

2025年4月3日発効

サプライヤー行動規範

本行動規範は、Corning Incorporatedおよびその関連会社（以下、総称して「コーニング」）に商品またはサービスを提供する個人および企業（以下、総称して「サプライヤー」）に適用され、毎年更新されます。サプライヤー（および、その各々の従業員、請負業者、サプライヤー）は、コーニングとの契約上の義務に従い、本行動規約および[コーニングの人権ポリシー](#)に準拠することが求められます。サプライヤーは、コーニングのサプライヤー行動規範および人権ポリシーに相当する条項をサプライチェーン契約に含め、サプライチェーン全体に同様の要件を適用することが求められます。現地の法律とサプライヤー行動規範の間に齟齬がある場合は、より高い基準を適用します。適用法に従い、コーニングは本規範への準拠を確認するために、サプライヤーを監視します。

サプライヤーおよびその他の関連する外部の利害関係者は、機密および匿名で報告できる24時間365日体制の米国のコーニング行動規範ライン（1-888-296-8173）またはwww.ethicspoint.comに、質問を送信したり、違反または苦情を報告したりできます。米国外からの電話連絡については、[こちらをクリック](#)してください。不適切な業務行為に関する懸念を誠意に基づいて報告した人物に対する、いかなる種類の報復（嫌がらせなど）も禁止されています。サプライヤーは、雇用プロセスおよび労働者のオンボーディング中に、これらの通報・苦情報告チャネルをすべての労働者に伝えることが求められます。コーニングの通報・苦情報告チャネルの電話番号およびウェブサイトはまた、サプライヤーの施設で労働者が使用できるように、明確に掲示される必要があります。

労働

コーニングのサプライヤー行動規範は、国際労働機関（ILO）が職場における基本的原則および権利とする主題を規定した、8つの基本的条約の主要な原則に準拠しています。これらの基本的条約には、以下のものがあります。

1. 結社の自由および団結権の保護に関する条約、1948年（第87号）
2. 団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約、1949年（第98号）
3. 強制労働に関する条約、1930年（第29号）
4. 強制労働の廃止に関する条約、1957年（第105号）
5. 就業が認められるための最低年齢に関する条約、1973年（第138号）
6. 最悪の形態の児童労働の禁止および撤廃のための即時の行動に関する条約、1999年（第182号）
7. 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約、1951年（第100号）
8. 雇用および職業についての差別待遇に関する条約、1958年（第111号）

ILOの基本的原則に準拠し、以下に詳しく規定されるように、サプライヤーは、労働者の人権を尊重し、国際社会で一般的に理解されているように、尊厳と敬意を持って労働者を扱うことを確約するものとします。この確約は、一時雇用労働者、移民労働者、学生労働者、請負労働者、直接雇用の従業員、他のすべての労働者に適用されます。サプライヤーはまた、ILO基本条約に準拠し、特に業界と関連性の高い弱小者グループ（女性、移民、子供など）の権利を尊重するものとします。

コーニングは、人材紹介業者や労働あっせん業者を使用することで、強制労働のリスクが高まることを認識しています。コーニングおよびそのサプライヤーの代理を務めるすべての労働あっせん業者は、本規範に準拠した明確なポリシーを策定する必要があります。コーニングの代理を務める労働あっせん業者は、コーニングのサプライヤー行動規範に確実に準拠するため、事業を展開する関連国の人材派遣および人材紹介業者および下位代理店に対して、デューデリジェンスを実施する必要があります。労働者の雇用契約はサプライヤーおよびその下請けサプライヤーと直接締結する必要があり、労働者はサプライヤーおよびその下請けサプライヤーによって直接雇用され、管理される必要があります。サプライヤーおよびその下請けサプライヤーは、採用プロセス中に、本行動規範を労働者の母国語に翻訳したコピーを労働者に提供する必要があります。

1. 雇用の自由選択

サプライヤーは、強制労働、奴隷労働（債務による束縛を含む）、年季奉公、非自発的な囚人労働、搾取的な囚人労働、奴隷制、人身売買の使用を禁止されます。すべての労働は任意で行われる必要があり、労働者は妥当な通知を行った上で、自由に退社または退職できる必要があります。この旨は、労働者の契約書に明記される必要があります。サプライヤーは、雇用状況を適切に文書化するために、離職するすべての労働者に関する文書を維持するものとします。禁止行為には、脅迫、武力、強制、拉致、労働やサービスを目的とした詐欺などの手段による、人の輸送、匿い、募集、移送、受け入れが含まれます。すべての労働は任意で行われる必要があり、労働者の寮や住居（該当する場合）などの企業提供の施設への出入りに対して不当な制限を設けること、並びに施設内の労働者の移動の自由に対して不当な制限を設けることは禁止されます。採用プロセスの一環として、サプライヤーは労働者が母国を出発する前に、雇用条件の説明を含む、労働者およびサプライヤー間の書面による雇用契約を、労働者の母国語で労働者（移民を含む）に提供する必要があります。現地法に準拠し、同等以上の条件を提供するために変更が加えられる場合を除いて、労働者が受入国に到着した後に雇用契約を置換または変更することは許可されません。雇用主、代理店、下位代理店（該当する場合）は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証などの身元証明または入国管理書類の保持、破棄、隠匿、没収、または従業員によるアクセスを拒否することが禁じられます。ただし、当該の保持が法律で義務付けられている場合を除きます。この場合、労働者に各自の文書へのアクセスを拒否することは、いかなる場合も禁じられます。労働者に、雇用主または代理店の採用手数料、または雇用に関連する他の手数料を支払うよう求めることは禁じられます。当該の手数料が労働者によって支払われたことが明らかになった場合、この手数料は労働者に払い戻される必要があります。

2. 若年労働者

サプライヤーは、製造段階または他の業務に児童労働を使用することが禁じられます。「児童」とは、15歳、義務教育修了年齢、または当該国で雇用可能な最低年齢のうち、最も高い年齢を下回る人物を意味します。すべての法規に準拠した、合法的な職場学習プログラムの使用が奨励されます。サプライヤーは若年労働者の年齢を確認し、最低雇用年齢を超えていることを確認するものとします。18歳未満の労働者は、夜勤や時間外勤務など、健康および安全を危険にさらす可能性のある業務を行うことが禁じられます。サプライヤーは、適用法規に準拠して、学生記録の適切な維持、教育パートナーに対する厳格なデューデリジェンス、学生の権利保護を通じ、学生労働者の適切な管理を確実に行うものとします。サプライヤーは、すべての学生労働者に適切なサポートとトレーニングを提供するものとします。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃金率は、同等または類似の業務を担当する他の初級レベルの労働者と、少なくとも同じ年齢比率であるものとします。児童労働が発覚した場合は、支援や是正措置が実施されます。

3. 勤務時間

ビジネス慣行の調査では、労働者の負担が生産性の低下、離職率の増加、怪我や病気の増加と明らかに結びついていることが分かっています。したがって、緊急時や異例の状況を除き、週あたりの労働時間は60時間以下である必要があります（残業を含む）。週あたりの標準労働時間（残業を除く）は、48時間以下である必要があります。すべての残業は自主的に行われる必要があります。本規範の目的上、緊急事態または異常事態とは、予想を上回る量の残業を必要とする予測不能な事象が発生した場合を指します。このような事象は、計画または予測できません。いかなる場合も、週あたりの労働時間は、適用法で定められた最大時間を超えてはなりません。労働時間には、法律で定められた最小限の休憩時間を含めるものとします。労働者には、7日ごとに1日以上の休暇が与えられるものとします。

4. 労働条件と生活条件

労働および生活（該当する場合）条件は、少なくとも現地の法律で定められた基準を満たす必要があります。健康または安全上の過度のリスクをもたらす労働条件または生活条件に労働者を置くことは禁じられます。前述の要件は、雇用の一部として、または雇用に関連して労働者に提供される寮に適用されるものとします。

5. 人道的な待遇

サプライヤーは、労働者を非人道的に扱うこと、または非人道的に扱うと労働者を脅すことが禁じられます。これには、労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的または身体的強制、いじめ、公の辱め、または言葉による虐待が含まれるほか、当該の扱いを行うことの脅しも禁止されます。サプライヤーは、これらの要件をサポートする懲戒ポリシーと手順を明確に定義し、労働者に伝達するものとします。

6. 賃金と福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働時間、法的に義務付けられた福利厚生など、賃金について適用されるすべての法規に準拠するものとします。現地の法律に準拠し、残業代には通常の時給よりも高い賃金が労働者に支払われるものとします。懲戒措置としての減給は許可されません。給与期間ごとに、労働者には、行った業務に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された、明確な賃金明細書を適時に提供する必要があります。臨時労働、派遣労働、外部委託労働はすべて、現地法の範囲内で使用されるものとします。サプライヤーは、性別に関係なく、すべての労働者に同価値の業務に対して平等な報酬を確実に与えるものとします。労働者には、給与からのすべての控除を伝達するものとします。さらに、サプライヤーは、労働者が基本的なニーズや家族のニーズを満たすために十分な収入を得ているかを、定期的に評価することが求められます。賃金が基本的なニーズを満たしておらず、一定の裁量所得を提供していない場合、サプライヤーは、これを満たす報酬レベルを段階的に実現するため、適切な措置を講じることが求められます。

7. 差別の禁止

サプライヤーは、ハラスメントや違法な差別のない労働環境を確保するよう努めるものとします。サプライヤーは、従業員の人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族、出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、労働組合への加入、対象となる退役軍人の地位、保護対象の遺伝子情報、婚姻状況に基づく差別や嫌がらせを行ったり、許可したりしてはなりません。これには、賃金、昇進、報酬、研修へのアクセスなどの採用および雇用慣行を含みますが、これらに限定されません。

サプライヤーは、雇用のあらゆるレベルを通じて機会均等を確保し、特に女性労働者の間で広まる健康および安全上の懸念（身体的安全やセクシャルハラスメントなど）を排除するための措置を確立するものとします。誠意に基づいて苦情を提起した労働者（移民労働者を含む）に対する差別や報復は禁じられます。労働者には、宗教的行為や障がいに対する合理的配慮を提供するものとします。さらに、労働者または労働者候補に、妊娠検査や処女検査を含む医療検査、または差別的に使用される可能性のある身体検査を実施することは禁じられています。さらに、コーニングは、攻撃的、嫌がらせ、または差別的なロゴ、アイコン、シンボル（南部連合国旗を含む）を容認せず、コーニングのすべての作業スペースおよび駐車場の公共の場で、当該のアイテムを掲示することを禁止します。「公共の場での掲示」には、衣類、マグカップ、ポスター、旗、タオル、入れ墨、工具箱、バンパーステッカー、帽子、マスク、バニティプレートが含まれますが、これらに限定されません。このポリシーに違反した者はすべて、直ちに当該の物品またはアイテムを覆うか、コーニングの敷地内から撤去するよう指示されます。

8. 結社の自由

サプライヤーは、すべての労働者が自らの選択で労働組合を結成し、これに加入する権利、あるいは結成または加入しない権利、団体交渉および平和的集会に参加する権利を尊重するとともに、そのような活動を控える労働者の権利を尊重するものとします。労働者および/またはその代表者は、差別、報復、脅迫、嫌がらせを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関するアイデアや懸念を経営者とオープンに話し合い、共有することができるものとします。サプライヤーは、結社の自由に対する規制上の制約がある場合に、労働者が別の組織形態（労働者協議会や労使対話など）を追求できる職場環境を確保するものとします。

倫理とセキュリティ

サプライヤーは、社会的責任を果たし、市場で成功を収めるために、最高の倫理基準を遵守するものとします。

1. ビジネスにおける品位と誠実性

サプライヤーは、コーニングとのすべてのやり取りにおいて、最高水準の品位と誠実性を維持するものとします。サプライヤーは、あらゆる形態の贈収賄、汚職、恐喝、横領を厳しく禁止するゼロ容認の方針を採用する必要があります。サプライヤーは、特権情報または専有情報の悪用、重要な事実の虚偽表示、または他の不当または不誠実な行為を通じて、コーニングまたは他者を不当に利用することが禁じられます。この基準に違反した場合は、契約の即時解除および法的措置が講じられる場合があります。

2. 不当な利益、贈答品の禁止

不当または不適切な利益を得るための、賄賂または他の手段の約束、申し出、承認、付与、または受領は禁止されます。この禁止事項には、ビジネスを取得または維持するため、任意の人物と直接ビジネスを行うため、または他の不正な利益を得るために、第三者を通じて直接的または間接的に価値あるものを約束、提供、許可、授与、または受領することが含まれます。汚職防止法を確実に順守するための、監視および施行手順を実施するものとします。サプライヤーは、コーニングの従業員に対して、コーニングでの職務遂行において従業員に不適切な影響を与える、または不適切な影響を与えると捉えられる可能性のある、贈答品、支払い、料金、サービス、割引、価値のある特典、または他の便宜を提供することが禁じられます。コーニングの従業員は、賄賂、見返り、または秘密の報酬と見なされる可能性のある形態ではなく、公然と提供される場合に限り、許可された商習慣に通常関連付けられる一般的な優待を受けることができます。コーニングの別のポリシーでより厳格な制限が設けられている場合を除き、サプライヤーから受け取る個々の贈答品は、1つあたり100.00米ドル以下の価格である必要があり、単一のサプライヤーから1年間に受け取るすべての贈答品の合計額は、100.00米ドル以下である必要があります。

金額にかかわらず、現金または商品券などの現金同等物の贈答品は禁止されています。ビジネスランチまたはディナーは、過剰でない場合、およびコーニングとサプライヤーが該当イベントの費用を交代で支払う場合には許容されます。いかなる場合においても、賄賂、秘密の報酬（金銭またはそれに相当するものの贈与を含む）、またはリベートの使用は不適切であり、契約の即時解除や法的措置につながる可能性があります。

3. 慈善寄付

コーニングでは、入札価格、品質、作業の実行能力と可用性、コーニングのニーズへの対処におけるサプライヤーのこれまでの実績に基づいて、提携するサプライヤーの選別を行います。この選別は、サプライヤーが特定の慈善団体に寄付するか否かによる影響を受けません。コーニングは、他の企業またはサプライヤーから慈善寄付を募ることはありません。コーニングの従業員は、寄付することがビジネスやコーニングとの将来的な関係に影響を与える可能性があることを示唆して、サプライヤーに慈善寄付を要求することを禁止されています。サプライヤーは、当該の寄付の要求を拒否するものとします。サプライヤーは、機密および匿名で報告できる24時間365日体制の米国のコーニング行動規範ライン（1-888-296-8173）またはwww.ethicspoint.comに、当該の寄付の要求に関する質問または報告を送信できます。

4. その他の利益相反

コーニングの従業員およびその近親者（配偶者、同伴者、両親、子供、兄弟、姉妹、これらの個人の配偶者、および従業員の世帯内に居住する前述以外の人物を含む）は、サプライヤーの役員、取締役、従業員、代理人、コンサルタントとして勤務することはできません。ただし、該当するコーニングのビジネスマネージャーおよびコーニングの法務顧問または被指名人の同意がある場合を除きます。サプライヤーとコーニングの従業員または家族との間に当該の関係が存在し、まだコーニングに報告されておらず、実際の利益相反を招く、または利益相反と見なされる可能性がある場合、サプライヤーはその関係をコーニングの行動規範ライン（888-296-8173）またはwww.ethicspoint.comまで報告するものとします。

5. 情報開示

すべての業務取引は透明性を持って実行され、サプライヤーのビジネス帳簿と記録に正確に反映される必要があります。労働、健康と安全、環境関連の慣行、事業活動、構造、財務状況、業績に関する情報は、適用される規制および一般的な業界慣行に準拠して開示されるものとします。サプライチェーンにおいて、記録の改ざんまたは条件や慣行の不実表示は容認されません。サプライヤーおよびコーニングの従業員に関するデータのプライバシーは、適用法に準拠して尊重されます。

6. 知的財産

知的財産権は尊重されるものとし、技術およびノウハウの移転は知的財産権を保護する方法で行われ、顧客とサプライヤーの情報は保護される必要があります。サプライヤーは、コーニングの機密情報の不適切な使用または開示を回避するための、妥当な手続きを維持するものとします。

7. 公正なビジネス、広告、競争

公正なビジネス、広告、競争の基準を尊重するものとします。

サプライヤーは、その事業活動に適用されるすべての独占禁止法に準拠するものとします。したがって、コーニングとの取引に関連して、サプライヤーには以下のことが禁止されます：価格、販売条件、生産、配布、地域、顧客に関する、競合他社との合意、理解、計画（書面または口頭）。あるいは、価格設定、マーケティング計画、製造コスト、他の競合情報についての競合他社との情報交換または議論。これらの法律に違反したサプライヤーは、契約が即時に解除され、法的訴追を受ける可能性があります。

8. プライバシー

サプライヤーは、サプライヤー、顧客、消費者、従業員などを含む、取引相手について、妥当なプライバシー保護に努めるものとします。サプライヤーは、個人情報の処理に関連して適用されるすべてのプライバシー法および規制を遵守するものとします。「[サプライヤーのプライバシーに関する通知 | コーニング](#)」を参照してください。

9. 情報とサイバーセキュリティ

すべてのサプライヤーは、自社システムと、コーニングの情報システムまたはデータへの接続の両方に関して、サイバーセキュリティ攻撃に対処するためのあらゆる適切な措置を講じるものとします。これには、サプライヤーまたはその下請業者の管理下でコーニングの情報を保護するための管理とプロセスの実装が含まれます。サプライヤーには、データまたはシステムのセキュリティ侵害が発生した場合には直ちにコーニングに報告し、修復プランを含めることが求められます。それ以外の場合には、[コーニングのサプライヤー向けサイバーセキュリティリスク管理要件](#)および[GSM ISサプライヤートレーニング](#)に準拠する必要があります。

10. 人工知能（AI）

サプライヤーがコーニングとの取引において人工知能（「AI」）を活用する場合、コーニングはサプライヤーに対して、倫理的な配慮を最優先しつつ、責任あるAIの使用を求めます。また、AIシステムはコーニングの理念に則り、生産性の向上に資する形で活用されることが求められます。

さらに、サプライヤーは、EU AI規則（EU AI Act）、NIST AIリスク管理フレームワーク（NIST AI RMF）、ISO 42001、およびデータプライバシー法を含むがこれらに限定されない、AIの使用に関するすべての適用法および規制を遵守する必要があります。コーニングは、サプライヤーに対してAIの利用に関して透明性を求めており、AIの使用方法、収集されるデータ、データの処理方法、およびデータの保管場所・方法について明確な情報をコーニングに提供する必要があります。コーニングの明示的な書面による同意なしに、特にサプライヤーがコーニングのデータを用いてトレーニング、基盤設定、ファインチューニング、またはその他の統合メソッドを実施する場合に、サプライヤーのAIシステムにコーニングのデータを入力することは禁止されています。コーニングは、自身のデータおよびコーニングのデータから派生した成果物に関する知的財産権を含むすべての権利を保持します。さらに、コーニングは、サプライヤーがAIのエンドツーエンドのライフサイクルにおいて、より高い信頼性と透明性を確保するために、プロセス、手法、管理体制、および支援ツールからなる堅固で信頼性の高いAIガバナンスフレームワークを構築・確立することを期待しています。コーニングは、特に重要な意思決定プロセスやデータの機密性の処理において、AIシステムの人間による監視を維持する必要性を含む、AIの使用に関するリスク評価をサプライヤーに実施することを奨励しています。これにより、責任の明確化が図られ、意思決定の自動化に伴うリスクの軽減につながります。

さらに、コーニングは、サプライヤーが取引に使用するAIに関し、ライセンスの有無にかかわらず、必要な知的財産権をすべて取得していることを要求します。

11. 身元情報の保護と報復禁止プログラム

法律で禁止されている場合を除き、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持する必要があります。サプライヤーは、従業員が報復を恐れることなく懸念を提起できるようにするためのプロセスを設け、周知させる必要があります。

12. 責任ある鉱物調達

サプライヤーは、サプライチェーンで扱う紛争地域および高リスク地域（CAHRA）産の鉱物が、武装暴力に対して直接的または間接的な資金提供や利益供与を行わないこと、あるいは人権侵害に加担しないことを保証するため、供給元および管理の連鎖に関するポリシーを採用し、デューデリジェンスを実施するものとします。当該のポリシーとデューデリジェンスの範囲には、規制対象の「紛争鉱物」（タンタル、スズ、タングステン、金）、コバルト、および紛争影響地域および高リスク地域（CAHRAs）から調達されたその他の鉱物が含まれ、コーニングに供給される製品または材料のサプライチェーン内において適用されます。サプライヤーは、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス」（[リンク](#)）に準拠した、デューデリジェンスの枠組みを導入する必要があります。サプライヤーは、責任ある鉱物調達ポリシーとデューデリジェンス措置に関する情報を、顧客の要求に応じて提供できるものとします。サプライヤーは自社のサプライヤーにもこれを要求するものとします。

健康と安全

サプライヤーは、安全で健康的な労働環境を実現し、製品とサービスの品質、生産の一貫性、労働者の定着率と士気を高めるために、業務に関連した怪我や病気の発生を最小限に抑えるものとします。サプライヤーは、健康および安全上の問題を特定し、解決するには、継続的な労働者の発言と教育が不可欠であることを認識するものとします。

1. 労働安全

労働者が安全上の危険（例：化学物質、電気、他のエネルギー源、火災、車両、転落の危険など）にさらされる可能性は、階層的な管理を使用して、特定、評価、軽減されるものとします。これには、危険の排除、代替のプロセスまたは材料、適切な設計による制御、エンジニアリングおよび管理上の制御の実施、予防保守および安全な作業手順（ロックアウトやタグアウトを含む）、健康と安全に関する継続的なトレーニングが含まれます。このような手段によって危険を適切に制御できない場合、労働者には、メンテナンスの行き届いた適切な個人用保護具と、これらの危険に関連するリスクについての教育資料を提供する必要があります。また、危険性の高い作業環境から妊婦や授乳中の母親を排除し、職場での妊婦や授乳中の母親に対する健康および安全上のリスク（仕事の割り当てに関連するものも含む）を排除または軽減するほか、授乳中の母親に対する合理的な配慮を含めるため、妥当な措置を講じる必要があります。労働者は、安全上の懸念を表明したことを理由に懲罰を受けることがないものとします。サプライヤーは業務における潜在的な緊急事態を想定し、緊急時計画と対応手順を導入するものとします。

2. 緊急時への備え

緊急事態および事象の可能性を想定および評価し、緊急時計画と対応手順（緊急時の通報、従業員への通知と避難手順、労働者の訓練を含む）を実施することによって、その影響を最小限に抑える必要があります。緊急時訓練は、年に一度以上、または現地の法律の要求に応じて、いずれか厳しい方の頻度で実施する必要があります。緊急時計画には、適切な火災検知および消火設備、明確で障害物のない適切な出口設備、緊急対応者の連絡先情報、復旧計画も含める必要があります。

当該の計画と手順は、生命、環境、施設への危害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

3. 業務上の傷病

サプライヤーは、業務上の傷病を予防、管理、追跡、報告するための手順とシステム（労働者の報告を奨励するための対策を含む）を導入するものとします。また、傷病の事例を分類して記録し、必要な治療を提供し、事例を調査し、原因の根絶に向けた是正措置を実施するものとします。また、労働者の職場復帰を促進します。参加者は、労働者が差し迫った危険を回避するためにその場を離れること、また状況が是正されるまで復帰しないことを認め、それに対して報復を受けることがないようにする必要があります。

4. 産業衛生

サプライヤーは、階層的な管理に従って、化学物質、生物学的物質、物理的変化を生じさせる物質への労働者の曝露を特定、評価、管理するものとします。適切な設計、エンジニアリング、管理上の制御を通じて、潜在的な危険を排除、制御、および/または軽減する必要があります。当該の手段によって危険を適切に制御できない場合、労働者はメンテナンスの行き届いた適切な個人用保護具を無償で提供され、これを着用する必要があります。参加者は、保護プログラムによって維持され、これらの危険に関連するリスクに関する教育資料を含む、安全で健康的な作業環境を労働者に提供しなければなりません。参加者は、労働者の健康が職業曝露から害を受けているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを提供する必要があります。労働者の安全を守るため、職場における危険物質や有害要因への曝露に伴うリスクに関する教育資料を含む労働衛生プログラムが継続的に実施されるものとします。

5. 身体的負担のかかる作業

労働者が、手作業での資材の取り扱いや、重量物の持ち上げ、または反復的な持ち上げ、長時間の立ち仕事、反復性が高い力を要する組み立て作業などの、身体的負担のかかる作業に従事する場合は、適用法に従って特定、評価、管理する必要があります。

6. 機械からの保護対策

生産機械および他の機械は、安全上の危険について評価を受ける必要があります。サプライヤーは、労働者が使用する機械の危険に対する物理的なガード、インターロック、バリアを提供し、適切に維持するものとします。

7. 衛生、食品、住居

労働者には、清潔なトイレ施設、飲料水、衛生的な食品の調理、保管、食事施設をすぐに利用できるように提供する必要があります。サプライヤーまたは労働あっせん業者が提供する労働者向けの寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な非常口、入浴およびシャワー用の温水、適切な照明、暖房および換気、個人の所持品および貴重品を保管するために個別に保護された宿泊施設、適切な個人用スペース、並びに適切な入退室権限が提供されるものとします。

8. 健康および安全に関する通知

サプライヤーは、機械的、電氣的、化学的、火災、身体的危険性を含むがこれらに限定されない、労働者がさらされることが職場で特定された、すべての危険について、労働者の言語または労働者が理解できる言語で、適切な職場の健康および安全に関する情報とトレーニングを労働者に提供するものとします。健康と安全に関連する情報は、施設内に明確に掲示されるか、労働者が認識してアクセスできる場所に掲載される必要があります。

健康情報とトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する人口統計上の特定のリスクに関する内容が含まれていなければなりません。トレーニングは、作業開始前および作業開始後も定期的にすべての労働者に提供されるものとします。労働者は、健康および安全上の懸念を提起することが奨励され、これに対する報復は禁止されています。

環境

サプライヤーは、公衆の健康と安全を守りながら、製造業務において地域社会、環境、天然資源に対する悪影響を特定し、最小限に抑えるものとします。サプライヤーは、世界クラスの製品とサービスの創造において、環境に対する責任を果たすことが不可欠であることを認識する必要があります。

1. 環境許可と報告

すべての必須の環境許可（例：排出モニタリング）、承認、登録を取得および維持し、最新の状態で維持し、その運用および報告要件に従うものとします。

2. 汚染防止と資源削減

汚染物質および廃棄物の排出は、汚染防止装置の追加、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、またはその他の手段によって、発生源において最小限に抑えるか排除するものとします。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源の使用は、製造、メンテナンス、施設プロセスの変更、代替材料の使用、再利用、保全、リサイクル、またはその他の手段などによって保全される必要があります。

3. 有害物質

人間や環境に危険を及ぼす化学物質、廃棄物、他の物質は、適用される法律および基準に従って識別、ラベル付け、管理され、取り扱い、移動、保管、使用、リサイクル、再利用および廃棄を確実に安全に行う必要があります。有害廃棄物データは追跡され、文書化されなければなりません。

4. 固形廃棄物

サプライヤーは、固形廃棄物（非危険物）を特定、管理、削減し、責任を持って処分またはリサイクルするための、体系的なアプローチを実施するものとします。廃棄物データは追跡され、文書化されなければなりません。

5. 大気への排出

事業活動で発生する揮発性有機化学物質、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物の大気への排出については、排出前に特性を把握し、定期的に監視および制御し、必要に応じて処理する必要があります。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従って効果的に管理する必要があります。サプライヤーは、大気排出制御システムの性能を定期的に監視するものとします。

6. 材料の制限

サプライヤーは、リサイクルおよび廃棄のためのラベル表示を含め、製品および製造における特定物質の禁止または制限に関する、すべての適用法、規制および顧客要件を遵守する必要があります。

7. 水資源管理

サプライヤーは、水源、水の使用および排出について文書化、特性評価、監視し、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水管理プログラムを実施するものとします。すべての廃水は、排出または廃棄する前に特性評価を行い、監視および制御し、必要に応じて処理する必要があります。サプライヤーは、廃水処理および封じ込めシステムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制コンプライアンスを確保するものとします。

8. エネルギー消費と温室効果ガス排出量

サプライヤーは、スコープ1、2、3の温室効果ガス排出量データを含む、サステナビリティの慣行に関する完全かつ正確な情報を、CDP、または主要な業界慣行（例：GHGプロトコル）に準拠し、相互に合意した代替方法を通じて、年に一度以上の頻度で開示するものとします。サプライヤーは、最新の気候科学に基づいた、全社的で絶対的な温室効果ガス削減目標を設定、達成、および報告する必要があります。温室効果ガス削減目標に対する進捗状況は毎年公表されるものとします。サプライヤーは、サステナビリティの慣行とともに、エネルギー効率を向上させ、エネルギー消費と温室効果ガスの排出を最小限に抑える方法を模索する必要があります。データ開示、第三機関による排出量検証、削減目標、計画削減の達成に関する具体的な追加要件は、サプライヤー契約またはコーニングとの他の書簡で定められる場合があります。

管理システム

コーニングは、サステナビリティ規制に対するオペレーショナルリスクを特定、軽減、監視するための法律への遵守を可能にする管理システムを（該当する場合）実装および維持する責任をサプライヤーに負わせます。

サプライヤーは、本規範の内容に関連する範囲の管理システムを採用または確立するものとします。管理システムは、(a) サプライヤーの運用および製品に関連する適用法、規制、および顧客の要件への遵守、(b) 本規範への遵守、および (c) 本規範に関連する運用リスクの特定と軽減を保証するように設計されなければなりません。また、継続的な改善を促進するものとします。

1. 会社のコミットメント

サプライヤーは、環境的および社会的責任、倫理的行動、ならびに継続的な改善において高い基準を満たすことへのコミットメントを明確に示す文書を策定しなければならず、それは経営幹部によって承認されていなければなりません。この声明は公開され、労働者が理解できる言語で提示されなければなりません。

2. 経営陣の説明責任および責務

サプライヤーは、マネジメントシステムおよび関連プログラムの実施と年次見直しを確実に行う責任を持つ権限ある会社代表者を指名する必要があります。指名された従業員は、マネジメントシステムの状況について経営幹部に報告するものとします。この管理システムには、適用法および関連する顧客要件を特定、監視、および理解するプロセスが含まれるものとします。

3. リスク評価とリスク管理

サプライヤーは、業務に関連する深刻な人権および環境への影響のリスクを含む、法令順守、環境、健康および安全¹、労働慣行、および倫理におけるリスクを特定するプロセスを確立し、維持するものとします。サプライヤーは、各リスクの相対的重要性を評価し、特定されたリスクを最小限に抑え、法令遵守を確実にするために適切な手続き上および物理的な管理策を実施するものとします。

4. 改善目標

サプライヤーは、それらの目標を達成するためのパフォーマンスの定期的な評価を含む、書面によるパフォーマンス目標、対象、および実施計画を確立するものとします。

5. トレーニングとコミュニケーション

サプライヤーは、適用法および規制要件を満たすために、マネージャーおよび労働者向けのトレーニングプログラムを確立および維持するものとします。

サプライヤーは、自社の方針に関するパフォーマンスについて、労働者および下請けサプライヤーに対して明確かつ正確な情報を伝達するためのプロセスを持つものとします。

6. 労働者・利害関係者の関与と救済へのアクセス

サプライヤーは、労働者、その代表者、およびその他の関連または必要な利害関係者との継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立するものとします。このプロセスは、本規範で扱う運用上の慣行や環境についてのフィードバックを得ることを目的とし、継続的な改善を促進するものでなければなりません。労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、不満や意見を安全に伝えられる環境を与えられなければなりません。

7. 監査と評価

サプライヤーは、法的および規制上の要件、本規範の内容、ならびに社会的・環境的責任に関連する顧客契約要件への適合性を確認するために、定期的な自己評価を実施するものとします。

8. 是正措置プロセス

サプライヤーは、社内または社外での評価、検査、調査、およびレビューによって特定された不備を適時修正するプロセスを有するものとします。

9. 文書と記録

サプライヤーは、規制遵守を確実にするために適切な文書および記録を管理しなければなりません。

10. サプライヤーの責任

サプライヤーは、これらの規範要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規制への準拠を監視するプロセスを確立するものとします。

¹環境・衛生・安全に関するリスクアセスメントに含めるべき領域は、生産エリア、倉庫および保管施設、工場／施設の支援設備、研究所および試験エリア、衛生設備（トイレ）、厨房／食堂、労働者用住宅／寮などです。