

発効日：2021年12月15日

サプライヤ行動規範

本規範は、Corning Incorporatedおよび/またはその関連会社（以下、総称して「コーニング」といいます）と取引を行う個人および企業（以下、総称して「サプライヤ」といいます）に適用され、毎年更新されるものとします。サプライヤ（ならびにその各従業員、下請業者および仕入先）には、コーニングに対する契約上の義務を果たすために、本規範およびコーニングの[人権方針](#)を遵守することが求められます。サプライヤは、コーニングのサプライヤ行動規範および人権方針と同等の定め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じ要件を課す必要があります。当社は、現地の法律と当社のサプライヤ行動規範に相違がある場合、より厳格な基準を適用するように努めます。コーニングは、サプライヤを監視して本規範の遵守を徹底します。

サプライヤおよびその他関連のある外部利害関係者は、コーニングが米国に設けている年中無休の非公開・匿名式行動規範ホットライン（（国番号 1）(888) 296-8173）または電子メール（www.ethicspoint.com）を通じて問い合わせ、違反報告または苦情申し立てを行うことができます。不適切な事業活動に関する誠意ある懸念を報告したことに対し、（嫌がらせを含む）あらゆる報復措置を行うことは許容されません。サプライヤは、採用の過程および労働者の新人研修（オンボーディング）においても、すべての労働者にこれらの苦情申し立ての機会を提供する必要があります。コーニングの苦情申し立て手続きでは、その電話番号およびウェブサイトをサプライヤの施設ではっきりと掲示し、労働者が利用しやすいようにしなければなりません。

労務

コーニングのサプライヤ行動規範は、国際労働機関（ILO）の8つの基本条約が掲げる主要原則を取り入れ、同機関が職場における基本的な原則および権利とみなす事項をカバーしています。これらの条約は以下のとおりです。

- 1.1948年の結社の自由および団結権の保護に関する条約（第87号）
- 2.1949年の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（第98号）
- 3.1930年の強制労働に関する条約(第29号)
- 4.1957年の強制労働の廃止に関する条約（第105号）
- 5.1973年の最低年齢に関する条約(第138号)
- 6.1999年の最悪の形態の児童労働に関する条約(第182号)
- 7.1951年の同一労働同一報酬に関する条約(第100号)
- 8.1958年の雇用および職業における差別に関する条約(第111号)

サプライヤは、ILOの基本条約に従い、かつ以下で詳しく定めるように、労働者の人権を尊重し、国際社会で一般に理解されているとおりの尊厳および敬意をもって労働者を遇することに

全力を尽くさなければなりません。この義務は、派遣労働者、出稼ぎ労働者、学生労働者、契約労働者、直接雇用従業員または他の労働者を含むすべての労働者が果たすべき義務です。サプライヤはまた、ILOの基本条約に従い、業界と特に関係のある社会的弱者（女性、移民、子供など）の権利を尊重しなければなりません。

コーニングは、人材派遣会社を使用すると強制労働のリスクが高まることを認識しています。コーニングやそのサプライヤに代わって行動する人材派遣会社は、いずれも、本規範を遵守すべきであるという明確な方針に従う必要があります。コーニングに代わって行動する人材派遣会社は、その営業国における雇用および採用を監督している当局およびその下部組織による精査を受け、コーニングのサプライヤ行動規範を遵守していることを保証する必要があります。労働者の雇用契約はサプライヤと労働者間で直接取り交わす必要があります。労働者はサプライヤによって直接雇用され、管理されなければなりません。サプライヤは、採用過程の中で、本行動規範のコピーを労働者の母国語で労働者に提供しなければなりません。

1.雇用選択の自由

サプライヤは、強制労働、債務労働（借金による束縛を含む）、年季奉公、非自発的な囚人労働、搾取的な囚人労働、奴隷制または人身売買を利用してはなりません。すべての労働は労働者が自主的に行うものであり、労働者は、いずれも相当の通知をもって自由に退職または雇用を終了できます。脅迫、強制、威圧、拉致または詐欺などの手段により人の移送、収容、採用、異動または受入れを行って労働または役務を強いるなどの行為は禁じられています。すべての労働は自主的に行われるべきであり、施設内で労働者の行動の自由を不当に制限したり、会社が提供する施設（社員寮や社宅がある場合はそれらを含みます）への出入りを不当に制限したりしてはなりません。採用過程の一環として、サプライヤは、出稼ぎなどの労働者が自国を出発する前に、労働者・サプライヤ間の雇用契約を書面で本人に渡す必要があります。この契約書は、労働者の母語で書かれ、雇用条件を記載したものでなければなりません。また、受入国到着後に雇用契約書の差し替えや変更を行うことは、それらの変更が現地法の遵守および変更前と同等またはそれ以上に有利な条件を提供することを目的とする場合を除き、認められないものとします。雇用主ならびに代理人および復代理人（該当する場合）は、従業員の身分証明書類または入国書類（政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証など）を提出させ、これを保持したり、その他破棄、隠蔽、没収することはできないほか、従業員が当該書類を利用することを拒むこともできません。ただし、保持することが法律で義務付けられている場合を除きます。その場合でも、労働者が本人の書類を利用することを希望するときは、いかなるときも拒んではなりません。労働者は、雇用の条件として、採用手数料その他の関連料金を雇用主または代理人に支払う義務はありません。労働者がそのような料金を支払ったことが判明した場合は、それらの料金を労働者に返金しなければなりません。

2.若年労働者

サプライヤは、製造段階その他において児童労働を使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、義務教育修了年齢、または当該国の最低雇用年齢のうち、最も高い年齢に達していない者をいいます。すべての法規制に準拠した合法的な職場学習プログラムを使用することがサポートされています。サプライヤは、若年労働者の年齢を検証し、当該年齢が最低雇用

年齢を超えているか確認する必要があります。18歳未満の労働者は、自らの安全衛生が脅かされる可能性のある、夜勤や残業を含む労働体系で働いてはなりません。サプライヤは、準拠法規制に従い学生の労働記録を適切に管理すること、教育機関による厳格な精査を受けること、また学生の権利を保護することを通じて学生労働者を適切に管理しなければなりません。サプライヤは、どの学生労働者にも適切なサポートおよびトレーニング機会を提供しなければなりません。現地法が存在しない場合、学生労働者、インターンおよび見習いに適用される賃金率は、少なくとも、同等のまたは類似の仕事を行う他の初任者レベル労働者と同一の料率でなければなりません。児童労働が特定された場合は、援助/是正を行います。

3.労働時間

商慣行の研究により、労働者がストレスを感じていると、生産性の低下、離職率の上昇、怪我や病気の増加につながるということが明らかになっています。したがって、週の労働時間は、緊急時または非常事態発生時を除き、週60時間（時間外労働を含む）を超えてはなりません。標準の週労働時間（時間外労働を除く）は、48時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は任意でなければなりません。緊急時または非常事態発生時：予期せぬ事由により、予想以上の時間外労働が必要とされる状況このような事由は、計画または予測が不可能なものです。いかなる場合も、週の労働時間が適用法に定める上限を超えてはなりません。労働時間は、法律で定められている最低休憩時間を含むものとします。労働者は、7日間のうち1日以上以上の休暇が許可されていなければなりません。

4.労働条件および生活条件

労働条件や生活条件（該当する場合）は、少なくとも、現地法が定めている基準を満たす条件でなければなりません。労働条件または生活条件が原因で、労働者の安全衛生が過度に脅かされる事態とならないようにしなければなりません。前掲の要件は、雇用の一環としてまたは雇用に関連して労働者に提供する社宅に適用されます。

5.人道的な扱い

サプライヤは、労働者を暴力、性別による暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な威圧、いじめ、公の辱め、言葉の暴力などの非人道的な扱いの対象としたり、そのように扱うと脅したりしてはなりません。また、労働者がこのような扱いを受けおそれもあってはなりません。サプライヤは、懲戒に関する方針および手続を明示的に定めて伝達し、労働者に対する本規範の要件の適用を後押ししなければなりません。

6.賃金および給付

労働者に支払う賃金は、賃金に関するあらゆる準拠法規制（最低賃金、残業時間および法定給付に関する法規制を含む）に準ずるものでなければなりません。現地の法律に従い、労働者は、残業について、通常の時間給よりも高い賃金で報酬を受けるものとします。賃金から金銭を差し引く行為は許容されません。各期間について、労働者は、行われた労働に対して正しい報酬を受け取っているかを検証するのに十分な情報が記載された、時宜を得た理解できる賃金計算書を受け取るものとします。臨時労働、派遣労働、外注労働の使用はすべて、現地の法律の

範囲内で行われます。サプライヤは、性別に関係なく、同じ価値の労働力を供した労働者にはいずれも同額の報酬を支払うことを保証しなければなりません。労働者に対する支払額からの控除については、すべて労働者に伝えなければなりません。

加えて、サプライヤには、労働者が自身と家族が必要最小限の生活をするために必要な収入を得ているかどうかを定期的に評価することが求められます。賃金が生活に必要な基準を満たしておらず、一定の可処分所得が提供されていない場合、サプライヤには、それらが可能なレベルまで徐々に報酬を引き上げるべく適切な措置を取ることが求められます。

7.差別の禁止

サプライヤには、労働者が嫌がらせや不法な差別を受けないようにする義務があります。サプライヤは、採用および雇用に伴う賃金、昇進、報奨、研修の受講といった実務などにおいて、労働者の人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性もしくは性表現、民族、出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、労働組合の組合員であること、退役軍人の身分、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無を根拠とする差別や嫌がらせを行ったり、そのような差別や嫌がらせを認めたりしてはなりません。サプライヤは、その雇用水準は問わないすべての労働者に均等な雇用機会を提供することを保証し、女性労働者に特に多く見られる健康上および安全上の懸念を排除する措置（身の安全を確保しセクシャルハラスメントを防ぐ措置など）を講じる必要があります。善意で苦情を申し立てた労働者（移民労働者を含みます）に対する差別または報復は行わないものとします。労働者には、宗教上の慣習について合理的配慮が行われるものとします。加えて、労働者または潜在的な労働者に、差別的な方法で利用されるおそれのある医療検査（妊娠検査や処女検査を含む）または身体検査を受けさせてはなりません。

さらに、コーニングは、攻撃的、嫌がらせ的、もしくは差別的なロゴ、アイコン、またはシンボル（アメリカ南北戦争の南軍旗など）を容認せず、そのようなロゴ等をコーニングの作業空間や駐車場で公に表示することを禁じます。ここでいう「公の表示」とは、衣服、マグカップ、ポスター、旗、タオル、タトゥー、道具箱、バンパーステッカー、帽子、マスク、バニティナンバープレートなどへの表示を含みますが、これらに限定されません。この方針に違反した者は、コーニングの敷地内にある対象物を覆い隠すか、撤去するように指示されます。

8.結社の自由

サプライヤは、すべての労働者に認められている、自らの選択で労働組合を結成し、労働組合に加入する権利、団体交渉権、平和的な集会に参加する権利のほか、これらの活動への参加を強制されない権利を尊重するものとします。労働者またはその代表者が、差別、報復、脅迫または嫌がらせを恐れることなく、労働条件や管理業務について経営者と率直に対話し、考えや懸念を共有できるようにしなければなりません。結社の自由に規制上の制約がある場合、サプライヤは、労働者が代替的な組織形態（労働者評議会、労働者・経営陣間の対話など）を追求できる職場環境を確保します。

倫理

サプライヤは、社会的責任を果たし、市場で成功を収めることができるよう、最高の倫理規範を保持しなければなりません。

1. 誠実な業務遂行

サプライヤは、コーニングとのいかなる取引においても、最高水準の誠実さを保たなければなりません。サプライヤは、あらゆる形の贈収賄、腐敗行為、恐喝および横領を厳しく禁ずるゼロ・トレランス・ポリシーを掲げるものとします。サプライヤは、秘匿のもしくは専有の情報乱用の乱用、重要な事実の虚偽表示、または他の不公正なもしくは不誠実な慣行を通じて、コーニングまたは他社に不当な利益をもたらしてはなりません。この基準に反すると、即時契約終了や法的措置につながる可能性があります。

2. 不当に優位な立場、贈答

賄賂、または過度のもしくは不当な利益を得るその他の手段は、これを約束、提案、承認、提供、または受領してはなりません。この禁止には、取引を獲得もしくは維持するため、何者かが取引を獲得するように仕向けるため、またはその他不当な利益を得る目的で、直接または第三者を通して間接的に、有価物を約束、申込、承認、提供、または受領することが含まれます。腐敗行為防止法を必ず遵守できるよう、監視および執行手続を実施しなければなりません。サプライヤは、コーニングの従業員に何らかの贈答品、支払い、謝礼、サービス、割引、価値ある特権、またはその他の便宜を提供することが、コーニングの従業員によるコーニングのための職務遂行に不適切な影響を及ぼす場合、またはそのような外観を呈する場合には、かかる提供を行ってはなりません。コーニングの従業員に対し、一般的な商慣行に従い社会通念上認められている社交儀礼を提供することは、それが隠し立てなく行い、贈賄、裏金または秘密の報酬としてみなされる可能性のある形態で行われたい限り可能です。コーニングの別の方針により厳格な制限が盛り込まれていない限り、サプライヤからの個々の贈答品は、その価額が100米ドルを超えないものでなければならず、ある暦年における単一のサプライヤからのすべての贈答の合計価額も、100米ドルを超えないようにしなければなりません。価額を問わず、ラッフル（慈善福引）、スポーツイベントのチケット、個人的な購入における割引、商品券、旅費支給または他の高価な贈答品を含む品は、認められる贈答品としてみなされません。商談のための昼食または夕食は、過度に高額な食事ではなく、コーニングとサプライヤが交互に食事代を支払う場合であれば認められます。いかなる場合でも、賄賂、秘密の報酬（金銭の贈与もしくは同等の行為を含みます）またはリベートは不当な贈答となり、即時契約終了や法的措置につながる可能性があります。

3. 慈善寄付

コーニングは、該当作業に関する入札価格、質、能力および可用性と、コーニングが必要としているサービスに関するサプライヤの実績のみを根拠に商取引相手を選択します。これらの選択は、サプライヤが特定の寄付を行うかどうかの影響を受けません。コーニングが、他の会社またはサプライヤからの慈善寄付を求めることはありません。コーニングの従業員が、慈善寄付を行うことにより今後のコーニングとの商取引に良い影響が生じる可能性があることを示唆してサプライヤに対し慈善寄付を求めることは禁じられています。サプライヤは、このような寄付の依頼に応じてはなりません。サプライヤは、このような寄付の依頼に関する不明点または報告を、コーニングが設けている匿名かつ機密情報保持に基づいた24時間年中無休体制の行動規範ホットラインに電話（米国の国番号1+(888) 296-8173）するかwww.ethicspoint.comを通じて提出することが出来ます。

4.他の利益相反

コーニングの従業員やその近親族（配偶者、同棲相手、両親、子供、兄弟、姉妹およびこれらの者の配偶者、従業員と生計を同一にしている他者を含みます）は、コーニングの該当する経営責任者やゼネラルカウンセルまたはコーニングが指定した者の同意を得なければ、サプライヤの執行役、取締役、従業員、代理人または顧問となることができません。サプライヤとコーニングの従業員またはその家族の間に前掲のような関係があり、その事実がコーニングに開示されていないと、実際に利益相反が生じたり、利益相反があるとみなされたりする可能性があるため、サプライヤは、この関係をコーニングの行動規範ホットラインに電話（(888) 296-8173）または電子メール（www.ethicspoint.com）で開示しなければなりません。

5.情報開示

すべての取引は、透明性をもって行われなければならず、サプライヤの業務帳簿および記録に正確に反映されなければなりません。労務、安全衛生、環境保全実務、事業活動、体制、財務状況および業績に関する情報は、適用される規制および業界の一般的な慣行に従って開示されるものとします。サプライチェーンにおける記録の改竄、条件や慣行の虚偽表示は容認しません。サプライヤやコーニング従業員に関するデータのプライバシーは、準拠法に従って尊重されます。

6.知的財産権

知的財産権は尊重されなければなりません。技術やノウハウの移転は、知的財産権と顧客やサプライヤの情報を保護する形で行われます。サプライヤは、コーニングの機密情報が不適切に使用または開示されないように合理的に保証できる手順を維持するものとします。

7.公正なビジネス、広告および競争

公正なビジネス、広告および競争に関する競争基準（**Competition Standards**）を守るものとします。

サプライヤは、事業活動に適用される独占禁止法を遵守するものとします。したがって、コーニングとの事業に関して、サプライヤは、価格、販売条件、生産、流通、地域、顧客など競合他社と（書面または口頭で）合意、理解、計画を締結したり、競合他社と価格設定、マーケティング計画、製造コスト、その他の競争情報を交換または協議するものではありません。これらの法律に違反するサプライヤは、直ちに解雇され、法的に訴追されるものとします。

8.プライバシー

サプライヤは、仕入先、顧客、消費者および従業員を含むすべての取引関係者の個人情報を、一般に期待される相当の注意をもって保護することに努めます。サプライヤは、個人情報の収集、保管、処理、転送および共有に関連して、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法令の定めを遵守しなければなりません（[サプライヤのダウンロードライブラリ](#)）。

9.情報セキュリティ

コーニングの情報システム、電子データ、およびデータセキュリティ上のリスクを伴うあらゆるものにアクセスするサプライヤは、コーニングがサプライヤに課す情報セキュリティ要件（サプライヤのダウンロードライブラリに掲載されているもの）を満たさなければなりません。

10.身元確認と報復禁止プログラム

法律で禁止されていない限り、サプライヤおよび従業員の内部告発者に関する機密性、匿名性、および保護を保証するプログラムを維持します。従業員が報復を恐れず懸念を表明できるよう、サプライヤが伝達する必要があります。

11.責任ある鉱物調達

サプライヤは、紛争地域および高リスク地域（CAHRA）を原産地とする自らのサプライチェーンの鉱物が、武器による暴力に対して直接もしくは間接的にも資金または便益を供与し、または人権侵害にも寄与することを防止するための方針を採用し、相当な注意を払うものとします。このような方針および相当な注意の範囲は、規制対象となっている「紛争鉱物」（タンタル、スズ、タングステン、金）およびコバルトにとどまらず、紛争地域および高リスク地域（CAHRA）のすべての鉱物の責任ある調達にも及ぶものとします。サプライヤは、当該鉱物の供給源および管理チェーンについて経済協力開発機構（OECD）が設けている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（Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas）と整合したデューデリジェンスの枠組みを用意している必要があります。サプライヤは、顧客の要求に応じて、責任ある鉱物調達方針およびデューデリジェンス措置を顧客に提供しなければなりません。サプライヤはまた、これらの期待を自らのサプライヤにも求めなければなりません。

安全衛生

サプライヤは、労働に関連する負傷や疾病の発生を最小限に抑え、安全で衛生的な労働環境の実現を支援し、製品やサービスの品質、製造の一貫性、労働者の定着率や士気を高めるものとします。サプライヤは、安全衛生に関する問題を特定および解決するには労働者に対する継続的な情報提供や教育が不可欠であることを認識しておかなければなりません。

1.労働安全

労働者の安全を脅かす可能性のある危険（化学、電気その他のエネルギー源、火元、車両、落下の危険がある場所など）は、危険の排除、プロセスまたは鉱物の代替、適切な設計を通じた管理、工学的管理および運営管理、予防的保守ならびに安全な作業手順（ロックアウト/タグアウトを含む）の実施を含む階層制御を用いて特定、評価、軽減するものとします。これらの方法によって危険を適切に管理できない場合には、労働者に対し、適切で手入りの行き届いた防護具とともに、これらの危険に関連して労働者がさらされるリスクについての教材を支給します。また、妊娠中の女性や授乳中の母親を危険度の高い条件の下で就労させず、妊娠中の女性や授乳中の母親に対する職場の安全衛生リスク（業務の割り当てに関するものを含む）を排除または軽減し、かつ、授乳中の母親に対して相当の便宜を図るためにも、合理的な手段を講じ

なければなりません。労働者は、安全に関する懸念の提起を自制してはなりません。サプライヤは、その業務において生じる可能性のある非常事態を特定し、緊急時対応計画および手続を実施するものとします。

2.緊急時即応準備

潜在的な緊急事態や事象を特定、評価するとともに、緊急事態の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の研修・訓練を含む緊急時計画ならびに対応手続を実行することで、それらの事態や事象の影響を軽減するものとします。防災訓練は、年に1回以上、または現地法に定める頻度のうち、より厳しい方の条件に従って実施しなければなりません。緊急時計画には、適切な火災検知器および消火設備、障害物等のない適正な退出用の出口設備、緊急時対応を行う者の連絡先のほか、復旧計画も盛り込まれている必要があります。このような計画や手続は、人の生命、環境、物件に対する損害を最小限にすることに焦点を当てなければなりません。

3.労働災害および業務上疾病

サプライヤは、業務上の傷病を予防、管理、追跡、報告するための手順およびシステムを整備しておかなければなりません。これには、労働者による報告の奨励、傷病の分類および記録、必要な治療の提供、症例の調査、原因を取り除くための是正措置の実施、労働者の職場復帰支援に関する規定などが含まれます。

4.職場の衛生

サプライヤは、労働者の化学物質、生物学的作用物質、および物理的変化を生じさせる物質への影響を階層制御に従って特定、評価し、管理するものとします。潜在的な危険は、適切な設計管理、工学的管理、運営管理を通じて排除、管理され、または軽減されなければなりません。これらの方法によって危険を適切に管理できない場合、労働者は、適切で手入れの行き届いた防護具を無料で支給され、使用するものとします。防護プログラムは継続的に実施し、これらの危険性に関連するリスクについての教材が支給されます。

5.身体的負荷のかかる作業

手作業による資材の取り扱い、重い物の持ち上げまたは繰り返しの持ち上げ、長時間の立ち仕事、繰り返しの多いまたは力を要する組立作業といった肉体的に過酷な仕事に労働者を従事させる場合は、適用法に従ってその影響を特定、評価、管理します。

6.機械の保護

製造や他の機械は、安全上の問題について評価されなければなりません。サプライヤは、労働者が使用する機械の危険を防止するための物理的な保護装置、インターロックおよび防壁を維持するものとします。

7.衛生、食品、住宅

労働者は、清潔なトイレ設備、飲料水、衛生的な食品準備、保管、飲食設備を容易に入手できます。サプライヤまたは人材派遣会社が提供する労働者用居住施設には、清潔かつ安全に維持され、適切な非常脱出口、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、身の

回り品や貴重品を保管するための収納設備（個別に安全対策が施されているもの）、合理的な外出の自由が提供されている合理的な個室空間が必要です。

8.健康・安全に関する通知

サプライヤは、機械、電源、化学、火災、物理的な危険を含む、労働者がさらされているすべての特定された職場の危険性について、労働者の母国語または労働者が理解できる言語で、職場の適切な安全衛生情報および訓練を労働者に提供するものとします。健康・安全に関連する情報は、施設内に明確に掲示、または、労働者が認識できアクセスできる場所に置かれなければなりません。全労働者を対象に、始業前と終業後に定期的に研修を実施します。労働者は、報復をおそれることなく、安全上の懸念を提起することができます。

環境への配慮

サプライヤは、自らが地域社会、環境および天然資源に及ぼす悪影響を最小限に抑えるとともに、公衆の安全衛生を守るものとします。サプライヤは、環境責任を果たすことが、世界に通用する製品およびサービスの実現に不可欠であることを認識しなければなりません。

1.環境許認可および報告

必要な環境関連の許認可（排出のモニタリングなど）、承認および登録のすべてを取得し、更新するとともに、それらの業務上、および報告に関する要件を満たさなければなりません。

2.公害の防止および資源の節約

汚染物質の排出および放出ならびに廃棄物の発生は、汚染制御設備の追加、生産、保守および施設のプロセスの変更、またはその他の手段によって、発生源で最小限に抑えるか、排除するものとします。水、化石燃料、鉱物、および原生林の産物を含む天然資源は、生産、保守および施設のプロセスの変更、資材の代替、再利用、保護、リサイクル、またはその他の方法によって保全しなければなりません。

3.危険物質

人や環境に害を及ぼす化学物質、廃棄物その他の物質は、これを特定、ラベル付けし、適用法および基準に従い管理することで、それらの安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再利用および処分を確実に行うものとします。

4.固体廃棄物

サプライヤは、固形廃棄物（有害ではないもの）の特定、管理、削減、および責任ある処分またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施しなければなりません。

5.大気排出

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、および運転により発生する燃焼副産物の大気排出については、その放出前に特性評価、日常的なモニタリング、検査を実施し、必要に応じた処理を行うものとします。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されるものとし、サプライヤは、その大気排出制御システムの性能を日常的にモニタリングしなければなりません。

6.物質に関する制限

サプライヤは、リサイクルおよび廃棄のための表示を含め、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法規制および顧客要求事項を遵守するものとし、

7.水管理

サプライヤは、水源、水の使用および排出の文書化、特性評価およびモニタリングを行う水管理プログラムを実施し、水保全の機会を追求するとともに、汚染ルートを管理しなければなりません。すべての廃水については、その放出前に、特性評価、モニタリング、検査のほか、必要に応じた処理を行うものとし、サプライヤは、最適なパフォーマンスおよび規制の遵守を確実にするために、廃水処理・封じ込めシステムの性能を日常的にモニタリングしなければなりません。

8.エネルギーの消費および温室効果ガスの排出

サプライヤは、全社的な温室効果ガス削減目標を設定するものとし、エネルギーの消費量および関連するすべてのスコープ1および2の温室効果ガス排出量については、これを追跡し、文書化し、温室効果ガス削減目標に照らした報告を公開するものとし、サプライヤは、エネルギー効率を改善し、自らのエネルギー消費量と温室効果ガス排出量を最小限に抑えるための方法を開発するものとし、