

2023년 5월 1일부터 적용

## 협력사 윤리 강령

이 강령은 **Corning Incorporated** 및/또는 그 계열사(이하 일괄적으로 "**Corning**")와 사업을 수행하는 사람 및 회사들(이하 일괄적으로 "협력사")에게 적용되며 매년 업데이트 된다. 협력사(협력사의 직원, 하청업체, 공급업체를 포함)는 **Corning**에 대한 계약상의 의무를 준수하기 위해 이 강령과 '[Corning 인권 정책](#)'을 준수해야 한다. 협력사는 '**Corning** 협력사 행동 강령' 및 '인권 정책'에 상응하는 규정을 협력사의 공급망 계약에 포함시키고 공급망 전체에 동일한 요구 사항을 적용해야 한다. 현지 법률과 '협력사 행동 강령' 간에 차이가 있을 경우 더 엄격한 기준을 적용한다. **Corning**은 협력사를 모니터링하여 이 강령의 준수여부를 확인한다.

협력사와 기타 외부 이해관계자는 익명으로 기밀 유지되는 **Corning** '행동 강령 라인'을 통해 24시간 연중무휴로 문의하거나 관련 위반 또는 불만을 신고할 수 있다(미국 내 (국가 번호 1) (888) 296-8173 또는 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)). 부적절한 사업 행위를 우려하여 선의로 신고한 사람에 대한 어떠한 유형의 보복(예: 괴롭힘)도 용납되어서는 안 된다. 협력사는 고용 과정 및 신입 근로자 교육 중에 이러한 불만 처리 채널을 모든 근로자에게 알려야 한다. 협력사의 시설에서 근로자가 활용할 수 있도록 **Corning**의 신고 채널 전화번호와 웹사이트를 명확하게 게시해야 한다.

## 노동력

'**Corning** 협력사 행동 강령'은 국제 노동 기구(ILO)의 여덟 가지 기본 협약의 핵심 원칙들을 준수하며, 이러한 원칙들은 국제 노동 기구가 직장에서의 기본 원칙과 권리라고 여기는 주제들을 다룬다. 이러한 협약에는 다음이 포함된다.

1. 1948년 결사의 자유와 단결권의 보호에 관한 협약(제 87호)
2. 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약(제 98호)
3. 1930년 강제 노동 협약(제 29호)
4. 1957년 강제노동 폐지 협약(제 105호)
5. 1973년 취업 최저 연령에 관한 협약(제 138호)
6. 1999년 가혹한 형태의 아동 노동 금지 협약(제 182호)
7. 1951년 동일 보수 협약(제 100호)
8. 1958년 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(제 111호)

ILO의 기본 협약에 따라, 또한 아래에 자세히 명시되어 있는 바에 따라 협력사는 국제 사회가 일반적으로 동의하고 있는 근로자의 인권을 보호하며 근로자를 품위 있게 대하고 존중해야 한다. 이는 임시직, 이민자, 학생, 계약직, 직접 고용한 직원이나 그 밖의 근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용된다. 또한 협력사는 ILO의 기본 협약에 따라 여성, 이민자, 어린이 등과 같이 업계 내 취약 집단의 권리를 존중해야 한다.

**Corning**은 채용/노동 알선업체의 이용이 강제 노동의 위험을 증가시킨다는 것을 인지한다. **Corning**과 그 협력사를 대신하여 업무를 수행하는 모든 노동 대행업체는 이 강령을 준수하는 명확한

정책을 운영해야 한다. **Corning** 을 대신하여 업무를 수행하는 노동 대행업체는 "**Corning** 협력사 행동 강령"의 준수를 보장하기 위해 해당 국가 내 고용/채용 알선업체 및 하위 업체에 대해 실사를 수행해야 한다. 근로자 고용 계약은 협력사와 직접 체결해야 하며, 근로자는 협력사가 직접 고용하고 관리해야 한다. 협력사는 채용 과정 중에 근로자의 모국어로 된 이 행동 강령의 사본을 근로자에게 제공해야 한다.

### 1. 자유 의지에 의한 고용

협력사는 강제 노동, 담보 노동(채무 노동 포함), 연기 계약 노동, 비자발적 또는 착취적 수감 노동, 노예 상태의 노동, 또는 인신매매에 의한 노동을 허용해서는 안 된다. 모든 근로는 자발적이어야 하며, 근로자는 합리적인 통지 후에 자유롭게 퇴사하거나 고용 관계를 종료할 수 있어야 한다. 노동이나 서비스를 위해, 위협, 무력, 강압, 납치 또는 사기를 통해 사람을 이송, 은닉, 모집, 인도 또는 수용하는 것과 같은 행위는 금지된다. 모든 근로는 자발적이어야 한다. 또한 해당되는 경우, 근로자의 기숙사나 거주 구역을 포함하여 회사에서 제공하는 시설의 출입에 대한 불합리한 제한, 그리고 시설 내 근로자의 이동 자유에 대한 불합리한 제한이 있어서는 안 된다. 채용 과정의 일환으로 협력사는 이민자를 포함한 근로자에게 고용 조건에 대한 설명이 포함된, 모국어로 된 근로자와 협력사 간의 고용 계약을 서면으로 그가 본국을 떠나기 전에 제공해야 한다. 그리고 현지 법률을 준수하거나, 이에 상응하거나 더 나은 조건을 제공하기 위해 변경이 필요하지 않는 한, 해당 국가에 도착할 때 고용 계약의 대체나 변경이 있어서는 안 된다. 고용주, 대행업체 및 하위 업체는 (적용되는 경우) 법에 의해 요구되는 경우가 아니라면, 정부가 발행하는 신분증, 여권 또는 취업 허가증과 같은, 신분이나 입국 서류에 대한 직원의 접근을 보류하거나 파기, 은폐, 압수 또는 거부해서는 안 된다. 이 경우, 근로자가 자신의 서류에 대한 접근을 원할 때 거부되어서는 안 된다. 고용과 관련해 고용주나 대행업체에게 채용 수수료 또는 기타 관련 수수료를 지불하도록 근로자에게 요구해서는 안 된다. 근로자가 그러한 수수료를 지불한 것이 밝혀지면 관련 수수료를 근로자에게 반환해야 한다.

### 2. 연소 근로자

협력사는 제조 등의 모든 단계에서 아동 노동을 허용해서는 안 된다. "아동"이란 15 세 미만, 의무 교육 완료 미만의 나이, 또는 해당 국가의 최저 고용 나이 미만의 사람을 의미하며, 이 중 가장 엄격한 기준을 적용한다. 모든 법규정을 준수하는, 합법적인 직장 학습 프로그램의 사용이 권장된다. 협력사는 연소 근로자의 연령 기준을 확인하여, 최저 고용 나이를 준수해야 한다. 18 세 미만의 근로자는 야간 근무 및 초과 근무를 포함하여, 건강과 안전을 위협할 수 있는 작업을 수행해서는 안 된다. 협력사는 관련 법규정에 따른 학생 기록의 적절한 유지, 교육 파트너에 대한 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자를 적절하게 관리해야 한다. 협력사는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 한다. 적용 가능한 현지 법률이 없는 경우에, 학생 근로자, 인턴, 견습생의 급여는 적어도 동일 또는 유사 작업을 수행하는 다른 초급 근로자의 급여와 같아야 한다. 아동 노동이 확인될 경우, 필요한 지원/개선 조치가 제공된다.

### 3. 근무 시간

관련 연구에 따르면 무리한 근로는 생산성 감소, 이직률 증가, 부상 및 질병의 증가와 명확히 연관되어 있다. 따라서 긴급 상황이나 비정상적인 상황을 제외하고는 초과 근무를 포함해 주당 근무 시간이 60 시간을 초과해서는 안 된다. 표준 주당 근무 시간은 (초과 근무가 없을 경우) 48 시간을 초과할 수 없다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 한다. 긴급 상황이나 비정상적인 상황이란, 예상을 초과하는

근무 시간이 요구되는 예측할 수 없는 상황을 말한다. 이러한 상황은 계획하거나 예측할 수 없다. 어떤 경우에도 주당 근무 시간은 관련 법률에서 정한 최대 시간을 초과해서는 안 된다. 근무 시간에는 법으로 정한 최소 휴식 시간이 포함되어야 한다. 근로자는 7 일마다 최소 하루의 휴일을 가져야 한다.

#### 4. 근로 및 생활 조건

근로 및 생활 조건(해당되는 경우)은 최소한 현지 법률에서 정하는 기준을 충족해야 한다. 근로자는 근로 또는 생활 조건으로 인해 부당한 건강이나 안전 위험에 직면해서는 안 된다. 이러한 요구 사항은 고용의 일부로 또는 고용과 관련해 근로자에게 제공되는 모든 숙소에 적용된다.

#### 5. 인도적 대우

협력사는 폭력, 성별에 따른 폭력, 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 따돌림, 공개적 망신, 언어적 학대를 포함하여, 근로자를 비인도적으로 대하거나 그러한 위협을 가해서는 안 된다. 협력사는 이러한 요구 사항의 준수를 돕기 위해 징계 정책과 절차를 명확하게 정의하고 이를 근로자에게 전달해야 한다.

#### 6. 급여 및 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저 임금, 초과 근무, 법적으로 의무화된 복리후생 등을 포함하여, 적용 가능한 모든 임금 법규정을 준수해야 한다. 현지 법률에 따라 근로자는 일반적인 시급보다 높은 초과 근무 수당을 받아야 한다. 징계 조치로서 임금을 삭감해서는 안 된다. 각 고용 기간에 대한 근로자의 급여 명세서에는 수행한 일에 대한 정확한 보상 확인이 가능한 정보가 포함되어야 하며, 근로자는 적시에 급여 명세서를 받을 수 있어야 한다. 임시, 파견, 아웃소싱 노동력은 현지 법률의 범위 내에서 허용되어야 한다. 협력사는 모든 근로자가 성별에 관계없이 동일한 가치의 노동에 대해 동일한 임금을 받게 해야 한다. 임금에서 공제되는 모든 내역을 근로자에게 알려야 한다. 또한 협력사는 근로자가 기본적 필요와 가족의 필요를 충족할 수 있을 만큼 충분히 벌고 있는지 정기적으로 평가해야 한다. 급여가 기본 필요를 충족하지 못하고 일부 재량 소득을 제공하는 경우, 협력사는 그러한 필요를 충족할 수 있는 수준의 보상을 점진적으로 실현하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.

#### 7. 차별 금지

협력사는 근로자들간에 괴롭힘과 불법적 차별을 금지하기 위해 최선을 다해야 한다. 협력사는 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 취향, 성 정체성 및 표현, 민족, 출신 국가, 장애 여부, 임신, 종교, 정치적 소속, 조합원 자격, 재향군인 신분, 보호 대상인 유전적 정보, 또는 결혼 여부에 근거하여, 채용 및 고용 관행 등에 있어 (급여, 승진, 보상 및 교육 기회와 같은) 차별 또는 괴롭힘에 가담하거나 이를 허용해서는 안 된다. 협력사는 모든 수준의 고용에 걸쳐 동등한 기회를 보장해야 하며, 특히 여성 근로자들과 관련된 건강 및 안전 문제(예: 물리적 보안 및 성희롱)를 해결하기 위한 조치를 취해야 한다. 이주 노동자를 포함해 선의로 문제를 제기한 근로자에 대해 어떠한 차별이나 보복도 없어야 한다. 근로자는 종교 활동을 위한 합당한 편의를 제공받아야 한다. 또한 근로자나 잠재적 근로자는, 임신 또는 처녀성 검사를 포함하여 차별적 방식으로 활용될 수 있는 의료 검사나 신체 검사를 받아서는 안 된다. **Corning**은 모욕적이거나 괴롭힘이 되거나 차별적인 로고, 아이콘 또는 기호(남부 연합 깃발을 포함)를 허용하지 않고, 이러한 물품을 **Corning**의 모든 작업 공간 및 주차장에 공개적으로 전시하는 것을 금지한다. "공개적 전시"에는 의류, 머그잔, 포스터, 깃발, 수건, 문신, 공구 상자, 범퍼 스티커, 모자,

안면 마스크, 장식용 번호판이 포함되나 이에 국한되지 않는다. 이 정책을 위반하는 사람은 **Corning**의 부지 내에서 즉시 해당 물품을 가리거나 없애도록 지시를 받게 된다.

## 8. 결사의 자유

협력사는 모든 근로자가 노동 조합을 결성하여 가입하거나 그렇게 하지 않을 권리, 단체 교섭을 하고 평화로운 집회에 참여하거나 그렇게 하지 않을 권리를 존중해야 한다. 근로자 및/또는 그 대리인은 차별, 보복, 위협이나 괴롭힘에 대한 두려움 없이, 근무 조건 및 경영 관행에 관한 아이디어와 우려 사항을 경영진과 솔직하게 소통하고 공유할 수 있어야 한다. 결사의 자유에 대한 규제로 인해 제약이 있는 근무 환경의 경우, 협력사는 대안적 형태의 조직(예: 근로자 협의회 또는 근로자-경영진 회담)을 허용해야 한다.

## 윤리 및 보안

협력사는 사회적 책임을 다하고 시장에서 성공할 수 있도록 최고의 윤리적 기준을 준수해야 한다.

### 1. 업무 청렴성

협력사는 **Corning** 과의 모든 업무에 있어 최고 수준의 청렴성을 유지해야 한다. 협력사는 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취, 횡령을 엄격히 금지하는 무관용 정책을 시행해야 한다. 협력사는 기밀이나 독점적인 정보의 남용, 중요한 사실의 허위 진술 또는 기타 불공정하거나 부정직한 관행을 통해, **Corning** 이나 다른 사람을 부당하게 이용해서는 안 된다. 이 기준을 위반하면 즉시 해고와 법적 조치가 취해질 수 있다.

### 2. 부당 이득, 선물 금지

부당하거나 부적절한 이득을 얻기 위한 뇌물 혹은 기타 수단을 약속하거나, 제안, 승인, 제공 또는 수락해서는 안 된다. 이 금지 사항은 거래를 얻거나 유지하기 위해, 다른 사람에게 사업을 제공하기 위해, 혹은 부적절한 이득을 얻기 위해, 제 3자를 통해 직간접적으로 가치 있는 것을 약속하거나, 제안, 승인, 제공 또는 수락하는 것을 포함한다. 부패방지법 준수를 보장하기 위해 모니터링 및 단속 절차를 수행해야 한다. 협력사는 **Corning** 직원이 **Corning** 에 대한 의무를 수행하는 데 부적절하게 영향을 미칠 수 있거나 영향을 미치는 것으로 보일 수 있는 선물, 지불, 수수료, 서비스, 할인, 가치 있는 특권이나 기타 호의를 직원에게 제공해서는 안 된다. **Corning** 직원은 뇌물, 대가 또는 비밀 보상으로 여겨질 수 있는 형태가 아닌, 일반적으로 허용되는 사업 관행에 의한 상식적 예의가 공개적으로 제공될 경우 이를 받을 수 있다. 다른 **Corning** 정책이 더 엄격하게 제한하는 경우를 제외하고, 협력사가 제공하는 개별 선물의 가치는 선물당 \$100.00 USD 를 초과할 수 없으며, 단일 협력사로부터 받을 수 있는 모든 선물의 연간 총 가치는 \$100.00 USD 를 초과할 수 없다. 선물의 가치와 관계없이 허용되지 않는 것으로 간주되는 품목에는, 스포츠 경기와 관련된 선물, 복권 또는 티켓, 개인적 구매에 대한 할인, 상품권, 여행 경비 또는 기타 고가의 선물이 포함된다. 업무상의 점심 또는 저녁 식사는 과도하지 않고, **Corning** 과 협력사가 번갈아 비용을 지불하는 경우 허용된다. 모든 경우에 뇌물, 비밀 보상(금품 또는 이에 준하는 것을 포함) 또는 리베이트의 사용은 부적절하며, 즉각적인 해고와 법적 조치로 이어질 수 있다.

### 3. 자선 기부

협력사에 대한 **Corning**의 사업적 결정은 전적으로 입찰 가격, 품질, 업무 수행 능력/가용성, **Corning**의 요구 사항 충족과 관련된 협력사의 기존 성과에 기반한다. 협력사가 특정 자선 단체에 기부를 했는지 여부는 **Corning**의 이러한 결정에 영향을 주지 않는다. **Corning**은 다른 회사나 협력사로부터 자선 기부를 요청하지 않는다. 그러한 기부가 **Corning**과 관련된 협력사의 사업 또는 미래에 영향을 미칠 수 있다고 **Corning** 직원이 암시하여 협력사에게 자선 기부를 요청하는 것은 금지되어 있다. 협력사는 그러한 기부 요청 있을 시 거부해야 한다. 협력사는 익명으로 기밀 유지되는 **Corning** ‘행동 강령 라인’을 통해 24 시간 연중무휴로 그러한 기부 요청에 관한 문의나 신고를 할 수 있다(미국 내(국가번호 1) (888) 296-8173 또는 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)).

#### 4. 기타 이해 상충

**Corning** 직원 및 그 직계 가족(배우자, 동거인, 부모, 자녀, 형제, 자매 및 이러한 개인들의 배우자, 직원과 한 집에 사는 그 밖의 사람을 포함)은 관련 **Corning** 업무 관리자, **Corning** 법률 고문 혹은 그 밖의 지명된 사람의 동의가 있는 경우를 제외하고, 협력사의 임원, 이사, 직원, 대리인 또는 컨설턴트로 일할 수 없다. 협력사와 **Corning** 직원 또는 그 가족 사이에 이러한 관계가 존재하고, **Corning**에 아직 알려지지 않았으며 실제 이해 상충이 생겼고 또는 감지될 경우, 협력사는 이를 **Corning** ‘행동 강령 라인’을 통해 신고해야 한다((888) 296-8173 또는 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)).

#### 5. 정보 공개

모든 사업 거래는 투명하게 수행되어야 하며 협력사의 사업 관련 장부 및 기록에 정확하게 반영되어야 한다. 노동, 건강 및 안전, 환경 관련 관행, 사업 활동, 구조, 재무 상황, 성과에 대한 정보는 관련 규정 및 일반적인 업계 관행에 따라 공개되어야 한다. 기록의 위조 또는 공급망의 조건이나 관행에 대한 허위 진술은 금지된다. 협력사 및 **Corning** 직원에 관한 개인 정보는 관련 법률에 따라 존중된다.

#### 6. 지적 재산

지적 재산권은 존중되어야 하며, 기술/노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 하고, 고객 및 협력사의 정보를 보호해야 한다. 협력사는 **Corning**의 기밀 정보가 부적절하게 사용되거나 공개되는 것을 금지하기 위해 합리적인 절차를 적용해야 한다.

#### 7. 공정한 사업, 광고 및 경쟁

공정한 사업, 광고 및 경쟁에 대한 경쟁 기준을 준수해야 한다.

협력사는 협력사의 사업 활동에 적용되는 독점금지법을 준수해야 한다. 따라서 **Corning**과의 모든 사업 거래와 관련해, 협력사는 경쟁업체와 가격, 판매 조건, 생산, 유통, 지역, 고객과 관련된 어떠한 (서면 또는 구두) 계약, 합의 또는 계획도 해서는 안 되며, 가격 책정, 마케팅 계획, 제조 비용, 기타 경쟁 관련 정보를 교환하거나 논의해서도 안 된다. 협력사가 관련 법률을 위반할 경우 즉시 계약 종료 또는 법적 고발 조치로 이어질 수 있다.

#### 8. 개인 정보 보호

협력사는 자신의 협력업체, 고객, 소비자, 직원을 포함하여 협력사와 사업을 수행하는 모든 사람의 개인 정보를 합리적인 수준의 노력을 기울여 보호해야 한다. 협력사는 개인 정보의 수집, 보관, 처리, 전송, 공유와 관련하여 개인 정보 보호 및 정보 보안 법규정을 준수해야 한다. [Corning의 협력사 개인 정보 보호 정책 안내](#)를 참조한다.

## 9. 정보 및 사이버 보안

모든 협력사는 자체 시스템, 그리고 **Corning**의 정보 시스템이나 데이터와 연결된 시스템 관련 사이버 보안 공격에 대응하기 위해 모든 적절한 조치를 취해야 한다. 여기에는 **Corning**의 정보를 보호하기 위해 협력사나 그 하청업체가 통제하는 관리 및 프로세스의 실행이 포함된다. 협력사는 발생하는 모든 데이터 또는 시스템 손상을 **Corning**에 즉시 보고하고 시정 계획을 수립하며, [협력사를 위한 Corning 사이버 보안 위험 관리 요건](#) 및 [GSM IS 협력사 교육](#)을 준수해야 한다.

## 10. 신원 보호 및 보복 금지 프로그램

법으로 금지되지 않는 한, 협력사 및 직원 내부 고발자의 기밀성, 익명성, 보호를 보장하는 프로그램을 운영해야 한다. 협력사는 직원이 보복에 대한 두려움 없이 모든 우려 사항을 제기할 수 있도록 프로세스를 갖추고 이를 직원에게 알려야 한다.

## 11. 책임감 있는 광물 조달

협력사는 분쟁 및 고위험 지역(CAHRA)에 기반한 공급망의 광물이 무장 폭력에 직간접적으로 이득을 주거나 자금을 지원하는, 또는 인권 침해에 기여하는 일이 없도록 정책을 채택하고 실사를 수행해야 한다. 이러한 정책 및 실사는 분쟁 및 고위험 지역(CAHRA) 내 모든 광물에 대한 책임 있는 조달을 위해 적용되어야 하며, 최소한 규제 대상인 "분쟁 광물"(탄탈럼, 주석, 텅스텐, 금) 및 코발트가 포함되어야 한다. 협력사는 '분쟁 및 고위험 지역(CAHRA)의 책임 있는 광물 공급망을 위한 경제협력개발기구(OECD) 실사 지침'[\(링크\)](#)과 일치하는 실사 체계를 갖추어야 한다. 협력사는 고객이 요청할 경우 책임 있는 광물 조달 정책과 실사 조치를 제공해야 합니다. 협력사는 또한 이러한 노력을 자신의 공급업체에게 권장해야 한다.

## 건강 및 안전

협력사는 업무 관련 부상과 질병의 발생을 최소화하여 안전하고 건강한 근무 환경을 조성함으로써, 제품 및 서비스의 품질, 생산 일관성, 근로자의 근속 기간 및 사기를 향상시켜야 한다. 협력사는 건강 및 안전 문제를 파악하고 해결하는 데 있어 지속적인 근로자의 의견 수렴과 교육이 필수적임을 인식한다.

### 1. 산업 안전

안전 위험(예: 화학, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악/평가하고, 위험 관리 체계(Hierarchy of Controls)를 통해 감소시켜야 하며, 여기에는 위험 제거, 공정 또는 물질의 대체, 적절한 설계를 통한 제어, 엔지니어링/관리적 통제 실행, 예방적 유지 관리 및 안전한 작업 절차(잠금 장치/표지판 설치 포함), 지속적인 건강 및 안전 교육이 포함된다. 이러한 방법으로 위험을 적절하게 통제할 수 없는 경우, 적절하고 잘 관리된 개인용 보호구 및 해당 위험과 관련된 교육 자료를 근로자에게 제공해야 한다. 임신부/수유모를 고위험 근무 조건에서 배제시키고, 임신부/수유모에 대한 작업장 건강/안전 위험(업무 할당과 관련된 위험을 포함)을 제거하거나 감소시키기 위해, 그리고 수유모를 위한 적절한 편의 시설을 제공하기 위해 합리적인 조치를 취해야 한다. 근로자는 안전 문제를 제기했다는 이유로 징계를 받아서는 안 된다. 협력사는 작업 중 잠재적 비상 상황을 파악하고 비상 계획 및 대응 절차를 실행할 수 있어야 한다.

## 2. 긴급상황 준비태세

잠재적 비상 상황/사건을 파악 및 평가하고, 비상 보고, 비상 계획 및 대응 절차(비상 보고, 직원 알림/대피 절차, 근로자 교육 및 대비 훈련을 포함)를 실행하여 그 영향을 최소화해야 한다. 비상 대비 훈련은 최소 1년에 한 번, 또는 현지 법률에서 요구하는 대로 (어느 쪽이든 더 엄격한 것을 적용하여) 실행해야 한다. 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 찾기 쉽고 장애물 없이 탈출할 수 있는 시설, 비상 연락 담당자 정보, 복구 계획도 포함되어야 한다. 이러한 계획과 절차는 생명, 환경, 재산에 대한 피해를 최소화하는 데 중점을 두어야 한다.

## 3. 업무상 재해 및 질병

협력사는 업무상 재해 및 질병을 예방, 관리, 추적, 보고하기 위한 절차와 시스템(근로자의 보고를 장려하는 규정을 포함)을 마련해야 하며, 재해 및 질병 사례를 분류하고 기록하고, 필요한 치료를 제공하며, 해당 사례를 조사하고 원인을 제거하기 위한 시정 조치를 취하고, 근로자의 업무 복귀를 지원해야 한다.

## 4. 산업 위생

협력사는 '위험 관리 체계'에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 요인에 대한 근로자의 노출을 파악, 평가 및 제어해야 한다. 잠재적인 위험은 적절한 설계, 엔지니어링, 관리적 통제에 의해 제거, 제어 및/또는 감소되어야 한다. 이러한 방법으로 위험을 적절하게 통제할 수 없는 경우, 적절하고 잘 관리된 개인용 보호구를 무료로 근로자에게 제공해야 한다. 보호 프로그램은 지속적으로 제공되어야 하며, 관련 위험에 대한 교육 자료를 포함해야 한다.

## 5. 고강도 육체 노동

수작업 자재 취급, 무겁거나 반복적인 들기, 오래 서 있는 작업, 매우 반복적이거나 고강도의 조립 작업을 포함하여, 육체적으로 힘든 작업에 대한 근로자의 노출은 관련 법률에 따라 파악, 평가 및 통제되어야 한다.

## 6. 기계 위험에 대한 보호

안전 위험에 대해 생산 및 기타 기계들을 평가해야 한다. 협력사는 근로자가 사용하는 기계의 위험 요소에 대한 물리적 보호 장치, 잠금 장치, 차단 장치를 제공하고 이를 적절하게 유지해야 한다.

## 7. 위생, 음식 및 거주 시설

근로자는 깨끗한 화장실 시설, 식수, 위생적인 음식 준비/보관/식사 시설에 쉽게 접근할 수 있어야 한다. 협력사 또는 노동 대행업체가 제공하는 근로자의 기숙사는 깨끗하고 안전하게 유지되어야 하며, 적절한 비상 탈출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기, 개인 물품 및 귀중품 보관을 위한 개별 보안 시설을 갖추어야 하고, 또한 합리적인 출입 권한과 개인 공간이 보장되어야 한다.

## 8. 보건 및 안전 관련 커뮤니케이션



협력사는 근로자에게 적절한 작업장 보건 및 안전 정보를 제공하고, 근로자가 노출될 수 있는 모든 작업장 내 파악된 위험(기계적, 전기적, 화학적, 화재 및 물리적 위험을 포함하되 이에 국한되지 않음)에 대해 근로자의 언어로 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 교육을 제공해야 한다. 보건 및 안전 관련 정보는 시설에 명확하게 게시되거나, 근로자가 쉽게 식별하고 접근할 수 있는 위치에 배치되어야 한다. 이러한 교육은 근무 시작 전에, 그리고 이후에는 정기적으로 모든 근로자에게 제공된다. 근로자는 보복 없이 보건 및 안전 문제를 제기할 수 있어야 한다.

## 환경

협력사는 일반 대중의 건강과 안전을 보호하면서, 제조 시설 내에서 지역 사회, 환경 및 천연 자원에 미치는 악영향을 파악하고 최소화해야 한다. 협력사는 환경적 책임을 다하는 것이 세계적 수준의 제품과 서비스를 생산하는 데 필수적임을 인식해야 한다.

### 1. 환경 허가 및 보고

모든 필수적인 환경 허가(예: 배출 모니터링), 승인, 등록을 취득/보유하고 최신으로 유지해야 하며, 운영 및 보고 요구 사항을 준수해야 한다.

### 2. 오염 방지 및 자원 절감

오염 물질의 배출 및 폐기물 생성은 오염 통제 시설, 생산/유지보수/시설 공정의 변경, 또는 기타 다른 방법으로 최소화하거나 없애야 한다. 물, 화석 연료, 광물, 원시림 산물을 포함한 천연 자원의 사용은 생산, 유지 관리 및 시설 공정의 변경, 재료 대체, 재사용, 보존, 재활용, 기타 방법을 통해 절감해야 한다.

### 3. 유해 물질

인간이나 환경에 유해한 화학 물질, 폐기물 및 기타 물질은 관련 법률과 표준에 따라 식별, 표기, 관리하여 안전한 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기를 보장해야 한다.

### 4. 고품 폐기물

협력사는 (유해하지 않은) 고품 폐기물의 파악, 관리, 감소, 책임감 있는 폐기나 재활용을 위해 체계적인 접근 방식을 실행해야 한다.

### 5. 대기 오염물 배출

휘발성 유기 화학 물질, 에어로졸, 부식성 물질, 입자성 물질, 오존층 파괴 물질 및 작업 중 생성된 연소 부산물의 대기 배출 시, 배출 전에 그 특성을 파악하고, 정기적으로 모니터링하며 통제하고, 필요에 따라 적절히 처리해야 한다. 오존 파괴 물질은 '몬트리올 의정서' 및 해당 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 한다. 협력사는 대기 배출 제어 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링해야 한다.

### 6. 물질 제한

협력사는 재활용 및 폐기 표시를 포함하여 제품 및 제조와 관련된 특정 물질의 금지나 제한에 대한 모든 해당 법규정과 고객 요구 사항을 준수해야 한다.

### 7. 물 관리



협력사는 수원, 물 사용 및 배출을 문서화, 특성 분석, 모니터링하는 물 관리 프로그램을 운영해야 하고, 물을 절약할 수 있는 방법을 파악하고, 오염 경로를 통제해야 한다. 모든 폐수는 배출 또는 폐기 전에 그 특성을 파악하고, 모니터링 및 통제하고, 필요에 따라 적절히 처리해야 한다. 협력사는 폐수 처리 및 봉쇄 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링하여, 최적의 성능과 규정 준수를 보장해야 한다.

#### 8. 에너지 사용량 및 온실가스 배출량

협력사는 CDP 또는 주요 산업 관행에 따라 합의된 그 밖의 방식을 통해(예: GHG 프로토콜), Scope 1/2/3 GHG 배출 데이터를 포함하여, 협력사의 지속 가능성 정책에 관해 온전하고 정확한 정보를 매년 최소 한 번 이상 공개해야 한다. 협력사는 최신 기후 과학에 기반하여 전사적 온실 가스 감축 목표를 세우고 달성해야 한다. 온실 가스 감축 목표의 진행 상황을 매년 공개적으로 보고한다. 협력사는 지속 가능성 정책에 더해, 에너지 효율을 개선하고 에너지 소비 및 온실 가스 배출을 최소화할 방법을 찾기 위해 노력한다. 데이터 공개, 제 3자 배출 검증, 감소 목표, 감소 계획 달성에 대한 추가 요구 사항이 협력사 계약이나 서면으로 된 Corning의 기타 전달 문서에 포함될 수 있다.