

## 텍사스 인스트루먼트 공급업체 행동 강령

텍사스 인스트루먼트(TI)는 올바른 방식으로 비즈니스를 수행하고 장기적으로 더 강력한 회사를 만들기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 수십 년 동안 3가지의 포괄적인 포부를 염두에 두고 사업을 운영하고 우리 구성원 및 지역사회에 대한 투자를 계속해 왔습니다. 첫째, 수십 년 간 회사를 소유할 주인처럼 행동하겠습니다. 둘째, 계속해서 변화하는 세상에 적응하고 성공할 것입니다. 세 번째는 소속되어 있음에 개인적으로 자부심을 느끼며 이웃이 되길 원하는 회사가 될 것입니다.

TI는 공급업체가 이러한 포부를 모범적으로 보여줄 뿐만 아니라 신뢰성, 포용성, 혁신성, 경쟁력 및 결과 지향성이라는 TI의 가치를 지켜주기를 기대합니다. 또한 공급업체는 사업 운영의 모든 영역에서 환경, 사회 및 거버넌스에 대한 책임을 보여야 하며, 공급업체의 사업 운영 방식은 우리에게 중요합니다.

회사, 업계 및 공급망 전반에 걸쳐 인권을 존중하는 모범 사례와 프로세스를 채택하고 적용하기 위해 TI는 글로벌 공급망에서 기업의 사회적 책임에 전념하는 세계 최대 산업 연합인 RBA(Responsible Business Alliance)에 회원으로 가입했습니다.

TI는 인권 및 노동권에 대한 국제적 기대치를 참조하는 일련의 업계 표준을 제공하는 RBA 행동 강령(RBA 규정)을 채택했으며, RBA 규정을 TI 협력업체 행동 강령의 기초로 사용합니다.

공급업체, 유통업체 또는 고객이 법률, 법적 규정, TI 공급업체 행동 강령 또는 기업 정책을 위반했다고 믿을 만한 이유가 있는 경우, 위반이 의심되는 사항을 TI 담당자 또는 [TI 윤리 및 준법 부서](#)에 보고해야 합니다.

### 개요

TI 공급업체 행동 강령(강령)은 작업 조건이 안전하고, 근로자를 존중하고 존엄하게 대우하며, 비즈니스 운영이 환경적으로 책임감 있고 윤리적으로 수행되도록 보장하는 표준을 수립합니다.

TI는 모든 공급업체가 TI의 표준을 준수하고, 비즈니스를 이해하며, 사업을 운영하는 국가의 법률, 규칙 및 규정을 완전히 준수하여 운영할 것을 요구합니다<sup>1</sup>. 표준과 법률 요건 간에 차이가 발생하는 경우 관련 법률에 따라 더 엄격한 표준이 적용됩니다.

---

<sup>1</sup> 이 강령은 근로자를 포함한 제3자의 권리를 새롭게 추가하기 위한 것이 아닙니다

강령은 총 5개의 섹션으로 구성되어 있습니다.

- A. 노동
- B. 보건 및 안전
- C. 환경
- D. 윤리
- E. 관리 시스템

이 강령은 전체 공급망 이니셔티브로 간주되어야 하며 공급업체, 특히 1차 공급업체는 규정된 기준에 따라 평가됩니다.

본 강령 및 기타 TI 정책의 사본은 [TI의 공급업체 포털](#)에서 확인할 수 있습니다.

## A. 노동

공급업체는 근로자의 인권을 존중하고 근로자를 존엄하게 대우해야 합니다. 이는 직간접 공급업체는 물론 임시직, 이주자, 학생, 계약직, 직접 고용인 및 기타 모든 유형의 근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용됩니다.

근로 기준은 다음과 같습니다.

### 1. 강제 노동 금지

모든 형태의 강제 노동(부채 속박 포함) 또는 계약 노동, 비자발적 또는 착취적 징역, 노예 또는 인신매매를 포함하되 이에 국한되지 않는 강제 노동은 허용되지 않습니다. 여기에는 노동 또는 서비스를 위해 위협, 강제, 강압, 납치 또는 노동이나 서비스 사기를 통해 사람을 수송, 은닉, 모집, 이전 또는 수용하는 행위가 포함됩니다. 해당되는 경우 근로자의 기숙사 또는 생활관을 포함한 회사 제공 시설의 출입에 대한 불합리한 제한과 더불어 시설 내 근로자의 이동의 자유에 대한 불합리한 제한이 없어야 합니다.

채용 절차의 일환으로 모든 근로자에게는 고용 조건에 대한 설명이 포함된 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 된 서면 고용 계약서를 제공해야 합니다. 외국인 이주 근로자는 출신 국가에서 출국하기 전에 고용 계약서를 받아야 하며, 현지 법률을 준수하여 동등하거나 더 나은 조건으로 변경하는 경우를 제외하고는 수용 국가에 도착 시 고용 계약서의 대체 또는 변경이 허용되지 않아야 합니다. 모든 근무는 자발적으로 이루어져야 하며, 근로자는 합리적인 통지가 있을 경우 언제든지 자유롭게 퇴사하거나 위약금 없이 고용을 종료할 수 있으며, 이는 근로 계약서에 명확히 명시되어야 합니다. 공급업체는 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 보관해야 합니다.

고용주, 대리인 및 하위 대리인은 정부 발급 신분증, 여권 또는 취업 허가증과 같은 신분증 또는 이민 서류를 소지하거나 기타 방법으로 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 앞서 언급한 내용에도 불구하고 고용주는 현지 법률을 준수하기 위해 필요한 경우에만 서류를 보관할 수 있습니다. 이 경우 어떠한 경우에도 근로자가 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다.

근로자는 고용주의 대리인 또는 하위 대리인의 채용 수수료 또는 기타 고용 관련 수수료를 지불하도록 요구받지 않아야 합니다. 근로자가 그러한 수수료를 지불한 것이 확인되면 해당 수수료를 근로자에게 반환해야 합니다.

### 2. 아동 노동

제조업의 모든 단계에서 아동 노동을 사용해서는 안 됩니다. '아동'이란 만 15세 미만, 의무 교육 이수 연령 미만 또는 해당 국가의 최저 취업 연령 미만 중 가장 높은 연령에 해당하는 사람을 의미합니다. 공급업체는 근로자의 연령을 확인할 수 있는 적절한 메커니즘을 구현해야 합니다. 아동 노동이 적발되면 개선 지원을 제공해야 합니다.

### 3. 청소년 근로자

18세 미만 근로자(청소년 근로자)는 야간 근무 및 초과 근무를 포함하여 건강이나 안전을 위협할 수 있는 업무를 수행해서는 안 됩니다. 공급업체는 관련 법률 및 규정에 따라 학생 기록의 적절한 유지, 교육 파트너의 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자를 적절히 관리해야 합니다. 모든 법률과 규정을 준수하는 합법적인 직장 내 학습 프로그램의 사용을 지원합니다. 공급업체는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 현지 법률이 없는 경우 학생 근로자, 인턴 및 견습생의 임금은 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 다른 말단 직원의 임금과 최소한 동일해야 합니다.

#### 4. 근무 시간

근무 시간은 현지 법률에서 정한 최대 시간을 초과하지 않아야 합니다. 또한 긴급하거나 비정상적인 상황을 제외하고는 초과 근무를 포함하여 주당 근무 시간이 60시간을 넘지 않아야 합니다. 모든 초과 근무는 자발적으로 이루어져야 합니다. 근로자에게는 7일마다 최소 하루의 휴가가 허용되어야 합니다.

#### 5. 급여 및 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저 임금, 초과 근무 시간 및 법적으로 의무화된 수당과 관련된 모든 관련 임금법을 준수해야 합니다. 모든 근로자는 동일한 업무와 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 합니다. 근로자는 초과 근무 수당을 정규 시간당 요율보다 높은 요율로 보상받아야 합니다.

징계 조치로 임금을 삭감하는 것은 허용되지 않습니다. 각 급여 기간마다 근로자는 수행한 업무에 대한 정확한 보상을 확인할 수 있는 충분한 정보가 포함된 시기적절하고 이해하기 쉬운 급여 명세서를 제공받아야 합니다. 임시직, 파견직 및 아웃소싱 인력의 사용은 모두 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

#### 6. 차별 금지/괴롭힘 금지/인도적 대우

TI는 어떠한 괴롭힘이나 차별도 용납하지 않습니다. 직장은 괴롭힘과 불법적인 차별 없이 운영되어야 합니다. 직원에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 따돌림, 공개적인 수치심, 폭언 등 가혹하거나 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 그러한 대우를 하겠다는 위협도 있어서는 안 됩니다.

회사는 채용 및 고용 관행에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 또는 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애, 임신, 종교, 정치적 성향, 노조 가입, 군필 여부, 보호 대상 유전 정보, 보호 대상 건강 상태, 결혼 여부 또는 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 관련 법률에 따라 보호받는 기타 특성에 근거한 차별이나 괴롭힘을 해서는 안 됩니다. 이러한 요건을 뒷받침하는 징계 정책과 절차를 명확하게 정의하고 근로자에게 전달해야 합니다.

근로자에게는 종교적 관행과 장애에 대한 합리적인 편의를 제공해야 합니다. 또한 근로자 또는 채용 예정자에게 임신 또는 처녀성 검사를 포함한 의학적 검사나 차별적인 방식으로 사용될 수 있는 신체검사를 실시해서는 안 됩니다. 이는 ILO 차별(고용 및 직업) 협약(제111호)을 고려하여 작성했습니다.

## 7. 결사 및 단체 교섭의 자유

근로자와 경영진 간의 열린 소통과 직접적인 참여는 직장 및 보상 문제를 해결하는 가장 효과적인 방법입니다. 근로자 및/또는 그 대리인은 차별, 보복, 협박 또는 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근무 조건 및 관리 관행과 관련하여 경영진과 공개적으로 소통하고 아이디어와 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다. 이러한 원칙에 따라 공급업체는 모든 근로자가 스스로 선택한 노동조합을 결성 및 가입하고, 단체 교섭을 하고, 평화적인 집회에 참여할 수 있는 권리를 존중하고, 근로자가 그러한 활동을 자제할 권리를 존중해야 합니다. 결사 및 단체 교섭의 자유가 관련 법률 및 규정에 의해 제한되는 경우, 근로자는 합법적인 다른 형태의 근로자 대표 단체를 선출하고 가입할 수 있습니다.

## B. 보건 및 안전

공급업체는 업무 관련 부상 및 질병 발생을 최소화하고 안전하고 건강한 근무 환경을 보장하기 위해 필요한 경우 조치를 취합니다.

보건 및 안전 표준은 다음과 같습니다.

### 1. 산업 보건 및 안전

근로자가 보건 및 안전 위험(화학, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 노출될 수 있는 잠재력을 파악하고 평가하여 통제 계층 구조를 사용하여 이를 완화해야 합니다. 이러한 방법으로 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우, 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비와 이러한 위험과 관련하여 근로자가 감수하는 위험에 대한 교육 자료를 근로자에게 제공해야 합니다.

임신부 및 수유부를 본인이나 자녀에게 위험할 수 있는 근무 조건에 두지 않는 등 성별에 맞는 조치를 취해야 하며, 수유부를 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다. 이러한 편의 시설에는 욕실 외에 모유를搾 수 있는 전용 또는 반전용 공간과 근무가 끝날 때까지 모유를 보관할 수 있는 안전한 장소가 있어야 합니다.

### 2. 응급 상황 대비

잠재적인 비상 상황 및 사건을 파악 및 평가하고 비상 보고, 직원 알림 및 대피 절차, 직원 교육 및 훈련을 포함한 비상 계획 및 대응 절차를 시행하여 그 영향을 최소화해야 합니다.

비상 훈련은 적어도 매년 또는 현지 법률에서 요구하는 바에 따라 더 엄격하게 실시해야 합니다. 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 명확하고 장애물이 없는 탈출구, 적절한 비상구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보, 복구 계획도 포함되어야 합니다. 이러한 계획과 절차는 생명, 환경, 재산에 대한 피해를 최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.

### 3. 직업 손상 및 직업병

근로자의 신고 장려, 부상 및 질병 사례 분류 및 기록, 필요한 치료 제공, 사례 조사 및 원인 제거를 위한 시정 조치 시행, 근로자의 업무 복귀를 촉진하는 조항을 포함하여 직업 손상 및 직업병을 예방, 관리, 추적 및 보고하기 위한 절차와 시스템을 마련해야 합니다. 공급업체는 근로자가 임박한 위험에서 벗어날 수 있도록 허용하고 상황이 완화될 때까지 복귀하지 않도록 해야 합니다.

#### 4. 산업 위생

화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 근로자의 노출은 통제 계층 구조에 따라 식별, 평가 및 통제되어야 합니다. 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 무료로 제공하고 사용하도록 해야 합니다. 공급업체는 근로자에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공해야 하며, 근로자의 건강 및 근무 환경에 대한 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 이를 유지해야 합니다. 공급업체는 직업적 노출로 인해 근로자의 건강이 피해를 입고 있는지 정기적으로 평가하기 위해 산업 보건 모니터링을 제공해야 합니다. 산업 보건 보호 프로그램은 지속적으로 이루어져야 하며 작업장 위험 노출과 관련된 위험에 대한 교육 자료를 포함해야 합니다.

#### 5. 육체적으로 힘든 작업

수운반 작업, 무겁거나 반복적인 들어올리기, 장시간 서 있기, 고도로 반복적이거나 무리한 조립 작업 등 육체적으로 힘든 작업의 위험에 대한 근로자의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 합니다.

#### 6. 장비 보호

생산 장비 등 기계의 안전 위험성을 평가해야 합니다. 근로자가 기계에 부상을 당할 위험이 있는 경우 물리적 보호 장치, 인터록 및 장벽을 제공하고 적절하게 유지 관리해야 합니다.

#### 7. 위생, 식품 및 주거

근로자에게는 깨끗한 화장실 시설, 식수, 위생적인 음식 준비, 보관 및 식사 시설을 즉시 이용할 수 있도록 제공해야 합니다. 공급업체 또는 노무 대리인이 제공하는 근로자 기숙사는 깨끗하고 안전하게 유지 관리해야 하며, 적절한 비상 탈출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 적절한 환기 장치, 개인 물품과 귀중품을 보관할 수 있는 개별적으로 확보된 숙소, 합리적인 출입 권한과 함께 합리적인 개인 공간을 갖추어야 합니다.

#### 8. 보건 및 안전 커뮤니케이션

공급업체는 근로자에게 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험을 포함하되 이에 국한되지 않고 근로자가 노출되는 모든 확인된 작업장 위험에 대해 근로자의 언어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 적절한 작업장 보건 및 안전 정보 및 교육을 제공해야 합니다. 보건 및 안전 관련 정보는 시설 내에 명확하게 게시하거나 근로자가 식별하고 접근할 수 있는 위치에 비치해야 합니다. 보건 정보 및 교육에는 해당되는 경우 성별, 연령 등 관련 인구 통계에 대한 특정 위험에 대한 내용이 포함되어야 합니다. 모든 근로자에게 업무 시작 전과 그 이후에도 정기적으로 교육을 제공해야 합니다. 보복 없이 보건 및 안전 문제를 제기하도록 근로자를 장려해야 합니다.

## C. 환경

모든 비즈니스 기능에 걸쳐 공급업체는 환경적 책임이 세계적 수준의 제품을 생산하는 데 필수적이라는 점을 인식해야 합니다. 공급업체는 환경에 미치는 영향을 파악하고 지역사회, 환경 및 천연자원에 미치는 악영향을 최소화하는 동시에 대중의 건강과 안전을 보호해야 합니다.

환경 기준은 다음과 같습니다(해당되는 경우 적용해야 함).

### 1. 환경 허가 및 보고

모든 필수 환경 허가(예: 배출 모니터링), 승인 및 등록을 취득, 유지 및 최신 상태로 유지하고 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

### 2. 오염 방지 및 자원 절약

오염물질의 배출 및 배출과 폐기물 발생은 배출원 또는 오염 제어 장비 추가, 생산, 유지보수 및 시설 프로세스 수정 또는 기타 방법을 통해 최소화하거나 제거해야 합니다. 물, 화석 연료, 광물, 원시 산림지 생산물 등 천연자원의 사용은 생산, 유지 관리 및 시설 공정 변경, 자재 대체, 재사용, 보존, 재활용 또는 기타 수단을 통해 보존해야 합니다.

### 3. 유해 물질

사람이나 환경에 위험을 초래하는 화학물질, 폐기물 및 기타 물질은 안전하게 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기할 수 있도록 식별, 라벨링 및 관리해야 합니다. 유해 폐기물 데이터는 반드시 추적하고 문서화해야 합니다. 유해 물질의 안전한 취급 및 폐기를 보장하기 위해 적절한 교육을 실시해야 합니다.

### 4. 고형 폐기물

공급업체는 고형 폐기물(유해 폐기물 외)을 식별, 관리, 감소, 책임감 있게 폐기 또는 재활용하기 위한 체계적인 접근 방식을 구현해야 합니다. 폐기물 데이터는 추적하고 문서화해야 합니다.

### 5. 대기 배출

작업에서 발생하는 휘발성 유기 화학물질, 에어로졸, 부식제, 미립자, 오존층 파괴 물질, 연소 부산물의 대기 배출은 배출 전에 특성화하여 정기적으로 모니터링하고 통제하며 필요에 따라 처리해야 합니다. 오존층 파괴 물질은 몬트리올 의정서 및 관련 규정에 따라 효과적으로 관리해야 합니다. 공급업체는 대기 배출 제어 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링해야 합니다.

### 6. 재료 제한

공급업체는 재활용 및 폐기를 위한 라벨링을 포함하여 제품 및 제조 시 특정 물질의 금지 또는 제한에 관한 모든 관련 법률, 규정 및 고객 요구 사항을 준수해야 합니다.

## 7. 수자원 관리

공급업체는 수원, 사용 및 배출을 문서화, 특성화 및 모니터링하고, 물을 절약할 기회를 모색하며, 오염 경로를 통제하는 수자원 관리 프로그램을 구현해야 합니다. 모든 폐수는 배출 또는 폐기 전에 필요에 따라 특성화, 모니터링, 통제 및 처리해야 합니다. 공급업체는 폐수 처리 및 격리 시스템의 성능을 일상적으로 모니터링하여 최적의 성능과 규정 준수를 보장해야 합니다.

## 8. 에너지 소비 및 온실가스 배출

공급업체는 기업 전체의 절대적인 온실가스 감축 목표를 수립하고 보고해야 합니다. 에너지 소비량과 모든 범위 1, 2 및 중요한 범주의 범위 3 온실가스 배출량을 추적하고 문서화하여 공개적으로 보고해야 합니다. 공급업체는 에너지 효율을 개선하고 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

## D. 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공을 거두기 위해 공급업체와 그 대리인은 다음을 포함한 최고 수준의 윤리 기준을 준수해야 합니다.

### 1. 비즈니스 무결성

모든 비즈니스 상호 작용에서 가장 높은 수준의 무결성을 유지해야 합니다. 공급업체는 모든 형태의 뇌물수수, 부패, 갈취, 횡령을 금지하는 무관용 정책을 시행해야 합니다.

### 2. 부당 이득 금지

뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이득을 얻기 위한 기타 수단을 약속, 제공, 승인, 수여 또는 수락해서는 안 됩니다. 이 금지 조항은 사업을 획득 또는 유지하거나, 특정인에게 사업을 지시하거나, 기타 부당한 이득을 얻기 위해 직간접적으로 제3자를 통해 가치 있는 것을 약속, 제안, 승인, 제공 또는 수락하는 행위를 포함합니다. 부정부패 금지법을 준수하기 위해 모니터링, 기록 보관 및 시행 절차를 마련해야 합니다.

### 3. 정보 공개

모든 비즈니스 거래는 투명하게 이루어져야 하며 참가자의 사업 장부 및 회계 기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 참가자의 노동, 보건 및 안전, 환경 관행, 사업 활동, 구조, 재무 상황 및 성과에 관한 정보는 관련 규정 및 일반적인 업계 관행에 따라 공개해야 합니다. 기록을 위조하거나 공급망의 조건이나 관행을 허위로 진술하는 행위는 용납되지 않습니다.

### 4. 지적 재산권

지적 재산권은 반드시 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 하며, 고객 및 공급업체 정보는 안전하게 보호해야 합니다.



## 5. 공정한 비즈니스, 광고 및 경쟁

공정한 비즈니스, 광고 및 경쟁의 기준을 준수해야 합니다.

## 6. 신원 보호 및 보복 금지

공급업체 및 직원 내부 고발자<sup>2</sup>의 기밀성, 익명성 및 보호를 보장하는 프로그램은 법으로 금지되지 않는 한 유지되어야 합니다. 공급업체는 직원이 보복에 대한 두려움 없이 우려 사항을 제기할 수 있도록 의사소통 프로세스를 마련해야 합니다.

## 7. 책임 있는 광물 조달

텍사스 인스트루먼트 책임 광물 정책 성명서에 따라, 모든 공급업체는 자체적으로 제조하는 제품에 사용되는 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금 및 코발트의 공급처 및 공급망에 대한 정책을 채택하고 실사를 실시하여 해당 광물이 경제협력개발기구(OECD)의 분쟁 영향 및 고위험 지역의 책임 있는 광물 공급망 지침 또는 이에 준하는 공인 실사 체계에 따라 합리적으로 조달되도록 보장해야 합니다.

## 8. 개인정보 보호

공급업체는 공급업체, 고객, 소비자, 직원을 포함하여 거래하는 모든 사람의 개인 정보에 대한 합리적인 개인정보 보호 기대치를 보호하기 위해 노력해야 합니다. 공급업체는 개인정보를 수집, 저장, 처리, 전송 및 공유할 때 개인정보 보호 및 정보 보안 법률과 규제 요건을 준수해야 합니다.

# E. 관리 시스템

공급업체는 본 강령의 내용과 관련된 범위의 관리 시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 관리 시스템은 다음을 보장하도록 설계해야 합니다. (a) 참가자의 운영 및 제품과 관련된 관련 법률, 규정 및 고객 요구 사항 준수, (b) 본 강령의 준수, (c) 본 강령과 관련된 운영 위험의 식별 및 완화. 또한 지속적인 개선을 촉진해야 합니다.

관리 시스템에는 다음 요소가 포함되어야 합니다.

### 1. 회사의 약속

기업 인권, 보건 및 안전, 환경 및 윤리 정책 성명서는 경영진이 승인한 실사 및 지속적인 개선에 대한 회사의 약속을 확인하는 문서입니다. 정책 성명서는 공개해야 하며 접근 가능한 채널을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로자에게 전달해야 합니다.

---

<sup>2</sup> 내부 고발자 정의: 회사의 직원이나 임원 또는 공무원이나 공식 기관의 부적절한 행위에 대해 폭로하는 사람

## 2. 경영진의 책임과 의무

관리 시스템 및 관련 프로그램의 이행을 보장할 책임이 있는 고위 임원 및 회사 대표를 식별하는 문서입니다. 고위 경영진은 관리 시스템의 상태를 정기적으로 검토해야 합니다.

## 3. 법률 및 고객 요구 사항

본 강령의 요구 사항을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객 요구 사항을 식별, 모니터링 및 이해하기 위한 프로세스입니다.

## 4. 위험 평가 및 위험 관리

운영과 관련된 심각한 인권 및 환경 영향의 위험을 포함하여 법규 준수, 환경, 건강 및 안전<sup>3</sup>, 노동 관행 및 윤리 위험을 식별하는 프로세스입니다. 공급업체는 각 위험의 상대적 중요도를 결정하고 식별된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위해 적절한 절차적 및 물리적 통제를 구현해야 합니다.

## 5. 개선 목표

회사의 사회적, 환경적, 보건 및 안전 성과를 개선하기 위한 서면 성과 목표, 목표 및 이행 계획, 그리고 이러한 목표를 달성한 회사의 성과에 대한 정기적인 평가를 포함합니다.

## 6. 교육

정책, 절차 및 개선 목표를 구현하고 관련 법률 및 규제 요건을 충족하도록 관리자와 직원을 교육하는 프로그램입니다.

## 7. 커뮤니케이션

회사 또는 TI의 정책, 관행, 기대치 및 성과에 대한 명확하고 정확한 정보를 직원, 공급업체 및 고객에게 전달하기 위한 프로세스입니다.

## 8. 근로자/이해관계자 참여 및 구제 수단 접근성

관련성이 있거나 필요한 경우 근로자, 근로자 대표 및 기타 이해관계자와의 양방향 커뮤니케이션을 위한 지속적인 프로세스를 진행합니다. 이 프로세스는 본 강령이 적용되는 운영 관행 및 조건에 대한 피드백을 얻고 지속적인 개선을 촉진하는 것을 목표로 해야 합니다. 직원들은 보복이나 앙갚음 대한 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 합니다. 익명으로 고충을 신고할 수 있는 옵션이 있으면 좋지만 필수는 아닙니다.

## 9. 감사 및 평가

---

<sup>3</sup> 환경 보건 및 안전에 대한 위험 평가에 포함되는 영역은 생산 구역, 창고 및 보관 시설, 공장/시설 지원 장비, 실험실 및 테스트 구역, 위생 시설(화장실), 주방/식당, 근로자 숙소/기숙사입니다

사회적, 환경적 책임과 관련된 법률 요건과 규제 요건, 강령 내용, 고객 계약 요건을 준수하기 위해 주기적으로 자체 평가를 수행하는 프로세스입니다.

## 10. 시정 조치 프로세스

내부 또는 외부 평가, 검사, 조사 및 검토를 통해 적발된 결함을 적시에 시정하는 프로세스입니다.

## 11. 문서 및 기록

개인정보 보호를 위한 적절한 기밀 유지와 함께 규정 준수 및 회사 요구 사항 준수를 보장하기 위한 문서 및 기록을 생성하고 유지하는 프로세스입니다.

## 12. 공급업체의 책임

공급업체에 강령 요구 사항을 전달하고 공급업체의 본 강령 준수 여부를 모니터링하는 프로세스입니다.

## 참고 자료

본 강령을 작성하는 데 사용된 참고 자료는 다음과 같으며 추가 정보를 얻을 수 있는 유용한 자료가 될 수 있습니다.

### 표준 및 관습:

- [ILO 기본 협약](#)
  - 결사의 자유와 단결권의 보장 협약, 1948년(제87호)
  - 단결권 및 단체교섭권 협약, 1949년(제98호)
  - 강제 노동에 관한 협약, 1930년(제29호)
  - 강제 노동 철폐에 관한 협약, 1957년(제105호)
  - 최저 취업 연령에 관한 협약, 1973년(제138호)
  - 가혹한 형태의 아동 노동 철폐에 관한 협약, 1999년(제182호)
  - 동등 보수에 관한 협약, 1999년(제100호)
  - 차별 대우(고용 및 직업)에 관한 협약, 1958년(제111호)
  - 산업안전보건에 관한 협약, 1981년(제155호) 및 증진체제 협약, 2006년(제187호)
- [분쟁 피해 및 고위험 지역의 책임 있는 광물 공급망에 대한 OECD 실사 지침](#)
- [OECD 다국적 기업 가이드라인](#)
- [유엔\(UN\) 기업과 인권에 관한 기본 원칙](#)
- [세계 인권 선언](#)
- [유엔 부패 방지 협약](#)
- [유엔 아동 권리 협약](#)
- [여성에게 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 유엔 협약](#)
- [유엔 글로벌 콤팩트](#)

### 기타 유용한 참고 자료:

- [도드-프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자 보호법](#)
- [친환경 관리 및 감사 시스템](#)
- [윤리적 거래 이니셔티브](#)
- [ILO 안전 및 보건 실천 강령](#)
- ISO 14001 및 관련 표준 - 환경 경영
- ISO 45001:2018 - 산업 보건 및 안전 관리 시스템
- [전국 소방 협회](#)
- 사회적 책임 국제기구(SAI)
  - SA 8000
- [미국 연방 조달 규정](#)