

공급망 윤리 강령

문서 소유자:	글로벌 서비스 책임자
승인자:	Rachel Stone, 전략 소싱, 운영 서비스 부사장
문서 연락처:	Mike Muilenburg, 공급 업체 및 계약 관리 시니어 디렉터
발행 일자:	2023년 10월 1일
마지막 업데이트:	2023년 10월 1일
검토 주기:	연간
분류:	공개

개정 내역

일자	버전	수정하는 사람의 성명	수정 사항 설명
2023년 8월	1.0	Mike Muilenburg, Sanbir Keer, Elizabeth Betzler, Cristina Gillette, Ken Corbett, John Bryan, Gilberto Solis	업계 표준 및 Thomson Reuters 기업 리스크 프레임워크에 맞게 개정되었습니다

내용

개정 내역2

A. 배경 4

B. 공급 업체 요구 사항4

C. 정의 4

D. 범위 4

E. 의무 4

- 1. 강제 고용 금지5
- 2. 아동 노동 금지5
- 3. 결사의 자유 및 단체 교섭권5
- 4. 근로 건강 및 안전6
- 5. 임금 및 수당6
- 6. 차별 금지6
- 7. 가혹하거나 비인간적인 대우 금지7
- 8. 뇌물 수수 방지 및 부패 방지7
- 9. 다양성 및 포용성7
- 10. 환경 지속 가능성8
- 11. 공급망 다양성8
- 12. 데이터 프라이버시 및 보안8
- 13. 규정 준수 보장, 질문 및 우려 사항 보고8

A. 배경

Thomson Reuters(TR)는 당사가 사업을 영위하고 있는 모든 곳에서 당사에 적용되는 다양한 법률, 규칙 및 행동 기준을 준수하면서 정직하고 현명한 판단으로 사업을 수행하여 매 순간 올바른 일을 하고자 노력하고 있습니다. 또한 당사는 당사의 윤리적 기준과 동등한 기준에 따라 운영하기로 약속한 우수한 공급 업체, 예를 들면 Thomson Reuters의 고객, 투자자, 당사가 서비스를 제공하고 있는 글로벌 커뮤니티의 요구와 기대에 부합하여 비즈니스를 수행하는 공급 업체들과 강력한 비즈니스 관계를 구축하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

Thomson Reuters에서는 지속 가능성 논의에 참여하고 공급망에서 환경 점검을 시행함으로써 고객, 투자자, 커뮤니티가 효율적이고 지속 가능한 관행을 장려하고 기후 과학에 부합하는 목표를 설정하는 데 영감을 줄 수 있다고 믿습니다.

Thomson Reuters는 글로벌 시장의 다양한 요구를 다루는 데 도움을 주는 공급 업체와 적극적으로 협력하고 소수 집단의 이익을 위한 금융 포용 관행을 장려함으로써 다양하고 지속 가능한 비즈니스가 번영할 수 있는 기회를 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

Thomson Reuters의 윤리적 가치와 당사의 비즈니스 수행 방식은 Thomson Reuters의 모든 임원, 이사, 직원 및 비정규직 근로자에게 적용되는 Thomson Reuters 기업 행동 및 윤리 강령에 반영되어 있습니다.

Thomson Reuters 공급망 윤리 강령은 전 세계 공급 업체(또는 ‘비즈니스 파트너’)에 특별히 적용되며, 유사한 행동 표준을 장려함으로써 공급망에서 윤리적 개선을 위해 노력하도록 유도하고자 합니다.

B. 공급 업체 요구 사항

Thomson Reuters 공급 업체로서 귀사는 본 강령의 조항을 준수해야 합니다.

C. 정의

이 강령에서

- ‘공급 업체’ 또는 ‘비즈니스 파트너’란 Thomson Reuters 그룹 계열사 중 하나 이상의 회원사에 상품 및/또는 서비스를 공급하는 모든 회사, 파트너십 또는 개인을 의미합니다.
- ‘근로자’는 공급 업체가 사업을 수행하기 위해 채용, 고용, 계약하거나 기타 방식으로 활용하는 모든 개인을 의미합니다.

D. 범위

본 강령의 내용은 첫째, 모든 공급 업체 계열사, 둘째, 공급 업체의 대리인 또는 하청 업체가 공급 업체 또는 그 계열사를 위해 서비스를 수행하는 범위 내에서 해당 대리인 또는 하청 업체에 동일하게 적용됩니다.

따라서 ‘근로자’라는 용어에는 공급 업체의 계열사, 공급 업체 또는 계열사의 하청 업체 또는 대리인이 채용, 고용되거나 기타 방식으로 종사하는 모든 개인도 포함될 수 있습니다.

E. 의무

1. 강제 고용 금지

- 근로는 자발적이어야 하며, 근로자는 강제적으로 일하거나, 일하도록 구속되어서는 안 되며, 교도소 노동에서 비자발적인 자격으로 일할 수 없습니다. 공급 업체는 어떠한 형태의 인신매매도 이용하거나 이에 참여하거나 그로부터 이익을 취해서는 안 됩니다.
- 근로자에게 공급 업체 또는 그 대리인에 채용 커미션이나 기타 커미션을 지불하라고 요구하거나 요청해서는 안 됩니다. 근로자에게 ‘보증금’ 또는 신분증(예: 여권 또는 운전면허증)을 공급 업체에 맡기라고 요구해서는 안 되며, 공급 업체는 그러한 신분증에 대한 접근을 거부하면 안 됩니다. 근로자가 합리적으로 통지했을 경우, 근로자에게 보복이나 불리한 결과에 대한 두려움 없이 언제든지 공급 업체와의 고용 또는 기타 근로 관계를 종료할 수 있는 명시적인 자유가 주어져야 합니다.
- 모든 업무는 법적으로 인정된 고용이나 독자적인 계약자 관계 프레임워크 안에서 모든 관련 법률과 규정을 준수하여 수행되어야 합니다.
- 공급 업체는 채용 또는 고용 과정에서 오해의 소지가 있거나 사기적인 관행이 사용되는 것을 금지해야 합니다.
- 근로자에게 쉽게 이해하고 접근할 수 있는 형식과 언어로 필수 고용 정보를 제공 받을 권리가 주어져야 합니다. 이 정보에는 임금, 수당, 근무지, 생활 조건, 주택 마련, 관련 비용(해당하는 경우), 근로자가 부담하는 추가 비용, 잠재적 업무 위험 등 고용에 관한 기본적인 세부 정보가 포함됩니다.
- 근로자에게 채용 커미션이나 기타 커미션을 부과하고 이를 고용주, 리크루팅 업체 또는 하위 대행 업체에 지급하는 행위는 엄격히 금지됩니다. 근로자가 그러한 수수료를 지불한 것으로 확인되는 경우 공급 업체는 해당 수수료를 근로자에게 상환해야 합니다.

2. 아동 노동 금지

- 공급 업체는 아동 노동을 사용해서는 안 됩니다. ‘아동’ 이란 15세 미만 또는 해당 국가의 고용 최저 연령 미만 중 더 높은 연령에 해당하는 사람을 의미합니다.
- 18세 미만 근로자는 야간 교대 근무나 위험한 환경에서의 근무를 포함, 건강이나 안전에 위협이 되는 업무를 수행하면 안 됩니다.

3. 결사의 자유 및 단체 교섭권

- 근로자는 간섭, 차별, 보복, 괴롭힘 없이 다른 사람들과 자유롭게 결사하고, 원하는 단체를 결성하고 가입하거나, 가입을 자제하고 단체 교섭을 할 수 있어야 합니다.
- 법률에 따라 결사의 자유 및 단체 교섭의 권리가 제한되어 있는 경우, 공급 업체는 독립적이고 자유로운 결사 및 교섭을 위해 유사한 수단을 제공해야 합니다.
- 공급 업체는 단체 교섭이나 유사한 수단에 참여하는 근로자를 차별해서는 안 되며, 해당 근로자가 직무를 수행하거나 근무지에 접근하는 데 방해가 받지 않도록 보장해야 합니다.

4. 근로 건강 및 안전

- 근로자는 안전하고 건강한 근무 환경을 제공 받아야 합니다.
- 신규 또는 재배치된 근로자를 포함하여 모든 근로자에게 정기적이면서 기록에 남는 보건, 안전 교육을 제공해야 합니다.
- 공급 업체는 근로 조건과 관련된 모든 관련 법률 및 규정을 준수해야 합니다.
- 비즈니스 활동의 모든 중요한 측면에서 근로자의 건강과 안전이 우선 순위가 되어야 합니다.
- 공급 업체는 직업병 및 업무 관련 사고를 예방하고 근로자에게 안전하고 건강한 작업장을 제공하기 위해 적절한 정책, 기준, 절차, 비상 조치 및 관리 시스템을 갖추어야 합니다.

5. 임금 및 수당

- 근로자에게 지급되는 임금 및 수당은 국제 노동 기구(ILO)의 기준에 따라 최저 임금, 초과 근무 시간 및 의무 수당 관련 규정 포함, 관련 법률과 규정을 따라야 합니다. 근로자에게 급여를 적시에 전액 지급해야 합니다.
- 공급 업체는 근로자에게 무급으로 노동하도록 강요해서는 안 됩니다.
- 긴급하거나 비정상적인 상황을 제외하고는 초과 근무를 포함하여 주당 근무 시간이 60시간을 넘지 않아야 합니다.
- 모든 근로자들에게는 입사 전에 임금과 수당 관련 고용 조건에 대해 이해하기 쉽게 서면으로 된 정보가 제공되어야 하며, 지급 때마다 이해하기 쉽게 서면으로 된 해당 급여 기간에 대한 임금의 세부 사항이 전달되어야 합니다.
- 공급 업체는 관련 법률에 따라 허용되고 있으며 근로자가 명시적으로 허가한 경우에만(예: 고용 계약 또는 공급 업체의 정책을 준수하기로 한 계약) 징계 조치로 임금을 삭감할 수 있습니다.
- 공급 업체는 관련 법률 또는 규정에 따라 직원의 근무 시간 및 급여에 관한 기록을 보관해야 하며, 요청 시 해당 기록을 Thomson Reuters에 제공해야 합니다.

6. 차별 금지

- 공급 업체는 괴롭힘과 불법적인 차별 없이 인력을 확보하기 위해 노력해야 합니다. 공급 업체는 인종, 피부색, 종교, 연령, 성별, 임신, 결혼 여부, 성적 취향, 성 정체성 및 표현, 출신 국가, 시민권 여부, 장애, 군필 여부 또는 관련 법률 또는 규정의 보호를 받는 기타 분류에 근거하여 보상, 훈련 기회, 승진, 해고 또는 퇴직과 같은 채용 또는 기타 고용 관행에 차별을 두어서는 안 됩니다.
- 근로자에게 자유로운 이동이 보장되어야 하며 보안 요원의 감시를 받지 않아야 합니다.
- 제공되는 고충 처리 절차는 모든 근로자가 이용할 수 있어야 하고, 문화적으로 적절해야 하며, 적절한 경우 익명으로 신고할 수 있는 옵션이 포함되어야 합니다. 근로자 및/또는 그 대리인은 차별, 보복, 협박, 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근무 조건 및 관리 관행과 관련하여 경영진과 솔직하게 소통하고 아이디어와 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다. 공급 업체는 근로자에게 모든 고충 처리 절차에 대한 정보와 교육을 주기적으로 제공해야 합니다.

7. 가혹하거나 비인간적인 대우 금지

- 공급 업체는 모든 유형의 신체적 학대 또는 징계, 신체적 상해, 성적 또는 기타 유형의 괴롭힘과 관련된 위협 사용, 언어적 학대, 기타 협박 수단을 엄격하게 금지해야 합니다.

8. 뇌물 수수 방지 및 부패 방지

- 공급 업체는 미국 해외 부패 방지법 및 영국 뇌물 수수법을 포함하되, 이에 국한되지만은 않는 모든 관련 뇌물 수수 방지 및 부패 방지 법률과 규정을 준수해야 합니다.
- 공급 업체는 다음을 수락, 제안, 약속, 지불, 허가 또는 승인해서는 안 됩니다.
 - 뇌물, 편의 제공 대가, 리베이트 또는 불법 정치 후원금.
 - 부당한 이익을 얻거나 유지하기 위해 제공되는 금전, 물품, 서비스, 향응, 고용, 계약 또는 기타 가치 있는 것. 또는,
 - 기타 불법적이거나 부적절한 지불 또는 혜택.
- 공급 업체는 비즈니스 기록에 모든 지불 요청을 포함하여 거래, 지출 및/또는 수행된 서비스를 완전하고 정확하게 반영해야 합니다. 모든 지불 또는 상환 요청은 발생한 비용이나 경비 및/또는 공급 업체나 Thomson Reuters를 대신하여 수행한 작업이 자세히 설명되어 있는 허가된 서면 영수증, 인보이스, 기타 적절한 문서로 입증되어야 합니다.
- 공급 업체는 Thomson Reuters를 대신하여 또는 Thomson Reuters가 제공한 자금으로 이루어진 모든 지불(선물, 식사, 접대 또는 기타 가치 있는 모든 것을 포함하되 이에 국한되지 않음)에 대해 서면으로 된 회계 장부를 보관해야 합니다. 공급 업체는 요청 시 Thomson Reuters에 이 회계 장부의 사본을 제출해야 합니다.
- 공급 업체는 근로자가 이러한 요구 사항을 이해하고 준수하는지 확인하기 위해 근로자를 선별하고 참여시키며 모니터링해야 합니다.
- 공급 업체는 적용 가능한 모든 관련 뇌물 수수 및 부패 방지법 및 규제 지침을 준수할 수 있도록 올바르게 정기적인 교육과 지침을 제공해야 합니다.

9. 다양성 및 포용성

- 공급 업체는 사업을 진행하고 있는 지역 사회를 반영하는 다양하고 포용적인 직장을 조성하여 다양성과 포용성을 위해 노력한다는 사실을 입증해야 합니다.
- 공급 업체는 전 직원 안에서 소외된 집단의 대표성을 높이기 위한 목표와 이니셔티브를 수립해야 합니다.
- 공급 업체는 근로자에게 다양성, 포용성, 무의식적 편견 및/또는 문화적 역량에 대한 훈련과 교육을 제공하여 보다 포용적인 직장을 조성해야 합니다.
- 공급 업체는 투명성과 책임성을 지원하기 위해 다양성 및 포용성 이니셔티브와 다양성 대표를 위한 목표를 포함하여 직원들에 대해 하고 있는 다양성과 포용성을 위한 노력을 정기적으로 모니터링하고 보고해야 합니다.
- 공급 업체는 공급 업체 선정, 제품 개발, 전략 계획 등 의사 결정 과정에서 다양한 관점과 의견을 적극적으로 구해야 합니다.

- 공급 업체는 다양성, 포용성 및 기회 균등과 관련된 모든 관련 법률 및 규정을 준수해야 하며, 보다 포용적인 비즈니스 환경을 조성하기 위해 이러한 법적 요건을 초월할 수 있도록 노력해야 합니다.
- 공급 업체는 정책, 프로그램 및 이니셔티브에 다양성을 포함시켜야 합니다.

10. 환경 지속 가능성

- 공급 업체는 과학 기반 감축 목표 이니셔티브(Science Based Targets Initiative)에서 구분한 목표를 포함하여 국제적으로 인정된 기후 과학에 부합하는 목표를 설정하는 환경 지속 가능성 프로그램을 구현했거나 2025년 말까지 구현할 계획이어야 합니다.
- 공급 업체는 대기, 수질, 고형 폐기물, 유해 폐기물, 전자 폐기물, 에너지 효율성/탄소 발자국 관련 규정을 포함하되 이에 국한되지 않는 관련 환경법 및 규정을 준수하는 방식으로 운영해야 합니다. 공급 업체는 지역 사회에 사는 사람들의 건강과 환경에 미치는 악영향을 경감해야 합니다.

11. 공급망 다양성

- 공급 업체는 다양한 공급망을 사용해야 하고, 공급망 다양성에 대해 근로자를 교육해야 하며, 요청 시 Thomson Reuters에 다양성 인증을 받은 공급 업체를 대상으로 한 지출이 요약되어 있는 분기별 보고서와 가능한 경우, 해당 다양성 범주의 분류를 제공해야 합니다.
- 공급 업체는 공급망과 소싱처에 대한 실사를 책임감 있게 수행해야 합니다.
- 공급 업체는 공급 업체 다양성 이니셔티브에 적극적으로 참여하여 공급망에 다양한 소유 기업(예: 소수자 소유, 여성 소유, 장애인 소유 등)이 포함되도록 장려해야 합니다.

12. 데이터 프라이버시 및 보안

- 공급 업체는 Thomson Reuters의 데이터를 해당 계약 조건 및 데이터 보호 법률, 규정에 따라 안전하게 취급해야 합니다.
- 공급 업체는 데이터 기밀성, 무결성 및 가용성을 보호하기 위해 적절한 기술적 및 조직적 조치를 모두 구현해야 합니다.
- 공급 업체는 데이터 유출 및 기타 보안 사고에 대응하기 위한 절차를 수립해야 하며, Thomson Reuters 정보에 영향을 미치는 데이터 유출 또는 사고가 발생했거나 발생할 가능성이 있는 경우 이를 Thomson Reuters에 즉시 보고해야 합니다.

13. 규정 준수 보장, 질문 및 우려 사항 보고

- 요청 시 공급 업체는 본 강령의 준수를 지원하기 위해 관련 정보 및 데이터를 Thomson Reuters에 제공해야 합니다.
- 공급 업체는 현지 법률 및 이러한 보고에 적용되는 모든 법적 제한에 따라 본 강령이 위반되었다는 사실을 알게 되면 즉시 Thomson Reuters에 보고해야 합니다.
- 공급 업체 또는 공급 업체 전 직원은 Thomson Reuters 기업 행동 및 윤리 온라인 핫라인(<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>)으로 문의하거나 본 강령에 대한 위반 사항을 보고하거나 질문할 수 있습니다. 전화의 경우, 미국이나 캐나다에서는 +1.877.373.8837로 문의하고, 미국이나 캐나다 이외

지역에서 핫라인으로 전화하려면 <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> 로 들어가 '전화로 보고하기'를 선택하십시오.

- 공급 업체는 공급망 윤리 강령의 준수 여부를 평가하기 위해 주기적으로 평가를 받을 수 있습니다.
공급 업체는 Thomson Reuters의 평가 프로세스에 협조하고, 필요한 정보를 제공하며, 규정 위반이 확인된 경우 이를 해결하기 위해 시정 조치를 취해야 합니다.
- 적절하게 검토해야 하기 때문에 가능한 한 최대한 기밀이 유지됩니다.
- 공급 업체는 선의로 행동하여 합리적으로 본 강령이 위반되었다고 판단되는 사항을 보고한 근로자에게 보복을 가해서는 안 됩니다.