

2020년 8월 6일 발효

## 공급업체 윤리강령

본 강령은 Corning Incorporated 및/또는 그 계열사(총칭하여 "Corning")와 거래하는 사람과 회사(총칭하여 "공급업체")에 적용되며 매년 업데이트됩니다. 공급업체(및 공급업체의 직원, 하청업체 및 공급업체)는 Corning과의 계약에 따르는 의무를 준수하기 위해 본 강령과 Corning의 [인권 정책](#)을 준수해야 합니다. 공급업체는 Corning의 윤리강령과 인권 정책에 상응하는 조항을 자체 공급망 계약에 포함해야 하며, 공급망 전반에 걸쳐 동일한 요건을 적용해야 합니다. Corning은 본 강령이 준수되고 있는지 확인하기 위해 공급업체를 모니터링합니다.

공급업체 및 기타 관련 외부 이해 관계자는 질문이 있거나, 규정 위반 또는 고충 사항을 보고하려는 경우, 비밀이 유지되고 익명으로 운영되는 Corning 윤리강령 전화 (888) 296-8173(미국 국가 코드 1)이나 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)을 이용해 하루 24시간 언제든지 연락할 수 있습니다. 부적절한 사업 행위에 대한 우려를 선의로 보고하는 사람에 대한 어떠한 보복(예: 괴롭힘 등)도 용납되지 않습니다.

## 노동

Corning의 공급업체 행동 강령은 국제노동기구(ILO)가 직장 내 기본 원칙 및 권리로 간주하는 주제가 담긴 ILO의 8가지 기본 협약의 핵심 원칙을 준수합니다. 협약은 다음과 같습니다.

1. 제87호 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, No. 87)
2. 제98호 단결권 및 단체교섭권 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98)
3. 제29호 강제노동 협약(Forced Labour Convention, 1930, No. 29)
4. 제105호 강제노동 철폐 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105)
5. 제138호 최저연령 협약(Minimum Age Convention, 1973, No. 138)
6. 제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, No. 182)
7. 제100호 동일 임금 협약(Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100)
8. 제111호 차별(고용 및 직업) 협약(Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111).

ILO 기본 협약 및 아래에 자세히 명시된 바에 따라, 공급업체는 근로자의 인권을 존중하고 근로자를 존엄하게 대우하고 존중해야 합니다. 이 약속은 임시직, 이민자, 학생, 계약직, 정규직을 비롯한 모든 근로자에게 적용됩니다.

Corning은 취업 알선 기관 및 노동 기관을 이용하는 것이 강제 노동의 위험을 증가시킨다는 것을 알고 있습니다. Corning 및 공급 업체를 대리하는 모든 노동 기관은 이 강령을 준수하는 명확한 정책을 가지고 있어야 합니다. Corning을 대리하는 노동 기관은 Corning의 공급업체 행동 강령을 준수하기 위해 관련 국가에서 운영 중인 취업 알선 기관 및 하위 기관들과 실사를 수행해야 합니다.

## 1. 자유 의지로 선택한 고용

공급업체는 강제 노동, 담보 노동(부채 상환을 위한 노동 포함), 연기계약노동, 비자발적 재소자 노동, 착취적 재소자 노동, 노예나 인신매매를 이용해서는 안 됩니다. 모든 작업은 자발적으로 이루어지고 근로자는 합당한 사전 통지 후 자유롭게 직장을 그만두거나 고용을 종료할 수 있어야 합니다. 금지된 행위에는 위협, 위력, 강압, 납치 또는 노동이나 용역 사기를 통해 사람을 운송, 은폐, 모집, 이전하거나 받는 행위가 포함됩니다. 채용 과정의 일환으로서, 근로자가 출신 국가를 떠나기 전에 공급업체는 고용 조건이 설명된 서면 고용 계약서를 근로자의 모국어로 제공해야 하며, 고용 계약서의 변경이 현지 법률에 부합하고 동등하거나 더 나은 조건을 제공하는 경우를 제외하고, 도착 직후 고용 계약서를 대체하거나 변경해서는 안 됩니다. 모든 작업은 자발적이어야 하며, 근로자는 언제든지 직장을 그만두거나 고용을 철회할 수 있어야 합니다. 고용주와 대리인은 법적으로 필요한 경우를 제외하고는, 정부 발급 신분증, 여권 또는 노동 허가증 등의 신분 또는 이민 관련 서류에 대해 보유, 또는 달리 파기, 은폐, 압수하거나 직원의 접근을 거부할 수 없습니다. 고용주나 대리인에게 발생하는 모집 비용이나 기타 고용 관련 비용을 근로자가 지불하도록 요구하여서는 안 됩니다. 그런 비용이 발견된 경우, 근로자에게 돌려주어야 합니다.

## 2. 아동 근로자

공급업체는 아동 노동을 사용해서는 안 됩니다. 본 조항상 “아동”이란 15세, 의무 교육을 마칠 나이, 해당 국가가 정한 최소 고용 연령 중 가장 많은 나이 미만을 말합니다. 모든 법률과 규정을 준수하는 합법적인 직장 학습 프로그램을 사용하는 것이 권고됩니다. 공급업체는 청년 근로자의 연령이 법정 최소 고용 연령을 초과하는지 확인해야 합니다. 18세 미만의 근로자는 건강과 안전을 위협하게 할 가능성이 있는 작업을 수행해서는 안 되며 여기에는 야간 근무 및 초과 근무도 포함됩니다. 공급업체는 학생 근로자의 적절한 관리를 보장해야 하며 이를 위해 학생 근로자 기록의 적절한 유지 관리, 교육 파트너의 엄격한 실사, 관련 법 및 규정에 따른 학생 권리의 보호를 시행해야 합니다. 공급업체는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 훈련을 제공해야 합니다. 현지법이 없는 경우 학생 근로자, 인턴, 견습생의 임금은 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 다른 초급 근로자의 임금과 동일한 수준이어야 합니다.

## 3. 근로 시간

주당 근로 시간은 현지법상 최대 노동 시간을 초과해서는 안 되며 최소 휴식시간을 포함해야 합니다. 또한 비상 상황이나 예외적인 상황을 제외하고, 초과 근무를 포함하여 주당 노동 시간이 60시간을 초과해서는 안 됩니다. 근로자는 7일마다 최소 하루는 휴식이 허용되어야 합니다.

## 4. 근로 및 생활 여건

근로 및 생활 여건(적용되는 경우)은 반드시 현지법상 최저 기준을 충족해야 합니다. 근로자가 근로·생활 여건으로 인해 건강상 혹은 안전상 부당한 위험에 직면해서는 절대 안 됩니다. 상기 요건은 고용과 관련하여 근로자에게 제공되는 모든 숙박 시설에 적용됩니다.

## 5. 인간적 대우

공급업체는 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강요, 언어 폭력을 포함한 비인간적인 대우를 근로자에게 하거나 위협해서는 안 되며, 그러한 처우에 대한 위협도 있어서는 안 됩니다. 공급업체는 이러한 요건을 충족하는 데 필요한 징계 정책과 절차를 명확히 수립하고 직원에게 안내해야 합니다.

## 6. 임금과 복리후생

근로자에게 지급하는 보수는 최저 임금, 초과 근무, 법정 복리후생을 비롯해 모든 임금 관련 법 및 규정을 준수해야 합니다. 현지 법률에 따라서, 근로자는 초과 근무에 대해 정규 시간급보다 더 높은 급여로 보상받아야 합니다. 징계 조치로서 임금에서 차감하는 것은 허용되지 않습니다. 각 급여 지급 주기별로, 수행된 노동 대비 정확한 보상 여부를 검증할 수 있게 충분한 정보가 포함된 알기 쉬운 급여명세서를 적시에 근로자에게 제공해야 합니다. 모든 임시직, 파견직 및 위탁직의 이용은 현지 법률의 범위 내에 이루어져야 합니다. 공급업체는 모든 근로자가 성별에 관계없이 동등한 가치의 노동에 대해 동등하게 지급되도록 보장해야 합니다. 공급업체는 징계 조치의 일환으로 임금에서 벌금을 공제해서는 안 됩니다. 임금에서 공제되는 내역은 전부 근로자에게 통지해야 합니다.

## 7. 차별 금지

공급업체는 괴롭힘 및 불법 차별이 없는 인력으로 회사를 구성하는 데 최선을 다해야 합니다. 공급업체는 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 취향, 성 정체성 또는 표현, 민족, 국적, 장애, 임신, 종교, 정치적 성향, 노조 자격, 보장 대상 재향 군인 상태, 보호되는 유전 정보, 혼인 상태를 토대로 직원을 차별하거나 괴롭히거나 그러한 행위를 허용해서는 안 됩니다. 여기에는 승진, 보상, 교육 기회와 같은 채용 및 고용 관행이 포함되며 그에 국한되지 않습니다. 공급업체는 고용과 관련한 사안 전반에 걸쳐 동등한 기회를 제공하는 것은 물론, 특히 여성 근로자에게 만연한 건강 및 안전 문제(예: 물리적 보안 및 성희롱)를 제거하는 데 필요한 기 위한 조치를 수립해야 합니다. 선의로 고충을 제기하는 근로자(이주 노동자 포함)에 대한 차별이나 보복이 있어서는 안 됩니다. 근로자의 종교적 활동을 위한 합리적인 시설이 제공되어야 합니다. 또한, 근로자나 근로자 후보에게 차별적인 방식으로 이용될 수 있는 의료 검사나 신체 검사를 받도록 해서는 안 됩니다.

더욱이, Corning은 공격적이거나 괴롭히거나 차별적인 로고, 아이콘 또는 부호(남부 연합기 등)를 허용하지 않으며 모든 Corning 작업장과 주차장에서 이러한 항목의 공개 게시를 금합니다. “공개 게시”란 의복, 머그잔, 포스터, 깃발, 타월, 문신, 공구상자, 범퍼 스티커, 모자, 안면 마스크 및 장식용 자동차 번호판을 포함하지만 이로써 제한되지는 않습니다. 이 정책을 위반하는 자는 누구든지 해당 물건이나 품목을 가리거나 Corning의 부지로부터 즉시 제거하도록 지시를 받게 됩니다.

## 8. 결사의 자유

현지법에 따라, 공급업체는 모든 근로자가 자신이 선택한 노동조합을 결성하고 가입하여

단체로 교섭하고 평화적 집회에 참여할 권리는 물론, 근로자가 그러한 활동을 하지 않을 권리까지도 존중해야 합니다. 근로자 및/또는 그 대표자는 차별, 보복, 협박 또는 괴롭힘에 시달릴 두려움 없이 근로 조건 및 경영 관행에 관하여 경영진과 공개적으로 소통하고 아이디어 및 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

## 윤리

공급업체는 사회적 책임을 이행하고 시장에서 성공을 거두기 위해 가장 높은 수준의 윤리 기준을 준수해야 합니다.

### 1. 비즈니스 청렴성

공급업체는 Corning과의 거래에서 항상 최고 수준의 청렴성을 유지해야 합니다. 공급업체는 부패, 재물 강요, 횡령 행위를 엄격히 금지하는 무관용 정책을 시행해야 합니다. 공급업체는 기밀이나 비공개 정보의 악용, 중요 사실의 허위 진술, 기타 불공정하거나 부정한 행위를 통해 Corning이나 기타 다른 자를 상대로 부당한 이익을 취해서는 안 됩니다. 이 기준을 위반하는 경우 즉각적인 계약 해지 및 법적 조치가 취해질 수 있습니다.

### 2. 부당한 우위 금지, 선물

부당하거나 부적절한 우위를 얻기 위해 뇌물이나 다른 수단을 약속하거나, 제공하거나, 승인하거나, 주거나, 수락해서는 안 됩니다. 이 금지에는 사업을 획득하거나 유지하기 위해, 사업을 특정인에게 유도하기 위해, 또는 부적절한 우위를 얻기 위해, 직접적 혹은 제3자를 통해 간접적으로, 가치가 있는 것을 약속하거나, 제공하거나, 승인하거나, 주거나, 수락하는 것이 포함됩니다. 부패방지법 준수를 보장하기 위해 모니터링 및 집행 절차를 수립해야 합니다. 공급업체는 Corning 직원에게 선물, 금전, 수수료, 서비스, 할인, 가치 있는 특혜나 기타 혜택을 제공하는 것이 해당 직원의 Corning 관련 직무 수행에 부적절한 영향을 미치거나 미칠 것으로 보일 가능성이 있는 경우, 그러한 혜택을 제공하여서는 안 됩니다. Corning 직원이 비즈니스 관행으로 인정되는 일반적인 예의 차원의 선물을 받는 것은 허용되나 이 경우에도 선물은 공개적으로 제공해야 하고 뇌물, 대가나 비밀 보수로 해석될 여지가 없어야 합니다. 다른 Corning 정책에 의해 보다 엄격한 제한이 적용되는 경우를 제외하고, 공급업체가 제공하는 개별 선물은 1개당 미화 100.00달러 가치를 초과해서는 안 되며 한 해(월력 기준)에 단일 공급업체가 제공하는 선물의 가치 합계 또한 미화 100.00달러를 초과할 수 없습니다. 가치에 무관하게 일절 수락해서는 안 되는 품목에는 스포츠 이벤트 관련 선물이나 추첨권 또는 티켓, 개인적 구매에 대한 할인 혜택, 상품권, 여행비 지급, 고가의 선물이 포함됩니다. 비즈니스 오찬이나 저녁 식사는 과다하지 않은 수준이고 Corning과 공급업체가 번갈아 비용을 지불하는 경우에는 허용됩니다. 뇌물, 비밀 보상(금전적 선물이나 그와 유사한 것도 포함)이나 리베이트를 제공하는 것은 어떤 경우에도 부적절한 행위이며 즉각적인 계약 해지 및 법적 조치로 이어질 수 있습니다.

### 3. 자선 기부금

Corning의 공급업체 선정은 오로지 입찰 가격, 품질, 해당 작업을 수행할 역량과 시간적 여유, 과거 Corning과의 업무 수행 성과를 토대로 결정됩니다. 공급업체의 특정 자선 단체에 대한 기부 여부는 공급업체 선정과는 무관합니다. Corning은 다른 회사나 공급업체에 자선 기부금을 요청하지 않습니다. Corning 직원이 Corning과의 비즈니스나 향후 가능성에 영향을 줄 수 있음을 암시하며 공급업체에 자선 기부금을 요청하는 것은 금지됩니다. 공급업체는 그러한 기부금 요청을 전부 거부해야 합니다. 공급업체는 그러한 기부금 요청 사례가 있거나 질문이 있는

경우, 익명으로 운영되며 비밀이 유지되는 Corning 윤리강령 전용 전화 (888) 296-8173(미국 국가 코드 1)이나 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)을 이용해 1년 365일, 하루 24시간 언제든지 연락할 수 있습니다.

#### 4. 기타 이해 상충

관련 Corning 비즈니스 매니저와 Corning 법률 고문(또는 그가 지명한 자)의 동의를 있는 경우를 제외하고, Corning 직원 및 직계 가족(배우자, 동거인, 부모, 자녀, 형제, 자매 및 배우자, 그 밖에 직원의 가구에 거주하는 모든 사람)은 공급업체의 임원, 이사, 직원, 대리인이나 컨설턴트로 일하는 것이 금지되어 있습니다. 공급업체와 Corning 직원 혹은 가족 구성원 간에 이러한 관계가 존재하나 그 사실을 아직 Corning에 공개하지 않았고 이해 상충이 실제로 발생하거나 그러한 인상을 줄 가능성이 있는 경우, 공급업체는 Corning의 윤리강령 전용 번호 (888) 296-8173 또는 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)을 통해 이러한 관계를 공개하여야 합니다.

#### 5. 정보 공개

모든 사업 거래를 투명하게 수행해야 하며 공급업체의 장부와 기록에 정확하게 반영해야 합니다. 노동, 보건, 안전, 환경 관행, 사업 활동, 구조, 재무 상황 및 실적에 관한 정보는 해당 규정과 일반적인 업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망에서 기록 위조, 또는 조건이나 관행의 허위 진술은 용납될 수 없습니다. 공급업체와 Corning 직원에 관련된 데이터는 관련 법에 따라 보호됩니다.

#### 6. 지적재산

지적재산권을 존중해야 합니다. 지적재산권을 보호하는 방식으로 기술과 노하우를 이전해야 하며, 고객과 공급업체 정보를 보호해야 합니다. 공급업체는 Corning의 기밀 정보가 부적절하게 사용되거나 공개되지 않도록 합리적인 수준에서 보장하는 절차를 마련, 유지해야 합니다.

#### 7. 공정 경쟁

공급업체는 자사의 비즈니스 활동에 적용되는 독점금지법을 준수해야 합니다. 따라서 Corning과의 비즈니스 측면에서 공급업체는 가격, 판매 약관이나 조건, 생산, 유통, 판매 지역이나 고객과 관련하여 경쟁 업체와 계약, 양해 또는 계획(서면 또는 구두)을 체결해서는 안 되며 가격, 마케팅 계획, 제조 비용, 기타 경쟁 정보를 경쟁 업체와 교환하거나 논의해서도 안 됩니다. 이러한 법률을 위반하는 공급업체에 대해서는 즉각적인 해지 및 법적 기소가 이루어집니다.

#### 8. 개인정보 보호

공급업체는 공급업체, 고객, 소비자 및 직원을 포함하여 거래하는 모든 사람의 개인 정보를 합리적으로 보호할 책임이 있습니다. 공급업체는 개인정보의 수집, 저장, 처리,

전송 및 공유와 관련하여 개인정보 보호 및 정보 보안 관련 법률 및 규정을 준수해야 합니다. [공급업체 다운로드 라이브러리](#)

## 9. 정보 보안

Corning의 정보 시스템, 전자 데이터 및 데이터 보안 위험이 되는 모든 것에 액세스하는 공급업체는 [공급업체 다운로드 라이브러리](#)에 있는 Corning의 공급업체 정보 보안 요구사항을 준수해야 합니다.

## 10. 신원 보호 및 보복 금지 프로그램

법에서 금지하는 경우를 제외하고, 공급자와 직원 내부고발자에 대한 기밀성, 익명성 및 보호를 보장하는 프로그램을 유지해야 합니다. 공급업체는 보복에 대한 두려움 없이 직원들이 우려사항을 제기할 수 있는 의사소통 절차를 갖춰야 합니다.

## 11. 책임 있는 광물 소싱

공급업체는 분쟁 영향 지역 및 고위험 지역(CAHRAs)에서 비롯된 공급망의 광물이 직접적 또는 간접적으로 무장 폭력에 자금을 대거나 이익을 주거나, 인권 유린에 기여하지 않도록 보장하는 정책을 시행해야 합니다. 그러한 정책과 실사의 범위에는 규제되는 "분쟁지역 광물"(탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금)과 코발트뿐만 아니라 분쟁 영향 지역 및 고위험 지역(CAHRAs)의 모든 광물에 대한 책임 있는 소싱이 포함되어야 합니다. 공급업체는 분쟁 영향 지역 및 고위험 지역(링크)의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 실사 지침을 준수하는 실사 프레임워크를 갖춰야 합니다. 고객이 요청할 경우, 공급업체는 자사의 책임 있는 광물 소싱 정책과 실사 조치를 공개해야 합니다. 공급업체는 이러한 기대치를 자체 공급업체에게도 확대해야 합니다.

## 건강 및 안전

공급업체는 업무 관련 부상과 질병의 발생을 최소화함으로써 안전하고 건강한 근무 환경을 조성하고 제품 및 서비스 품질, 생산 일관성, 근로 의욕을 고취하며 이직을 최소화해야 합니다. 공급업체는 건강 및 안전 사안을 식별하고 해결함에 있어 지속적인 근로자 의견과 교육이 필수적이라는 점을 인식합니다.

### 1. 산업 안전

적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제 장치, 예방적 유지 보수와 안전한 작업 절차(잠금장치 및 표시 포함) 및 지속적인 안전 교육을 통해 근로자가 안전 위험(예: 화학물질, 전기 기타 에너지원, 화재, 차량, 추락 위험)에 노출될 가능성을 확인하고, 평가하고, 통제해야 합니다. 이런 방법으로도 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우, 이러한 위험요소와 관련된 위험 관련 교육 자료와 적절한 개인 보호장비를 근로자에게 제공해야 합니다. 고위험 작업 환경에서 임산부/수유부를 배제하고, 작업 배당과 관련된 사람을 포함하여 임산부와 수유부에

대한 작업장의 건강 및 안전 위험을 제거하거나 감소시키고, 수유부에 대한 합리적인 편의시설을 포함하기 위한 합리적인 조치를 취해야 합니다. 안전 문제를 제기했다는 이유로 근로자를 징계하여서는 안 됩니다. 공급업체는 자사 작업장에서 발생할 가능성이 있는 비상 상황을 파악하고 비상 대응 계획 및 절차를 도입해야 합니다.

## 2. 비상 상황 대비

잠재적인 비상 상황과 사건을 파악하고 평가해야 하며, 비상 사태 보고, 직원 통보 및 대피 절차, 근로자 교육과 훈련, 적절한 화재 감지와 진압 장비, 막히지 않고 방해받지 않는 적절한 비상 출구 시설 및 복구 계획 등을 포함한 비상 계획과 대응 절차를 시행하여 그 영향을 최소화해야 합니다. 그러한 계획과 절차는 생명, 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 중점을 두어야 합니다.

## 3. 직업 상해 및 질병

공급업체는 직업 부상과 질병을 방지, 관리, 추적 및 보고하기 위한 절차와 시스템을 구축해야 하며, 여기에는 작업자의 보고를 장려하고, 부상과 질병 사례를 분류 및 기록하고, 필요한 치료를 제공하고, 사례를 조사하고, 그 원인을 제거하기 위한 시정 조치를 실시하고, 근로자의 업무 복귀를 촉진하는 조항 등이 포함되어야 합니다.

## 4. 산업 위생

공급업체는 통제 위계에 따라 화학적, 생물학적 및 물리적 작용제에 대한 작업자의 노출을 확인하고, 평가하고, 통제해야 합니다. 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제 장치를 통해 잠재적 위험을 제거 또는 통제해야 합니다. 그러한 수단으로 위험을 적절히 통제할 수 없을 때는 근로자에게 적절하고, 잘 관리된 개인 보호 장비를 제공하여 사용하도록 합니다. 보호 프로그램은 이러한 위험요소와 관련된 위험에 대한 교육 자료를 포함해야 합니다.

## 5. 힘든 육체적 노동이 요구되는 작업

수동 자재 취급, 무거운 것 들기나 반복적인 들기, 장시간 선 상태에서 매우 반복적이거나 힘이 드는 조립 작업 등을 포함한 육체적으로 힘든 작업은 해당 법에 따라 확인하고, 평가하고, 통제해야 합니다.

## 6. 장비 보호

생산 및 기타 기계류에 대해서는 안전 위험을 평가해야 합니다. 공급업체는 근로자가 사용하는 기계의 위험에 대비하여 물리적인 보호 장치, 연동 장치(interlock) 및 장벽을 제공하고 적절히 관리해야 합니다.

## 7. 위생, 식품 및 주택

근로자가 깨끗한 화장실, 음료수 및 식품의 위생적인 준비, 보관, 섭취 시설을 쉽게 이용할 수 있도록 해야 합니다. 공급업체나 노동 대리인이 제공하는 근로자 기숙사는 청결하고 안전하게 유지되어야 하며, 적절한 비상구, 목욕과 샤워용 온수, 적절한 조명과 난방 및 환기, 개인 용품과 귀중품을 보관하기 위한 안전한 개별 시설, 합리적인 출입이 확보된 개인 공간을 제공해야 합니다.

## 8. 건강 및 안전 소통

기계, 전기, 화학, 화재, 물리적 위험을 포함하여 근로자가 노출될 수 있는 모든 확인된 위험에 대해, 공급업체는 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해하는 언어로 적절한 작업장 건강과 안전 정보 및 교육을 제공해야 합니다. 근로자가 알 수 있고 접근 가능한 시설이나 장소에 건강과 안전에 관련된 정보를 게시하거나 비치해야 합니다. 작업을 시작하기 전에 모든 근로자에게 교육을 제공해야 하며 그 이후에도 정기적으로 제공해야 합니다. 근로자들에게 안전 우려사항을 제기하도록 장려해야 합니다.

### 환경

공급업체는 공공의 건강과 안전을 보호하는 동시에 지역사회, 환경 및 천연자원에 미치는 악영향을 최소화해야 합니다. 공급업체는 세계적 수준의 제품과 서비스를 공급하는 데 있어 환경 책임이 필수적이라는 점을 인식합니다.

#### 1. 환경 허가 및 보고

필요한 모든 환경 허가(예: 배출 감시), 승인, 등록을 취득하고, 관리하고, 최신 상태로 유지해야 하며, 그 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

#### 2. 유해 물질

안전한 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용, 재사용 및 폐기를 위해 해당 법이나 기준에 따라 사람이나 환경에 유해한 화학 물질이나 기타 물질을 확인하고, 라벨로 표시하고, 관리해야 합니다.

#### 3. 물질 제한

공급업체는 재활용과 폐기에 대한 라벨을 포함하여 생산과 제조 과정에서 특정 물질의 금지나 제한에 관한 모든 해당 법률과 규정과 고객 요건을 준수해야 합니다.

#### 4. 폐기물 및 배출

방출하거나 폐기하기 전에, 공급업체는 해당 법률과 기준에 따라 운영, 산업 공정 및 위생 시설에서 발생하는 폐기물과 배출을 감시, 통제 및 처리해야 합니다.

윤리강령은 영어로 작성되었으며 다른 언어로도 제공됩니다. 본 강령의 영문 버전과 번역문 간에 상충되는 내용이 있는 경우 영문 버전이 우선합니다.