

# 공급망 윤리규범

## 배경

어디서나 Thomson Reuters는 사업을 영위하는 국가들에서 우리에게 적용되는 많은 다양한 법과 규칙, 그리고 행동 기준을 준수하는 한편, 정직하고 뛰어난 판단력으로 사업을 수행하면서 올바른 일을 하고자 최선을 다합니다. 또한 우리는 우리의 윤리 기준과 동등한 윤리 기준에 의거하여 사업을 운영하고자 혼신하는 품질이 우수한 공급업체들과 굳건한 사업 관계를 발전시키는 데 전념하고 있습니다. 이를 통해 그들의 사업 운영 방식도 우리의 고객과 투자자, 우리가 서비스를 제공하는 전 세계 커뮤니티의 필요와 기대에 부합하게 하고자 합니다.

Thomson Reuters에서는 지속가능성에 대한 논의에 참여하고 우리 공급망 내에서 환경 점검을 시행함으로써 우리 고객과 투자자, 커뮤니티가 그들 스스로 보다 효율적이고 지속가능한 행동을 취하도록 장려하고 기후 과학에 부합하는 목표들을 설정할 수 있도록 격려할 것이라고 믿습니다.

Thomson Reuters는 글로벌 시장에서의 다양한 요구 사항들을 다루는 데 우리에게 도움이 되는 공급업체들을 적극적으로 참여시키고 소수 그룹의 이익을 위해 통합 금융을 실천하는 것을 장려함으로써 다양하고 지속가능한 사업이 번창할 수 있는 기회를 제공하는 데 협력하고 있습니다.

Thomson Reuters의 윤리적 가치와 그에 근거하여 우리가 사업을 수행하는 방식은 Thomson Reuters 임원, 이사 및 직원에게 모두 적용되는 [Thomson Reuters 업무 행동 및 윤리 규범](#)에 반영되어 있습니다..

[Thomson Reuters 공급망 윤리규범](#)은 특히 세계 각지에 있는 우리의 공급업체들(또는 “협력업체들”)에게 적용되고 공급망 전역에서 유사한 행동 기준을 권장하여 윤리적 발전에 기여하기 위한 것입니다.

## 공급업체의 요건

귀사는, Thomson Reuters 공급업체로서, 본 윤리 규범의 조항들을 준수해야 합니다.

## 정의

본 규범에서:

- “**공급업체**” 또는 “**협력업체**”란 Thomson Reuters 그룹에 속한 기업들 가운데 하나 또는 그 이상의 회사에게 재화 및/또는 서비스를 공급하는 회사, 합명회사 또는 개인을 의미합니다.
- “**근로자**”란 공급업체가 그 사업을 영위하기 위해 고용하거나, 채용하거나, 관여하게 하거나, 그 외 활용하는 일체의 개인을 의미합니다.

## 범위

본 규범의 조항은 (i) 해당 공급업체의 모든 계열사 및 (ii) 해당 공급업체의 대리인이나 하도급업체가 해당 공급업체나 그 계열사를 위해 서비스를 수행하는 경우에 한해서 해당 대리인 또는 하도급업체에게 동등하게 적용됩니다. 이에 따라, “근로자”라는 용어에는 해당 공급업체의 계열사 또는 해당 공급업체나 그 계열사의 하도급업체나 대리인이 고용하거나, 채용하거나, 또는 그 외 관여하게 하는 모든 개인이 포함될 수도 있습니다.

## 의무

### 1. 근로여부를 자유롭게 선택합니다

- 근로자는 자발적으로 일을 하며, 일하도록 강요나 구속을 받거나 징역 노동환경에서 비자발적으로 일을 해서는 안 됩니다. 공급업체는 여하한 형태의 인신매매를 하거나, 그에 관여하거나, 그로부터 이익을 누려서는 안 됩니다.
- 근로자는 공급업체나 그의 대리인에게 채용알선료나 기타 요금을 지급하도록 요구해서는 안

됩니다. 또한 근로자는 “예치금”이나 그의 신원증명서류(여권이나 운전면허증)를 공급업체에 제출할 필요가 없으며, 공급업체는 해당 신원증명서류에 접근하는 것을 거부해선 안됩니다. 근로자는 보복을 당하지 아니하고, 합당한 통지 후 언제라도 공급업체와 고용관계나 기타 근로관계를 자유롭게 해지할 수 있습니다.

- 가능한 모든 범주까지 현지 국가 법률과 관행에 의거하여 인정받는 고용관계나 독립적인 계약관계를 바탕으로 업무를 수행해야 합니다.

## 2. 결사의 자유 및 단체교섭권을 존중합니다

- 근로자는 현지 법률에 따라 자유롭게 집회에 참가하고, 그들이 선택한 노동조합이나 노동협의체에 가입하거나 그를 형성하거나 단체협상을 할 수 있는 권리를 가집니다. 또한 근로자는 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 가집니다.
- 공급업체는 노동조합과 노동협의체의 활동 및 그들의 조직적인 활동에 관련된 모든 해당 법률을 준수할 것입니다.
- 근로자의 대표는 차별, 보복, 위협이나 괴롭힘에 대한 두려움이 없이 근로조건 및 경영관행에 대하여 경영진과 공개적으로 의사소통하고 의견과 우려 사항을 나눌 수 있어야 합니다.
- 결사의 자유 및 단체교섭에 대한 권리가 해당 법에 의하여 제한될 경우, 해당 공급업체는 독립적이고 자유로운 결사와 교섭을 위한 정당한 다른 수단의 전개를 제한하지 않을 것입니다.

## 3. 근무 환경은 안전하고 건강하며 위생적이어야 합니다

- 근로자는 해당 산업 및 일체의 특정 위험 요소에 대해 전반적으로 파악해야 하며, 안전하고 건강하며 위생적인 근무 환경을 제공받아야 합니다. 근무 환경에 내재하는 위험 요소의 원인을 합리적으로 실행 가능한 한도 내에서 최소화함으로써, 근로자가 수행하는 작업 과정에서 유발되거나, 관련되거나, 또는 발생하는 근로자에 대한 사고와 부상 방지를 위한 적절한 조치가 취해질 것입니다. 위험 요소가 적절하게 통제될 수 없는 경우, 근로자는 적절하고, 잘 유지 관리된 개인보호장비를 제공받게 됩니다. 근로자는 안전 관련 우려 사항을 제기하는 것에 대해 징계를 받아서는 안 됩니다. 공급업체는 잠재적인 비상사태 상황과 사건을 확인하고 이에 대처하며 (적절한 화재 탐지 및 소방장비 및 적절한 대피시설을 포함하나 이에 제한되지 않음) 비상사태 계획과 대응절차를 이행해야 합니다.
- 근로자는 적절한 보건 및 안전관련 교육을 받습니다. 보건 및 안전관련 정보는 적절한 언어로 공급업체 시설에 명확하게 게시되어야 합니다.
- 근로자는 깨끗한 화장실 시설 및 식수를 이용할 수 있을 것이며, 해당되는 경우, 식품 저장을 위한 위생시설이 제공될 것입니다.
- 주거 시설이 제공되는 경우, 이는 깨끗하고 안전해야 하며 근로자의 기본적인 필요를 충족해야 합니다.
- 공급업체는 고위급 경영진 대표에게 보건과 안전에 대한 책임을 부과할 것입니다.
- 공급업체는 해당 보건 및 안전 법률과 규정을 준수하는 방식으로 영업을 하도록 기대됩니다.

## 4. 미성년 노동은 허용되지 않습니다

- 공급업체는 미성년의 노동력을 이용하지 않습니다. “미성년”이란 용어는 (a) 15세 미만 또는 (b) 해당 국가의 최소 취업연령 중, 더 많은 나이가 적용되는 사람을 말합니다.
- 18세 미만의 근로자는 야간 근무조나 위험 환경에서의 근로를 포함하여 그의 건강이나 안전을 위험에 빠뜨릴 수 있는 작업을 수행하지 않습니다.

## 5. 임금 및 복리혜택

- 근로자가 지급받는 임금과 복리혜택은 최저임금, 시간 외 근무수당과 법적으로 지급되어야 하는

혜택과 관련된 법률을 포함하여 해당 임금관련 법률을 준수합니다.

- 모든 근로자는 그들이 고용되기 전에 자신의 임금과 수당에 관해 이해하기 쉬운 서면 정보를 제공 받을 것이며, 그들이 임금을 지급받을 때마다 해당 급여 지급주기 동안 자신의 임금에 대한 세부내역에 관해 급여명세서나 기타 문서 형태로 제공 받을 것입니다.
- 징계 수단으로서 임금을 차감하는 것은 허용되지 않으며, 관련 근로자의 명백한 허가 없이 해당 법에서 규정하지 않는 일체의 임금 차감은 허용되지 않습니다.

## 6. 근무 시간은 과도하지 않아야 합니다

- 근무 시간은 현지 법률이 정한 최고시간을 초과하지 않아야 합니다. 근로시간은, 비상사태나 특이한 상황이나 근로자가 더 많은 시간을 근무하기로 자발적으로 선택하여 강요받지 아니한 경우를 제외하고는, 주당 60시간을 초과하지 아니하며, 공급업체는 최대 근무시간과 관련된 해당 법률을 지속적으로 준수해야 합니다. 근로자는 주당 7일 동안 최소한 하루를 쉬도록 허용됩니다.

## 7. 어떠한 차별 관행도 용납되지 않습니다

- 공급업체는 괴롭힘과 불법적인 차별이 존재하지 않는 근로조직을 만들기 위하여 노력합니다. 공급업체는 인종, 피부색, 종교, 나이, 성별, 사회적 성별, 임신, 결혼 여부, 성적 취향, 성적 정체성과 표현, 출신국가, 시민권 보유 여부, 장애, 참전용사 여부 또는 해당 법률이나 규정이 보호하는 기타 모든 분류에 근거하여 보상, 교육 제공, 승진, 해고 또는 퇴직과 같은 고용 및 채용 관행에서 차별을 두지 아니합니다.

## 8. 가혹하거나 비인도적인 처우는 용납되지 않습니다

- 신체적 상해나 체벌, 신체적 상해의 위협, 성희롱이나 기타 괴롭힘 및 언어 폭력이나 기타 형태의 협박은 엄격히 금지될 것입니다.

## 9. 뇌물수수 및 부정부패방지

- 공급업체는 미국 해외부패방지법(U.S. Foreign Corrupt Practices Act)과 영국 뇌물수수금지법(UK Bribery Act)을 포함하나 이에 국한되지 않는 모든 해당 뇌물수수 및 부정부패 방지법을 항상 준수할 것입니다.
- 공급업체는 다음에 대한 수락, 제안, 약속, 지급, 허가 또는 승인을 하지 않을 것입니다.
  - 뇌물, 급행료, 사례금, 불법 정치기부금,
  - 부당한 이득을 확보하거나 유지하기 위한 현금, 물품, 서비스, 향응, 고용, 계약, 또는 기타 가치 있는 것, 또는
  - 일체의 기타 불법적이거나 부당한 지급액이나 혜택.
- 공급업체는 사업기록 및 지급액에 대한 모든 요청이 거래, 지출 및/또는 수행된 서비스를 완전하고 정확하게 반영토록 해야 합니다. 모든 지급액이나 실비환급요청서에는 발생한 경비나 비용 및/또는 공급업체나 Thomson Reuters를 대신하여 수행된 작업을 자세하게 명시한 승인받은 서면 영수증, 청구서 또는 기타 적절한 문서가 증빙되어야 합니다.
- 공급업체는 Thomson Reuters를 대신하여 또는 Thomson Reuters가 제공한 자금에서 지급된 모든 금액(선물, 식사, 유흥이나 가치가 있는 여하한 것을 포함)에 대하여 서면장부를 유지해야 합니다. 공급업체는 요청을 받는 경우 Thomson Reuters에게 이러한 장부의 사본을 즉시 제공해야 합니다.
- 공급업체는 평판이 좋은 근로자를 고용할 것이며, 이들이 이러한 요건을 이해하고 준수하도록 보장할 것입니다.

## 10. 공급업체의 다양성과 지속가능성

- 공급업체는 다양한 공급망을 활용하고 공급망 다양성에 따라 근로자들을 교육할 것입니다. 또한 요청이 있는 경우 Thomson Reuters에 다양성을 인정받은 공급업체와의 지출 내역 및 가능하다면 해당 다양성 카테고리의 상세 내역을 담은 분기별 보고서를 제출할 것입니다.
- 공급업체는 과학 기반 목표 이니셔티브(Science Based Targets Initiative)에서 확인된 목표를 포함해 국제적으로 인정된 기후 과학에 따라 목표를 설정하는 환경 지속가능성 프로그램을 도입했습니다(또는 2025년 말까지 도입할 것입니다).
- 공급업체는 적용되는 환경 법률 및 규정을 준수하는 방식으로 영업합니다. 상기와 같은 법률 및 규정 준수에는 대기, 수중 및 고형 폐기물, 유해 폐기물, 전자용품 폐기물과 에너지 효율/이산화탄소 배출량이 포함되나 이에 제한되지 않습니다.

## 11. 준수보장, 질문 및 우려사항 보고

- 공급업체는, 요청을 받는 경우, 본 규범의 준수를 지원하는 관련 정보와 데이터를 Thomson Reuters에게 제공합니다.
- 공급업체는, 해당 보고에 적용되는 현지 법률과 기타 법률 제한에 따라 업체가 알게 된 본 규범의 모든 위반사항을 Thomson Reuters에게 즉시 보고해야 합니다. 공급업체나 그의 여하한 근로자는 본 규범의 위반사항을 보고하거나 규범에 대해 질문을 하려면 다음의 Thomson Reuters 업무 행동 및 윤리규범 핫라인 번호나 온라인 웹사이트를 이용할 수 있습니다: +(1) 877.373.8837(미국과 캐나다 외부의 국가에서는 미국과 캐나다 지역 통화에 사용된 국가번호 1을 누르기 전에 해당 국가번호를 눌러야 함), 온라인 사이트: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>. 비밀은 적절한 검토를 해야 할 필요성에 따라 가능한 한 최대한으로 유지될 것입니다. 공급업체는 선의에 입각하여 그의 여하한 근로자가 본 규범의 위반이라고 합리적으로 믿는 바를 보고하는 경우 그에게 보복을 하지 않을 것입니다.