

제품의 공급에 관한

C&A

행동 강령



주의: 본 문서는 영어 문서의 번역본입니다. 법적으로 구속력이 있는 문서는 원문 영어 버전입니다.

- 2015년 4월 -



서문

C&A의 비즈니스 모델은 알맞은 가격에 고품질의 패션 상품을 제공하는 것입니다.

우리는 높은 수준의 비즈니스 건전성을 견지하고 사람과 환경을 존중하면서 지속 가능한 방법으로 이를 실현하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 이것이 C&A와 공급업체가 장기적으로 성공을 계속 유지할 수 있는 유일한 방법이라고 굳게 믿습니다.

상품의 공급을 위한 행동 강령(이하 '행동 강령')은 C&A가 법률 준수, 노동 관행, 환경 성과 및 부패 방지에 관하여 공급 업체에게서 기대하는 바를 서술합니다. 품질 기준, 제품 표준 및 납품 지침과 같은 다른 사항에 관련된 요구는 다른 정책과 가이드라인에서 다루고 있습니다.

행동 강령의 요구 사항은 행동 강령에 대한 지원 가이드라인(The Supporting Guidelines to the Code of Conduct)에 추가로 설명되어 있습니다. 요구 사항은 C&A를 위해 상품을 생산하는 모든 업체에 적용됩니다¹. 이 행동 강령의 규정이 최고 표준이 아니고 최소 표준이라는 것을 인지하는 것이 중요합니다. C&A는 공급 업체가 근로 조건과 환경 성과의 지속적인 개선을 목표로 할 것으로 기대합니다.

1. 생산 시설, 자회사, 계열사 및 대리인을 포함합니다. 요구 사항은 C&A를 위한 생산뿐만 아니라 다른 제 3자를 위한 생산에도 적용됩니다.



요구 사항

C&A는 The UN Global Compact
의 10대 원칙을 준수합니다.

C&A는 공급 업체가 책임 있는 자세로 작업을 수행하고, 사람과 환경을 보호하기 위해 모든 노력을 다할 것으로 기대합니다. 아래의 표는 행동 강령의

요구 사항의 요약

1. 법규 준수

- 항상 국가 및 기타 해당 법률 준수
- 지적 재산권에 대한 존중

2. 노동

- 아동 노동 금지
- 고용 차별 금지
- 강제 노동 금지
- 결사 및 단체 교섭의 자유에 대한 존중
- 가혹하고 비인간적 대우 금지
- 안전하고 위생적인 작업 환경
- 취약 계층에 대한 특별한 배려
- 정규 고용
- 제 날짜에 생활 임금 지불
- 과도한 근무 시간 금지

3. 환경

- 법적 요구 사항 준수
- 환경 성과의 관리
- 에너지와 물 효율성 개선
- 자연환경으로 폐기물 및 배출 감소
- 연쇄적 공급 과정에서의 유해 화학 물질의 감소

4. 부패 방지

- 뇌물 및 부패 금지



1. 법규 준수

- 법률의 규정과 행동 강령이 동일한 주제에 대해 언급하는 경우, 공급 업체는 근로자 또는 환경에 더 큰 보호를 제공하는 조항을 적용해야 합니다.
- 공급 업체는 항상 국가와 기타 관련 법률을 준수해야 합니다.
- 공급 업체는 지적 재산권이 존중되고, 불법 복제품이 제공 또는 생산되지 않도록 보장해야 합니다.

2. 노동

이 부문의 요구 사항은 the International Labour Organisation, the Global Social Compliance Programme 및 the Ethical Trade Initiative Base Code의 표준을 기반으로 하고 있습니다.

C&A는 인권을 존중하며, 인권 남용에 연루되는 것을 원하지 않습니다. C&A는 공급 업체가 근로자들의 인권을 존중하고 이 부문의 요구 사항을 준수 할 것으로 기대합니다.

2.1. 아동 노동

- 근로자는 최소한 16세 또는 현지 법에 의해 요구되는 나이 이상이어야 하고, 의무 교육에 대한 규정을 지켜야 합니다.
- 위험한 작업을 수행하는 근로자 또는 야간에 작업하는 근로자는 18세 이상이어야 합니다.

2.2. 차별

- 공급 업체는 고용에 관한 차별에 참여하거나 지원하거나 용인해서는 안 됩니다².
- 근로자를 구별하기 위해 유일한 근거는 개인의 특성 보다는 일을 수행하는 능력과 의지이어야 합니다³.

2.3. 강제 노동

- 근로자는 자발적으로 일해야 하며, 이는 숙박, 도제 계약, 죄수 노동을 포함한 모든 형태의 강제 노동은 금지되어 있음을 의미합니다.
- 공급 업체는 합리적인 통지 후에 근로자가 고용 계약을 종료 할 수 있도록 해야 합니다.
- 공급 업체는 보증금의 요구, 신분 증명 서류를 보관 또는 임금을 유보함으로써 고용의 자유로운 선택을 침해하지 않아야 합니다.

2. 신규 채용, 고용, 교육, 근로 조건, 업무 배정, 보상, 승진, 징계, 퇴직 및 은퇴를 포함합니다.

3. 이러한 개인의 특성은 성별, 연령, 종교, 결혼 여부, 인종, 계급, 사회적 배경, 질병, 장애, 임신, 인종과 출신 국가, 국적, 노동 조합을 포함한 근로자 단체의 회원, 정치 단체 가입 그리고 성적 성향을 포함하나 이에 한정되지 않습니다.



2.4. 결사의 자유

- 공급 업체는 근로자의 표현에 대해 개방적이고 협력적인 태도를 취하여 근로자 자신이 선택한 노동 조합을 형성 또는 가입하고 단체 교섭을 할 수 있도록 해야 합니다.
- 공급 업체는 근로자 대표가 대표자로서의 기능을 수행하게 하기 위하여 작업장 출입을 허용해야 합니다.
- 결사 및 단체 교섭의 자유에 대한 권리가 법에 의해 제한되어 있는 경우, 공급 업체는 근로자가 다른 형태의 근로자 대표와 협상을 마련하도록 도와야 하며 방해하지 말아야 합니다.
- 공급 업체는 내부 산업 분쟁 및 직원의 불만을 해결하기 위해 효과적인 고충 처리 제도를 시행해야 합니다.

2.5. 혹가혹하고 비인간적인 대우

- 공급 업체는 근로자를 존엄과 존중으로 대우하고, 괴롭힘, 희롱⁴, 협박, 폭력, 체벌 또는 어떤 종류의 학대⁵에 관여하거나 용인하지 않아야 합니다.
- 공급 업체는 징계 조치가 적절한지, 그리고 신체적 또는 정신적 처벌이 포함되어 있지 않은지를 확인해야 합니다.
- 공급 업체는 문서화 된 징계 절차를 제정하여 근로자들에게 명확하게 설명하고, 모든 징계 사항의 기록을 보관해야 합니다.

2.6 보건 및 안전

- 공급 업체는 충분한 조명, 난방 및 환기가 갖추어진 안전하고 위생적인작업 장소를 제공해야 합니다.
- 공급 업체는 화학 물질의 안전한 취급 및 저장, 기계 및 장비의 안전, 전기 안전, 제공된 거주용 시설을 포함한 건물의 안전, 내구성 및 안정성을 확실하게 하고 화재에 대한 적절한 안전 장치를 마련하므로 작업 과정에서 발생하는 건강상의 사고 및 부상을 방지 할 수 있는 예방 조치를 취해야 합니다.
- 공급 업체는 근로자에게 화재 안전 교육, 폐기물 관리 및 화학 물질 및 기타 위험 물질의 취급에 대한 교육을 포함한 정기적 보건 및 안전 교육을 실시해야 합니다.
- 공급 업체는 깨끗한 화장실 시설, 식수 및 해당되는 경우 음식 준비와 저장을 위한 위생적인 시설을 이용 할 수 있도록 준비해야 합니다.
- 기숙사가 제공되는 경우, 기숙사는 깨끗하고 안전하며 근로자의 기본적 필요를 충족해야 합니다.

2.7. 취약 계층 보호

- 공급 업체는 여성, 재택 근로자, 파견 근로자, 비정규직 근로자, 이주 근로자와 같이 노동 남용에 가장 취약한 근로자들의 권익에 특별한 배려를 해야 합니다.
- 재택 근로자들을 고용하는 공급 업체는 행동 강령에 대한 지원 가이드라인에 포함된 재택 근로자의 사용에 대한 C&A 가이드라인을 준수해야 합니다.

4. 성희롱을 포함합니다.

5. 신체적, 심리적 및 언어적 학대를 포함합니다.



2.8. 정규 고용

- 공급 업체는 국가 법률과 관례를 통해 확립된 공인된 고용 관계에 근거하여 근로자를 고용해야 합니다.
- 공급 업체는 이러한 관계에서 발생하는 법적 의무를 피하려고 해서는 안 됩니다⁶.

2.9. 임금

- 공급 업체는 법정 최저 및/또는 업계 벤치마크 표준을 충족 또는 초과하는 임금, 초과 근무 수당, 및 복리후생비를 지불하고 유급 휴가를 주므로 근로자에게 보수를 주어야 합니다.
- 공급 업체는 모든 초과 근무에 대해 일반적 근무 수당의 125% 이상 또는 법으로 요구된다면 그 보다 더 높은 프리미엄 수당으로 보수를 주어야 합니다.
- 임금 및 보수는⁷ 정기적으로 제 날짜에 지불되어야 하며 기본적 필요를 충족시키기에 충분해야 하고 근로자와 그들의 가족을 위해서 일부 자유 재량에 의한 소득을 제공해야 합니다.
- 공급 업체는 근로자에게 고용이 시작되기 전에, 임금을 포함한 고용 조건에 대해 서면으로 이해하기 쉬운 정보를 제공하고 임금을 지불 할 때마다 임금의 세부 사항을 제공해야 합니다.

2.10. 근무 시간

- 공급 업체는 표준 근무 시간을 계약서에 명시해야 하며 국가 법률 또는 단체협약과 부합하는 근무 시간으로 초과 근무 시간을 제외하고 일주일에 최대 48시간이어야 합니다.
- 공급 업체는 초과 근무 시간을 책임감을 가지고 사용해야 하며 정기적으로 초과 근무를 요청하지 말아야 하고 그 초과 근무가 자발적임에 동의하며 따라서 근로자가 초과 근무를 하도록 강요하지 않아야 합니다.
- 근무 시간은 확실히 예외적이고 예측할 수 없는 상황을 제외하고 모든 7일 기간 중에 60시간을 초과할 수 없습니다⁸.
- 공급 업체는 근로자가 매 7일의 기간에 적어도 하루⁹ 휴식을 취할 수 있도록 허용해야 하며 법정 공휴일을 지켜야 합니다.

6. 부적절하게 적용된 수습 제도 남용 또는 기간제 계약의 과도한 사용을 예로 들 수 있습니다.

7. 표준 근무 시간(즉, 초과 근무 제외)에 대한 부분입니다.

8. 또한 다음과 같은 조건을 모두 충족해야 합니다.

1) 국가 법에 의해 허용,

2) 단체 협약에 의해 허용,

3) 근로자의 건강과 안전을 보호하기 위한 안전조치를 취한 경우.

9. 또는 국가의 법률에 허용된 경우 14일 기간에 2일.



3. 환경

C&A는 좋은 환경 성과가 산업의 미래의 성공을 위한 전제 조건이라고 믿습니다. 따라서, C&A는 공급 업체가 규정의 준수를 넘어 적극적으로 환경 성과를 관리할 것으로 기대하고 있습니다. 필요한 경우, C&A는 규정의 준수를 달성하는 데 도움을 주기 위해 공급 업체와 긴밀하게 협력할 것입니다.

3.1. 법규 준수

- 공급 업체는 모든 관련 지역 및 국가의 환경 보호 법률과 규정을 준수하고, 국제 환경 보호 기준을 충족하는 것을 목표로 해야 합니다.
- 공급 업체는 필요한 모든 환경 허가를 취득하고, 허가를 최신으로 업데이트해야 합니다.

3.2. 환경 성과 관리

- 공급 업체는 환경 관리 시스템을 시행하여야 하며¹⁰ 고위 경영 담당자에게 환경 성과에 대한 책임을 맡겨야 합니다.
- 공급 업체는 에너지 및 물의 사용과 환경으로 배출 및 방출과 폐기물의 처리를 측정하고, 요청이 있을 경우 C&A에게 그 정보를 공개해야 합니다.
- 공급 업체는 비즈니스 의사 결정에 환경에 미치는 영향을 반영하고 환경 성과를 향상하기 위한 점진적 접근 방식을 채택하며 자신들의 공급 업체 및 하청 업체에게 같은 요구를 해야 합니다.

3.3. 자원 사용 및 기후 변화

- 공급 업체는 건물, 운송 및 생산에서 에너지 효율성을 지속적으로 개선하기 위한 조치를 취해야 하고, 재생 가능하거나 또는 탄소 집약도가 낮은 에너지를 사용하기 위한 합리적인 노력을 해야 합니다.
- 공급 업체들은 자신들의 구매 결정이 산림 파괴, 동물 학대 또는 취약한 생태계 또는 멸종 위기종에게¹¹ 악영향을 주지 않도록 합당한 노력을 해야 합니다.
- 습식 공정을 이용하는 공급 업체는 지속적으로 물 효율성을 개선하기 위한 조치를 취해야 합니다.

3.4 폐기물 및 배출

- 공급 업체는 설계와 운영 효율성을 통해 폐기물을 줄이고, 가능한 한 재사용 및 재활용을 촉진하기 위한 조치를 취해야 합니다.
- 공급 업체는 폐수를 방출하기 전에 적절하게 처리하고 국가 및 지역의 모든 배수 준수 기준을 충족하기 위해서 필요에 따라 폐수를 테스트하고 C&A의 요청이 있을 때 이해관계자들과 폐수 품질 데이터를 공유해야 합니다.
- 공급 업체는 소음 공해와 공기, 토양 및 지하수로의 배출을 최소화하기 위한 조치를 취해야 합니다.

10. 환경 관리 시스템은 환경 성과에 대한 문서화된 정책과 계획 도구 그리고 측정, 관리 및 보고에 대한 절차의 집합입니다.

11. CITES 및 IUCN의 적색 목록을 따릅니다.



3.5. 유해 화학 물질

- 공급 업체는 연쇄적인 생산 및 공급 과정에서 유해 물질의 제거를 위해 C&A와 자신들의 공급 업체와 협력해야 합니다.

4. 부패 방지

C&A는 공급 업체가 사업 관행에서 높은 윤리적 기준을 준수할 것으로 기대하고 있다.

- 공급 업체는 모든 관련 뇌물 수수 및 부패 방지법을 준수해야 합니다.
- 공급 업체는 반부패 정책 및 절차가 수립되어 있어야 하며 이것이 효과적으로 운영되고 있는지 보장하기 위해 정기적으로 검토해야 합니다.
- 공급 업체는 편의 제공을 포함하여 뇌물을 제공, 지불, 요청 또는 수락하지 않아야 합니다.



행동 강령의 준수 에 대한 보장

C&A는 행동 강령의 요구 사항을 완벽하게 준수하는 것이 도전일 수 있다는 것을 인정하지만 그러나 이것이 C&A와 공급 업체 모두의 미래의 상업적 성공을 위해 중요하다고 믿습니다.

행동 강령을 준수하는 것은 우리의 품질 기준 또는 납품 조건을 충족하는 것 못지 않게 중요합니다. C&A는 개방적이고 정직하고 지속적인 개선에

최선을 다하는 공급 업체와 같이 진지하게 노력할 것이며 요구 사항을 달성하도록 그들을 지원할 것입니다.

1. 성과 관리

- 공급 업체는 능동적으로 행동 강령의 준수를 관리할 수 있는 효과적인 관리 시스템을 가지고 있어야 하며 고위 경영 담당자에게 준수에 대한 책임을 맡겨야 합니다.
- 공급 업체는 행동 강령의 요구 사항을 근로자에게 알리고 관리자와 감독자에게 이를 달성하는 방법에 대해 교육해야 합니다.
- 공급 업체는 정기적으로 내부 평가를 실시해야 합니다.
- 공급 업체는 하청 업체의 행동 강령 준수를 보장할 책임이 있습니다.
- 공급 업체는 생산을 시작하기 전에 본 공장이나 하청 공장의 모든 생산 시설에 대해 C&A의 승인을 받아야 합니다. 승인 되지 않은 생산 시설의 사용을 엄격히 금지합니다.
- 공급 업체는 C&A의 사전 서면 동의 없이 생산 공정의 어떤 부분도 하청을 줄 수 없으나 다만 a) 하청 업체가 행동 강령을 준수하기로 동의하고, b) 하청 업체가 감사를 통과한 경우에만 가능합니다.



2. 모니터링 및 투명성

- 공급 업체는 사전 통보 여부에 관계없이 C&A 및/또는 그 대리인이 평가를 수행하는 것을 허용해야 합니다.
- 공급 업체는 평가 중에 협조적이고 투명해야 하며, 근로자, 기록, 작업 구역 및 해당되는 경우 기숙사에 자유롭게 접근할 수 있게 해야 합니다.
- 공급 업체는 비공식적 상황에서 근로자 인터뷰가 진행될 수 있도록 허용해야 하며 질문에 대답하는 방법에 대해 근로자에게 코치하지 않아야 합니다.
- 공급 업체는 완전하고 정확한 기록을 유지하여¹² 준수를 효과적으로 평가할 수 있게 해야 하며 정보를 조작하거나 운영의 상태를 허위로 보여줘서는 안 됩니다.
- 공급 업체는 C&A가 공급 업체와 생산 시설의 이름 및 위치 그리고 행동 강령에 관한 성과에 대한 정보를 제3자에게 통보하는 것을 허용해야 합니다.
- C&A의 요청이 있을 때 공급 업체는 C&A 및/또는 그 대리인이 자신들의 공급 업체 및 하청 업체의 감사를 수행할 수 있도록 협조해야 합니다.

3. 제재

- C&A는 공급 업체, 공장 근로자 및 C&A 직원을 포함한 모든 이해 관계자가 비윤리적인 행위와 행동 강령의 위반 사항을 C&A 최고 경영진에게 신고할 수 있는 the Fairness Channel이란 이름의 기밀 내부 고발 시스템을 가지고 있습니다.
- 행동 강령을 위반한 경우, C&A는 공급 업체에게 개선 계획을 개발하도록 요청할 것이고 필요하면 C&A의 지원도 제공할 것이며 위반의 유형에 따라 다른 어느 특정 기간 내에서 개선 계획을 시행하도록 요청할 것입니다.
- 아동 노동, 강제 또는 죄수 노동, 뇌물, 사기, 위조 부품 사용, 승인 받지 않은 생산 시설의 사용을 포함하며 이에 제한되지 않는 극심한 위반의 경우 및/또는 동등한 개선 계획을 계속 시행하지 않을 경우에는 C&A는 이미 발주한 주문의 취소를 포함하여 공급 업체와 비즈니스 관계를 종료할 수 있는 권리를 보유합니다.
- C&A는 공급 업체의 하청 업체를 포함한 공급 업체의 행동 강령 위반으로 인해 발생한 수입 및/또는 이익의 손실을 포함하여 C&A에게 발생한 손해 및 비용에 대한 책임을 공급 업체에게 부담하게 할 것입니다.

C&A는 더 나은 노동 조건과 환경 성과를 향해 함께 노력하기 위해 성실하게 최선을 다하는 공급 업체와 장기적인 관계를 구축하기를 원하며, 그들이 직면한 어려움을 극복하도록 그들을 도울 것입니다, 행동 강령의 이행을 위한 추가 설명과 지침은 행동 강령에 대한 지원 가이드라인을 참조하시기 바랍니다. 이 가이드라인은 정기적으로 업데이트됩니다

12. 예를 들면 작업 시간 기록 및 급여 문서가 있습니다.

