



# 도입(Introduction)

((●))

## 적용 대상(Applicability)

본 "Deloitte 공급자 행동강령"(Deloitte Supplier Code of Conduct, 이하 "행동강령"이라 한다)은 딜로이트에 재화 또는 용역을 제공하는 모든 개인이나 법인(이하 "공급자"라 한다)에게 적용됩니다.

# 강령(Principles)



## 개관(Overview)

딜로이트는 딜로이트와 거래하는 공급자가 비즈니스 뿐 아니라 딜로이트 임직원, 그리고 지역 사회에 유익한 일을 하고자 하는 딜로이트의 약속을 지지할 것으로 기대합니다. 본 행동강령에는 딜로이트가 공급자에게 기대하는 역할이 명시되어 있습니다. 딜로이트와 공급자 간에 체결하는 계약에 본 행동강령에서 다루고 있는 내용이 포함될 수 있으며, 만약 계약 조항 중에 본 행동강령 보다 더 엄격한 내용이 있다면 해당 계약 조항이 더 우선 적용됩니다.

공급자는 비즈니스를 운영하거나 수행하는 관할 지역의 해당 법률을 준수하는 프로세스를 이해하고 구축해야 합니다. 해당 법률과 본 행동강령이 동일한 내용을 다루는 경우, 공급자는 법적으로 허용되는 범위 내에서 본 행동강령의 의도가 보다 적절하게 적용될 수 있도록 해야 합니다.

모든 공급자는 비즈니스 운영과 관련하여 이러한 기준에 부합할 것으로 기대됩니다. 공급자는 본 행동강령의 기대에 부합하고 이를 준수하는 정책을 수립하고 시행해야 합니다. 또한, 공급자는 자체 공급망(Supply Chain)내에서도 이와 유사한 기준을 적용할 것이 기대됩니다.

본 행동강령 위반은 엄정하게 다루어 지며, "위반사항 보고(Reporting violations)" 부분에 규정된 바에 따라 위반사항 발견 시 딜로이트에 보고해야 합니다. 본 행동강령을 위반한 경우, 공급자가 자체 조직 및 공급망에 대한 감사, 그 결과에 대한 보고, 시정 조치 계획(corrective-action plans) 수립 권고 또는 요구, 비우선협상대상자(nonpreferred supplier) 지정 또는 이와 유사한 조치가 공급자에게 취해질 수 있습니다. 경우에 따라서는 딜로이트와의 계약이 종료될 수도 있습니다.



## 인권(Human rights)

### 인도적 대우(Humane treatment)

공급자는 품위와 존중으로 근로자를 대우해야 하며, 그러한 근무환경을 훼손해서는 안됩니다.

### 괴롭힘(Harassment)

공급자는 직장 내 괴롭힘(성희롱 포함) 또는 괴롭힘 신고에 대한 보복을 포함하여 괴롭힘을 용납하지 않는 문화와 근무환경을 조성해야 합니다.



## 노동(Labor)

### 강제 노동(Forced Labor)

공급자는 근로자 개인의 의사에 반하여 강제적으로 근로하게 하거나 위협 또는 강압적으로 업무/서비스 제공을 요구하는 것이 금지됩니다. 근로는 근로자가 자유롭게 합의한 조건에 따라 이루어져야 합니다. 공급자는 근로자의 신원이나 이주 관련 문서에 대한 근로자의 접근을 불허하거나 파기, 은폐, 압수 또는 거부해서는 안 됩니다. 공급자는 이주 노동자에게 채용 또는 이주 과정과 관련된 비용이나 수수료를 부담하도록 요구해서는 안 됩니다.

### 아동 노동(Child labor)

공급자는 아동으로부터 노동을 착취하거나 15세 미만 또는 법정 최소 근로 연령 가운데 더 엄격한 기준보다 어린 자를 고용하는 것이 금지됩니다. 18세 미만의 자를 고용하는 경우에는 이들의 법정 의무교육에 지장을 주어서는 안 되며, 업무 성격이나 근무환경이 이들의 건강, 안전 또는 도덕성에 해를 끼치게 해서도 안 됩니다.

### 차별(Discrimination)

공급자는 모든 근로자에게 동등한 기회를 제공하는 조직 문화를 육성해야 합니다. 공급자는 근로자에 대한 불법적인 차별을 용인해서는 안 됩니다. 근로자 및 입사 지원자는 업무수행 능력에 따라 공정하게 평가를 받는 것이 기대됩니다.

### 임금, 근로 시간 및 기타 조건(Wages, working hours, and other conditions)

공급자는 법정 최저 임금 또는 산업 분류 별 임금 기준 가운데 더 엄격한 기준에 부합하는 임금, 법정 휴식 시간/휴가 부여, 건강 및 안전에 관한 사항 등을 포함한 포괄적인 근로 조건에 적용되는 모든 법률, 규정 및 기준을 준수해야 합니다.

### 결사의 자유와 비보복(Freedom of association and non-retaliation)

공급자는 비즈니스 기준을 명확하게 이해해야 하며, 보복, 협박 또는 괴롭힘의 위협 없이 근로자가 경영진과 공개적으로 의사소통 할 수 있는 명확한 채널이 있는 환경을 조성해야 합니다. 또한, 공급자는 결사의 자유에 대한 근로자의 법적 권리를 존중해야 하며 근로자가 합법적으로 노동조합을 조직하고 가입할 권리를 침해해서는 안 됩니다.

### 건강 및 안전(Health and safety)

공급자는 근로 조건에 대한 최소 법적 요구 사항을 충족하는 것 이외에도 안전하고 건강한 근무환경을 제공하고(예: 청결한 시설, 적절하게 유지 관리되는 장비, 충분한 조명 및 환기 시설), 사고 및 부상을 예방하기 위해 필요한 예방 조치를 취해야 합니다.



## 환경(Environment)

### 자원 효율성 및 폐기물 최소화(Resource efficiency and waste minimization)

공급자는 원료, 에너지, 물 및 연료를 포함한 자원 효율성을 개선하고 자원 소비를 줄이도록 노력해야 합니다. 공급자는 생성된 폐기물을 제거 또는 감소시키고 매립지 전환, 재사용 및 재활용을 높이기 위해 합리적인 노력을 기울여야 하고, 환경에 부정적인 영향을 줄이도록 환경 친화적 혁신 및 운영 방식을 개발하고 사용하는 것이 권장됩니다.

### 오염 및 배출 감소(Pollution and emissions reduction)

공급자는 온실 가스 및 독성, 유해 오염 물질의 배출을 최소화하기 위해 합리적인 조치를 취해야 합니다. 공급자는 온실 가스 배출량을 추적하고 파리기후변화협정에 따른 온실 가스 감축 목표를 설정하는 것이 권장됩니다.



## 정직성, 윤리, 반부패(Integrity, ethics, and anti-corruption)

### 비즈니스 정직성(Business integrity)

공급자는 불법적이거나 비윤리적인 행동을 해서는 안되며, 공정한 사업 경영 기준을 준수해야 합니다. 공급자는 근로자와 계약 업체가 비윤리 행동을 보고할 수 있도록 자체 기밀 프로세스를 유지하기 위해 노력해야 합니다.

### 부패/뇌물 수수/금융 범죄(Corruption/ bribery/ financial crimes)

공급자는 뇌물을 수수해서는 안되며, 딜로이트를 포함하여 다른 당사자가 국내외 부패방지법 등 관련 규정을 위반하여 뇌물을 수수하거나 수수할 수 있도록 유도하거나 허용해서는 안됩니다. 공급자는 모든 형태의 뇌물 수수를 방지하기 위해 합리적인 사업 경영 방식을 따라야 하며, 부패 방지를 위한 노력을 다해야 합니다. 공급자는 자금 세탁, 테러 자금 조달 또는 기타 금융 범죄 활동과 관련하여 제3자를 고용하거나 지원해서는 안됩니다.

### 선물, 유희, 접대(Gifts, entertainment, and hospitality)

공급자는 합리적인 제3자의 관점에서 비즈니스 결정에 부적절한 영향을 끼칠 의도가 있거나 비즈니스 거래의 객관성에 손상을 끼칠 것으로 여겨지는 선물, 유희 또는 접대를 제공, 수락하거나 요구해서는 안됩니다.

### 기밀 유지/개인정보 보호(Confidentiality/ privacy)

공급자는 기밀정보와 개인정보의 보호, 수집 및 적절한 취급과 관련한 의무 사항을 준수해야 합니다.

### 이해 상충(Conflict of interest)

공급자는 편견, 이해 상충, 전문적인 판단과 책임을 약화시키는 타인의 부당한 영향력을 허용해서는 안됩니다. 공급자는 법인 임직원과 관련하여 이해 상충이 있는 경우 자발적으로 이를 알려야 합니다.

# 위반사항 보고(Reporting violations)



## 의심되는 위반사항 보고(Reporting suspected violations)

공급자 및 그 소속 임직원은 본 행동강령에 위반이 의심되는 행동이나 위반 가능성을 발견한 경우, 이를 해당 딜로이트 업무 담당자에게 보고하는 것이 권고됩니다.

만약 그것이 불가능하거나 적절하지 않을 경우에는 Deloitte Korea의 윤리담당임원(Seung Chan Park, [separk@deloitte.com](mailto:separk@deloitte.com))에게 보고할 수 있으며, 이메일 또는 Deloitte.com의 [Report an issue](#) 페이지를 통해 보고하실 수도 있습니다.

※ legal disclaimer: 본 행동강령의 원문(영문 버전)은 Deloitte.com.에서 확인하실 수 있습니다. 원문(영문 버전)과 번역본에 상충하는 부분이 있는 경우 Deloitte 공급자 행동강령은 영문 버전이 우선합니다.

# Deloitte.

Deloitte and “we,” “us,” and “our” refer to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

None of the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication. Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte’s approximately 312,000 people make an impact that matters at <http://www.deloitte.com/>

© 2020. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu Limited.