



Asahi Global Procurement

# 아사히 그룹 글로벌 공급업체 행동 강령



# 목차

- 1. 아사히 그룹 글로벌 공급업체 행동 강령..... 4
- 2. 적용 및 범위 ..... 5
- 3. 사업 무결성 ..... 5
- 4. 인권 및 노동 기준 ..... 6
  - 4.1 아동 노동..... 7
  - 4.2 강제 노동..... 8
  - 4.3 차별 및 괴롭힘 ..... 8
  - 4.4 양질의 안전한 근무 조건 ..... 8
    - 양질의 안전한 숙소*..... 8
    - 유해 물질* ..... 9
  - 4.5 책임 있는 채용 ..... 9
  - 4.6 공정 임금..... 10
  - 4.7 근무 시간..... 10
  - 4.8 여성의 권리 ..... 11
  - 4.9 결사 및 단체 교섭의 자유 ..... 11
- 5. 토지 및 천연자원에 대한 권리 ..... 11
- 6. 인권 옹호자 ..... 12
- 7. 환경 ..... 12
  - 7.1 모든 관련 환경 법률 및 규정 준수..... 12
  - 7.2 환경 영향 완화 ..... 12
- 8. 책임 있는 음주 ..... 13
- 9. 정보 관리..... 14
- 10. 제품 품질 및 안전..... 14
- 11. 원산지 투명성 ..... 14
- 12. 불만 처리 및 교정 메커니즘 ..... 14
  - 12.1 보복 금지..... 15
- 13. 하청 ..... 15
- 14. 성과 모니터링 및 규정 준수 위반..... 15
- 15. 정책 검토..... 17

**발행 부서/작성자**

글로벌 조달 조직 CEO

**대상**

본 글로벌 공급업체 행동 강령은 아사히 그룹, 그 자회사 또는 아사히 그룹이 직간접적으로 소유하거나 관리하는 다른 회사에 상품 또는 서비스를 제공하는 모든 공급업체, 그 임원, 직원, 대표, 자회사, 대행사, 계약업체 또는 상위 공급업체('관련 당사자')에 적용됩니다. 공급업체에는 아사히 그룹과 관련된 개인 또는 법인, 또는 아사히 그룹과 관련되거나 이를 대신하여 업무를 수행하는 개인 또는 법인이 포함됩니다.

**승인자**

아사히 그룹 CFO

**발행일**

2024년 8월 8일

**우선순위**

본 아사히 그룹 글로벌 공급업체 행동 강령은 현지 또는 지역 정책보다 언제든지 우선하며, 아사히 지역 법인과 지역 법인 조달 정책 상이할 경우, 아사히 그룹 책임 조달 정책이 우선합니다.

**주의**

본 아사히 그룹 글로벌 공급업체 행동 강령은 전 세계 아사히 그룹의 모든 공급업체에 일반적인 지침/규칙/지침을 제공합니다. 포괄적이지만, 모든 관할권의 모든 법적 요건을 다루지 않을 수 있습니다. 공급업체는 현지 법률 및 규정과 함께 본 글로벌 공급업체 행동 강령을 준수해야 합니다. 충돌이 발생하는 경우 현지 법률이 우선합니다. 본 글로벌 공급업체 행동 강령은 주기적으로 검토되며 업데이트될 수 있습니다.

In the event of any inconsistency between the terms or interpretation of this policy, and the terms or interpretation of the English language version of this policy, the English language policy shall prevail to the extent of any inconsistency.



## 1. 아사히 그룹 글로벌 공급업체 행동 강령

아사히 그룹(이하 '아사히', '당사')은 원칙적인 방식의 사업 운영에 전념하고 있습니다. 당사는 인권, 환경, 규정 준수, 윤리적 행동 분야에서 책임감을 높이는 방식으로 운영하며, 부패와 기업 사기를 적극적으로 방지합니다. 당사는 공급업체도 동일한 기준을 충족할 것으로 기대합니다.

아사히 그룹에는 직간접적인 자회사 또는 궁극적으로 **Asahi Group Holdings, Ltd.**가 소유하거나 지배하는 회사가 포함됩니다.

공급업체는 아사히 그룹이 소유하고 운영하는 사업과 관련하여 아사히 그룹의 구성원에게 특정 상품 및/또는 서비스를 제공하는 개인이나 단체입니다.

당사가 상품 및/또는 서비스 공급업체에게 요구하는 최소 준수 요건 및 기준은 아사히 그룹 글로벌 공급업체 행동 강령(이하 '공급업체 행동 강령')의 기초입니다. 모든 글로벌 공급업체가 이용할 수 있도록 하기 위해, 다양한 언어로 제공되는 공급업체 행동 강령 버전이 아사히 웹사이트에 준비되어 있습니다.

당사는 공급업체가 이러한 최소한의 기대를 수용, 지원 및 실행하고 자체적으로 공급업체 행동 강령을 준수하는지 지속적으로 모니터링할 것을 요구합니다. 공급업체는 본 공급업체 행동 강령의 기대를 충족하기 위해 적절한 정책, 관리 시스템, 절차 및 직원 채용에 대한 증거를 보유하고 이를 준수해야 합니다.

아사히는 공급업체가 본 공급업체 행동 강령을 자신의 공급업체에 전달할 것으로 기대하고 있습니다. 아사히는 또한 공급업체가 본 공급업체 행동 강령에 명시된 기대 사항을 충족할 수 있도록 자신의 공급업체를 지원할 것으로 예상합니다.

당사는 공급업체가 당사의 기대를 충족하는 데 어려움이 있을 것이며, 이에 영향을 미치는 현지 요인이 지리적으로 다양한 공급업체에 따라 다를 수 있음을 알고 있습니다. 당사의 기대는 현지 법률 준수에만 국한되지 않으며, 당사는 본 공급업체 행동 강령에 명시된 기준을 충족할 수 있는 사업 관행의 지속적인 개선을 위해 공급업체와 협력하는 데 전념하고 있습니다. 그러나 공급업체 관계의 책임 있는 종료를 위한 내부 절차를 준수하는 조건 하에, 아사히는 본 공급업체 행동 강령을 심각하게 또는 계속 준수하지 않는 상황에서 공급업체와의 관계를 종료할 권리를 보유합니다.

당사의 가치 사슬에서 책임 있는 비즈니스 관행 장려 방법에 대한 자세한 내용을 확인하려면, 공급업체는 다음의 아사히 정책 및 원칙을 참조할 수 있습니다.

- [아사히 그룹 인권 원칙](#)
- 아사히 그룹 책임 조달 정책
- 아사히 그룹 책임 조달 – 공급업체 지침
- [아사히 Speak Up 정책](#)
- [아사히 그룹 환경 원칙](#)

누구든지 자신의 조직이나 아사히 공급망에서 본 공급업체 행동 강령 위반 사실을 인지하게 되면, 아사히 **Speak Up** 채널에 신고할 수 있습니다. 이 채널은 외부 당사자가 독립적으로 운영하며, 당사가 운영하는 국가/지역의 여러 현지 언어로 일주일 하루 24시간 연중무휴로 이용할 수 있습니다. **Speak Up** 채널은 익명으로 사용할 수 있으며 비밀이 유지됩니다. 사용자는 다음 방법을 통해 **Speak Up** 채널을 이용할 수 있습니다.



- 웹 브라우저 양식: [asahigroup.ethicspoint.com](http://asahigroup.ethicspoint.com)
- 모바일 양식: [asahigroupmobile.ethicspoint.com](http://asahigroupmobile.ethicspoint.com)
- 지정된 국가/지역의 무료 전화 핫라인(핫라인 번호는 아사히 **Speak Up** 정책 – 부록 1 참조)

아사히 **Speak Up** 채널에 대한 자세한 내용은 [아사히 Speak Up 정책](#)에서 확인할 수 있습니다.

## 2. 적용 및 범위

본 글로벌 공급업체 행동 강령은 아사히 그룹, 그 자회사 또는 아사히 그룹이 직간접적으로 소유하거나 관리하는 다른 회사에 상품 또는 서비스를 제공하는 모든 공급업체, 그 임원, 직원, 대표, 자회사, 대행사, 계약업체 또는 상위 공급업체('관련 당사자')에 적용됩니다. 공급업체에는 아사히 그룹과 관련된 개인 또는 법인, 또는 아사히 그룹과 관련되거나 이를 대신하여 업무를 수행하는 개인 또는 법인이 포함됩니다.

본 공급업체 행동 강령의 사본은 모든 공급업체에 제공됩니다. 공급업체는 자신의 관련 당사자 및 하청업체도 본 강령에 명시된 원칙을 준수하도록 해야 합니다. 공급업체는 본 공급업체 행동 강령에 명시된 동등한 원칙을 다루는 자체 공급업체 행동 강령 또는 유사한 정책을 보유해야 합니다. 공급업체의 정책은 자신의 공급업체에도 유사한 의무를 부여해야 합니다. 공급업체는 본 공급업체 행동 강령에 명시된 기대 사항을 자신의 직접적인 공급업체에 전달하고, 공급망 전반에 걸쳐 본 공급업체 행동 강령의 기대 사항을 전달하도록 권장해야 합니다.

공급업체는 아사히와 계약을 체결하는 즉시, 해당 계약 기간에 공급업체 행동 강령을 준수할 것을 약속합니다. 본 공급업체 행동 강령은 아사히에 상품 및/또는 서비스를 공급하는 동안 공급업체가 준수하거나 당사와 협력하여 성실하게 노력하기로 약속하고 기대하는 최소 기준을 정의합니다. 그렇다고 해서 당사 또는 공급업체가 이러한 기대를 넘어서는 것을 막지는 않습니다. 공급업체 행동 강령 외에도 공급업체는 공급업체의 운영 국가 내에서 국내, 국제 및 기타 관련 법률을 준수해야 합니다. 법률 조항과 본 공급업체 행동 강령이 동일한 주제를 다루는 경우, 공급업체는 더 많은 보호를 받을 수 있는 조항을 적용해야 합니다.

## 3. 사업 무결성

공급업체는 윤리적 행동, 기업 사기, 금지된 사업 관행, 뇌물 수수 및 부패 방지와 관련된 모든 관련 법률 및 규정은 물론, 이들이 정해 놓은 더 높은 행동 기준에 대한 사회적 규범을 준수하여 항상 윤리적으로 그리고 진실되게 행동해야 합니다.

공급업체는 제품 및 서비스의 장점에 기반한 합법적이고 자유로운 경쟁의 원칙을 준수해야 하며, 공급업체의 모든 운영 국가에 적용되는 독점금지법, 경쟁법, 소비자 보호법을 위반하는 모든 관련 활동을 해서는 안 됩니다.

공급업체는 또한 거래 정보, 사업 절차 및 기술에 대한 비밀을 철저히 유지해야 합니다. 아사히 또는 제삼자의 지식재산권을 침해해서는 안 됩니다. 사업 정보(직원 정보 및 기술 정보를 포함하되 이에 국한되지 않음)를 철저히 관리해야 합니다.

### 뇌물 수수 방지, 부패 방지, 선물 및 접대

공급업체는 제삼자를 통해 직간접적으로 뇌물 수수 또는 부패의 어떠한 형태에도 관여해서는 안 됩니다. 이는 (정부 관리뿐만 아니라 민간 기업과 개인에게도) 뇌물을 주거나, 받거나, 요구하거나, 관여하거나, 제공하거나, 약속하거나 승인하는 일이 없어야 함을 의미합니다. 뇌물은 다른 사람의 판단이나 행동에 부적절하게 영향을 미치기 위해 주거나 받는 가치 있는 모든 것을 의미합니다. 공급업체는 현지 법률 및 규정을 위반하거나 일반적으로 인정되는 사회적 기준에 위배되는 선물이나 접대 제공과 같이 뇌물수수 또는 부패의 모습을 보이거나 의심을 일으킬 수 있는 행동을 피하는 것이 중요합니다.

공급업체는 투명하고 문화적으로 적절한 접대 및 선물 정책을 마련하여 부패 위험을 완화해야 합니다. 아사히와 관련된 어떤 방식으로든 제공되거나 받는 선물 및 접대는 개인의 직무나 권한에 영향을 미칠 수 없어야 하며, 각 국가 또는 지역에서 일반적으로 인정되는 사업 관행 내에서 이루어져야 합니다.

### 이해 충돌

공급업체는 이해 충돌이 발생할 수 있는 상황을 피해야 하며, 이해 충돌이 발생하는 즉시 아사히에 보고해야 합니다. 이해 충돌은 공급업체의 개인적 또는 사적 이익이 아사히에 이득이 되도록 하는 업무 수행 능력을 방해하거나 방해하는 것으로 보일 때 발생합니다. 공급업체가 아사히와의 관계에서 금전적이든 다른 방식이든 개인적 이익을 얻을 수 있는 상황이 해당할 수 있습니다.

## 4. 인권 및 노동 기준

아사히는 다음에 명시된 국제적으로 인정받는 인권법을 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

- 세계인권선언(UDHR), 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR), 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)으로 구성된 국제인권장전,
- 유엔(UN) 기업과 인권에 관한 지침,
- 국제 노동 기구(ILO) 근로 기본 원칙 및 권리에 관한 선언,
- 유엔글로벌콤팩트,
- 아동 권리 및 기업 원칙,
- 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐, 및
- 모든 이주 노동자 및 그 가족 보호에 관한 국제 협약.

당사의 공급업체 행동 강령은 다음의 관련 지침을 기반으로 합니다.

- 책임 있는 사업 행동에 관한 OECD 다국적 기업 가이드라인,
- 유엔 여성 역량 강화 원칙,
- 유엔 아동 권리 협약 및
- 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자 선언



당사는 공급업체가 이러한 국제적 기준을 수용하고, 자신의 근로자와 지역사회의 인권을 존중하며, 자체 가치 사슬 내에서 인권을 증진할 것을 기대합니다.

공급업체 행동 강령의 요건은 직원, 계약직 근로자 및 정식 고용 계약을 맺지 않은 모든 근로자를 대상으로 마련되었습니다.

## 4.1 아동 노동

공급업체는 아동 노동력을 사용해서는 안 되며, 자신의 공급망 내에서도 아동 노동을 엄격히 금지해야 합니다. ILO 가 정의한 아동 노동은 아동의 어린 시절, 잠재력, 존엄성을 빼앗고, 신체적 및 정신적 발달에 해로운 일을 의미합니다. 이는 다음과 같은 일을 의미합니다.

- 아동에게 정신적, 신체적, 사회적 또는 도덕적으로 위험하고 해로운 일 및/또는
- 출석 기회를 박탈하거나, 조기 퇴학을 강요하거나, 지나치게 오랜 시간 해야 하는 힘든 일을 학교 수업과 병행하라고 요구함으로써 학교 교육에 방해가 되는 일.<sup>1</sup>

아래 자격 요건에 따라 공급업체는 최소 15 세 이상의 근로자만 고용해야 하며, 해당 최소 법적 고용 연령 또는 의무 교육 이수 연령 중 더 높은 연령을 적용해야 합니다.<sup>2</sup> 18 세 미만의 근로자는 작업의 성격이나 수행 상황에 따라 자신의 건강, 안전 또는 도덕을 위험에 빠뜨릴 수 있는 작업에서 제외되어야 합니다.<sup>3</sup>

공급업체는 채용 절차에서 연령 확인을 위한 적절하고 검증 가능한 메커니즘을 사용해야 합니다. 공급업체가 자체 운영 또는 공급망에서 아동 노동을 발견한 경우, 공급업체는 해당 아동을 해고하는 것이 아니라 교정 또는 교육 프로그램에 등록해야 합니다.

공급업체가 자신의 운영업체나 공급망에서 청소년이 위험한 환경에서 일하고 있음을 확인한 경우, 공급업체는 해당 청소년을 해당 작업 조건에서 즉시 내보내고 위험하지 않은 대체 업무를 제공해야 합니다.

18 세 미만의 청소년은 본인의 노동이 학교 출석에 지장을 주지 않는 일정하고 보호받는 환경에서 훈련생으로 일하거나 가족 농장에서 일할 권리가 있습니다. 이는 관련 관할권의 ILO 협약 및 관련 국가 법률의 요건에 따라 수행되고, 청소년의 건강, 학교 교육 또는 개인적 발전을 방해하지 않도록 적절한 조치를 취하는 한 허용됩니다.

<sup>1</sup> 국제 노동 기구(ILO), 2016 '아동 노동이란 무엇인가'  
<sup>2</sup> ILO 취업 최저 연령에 관한 협약 1973(제138호) 제2조에 규정된 내용  
<sup>3</sup> ILO 취업 최저 연령에 관한 협약 1973(제138호) 제3조에 규정된 내용

## 4.2 강제 노동

공급업체는 강제 노동, 죄수 노동, 기한 계약 노동, 담보 노동, 노예 노동 또는 기타 비자발적 노동 등 모든 형태의 현대판 노예 제도를 금지해야 하며 이로부터 고의로 이익을 취해서는 안 됩니다. 노예 제도를 사용하지 않거나 고의로 이익을 취하지 않는다는 기대는 공급업체의 전체 가치 사슬에 적용됩니다.

공급업체는 인신매매에 가담해서는 안 되며 공급망 전체에서 인신매매를 금지해야 합니다. 다른 사람을 착취할 목적으로 그 사람의 여행을 직간접적으로 주선하거나 조장하는 것이 이에 해당합니다.

근로자는 합리적인 통보 후 자유롭게 고용을 종료할 수 있어야 하며, 일일 교대 근무가 끝나면 제한 없이 직장 및/또는 고용자가 제공한 숙소를 떠날 수 있어야 합니다.

공급업체는 근로자의, 이동의 자유를 제한하거나 개인 신분증, 여행 서류 및 은행 결제 카드를 포함하되 이에 국한되지 않는 근로자의 개인 문서를 보유해서는 안 됩니다.

## 4.3 차별 및 괴롭힘

공급업체는 근로자에 대한 가혹하거나 비인간적인 대우를 포함하여 직장 내 차별, 괴롭힘, 성희롱, 따돌림, 비방 또는 피해를 주는 행동을 금지해야 합니다.

공급업체는 국적, 인종, 민족, 종교, 이념, 성별, 연령, 장애, 성 정체성, 성적 지향, 정치적 성향, 노조 가입, 계급, 건강, 임신 또는 고용 상태, 또는 국가 또는 지역 법률 및 규정에 의해 정의된 기타 보호받는 특성에 기반하여 개인의 존엄성을 훼손하거나 차별하는 행동을 해서는 안 됩니다.

## 4.4 양질의 안전한 근무 조건

공급업체는 근무 환경이 안전하고 건강하며 보안이 유지되도록 해야 하며, 모든 건강 및 안전 관련 법률 및 기타 관련 의무를 준수하는 동시에 직원, 계약자 및 방문객에게 건강 및 안전 책임을 이해하고 준수할 수 있는 정보, 교육 및 감독을 제공해야 합니다. 공급업체는 건강 및 안전 위험을 정기적으로 식별하고 평가하며, 위험을 제거하거나 최소화하려는 조치를 취해야 합니다.

공급업체는 근로자에게 식수와 적절한 조명, 위생 및 환기 시설을 제공해야 합니다. 필요한 경우, 공급업체는 근로자에게 개인 보호 장비도 제공해야 합니다.

### **양질의 안전한 숙소**

공급업체는 근로자가 자신의 숙소를 자유롭게 선택할 수 있도록 하고, 제공된 숙소를 자유롭게 떠날 수 있도록 해야 합니다. 공급업체가 근로자에게 제공하는 숙소는 현지의 법적 주택 기준을 충족해야 하며, 최소한 깨끗하고 안전하며 근로자의 기본적인 요구를 충족해야 합니다. 여기에는 각 근로자를 위한 별도의 침대, 거주자당 최소 면적에 대한 국제 지침 준수, 적절한 조리 및 위생 시설, 화재 안전 기준 준수, 전화 또는 다른 통신 수단에 대한 합리적인 접근 및 지역사회에서



제공되지 않는 일반적인 레크리에이션 공간이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.<sup>4</sup> 공급업체는 임대료가 근로자 소득의 합리적인 비율을 초과하지 않도록 함으로써 근로자에게 불이익을 주는 과도한 대출 상환 프로그램에 근로자를 노출하는 임대 관행을 금지해야 합니다.

#### 유해 물질

공급업체는 유해 물질 및 화학 물질을 식별하고 해당 법률 및 규정에 따라 이들의 안전한 취급, 이동, 보관, 재활용, 재사용 및 폐기를 보장해야 합니다.

## 4.5 책임 있는 채용

ILO의 *공정한 채용을 위한 일반 원칙 및 운영 지침*에 따라 아사히의 공급업체는 채용 절차에 대한 인권 실사 평가를 포함하여 근로자를 채용할 때 인권을 존중해야 하며, 이와 관련된 인권에 대한 부정적인 영향을 해결해야 합니다.

공급업체가 준수해야 할 사항:

- 근로자의 여권, 계약서 및 기타 신분증을 보유하지 않습니다.
- 근로자의 비밀을 존중하고, 근로자 관련 정보를 보호합니다.
- 근로자에게 서면 고용 계약서를 제공하고, 계약 내용이 투명하고 근로자가 이해하는지 확인합니다.
- 근로자 채용 시 약속한 근로 조건과 생활 조건을 실제로 제공합니다.
- 채용 과정에서 학대가 의심되는 경우, 불만 처리 메커니즘과 적절한 구제책을 효과적으로 이용할 수 있게 합니다.
- 채용된 근로자의 결사 및 단체 교섭의 자유에 대한 권리가 채용 과정에서 존중되는지 확인합니다.
- 이주 노동자가 퇴사하거나 이직하거나 출신 국가로 돌아갈 수 있는 자유를 존중합니다.

특히, 공급업체는 근로자가 직장을 얻거나 유지하기 위해 채용 수수료나 기타 유사한 수수료 및 비용을 지불하지 않도록 해야 합니다. 여기에는 근로자에게 불이익을 주고 채무 노동의 조건이 될 수 있는 과도한 대출 상환 프로그램 금지가 포함됩니다. 공급업체는 근로자가 채용 수수료 또는 기타 관련 수수료 또는 비용을 지불한 사례를 확인한 경우, 근로자에게 전액 환불을 보장하고, 모든 적절한 구제 조치를 신속히 취하며, 다른 근로자가 영향을 받았는지 조사해야 합니다.

공급업체가 채용 기관이나 중개인을 이용하는 경우, 부정직한 채용 관행이 사용되지 않도록 적절한 실사 및 지속적인 관리가 이루어져야 합니다. 여기에는 고용 조건으로 의무적인 건강 검진, 임신 검사 및 채무 노동을 금지하는 것이 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.

공급업체는 본 공급업체 행동 강령에 명시된 대로 모든 개인의 존엄성과 권리를 존중하는 책임 있는 채용 관행을 준수해야 합니다.

<sup>4</sup> [유럽부흥개발은행\(EBRD\) 및 국제 금융 공사\(IFC\) 근로자 숙소: 절차 및 기준](#), 파트 II, 챕터 i. 근로자 숙소 기준.

## 4.6 공정 임금

공급업체는 직원에게 최소한 현지 최저임금법 및 관련 단체 교섭 계약을 포함한 기타 관련 임금 및 근무 시간 법을 준수하는 공정한 임금과 혜택을 제공해야 합니다. 법정 최저 임금이 근로자와 가족의 적절한 생활 수준이나 존엄성을 보장하지 못하는 국가에서는, 공급업체가 생활임금을 지급해야 합니다.<sup>5</sup>

고용 계약서는 고용 조건을 명확하게 명시해야 하며, 근로자는 고용주가 보유하고 있는 기록과 일치하는 기록 확보를 위해 자신이 이해할 수 있는 언어로 고용 조건 사본을 받아야 합니다. 입사 전 고용 조건과 급여 기간별 임금 계산 방법에 대한 정보가 이에 해당합니다. 임금과 혜택을 포함한 보수는 모든 관련 법적 요건과 구속력 있는 단체 교섭 계약을 준수해야 합니다. 여기에는 초과 근무 및 특별 수당 계약 관련 규정 준수도 포함됩니다.

공급업체는 관련 근로자의 명시적인 허가 없이 징계 조치로 임금을 공제하거나 국내법에서 허용하지 않는 기타 임금 공제를 해서는 안 됩니다.

공급업체는 근로자 계약에 명시된 대로 근로자에게 정기적으로, 전액을 기한 내에 인정된 통화로 지급해야 합니다. 공급업체는 파견 근로자를 고용할 경우, 이러한 요건이 충족되는지 확인하기 위해 적절한 실사를 수행해야 합니다.

## 4.7 근무 시간

공급업체는 근무 시간이 근무 시간에 관한 국제 표준과 사업을 수행하는 국가의 근무 시간 관련 모든 해당 법률 및 규정을 따르는지 확인해야 합니다. 공급업체는 또한 근로자가 적절한 휴식 시간을 가질 수 있도록 초과 근무를 제한해야 합니다.

공급업체는 다음을 포함하여 근무 시간 및 휴식 시간에 대한 국제 기준을 준수하기 위해 노력해야 합니다.

- (i) 정규 근무 시간은 주당 **48** 시간 이내, 자발적인 유급 초과 근무 시간은 **12** 시간 이내이고,
- (ii) 초과 근무 시간은 특별 수당 요율로 보상되며,
- (iii) 비상 상황이나 특별한 상황을 제외하고 근로자에게 최소한 **7** 일마다 하루의 휴식일을 제공하고,
- (iv) 쉬는 날 없이 연속 **21** 일 이상 근무할 수 없습니다.

공급업체의 관행이 이러한 국제적인 근무 및 휴식 기준을 충족하지 못하는 경우, 공급업체는 관행을 시정 및 개선하고 관련 근로자에게 교정책을 제시해야 합니다.

<sup>5</sup> 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약 제7조에 정의된 바와 같습니다.

## 4.8 여성의 권리

공급업체는 관련 법률 및 규정에 따라 동등한 근로에 대해 동등한 임금을 제공하고 모든 고용 수준에서 동등한 기회를 제공함으로써 여성에 대한 차별을 없애기 위한 조치를 시행할 수 있도록 노력해야 합니다.

공급업체는 관련 법률 및 규정에 따라 특히 여성 근로자에게 흔히 발생하는 건강 및 안전 문제를 해소하기 위한 조치를 시행할 수 있도록 노력해야 합니다. 이러한 우려 사항에는 성희롱, 신체적 안전 및 보호, 임신 및 수유 중인 근로자에 대한 숙소 제공 등이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.

## 4.9 결사 및 단체 교섭의 자유

공급업체는 사업을 운영하는 국가 및 지역의 해당 법률 및 규정에 따라 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정을 허용해야 합니다. 공급업체는 협박, 보복 또는 외부 압력에 대한 두려움 없이 법적으로 인정된 노동조합 가입 여부를 선택할 수 있는 직원의 권리를 존중해야 합니다.

국제 인권 기준을 위반하여 국내법 또는 지역 법에 따라 결사 및 단체 교섭의 자유가 제한되는 경우, 공급업체는 직원과 대화할 수 있는 대체 수단을 마련하여 이러한 권리를 존중해야 합니다.

## 5. 토지 및 천연자원에 대한 권리

공급업체는 자신이 소유, 취득 또는 통제하는 모든 토지에 대해 법적 또는 관습적 소유권 또는 토지 사용권을 입증할 수 있어야 합니다.

공급업체는 환경 및 사회 지속 가능성에 관한 국가 식량 안보 및 국제 금융 공사(IFC) 성과 기준 관련 토지, 어업 및 산림의 책임 있는 관리에 관한 자발적 지침에 명시된 대로 토지 소유권과 천연자원을 존중해야 합니다.

공급업체는 공급업체가 운영되는 모든 지역에서 개인, 원주민 및 지역사회의 재산과 토지에 대한 권리와 소유권을 존중해야 합니다. 토지의 용도 변경 및 양도를 포함한 재산 또는 토지에 관한 모든 협상은 관련 지역 및 원주민 사회의 자유롭고 사전에 고지된 동의, 계약 투명성 및 공개의 원칙을 준수해야 합니다. 공급업체는 토지 소유권 또는 사용에 관한 분쟁을 해결할 수 있는 불만 처리 메커니즘 이용 권한을 지역사회에 제공해야 합니다.

공급업체는 관련 원주민의 권리를 고려하고, 원주민의 권리, 이익 및 여러 지역 내 및 지역 간 토지에 대한 전통적인 관계의 고유성을 인정하며 모든 사업 활동을 수행해야 합니다. 공급업체는 자신이 운영하는 토지의 과거, 현재, 그리고 미래의 전통적인 소유자와 관리자를 정중하게 인정하고 그들의 문화와 정체성을 존중해야 합니다.

공급업체는 모든 개인이 용수(물)를 이용할 수 있는 권리를 존중해야 합니다.

## 6. 인권 옹호자

공급업체는 인권 옹호자의 권리를 존중해야 합니다. 인권 옹호자에 대한 어떠한 형태의 학대, 위협, 협박 또는 보복을 금지합니다.

## 7. 환경

[아사히 그룹 환경 원칙](#) 및 아사히 그룹 환경 비전 2050에 따라, 당사의 목표는 사업 관행의 환경 위험과 영향 관리를 포함하여 가치 사슬 전반에 걸쳐 지속 가능성을 실현하는 것입니다.

아사히의 지속 가능성에 대한 모든 약속은 아사히 웹사이트 [지속 가능성 | 아사히 그룹 홀딩스 \(asahigroup-holdings.com\)](#)에서 확인할 수 있습니다.

당사는 공급업체가 기후 변화, 포장, 농업 원자재 및 수자원에 대한 회사의 목표에 따라 아사히 그룹이 명시한 목표와 약속을 수용하고, 지원하며 협력할 것을 요구합니다.

### 7.1 모든 관련 환경 법률 및 규정 준수

공급업체는 환경 성과, 관리 및 보고와 관련된 제품 또는 서비스에 대해 모든 관련 환경 법률 및 기타 의무를 준수해야 합니다.

공급업체는 또한 모든 환경 허가 및 등록을 법적으로 항상 준수하는지 확인하는 것을 포함하여 중요한 환경 영향을 식별, 제어 및 완화하는 정책, 절차 및 관련 환경 관리 시스템이 마련되어 있는지 확인해야 합니다.

### 7.2 환경 영향 완화

공급업체는 계약 관계 동안 언제든지 환경 성과 지표 및 데이터와 관련된 필요하고 요청된 모든 정보를 제공하기 위해 노력해야 합니다. 여기에는 기후, 포장, 농업 원자재, 수자원, 산림전용, 생물 다양성, 오염, 폐기물 및 자원 관리와 관련된 데이터가 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.

아래에 요약된 각 분야에 대해 공급업체는 개별적인 상황과 위험에 맞는 방식으로 다음을 수행해야 합니다.

- 환경 활동을 정기적으로 모니터링하는 관리 시스템 구축.
- 직원의 환경 활동 및 경각심 고취를 적극적으로 장려.
- 혁신을 기반으로 환경 가치를 창출 및 추진하고 시너지 효과를 생성하기 위해 다양한 배경과 지역사회를 포함한 가치 사슬 관련 당사 팀 및 이해관계자와 교류 및 협력.

농업

- 생물 다양성을 존중하고 생물 다양성을 고려하여 사업 활동을 수행합니다.
- 제품 제조 과정에서<sup>6</sup> 산림전용을 하지 않습니다.
- 더욱 회복력 있는 작물 품종을 개발 및/또는 사용하기 위해 적극적으로 노력합니다.
- 재생 농업 관행으로의 전환을 위해 최선을 다합니다.
- 적절한 토지 관리 관행을 구현하기 위해 최선을 다합니다.

기후 변화

- 과학적으로 인정된 방법론을 사용하여 온실가스(GHG) 배출을 계산하며, 명확하고 수준 높은 기후 목표를 설정하기 위해 최선을 다합니다.
- 2040년으로 설정된 탄소 중립 목표에 맞춰 직간접적 운영을 탈탄소화하는 이니셔티브를 통해 직간접적 배출을 완화하기 위해 최선을 다합니다.
- 필요한 경우 탈탄소화 진행 상황을 투명한 방식으로, 공개적으로 보고하기 위해 최선을 다합니다.
- 당사 팀 및 가치 사슬 관련 팀과 협력하여 기후 행동을 위해 함께 노력합니다.

용수(물)

- 물 사용 목표 및 계획을 수립하고 물 사용량을 측정하여 물 사용 효율성을 개선합니다.
- 유엔 지속가능개발 목표 및 유엔글로벌콤팩트의 수자원 관리 책무에 따라 안전한 물 이용에 부정적인 영향을 미치지 않도록 합니다.

포장/폐기물

- 폐기물을 줄이고, 매립지 폐기를 억제하며, 포장재의 감소, 재사용 및 재활용을 촉진하기 위해 노력합니다.
- 환경에 미치는 영향을 줄이는 기술을 개발하고 홍보합니다.

## 8. 책임 있는 음주

공급업체는 직원들의 책임 있는 음주를 장려하고 지원해야 합니다.

공급업체는 부적절한 알코올 섭취로 음주 운전, 미성년자 음주, 임신 및 모유 수유 중 음주, 폭음 등의 문제가 발생할 수 있음을 인식해야 합니다. 책임 있는 음주는 법률과 현지 규정을 준수하며, 안전하고 적절한 상황에서만 음주하고, 건강 측면에서 적당한 음주를 장려하는 것을 의미합니다. 또한 알코올 섭취가 사업 운영의 품질, 안전 또는 신뢰성에 잠재적으로 영향을 미칠 수 있는 경우 공급업체는 직원이 책임 있는 조치를 취하고 적절하게 행동하도록 장려하고 지원해야 합니다.

<sup>6</sup> 농업 또는 기타 비 산림 토지 용도로의 전환으로 인한 자연림의 손실, 수목 재배지로의 전환 또는 심각하고 지속적인 황폐화. (자연림이란 벌목, 산불 등으로 인해 원시림이 파괴된 후 재생된 원시림 또는 산림을 의미합니다).

## 9. 정보 관리

공급업체는 모든 관련 데이터 개인정보 보호법을 준수하고 효과적인 데이터 보안, 처리 및 관리, 기타 통제를 철저히 구현해야 합니다. 이러한 정보 관리는 공급업체의 데이터가 무단으로 공개되거나 침해되는 것을 방지하기 위해 필요합니다.

## 10. 제품 품질 및 안전

공급업체는 제품 안전을 최우선으로 고려하여 제품 및 서비스 제공에 우선순위를 두어야 합니다. 사고나 결함 있는 제품이 발생할 경우, 공급업체는 정보 공개, 관련 당국 연락, 제품 리콜, 그리고 공급망 전반에 걸친 안전 조치 구현 등의 조치를 취해야 합니다.

## 11. 원산지 투명성

공급업체는 아사히에 공급하는 자재와 관련된 주요 원산지(원산지 국가 포함)를 공개할 수 있어야 합니다.

아사히는 상위 공급망 규정 준수 평가를 용이하게 하기 위해 특정 자재 공급업체에 공급망을 원산지까지 추적하도록 요청할 수 있습니다.

## 12. 불만 처리 및 교정 메커니즘

공급업체는 운영상의 모든 근로자(공식 고용 계약이 적용되지 않는 계약자 및 근로자 포함)가 이용할 수 있는 공식적인 불만 처리 메커니즘을 마련해야 합니다. 불만 처리 메커니즘은 접근할 수 있고, 이해하기 쉬우며, 합법적이고 안전하며, 공정하고 권리를 보호해 주며, 예측할 수 있고, 투명하고, 비밀이 유지되며 개선을 기반으로 해야 합니다. 공급업체는 정책에 자신의 공급업체가 불만 처리 메커니즘을 마련할 것으로 기대한다고 명시해야 합니다. 공급업체의 공급업체에 확립된 불만 처리 메커니즘이 없는 경우, 공급업체는 해당 공급업체 근로자에게 공식적인 불만 처리 메커니즘에 대한 이용 권한을 제공해야 하며 근로자에게 불만 처리 메커니즘 이용 방법을 알려야 합니다. 불만 처리 메커니즘은 조사에 대한 시간제한 접근 방식을 정의하고, 명확한 상부보고 절차를 포함하며, 교정책을 제시해야 합니다. 불만 처리 메커니즘을 이용하는 근로자에 대한 협박 또는 보복을 금지합니다.

공급업체가 자체 운영 또는 공급망 내에서 입증된 불만 사항을 확인한 경우, 공급업체는 관련 아사히 담당자에게 즉시 이를 통보하고 아사히와 협력하여 해결 활동을 수행해야 합니다.



## 12.1 보복 금지

아사히는 공급업체가 공급업체 행위에 대한 불만이나 우려를 제기하는 개인이나 단체에 대해 보복하는 행위를 금지합니다. 보복에는 신체적, 심리적, 경제적 또는 법적 피해가 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.

## 13. 하청

아사히는 상품 및/또는 서비스 생산의 하청을 제한하고자 합니다. 합리적인 경우, 아사히는 공급업체가 하청을 주기 전에 서면으로 사전 승인을 받도록 요구하거나 하청을 금지할 수 있습니다. 아사히는 하청을 제한하거나 금지할 권리를 보유하지만, 이러한 조치는 개별 사례에 따라 결정됩니다.

하청이 합의된 조건에 따라 이루어질 경우, 하청을 맡은 작업장은 공급업체 행동 강령의 기대를 충족해야 합니다. 또한, 공급업체는 해당 공급업체 행동 강령을 하청업체에 제공해야 하며 아사히는 하청업체가 공급업체 행동 강령을 준수할 것으로 기대합니다.

## 14. 성과 모니터링 및 규정 준수 위반

공급업체는 아사히의 요청 시 아사히가 만족할 만큼 공급업체 행동 강령 준수를 입증할 수 있어야 합니다.

아사히는 독립 감사관을 활용하여 공급업체가 본 공급업체 행동 강령을 준수하는지 평가할 수 있습니다. 이러한 평가에는 설문지 작성, 경영진과의 회의, 시설 견학, 현장 근로자와의 비밀 인터뷰 및 문서 검토가 포함될 수 있습니다. 아사히는 대행사 또는 거래자와 계약할 때 그들의 제조 또는 농업 공급업체에 관해 규정 준수 여부를 평가하도록 선택할 수도 있습니다.

공급업체는 잠재적인 현대판 노예제 위험을 평가하는 데 필요하고 요청된 모든 정보를 제공해야 하며, 계약 관계 동안 언제든지 감사를 통해 본 공급업체 행동 강령 준수 여부를 확인하라는 모든 요청에 응해야 합니다. 아사히의 권고가 있으면, 공급업체는 공급업체 윤리 데이터 교환(SEDEX)에 등록하고, 정기적으로 SEDEX 설문지 업데이트를 작성, 검토 및 제출할 것을 권장합니다. 아사히는 기타 제삼자 자체 평가 설문지(SAQ) 및 기타 승인된 SAQ 및 감사 제도를 수락할 수 있습니다(아사히 그룹 책임 조달 - 공급업체 지침 참조). 아사히는 또한 공급업체에 독립적으로 승인된 제삼자가 윤리 감사를 수행하도록 요청할 수도 있습니다. 공급업체는 모든 운영 국가에서 관련된 현대 노예제 법을 모두 준수해야 합니다.

본 공급업체 행동 강령 또는 이와 유사한 자체 강령을 수락하는 것은 아사히 그룹의 모든 구성원에게 공급업체가 되거나 공급업체 관계를 갱신하기 위한 전제 조건입니다. 계약 조건에 서명하거나 본 강령과 상호 참조되는 구매 주문을 수락함으로써, 공급업체는 자신의 운영이 본 공급업체 행동 강령에 포함된 조항에 따라 이루어짐을 약속합니다.



모든 공급업체와 직원은 당사가 개별 기업 및 파트너로서 운영하는 다양한 역량에서 그들에게 적용하는 법률, 규정 및 기타 관련 의무를 준수합니다.

공급업체가 언제라도 공급업체 행동 강령을 준수할 수 없다는 사실을 알게 된 경우, 공급업체는 관련 아사히 담당자에게 비 준수를 신속하게 알려야 합니다. 본 공급업체 행동 강령에 따른 귀하의 의무와 책임에 대해 의문이 있는 경우, 아사히 주요 담당자나 상사에게 조언을 구하십시오.

아사히가 공급업체에서 본 공급업체 행동 강령을 준수하지 않는다는 사실을 알게 된 경우, 아사히는(비 준수의 성격과 상황을 고려하여) 합리적인 기간 내에 시정 조치 시행을 요구할 수 있습니다. 비 준수의 성격에 따라, 아사히는 공급업체가 본 공급업체 행동 강령을 준수할 수 있도록 시정 조치를 지원할 수 있습니다.

본 공급업체 행동 강령을 준수하지 않을 경우, 아사히는 공급업체와의 계약을 종료하거나 중단할 수 있습니다.





## 15. 정책 검토

| 15. 정책 검토                   |                     |                                      |             |
|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------|
| 담당자:                        | 승인자/발행자:            | 문서 관리자:                              | 시행일:        |
| 토마스 베이트 - 아사히<br>글로벌 조달 CEO | 그룹 CFO/AGPRO<br>CEO | 모건 클랜드 -<br>글로벌 지속 가능성<br>책임자(책임 조달) | 2024년 8월 8일 |
| 수정 사항                       |                     |                                      |             |
| 번호                          | 날짜:                 | 설명:                                  | 수정인:        |
| 1.                          | 2026년 8월 8일         |                                      |             |