

# IDEXX 공급업체 행동 규범

## 소개

IDEXX는 당사의 지속적인 성공에 있어서 신뢰성, 진실성 그리고 믿음의 중요성을 알고 있습니다. 이러한 원칙들은 당사 핵심 가치의 일부입니다. 이 원칙들을 지킴으로써 이해관계자의 기대를 충족할 수 있을 것입니다. 이 행동 규범은 당사 공급망 정책, 절차 및 지침에 대한 밑거름이며, 사업 행위에 대한 최소 요건을 설정합니다. IDEXX는 공급업체에 사회 환경적으로 책임을 다하는 사업 운영을 기대합니다.

본 행동 규범은 국제 노동 기구(International Labour Organization, ILO)의 핵심 협약, UN 기업과 인권에 관한 이행지침(United Nations(UN) Guiding Principles for Business and Human Rights) 및 기타 업계 모범 관행을 기반으로 개발되었습니다.

당사는 공급업체가 본 규범을 숙지하기를 기대합니다. 이 강령을 주의 깊게 읽어주십시오. 본 규범을 위반할 경우 공급업체와 IDEXX의 비즈니스 관계가 최대 계약 종료까지 포함하는 위험에 처해질 수 있습니다. 당사는 공급업체에 대하여 본 행동 규범 준수 여부를 감사하고 시정 조치 계획을 이행하도록 공급업체에게 요구할 수 있는 권한을 보유하고 있습니다.

공급업체는 IDEXX의 기타 계약, 정책 또는 절차에 포함된 추가적인 요구사항을 따라야 합니다.

## 적용 범위

본 규범에 명시된 조항들은 IDEXX가 공급업체에 기대하는 최소한의 기준을 제공합니다. 본 규범은 당사 공급망 비즈니스 파트너와 그들의 사회적 및 환경적 규정 준수 관행에 대한 지속적인 평가를 위한 기초를 제공합니다. 공급업체는 규범의 기준을 초과하여 충족하도록 권장됩니다. 또한, 국제 및 업계 모범 경영이 계속해서 발전함에 따라, IDEXX는 공급업체가 이러한 규범을 그들의 사회적 및 환경적 규정 준수 프로그램의 일환으로 고려하기를 기대합니다. 공급업체는 귀사의 공급업체 또한 이 규범의 원칙을 준수하도록 권장해야 합니다. IDEXX는 아래 언급되는 기준의 일부를 달성하는 것이 정적이기보다는 동적인 과정인 것을 이해하고 있으며, 그러므로 공급업체의 작업장 환경을 그에 맞춰 지속적으로 개선할 것을 권장하고 있습니다.

## 행동 규범 가이드라인

### 법률 준수

IDEXX는 모든 공급업체 및 지정 제조 시설이 모든 해당 국가 및/또는 현지 법률 및 규정을 전적으로 준수할 것으로 기대합니다. 또한, IDEXX 자체 행동 규범 및 정책이 해당 법적 요건을 능가하는 경우 이를 따라야 합니다. 이러한 법률과 정책은 노동, 이민, 보건 및 안전, 환경과 관련된 것에만 국한되지 않습니다.

### 채용 및 고용 관행

#### 고용 계약

IDEXX는 이주 노동자를 포함한 모든 근로자가 그들의 권리, 의무 및 고용 조건을 그들의 모국어로 분명하게 명시된 서면 계약서를 제공받을 것으로 기대합니다. 계약서는 또한 급여, 수당, 근로 시간, 작업 관련 위험요소 위치, 생활/주거 조건, 및 기타 고용 조건과 관련된 명확하고 완전한 정보를 포함해야 합니다.

## 직원 인식 및 교육

IDEXX는 공급업체가 모든 직원이 자신의 권리 및 의무를 고용된 시점에 인식하도록 할 것을 기대합니다. 이는 신입사원 오리엔테이션과 같은 교육 프로그램을 통해 수행할 수 있습니다.

## 아동 및 청소년 노동

IDEXX는 모든 공급업체가 고용 시기에 연령 확인 시스템을 적용할 것을 요구합니다. 다음 사항을 고려해야 하며, 이 중 가장 높은 연령 기준으로 준수해야 합니다.

- 만 14세 이상인 아동
- 계약의 전부 또는 일부가 이행되는 국가의 법률에 의해 허용되는 취직 최소연령
- 해당 국가의 의무교육 종료 연령

공급업체는 또한 18세 이하 젊은 청소년 근로자가 건강, 안전 또는 발달에 위험을 초래할 수 있는 근로 환경에서 확실히 보호받을 수 있도록 모든 적절한 예방 조치를 취해야 합니다. 여기에는 야간 근무, 위험하다고 여겨질 수 있는 모든 직무 등에 대한 제한이 포함됩니다. 공급업체는 모든 젊은 청소년 근로자에 대해 허가/건강 검진 기록과 같은 필요한 승인을 얻어 보유해야 하며, 적절한 최저 임금, 초과 수당 및 법적으로 보장된 상여금을 지급해야 합니다.

## 근로 시간

IDEXX는 어떠한 근로자도 해당 국가의 법정 근로시간을 초과하여 근무하지 않도록 합니다. 국내법이 없는 경우, 정상 근무 시간은 하루 8시간 및 주당 48시간을 초과할 수 없습니다. 초과 근로가 발생하는 경우, 총 근무 시간이 주당 60시간을 초과할 수 없습니다. 모든 초과 근무는 법적으로 인정된 단체 교섭 협약의 일부가 아닌 이상 순전히 자발적이어야 합니다.

## 하도급 계약

모든 하도급 계약은 각 공급업체가 서면으로 IDEXX에 공개해야 합니다. 기업은 가능한 한 근로자를 직접 고용해야 합니다. 하도급 계약 직원이 필요한 경우, 기업은 하도급 계약에 관여하는 노동 기관이 법적으로 운영되고, 운영 국가의 관할관청으로부터 인증 또는 허가를 받도록 하고, 직원이 지불해야 하는 채용 수수료를 부과하지 않도록 보장해야 합니다.

## 고용 수수료

IDEXX는 직접 또는 간접적으로, 전부 또는 일부라도 근로자에게 어떠한 종류의 고용 수수료를 부과하는 것을 금지합니다. 이주 노동자의 경우, 이는 현지 국가로의 이동, 현지 국가의 취업 관련 공식 서류 및 취업비자 처리와 관련된 비용을 포함합니다.

## 보상 및 혜택

IDEXX는 모든 근로자가 현지 국가법에서 요구하는 최저임금 이상을 지급받도록 하며, 휴가 및 공휴일과 같은 모든 법정 의무 혜택을 제공받도록 합니다. 적용 가능한 법률에 따라 임금 지급은 일정 간격으로 근로자에게 직접 지급되어야 합니다. 임금은 지연, 연기 또는 보류되어서는 안 됩니다. 공급업체는 또한 적절한 급여명세서를 근로자에게 제공해야 하며, 해당 지급 기록을 유지해야 합니다.

IDEXX는 임금 책임, 지불, 선지급 및 대출에 있어서 모든 사기 행위를 금합니다. 임금의 공제, 선지급 및 대출은 적용 가능한 법률, 규정 또는 단체 협약에 의해 규정된 조건 및 범위 내에서만 허용됩니다. 공급업체는 각 지급 시점에 이러한 공제에 대하여 관련 근로자에게 알려야 합니다.

또한, 근로자는 채용되거나 고용을 유지하는 조건 또는 개인보호장비(PPE) 구매와 같은 기타 목적을 이유로 어떠한 유형의 금전적 예금도 예치하지 않습니다.

## 근로자 대우

### 근로자 징계

IDEXX는 공급업체가 모든 직원을 존중하고 존엄하게 대우하며 어떠한 형태의 가혹하거나 비인도적인 대우도 받지 않는 작업장 환경을 유지하기를 기대합니다. 징계 정책 및 절차는 명확하게 정의되어야 하며, 모든 근로자에게 전달되어야 합니다. 시설은 체벌, 정신적 또는 신체적 강압 혹은 근로자에 대한 폭언과 같은 비인도적인 징계 조치를 시행할 수 없습니다. 근로자에 대한 신체적 또는 성적 폭력, 괴롭힘, 협박의 사용은 엄격하게 금지되어야 합니다. 징계 절차는 임금 삭감, 혜택 감소 또는 강제 노동을 초래하는 제재가 포함될 수 없습니다.

### 차별

IDEXX는 공급업체의 직원이 성별, 나이, 피부색, 신념, 젠더, 인종, 종교, 임신(출산, 모유 수유 또는 관련 건강 상태 포함), 성 정체성이나 성 표현, 성적 취향, 결혼 여부, HIV 감염 여부, 혈통, 출신 국가, 시민권 상태, 퇴역군인의 지위, 군 복무 상태, 신체적 또는 정신적 장애/질병, 유전 정보 또는 관련 법률에 의해 보호되는 기타 특성 또는 범주와 상관없이 공정한 대우를 받을 것을 요구합니다.

### 인신 매매 및 강제 노동

IDEXX는 하도급 업체, 공급업체 및 대리점과 연관된 모든 운영에서 인신 매매를 엄격히 금지합니다. 근로자는 어떠한 형태로도 강제적, 의무적, 구속적 또는 계약 노동의 대상이 될 수 없습니다. 모든 근로자는 자발적으로 일해야 하며 합리적인 기한의 통지가 있는 한 언제든지 고용을 종료할 자유를 가져야 합니다. 취업 허가증과 여권과 같은 근로자의 신분증 또는 이민 서류에 대한 접근을 압수, 파기, 보류 또는 다른 방법으로 거부하는 것은 엄격히 금지됩니다.

### 이동의 자유

IDEXX는 어떠한 상황에서도 근로자의 이동의 자유가 제한되지 않도록 요구합니다. 또한, 근로자는 작업장 또는 고용주나 채용 담당자가 운영하는 숙소와 같은 관련 건물에 물리적으로 구속받아서 안 됩니다.

### 단체 결사 및 단체 교섭의 자유

직원들은 자유롭게 조직하고, 자신의 이익을 옹호하며 단체로 교섭할 수 있어야 합니다. 공급업체는 근로자가 자신의 선택으로 노동 조합을 결성하고 가입하며 노동 조합 활동을 수행할 수 있도록 허용해야 합니다.

### 고충 처리 제도

IDEXX는 공급업체와 해당 시설이 효과적인 비공개 고충 처리 프로세스를 수립하여 개별적 또는 단체로 활동하는 모든 근로자들이 어떠한 편견 또는 보복의 걱정 없이 고충을 건의할 수 있기를 기대합니다. 고충 처리 절차는 고충 해결 방식에 동의하지 않는 근로자를 위한 이의 제기 절차를 포함해야 합니다. 고충 처리 제도는 근로자의 모국어로 진행 가능해야 하며 고충을 익명으로 신고할 수 있는 기능을 포함해야 합니다.

### 작업장, 기숙사 및 구내 식당의 보건 및 안전

IDEXX는 시설, 기숙사 및 구내 식당이 근무 조건에 관한 모든 적용 가능한 법률 및 규정에 준수하며, 공급업체가 근로자에게 적절한 냉난방 환기 시스템, 합리적인 개인 공간, 응급 처치 물품 및 비상 출구를 포함하는 안전하고 건강한 환경을 제공할 것을 요구합니다. 안전 요구 사항은 기계, 장비, 직업 재해, 건물, 화재, 자연 재해, 화학적, 물리적, 생물학적 물질로 인한 위험 제한 및 직원들의 건강에 영향을 줄 수 있는 다른 위험 요소에만 국한되지 않습니다. 또한, 근로자는 사업장 또는 기숙사에서 근무 및 근무 외 시간에 깨끗한 식수 및 화장실과 같은 필수품 및 서비스를 제한 없이 이용할 수 있어야 합니다.

## 환경

IDEXX는 공급업체의 시설이 폐기물 처리, 대기 배출, 방류, 독성 물질 및 유해 폐기물 처리와 관련된 모든 법률을 포함하는 환경법을 확실히 준수하도록 요구합니다. IDEXX는 공급업체가 법적 요건을 능가하는 조치를 앞서 시행하여 운영 시 환경적 영향을 줄이도록 권장합니다.

## 윤리 규범

IDEXX는 공급업체가 가장 엄격한 도덕 및 윤리 규범 기준을 따를 것을 기대합니다. 공급업체는 현지 법률을 존중해야 하며, 공무원이나 민간 분야의 개인과의 거래에서 강탈, 사기 또는 뇌물에만 국한되지는 않는 어떠한 형태의 비윤리적인 관행에 관여하지 않아야 합니다.

## 부정 행위 보고

공급업체와 기타 이해 관계자는 선의로 법률 또는 본 규범을 위반한다고 생각되는 행위 또는 활동을 IDEXX 윤리 핫라인([idexx.com/ethics-hotline](https://idexx.com/ethics-hotline))을 통해 IDEXX에 보고할 것을 권장합니다. 보고서는 가능한 한 기밀로 취급됩니다(법률에 의해 허용되는 경우 익명으로 제출될 수 있습니다).