

HERSHEY 

책임 있는 소싱 프로그램 가이드북

책임 있는 소싱 팀
2020년 3월



A. 환영사 및 소개

허쉬 컴퍼니는 선행을 통해 번영한다는 원칙에 따라 설립되었습니다. 125년 이상 허쉬 컴퍼니는 우리가 살고 일하고 있는 지역사회의 필수적인 구성원이라는 것을 증명하는 사업을 운영해 왔습니다.

허쉬는 공급망의 각 단계가 사람, 지역사회, 그리고 지구에 영향을 미친다는 것을 알고 있습니다. 이에 따라, 공급망 전반의 강력한 사회적, 환경적 및 윤리적 비즈니스 표준의 시행에 높은 우선순위를 두고 있습니다. 궁극적으로, 허쉬 컴퍼니의 장기적인 성공은 우리의 가치 사슬을 구성하는 개인의 권리와 우리가 원천으로 하는 재료의 지속가능성을 존중하는 데에 달려 있습니다.

허쉬는 공급업체 및 비즈니스 파트너들로 구성된 글로벌 네트워크를 통한 윤리적이고 지속가능한 경영으로 소비자들에게 우수한 품질의 제품을 제공합니다. 여러분들과 마찬가지로 허쉬도 지속적인 개선 사고방식, 협업적 접근 방식, 그리고 실천의 원칙을 활용합니다. 협력함으로써 우리는 훨씬 더 크고 더 오래 지속되는 영향력을 가질 수 있습니다. 좋은 것을 나누는 순간을 더욱 늘려나가고 밝은 미래를 구축하기 위한 귀사의 파트너십을 환영합니다.

감사합니다.

Jason Reiman

Jason Reiman, 수석 부사장, 최고공급망책임자

B. Hershey의 약속 및 요구사항

허쉬 컴퍼니의 두 가지 기본 가치는 성실성과 우수성을 통한 운영입니다. 허쉬 컴퍼니의 **공급업체 행동 강령**에는 인권, 노동 기준, 환경, 보건 및 안전, 비즈니스 윤리, 다양하고 지속가능한 공급망 개발 등 책임 있는 소싱에 대한 허쉬의 요구사항과 가이드라인을 규정합니다.

모든 공급업체 및 비즈니스 파트너는 허쉬 컴퍼니의 **공급업체 행동 강령** 및 그 외 모든 **관련 정책**¹을 준수해야 합니다. 아울러, 공급업체는 공급업체 행동 강령 및 관련 정책을 공급망 전체에 걸쳐 전달하고 단계적으로 전달해야 합니다.

공급업체는 사업을 영위하는 해당 시장에서 모든 관련 국가, 주 및 현지 법률/규정을 준수해야 합니다. 그러나 현지 법률 또는 기준이 본 공급업체 강령과 차이가 있는 경우, 공급업체는 더 엄격한 기준 및 원칙을 선정하여 준수해야 합니다.



¹가축 복지에 대한 입장 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/farm-animal-welfare-position.pdf>

펄프 및 종이 소싱 정책 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/pulp-and-paper-sourcing-policy.pdf>

책임 있는 팜유 소싱 정책 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/palm-sourcing-policy.pdf>

지속가능한 설탕 소싱 정책 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/sugar-sourcing-policy.pdf>



C. 검증 및 지속적 개선

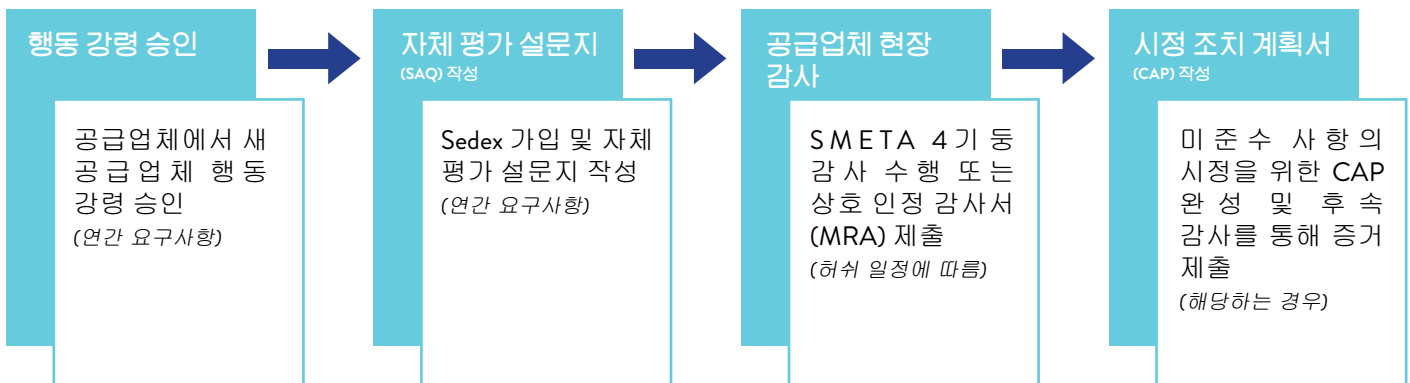
공급업체의 책임 있는 소싱 여정을 이해하는 것은 공급망의 사회적 및 환경적 조건을 개선하려는 당사의 비전에 매우 중요합니다. 이를 위해 허쉬는 허쉬 컴퍼니 책임 있는 소싱 공급업체 프로그램의 일환으로 아웃소싱 프로그램 관리 서비스를 제공하는 선도적인 글로벌 공급업체인 Intertek와 파트너십을 체결하여 공급업체 개발과 지속적인 개선을 지원하고 있습니다. IPM(Intertek Program Manager)은 적절한 수준의 참여를 통해 책임 있는 소싱 공급업체 프로그램에 대한 공급업체 참여를 지원하고 해당 요구사항이 적절하게 전달되도록 프로그램에 통합되어 있습니다.

허쉬 컴퍼니는 공급업체와 최대한 협력하여 지속적인 개선을 지원하고 책임 있는 소싱 여정을 진전시킬 것입니다. 규정 준수성을 검증하는 과정에서 허쉬 컴퍼니는 자체 평가 설문지, 제3자 사회적 감사 및/또는 그 밖의 노동자 중심의 실사 모델을 통해 공급업체 및 비즈니스 파트너 관리 시스템 및 프로세스, 표준 및 기록에 액세스하고 검토할 권한을 보유하고 있습니다. 당사의 목표는 지속적인 개선의 정신으로 공급업체 및 비즈니스 파트너와 협력하여 수행능력상 격차를 해소하고 공급업체 행동 강령에 완전히 부합하는 공급망을 완성 및 유지하는 것입니다.

모든 공급업체는 공급업체 행동 강령에 대한 준수성을 검증하도록 되어 있으나, 공급업체 및 비즈니스 파트너 네트워크는 광범위하고 다양합니다. 따라서, 허쉬 컴퍼니는 그 운영 및 활동이 중요하거나 우선적인 인권 문제 및 장기적인 비즈니스 전략에 더 큰 위험을 초래할 가능성이 높은 공급업체 및 비즈니스 파트너에 대한 실사 및 검증에 우선순위를 두고 있습니다. 아울러, 허쉬 컴퍼니는 프로그램 제공에 도움이 되는 고유한 입지의 공급업체 및 비즈니스 파트너와의 파트너십을 개발하고 관행을 개선하여 윤리적이고 책임 있는 소싱 과제에 기여하는 근본적인 문제들을 해결하고 있습니다.

허쉬는 두 가지 인권 위험 범주(지리, 가치 사슬)와 두 가지 비즈니스 위험 범주(지출, 공급업체와의 관계의 성질)의 네 가지 차원의 요인을 바탕으로 하는 채점 방법을 통해 위험을 평가합니다. 이 채점 방법은 환경과 공급업체의 다양성을 포함한 보다 광범위한 지속가능성 약속을 고려한 위험 세분화로 보완하고 있습니다.

허쉬의 책임 있는 소싱 공급업체 프로그램에 참여하는 공급업체 및 비즈니스 파트너는 일련의 활동들을 통해 허쉬의 요구사항에 대한 준수성을 보장하게 됩니다. 여기에는 필요에 따라 허쉬가 수행하는 위험 평가, 공급업체 행동 강령 승인, 자체 평가 설문지(SAQ) 작성, 현장 사회적 준수성 감사가 포함됩니다.



1단계: 허쉬 컴퍼니의 약속 이해, 일치화 및 공유

- **이해:** 허쉬 컴퍼니의 공급업체 행동 강령, 책임 있는 소싱 약속, 인권, 환경 정책, 그리고 본 책임 있는 소싱 가이드북에 규정된 요구사항을 숙지합니다.
- **일치화:** 본 가이드북에 설명된 단계를 수행하여 시설을 허쉬 컴퍼니의 공급업체 행동 강령과 일치시키는 작업을 수행합니다.
- **공유:** 공급망 전반적으로 허쉬 컴퍼니의 공급업체 행동 강령을 전달하고 이를 준수할 것을 요구하며, 허쉬 컴퍼니의 표준에 대한 준수성을 입증 및 검증할 수 있는 적절한 관리 시스템을 갖추니다.

2단계: SEDEX에 가입하여 허쉬와 자체 평가 설문지(SAQ) 공유

- Sedex에 가입하고 허쉬 컴퍼니와의 관계를 시작합니다. 공급업체와 비즈니스 파트너는 세계 최고의 윤리적 거래 서비스 공급업체 중 하나인 Sedex에 가입할 것을 강력히 권장합니다. Sedex에 가입하여 사회적 준수성 감사 노력 및 관련 자원의 중복을 줄일 수 있으므로, 감사 보고서와 정보를 업계 표준 형식으로 여러 구매자와 더 쉽게 공유할 수 있습니다. 공급업체 및 비즈니스 파트너는 Sedex에 가입함으로써 커뮤니티 네트워크를 비롯한 광범위한 역량 구축 툴과 리소스를 활용하여 책임있고 지속가능하게 비즈니스 관행을 개선한다는 이점도 누릴 수 있습니다. Sedex에 가입하여 정보를 제공받고 허쉬 컴퍼니와의 관계를 시작하십시오(Sedex 참조 번호: ZC1090865).



Sedex에 가입하려면 다음을 방문하십시오: <https://www.sedexglobal.com/join-sedex/supplier/>

- **자체 평가 설문지(SAQ) 작성:** 허쉬의 책임 있는 소싱 공급업체 프로그램을 준수하려면 매년 시설별로 Sedex SAQ를 작성하거나 업데이트해야 합니다. 공급업체는 Intertek 프로그램 관리자로부터 이메일을 통해 통지를 받고 지정된 기간 내에 응답해야 합니다. Sedex SAQ는 비즈니스 관행과 개선 영역에 대한 강점을 입증하는 중요한 도구입니다. 허쉬는 감사 및 기타 평가에서 후속 조치가 필요할 수 있는 문제를 파악하기 위해 SAQ를 전반적인 공급망 관리 노력에 사용합니다. 공급업체 및 비즈니스 파트너가 Sedex 이외의 다른 SAQ를 사용 중인 경우, 허쉬는 사례별로 SAQ를 검토하여 해당 SAQ를 수용할 수 있습니다.



3단계: 검증

- **공급업체 현장 감사:** 허쉬는 공급업체로 하여금 허쉬의 책임 있는 소싱 공급업체 프로그램 가이드라인에 따라 허쉬 승인 모니터링 회사가 수행하는 SMETA 4기동 사회적 준수성 감사 또는 이에 상응하는 평가를 받을 것을 요구합니다. 허쉬는 허쉬가 이용할 수 있는 다른 규제책 외에, 시정 조치 계획의 지속가능한 시정 여부를 확인하기 위해, 파악된 미준수 사항에 근거하여 후속 감사(데스크톱 검토 또는 현장)를 요청할 수 있는 권한을 보유합니다.

현장이 최근에 사회적 준수성 현장 감사를 완료한 경우, 보고서에 MRA(상호 인정 감사) 서비스를 받을 자격이 부여될 수 있습니다. MRA 프로세스 또는 허쉬가 허용하는 표준에 대한 추가 질문은 IPM으로 문의해 주십시오.

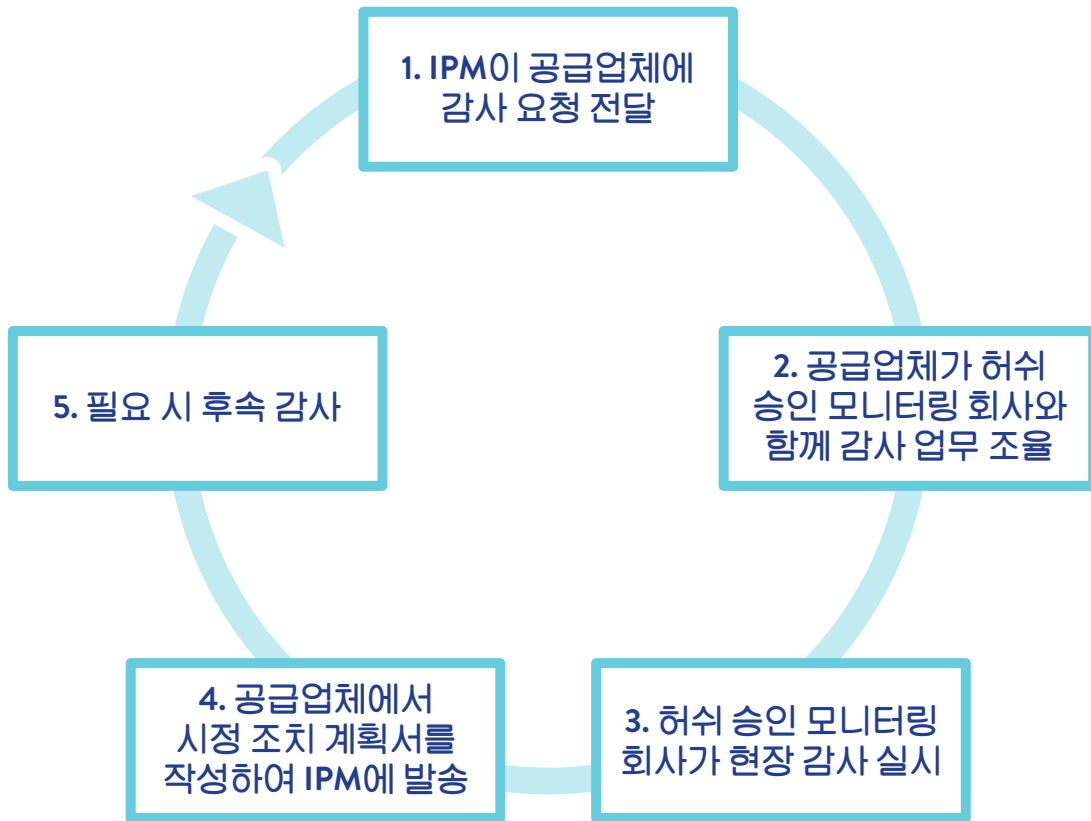


상호 인정

AIM-Progress의 일원인 허쉬는 감사 중복, 피로, 비용을 줄이기 위한 노력의 일환으로 상호 인정 프로세스를 지원합니다. 상호 인정 프로세스를 통해 감사를 검토하는 과정에서 허쉬는 시정 조치 계획서(CAPR) 및 종결 감사 보고서와 함께 이러한 감사 보고서를 검토하여 시설의 공급업체 행동 강령 준수 여부를 평가하고 검증합니다. 허쉬는 보고서를 인지할 의무가 없으며, 감사 결과 및 보고서의 품질에 따라 추가적인 후속 조치 또는 평가 조치가 필요할 수 있습니다.

현장 감사 프로세스

다음 단계에는 허쉬 승인 모니터링 회사를 통한 현장 감사 일정 수립, 현장 감사 프로세스 및 후속 조치가 포함됩니다.



1) 감사 요청: IPM(Intertek Program Manager)은 이메일을 통해 공급업체에 SMETA 4기동 감사를 의뢰합니다.

2) 감사 일정 수립: 허쉬 승인 모니터링 회사와 함께 현장 감사 일정을 수립합니다. 허쉬 승인 모니터링 회사 중 한 곳에 견적을 요청하고 감사인의 일정을 문의하여 선택하실 수 있습니다. 모니터링 회사를 선택하셨으면 IPM에게 알려주시기 바랍니다. 허쉬 승인 모니터링 회사 목록은 담당 IPM에게 문의하시기 바랍니다.

3) 현장 감사: 개시 회의에서 감사 목적, 범위, 프로세스 및 역할에 관한 사항이 시설 간부진에게 고지됩니다. 감사 프로세스에는 간부진 면접, 서류 검토, 시설 견학, 비공개 작업자 면접, 마무리 회의도 포함됩니다.



노동자 참여

허쉬는 공급망 내 노동자의 행복감을 보다 전체적으로 이해하기 위해 노동자들의 직접적인 피드백을 우선시합니다. 사회적 준수성 감사 수행 과정에서 감사인이 현장에 고용된 각 노동인구를 대표하는 1인 이상의 관점을 면담하고 포함시키는 것이 표준 관행입니다.

또한 감사 외에도, 표준 준수성에 그치지 않고 보다 더 노동자 중심적인 실사를 구현하기 위한 파트너십을 장려하고 있습니다.

4) 시정 조치 계획 관리: 마무리 회의에서 감사인은 감사 미준수 사항, 관찰 사항 및 모범 사례(있는 경우)를 요약한 시정 조치 계획 보고서(CAPR)를 제공합니다. 현장 간부진은 즉각적 및 예방적 시정 조치, 근본 원인 분석 및 시정 조치에 관한 일정 및 책임자를 명시한 CAP를 작성하고 이를 IPM에 통보해야 합니다. 중대한 미준수 사항에 대한 자세한 내용은 부록 A를 참조하시기 바랍니다.

CAP 작성 과정에서는 미준수 사항을 초래한 근원 또는 원인을 분석하고 식별하기 위해 근본 원인 분석(RCA)도 실시해야 합니다.

근본 원인 분석(RCA)의 이해

감사 중에는 소화기의 태그에 표시된 사용연한이 만료되는 등의 문제가 발견될 수 있습니다. 시설은 필요할 때 현장의 소화기가 제대로 작동하도록 하기 위해 이러한 미준수 사항을 즉각 시정하고자 하겠지만, 시설에 안전 위험을 제기하는 문제가 다시 표면화되지 않기 위해서는 왜, 어떻게 이런 일이 벌어졌는지를 이해하는 것도 중요합니다.

시설은 근본 원인 분석(RCA)을 이용하여 다음 사항을 파악할 수 있습니다:

- 1) 소화기 검사 및 유지보수 책임을 지정받은 사람.
- 2) 책임자가 책임을 이행할 지식 및 기술을 보유하고 있는지 여부.
- 3) 적절한 소화기 검사 절차가 있는지 여부.
- 4) 절차가 효과적으로 이행되는지 여부.
- 5) 소화기 검사 및 유지보수 기록이 있는지 여부.

다수의 산업 기법과 방법론으로 근본 원인 분석을 수행하여 시설에서 관리 시스템 프로세스의 차이를 이해하고, 지속 가능한 솔루션을 식별하고, 이전에 식별된 문제가 재발하지 않도록 모니터링할 수 있습니다.



D. 관리 시스템 및 공급망 실사의 이해

- 책임 있는 비즈니스 운영 및 지속적인 개선을 위한 핵심 구성 요소

허쉬 컴퍼니 공급업체 규범은 공급업체 및 비즈니스 파트너로 하여금 공급망 전반적으로 허쉬 컴퍼니의 기대치를 확산할 것을 요구하고 있습니다. 공급망 실사가 동반된 효과적인 관리 시스템²은 티어 1 직접 공급업체 및 비즈니스 파트너로 하여금 허쉬 공급업체 규범을 충족 및 초과할 수 있도록 보장하는 핵심 구성 요소입니다.

공급망 실사의 중요성

공급망 실사는 사업체의 운영 및 활동에서 초래될 수 있는 사회적, 환경적, 윤리적 위험을 관리하는 프로세스입니다. 제대로 수행되는 실사란 공급망의 모든 계층에서 불리한 인권 영향 및 기타 위험을 식별, 방지 및 완화하는 것입니다. 프로세스의 주요 단계:

- 정책이나 입장문을 통해 인권을 존중하고 환경을 보호하며 윤리적으로 운영하겠다는 분명한 의지를 규정합니다.
- 실제 및 잠재적 영향을 식별하고 평가합니다.
- 식별된 결과를 검토하고 조치를 취합니다.
- 반응과 후속 활동을 추적합니다.
- 영향을 해결하는 방법에 관한 정보를 전달합니다.

관리 시스템은 조직이 목표를 달성하기 위해³ 비즈니스에서 상호 관련된 부분들을 관리하는 방법입니다. 사회적, 환경적, 윤리적 기준에 따른 이행은 다른 비즈니스 요구사항과 다르지 않습니다. 공급업체와 비즈니스 파트너는 허쉬가 제시한 성과 및 실사 기대치를 충족하는 데 필요한 관리 시스템을 구축할 책임이 있습니다.

관리 시스템은 조직의 규모와 상황에 따라 형식과 복잡성 수준이 다를 수 있습니다. 소규모 조직은 강력한 리더를 통해 기대치를 명확하게 구축할 수 있습니다. 규모가 크거나 좀 더 복잡한 사업체는 조직의 목표를 달성하기 위해 광범위한 문서화 및 통제 역량을 보유하고 있을 수 있습니다. 전반적으로, 잘 정의된 관리 시스템이란 조직의 성장과 생산성을 지원하는 동시에, 위험 관리와 인권, 환경 또는 비즈니스 윤리와 관련된 위험을 식별하는 능력을 개선하는 것입니다.

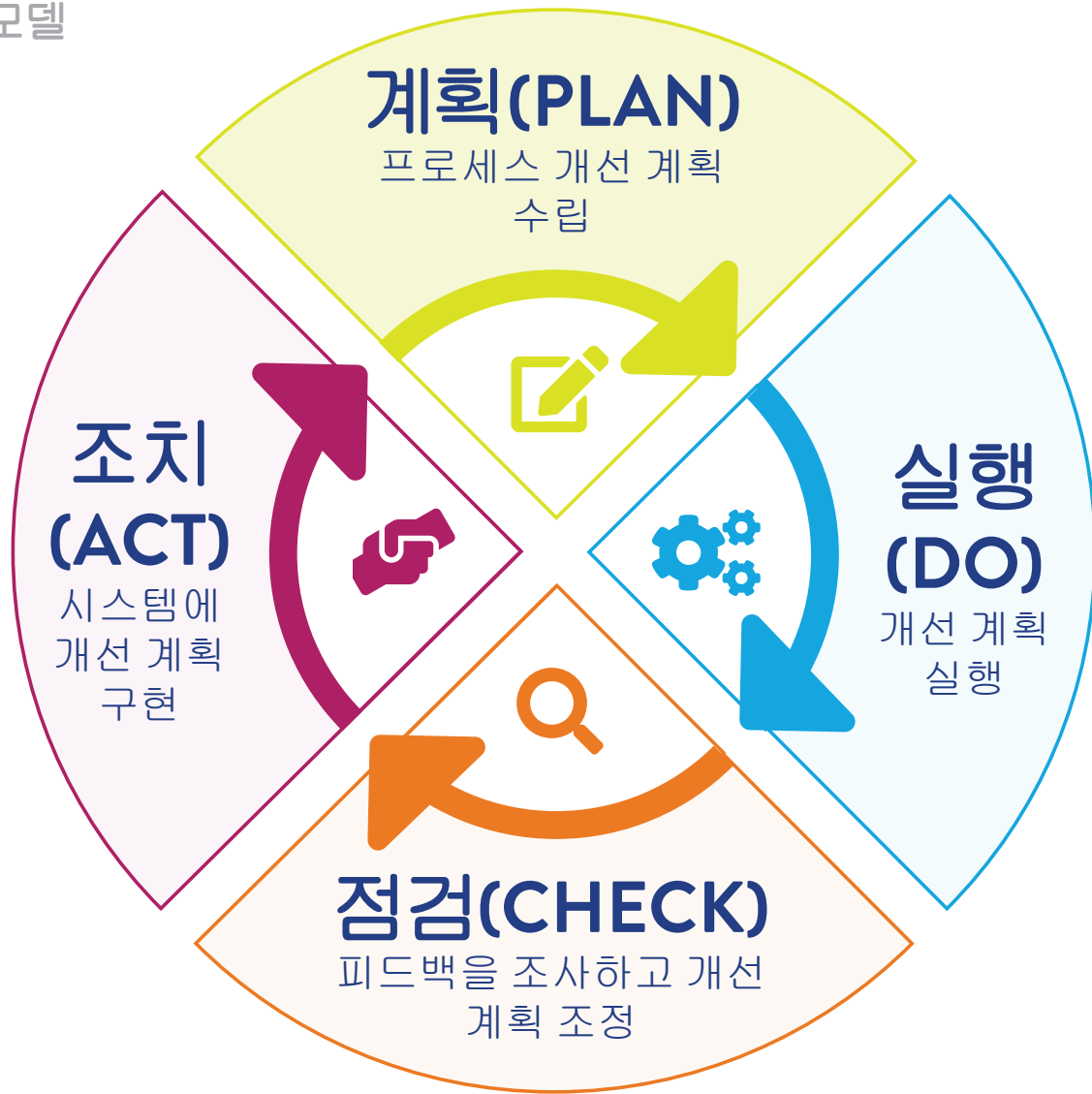
가장 잘 알려진 관리 시스템 모델 중 하나는 "계획(Plan)-실행(Do)-점검(Check)-조치(Act)"라 하는 PDCA 모델입니다. 이 모델은 단순하지만 목표를 평가하고, 활동을 이행하며, 결과를 모니터링하고, 개선할 영역을 식별하기 위한 훌륭한 프레임워크를 제공합니다.

² ISO <https://www.iso.org/management-system-standards.html>

³ <https://www.iso.org/management-system-standards.html>



PDCA 모델



계획(Plan): 목표, 정책 및 프로세스를 수립하고 위험을 평가합니다.

실행(Do): 책임의 개요를 설명하고, 필요한 교육을 제공하며, 프로그램 및 활동을 이행합니다.

점검(Check): 데이터를 수집하고, 결과를 모니터링하며, 제대로 진행 중인지 확인합니다.

조치(Act): 모니터링을 통해 식별된 문제를 해결하고, 경영진과 함께 결과를 검토하고, 어떤 단계 또는 변경을 수행해야 하는지 판단합니다.

위의 PDCA 모델⁴과 그 밖의 관리 시스템 도구들은 조직이 지속적인 개선을 위한 근본 원인 분석을 이행하는 데 도움이 될 수 있습니다.

⁴ PDCA 그래픽



E. 여성 권익 신장

허쉬 컴퍼니는 여성 권익 신장을 증진시키는 것을 최우선 과제로 삼고 있습니다. 모든 비즈니스 파트너는 직장에서 남성과 여성은 문화적 규범과 다른 법적 맥락으로 인해 성별에 따라 고유하거나 다른 문제에 직면한다는 것을 이해해야 합니다. 또한, 여성은 특정 성별 역할(예: 간병인, 임신)이나 업무 특성상 취약성이 높을 수 있습니다. 따라서, 비즈니스 파트너는 준수성 접근 방식에서 다음과 같은 활동을 고려함으로써 성별 문제를 고려하는 것이 좋습니다.

- 어떤 상황에서도 여성이 성별에 근거한 차별을 받지 않도록 보장합니다. 즉, 피임법을 사용하도록 강요 또는 압력받지 않도록 보장하고, 고용 조건으로서 임신 테스트를 실시하지 않도록 보장합니다.
- 남성과 여성 노동자에게 미치는 영향을 식별하기 위해 직장 및 관리 데이터를 성별에 따라 구분합니다.
- 고충 처리 제도를 설계할 때 성인지 감수성 또는 남성과 여성의 고유한 요구를 고려합니다.
- 임신 및 수유와 관련하여 여성 직원에게 적절하고 합리적인 공간을 제공합니다.

여성 권익 신장에 관한 추가 자료는 부록 B를 참조하시기 바랍니다.

F. 장부 및 기록

공급업체 및 비즈니스 파트너는 허쉬와의 거래 및 처분이 정확하고 공정하게 반영된 기록을 유지하고 적절한 내부 회계 관리 시스템을 고안 및 유지해야 합니다. 공급업체 및 비즈니스 파트너는 모든 기록 보관 및 보존 모범 사례와 해외부패방지법(Foreign Corrupt Practices Act)을 비롯한 법률을 준수해야 합니다. 각 공급업체는 정확하고 정직하며 객관적으로 사실을 기록하고 보고해야 합니다. 공급업체 및 비즈니스 파트너는 기록을 숨기거나 하지 않거나 거짓으로 입력해서는 안 됩니다. 모든 재무 장부와 기록은 일반적으로 인정되는 회계 원칙을 준수해야 합니다.

G. 우려 제기 및 신고

허쉬 공급업체 및 비즈니스 파트너는 윤리, 정책 또는 법률, 공급업체 행동 강령 또는 본 지침서와 관련된 실제 또는 의심스러운 위반 사항을 신속하게 보고할 책임이 있습니다. 공급업체는 직원이 보복에 대한 우려 없이 문제를 제기하거나 위반 사항을 보고할 수 있도록 지원하는 프로세스를 갖추어야 합니다. 공급업체와 그 직원은 공급업체 행동 강령, 윤리, 정책 또는 법률 위반 사항을 즉시 허쉬에게 보고해야 합니다. 허쉬 윤리 및 준수 프로그램, 허쉬 법률 부서 또는 허쉬 기밀정보 관리 라인(아래 연락처 정보 참조)을 통해 보고할 수 있습니다. 허쉬는 모든 보고를 진지하게 받아들이고 있으며, 문제를 선의로 보고하거나 조사에 협조한 공급업체에 대한 허쉬 직원의 어떠한 보복도 용납하지 않습니다.



www.HersheysConcern.com; ethics@hersheys.com

Law Department, The Hershey Company
19 East Chocolate Avenue, Hershey, PA 17033 USA



H. 문의

허쉬 프로그램 요구사항과 전반적인 책임 있는 소싱 노력에 관한 일반적인 문의는 responsiblesourcing@hersheys.com으로 연락해 주시기 바랍니다

부록 A: 허쉬 컴퍼니 무관용 및 중대한 위반 사항

무관용 위반 사항

무관용 위반 사항은 개인의 권리, 생명 안전 및/또는 허쉬의 브랜드 평판에 심각한 영향을 미칠 수 있는 위반입니다.

기존 공급업체 시설에서 무관용 위반 사항이 하나라도 발견될 경우, 허쉬 관계 매니저 및 IPM에 통보해야 합니다. 공급업체는 보고가 접수된 날로부터 15일 이내에 허쉬와 IPM에 CAPR을 제출해야 합니다. CAPR에는 즉시 수행되는 조치, 근본 원인 분석 및 이행되는 예방 조치가 포함되어야 합니다.

공급업체가 적절한 기간 내에 무관용 위반 사항을 해결할 의사가 없거나 해결할 수 없는 경우, 허쉬는 공급업체의 이용을 중단하거나 제거할 수 있는 권한을 보유합니다.

허쉬 프로그램에서 무관용 위반 사항으로 간주되는 미준수 사항은 다음과 같습니다.

아동 노동:

- ILO 협약 [제138조](#) 및 [제182조](#)에 정의된 아동 노동의 증거
- 학교 교육이나 직업 교육을 방해하거나, 신체적, 정신적 또는 정서적 발달에 해를 줄 수 있는 부당한 위험에 어린이를 노출시키는 방식으로 18세 이하 노동자를 고용하는 행위.
- 고용된 청소년이 야근이나 초과 근무 등을 통해 학교 교육을 억제하거나 제한하는 방식으로 위험한 일을 하는 것이 적발될 경우.

강제 노동:

- 교도소 노동, 노예 노동, 강제 노동, 착취 노동, 또는 그 밖의 수단을 통한 직원의 강압적 노동.
- 개인의 문서가 비자의적으로 보관되거나 요청 시 접근이 거부되는 경우.
- 노동자의 이동의 자유를 제한하거나 불이익 없이는 노동을 중단하지 못하게 하는 행위.

윤리적 비즈니스 표준 위반

- 정부 공무원 또는 영향력 있는 위치에 있는 사람의 의사결정에 영향을 미치거나 영향을 미치는 것으로 보이는 선물, 접대 또는 기타 향응의 증거.
- 개인적으로 이익이 되거나 뇌물로 보이는 사업 기회, 수수료 또는 유리한 금전적 약정을 제공하는 행위.
- 해외부패방지법 또는 기타 뇌물수수금지법의 장부 및 기록 조항을 위반하는 행위.

생명을 위협하는 즉각적인 건강, 개인 안전 및/또는 환경 문제

합의된 기한 내에 무관용 또는 중대한(아래 정의) 시정 조치를 완료하지 못하는 행위



중대한 위반 사항

중대한 위반 사항은 개인의 권리, 생명 안전 및/또는 허쉬의 기업 평판에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 위반입니다.

기존 공급업체 시설에서 중대한 위반 사항이 하나라도 발견될 경우, 허쉬 관계 매니저 및 IPM에 통보해야 합니다. 공급업체는 보고가 접수된 날로부터 15일 이내에 허쉬와 IPM에 CAPR을 제출해야 합니다. CAPR에는 즉시 수행되는 조치, 근본 원인 분석 및 이행되는 예방 조치가 포함되어야 합니다.

공급업체가 적절한 기간 내에 중대한 위반 사항을 해결할 의사가 없거나 해결할 수 없는 경우, 허쉬는 공급업체의 이용을 중단하거나 제거할 수 있는 권한을 보유합니다.

허쉬 프로그램에서 중대한 위반 사항으로 간주되는 미준수 사항은 다음과 같습니다.

아동 노동

- 작업자/피고용자의 연령을 검증하는 프로세스가 없는 경우.

강제 노동

- 구인, 고용 또는 그 밖의 수수료를 노동자가 지급하는 것으로 적발되는 경우.
- 고용 전에 계약/조건이 전달되지 않는 경우.

급여 및 혜택

- 노동자에게 임금 또는 수당을 제때 지급하지 않거나 초과 근무 수당율을 포함한 법적 또는 계약상 의무 급여 이하를 지급하는 경우.

윤리적 비즈니스 표준 위반

- 미국의 경제제재를 받는 당사자가 직접적 또는 간접적으로 관여되는 거래.
- 수출통제를 받는 품목 또는 정보가 관여된 불법 거래.

결사의 자유

- 결사 및 단체 교섭의 자유 또는 결사의 자유에 대한 대체 수단을 부적절하게 차단하는 행위.
- 노동 조합 및/또는 단체 교섭에 참여하거나 참여하지 않는 노동자에 대한 차별, 보복, 괴롭힘 또는 협박.

차별 및 괴롭힘

- 고용 및/또는 채용 결정 과정 중의 차별(검증된 경우).
- 신고되었으나 공장 관리진에 의해 취해진 조치가 없는 징계, 폭력 위협, 그 밖의 형태의 괴롭힘(검증된 경우).

고충 처리 제도

- 모든 노동자를 위한 기밀의 고충 처리 제도가 없는 경우.
- 고충을 접수한 노동자에 대한 보복 행위.

개인의 안전과 건강 또는 환경에 심각한 위협이 되는 건강, 안전, 환경 문제



부록 B: 공급업체 및 비즈니스 파트너를 위한 추가 자원

주요 표준 및 가이드라인

- 세계 인권 선언 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- 다국적 기업에 대한 OECD 가이드라인 <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mnes/>
- 기업과 인권에 대한 UN 이행 원칙(UNGP) https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ETI 기본 규범 <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

책임 있는 소싱 접근법

- 책임 있는 소싱 도구: <https://www.responsible sourcing tool.org/>
- 책임 있는 소싱 여정을 위한 목표 진척 도구 <https://aim-progress.com/storage/resources/responsible-sourcing-journey-v1.0-oct2016.pdf>
- 공급업체를 위한 비즈니스 툴킷 <https://aim-progress.com/files/125/business-toolkit-complete-final-20-feb-2018.pdf>

효과적인 관리 시스템 조성

- 사회 및 노동 관리 시스템에 대한 글로벌 사회적 준수성 프로그램 참조 도구: https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/01/GSCP_Reference_Tools_SLMS_interactive.pdf
- 허쉬 컴퍼니 파트너 품질 설명서 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/partners-and-suppliers/Supplier%20Quality%20Expectations%20Manual%202017%20new%20logo%20final.pdf>

강제 노동 및 윤리적 구인

- IHRB 책임 있는 구인 https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/Six_Steps_to_Responsible_Recruitment_-_Leadership_Group_for_Responsible_Recruitment.pdf
- Verité 구인 툴킷 <https://www.verite.org/help-wanted/>
- 책임 있는 구인 툴킷 <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/about-rrt/>

아동 노동

- ILO-IOE 비즈니스 가이드선스 도구 <https://www.unglobalcompact.org/library/3881>
- 공정노동위원회 <https://www.fairlabor.org/topic/child-labor>

그 밖의 주제

- 고충 처리 제도: <https://www.shiftproject.org/resources/publications/remediation-grievance-mechanisms-corporate-responsibility-respect-human-rights/>
- 여성 권익 신장: <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>
 - UN 가이드 원칙에 관한 성별적 차원 https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Equality_in_Codes_of_Conduct_Guidance.pdf
- 차별 및 괴롭힘: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang-en/index.htm

