



Nielsen 공급업체 행동 강령

2016년 12월

Nielsen은 최고 수준의 청렴성 및 사회적 책임을 실천하기 위해 노력하고 있습니다. Nielsen과 거래하는 타사도 마찬가지로 높은 기준을 준수하도록 요구하고 있습니다. 본 공급업체 행동 강령(강령)은 Nielsen에 제품 또는 서비스를 제공하는 모든 공급업체에 적용 가능한 일반 요구 사항을 명시합니다. 공급업체와 Nielsen 사이에 체결한 특정 계약의 약관에는 이와 같은 몇 가지 문제를 해결하기 위한 추가 조항이 포함될 수 있습니다. 본 강령의 어떠한 부분도 특정 계약에서 특정 조항을 대체될 수 없으며, 본 강령과 특정 계약의 조항 사이에 불일치가 발생할 경우 해당 계약 조항이 우선합니다. 본 강령은 법 규정을 대체하지 않습니다. 공급업체는 해당 관할권에서 적용되는 모든 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

본 강령의 조항은 노동의 기본 원칙과 권리에 대한 ILO 선언 및 UN 세계 인권 선언을 포함한 주요 국제 인권 기준에서 도출한 것으로 전자산업 시민연대 행동 강령 및 UN 기업 활동과 인권 이행 지침을 따르고 있습니다.

A. 노동

공급업체는 근로자의 인권을 옹호하고 국제 인권 기준에 따라 존엄성과 존경심을 갖고 근로자를 대해야 합니다. 이는 임시직 근로자, 외국인 노동자, 학생 근로자, 계약직 근로자, 직접 고용 근로자 및 그 밖의 모든 유형의 근로자에게 적용됩니다.

필수 노동 기준:

1) **자유로운 고용 선택** - 강제, 담보(부채 상환 목적의 노동 등) 또는 연기 계약 노동, 비자발적 교도 작업, 노예 또는 인신매매를 이용하지 않습니다. 노동 또는 서비스를 위해 위협, 무력, 강제, 유괴 또는 사기로 개인을 수송하거나 은닉하거나 채용하거나 이동시키거나 받는 행위가 이에 포함됩니다.

- 채용 과정에서 입사 지원자에게 익숙한 언어로 고용 조건을 설명해주어야 합니다. 외국인 노동자의 경우 근로자가 모국에서 출발하기 전에 설명을 해주어야 합니다.
- 모든 근로자는 자발적으로 참여하며 언제든지 퇴근 또는 퇴사할 수 있어야 합니다. 근로자는 업무 중이 아닌 경우에도 현장 또는 기숙사에 강제로 머무르거나 기본적인 자유(예: 화장실에 가거나 물을 마시는 등) 등의 불합리한 제약이 있어서는 안 됩니다.
- 고용주 및 대리인은 법으로 요구되지 않는 한 정부 발행 신분증, 여권 또는 취업 허가증 등 자신의 신원 또는 이민 문서에 대한 직원의 접근을 막거나 이를 폐기, 은닉, 몰수 또는 거부해서는 안 됩니다.
- 근로자가 고용주 또는 대리인의 채용 수수료 또는 고용과 관련된 기타 수수료를 지불해서는 안 됩니다. 근로자가 이 같은 수수료를 지불했다는 사실이 밝혀질 경우 근로자에게 해당 수수료를 다시 지급해야 합니다.

2) **연소 근로자** - 공급 과정의 그 어떤 단계에서도 미성년 노동력을 사용해서는 안 됩니다. "미성년자"란 15세 이하, 의무 교육 이수 연령 또는 국가에서 정한 최소 고용 연령 중 가장 큰 나이를 개인을 의미하는 용어입니다. 18세 이하의 근로자(연소 근로자)가 야간 근무 및 초과 근무 등 건강 또는 안전을 해칠 가능성이 있는 업무를 해서는 안 됩니다. 공급업체는 학생에 관한 기록의 적절한 유지 관리, 교육 파트너로서의 엄격한 주의, 적용되는 법률 및 규정에 따른 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자를 적절하게 관리해야 합니다. 공급업체는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 학생 근로자, 인턴, 견습생의 임금률의 경우 관련 현지법이 없다면 적어도 동일 또는 유사한 업무를 하는 다른 신입 사원과 같은 임금률을 적용해야 합니다.

3) **근무 시간** - 주 노동 시간이 현지법에서 정한 최대 시간을 초과해서는 안 되며 비상 또는 예외적인 경우가 아니라면 초과 근무를 포함해 주당 60시간을 넘어서도 안 됩니다. 근로자는 7일마다 하루 이상의 휴가를 낼 수 있습니다.

4) **급여 및 혜택** - 근로자에게 지불되는 보상은 최소 임금, 초과 근무 시간, 법으로 정해진 혜택 등 적용되는 모든 임금 관련 법을 준수해야 합니다. 공급업체는 초과 근무한 근로자에게 현지법에 따라 보상해야 합니다. 징계 조치로 임금을 차감하는 행위는 허용되지 않습니다. 급여 지급 주기마다 근로자는 시기에 맞는 명료한 임금 내역서를 받아야 하며 내역서에는 수행한 업무에 대해 정확한 보상을 충분히 설명하는 정보가 기재되어 있어야 합니다. 임시직, 파견직, 아웃소싱으로 직원을 채용할 경우 모두 현지법을 준수해야 합니다.

5) **인도적 대우** - 성 상납, 성적 학대, 체벌, 심적 또는 물리적 강제 또는 언어 폭력을 포함하는 가혹한 비인도적 처우는 물론 이러한 처우를 강요하는 일이 있어서도 안 됩니다. 이러한 요구 사항을 지지하는 징계 정책 및 절차가 명확하게 정의되고 근로자에게 전달되어야 합니다.

6) **무차별** - 공급업체는 직원을 존엄성과 존경심을 가지고 대하고 박해와 학대가 없는 근무 환경을 조성해야 합니다. 공급업체는 직원의 업무 성과와 무관한 특성을 바탕으로 차등적인 채용 또는 고용 관행을 따라서는 안 됩니다. 근로자는 종교적 관례에 대한 적절한 편의를 제공 받아야 합니다. 또한 근로자 또는 잠재적 근로자가 차별의 방식으로 사용될 수 있는 의료 또는 신체 검사를 받아도 안 됩니다.

7) **결사의 자유** - 현지법에 따라 공급업체는 모든 근로자가 자신이 선택한 노동 조합을 결성 및 이에 가입하고 단체 교섭 및 평화적 집회에 참여할 권리와 이 같은 활동을 그만둘 권리를 존중해야 합니다. 근로자 및/또는 근로자 대표는 근무 조건 및 경영 관행에 대한 생각 및 우려를 차별, 보복, 위협 또는 박해에 대한 두려움 없이 솔직하게 경영진에게 전달하고 공유할 수 있어야 합니다.



B. 건강과 안전

공급업체는 직업상 안전(잠재적 안전 위험에 대한 직원의 노출 제한), 비상사태 대비(근로자 교육 및 연습을 포함한 비상 계획 및 대응 절차 시행), 산업 재해/질병 예방 및 보고, 산업 위생(화학, 생물학, 물리적 물질에 대한 노출 관리 및 제한), 육체적으로 힘든 업무의 제한과 위험한 중장비 사용 시의 보호, 청결하고 안전한 근무 환경(청결한 화장실, 음료수 및 위생적인 음식 준비) 이용, 건강 및 안전 정보의 명확한 전달 등 모든 사업적 측면에서 건전한 건강 및 안전 관행을 구현해야 합니다.

C. 환경

Nielsen은 환경 보호를 위해 사회적 책임과 맡은 바 역할을 실천하고 있으며 공급업체 역시 이에 동참하기를 장려하고 있습니다. 모든 공급업체에 허가 및 신고 요구 사항 등 적용되는 모든 환경 법률 및 규정을 준수하도록 요구하고 있습니다. 공급업체는 에너지 효율을 개선하고 에너지 소비 및 온실 가스 방출을 최소화할 수 있는 비용 효과적인 방법을 모색해야 합니다.

제조 공급업체의 경우 오염 방지 및 자원 절약, 안전한 취급/보관/이동, 위험 물질 및 화학 물질의 사용과 폐기, 폐수 사용의 통제 및 감소, 대기 배출 감시 및 통제(휘발성 유기 화학물질, 에어로졸, 부식성 물질, 미립자, 오존 파괴 화학물질, 연소 부산물 등)도 준수하라고 요구합니다.

D. 윤리 및 도덕성

공급업체 및 대리인은 다음을 포함한 최고 수준의 기업 윤리를 지켜야 합니다.

1) 청렴한 사업 및 공정한 거래

모든 업무 상호 작용에는 최고 수준의 청렴성을 준수해야 합니다. 공급업체는 Nielsen의 고객, 동료 및 동료 전문가를 포함하여 공급업체가 Nielsen에 서비스를 제공하는 모든 국가에서 Nielsen의 산업 및 업무 분야에 적용하는 관습, 규칙, 관행 및 행동 강령을 존중해야 합니다.

공급업체는 모든 형태의 뇌물 수수, 부패, 강요, 횡령에 무관용 정책을 적용하고 이를 금지해야 합니다.

모든 사업 거래는 투명하게 행하고 공급업체의 사업 장부 및 기록에 정확하게 반영해야 합니다. 공급업체는 Nielsen 또는 Nielsen과 Nielsen의 고객이 관여된 모든 거래 또는 업무에 대해 허위로 진술하거나, 허위 정보 또는 데이터를 제공해서는 안 됩니다. 여기에는 사실을 허위로 표시하거나 허위 데이터를 제공 또는 사용하는 것이 포함됩니다. 공급업체는 적절하게 숙련되고 해당 경험이 있는 작업만을 수락해야 합니다. 공급업체는 Nielsen 및 Nielsen의 고객에게 양질의 제품 및 서비스를 제공하고 윤리적인 행위를 보장하기 위해 전문 분야의 관행에 대한 정보를 지속적으로 확보해야 합니다.



공급업체의 사업 관행이 이러한 요구 사항을 준수하도록 모니터링 및 집행 절차가 시행되어야 합니다.

2) 뇌물 수수 금지

공급업체는 미국 해외부패관행법 및 영국 뇌물수수 방지법을 포함하여 해당 지역과 국제적으로 적용 가능한 모든 부패방지 법률을 준수해야 합니다. 뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이득을 취하기 위한 그 밖의 방법을 약속, 제공, 인가, 제안 또는 수락해서는 안 됩니다. 또한 공급업체는 사업 획득이나 유지, 사업 알선, 또는 부적절한 이윤 취득을 위한 그 어떤 가치도 약속, 제공, 인가, 제안 또는 수락해서도 안 됩니다. 일반적인 정부 업무의 처리 시간을 단축하기 위한 업무촉진비용도 금지됩니다. 공급업체는 위와 같이 공급업체에 금지된 직접적인 행위를 타사에 유도해서는 안 됩니다.

3) 정보 공개

공급업체의 노동력, 건강, 안전, 환경 관행, 사업 활동, 구조, 재정 상태 및 실적과 관련된 정보는 해당 법률 및 규정을 비롯하여 보편적인 업계 관행에 따라 공개해야 합니다. 공급업체는 활동 공개 시 허위 정보를 제공해서는 안 됩니다.

4) 지적 재산권

공급업체는 무단 액세스로부터 정보 시스템을 보호하도록 설계된 행정적, 물리적, 기술적 보호 조치를 비롯한 보안 조치를 시행 및 유지 관리하고 Nielsen에 손해를 입힐 수 있는 시스템 손상이 의심되는 경우 Nielsen에 신속하게 통지해야 합니다.

공급업체는 Nielsen의 기밀 정보, 데이터, 거래 정보, 저작권 및 상표권을 Nielsen과의 계약 휘하에서 허용되는 방식으로만 사용해야 하며, 합당한 수준에 따른 최소한의 조치로 이 같은 정보를 보호해야 합니다. 공급업체는 거래 정보, 상표권 또는 타인의 저작물을 유용하거나 침해해서는 안 됩니다. 공급업체는 다른 사람의 거래 기밀사항, 독점 정보 또는 기밀 정보를 오용하거나, 이러한 정보를 인가되지 않은 타사에 공개해서는 안 됩니다. 공급업체는 공급업체 또는 타사에서 Nielsen의 데이터, 거래 기밀사항, 상표권, 로고 또는 기밀 정보를 무단으로 사용할 경우 Nielsen에 즉시 통지해야 합니다.

5) 신원 보호 및 보복 금지

공급업체는 (i)본 강령의 위반 또는 Nielsen을 위한 업무와 관련된 모든 청렴성 문제를 직원들이 보고할 수 있도록 내부 고발자 핫라인(Whistleblower¹ Hotline) 또는 이와 유사한 프로세스를 유지하거나 (ii) 직원들이 [Nielsen 내부 고발자 핫라인](#)(Whistleblower Hotline)에 액세스할 수 있도록 허용해야 합니다. 법적으로 금지되는 경우를 제외하고 공급업체는 기밀, 익명성, 공급업체 및 직원 내부 고발자 보호를 위한 프로그램을 유지 관리해야 합니다. 어느 경우에도, 공급업체에는 본 행동 강령의 위반과 관련되어 접수된 모든 정보 또는 혐의를 신속하게

¹ 내부 고발자 정의: 직원, 사내 주요 인사, 공무원, 공공 단체의 부도덕한 행위를 고발하는 사람을 의미합니다.



Nielsen에 보고해야 하는 적극적인 의무가 있습니다. 또한 공급업체는 모든 직원 또는 타사가 Nielsen에 대해 문제나 불만을 제기한 것을 알게 되는 경우 Nielsen에 신속하게 통지해야 합니다. Nielsen에 대한 모든 보고는 Integrity@Nielsen.com 또는 <https://nielsen.tnwreports.com/>으로 접수해야 합니다.

6) 책임감 있는 광물 수급

공급업체는 제품 제조에 사용되는 광물로 인해 심각한 인권 침해를 일삼는 가해자가 직간접적으로 자금을 얻거나 혜택을 누리지 않도록 합리적으로 보장하는 정책을 수립해야 합니다. 공급업체는 실사를 시행해 광물의 출처와 관리 연속성을 파악하고 고객 요청 시 실사 결과를 고객에게 제공해야 합니다.

7) 개인 정보 보호 및 데이터 보호

공급업체는 Nielsen에서 제공했거나 Nielsen 또는 고객을 대신해 공급업체에서 확보한 데이터("Nielsen 데이터")를 보호하도록 합리적으로 설계된 내부 정책 및 절차를 유지 관리해야 합니다. 공급업체는 Nielsen 데이터의 수집, 저장, 처리, 전송 또는 공개와 관련해 적용되는 모든 개인 정보 보호, 데이터 보호, 정보 보안 법률 및 규정과 법적 요건을 준수해야 합니다. 공급업체는 적용되는 법에 따라 Nielsen 또는 고객에게 요구되는 모든 형태의 적절한 데이터 전송 협약을 Nielsen과 체결 및 실시하여 서비스 제공업체 또는 하청업체와의 계약에 적용되도록 해야 합니다. 공급업체는 Nielsen 데이터 처리를 요청할 신규 하청업체와 계약하기 최소 30일 전에 Nielsen에 이를 통지해야 하며 하청업체의 Nielsen 데이터 처리를 허용하기 전에 Nielsen의 동의를 구해야 합니다.

8) 이해의 충돌

공급업체는 Nielsen과 부적절한 충돌 또는 이해 충돌의 소지가 있을 수 있는 어떠한 상황이나 관계를 형성해서는 안 됩니다. 공급업체는 Nielsen 직원 또는 Nielsen 직원의 가족에게 과도한 선물, 접대 또는 엔터테인먼트를 제공해서는 안 됩니다. Nielsen 직원 및 직원의 가족은 Nielsen과 거래하는 업체에 대한 상당한 경제적 이익을 독차지해서는 안 되며, 공급업체는 Nielsen 직원과 충돌 또는 충돌의 소지가 있을 수 있는 관계를 형성해서는 안 됩니다.

E. 관리 시스템

공급업체는 다음과 같은 사항을 보장하도록 설계된 관리 시스템을 채택하거나 수립해야 합니다.

- 1) 공급업체의 운영 및 제품과 관련하여 적용되는 법률, 규정, 고객 요구 사항의 준수
- 2) 본 강령의 준수
- 3) 본 강령과 관련된 운영 상의 위험 파악 및 완화 또한 지속적으로 개선에 힘써야 합니다.



F. 행동 강령 변경

Nielsen에는 Nielsen 공급업체 행동 강령의 요구 사항을 개정, 교체 또는 변경할 수 있는 권리가 있으며, 공급업체는 이러한 변경 사항을 수용하고 그에 따라 조치를 취해야 합니다. 공급업체에서 발행한 문서의 어떠한 내용도 본 강령의 어떠한 부분을 수정하거나 개정할 수 없습니다.