Target의 벤더 선정 기준 적용

© 2024 Target Corporation

소개

Target은 책임감 있고 윤리적으로 사업을 수행하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 인권과 환경 보호에 대한 존중은 당사의 사업 관행 및 기준의 기본 원칙입니다. Target은 국내 및 해외 공급 업체가 이 원칙을 공유하고 당사의 기준을 따르기를 바랍니다. Target은 모든 협력 업체, 공급 업체, 제3자 판매 업체, 제조 업체, 도급 업체, 하도급 업체 및 해당 업체의 대리인(“공급 업체”로 통칭)이 다음 표준을 준수하고 공급망을 통해 이를 단계적으로 수행할 것을 요구합니다. 기준은 정규 근로자, 도급직 근로자, 일용직 근로자, 계약직 근로자, 이주/외국인 노동자, 연수생, 학생, 견습생, 시간제 또는 임시직 근로자를 포함하여 생산직 또는 비생산직의 모든 근로자에게 적용됩니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 모든 공급 업체가 인권을 보호하고 Target의 벤더 선정 기준(Standards of Vendor Engagement, SOVE) 및 인권과 관련하여 모든 해당 법률을 준수할 것을 기대합니다. 본 지침서는 Target의 SOVE에 기초하여 윤리적 상관습, 사회, 노동 및 환경 지속성 기대치에 대한 세부 정보를 제공합니다.

Target은 모든 공급업체가 관리 체계를 수립하여 모든 사업장과 하도급 업체가 이러한 기준과 해당 법률 및 규정을 준수하도록 보장할 것을 기대합니다. 각 사업장에는 사회 및 환경 규정 준수를 담당하는 사람이 최소 한 명은 있어야 합니다. 이러한 체계에는 적절한 관리와 운영, 교육, 감시, 그리고 시정 조치 계획과 같은 지속적 개선 절차가 포함되어야 합니다. 본 지침서는 해당 관리 체계를 개발할 때 활용할 수 있는 도구입니다.

Target은 자체적인 책임 공급(Responsible Sourcing) 및 지속 가능성 감사 프로그램을 포함하는 다면적 접근 방법을 사용하여 SOVE 준수를 감시합니다. 사업장은 **Partners Online**의 사업장 공개 범위 가이드에서 확인할 수 있는 공개 요구 사항에 따라 Target에 공개되어야 합니다. Target의 책임 공급 및 지속성 감사 프로그램 범위 내에 있는 사업장은 감사 요구 사항을 충족해야 합니다. 자세한 내용은 **Partners Online**에서 찾아볼 수 있습니다.

지속적으로 개선 활동이 이루어지고 있지만, 부정적인 영향이 있는 경우 당사의 접근 방법을 통해 효과적인 교정 방법이 제공될 것입니다. 모든 이해 당사자는 다음 페이지의 통합 상담 전화 내용을 참고하여 위반을 신고할 수 있습니다.

© 2024 Target Corporation

부정 신고: 지역 법률 또는 규정, Target의 협력업체 계약 기준을 위반한 것으로 보이거나 비윤리적인 행위를 알게 된 경우, Ethics@Target.com 으로 메일을 보내거나 www.targetintegrityhotline.com에 방문하여 이 사실을 Target에 알려야 합니다. 통합 상담 전화를 통해 익명으로 신고하시기 바랍니다. 전화는 무료이며 독립적인 제3자에 의해 처리됩니다. 현지 언어 통역사의 통역 서비스도 사용 가능합니다.

당사는 필수 파트너하고만 연계하여 접수된 모든 신고 사항에 대해 조사합니다.

Target의 원칙 위반을 선의로 고발한 개인에 대한 어떠한 형태의 보복 행위도 용납하지 않습니다.

QR 코드 스캔 또는 다음 사이트 방문:

www.TargetIntegrityHotline.com에서 온라인 **핫라인 웹 양식**을 작성하여 익명으로 신고하거나

제3자 공급 업체가 매일 24시간 관리하는 통합 **상담 전화로** 연락하십시오(통역 서비스 이용 가능)

이메일: Ethics@target.com
서신 발송 주소: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

U.S.	1-800-541-6838
인도	000-800-100-1657
방글라데시	(0) 9610-998509
중국	4001201894
홍콩	800906528
인도네시아	(021) 50918413
베트남	024 4458 3187
기타 미국 외 지역: 미국에 수신자 부담으로 전화	470-219-7116

© 2024 Target Corporation

목차

6 윤리적 상관습

10 승인되지 않은 하도급 계약 금지

12 고충 처리 절차

20 비자발적 노동 금지와 인신매매 방지

39 미성년자 노동 금지

44 보건 및 안전

67 차별 대우 금지

71 괴롭힘 금지

75 근무 시간 및 초과 근무 시간

78 임금

84 결사의 자유

87 환경 관리 및 감시 체계

90 불법 폐수 처리 금지

93 폐기물 절감 및 처리

96 에너지 및 물 사용

101 대기 배출가스

104 인증서 및 허가서

107 책임 있는 종료 또는 축소

111 부록 A: 외국인 이주 노동자를 위한 보호책 수행 가이드

© 2024 Target Corporation

윤리적 상관습

Target은 사업 운영 및 Target과의 상호 작용에서 높은 윤리적 기준을 준수하는 사업 파트너를 추구합니다. 공급업체는 윤리적인 방식으로 행동하고 모든 관련 법률, 규정 및 Target 기준을 준수해야 합니다. Target은 당사 직원과 비즈니스 결정에 영향을 줄 목적의 청탁, 금품, 물품, 향응 또는 여행 편의의 교환을 허용하지 않습니다. 서술된 다른 기준과 마찬가지로 Target 직원은 동일한 기준을 따르며 사업 파트너에게 이득을 요청하는 행위를 엄격하게 금지합니다. 공급 업체는 높은 윤리 의식을 바탕으로 사업을 수행하며 투명하고 정확하게 기록물을 유지해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

공급업체는 Target 직원 또는 외부 감사관에게 감사 결과 또는 기타 비즈니스 결정에 영향을 주기 위해 가치 있는 물품을 제공하지 않아야 합니다.

요구 사항

- 비즈니스 결정에 영향을 미치거나 호의적인 대우, 부적절한 혜택 또는 개인적 이익을 얻기 위해 Target 팀원, 팀원의 가족, 제3자 감사자 또는 공무원에게 뇌물(선물, 상품권, 식사, 접대, 교통, 여행, 숙박, 경비, 현금, 일자리, 인턴십, Target 또는 Target 팀원을 대신한 기부 등을 포함하되 이에 국한되지 않는 가치 있는 모든 것)을 직접적 또는 간접적으로 제공해서는 안 됩니다.
- Target 팀원이 벤더 또는 벤더 대리인으로부터 식사, 선물, 접대, 여행 또는 기타 가치 있는 것을 유도*(요청)*하면 즉시 보고합니다.

*****

비즈니스 결정에 영향을 주려는 의도를 내포한 뇌물수수 또는 리베이트 제공 행위는 무관용 위반입니다.

Target의 원칙 위반을 선의로 고발한 개인에 대한 어떠한 형태의 보복 행위도 용납하지 않습니다.

© 2024 Target Corporation

공급업체는 기록을 정확하게 유지하고 감사 중에 투명하게 제공해야 합니다.

요구 사항

- 공급업체는 감사 프로세스 동안 투명해야 하며 감사 절차를 방해해서는 안 됩니다. 감사관은 해당 장소의 모든 구역에 접근할 수 있어야 하며, 기록에 접근할 수 있어야 하고, 근로자 및 경영진과 면담을 진행할 수 있어야 합니다. 근로자는 면담 시 답변에 영향을 미칠 목적으로 코칭을 받거나 뇌물을 받아서는 안 됩니다.
- Target은 모든 근무 시간 및 임금 지급에 대해 사업장의 투명성을 요구합니다. 근무 시간 관리 및 임금 지급 기록을 정확하게 보관해야 합니다. 사업장은 Target 책임 공급 및 지속성 부서 또는 제3자 대리인에게 정확한 기록에 접근할 수 있는 모든 권한을 제공해야 합니다.
- 공급업체는 허가나 라이선스를 위조하거나 허위로 제시해서는 안 됩니다.

*****

유효한 사업 허가증과 필수 환경 허가서 및 허가증을 위조, 허위 제시하거나 미구비하면 무관용 위반입니다.

© 2024 Target Corporation

공급 업체와 근로자는 현지 법률이나 규정, Target 기준에 대한 위반 사항 또는 비윤리적인 행동을 Target에 신고해야 합니다.

요구 사항

- 공급 업체와 근로자는 현지 법률이나 규정, Target 기준에 대한 위반 사항 또는 비윤리적인 행동을 이메일 주소 Ethics@target.com이나 제3자 윤리 핫라인으로 Target에 보고해야 합니다. 통합 상담 전화를 통해 익명으로 신고하시기 바랍니다. 전화는 무료이며 독립적인 제3자에 의해 처리됩니다. 현지 언어 통역사의 통역 서비스도 사용 가능합니다.
- 공급업체는 직원이 잠재적인 법률, 규정, Target 기준 위반사항 또는 비윤리적 행동을 신고할 수 있도록 비밀 유지 및 익명 내부 프로세스를 개발해야 합니다. 예상되는 고충 처리 절차를 12페이지에서 참조하십시오.
- 공급업체는 선의로 법률, 규정, Target 기준의 잠재적 위반사항 또는 비윤리적 행동을 신고한 개인에게 보복 행위를 하지 않아야 합니다.

QR 코드 스캔 또는 다음 사이트 방문:

www.TargetIntegrityHotline.com에서 온라인 **핫라인 웹 양식**을 작성하여 익명으로 신고하거나

제3자 공급 업체가 매일 24시간 관리하는 통합 **상담 전화로** 연락하십시오(통역 서비스 이용 가능)

이메일: Ethics@target.com
서신 발송 주소: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

U.S.	1-800-541-6838
인도	000-800-100-1657
방글라데시	(0) 9610-998509
중국	4001201894
홍콩	800906528
인도네시아	(021) 50918413
베트남	024 4458 3187
기타 미국 외 지역: 미국에 수신자 부담으로 전화	470-219-7116

© 2024 Target Corporation

승인되지 않은 하도급 계약 금지

승인되지 않은 하도급 계약을 허용하지 않습니다. Target의 책임 공급 및 지속성 프로그램 범위 내에 있는 모든 사업장은 생산을 시작하기 전에 Target에 공개되어야 합니다. 모든 장소는 Partners Online 요구 사항에 따라 Target의 승인을 받아야 합니다.

© 2024 Target Corporation

책임 공급 및 지속성 프로그램의 범위에 포함되는 모든 사업장을 공개합니다.

요구 사항

- 사업 파트너는 생산 전에 Target의 책임 공급 및 지속성 프로그램 범위에 포함되는 것으로 간주되는 모든 사업장을 공개해야 합니다. Target의 책임 공급 및 지속성 프로그램 범위에 포함되는 것으로 간주되는 생산 장소에 대한 자세한 설명은 Partners Online의 사업장 공개 범위 가이드에서 확인할 수 있습니다.
- Target의 책임 공급 및 지속성 감사 프로그램 범위 내에 있는 사업장은 감사 요구 사항을 충족해야 합니다. 범위 및 감사 세부 정보는 Partners Online을 참조하십시오.
- 공급업체는 Target에 판매되는 제품의 제조, 가공, 수확 또는 생산에 포함되는 재료나 서비스를 공급하는 모든 사업장의 목록을 유지 관리해야 합니다.

*****

승인되지 않은 하도급 계약은 무관용 위반입니다.

© 2024 Target Corporation

고충 처리 절차

Target은 공급 업체가 제기된 문제를 체계적으로 접수, 조사 및 대응하고 이를 해결하기 위한 교정 방안을 이행할 수 있도록 효과적인 고충 처리 절차를 구현할 것을 요구합니다. 유엔 기업과 인권 이행 지침(UNGP)에서는 효과적인 고충 처리 절차를 정당하고 접근 가능하며 예측 가능하고 공정하며 투명하고 권리가 상호보완되며 참여와 대화를 기반으로 하고 지속적인 학습의 원천으로 사용되는 것으로 정의합니다.

© 2024 Target Corporation

정의

고충: 고충이란 영향을 받는 당사자(예: 근로자)가 제기한 문제/우려 사항을 말하는 것으로 법률, 규정, 단체 또는 개별 계약 및/또는 작업장 규칙, 관습 또는 행동 강령이 지켜지지 않음으로 인해 발생합니다. 해당 문제를 해결하기 위한 수단으로 영향을 받는 당사자가 고충을 제기합니다.

효과적인 고충 처리 절차: 고충 처리 절차는 영향을 받는 당사자가 제기한 문제/우려 사항, 특히 인권과 관련된 문제/우려 사항을 접수 및 해결하기 위한 체계적인 방법입니다. 이러한 처리 절차는 운영 수준(예: 공장 수준)에서 가장 효과적인데, 이 수준에서 가장 빨리 해결되고 직접적으로 교정될 수 있기 때문입니다. 투서함, 전화 또는 문자 메시지, 이메일, 핫라인 또는 인사부 불만 처리 등을 예로 들 수 있습니다.

유효성은 UNGP의 원칙 31에 따라 측정됩니다. 고충 처리 절차는 정당하고 접근 가능하며 예측 가능하고 공정하며 투명하고 권리가 상호보완되며 지속적인 학습의 원천이 되어야 하고 참여와 대화를 기반으로 해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 공급 업체가 UNGP 유효성 기준의 8대 구성 요소를 충족하는 고충 처리 절차를 마련하고 유지할 것으로 기대합니다.

기준	UNGP 정의	요구 사항

정당함	사용 대상이 되는 이해 당사자 그룹으로부터 신뢰를 얻고, 고충 처리의 공정한 수행에 대한 책임을 지는 것	• 불만을 비밀로 접수, 조사, 대응하며, 예측 가능하고 공정한 방식으로 교정하기 위한 일련의 표준화된 정책 및 절차를 통해 고충 처리 절차 프로세스를 명확하게 정의합니다. 성희롱이나 성별에 따른 폭력과 같은 민감한 주제에도 사용할 수 있게 보장합니다.
		• 고충을 신고하는 근로자에게 행해지는 보복에 대한 보복 금지 정책 및 징계 결과를 수립하고 시행합니다.
		  • 보복 금지란 근로자/청구인이 고충의 표출, 고충 처리 절차에 참여, 청구 제출 및/또는 철회 후, 그리고 고충 처리 프로세스 전반에 걸쳐 보복의 대상이 되지 않도록 보장하는 확실한 보증 및 보호를 말합니다.
		  • 청구인은 고충 처리 절차에 참여하기로 선택한 경우 해고, 불이익 및 다른 종류의 보복(예: 조롱, 차별, 압력 또는 폭력)으로부터 보호되어야 합니다.
		• 고충은 비밀로 처리되어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 공급 업체가 UNGP 유효성 기준의 8대 구성 요소를 충족하는 고충 처리 절차를 마련하고 유지할 것으로 기대합니다.

기준	UNGP 정의	요구 사항

접근 가능	사용 대상이 되는 모든 이해 당사자 그룹이 알 수 있게 하고 접근 장벽에 직면할 수 있는 사람들에게 공정한 지원을 제공하는 것	• 장업장은 2개 이상의 고충 처리 절차를 근로자에게 제공해야 하며, 적어도 그중 하나는 익명으로 사용할 수 있게 하고 하나는 직계 지휘 계통에 있지 않은 사람이 접수하도록 해야 합니다.
		• 고충 처리 절차는 채용과 고용의 모든 단계에서 사용이 가능해야 합니다. 이에 따라 외국인 계약직 근로자의 경우, 해당 출신 국가 및 종착 국가에서 고충 처리 절차를 사용할 수 있습니다.
		• 고충 처리 절차는 임시직 및 계약직 근로자가 사용할 수 있다는 분명한 보장을 통해 모든 근로자가 사용할 수 있어야 합니다.
		• 고충 처리 절차는 기숙사에서 사용할 수 있어야 합니다.
		• 근로자는 각 채널을 통한 소통을 방해하는 어떤 유형의 장벽도 없이 고충 처리 절차에 접근할 수 있어야 합니다. 예:
		  • 근로자는 고충 처리 절차를 사용할 때 그리고 분쟁 해결 과정에서 이해할 수 있는 언어로 소통할 수 있어야 합니다.
		  • 근로자가 글을 읽거나 쓸 수 없다면, 글을 읽거나 쓸 필요가 없는 고충 처리 절차가 있어야 합니다.
		  • 근로자가 디지털 문해력이 없거나 디지털 기술에 접근할 수 없는 경우, 기술을 사용할 필요가 없는 고충 처리 절차가 있어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 공급 업체가 UNGP 유효성 기준의 8대 구성 요소를 충족하는 고충 처리 절차를 마련하고 유지할 것으로 기대합니다.

기준	UNGP 정의	요구 사항
예측 가능	각 단계에 대한 표시 일정, 사용 가능한 프로세스 및 결과 유형의 명확성, 구현 모니터링 방법에 대한 확실하고 알려진 절차를 제공하는 것	• 각 단계에서 얼마의 시간이 걸릴지 그리고 근로자가 경영진이 자신의 우려 사항에 대응하는 데 얼마의 시간이 걸릴 것으로 예상해야 하는지를 포함해, 경영진이 문제에 대응할 수 있도록 일정을 제공해야 합니다. • 일관된 구현을 지원하기 위해 고충 처리 프로세스의 사용 가능한 결과 및 사용 가능한 교정 방안을 문서화해야 합니다.
공정함	억울해 하는 당사자가 공평하고 정보에 근거하며 존중이 보장되는 조건으로 고충 처리 프로세스에 참여하는 데 필요한 정보, 조언 및 전문 지식의 출처에 합리적으로 접근할 수 있도록 보장하고자 하는 것	• 고충 처리 절차는 모든 근로자에게 공평하고 공정하며 정중하고 일관적이어야 합니다.
투명함	고충 처리의 진행 상황을 당사자에게 계속 알리고 처리 절차의 실행에 대한 충분한 정보를 제공하여 유효성에 대한 확신을 쌓고 위태로운 공익을 충족하는 것	• 고충 처리 절차를 사용하는 모든 근로자는 어떤 형태로든 자신의 우려 사항 및/또는 피드백이 접수되어 검토 중임을 확인하는 연락을 받아야 합니다. 그 후에, 피드백을 처리하기 위해 취해진 조치와 관련하여 후속 연락을 받아야 합니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 공급 업체가 UNGP 유효성 기준의 8대 구성 요소를 충족하는 고충 처리 절차를 마련하고 유지할 것으로 기대합니다.

기준	UNGP 정의	요구 사항
권리의 상호보완	결과 및 교정 방안이 국제적으로 인정되는 인권과 일치하도록 보장하는 것	• 이 프로세스는 근로자가 존엄과 존중으로 대우받도록 보장해야 합니다. • 고충의 영향을 직간접적으로 받은 당사자들은 자신이 받은 영향이나 피해를 처리하는 공평하고 정당한 교정 방안을 제공받아야 합니다. 효과적인 교정 방안의 예로는 배상, 금전적 또는 비금전적 보상, 피해자에게 영향이나 피해를 끼친 행동을 한 가해자에 대한 징벌적 제재 또는 공식적인 사과가 있습니다. 교정 방안을 개발 및 제공하는 프로세스는 부패와 외부의 정치적 및 비정치적 영향으로부터 자유로워야 합니다.
지속적인 학습의 원천	처리 절차를 개선하고 향후 잠재적인 고충 및 피해를 예방하기 위한 교훈을 얻을 수 있도록 관련 방안을 도출하는 것	• UNGP에 의해 정의된 유효성 기준을 사용하여 이용 가능한 고충 처리 절차의 유효성에 대한 연례 검토를 수행하고 확인된 격차를 기반으로 개선을 수행합니다. • 여러 명의 근로자가 영향을 받거나 유사한 피드백 및/또는 우려 사항이 제기되는 경우, 비즈니스 파트너는 문제의 원인을 해결하기 위한 조치를 취하여 해당 문제가 반복되지 않도록 해야 합니다. • 고충/규정 준수 기록, 분쟁 해결 및 징계 활동을 추적하는 시스템을 만들고 유지 관리합니다.
참여와 대화를 기반으로 함	설계 및 성과 측면에서 사용 대상이 되는 이해 당사자 그룹과 협의하고, 고충을 처리 및 해결하기 위한 수단으로 대화에 초점을 맞추는 것	• 경영진과 근로자 간의 정기적인 교류를 포함해 작업장에서의 지속적인 대화를 실천하여 근로 조건을 개선하기 위한 솔루션을 개발하고 구현합니다.

© 2024 Target Corporation

고충 처리 절차 정책 및 절차에 대한 커뮤니케이션과 교육이 유효성 기준에 부합하는지 확인합니다.

- 모든 근로자에 대해 교육 및 재교육을 실시하여 고충 처리 절차와 회사의 보복 금지 정책에 대한 인식을 형성합니다.
- 경영진과 감독자를 대상으로 고충 처리 절차 정책 및 절차에 대한 교육을 실시하여 프로세스에 대한 이해를 돕고, 근로자들과 함께 사용 가능한 처리 절차 및 보복 금지 프로세스를 강화합니다.
- 제기된 문제 조사에 대한 책임을 포함해, 고충 처리 절차 정책 및 절차를 구현할 책임이 있는 담당자의 교육을 실시합니다.
- 외국인 계약직 근로자를 위한 출국 전 설명회에 고충 처리 절차에 대한 소개를 포함해야 합니다.
- 오리엔테이션 교육에 고충 처리 절차에 대한 소개를 포함해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 공급 업체가 UNGP 유효성 기준의 8대 구성 요소를 충족하는 고충 처리 절차를 마련하고 유지할 것으로 기대합니다.

모범 사례

- 근로자가 피드백을 제공하고 경영진과 소통할 수 있는 권한을 부여받아 근로 조건을 개선하기 위한 솔루션을 확인 및 구현할 수 있는 작업장 환경을 조성합니다.
- 신고된 고충의 유형과 그 결과에 대한 성별 분류 데이터를 수집합니다.
- 조사팀은 조직 내 인력의 다양성을 대표할 수 있도록 구성해야 합니다.
- 제3의 전문 조사관을 고용하여 성별에 따른 폭력 및 기타 매우 민감한 사안에 대한 신고를 조사합니다.
- 근로자 설문조사를 활용하여 근로자 입장에서의 통찰력을 얻고 근로 조건을 개선합니다.
- 감독자 및 경영진에게 근로자 피드백을 받고 이에 대응하는 방법에 대한 소프트 스킬을 구축하기 위한 리더십 교육을 제공합니다.
- 소수 그룹(예: 여성 위원회)에 대한 직원 자원 그룹/유연 그룹을 구성하여 그룹에 영향을 미치는 사안에 대한 추가 지원, 코칭, 문제에 대한 경영진과의 소통을 위한 정기 포럼 및 역사적으로 소외되어 온 그룹에 자원을 제공합니다.

© 2024 Target Corporation

비자발적 노동 금지와 인신 매매 방지

Target은 비자발적 노동과 인신매매를 규탄하며 이러한 관행에 관여하거나 감금된 상태의 노동력을 사용하는 공급업체와 의도적으로 협력하지 않습니다. 모든 근로자는 존엄을 포기하거나 수수료를 지불하지 않고 자발적으로 근로할 권리가 있습니다. 근로자는 자유롭게 이동할 권리가 있으며 당사 공급업체는 근로자가 해당 권리를 누릴 수 있도록 보장해야 합니다. 근로자는 합당한 고지 하에 위약금 없이 고용을 종료할 권리가 있습니다. 또한 공급업체는 전적으로 제품의 원자재 및/또는 부품을 비자발적 노동력을 사용하지 않거나 인신매매에 관여하지 않는 출처에서 조달해야 합니다.

- 부채 또는 수수료 금지
- 고용 계약
- 이동의 자유
- 취업 알선기관
- 공정한 대우
- 고용 종료
- 실사 프로세스의 단계적 수행

© 2024 Target Corporation

채무를 이행하기 위해 근로자를 비자발적으로 근무하게 하거나 근로자의 고용을 강제하지 않아야 합니다.

요구 사항

- 모든 근로자는 자발적으로 근로하며 지역 법률에 따라 현금 또는 그에 상응하는 형태의 보수를 받아야 합니다.
- 사업장에서 수감자의 근로를 이용하지 않으며 (없거나) 수감자에게 생산을 하도급하지 않는다는 것을 보장합니다.
- 근로자에 대한 약물 및/또는 알코올 재활 서비스 제공자 역할을 하는 제3자를 통해 근로자를 채용하지 않도록 해야 합니다(약물 및 알코올 치료 프로그램에 참여하고 있거나 지원 주택(임시 거주지)에 거주하거나 약물/알코올을 사용하는 근로자를 공장에서 직접 채용하지 않는 것은 아님).
- 비자발적 노동 및 인신매매 금지에 관한 Target의 요구 사항과 모범 사례를 포함하는 서면 정책을 개발하십시오.
- 근로자 모집이나 채용, 관리 과정에서 이용하는 취업 알선기관과 관리자에게 비자발적 노동 및 인신매매 금지에 관한 시설의 정책을 알리십시오.
- 근로자는 고용을 시작하거나 지속하거나 종료함에 있어서 수수료를 지불하지 않아야 합니다.
  - **본 요구 사항에서 다루어지는 비용의 목록은 부록 A를 참조하십시오.**
- 근로자는 채용 및 고용과 관련하여 대출을 받거나 보석금을 내거나 예치금을 지불하라고 요구받아서는 안 됩니다. 근로자의 예치금 부담이 요구되는 경우에만 예치금이 지불될 수 있습니다.
- 근로자가 지불하는 모든 수수료는 고용주에 의해 확인 시점으로부터 30일 내에 상환이 이루어져야 합니다.
- 고용주가 임금 예치를 위해 접근하는 유일하게 예외적인 경우를 제외하고 근로자는 자신의 은행 계좌에 배타적인 접근 및 관리 권한을 유지해야 합니다. 여기에는 통장, 인감 등 근로자가 자신의 계좌를 확인하고 이용하는 데 필요한 모든 문서의 배타적인 접근 권한이 포함됩니다.

*****

비자발적 노동은 무관용 위반입니다. 공급업체는 비자발적 노동으로 생산된 원재료나 부품을 구매하지 않도록 예방 조치를 취해야 합니다.

수감자 노동력 이용은 무관용 위반입니다.

근로자에 대한 약물 및/또는 알코올 재활 서비스 제공자 역할을 하는 제3자를 통한 근로자 채용은 무관용 위반으로 처리됩니다.

© 2024 Target Corporation

채무를 이행하기 위해 근로자를 비자발적으로 근무하게 하거나 근로자의 고용을 강제하지 않아야 합니다.

요구 사항(계속)

- 저축 제도는 자발적으로 실행되어야 하며 근로자에 의한 상시 해지를 분명하게 허가해야 합니다.
- 인력 알선 수수료는 공장이 지불해야 하며 이 수수료를 근로자 임금에서 공제할 수 없습니다.
- 공급업체는 작업에 필요한 근무복, 연장 또는 기타 물품을 구입해야 합니다.
- 취업 알선기관은 지방 법률과 규정에 따라 허가를 받아야 합니다.
- 근로자는 자유롭게 고용을 시작하고 종료할 수 있습니다. 근로자는 법률 또는 계약상의 기준 시간을 초과하는 근무를 거절할 수 있는 권리가 있습니다. 초과 근무를 거절한 근로자를 징계하거나 불이익을 주어서는 안 됩니다.
- 공장은 근로자가 사직하지 못하도록 임금 지급을 보류할 수 없습니다.
- 지역 법률에 정해져 있거나 근로자가 스스로의 의사에 따라 합리적이고 명확하게 이해한 경우에만 임금에서 비용을 공제해야 합니다. 근로자의 동의 없이 숙식 비용을 공제해서는 안 됩니다.
- 공장은 근로자가 사용하는 지역 언어로 항목별로 내역이 구분된 급여 명세서 또는 지급 영수증을 제공해야 합니다.
- 근로자의 불만이나 제안이 경영진에 쉽게 전달될 수 있어야 하며 보복 행위를 방지하기 위해 모든 정보를 비밀로 유지해야 합니다. 공장은 보복 행위 방지 방침을 수립하고 시행합니다.
- 근로자는 미래의 초과 근무 자격 상실 등 어떠한 영향이나 불이익 없이 초과 근무를 거부할 수 있어야 합니다.

외국인 이주 노동자와 관련된 비자발적 노동 및 인신매매 예방에 대한 자세한 내용은 부록 A를 참조하십시오.

© 2024 Target Corporation

채무를 이행하기 위해 근로자를 비자발적으로 근무하게 하거나 근로자의 고용을 강제하지 않아야 합니다.

모범 사례

- 비자발적 노동, 인신매매, 수감자 노동력 이용 및 재활 서비스 제공자를 통한 근로자 채용 금지 정책을 채택하는 모든 취업 알선 기관을 대상으로 서면 지침을 작성합니다.
- 노동력 공급 출처를 공개하도록 취업 알선 기관에 요구합니다.
- 공급업체는 근로자가 공장에 진 부채에 이자를 부과하지 않아야 합니다.
- 적절한 통지를 통해 사직서를 제출한 근로자에게 위약금을 부과하지 않고 모든 최종 임금의 지급을 보장합니다.
- 자발적으로 초과 근무에 동의했음을 확인할 수 있도록 내부 절차를 개발합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 근로자가 서면 고용 계약을 체결하고 사업장의 규정을 숙지하도록 합니다.

요구 사항

계약서

- 각 근로자는 현지어로 된 고용 계약서를 받고 서명해야 합니다. 외국인 이주 노동자는 최소 배치 5일 전에 고용 계약서를 받고 서명해야 합니다.
- 고용 계약서 내용은 관련 법률을 준수하고 직위, 근무지, 고용 조건을 정확하게 반영해야 합니다. 법률에서 공식 계약을 요구하지 않는 경우, 고용 제안서 및 기타 고용 계약 방법을 동등한 허용 대상으로 간주합니다.
- 근로자들이 서명 전에 계약 내용을 이해하도록, 계약서를 근로자가 이해하는 언어로 정확하게 번역해야 합니다. 글을 읽을 수 없는 근로자들에게는 계약 내용을 설명해야 합니다. 근로자는 서명 전에 계약 내용을 검토할 충분한 시간을 가져야 합니다.
- 근로자와 고용주는 근로 계약서에 서명하고, 근로자는 서명된 계약서의 사본을 소유하며, 서명된 계약서의 사본은 근로자의 인사기록 파일에 보관해야 합니다.
- 고용 계약서는 변경하는 내용이 근로자에게 동일하게, 또는 더욱 이로울 경우, 적법하게, 근로자에게 전체적으로 설명이 되고 완전하고 자유롭게 동의가 이루어진 경우에만 수정할 수 있습니다.

계약서는 다음 내용을 취급해야 합니다.

- 근로자 신분과 연락처 정보
- 고용주 이름과 주소
- 근로의 내용과 근로를 수행할 장소
- 계약 시작일과 종료일
- 계약 갱신에 관한 조항(해당하는 경우)
- 공장과 외국인 노동자의 비용 명세를 포함한 송환에 관한 조항(외국인 이주 노동자의 경우)
- 합당한 고지가 이루어진 경우와 그렇지 않은 경우 근로자의 자발적인 조기 계약 종료에 관한 조항, 공장에서 추가 비용을 충당하는 특수 상황 포함
- 공장에 의한 비자발적인 종료 절차
- 식대와 숙소, 대중교통 사용 비용 명세를 포함한 제공된 주거 조건 개요
- 예상 정기 근무 시간 및 초과 근무 시간
- 공휴일과 휴일을 포함하는 예상 근무 일정
- 명확하게 정의된 정기 근무 및 초과 근무 임금률
- 해당 보너스, 수당 또는 기타 현금 보수
- 의료 및 사회 보험과 병가, 청원 휴가, 연차 등 휴가를 포함한 근무 관련 복리 후생의 설명
- 임금 지급의 주기와 방법, 급여 명세서의 설명
- 허용되는 법적 공제
- 계약은 근로자의 법적 권리인 결사권 행사를 방지하는 어떤 조건도 포함해서는 안 됩니다.

© 2024 Target Corporation

모든 근로자가 서면 고용 계약을 체결하고 사업장의 규정을 숙지하도록 합니다.

요구 사항(계속)

커뮤니케이션 및 교육

- 모든 근로자는 자신이 이해할 수 있는 언어로 **부록 A**에 제시된 Target의 요구 사항을 포괄하는 오리엔테이션 교육에 참가해야 합니다. 교육은 적절히 문서화해야 합니다.
- 잘 보이는 위치에 근로자의 언어로 공장 규정을 게시하고 근로자의 언어로 된 소책자를 수령 서명과 함께 제공하는 등의 최소 조치를 포함하여, 근로자가 모든 공장 규정을 이해할 수 있도록 적절한 정보를 제공합니다. 또한 사업장은 사내 인트라넷과 정기 재교육(최소 연 1회)을 통해 정보를 제공할 수 있습니다. 게시하거나 배포하는 내용이 최신의 것임을 보장합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 근로자가 서면 고용 계약을 체결하고 공장 규정을 숙지하도록 합니다.

모범 사례

- 전체 근로자에게 사업장의 규정에 관한 교육을 정기적(최소 연 1회)으로 실시합니다. 교육은 근로자가 이해할 수 있도록 근로자의 언어를 사용하고 적절한 형식으로 진행되어야 합니다.
- 계약서에 서명한 날짜와 근로자에게 계약서 사본을 제공했음을 증명하는 기록 및 증빙 서류를 보관합니다. 날짜, 근로자 이름, 근로자 서명을 포함합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자의 이동에 대한 불합리한 규제를 모두 폐지합니다.

요구 사항

신분 증명 문서

- 근로자가 여권, 여행 증명서, 신분증 및 기타 법적 문서를 소유하고 관리할 수 있는 권리를 보유하도록 합니다.
- 공급업체와 취업 알선기관은 법적 요건을 이행하기 위해 일시적으로 서류가 요구되는 경우를 제외하고 여권 등 근로자의 개인 신분 증명 문서를 보관해서는 안 됩니다.
- 법적 요건을 이행하기 위해 일시적으로 문서를 수집하는 경우, 그 내용을 근로자에게 설명하고 날짜와 서명이 포함된 양식을 함께 사용하여 문서의 제출과 반환을 표시합니다. 처리를 위해 해당 문서를 사용할 기간 등을 커뮤니케이션에 포함합니다.
- 개인 신분 증명 문서와 귀중품의 안전한 보관을 위해 모든 외국인 이주 노동자에게근로자 숙소 내에 개인 보관함을 제공해야 합니다. 보관함이 내화성 및 내수성을 갖추었고 고용주가 제공한 주거 시설에서 개별 근로자의 상시 이용이 가능하도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자의 이동에 대한 불합리한 규제를 모두 폐지합니다.

요구 사항(계속)

이동의 자유

- 안전을 위해 합리적으로 기대되는 경우를 제외하고, 근로자는 언제든지 사업장 및/또는 기숙사에서 자유롭게 나갈 수 있도록 합니다. 일반적으로, 근로자의 기숙사 출입 이동은 금지하지 않습니다.
- 근로자의 이동 제한을 위해 작업장과 기숙사를 닫아서는 안 됩니다.
- 근로자가 자신이 확보한 휴가를 떠나는 과정에서 예치금을 지불하거나 임금 지급 보류 대상이 되는 등의 방식으로 지장받지 않고 자유롭게 사용할 수 있도록 합니다.
- 근로자가 근무 시간 중 필요에 따라 자유롭게 물을 마시고 화장실을 이용할 수 있도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자의 이동에 대한 불합리한 규제를 모두 폐지합니다.

모범 사례

- 보안 요원에게 근로자의 이동의 자유 관련 요건에 대한 재교육을 실시해야 합니다. 보안 요원이 공장을 보호하기 위한 목적으로 이용되며 근로자의 이동을 제한하지 않는다는 것을 확인합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 취업 알선기관과의 실사 프로세스를 수립합니다.

요구 사항

- 취업 알선기관을 이용할 경우, 공급업체는 실사 프로세스를 수립하고 취업 알선기관에 대한 관리 절차를 시행하며 취업 알선기관을 관리해야 하는 담당자를 지정해야 합니다.
- 이용을 고려하는 각 취업 알선기관에 대해 사전 선택 실사 프로세스 평가를 수행하여 취업 알선기관과 해당 기관의 잠재적인 채용 파트너가 공장과 고객, 법적 요구 사항을 충족할 수 있는지 판단해야 합니다. 공급업체는 모집 및 채용, 고용에 관련된 Target의 요구 사항에 대한 성과가 지속적인 평가 및 비즈니스 관계 존속의 일부를 구성함을 알려야 합니다. **사전 실사 프로세스는 부록 A에 제시된 주제를 포괄해야 합니다.**
- 근로자 채용이나 관리를 위해 이용하는 취업 알선 기관과 법적 구속력이 있는 서비스 계약을 이행해야 합니다.
- 해당 기관이 비즈니스 관계를 지속하는 조건으로 공장 및 Target의 요구 사항, 법적 요구 사항을 따른다는 점이 취업 알선기관과의 계약에 반영되도록 합니다. **모든 계약서는 부록 A에 제시된 주제를 포괄해야 합니다.**

© 2024 Target Corporation

모든 취업 알선기관과의 실사 프로세스를 수립합니다.

요구 사항(계속)

- 모든 취업 알선기관과 해당 기관의 모든 채용 방법에 대해 최소 1년마다 정기 감사를 수행하여 공장의 요구 사항과 Target의 기준 및 관련 법률을 준수하고 있음을 보장해야 합니다.
- 공급업체는 관련 법률 또는 Target의 기준에 대한 취업 알선기관의 위반 행위 식별 시 그에 대해 서면으로 작성된 시정 조치 절차 이행을 관장해야 합니다.
- 매번 채용이 끝난 후, 새로 도착한 근로자를 대표하는 표본을 인터뷰하여 취업 알선기관에서 사기성 관행(계약 변경이나 실제 근무 조건에 대한 위증 등)을 저지르지 않았고 채용 절차가 공장 요구 사항과 Target의 기준, 관련 법률을 준수했다는 것을 확인해야 합니다. 인터뷰에서 구체적인 지급 금액은 물론 근로자의 수수료 지불 여부에 대한 판단이 이루어져야 합니다. **부록 A에서 예시 인터뷰 내용을 참조하십시오.**
- 취업 알선기관과 근로자가 계약을 맺은 경우 서명된 계약서 사본을 사업장에 있는 근로자의 인사 파일에 보관합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 취업 알선기관과의 실사 프로세스를 수립합니다.

모범 사례

- 취업 알선기관을 통해 근로자를 채용한 경우 공급업체는 취업 알선기관에 현재 시장 시세에 맞춰 서비스 보수를 지급하도록 합니다.
- 사업장에서는 취업 알선기관을 이용하지 않고 근로자를 직접 고용하는 것이 좋습니다. 공급업체는 모든 생산 근로자를 직접 고용하기 위해 지속적으로 노력해야 하며 생산 근로자의 고용을 위해 취업 알선기관과 위탁 계약을 맺어서는 안 됩니다.
- 노동력 공급 출처를 공개하도록 취업 알선 기관에 요구합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 외국인 이주 노동자가 공정한 대우를 받도록 합니다.

요구 사항

근로 허가

- 사업장은 외국인 노동자가 합법적으로 체류하고 있으며 필요한 비자 등 유효하고 합법적인 근로 허가를 받았다는 것을 보장해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 외국인 이주 노동자가 공정한 대우를 받도록 합니다.

요구 사항(계속)

조건

- 외국인 이주 노동자의 근로 계약 조건은 실질적으로 근로 시간, 임금, 복리 후생을 포함하는 자국 노동자의 근로 계약 조건과 동일해야 합니다.
- 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 초과 근무를 거절한 근로자에게 강요나 징계, 불이익을 가해서는 안 됩니다. 사업장은 자발적인 초과 근무 동의 의사를 확인하는 내부 절차를 개발해야 합니다. 내부 절차는오리엔테이션 및/또는 근로자의 모국어로 진행되는 재교육을 통해서 커뮤니케이션을 진행한 서면 정책, 그리고/또는 근로자의 초과 근무 거절 방법에 대한 분명한 절차를 적시하고 근로자의 서명을 포함하는 초과 근무 승인 문서의 사용을 포함할 수 있습니다.
- 공급업체는 국민 건강 보험료, 노동 보험료, 소득세 등 지역 법률에 의해 급여 일부를 원천징수해야 하는 경우를 제외하고 노동자에게 전체 임금을 지급해야 합니다.
- 임금은 취업 알선기관을 통해 지급되어서는 안 됩니다. 고용주가 근로자에게 직접 임금을 지불해야 합니다.
- 근로자 임금에서 공제가 이루어질 경우 항상 합법적이어야 하고 고용 계약서에 명시된 바와 같으며 급여 명세서에 분명하게 표시되어야 합니다.
- 사업장은 근로자가 사용하는 지역 언어로 작성된 항목별로 내역이 구분된 급여 명세서 또는 지급 영수증을 제공해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 외국인 이주 노동자가 공정한 대우를 받도록 합니다.

요구 사항(계속)

커뮤니케이션 및 교육

- 공급업체는 모든 근로자가 자국에서 출국하기 전에 **부록 A**에 제시된 요구 사항을 충족하는 종합적인 설명회에 참석하는 것을 보장해야 합니다. 교육이 적절히 문서화되도록 합니다.
- 외국인 노동자에게 14~17페이지의 과정을 충족하는 고충 처리 절차에 대한 접근 방법을 알려줍니다. 해당 과정은 사기나 수수료 지급, 또는 기타 비윤리적인 관행을 익명으로 신고할 수 있는 방식이어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 외국인 이주 노동자가 공정한 대우를 받도록 합니다.

모범 사례

- 사업장의 직원이 출발 국가에서의 모든 모집 및 사전 설명회 활동을 이행해야 합니다.
- 계약서에 서명한 날짜와 출발 국가에서 근로자에게 계약서 사본을 제공한 사실을 증명하는 기록 및 증빙 서류를 보관합니다. 날짜, 근로자 이름, 근로자 서명을 포함합니다.
- 최소한 분기마다, 주기적으로 외국인 노동자의 표본 인터뷰를 진행하여 상태를 확인하고 사업장의 규정을 이해하고 있는지 점검합니다.
- 근로자가 이해하는 언어에 능통한 관리자와 생산 라인 감독자를 직접 고용합니다.
- 외국인 노동자에게 노동자 위원회 또는 결사에 참가하거나 대표 활동을 위해 필요한 지원을 제공합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 근로자가 과도한 비용이나 위약금 없이 자신의 의지로 고용을 종료할 수 있도록 합니다.

요구 사항

- 사직하는 근로자가 위약금 없이 예정된 모든 임금을 받도록 합니다. 공급업체는 노동 계약을 완수하지 못한 것에 대해 어떤 수수료나 위약금도 부과해서는 안 됩니다.
- 계약 만료, 또는 합당한 고지 후 사직, 특정 상황에서 사직, **부록 A**에 제시된 특정 조건에서 고용 종료 시 귀국 교통수단을 외국인 노동자에게 제공합니다.

© 2024 Target Corporation

실사 프로세스의 단계적 수행.

시설은 비자발적인 노동 금지에 대한 Target의 요구 사항을 공급망 전체에 적용해야 합니다. 이를 위해서 시설은 공급 업체에비자발적 노동 금지라는 요구 사항의 인정과 이행을 요구해야 합니다. 최소한, 시설의 커뮤니케이션은 후속 단계 공급업체 전체를 대상으로 해야 합니다.

요구 사항

- 후속 단계 공급업체에 구두 및 서면으로 요구 사항을 알리십시오.
- 계약서 및 구매 주문서 등 사업장에서 시행할 수 있는 형태로 요구 사항을 포함하십시오.
- 유관 관리 인력을 대상으로 다음 단계 공급 업체의 실사 프로세스에 관한 교육을 제공하십시오.
- 현장 계약자 등 후속 단계 공급업체를 통해 현장에 고용된 근로자의 고용 조건이 요구 사항에 부합하도록 합니다.
- 공급업체는 후속 단계 공급업체가 기준과 관련한 규정을 준수하는 것을 확인해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

미성년자 노동 금지

Target은 미성년자 노동 행위를 허용하지 않으며 미성년자 근로자를 고용하는 공급 업체와 의도적으로 협력하지 않습니다. Target은 15세 미만이거나 현지의 법정 최소 고용 연령보다 더 적은 나이(둘 중 더 높은 연령 적용)의 개인 및/또는 연령에 적합한 가족 농업 운영 작업에 대해 국제 노동 기구(ILO)에서 정의한 국제 표준에 부합하지 않는 사람을 미성년자로 정의합니다. 공급업체는 지역 법률에서 지정하는 모든 연령 관련 제한을 따라야 하며 연령에 적합한 작업에 대해 ILO에서 정의한 국제 표준을 준수해야 합니다.

- **최소 연령**
- **인사 기록**
- **지역 법률 준수**

© 2024 Target Corporation

모든 근로자는 채용 당시 지역 법률에 따라 최소 고용 연령을 충족하거나 15세(둘 중 더 높은 연령 적용) 이상이어야 합니다.

요구 사항

- 미성년자 노동을 방지하기 위해 광범위한 인사 체계를 구축하고 시행합니다. 모든 부서가 확립된 채용 경로를 통해 직원을 채용해야 한다는 조항을 정책에 포함하도록 합니다. 정규직 근로자, 계약직 근로자, 도급직 근로자, 외국 및 국내 이주/외국인 노동자, 일용직 노동자, 학생, 인턴 또는 임시직 근로자 여부와 관계없이 예외를 허용하지 않습니다.
- 관리자 또는 감독자가 지역 법률 및/또는 Target 기준을 위반하는 경우 그에 따르는 결과를 명확히 규정합니다. 이와 관련하여 관리자 또는 감독자가 책임을 집니다.
- **사업 파트너:** 제품을 공급받는 모든 국가에서 미성년자 노동의 정의를 이해하고 Target의 기준을 충족하는지 확인합니다.
- **사업장:** 법정 고용 연령 및 청소년 근로 연령을 이해하고 해당 법률이 Target의 기준과 비교하여 어떻게 다른지 이해합니다.
- 각 지원자를 채용하기 전에 연령 및 신원을 확인합니다. 신분 증명 문서에는 신분증, 출생 증명서, 여권, 운전면허증, 건강 진단서, 현지 법률에서 인정하는 기타 신분증 등 사진이 첨부되고 본인의 것임이 틀림없음을 증명하는 원본 서류가 포함되어야 합니다. 이러한 정보가 제공되지 않은 사람을 채용해서는 안 됩니다.
- 미성년자 또는 청소년 근로자의 근무 위험을 방지하기 위해 모든 생산 작업이 공장 또는 통제된 환경에서 수행되는지 확인합니다.

*** 미성년자 노동은 Target에서 무관용 위반입니다.**

© 2024 Target Corporation

모든 근로자는 채용 당시 지역 법률에 따라 최소 고용 연령을 충족하거나 15세(둘 중 더 높은 연령 적용) 이상이어야 합니다.

모범 사례

- 연령 및 신분 증명 문서의 진위를 면밀하게 조사합니다. 문서 위조가 만연한 지역에서는 다음과 같은 기타 정보 출처를 통해 연령을 확인합니다.
  - 지방 정부와 같은 원본 서류 출처에 문의하여 진위를 확인합니다.
  - 여러 원본 문서 출처에 요청하여 교차 비교합니다.
  - 특수 문서 감식기를 활용하여 위조 문서를 제외합니다.
  - 고급 인터뷰 기법을 이용한 심층 면접을 실시하여 정보를 대조 검토합니다.
- 위조 문서의 유형과 빈도를 장기간 추적하며 인사 부서 직원이 일반 사례를 인식할 수 있도록 교육합니다.
- 예상되는 근로자를 면담하여 외모와 신분 증명 문서가 일치하는지 확인합니다.
- 기업 차원의 “미성년자 노동 금지” 정책을 수립하고 회사 지침서에 포함시킵니다.
- **사업 파트너**: 사업장이 Target 기준에 준하는 최저 노동 연령이 명시된 채용 정책을 갖도록 합니다.
- 해당하는 경우 연령 요건을 채용 알선기관과 공유합니다.
- 생산 구역의 접근을 통제합니다. 법정 고용 연령 미만이거나 15세 미만(둘 중 더 높은 연령 적용)인 개인의 생산 현장 접근을 허용하지 않습니다.

© 2024 Target Corporation

전체 근로자의 인사 기록을 신원 및 연령 증빙 서류와 함께 관리합니다.

요구 사항

- 각 근로자는 인사 기록을 가지고 있어야 합니다.
- 인사 기록에는 전체 고용 일자(일-월-년), 채용 시점의 연령 증빙 서류 및 법률에서 요구되는 기타 정보가 포함되어야 합니다.
- 각 근로자의 인사 기록을 검토할 수 있어야 합니다.
- 채용 시 인사 기록을 작성합니다. 근로자가 연령 확인을 마치고 인사 파일을 작성하기 전에 생산 구역에 접근하도록 허가하지 않습니다.
- Target의 책임 공급(Responsible Sourcing) 부서 및/또는 당사에서 지정한 독립 감사관이 모든 근로자의 전체 인사 기록에 접근할 수 있도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

청소년 근로자에 관한 지역 법률을 준수합니다.

요구 사항

- 공장은 청소년 근로자에 대한 지역 법률(근무 유형, 근무 환경, 근무일, 근무 시간, 초과 근무 시간을 포함하되 이에 국한되지 않음)을 알고 있어야 하며 이를 준수해야 합니다.
- 지역 법률에서 요구하는 경우 청소년 근로자를 지역 노동부에 등록해야 하며 건강 검진을 실시합니다.
- 청소년 근로자와 해당 근로자의 작업장을 명확하게 식별하고 모니터링하는 시스템을 구축하며 법적 및 안전 우려로 인해 청소년 근로자에게는 부적절한 작업장을 식별합니다.
- 유해 물질, 무거운 짐 들기, 높은 곳에서의 작업 등 위험성이 높은 작업을 수행하는 모든 근로자는 해당 작업에 요구되는 법정 연령 이상임을 확인합니다.
- 청소년 근로자에게 교육을 실시하여 공장 규정, 특히 청소년 근로자에 관한 법적 제한을 충분히 이해하도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

보건 및 안전

공급 업체는 근로자에게 안전하고 건강한 근로 환경을 제공해야 합니다. Target은 사고, 부상 및 질병을 예방하기 위해 위험 요소를 평가하고 근로자에게 적절한 보호 장치를 구현, 모니터링 및 훈련할 것을 기대합니다. 이러한 보호 장치는 근로자가 독성 화학 물질이나 자재에 노출되지 않도록 보호하고, 인명과 건물의 안전을 보장하며, 현지 법률을 준수하는 것이어야 합니다. 공급 업체가 근로자의 주거 시설을 제공하는 경우 해당 시설은 안전하고 위생적이어야 합니다.

- **전기 안전**
- **기계 안전**
- **구조적 안전**
- **유해 물질**
- **개인 보호 장비**
- **비상 대책**

* **특별히 언급하지 않는 한 다음의 모든 정보는 사업장과 기숙사 환경에 관한 것입니다.**

© 2024 Target Corporation

전기 안전과 관련한 모든 해당 법률을 준수합니다. 전자 기판, 패널, 전선, 회로 차단기 등은 적절히 구성되고 표시되며 안전하게 보호되어야 합니다.

- 사업장 및 기숙사의 모든 전기 시스템은 다음과 같이 화재 및 위험을 예방하기 위해 지역 보건 및 안전 규정을 준수해야 합니다.
    - 전기 케이블/전선은 배관, 전기 테이프 또는 덮개로 올바르게 덮어 보호해야 합니다.
    - 콘센트/배전함을 올바르게 설치하고 덮개로 보호해야 합니다.
    - 지역 법률에 따라 경고 표지를 게시합니다.
- 모든 창고/저장고의 전등에 비산을 방지하고 파열 전구를 담는 보호용 덮개 또는 보호물을 갖춥니다.
- 사업장 내 모든 전기 작업을 위해 자격을 갖춘 전기 기사를 직원으로 두거나, 공인된 전기업체로부터 서비스를 받습니다.

© 2024 Target Corporation

기계 안전과 관련한 모든 법률을 준수하고 기계 안전을 보장하기 위한 모든 절차를 수행합니다.

- 모든 기계 설비 및 주변 장비가 작동 안전 기능을 갖추도록 합니다. 예:
  - 컨베이어 벨트, 기어, 연삭 숫돌과 같은 위험한 기계 설비에는 보호 장치가 장착되어 있어야 합니다. 팬에는 날개 안전 장치가 있어야 합니다.
  - 스탬프, 펀치 및 절단 기계에는 안전 장치가 장착되어 있어야 합니다.
  - 재봉틀에는 바늘 안전 장치와 도르래 안전 장치가 있어야 합니다.
  - 자동 공급 장치가 있는 기계 설비는 자동 차단 기능이 있어야 합니다.
  - 사업장 또는 기숙사에서 근로자가 접근할 수 있고 만약 떨어질 경우 부상을 입을 가능성이 있는 높이의 모든 구역에 가드레일을 제공합니다(예: 보관 플랫폼 또는 2층 통로).
- 근로자는 기계 안전에 관한 교육을 제공받아야 합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 건물과 기숙사가 지역 법률을 준수하도록 합니다. 모든 사업장의 건물과 기숙사가 구조적으로 안전하고 적절히 유지되도록 보장하는 모든 단계를 이행합니다.

- 사업장 및 기숙사 건물은 어떠한 중요한 구조적 결함 및 문제가 있어서는 안 됩니다.
- 사업장은 사업장/기숙사 건물의 건설을 시작하기 전에, 또는 원래 건물 승인을 받은 후 변경하거나 수정하는 경우 관련 건물 당국으로부터 승인된 설계도를 적용하고 확보해야 합니다. 설계도는 업데이트되어야 하고 현재 건물 구조와 사용을 반영해야 합니다.
- 법률에서 요구되는 경우, 사업장 운영/생산 전에 사업장이 건물 건설 및 품질이 법적 요구 사항을 충족한다는 것을 인증하는 건물 안전 또는 안정성 인증서 또는 허가서를 공인 건물 당국/부서에서 발급받았는지 확인합니다. 점유 허가서, 건물 승인 허가서 또는 안정성 인증서, 사업장 허가서 등 이름은 국가마다 다를 수 있습니다. 허가서 또는 인증서는 업데이트되어야 하고 현재 건물 구조 및 사용과 일치해야 합니다.
- 사업장은 사업장 및/또는 기숙사 건물이 적절한 근로자 및/또는 정부 기관의 정기적 검사를 받을 수 있도록 문서화된 정책과 절차를 갖추어야 합니다.
- 통로/복도의 폭이 충분하고 비상구와 계단이 근로자가 안전하게 대피하기에 충분한 높이와 폭이 되도록 합니다. 그렇지 않은 경우, 사업장은 기존 통로/복도, 비상구 및 계단을 만들거나 구성하거나 개조하여, 지역 법률에 따라 또는 지역 법률이 없으면 국제 표준에 의거하여 근로자가 안전하게 대피하기에 충분한 높이와 폭을 제공해야 합니다.
- 사업장 및 창고 건물에서 흡연을 금지합니다. 건물로부터 떨어진 곳에 안전 조치가 충분히 갖춰진 흡연 구역을 제공해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 건물과 기숙사가 지역 법률을 준수하도록 합니다. 모든 사업장의 건물과 기숙사가 구조적으로 안전하고 적절히 유지되도록 보장하는 모든 단계를 이행합니다.

모범 사례

- 사업장 또는 기숙사에 중요한 구조상의 결함이나 문제가 있는 경우, 적격한 제3자가 구조의 완결성, 안정성 및 관련 기준 준수 여부를 평가해야 합니다.
  - 탁아/보육 시설은 생산 건물 또는 별도의 건물 1층에 위치해야 합니다.
  - 관련 규정 및 기준에 따라 신뢰할 수 있는 계약업체/회사를 통해 올바른 도구를 사용하여 사업장의 전기 기기, 설비, 연결부 및 하중에 대한 정기 검사를 수행합니다.

© 2024 Target Corporation

안전하고 깨끗하며, 청결하고 정돈된 주거 공간과 작업장을 제공합니다.

- 사업장과 기숙사는 청결해야 하고 잘 유지되어야 합니다.
- 공구는 안전한 장소에 보관해야 합니다.
- 기숙사와 사업장의 화장실은 성별에 따라 구분되어야 하고, 화장실은 문과 잠금장치로 충분한 프라이버시를 제공해야 하며, 일반 청결에 관한 지역 표준을 충족하고 변기가 작동해야 합니다. 사업장에는 근로자 15명당 화장실 하나, 지역 법률에서 요구되는 경우 그 이상이 제공되어야 합니다. 기숙사에는 근로자 6명당 화장실 하나, 지역 법률에서 요구되는 경우 그 이상이 제공되어야 합니다.
- 사업장은 근로자가 시력 손상 없이 안전하게 작업할 수 있도록 충분한 조명을 제공하도록 합니다.
- 사업장은 공기 순환을 촉진하고 편안한 작업 환경을 조성하기 위해 창문, 환풍기, 에어컨 또는 난방 장치 등 충분한 환기 장치를 사업장 내에 설치해야 합니다.
- 근로자는 사업장 및 기숙사에서 안전한 식수를 항상 무료로 이용할 수 있어야 합니다. 식수는 화장실에서 떨어진 곳에 위치해야 하고 오염을 방지하는 위생적인 방법으로 유지되어야 합니다. 법률에서 요구되는 경우 검사를 실시해야 합니다.
- 기숙사와 작업장에서 합당한 거리 내에서 음용수를 공급해야 합니다. 각각의 기숙사와 생산 현장에서 음용수를 공급하는 것이 최소 요건입니다. 근로자는 항상 제한 없이 음용수에 접근할 수 있어야 합니다.
- 법률에서 요구하는 바에 따라 사업장에 보육 시설이 있는 경우, 보육 시설은 청결하고 건조해야 하며, 충분한 빛이 들어오고 환기가 잘 되며 필요한 가구와 안전 장비가 비치되어 있어야 할 뿐만 아니라, 음식을 공급할 수 있어야 합니다.
- 기숙사가 생산 건물과 분리된 건물에 있도록 합니다. 기숙사에서는 생산이 허용되지 않아야 합니다.
- 기숙사는 성별에 따라 구분되고 정상 작동하는 깨끗한 샤워 및/또는 목욕 시설을 갖추어야 합니다. 지역 법률이 없는 경우, 기숙사는 거주자 6명당 1개의 샤워/목욕 시설을 구비해야 합니다.
- 기숙사에서 부부 이외에는 남녀 수면 시설을 별도로 제공해야 합니다.
- 기숙사에는 각 기숙사 거주자에게 편안한 어린아이용 또는 성인용 침대나 침상이 포함되어야 합니다. 3층 침대는 금지됩니다. 개별 가족의 숙박 이외에는 침대를 공유하는 것이 금지됩니다.
- 기숙사가 모든 현지 주거 법률과 규정에 부합하고 기상 조건에 대비하여 적절한 보호를 제공할 수 있도록 합니다. 구조물은 구조물 사이의 틈을 통해 실외에 노출되지 않도록 안전하고 튼튼해야 합니다. 각 기숙사 방의 창문 및 문을 적절하게 유지 관리해야 합니다.
- 기숙사 방은 개인 공간 및 거주자 수와 관련된 지역 법률과 관행에 맞아야 합니다. 각 기숙사 거주자는 침실에서 3.6제곱미터 이상의 개인 거주 공간을 제공받습니다.
- 기숙사 거주자에게 수도 및 정상 작동하는 세탁 시설을 제공합니다.
- 사업장은 외부 음식을 쉽게 구할 수 없는 경우 깨끗하고 잘 관리된 식당 또는 주방 공간을 제공해야 합니다. 근로자는 생산 층에서 떨어져 있는 깨끗한 식사 공간 또는 식당을 이용할 수 있어야 합니다.
- 깨끗하고 잘 관리된 식당 또는 주방 및 식사 공간을 기숙사 거주자에게 제공합니다. 주방 공간은 수면 구역에서 분리되어 있어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자의 화학 물질 및 유해 물질 노출 위험을 최소화합니다.

- 현장에 있는 모든 화학 물질 및 유해 물질을 파악합니다. 화학 물질 사용 및 이용 가능한 대체품 사용과 관련된 위험을 검토하기 위해 정기적으로 평가되는 화학품 재고목록의 유효한 물질 안전 보건 자료(MSDS) 또는 안전 보건 자료(SDS)에 모든 화학 물질과 유해 물질을 기록합니다.
- MSDS/SDS는 근로자의 현지 언어로 쉽게 이용할 수 있어야 합니다.
- 화학 물질을 취급하거나 화학 물질에 노출되는 근로자에게 특별 훈련을 실시하여 안전하게 사용할 수 있도록 합니다. 이러한 훈련에는 오리엔테이션 및 계속적인 훈련, 일일 단위 의무, 시스템 및 비상상황 관리 및 정화작업이 포함되어야 한다.
- 화학 물질 용기는 양호한 상태로 유지하고, 올바른 화학물 이름과 근로자 언어의 위험 기호를 사용하여 적절히 라벨을 부착하고, 덮개를 덮고, 이차 봉인 및 적절한 환기 상태에서 보관해야 합니다.
- 유해 물질 보관 구역은 격리하고 모든 위험으로부터 보호되어야 하며 허가받은 직원만 접근해야 합니다.
- 사업장은 유해 폐기물과 유해하지 않은 폐기물을 혼합해서는 안 됩니다.
- 사업장은 개인 보호 장비, 흡수재 및 소방 장비를 포함하는 화학 물질 유출 대응 키트를 언제든지 이용할 수 있도록 비치해야 합니다.
- 화학 물질 및 유해 물질은 지역 법률에 따라 폐기합니다.
- 위험한 화학 물질이 사용되는 모든 구역에서 쉽게 접근할 수 있고 방해물이 없는 위치에 주 수도관을 통해 설치된 상설 구급용 세안기를 근로자에게 제공합니다. 눈을 씻을 때는 적당한 온도와 압력의 음용수를 사용해야 합니다.
- 장기적으로 근로자의 건강 문제를 예방하기 위해 Target의 모래 분사(샌드블라스팅) 기법 금지를 따릅니다.

*** 근로자에게 발생할 수 있는 건강상의 위험으로 인해 Target은 샌드블라스팅을 무관용 위반으로 간주합니다. Target은 샌드블라스팅을 산화알루미늄, 규산알루미늄, 탄화규소, 구리 슬래그 또는 가넷과 같은 결정성 실리카를 함유하는 매체를 사용한 모든 연마 블라스팅으로 정의합니다. Target은 시설 내 어디에서든 제조 공정에서 샌드블라스팅을 사용하는 것을 금지합니다. 공급 업체는 샌드블라스팅을 사용하지 않는 공급처로부터 원자재 및/또는 제품 구성 요소를 조달해야 합니다.**

© 2024 Target Corporation

근로자의 화학 물질 및 유해 물질 노출 위험을 최소화합니다.

모범 사례

- 가능한 경우 무독성 대체 물질을 사용하여 유해 물질을 제거합니다.
- 모든 화학 물질과 유해 물질의 취급에 대해 문서화된 서면 절차를 갖춥니다.
- 화학 물질은 기숙사 및 생산 구역에서 떨어진 적절한 구역에 보관합니다. 이 구역은 서늘하고 건조해야 하며 화재 예방 시스템이 설치되어 있어야 합니다.
- 부적절한 화학 물질의 혼합 또는 서로 인접한 장소 내 가연성 화학 물질의 우발적 보관 등 발생 가능한 모든 화재 위험을 방지합니다.
- 화학 물질을 혼합하고 저장하는 구역에 비상시 대처 절차를 게시합니다.
- 근로자 건강을 최대한 보호하기 위해 해당 업계에 가장 적합한 화학 물질 및 대기 환경 안전 시스템을 연구합니다.
- 근로자는 유해 물질 재료와 환기 시스템 사이에 얼굴을 두지 않아야 합니다.
- 시설 내 유해 물질 감소에 대한 연간 목표를 수립하고 문서화합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 근로자가 개인 보호 장비(PPE)를 사용할 수 있도록 합니다.

- 안전 위험 평가를 수행하여 작업장 위험 요소를 평가합니다.
- 사고, 부상 또는 질병의 위험을 줄이기 위해 위험 평가를 통해 확인된 위험 요소에 근거하여 근로자에게 제대로 작동하는 적절한 PPE를 무료로 제공합니다.
- PPE의 예로 금속 절단용 장갑, 얼굴 가리개, 보안경, 귀마개, 송풍기, 작업화가 있습니다.
- 작업장은 실외 작업 환경에서 직원들이 방한 장비 및 기어(예: 안감 처리된 안전모, 보온 안감 장갑, 방수 부츠, 레이어드 양말 및 플리스 안감 항공 재킷) 및/또는 열 보호 장비 및 기어(예: 장갑, 통기성, 반사성 의류, 보호용 헤드 커버 및 선글라스)에 접근할 수 있도록 해야 합니다.
- 근로자는 PPE 사용에 관한 교육을 제공받아야 합니다.

© 2024 Target Corporation

비상 대책

공급업체는 비상 관련 위험을 평가 및 모니터링하고 비상 대책 계획을 수립해야 합니다. 근로자는 예방 및 대응 프로토콜에 대한 교육을 받아야 합니다.

- 화재 예방
- 화재 경보기
- 화재 방호 장비
- 비상구
- 응급 처치
- 위험 온도
- 악천후

* **특별히 언급하지 않는 한 다음의 모든 정보는 사업장과 기숙사 환경에 관한 것입니다.**

© 2024 Target Corporation

사업장은 기숙사와 작업장의 화재 예방을 위한 정책, 팀, 수칙 및 교육을 개발해야 합니다.

- 화재 및 자연재해 대비를 위해 화재 예방, 고온 작업 절차 및 비상 대응 절차를 포함하여 건강 및 안전에 대한 정책과 절차를 개발합니다.
- 사업장은 비상 대피, 소방 요원 및 소방 업무를 포함하는 화재 안전/소방 대책을 수립해야 합니다. 안전 대책에는 사업장 세부 사항 및 주소, 비상 연락처, 내장 장비를 포함한 설계도면, 안전 요원 및 담당 업무, 소방 장비 목록, 대피 및 구출 작전, 집결지, 저수지, 인근 예비 수급지 및 전력 공급지가 포함되어 있어야 합니다(하지만 이에 국한되지 않음). 해당되는 경우, 화재 안전 대책은 소방서의 승인을 받아야 합니다. 안전 대책은 사업장의 입구, 정문, 또는 공용 구역에 게시되어 있어야 합니다.
- 법률에서 요구되는 경우, 사업장은 건강 및 안전 정책의 실행을 담당하면서 간부의 일원인 화재 안전 담당자를 두어야 합니다.
- 사업장은 지역 법률에 따라, 그리고 전원을 차단하는 작업의 교대 시마다, 가능한 경우 공인 소방 안전 요원을 통해 모든 근로자에 대한 비상 및 소방 교육을 실시해야 합니다. 적용 가능한 지역 법률이 없는 경우 연 1회 이상 비상 및 소방 훈련을 실시합니다. 건물에 다른 거주자가 있는 경우 해당 사업장은 다른 거주자와 함께 훈련을 실시해야 합니다.
- 사업장은 근로자에게 화재 안전, 안전 정책, 비상 대비 및 절차, 소화기 작동 시스템을 포함하는 화재 비상 대응을 교육해야 합니다.
- 사업장은 지역 법률의 요구 사항, 또는 지역 법률에 해당 규정이 없을 경우에는 Target이 요구하는 수의 근로자가 지역 소방서 또는 신뢰 가능한 공인 관청으로부터 소방, 소화 장비 및 구출에 관해 교육을 받고 인증을 취득하도록 합니다.
- 사업장은 교육을 마친 근로자와 재교육이 필요한 시기에 관한 기록을 유지해야 합니다. 지역 법률에 명시된 경우를 제외하고, 인증된 소방요원/근로자에 대한 재교육은 2년마다 실시해야 합니다.
- 사업장은 모든 생산, 보관 장소, 기숙사(해당하는 경우) 공간을 포괄하는 화재 및 안전 위험 평가를 수행해야 하며, 확인된 모든 위험을 완화하는 계획을 포함해야 합니다.
- 사업장은 적용 가능한 지역 법률에 따라 화재 면허, NOC(No Objection Certificate), 화재 관리 완료 및 승인 보고서 또는 그 외 소방 당국에서 발급한 화재 안전 문서를 확보해야 하고 해당 면허나 합격 통지서를 보관해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

사업장은 기숙사와 작업장의 화재 예방을 위한 정책, 팀, 수칙 및 교육을 개발해야 합니다.

모범 사례

- 모든 보건 및 안전 요건을 정기적으로 검토하기 위한 시스템을 개발하여 규정을 준수합니다.
- 1년 동안 현장의 보건 및 안전 기록을 철저히 보관합니다. 교육 프로그램(예방), 발생한 사고, 사고 해결 방법(시정 조치)을 문서화하여 기록해야 합니다.
- 발생한 사고를 조사하고 원인을 규명하며 예방 계획을 수립 및 실행하고 관련 기록을 파일에 보관합니다.
- 작업장 안전 관련 사안을 논의하고 개선하기 위한 경영진과 직원 간의 정기적인 간담회를 엽니다. 사업장은 공동으로 안전 문화를 발전시키기 위해 모든 직원과 경영진이 대화에 참여하도록 해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

모든 구역에 화재 경보기를 설치하고 비상 시 작업장과 기숙사에 있는 근로자에게 모두 알립니다.

- 모든 화재 경보 장치는 배터리 또는 발전기로 공급되는 비상 예비 전력 공급원이 있어야 합니다.
- 근로자가 귀마개를 사용하는 사업장에는 시각적 화재 경보기를 설치해야 합니다.
- 화재 경보기는 각 건물 내에 서로 연결되어 있어야 합니다.
- 모든 화재 경보기는 비상 시 작동을 보장할 수 있도록 정기적으로 점검하고 조사해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

법률에서 요구되는 대로 사업장과 기숙사 곳곳에 소화기, 소방 호스, 소화전, 살수기와 같은 화재 방호 장비를 방해물이 없는 상태로 제공합니다.

- 이와 관련된 현지 법규가 없는 경우에는 화재 발생 시 화재를 완전히 진압할 수 있도록 사업장 전체에 충분한 수의 장비를 설치해야 합니다. 100제곱미터당 안전 설비 1개 세트를 대략적인 기준으로 삼습니다.
- 모든 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 서면 지침과 함께 소화기를 사용하기에 적절한 높이에 배치합니다.
- 소화기는 작동 및 특정 장소에서 확인된 위험에 맞게 크기와 분류가 적절해야 합니다.
- 모든 소화기는 주기적으로 적절히 충전하고 정비해야 합니다.
- 소방 호스/소화전 및/또는 살수기는 사업장에서 떨어진 지역이나 기숙사까지 물이 닿을 수 있도록 수압이 충분해야 합니다.
- 모든 화재 방호 장비를 정기적으로 검사하여 비상 시 기능을 보장하도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

기숙사와 작업장의 비상구가 적절하고 잠겨 있지 않으며 방해물 없이 분명하게 표시되도록 합니다.

- 사업장의 각 층마다 법률에 규정된 대로 충분한 수의 비상구를 제공하고, 법률 요건이 없는 경우 각 근로자는 분명하게 표시된 집결지로 이어지는 최소 2개의 비상구를 이용할 수 있어야 합니다.
- 사업장은 출구 계단을 따라 적절한 출구 높이와 폭을 유지해야 합니다.
- 모든 출구 경로의 통로와 문은 분명하게 표시되고 충분한 조명이 비치며 적절한 너비를 유지하고 어떤 형태의 장애물도 없어야 합니다.
- 모든 비상구가 잠기지 않은 상태로 유지되도록 합니다. 문은 지역 법률에 따라 밀어서 열거나 미닫이로 열 수 있어야 하며 비상 시 신속하고 손쉬운 탈출을 지원할 수 있어야 합니다.
- 각 비상구는 건물로부터 벗어나기 위한 용도여야 하며, 비상구를 통해 다시 건물로 들어올 수 없어야 합니다. 비상구를 통해 건물에서 나가는 통로는 어떠한 유해 구역(예: 화학품 보관창고, 보일러실)도 경유해서는 안 됩니다.
- 사업장은 각 층 또는 작업장에 정확하고 이해하기 쉬운 대피 계획서를 게시해 두어야 합니다. 각 구역이나 부서, 생산라인 등에서 사업장/기숙사 밖으로 나갈 수 있는 대피로를 대피 계획서에 표시해야 합니다.
- 사업장은 모든 고가 출구/작업/보관 플랫폼에 가드레일을 제공해야 합니다. 근로자가 안전하게 오르내릴 수 있도록 계단에 손잡이나 난간이 있어야 합니다.
- 사업장 및 기숙사 전체에 예비 전력 공급원이 있는 하이빔 비상 조명을 설치하고 정기적으로 시험하도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

기숙사와 작업장의 비상구가 적절하고 잠겨 있지 않으며 방해물 없이 분명하게 표시되도록 합니다.

모범 사례

- 보일러와 같은 위험한 기계는 생산 층 또는 건물로부터 분리된 곳에 보관해야 합니다.
- 훈련이나 안전 대비 훈련을 실시한 후에는 훈련프로그램 관리를 잘 수행한 경우와 그렇지 못한 경우를 토의하기 위한 보고를 진행합니다.
- 정기적으로 초과 생산품 및 생산 폐기물을 제거합니다.
- 자재 또는 상자에 넣은 물품은 화물 운반대 및 선반에 안전하게 보관하거나 쌓아두어야 하며 지나치게 높이 쌓거나 불안정하게 쌓지 않아야 합니다. 근로자는 적절한 안전 장비를 사용하여 높은 곳에 물품을 가져와야 합니다. 안전을 위해 물품 보관 사례를 정기적으로 모니터링하는 담당자를 지정하도록 고려합니다.
- 다른 장소를 비상구로 오해하지 않도록 문에 라벨을 부착합니다(예: “화장실” 또는 “출구 아님”).
- 방화 설비 주위 바닥 부분에 약 1미터 간격으로 노란색 또는 빨간색 상자를 표시합니다. 근로자에게 이 상자 안에 다른 장비 또는 기타 장애물을 두어서는 안 됨을 교육합니다.

© 2024 Target Corporation

지역 법률에서 요구되는 대로 사업장과 기숙사에 충분히 교육을 받은 응급 처치 요원과 모든 응급 처치 용품을 제공합니다.

- 현장에 의료 시설이 있는 경우에도 각 층이나 구역마다 응급 처치 용품을 제공합니다.
- 구급 상자 용품을 항시 이용할 수 있는지 점검하고 붕대, 진통제, 항균 연고, 지혈대, 테이프 및 냉찜질 팩, 일회용 온도계 등의 기본 용품이 지역 법률이 요구하는 바에 준하여 포함되어 있는지 확인합니다.
- 응급 처치 요원은 의료 응급 상황 시 응급 처치 조치를 시행하는 방법에 대한 훈련을 받은 상태여야 합니다.
- 사업장은 법률에 규정된 대로 각 층/구역마다 충분한 수의 응급 처치 요원을 보장해야 하며 층/구역/교대당 최소 1명을 두어야 합니다. 교대당 최소 2명이 권장됩니다.
- 작업 층마다 응급 처지 교육을 받은 사람을 쉽게 식별할 수 있어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

작업장은 실내 및 실외 작업 환경에서 근로자가 위험 온도에서 작업을 수행할 수 있는 시기와 작업 지속 시간에 대한 제한을 채택해야 합니다.

모범 사례

- 근로자가 작업 중에 힘이 없거나, 메스껍거나, 너무 피곤하거나, 혼란스럽거나 예민한 것 같다고 보고하는 경우 예정에 없더라도 휴식을 취할 수 있게 합니다.
- 지역 법률에 따른 노출 제한 지침에 따라 실외 작업 환경의 위험 온도에서 작업하는 사람을 위한 의무 휴식을 지정합니다.
- 온도가 위험 수준에 도달하면 작업 중단을 지시할 권한을 규정합니다.
- 위험 온도에 노출되는 동안 작업 일정(휴식 및 작업 중단 등)은 온도, 습도 및/또는 풍속 냉각, 햇빛(위험한 열기가 있는 실외 작업에 한함), 공기 이동이 없는 시간대(위험한 열기가 있는 실내 작업에 한함), 보호복 또는 보호 장비를 착용하고 강도 높은 작업을 수행하는 상황을 포함하되 이에 국한되지 않는 사항을 고려하여 수정해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

작업장은 적절한 공학적 통제 조치를 마련하여 위험 온도가 근로자에게 미치는 영향을 최소화해야 합니다.

모범 사례

- 실외 작업 환경의 경우, 해당 작업장은 난방 쉼터를 구비하여 저온 스트레스를 줄이고 반사 또는 열 흡수 차폐물이나 방호벽을 사용하여 고온 스트레스를 줄이는 공학적 통제 조치를 마련해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

작업장은 실내 및 실외 작업 환경에 대한 위험 온도 관련 안전 대책을 위한 정책, 관행 및 교육을 개발해야 합니다.

모범 사례

- 작업장은 지역 법률에 따라 기후 순응 절차(새로 채용된 근로자 및 비순응 기존 근무자 중심)를 개발해야 합니다. 관련 지역 법률이 없는 경우 1~2주의 순응 기간을 제공합니다.
- 작업장은 위험 온도 관련 안전 대책을 개발해야 합니다. 안전 대책에는 적절한 경우 한파 및/또는 폭염 시 직원을 모니터링하기 위한 버디 시스템 구축, 근로자가 감기 및/또는 온열 관련 질병에 해당하는 증상이 있을 때 따라야 할 절차를 포함하되 이에 국한되지 않는 의무 휴식 및/또는 작업 중단을 촉진하는 대책이 포함되어야 합니다. 안전 대책은 작업장의 입구, 정문 및/또는 공용 구역에 게시되어 있어야 합니다.
- 작업장은 기상청에서 한파 및/또는 폭염이 발생할 가능성이 있다고 예보할 때마다 일기예보를 모니터링하고 관련 안전 대책 및/또는 변경된 작업 일정과 함께 한파 및/또는 폭염 주의보에 적절하게 대응할 수 있도록 위험 온도 알림 프로그램을 개발해야 합니다.
- 작업장은 모든 직원과 감독자가 감기 및 온열 관련 질병의 원인, 증상 인식, 응급 처치 시행 방법, 보호복 및 보호 장비의 적절한 관리와 사용을 잘 알 수 있도록 교육하는 저온 및 고온 스트레스 교육 프로그램을 마련해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

작업장은 악천후 관련 비상 대책 계획과 실내 및 실외 작업 환경에 대한 비상 대응 프로토콜을 위한 정책, 관행 및 교육을 개발해야 합니다.

모범 사례

- 사업장에서는 해당 사업장에서 발생할 수 있는 악천후 가능성을 평가, 식별 및 모니터링해야 합니다. 여기에는 사이클론/허리케인/태풍, 가뭄, 지진, 홍수와 산사태/토사붕괴, 번개, 오염 공기, 토네이도, 쓰나미, 화산 분화, 산불, 강풍 등이 포함됩니다(그러나 이에 국한되지는 않음).
- 작업장은 기상청에서 악천후가 발생할 가능성이 있다고 예보할 때마다 일기예보를 모니터링하고 관련 안전 대책 및/또는 변경된 작업 일정과 함께 날씨 주의보에 적절하게 대응할 수 있도록 악천후 알림 프로그램을 개발해야 합니다.
- 작업장은 악천후 관련 비상 대책 계획을 개발해야 합니다. 이 계획에는 대피 계획(실내 대피소 위치 및 비상 탈출 계획/경로 지정)이 포함되어야 합니다(그러나 이에 국한되지는 않음). 계획에서는 이러한 사건이 있을 때 직원을 안내할 리더십 역할을 할당해야 합니다. 비상 대책 계획을 직원에게 전달하고 이 계획에 대한 교육을 매년 실시하며 사업장 입구, 정문 및/또는 공용 구역에 이 계획을 게시해야 합니다.
- 작업장은 현지 법률에 따라 근로자가 악천후에 작업을 수행할 수 있는 시기와 작업 지속 시간에 대한 제한을 채택해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

작업장은 악천후 관련 비상 대책 계획과 실내 및 실외 작업 환경에 대한 비상 대응 프로토콜을 위한 정책, 관행 및 교육을 개발해야 합니다.

모범 사례

- 극심한 피해나 인명 손실이 예상되는 악천후 상황에서는 현지 법률에 따라 사업장의 운영을 중단하고 직원은 안전한 장소로 대피해야 합니다. 공장 사업장과 고용주가 제공하는 기숙사는 구조적 안전 요구 사항이 충족되어야 하며 지정된 안전한 장소가 있어야 합니다. 실외 사업장의 경우, 직원을 지정된 안전한 장소로 이동시키기 위한 안전 계획이 있어야 합니다.
- 직원은 악천후 이후의 위험(예: 노출된 전선, 가스 누출, 오염된 물)을 피하는 방법에 대해 교육을 받아야 합니다.
- 지정된 대응/안전 팀을 구성하여 직원을 재해 후 집결지로 안내하고 재해 후 위험, 피해 및 부상을 평가하는 등 재해 후 조치를 취해야 합니다.
- 사업장에서는 악천후가 근로자에게 미치는 위험을 완화할 수 있는 적절한 장비를 제공해야 합니다. 언제든지 비상 용품을 사용할 수 있어야 하며 비상 용품에는 비상 전화, 호루라기, 손전등, 공기 정화기, 건전지로 작동되는 라디오나 외부전원 없이 작동되는 재난용 라디오 등의 기본 용품이 포함됩니다.
- 사업장에서는 지역 소방서, 구급차 서비스와 지역 병원, 인근의 예비 수자원과 전력 공급소 등 지역 비상 대응 서비스의 전화번호와 연락처 정보를 제공해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

사업장에서는 직장과 기숙사 모두에서 응급 상황 발생 시 근로자에게 알릴 수 있는 자연재해 경고 시스템을 구축해야 합니다.

모범 사례

- 모든 자연재해 경보 장치는 배터리 또는 발전기로 공급되는 비상 예비 전력 공급원이 있어야 합니다.
- 자연재해 경보는 각 건물 내에서 상호 연결되어야 하며 각각 다른 비상 상황을 나타내는 뚜렷한 소리를 내야 합니다.
- 모든 자연재해 경보기는 비상 시 작동을 보장할 수 있도록 정기적으로 점검하고 조사해야 합니다.
- 자연재해 경보 시스템이 불가한 경우, 사업장에서는 비상 상황을 알리기 위한 다른 방법을 마련해야 합니다. 여기에는 인터콤 시스템 통신, 휴대용 무선 통신, 확성기 등이 포함될 수 있습니다.

© 2024 Target Corporation

차별 대우 금지

Target은 문화 및 개인의 다름을 존중하며 차별을 용납하지 않아야 한다고 확신합니다. 공급 업체는 차별 대우 없는 작업 환경을 유지하며 근로자의 인종, 피부색, 성별, 임신 여부, 성 정체성, 결혼 여부, 정치적 견해, 종교, 연령, 장애, 성적 지향성, 사회적 출신, 국적 또는 직무에 필요한 작업을 수행하기 위한 개인의 능력과 관련되지 않은 기타 특성이 아닌 능력에 근거하여 법적 자격이 있는 근로자를 채용하기를 바랍니다.

- **성과 기반 조치**
- **임신 테스트**

© 2024 Target Corporation

근로자의 자격, 능력, 실적을 독립 기준으로 삼아 채용, 보상, 승진, 훈련, 해고를 수행합니다.

요구 사항

- 모든 직위의 직책 및 설명을 만들어 배포합니다. 직무와 직접 관련이 없는 기준은 채용 공고에 포함하지 않습니다. 예를 들어 성별, 생물학적, 신체적 또는 연령 특성 등이 해당합니다.
- 개인 특성이 아닌 업무 능력 요건에 따라 모든 고용 및 보상을 결정합니다.
- 객관적인 기준을 수립하여 채용을 결정하고 직무를 할당합니다. 성별에 따라 직무를 할당하지 않습니다.
- 직무와 직접 관련이 없는 기준은 채용 공고에 포함하지 않습니다. 예를 들어 성별, 성적 지향, 신체적 특성 또는 연령 등이 해당합니다.
- 다음 사항을 포함하여 공장 규정 책자 및/또는 근로자 소책자에 명확하게 문서화된 차별 대우 금지 정책을 수립합니다.
  - 직속 상관이 아닌 다른 사람에게 차별 대우를 보고할 수 있는 비밀 유지 고충 처리 절차:
  - 정책을 위반하는 경우 적절한 책임을 집니다.
- 유효성을 확인하기 위해 정책을 자주 검토합니다.

*****

업무 능력이 아닌 개인의 특성을 기준으로 고용 및 보상 결정을 내리는 것은 무관용 위반입니다.

© 2024 Target Corporation

근로자의 자격, 능력, 실적을 독립 기준으로 삼아 채용, 보상, 승진, 훈련, 해고를 수행합니다.

모범 사례

- 자격을 갖춘 모든 지원자는 지원하거나 관련 시험에 응시할 수 있어야 합니다.
- 지원 과정 동안 업무 능력과 관련이 없고 법률에서 요구하지 않는 정보는 수집하지 않습니다.
- 차별 대우 금지 정책을 효과적으로 구현하는 데 필요한 시스템을 구축합니다.
- 성과(보너스 포함) 및 승진에 객관적인 측정 방법을 수립하고 알립니다.
- 해고에 객관적인 기준을 정하고 적용합니다.
- 전체 근로자에게 모든 사람을 평등하게 대하는 것이 중요함을 다루는 차별 대우 금지 및 문화 감수성 교육을 개발하고 실시합니다. 관리자, 감독자 및 보안 요원에게 특별 주제 교육을 실시합니다.
- 장기간 동안 고용 사례를 문서화하여 신뢰를 구축합니다.

© 2024 Target Corporation

고용 조건이나 해고를 위해, 임신 테스트를 요구하지 않습니다.

요구 사항

- 임신 테스트를 고용 조건으로 요구하지 않습니다.
- 법률에 정해진 경우가 아니라면, 결혼이나 임신을 고용 금지 또는 해고의 이유로 삼지 않습니다.
- 임신에 대한 정보는 임신 여성에게 합리적인 숙박 시설을 제공하는 목적으로만 사용되어야 합니다. 예를 들어 건강상 위험을 제기할 수 있는 작업, 오랜 시간 서 있기, 기타 위험 또는 우려사항을 방지하고, 지역 법률에 따라 올바른 복지 혜택을 제공하는 것 등입니다.
- 임신 테스트를 하는 것이 합법적이고 그 사용이 합법적이라면, 공장 규정 책자에 그 목적을 명확하게 하여 근로자에게 알립니다.

© 2024 Target Corporation

괴롭힘 금지

Target은 모든 근로자를 존엄하게 처우해야 한다고 확신합니다. 공급 업체는 근로자를 대상으로 하거나 근로자 사이에서 발생하는 신체적, 언어적, 정신적 괴롭힘 또는 성희롱을 근절해야 하며 이를 묵과하거나 허용하지 않아야 합니다.

- **적대적 작업 환경**
- **공장 규정**

© 2024 Target Corporation

공장 경영진은 위협적, 적대적 또는 공격적인 작업 환경을 묵인하거나 조성하거나 그에 기여하지 않습니다.

요구 사항

- 근로자가 체벌, 성희롱 또는 학대의 대상이 되지 않도록 합니다.
- 위 사례가 금지되어 있음을 설명하고 적절한 징계 절차를 자세히 설명하는 서면 정책을 마련합니다. 징계 절차는 정직이나 해고에 앞서, 구두 경고에서 서면 경고 순으로 일련의 조치를 밟아야 합니다. 모든 경고는 근로자의 인사 파일에 문서화합니다.
- 사업장 규정은 작업장의 징계 사례에 대한 정보를 제공해야 하며 지역 법률과 Target의 기준에 부합해야 합니다.
- 사업장 규정은 다음과 같은 경우 또는 이와 유사한 경우에는 벌금 또는 수수료를 포함하지 않아야 합니다.
  - 훼손된 물품
  - 식수
  - 흡연 또는 지각 등 경미한 위반에 대한 징계
  - 이동할 권리 침해(예: 화장실 사용 제한)
- 경영진을 포함한 모든 근로자는 징계 정책에 대한 교육을 받아야 합니다.
- 보안 요원은 근로자에게 징계를 부과할 수 있는 권한이 없습니다.
- 근로자가 감독자의 대우, 보복 행위 또는 불이익 부과 없이 문제를 제기할 수 있는 시스템을 구축합니다.
- 수행된 징계 조치에 관한 기록을 보관합니다.

*****

체벌은 무관용 위반입니다.

괴롭힘 및 학대는 무관용 위반입니다.

© 2024 Target Corporation

공장 경영진은 위협적, 적대적 또는 공격적인 작업 환경을 묵인하거나 조성하거나 그에 기여하지 않습니다.

모범 사례

- 공장 경영진은 괴롭힘, 다른 문화에 대한 이해와 배려, 신체적 혹은 정신적 처벌에 대한 교육을 받기를 권장합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자는 사업장 규정 및 Target 기준을 알고 있어야 합니다.

요구 사항

- 규정을 공공 장소에 게시합니다. 상세한 고용 계약 내용을 첨부하여 소책자 형태로 공장 규정을 배포합니다. 최신 규정을 게시 및 배포합니다.
- 규정은 근로자가 사용하는 언어로 작성해야 합니다.
- 전체 근로자에게 모든 규정을 교육하고 근로자가 새로운 규정 또는 변경된 규정에 대한 교육을 받도록 합니다.
- Target의 협력업체 계약 기준을 볼 수 있는 위치에 근로자가 이해하는 언어로 게시합니다.
- 지역 법률에서 요구되지 않는 경우에도 규칙을 게시합니다. 지역 법률이 없는 경우 공급업체는 더 엄격한 Target 기준을 따릅니다.

© 2024 Target Corporation

근무 시간 및 초과 근무 시간

공급 업체는 관련 법규의 법정 한도나 주당 60시간 중 더 적은 시간에 대한 초과 근무 시간을 허용하지 않아야 합니다. 정기적인 유급 근무 시간은 주당 48시간을 초과하지 않아야 하며 초과 근무 시간은 주당 12시간 또는 지역 법률에서 지정한 시간 중 더 적은 시간을 초과하지 않아야 합니다. 예외적인 경우에만 주 60시간 이상 또는 연속 6일 이상 근무할 수 있습니다. 초과 근무는 반드시 자발적이어야 하며 초과 근무 수당을 지급해야 합니다. 근로자는 매 7일 중 최소 1일을 휴무해야 합니다.

- 근무 일정
- 시간 준수

© 2024 Target Corporation

Target의 기준과 지역 법률을 모두 준수하는 근무 일정을 유지합니다.

- Target은 모든 근무 시간 및 임금 지급에 대해 사업장의 투명성을 요구합니다. 근무 시간 관리 및 임금 지급 기록을 정확하게 보관해야 합니다. 사업장은 Target 책임 공급 및 지속성 부서 또는 제3자 대리인에게 정확한 기록에 접근할 수 있는 모든 권한을 제공해야 합니다.
- 모든 근로자에게 매 6일 근무 후 최소 1일의 전일 휴무를 제공해야 합니다. 근로자는 7일 이상 연속으로 근무해서는 안 됩니다.
- 근로자가 지역 법률에 따라 휴가/연차를 받도록 합니다.
- 근로자는 지역 법률에 따라 출산/육아/돌봄 휴가를 받아야 합니다.
- 지역 법률에 따라 합당한 식사 및 휴식 시간을 제공합니다.
- 사업장 규정 및/또는 근로자 소책자에 지역 및 이주/외국인 노동자가 이해하는 언어로 작업 일정, 정상 근무 시간, 휴일, 공휴일 정책을 자세히 설명합니다.
- 근로자가 주당 정규 근무 시간 48시간 및 초과 근무 시간 12시간(총 60시간)을 초과하지 않도록 사전에 생산 계획을 수립합니다.
- 사업장에서 근무 시간이 Target의 60시간 기준을 초과할 것으로 예상되는 경우 예외적인 상황에 따라 협업 솔루션을 정할 수 있도록 책임 공급(Responsible Sourcing) 부서에 알리거나 Responsible.Sourcing@target.com으로 연락합니다. 다음과 같은 상황을 예외적 상황으로 간주합니다.
  - 공급 업체에게 영향을 주는 자연재해
  - 사전에 통지된 농업 생산 및 성수기 생산
- 수유 여성에게 모유 수유/이유식을 위한 휴식 시간을 충분히 제공해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

Target은 모든 근무 시간 및 임금 지급에 대해 공급업체의 투명성을 요구합니다. 근무 시간 관리 및 임금 지급 기록을 정확하게 보관해야 합니다. 사업장은 정확한 근무 시간을 확인하기 위해 모든 기능이 정상 작동하는 시간 기록 시스템을 사용해야 합니다.

임금 섹션을 함께 참조하십시오.

- 동일한 시간 기록 시스템이 모든 근로자의 전체 근무 시간을 정확하게 추적해야 합니다.
- 수기 출석부의 출입 시간은 정확하게 기록하고 직원이 확인하도록 합니다.
- 전자식 시간 기록 시스템은 정전 시 즉시 작동하여 데이터 손실을 방지할 수 있는 백업 배터리가 있어야 합니다.
- 모든 근로자가 실제로 근무한 모든 정규 근무 시간과 초과 근무 시간을 반영하는 정확한 시간 기록을 갖고 있는지 확인하십시오.
- 모든 근로자는 정규 근무 시간과 초과 근무 시간에 대해 자신의 근무 시간 기록 카드를 정확하게 작성해야 합니다. 경영진 또는 다른 근로자는 근무 시간 기록 카드를 입력할 수 없습니다.
- 경영진은 근로자가 근무 시작 시간 전이나 근무 종료 시간 후에 근무 시간 기록 카드를 입력하지 않도록 해야 합니다.
- 모든 근로자가 작업한 모든 시간에 대해 임금을 지급받도록 합니다.
- Target 책임 공급 및 지속성 부서 또는 제3자 대리인에게 정확한 기록에 접근할 수 있는 모든 권한을 제공합니다. 사업장은 잘못된 기록을 유지하거나 이중으로 입력하지 않아야 합니다.
- 근무 시간 기록 카드는 올바르게 입력해야 하며 판독하기 쉬워야 합니다.
- 초과 근무를 포함한 모든 근무 시간은 동일한 시간 기록 시스템 및 하나의 단일 임금 지급 기록부에 기록하도록 합니다.
- 근로자는 매일 정규 근무 시간 및 초과 근무 시간을 확인할 수 있어야 합니다.
- 신입 근로자에게 시간 기록 시스템을 교육하고 전체 근로자에게 지속적으로 교육을 실시합니다. 신입 근로자는 고용 첫째 날에 교육합니다.
- 관리자 및 생산 라인 감독자는 특별 교육을 받아야 하며 동일한 시간 기록 시스템 내 시간 기록 관리의 중요성을 이해해야 합니다.
- 입구 또는 근로자 작업장 근처에 충분한 수의 시간 기록계를 설치하여 근무 시간 기록 카드를 입력하기 위해 대기하는 시간을 단축합니다.
- 시간 기록 시스템을 적절하게 이용하고 급여 지급 시스템에 올바르게 연동되도록 정기적으로 내부 감사를 실시합니다.

© 2024 Target Corporation

임금

공급 업체는 지역 법률 요건을 충족하거나 이를 초과하는 임금 및 복리 후생을 제공해야 하며 이를 시기적절하게 지급/제공해야 합니다. Target은 공급 업체가 임금과 복리 후생 향상에 노력하여 거주하는 커뮤니티에서 근로자 및 근로자의 가족이 삶을 개선할 수 있도록 장려합니다.

- **근무시간**
- **급여 공제**
- **정확한 지급**
- **임금 지급 접근성**
- **미불 급여**

© 2024 Target Corporation

모든 근무 시간에 지역 법률에 명시된 임금률을 적용하여 임금을 지급합니다.

근무 시간 및 초과 근무 시간 섹션을 참조하십시오.

요구 사항

- 정규 근무 시간의 임금은 지역 법률에서 요구하는 최저 임금 이상이어야 합니다.
- 최저 임금 대신 현물을 지급하는 것은 허용되지 않습니다.
- 표준 최저 임금으로 간주되는 금액보다 낮은 급여(예: 최저 임금 미만의 수습직 임금, 장애인 근로자의 낮은 임금, 경제적 목적으로 허용되는 최저 임금 미만의 임금)를 법적으로 허용하는 제도를 이용하지 않습니다.
- 초과 근무 시간의 근로자 임금은 지역 법률에서 요구하는 초과 근무 임금률 이상이어야 합니다.
- 초과 근무 시간에 관한 지역 법률이 없는 경우 정규 근무 시간보다 더 높은 초과 근무 보수를 받아야 합니다.
- 공휴일 근무의 경우 근로자가 지역 법률에 따라 적절한 보수를 받도록 합니다.
- 공휴일 및 육아 휴가를 포함하는 모든 유급 휴가에 대해 지역 법률에 따라 근로자가 임금을 받도록 합니다. 사업장은 근로자가 최저 임금을 수령하기 위한 생산량을 정규 근무 시간을 초과해서 수행해야 하는 수준으로 설정해서는 안 됩니다.
- 도급직 임금은 상응하는 시간당 최저 임금 이상이어야 합니다. 도급률로 산정된 근로자 임금이 해당 법정 임금률(최저 임금, 초과 근무 수당, 휴일 근무 수당 등)보다 적은 경우 사업장은 법정 최저 임금률을 충족할 수 있도록 도급직 임금과 올바른 법정 임금의 차액을 산정하여 근로자에게 지급해야 합니다. 보너스 또는 성과급은 최저 임금으로 사용될 수 없습니다.
- 근로자에게 시기 적절하게 임금을 지급하고, 디지털 지급 방식이 아닌 경우 지급액을 수령했다는 기록으로 근로자가 기록부에 서명하도록 합니다.
- 공급업체는 정기적으로 임금 체계와 혜택을 검토하고 근로자와 그 가족, 거주 커뮤니티의 삶을 개선할 기회를 지속적으로 발굴하는 것이 권장됩니다.

© 2024 Target Corporation

법적 이익 또는 자발적으로 서비스를 제공하기 위한 목적으로만 급여를 공제합니다.

요구 사항

- 지역 법률에 따라 의료 보험, 상해 보험, 연금 보험, 사회 보장/은퇴 등 필수 혜택을 제공합니다. 공제는 기술된 목적만을 위해 사용하도록 하고 지역 법률에 따라 필수 공제가 이루어졌고 적용되었다는 것을 증명하는 증빙 서류를 보관합니다. 실제 비용을 초과하여 기숙사, 식비 또는 유사 비용의 금액을 공제하지 않습니다. 근로자 임금에서 위 비용을 공제하는 경우 실제 비용을 입증할 수 있는 기록을 보관합니다.
- 지역 법률에 정해져 있거나 근로자가 스스로의 의사에 따라 합리적이고 명확하게 이해한 경우를 제외하고는 임금에서 다른 비용을 공제해서는 안 됩니다.
- 훼손된 물품, 지각 또는 생산량 미달에 대해 임금을 공제하지 않습니다.
- 지역 법률에 따라 복지 혜택 제공, 높은 임금 지급 또는 근로자 승진을 회피하기 위해 정규직 고용과 실질적으로 다르지 않은 단기 계약 또는 갱신 가능한 계약을 사용하지 않습니다.
- 해당하는 경우 혜택 수혜 여부를 결정하기 위해 모든 근로자의 근속 기간을 적절히 인정합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자는 임금 구조, 적합한 복지 혜택을 충분히 이해하고 지급받는 금액이 정확함을 확인할 수 있어야 합니다.

요구 사항

- 근로자에게 임금에서 공제하는 모든 지급금 유형, 임금률, 보너스 및 성과금 시스템 등 임금 지급 구조를 교육합니다. 기존 근로자를 위한 재교육을 개발하고 실행합니다.
- 육아 휴가를 포함하여, 근로자가 지역 법률에 따라 사용할 수 있는 모든 휴가를 알 수 있도록 합니다. 지급 및 휴가 혜택 기록은 유지해야 합니다.
- 급여 명세서 또는 지급 영수증은 항목별로 기재되어야 하고 모든 근로자가 이해할 수 있도록 각자의 언어로 작성되어야 하며 공제액을 기록하여 실제 지급액이 포함되어야 합니다.
- 근로자가 관련 질문이 있는 경우 인사 부서(또는 기타 해당 부서)에 문의할 수 있도록 합니다.

© 2024 Target Corporation

완전하고 정확한 임금 지급 명부 및 생산 기록에 접근할 수 있는 권한을 제공합니다.

요구 사항

- 임금 지급 명부에는 법률 요구 사항에 따른 적절한 임금 및 근무 시간을 확인할 수 있도록, 다음을 포함하나 이에 국한되지 않는 충분한 정보가 포함되어야 합니다.
  - 전체 임금 지급 주기 날짜
  - 근로자 성명
  - 근무 시간 유형별(정규 근무 시간, 초과 근무 시간 등) 전체 근무 시간 및 내역
  - 임금률(정규 근무 시간, 초과 근무 시간 등)
  - 생산 단가 계산(해당하는 경우)
- **임금 지급 명부 및/또는 생산 기록은 해당 근로자의 전체 근무 시간을 반영해야 합니다. 공급업체는 전체 근로자의 정보를 분명하고 정확하게 제공하는 임금 지급 명부 및 생산 기록 원본 1부를 보관해야 합니다. 사업장은 잘못된 기록을 유지하거나 이중으로 입력하지 않아야 합니다.**
- 사업장은 감사관이 임금 지급 기록을 검토할 수 있도록 접근 권한을 제공해야 합니다.
- 지역 법률에서 요구되는 기간 동안 모든 임금 기록을 보관합니다.

© 2024 Target Corporation

법적 요건 또는 계약 요건에 따라 임금이 지급되지 않은 경우 직원에게 미불 급여를 지불해야 합니다.

미불 급여: 보수의 누락분을 바로잡기 위해 직원에게 지불해야 하는 돈

요구 사항

- 현지 법률 또는 고용 계약에 따라 임금이나 퇴직금이 미지급되거나 적게 지급되거나 지연되거나 부적절하게 공제된 경우,그러한 사실을 발견한 후 30일 이내에 영향받는 모든 근로자에게 미불 급여를 계산하여 제공해야 합니다.
- 현재 고용 상태에 관계없이 영향받는 모든 근로자에게 미불 급여를 제공해야 합니다. 여기에는 더 이상 해당 공급업체와 고용 관계를 맺고 있지 않은 근로자도 포함됩니다.
- 제공되는 모든 미불 급여에는 현지 법률에서 요구하는 이자 지불금이 포함되어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

결사의 자유

Target은 생산적으로 근로자를 고용하고 지속 가능한 사업 성공에 근로자를 중요한 자산으로 여기는 공급 업체를 지향합니다. 여기에는 근로자의 권리를 존중하여 적용 가능한 모든 법규에 부합하는 단체와의 관련 여부에 관해 현명한 결정을 내리는 것이 포함됩니다.

- **근로자의 권리**

© 2024 Target Corporation

근로자의 결사의 자유를 인정하고 존중합니다.

요구 사항

- 결사의 자유에 관한 법률을 합법적으로 준수하는 건전한 채용 및 고용 사례를 확립합니다.
- 경영진과 공개적으로 개인 또는 단체 교섭할 수 있는 권리를 보장합니다.
- 근로자가 경영진의 방해, 협박 또는 차별 없이 자신과 다른 근로자를 대표할 수 있도록 허용합니다.
- 경영진 및 근로자는 결사의 자유에 관한 모든 국내법, 규정 및 절차를 준수해야 합니다.
- 결사의 자유를 지지함에 이유로 근로자는 처벌하거나 차별 대우하지 않아야 합니다. 관리자/감독자에게 적절한 교육을 수행해야 합니다.
- 합법적으로 단체를 결성 및/또는 조직을 구성하려는 근로자에 대한 보복 행위는 금지되어 있습니다.
- 경영진은 노동 조합 또는 노동자 협회의 회원 여부, 가입 여부를 이유로 근로자를 차별하지 않아야 합니다.
- 공급업체는 법률에서 결사의 자유를 금지하는 경우 법적 대안의 개발을 방해해서는 안 됩니다.
- 공급업체는 관련 법률을 준수하고 근로자의 결사의 자유를 존중하기 위한 노력을 명시한 서면 정책을 갖추어야 합니다.
- 노동 조합 또는 노동자 협회의 가입 여부가 채용 조건이 되어서는 안 됩니다.

© 2024 Target Corporation

근로자의 결사의 자유를 인정하고 존중합니다.

모범 사례

- 노동 조합 또는 노동자 협회가 결성된 경우 근로자 대표가 법률 또는 협약에 따라 대표자 역할을 수행하기 위해 작업장에 접근할 수 있도록 허용합니다.
- 관리자 및 감독자에게 결사의 자유에 관한 법률을 교육합니다.

© 2024 Target Corporation

환경 관리 및 감시 체계

공급 업체는 운영 및 생산이 대기 배출가스, 에너지 사용, 물 사용, 폐수에 미치는 모든 영향을 확인 및 구분하고 재고 목록을 작성하는 환경 관리 시스템을 갖추어야 합니다.

- **감시 체계**

© 2024 Target Corporation

운영 및 생산이 대기 배출가스, 에너지 사용, 물 사용, 폐수에 미치는 모든 영향을 확인 및 구분하고 재고 목록을 작성하는 환경 관리 시스템을 갖추어야 합니다.

요구 사항

- 생산 및 운영 활동에 따라 영향을 받는 분야에 대한 측정 가능한 목표와 일정을 설정하는 EMS(Environmental Management System)를 문서화하고 파일에 기록해야 합니다.
- 범위 내의 사업장은 최소 1년마다 Higg 지수(Higg Index) 설비 환경 모듈(FEM) 자체 평가를 완료하여 환경 성과를 인증받아야 합니다. Higg FEM 범위 내의 시설에 대해서는 Partners Online을 참조하십시오.
- 화학 물질 또는 가스 누출과 같이 예기치 못한 환경 비상 사태에 대응하는 체계가 수립되어 있어야 합니다.
- 법적 규정을 위반한 경우 관련 당국의 시정 조치를 문서화하고 정해진 기한에 따라 완료해야 합니다.
- EMS는 매년 평가하고 업데이트하여 환경 변화를 관리 및 추적해야 합니다.
- 전 근로자를 대상으로 환경 보호에 대한 일반 교육을 매년 실시해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

운영 및 생산이 대기 배출가스, 에너지 사용, 물 사용, 폐수에 미치는 모든 영향을 확인 및 구분하고 재고 목록을 작성하는 환경 관리 시스템을 갖추어야 합니다.

모범 사례

- 사업장의 환경 영향 평가 정보는 내부 및 외부 이해 당사자가 확인할 수 있어야 합니다.

© 2024 Target Corporation

불법 폐수 처리 금지

Target은 폐수 처리시설의 규모를 규정보다 작게 하거나, 폐수 처리시설을 제대로 거치지 않게 하거나, 또는 작동 불가능한 폐수 처리시설을 가지고 있는 업체를 용인하지 않습니다. 공급 업체는 오염물질이 법적 요구 수준 또는 그 이하에 머무르도록 적정 규모의 폐수 처리시설을 설치하고 유지해야 합니다.

- **폐수 감시**
- **물 사용 관리**

© 2024 Target Corporation

폐수 처리를 감시하고 폐수 속 오염 물질을 관련법 및 규정에 부합되는 수준으로 감소시키십시오.

요구 사항

- 모든 폐수로를 확인 및 구분하고 공정 폐수로 목록을 보관하도록 합니다.
- 폐수 내 오염 물질을 관련법 및 규정에 부합되는 수준으로 줄일 수 있도록 적절한 규모의 폐수 처리 설비를 설치 및 유지합니다.
- 현장 폐수 처리 설비가 갖춰져 있지 않은 경우, 규정된 외부 폐수 처리 시설(예: 공업 단지 폐수 처리 시설 또는 공공 폐수 처리 시설)에서 모든 폐수를 처리합니다. 처리 허가 요구 기준은 정기적으로 갱신되어야 하며, 이를 적절한 규제 기관에 제출해야 합니다.
- 규정된 요구 사항을 준수하도록 폐수 처리를 감시해야 하며, 수질의 견본을 채취하여 정부 및 산업 지침 준수 여부를 확인하기 위한 검사 계획을 수립합니다.
- 폐수가 외부에서 처리되는 경우에는 외부의 제3자 폐수 처리 계획의 이름 및 주소를 인지하고 폐수 처리가 규정에 부합하도록 감독해야 합니다. Target의 요청이 있을 경우, 외부 처리 공장은 Target에 해당 공장에 접근할 수 있는 권한과 관련 정보를 제공해야 합니다.
- 비상 사태에 대비하여, 현장 폐수 처리 공장이 용량을 초과하거나 비정상적으로 작동하는 경우에 비상 대응 조치를 수행합니다.
- 폐수와 직접 관련이 있는 모든 근로자는 교육을 받아야 합니다.

*****

불법 폐수 처리는 무관용 위반입니다.

© 2024 Target Corporation

폐수 처리를 감시하고 폐수 속 오염 물질을 관련법 및 규정에 부합되는 수준으로 감소시키십시오.

모범 사례

- 해당되는 경우, 폐수 처리 시설의 검사 및 유지보수 일정을 수립 및 문서화하십시오.
- 폐수 처리량 감량 및 폐수의 수질 개선을 위한 연간 목표를 수립 및 문서화하십시오.
- 폐수 처리량 감량 목표 및 폐수 수질 개선 목표 달성을 위한 방안을 수립 및 문서화하십시오.
- 폐수 처리 부산물(예: 침전물)은 유해 폐기물로 적절하게 분석, 처리 및 폐기해야 합니다.
- 외부의 제3자 폐수 처리 공장에서 발생하는 모든 규정 위반사항에 주의하십시오. 공장이 규정 위반에 협조한 경우, 교정 방안을 수립하십시오.
- 폐수량 그리고/또는 함유 오염 물질을 줄이기 위한 혁신적인 해결책/기술을 도입하십시오.
- 폐수 처리에 관한 정보를 공개하십시오.

© 2024 Target Corporation

폐기물 절감 및 처리

공급 업체는 유해 폐기물을 합법적으로 취급, 보관, 운송 및 처리해야 합니다. Target은 공급 업체가 생산 절차에서 폐기물을 줄이기 위해 적극적으로 노력하기를 원합니다.

- **유해 폐기물**

* **Target은 불법 폐기물 투기에 관여하는 공급 업체를 용인하지 않습니다.**

© 2024 Target Corporation

합법적으로 유해 폐기물을 취급, 보관, 운반 및 처리하고 제품 생산에 있어 폐기물을 줄이기 위해 적극적으로 노력하십시오.

요구 사항

- 모든 폐기물 발생 원인을 확인하고, 관련 규정에 따라 각 폐기물 경로를 유해 폐기물, 또는 무해 폐기물로 구분합니다.
- 모든 폐기물 목록을 문서화하고 발생한 폐기물의 이동량을 추적합니다.
- 유해 폐기물 보관 컨테이너 및 보관 장소의 상태가 양호해야 합니다.
- 모든 유해 및 무해 폐기물을 분리하여 보관해야 합니다.
- 유해 폐기물은 법률, 또는 규정에 따라 면허를 가진 폐기물 취급 업체, 또는 공인 폐기물 시설로 보내져야 합니다.
- 법률 또는 규정에 따라 면허를 가진 유독 폐기물 운송업자를 통해 유독성 폐기물을 운송해야 합니다.
- 폐기물의 처분, 저장, 취급에 대해 직원들을 교육해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

합법적으로 유해 폐기물을 취급, 보관, 운반 및 처리하고 제품 생산에 있어 폐기물을 줄이기 위해 적극적으로 노력하십시오.

모범 사례

- 가능한 경우 자재를 재사용하고, 재활용 가능한 자재는 재활용합니다.
- 폐기물 발생량 감소에 대한 연간 목표를 수립하고 문서화합니다.
- 폐기물 발생량 감소 목표를 달성하기 위한 행동 계획을 수립하고 문서화합니다.
- 모든 폐기물에 대한 최종 처분 및 처리를 확인합니다.

© 2024 Target Corporation

에너지 및 물 사용

공급 업체는 효율적인 에너지 및 물 사용을 위하여 명확한 목표를 설정하고, 그 목표를 달성하기 위한 진행 상황을 기록해야 합니다.

- **효율적인 에너지 사용**
- **효율적인 물 사용**

© 2024 Target Corporation

사업장 및 생산 공정에 효율적으로 에너지를 활용합니다.

요구 사항

- 에너지원을 확인하여 생산이 진행되는 건물 및 공정에 따른 에너지 소모량을 추적 및 기록합니다.

© 2024 Target Corporation

사업장 및 생산 공정에 효율적으로 에너지를 활용합니다.

모범 사례

- 에너지 심사를 실시하여 잠재적인 에너지 및 비용 절감을 파악합니다.
- 에너지 소비량과 온실가스(GHG) 배출을 감량하기 위한 연간 목표를 수립하고 문서화합니다.
- 에너지 절감 목표를 달성하기 위한 행동 계획을 수립하고 문서화합니다.
- 온라인 계량을 활용하고 데이터를 공개합니다.

© 2024 Target Corporation

시설 및 생산 공정 중에 발생하는 용수 사용에 대한 관리를 실시하십시오.

요구 사항

- 생산이 진행되는 건물 및 공정에 있어서의 용수 사용을 추적 및 기록해야 합니다.
- 용수 사용을 개선하기 위해 정규화된 공식 목표를 정기적으로 설정 및 검토하십시오.

© 2024 Target Corporation

시설 및 생산 공정 중에 발생하는 용수 사용에 대한 관리를 실시하십시오.

모범 사례

- 용수 소비 절감하기 위한 연간 목표를 수립하고 문서화합니다.
- 용수 절감 목표를 달성하기 위한 행동 계획을 수립하고 문서화합니다.

© 2024 Target Corporation

대기 배출가스

공급 업체는 대기 배출가스의 오염물질이 법 요구 수준 또는 그 이하에 머무르도록 적합한 대기 배출가스 제어 장치를 설치하고 유지해야 합니다.

- **대기 오염 최소화**

© 2024 Target Corporation

사업장 및 생산 공정에서 대기 오염의 영향을 최소화합니다.

요구 사항

- 산업 생산 및 보조 장치의 대기 배출가스 발생 위치를 확인합니다.
- 대기 배출가스 발생 위치 목록을 작성 및 유지합니다.
- 처리 허가 요구 수준은 적절하게 갱신되어 서류로 보관되어야 합니다.
- 오염 물질을 관련법 및 규정에 부합하도록 감소시키기 위해 적절한 대기 배출가스 제어 장치를 설치 및 유지합니다.
- 규제 요구 사항에 따라 대기 배출가스를 감시합니다. 모든 건물과 공정의 대기 오염 물질 배출량을 추적하고 기록해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

사업장 및 생산 공정에서 대기 오염의 영향을 최소화합니다.

모범 사례

- 해당하는 경우 대기 오염 물질 배출량의 연간 목표치를 설정하고 문서화합니다.
- 대기 오염 물질 감소 목표를 달성하기 위한 행동 계획을 수립하고 문서화합니다.
- 온라인 계량을 활용하고 데이터를 공개합니다.

© 2024 Target Corporation

인증서 및 허가서

공급업체는 법적으로 요구되는 환경 허가서 및 제품 생산과 사업장 운영에 필요한 사업 운영 인증서를 취득 및 유지해야 합니다.

- 유효 허가
- 생산 기록

© 2024 Target Corporation

유효한 환경 허가서 및 사업 운용 면허를 획득한 후에 사업을 운영하십시오.

요구 사항

- 모든 환경 관련 법률과 규정을 인지하고 준수하며, 환경 관련 법률 및 규정의 목록을 보관합니다.
- 운영을 위해 요구되는 모든 현행 환경 허가서, 면허 및 기타 승인서를 확보합니다.
- 현행 환경 허가서, 면허 및 승인서에 대한 갱신을 계획하고 충분한 시간을 할애합니다.
- 법적 요구 사항에 따라 유효한 사업 운영 면허를 유지합니다. 사업 운영 면허에 관한 정보는 주소, 사업 범위 등을 포함하는 현재 운영 내용이 반영되어야 합니다.

*****

유효하지 않은 허가서, 허가서 미구비 또는 위조된 허가서는 무관용 위반입니다.

유효하지 않은 사업 면허 또는 사업 면허 미구비는 무관용 위반입니다.

© 2024 Target Corporation

유효한 환경 허가서 및 사업 운용 면허를 획득한 후에 사업을 운영하십시오.

모범 사례

- 환경 관련 법률 및 규정 목록을 매년 평가 및 갱신합니다.

© 2024 Target Corporation

책임 있는 종료 또는 축소

다양한 이유(예: 변화하는 비즈니스 요구 사항, 개선 노력에도 불구하고 계속되는 성과 문제, 자연재해 같은 방해 요인 등)로 인해 제조 사업장에서 Target 생산이 종료되거나 축소될 수 있습니다. Target 사업이 종료되거나 축소되는 상황이 되면 Target은 책임 있게 제조 사업장을 종료하려는 Target의 노력을 비즈니스 파트너가 지원할 것으로 기대합니다.

- 위험 평가 및 에스컬레이션
- 커뮤니케이션
- 규정 준수 모니터링

© 2024 Target Corporation

Target 사업을 축소하기 전에 근로자 해고 및/또는 임금이나 퇴직금 미지급의 위험을 알고 에스컬레이션합니다.

모범 사례

- 다음과 같은 경우 Responsible.Sourcing@Target.com 및 조달/판매 파트너에게 알립니다.
  - 공장의 Target 사업 종료 또는 축소가 근로자 해고나 임금/퇴직금 미지급을 초래할 수 있을 만큼 중대한 사안입니다.
  - 공장의 Target 사업 종료 또는 축소가 근로자 해고나 임금/퇴직금 미지급이라는 결과를 가져옵니다.
  - Target 사업 종료 또는 축소로 인해 공장이 폐쇄될 수 있습니다.
  - 공장의 생산 종료나 축소로 3개월 이상 근로 시간이 줄어듭니다.
  - 공장에서 근로자에 대한 급여 지불이 지연되고 있습니다.
  - 비즈니스 파트너 또는 공장이 파산하거나 심각한 재정적 어려움에 처해 있습니다.
  - 천재지변의 영향으로 공장이 일시적, 영구적 또는 무기한 폐쇄되었습니다.
- 공장 세부 정보와 비즈니스 변화에 대한 자세한 설명, 잠재적으로 공장과 근로자에 미치는 영향을 알립니다.

© 2024 Target Corporation

Target 사업의 종료 또는 축소를 공장에 서면으로 사전 통지합니다.

모범 사례

- Target이 공장에서 직접 조달받지 않는 경우에는 비즈니스 파트너에게 사전 통지합니다.
- 공장에 최소 3~12개월 전에 사업 축소 통지를 보냅니다. 공장의 전체 사업이나 근로자 소득에 심각한 차질을 빚을 수 있는 경우, 사전 통지의 시기는 이 범위 중 가장 이른 시기에 이루어져야 합니다.
- 공장이 규정을 준수하지 못해 종료하는 경우에는 이른 사전 통지 시기가 적용되지 않으며, 종료가 즉시 이루어지거나 최대 3개월 후에 이루어집니다.

© 2024 Target Corporation

Target 사업을 단계적으로 중단하는 동안 SOVE 및 현지 법률에 대한 준수 상태를 모니터링하고 보장합니다.

요구 사항

- 사업장 해고 및/또는 폐쇄 중에 법적으로 요구되는 모든 급여와 복리 후생이 근로자에게 제공되도록 해야 합니다. 이러한 복리 후생에는 미불된 모든 임금 지급, 모든 퇴직금 지불, 적절한 통지 제공, 현지 법률에 따라 상담 업무 수행 등이 포함되나 이에 국한되지는 않습니다.
- SOVE 또는 현지 법률을 준수하지 않을 위험이 있으면 Responsible.Sourcing@Target.com 으로 에스컬레이션하십시오.

© 2024 Target Corporation

부록 A: 외국인 이주 노동자를 위한 보호책 수행 가이드

다음 표는 Target의 요구 사항인 외국인 이주 노동자 보호와 비자발적 노동 예방을 위한 추가적인 가이드를 제시하고 있습니다.

© 2024 Target Corporation

취업 알선 기관 사전 선택 실사 프로세스 및 정기 감사

사전 선택 실사 프로세스

외국인 근로자 채용 절차에 참여할 출발 및 도착 국가의 각 취업 알선기관에 대해 사전 선택 실사 프로세스를 실행해야 합니다. 검토 자료는 취업 알선기관의 면허, 불만 제기 또는 벌금 부과 기록, 해당 사업장의 근로자 채용을 위해 이용하는 파트너 취업 알선기관과 맺은 서비스 계약을 포함해야 합니다.

사전 선택 실사 프로세스는 다음을 판단해야 합니다.

- 취업 알선기관은 현재 면허를 보유하고 있으며 사업장의 노동력 수요에 부합하는 외국인 계약 노동자를 합법적으로 채용할 수 있습니다.
- 취업 알선기관의 해외 파트너는 현재 면허를 보유하고 있으며 사업장의 노동력 수요에 부합하는 외국인 계약 노동자를 합법적으로 채용할 수 있습니다.
- 소속이 없고 무면허로 활동하는 부대리인을 이용해서는 안 됩니다.
- 취업 알선기관은 사업장 및 Target의 요구 사항은 물론 관련 법적 요건에 부합하고 특히, 근로자가 일을 얻기 위해 수수료를 지불해서는 안 된다는 요구 사항을 준수하면서 노동자 채용 활동을 수행할 수 있습니다.

정기 감사

근로자 채용 과정에서 이용하는 각 취업 알선기관은 최소 연 1회 정기 감사를 받습니다. 정기 감사에서는 취업 알선기관의 면허, 무면허 부대리인과의 거래 사실, 사업장이 요구하는 윤리적 채용 및 비자발적 노동 금지에 대한 취업 알선기관의 규정 준수를 검토합니다. 감사에서 특히 집중할 사항은 사기성 관행 및 수수료 부과 행위의 적발입니다. 감사 후에는 설정 목표, 진행 상황 관리 및 완료 예상시간을 포함하는 시정 조치 절차가 따라야 합니다.

© 2024 Target Corporation

취업 알선 기관 서비스 계약

취업 알선기관과의 정식 서비스 계약은 법적 구속력을 가지며 다음 정보를 포함해야 합니다.

- 취업 알선 기관의 이름, 주소, 연락처
- (해당하는 경우) 파트너 취업 알선 기관의 이름, 주소, 연락처
- 취업 알선기관과 파트너 취업 알선기관이 사업장을 위해 수행하기로 동의한 서비스 목록
  - 이 목록에서는 면접, 출국 전 설명회, 요구 기술 테스트(해당하는 경우), 전체 채용 및 고용 절차를 구성하는 기타 활동을 담당하는 주체를 밝혀야 합니다.
- 사업장에서 취업 알선기관에게 채용 근로자 한 명당 지불하는 수수료
- 취업 알선기관과의 비즈니스 관계의 지속 조건으로 특히 다음과 같은 사업장의 윤리적 채용 요구 사항에 대한 준수 서약
  - 근로자에게 수수료나 예치금을 부과해서는 안 됩니다.
  - 취업 알선기관은 감사 및 시정 조치에 참여해야 합니다.
  - 취업 알선기관은 요청 시 채용 및 관리 활동에 관련된 문서를 공유해야 합니다.
- 비자발적 노동 및 인신매매를 금지합니다.
- 소속이 없는 부대리인의 이용을 금지합니다.

© 2024 Target Corporation

채용 관련 수수료

이 목록은 채용 도중 발생하는 일반적인 비용을 설명하기 위한 목적이며 특정 이주 경로의 모든 비용을 반영할 수 없습니다.

- 출발 국가와 도착 국가에서 이용한 취업 알선 기관의 서비스 수수료, 채용 수수료, 배치 수수료, 월 중개 서비스 수수료
- 법적으로 허용되는 예치금
- 보험
- 여권, 여권 사진, 비자, 날인 수수료, 근로 허가 등 법적으로 요구되는 문서
- 정부에서 요구하는 의료 허가 및 건강 진단
- 기술 교육, 언어 교육 및 출국 전 오리엔테이션 등 정부 또는 회사에서 요구하는 교육
- 외국인 노동자 고용 부담금, 세금 또는 복지 펀드 기금 등 정부에서 부과하는 기타 비용
- 출발 국가에서 도착 국가의 작업장까지의 국제 교통
- 작업에 필요한 근무복, 연장 또는 기타 물품

사업장은 현지 이동 및 숙박 외에 발생할 수 있는 기타 비용은 물론 상기 나열된 비용 품목이 근로자의 모집 및 채용 과정의 일부로 포함되도록 해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

근로자 온보딩 인터뷰 예시 자료

사업장 직원은 채용 절차가 사업장 및 Target의 요구 사항, 법적 요구 사항에 부합함을 보장하기 위해 새로 도착한 근로자를 대표하는 표본을 인터뷰하여 근로자 채용 과정에서 다음 사항을 확인해야 합니다.

- **수수료 금지:** 근로자는 선발 및 모집 과정 동안 현지 교통비와 단기 숙박 비용을 제외하고 채용과 모집에 관련한 채용 수수료나 비용을 지불하지 않았습니다.
- **예치금 및 대출 금지:** 근로자는 채용 및 모집과 관련하여 예치금을 내거나 대출을 받도록 요청받지 않았습니다.
- **부대리인 금지:** 근로자는 사업장이 서비스 계약을 맺은 출발 국가 및 도착 국가의 취업 알선기관이 아닌 다른 부대리인을 통해 채용되지 않았습니다.
- **출국 전 설명회:** 사업장에서 제공한 내용을 사용하고 근로자의 언어로 진행되는 종합적인 설명회가 출국 전 근로자에게 제공되었습니다.
- **고용 계약서:** 근로자는 고용 계약에 관한 Target의 요구 사항과 법적 요구 사항에 부합하는 서면 고용 계약서를 제공받았고 서명했으며 보유했습니다.
- **사기 또는 강요 금지:** 근로자는 채용 및 모집 과정에서 어떤 형태의 사기, 강요 또는 협박도 경험하지 않았습니다.
- **차별 대우 금지:** 근로자는 차별을 겪지 않았습니다.
- **부당한 문서 보관 금지:** 근로자는 문서 보관을 경험하지 않았습니다. 단, 법적 이주 요구 사항을 충족하기 위해 일시적으로 문서를 수집한 경우는 제외하며 그것은 Target의 요구 사항에 따라 수행되었습니다.

인터뷰는 비밀로 유지되어야 하며 제공된 정보에 대한 보복 행위로부터 근로자를 분명하게 보호해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

출국 전 설명회

출국 전 설명회는 다음 항목을 다루어야 합니다.

- 회사, 작업장, 근무 및 주거 조건에 관한 개요
- 고용 조건
- 계약 종료 및 송환 조건
- 교육, 건강 진단, 문서 등 법적 요건이나 고용주의 요구에 따라 근로자가 이행해야 하는 출국 전 요구 사항
- 법과 회사 정책에 따라 출발 및 도착 국가에서 근로자에게 제공되는 다음의 보호 조치
    - 비자발적 노동 금지
    - 수수료 금지 정책
    - 문서 보유 및 보관 확인
    - 이동의 자유
    - 대사관 및 기타 관련 정부 기관의 연락처 정보
    - 출발 및 도착 국가에서 근로자가 이용할 수 있는 사업장의 고충 처리 절차 및 채용 과정 중 비윤리적 관행을 신고할 수 있는 단계별 절차

취업 알선 기관/브로커는 채용된 직원에게 고용 조건에 대한 정확한 서면 정보를 해당 직원의 모국어로 제공해야 합니다. 출국 전 설명회를 수행하고 이러한 요구 사항의 충족을 보장하는 것은 고용주의 책임입니다. 고용주는 취업 알선기관과의 서비스 계약에 이러한 요구 사항을 추가하고 해당 취업 알선기관에서 설명회 활동을 대신 수행하도록 요구할 수 있습니다. 고용주는 이러한 활동이 적절하게 수행되는지(사진 사용, 문서 기록 등) 모니터링할 책임이 있습니다.

© 2024 Target Corporation

온보딩 오리엔테이션 내용

도착 후 일주일 내에 새로운 근로자는 자신의 언어로 다음과 기타 주제에 관하여 교육을 받아야 합니다.

- 근로자의 고용 조건
- 임금 계산 방법
- 법적 요구 사항
- 사업장 소개, 정책 및 절차
    - 비자발적 노동 금지 및 수수료 부과 금지
    - 괴롭힘 및 학대 금지
    - 차별 대우 금지
    - 기존 노동자 협회 또는 위원회
    - 기숙사 규정
    - 고충, 커뮤니케이션 및 피드백
    - 점진적 징계
    - 종료 및 송환

© 2024 Target Corporation

기숙사 관리 시스템

- **숙박 관리 시스템 개발:** 기숙사에 관한 Target의 기준을 충족하려면 사업장은 기숙사 관리 시스템을 구축해야 합니다. 시스템은 다음과 기타 단계를 포함할 수 있습니다.
  - 기숙사 관리 및 유지를 감독하는 책임을 맡을 직원을 찾습니다.
  - 보건 및 안전 요원과 부서의 기능에 기숙사 유지 시스템을 통합합니다.
  - 보건 및 안전 요원은 점검 사항을 준수하며 기숙사의 보건 및 안전 상황에 대해 주기적인 모니터링을 수행하는 체계를 정합니다. 결과는 책임자에게 보고되어야 합니다.
- **커뮤니케이션 및 고충 처리:** 숙소 거주자의 피드백과 불만을 개선하기 위해 기숙사에 투서함을 제공하고 직원에게 적절한 시간 내에 제안 사항을 문서화하고 해결하는 책임이 부여되어야 합니다.
- **감시:** 사업장 직원이 숙소에 대한 주기적인 내부 감사 또는 감시를 수행하여 개선 노력을 지속해야 합니다.

© 2024 Target Corporation

귀국 교통수단 지급 조건

사업장의 귀국 교통수단 지급 조건

- 외국인 노동자는 고용 계약 만료 시 귀국 교통수단을 제공받아야 합니다.
- 사업장 폐쇄, 규모 축소 또는 그와 유사한 상황으로 인해 고용이 종료되는 외국인 노동자는 귀국 교통수단을 제공받습니다.
- 합당한 고지 하에 사직하는 외국인 노동자는 위약금이나 귀국 항공료를 지불하지 않습니다. 합당한 고지는 최대 30일로 정의되어야 합니다.
- **합당한 고지 없이 사직하는 외국인 노동자는 직접 귀국 항공료를 지불해야 할 수 있습니다. 단, 부록 A**에 제시된 경우에 해당한다면 예외로 취급됩니다.
- 다음의 모든 상황에서는 근로자에게 귀국 교통수단 비용이 부과되지 않아야 합니다.
  - 근로자에 대한 권리 침해로 인한 종료
  - 가족 구성원의 죽음, 질병 또는 임신을 포함하는 중대한 개인 사유로 인한 종료(근로자의 요청 또는 도착 국가의 법률에 따라)

© 2024 Target Corporation