

## 델타 갈릴(Delta Galil) 행동 강령

### 목적

본 행동 강령은 Delta Galil Industries Ltd.(이하 "델타 갈릴")의 계열사와 거래를 하는 데 필요한 최소 요건을 개술하기 위한 것입니다. 델타 갈릴은 모든 공급업체가 본 행동 강령에 개술된 모든 조항과 관련하여 위험 평가를 수행할 것을 그리고 이 정책을 델타 갈릴에 판매한 상품에 자체의 재료나 입력이 들어간 공급업체에게 전달함으로써 선행적으로 차이점 또는 잠재적 개선 영역을 확인하여 위험을 감소할 것을 기대합니다.

### 법적 의무

델타 갈릴 및 그 계열사는 이 문서에서 "공급업체"로 지칭되는 즉 자체의 사업장이 있는 관할 구역 및 자체의 상품이 상업적으로 거래되는 관할구역의 해당 법률 및 규정을 준수하는 공인 도급업자, 공급업체, 판매업체 및 대행업자와만 거래를 합니다. 델타 갈릴은 직원 또는 사업 파트너의 법률 준수 불이행을 용인하지 않을 것이며, 직원과 사업 파트너는 법률이나 규정 위반 혐의 사항을 즉시 보고하도록 요구합니다. 본 행동 강령, 해당 고객 행동 강령 및 법률 사이에 차이가 있는 모든 경우에 더 높은 기준이 적용됩니다.

### 투명성

델타 갈릴은 함께 작업할 때 모든 사안에 대한 완전한 투명성을 기대합니다. 모든 공급업체와 직원은 사업 관행에 있어서 윤리적이어야 합니다. 공급업체는 델타 갈릴과 합의한 기록 보존 요건을 포함하되 이에 국한되지 않는 이들 기준의 준수를 입증하는 데 필요한 모든 증거 서류를 5년 동안 현장에 보유해야 합니다. 델타 갈릴은 이들 기준의 준수 여부를 모니터링하기 위해 생산 시설에 대한 예고한 및 예고하지 않은 현장 점검과 같은 적극적인 조치를 시행합니다. 공급업체는 모니터링 방문과 관련하여 델타 갈릴 대표자에게 생산 시설, 직원 기록, 직원 상대 기밀 인터뷰 등에 대한 완전한 접근권을 허용해야 합니다. 또한, 공급업체는 감사에서 다른 사안에 대한 델타 갈릴 대표자의 합리적인 문의에 신속히 응답해야 합니다. 완전한 접근권을 제공하지 않거나 합리적인 문의에 응답하지 않는 경우 공급업자와의 사업 관계가 제재되거나 종료될 수 있습니다. 뿐만 아니라, 델타 갈릴은 공급업체를 공급망의 모든 단계에서 이해하기 위해 최선의 노력을 다합니다. 델타 갈릴은 공급업체가 델타 갈릴을 위해 상품을 제조하는 모든 공급망의 현황 파악을 도와줌으로써 이러한 노력을 지원할 것을 기대합니다.

### 고용 관계

공급업체는 근로자를 존중하고 최소한 국내, 국제 노동, 사회 보장 법률 및 규정에 따른 권리를 보호하는 고용 규칙 및 조건을 채택하고 준수해야 합니다. 모든 근로자는 집을 떠나기 전에 자신의 고용에 대한 기본 조건을 통보받아야 합니다.

### 차별 금지

델타 갈릴은 문화적 차이를 인정하고 존중하지만, 직원의 고용은 신념이나 다른 개인적 특성이 아니라 능력에 기반해야 합니다. 델타 갈릴은 모든 직원에 대한 공정하고 평등한 대우를 위해 꾸준히 최선의 노력을 다합니다. 후보자 및 직원은 각자의 역량, 적격성 및 성취도에 따라 평가되어야 합니다. 공급업체는 고용, 보상, 승진, 징계, 해고 또는 퇴직에 있어서 차별을 해서는 안 되며, 여기에는 사회적 집단, 민족 출신, 인종, 성별, 성적 성향, 종교, 국적, 연령, 장애 또는 기타 특성에 따른 차별이 포함됩니다.

### 강제 노동

공급업체는 교도소, 계약, 담보 또는 기타 형태의 강제 노동을 포함하여 강제 노동을 사용할 수 없습니다. 어떤 근로자도 취업에 대한 대금을 치를 필요가 없습니다. 근로자의 모집 또는 처리와 관련된 모든 비용 및 수수료는 고용주가 지불해야 하며 근로자에게 청구해서는 안 됩니다. 근로자는 자신의 여행용 서류에 대한 통제권을 보유해야 하며, 완전한 이동의 자유가 있어야 합니다. 공급업체는 반드시 ILO(국제노동기구) 강제 노동 지표에 설명된 모든 강제 노동에 대한 지표가 없도록 해야 합니다. 추가적인 요건은 델타 갈릴의 강제 노동 인증서에 자세히 설명되어 있으며, 이 인증서는 모든 델타 갈릴 공급업체가 이해하고 서명해야 합니다. 델타 갈릴의 강제 노동 인증서에 있는 모든 요점이 빠짐없이 본 행동 강령에 포함되어 있습니다.

### 미성년자 노동

공급업체는 15세 미만 또는 국가의 법적 근로 연령 또는 의무 교육 이수 연령 미만 중 더 높은 연령의 미만인 사람을 고용할 수 없습니다. 18세 미만의 직원은 젊은 근로자와 관련된 현지 규정 방침에 따라 고용되어야 합니다.

### 결사의 자유 및 단체 교섭권

공급업체는 직원들이 방해, 위협, 괴롭힘 또는 보복에 대한 두려움 없이 자유롭게 어울리고, 단체 교섭을 하고, 자신들의 권리를 보호하기 위한 조치를 취할 수 있는 권리를 인정하고 존중해야 합니다. 공급업체는 또한 현지 법률에 따라 결사의 자유 및 단체 교섭권이 제한되는 국가에서도 이 권리를 인정해야 합니다.

### 유효한 고충 처리 절차

공급업체는 반드시 근로자에게 여러 보고 채널(적어도 하나는 기밀 채널)이 포함되는 효과적인 고충 처리 절차에 대한 접근권이 있도록 해야 합니다.

### 괴롭힘 및 학대

직원들은 회사 내 직위나 남성 또는 여성에 관계없이 다른 직원에 의한 언어적, 심리적 및 신체적 학대, 위협, 성적 괴롭힘, 착취, 폭행 또는 굴욕이 없는 환경에서 근무할 권리가 있으며, 공급업체는 모든 직원들을 존엄성과 존중심으로 대우해야 합니다.

### 근무시간 및 휴식

공급업체는 반드시 직원의 근무 시간이 제조사 관할권의 정규 및 초과 근무 시간에 대한 법적 제한을 초과하지 않도록 해야 합니다. 정규 주당 근무시간은 48시간을 초과할 수 없습니다. 모든 초과 근무는 합의되어야 합니다. 공급업체는 정기적으로 초과 근무를 요청해서는 안 되며, 모든 초과 근무에 대해 우대 급료로 보상해야 합니다. 비상 상황이 아닌 경우, 1주일 중 정규 근무 및 초과 근무 시간의 합계가 60시간을 초과할 수 없습니다. 모든 직원은 7일 기간마다 연속적으로 24시간에 상응하는 최소한 하루의 휴가를 받을 자격이 있습니다.

### 보상

공급업체는 최소한 법적으로 요구되는 최저 기준 또는 적정 임금 중 더 높은 임금을 준거하는 보상 패키지를 제공하고, 법률 또는 계약에서 요구되는 특별 급여를 제공함으로써 직원에게 공정한 보상을 지급해야 합니다. 직원들은 현지 법률에 따라 초과 근무에 대한 전액 보상을 받아야 하며, 각 직원에게 각 급여 기간에 대한 명확한 서면 회계를 제공해야 합니다. 공급업체는 보상이 근로자의 기본적 필요를 충족시키지 못하고 조금의 재량 소득을 제공하지 못하는 경우,

그러한 보상 수준의 점진적인 실현을 추구하는 적절한 조치를 취하도록 노력해야 합니다.

#### 건강 및 안전

공급업체는 모든 근로자의 안전에 대한 위험을 적극적으로 확인하고, 예방하고, 감소할 수 있는 체계를 갖추고 있어야 합니다. 공급업체는 직원들에게 깨끗하고 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하여 작업 과정 중 또는 고용주의 시설 운영의 결과로 유발되거나 발생하는 사고 및 건강 상해를 방지해야 합니다. 여기에는 화재, 사고 및 독성 물질로부터의 보호가 포함됩니다. 적절한 조명, 난방 및 환기 장치를 갖추어야 합니다. 공급업체는 사업을 운영하는 국가 및 지역 사회의 직장 건강과 안전에 대한 적용 가능한 모든 법적 의무 기준을 준수하도록 되어 있습니다. 직원들에게 주거 시설이 제공되는 경우 동일한 기준이 적용됩니다.

#### 환경

공급업체는 에너지, 물, 폐기물, 폐수, 대기 배출, 화학 물질 등 기후 영향과 관련된 위험을 관리하고 감소하기 위한 노력을 해야 합니다. 공급업체는 자체의 사업장이 있는 국가의 환경 보호와 관련된 모든 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 공급업체는 자체가 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위한 책임 있는 조치를 취해야 합니다.

#### 보안

공급업체는 명시되지 않은 화물을 떠나가는 선적에 들어오는 것을 방지하기 위한 보안 절차를 수립해야 합니다. 이러한 품목들은 마약, 생물학적 제제, 폭발물, 무기, 방사성 물질, 불법 입국자, 기타 밀수품 등입니다. 델타 갈릴은 미국 관세 국경 보호국(CBP)의 외국 제조사에 대한 CTPAT(테러 방지 관세 무역 파트너십) 지침을 모든 수입국에 적용되는 최소 요건으로 인식합니다.

#### 여성의 권리

공급업체는 여성 근로자가 수당, 평등한 대우, 업무의 질에 대한 평등한 평가, 남성 근로자에게 개방된 모든 직책을 맡을 수 있는 기회 등의 보수를 받도록 보장해야 합니다. 임신 검사는 고용 조건이 아니며, 직원들에 대한 요구 사항이 아닙니다. 현지 및 국가 법률에 의해 결정된 기간 동안의 출산 휴가를 사용하는 근로자는 해고도 또는 해고 위협이나 상급자 상태 상실이나 임금 공제도 당하지 않으며, 동일한 급여 및 수혜 등급으로 이전 직장에 돌아올 수 있습니다. 근로자는 피임법 사용에 대한 강요나 압력을 받지 않을 것입니다. 근로자는 생식 보건을 포함하여 안전을 위협롭게 할 수 있는 접촉제 및 용제 등의 위험물에 노출되지 않을 것입니다. 공급업체는 임신과 관련하여 여성 근로자에게 적절한 서비스 및 편의를 제공해야 합니다.

#### 하도급 계약

공급업체는 델타 갈릴의 서면 승인 없이 그리고 하도급자가 본 행동 강령을 준수하기로 동의하기 전에는 델타 갈릴 제품이나 부품의 제조에 하도급자를 사용할 수 없습니다.

이러한 원칙을 위반하는 경우 공급업체의 비용 부담으로 적절히 재증재될 것입니다. 델타 갈릴은 이들 기준의 장래 준수를 위한 필요한 조치를 취할 권리를 보유합니다. 이들 기준을 준수하지 않는 경우, 궁극적으로 델타 갈릴과 공인 공급업체 관계의 종료가 초래될 것입니다.