

# Gap Inc.

## 납품회사 운영규정

본 납품회사 운영규정은 Gap Inc. 본사, 자회사, 부서, 지사 또는 대리점을 위해 제품 생산을 하는 모든 공장들에 적용됩니다.

Gap Inc.는 전세계에 걸쳐 운영되고 있는 공장들에게 다른 법률적 그리고 문화적 환경이 있다는 것을 인지하고 있지만, 이 운영규정은 Gap Inc.와 함께 사업을 하기 위해서 모든 공장들이 반드시 충족해야 할 기본요건을 명시하고 있습니다. 이 운영규정은 국제노동기구 (ILO)의 핵심 협약과 세계인권선언을 포함한 국제적으로 수용되고 있는 근로기준에 기초합니다. 이 규정은 공장의 고용관행 및 환경준수에 대한 Gap Inc.의 지속적인 평가를 위한 토대를 제공합니다.

### I. 법률준수

Gap Inc.의 제품을 생산하는 공장들은 해당국가의 법률과 기타 모든 적용되는 법률, 규칙 및 규정을 완전하게 준수하여 운영해야 합니다. Gap Inc.와 거래를 하는 하나의 조건으로서 모든 납품회사는 본 납품회사 운영규정을 준수해야 합니다. Gap Inc.는 준수여부를 평가하고 확인할 수 있는 평가 및 교정 시스템을 계속해서 개발할 것입니다. 지역법률요건과 Gap Inc.의 납품회사 운영규정 요건에 차이가 있는 경우 더욱 엄격한 요건을 적용해야 합니다. 납품회사와 납품회사 협력사는 제품을 생산 시 Gap Inc.가 승인한 설비만을 사용해야 합니다. 납품회사는 이러한 설비를 사용하기 위해 제품의 생산 이전에 Gap Inc.로부터 서면 상의 승인을 받아야 합니다.

### II. 환경

공장들은 모든 적용되는 환경법률과 규정을 준수해야 합니다. 공장들은 에너지와 온실가스 (GHG) 방출, 대기오염 (대기로의 방출), 수자원 소비, 수질, 폐수, 폐기물 재활용 및 처분 그리고 화학물의 사용 및 처리를 포함하여 환경에 미칠 수 있는 그들의 영향을 관리해야 합니다.

### III. 노동

#### A. 아동노동

공장들은 적용되는 법정 최소연령 요건이나 최소 15세 중 더 높은 연령에 해당하는 근로자들만 고용해야 합니다. 공장들은 또한 모든 기타 적용 가능한 아동노동 법률을 준수해야 합니다. 공장들은 모든 참여자들이 Gap Inc.의 최소연령 기준인 15세와 법정 최소연령요건 모두를 충족하는 경우, 자체 근로자들의 교육적 혜택을 위하여 합법적인 작업장 견습 프로그램의 개발이 권장됩니다.

#### B. 계약 노동요건 (해당하는 경우)

외국인 계약 근로자들을 모집하거나 고용하는 공장들은 이들 근로자들이 공정하게 대우받고 현지 근로자들과 동등한 기준으로 대우해 주어야 합니다. 해외 이주 근로자들은 어떠한 형태의 강요, 강제, 담보 혹은 도제 노동 등의 대상이 되지 않아야 합니다. 모든 업무는 자발적으로 이루어져야 하고 작업자들은 항시라도 자유롭게 불이익 없이 고용을 종결할 수 있어야 합니다. 이주근로자들은 (혹은 그들의 가족) 그들에게 강제로 고용관계를 시작시키거나 그들이 항시라도 불이익 없이 자발적으로 고용관계를 종결하는 것을 막고자 하는 목적으로 공공당국으로의 고발을 빌미로 협박을 받는 일이 없어야 합니다.

#### C. 차별

공장들은 업무 수행능력을 근거로 근로자들을 고용해야 하며 개인적 특성이나 종교를 근거로 해서는 안됩니다.

#### D. 강제노동

공장들은 최수의 노동, 채무로 인한 강제노동, 노예 노동, 혹은 정부에 의한 강요 노동 등의 어떠한 형태의 비자발적 노동도 사용하지 않아야 합니다.

#### E. 조합의 자유와 단체 교섭권

근로자들은 자신이 선택한 조합에 가입할 자유가 있습니다. 공장들은 합법적이고 평화적으로 연합하거나, 조직하거나, 단체 교섭하고자 하는 근로자들을 방해해서는 안 됩니다. 그러한 결정은 전적으로 근로자들에 의해 이루어져야 합니다.

#### F. 인간적인 대우

공장들은 모든 근로자들을 존중과 존엄으로 대우해야 합니다. 공장들은 체벌이나 다른 형태의 신체적 또는 심리적 강압을 사용해서는 안됩니다.

#### G. 임금 및 보수

공장들은 모든 적용 가능한 법률을 준수하여 임금 및 초과근무 수당을 지급해야 합니다. 근로자들은 최소한 법정 최저임금 또는 현지 산업표준 임금 중 더 큰 금액을 지급받아야 합니다. 공장들은 근로자들의 기본적인 욕구와 재량소득 (기초 생활비를 뺀 여유 돈)을 보장하기에 충분한 임금 및 수당을 지급할 것이 권장됩니다.

#### H. 근로시간

공장들은 근로시간을 모두 적용 가능한 법률에 준수하여 정해야 합니다. 의류 생산에 있어서 초과근무가 종종 요구 된다는 점이 이해되지만, 공장들은 인도적이며 생산적인 작업조건을 보장하는 수준에서 초과근무를 제한하는 방법으로 운영해야 합니다.

### IV. 근로조건

#### A. 직업건강 및 안전

공장들은 근로조건과 관련된 모든 적용 가능한 법률과 규정을 준수해야 하며 근로자들에게 안전하고 건강한 환경을 제공해야 합니다.

#### B. 기숙사 (해당하는 경우)

근로자들에게 주거를 제공하는 공장들은 그 시설들을 청결하고 안전하게 유지해야 합니다.

### V. 관리시스템

공장들은 적용되는 법률, 규정, 납품회사 운영규정의 준수를 위해 적정 운영통제기능을 갖추고 설계된 지속 가능한 관리시스템을 구축해야 합니다. 관리시스템은 지속가능성에 대한 위험요소를 식별 및 관리하고 지속적 개선을 용이하게 해야 합니다.



BANANA REPUBLIC



ATHLETA