

비정규직 윤리규범

소개

HP는 최고 수준의 기업 윤리 및 규제 준수를 펼치는 데 전념하는 기업입니다. 당사는 청렴성, 존중 및 공정성으로 사람들을 대하는 방식으로 신뢰를 구축합니다. 당사는 일상적인 생활의 모든 교류에서 이러한 가치를 내보이도록 해야 합니다.

범위

본 정책은 HP 현장에서 HP를 위해 서비스를 수행하거나 HP 고객(“비정규직”)에게 HP의 얼굴 또는 HP 담당 역할을 하는 직원 외 모든 사람들, 그리고 HP에게 비정규직 근로자를 공급하는 모든 인력업체에게도 적용됩니다. 이 밖에도, 계약 및 이주 노동자들을 관리하는 HP 직원에게도 적용됩니다.

정책

모든 비정규직 근로자는 해당 고용주의 지시와 통제 하에 본 비정규직 윤리규범에 명시된 조항을 준수해야 합니다. 비정규직 근로자는 또한 해당 지역에서 HP에게 적용될 수 있는 모든 법률, 규칙 및 정부 법규를 준수해야 합니다.

HP에 비정규직 근로자를 공급하는 모든 인력업체는 본 비정규직 윤리규범을 준수하고, 해당 업체의 비정규직 근로자가 본 비정규직 윤리규범 및 해당 지역에서 HP에게 적용될 수 있는 모든 법률, 규칙 및 정부 법규를 알고, 이에 대한 교육을 받고, 이를 준수하도록 하는 데 힘써야 합니다.

당사는 비정규직 근로자와 비정규직 근로자를 공급하는 인력업체가 업무에 임하는 당사의 노력을 진정성 있게 수행할 수 있도록 해야 합니다.

비정규직 근로자는 최고 수준의 기업 윤리에 따라 행동해야 하며, 사기, 불법 또는 비도덕적인 행동 또는 행위에 개입하면 안 됩니다.

본 비정규직 근로자 윤리규범 외에도, 비정규직 근로자는 비정규직 근로자에게 적용될 수 있다고 명시된 모든 HP 정책도 준수해야 합니다.

기회 평등

직장 내에서 불법적인 차별은 금지되어 있습니다. HP 업무를 수행할 때 비정규직

근로자는 성별, 피부색, 인종, 민족성, 출신국가, 종교, 나이, 결혼 유무, 성적 지향, 성적체성 및 성적 표현, 장애, 임신 여부, 병역 여부, 보호 유전자 정보, 정치적 성향 또는 법으로 보호 받는 특징을 이유로 누구로부터도 차별 받아서는 안 됩니다.

근무 환경

HP는 직원들이 존엄과 존중으로 대접 받는 차별과 괴롭힘이 없는 근무 환경을 유지하는데 힘쓰고 있습니다. 직장 내 괴롭힘은 금지 사항입니다. HP 업무를 수행할 때 무례한, 적대적인, 폭력적인, 협박하는, 위협적인 또는 괴롭히는 식으로 행동해서는 안 됩니다. 성추행은 많은 형태를 취할 수 있으며, 어떤 형태이든 용납되지 않습니다. 여기에는 관리자 또는 동료가 직원을 상대로 불쾌한 성적 접근, 성접대 요구, 성적인 표현이 담긴 포스터, 사진, 만화 또는 그림을 물리적으로 또는 컴퓨터 이미지 상으로 표시하는 것, 성적인 내용의 구두 상의 또는 신체적인 행동을 수반하는 행동이 포함됩니다.

비정규직 근로자는 환경, 건강, 안전 및 보안 정책과 절차를 준수해야 하고, 환경, 건강, 안전 또는 보안 위협이 있을 경우 이를 바로잡거나 신고해야 합니다. 직장 내 폭력 행위는 용납되지 않습니다. 직장 내 폭력으로는 신체 상의 폭력 행위 또는 위협 및 충분히 가혹하고 고역적이고 또는 협박성이 있어 상대방이 자신의 안전이나 가족 또는 재산의 안전에 대해 두려움을 느끼거나 불안감을 느낄만한 사유가 충분한 행위가 포함됩니다.

부패 방지

비정규직 근로자는 뇌물을 제의하거나 부패 행위에 관여해서는 안 됩니다. 비정규직 근로자는 HP가 비즈니스를 영위하는 모든 나라의 모든 윤리 기준과 준거법을 준수해야 합니다.

반부패: 비정규직 근로자는 사업을 수주하거나 사업을 유지하기 위해서 또는 사업 결정에 부당하게 영향을 주기 위해 뇌물이나 선물을 제의하거나 제공해서는 안 됩니다. 비정규직 근로자는 사업을 수주하거나 유지하기 위해서 또는 어떤 나라에서 사업적 이득을 얻기 위해서 돈이나 금전적인 것을 직간접적으로 직원에 의해서 또는 다른 제3자를 통해서 제의, 약속 또는 제공할 수 없습니다. 미국해외부패방지법(FCPA)과 영국뇌물수수법(UKBA)은 사업을 수주 또는 유지하기 위해 정부관리 및 공무원, 정당, 공직 후보 또는 로열패밀리에게 금전적인 지급이나 선물을 주는 것을 금지합니다. 여기에는 정부 소유 지분이 50%를 초과하거나 그 외 다른 방법으로 정부가 통제하는 조직이 포함됩니다. UKBA는 또한 사업을 수주 또는 유지할 목적으로 기업에게 금전적인 지급이나 선물을 주는 것을 금지합니다.

- FCPA와 UKBA는 모든 HP 직원, HP 자회사, 합작투자, 비정규직 근로자, 에이전트 및 대리인의 활동에 적용됩니다.
- 간단히 말해서, 반부패란 다음의 수수 또는 지급의 금지를 의미합니다:

- 사업을 수주 또는 유지할 목적으로 제공된 금전적인 물품
- 온갖 형태의 뇌물

급행료: 협박에 의한 것이 아니더라도 비정규직 근로자는 일반적인 정부 관련 업무를 처리할 때 정부 관리에게 직간접적으로 급행료를 제의하거나 제공할 수 없습니다. 협박이란 급행료가 제공되지 않을 경우 그리고 이러한 요구에 응하지 않을 경우 안전한 대안이 없을 때 비정규직 근로자가 신체 상의 위해 또는 구속의 두려움을 느낄 때 발생합니다. 이러한 협박의 예외는 일반적으로 소액에 해당하는 한 차례의 지급에 한해 해당됩니다. 반복적인 급행료 또는 고가의 급행료는 허용되지 않습니다. 급행료를 요구받거나 지급할 경우 지급 후 24시간 내에 HP Legal에 신고해야 합니다.

반인신매매

HP는 회사 사업장 내에서 아동, 감옥, 강제 노동 또는 노동 매매를 허용하지 않습니다. 비정규직 근로자를 공급하는 인력업체와 비정규직 근로자는 인신매매에 관여해서는 안 됩니다. 여기에는 사람의 불법적인 이동, 인신매매, 성적 착취, 온갖 형태의 강제 노동 또는 아동 노동의 이용이 포함됩니다.

HP, 직원, 계약업체, 하도급업체(제공업체 및 에이전트 포함), 비정규직 근로자 및 기타 HP를 대신해 업무를 수행하는 사람들은 다음 활동을 할 수 없습니다:

- 계약 기간 동안 “심각한 형태의 인신매매”에 관여하는 행위;
- 계약 기간 동안 성매매를 제공하는 행위;
- 계약 활동 수행 시 강제 노동을 이용하는 행위;
- 한 직원이 어떤 직원의 신원 또는 이민 서류를 파괴, 은닉, 압수, 또는 이에 접근을 금지하는 행위;
- 직원 채용 시 임금, 특별 급여, 그리고 해당되는 경우 위험한 성격의 작업을 포함해 고용의 중요 약관에 관해 기초 정보를 알려주지 않거나 중요한 고지 의무를 위반하는 것과 같이 허위의 또는 사기가 농후한 채용 방식을 채택하는 행위;
- 직원 또는 구직자 수수료를 부과하는 행위;
- 고용 종료 시 일부 귀가 교통비를 제공하지 않거나 귀가 교통비를 제공하지 않는 경우(해당되는 경우);
- 현지국 주택 및 안전 기준에 부합하지 않는 주택을 제공하거나 준비하는 행위; 필요할 경우, 직원 재배치를 앞두고 최소 5일 전에 직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 고용 계약서, 채용 약정서, 또는 이와 유사한 근무 서류를 제공하지 않는 행위.

HP 청렴성에 따라 비정규직 근로자는 공정하고, 품위를 갖추고, 존경하는 마음으로 모든 사람들을 대해야 합니다. HP는 회사 사업장 내에서 인신매매, 아동 노동, 강제 노동을 반대하는 활동에 최선을 다하고 있습니다. 이러한 행위가 발생할 경우 HP의 대응으로는 계약 종료 및 더 이상 부적절한 행위가 발생되지 않도록 하기 위한 기타 조치가 포함될 수 있습니다.

비정규직 근로자가 자신이 인신매매, 아동 노동 또는 강제 노동의 피해자라고 생각하거나 이러한 행위를 알고 있는 사람은 HP의 오픈 도어 정책(Open Door Policy)을 통해 직속상관, 그 위 관리직, HP 또는 윤리준수사무실에 해당 사건을 신고해야 합니다.

공평 고용

비정규직 근로자를 공급하는 인력업체가 직원을 채용하는 경우 잠재 채용후보에게 제공된 향후 업무에 대한 정보는 사실이어야 하며, 이 후보는 구직자 수수료 또는 채용 수수료를 부과해서는 안 된다. 비정규직 근로자를 공급하는 인력업체는 해당 임금 및 시간 법을 준수해야 하고, 정기적으로 그리고 한 달을 초과하지 않는 간격으로 임금을 지불하고*; 현지 및 국가의 해당 임금법에 따라 임금을 지불하고, 징계조치로 임금을 공제하지 않으며; 직원이 본인의 신원 서류 또는 여권을 관리하거나 접근하는 것을 간섭하지 않고; 직원이 언제라도 사직할 수 있도록 합니다.

**모든 현지 국가 법률 및 근로자평의회협약이 적용됩니다.*

단체 결사의 자유

비정규직 근로자를 공급하는 인력업체는 현지법과 기존 관행에 따라 노조와 단체 교섭을 설립할 수 있는 직원의 권리를 존중합니다.

업무 상 선물 및 접대

비정규직 근로자를 공급하는 인력업체는 비즈니스 어메니티(선물, 식사, 서비스, 접대 또는 금전적인 것)를 제공하거나 받을 경우 부적절함 또는 부당한 영향을 주는 것으로 비쳐질 경우 이를 제공하거나 받을 수 없습니다. 이러한 제한은 HP 대리인, 또는 현재 고객이나 잠재고객, 채널 파트너, 공급업체, 기타 사업 파트너 또는 경쟁업체에 주거나 이런 곳에서 받는 어메니티에 적용됩니다. 문의사항이 있을 경우 고용주 또는 amenities@hp.com에게 문의하십시오.

중개수수료

비정규직 근로자는 서면 계약인 경우 외에는 *양심적인* 판매업체, 영업담당, 에이전트 또는 컨설턴트와 수수료 약정을 체결할 수 없습니다. 이런 수수료 약정 체결 시 HP Legal의 사전 승인을 받아야 합니다.

이해상충

HP 비즈니스 수행 시 비정규직 근로자는 항상 HP의 최상의 이익을 위해 그리고 고용주와의 거래를 바탕으로 결정을 내려야 합니다. 비정규직 근로자는 HP가 관련된 거래에서 고용주로부터 받는 보수 외에 사적인 이득을 취할 수 없습니다.

비정규직 근로자는 다음 행위를 해서는 안 됩니다:

- 고용주 및/또는 HP와 관련해 이해상충이 발생하는 행위
- 고용주 및/또는 HP와 관련해 잠재적인 이해상충으로 인식될 수 있는 행위

비정규직 근로자는 다음 장소, 즉 (1) HP 부지, (2) HP 외부 회의, 및/또는 (3) 비정규직 근로자가 HP를 대신해서 또는 HP의 요구로 참여하는 행사 또는 회의에 한해 HP 제품을 사용해야 합니다.

가족 또는 지인과의 비즈니스

HP 업무를 수행하는 동안 비정규직 근로자는 가족, 친구 또는 사적으로 친한 관계에 있는 사람과 비즈니스를 수행할 수 있는 모든 상황을 고용주와 HP에 알려야 합니다. 비정규직 근로자는 이해상충이 발생할 수 있는 상황에 대해 문의사항이 있을 경우 직속상사 또는 HP 연락처에 문의해야 합니다.

제3자와의 업무

제3자는 HP 경쟁업체, 채널 파트너, 공급업체(CW 고용주 외), 기타 HP 비즈니스 파트너 및 고객을 말합니다.

고용주와의 계약서에 명시되어 있거나 언급된 경우 비정규직 근로자는 HP의 업무 중 제3자의 업무를 수행할 수 없습니다. HP의 공급업체와의 계약에는 기타 제3자(채널 파트너, 경쟁업체, 계약서에 명시되지 않은 고객)와의 관계에 대한 규칙을 명시해야 합니다.

HP 자원 사용

호사 컴퓨터 및 정보 시스템을 포함해 HP 자산, 자원, 또는 장비를 사용할 경우 오직 HP 사업 목적을 위한 것이어야 하고 모든 HP 정책 및 가이드라인과 일치해야 합니다. 비정규직 근로자는 법을 위반하면서 HP 자원을 사용할 수 없으며, 친구와 가족을 포함한 다른 사람들에게 HP 자원의 사용을 허용해서는 안 됩니다. 비정규직 근로자는 바이러스 유입이나 HP의 IT 보안 위반을 포함해 손실 또는 손상을 야기할 수 있는 사용을 피해야 합니다. HP 자산의 절도 또는 무단 소지는 금지 사항입니다.

HP 자원은 다음의 메시지, 이미지 또는 자료를 생성, 전송, 저장, 복사 또는 표시하는 데 사용할 수 없습니다:

- 개인적인 이득

- 요청
- 연쇄식 행운의 편지
- 협박용, 외설적인 내용, 괴롭힘, 비하 또는 기타 불쾌함을 야기하는 용도

HP는 해당 현지법이 허용하는 범위 내에서 HP 컴퓨터, 서버 및 시스템, 전화, 음성메일 및 이메일 시스템, 책상, 라커, 캐비닛, 저장 공간, 차량 및 기타 HP 소유의 장치를 포함해 비정규직 근로자가 사용할 수 있는 모든 HP 자원에 액세스하고 검사할 수 있습니다. 안전, 감독, 보안 및 기타 문제와 관련된 사유를 이유로 HP는 언제든지 사전 통지 없이 해당 현지법이 허용하는 범위 내에서 HP 구내에서 사람과 재산을 점검할 수 있습니다.

비정규직 근로자는 HP 시스템으로 제작, 전송 또는 저장된 메시지나 기록물에서 개인정보보호를 기대해서는 안 됩니다. HP는 HP 장치에 저장되었거나 HP 장치로 전송된 모든 비즈니스 이메일, 음성메일 및 기타 여하한 종류의 비개인 데이터까지 소유권을 갖고 있습니다. 해당 현지법이 허용하는 범위 내에서 HP는 언제든지 이러한 데이터에 액세스 또는 검색할 수 있습니다.

기밀유지

비정규직 근로자는 고용주 및 HP 간에 합의된 특정 기밀유지 조건을 숙지하고 이를 준수해야 합니다. 기밀정보 보호와 관련한 합의가 존재하지 않을 경우 비정규직 근로자는 HP 업무 수행 시 이용할 수 있는 모든 정보를 기밀사항으로 간주해야 합니다. 여기에는 HP의 공급업체, 고객 또는 비즈니스 파트너로부터 받은 정보와 같이 HP가 받았을지도 모르는 정보가 포함됩니다. 기밀 정보는 유효한 비즈니스 목적을 위해서만 사용할 수 있으며, 고용주의 기밀 정보로 관리하는 것과 같은 수준으로 비정규직 근로자가 제3자에게 공개하지 못하도록 보호해야 합니다.

비정규직 근로자는 기밀 정보 보호 및 사용자 포럼, 블로그, 채팅방, 게시판을 포함한 소셜 미디어 사용과 관련한 HP의 정책을 이해하고 준수해야 하고, HP 지적재산, 거래 비밀, 소셜 미디어에 관한 기타 회사 기밀 정보에 대해 절대 이야기해서는 안 됩니다.

기밀 정보

- 전 직원: 비정규직 근로자는 현 또는 전 직원의 기밀 정보에 대한 유효한 공개 또는 사용 제한을 지켜야 합니다. 이러한 유형의 또는 판독 가능한 형태의 기밀 정보는 전 고용주의 사전 서면 동의 없이 HP 건물로 들여와서는 안 됩니다.
- 경쟁업체: 비정규직 근로자는 HP의 경쟁업체의 기밀 정보를 요청, 수락, 사용 또는 공유해서는 안 됩니다.

- 기타 제3자: 비정규직 근로자는 비공개 가격 정보를 포함해 고객, 사업 파트너, 또는 공급업체의 기밀 정보를 공개해서는 안 됩니다.
- 비정규직 근로자는 어떤 사람도 기밀유지 의무를 위반하도록 절대 유도해서는 안 됩니다.

기록물

HP 비즈니스를 수행하면서 생성된 모든 기록물은 완전하고 정확해야 하며, HP 정책에 따라 보관, 보호 및 처리해야 합니다. HP를 대신해서 이뤄진 모든 지급 내역은 제대로 문서화해야 합니다. 비정규직 근로자는 어떤 부가 협약 또는 추가 협약도 체결해서는 안 되며 미공개 또는 미기록된 HP 자금 또는 자산을 어떤 용도로도 설정해서도 안 됩니다. 기록물에는 이메일 및 기타 통신물이 포함되며, 비정규직 근로자는 전문적인 방법으로 이를 전달해야 합니다.

회색 마케팅

비정규직 근로자는 HP 제품의 회색 마케팅을 야기할 수 있는 상황을 막기 위해 실사를 벌여야 합니다. 회색 마케팅은 HP에 의해 비공식적으로, 무단으로, 계획과 다르게 판매 채널을 통해 제품이 거래되는 것을 말합니다. 비정규직 근로자는 회색 마케팅 활동으로 의심되는 일은 즉시 고용주와 HP 윤리준수사무실에 신고해야 합니다.

글로벌 무역 준수

비정규직 근로자는 글로벌 무역 관습 및 수출 준수 교육을 이수하고 HP의 글로벌 무역 정책과 절차를 숙지하고 준수하여 HP의 제품, 서비스, 기술이 준거법을 위반해 수입, 수출 또는 전달되지 않도록 해야 합니다.

내부자 거래

비정규직 근로자는 가끔씩 중요한 비공개 정보에 액세스할 수 있습니다. 이 정보는 합리적인 투자자라면 주식 매매, 주식 보유 여부를 결정하는 데 중요하고 이를 공개해서는 안 된다고 판단할 수 있는 HP 비즈니스, 재무 또는 전략에 관한 기밀 정보입니다. 거래 규모 또는 거래자 위치와 상관 없이 중요한 비공개 정보를 바탕으로 주식을 거래하거나 주식을 거래하도록 하는 행위는 미국증권법을 위반하는 것이며, 상황에 따라 타국의 법을 위반하는 것입니다. 이 법을 위반하는 사람은 민형사상의 중형에 처해질 수 있습니다.

타국 근무

비정규직 근로자가 자신의 거주 국가 밖에서 HP 비즈니스를 수행하는 경우 이민법을 준수해야 하고, 비즈니스를 수행하거나 업무를 행하는 나라에서 관련 승인(취업 허가 및 비자 포함)을 받아야 합니다.

언론 또는 미디어와의 접촉

비정규직 근로자는 HP를 대신해서 미디어와 접촉할 수 없습니다. 투자자, 애널리스트, HP 비즈니스와 관련된 미디어와 주고 받은 모든 커뮤니케이션은 먼저 HP IR(Investor Relations), 회사 커뮤니케이션(Corporate Communications) 또는 해당 HP 커뮤니케이션 전문가의 승인을 받아야 합니다. 뉴스 매체 관계자와 접촉하는 경우 이 사실을 즉시 HP Corporate Media Relations: mediarelations@hp.com에게 알리십시오.

개인정보보호

“비정규직 근로자는 HP 개인정보보호 및 데이터 보호 정책 기준 및 설명뿐만 아니라 HP 비즈니스를 수행할 때 그리고 HP 고객, 비즈니스 파트너, 직원 및 기타 사람으로부터 받은 개인 데이터의 사용, 저장 또는 전송과 관련한 온라인 및 오프라인 시스템, 프로세스, 제품 및 서비스를 사용할 때 HP가 요구하는 행동 또는 기준의 외부 준수 규범을 따라야 합니다. 개인 데이터는 신원이 확인된 사람과 관련한 정보, 또는 직간접적으로 어떤 사람의 신원으로 연결될 수 있는 정보를 말합니다.

비권유

비정규직 근로자는 HP 계약과 관련이 없는 목적으로 HP 직원의 업무 시간 동안 HP 직원에게 권유를 할 수 없습니다. 비정규직 근로자는 HP 근무 공간에서 인쇄물이나 기타 자료를 배포할 수 없고 자선 목적을 포함해 HP 계약과 관련이 없는 사유로 자료를 권유하거나 나눠줄 수 없습니다.

조사 및 감사 협력

비정규직 근로자는 모든 HP 내부 조사 및 감사에 협조하고, 조사 또는 감사에 임할 때 진실을 말하며 모든 해당 문서를 제공해야 합니다. 비정규직 근로자는 어떤 기록물도 파손 또는 변경해서는 안 되며, 내부 조사관이 허용하지 않은 경우 또는 현지법에 따라 정부 기관과 연락을 주고 받을 경우 HP 내외의 어느 누구와도 내부 조사에 대해 이야기해서도 안 됩니다.

추가 원칙

본 비정규직 근로자 윤리규범은 반드시 정독하고, 비정규직 근로자의 고용주의 관련 윤리규범 및 정책(있을 경우)과 함께 준수해야 합니다. 이 밖에도, 위에 명시된 요건이 모든 사항을 포함한 것은 아닙니다. 최고 수준의 비즈니스 윤리와 준수에 대한 HP의 노력에 의문을 야기하는 행동은 금지됩니다.

본 비정규직 근로자 윤리규범에 대해 의문을 가진 비정규직 근로자는 고용주, HP 경영진 또는 HP의 윤리준수사무실로 문의해야 합니다.

위반 행위 신고

비정규직 근로자는 HP 직원, 클라이언트, 계약업체, 파트너 및 공급업체의 위법행위를 포함해 위법행위로 판단되는 사항이 보이면 이를 즉시 신고할 의무가 있습니다. 비정규직 근로자는 본 비정규직 근로자 윤리규범과 관련해서 또는 본 비정규직 근로자 윤리규범을 사용하여 의문이 드는 경우 항상 정직하고, 성실하고, 존중하는 자세로 행동해야 합니다. 비정규직 근로자는 고용주, HP 경영진 또는 HP의 윤리준수사무실에 신고해야 합니다. HP는 정직하게 또는 선의를 가지고 문제를 제기하는 사람에 대한 보복 행위를 용납하지 않습니다.

윤리준수사무실

- **전화:** 전 세계 어디에서든 국내 전화로 우려 사항을 신고할 수 있습니다. 국내 전화 번호의 목록은 [여기](#)에서 확인할 수 있습니다. 신고 전화는 하루 24시간 운영되며 익명 신고가 가능합니다.
- **웹 양식:** [웹 양식 제출 도구](#)에서 우려 사항을 신고할 수 있습니다 여기에서도 익명 신고가 가능합니다.
- **우편:**
HP Inc.
Ethics and Compliance Office
Mailstop 1560
1501 Page Mill Road
Palo Alto, CA 94304-1112
United States

본 버전은 HP 포털을 위해 작성된 HP001-04, *Contingent Worker 비정규직 근로자 윤리규범*입니다.