



cādence®

공급업체 업무 행동 강령

Cadence Design Systems, Inc. 및 모든 자회사용





목차

서론.....	3
A . 노동	4
B . 보건 및 안전.....	5
C . 환경	7
D . 윤리	8
E . 경영시스템	9
참조 문헌.....	10
우려사항 보고.....	10



서론

Cadence Design Systems, Inc.는 당사가 영위하는 모든 곳에서 정직하고 윤리적으로 사업을 하기 위해 노력하고 있습니다.

Cadence에는 성실성, 혁신, 민첩성 및 품질에 큰 가치를 부여하는 당사의 기업 문화를 반영하는 업무 행동 강령이 있으며, 이는 이사, 임원 및 직원에게 적용됩니다. 당사는 존중과 존엄성을 가지고 모든 근로자를 대하며, 안전한 근무 환경을 조성하고, 환경에 대해 책임 있고 윤리적인 방식으로 회사를 운영하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사의 공급업체도 Cadence와 그 직원이 준수하는 동일한 기준에 따라 업무를 수행해야 합니다.

공급업체와 당사 간의 관계가 이러한 기대치를 충족하고 지원하도록 보장하기 위해, Cadence는 당사의 공급업체 행동 강령을 ‘책임 있는 사업체 연합(Responsible Business Alliance, RBA) 행동 강령(RBA에서 유지 및 업데이트)에 근거하여 마련했습니다. 당사 공급업체는 이러한 요건을 준수하고, 자신의 공급업체에도 이 강령을 전달해야 합니다. 현지 법률이 더 제한적인 경우, 공급업체는 해당 현지 법률을 준수해야 합니다.

책임 있는 사업체 연합(RBA)에 가입함으로써, Cadence는 공급업체와 함께 고객 및 동료와 협력하여 업계 전반에 걸쳐 더 높은 환경, 사회 및 관리 기준을 개선 및 촉진하고, 당사의 접근 방식을 업계에서 인정받는 모범 관행에 맞추기 위해 노력합니다.

A. 노동

당사는 근로자의 인권을 옹호하며, 국제사회에서 인정하는 바에 따라 이들을 존엄성과 존중으로 대우하기 위해 최선을 다합니다. 이는 임시직, 이주 근로자, 학생, 계약 직원, 직접고용 직원, 기타 유형의 근로자 등의 모든 근로자에게 적용됩니다. RBA 행동 강령의 부록에 명시된 공식 기준이 본 강령 작성의 참조로 사용되었으며, 추가 정보가 필요한 경우 유용한 출처가 될 수 있습니다.

노동 기준은 다음과 같습니다.

1. 자발적 취업

강제, 채무(부채 상황을 위한 노동) 또는 기한 계약 노동, 비자발적이거나 착취적인 수형 노동, 노예, 또는 인신매매를 사용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동 또는 서비스를 얻기 위해 위협, 폭력, 강압, 납치 또는 사기를 통해 사람을 수송, 은닉, 모집, 양도 또는 수용하는 것이 포함됩니다. 회사에서 제공하는 시설물의 출입 외에 해당 시설물 내에서 근로자의 이동의 자유에 대해 부당한 제한이 있어서는 안 됩니다. 근로자는 채용 과정에서 자신의 출신국을 떠나기 전에 고용 조건에 대한 설명이 포함된 자신의 모국어로 된 서면 고용 서신 또는 계약서를 제공받아야 하며, 현지 법률을 충족하고 동등하거나 더 나은 조건을 제공하기 위해 변경되지 않는 한 수용국에 도착한 이후에는 고용계약서에서 어떠한 대체 또는 변경(들)도 허용되지 않습니다. 모든 근로는 자발적이어야 하며 근로자는 언제든지 자유롭게 퇴사하거나 자신의 고용을 종료할 수 있어야 합니다. 고용주와 대리인은 정부에서 발급한 신분증, 여권 또는 취업 허가증과 같은 근로자의 신분증이나 이민 문서를 보유하거나 파기, 은폐, 압수 또는 이에 대한 직원의 접근을 거부할 수 없습니다. 단, 그러한 보유를 법에서 요구하는 경우는 예외로 합니다. 근로자는 고용에 대한 채용 수수료 또는 기타 관련 수수료를 고용주 또는 대리인에게 지급할 필요가 없습니다. 근로자가 그러한 수수료를 지급한 것으로 밝혀지면 해당 수수료는 근로자에게 상환되어야 합니다.

2. 청소년 근로자

아동 노동은 제조의 어떤 단계에서도 사용할 수 없습니다. "아동"이라 함은 만 15세, 의무교육을 이수해야 하는 연령 또는 해당 국가에서 고용할 수 있는 최소 연령 중 더 높은 연령 미만인 사람을 말합니다. 모든 법률과 규정을 준수하는 합법적인 직장 학습 프로그램의 사용이 지원됩니다. 만 18세 미만 근로자(청소년 근로자)는 야간 근무, 초과 근무 등 자신의 건강이나 안전을 위협할 수 있는 업무를 해서는 안 됩니다. 공급업체는 학생 기록의 적절한 관리, 교육 파트너의 엄격한 실사, 해당 법률 및 규정에 따른 학생의 권리 보호 등을 통해 학생 근로자의 적절한 관리를 보장해야 합니다. 공급업체는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 현지 법률이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생의 임금은 동일하거나 유사한 작업을 수행하는 다른 신입 직원과 최소한 동일한 임금이어야 합니다.

3. 근로 시간

여러 사업 관행에 대한 연구에 따르면 직장 내 스트레스는 생산성 감소, 이직률 증가, 부상 및 질병 증가와 큰 연관성이 있습니다. 근로 시간은 현지 법률에 규정된 최대 근로 시간을 초과해서는 안 됩니다. 또한, 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 주당 60시간을 초과해서는 안 되지만, 비상 상황이나 이례적인 경우는 예외입니다. 근로자에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.

4. 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무 수당, 법정 수당 등의 관련 법률을 비롯해서 그 외에 모든 급여 관련 법률을 준수해야 합니다. 현지 법률에 따라, 근로자의 초과근무 수당은 정규 시급보다 높아야 합니다. 징계 조치로 인한 급여 삭감은 허용되지 않습니다. 급여가 지급될 때마다 이해하기 쉽고 충분한 정보를 포함하는 급여 명세서를 적시에 제공하여 근로자가 자신의 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다. 임시직, 파견직 및 협력업체 직원의 고용은 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

5. 인간적 대우

근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 언어폭력 등의 가혹하고 비인간적인 대우를 해서는 안 되며, 그러한 대우에 대한 위협도 있어서는 안 됩니다. 이러한 요건을 지원하는 징계 정책 및 절차를 명확하게 정의하고 이를 근로자에게 전달해야 합니다.

6. 차별 금지

공급업체는 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 기업은 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용과 고용 관행에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애, 임신, 종교, 정치적 소속, 노조 가입, 참전/퇴역 군인 상태, 유전정보 기밀, 결혼 여부 등에 근거해 차별해서는 안 됩니다. 근로자의 종교 활동을 위한 합리적인 편의 시설이 제공되어야 합니다. 또한 근로자나 예비 근로자에게 차별적 방식으로 이용될 수 있는 의료 검진 또는 신체검사를 실시해서는 안 됩니다.

7. 결사의 자유

현지 법률에 따라 공급업체는 근로자가 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 참여할 수 있는 권리와 집단 교섭권은 물론, 평화로운 집회에 참여할 수 있는 권리뿐 아니라 그러한 활동에 참여하지 않을 권리를 존중해야 합니다. 근로자 및/또는 근로자 대표는 근무 조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협, 괴롭힘 등에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 소통하고, 아이디어 및 우려사항을 공유할 수 있어야 합니다.

B. 보건 및 안전

당사는 안전하고 건강한 근무 환경이 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화할 뿐만 아니라, 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 직원 유지율 및 사기를 증진할 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다. 또한, 당사는 근로자에 대한 지속적인 투자와 교육이 직장 내 보건 및 안전 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것도 잘 알고 있습니다.

본 강령의 작성에는 OHSAS 18001, ILO 산업안전보건 가이드라인(ILO Guidelines on Occupational Safety and Health) 등 공인 경영시스템이 참조로 활용되었으며, 이는 추가 정보가 필요한 경우 유용한 출처가 될 수 있습니다.

보건 및 안전 기준은 다음과 같습니다.

1. 산업 안전

안전 위해 요소(예: 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 낙상 위험)에 노출될 수 있는 근로자를 식별 및 평가해야 하며, 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정 수단, 예방 정비와 안전한 작업 절차(록아웃/태그아웃 포함), 지속적인 안전 교육 등으로 통제되어야 합니다. 이러한 수단으로도 위해 요소를 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인보호구 및 위해요소와 관련된 위험 교육 자료를 제공해야 합니다.

합리적인 조치를 통해 임신부와 수유부를 고위험 근무 환경에 배치하지 않고, 업무 관련 요인을 비롯해 직장 내 임신부와 수유부의 건강과 안전을 위협하는 요인을 제거하거나 줄이고, 수유부를 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다.

2. 비상상황 대비

잠재적 비상 상황과 사건을 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화합니다. 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련, 적절한 화재 감지 및 소화장비, 장애물이 없이 개방된 시설물 출입구, 복구 계획 등이 있습니다. 이러한 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 중점을 두어야 합니다.

3. 산업 재해 및 질병

산업 재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 수립해야 합니다. 여기에는 근로자의 보고 장려, 상해질병 사례 분류 및 기록, 필수 의료적 치료 제공, 사례 조사 및 해당 원인 제거를 위한 시정 조치 시행, 업무복귀 활성화 등의 규정이 포함되어야 합니다.

4. 산업 위생

통제 체계에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 환경에 대한 근로자 노출 정도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 수단을 통해 잠재적 위험을 제거 또는 통제해야 합니다. 이러한 수단으로도 위해 요소를 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인보호구를 제공하여 사용하도록 해야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위해 요소와 관련된 위험 교육 자료가 포함되어야 합니다.

5. 육체적 과중 업무

육체적 과중 업무의 위해 요소에 노출된 근로자를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 이러한 업무에는 수작업으로 자재 취급 및 무거운 짐을 들거나 이를 반복적으로 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업 등이 포함됩니다.

6. 기계설비의 안전 유지

생산 및 기타 기계설비의 안전 위해 요소를 평가해야 합니다. 기계설비로 인해 근로자가 상해를 당할 위험이 있는 경우 물리적 보호대, 안전장치, 방호벽 등을 제공하고 적절히 관리해야 합니다.

7. 위생, 식품 및 주거

근로자에게 청결한 화장실, 식수, 그리고 위생적인 식품 조리 및 보관 시설과 식당을 제공해야 합니다. 공급업체 또는 인력 제공 업체가 제공하는 직원 기숙사는 청결과 안전을 유지해야 하며 적절한 비상구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기, 개인 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 안전한 개별 보관시설 등을 제공하고, 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

8. 보건안전 커뮤니케이션

공급업체는 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함하여 근로자가 노출된 작업장의 모든 위험에 대해 적절한 작업장 보건안전 정보와 교육을 해당 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 보건안전 관련 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 이를 확인 및 접근할 수 있는 장소에 있어야 합니다. 업무 시작 전 그리고 그 후에는 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다. 근로자들이 안전 우려사항을 자유롭게 제기하도록 장려해야 합니다.

C. 환경

당사는 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적이라는 점을 인식합니다. 제조 공정으로 인한 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공 보건안전을 지켜야 합니다. 본 강령의 작성에는 ISO 14001, 환경경영감사제도(Eco Management and Audit System, EMAS) 등 공인 경영시스템이 참조로 활용되었으며, 이는 추가 정보가 필요한 경우 유용한 출처가 될 수 있습니다.

환경 기준은 다음과 같습니다.

1. 환경 허가 및 보고

모든 환경 관련 필수 허가(예: 배출량 모니터링), 승인 및 등록을 취득, 관리 및 최신 상태로 유지하며, 그와 관련된 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

2. 오염 방지 및 자원 절감

배출가스, 오염 물질 방출, 폐기물 생성을 원천에서부터 또는 오염 통제 장비 추가, 생산, 유지관리 및 시설 공정의 변경 또는 기타의 방법을 통해 최소화하거나 제거해야 합니다. 물, 화석연료, 광물, 원시림 산물 등의 천연자원 사용에는 해당 자원이 보호되는 방식이나, 생산, 유지관리 및 시설 공정의 변경, 재료 대체, 재사용, 보존, 재활용, 기타 수단 등의 관행이 적용되어야 합니다.

3. 유해 물질

인간이나 환경에 위험을 초래하는 화학물 및 기타 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기 등을 보장하기 위해 해당 물질을 식별하여 표시하고 관리해야 합니다.

4. 고품 폐기물

공급업체는 (유해하지 않은) 고품 폐기물을 파악, 관리, 그 발생을 줄이고, 책임 있는 방식으로 처리, 또는 재활용하기 위해 체계적인 접근 방법을 시행해야 합니다.

5. 대기 배출

공정상 생성되는 휘발성 유기화합물질, 연무제, 부식제, 미세먼지, 오존파괴물질, 연소부산물 등은 배출 이전에 규정에 따라 특성 파악, 정기적 모니터링, 통제 및 처리되어야 합니다. 공급업체는 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 모니터링해야 합니다.

6. 물질 규제

공급업체는 재활용 및 폐기용 라벨 표기를 비롯해 생산 및 제조에서 특정 물질에 대한 금지 및 제한과 관련된 모든 법규와 고객의 요구사항을 준수해야 합니다.

7. 물 관리

공급업체는 물의 공급지, 사용 및 방출을 기록, 특성 파악 및 모니터링하고, 물 보존 방법을 모색하며, 오염 경로를 통제하는 물 관리 프로그램을 시행해야 합니다. 모든 폐수를 방출 또는 폐기 전에 규정에 따라 특성 파악, 정기적 모니터링, 통제 및 처리해야 합니다. 공급업체는 자체 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 일상적으로 모니터링해서 최적의 성능 유지와 규제 준수를 보장해야 합니다.

8. 에너지 소비와 온실가스 배출

에너지 소비 및 모든 관련된 Scope 1 및 Scope 2 온실가스 배출은 해당 시설에서 및/또는 회사 차원에서 추적 및 문서화되어야 합니다. 공급업체는 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 효율적인 방법을 모색해야 합니다.

D. 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공하기 위해, 공급업체 및 그 대리인은 다음을 포함한 최고 수준의 윤리 기준을 따라야 합니다.

1. 사업 청렴성

모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다. 공급업체는 모든 형태의 뇌물수수, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 시행해야 합니다.

2. 부당 이익 금지

부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 뇌물 또는 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 여기에는 사업을 획득 또는 유지하거나 특정인에게 사업권을 부여하거나 부당 이익을 얻으려는 목적으로 직접 또는 간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것이 포함됩니다. 부패방지법을 준수하기 위해 모니터링 및 집행 절차를 시행해야 합니다.

3. 정보 공개

모든 사업 거래를 투명하게 수행하고 이를 공급업체의 사업 장부와 기록에 정확히 반영해야 합니다. 공급업체의 노동, 안전보건, 환경 관리 실태, 사업 활동, 구조, 재무 현황, 성과 등에 관한 정보를 관련 규정 및 지배적인 업계 관행에 따라 공개해야 합니다. 공급망에서의 조건 및 관행에 대한 기록 위조나 허위 진술은 용납되지 않습니다.

4. 지적 재산

지적 재산권은 존중되어야 하며, 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 하고, 고객 및 공급업체의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.

5. 공정 거래, 광고 및 경쟁

공정 거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 합니다.

6. 신원 보호 및 보복 금지

법으로 금지되지 않는 한, 내부고발을 한 공급업체 및 직원에 대한 기밀성, 익명성 및 보호를 보장하는 프로그램을 유지해야 합니다. 공급업체는 보복에 대한 두려움 없이 우려사항을 제기할 수 있는 절차를 직원들에게 알리고 유지해야 합니다.

7. 책임 있는 광물 조달

공급업체는 자신이 제조하는 제품의 성분인 탄탈륨, 주석, 텅스텐 및 금이 콩고민주공화국 또는 인접 국가에서 심각한 인권 침해를 저지르는 무장 단체에 자금을 조달하거나 이익을 주지 않도록 합리적으로 보장하는 정책을 시행해야 합니다. 공급업체는 이러한 광물의 출처 및 관리 연속성에 대해 실사를 실시하고 고객 요청 시 고객이 실사 조치를 이용할 수 있도록 해야 합니다.

8. 개인정보 보호

공급업체는 공급업체, 고객사, 소비자 및 직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 기대치에 맞게 보호하기 위해 노력해야 합니다.

공급업체는 개인정보 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 개인정보 보호 및 정보 보안 법규 요건을 준수해야 합니다.

9. 이해 충돌

공급업체와 그 대리인은 이해 충돌과 그러하게 보일 수 있는 모든 행동이나 활동을 피해야 합니다. 이러한 행위에는 뇌물수수에 해당하거나 이를 시도하는 행위, 또는 개인적인 호의, 선물, 상환, 숙박, 여행 경비 또는 Cadence 직원에게 가치 있는 것을 제안 또는 제공하는 행위가 포함됩니다. Cadence의 요청에 따라, 공급업체는 자신의 알려진 소속관계를 Cadence에 공개해야 하며, 여기에는 Cadence와 공급업체 간의 거래에 기여했거나 잠재적으로 기여한 직원 또는 대리인의 신원이 포함됩니다.

E. 경영시스템

공급업체는 본 강령의 내용과 관련된 경영시스템을 채택하거나 수립해야 합니다. 경영시스템은 (a) 운영 및 제품과 관련된 법률, 규정 및 고객 요구사항에 대한 준수, (b) 본 강령 준수 및 (c) 본 강령과 관련된 운영 위험의 파악 및 완화를 할 수 있도록 설계되어야 합니다. 또한 이는 지속적으로 개선되어야 합니다.

경영시스템에는 다음과 같은 요소가 포함되어야 합니다.

1. 기업의 준수 의지

공급업체의 준수 및 지속적인 개선에 대한 의지를 표명하는 기업의 사회적 및 환경적 책임에 관한 정책 지침을 고위 경영진의 승인을 받아 현지 언어로 작성하여 해당 시설물 내에 게시해야 합니다.

1. 내부고발자 정의: 회사의 임직원이나 공무원 또는 공공 기관의 부정한 행위를 폭로하는 사람.

2. 경영진의 책임과 의무

공급업체는 경영시스템 및 관련 프로그램의 이행을 담당하는 회사의 고위 경영진 및 대표(들)를 명확히 지정해야 합니다. 고위 경영진은 경영시스템의 운영 현황을 정기적으로 검토해야 합니다.

3. 법률 및 고객 요구사항

본 강령의 요건을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객의 요구사항을 파악, 모니터링 및 이해하는 절차를 갖춰야 합니다.

4. 위험 평가 및 관리

공급업체의 사업 운영과 관련하여 준법, 환경, 보건, 안전, 노동 관행 및 윤리 관련 위험성을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다. 각 위험의 상대적 중요도를 판단하고, 파악된 위험을 통제하고 규제 준수를 보장하기 위한 적절한 절차적/물리적 통제 수단을 시행해야 합니다.

5. 개선 목표

그러한 목표 달성 과정에서 기업의 성과 개선을 위한 목표, 대상 및 이행 계획이 명시된 문서를 작성해야 합니다.

6. 교육

공급업체의 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련 법률 및 규제 요건을 준수하기 위해 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 운영해야 합니다.

7. 소통

공급업체의 정책, 관행, 기대치 및 성과에 관한 분명하고 정확한 정보를 직원과 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차를 유지해야 합니다.

8. 근로자 피드백, 참여 및 고충 처리

효과적인 고충 처리 절차를 포함하여, 본 강령에서 다루는 관행 및 조건에 대한 근로자의 이해도를 평가하고 이에 대한 피드백이나 위반 사항을 접수할 수 있는 지속적으로 이루어지는 절차를 갖춰야 합니다.

9. 감사 및 평가

법률 및 규제 요건, 본 강령의 내용, 사회적 및 환경적 책임과 관련하여 계약상 고객 요구사항의 준수를 보장하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 합니다.

10. 시정 조치 절차

내부 또는 외부 평가, 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 결함 사항을 적시에 시정하는 절차를 갖춰야 합니다.

11. 문서 및 기록

규제 준수, 개인정보 보호를 위한 적절한 기밀 유지, 회사의 요구사항 준수를 보장하기 위한 문서 및 기록을 작성하고 유지해야 합니다.

12. 공급업체 책임

본 강령의 요구사항을 공급업체에 전달하고 공급업체가 해당 강령을 준수하는지 모니터링하는 절차를 갖춰야 합니다.

2. 환경, 보건 및 안전을 위한 위험 평가에 포함해야 하는 구역은 생산 구역, 창고 및 보관 시설, 공장/시설 지원 장비, 실험실 및 테스트 구역, 위생 시설(욕실), 주방/식당, 근로자 주택/기숙사입니다.

참조 문헌

Cadence는 RBA 행동 강령을 자체 공급업체 행동 강령으로 채택했습니다. RBA 행동 강령과 해당 강령을 준비하는 데 사용된 기준에 대한 자세한 정보는 [여기](#)에서 찾을 수 있습니다.

우려사항 보고

Cadence 공급업체는 본 강령 위반이 의심되는 경우 이를 즉시 보고해야 합니다. Cadence의 온라인 내부고발자 핫라인([여기](#))을 통해 전 세계 어디에서나 귀하의 우려사항을 제출할 수 있습니다.

© 2020 Cadence Design Systems, Inc. 전 세계에서 모든 법적 권리 보유. www.cadence.com/go/trademarks에 있는 Cadence, Cadence 로고 및 기타 Cadence 표장은 Cadence Design Systems, Inc.의 상표 또는 등록 상표입니다. 기타 모든 상표는 각각 해당 소유자의 자산입니다.

2021년 5월 개정