



대덕전자
행동규범



대덕전자 행동규범

전문

대덕전자 주식회사(이하 "회사"라 함)는 "공동 운명체", "기술과 품질", "고객지향"의 경영 이념을 토대로 미래지향적 기술과 인간 중심경영을 통해 지속가능한 성장을 추구해 나가고 있습니다. 이에, 회사는 「대덕전자 행동규범」(이하 "본 규범"이라 함)을 제정하여 기업의 사회적·환경적 책임을 다하고자 합니다. 회사는 본 규범을 준수함으로써 자사 및 협력사에 속한 모든 임직원의 노동인권을 존중합니다. 또한, 자사 및 협력사의 국내외 모든 사업장(이하 "사업장"이라 함)의 안전보건 시스템을 고도화하며 제품생산 과정에서의 환경보호 책임이 있음을 인지합니다. 또한, 사업운영에 있어 최고 수준의 윤리기준 준수를 추구하며 이를 위한 경영 시스템을 지속적으로 발전시켜 나갈 것입니다.

What is your company doing to make the world a better place?
Silence or evasion isn't an option either.



CEO메시지

존경하는 대덕전자 이해관계자 여러분께 드리는 약속

안녕하십니까, 대덕전자 대표이사 신영환입니다.
지난 60년간 우리 회사는 최고의 기술력과 끊임없는 혁신으로 글로벌 PCB 산업을 이끌어 왔으며, 흔들림 없이 신뢰받는 기업으로 자리매김해 왔습니다. 우리는 단지 '좋은 기업'이 되는 것을 넘어서, '옳은 기업'이 되고자 사람과 지구를 위한 지속가능 경영을 추구합니다.



이에 따라, 우리 회사는 RBA (Responsible Business Alliance) 행동규범을 준수할 것을 선언합니다. RBA 행동규범 준수는 우리 회사가 지향하는 지속가능 경영 핵심가치를 명확히 보여주는 지표입니다.

우리는 RBA 행동규범 준수를 위해 아래 **5대 핵심가치**를 추구합니다.

1. 인권을 존중하고, 모든 구성원의 존엄성이 보장되는 조직문화를 조성합니다
2. 근로자의 안전과 건강을 최우선으로 고려한 근로환경을 유지합니다
3. 선도 기업으로서의 환경보호 책임을 다 합니다
4. 윤리경영 마인드셋을 회사 구성원 전반에 걸쳐 정착시킵니다
5. 글로벌 공급망의 지속 가능한 관리 체계를 강화합니다

위 핵심가치 추구의 가장 중요한 원동력은 이해관계자 여러분의 자발적인 동참과 지속적인 관심입니다. 앞으로도 애정어린 시선으로 지켜봐 주시길 부탁드립니다. 우리 회사도 항상 여러분의 목소리에 귀 기울이겠습니다.

감사합니다.

대표이사 신영환 신영환



대덕전자 인권 · 윤리 · 준법경영 실천 서약서

대덕전자 주식회사는 기업의 사회적 책임을 충실히 이행하여 인류의 공존과 모든 이해관계자의 건강하고 지속가능한 성장을 추구하기 위하여 다음과 같이 서약합니다.

1. '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)'과 '기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights)'에서 제시하는 인권 원칙을 지지하며, 모든 이해관계자의 인권을 보호하고 인권침해가 발생하지 않도록 노력하겠습니다.
2. 모든 근로의 자발적 제공원칙을 준수하며 어린이와 청소년의 신체적 및 정신적 건강을 위하여 아동노동을 절대 허용하지 않겠습니다.
3. 인종, 피부색, 나이, 성별, 종교, 출신지역, 장애, 정치적 성향 등과 관계없이 모든 사람의 인간다운 존엄성을 존중하고, 어떠한 형태의 차별도 하지 않겠습니다.
4. 국제 환경규범 및 산업안전규범을 지지하며 인류의 공존과 지속가능한 발전을 위해 환경보호에 앞장서고, 산업안전 법령을 엄격히 준수하여 안전하고 건강한 작업환경을 유지하겠습니다.
5. 회사와 이해관계자의 영업비밀과 정보자산 및 지적재산권(Intellectual Property Rights)을 존중하고 보호하기 위해 법률 및 내부 규정에 따라 엄격히 행동하겠습니다.
6. 모든 거래에서 자유롭고 공정한 경쟁을 보장하며 시장 지배적 지위 남용, 담합, 부당한 거래제한 등 불공정거래 행위를 방지하겠습니다.
7. 청렴과 상호 신뢰의 경영환경 조성을 위해 유엔 반부패협약(UN Convention against Corruption, UNCAC)과 OECD 뇌물방지협약(OECD Anti-Bribery Convention)을 지지하며, 회사의 윤리규정을 준수하겠습니다.
 - 가. 이해관계자로부터 금품과 선물, 향응을 수수하지 않습니다.
 - 나. 사회통상적 수준을 벗어난 식사와 접대를 수수하지 않습니다.
 - 다. 공직자 등 정부관계자, 고객과 협력업체 등 이해관계자에게 위법적 요소 또는 부적절한 영향력을 주거나 받기 위한 접대나 선물을 하지 않습니다.

2024년 7월 22일

대덕전자 주식회사

대표이사 신영환 (서명) 신영환



Pledge of Human Rights, Ethics, and Compliance Management Practices

Daeduck Electronics pledges to fulfill its corporate social responsibility to pursue human coexistence and healthy and sustainable growth for all stakeholders.

1. We support the human rights principles set forth in the 'Universal Declaration of Human Rights' and the 'Guiding Principles on Business and Human Rights,' and we will strive to protect the human rights of all our stakeholders and prevent human rights abuses from occurring.
2. We comply with the principle of voluntary provision of all work and will never allow child labor for the physical and mental health of children and adolescents.
3. We will respect the inherent human dignity of all people, regardless of race, color, age, gender, religion, national origin, disability, and political affiliation and will not discriminate in any form.
4. We support international environmental and occupational safety standards and will take the lead in protecting the environment for human coexistence and sustainable development and maintain a safe and healthy work environment by strictly complying with occupational safety laws and regulations.
5. We will act strictly in accordance with laws and internal regulations to respect and protect the trade secrets, information assets, and intellectual property rights of the company and its stakeholders.
6. We will ensure free and fair competition in all transactions and prevent unfair trade practices such as abuse of dominant market position, collusion, and unreasonable trade restrictions.
7. We support the United Nations Convention against Corruption (UNCAC) and the OECD Anti-Bribery Convention to create a business environment of integrity and mutual trust, and we will comply with the company's ethical regulations.
 - A. We do not accept money, gifts, or entertainment from stakeholders.
 - B. We do not accept meals and entertainment outside of social norms.
 - C. We do not provide entertainment or gifts to government officials, including public officials, or stakeholders, including customers and suppliers, to give or receive illegal or improper influence.

July 22, 2024

Daeduck Electronics Co., Ltd.

CEO YOUNG HWAN SHIN *Young Hwan Shin*

윤리·인권경영 헌장

우리는 윤리적이고 도덕적인 가치관을 바탕으로, 공정하고 투명한 경쟁을 지향하며, 국가와 지역사회에 대한 책임을 다하고, 고객·주주·협력사와의 신뢰를 구축하며, 인권 존중과 사람 중심의 조직문화를 구축하는 한편, 건강하고 안전한 근무환경을 조성하며, 환경보호와 지속가능 경영을 실천하고, 윤리경영 실천과 부패방지를 통해 국가와 지역사회 및 이해관계자에게 신뢰받는 기업이 되고자 본 헌장을 제정합니다.

1. 국가와 지역사회에 대한 책임

- 우리는 성실한 납세, 고용창출, 기술혁신을 통해 국가경제에 기여하며, 지속가능한 방식으로 성장합니다.
- 환경보호를 기업의 핵심 책임으로 인식하고, 기후변화 대응, 에너지 절감, 자원 순환 등을 적극 실천합니다.
- 지역사회의 일원으로서 지역주민의 안전과 건강을 보호하고, 사회공헌 활동과 인프라 지원 등을 통해 지역사회 발전에 기여합니다.
- 국내외 법령과 국제 규범(예: RBA 행동규범, UNGP 등)을 성실히 준수하며, 인권 존중과 지역사회와의 상생을 통해 기업의 사회적 책임을 다합니다.

2. 고객·주주·협력사와의 신뢰 구축

- 고객의 의견을 존중하고, 최고의 품질과 서비스를 통해 고객의 만족과 신뢰를 확보합니다.
- 고객의 개인정보 및 자산은 법적·윤리적 기준에 따라 철저히 보호하며, 모든 약속은 성실히 이행합니다.
- 주주에게는 성과 중심의 보상과 투명한 정보공개를 통해 신뢰받는 경영을 실현합니다.
- 협력사와는 공정하고 지속가능한 거래를 원칙으로 하며, 상호 존중과 동반성장을 위한 협력체계를 구축합니다.
- 공급망 전반에 RBA, UNGP 기준에 부합하는 인권, 노동, 윤리, 환경 기준을 적용하고, 위반 사항에 대해서는 시정조치를 요구합니다.

3. 인권존중과 사람중심의 조직문화

- 모든 임직원을 존엄한 인격체로 존중하며, 성별·연령·국적·장애·종교 등에 따른 차별을 철저히 배제합니다.
- 강제노동, 아동노동, 인신매매, 괴롭힘 및 차별적 관행을 명확히 금지하며, 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGP) 및 RBA 행동규범에 따라 인권을 실질적으로 보호합니다.
- 임직원이 자율적이고 창의적으로 성장할 수 있도록 교육, 복지, 경력개발을 지원하며, 심리적 안전이 보장된 포용적 조직문화를 조성합니다.
- 근로시간, 보상, 휴식 등은 법령 및 국제 기준을 준수하며, 구성원의 삶의 질 향상을 적극 추구합니다.
- 회사는 인권 실사를 정기적으로 수행하고, 그 결과에 따라 개선을 추진합니다.

4. 건강하고 안전한 근무환경 조성

- 임직원의 생명과 건강을 최우선 가치로 삼고, 사업장의 안전 확보와 재해 예방을 위한 체계를 지속적으로 개선합니다.
- 유해물질 관리, 보호구 지급, 시설 점검 등 예방 중심의 보건안전 관리를 철저히 수행합니다.
- 비상대응, 응급처치, 사고 보고 절차를 체계화하고, 관련 교육을 정기적으로 시행합니다.
- 협력사 및 하청업체 근로자에게도 동일한 보건안전 및 인권 기준을 적용하여 실질적인 보호를 보장합니다.

5. 환경보호와 지속가능 경영

- 자원의 효율적 사용, 온실가스 감축, 에너지 절감, 유해물질 최소화 등 환경영향 저감을 위한 실천을 강화합니다.
- 친환경 소재 개발, 녹색공정 도입, 제품 전 생애주기 관리를 통해 환경 책임을 확대합니다.
- 환경법규 및 국제 환경협약을 준수하며, 환경 리스크를 사전 식별·관리하는 체계를 구축합니다.
- 지역사회의 환경과 생태계 보호에도 주체적으로 기여하며, 환경침해로 인한 인권 침해도 예방합니다.

6. 윤리 실천과 부패방지

- 부당한 청탁, 뇌물, 횡령, 이해충돌 등 모든 비윤리적 행위를 엄격히 금지합니다.
- 내부정보, 고객정보, 협력사 정보 등 모든 정보를 정당하게 취급하며, 허위·조작 행위를 배격합니다.
- 업무와 사생활의 경계를 명확히 하며, 회사 자산을 사적으로 이용하지 않습니다.

- 비윤리 행위 또는 인권침해를 발견한 누구나 자유롭게 신고할 수 있도록 안전하고 익명성이 보장된 내부 제보 시스템을 운영하며, 제보자 보호를 철저히 보장합니다.

7. 책임있는 윤리경영 시스템 운영

- 윤리경영 및 인권경영을 실현하기 위한 내부통제 시스템을 구축하고, 위험 식별 및 개선 조치를 정기적으로 시행합니다.
- 전 임직원은 윤리헌장 및 인권 관련 지침을 이해하고 실천할 수 있도록 정기적인 교육을 이수합니다.
- 주요 거래처, 협력사에 대해서도 인권 실사 및 윤리적 기준 준수 여부를 확인하고, 지속가능한 공급망을 조성합니다.
- 회사는 윤리경영과 인권경영의 이행 상태를 내부적으로 평가하고, 필요시 외부 이해관계자에게 투명하게 공개합니다.

8. 이해관계자 커뮤니케이션

- 회사는 이해관계자 여러분께 필요한 정보를 정확하고 시의적절하게 제공함으로써 신뢰를 바탕으로 한 관계를 지속적으로 유지해 나가겠습니다.
- 회사는 모든 이해관계자 여러분과의 소통에 있어 차별 없이 공정하고 개방적인 자세를 견지하며, 다양한 의견을 진심으로 경청하고 존중하겠습니다.
- 회사는 이해관계자 여러분의 기대와 요구에 귀 기울이며, 기업의 사회적 책임을 성실히 이행해 나가겠습니다.

9. 고객, 주주, 협력사, 지역사회 및 임직원 등 이해관계자의 이익보호

- 우리는 최상의 제품과 서비스로 고객의 권리와 이익을 증진시키며, 고객의 정보를 소중히 보호하고 고객에게 최대의 이익, 주주에게 최대의 투자회수, 직원에게는 최대의 삶의 질을 보장하는 한편 지역사회의 발전과 지역주민의 안전을 보호하기 위하여 노력하겠습니다.
- 상기 각 이해관계자의 이익을 보호하며 이해가 충돌하는 경우 공익을 최우선 가치로 보호하며 회사와 이해관계자의 이익이 충돌하는 경우 회사의 이익보다 이해관계자의 이익을 우선하겠습니다.



윤리규정

제정 2020. 05. 04.

개정 2025. 04. 18.

제1장 총칙

제1조 [목적]

본 규정은 대덕전자(주)(이하 "회사"라 한다)의 임직원 상호간, 고객과 협력업체 및 경쟁사와 지역사회 등 이해관계자와의 관계에 있어 투명하고 공정하며 책임감 있는 비즈니스 관행에 부합하는 임직원의 행동기준을 정하는데 그 목적이 있다.

제2조 [타 규정과의 관계 및 적용 범위 등]

- ① 본 규정은 회사의 모든 임직원을 그 적용 대상으로 한다.
- ② 본 규정은 회사의 다른 규정보다 우선하여 적용하며 세부사항은 규칙에서 정한다.
- ③ 회사는 본 규정의 실행을 위하여 윤리위원회를 조직하고 운영한다.
- ④ 본 규정의 주관부서는 준법 업무를 담당하는 부서로 한다.

제2장 행동원칙과 준수사항

제3조 [기본원칙]

- ① 임직원은 회사의 경영방침에 따라 각자의 맡은 바 직무를 성실히 수행한다.
- ② 주어진 직무는 정당한 방법으로 수행하며 제반 법규를 준수한다.
- ③ 회사의 자산을 선관주의 의무를 다하여 유지관리하고 업무상 취득한 비밀을 보호한다.
- ④ 직무를 수행할 때는 새로운 가치창출을 추구하며 문제해결에 능동적으로 대처한다.
- ⑤ 이해관계자와의 관계에서는 회사를 대표하는 주인의식을 가지고 품위 있게 행동한다.

제4조 [준수사항]

임직원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 모든 거래는 투명하고 공정하게 추진하며 부당한 영향력을 행사하거나 뇌물수수, 부정청탁, 이해상반 행위 등을 엄격히 금지한다.
2. 원칙과 기본에 충실한 업무수행과 존중과 배려를 통한 상호신뢰의 조직문화 형성한다.
3. 직무 수행 중 취득한 모든 정보는 회사의 자산으로 보호하며 무단 유출하거나 이를 이용하여 사익을 취하지 않는다.
4. 부당한 업무지시 또는 요구 등을 배격한다.
5. 행동규범 및 윤리규정 기타 규정을 준수할 책임을 부담하며 이에 대한 서약서에 서명하고 철저히 준수한다.

제3장 위반사항의 처리

제5조 [위반사항의 신고 등]

- ① 임직원은 본인 또는 제3자가 본 규정을 위반하였거나 위반할 염려가 있음을 인지한 때에는 회사 또는 주관부서에 신고할 의무를 부담한다.
- ② 회사는 내부의 부정·부패행위 또는 비리행위를 “신고 또는 제보하는 자”(이하 “준법제보자”라 한다)를 보호하고 비밀을 유지하며 조속히 조사하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 회사는 준법제보자에 대하여 제보 사실을 이유로 보복행위를 하는 자는 본 규정 또는 인사위원회 규정에서 정하는 범위 내에서 가중처벌 할 수 있다.

제6조 [위반에 대한 징계]

위반자에 대한 징계는 인사위원회 규정에 따라 처리한다.

제4장 준법제보자의 보호와 포상

제7조 [준법제보자의 보호 및 포상]

- ① 회사는 임직원이 인지한 위법 회사의 이익과 관련된 중요한 사안을 신속하게 제보할 수 있도록 지원하고 제보사항을 공정하고 철저하게 조사해야 한다.
- ② 회사는 제보자의 보호 및 제보사항의 조사에 관한 별도 규정과 제도를 마련하고 시행한다.
- ③ 회사는 준법제보자의 제보가 회사의 이익 또는 발전에 기여한 바가 있는 판단하는 경우 포상할 수 있다.

제5장 윤리위원회

제8조 [구 성]

- ① 윤리위원회는 위원장을 포함하여 5인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 대표이사 또는 대표이사가 위임한자로 한다.
- ② 윤리위원회 위원은 부서장 이상의 임직원 중에서 대표이사가 지명하는 자로 구성하며, 준법업무 담당 부서장을 간사로 한다.

제9조 [업무 및 권한]

구성원의 업무 및 권한은 다음과 같다.

1. 위 원 장

- 가. 위원회를 대표하고, 위원회의 의장이 되며, 표결권을 갖는다.
- 나. 부의안건 중 필요한 사항만 위원회에 회부를 명할 수 있다.
- 다. 위원회를 소집한다.
- 라. 위원장 유고 시는 직무를 대행할 자를 지명하여 그 직무를 대행하게 한다.

2. 위 원

부의안건을 심의하며 의결권을 갖는다.

3. 간 사

- 가. 부의(심의) 안건을 접수하여 위원장에게 제출한다.
- 나. 회의록(결의서)를 작성하여 참석위원의 서명을 받아 대표이사의 재가를 득한다.
- 다. 재가를 득한 사항은 윤리위원회에 통보하고, 즉시 집행한다.
- 라. 기타 제반 연락사무를 담당하고, 관계서류를 보관한다.

제10조 [심의사항]

윤리위원회의 심의사항은 다음과 같다.

1. 윤리경영 및 임직원 행동강령의 제정, 개정 및 폐지에 관한 사항
2. 임직원의 윤리 위반행위에 대한 조사 결과 및 징계 건의에 관한 사항
3. 임직원, 협력사 및 외부 이해관계자의 제보 및 고충처리 결과에 관한 사항
4. 이해충돌 방지 및 공정거래 관련 주요 사안에 관한 사항
5. 대외 기부·후원, 정치적 활동, 사회공헌 활동 등 윤리적 리스크가 있는 활동에 관한 사항
6. 윤리교육, 임직원 윤리의식 제고 방안에 관한 사항
7. 협력회사 및 공급망 윤리 이행 실태 점검 및 평가에 관한 사항
8. 준법제보자 보호 및 포상제도 운영에 관한 사항

- 9. 제보자 보호조치의 적정성 및 포상기준 운영에 대한 심의
- 10. 사내의 윤리경영 관련 감사 또는 평가 결과에 따른 조치사항에 관한 사항
- 11. 기타 위원장이 필요하다고 인정하거나 대표이사 또는 감사(위원회) 등이 요청한 윤리 관련 중요 사항

제11조 [포상 및 징계 의결의 요구]

- ① 위원회는 심의 후 포상 여부 및 정도(금액)를 결정할 수 있고 징계를 권고할 수 있다.
- ② 전항의 징계의 경우 인사위원회를 통해 징계한다.

제12조 [위원회의 소집]

위원회의 소집은 필요에 따라 위원장이 소집함을 원칙으로 하며, 위원 3분의 2이상의 소집요구가 있을 때에도 위원장이 소집한다.

제13조 [사무]

- ① 위원회의 제사무는 준법업무 담당부서에서 담당한다.
- ② 준법업무 담당부서는 상벌사항을 접수하였을 경우 상벌대상자의 인적사항, 상벌사유 및 윤리위원회 구성 등의 내용을 포함한 윤리위원회 개최 품의를 하여 대표이사의 결재를 득하여야 한다.
- ③ 준법업무 담당부서는 지명된 윤리위원에게 윤리위원으로 지명된 사실과 윤리위원회 개최 일시, 장소, 부의안건의 요지를 품의서 또는 구두로 통보한다.
- ④ 준법업무 담당부서는 윤리위원회 회의록을 작성·보존하여야 한다.
- ⑤ 준법업무 담당부서는 위원장의 명을 받아 관련 사실에 대한 조사를 실시할 수 있다.

제14조 [의결]

위원장을 포함하여 재적위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

제15조 [효력발생]

- ① 위원회의 의결사항은 출석위원의 서명을 받아 대표이사에게 재가를 득함으로써 확정된다. 다만, 대표이사가 장기 부재가 불가피한 경우에는 대표이사가 지명하는 자가 그 직무를 대행할 수 있다.
- ② 의결사항에 대하여 대표이사의 이의가 있을 때에는 위원회는 재심의 하여야 한다.

제16조 [참고인의 출석]

- ① 위원회는 심의사항에 관련 있는 자 또는 참고인을 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.
- ② 제1항에 의하여 참고인으로 출석을 요구받은 직원은 거부할 수 없다.

제17조 [재심]

- ① 위원장은 다음 각 호의 1에 해당할 경우 재심에 부의하여야 한다.
 - 1. 대표이사가 재심을 명할 경우
 - 2. 준법제보자가 재심 또는 재조사 신청을 한 경우
- ② 제1항의 재심으로 인하여 원심의 효력은 정지되지 아니한다.

부 칙 <제정>

본 규정은 2020년 5월 4일부터 효력을 발생한다.

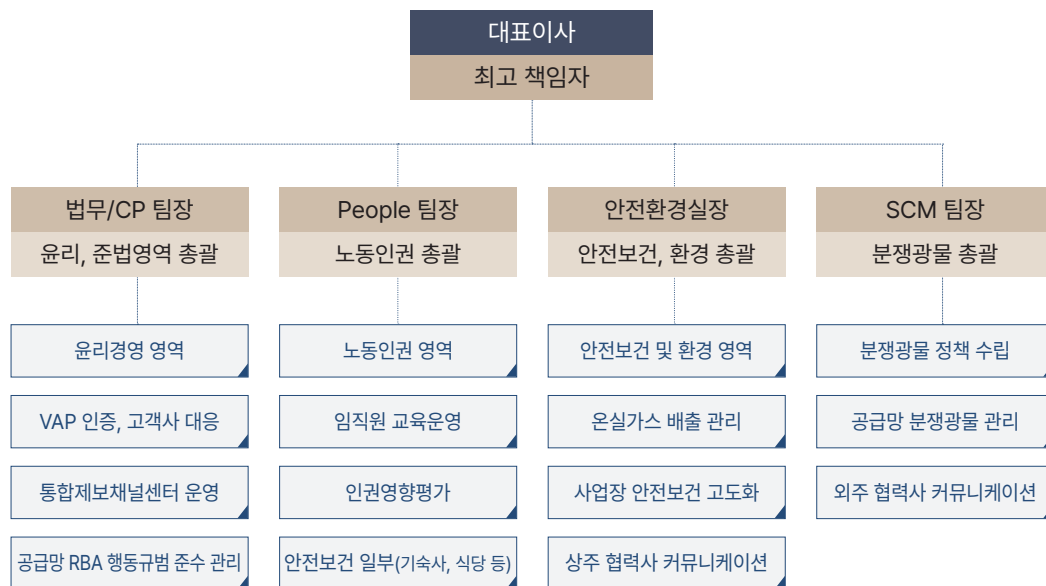
부 칙 <개정>

본 규정은 2025년 4월 18일부터 효력을 발생한다.

책임과 역할

본 조직은 RBA 행동규범 준수를 목적으로 구성되었습니다. 최고 책임자 및 영역별 책임자의 역할은 다음과 같습니다.

1. 관련 법령 및 회사 내부 규정 준수
2. RBA 행동규범 준수
3. 영역별 RBA VAP 인증심사 대응
4. 주요 고객사 요구사항 이행
5. 상기 사항들을 준수함에 있어 개선사항 발견 시 개선계획 수립 및 이행



본 조직도는 각 영역별 주요 책임자를 명시하고 있으며, 대표적인 업무 영역을 중심으로 작성되었습니다. 단, 해당 업무에 국한되지 않고, RBA 행동규범 준수를 위한 모든 활동을 포괄합니다. 상기 조직은 RBA 행동규범, 관련 법규 및 글로벌 스탠다드를 성실히 준수하며, 윤리적이고 지속 가능한 회사 운영을 위해 전반적인 활동을 수행합니다.

서문

회사는 협력사와 함께 지속 가능한 공급망 구축을 목표로 본 규범과 관련 법령 및 국제표준을 준수합니다. 또한, 회사는 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범을 지지하고 채택하는 바, 본 규범은 RBA 행동규범(Code of Conduct)에 기반을 두었습니다. 아울러, 회사의 주요 고객사가 제시하는 내용을 반영하여 고객의 요구사항을 충족시키기 위해 최선을 다 할 것입니다. 다만, 본 규범과 현지 법령의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선합니다.






본문에는 사업장이 준수해야 하는 항목을 명시하고 있습니다. 각 사업장에서는 명시된 내용을 이행하여야 하며 이행 및 개선사항은 문서로 확인할 수 있어야 합니다. 본 규범을 준수하기 위한 세부 기준은 「대덕전자 행동규범 가이드라인」(이하 “가이드라인”이라 함)을 따릅니다. 본 규범은 총 다섯 개의 영역으로 구성되어 있습니다. 구체적으로, A.노동인권, B.안전보건, C.환경, D.윤리경영에 대한 기준을 제시하며 E.경영 시스템은 영역별 규범준수에 필요한 체계구축 등의 사항을 규정하고 있습니다. 회사의 최고 경영진은 노동인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공급망 관리 영역의 RBA 행동규범을 비롯하여 관련 법령, 고객 요구사항 준수 활동에 적극적으로 대응할 책임이 있습니다. 이를 위해, 가이드라인에 각 분야별 최고 책임자를 지정하였고, 해당 책임자는 미준수 사항에 대한 시정조치를 적시에 이행해야 합니다.

UN 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Conduct), UN 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business & Human Rights), UN Global Compact의 10대 원칙, 국제노동기구(ILO)등에서 제정한 국제표준은 본 규범의 참고자료로 활용될 수 있으며 국내 관련법령, RBA 행동규범 및 그 외 국제표준의 변경에 따라 본 규범도 개정될 수 있습니다.

협력사의 역할

회사는 협력사를 동반성장과 지속가능경영을 위한 중요한 사업 파트너로 인식하고 있습니다. 이에 따라, 회사의 제품생산과 직·간접적으로 관련된 모든 협력사에게 본 규범에 제시된 기준과 국제표준을 준수함으로써 협력사 임직원의 인권을 존중하고 최고 수준의 윤리기준을 준수할 것을 권고합니다. 회사(및/또는 외부 심사기관)는 본 규범의 준수 여부를 평가하기 위해 협력사 방문을 요청할 수 있으며 평가결과에 따른 개선계획 및 개선결과를 요구할 수 있습니다.

Table of Contents

	A. 노동인권 Labor		
	A1. 강제노동 금지	A2. 연소 근로자	
	A3. 근로시간	A4. 임금 및 복리후생	
	A5. 차별 및 괴롭힘 금지/ 인도적 대우	A6. 결사 및 단체교섭의 자유	
	B. 안전보건 Health and Safety		
	B1. 산업 안전보건	B2. 비상사태 대응 방안	
	B3. 산업재해 및 질병예방	B4. 산업 위생	
	B5. 신체부담 업무	B6. 기계설비의 안전유지	
	B7. 기숙사 및 위생시설 제공	B8. 안전보건 커뮤니케이션	
	C. 환경 Environment		
	C1. 환경 인허가 및 보고	C2. 오염방지 및 자원보존	
	C3. 유해물질 관리	C4. 고품 폐기물	
	C5. 대기 오염물질 배출	C6. 제품 내 물질규제 준수	
	C7. 수자원 관리	C8. 에너지 소비와 온실가스 배출	
	D. 윤리경영 Ethics		
	D1. 사업 청렴성	D2. 부당이익 금지	
	D3. 정보공개	D4. 지식재산권	
	D5. 공정거래, 광고 및 경쟁	D6. 신원보호 및 보복금지	
	D7. 책임 있는 광물조달	D8. 개인정보 보호	
	E. 경영 시스템 Management System		
	E1. 준수이지 표명	E2. 경영진의 의무와 책임	
	E3. 법률 및 고객 요구사항	E4. 영향평가 및 관리	
	E5. 개선목표 수립	E6. 교육	
	E7. 커뮤니케이션	E8. 근로자/이해관계자 참여	
	E9. 감사 및 평가	E10. 시정조치 절차	
	E11. 문서화 및 기록	E12. 공급망 참여 및 책임이행	

본문

A. 노동인권 Labor

A1. 강제노동 금지

모든 근로는 강압에 의해서가 아닌 자발적으로 이루어져야 합니다.

강제 근로자, 신분을 구속하는 계약(채무 변제를 위한 노동 포함)에 따른 근로자, 비자발적 근로를 강요당하는 수감자(징역노동), 노예계약, 인신매매 등을 통해 근로자를 고용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 폭력, 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근, 은닉시키는 모든 행위가 포함됩니다.

근로자는 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우, 불이익 없이 언제든지 자유롭게 이직 또는 퇴직할 수 있어야 하며, 이는 근로 계약에 명확하게 명시되어야 합니다. 근로자 기숙사 내지 숙소를 비롯하여 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하는 등 사업장 내에서 근로자의 동선을 타당한 수준 이상으로 제한하면 안 됩니다. 근로 계약서는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 근로조건을 확인할 수 있도록 서면으로 제공해야 합니다. 또한, 외국인 근로자에게는 근로 계약서를 입국 전 제공해야 합니다. 법률을 준수하기 위함이거나 기존보다 더 나은 조건을 제공하는 경우를 제외하고 외국인 근로자의 근로 계약서 내용은 변경할 수 없습니다.

법적으로 고용주가 보관하도록 요구되는 경우를 제외하고, 고용주와 그 대리인(인력 알선업체 등)은 정부 발행 신분증, 여권 또는 근로 허가증과 같은 신분 및 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉, 압수할 수 없습니다. 만일, 고용주나 그 대리인이 보관하는 경우 근로자는 해당 문서에 대한 접근권한을 거부당하지 않습니다. 고용주나 그 대리인은 근로자를 채용하는 명목으로 해당 근로자에게 채용 또는 관련 기타 수수료를 요구할 수 없고, 근로자가 그러한 수수료를 지불한 것으로 확인될 경우, 해당 금액을 근로자에게 환급해야 합니다.

A2. 연소 근로자

아동노동은 제조의 모든 단계에서 엄격히 금지됩니다.

‘아동’은 ①만 15세 또는 ②의무 교육을 이수하는 연령 또는 ③법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 사람을 의미합니다. 채용 과정에서 근로자의 연령을 확인하기 위한 적절한 절차를 이행

해야 합니다. 만일, 아동노동이 발견된 경우 즉시 고용을 중지하고 고용 과정에서의 근로자 연령 검증 프로세스를 개선해야 합니다.

만 18세 미만의 청소년 근로자는 야간작업, 초과근무를 비롯해 건강이나 안전을 위협하는 위험한 업무에 투입될 수 없습니다. 사업장은 해당 법규에 따라 학생 근로자 기록관리, 교육기관에 대한 철저한 실사, 학생 근로자 인권 보호 등의 노력을 통해 학생 근로자들을 적절하게 관리해야 하며 필요한 지원과 교육훈련을 제공해야 합니다. 현지 법규가 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 실습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 정규직 신입 사원과 동일한 수준이어야 합니다.

A3. 근로시간

근로시간에 대하여 근로기준법 요구사항을 위반하지 않습니다.

주당 근로시간은 비상사태 또는 특수한 상황을 제외하고 연장 근로시간을 포함하여 52시간 또는 법정 근로시간을 초과할 수 없습니다. 또한, 근로자에게 매 7일마다 최소한 하루의 휴무를 보장해야 합니다. 근무시간과 휴무일에 관한 모든 관련 법규를 준수해야 하며, 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다.

A4. 임금 및 복리후생

근로자에게 지급하는 대가인 최저 임금, 초과 근무수당, 법정 복리후생 등 해당되는 모든 임금 관련 법을 준수합니다.

관련법에 따라 최저임금, 초과 근무수당 및 법정수당을 지급해야 하며, 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여보다 높은 초과 근무수당을 지급해야 합니다. 모든 근로자는 동일한 업무 및 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 합니다. 근로 계약서 체결 전과 근로 중 급여가 지급될 때마다 근로자가 알아보기 쉬운 언어로 급여 내역서를 적시에 제공해야 합니다. 징계 조치로써의 급여 삭감은 허용되지 않습니다. 임시, 파견직 및 외주 인력 사용시에는 관련 법규를 준수합니다.

A5. 차별 및 괴롭힘 금지/인도적 대우

직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력합니다.

근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심 유발, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며 그러한 대우를 하겠다는 위협도 있어서는 안 됩니다. 인도적 대우를 보장할 수 있도록 이에 대한 징계 방침과 절차를 명확히 규정하고 근로자에게 공지합니다.

채용과정, 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 고용 활동에 있어서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성(性)적 성향, 출신 민족 또는 국가, 장애여부, 임신여부, 종교, 정치 성향, 노조 가입여부, 군필 여부, 유전학적 정보, 결혼 여부 등에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다. 근로자의 종교 활동을 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다. 또한, 관련 법률에 의거하거나 안전을 위한 목적 외에 근로자나 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검진(예: 임신 테스트, B형 간염 등)을 요구할 수 없습니다.

A6. 결사 및 단체 교섭의 자유

모든 근로자는 자유로운 선택에 의해 노동조합 설립 및 가입의 권리를 보장받습니다.

근로자 및 또는 근로자 대표는 근무조건 및 경영관행에 대해 차별, 보복, 위협 또는 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 합니다. 이러한 원칙에 따라 회사는 관련 법률과 자신의 선택에 따라 근로자가 노동조합을 결성, 가입하고, 단체협약과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다.



B. 안전보건 Health and Safety

B1. 산업 안전보건

근로자가 잠재적 안전 위험 요인(화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 노출되는 것을 방지합니다.

근로자 안전에 있어 잠재적인 보건 및 안전 위험요소(예: 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재/폭발, 차량 및 낙상사고)에 노출될 가능성을 식별하고 평가하여 위험성을 완화해야 합니다. 이를 통해 적절히 관리할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공해야 합니다. 또한, 임산부와 수유부를 위험요소 작업 환경에 배치하지 않고, 이들의 건강과 안전을 위협하는 요인을 제거하거나 줄이고, 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다.

B2. 비상사태 대응 방안

잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악, 평가합니다.

잠재적인 비상상황과 사태를 파악 및 평가하여 비상사태 대응계획 및 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화해야 합니다. 이러한 비상사태 대응계획과 절차에는 비상상황 보고, 근로자에 대한 통지, 대피절차, 근로자 교육 및 훈련이 해당됩니다. 비상훈련은 매년 또는 관련 법률에 의거하여 둘 중 더 엄격한 방식으로 실시합니다. 비상계획은 인명, 환경, 재산피해를 최소화하는 데 초점이 맞춰져야 하며 적절한 화재감지 및 진압장비, 장애물이 없는 적절한 비상 탈출구, 비상대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다.

B3. 산업재해 및 질병예방

근로자의 산업재해, 질병에 대한 시스템을 갖추어야 합니다.

산업재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고절차 및 시스템을 확립해야 합니다. 여기에는 근로자의 보고 장려, 상해질병 사례 분류 및 기록, 필요한 의료적 처치 제공, 사례조사 및 원인제거를 위한 시정조치 시행, 업무복귀 활성화 규정이 포함됩니다. 근로자가 임박한 피해로부터 스스로를 보호하고 보복에 대한 두려움 없이 상황이 완화될 때까지 복귀하지 않도록 허용해야 합니다.

B4. 산업 위생

근로자가 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 노출되는 것을 체계에 따라 관리합니다.

화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 근로자의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 이를 통해 위험요소를 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 무료로 제

공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 근로자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공해야 하며, 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 유지되어야 합니다. 또한, 작업 시 유해인자 노출에 대한 정기적인 모니터링을 실시하여야 하며 여기에는 관련된 교육을 포함합니다.

B5. 신체부담 업무

육체적으로 힘든 작업 작업의 위험에 근로자의 노출이 효과적으로 통제됩니다.

수작업, 중량물 취급, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립작업 등과 같은 근로자에게 과중한 육체적 부담을 주는 작업을 파악, 평가 및 통제해야 합니다.

B6. 기계설비의 안전유지

적절하고 효과적인 기계 보호 프로그램이 구축되고, 근로자들이 기계설비를 안전하게 작동합니다.

생산 및 기타 기계설비에 대한 안전성 위험요소를 평가해야 합니다. 근로자에게 상해 위험이 있는 경우 물리적 보호장치, 안전장치, 방호벽 등을 제공하고 해당 장치를 적절히 관리해야 합니다.

B7. 기숙사 및 위생시설 제공

근로자에게 제공되는 식품 및 주거 관련된 공간은 안전하고 깨끗해야 합니다.

근로자에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관시설, 식사 장소를 제공해야 합니다. 근로자 기숙사는 청결하고 안전해야 하며 적절한 비상구, 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기시설, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 개별 보관시설, 출입통제 장치가 설치된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

B8. 안전보건 커뮤니케이션

근로자를 대상으로 안전보건 관련 정보를 공유하고 적절한 교육을 실시합니다.

기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등 작업 시 위험요소에 대해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 안전보건 교육을 제공해야 합니다. 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 업무를 시작하기 전, 업무 중 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다. 또한, 근로자들이 건강 및 안전에 대한 우려사항 및 의견을 자유로이 제기할 수 있도록 장려합니다.



C. 환경 Environment

C1. 환경 인허가 및 보고

기업 운영상 필요한 모든 환경 인허가를 최신으로 유지합니다.

필요한 모든 환경관련 인허가, 승인 및 등록을 취득하고 유지하며 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고관련 요구사항을 준수해야 합니다.

C2. 오염방지 및 자원보존

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 최소화 또는 제거되어야 합니다.

생산, 유지보수 및 공정의 변경 또는 기타의 방법을 통해 배출가스, 오염물질 방출, 폐기물 배출량을 원천적으로 줄이거나 제거하기 위해 노력해야 합니다. 물, 화석연료, 광물, 목재 등의 천연 자원은 아껴서 사용하고 관련하여 생산, 유지보수, 시설관리, 대체제 사용, 재사용, 보존, 재활용 또는 기타 활용 가능한 수단을 적용합니다.

C3. 유해물질 관리

유해 폐기물은 허가 받은 업체를 통해 처리됩니다.

사람이나 환경에 위험을 초래하는 화학물질, 폐기물 및 기타 유해물질을 식별하고 해당물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기를 위해 라벨링(Labeling)하여 관리해야 합니다. 또한, 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

C4. 고품 폐기물

고형 폐기물 발생저감을 목표로 체계적으로 관리합니다.

유해하지 않은 고품 폐기물을 식별, 관리하며 폐기물 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 체계적으로 관리합니다. 또한, 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

C5. 대기 오염물질 배출

대기오염 관련 물질 배출을 상시 모니터링하고 적법하게 배출합니다.

휘발성 유기 화합물질, 연무제(에어로졸), 부식제, 분진(미세먼지), 오존 파괴물질 및 공정에서 발생된 연소 부산물의 특성을 파악하고 정기적으로 점검하며 관련 규제에 따라 처리합니다. 오존 파괴물질은 몬트리올 의정서와 적용 가능한 법률에 따라 관리되어야 합니다. 또한, 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 점검합니다.

C6. 제품 내 물질규제 준수

제품, 부품 및 원재료의 유해물질을 제거하고 개선할 수 있도록 관리하며 환경품질 관리 시스템을 구축합니다.

물질에 대한 재활용 및 폐기 시 물질에 대한 정보를 표시하는 것을 포함하여 제품 및 제조과정에서 특정 물질 이용금지 및 제한 관련 법률과 고객의 요구 사항을 준수해야 합니다.

C7. 수자원 관리

우수오염을 체계적으로 예방합니다.

불법 배출과 화학물질 누출로 인한 오염물질의 우수 관거(雨水管渠) 유입을 방지해야 합니다. 수원, 물 사용 및 방출을 기록, 특성 파악, 모니터링, 물 보존 방법 모색, 오염을 통제하는 수자원 관리 프로그램을 이행합니다. 모든 폐수는 방출 또는 폐기하기 전에 관련 규정에 따라 특성 파악, 모니터링, 관리 및 처리해야 합니다. 폐수처리 및 억제 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링하여 최적의 성능을 유지하고 관련 규제를 준수합니다.

C8. 에너지 소비와 온실가스 배출

전사 단위의 에너지 소비량과 온실가스 배출량 측정 및 관리체계를 구축합니다.

전사 차원의 온실가스 감축 목표를 수립해야 합니다. 에너지 소비와 Scope 1,2 및 3에 해당하는 온실가스 배출원 파악, 배출원 별 연료 사용량을 추적하여 매년 인벤토리를 구축 및 갱신합니다. 또한, 주요 고객사 요청 시 제공 가능한 범위 내에서 에너지 소비 및 온실가스 배출량 정보를 제공합니다. 에너지 효율을 개선하고 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 효과적인 방법을 모색해야 합니다.



D. 윤리경영 Ethics

D1. 사업 청렴성

모든 사업활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따릅니다.

모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득, 이해상충 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방합니다. 또한, 반부패 법규 준수를 위한 모니터링 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

D2. 부당이익 금지

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 제공하거나 수령해서는 안 됩니다.

뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 사업권을 획득 또는 보유하거나 특정인에게 사업권을 부여하거나 부당이익을 얻려는 목적으로 직접 또는 간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것을 포함합니다. 또한, 부패 방지 법률을 준수하기 위한 모니터링, 기록관리 및 집행절차를 실행합니다.

D3. 정보공개

공개 대상 정보의 위조나 허위표기는 용인될 수 없습니다.

모든 업무관련 거래를 투명하게 실행하고 정확히 기록합니다. 관련 법률과 업계 관행에 따라 노동, 안전보건, 환경관리 실태, 경영활동, 지배구조, 재무현황 및 성과에 관한 정보를 정확히 기록하고 관련 법규 및 일반적인 업계 기준에 따라 공개해야 합니다. 공급망 내 관련 분야의 실태 및 관행에 대한 기록의 위조나 허위표기는 용인될 수 없습니다.

D4. 지식재산권

지식재산권을 존중합니다.

지식재산권을 존중하고 기술 및 노하우의 이전 시 해당 권리를 존중하는 방식으로 진행합니다. 또한, 고객사 및 협력사의 정보를 안전하게 보호합니다.

D5. 공정거래, 광고 및 경쟁

공정거래, 광고 및 경쟁에 대한 기준을 준수해야 합니다.

공정거래, 광고 및 경쟁 관련 법을 준수해야 하고, 고객사의 정보를 보호하기 위한 조치를 마련해야 합니다.

D6. 신원보호 및 보복금지

제보자를 보호할 수 있는 프로그램을 운영해야 합니다.

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 내부 고발자의 신원보호 프로그램(제보내용 기밀 및 익명성 보장)을 운영해야 합니다. 또한, 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 근로자에게 관련 절차를 공지하고 유지해야 합니다.

D7. 책임 있는 광물조달

책임 있는 공급망의 일원으로서 국제 사회에서 인권침해와 환경파괴로 심각한 우려가 예상되어 사용을 제한하는 특정 원산지의 광물(탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금, 코발트 등)은 어떠한 경우라도 사용해서는 안 됩니다.

분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 OECD지침이나 이와 동등한 것에 부합하는 방식으로 조달되도록 보장하기 위해 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금 및 코발트의 출처와 관리망에 대한 정책을 채택하고 실사를 해야 합니다. 또한, 관련 물질의 원산지, 거래처 등을 포함한 모든 공급망에 대해 물질 사용여부를 추적해야 하며 이를 통해 생산 공정에서 사용 물질의 원산지를 증명하기 위해 노력해야 합니다.

D8. 개인정보 보호

업무상 관련된 모든 정보주체의 개인정보를 보호하기 위해 노력합니다.

고객사, 협력사, 소비자 및 임직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 정보주체의 개인정보를 보호해야 합니다. 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유시에는 개인정보 보호법 등 관련 법령을 준수해야 합니다.



E. 경영 시스템 Management System

E1. 준수의지 표명

경영진은 기업의 사회적, 환경적 책임에 대한 선언문에 서명합니다.

기업의 노동인권, 안전보건, 환경 및 윤리경영에 대한 실사 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 정책 선언문을 작성하고 경영진의 승인을 받아야 합니다. 정책 선언문은 접근 가능한 채널을 통해 공개하고 사업장에 게시합니다.

E2. 경영진의 의무와 책임

대표이사는 정기적으로 경영 시스템 현황을 검토합니다.

경영 시스템 및 관련 프로그램 이행에 책임을 갖는 회사의 고위 경영진 및 대표를 명시해야 합니다. 고위 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검합니다.

E3. 법률 및 고객 요구사항

법률준수 및 고객의 요구사항에 대응하기 위한 프로세스를 구축해야 합니다.

본 규범을 포함하여 관련 법률 및 고객의 요구사항을 파악하고 모니터링하여 경영 절차 내 반영을 위한 프로세스를 구축합니다.

E4. 영향평가 및 관리

각 영역별로 파악된 위험의 중요도를 정하고 파악된 위험을 통제하여 정기적으로 확인합니다.

기업의 운영과 관련된 심각한 인권·윤리영향평가(위험성 식별, 중대성 평가 및 이해관계자 소통 포함), 안전보건·환경 관련 관련 리스크를 확인하는 절차를 갖춰야 합니다. 각 리스크의 우선순위를 정하여 파악된 리스크를 통제하고 본 규범 준수를 보장하기 위한 적절한 절차적/물리적 통제를 실시합니다. 여기서 환경과 안전보건 위험평가 대상은 생산과 관련된 구역을 비롯하여 위생시설(화장실), 구내식당(주방) 및 기숙사도 포함됩니다.

E5. 개선목표 수립

각 영역의 이행 성과를 개선하기 위한 프로세스를 주기적으로 평가합니다.

사회적, 환경적 및 안전보건 성과를 개선하기 위한 목표, 대상, 실행계획을 문서화하고 진척도를 주기적으로 평가합니다.

E6. 교육

본 규범 및 법률준수를 위한 임직원 교육 프로그램을 구축합니다.

본 규범을 준수하기 위한 정책, 절차, 개선목표를 실행하고 관련 법률을 준수하기 위해 관리자와 임직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 운영합니다.

E7. 커뮤니케이션

본 규범 관련 정책과 성과에 대한 정보를 전달하는 프로세스를 구축합니다.

본 규범과 관련된 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 대한 확실하고 정확한 정보를 임직원, 협력사 및 고객에게 전달하는 절차를 수립합니다.

E8. 근로자/이해관계자 참여

본 규범에 대한 의견을 취합하여 지속적인 개선을 촉진합니다.

본 규범과 관련된 이해관계자와의 지속적인 양방향 커뮤니케이션 프로세스를 수립합니다. 이 프로세스는 본 규범에 대한 피드백을 얻고 지속적인 개선을 추구하는 것을 목표로 합니다. 또한, 근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 합니다.

E9. 감사 및 평가

본 규범 및 고객사 요구사항 준수 여부를 주기적으로 평가합니다.

본 규범 및 관련 법률, 사회적 및 환경적 책임과 관련된 계약상 고객사 요구사항 준수를 보장하기 위해 자체 평가를 정기적으로 실시해야 합니다.

E10. 시정조치 절차

평가에 의해 확인된 미비점을 시정하기 위한 프로세스를 구축합니다.

대내외 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 미비점을 적시에 시정조치 하는 절차를 갖춰야 합니다.

E11. 문서화 및 기록

문서화와 기록 유지는 관련 법률을 준수합니다.

기업 운영 상 보관되는 문서 및 기록의 작성, 유지는 외부 공시와 관련된 규제를 준수하고, 회사 및 개인정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 관리 요건의 적합성에 부합해야 합니다. 또한, 본 규범을 문서화하고 고객사 요구 시 제공합니다.

E12. 공급망 참여 및 책임이행

협력사에게 본 규범 준수를 요구하고 준수여부 점검절차를 수립합니다.

회사는 회사와 거래하는 모든 협력사가 본 규범에서 지향하는 책임 있는 기업 활동에 동참할 수 있도록 정책을 수립하고 협력사의 책임 이행을 점검하는 활동(실사 및 개선이행 관리)을 수행합니다. 이를 충실히 이행하지 않는 협력사와의 거래 중단도 고려할 수 있습니다.