

ESTec 협력사 행동규범

에스텍 및 에스텍 자회사(이하 「ESTec」이라고 한다)의 협력사 여러분,

당사의 고객들은 지속가능한 공급망 구축을 위해 협력사 행동규범을 만들어 협력사에게 법규 준수와 함께 기업의 사회적 책임 이행에 참여하도록 요구하고 있고, 하위 협력사들에게도 참여 권장을 요구하고 있습니다.

그에 따라, 당사에서는 당사 고객들의 협력사 행동규범 이행에 참여하고 있으며 당사 협력사에 대하여도 'ESTec 협력사 행동규범'을 제정하여 법규 준수와 함께 기업의 사회적 책임 이행에 참여할 것을 권장합니다.

본 규범은 전자업계 Global CSR 표준으로 인정되고 있는 'Responsible Business Alliance(RBA)'의 행동규범을 바탕으로 해서, 자동차업계 Global CSR 표준으로 인정되고 있는 'Drive Sustainability'의 'Global Automotive Sustainability Practical Guidance', 당사 고객들의 협력사 행동규범 등을 참조하여 제정되었습니다.

본 규범은 ESTec의 전체 협력사에게 기업경영 활동에 적용 되는 법률 및 규정을 철저히 준수함과 동시에, '노동', '환경', '안전보건', '윤리', '경영시스템' 영역에서 기업의 사회적 책임을 이행하도록 요구하고 있습니다.

본 규범에서 권장하고 있는 행위가 해당 국가의 법과 모순되는 경우에는 해당 국가의 법을 우선하여 적용하여야 합니다.

ESTec 또는 ESTec이 임명한 제3자 감사인("감사인")은 협력사가 본 규범을 이행하는지 평가하기 위해 서면 또는 실사 심사를 할 수 있습니다.

본 규범을 이행하지 않는 중대한 위반 사항이 발견되고, ESTec이 정한 기간 내에 시정되지 않는 경우 ESTec은 협력사와의 계약을 일시 중지하거나 해지할 수 있습니다.

ESTec은 협력사가 본 규범을 이행하여 사회로부터 존경받고 동반 성장하는 기업이 되기를 기대합니다.

A. 노동

협력사는 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존엄성과 존중감을 가지고 근로자를 대우하기 위해 노력합니다. 이는 임시 근로자, 이주 근로자, 학생 근로자, 계약 근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다.

노동 기준은 다음과 같습니다.

1) 자발적 취업

강제, 담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 이용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다.

근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다.

고용 절차의 일부로, 근로조건을 포함한 고용계약서를 모든 근로자에게 근로자의 모국어로 작성하여 서면으로 반드시 제공해야 합니다.

외국인 이주 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 서면 고용계약서를 반드시 받아야 하며, 이 계약서에는 근로 약관 및 조건이 포함되어야 합니다. 또한, 채용 국가에서 근로자의 입국 시 근로 계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경하고 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다.

모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에 불이익 없이 언제든지 일을 그만두거나 퇴직할 수 있는 자유가 있습니다.

고용주와 인력 알선업체 및 하위 알선업체는 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분 및 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 고용주는 그러한 보관이 법적 의무사항인 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당하지 말아야 합니다.

고용주의 인력 알선업체 또는 하청업체의 모집 수수료 또는 고용 관련 기타 수수료를 근로자에게 지불하라고 요구해서는 안 됩니다. 그러한 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 되돌려 주어야 합니다.

2) 연소 근로자

아동 노동은 제조의 모든 단계에서 배제되어야 합니다. “아동”은 15세 또는 의무 교육 완료 연령 또는 해당 국가의 최소 취업 연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 연령의 모든 사람을 가리킵니다.

협력사는 근로자의 연령을 확인하기 위한 적절한 메커니즘을 구현해야 합니다.

모든 법규에 준수하는 타당한 직장 내 학습 프로그램 이용을 지원합니다.

18세 미만의 근로자(연소 근로자)는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 건강이나 안전을 위협하는 업무를 수행해서는 안 됩니다.

협력사는 해당 법규에 따라 학생 기록의 적절한 관리 및 교육 관련 파트너에 대한 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자에 대한 적절한 관리를 보장해야 합니다.

협력사는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 훈련을 제공해야 합니다.

현지법이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 신입 사원과 최소한 동일한 수준이어야 합니다.

아동 노동이 확인되는 경우, 협력사는 다음의 사항들을 조치해야 합니다.

- (1) 협력사는 그 고용으로 인하여 당사자가 의무교육을 중지하지 않도록 조치해야 합니다.
- (2) 협력사는 즉시 해고보다는 아동 노동의 원인이 빈곤 등의 경제적 어려움인지 확인하고 노숙, 기아 등을 겪지 않도록 아동의 가족에게 일거리 제공 등의 대안을 검토해야 합니다.

3) 근로 시간

기업 관행에 관한 연구에 따르면, 근로자의 피로는 생산성 저하, 이직률 증가, 부상 및 질병 증가와 분명히 관련되어 있습니다.

근로 시간은 현지법에 규정된 최대 근로 시간을 초과해서는 안 됩니다. 또한, 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 주당 60시간을 초과해서는 안 되지만, 응급 또는 비상 상황의 경우는 예외입니다.

모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다.

근로자들에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.

4) 임금과 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비롯해 모든 급여 관련 법률을 준수해야 합니다.

임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공해야 하며, 사업을 영위하는 국가별 법령 및 제도에서 규정하는 의무교육을 실시해야 합니다.

현지법에 따라, 근로자의 초과근무수당은 정규 시급보다 높아야 합니다.

징계 조치로 급여 삭감은 허용되지 않습니다.

급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다

임시직, 파견직 및 외부 용역은 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

5) 인도적 대우

근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며 그러한 대우에 대한 위협도 일체 없어야 합니다. 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자들에게 알려야 합니다.

6) 차별 금지/괴롭힘 금지

협력사는 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다.

기업은 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용 및 고용 활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애 유무, 임신 여부, 종교, 정치적 소속, 노조 가입 여부, 은퇴군인 연금자격, 유전정보 기밀 또는 혼인 여부에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다.

근로자들의 종교 활동을 위한 합리적인 편의 시설이 제공되어야 합니다.

또한, 근로자나 예비 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 임신 또는 순결 검사를 비롯한 의료 검진 및 신체검사를 실시해서는 안 됩니다.

이는 ILO 고용 및 직업상 차별에 관한 협약(No.111)을 고려하여 작성되었습니다.

7) 결사의 자유

현지 법에 따라, 협력사는 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 근무조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 의사소통하고, 생각 및 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

8) 사생활 보호

임직원의 사생활을 존중하고 근로시간 외 불필요한 업무지시를 자제해야 합니다.

B. 안전 보건

협력사는 안전하고 건강한 근무 환경이 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화하는 것뿐만 아니라, 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 직원 근속 및 사기를 증진할 수 있는 요소라는 것을 인식합니다.

또한, 협력사는 지속적인 근로자 투입과 교육이 작업장 내 안전 및 보건 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것을 인식합니다.

본 규범의 작성에는 ISO 45001 및 ILO 산업안전보건 가이드라인(ILO Guidelines on Occupational Safety and Health) 등 공인 경영기준이 참고자료로 활용되었으며 이로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다.

안전 보건 기준은 다음과 같습니다.

1) 산업 안전

안전 및 보건 위험요소(예: 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 낙상 등)에 잠재적으로 노출될 수 있는 근로자들은 적절한 설계를 통한 통제, 엔지니어링 및 행정적 통제 구현, 예방 정비와 안전 작업 절차(잠금/차단 장치), 지속적인 산업 안전 및 보건 교육을 통해 위해 요소 제거 및 프로세스 또는 물질 교체를 포함하는 통제 체계를 파악, 평가, 완화되어야 합니다.

이를 통해 위험요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구 및 이들 위험요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다.

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

2) 비상사태 대응 방안

잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화합니다. 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상 상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련이 있습니다.

비상 훈련은 최소한 매년 또는 현지 법에서 요구하는 대로, 들중 더 엄격한 방식으로 실시해야 합니다.

또한 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 명확한 출구, 적절한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다. 이러한 비상 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.

3) 산업 재해 및 질병

산업 재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 확립해야 합니다. 여기에는 근로자의 보고 장려, 상해질병 사례 분류 및 기록, 필요 의료처치 제공, 사례 조사 및 원인 제거를 위한 시정 조치 시행, 업무복귀 활성화 규정이 포함되어야 합니다.

4) 산업 위생

통제 체계에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다.

잠재적 위험이 파악된 경우, 협력사는 잠재적 위험을 제거 및/또는 줄일 기회를 찾아야 합니다.

위험요소의 제거 또는 감소가 불가능한 경우, 잠재적 위험요소는 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제를 통해 제어해야 합니다. 이를 통해 위험요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위험요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료가 포함됩니다.

5) 육체노동

육체노동의 위험요소에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 이러한 위험요소에는 수작업 및 무거운 자재를 들거나 반복적으로 물건을 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업이 포함됩니다.

6) 기계설비의 안전 유지

생산 및 기타 기계설비의 안전 위험요소를 평가해야 합니다. 기계 설비로 인해 직원이 상해를 당할 위험이 있을 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 및 방호벽을 제공하고 적절히 정비해야 합니다.

7) 위생, 식품 및 주거

직원들에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관 시설, 식당 시설을 제공해야 합니다.

협력사 또는 인력공급업체가 제공하는 직원 기숙사는 청결과 안전을 유지해야 하며 적절한 비상 출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기 장치, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 안전한 개별 보관시설을 제공하고 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

8) 안전 보건 커뮤니케이션

협력사는 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함한 모든 확인된 작업 현장 위험에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전 보건 정보와 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다.

안전 보건 관련 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다.

업무 시작 전 그리고 업무 중 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다.

근로자들은 일체의 건강 및 안전 우려사항을 보복 없이 제기하도록 장려해야 합니다.

C. 환경

협력사는 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적이라는 점을 인식합니다.

협력사는 제조 공정에서 환경 영향을 파악하고 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공의 안전 보건을 지켜야 합니다.

또한, 협력사는 ESTec이 제품 설계, 생산 등에 필요한 환경 기준을 기타 계약에서 요구한 경우, 이를 준수해야 합니다.

본 규범의 작성에는 ISO 14001(환경 경영시스템 인증 규격) 및 환경경영감사제도(Eco Management and Audit System, EMAS) 등 공인 경영기준이 참고자료로 활용되었으며 이로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다.

환경 기준은 다음과 같습니다.

1) 환경 허가 및 보고

요구되는 모든 환경관련 허가(예: 배출량 모니터링), 승인 및 등록을 취득하고 현행 상태로 유지하며, 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

2) 오염 방지 및 자원 절감

배출가스, 오염 물질 방출, 폐기물 생성을 원천에서 또는 오염 통제 장비 추가, 생산, 유지 및 시설 공정의 변경 또는 기타의 방법을 통해 최소화하거나 제거해야 합니다.

물, 화석연료, 광물, 원시림 등의 천연자원에 관해서는 생산, 유지보수, 설비에 관련된 프로세스의 변경, 대체 자재, 재이용, 보전, 재활용 기타 수단 등을 실천함으로써 그 사용을 억제 해야 합니다.

3) 유해 물질

인간이나 환경에 위험을 초래하는 화학 물질, 폐기물 및 기타 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기를 보장하기 위해 그러한 물질을 파악하여 라벨을 표기하고 관리해야 합니다.

4) 고형 폐기물

협력사는 (유해하지 않은) 고형 폐기물을 파악하고 관리하며 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 체계적인 접근법을 실행합니다.

5) 대기 배출

휘발성 유기 화합물, 연무제, 부식제, 미립분말, 오존층 파괴물질 및 공정에서 생긴 연소 부산물은 배출 전에 규정에 따라 특성을 파악하고 정기적으로 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다.

오존층 파괴물질은 몬트리올 프로토콜 및 해당 규정에 따라 효과적으로 관리되어야

합니다.

협력사는 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

6) 물질 규제

협력사는 재활용 및 폐기 라벨 표기를 비롯해 생산 및 제조에서 특정 물질 이용 금지 및 제한 관련 모든 법규와 고객의 요구 사항을 준수해야 합니다.

7) 물 관리

협력사는 수원과 물 사용 및 방출을 기록, 특성 파악, 감시하고, 물 보존 방법을 모색하고, 오염 경로를 통제하는 물 관리 프로그램을 실행해야 합니다.

모든 폐수를 방출 또는 폐기하기 전에 규정에 따라 특성을 파악하고 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다.

협력사는 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 규칙적으로 감시해 최적의 성능을 유지하고 규제 준수를 보장해야 합니다.

8) 에너지 소비와 온실가스 배출

협력사는 전사적인 온실 가스 감축 목표를 수립해야 합니다.

에너지 소비 및 모든 관련 범위 1 및 2 온실가스 배출은 온실가스 감소 목표에 대해 추적, 문서화 및 공개적으로 보고되어야 합니다.

협력사는 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

D. 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공하기 위해, 협력사는 다음 기준을 포함한 최고 수준의 윤리 기준을 따라야 합니다.

1) 사업 청렴성

모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다. 협력사는 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 써야 합니다.

2) 부당 이익 금지

뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다.

여기에는 사업권을 획득 또는 보유하거나 *특정인에게 사업권을 부여하거나 부당 이익을 얻으려는 목적으로 직접 또는 간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것이 포함됩니다.

반부패 법령을 준수하기 위해 감시, 기록 관리 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

* 특정인 : 임원(집행임원 포함)의 2촌 이내의 친족, 즉 배우자, 부모, 형제, 자매, 조부모, 자녀, 손 및 배우자의 부모, 형제, 자매, 조부모 및 형제, 자매, 자녀, 손자의 배우자를 칭함.

3) 정보 공개

모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 이를 협력사의 사업 장부와 기록에 정확히 반영해야 합니다.

협력사의 노동, 보건과 안전, 환경관리 실태, 사업 활동, 구조, 재무 현황 및 성과에 관한 정보를 관련 규정 및 지배적인 업계 기준에 따라 공개해야 합니다.

공급망 내 관련 분야의 실태 및 관행에 대한 기록의 위조나 허위 진술은 용납되지 않습니다.

4) 지적재산

지적 재산권은 존중되어야 하며 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 합니다. 또한, 고객 및 하위 협력사의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.

5) 공정 거래, 광고 및 경쟁

전 세계 어디서 활동하든지 해당 국가의 독점 규제, 공정거래, 부정경쟁 방지, 하도급

관계법령을 준수해야 합니다.

- (1) 동업자 사이나 업계 단체에서 가격, 수량, 생산 설비에 대한 협의 · 상호 결정을 하는 등의 입찰담합을 하는 부당한 행위를 하지 않습니다.
- (2) 우월한 지위를 이용한 부당하거나, 불법한 행위를 하지 않습니다.
- (3) 부정한 수단에 의해 취득되었거나 또는 그러한 우려가 있는 타사의 영업 비밀은 취득 · 사용하지 않습니다.

6) 신원 보호 및 보복 금지

법으로 금지되지 않는 한, 내부고발을 한 하위 협력사 및 근로자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램을 유지해야 합니다.

협력사는 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차를 알리고 유지해야 합니다.

7) 책임 있는 광물 조달

협력사는 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침 또는 동등하고 인정된 실사 프레임 워크에 부합하는 방식으로 조달됨을 합리적으로 보장하기 위해 자사가 제조하는 제품의 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금 및 코발트의 출처 및 관리망에 대한 정책을 채택하고 실사를 실시해야 합니다. 그리고, ESTec의 요청 시 관련 증빙자료를 제공하는 의무를 이행해야 합니다.

8) 개인정보 보호

협력사는 하위 협력사, 고객사, 소비자 및 직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 사생활 보호 수준에서 이를 보호하기 위해 노력해야 합니다.

협력사는 개인 정보 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 사생활 보호 및 정보 보안 법규 요건을 준수해야 합니다.

9) 위조부품 방지

협력사는 승인되지 않은 원재료 및 부품 등을 생산, 사용해서는 안되며 모조된 원재료 및 부품 등을 사용, 판매해서는 안됩니다.

협력사는 작업장 내에서 모조된 원재료 및 부품 등이 사용 또는 생산되는지 주기적으로 확인해야 하며 이를 확인한 경우 고객 등에 즉각 통보해야 합니다.

10) 수출제한 및 경제제재

협력사는 수출제한과 관련한 국가별 법률 및 국제적 규약을 준수해야 합니다.

협력사는 수출제한, 경제제재에 해당하는 국가 지역 개인과 거래해서는 안됩니다
협력사는 수출제한 경제제재 관련 법률 및 규약을 준수하고 있는지 점검해야 하며,
필요시 ESTec의 현황파악 활동에 협조해야 합니다.

E. 경영 시스템

협력사는 본 규범의 내용과 관련된 경영 시스템을 채택하거나 구축해야 합니다.

(a) 협력사의 운영 및 제품과 관련된 관련 법률 및 규정, 고객 요구 사항에 대한 준수, (b) 본 규범 준수, (c) 본 규범과 관련된 운영 위험의 파악 및 완화를 할 수 있도록 경영 시스템을 설계해야 합니다. 또한 이 경영 시스템을 지속적으로 개선해 나가야 합니다.
경영 시스템에는 다음과 같은 요소가 포함되어야 합니다.

1) 기업의 준수 의지

협력사의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업 사회적 및 환경 책임 정책 성명서를 경영진의 승인을 받아 현지어로 작성하여 해당 사업장 내에 게시해야 합니다.

2) 경영진의 의무와 책임

협력사는 경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 회사의 고위 경영진 및 담당자가 누구인지 명시해야 합니다. 고위 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검해야 합니다.

3) 법률 및 고객 요구사항

본 규범의 요건을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객의 요구 사항을 파악, 모니터링, 이해하는 절차를 갖춰야 합니다.

4) 위험 평가 및 관리

협력사의 사업 운영과 관련하여 준법, 환경, 보건, 안전, 노동 관행 및 윤리 관련 위험성을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다.

각 위험의 상대적 중요도 판단과 파악된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위한 적절한 절차적/물리적 통제를 실시합니다.

5) 개선 목표

협력사의 사회적, 환경적 및 보건과 안전 성과 개선을 위한 목표, 대상, 실행 계획을 밝힌 문서를 작성하고 그러한 목표 달성에 대한 협력사의 성과 진척도를 주기적으로

평가하여 문서화해야 합니다.

6) 교육

협력사의 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련 법률 및 규제 요건을 준수하기 위한 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 제공해야 합니다.

7) 커뮤니케이션

협력사의 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 관한 확실하고 정확한 정보에 대하여 직원, 하위 협력사, 고객에게 소통하는 절차를 가지고 있어야 합니다.

8) 근로자 피드백, 참여 및 고충 처리

본 규범에서 다루는 관행 및 조건에 대한 고충, 피드백 또는 위반 사항을 접수하며 지속적인 개선을 촉진하는 상시 절차를 갖춰야 합니다.

근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 합니다.

9) 감사 및 평가

법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용, 사회 및 환경 책임과 관련하여 계약상 고객 요구사항의 준수를 보장하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 합니다.

10) 시정 조치 절차

내/외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정하는 절차를 갖춰야 합니다.

11) 문서화 및 기록

개인 정보 보호를 위한 적절한 기밀성과 함께, 규제 및 회사 요구 사항 준수를 보장하기 위한 문서 및 기록을 생성하고 유지해야 합니다.

12) 하위 협력사에 대한 책임

본 규범의 요구 사항을 하위 협력사에 전달하고 하위 협력사가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.

13) 지역주민 및 취약계층 인권 보호

협력사의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호하기 위해 노력해야 합니다. 또한, 아동 · 이주 근로자 · 장애인 · 여성 등 취약계층을 차별하지 않고 인권을 보호해야 합니다.

2022년 3월 25일 제정

2024년 4월 4일 개정

2024년 11월 28일 개정