주식회사 쌍용씨앤비
협력사 행동규범(안)

주식회사 쌍용씨앤비

㈜쌍용씨앤비(이하 ‘회사’라 함)의 협력회사들(이하 ‘협력사’라 함)은 책임감 있는 비지니스 연합(The Responsible Business Alliance, RBA)에서 제시하는, 근로자에 대한 존중과 존엄성을 보장하고, 안전한 작업환경을 구축하며, 환경친화적이고 윤리적인 기업 운영을 하도록 제정된 기준을 바탕으로, 회사가 제안하는 행동규범을 준수하여야 합니다.

회사는 회사가 직접 또는 회사가 지정한 외부기관을 통하여 협력사가 본 규범을 준수하고 있는지 평가하기 위하여 협력사를 방문하여 관련된 조사를 수행할 수 있습니다. 만일 협력사에서 방문 또는 조사를 거부하거나, 행동규범에 중대한 위반사항이 발생하였음에도 이를 요청 기한 내 개선하지 않을 경우에는, 회사와의 거래가 중단되거나 계약이 해지될 수 있습니다.

협력사가 준수하여야 할 행동규범 내용은 아래와 같습니다.

A, 노동인권

협력사는 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존업성과 존중감을 가지고 근로자를 대우하기 위하여 노력하여야 합니다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 학생근로자, 계약근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다.

1. 자발적 취업

- ✓ 강제, 담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 이용해서는 안됩니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다.
- ✓ 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다.
- ✓ 고용 과정에서 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 근로자의 모국어로 작성된 서면 근로 계약서를 반드시 근로자에게 제공해야 하며, 이 계약서에는 근로약관 및 조건이 포함되고, 근로계약조건, 법적권리 등에 대해 교육이 진행되어야 합니다. 또한 채용 국가에서 근로자의 입국 시 근로계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경하고 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다.
- ✓ 모든 노동은 자발적으로 이루어져야 하며 근로자는 언제든지 자유로이 업무를 그만두거나 고용을 종료할 수 있어야 합니다.

- ✓ 고용주와 인력알선업체는 법률상 보관의 의무가 없는 한, 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 근로자의 신분 또는 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉, 압수하거나 근로자가 그러한 문서에 접근하는 것을 막을 수 없습니다.
- ✓ 고용주나 알선업체의 모집 수수료 또는 고용 관련 기타 수수료를 근로자에게 지불하라고 요구해서는 안 됩니다. 그러한 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 되돌려주어야 합니다.

2. 미성년자

- ✓ "아동"은 15세 또는 의무교육 완료 연령 또는 해당 국가의 최소 취업 연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 연령의 모든 사람을 지칭하는 것으로, 아동은 모든 제조 노동에서 배제되어야 합니다.
- ✓ 18세 미만의 연소 근로자는 야간 근무, 초과 근무를 비소해 건강이나 안전을 위협하는 업무를 수행해서는 안됩니다.
- ✓ 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. 또한 협력사는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공하여야 합니다.
- ✓ 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 신입사원과 최소한 동일한 수준이어야 합니다.

3. 근로시간, 급여 및 혜택

- ✓ 기업 관행에 관한 연구에 따르면 근로자의 피로는 생산성 저하, 이직률 증가, 부상 및 질병 증가와 뚜렷한 관련성이 있습니다. 근로 시간은 관련 법령에 규정된 최대 근로 시간을 초과해서는 안됩니다. 또한, 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 주당 60 시간을 초과해서는 안되지만, 응급 또는 비상 상황의 경우는 예외입니다. 근로자들에게 7 일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.
- ✓ 근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비롯해 모든 급여 관련 법률을 준수해야 합니다. 관련 법법에 따라, 근로자의 초과근무수당은 정규 시급 보다 높아야 합니다. 징계 조치로 급여 삭감은 허용되지 않습니다. 급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어 졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다
- ✓ 임시직, 파견직 및 외부 용역은 관련 법령이 허용하는 한도 내에서 이루어 져야

합니다.

4. 인도적 대우, 차별금지, 결사의 자유

- ✓ 근로자에 대한 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 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.
- ✓ 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 취향, 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 차별해서는 안 됩니다. 근로자들의 종교 활동을 위한 합리적인 편의 시설이 제공되어야 합니다. 또한, 근로자나 예비 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 의료 검진 및 신체검사를 실시해서는 안 됩니다.
- ✓ 관련 법령에 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.

B, 안전보건

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 보건 및 안전 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것을 인식합니다.

1. 산업안전

- ✓ 안전 위해요소(예: 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 낙상)에 잠재적으로 노출 될 수 있는 근로자들은 적절한 설계, 및 행정적 통제, 예방 정비, 안전 작업 절차(잠금/차단 장치), 지속적인 안전 교육을 통해 파악, 평가, 통제되어야 합니다. 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘

관리된 적절한 개인 보호구 및 이들 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다.

- ✓ 합리적인 조치를 통해 임산부/수유부를 고위해요소 작업 환경에 배치하지 않고, 업무 관련 요인을 비롯해 작업장 내 임산부와 수유부의 건강과 안전을 위협하는 요인을 제거하거나 줄이고, 수유부를 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다.

2. 비상사태, 산업재해 및 질병, 위생

- ✓ 잠재적 비상사태 및 사고 발생 가능성을 파악 및 평가하고 긴급 보고, 직원 통지 및 소개 계획 수립, 직원 교육, 적절한 화재 탐지 및 진화 장비 설치, 명확한 출구 표시 및 장애물 제거, 적절한 탈출 시설 설치 및 복구 계획 수립 등 비상 계획 및 대응 방안을 실행하여 피해를 최소화해야 합니다. 이러한 비상 계획 및 대응 방안은 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.
- ✓ 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.
- ✓ 통제 위계 시스템에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 잠재적 위해요소는 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제를 통해 제거 또는 제어해야 합니다. 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료가 포함됩니다.

3. 육체노동, 기계설비, 보건

- ✓ 육체 노동의 위해요소에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제 해야 합니다. 이러한 위해요소에는 수작업 및 무거운 자재를 들거나 반복적으로 물건을 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업이 포함됩니다.
- ✓ 관련 법령에 따라 생산 및 기타 기계설비의 안전 위해요소를 평가해야 합니다. 기계 설비로 인해 직원이 상해를 당할 위험이 있을 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 및 방호벽을 제공하고 적절히 정비해야 합니다.
- ✓ 직원들에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관 시설, 식당 시설

을 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 보관 시설을 제공하고 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

- ✓ 협력사는 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위해요소 등 근로자가 노출되는 것으로 확인된 작업장 위해요소에 대해 근로자에게 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 적절한 작업장 보건 안전 정보와 교육을 제공해야 합니다. 보건 안전 관련 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 쉽게 접할 수 있도록 하여야 합니다. 업무 시작 전 그리고 업무 중 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다. 근로자가 안전에 대한 우려를 제기할 수 있도록 장려해야 합니다.

C, 환경

협력사는 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적이라는 점을 인식합니다. 제조 공정에서 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공의 보건 안전을 지켜야 합니다

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, 화석 연료, 광물, 원시림 임산물 등 천연 자원 사용을 줄이거나 이를 사용하는데 생산, 유지 및 시설 공정, 대체 원료, 재사 용, 보존, 재활용 또는 기타의 방법을 적용해야 합니다.

3. 유해 물질.
   - ✓ 인간이나 환경에 위험을 초래하는 화학 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 배출가스

✓ 공정상 생성되는 휘발성 유기 화합물, 연무제, 부식제, 미세먼지, 오존파괴화학물질 및 연소부산물을 배출하기 전에 규정에 따라 특성을 파악하고 정기적으로 감시하며 통제 및 처리되어야 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

✓ 에너지 소비 및 해당되는 모든 직접 및 간접 배출 온실가스를 설비 및/또는 기업 수준에서 추적하고 문서화해야 합니다. 협력사는 에너지 효율성을 개선하고 비용 효율적으로 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

D, 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공하기 위해, 협력사 및 그 대리인은 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 일체 금지하는 무관용 정책을 유지해야 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 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

3. 정보 공개
   - ✓ 모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 이를 협력사의 사업장부와 기록에 정확이 반영해야 합니다. 협력사의 노동, 보건, 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
   - ✓ 지적재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 합니다. 또한 고객 및 공급업체의 정보를 안전하게 보호해야 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 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 자사 제품 제조에 사용된 탄탈룸, 주석, 텅스텐 및 금이 콩고민주공화국 또는 그 인접 국가에서 심각한 인권 남용을 자행하는 무장 세력에 직접 또는

간접적으로 재원이나 편익을 제공하지 않도록 이를 합리적으로 보장하는 정책을 운영해야 합니다. 협력사는 이러한 광물의 원산지 및 공급망에 대해 실사를 실시하고 고객이 요청할 시 해당 실사 관련 정보를 고객사에 공개해야 합니다.

8. 개인정보 보호

- ✓ 협력사는 공급업체, 고객사, 소비자 및 직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 사행활 보호 수준에서 이를 보호하기 위해 노력해야 합니다. 협력사는 개인 정보 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 사행활 보호 및 정보 보안 법규 요건을 준수해야 합니다.

E, 경영시스템

협력사는 본 규범의 내용과 관련된 경영시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 경영 시스템은 (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 설계해야 합니다. 또한 이 경영시스템을 지속적으로 개선해 나가야 합니다.
경영시스템에는 다음과 같은 요소가 포함되어야 합니다.

1. 기업의 준수 의지

- ✓ 협력사의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 사회 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 대표가 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 관

련 위험성을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다. 각 위험성의 상대적 중요도를 판단하고 파악된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위한 적절한 절차적/물리적 통제수단을 실행해야 합니다.

5. 개선 목표

✓ 협력사의 사회적, 환경적 성과 개선을 위한 목표, 대상, 실행 계획을 밝힌 문서를 작성하고 목표 달성 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 운영해야 합니다.

7. 의사 소통

✓ 협력사의 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 관한 확실하고 정확한 정보를 직원과 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차를 가지고 있어야 합니다.

8. 근로자 피드백, 참여 및 고충 처리

✓ 효과적인 고충 처리 절차를 포함하여 본 규범에서 다루는 관행 및 조건에 대한 직원의 이해도를 평가하고 이에 대한 피드백이나 위반 사항을 접수하며 지속적인 개선을 지향하기 위한 꾸준한 절차를 갖춰야 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

✓ 규제 준수와 사생활 보호를 위한 적절한 기밀 유지 및 회사의 요구 사항을 지키기 위한 문서 및 기록을 작성하고 유지합니다.

12. 공급업체 책임

✓ 본 규범의 요구 사항을 공급업체에 전달하고 공급업체가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.