

엠로 협력회사
행동규범 가이드
(4大 운영 정책)

Version 4

목 차

1. 노동 인권-----	2
2. 안전/환경-----	26
3. 기업 윤리-----	44
4. 경영시스템-----	51

엠로 협력회사 행동규범 및 가이드는
엠로와 직접 거래를 하고 있는
모든 협력회사(이하 "파트너"라 함)와
파트너의 모든 하위 협력회사에 적용됩니다.

1. 노동 인권

1.1 자발적 근로

1) 정 의

모든 근로는 자발적이어야 합니다. 강제 근로자 인신구속계약 (채무변제를 위한 숙박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 죄수 근로자, 인신매매 근로자를 고용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함됩니다.

근로자에게 고용 조건으로, 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증 양도를 요구해서는 안 됩니다.

또한, 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로조건을 문서화하고 전달해야 합니다.

< 용어 설명 >

근로자 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 파트너의 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자

근로계약 근로자가 파트너에 근로를 제공하고 파트너는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약

외국인 근로자 회사가 위치한 국가와 다른 국적을 가진 근로자

인력파견(소개)회사 계약에 따라 금전 보상을 받으면서 파트너를 대신하여 인력채용, 공급, 관리 서비스를 제공하는 회사

파견직 근로자 파트너가 아닌 인력파견회사에 의해 고용되어 협력회사에서 일하는 근로자

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 강제 근로, 인신구속계약(채무변제를 위한 숙박 포함)에 의한 근로, 비자발적 죄수를 활용한 근로, 인신매매 근로를 사용하지 않는 것을 보장하는 정책과 절차를 보유해야 합니다.
- 인력파견회사를 사용할 경우, 적법하고 유효한 허가증을 취득한 회사와 거래를 해야 하고, 인력파견 계약서를 체결해야 합니다.
- 인력파견회사가 본 가이드를 준수하기 위하여 문서화된 정책과 절차를 보유하도록 요구해야 하며, 준수 여부를 지속적으로 평가해야 합니다.
- 모든 근로자와 인력파견회사에 강제근로 금지에 대한 교육을 진행하고 교육 기록을 보유해야 합니다.

② 근로 계약서 작성

- 외국인 근로자를 포함, 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로 계약을 체결해야 합니다.
- 근로계약서에는 하기 내용들이 포함되어야 하고 현지 법규에 위배되는 불법적인 계약조건(예시: 임신 時 자동퇴사)을 명시할 수 없습니다.
 - 회사명칭, 주소, 법정대표자 또는 책임자
 - 근로자 성명, 주소 및 신분증 또는 기타 신분증명서 번호
 - 임금의 구성항목 및 계산방법, 지급방법
(기본급, 초과 근로수당 등 기타 수당, 급여공제항목 등)

- 근로계약기간, 계약 해지/사직 절차 및 약관
- 업무내용, 정규 근로시간 및 휴식시간
- 법정 휴일 또는 휴무
- 복리후생(사회보험, 주거, 식사, 교통, 작업복 등)
- 기타 현지 법규에서 정하는 근로 조건
- 근로 개시 전 또는 현지 법규가 지정한 기간에(중국: 입사 1개월內) 근로자와 직접 서면으로 근로계약을 체결하고 계약서 원본 1부를 근로자에게 교부해야 합니다.
- 근로자가 근로계약서를 수령 하였음을 증빙하는 자료 (예시: 수령 확인서)를 보관해야 합니다.
- 외국인 근로자의 경우, 모국을 떠나기 전 계약조건이 전달되어야 합니다.
- 본 계약 체결 후 나쁜 조건으로 계약변경(예시: 낮은 임금, 다른 생산 시설, 주거/식대 등 비공개 수수료 등)을 할 수 없습니다.
- 파견근로자가 인력파견회사와 적법한 근로계약을 체결했는지 반드시 확인하고, 확인한 계약서 사본을 보관해야 합니다.
- 근로자 명부와 근로계약에 관한 서류를 법정 기간 동안 보관해야 합니다.

③ 신분증 보관금지

- 어떤 경우에도 원본서류(여권, 취업비자/허가, 신분증, 출생증명서, 사회보장/보험 카드/서류, 급여카드/통장 등)의 양도 요구는 불가합니다.

- 필요한 경우 근로자 동의 하에 사본을 관리하고, 보존 기간이 만료된 경우 즉시 폐기합니다.
- 현지 법규 요구사항 또는 외국인 근로자의 자발적 요청에 의해 개인 서류를 보관하는 경우에는 안전하게 보관해야 하고, 위조/손상은 금지되며, 근로자의 요구 시 12시간 내에 반환할 수 있는 절차(예시: 입출기록 관리대장 운영)를 수립하고 시행해야 합니다.
- 어떠한 경우에도 개인 서류에 대한 보관수수료를 부과해서는 안 됩니다.
- 근로자의 개인 서류를 안전하게 보관할 수 있는 장소를 제공해야 합니다.
- 상기 사항을 준수하기 위한 정책과 절차를 수립하고 유지해야 합니다.

④ 이동의 자유 제한금지

- 근로자 안전 또는 현지 법규에서 허용되는 경우를 제외하고, 화장실, 식수, 외부 의료시설, 공장/기숙사 등에 대한 근로자의 이동을 제한할 수 없으며, 특정 시간대에만 화장실/식수를 허용하거나, Toilet Pass와 같이 시스템적인 제한수단을 운영하면 안 됩니다.
- 화재 등의 위험으로부터 근로자가 탈출이 가능하도록 공장, 기숙사의 탈출구는 항상 개방되어 있어야 합니다.
- 근무가 없을 경우 사업장 정문(입·출문)과 기숙사 출입은 자유롭게 허용되어야 합니다.

1.2 미성년 근로자 보호

1) 정 의

아동 근로자 고용은 엄격하게 금지됩니다. "아동"은 15세, 의무 교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람입니다.

아동 근로자가 발견된 경우, 파트너는 즉각적인 대응 조치를 취해야 합니다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용 과정에서 근로자의 연령 검증 절차를 개선해야 합니다. 법정 고용 최저연령이상의 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만 근로자는 안전보건 측면에서 위험한 업무(잔업, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 됩니다.

< 용어 설명 >

미성년 근로자 현지 법규 최저 고용연령 이상 또는 15세 이상의 근로자로 아동이 아닌 18세미만의 근로자

실습생 연령에 상관없이 교육 기관의 프로그램에 등록하고 파트너가 교육 기관과 연계한 프로그램에 의해 고용한 근로자

교육 기관(학교) 직업분야 자격증, 학위 또는 수료증을 취득하기 위해 최소 1학기 이상의 교육프로그램을 제공하는 기관

야간 근무 오후 10시부터 다음날 오전 5시 사이에 수행되는 작업

위험 공정 지하, 수중, 분진, 고소(高所), 고온, 저온 작업과 소음공정, 화학/방사능 물질 취급, 협착이 발생할 수 있는 전동설비 작업 등

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 파트너는 어떠한 경우에도 아동 근로자 채용을 금지하고 근로가능 최저 연령이 명시된 아동근로 금지정책을 문서화하고 보유해야 합니다.
- 아동근로 금지정책을 근로자에게 교육하고, 교육기록을 보관해야 합니다.
- 사업장 입구, 숙소사, 식당, 휴게실 등에 아동근로 금지정책을 상시 게시하여 모든 근로자에게 공유하고, 사업장내 아동 근로자 존재 시 익명으로 신고할 수 있는 수단(Hot-line 등)을 제공해야 합니다.

② 채용 프로세스

- 아동근로자 유입을 원천적으로 차단하기 위해 입사 지원자의 신분을 확인할 수 있는 채용프로세스를 수립하고 실행해야 합니다. 정부가 인정하는 사진이 부착된 신분증에 대한 시각적 검증을 통한 신분 확인을 기본으로 진행하고, 하기의 방법을 교차 사용하여 유효성을 검사해야 합니다.
 - 인터넷 또는 현지 정부기관을 통한 증빙
 - 정부에서 발행한 출생 증명서, 투표 등록증
 - 공증된 교육증명서
 - 외국인 취업 허가증 등 생년월일을 확인 할 수 있는 정부 확인 문서

- 모든 입사 지원자에 대해 1:1 면접을 진행해야 하며, 면접 도중 아동으로 의심되는 경우 신분증 등을 통해 파악한 개인정보를 하기와 같이 질문하여 검증합니다.
 - 신분증 번호를 말해보세요
 - 몇 년도에 태어났습니까?
 - 몇 년도에 학교에 입학했습니까?
 - 무슨 학교에 다녔습니까?
 - 여기 지원하기 전에 어디에서 일했습니까?
- 채용 프로세스와 관련된 아래의 자료를 보관해야 합니다.
 - 입사 지원서, 신분증 사본

③ 아동근로 발견 시 조치

- 아동근로 사례를 발견한 경우, 파트너는 즉시 아동 근로를 중단시키고, 엠로에 통보합니다.
- 파트너의 채용 프로세스를 점검하고 개선해야 합니다.

④ 미성년 근로자 보호

- 아동이 아닌 18세 미만의 근로자를 채용할 수 있으나, 미성년 근로자에 대한 보호조치(잔업 금지 등)가 현실적으로 어려운 상황임을 고려하여 미성년 근로자 채용은 신중히 결정할 것을 권고합니다. 만약 불가피하게 미성년 근로자를 채용하였다면, 반드시 미성년 근로자 보호 프로세스를 준수해야 합니다.
- 미성년 근로자 보호 프로세스는 미성년 근로자의 건강과 안전을

보호하기 위하여 잔업, 야간 근무, 위험공정 근무를 금지하고
현지 법규에 의한 건강검진 실시 등을 요구합니다.

- 미성년 근로자의 근무기록은 별도로 관리하고, 작업복 또는 명찰 등으로 미성년 근로자의 식별이 가능해야 합니다.
- 현지 법규에서 미성년 근로자 고용 시 등록/신고를 요구하는 경우, 요구 사항을 준수해야 합니다.

1.3 근로시간 준수

1) 정 의

주당 근로 시간은 해당 국가가 법으로 규정한 최대 근무 시간을 초과해서는 안 됩니다. 나아가, 비상 또는 특수 상황을 제외하고 주당 근로 시간은 연장 근로 시간을 포함하여 52시간을 넘어서는 안 됩니다. 또한 근로자에게 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 합니다.

< 용어 설명 >

휴일 근무하지 않는 연속된 24시간

비상 또는 특수 상황 천재지변(지진,홍수,화재)이나 국가 비상 사태, 정치적 불안정 등으로 정상적인 생산이 어렵거나 예측 불가의 기계 고장, 전원공급 중단, 원자재 품질/품질 문제 등으로 생산라인 스톱을 초래한 사건/상황. 수요 증가, 계약 내용 변경 등 파트너가 협상을 통해 조정할 수 있거나 예측할 수 있는 상황은 포함되지 않음.

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 과도한 근로시간은 근로자의 건강에 좋지 않은 영향을 미칠 뿐 아니라, 피로도를 증가시켜 안전사고, 품질문제, 생산성 저하 등 근로자와 파트너에 해를 끼칠 수 있습니다. 따라서 근로자의 근로시간과 휴일을 정확하게 기록, 운영 및 관리할 수 있는 정책과 절차를 수립해야 합니다.
- 출퇴근 체크카드 등 근로시간 기록 시스템을 통해 근로시간을 정확하게 기록 및 관리해야 합니다.
- 근로시간 기록 시스템은 주당 최대 허용 근로시간 초과가 예상되는 근로자를 식별할 수 있어야 하고, 근로자와 관리자에게 사전 경고하여 최대 허용 근로시간을 초과하지 않도록 해야 합니다.
- 물량 증가가 예상되는 경우에는 인력충원 등의 사전 대책을 수립하여 근로시간 및 휴일 요구사항을 충족할 수 있도록 해야 합니다.
- 근로시간 기록은 근로자가 확인할 수 있어야 하고, 이상이 있는 경우 이의를 제기하여 수정할 수 있어야 합니다.
- 초과 근로에 대한 근로자의 사전 동의를 구하는 절차를 수립해야 합니다. 모든 초과 근로는 사전에 근로자의 자발적인 동의를 구해야 하며 근로자 의사에 반하는 초과 근로를 강요할 수 없습니다. 초과 근로 거부 의사를 밝힌 경우에는 반드시 수용해야 하며, 초과 근로를 거부하는 근로자에게 벌금, 징계

등의 처벌이나 향후 초과 근로 기회를 박탈하는 등의 불이익이 있어서는 안 됩니다.

- 법정 연차휴가, 병가, 출산휴가, 휴식시간, 식사시간에 대한 정책, 절차를 수립하고, 근로자 교육, 사원수첩, 게시판 등을 통해 근로자에게 알려야 합니다.

② 근로시간

- 현지 법규에 규정된 최대 근로시간을 초과해서는 안 됩니다.
- 비상 사태 또는 특수 상황을 제외하고 주당 근로 시간은 연장 근로시간(당사자간 합의를 기반으로 하여 최대 12시간 한)을 포함하여 52시간을 넘어서는 안 됩니다.
- 근로시간 산정에는 하기 예와 같이, 작업을 위해 근로자가 파트너의 지휘, 감독 아래에 있는 대기시간 등이 포함되며, 급여에 반영되어야 합니다.
 - 생산설비 가동 여부와 상관없이 생산 라인에서 보낸 시간
 - 교육, 생산계획 회의, 일일 회의, 교대 근무 전후의 준비 시간
 - 작업을 수행하기 위해 파트너가 관리하는 장소에서 보낸 시간

③ 7일 중 최소 1일의 휴일 보장

- 비상사태 또는 비정상적 상황을 제외하고, 매 7일 중 최소 1일의 휴일을 제공해야 합니다.
- 휴일을 제공하지 못한 경우 합당한 사유를 증빙해야 합니다.
- 연속 근무일수는 6일을 초과할 수 없습니다.

④ 법정 휴일, 휴식 보장

- 근로자에게 법정 연차휴가를 100% 사용하도록 보장하고, 미사용 분에 대해 현지 법규에 따라 금전적 보상을 해야 합니다.
- 현지 법규에 따라 병가, 출산휴가를 제공해야 합니다.
- 현지 법규에 따라 휴식시간을 보장해야 하며, 현지 법규가 없는 경우 매 2시간 마다 10분 이상의 유급 휴식시간 제공을 권장합니다.
- 현지 법규에 따라 중식 시간을 보장해야 하며, 현지 법규가 없는 경우 1시간 제공을 권장합니다.

1.4 임금 및 복리후생

1) 정 의

근로자에게 지급되는 임금은 최저 임금, 초과 근로수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함하며 현지 법률 및 규정을 모두 준수해야 합니다. 모든 초과 근로는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어져야 하며, 현지 법률 및 규정에 따라 정규 근로시간에

적용되는 시간당 급여보다 높은 초과 근로수당을 지급해야 합니다.
징계 조치의 수단으로 부당한 임금삭감은 허용되지 않습니다.
근로자의 임금 지급 기준 및 항목은 급여 명세서 또는 급여 지급
내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자가 이해할 수
있는 언어로 제공 되어야 합니다.

< 용어 설명 >

최저 임금 정규 근로시간 근로에 대해 시간/주/월 등의 단위로
지급해야 하는 법정 최저 급여. 수당/보너스 등은 포함되지 않음

정규 근로시간 현지 법규에 따른 정상적인 근무시간. 관련 법규가
없는 경우 파트너와 근로자 간 체결된 계약에 따름

(예시: 일 8시간 / 주 40시간)

초과 근로시간 정규 근로시간 외 추가로 근무한 시간.

초과 근로수당 초과 근로시간에 대한 임금으로 정규 근로시간에 대한
급여보다 높은 금액으로 지급되어야 하며, 현지 법규가 있는 경우
관련 법규에 따라 지급되어야 함.

복리후생 정규/초과 근로시간에 대한 임금 외에 근로자에게
추가로 제공되는 혜택. 법정 수당, 유/무급 휴가, 사회보험,
퇴직금, 성과급, 보너스, 교통비, 주택보조금 등이 포함

임금삭감 벌금, 급여 공제 등을 의미하며, 지각, 결근 등으로
근로자가 일하지 않은 시간에 대한 급여 미지급은 포함되지 않음.

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 근로자의 근로시간을 정확하게 기록하고 근로시간에 대한 급여를 정확하게 지급하는 정책과 절차를 수립해야 합니다.
- 임금, 사회보험, 수당, 복리후생 등에 대한 규정과 계산방법, 지급일자, 지급방법 등에 대한 정책, 절차를 수립하고, 교육, 사원수첩, 게시판 등을 통해 근로자에게 공유해야 합니다.
- 임금 계산에 오류가 있는 경우 오류를 정정하여 지급하는 정책과 절차를 수립하고 운영해야 하며, 근로자가 이의를 신청하여 오류를 정정할 수 있는 절차를 제공해야 합니다.
- 인력파견회사가 본 가이드를 준수하도록 문서화된 정책과 절차를 보유하도록 요구해야 하며, 준수 여부를 지속적으로 평가해야 합니다.

② 정확한 급여 지급

- 정규 근로시간 근로에 대해 최저임금 이상의 급여를 지급해야 합니다.
- 초과 근로수당은 현지 법규에 따라 임금총액 또는 통상임금 기준의 시간당 급여에 초과 근로 요율을 반영하여 지급해야 합니다.
- 목표수량 달성 급여방식으로 운영하는 경우에도 달성과 관계없이 정규 근로시간에 대해 최저임금 이상의 급여가 보장되어야 하고, 현지 법규에 따른 초과 근로 수당이 지급되어야 합니다.

- 하기 예와 같이 작업을 위하여 근로자가 파트너의 지휘, 감독 아래에 있는 대기시간 등은 급여에 반영되어야 합니다.
 - 생산설비 가동 여부와 상관없이 생산 라인에서 보낸 시간
 - 교육, 생산계획 회의, 일일 회의, 교대 근무 전후의 준비 시간
 - 작업을 수행하기 위해 파트너가 관리하는 장소에서 보낸 시간
- 월 1회 이상 일정한 날짜를 지정하여 급여를 지급해야 하고, 지급일자를 지연시킬 수 없습니다.
- 퇴직 근로자의 정산 임금 또는 퇴직금은 근로 종료일로부터 30일 이내 지급해야 하며, 현지 법규가 있는 경우 관련 법규에 따라 지급해야 합니다.
- 야간 근로수당, 교대 수당 등 현지 법규에 따른 법정 수당을 정확하게 지급해야 합니다.
- 급여는 근로자의 계좌로 입금하거나, 근로자에게 직접 지급해야 하고 절대로 제 3자에게 대신 지급할 수 없습니다.
- 인력파견회사가 파견직 근로자에게 정확한 임금을 지급하도록 요구하고 준수 여부를 지속적으로 확인해야 합니다.
- 급여 지급 내역은 법정 기간 동안 보관해야 하고, 근로자가 자유롭게 열람할 수 있어야 합니다.

③ 급여명세서 제공

- 정규 근로시간과 초과 근로시간의 양, 근로시간에 대한 시간당 지급요율, 법정 수당, 공제 항목, 복리후생 항목 등의 급여 지급 내역이 기재된 급여명세서를 근로자가 이해할 수 있는 언어로

제공하거나, 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 on-line 시스템으로 급여 정보를 제공해야 합니다.

④ 법정 사회보험 제공

- 현지 법규에 따라 납부기준을 준수하여 사회보험을 납부해야 합니다.
- 사회보험 납부 기준, 근로자 부담금 등을 교육, 사원수첩, 게시판 등을 통해 근로자에게 알려야 합니다.
- 사회보험 납부내역 등 관련 서류를 법정 기간 동안 보관해야 합니다.
- 파견직의 사회보험을 인력파견회사가 정확히 납부하도록 요구하고, 준수 여부를 지속적으로 평가해야 합니다.

⑤ 부당한 벌금, 급여 공제 금지

- 근로자에 대한 부당한 징계 수단으로 벌금, 급여 공제, 복리후생 감축 등의 행위는 금지됩니다.
- 세금, 사회보험 등 현지 법규에 따른 공제와 근로자의 동의 하에 제공되는 서비스(식사, 세탁 등) 비용을 제외하고 어떠한 경우에도 근로자 급여를 공제할 수 없습니다. 상기 근로자에게 제공하는 서비스는 반드시 근로자가 선택하지 않을 권리가 있어야 하고 사전에 동의를 얻어야 합니다.

1.5 인도적 대우

1) 정 의

근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안 됩니다.

파트너는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명 및 교육해야 합니다.

< 용어 설명 >

사업장 파트너 및 업무와 관련된 일이 발생하는 공간.

성희롱 상대방의 의사에 반하여 말이나 행동으로 성적 수치심, 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성관계를 요구하는 행위 등
성적 학대 상대방이 원하지 않는 성적 접촉이나 성행위를 강제로 행하는 것

정신적 강압 말이나 행동으로 상대방에게 위협을 가하는 행위

신체적 강압 신체적 접촉을 통하여 상대방에게 위협을 가하는 행위

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설 등 비인도적 행위를 금지하는 정책을 수립하고 비인도적 행위자에 대한 징계 조치, 방법 등에 관한 정책과 절차를 문서화 하여

근로자 교육, 게시판, 사원 수첩 등을 통해 관리자를 포함한 모든 근로자에게 공유 해야 합니다.

- 모든 근로자가 익명으로 비인도적 행위를 신고할 수 있고, 신고자의 익명을 보장하고 적절한 기간 내에 신고자에게 조치 결과를 피드백 할 수 있는 정책과 절차를 수립하고 근로자에게 알려야 합니다.
- 비인도적 행위에 대한 징계 조치를 기록하고 보관하는 절차를 수립해야 합니다.
- 인력파견회사가 본 가이드를 준수하도록 문서화된 정책과 절차를 보유하도록 요구해야 하며, 준수여부를 지속적으로 평가해야 합니다.

② 비인도적인 행위 금지

- 사업장에서 비인도적 행위가 발생하지 않도록 정책을 지속적으로 근로자에게 교육하고 교육 기록을 보관해야 합니다.
- 파트너의 정책은 비인도적 행위에 대한 자세한 설명과 비인도적 행위로 간주될 수 있는 사례를 포함해야 합니다.
- 비인도적 행위 발생시 근로자가 보복의 걱정 없이 익명으로 신고 할 수 있는 절차를 운영하고 담당자를 지정하여 관리해야 합니다.
- 비인도적 행위 신고가 접수되면 즉시 사실관계를 확인하고 정책에 따라 적절한 조치를 취하고 신고자에게 조치결과를 피드백 해야 합니다.
- 신고자에 대한 보복은 절대로 허용되지 않으며, 보복 방지 절차를 지속적으로 운영하고 절차 보완이 필요한 경우 즉시 개선해야 합니다.

- 비인도적 행위 신고접수, 조치결과 등 일련의 과정에 대한 기록을 문서화 하고 보관해야 합니다.
- 근로자가 효과적으로 신고할 수 있는 방법 중 하나가 Hot-line으로, 하기의 운영사례를 권장합니다.
 - 접수방법: e-mail 계정, 전용 전화
 - 신고방법 근로자 공지: 출입문, 식당, 기숙사 등에 포스터 게시

③ 징계 조치 기록 관리

- 비인도적 행위자에 대한 징계 정책과 절차는 공정하고 객관적인 기준에 따라 수립되어야 하며, 경영진에 의해 최종 승인되어야 합니다.
- 징계 조치 과정에서 비인도적 행위자에 대한 비인도적 대우 또한 절대로 허용되지 않습니다.
- 징계 조치 기록을 최소 1년 이상 보관해야 합니다.
- 징계 조치 기록에는 재발 방지 대책이 반드시 포함되어야 합니다.
- 징계 조치 결과는 모든 근로자에게 공유하여 유사한 비인도적 행위가 발생하지 않도록 노력해야 합니다.

1.6 공급업체 다양성

1) 정 의

파트너는 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 합니다. 채용과정과 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등의 고용 관행에 있어 인종, 나이, 성별, 성적/정치적 성향, 민족성, 장애, 임신,

종교, 조합원신분, 결혼 여부 등에 근거해 차별을 두어서는 안 됩니다. 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검사를 요구할 수 없습니다.

또한 구성원 모두가 소속감을 느끼고, 동등한 기회를 바탕으로 본연의 잠재력을 발휘할 수 있는 조직문화 조성을 위해 기업 구성원의 다양성과 포용의 문화 조성이 필요합니다. 다양성 측면에서 소수계층, 사회적 취약계층 및 기타 신체적 차이를 이유로 차별이 이루어져서는 안 되며, 해당 근로자들이 회사 내에서 능력을 발휘할 수 있는 환경 조성이 필요합니다.

이는 다양한 배경을 가진 사람들이 존재하는 협력회사들과 협력하는 것으로도 달성할 수 있습니다.

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 개인 특성(인종, 나이, 피부색, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 조합원신분, 결혼 여부 등)에 따른 차별을 금지하는 정책, 절차를 수립해야 합니다.
- 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검사를 요구하지 않는 정책과 절차를 수립해야 합니다.

- 차별 행위 발생 시 근로자가 익명으로 신고할 수 있고, 신고자의 익명을 보장하고 적절한 기간 내에 신고자에게 조치결과를 피드백 할 수 있는 정책과 절차를 수립해야 합니다.
- 상기 정책, 절차는 문서화 하여 근로자 교육, 게시판, 사원수첩 등을 통해 관리자를 포함한 모든 근로자에게 공유되어야 합니다.
- 발생한 차별 행위에 대한 조치결과, 재발 방지 대책 등을 기록하고 보관하는 절차를 수립해야 합니다.

② 차별 금지

- 파트너는 채용, 임금, 승진, 보상, 해고, 교육기회 부여 등을 결정할 때 근로자의 직무 능력과 성과에 의해서만 판단하고 개인 특성에 따른 차별을 하여서는 안 됩니다.
- 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자에게 B형 간염 등의 의료 검사(여성 근로자는 임신 테스트 포함) 또는 의료 검사 결과를 요구할 수 없으며, 의료 검사 요구에 대한 거부 또는 임신 사실을 근거로 차별을 하여서는 안 됩니다.
- 사업장에서 차별 행위가 발생되지 않도록 차별 금지 정책을 연 1회 이상 근로자에게 교육하고 교육 기록을 보관해야 합니다.
- 차별 행위 신고가 접수되면 즉시 사실관계를 확인하고 정책에 따라 적절한 조치를 취하고 신고자에게 조치결과를 피드백 해주어야 합니다.
- 신고자에 대한 보복은 절대로 허용되지 않으며, 보복 방지 절차를 지속적으로 운영하고 보완이 필요한 경우 즉시 개선해야 합니다.

- 중국의 경우 하기 가이드를 준수해야 합니다.
 - 관리자와 근로자간 식당을 분리하거나 종류가 다른 음식을 제공하면 안 됩니다. (동일한 공간에서 동일한 음식 제공)
 - 파견근로자의 비율이 전체 근로자의 10%를 초과할 수 없으며, 동일업무를 수행하는 정규/파견직의 임금기준은 동일해야 합니다.

③ 차별 없는 보상체계 운영

- 직무, 직급, 근속기간, 성과 등 합리적이고 객관적인 기준에 따른 보상체계를 수립하고 운영해야 합니다.
- 보상기준, 평가기준, 승급 및 임금 산정 기준은 문서화되어야 하며 근로자가 확인할 수 있어야 합니다.
- 성별, 국적, 고용형태, 장애, 사회적 신분 등 차별적 요소에 따라 동일 가치 노동에 대한 차별적 보상을 제공해서는 안 됩니다.
- 보상체계 운영 기준 및 절차는 인사/보상 규정, 취업규칙 등 문서 형태로 관리되어야 합니다.
- 보상과 관련한 이의제기 및 확인 절차를 운영할 것을 권장합니다.
- 보상 관련 정책 및 운영 현황은 정기적으로 점검하고 개선해야 합니다.

1.7 결사의 자유

1) 정 의

파트너는 현지국가의 법규에 따라, 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직/가입하고, 단체협약과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다.

또한 근로자 및 근로자 대표가 차별대우, 보복조치, 위협행위, 괴롭힘 등에 대한 걱정 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 협력회사와 자유롭게 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 합니다.

2) 가이드

① 결사의 자유 보장

- 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 따라 노동조합(또는 노사협의 위원회)을 형성하고 가입 또는 거부할 권리를 존중해야 합니다.
- 회사는 노동조합(노사협의위원회) 가입여부로 차별하지 않으며, 노동조합 대표는 민주적으로 선출되어야 합니다. 입사와 동시에 자동 가입되는 경우에는 사전에 근로자에게 통지해야 합니다.
- 현지법상 근로자의 단체 교섭권을 존중해야 하며, 회사는 단체 교섭을 거부하거나 방해하지 말아야 합니다. 회사는 유효한 단체 협약 조건을 존중해야 합니다. 노동조합이나 단체교섭의 인정에 대한 적절한 제도적 또는 법적 요구사항이 없는 나라에서는 노사관계를 개선하기 위해 노사간 자율적인 협의체구성 등 자체적인 조치를 취해야 합니다.

- 회사는 모든 근로자가 자유롭게 집회에 참여하거나 참여하지 않을 권리를 존중해야 합니다. 단, 현지 법률에 따라 이를 제한할 수 있습니다.
- 회사는 노동조합의 독립성을 보장해야 하며, 노동조합을 통제하려는 어떠한 시도도 해서는 안됩니다.

1.8 직무 교육/훈련

1) 정 의

파트너는 경영상 필수적으로 실시해야 하는 교육을 포함하여, 근로자의 역량개발, 업무 생산성 향상 및 근로자 업무 만족도 증진 차원에서 근로자가 필요로하는 교육을 받을 수 있는 기회를 제공해야 합니다. 근로자에게 자기개발 역량강화를 위한 동기부여를 자극하고 보다 적극적으로 교육을 실시할 필요가 있습니다.

2) 가이드

① 근로자 역량강화

- 직무에 필요한 교육 기회를 모두에게 공평하게 제공해야 합니다.
- 최소 연1회 이상 교육 프로그램을 운영하고 있는 것을 권장합니다.
- 근로자의 교육기간 동안에는 교육에 집중 할 수 있는 여건을 만들어야 주어야 합니다.

1.9 외국인 근로자

1) 정 의

파트너는 몇 가지 법적절차와 규정에 따라 외국인 근로자를 고용할 수 있습니다. 파트너는 외국인 근로자를 고용할 때, 내국인 근로자와 동등한 대우를 해야 하며, 법적으로 정해진 최소 임금과 초과 근무 수당을 준수해야 합니다. 또한 파트너는 외국인 근로자에게 업무 수행에 필요한 교육과 훈련을 제공할 수 있습니다. 이는 안전한 작업 환경을 조성하고 생산성을 높이는데 도움이 됩니다.

2) 가이드

① 근로계약서

- 외국인 근로자와의 계약서 작성 시에는 그들이 이해할 수 있는 언어로 작성해야 하며, 계약서에서는 근무 시간, 급여, 휴가 등의 내용이 명확하게 명시되어야 합니다.

② 취업비자

- 외국인이 취업 비자를 받기 위해서는 특정 조건을 충족해야 합니다. 이 조건들은 비자 종류, 근무 분야, 학력, 경력 등에 따라 다르므로 파트너는 해당 국가의 이민법과 노동법을 숙지하고 그에 따라 절차를 진행해야 합니다.

2. 안전/환경

2.1 비상사태 대비

1) 정 의

잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악/평가해야 합니다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련하고, 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상대피 훈련, 쉽게 찾을 수 있고 방해물 없이 탈출 가능한 출구, 화재 감지 및 소화 장비 확보, 복구 계획을 포함한 비상사태 계획과 대응절차를 수립, 이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

< 용어 설명 >

비상사태 또는 비정상적 상황 천재지변(지진, 홍수, 화재)이나 국가 비상 사태, 정치적 불안정 등으로 정상적인 생산이 어렵거나 파트너의 통제를 벗어난 사건 또는 상황 (기계고장, 계절변동 등 회사가 통제를 할 수 있거나 예측 할 수 있는 상황은 포함되지 않음)
자동소화설비 스프링클러, 가스·폼·물 분무소화설비 등 소화약제가 방사되는 설비

2) 가이드

① 비상대응 체계 구축

- 근로자가 쉽게 접근할 수 있는 장소에 비상연락망/비상대응팀 조직, 시나리오, 대응 계획 등에 대하여 확인할 수 있도록 적절하고 효과적인 현장 부착물을 부착해야 합니다.

- 사고가 발생할 수 있는 비상상황에 대비한 안전한 집합 장소를 건물 내/외에 마련해야 하며, 집합장소에는 비상용품이 구비되어야 합니다.
- 시설물에 대한 위험성 평가 및 비상대응 체계 시나리오를 구비해야 하며, 발굴된 위험성에 대해 문서화해야 합니다.
(예시: 화재, 위험물 누출, 지진, 폭발물 처리, 공습, 천재지변 등)
- 위험물을 운반, 저장, 취급 등의 일련의 활동을 함에 있어서 아래와 같은 특수한 시설을 갖추어야 합니다.
 - 방폭구조의 전기설비: 강제 배기 또는 자연 배기 시설 설치
 - 위험물 옥내 저장소: 강제 배기 또는 자연 배기 시설
 - 위험물 취급장소: 국소배기 시설
- 근로자에게 비상대응 및 발생가능 상황에 대한 교육을 시행해야 하며, 위기 상황 시 탈출과 집합 장소에 대해 공지해야 합니다.

② 비상대피 훈련

- 파트너는 적절하고 효과적인 대피훈련을 교대 근로자를 포함한 모든 작업자를 대상으로 전 지역(생산라인, 기숙사, 식당, 창고, 사무실 등) 에서 실시해야 합니다.
- 비상대피 훈련에 대한 결과를 문서화하여 보관해야 하며, 결과에는 비상대응 상황을 개선하기 위한 개선계획 및 교육내용을 포함해야 합니다.

2.2 환경 인허가 취득

1) 정 의

기업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가(예시: 대기배출시설 등) 및 등록 사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정 사항을 반영해야 합니다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 등의 요구 사항을 준수해야 합니다.

< 용어 설명 >

환경 인허가 대기배출, 폐수처리, 우수 배출, 위험물 보관/사용, 폐기물 처리 등에 관하여 현지 법규에 따라 요구되는 법적 인허가
방지시설 배출되는 환경오염 물질을 제거/감소 시키기 위한 시설
위험물 발화성 또는 인화성 물질 등을 말하며, 기본적으로 제 1류부터 제 6류까지 분류되어 있음

2) 가이드

① 환경 인허가

- 대기배출, 폐수 처리, 우수 배출, 위험물 보관/사용, 폐기물 처리 등에 대하여 법적으로 요구하는 인허가를 취득해야 합니다.
- 취득한 인허가 내용과 다른 변경 사항이 발생 시 지역 및 국가 기관에 신고하여 수정해야 합니다.
- 취득한 인허가에 대한 유효기간 만료 이전에 갱신할 수 있는 프로세스를 보유하고, 갱신 이력은 문서화하여 보관해야 합니다.

2.3 오염방지(온실가스 배출)

1) 정 의

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 합니다. 파트너는 대기오염을 유발할 수 있는 물질 배출 시 현지 법령에 따라 관리/처리한 뒤 배출하여야 하며, 대기오염 방지 설비의 처리 효율을 상시적으로 모니터링 해야 합니다. 또한, 에너지 효율을 높이는 동시에 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 대비 효과적인 방법을 찾아야 합니다.

< 용어 설명 >

배기가스 파트너 설비에서 대기로 직간접적으로 배출되어 인체 및 환경에 유해한 영향을 끼칠 수 있는 규제 대상의 오염 물질.

휘발성유기화합물(VOC), 산화질소(NO), 이산화황(SO), 일산화탄소(CO), 공기 중 미세 먼지(PM), 온실 가스(GHG) 등이 여기에 포함

온실 가스(GHG) 이산화탄소(CO₂), 메탄(CH₄), 산화질소(N₂O) 및 불소가스(육불화황(SF₆), 수소불화탄소(HFC), 과불화탄소(PFC))가 함유된 가스
규제 지방 및/또는 국가 규제 기관이 정한 관련 대기질 기준

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 자원 사용이나 폐기물 발생 현황은 온실가스 배출 관련 시설 및 회사 차원에서 추적 및 문서화를 통해 통합적으로 관리되어야 합니다.

- 이를 위한 자원절감 정책과 절차를 보유하고 있으며, 지역 및 해당 국가의 필수 규제 사항들을 모두 충족 해야 합니다.
- 사업장 시설의 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 위해 다음과 같은 조치를 수행합니다.
 - 물성평가를 통해 환경 측면에서 중요한 것을 확인하고, 추이를 모니터링하고 제어하는 프로그램 개발
 - 각 물질 별 자원사용 현황과 소비, 재활용, 폐기에 대한 기록
 - 자원사용과 폐기를 모니터링 하는 시스템 구축
 - 최소화 하기 위한 기회 식별 및 비용 효율적인 대책 수립 등

② 평가 및 개선 관리

- 연간 에너지 소비와 온실가스 감축 목표 성과를 측정하여 문서화하고, 목표치 달성이 제대로 이행되지 않는 경우 이를 시정합니다.
 - 국제적으로 인정받는 온실가스 프로토콜을 사용하여 에너지와 다른 온실가스 배출원이 온실가스 배출로 전환되는 방법을 보여주는 문서를 활용할 수 있습니다.
- 개선점을 찾기 위해 정기적인 검토를 실시합니다. (최소 연 1회).
- 또한 에너지와 연료 소비 설비를 작동하고 유지하는 담당자들에 대한 정기적, 구체적인 교육을 권장합니다.

2.4 산업 안전

1) 정 의

근로자의 산업 재해, 질병을 예방하고 관리 및 추적하는 안전관리 인력이나 관리 조직을 두고 현장의 안전 보건 기틀을 다져야 합니다. 근로자가 잠재적 안전 위험 요인(화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 노출되는 것을 방지하기 위해 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방적 차원의 유지 관리, 안전한 작업 절차(잠금장치, 보호장치) 구축과 이의 적절한 통제 여부에 대한 평가를 실시해야 합니다. 또한 근로자에게 적절한 개인보호 장비를 제공해야 합니다. 더불어 근로자가 건강한 근무 활동을 할 수 있도록 건강검진을 수행하고 건강 유의 대상자를 사전에 파악할 수 있어야 합니다. 또한 근로자의 안전과 작업환경을 위해 안전보건 방침을 수립하고 관리해야 합니다.

< 용어 설명 >

안전보건관리책임자 사업장의 안전보건관리 업무를 총괄하기 위해 선임한자

산업재해 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비 원부자재·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것

2) 가이드

① 안전 환경 관리 체계

- 안전환경 업무를 전담하는 인력 또는 조직을 구성해야 합니다.
- 현지 법규에 따라 관리책임자를 두어야 할 사업의 종류/규모, 자격을 정해야 합니다.
- 관리책임자를 선임하였을 때에는 선임 사실 및 업무의 수행내용을 증명할 수 있는 서류를 갖춰 두어야 합니다. (3년간 보존)
- 관리책임자를 선임하거나 지정할 사유가 발생할 경우에는 지체없이 선임하거나 지정하여야 합니다.
- 사업장의 규모가 크거나 한 사업주가 여러 개의 공장을 운영하는 경우, 사업주가 모든 안전보건업무를 수행할 수 없으므로 안전보건관리 책임자를 선임하여 사업주의 안전보건관리업무 중 일부를 총괄 관리하게 하는 것입니다. 따라서 주로 공장장, 지점장, 사업소장, 현장소장 등이 이에 해당합니다.

② 유해/위험 예방조치

- 근로자가 상해 위험에 노출될 수 있는 유해/위험 작업 또는 기계물에 대해 물리적 보호장치, 연동 장치, 방벽을 제공하고 적절히 유지해야 합니다.
- 유해/위험 작업 또는 기계물은 아래와 같이 분류될 수 있습니다.
 - 1) 근로자의 물적 위험을 방지하기 위한 조치
 - 가. 기계·기구, 그밖의 설비에 의한 위험

- 나. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
- 다. 전기, 열, 그밖의 에너지에 의한 위험
- 2) 작업방법 등으로 인하여 발생하는 위험을 방지하기 위한 조치
 - 가. 작업방법으로 인하여 발생하는 위험
 - 나. 작업행동으로 인하여 발생하는 위험
- 3) 작업 장소에서 발생하는 위험을 방지하기 위한 조치
- 4) 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 조치

< 안전장치 >

		
비상정지 장치	안전난간	방호울

< 안전 경고표시의 종류 >



③ 안전 보호구 규정 및 준수

- 근로자의 작업환경을 고려하여 근로자가 잠재적 위험에 노출되어 있다고 판단될 시 위험예방을 위한 보호구 지급기준을 마련하고 시행합니다.
- 보호구가 필요한 근로자에게 적절한 보호구를 지급하고 지급과 관련된 기록을 관리해야 합니다.
- 모든 근로자는 현지 법규에 따라 해당 공정별 적절한 보호구를 착용해야 하며, 보호구에 대한 추가·보충 및 강화를 요구할 수 있습니다.

< 보호구 종류 >

종류	내용
----	----

방독마스크		<ul style="list-style-type: none"> • 전면마스크 : 호흡기, 눈, 안면 전체 보호 • 반면마스크 : 호흡기 보호 • VOCs, 산성/알칼리성 가스 발생 지역에 사용
방진마스크		<ul style="list-style-type: none"> • 방진마스크 : 먼지 발생 지역 • 방진마스크(활성탄코팅) : 후드가 있는 장소에서 유기용매를 소량용기에 사용하는 지역
보호장갑		<ul style="list-style-type: none"> • 일반용 : 일반 작업 시 사용 • 내화학용 : 페인트, 유기용매 등 화학약품 사용지역
보호복		<ul style="list-style-type: none"> • 일반용 : 분진 발생 지역 • 내화학용 : 페인트, 유기용매 등 화학약품 사용지역
안전화		<ul style="list-style-type: none"> • 일반용 : 낙하, 충격으로부터 발을 보호 • 내화학용 : 페인트, 유기용매 등 화학약품 사용지역
눈 및 안면보호구		<ul style="list-style-type: none"> • 보안경 : 비산물 및 유해한 액체로부터 눈을 보호 • 보안면 : 눈 및 안면 전체를 보호(용접, 절단 작업)

④ 근로자 신체 건강 관리

- 파트너는 현지 법률에 따라 근로자의 건강관리를 위하여 주기적으로 건강진단을 실시하여야 합니다.
- 파트너는 근로자가 건강한 근무 활동을 할 수 있도록 건강검진을 수행하고 건강 유의 대상자를 사전에 파악할 수 있어야 합니다.
- 유해인자에 노출되는 근로자에게 특수 건강검진을 시행해야 합니다.
- 필요시 수시/임시 건강진단을 실시하여야 합니다.
- 건강검진 실시 결과를 문서화하여 보관해야 합니다.

종류	대상	기준
가. 일반건강진단	사무직 종사 근로자	2년에 1회
	사무직 종사 근로자 외	1년에 1회
나. 특수건강진단	유해인자에 노출된 근로자	유해인자별 해당 주기
다. 배치전건강진단		유해인자 노출 작업 배치 전
라. 배치후건강진단		간헐적 야간근로의 경우 총 누적시간 360시간이 초과된 경우 첫번째 배치후 검진 시행
마. 수시건강진단	건강장애 발생 근로자	유해인자에 의한 직업성 천식, 피부염, 그 밖에 건강장애가 의심되는 의학적 소견이 있을 시 시행
바. 임시건강진단	고용노동부 장관이 건강진단 실시를 명하는 근로자	유해인자에 의한 질병의 발생 원인 등을 확인하기 위한 법 제43조 제2항에 따른 건강진단

⑤ 안전보건 방침

- 전사 안전환경 방침을 게시하고 필요시 현장관리자의 안전보건환경방침을 별도로 수립해야 합니다.
- 파트너는 근로자 모두에게 전파 실시해야 합니다.

2.5 유해물질 관리

1) 정 의

유해물질이 배출되었을 경우 환경 오염의 가능성이 있는 화학 물질 및 기타 물질들을 파악하고, 반드시 안전하게 취급, 이동, 저장, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기하도록 해야 합니다. 특정 물질의 사용, 취급을 금지 또는 규제하는 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

< 용어 설명 >

화학물질 혼합물과 대비되는 상태변화(증발, 증류 등)에 의해서 2종의 물질로 분리할 수 없는 물질

유해화학물질 화학물질 중 사람의 건강 또는 환경에 유해를 미칠 독성이 있는 물질로 국가별 화학물질 관련법에서 규정된 물질

취급시설 화학물질을 제조, 보관, 저장, 운반 또는 사용하는 시설이나 설비

MSDS [Material Safety Data Sheet]의 약자로 물질안전보건자료라고 하며 화학물질을 안전하게 사용하고 관리하기 위하여 필요한 정보를 기재한 자료

2) 가이드

① 유해물질 관리

- 사업장 내 위험물을 분리 보관, 저장, 개별 운반해야 하며, 각 과정에 적합한 취급시설을 사용해야만 합니다.

- 위험물에 대하여 접근제어나 화재방호, 격리, 누출 방지, 환기 적합한 저장 캐비닛 등의 보호시설물을 갖추어야 합니다.
- 유해물질에 대하여 위험표시와 정보(MSDS, 경고표지), 접근제한 표식 등을 근로자가 이해할 수 있는 모국어로 제공해야 합니다.
- 유해물질의 수령, 저장, 출고, 사용, 회수, 처리에 관한 검토, 승인, 이력관리 절차를 보유해야 합니다.
- 유해물질 폐기물의 처리 시 당국의 인허가를 받은 업체를 통해 안전하게 처리해야 하며 자격과 관련된 필요서류들은 보관해야 합니다.
- 현지 법규에 따라 관리책임자를 두어야 할 사업의 종류/규모, 자격을 정해야 합니다.

② 유해물질 취급자 교육

- 사업장 내 위험물을 분리 보관, 저장, 개별 운반해야 하며, 각 과정에 적합한 취급시설을 사용해야만 합니다.
- 유해물질 취급 및 관리자에 대하여 화학물질(폐기물 포함)의 사용, 취급, 저장, 처리에 필요한 내용들을 교육해야 합니다.
- 유해물질에 대한 교재는 최신본으로 유지해야 하며 교육 기록에 대한 결과 보고서를 보유하고 있어야 합니다.


③ 유해폐기물 처리업체 관리

- 파트너와 계약한 유해폐기물 처리업체가 현지 법규의 요구사항을 준수하는지 주기적으로 실사하고 관리해야 합니다.

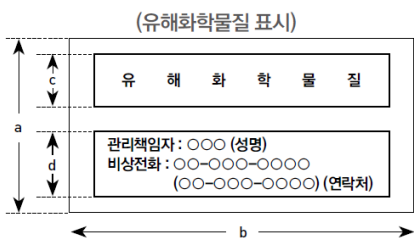
- 사업장 내 유해폐기물 발생을 최소화하는 계획을 수립, 실행하고, 지속적인 개선활동을 수행해야 합니다.

< MSDS 및 경고표지의 구성항목 >

MSDS 구성항목		
1.화학제품과 회사에 관한 정보	7.취급 및 저장방법	13.폐기시 주의사항
2.유해성·위험성	8.노출방지 및 개인보호구	14.운송에 필요한 정보
3.구성성분의 명칭 및 함유량	9.물리화학적 특성	15.법적 규제현황
4.응급조치 요령	10.안전성 및 반응성	16.그 밖의 참고사항
5.폭발, 화재 시 대처방법	11.독성에 관한 정보	
6.누출사고 시 대처방법	12.환경에 미치는 영향	

경고표지 구성항목	(예시)	위험
<p>1. 명칭 (제품명또는물질명)</p> <p>2. 그림문자</p> <p>3. 신호어</p> <p>4. 유해 위험 문구</p> <p>5. 예방조치 문구</p> <p>6. 공급자 정보</p>	<p>벤젠</p> <p>유해·위험 문구 ·고인화성 액체 및 증기 ·장기적인 영향에 의해 수생생물에게 유해함 ·삼키면 유해함 ·삼켜서 기도로 넘기면 치명적일 수 있음 ·피부에 자극을 일으킴 ·눈에 심한 자극을 일으킴 ·유전적인 결함을 일으킬 수 있음 ·암을 일으킬 수 있음 ·장기간 또는 반복노출 되면 신체(중추신경계, 조혈계)에 손상을 일으킴</p> <p>예방조치 문구 (예방) ..열,스파크,화염,고열로부터 멀리하십시오. - 금연 ·보호장갑, 보호의, 보안경을 착용하십시오. (대응) ..피부 또는 머리카락에 묻으면 물로 씻으시오. ·눈에 묻으면 몇 분간 물로 씻으시오. 콘택트렌즈를 제거하십시오. (저장) ..환기가 잘 되는 곳에 보관하고 저온으로 유지하십시오. (폐기) ..(관련 법규에 명시된 내용에 따라) 내용물 용기를 폐기하십시오. 기타 자세한 사항은 물질안전보건자료(MSDS)를 참조하십시오. 공급자 정보 : ○○주식회사, TEL : △△△-△△△△-△△△△</p>	

< 유해화학물질 표시 >



< 경고표지 부착 >



2.6 안전보건 교육

1) 정 의

파트너는 제품 생산 등 회사 업무상 이루어지는 모든 활동에서 근로자의 안전보건을 보장해야 하는 의무가 있습니다.

이를 위해 파트너는 현지 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위해 노력해야 합니다.

근로자를 대상으로 하는 안전보건 관련 정보 공유와 근로자의 올바른 작업 행위와 판단의 이해를 돕기 위한 적절한 교육을 실시해야 하며, 주기적인 훈련을 통해 근로자가 숙지할 수 있도록 해야합니다.

교육과 훈련은 근로자가 이해할 수 있는 언어로 이루어져야 하며 관련 정보는 사업장 내 눈에 잘 띄는 곳에 게시하여야 합니다.

< 용어 설명 >

안전보건 정보 일과 건강에 관련한 제반 사항으로 직업병을 예방하고 근로자의 건강보호와 관련되는 모든 정보
또한, 정신적으로나 육체적으로 탈없이 튼튼한 상태를 지칭하는 건강, 이를 온전하게 관리 하거나 또는 병의 예방, 치료 따위로 건강과 생명을 보호하고 증진시키는 보건, 건강에 유익하도록 조건을 갖추거나 대책을 세우는 작업 환경 개선을 의미하는 위생 등을 포함
건강한 작업장 직접 제품 생산이 이루어지는 작업 공간 이상으로 생산을 위한 재충전, 휴식 등 생산을 뒷받침 하기 위해 필요한 근로자의 제반 생활 환경으로써 기숙사, 식당 및 위생시설 등과 같은 환경을 의미

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 행동규범에서 제시하고 있는 안전보건과 관련한 모든 항목들에 대해 근로자 교육 및 훈련, 커뮤니케이션, 평가와 개선 등에 관한 회사의 정책을 수립하고, 실천 프로세스를 확립합니다.
- 모든 근로자 및 감독관은 교육을 통해 작업장 인체공학적 위험 요인과 올바른 작업자세를 이해할 수 있어야 합니다.
- 근로자 교육 및 훈련에는 작업의 인체공학적 위험요소를 최소화 하는 지침을 포함하며 게시물 부착 등 작업 안전 절차를 확보해야 합니다.
- 또한 근로자 개인의 건강과 위생에 관한 위험요소를 최소화할 수 있는 후생시설 운영에 대한 지침을 포함해야 합니다.

② 교육

- 필요 분석을 실시해서 교육 매트릭스를 개발, 문서화 합니다.
- 교육 매트릭스에 기반한 교육 계획을 수립 합니다.
- 적절한 최신의 자료, 기록과 함께 프로그램으로 구축, 항상 최신의 상태로 유지, 보수되어야 하며 준수 캘린더, 작업-지시 시스템, 컴퓨터 기반 이메일/캘린더 시스템을 통해 관리할 것을 권장합니다.
- 교육은 근로자가 이해하는 언어로 실시해야 합니다.

③ 훈련

- 행동규범에서 제시하고 있는 안전보건과 관련한 모든 항목들에 대해 근로자 교육 및 훈련, 커뮤니케이션, 평가와 개선 등에 관한 회사의 정책을 수립하고, 실천 프로세스를 확립합니다.

④ 커뮤니케이션

- 근로자의 안전과 관련된 모든 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시해야 하고, 근로자가 이해할 수 있는 언어로 시설에 명확히 게시되어 있는지 관찰하고 유지하는 활동을 수행합니다.
- 보건, 위생 등을 포함, 근로자에 대한 공식 커뮤니케이션 프로그램을 확립하고 최소 다음 내용을 포함, 운영토록 합니다.
 - 사업장에 존재하는 모든 위험과 작업장을 증진시키는 조치
 - 시설에 새로운 운영을 추가할 때마다 업데이트

⑤ 평가

- 참여한 근로자 수, 잠재적 개선 사항을 상세히 기록하고 기록된 모든 조치, 개선 사항을 문서화 하여 보관해야 합니다.
- 재교육을 포함 일정에 따라 실시하며 교육 기록에는 효과 검증을 포함하여 운영토록 합니다. (교육 후 테스트, 근로자 인터뷰를 통해 근로자가 교육을 이해했고 교육 목표가 달성되었음을 입증)
- 이와 관련 회사의 정책이나 절차가 변경된 경우 시행 30일 전에 전체 근로자에게 알려야 합니다.

2.7 녹색구매

1) 정 의

친환경 상품 구매를 통해 소비측면에서 인체와 환경에 미치는 영향을 최소화하고, 유한한 자원을 효율적으로 사용함으로써 쾌적한 삶과 환경의 질을 유지하는데 기여할 수 있습니다.

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

친환경 상품이란 같은 용도의 다른 제품 또는 서비스에 비하여 자원의 절약에 기여하고 인체의 건강과 환경 오염을 줄일 수 있는 품질이 우수(KS 마크)한 물품으로서 다음에 해당하는 것을 말합니다.

- 환경기술개발 및 지원에 관한 법률과 규칙에서 정하는 「환경마크상품」
- 자원의 절약과 재활용 촉진에 관한 법률 및 규칙과 산업발전법에서 정하는 「우수재활용 상품」
- 에너지이용 합리화 법률 및 규칙에서 정하는 「에너지 효율표시 1~2 등급 제품, 에너지 절약마크 인증제품, 고효율 에너지기자재」
- 이외 각 국가의 정부가 인증한 「친환경 인증 물품」 등

녹색 구매 정책이란 구매하고자 하는 품목에 녹색 제품이 있는 경우 파트너 자체 구매 정책에 의거하여 구매를 하는 것을 의미합니다.

또한 녹색 제품별 구매 실적을 작성하고 관리해야 합니다.

3. 기업 윤리

3.1 기업 청렴성

1) 정의

모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 파트너는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 합니다.

모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며 파트너의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 또한 반 부패 법규 준수를 위한 모니터링 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 가장 엄격한 청렴성 기준, 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취, 횡령에 대한 무관용 정책을 수립해야 합니다.
- 근로자/직원들이 이해관계 충돌을 신고하도록 권장하는 공식 절차를 수립해야 하며 이해관계 충돌 신고가 있을 경우 이를 기록해야 합니다.
- 뇌물, 부패, 갈취, 횡령 등 윤리 정책 위반행위를 하지 않아 회사에 경제적인 손실이 있더라도 당해 임직원에게 대해 회사가 징계 등의 절차를 취하지 않는 절차가 있어야 합니다. 좌천, 징계 등 보복으로부터 근로자/직원들을 보호해 주는 공식 절차를 포함해야 합니다.

< 이해관계 충돌 사례 >

임직원 또는 그 직계 가족이 회사와 사업 관계가 있거나 경쟁사의 지분을 보유한 경우. 공정한 경쟁을 저해하는 거래상의 리베이트, 커미션, 선물, 현금 등 뇌물 제공 및 수수 행위 등

3.2 부당이익 금지

1) 정 의

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속/제안/제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 안 됩니다. 사업 기회를 획득/유지하거나, 타인에게 사업 기회를 제공하거나, 그 외 부적절한 이득을 목적으로, 직접적으로 또는 제 3자를 통해 간접적으로 특정 가치를 약속/제안/제공하거나, 이의 제공을 허가하거나, 수령하는 행위 모두가 여기에 해당됩니다.

또한 반 부패 법규 관련 컴플라이언스 확보를 위하여 모니터링 및 관련 절차를 준수하여야 합니다.

2) 가이드

① 정책 수립

- 공급 업체로부터 또는 고객사에 대한 선물이 비용과 빈도에서 과다하지 않아야 하며, 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 뇌물이나 기타 다른 수단을 약속, 제공, 허가, 부여 또는 수락하지 않는 내용을 문서화 해야 합니다.

② 정기 모니터링 프로그램 운영

- 근로자 또는 대리인이 거래관계에서 부적절한 제안, 뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 제공하거나 수락하였는지 확인해야 합니다.
- 근로자/관리자의 부적절한 거래 행위에 관한 의혹을 조사하고, 조치를 취해야 합니다(조사 결과에 따라 예방 조치 포함).
- 위반 발생 사례에 대해서는 조사 방법, 객관적 데이터, 증언을 포함하는 기록을 보관해야 하며 개인이 회사 윤리 정책을 따르지 않은 경우에는 인사 규정에 따른 조치를 취해야 합니다.

3.3 지식 재산 보호

1) 정 의

지식재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지식재산권을 보호하는 방식으로 이뤄져야 하며 엠로의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

2) 가이드

① 정책, 프로그램 수립

- 파트너는 고객과의 계약 체결 시 고객의 정보를 보호하기 위한 공식 정책과 프로그램을 수립해야 합니다.
 - 보호 대상에는 고객사 직원들의 이름, 연락처, 계약 가격/규모,

하위 공급업체 이름, 신원 정보와 상표, 제3자 지식재산, 특허 기록, 저작권으로 보호되는 콘텐츠 등이 포함됩니다.

- 지식재산권을 검토 보호하기 위한 정책, 절차를 수립해야 합니다.
- 해당 법률과 규정에 따라 파트너의 고객, 채널 파트너, 공급업체, 근로자, 기타 사업 파트너들에 관한 정보의 비공개와 보호를 보장해 주는 공식 절차를 수립해야 합니다.
- 지식재산 정책은 정보의 배포와 전달에 관한 지침을 포함해야 합니다. 이는 근로자와 경영진의 기밀유지 협약(고용 계약과 별도로 또는 일부로)을 포함해야 합니다.

3.4 신원 보호

1) 정 의

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 파트너 및 내부 고발자의 신원 보호 프로그램(비밀 및 익명성 보장)을 운영해야 합니다. 파트너는 임직원들 에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다.

2) 가이드

① 신원 보호

- 파트너는 내부 고발자 제보의 사실여부를 즉시 조사하고, 제보가 사실일 경우 신속한 시정 조치를 취해야 합니다. 신원 보호는 비정규직 근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용되어야 합니다.

- 파트너와 파트너의 주요 하위 협력회사 근로자가 내부의 위반 행위 또는 이슈사항을 자유롭게 제보할 수 있는 커뮤니케이션 채널(불만 제기 상자, 핫라인, 핫메일, 제3자 라인 등)을 명확히 알리도록 합니다.
- 제보자에 대한 보복을 방지하기 위해 익명으로 제보할 수 있는 절차를 수립해야 합니다.
- 혐의 조사 과정 중 내부 고발자 신원을 보호하기 위한 세부 절차를 수립해야 합니다.

3.5 정보 보호

1) 정 의

파트너는 사업과 관련된 협력회사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인정보와 회사의 기술을 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 합니다. 또한 개인 또는 회사의 정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다.

또한 조직이 보유하고 있는 정보통신망 및 기타 정보자산 등의 안정성 이슈가 강조되고 있음에 따라, 정보자산 해킹, 네트워크 침입, 각종 재해 및 위험요소에 발생할 수 있는 상황 등의 외부 공격과 물리적/인적 오류로 인해 발생하는 장애에 대응할 수 있는 체계를 갖춰야 합니다.

2) 가이드

① 정책 수립

- 사업 행위와 관련된 모든 사람들(공급업체, 고객, 소비자, 임직원 포함)의 개인정보와 회사의 기술정보를 보호하기 위한 공식 정책과 절차를 수립해야 합니다.
- 개인정보 프로그램은 개인정보를 수집, 보관, 처리, 전송, 공유할 때 개인정보 보호 및 정보보안에 관한 법률과 규제 요구사항을 만족해야 합니다.
- 인적 통제의 실패로 인한 기술 정보 유출이 발생하지 않도록 사무실의 보안을 위한 관리가 이루어져야 합니다.
- IT에서의 재해는 사전적 의미를 벗어나 ①지진, 태풍, 홍수, 화재 등의 자연재해 ②테러로 인한 폭파, 전쟁, 해킹, 통신장애, 전력공급차단 등 외부요인에 의한 재해 ③시스템 결함, 기계적 오류, 관리정책 오류, 사용자 실수 같은 내부적 요인에 의한 장애 등 다양한 사례를 포함합니다.
- DR 구축을 통해 재난/재해 상황에서도 서비스 및 업무의 연속성을 보장하여 리스크를 관리 할 수 있어야 합니다.

② 정보보호 관련 추가 조치 사항

- 기업의 정보 보안을 위한 기술적 대책과 법률 대응까지 전체적인 보안을 책임지는 CISO(정보보호최고책임자) 선임을 권고합니다.

- 더불어 정보보호 및 개인정보보호를 위한 일련의 조치와 활동이 인증기준에 적합함을 증명하는 정보보호시스템 인증도 권고하고 있습니다.
- DR 구축 뿐만 아니라 사고 발생시 보험을 가입하는 등의 추가적인 조치도 수행하는 것을 권고합니다.

4. 경영 시스템

4.1 준수의지 표명

1) 정 의

파트너는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 대내/외에 전파해야 합니다.

파트너는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 경영진 신년사, 내부지침, 사내게시판 등을 통해 사내에 공유해야 합니다.

또한, 홈페이지, 사업보고서, 홍보물 등을 활용하여 외부에 공개할 것을 권장합니다.

2) 가이드

- 경영진은 노동, 환경/안전, 윤리 규정 준수 및 지속적인 개선의지를 표명하는 선언문에 서명해야 합니다.
- 윤리의 경우 회사의 행동 규범 또는 윤리 규정 내에 아래와 같은 내용을 포함시켜야 합니다.
 - 일반 윤리: 정도 경영(예: 이해관계 상충, 절도/갈취/횡령 금지, 기업 자산 보호, 공정 경쟁), 신원 보호, 보복 금지
(예: 내부 고발자 익명 보호)
 - 법률 준수: 부패 방지 또는 뇌물 방지, 반독점, 개인정보 보호, 지식 재산(IP) 보호
 - 운영 절차: 정확하고 투명한 정보 공개(예: 회사 기록의 정확성,

- 회계 장부와 기록의 정확한 보고, 법률/업계 기준에 따른 공개)
- 모든 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 회사의 사회적, 환경적 책임 정책문을 사업장내 또는 사내 인트라넷에 게시해야 합니다.

※ 노동, 안전보건, 환경, 윤리에 관한 국제공인인증서(ISO14001 등)를 취득한 경우 해당 부문에 대한 경영시스템 기준을 준수한 것으로 간주합니다.

4.2 시정조치 프로세스

1) 정 의

내부 또는 외부평가, 검사, 조사 및 검토에 의해 확인된 미비점을 적절한 시간 내에 시정하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 합니다.

2) 가이드

- 내/외부 감사, 평가, 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 노동, 안전보건, 환경, 윤리 부문 법규 위반 또는 엠로 협력회사 행동규범 위반을 효과적으로 시정하기 위한 프로세스를 수립해야 합니다.
- 시정조치 프로세스는 아래 내용을 포함해야 합니다.
 - i) 시정조치 보고서, 계획, 진척관리(원인분석, 조치방법, 책임자, 완료일정 등 포함)
 - ii) 조치가 제대로 이행되지 않는 경우, 일정 준수를 위한 추가 조치
 - iii) 세부 실행, 조치 완료에 대한 경영 대리인의 검증
 - iv) 시정조치 계획과 성과 관리 목표/목표치 간의 연관 관계

- 정부 기관과의 커뮤니케이션을 포함한 모든 소환장, 위반 통지서 사본을 최소 3년 이상 보관해야 합니다.
 - 소환장을 받았을 경우, 문제가 해결/종료되었음을 증명하는 문서가 있어야 하며, 회사 내 모든 유사한 경우들에 대한 시정과 예방 조치를 취해야 합니다.
 - 독립된 제 3자 또는 정부 기관이 문제 해결/종료를 확인하지 않은 경우, 감사인이 종료를 확인해야 합니다.
- ※ 노동, 안전보건, 환경, 윤리에 관한 국제공인인증서(ISO14001 등)를 취득한 경우 해당 부문에 대한 경영시스템 기준을 준수한 것으로 간주합니다.

4.3 공급업체 책임

1) 정 의

엠로와 거래하는 모든 파트너는 엠로와 동일하게 공급망 책임에 대해 성실히 수행할 의무가 있습니다.

이는 공급망 참여에 따른 기업 공동체로서의 사회적, 윤리적 책임이기 때문만이 아니라 단일기업의 노력만이 아닌 전체의 노력으로 보다 효율적이며 효과적인 성과를 거둘 수 있기 때문입니다.

따라서 엠로와 파트너는 공급망의 지속 가능한 성장을 위해 사회적 환경적 역할과 책임에 자발적인 참여를 약속하며, 보다 건강한 관리체계를 이루어 나갈 수 있도록 노력합니다.

파트너는 하위 협력회사 대상으로 당사의 행동규범 이행 및 노력을 요구하고 관리해야 할 책임을 가집니다.

여기에는 본 행동규범의 요구와 같이 협력회사 선정과 유지에 있어 사회적 책임과 관련된 다양한 요구사항을 설정하고, 하위 협력회사들이 이를 준수하도록 평가, 실사 등을 통한 리스크 관리를 포함합니다.

2) 가이드

① 정책, 절차 수립

- 파트너는 본 행동규범 이행에 관한 문서화된 절차를 수립해야 합니다.
 - 하위 협력회사에 본 규범, 의도, 철학, 요건, 조항들을 전달하기 위한 효과적인 시스템, 체계를 포함해야 합니다.
- 또한 규범과 그 요건을 하위 업체들에 알리는 공식 커뮤니케이션이 존재하거나, 협력회사들과의 계약에 규범 요건과 조항들을 포함합니다.

내용 변경 이력

Ver.	내 용
1.0	2024년 5월 초본 발간
2.0	2025년 4월 개정 : 신규 항목 추가 (외국인 근로자)
3.0	2025년 12월 개정 : 목차 및 용어 등 수정
4.0	2026년 5월 개정 : 보완 세부 항목 추가 (공급업체 다양성 : 차별 없는 보상체계 운영)