

# 엠로 협력회사 행동규범

(Supplier Code of Conduct)

Version 3

## 목 차

1. 노동 인권	-----	3
2. 안전/환경	-----	7
3. 기업 윤리	-----	10
4. 경영시스템	-----	12

## 서 문

대한민국 서울에 본사를 둔 엠로는 협력회사의 사업장 근로환경에 대해 높은 수준의 운영기준을 기대합니다. 따라서, 엠로는 협력회사와 엠로간 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 협력회사 행동규범(이하 "규범"이라 함)을 제정하였습니다.

또한 엠로의 협력회사(이하 "파트너"라 함)는 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 철저히 준수하고, 안전한 작업환경을 확보하며 근로자가 존중받을 수 있는 경영 시스템을 구축하고, 윤리적으로 기업을 운영해야 합니다.

본 규범은 엠로가 파트너에게 요구하는 바를 제시하고 있고, 엠로가 사업을 수행하는데 사용되는 제품 및 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 모든 형태의 조직을 포함해 적용됩니다.

모든 파트너는 규범을 준수해야 하며, 해당 파트너의 모든 하위 공급망에도 이를 준수하도록 요구해야 합니다.

파트너는 규범 준수를 자체적으로 모니터링하고 입증해야 하며, 엠로는 파트너를 점검하여 준수 여부를 확인할 수 있습니다.

엠로는 파트너 관련 정책 및 기준 변경 등에 따라 본 규범을 개정할 수 있으며, 개정된 규범을 파트너포털 등을 통하여 파트너에게 공지할 수 있습니다.

본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용됩니다.

## 1. 노동 인권

파트너는 국제사회에서 통용되는 수준으로 근로자 인권을 보호하고 이들의 존엄성을 보장해야 합니다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 실습생, 파견근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 근로자는 현지 법규에 따라 합법적인 근로와 권리보호를 보장받아야 합니다.

### 1.1 자발적 근로

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.

### 1.2 미성년 근로자

아동근로자 고용은 엄격하게 금지됩니다. "아동"은 15세, 의무교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미합니다.

아동근로자가 발견된 경우, 파트너는 즉각적인 대응 조치를 취해야 합니다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용과정에서 근로자 연령

검증 절차를 개선해야 합니다.

법정 고용 최저연령 이상의 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만 근로자는 안전보건 측면에서 위험한 업무(잔업, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 됩니다.

### **1.3 근로시간 준수**

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

### **1.4 임금 및 복리후생**

근로자에게 지급되는 임금은 최저 임금, 초과 근로수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함해야 하며 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 급여명세서 또는 급여 지급 내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 합니다.

## 1.5 인도적 대우

근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 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.

## 1.6 공급업체 다양성

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 파트너들과 협력하는 것으로도 달성할 수 있습니다.

## **1.7 결사의 자유**

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 파트너와 자유롭게 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 합니다.

## **1.8 직무 교육/훈련**

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

## **1.9 외국인 근로자**

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

## **2. 안전/환경**

파트너는 회사 업무상 이루어지는 모든 활동에서 근로자의 안전을 보장하는 활동이 필수적이라는 점을 인식해야 합니다. 파트너는 현지 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위해 노력해야 합니다.

또한 파트너는 환경에 미치는 영향력을 인지하고 차세대를 위해 천연 자원을 보호하여 환경에 미치는 부정적 영향을 최소화하도록 노력하여야 합니다.

### **2.1 비상사태 대비**

잠재적으로 발생 가능한 비상 사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 합니다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련하고, 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상 대피 훈련, 쉽게 찾을 수 있고 방해물 없이 탈출이 가능한 출구 시설, 화재 감지 및 소화 장비 확보, 복구 계획을 포함한 비상 사태 계획과 대응 절차를 수립, 이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

### **2.2 환경 인허가**

기업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가 및 등록사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정 사항을 반영해야 합니다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 등의 요구 사항을 준수해야 합니다.

## 2.3 오염방지

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 또는 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.

## 2.4 산업 안전

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.

## 2.5 유해물질 관리

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.

## 2.6 안전보건 교육

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.

여기에는 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 해야 합니다.

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

## 2.7 녹색구매

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

### **3. 기업 윤리**

사업장 운영에 있어 파트너의 경영활동은 모든 현지 법률 및 규정을 준수해야 하며, 엠로는 파트너가 가장 높은 수준의 윤리 기준을 유지할 것을 요구합니다.

#### **3.1 기업 청렴성**

모든 사업상 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.

#### **3.2 부당이득 금지**

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속/제안/제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 안 됩니다. 사업기회를 획득/유지하거나, 타인에게 사업기회를 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.

### **3.3 지식 재산**

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

### **3.4 신원보호**

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 파트너 및 내부 고발자의 신원 보호 프로그램(비밀 및 익명성 보장)을 운영해야 합니다.

파트너는 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다

### **3.5 정보 보호**

파트너는 사업과 관련된 파트너, 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.

## 4. 경영 시스템

파트너는 본 규범뿐 아니라 관련 법률 및 규정, 고객 요구사항을 준수하기 위해 인권 및 노동 관행, 안전/환경, 윤리를 기업 경영 의사결정 프로세스에 통합하는 경영 시스템을 구축해야 합니다. 명확한 목적 및 목표, 정기적인 측정 및 성과 평가, 그리고 지속적 개선 수행이 포함되어야 합니다.

### 4.1 준수의지 표명

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.

### 4.2 시정조치

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

### 4.3 공급업체 책임

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 파트너 대상으로 당사의 행동규범 이행 및 노력을 요구하고 관리해야 할 책임을 가집니다.

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

## 내용 변경 이력

Ver.	내 용
1.0	2024년 5월 초본 발간
2.0	2025년 4월 개정 : 신규항목 추가 (외국인 근로자)
3.0	2025년 12월 개정 : 서문 및 용어 등 수정