

감사실-23-07-003

# 일진그룹 RBA 협력업체 행동규범



2023. 07. 19

▣ 관리본부 감사실 ▣

## 1. 일진그룹 RBA 협력업체 행동 규범 (RBA : RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE)

### 1.1 RBA 행동 규범

- 1.1.1 RBA 행동규범은 전자산업 또는 전자 제품이 주요 구성요소인 산업, 그리고 그들의 공급망이 안전한 작업환경을 구축하고, 근로자에 대한 존중과 존엄성을 보장하며, 환경친화적이고 윤리적인 기업 운영을 하도록 제정한 기준입니다.
- 1.1.2 본 규범의 취지에 해당하는 전자산업 기업이란 전자제품을 설계, 판매, 제조하는 업체들 또는 전자 제품을 생산하기 위해 사용되는 재화 및 용역을 제공하는 모든 업체입니다. 전자산업계 기업, 그 기업의 부품 납입 업체 및 계약 용역 업체를 포함한 하청 업체들 누구라도 본 규범을 자발적으로 채택할 수 있습니다.
- 1.1.3 본 규범을 채택하고 일진 협력업체 (이하 협력업체)가 되려면, 해당 협력업체는 본 규범 지지를 선언하고 규범에서 제시한 경영 시스템에 따라 규범 및 규범 기준사항을 적극적으로 준수해야 합니다. 협력업체는 본 규범을 공급망 전반에 걸친 변화로 받아들여야 합니다. 또한, 협력업체들은 최소한 1차 공급업체에 본 규범을 인정하고 실행할 것을 요청해야 합니다.
- 1.1.4 행동규범을 채택하는 데 있어 기본 원칙은 모든 활동에서 기업이 사업을 운영하는 국가의 법률, 규칙 및 규정을 철저히 준수하여 사업을 운영해야 한다는 것을 이해하는 것입니다. 또한 본 행동규범은 협력업체의 사회적, 환경적 책임 및 사업 윤리를 발전시키기 위해 국제적으로 인정받는 표준을 채택하여 법률 준수를 넘어서도록 장려합니다. 어떠한 경우에도 본 행동규범의 준수가 현지 법률을 위반하는 것이 되어서는 안 됩니다. 그러나 RBA 행동규범과 현지 법률 간에 기준이 다른 경우, RBA는 준수를 가장 엄격한 요건을 충족시키는 것으로 정의합니다.
- 1.1.5 본 규범의 조항은 UN기업과 인권 이행원칙에 따라 노동자 기본권에 관한 국제노동기구 선언, UN 세계인권선을 비롯한 국제적으로 인정되는 기준에 그 근간을 두며 이를 존중합니다.
- 1.1.6 본 규범의 적용 범위는 일진그룹 협력업체(사내, 사외)를 대상으로 하며, 1회/년 행동규범 협약서를 접수받아 관리 한다. (사내 협력업체 : 총무팀 주관, 사외 협력업체 : 구매팀 주관)

### 1.2 A. 노동

- 1.2.1 일진의 협력업체는 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한바와 같이 존엄성과 존중감을 가지고 근로자를 대우하기 위해 노력 합니다. 이는 임시 근로자, 이주 근로자, 학생 근로자, 계약 근로자, 직접 고용 근로자등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 노동 기준은 다음과 같습니다.
- 1.2.2 자발적 취업
  - 1.2.2.1 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 포함 됩니다.
  - 1.2.2.2 근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 회사가 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리 하게 제한 해서도 안 됩니다.
  - 1.2.2.3 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.
  - 1.2.2.4 또한 채용 국가에서 근로자의 입국 시 근로 계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경 하고 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다.
  - 1.2.2.5 모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에 불이익 없이 언제든지 일을 그만두거나 퇴직할 수 있는 자유가 있습니다.
  - 1.2.2.6 고용주와 인력 알선업체 및 하청업체는 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.
  - 1.2.2.7 고용주의 인력 알선업체 또는 하청업체의 모집 수수료 또는 고용 관련 기타 수수료를 근로자에게 지불하라고 요구해서는 안됩니다. 그러한 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 되돌려주어야 합니다.
- 1.2.3 연소 근로자
  - 1.2.3.1 아동 노동은 제조의 모든 단계에서 배제되어야 합니다. "아동"은 15세 또는 의무 교육 완료 연령 또는 최소 취업 연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 연령의 모든 사람을 가리킵니다.
  - 1.2.3.2 협력업체는 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.

1.2.3.3 협력업체는 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. 협력업체는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 훈련을 제공 해야 합니다.

1.2.3.4 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, 지원/개선이 이루어 집니다.

#### 1.2.4 근로 시간

1.2.4.1 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.

1.2.4.2 또한, 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 현지법에 규정된 최대 근로시간을 초과해서는 안되지만, 응급또는 비상상황의 경우는 예외입니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 근로자들에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.

#### 1.2.5 임금과 복리후생

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

1.2.5.2 현지법에 따라, 근로자의 초과근무수당은 정규 시급보다 높아야 합니다.

1.2.5.3 불합리한 징계 조치로 급여 삭감은 허용되지 않습니다.

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

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

#### 1.2.6 인도적 대우

1.2.6.1 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 규정 하고 근로자들에게 알려야 합니다.

#### 1.2.7 차별 금지/괴롭힘 금지

1.2.7.1 협력업체는 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 회사는 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.

1.2.7.2 근로자들의 종교 활동을 위한 합리적인 편의 시설이 제공되어야 합니다.

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

#### 1.2.8 결사의 자유

1.2.8.1 현지 법에 따라, 협력업체는 근로자가 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 참여할 수 있는 권리와 집단 교섭권은 물론, 평화로운 집회에 참여할 수 있는 권리 뿐 아니라 그러한 활동에 참여하지 않을 권리를 존중해야 합니다.

1.2.8.2 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.

### 1.3 B. 안전보건

1.3.1 협력업체는 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, 협력업체는 지속적인 근로자 투입과 교육이 작업장 내 보건 및 안전 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것을 인식 합니다. 본 규범의 작성에는 ISO 45001 및 ILO 산업안전보건 가이드라인등 공인 경영기준이 참고자료로 활용 되었으며 이로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다. 보건 안전 기준은 다음과 같습니다.

#### 1.3.2 산업 안전

1.3.2.1 보건 및 안전 위해요소(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 보건 및 안전 교육을 통해 위해요소 제거 및 프로세스 또는 물질 교체를 포함 하는 통제 체계를 파악, 평가, 완화 되어야 합니다.

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

1.3.2.3 합리적인 조치를 통해 임신부와 수유부를 고위해요소 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.

### 1.3.3 비상사태 대응 방안

1.3.3.1 잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화합니다.

1.3.3.2 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상 상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련이 있습니다.

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

1.3.3.4 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.

1.3.3.5 이러한 비상 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화 하는 데 초점을 맞춰야 합니다.

### 1.3.4 산업 재해 및 질병

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

### 1.3.5 산업 위생

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

1.3.5.2 잠재적 위험이 파악된 경우, 협력업체는 잠재적 위험을 제거 및/또는 줄일 기회를 찾아야 합니다. 위해요소의 제거 또는 감소가 불가능한 경우, 잠재적 위해요소는 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제를 통해 제어해야 합니다.

1.3.5.3 이를 통해 위해 요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료가 포함됩니다.

### 1.3.6 육체 노동

1.3.6.1 육체노동의 위해요소에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 이러한 위해요소에는 수작업 및 무거운 자재를 들거나 반복적으로 물건을 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적 이거나 체력 소모가 심한 조립 작업이 포함됩니다.

### 1.3.7 기계설비의 안전 유지

1.3.7.1 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.

### 1.3.8 위생, 식품 및 주거

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

1.3.8.2 협력업체 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.

### 1.3.9 보건 안전 커뮤니케이션

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

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

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

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

## 1.4 C. 환경

1.4.1 일진 협력업체는 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적 이라는 점을 인식합니다. 협력업체는 제조 공정에서 환경 영향을 파악하고 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화 하면서 동시에 공공의 보건 안전을 지켜야 합니다. 본 규범의 작성에는 ISO 14001(환경경영시스템 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.

## 1.4.2 환경 허가 및 보고

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

## 1.4.3 오염 방지 및 자원 절감

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

1.4.3.2 물, 화석 연료, 광물, 원시림 산물 등의 천연 자원은 아껴서 사용하거나, 여기에는 생산, 유지 관리, 시설 프로세스, 재료 대체, 재사용, 보존, 재활용 또는 기타 수단을 활용한 관행을 적용 해야 합니다.

## 1.4.4 유해물질

1.4.4.1 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.

## 1.4.5 고형 폐기물

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

## 1.4.6 대기 배출

1.4.6.1 공정상 생성되는 휘발성 유기 화합물, 연무제, 부식제, 미세먼지, 오존 파괴물질 및 연소부산물은 배출 이전에 규정에 따라 특성을 파악하고 정기적으로 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다.

1.4.6.2 오존파괴물질은 몬트리올 프로토콜 및 해당 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 합니다.

1.4.6.3 협력업체는 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

## 1.4.7 물 관리

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

1.4.7.2 모든 폐수를 방출 또는 폐기하기 전에 규정에 따라 특성을 파악 하고 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다.

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

## 1.4.8 에너지 소비와 온실가스 배출

1.4.8.1 협력업체는 전사적인 온실 가스 감축 목표를 수립해야 합니다.

1.4.8.2 에너지 소비 및 모든 관련 (직접 배출 Scope 1, 간접 배출 Scope 2) 온실가스 배출은 온실가스 감소 목표에 대해 추적, 문서화 및 공개적으로 보고되어야 합니다.

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

## 1.4.9 물질 규제

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

## 1.5 D. 윤리

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

### 1.5.2 부당 이익 금지

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

1.5.2.2 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.

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

### 1.5.3 정보 공개

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

1.5.3.2 협력업체의 노동, 보건과 안전, 환경 관리 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.

## 1.5.4 지적 재산

- 1.5.4.1 지적 재산권은 존중되어야 하며 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 합니다.
- 1.5.4.2 또한 고객 및 공급업체의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.

## 1.5.5 공정 거래, 광고 및 경쟁

- 1.5.5.1 공정 거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 합니다.

## 1.5.6 신원 보호 및 보복 금지

- 1.5.6.1 법으로 금지되지 않는 한, 내부고발을 한 공급업체 및 근로자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램을 유지해야 합니다.

- 1.5.6.2 협력업체는 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차를 알리고 유지해야 합니다.

(내부 고발자 정의: 회사의 임직원 또는 공무원이나 공공기관이 저지른 부적절한 행위를 폭로하는 사람을 의미)

## 1.5.6 사생활

- 1.5.6.1 협력업체는 공급업체, 고객사, 소비자 및 직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 사생활 보호 수준에서 이를 보호하기 위해 노력해야 합니다.

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

## 1.5.7 사업 청렴성

- 1.5.7.1 모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다.

- 1.5.7.2 협력업체는 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 써야 합니다.

## 1.6 E. 공급사슬관리

- 1.6.1 협력업체는 본 규범의 내용과 관련된 경영 시스템을 채택하거나 구축 해야 합니다.

경영 시스템을 1) 협력업체의 운영 및 제품과 관련된 관련 법률 및 규정, 고객 요구 사항에 대한 준수, 2) 본 규범 준수, 3) 본 규범과 관련된 운영 위험의 파악 및 완화를 할 수 있도록 설계 해야 합니다. 또한 이 경영 시스템을 지속적으로 개선해 나가야 합니다. 경영 시스템에는 다음과 같은 요소가 포함되어야 합니다.

### 1.6.2 기업의 준수 의지

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

### 1.6.3 책임 있는 광물 조달

- 1.6.3.1 협력업체들은 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침 또는 동등하고 인정된 실사 프레임 워크에 부합하는 방식으로 조달되도록 합리적으로 보장하기 위해 자사가 제조하는 제품의 탄탈륨, 주석, 텅스텐 및 금의 출처 및 관리망에 대한 정책을 채택하고 실사를 실시해야 합니다.

### 1.6.4 공급업체 책임

- 1.6.4.1 본 규범의 요구 사항을 공급업체에 전달하고 공급업체가 이를 준수 하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.

### ※ 문서 개정 이력

NO	작성 날짜	내 용	담당	비고
1	23.05.10	최초 제정. (RBA 7.1 Ver 기준)	감사실	
2	23.07.19	RBA 심사시 지적사항 반영. (확약서 접수 주기 및 주관 부서 표기)	감사실	

▶ 일진그룹 RBA 협력업체 행동규범 요약서 양식 :

## 일진그룹 RBA 협력업체 행동규범에 대한 협조 및 동참 약속서

당사는 귀사에서 선포한 일진그룹 협력업체 행동규범에 대한 도입 취지 및 내용 등에 대해 충분히 숙지 했으며, 귀사가 추구하는 투명성에 입각한 정도경영 정착화를 위해 적극 동참할 것을 아래와 같이 서약 합니다.

첫째, 당사는 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존엄성과 존중감을 가지고 근로자를 대우하기 위해 노력 한다.

둘째, 당사는 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화 하며 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 직원 근속 및 사기를 증진할 수 있는 근무 환경을 제공한다. 또한, 당사는 지속적인 근로자 투입과 교육이 작업장 내 보건 및 안전 문제를 파악하고 해결하는데 노력 한다.

셋째, 당사는 제조 공정에서 환경 영향을 파악하고 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화 하면서 동시에 공공의 보건 안전을 지키도록 한다.

넷째, 부당하고 비윤리적 방법을 통해 거래 행위를 하지 않으며, 모든 업무 거래는 투명하게 실행 한다.

다섯째, 당사는 구체적인 윤리 표준 규범을 준수하여 구매하는 원자재 중 심각한 인권유린이 만연한 지역에서 나오는 분쟁광물 (탄탈, 주석, 텅스텐, 금, 코발트등)의 사용을 엄격히 제한 한다.

또한 당사는 윤리경영 실천을 위하여 귀사와의 거래(현재 진행중인 거래 및 장래에 귀사와 체결하는 계약에 따라 진행되는 모든 거래를 포함하여, 이하 동일함)와 관련하여 발생하는 비윤리 행위 및 그에 따른 책임에 대하여 다음 사항을 준수할 것을 서약합니다.

첫째, 당사는 귀사와의 거래를 진행함에 있어 관련 법령 및 상관례에 대한 위반이 없도록 하며, 특히 다음과 같은 비윤리 행위가 발생하지 않도록 할것을 서약합니다.

- 가. 귀사 소속 임직원 및 귀사와의 거래에 영향을 행사할 수 있는 귀사소속 기업집단(일진그룹) 계열회사 소속 임직원에 대한 금품, 향응, 접대 및 기타 금전적/비금전적 이익 제공 행위.
- 나. 당사의 동종 또는 경쟁업체와의 입찰 담합등 불공정 행위.
- 다. 계약 체결과 관련하여 고의로 중요 정보를 허위로 기재하거나 또는 중요 정보를 누락하는 행위.

둘째, 비윤리 행위 여부에 대한 조사 협조 요청이 있을 경우에는 요청하는 관련 자료(비윤리 행위를 조사하는데 필요한 서류, 금융자료등 포함)의 제출등 모든 협조를 다하겠습니다.

셋째, 비윤리 행위 발생시, 귀사가 당사의 비윤리 행위 발생 사실 및 비윤리 행위와 구체적인 내용에 관한 정보를 귀사 및 귀사 소속 기업 집단(일진그룹) 계열회사에게 통지하는 것에 동의 합니다. 당사는 이러한 통지 및 그 결과에 따라 발생하는 비윤리 행위 관련 정보의 공유가 귀사의 비밀유지의무 위반에 해당하지 않고, 당사의 영업비밀에 대한 침해에도 해당하지 않음을 확인 합니다.

넷째, 당사는 귀사 및 비윤리 행위 관련 정보 공유 계열사가 비윤리 행위를 근거로 당사와의 거래(장래 발생되는 입찰에 대한 참가를 포함 하되 이에 한정되지 않음)에 대한 제재조치(계약 갱신의 거절, 신규 거래 제한을 의미하되 비윤리 행위가 발생한 거래의 직접적인 당사자인 귀사의 경우에는 반드시 그에 한정 되지 않고 해당 비윤리 행위에 상응 하는합당한 제재조치를 의미함)를 할 수 있음에 동의하고 이와 관련 하여 귀사 및 비윤리 행위 관련 정보 공유를 계열사를 상대로 민사상, 형사상의 책임임을 추궁하는등 어떠한 이의 제기도 하지 않을것임을 확인 합니다.

년          월          일

회 사 명 :

사업자 등록번호 :

일진그룹 귀중

대 표 이 사 : (인)