

ESG 행동규범

제1장 서문

제1조 (목적)

주식회사 원익머트리얼즈(이하 “회사”라 합니다)는 ESG((Environmental, Social and Governance) 경영, 지속가능한 경영을 추구하기 위해 본 행동규범을 제정하였습니다.

제2조 (근거 기준)

- ① 본 행동규범은 책임감 있는 비즈니스연합(Responsible Business Alliance), 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, UN 글로벌 콤팩트(UN Global Compact) 10대 원칙 등에 기반해 제정되었습니다.
- ② 본 행동규범에서 권장하고 있는 행위가 사업을 영위하는 국가의 법률과 상충되는 경우에는 해당 국가의 법률을 우선하여 적용합니다.

제3조 (적용대상)

- ① 본 행동규범은 “회사”와 “회사”에 재화와 용역을 공급하거나, 기타 거래를 위해 계약을 체결한 모든 “협력사”에게 적용됩니다.
- ② “회사”와 “회사”의 모든 “협력사”는 본 행동규범을 준수해야 하며, 거래업체(또는 고객사)에게도 본 행동규범을 준수하도록 권고할 수 있습니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 본 행동규범을 준수하여 사회로부터 더욱 존경받는 기업으로 성장하고, 상호 동반성장할 수 있도록 노력합니다.

제4조 (협력사의 책임과 역할)

- ① “회사”의 모든 “협력사”는 경영의사결정과 사업운영과정에 본 행동규범이 제시하는 사항을 고려해야 합니다.
- ② “회사” 또는 “회사”가 지정한 제3자는 본 행동규범 제40조에 의거하여 “협력사”가 본 행동규범을 준수하고 있는지 여부를 점검하고 실사할 수 있습니다.
- ③ 본 행동규범 준수에 대한 점검과 실사 결과를 바탕으로 “회사”는 확인된 리스크에 대한 개선을 “협력사”에게 권고할 수 있으며, “협력사”는 그 개선 권고사항에 대해 리스크 완화 계획을 수립하고 이행할 수 있습니다.
- ④ 본 행동규범은 “협력사”의 모든 의무이행사항을 명시한 것은 아닙니다. “회사”는 ESG 경영, 지속가능한 경영을 위해 본 행동규범을 정기·비정기적으로 보완하고 개정할 수 있습니다.

제2장 윤리 경영

제5조 (투명경영 및 반부패)

- ① “회사”와 “협력사” 임직원은 사업을 영위하는 각 국가별 최고 수준의 청렴성 기준을 준수해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사” 임직원은 업무상 우월한 지위를 이용하여 뇌물수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁 등을 해서는 안 되며, 약점이나 흠결 등을 이용하여 부당한 대가를 유도해서도 안 됩니다.

제6조 (이해상충 방지)

- ① “회사”와 “협력사” 임직원은 정해진 규정과 절차에 따라 책임의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사” 임직원은 부당하고 부적절한 이익 취득을 목적으로 한 여러 수단, 기타 방법 등을 약속·제안·허가·제공해서는 안 됩니다. 여기에는 임직원 개인이 자신의 이익을 위해 회사에 손해를 끼치거나, 제3자를 통해 이익 취득을 약속받는 행위를 포함합니다.

제7조 (불공정 거래 방지)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령과 세부 지침을 준수해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 시장지배적 지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등의 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위를 해서는 안 됩니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관련된 부당한 경쟁제한행위를 다른 사업자와 담합하거나 실행해서는 안 됩니다.
- ④ “회사”와 “협력사”는 경쟁업체, 거래업체 또는 타기관으로부터 부정한 방법으로 정보를 획득하지 않아야 하며, 제3자가 부정하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안 됩니다.

제8조 (위·변조 부품 방지)

- ① “회사”와 “협력사”는 승인되지 않은 원재료 및 자재 등을 생산, 가공해서는 안 되며, 위·변조된 원재료 및 자재 등을 사용, 판매해서는 안 됩니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 작업장 내에서 위·변조된 원재료 및 자재 등이 생산에 사용되는지 여부를 주기적으로 확인해야 하며, 이를 확인한 경우 즉각 사용을 중지하고 거래업체(또는 고객사)에 통보하여 시정해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 생산한 원재료와 자재 등이 사업목적 또는 계약조건에 맞게 사용, 유통되고 있는지 확인하는 노력을 해야 합니다.

제9조 (정보보호)

- ① “회사”와 “협력사”는 거래업체(또는 고객사)의 영업비밀이나 보안을 요하는 정보를 무단유출하지 않아야 하며, 업무 수행 시 취득한 정보는 사전허가 및 승인 없이 보관·사용해서는 안됩니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 보유한 지적재산권 보호를 위한 적절한 조치를 취하여야 하고, 동시에 지적재산권이 침해되는지 여부를 주기적으로 확인해야 합니다.
또한, 거래업체(또는 고객사)가 보유한 지적재산권 역시 존중하고 보호하는 노력을 해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 적법한 범위 내에서 개인정보를 수집·이용하여야 하며, 개인정보의 수집·이용 목적, 보유 및 이용 기간 등을 변경하는 경우 개인정보 주체로부터 사전동의를 받아야 합니다.

제3장 노동과 인권

제10조 (차별 금지)

- ① “회사”와 “협력사”는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족 현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 임직원의 고용, 승진, 교육 등에서 차별해서는 안됩니다.
또한, 같은 이유로 해고나 그 밖의 불합리한 처우, 대우 등을 해서도 안됩니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 규정에 따라 임직원의 임금을 지급하고, 복리후생 제도 등을 운영해야 합니다. 규정의 근거없이 부당하게 임직원을 차별해서는 안됩니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 임직원의 모집, 채용 시 직무 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.

제11조 (임금 및 복리후생 제공)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가의 법률과 제도를 준수하여 임금을 지급해야 합니다. 임금은 정해진 날짜에 지급해야 하며, 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서 등을 제공해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공해야 하며, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가의 법률과 제도에서 정한 의무교육을 실시해야 합니다. 또한, 임직원의 경력개발 및 역량강화를 위해 노력해야 합니다.

제12조 (근로시간 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 해주어야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 임직원에게 1주일에 평균 1회 이상의 휴일을 보장해야 합니다.

제13조 (인도적 대우)

- ① “회사”와 “협력사”는 임직원의 사생활을 존중하고 근로시간 외 불필요한 업무지시를 자제해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 임직원의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지해야 하며, 자발적 동의를 구해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 임직원 간의 또는 직원 간의 직장내 괴롭힘 행위를 금지해야 합니다. 직장내 괴롭힘 행위의 피해자에게는 원하는 근무조건 변경(근무장소의 변경, 배치 전환 등)등의 적절한 조치를 취해야 하고, 가해자에게는 징계 등의 필요한 조치를 취해야 합니다.
- ④ “회사”와 “협력사”는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 법에서 금지하는 사용금지 직종에 배치하지 않아야 합니다.

제14조 (결사의 자유 등 보장)

- ① “회사”와 “협력사”는 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 정당한 교섭단체 설립과 운영을 허용해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 임직원의 대표자와 단체교섭 사항을 성실히 협의해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 임직원의 대표자 부재 시, 개별 임직원이 단체교섭 사항을 자유롭게 건의할 수 있도록 배려해야 합니다.

제15조 (아동노동 금지)

- ① “회사”와 “협력사”는 형태를 불문하고, 어떠한 제조단계에서도 아동(15세 미만 또는 의무교육 완료 연령 미만) 노동을 금지해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 신분증, 출생증명서 등의 합법적인 서류를 통해 임직원과 취업지원자의 나이를 확인해야 하고, 아동 연령대로 의심되는 인력의 견습, 인턴, 학생 근로자 채용을 금지해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 연소자를 고용할 경우, 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 연소자에게 노동으로 인해 교육 기회가 제한되지 않도록 조치해야 합니다.
- ④ “회사”와 “협력사”는 아동노동에 관여되어 있거나 관련 법률을 위반하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 합니다.

제16조 (강제노동 금지)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가의 근로기준 법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 형태를 불문하고 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 근로를 금지해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 특별한 이유없이 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 여권 등의 제출을 요구해서는 안됩니다.
또한, 강제노동을 목적으로 한 폭행, 협박, 감금 등 신체적·정신적 속박 행위를 해서는 안됩니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 근로자에게 신체적·정신적 속박 행위를 하는 거래업체, 채무관계를 이용해

강제노동 등에 관여하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취해야 합니다.

제17조 (공정한 채용)

- ① “회사”와 “협력사”는 임직원 채용 시, 지원자의 적성, 기술, 능력을 종합적으로 판단하여 채용해야 하며, 채용 전과정에서 객관성과 공정성을 갖추어야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 임직원 채용 시, 채용 전과정에서 발생하는 모든 비용을 부담해야 하며, 채용대상인 임직원에게 별도의 수수료를 요구해서는 안됩니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 채용 대행업체가 공정한 방식으로 임직원을 채용하였는지 확인해야 하며, 채용 대행업체로부터 뇌물 또는 금품, 향응 등을 제공받아서 안됩니다.

제4장 안전과 보건

제18조 (안전보건경영시스템 구축)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가의 안전보건 관련 법률 및 규제사항을 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다
- ② “회사”와 “협력사”는 사업 운영에 따른 안전보건 사고를 방지하기 위해 조직, 계획, 절차, 결과 점검 등으로 구성된 안전보건경영시스템을 운영해야 합니다.

제19조 (기계·기구·설비의 안전 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 대한 안전성을 정기적으로 점검, 평가해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 사용에 따른 안전사고를 예방하기 위해 안전장치, 방호벽, 긴급장치 등을 설치하고 관리해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 임직원 개인을 보호할 수 있는 안전 보호구를 지급해야 합니다.
안전 보호구는 임직원이 쉽고 편리하게 사용할 수 있어야 하며, 제 기능을 다할 수 있도록 유지, 관리되어야 합니다.

제20조 (비상상황 대응)

- ① “회사”와 “협력사”는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전 사고 등 비상상황에 대응할 수 있는 계획을 수립해야 합니다. 또한, 비상상황 발생 시 보고, 대응, 후속조치 등의 내용으로 구성된 매뉴얼을 갖추어야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 비상상황 발생에 대비하기 위해 사업을 영위하는 국가의 법률 규정, 자체적으로 수립한 계획, 매뉴얼 등에 따라 훈련을 실시해야 합니다.

- ③ “회사”와 “협력사”는 비상상황 발생 시 탈출로, 유도등, 화재 감지기·경보기, 소방시설 등을 갖추어야 하고, 정상 작동 여부를 정기적으로 확인해야 합니다.

제21조 (사고 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 산업재해 또는 중대한 질병 발생 시, 즉시 해당 작업을 중지시키고, 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 그 발생원인을 조사하고 개선 방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.

제22조 (안전 진단)

- ① “회사”와 “협력사”는 사고위험 및 유해인자에 임직원이 노출되고 있는지 확인하기 위한 목적으로 작업공간의 안전 위험성 평가를 정기적으로 실시해야 합니다. 평가결과는 임직원에게 알려야 하며, 평가결과에 따라 기계·기구·설비를 개선해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 안전 위험성 평가결과를 기반으로 임직원에게 작업공간의 사고위험 및 유해인자에 대한 정보를 제공해야 합니다. 해당 정보는 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성해야 하며, 쉽게 접근할 수 있는 곳에 비치해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 임산부, 연소자 등을 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 합니다. 또한, 장애인, 이민자 등 사회적 취약 계층에 속하는 근로자가 업무 수행하는데 어려움이 없도록 근로환경을 조성하고 개선하는 노력을 해야 합니다.

제23조 (제품 안전관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 사용자 안전을 고려하여 제품 디자인을 실시해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 사용자 안전 시험에 통과한 제품을 공급해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 납품 제품에 대해 제품안전기준 승인서를 제출하거나 외관에 인증 라벨을 부착해야 합니다.

제24조 (보건 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 임직원에게 휴게공간, 화장실, 식당 등을 제공할 수 있으며, 해당 시설의 청결을 유지하기 위해 노력해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 임직원에게 기숙사를 제공할 수 있으며, 기숙사를 제공하는 경우 안전표지, 조명, 냉난방 등을 제공해야 합니다.
또한, 기숙사에는 적절한 외부인 출입제한 장치를 갖추어야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가의 건강검진 법률에 따라 임직원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 합니다. 또한, 건강검진 결과에 따라 필요한 경우 임직원의 작업공간 변경, 작업 전환, 근로시간 단축 등의 조치를 취해야 합니다.

제5장 환경 보호

제25조 (환경경영시스템 구축)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업을 영위하는 국가의 환경 관련 법률 및 규제사항을 준수해야 하며, 사업운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 사업 운영에 따른 환경영향을 완화하기 위해 조직, 계획, 절차, 성과점검 등으로 구성된 환경경영시스템을 운영해야 합니다.

제26조 (에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 에너지 소비 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

제27조 (수자원 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 수자원 사용량 및 폐수 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 수자원 사용량 절감 및 재활용량 증대를 위해 노력해야 합니다.
또한, 배출되는 수질오염물질은 법적 기준 또는 그 이상의 내부 기준에 따라 관리해야 합니다.

제28조 (대기오염물질 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 대기오염물질 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 적절한 방법과 조치를 통해 대기오염물질 배출을 최소화해야 합니다.
또한, 배출되는 대기오염물질에 대한 법적 기준 또는 그 이상의 내부 기준을 수립하고 준수해야 합니다.

제29조 (폐기물 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 폐기물 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 적절한 방법과 조치를 통해 매립, 소각되는 폐기물 배출을 최소화해야 합니다. 또한, 폐기물 재사용, 재활용 비율을 높이고, 폐기된 원재료 및 자재 등을 회수할 수 있도록 노력해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 사용하는 자재의 전체 수명주기를 고려하여, 폐기물의 매립, 소각 시 환경영향에 해로운 잔유물 생성을 최소화 하도록 노력해야 합니다.

제30조 (화학물질 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업상 취급하는 화학물질이 운송, 보관, 사용, 폐기 시 안전하게 관리

될 수 있도록 노력해야 합니다. 또한, 그 화학물질의 위해성 및 유해성을 식별할 수 있는 정보를 표기하거나 공개해야 합니다.

- ② “회사”와 “협력사”는 조달, 생산, 판매, 유통하는 원재료 및 부품 등에 인체와 환경에 유해한 물질이 포함되어 있는지 확인하는 노력을 해야 합니다.

제31조 (친환경 시공 등)

- ① “회사”와 “협력사”는 환경영향을 최소화 하기 위해 시공과정 전반에 걸쳐 친환경 자재 선정, 친환경 공법 적용, 에너지 저감 등의 노력을 해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 온실가스 배출을 저감할 수 있는 친환경 운송을 실천해야 합니다.
- ③ “회사”와 “협력사”는 폐기물 처리 및 재활용 관리 시스템을 체계적으로 운영하며 표준화된 친환경 철거를 실시해야 합니다.
- ④ “회사”와 “협력사”는 시공 과정 뿐만 아니라 시공 완료 후에도 사업장과 사업장 주변의 환경영향을 주기적으로 점검하고 개선하는 활동을 수행해야 합니다.

제32조 (친환경 구매)

- ① “회사”와 “협력사”는 제품의 설계 시 에너지 효율성, 분해 및 재활용을 고려하여야 하며, 제품에 대한 환경발자국 데이터(원자재 함량, 용수 사용량, 온실가스 배출량, 에너지 사용량 등)를 제공해야 합니다.
- ② 전자제품의 경우, 공인된 에너지 등급표시 또는 에너지 효율 외부 인증을 부착해야 합니다.
- ③ 목질제품의 경우, 공인된 HB(Healthy Building Material) 인증 또는 FSC(Forest Stewardship Council) 인증을 취득해야 합니다.

제6장 행동규범 운영 체계

제33조 (행동규범 전파)

- ① “회사”와 “협력사”는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 대내·외에 전파해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 경영진의 신년사, 내부지침, 사내게시판 등을 통해 사내에 공유해야 합니다.
또한, 홈페이지, 사업보고서, 홍보물 등을 활용하여 외부에 공개할 수도 있습니다.

제34조 (담당자 선임)

- ① “회사”와 “협력사”는 사회적 책임 활동 업무를 담당하는 실무자를 선임해야 합니다.

- ② “회사”와 “협력사”는 사회적 책임 활동 계획 수립과 이행현황을 감독하는 관리자를 선임해야 합니다.

제35조 (리스크 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 사업운영 과정에서 발생 가능한 윤리, 노동과 인권, 안전과 보건, 환경 분야의 리스크를 확인하기 위해 노력해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 중대한 리스크를 발견한 경우, 해당 리스크를 완화하기 위한 방안을 마련하고 이행해야 합니다.

제36조 (교육 및 소통)

- ① “회사”와 “협력사”는 본 행동규범의 내용과 관련 법률 규정, 제도, 규제사항, 정부 정책 등을 임직원에게 교육해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 본 행동규범에서 제시하는 사항에 대한 추진 계획 및 이행 성과 등을 임직원에게 공유해야 합니다.

제37조 (정보 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 윤리, 노동과 인권, 안전과 보건, 환경 분야의 현황 및 리스크 관련 정보를 정확하게 기록하고 관리해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 사업을 운영하는 국가의 정부기관, 유관 산업단체, 주요 거래업체 등에서 제1항의 정보공개를 공식적으로 요청해 오는 경우, 법률로 금지한 사항과 영업비밀을 제외하고 투명하게 공개할 수 있도록 노력해야 합니다.

제38조 (내부신고제도 운영)

- ① “회사”와 “협력사”는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 소속 임직원이나 거래업체(또는 고객사), 제3자가 신고(또는 상담)할 수 있는 내부신고제도를 운영해야 합니다.
 - 1. 임직원이 윤리, 노동과 인권, 안전과 보건, 환경 분야의 법규를 위반한 사실을 인지 또는 확인한 경우
 - 2. 위 1호와 관련하여 개인의 권리 및 이익이 침해당한 경우
 - 3. 기타 비윤리행위, 반부패행위, 불법행위 일체
- ② “회사”와 “협력사”는 신고자(또는 상담자)가 제1항의 신고(또는 상담)을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 하며, 신분을 철저히 보장해야 합니다.

제39조 (거래업체 관리)

- ① “회사”와 “협력사”는 제품 또는 서비스를 기획, 설계, 판매, 제조하는 데 있어 계약을 체결한 거래업체(또는 고객사)에게 본 행동규범에서 제시하는 사항을 준수하도록 권장해야 합니다.
- ② “회사”와 “협력사”는 거래업체(또는 고객사)가 본 행동규범 또는 관련 법률을 위반한 경우,

그러한 위반행위가 예상되는 경우, 거래업체(또는 고객사)에게 개선을 권고하거나 규범 및 법규 준수를 유도해야 합니다.

제40조 (행동규범 준수여부 점검)

- ① “회사” 또는 “회사”가 지정한 제3자는 “협력사”를 대상으로 본 행동규범의 준수 여부를 서면 점검 또는 현장점검(실사)할 수 있습니다. 이때, “협력사”는 본 행동규범의 준수 여부를 확인할 수 있는 자료와 이행 수준에 관련된 정보를 제공해야 합니다.
- ② “협력사”는 본 행동규범의 준수 여부를 입증할 수 있는 문서를 작성·관리해야 하며, 해당 문서는 사업 운영에 대한 실제와 사실을 기반으로 작성되어야 합니다.
- ③ “협력사”는 본 행동규범의 준수 여부에 대한 서면점검 또는 현장점검(실사)을 통해 밝혀진 미비점이나 위반사항 등을 개선하는 노력을 해야 합니다.