

한일시멘트 협력사 행동규범

(Hanil Cement Supplier Code of Conduct)

1. 개요

가. 행동규범 대상

한일시멘트에 재화와 용역을 제공하거나, 기타 거래를 위해 계약을 체결한 모든 국내외 협력사는 본 행동규범을 준수해야 합니다. 본 행동규범의 적용 대상인 모든 협력사는 거래업체(하위 협력사) 등 공급망 전반이 본 행동규범에서 제시하는 사항을 준수하도록 권고할 수 있습니다.

나. 협력사 책임과 역할

한일시멘트의 모든 국내외 협력사는 경영 의사결정 및 사업 운영과정에 있어 본 행동규범이 제시하는 사항을 고려해야 합니다. 본 행동규범은 협력사의 이행 의무사항을 모두 명시한 것은 아니며, 지속가능한 공급망 구축을 위해 정기적으로 검토하여 보완 및 개정될 수 있습니다. 본 행동규범은 한일시멘트 홈페이지에서 확인할 수 있으며, 한일시멘트 담당부서를 통해 본 행동규범에 대한 구체적인 사항을 문의할 수 있습니다.

2. 윤리

가. 투명경영 및 반부패

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

나. 이해상충 방지

- ① 협력사는 정해진 업무규정에 따라 책임의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다.
- ② 협력사 임직원은 부당하거나 부적절한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 대가를 약속/제안/제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 안 됩니다. 여기에는 임직원 개인의 이익을 위해 회사에게 손해를 끼치거나, 제3자를 통해 개인의 이익을 약속받는 행위를 포함합니다.

다. 불공정 거래 방지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령 및 기준을 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 시장지배적 지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등 불공정한 거래 등을 통해 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위를 해서는 안 됩니다.

- ③ 협력사는 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의해서는 안 됩니다.
- ④ 협력사는 경쟁업체, 타협력업체 또는 타기관으로부터 부정한 방법으로 정보를 획득하지 않으며, 부정하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안 됩니다.

라. 책임있는 원자재 구매 및 사용

- ① 협력사는 광물 및 원재료를 취급하는 경우, 해당 광물 및 원재료의 채굴과 가공과정에서 인권 침해, 윤리 위반 부정적 환경영향 등의 이슈와 관련성이 없음을 자체 확인하거나 대외인증을 받도록 노력해야 한다.
- ② 협력사는 부적합 원재료 및 부품 등을 생산, 사용해서는 안 되며, 부적합한 원재료 및 부품 등을 판매해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 작업장 내에서 부적합한 원재료 및 부품 등이 사용 또는 생산되는지 주기적으로 확인해야 하며, 이를 확인한 경우 한일시멘트, 고객사 또는 관계기관에 즉각 통보해야 합니다.
- ④ 협력사는 원재료 및 부품 등이 사업목적 또는 계약조건 등에 맞게 사용, 유통되고 있는지 확인하는 노력을 해야 합니다.

마. 정보보호

- ① 협력사는 한일시멘트, 고객사 및 거래업체의 영업비밀이나 보안을 요하는 정보를 무단 유출하지 않으며, 업무 수행시 취득한 정보는 사전허가 또는 승인 없이 보관 및 사용해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 한일시멘트, 고객사 및 거래업체가 보유한 지식재산권을 존중해야 하며, 협력사가 보유한 지식재산권 보호를 위한 적절한 조치를 취함과 동시에 지식재산권이 침해받고 있는지 주기적으로 확인해야 합니다.
- ③ 협력사는 개인정보의 수집/이용 목적과 보유 및 이용 기간 등에서 사업을 영위하는 각 국가별 정보보호 관련 법령 및 기준에 위배되지 않는 범위 내에서 개인정보를 수집/이용하여야 하며, 위 사항을 변경하는 경우 사전에 당사자의 동의를 받아야 합니다.

3. 환경

가. 환경 인허가 관리

협력사는 사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법률 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가를 취득/유지/관리해야 합니다.

나. 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리

- ① 협력사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 에너지 소비 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

다. 대기오염물질 관리

- ① 협력사는 대기오염물질 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 적절한 방법을 통해서 대기오염물질 배출을 최소화해야 합니다. 또한 배출되는 대기오염물질에 대한 법적 기준 혹은 그 이상의 내부 기준을 수립하고 준수해야 합니다.

라. 폐기물 관리

- ① 협력사는 폐기물 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 적절한 방법을 통해서 매립, 소각해야 하는 폐기물 배출을 최소화해야 합니다. 또한, 폐기물 재사용/재활용을 확대하고, 폐기전 재사용/재활용이 가능한 원재료 및 부품 등을 회수하도록 노력해야 합니다.
- ③ 협력사는 생산하는 제품의 전체 수명주기를 고려하여 폐기물의 매립/소각시 환경에 영향을 미치는 잔유물이 최소화될 수 있도록 노력해야 합니다.

마. 수자원 관리

- ① 협력사는 수자원 사용량 및 폐수 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 수자원 사용량 절감 및 재활용량 증대를 위해 노력해야 합니다. 또한, 배출되는 수질오염물질은 법적 기준 혹은 그 이상의 내부 기준에 따라 관리해야 합니다.

바. 화학물질 관리

- ① 협력사는 사업 운영 과정에서 취급하는 화학물질이 운송, 보관, 사용, 폐기시 안전하게 관리될 수 있도록 노력해야 합니다. 또한, 취급하는 화학물질의 위해성 및 유해성을 식별할 수 있는 정보를 표기하거나 공개해야 합니다.
- ② 협력사는 조달, 생산, 판매, 유통하는 원재료 및 부품 등에 인체 또는 환경에 유해한 물질이 포함되어 있는지 확인하기 위해 노력해야 합니다.

4. 노동/인권

가. 차별 금지

- ① 협력사는 고용과 승진, 연수기회와 같은 고용 관행에 있어, 인종, 피부색, 종교, 성별, 성적취향, 나이, 건강상태, 정치적 견해, 국적, 민족, 결혼여부 등에 근거해서 차별을 두지 않고 평등하게 대우해야 합니다.
- ② 협력사는 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서 임직원을 차별해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 임직원의 모집, 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.

나. 임금 및 복리후생 제공

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도를 준수하여 임금을 지급해야 합니다. 임금은 정해진 날짜에 지급해야 하며, 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서 등을

제공해야 합니다.

- ② 협력사는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공하며, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도에서 규정하는 의무교육을 실시해야 합니다. 또한, 임직원의 경력개발 및 역량강화를 위해 노력해야 합니다.

다. 근로시간 관리

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원에게 1주에 평균 1회 이상의 휴일을 보장해야 합니다.

라. 인도적 대우

- ① 협력사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며, 그러한 대우를 할 것이라는 위협도 없어야 합니다.
- ② 협력사는 근로자에게 어떠한 부당한 징계를 사용하거나, 부당한 징계를 이용하여 근로자를 위협해서도 안 됩니다.
- ③ 협력사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 정책과 징계절차를 규정하고 이행하며, 근로자가 이를 알 수 있도록 공지해야 합니다.

마. 결사의 자유 보장

- ① 협력사는 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 정당한 교섭단체 설립과 운영을 허용해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원의 대표자와 단체교섭 사안에 대해 성실히 협의에 임해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원의 대표자 부재시 개별 임직원이 교섭사안을 자유롭게 건의하도록 합니다.

바. 아동노동 금지

- ① 협력사는 어떠한 형태의 아동노동도 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인해야 합니다.
- ② 협력사는 연소자를 고용할 경우 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 연소자가 노동으로 인해 교육 기회가 제한되지 않도록 조치해야 합니다.
- ③ 협력사는 아동노동에 관여되어 있거나 관련 법률을 위반하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 합니다.

사. 강제노동 금지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준 법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며,

어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 합니다.

- ② 협력사는 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적/정신적 속박 행위를 해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 신체적/정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취해야 합니다.

5. 안전/보건

가. 안전보건경영시스템 구축

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법률 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건 관련 인허가를 취득/유지해야 합니다.
- ② 협력사는 사업 운영에 따른 안전보건 사고를 예방하기 위해 조직, 계획, 절차, 결과 점검 등으로 구성된 안전보건경영시스템을 운영해야 합니다.

나. 기계·기구·설비의 안전 관리

- ① 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 대한 안전성을 정기적으로 점검, 평가해야 합니다.
- ② 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 사용에 따른 안전사고를 예방하기 위해 안전장치, 방호벽, 긴급장치 등을 설치하고 관리해야 합니다.
- ③ 협력사는 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.

다. 비상상황 대응

- ① 협력사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전 사고 등 비상상황에 대응할 수 있는 계획을 수립해야 합니다. 또한, 비상상황 발생시 보고, 대응, 후속조치 등의 내용으로 구성된 매뉴얼을 갖추어야 합니다.
- ② 협력사는 비상상황 발생에 대비하기 위해 사업을 영위하는 국가별 법률에 의하거나, 이보다 높은 수준의 자체 수립된 계획 및 매뉴얼에 따라 훈련을 실시해야 합니다.
- ③ 협력사는 비상상황 발생시 탈출로, 유도등, 화재 감지기/경보기, 소방시설 등을 갖추어야 하고, 정상적으로 작동하는지 정기적으로 확인해야 합니다.

라. 사고 관리

- ① 협력사는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병 발생시 즉시 해당 작업을 중지시키고, 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시해야 합니다.
- ③ 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 그 발생원인을 조사하고 개선방안을

마련하기 위해 노력해야 합니다.

마. 안전 진단

- ① 협력사는 사고위험 및 유해인자에 임직원이 노출되고 있는지 확인하기 위한 목적으로 작업 공간의 안전 위험성 평가를 정기적으로 실시해야 합니다. 평가결과는 임직원에게 알려야 하며, 평가결과에 따라 기계·기구·설비를 개선해야 합니다.
- ② 협력사는 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 협력사는 임산부, 연소자 등을 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 장애인, 이민자 등 기타 사회적 취약 임직원이 작업에 있어 어려움이 없도록 근로환경을 조성하도록 노력해야 합니다.

바. 보건 관리

- ① 협력사는 임직원에게 휴게공간, 화장실, 식당 등을 제공할 수 있으며, 해당 시설을 제공하는 경우 청결을 유지하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 기숙사를 제공할 수 있으며, 기숙사를 제공하는 경우 안전표지, 조명, 냉난방 등을 제공해야 합니다. 또한, 기숙사에는 적절한 외부인 출입제한 장치를 갖추어야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 국가별 보건 관련 법률에 따라 임직원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 합니다. 또한, 건강검진 결과 필요한 경우 임직원의 작업공간 변경, 작업 전환, 근로시간 단축 등의 조치를 실시해야 합니다.

6. 경영시스템

가. 기업 성명서 공시

- ① 협력사는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 대내·외에 전파해야 합니다.
- ② 협력사는 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.

나. 담당자 선임

- ① 협력사는 사회적 책임 활동 업무를 담당하는 실무자를 선임해야 합니다.
- ② 협력사는 사회적 책임 활동 계획 수립과 이행현황을 감독하는 관리자를 선임해야 합니다.

다. 리스크 점검

- ① 협력사는 사업 운영 과정에서 발생가능한 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 리스크를 확인하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 중대한 리스크를 발견한 경우, 해당 리스크를 완화하기 위한 방안을 마련하고 이행해야 합니다.

라. 교육 및 소통

- ① 협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항과 본 행동규범 관련 법률 및 제도에서 다루는 사항을 임직원에게 교육해야 합니다.
- ② 협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항에 대한 추진계획 및 이행성과 등을 임직원에게 공유해야 합니다.

마. 정보 관리

- ① 협력사는 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 현황 및 리스크 관련 정보를 정확하게 기록하고 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 사업을 영위하는 국가의 법률에서 금지하지 아니하는 한, 한일시멘트 또는 중요 고객사 등 사업계약을 체결한 상대방이 요청하는 정보에 대하여 투명하게 공개할 수 있도록 노력해야 합니다.

바. 고충처리 제도 운영

- ① 협력사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법률 및 규정 위반 사실을 확인 또는 인지하거나, 관련하여 개인의 권리 및 이익이 침해당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 합니다. 또한, 신고자의 신분은 철저히 보장해야 합니다.