

최종수정일	2024.04.26
문서관리자	최지환 책임매니저

---

## 협력사 행동규범

---

개정내용	개정일
최초 개정	2024.04.26

2024. 04 .26

## 목 차

---

### I. 서문

1. 제정목적
2. 적용범위
3. 협력사 책임과 역할

### II. 노동 및 인권

1. 인도적 대우
2. 임금 및 복리후생
3. 차별 및 괴롭힘 금지
4. 아동 노동 금지
5. 강제 노동 금지
6. 결사의 자유 및 단체교섭 보장
7. 근로시간 관리

### III. 안전 및 보건

1. 안전 진단
2. 보건 진단
3. 사고 관리
4. 비상상황 대응
5. 안전보건경영시스템 구축
6. 기계/기구/설비의 안전 관리

#### **IV. 환경**

1. 환경경영시스템 구축
2. 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리
3. 대기오염물질 관리
4. 수자원 관리
5. 폐기물 관리
6. 화학물질 관리

#### **V. 윤리**

1. 투명경영 및 반부패
2. 이해상충 방지
3. 불공정 거래 방지
4. 위조품 방지
5. 수출제한 준수
6. 정보 보호
7. 책임있는 자재 구매

#### **VI. 경영시스템**

1. 준수의지 표명
2. 담당자 선임
3. 리스트 점검
4. 교육 및 소통
5. 정보 관리
6. 고충처리/구제수단 제도 운영
7. 협력업체 관리

## 8. 규범 준수

# I. 서 문

---

## 1. 제정목적

인팩 그룹사(인팩, 인팩 이피엠, 인팩 일렉스, 인팩 혼 시스템, 이하 “인팩 그룹사”이라 한다.)은 지속가능한 공급망 구축을 위해 본 행동규범을 제정하였으며, 본 행동규범은 인팩 그룹사의 전 협력사에게 기업경영 활동에 적용 되는 법률 및 규정을 준수함과 동시에 노동 및 인권, 안전 및 보건, 환경, 윤리, 경영시스템 각 분야에서 최선의 운영정책을 갖추도록 요구하고 있습니다. 인팩 그룹사는 협력사가 행동규범을 준수하여 고객 및 지역사회로부터 존경 받을 수 있도록 책임과 역할을 성실히 수행해나갈 것 입니다.

## 2. 적용범위

인팩 그룹사로 재화 및 용역을 제공하거나 기타 거래를 위해 계약을 체결한 모든 협력사는 본 행동규범을 준수하며 하위 거래 협력사까지도 공급망 전반에 본 행동규범에서 제시하는 사항을 준수할 수 있도록 권고해야 합니다. 본 행동규범은 Drive Sustainability의 지속가능성 실무지침(Global Automotive Sustainability Practical Guidance)을 기준으로 수립되었으며, 책임감 있는 비즈니스연합(Responsible Business Alliance)의 행동규범을 참조하였습니다. 또한 EU 기업 지속가능성 실사지침 등 인권 및 환경에 관한 공급망 관계법령, ESG 관련 지침 등 최근 글로벌 동향을 반영하였습니다. 다만, 본 행동규범에서 권장 및 요구하고 있는 행위가 해당 국가의 법령과 모순되는 경우에는 해당 국가의 법령을 우선하여 적용하여야 하며, 본 행동규범은 추후 국내외 산업계 추이 및 업계 동향에 맞추어 변경될 수 있습니다.

### 3. 협력사 책임과 역할

인팩 그룹사의 거래 협력사는 경영 의사결정 및 사업 운영과정에 있어 본 행동강령이 제시하는 사항을 고려해야 합니다. 인팩 그룹사 및 인팩 그룹사의 위탁을 받은 제3자 기관은 협력사가 본 행동규범이 제시하는 사항을 준수하고 있는지 법이 허용하는 범위 내에서 점검 및 실사할 수 있으며, 본 행동규범 준수에 대한 점검 및 실사 결과를 바탕으로 확인된 리스크에 대한 개선을 권고할 수 있습니다. 협력사는 개선사항에 대해 상호협의를 바탕으로 리스크 완화 계획 수립 및 이행조치를 수행하여야 합니다. 본 행동규범은 지속가능한 공급망 구축을 위해 정기적으로 검토하여 보완 및 개정될 수 있으며, 또한 본 행동규범에 대한 구체적인 사항은 담당부서로 문의할 수 있습니다.

## Ⅱ. 노동 및 인권

---

### 1. 인도적 대우

협력사는 모든 근로자의 인권을 존중하며 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌 등 정신적 또는 육체적으로 가혹 하거나 비인도적인 대우를 배제할 수 있도록 합리적인 징계 절차를 명확히 규정 및 공지해야 하고 이를 이행해야 합니다.

### 2. 임금 및 복리후생

협력사는 직원의 최저임금, 시간외수당, 복리 후생 등의 대가 지급에 있어 임금 관련 법적 기준을 모두 준수해야 합니다.

### 3. 차별 및 괴롭힘 금지

1) 협력업체는 채용, 임금, 승진, 보상, 연수, 교육훈련 기회 제공 등과 같은 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 노조 가입, 국적, 결혼 여부에 근거한 차별을 해서는 안 됩니다.

2) 협력사는 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서 임직원을 차별해서는 안 됩니다.

3) 협력사는 직원에 대한 성희롱, 정신적·육체적 강요 또는 폭언을 포함한 일체의 비인도적 행위가 발생하지 않도록 하기 위한 정책과 절차를 마련해야 합니다.

### 4. 아동노동 금지

1) 협력사는 만 15세(또는 자국 법규에서 정하는 고용 가능한 최저 연령) 미만의 아동을 고용해서는 안되며, 만 18세 미만의 청소년 근로자는 안전 보건상 위험한 공정 또는 연장/야간근무에서 제외시켜야 합니다.

2)협력사는 아동노동 관련 법령을 위반하는 거래업체(하위 협력사)로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 합니다.

## 5. 강제노동 금지

1) 협력사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준 법령에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 합니다. "강제노동"이란 특정인이 불이행으로 처벌이나 불이익을 받을 수 있다는 위협 하에 제공하는 업무나 서비스 또는 근로자가 비자발적으로 제공하는 업무나 서비스를 의미하며, 형사적 제재에 따른 비자발적 재소자 노동 및 계약 노동을 포함합니다.

2)협력사는 인팩 그룹사에 공급할 제품의 전부 또는 일부를 강제노동을 통해 생산하지 않으며 강제노동규제 적용 대상자나 법인이 전부 또는 일부를 생산하였거나 강제노동규제를 위반하여 공급된 제품을 사용하지 않도록 합니다. "강제노동규제"에는 국제연합(UN), 미국(미국 관세국경보호청을 포함하되 이에 한정되지 않습니다), 유럽연합(EU), 영국, 대한민국 또는 기타 정부 관계당국이 강제노동의 예방과 관련해 수시로 부과, 시행 또는 집행하는 법령, 시행령, 조례, 규칙 또는 조건(강제노동을 통해 전부 또는 일부가 제작된 제품의 수입 금지를 포함하되 이에 한정되지 않습니다)이 포함됩니다.

3)협력사는 근로자 의사에 반하는 노동을 강요해서는 안되며, 채용 시 근로자의 자국 언어로 작성된 근로계약서를 체결해야 합니다. 또한, 근로자의 의사를 존중하여 본인 요청 시 퇴직의 자유를 보장하고, 질병/일시적 장애의 경우 회복할 수 있도록 배려해야 합니다.

## 6. 결사의 자유 및 단체교섭 보장

협력사는 법으로 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정하고, 근로자가 차별, 보복, 위협 등에 대한 두려움 없이 근로 조건과 경영 방침에 대한 의견을 경영진과 소통할 수 있는 환경을 조성해야 합니다.

## 7. 근로시간 관리

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



## Ⅲ. 안전 및 보건

---

### 1. 안전 진단

협력사는 사고위험 및 유해인자에 임직원이 노출되어 있는지 안전 위험성 평가를 정기적으로 실시해야 하며, 평가결과는 임직원에게 공지 및 평가결과에 따라 기계, 기구, 설비를 개선해야 합니다. 또한 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.

### 2. 보건 진단

협력사는 임직원에게 휴게공간, 화장실, 식당 등을 제공할 수 있으며 해당 시설을 제공하는 경우 청결을 유지하기 위해 노력해야 하며, 기숙사 제공 시 안전표지, 조명, 냉난방 등을 제공해야 합니다. 또한 적절한 외부인 출입제한 장치를 갖추어야 합니다. 각 국가별 건강검진 법률에 따라 임직원 건강검진을 정기적으로 실시해야 하며, 결과에 따라 작업공간 변경, 작업 전환, 근로시간 단축 등의 조치를 실시해야 합니다.

### 3. 사고 관리

협력사는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축하고, 산업재해 또는 중대한 질병 발생시 즉시 작업을 중지시키고, 대피시키는 등 필요한 조치를 해야 합니다. 또한 발생원인을 조사하고 개선방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.

### 4. 비상상황 대응

협력사는 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. 비상상황 발생에 대비하기 위해 사업을 영위하는 국가별 법령,

자체 수립된 계획 및 매뉴얼에 따라 훈련을 실시해야 합니다. 또한, 비상상황 발생 시 탈출로, 유도 등, 화재 감지기·경보기, 소방시설 등을 갖추어야 하고, 정상적으로 작동하는지 정기적으로 확인해야 합니다.

## 5. 안전보건경영시스템 구축

협력사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법령 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다. 협력사는 사업 운영에 따른 안전보건 사고를 방지하기 위해 조직, 계획, 절차, 결과 점검 등으로 구성된 안전보건 경영시스템을 운영해야 합니다.

## 6. 기계/기구/설비의 안전 관리

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

## VI. 환경

---

### 1. 환경경영시스템 구축

협력사는 사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법령 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다. 또한, 사업 운영에 따른 환경영향을 완화하기 위해 조직, 계획, 절차, 성과점검 등으로 구성된 환경경영시스템을 운영해야 합니다.

### 2. 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리

협력사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축하고, 에너지 소비 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

### 3. 대기오염물질 관리

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

### 4. 수자원 관리

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

### 5. 폐기물 관리

협력사는 폐기물 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축하고, 적절한 방법을 통해 매립 및 소각되는 폐기물 배출을 최소화해야 하며, 폐기물 재사용, 재활용을 확대하고 폐기된 원재료

및 부품 등을 회수하도록 노력해야 합니다. 또한, 생산하는 제품의 전체 수명주기를 고려하여 폐기물의 매립 및 소각 시 환경 영향을 미치는 잔유물을 최소화해야 합니다.

## **6. 화학물질 관리**

협력사는 사업 운영 과정에서 취급하는 화학물질을 운송, 보관, 사용, 폐기 시 안전하게 관리해야 하며, 취급하는 화학물질의 위해성 및 유해성을 식별할 수 있는 정보를 표기하거나 공개해야 합니다. 또한, 조달, 생산, 판매, 유통하는 원재료 및 부품 등에 인체 또는 환경에 유해한 물질이 포함되어 있는지 확인해야 합니다.

## V. 윤리

---

### 1. 투명경영 및 반부패

협력사 임직원은 사업을 영위하는 각 국가별 부패방지 법규를 준수해야 하며, 투명한 거래를 위하여 업무상 우월한 지위를 이용한 뇌물 수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁 등을 금지하며, 약점을 이용하여 부당한 대가를 의도해서도 안됩니다.

### 2. 이해상충 방지

협력사는 정해진 업무규정에 따라 책임의식을 갖고 업무를 처리하며, 부당하거나 부적절한 이익을 목적으로 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 또는 제공해서는 안됩니다. 임직원 개개인의 이익을 위해 회사에게 손해를 끼치거나 제3자를 통해 개인의 이익을 약속 받는 행위를 포함합니다.

### 3. 불공정 거래 방지

협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령 및 기준을 준수해야 합니다. 협력사는 시장지배적 지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등 불공정한 거래 등을 통해 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위를 해서는 안됩니다. 또한, 상품의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 합의해서는 안되며, 경쟁 또는 협력업체, 타 기관으로부터 부정확한 방법으로 정보를 획득하지 않으며 회사 또는 제3자가 부정하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안됩니다.

### 4. 위조품 방지

협력사는 승인되지 않은 원재료 및 부품 등을 생산, 사용해서는 안 되며, 위조된 원재료 및 부품 등을 사용, 판매해서는 안 됩니다. 작업장 내에서 위조된 원재료 및 부품 등이 사용 또는 생산되는지 주기적으로 확인해야 하며, 이를 확인한 경우 정부 혹은 고객사에 즉각

통보해야 합니다. 또한, 협력사는 생산한 원재료 및 부품 등이 사업목적 또는 계약조건 등에 맞게 사용, 유통되고 있는지 확인하기 위해 노력해야 합니다.

## 5. 수출제한 준수

협력사는 수출제한 또는 경제제재 관련 국가별 법률 및 국제적 규약을 준수하며, 수출제한, 경제제재에 해당하는 국가, 지역, 개인과 거래해서는 안되며, 관련 법률 및 규약을 준수하고 있는지 점검해야 합니다. 필요 시 인팩 그룹사의 현황 파악 활동에 협조해야 합니다.

## 6. 정보 보호

협력사는 고객사 및 거래업체의 영업비밀과 보안을 요하는 정보를 무단 유출하지 않으며, 업무 수행 시 취득한 정보는 사전허가 및 승인 없이 보관 및 사용하지 않으며, 고객사 및 거래 업체가 보유한 모든 지식재산권을 안전하게 보호해야 합니다. 또한 임직원 및 이해관계자의 개인정보를 보호해야 하며 수집, 이용, 보관, 처리, 공유 시 관련 법규 준수 및 사전에 동의를 받아야 합니다.

## 7. 책임있는 광물 구매

협력사는 제품에 포함된 주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금 등 분쟁광물을 포함한 모든 광물 및 원재료의 원산지과 제련소를 확인할 수 있는 프로세스를 구축해야 하며, 심각한 인권 침해 윤리 위반 부정적 환경영향 등의 사회 및 환경적 이슈를 점검해야 합니다. 또한, 광물 및 원재료를 주로 취급하는 경우, 채굴과 가공 과정에서 인권 침해, 윤리 위반, 부정적 환경영향 등의 이슈와 관련성이 없음을 자체 확인하거나 대외인증을 받아야 합니다.

## VI. 경영시스템

---

### 1. 이행의지 표명

협력사는 책임감을 갖고 본 행동규범의 이행 의지를 대내외에 전파해야 합니다.

### 2. 담당자 선임

협력사는 사회적 책임 활동과 관련 된 실무자와 활동 계획수립 및 이행현황을 감독하는 관리자를 선임해야 합니다.

### 3. 리스트 점검

협력사는 사업 운영 과정에서 발생가능한 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 리스크를 확인하기 위해 노력해야 합니다. 또한, 중대한 리스크를 발견한 경우 해당 리스크 완화 방안 마련 및 이행해야 합니다.

### 4. 교육 및 소통

협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항과 본 행동규범 관련 법령 및 제도에서 다루는 사항을 임직원에게 교육해야 하며 추진계획 및 이행성과 등을 임직원에게 공유해야 합니다.

### 5. 정보 관리

협력사는 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 현황 및 리스크 관련 정보를 정확하게 기록하고 관리해야 합니다. 또한, 협력사는 사업을 운영하는 국가별 법령, 산업단체, 사업계약을 체결한 중요 고객사 등에서 해당 정보공개를 요구하는 경우, 법에서 금지하지 아니하는 한 투명하게 공개할 수 있도록 노력해야 합니다.

## 6. 고충처리/구제수단 제도 운영

- 1)협력사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법률 및 규정 위반 사실을 확인 또는 인지한 경우, 개인의 권리 및 이익이 침해 당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다. 또한 신고 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 하며, 신고자의 신분은 철저히 보장해야 합니다.
- 2)협력사는 사업활동으로 공급망의 지속가능성에 대한 부정적 영향이 초래되어 피해자가 발생한 경우 피해의 규모와 중요성 등을 고려하여 적절한 구제방안을 마련해야 합니다.
- 3)협력사는 국제적인 기준에 부합하는 구제방안 마련을 위해 노력해야하고, 구제방안을 결정할 때 피해 당사자 및 이들을 대표하는 사람과 협의해야 합니다.

## 7. 협력업체 관리

협력사는 하위 협력사에게도 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 요소를 관리하도록 권장해야 하며, 하위 협력사가 법률 및 규정을 위반한 사실을 확인 또는 인지한 경우 하위 협력사에게 개선을 권고하고 이행할 수 있도록 해야 합니다.

## 8. 규범 준수

협력사는 관련 법령에 위배되지 않는 범위 내에서 본 행동규범 준수 여부에 대해 인팩 그룹사 또는 인팩 그룹이 지정한 제3자가 진행하는 서면점검 또는 현장방문 시 본 행동규범 준수 여부 및 이행 수준 관련 정보를 제공해야 합니다. 본 행동규범의 준수 여부를 입증할 수 있는 적절한 문서를 작성 및 관리 해야하며 해당 문서는 사업 운영에 대한 실제와 사실을 기반으로 작성되어야 합니다. 마지막으로 협력사는 본 행동규범의 준수 여부에 대한 서면점검 혹은 현장방문을 통해 도출된 결함이나 위반 사항을 시의적절하게 개선할 수 있는 계획을 수립하고 이행할 수 있도록 최선을 다해야 합니다.