

한화시스템 협력사 행동규범

한화시스템은 글로벌 사회의 한 일원으로서의 책임과 역할을 다하여 사회와 함께 성장하는 글로벌 기업이 되고자 합니다. 이를 위해 사회 환경적 문제 해결에 기여할 수 있는 지속 가능한 솔루션을 제공함과 동시에 사업을 운영하는데 있어 지켜야 하는 기본과 원칙을 반드시 준수하기 위해 노력합니다.

한화시스템 협력사 행동규범(이하 "규범"이라 함)은 한화시스템의 협력사 또한 우리의 사회적 책임과 노력에 동참할 것을 희망하며 기대하는 바를 제시하기 위해 마련되었으며, 국제 규범 및 기준, 그리고 법적 요구사항을 토대로 작성되었습니다. 이에 따라 한화시스템과 협력사는 직원의 인권을 존중하고, 안전한 작업환경을 제공하고, 환경에 대한 책임을 다하며, 공정하고 윤리적으로 기업을 운영해야 합니다.

한화시스템은 본 규범을 필요에 따라 합당하게 변경할 수 있으며, 본 규범의 준수 여부를 평가하기 위하여 협력사의 사업장을 방문 후 개선을 요구할 수 있습니다. 또한, 행동 규범에 대한 협력사의 중대 위반사항이 요청 기한 내 개선되지 않을 경우 한화시스템과의 거래가 중단되거나 계약이 해지될 수 있습니다.

본 규범과 법적 요건 간에 차이가 발생하는 경우, 두 규정 중 더 엄격한 규정을 적용합니다.

1. 인권/노동

1.1. 자발적 근로

협력사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동(노예, 인신매매 등)을 강요해서는 안 됩니다. 채용 시 근로자가 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약을 체결한 후 1부를 근로자에게 제공해야 합니다. 외국인 근로자를 고용할 경우 여권, 근로 허가증 등의 원본 서류는 근로자 본인이 보관해야 합니다. 협력사는 근로자의 이동을 불합리하게 제한하지 않고, 근로자는 의사에 따라 자유롭게 퇴사할 수 있어야 합니다.

1.2. 미성년 근로자 관리

협력사는 만 15세 미만(중학교에 재학 중인 만 18세 미만인 자를 포함) 또는 자국/현지 법규에서 정하는 고용 가능한 최저연령보다 미만인 자를 고용해서는 안 됩니다. 만 18세 미만의 연소근로자는 안전 보건상 위험한 업무(연장/야간근로 포함)에 투입하지 아니해야 합니다. 또한, 실습 중인 학생의 경우 일반 근로자와 구분하여 실습프로그램에 따라 별도 관리/지원해야 합니다.

1.3. 차별 금지

협력사는 채용, 임금, 승진, 보상, 연수, 교육 등과 같은 고용 관행에 있어서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 조합원 신분, 국적, 결혼 여부에 근거한 차별을 두어서는 안 됩니다. 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자나 구직자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 항목(임신여부 등)의 의료검진을 요구할 수 없습니다. 또한 근로자가 요구할 경우 종교적 관습을 이행할 수 있도록 합리적인 조치를 취해야 합니다.

1.4. 근로시간 준수

주당 근무 시간은 법에서 정한 최대 근무시간을 초과해서는 안 됩니다. 이밖에 최대 근무시간 및 최대 잔업 가능 시간을 관련 법 규정에 부합되도록 준수해야 하며, 근로자들이 법적 요건에 따라 휴식, 주중 휴무일, 휴가신청, 유/무급 휴직을 실시 할 수 있도록 해야 합니다. 또한, 모든 초과 근무는 자발적으로 이루어져야 합니다.

1.5. 임금과 복리후생

직원에게 지급하는 대가는 최저임금, 시간외수당 등 법으로 정해진 복리후생 등을 포함하여 해당 되는 모든 임금 관련 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 모든 초과 근로는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어져야 하며, 법률 및 규정에 따라 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여 보다 높은 초과 근로 수당을 지급해야 합니다. 징계 조치의 수단으로 임금삭감은 허용되지 않습니다. 근로자의 임금 지급 기준 및 항목은 급여 명세서 또는 급여 지급 내역이 기록된 서면, 사내 인터넷 등을 통해 근로자들이 이해할 수 있는 언어로 제공 되어야 합니다.

협력사는 모든 근로자에게 급여 구조와 급여 기간을 알려 주고, 임금 및 복리후생과 관련된 모든 법적 요건을 충족해야 하며, 정해진 시간 안에 정확한 임금을 지급해야 하고, 임금 삭감을 징계 수단으로 이용해서는 안 됩니다. 임시직 및 외주 인력 사용은 모두 현지 법률의 제한 범위 내에서 이루어져야 합니다.

1.6. 인도적 대우

협력사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 언어적/정신적/육체적 강압, 폭언, 불합리한 제한 등 가혹 하거나 비인도적인 대우를 해서는 안 됩니다. 이를 위해 협력사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 명확히 규정하고 이행하며, 근로자에게 공지해야 합니다.

1.7. 결사의 자유 보장

협력사는 자국/현지 법규에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직, 가입할 수 있는 권리 그리고 단체협약과 평화적 집회/시위를 할 수 있는 권리를 보장해야 합니다. 또한 이러한 행위를 거부할 수 있는 권리도 보장해야 합니다. 또한 근로자 및 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 등에 대한 두려움 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견과 애로사항에 관하여 협력사의 경영진과 자유롭게

소통할 수 있어야 하며, 근로자들이 고충을 신고할 수 있도록 프로세스 등을 구축해야 합니다.

2. 안전/보건

2.1. 산업 안전

협력사는 위험요인에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악하기 위해 위험성평가를 실시해야 합니다. 평가결과에 따라 위험요인을 제거/통제하기 위해 공정의 설계, 기술적/행정적 통제, 예방정비, 안전규정 마련, 지속적인 교육을 실시해야 하고, 필요한 개인보호구를 근로자에게 제공하며 적절한 착용을 관리/감독해야 합니다.

2.2. 비상사태 대비

협력사는 잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 합니다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차를 마련하고 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상대피훈련, 탈출 시설, 화재 감지 및 소화 장비 확보, 복구 계획 등을 포함한 비상사태 계획과 대응 절차의 수립 및 대응을 통해 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

2.3. 산업 재해 및 질병 예방

협력사는 산업 재해와 질병을 예방하고 재발을 억제하기 위해 사고관리절차를 제정하고 준수하여야 합니다. 반복작업, 중량물 취급 등 육체적으로 과중한 작업을 파악하고, 근골격계 질환이 발생하지 않도록 공정개선 등 적절한 조치를 실시해야 합니다.

2.4. 유해인자 관리

협력사는 근로자가 작업장에서 노출될 수 있는 유해화학물질, 소음, 분진, 고온, 방사선 등을 정기적으로 측정하여 영향을 파악하고, 이를 통제하기 위한 기술적 조치와 관리/감독을 실시해야 합니다.

2.5. 신체 부담 업무 관리

협력사는 근로자가 오랜 시간 반복적으로 수작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나 서 있는 작업, 그리고 체력 소모가 많은 업무를 포함하여 육체적으로 힘든 작업에 노출 되는 것을 파악하고 평가하며 통제해야 합니다.

2.6. 설비 안전

협력사는 위험 설비를 분류하여 정기적인 안전검사를 실시해야 합니다. 근로자의 안전을 위해 물리적인 보호장치, 연동/제어장치, 방벽을 제공하고 해당 시설에 대한 유지 및 예방 정비를 실시해야 합니다. 동일한 작업에서 안전사고가 계속적으로 발생할 때는 관련 절차서 또는 지침서를 개정하고 근로자에 대해 충분한 교육을 실시해야 합니다.

2.7. 식당과 위생시설 관리

협력사는 직원에게 청결한 화장실과 식수, 위생적으로 식품을 조리/보관/식사할 수 있는 장소를 제공해야 합니다. 협력사 또는 파견업체가 제공하는 직원 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 조명 및 비상구와 냉/난방, 환기장치, 시건 가능한 개인 사물함 또는 합리적 수준의 출입 권한과 함께 개인 공간을 제공해야 합니다.

2.8. 안전보건 교육

협력사는 근로자에게 필요한 안전보건 교육 및 훈련을 정기적으로 실시하고, 관련 법령의 기준을 만족하는 사내 운영 기준 마련 및 연간 계획 수립/운영해야 합니다. 또한, 이러한 운영 기준을 비롯한 안전보건 정보는 근로자에게 공지 되고 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 합니다.

3. 환경

3.1. 환경 법규 준수

협력사는 법정 필수 환경 인허가(예: 배출/방지시설 설치/운영/변경 신고)를 취득, 유지하고 보고의 의무를 준수해야 합니다. 또한 환경에 대한 법규를 준수하고, 최신 법규 개정사항을 지속적으로 파악하고 준수해야 합니다.

3.2. 환경오염 예방활동 및 자원·에너지사용 절감

협력사는 공정/프로세스개선, 원료대체, 예방보전, 자원보존, 재활용/재사용을 통해 환경 오염을 방지하고, 에너지 사용량과 폐기물 배출량을 원천적으로 줄이기 위해 노력해야 합니다.

3.3. 온실가스 관리 및 정보 공개

협력사는 온실가스 배출량을 기록/관리하고 온실가스 감축 목표 수립 및 달성에 대한 성과관리를 하도록 노력해야 합니다. 또한 저탄소 제품을 생산과 재생에너지 사용을 위해 노력하고 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 대비 효과적인 방법을 찾아야 합니다.

3.4. 화학물질 관리

협력사는 유출 시 환경오염의 가능성이 있는 모든 화학물질(지정 폐기물 포함)을 파악하고, 해당 물질의 안전한 저장, 운반, 사용, 재활용/재사용, 폐기를 위해 노력해야 하며, 유출 대응 시나리오를 작성하여 정기적인 대응훈련을 실시해야 합니다. 또한 화학물질 관련 법령에 기반한 책무를 충실히 이행함과 동시에 근로자의 건강상 또는 환경상의 위해가 발생하지 않도록 해야 합니다.

3.5. 폐기물 처리

협력사는 발생하는 폐기물의 특성을 파악하고 관련 법규에 따라 관리/처리 후 배출/폐기해야 하고, 발생량을 줄이기 위해 노력해야 합니다.

3.6. 대기오염 관리

협력사는 공정상의 휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질, 공정에서 발생된 연소부산물의 특성을 파악하고 관련 법규에 따라 관리/처리 후 배출해야 합니다.

3.7. 제품 및 공정 내 유해물질 규제 준수

협력사는 특정 물질의 사용을 금지하거나 제한하는 것과 관련된 법령 및 규정을 준수해야 합니다.

4. 윤리

4.1. 투명한 경영 준수와 부당이익 금지

협력사는 모든 형태의 선물을 포함한 뇌물수수, 횡령 등 부패행위를 정책으로 금지하고, 지속적으로 점검 및 감시해야 합니다. 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 모든 거래는 투명하게 기록/관리해야 합니다.

4.2. 정보 공개

모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며 협력사의 회계장부 및 업무 기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 협력사는 노무/안전보건/환경 관리 실태, 경영 활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보를 해당 법규와 업계 관행에 따라 사실대로 공개해야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실 표기는 용인될 수 없습니다.

4.3. 지적재산권 보호

협력사는 모든 지적재산권을 존중하고, 기술/노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 합니다. 한화시스템과의 거래에서 알게 된 한화시스템의 모든 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

4.4. 공정·투명 거래 준수

협력사는 공정거래 관련 법규를 준수하여야 합니다.

4.5. 신원보호와 보복금지

협력사는 근로자가 보복에 대한 두려움 없이 참여할 수 있도록 비밀과 익명성이 보장된 신고 체계를 운영하고 관련 비밀을 유지해야 하고, 익명성이 보장되는 신고 채널을 운영해야 합니다.

4.6. 개인정보 보호

협력사는 모든 이해관계자(협력사, 고객사, 임직원 포함)의 개인정보를 체계적으로 관리 및 보호해

야 합니다. 또한 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송, 공유 시 개인정보 보호/정보보안 법규를 준수해야 합니다.