

협력사 행동규범



와이제이링크 주식회사

2023년 01월 02일

목 차

제 1 장 개 요

제 1 조 (목 적)	4
제 2 조 (행동규범 대상)	4

제 2 장 윤 리

제 3 조 (투명경영)	4
제 4 조 (개인정보 보호)	4
제 5 조 (지역사회)	4
제 6 조 (이해상충 방지)	5
제 7 조 (정보공개)	5

제 3 장 노 동/인 권

제 8 조의 (차별금지)	5
제 9 조 (아동노동 금지)	5
제 10 조 (강제노동 금지)	5
제 11 조 (근로시간 준수)	5
제 12 조 (인도적 대우 및 가혹행위 금지)	6
제 13 조 (결사의 자유보장)	6

제 4 장 안전 보건

제 14 조 (안전보건경영)	6
제 15 조 (비상상황 대응)	6
제 16 조 (설비 등의 안전관리)	6
제 17 조 (사고 관리)	6

제 18 조 (보건 관리)	7
제 19 조 (안전진단)	7

제 5 장 환경

제 20 조 (환경경영)	7
제 21 조 (에너지 사용량 및 온실가스 배출량 관리)	7
제 22 조 (오염물질 배출관리)	7
제 23 조 (용수/폐수 관리)	7
제 24 조 (폐기물 관리)	8

제 6 장 운영시스템

제 25 조 (행동규범 공유,공시)	8
제 26 조 (교육 및 소통)	8
제 27 조 (리스크 관리)	8
제 28 조 (정보관리)	8
제 29 조 (고충처리 제도운영)	8
제 30 조 (담당자 선임)	8
제 31 조 (규범 준수)	8
제 32 조 (거래업체 관리)	9

부칙

제 1 장 개 요

제 1 조 (목 적)

와이제이링크(주)는 지속가능한 공급망 구축을 위해 본 행동규범을 제정하였으며, 본 행동규범은 전 협력사에게 기업경영 활동에 적용되는 법률 및 규정을 철저히 준수함과 동시에 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 경영시스템 분야에서 최선의 운영관행을 갖추도록 요구하고 있습니다. 와이제이링크(주) 협력사가 본 행동규범을 준수하여 사회적 책임을 다하고 지속적이고 건전한 성과를 이루어 상호 동반 성장을 할 수 있도록 적극적으로 노력합니다.

제 2 조 (행동규범 대상)

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

제 2 장 윤 리

제 3 조 (투명경영)

- ① 협력사 임직원은 업무상 우월한 지위를 이용하여 뇌물수수, 횡령, 청탁, 공갈, 알선 등을 해서는 안되며 약점 등을 이용한 부당한 대가를 의도해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 사업을 영위하는 국가의 공정거래 관련 법규를 준수해야 합니다.

제 4 조 (개인정보 보호)

- ① 협력사는 사업에 연관된 모든 사람들의 개인정보를 보호하기 위해, 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 고객사 및 거래업체가 보유한 지적재산권을 존중해야 하며, 협력사가 보유한 지식재산권 보호를 위한 적절한 조치를 취함과 동시에 지식재산권이 침해받고 있는지 주기적으로 확인해야 합니다.

제 5 조 (지역사회)

- ① 협력사는 사업장이 위치한 지역의 대지 사용, 소음, 대기질, 폐수 등의 민원을 예방 및 조치하며, 지역사회의 지

속가능성에 기여합니다.

제 6 조 (이해상충방지)

- ① 협력사는 공정거래 관련 법령 및 기준을 준수해야 한다.
- ② 협력사는 부적절한 이익 목적으로 약속, 제안, 허가를 제공해서는 안된다.

제 7 조 (정보공개)

- ① 협력사는 회사의 경영 활동에 관한 정보를 기록 및 투명하게 공개하고, 내외부 신고자의 익명성과 비밀을 보장하여, 이해관계자의 신뢰도의 제고를 위해 노력합니다.

제 3 장 노 동 • 인 권

제 8 조 (차별금지)

- ① 협력사는 근로자가 인종, 나이, 성별, 민족, 출신 지역, 신체 조건, 종교 등의 정치, 경제, 사회적 지위 등을 이유로 임직원의 고용, 승진, 교육 등의 대우에서 차별하지 않습니다.
- ② 협력사는 채용 및 고용 관행, 임금 지급 및 복리후생 제도에 있어 임직원을 차별해서는 안 됩니다.

제 9 조 (아동노동 금지)

- ① 협력사는 모든 형태의 아동노동을 원칙적으로 금지합니다.
- ② 협력사는 연소자를 고용할 경우 안전보건 측면에서 고위험 작업에 투입하지 않아야 하며, 초과 근로 및 야간근로에 대해 사업장이 위치한 국가의 법규를 준수합니다.

제 10 조 (강제노동 금지)

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준법을 준수해야 하며, 정신적, 신체적 자유를 부당하게 구속(채무변제, 여권 보관 포함)하는 등 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 합니다.
- ② 근로계약서는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하며 근로가 자발적일 것을 보장합니다.

제 11 조 (근로시간 준수)

- ① 협력사는 해당 국가가 법으로 규정한 근무시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 합니다.

제 12 조 (인도적 대우 및 가혹행위 금지)

- ① 협력사는 사업장의 가혹행위 근절에 앞장서며, 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 언어폭력을 포함한 비인도적 대우 및 위협이 있어서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 임직원 간 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 신체적 정신적 고통을 주는 등의 직장내 괴롭힘을 금지해야 합니다.

제 13 조 (결사의 자유보장)

- ① 협력사는 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 정당한 교섭단체 설립과 운영을 허용해야 합니다.
- ② 협력사는 노동조합 가입 및 활동 등의 이유로 불합리한 처우를 하지 않는다.

제 4 장 안전 보건

제 14 조 (안전보건경영)

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법규를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건 관련 인허가를 취득하고 유지해야 합니다.
- ② 협력사는 정기적인 안전보건 교육 및 안전보건 정보의 게시, 안전 보호구 및 장비 제공 등 적극적인 관리를 통해 안전한 작업환경을 구축해야 합니다.
- ③ 협력사는 근로자의 산업재해 및 질병을 예방, 조치 및 기록하기 위한 절차를 수립하고, 위험에 대한 노출을 통제합니다.

제 15 조 (비상상황 대응)

- ① 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.
- ② 협력사는 비상상황에 대비하기 위해 비상대응 훈련을 실시해야 합니다.

제 16 조 (설비 등의 안전관리)

- ① 협력사는 유해하거나 위험한 기계, 기구, 설비를 점검, 평가 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 안전시설 예방을 위한 안전장치, 방호벽 등을 설치 운영 관리해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원 개인을 보호할 수 있도록 보호구를 지급 및 기능유지 되도록 관리해야 합니다.

제 17 조 (사고 관리)

- ① 협력사는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.

- ② 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병 발생 시 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.

제 18 조 (보건 관리)

- ① 협력사는 임직원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 휴게공간, 식당 등을 제공할 수 있으며 시설 제공시 청결을 유지하기 위해 노력해야 합니다.

제 19 조 (안전진단)

- ① 협력사는 작업공간의 안전 위험 및 유해인자 노출을 확인하고 정기적 위험성 평가를 실시해야 합니다.
- ② 협력사는 안전 위험성 평가 결과를 제공 및 비치해야 하며 임산부, 연소자 등은 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 말아야 합니다.

제 5 장 환 경

제 20 조 (환경경영)

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법규를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가를 취득하고 유지해야 합니다.
- ② 협력사는 사업 운영 과정에서 발생하는 주요 환경 위해 요소를 식별 및 정의하고, 관리 방안을 마련해야 합니다.

제 21 조 (에너지 사용량 및 온실가스 배출량 관리)

- ① 협력사는 연간 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정 또는 산출하고 기록 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 에너지 소비량 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

제 22 조 (오염물질 배출 관리)

- ① 협력사는 대기오염물질, 수질오염물질 배출량을 측정하고 기록 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 대기 및 수질 오염물질 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

제 23조 (용수/폐수 관리)

- ① 협력사는 용수 사용량 및 폐수 배출량을 측정하고 기록 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 용수 사용량 및 폐수 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

제 24조 (폐기물 관리)

- ① 협력사는 폐기물 배출량을 측정하고 기록 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 매립 또는 소각되는 폐기물을 감축하고 재활용 및 재사용을 확대하기 위해 노력해야 합니다.

제 6 장 운영시스템

제 25조 (행동규범 공유,공시)

- ① 협력사는 행동규범과 상응하는 사회적 책임 이행 의지를 사내게시판 및 홈페이지 등을 통해 공유(공시)해야 합니다.
- ② 협력사는 행동규범과 상응하는 사회적 책임 이행 의지를 전파해야 합니다.

제 26 조 (교육 및 소통)

- ① 협력사는 행동규범 관련 법률 및 제도에서 다루는 사항을 임직원에게 교육을 실시합니다.

제 27 조 (리스크 관리)

- 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.

제 28 조 (정보관리)

- ① 협력사는 행동규범에 명시되는 각 분야의 현황과 정보를 기록하고 관리해야 합니다.

제 29 조 (고충처리 제도운영)

- ① 협력사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법률 및 규정위반 사실을 확인 또는 인지하여 관리 및 이익이 침해 당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 신고 등의 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리 조치를 받지 않도록 보호해야 하며, 제보자 신분을 철저히 보장해야 합니다.

제 30 조 (담당자 선임)

- ① 협력사는 사회적 활동업무를 담당하는 실무자 및 관리자를 선임하고 조치 결과를 관리해야 합니다.

제 31 조 (규범 준수)

- ① 협력사는 본 행동 규범의 준수 여부를 적절한 문서로 관리하며 사실을 기반으로 작성해야 합니다.
- ② 협력사는 본 행동 규범의 준수를 위한 실행계획 및 이행할 수 있도록 노력해야 합니다.

제 32 조 (거래업체 관리)

- ① 협력사는 제품 혹은 서비스를 기획, 설계, 판매, 제조하는데 있어 계약을 맺은 거래업체(하위 협력사)에게 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 요소를 관리하도록 권장해야 합니다.
- ② 협력사는 법률 및 규정(상기항)을 위한 사실 확인 및 관련 리스크 등을 먼저 한 경우 개선 권고해야 합니다.

부칙

제 1 조 (시행일) 본 협력사 행동 규범은 2023년 01월 02일부터 시행한다.