

이수페타시스 행동 규범

서문

이수페타시스는 '고객 만족과 경영 혁신으로 세계 일류 PCB 회사'가 되고자 합니다. 진취적이고 혁신적인 경영 활동으로 회사의 경쟁력을 높이고, 기업의 사회적 책임을 다하여 모든 이해관계자와 함께 성장·발전하고자 합니다. 이를 위하여 행동규범을 제정하여 임직원의 업무수행 원칙으로 시행합니다.

안전한 작업 환경을 구축하고, 임직원이 존중받으며, 환경 친화적이고 윤리적인 기업 운영을 도모하기 위한 이 행동규범은 이수페타시스의 모든 임직원에게 적용되며, 우리와 거래하는 협력업체 등 제3자도 함께 준수할 것을 권장합니다.

본 규범은 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 버전 8.0 (2024)에 근거하여 총 일곱 부문으로 구성됩니다. A, B, C, D, E, F, G 부문으로 구성되며 각각 인권 및 노동, 안전·보건, 환경, 윤리, 제품책임 및 고객, 커뮤니티 참여 및 개발, 본 규범을 준수하기에 이상적인 경영 시스템의 구성 요소가 무엇인지 설명하는 것에 대한 내용을 다루고 있습니다.

이수페타시스는 임직원이 행동규범을 숙지하고 이를 실천할 수 있도록 지원합니다. 행동규범에서 다루고 있지 않거나 구체적인 설명이 필요한 부분은 세부 업무규정에서 정하고 있으므로 관련 부서를 통하여 안내받을 수 있습니다.

이수페타시스의 모든 임직원은 행동규범을 실천하는 것이 지속가능한 기업이 되기 위한 필수조건임을 인식하고, 이를 준수하기 위해서 최선의 노력을 다할 것입니다.

A. 인권 및 노동

1. 강제 노동 금지

담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 포함하되 이에 국한되지 않는 모든 형태의 강제 노동은 허용되지 않습니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다. 근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 회사가 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다. 고용 절차의 일부로, 근로조건을 포함한 고용계약서를 모든 근로자에게 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 서면으로 반드시 제공해야 합니다. 모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 합리적인 통지를 한 경우에 언제라도 일을 그만두거나 퇴직할 수 있으며, 이는 근로자 계약에 명확하게 명시되어야 합니다. 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 보관해야 합니다. 고용주와 인력 알선업체 및 하청업체는 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분 및 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 전술한 내용에도 불구하고, 고용주는 현지 법률을 준수하기 위해 필요한 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다. 고용주의 인력 알선업체 또는 하청업체의 모집 수수료 또는 고용 관련 기타 수수료를 근로자에게 지불하라고 요구해서는 안 됩니다. 그러한 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 되돌려주어야 합니다.

2. 연소 근로자

아동 노동은 제조의 모든 단계에서 배제되어야 합니다. "아동"은 15세 또는 의무 교육 완료 연령 또는 해당 국가의 최소 취업 연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 연령의 모든 사람을 가리킵니다. 18세 미만의 근로자(연소 근로자)는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 건강이나 안전을 위협하는 업무를 수행해서는 안 됩니다. 우리는 해당 법규에 따라 학생 기록의 적절한 관리 및 교육 관련 파트너에 대한 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자에 대한 적절한 관리를 보장해야 하며 근로자의 연령을 확인하기 위한 적절한 메커니즘을 구현해야 합니다. 모든 법규에 준수하는 타당한 직장 내 학습 프로그램 이용을 지원합니다. 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 훈련을 제공해야 하며 현지법이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 신입 사원과 최소한 동일한 수준이어야 합니다. 아동 노동이 확인되는 경우, 지원/개선이 이루어집니다.

3. 근로 시간

근로 시간은 현지법에 규정된 최대 근로 시간을 초과해서는 안 됩니다. 또한, 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 주당 52시간을 초과해서는 안 되지만, 응급 또는 비상 상황의 경우는 예외입니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 근로자들에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.

4. 임금과 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비

롯데 모든 급여 관련 법률을 준수해야 하며 모든 근로자는 동일한 업무 및 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 합니다. 근로자의 초과근무수당은 정규 시급보다 높아야 하며 징계 조치로 급여 삭감을 실시하는 것은 허용되지 않습니다. 급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 하며 임시직, 파견직 및 외부 용역은 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

5. 차별 금지/괴롭힘 금지/인도적 대우

우리는 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며 그러한 대우에 대한 위협도 일체 없어야 합니다. 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용 및 고용 활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 또는 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애 유무, 임신 여부, 종교, 정치적 소속, 노조 가입 여부, 은퇴군인 연금 자격, 유전정보 기밀 또는 혼인 여부에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 되며 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자들에게 알려야 합니다. 근로자들의 종교 활동과 장애에 대해 합리적인 편의 시설이 제공되어야 하며 근로자나 예비 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 임신 또는 순결 검사를 비롯한 의료 검진 및 신체검사를 실시해서는 안 됩니다.

6. 결사 및 단체 교섭의 자유

우리는 근로자가 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 참여할 수 있는 권리

와 집단 교섭권은 물론, 평화로운 집회에 참여할 수 있는 권리뿐 아니라 그러한 활동에 참여하지 않을 권리를 존중해야 합니다. 결사 및 단체 교섭의 자유권이 해당 법률 및 규정에 의해 제한되는 경우, 근로자는 합법적인 대체 형태의 근로자 대표를 선출하고 가입할 수 있습니다.

B. 안전·보건

1. 산업안전 보건

우리는 근로자가 안전보건 위험에 노출될 가능성을 식별하고 평가하여 통제 계층 구조를 사용하여 완화해야 하며 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 적절한 개인 보호구 지급하고 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다. 임신부 및 수유부가 그들 또는 그 자녀에게 위험할 수 있는 근무 조건에 있지 않으며, 수유부에게 합리적인 편의를 제공하는 등 성별에 따른 대응조치를 취해야 합니다.

2. 비상사태 대응 방안

우리는 잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화해야 하며 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상 상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련이 있습니다. 비상 훈련은 최소한 매년 또는 현지 법에서 요구하는 대로, 둘 중 더 엄격한 방식으로 실시해야 하며 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 명확한 출구, 적절한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다. 이러한 비상 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를

최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.

3. 산업 재해 및 질병

우리는 산업 재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 확립해야 하며 여기에는 근로자의 보고 장려, 상해 질병 사례 분류 및 기록, 필요한 의료 서비스 제공, 사례 조사 및 원인 제거를 위한 시정 조치 시행, 업무 복귀 활성화 규정이 포함되어야 합니다. 또한 근로자가 임박한 피해로부터 스스로 벗어나 보복에 대한 두려움 없이 상황이 완화될 때까지 복귀하지 않도록 허용해야 합니다.

4. 산업 위생

우리는 통제 체계에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 하며 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 또한 근로자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공해야 하며, 이는 근로자의 건강 및 작업 환경에 대한 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 유지되어야 합니다. 또한 직업적 노출로 인해 근로자의 건강이 해를 입는지 정기적으로 평가하기 위한 작업장 건강 모니터링을 제공해야 합니다. 보호적 산업 보건 프로그램은 지속적으로 진행되어야 하며 작업장 위험 노출과 관련된 위험에 관한 교육 자료를 포함해야 합니다.

5. 육체 노동

우리는 육체노동의 위해요소에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 합

니다. 이러한 위해요소에는 수작업 및 무거운 자재를 들거나 반복적으로 물건을 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업이 포함됩니다.

6. 기계설비의 안전 유지

우리는 생산 및 기타 기계설비의 안전 위해요소를 평가해야 합니다. 기계 설비로 인해 직원이 상해를 당할 위험이 있을 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 및 방호벽을 제공하고 적절히 정비해야 합니다

7. 위생, 식품 및 주거

우리는 직원들에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관 시설, 식당 시설을 제공해야 합니다. 참여 기업 또는 인력공급업체가 제공하는 직원 기숙사는 청결과 안전을 유지해야 하며 적절한 비상 출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 적절한 조절식 환기, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 안전한 개별 보관시설을 제공하고 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

8. 안전보건 커뮤니케이션

우리는 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함한 모든 확인된 작업 현장 위험에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전보건 정보와 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 안전보건 관련 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 보건 정보 및 교육은 해당하는 경우 성별 및 연령과 같은 관련 인구통계에 대한 특정 위험

에 대한 내용을 포함해야 합니다. 업무 시작 전 그리고 업무 중 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 하며 일체의 안전보건 우려사항을 보복 없이 제기하도록 장려해야 합니다.

C. 환경

1. 환경 허가 및 보고

우리는 요구되는 모든 환경 관련 허가(예: 배출량 모니터링), 승인 및 등록을 취득하고 현행 상태로 유지하며, 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

2. 오염 방지 및 자원 보존

우리는 배출가스, 오염 물질 방출, 폐기물 생성을 원천에서 또는 오염 통제 장비 추가, 생산, 유지 및 시설 공정의 변경 또는 기타의 방법을 통해 최소화하거나 제거해야 합니다. 물, 화석 연료, 광물, 원시림 산물 등의 천연자원은 사용에는 생산, 유지 관리, 시설 프로세스, 재료 대체, 재사용, 보존, 재활용 또는 기타 수단을 활용한 관행을 적용해야 합니다.

3. 유해 물질

우리는 인간이나 환경에 위험을 초래하는 화학 물질, 폐기물 및 기타 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기를 보장하기 위해 그러한 물질을 파악하여 라벨을 표기하고 관리해야 하며 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

4. 고형 폐기물

우리는 유해하지 않은 고형 폐기물을 파악하고 관리하며 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 체계적인 접근법을 실행해야 하며 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

5. 대기 배출

우리는 휘발성 유기 화합물질, 연무제, 부식제, 미립자, 오존 파괴 물질 및 제조 운영상 생성되는 연소부산물은 배출 이전에 반드시 그 특성을 파악하고 규칙적으로 관리 감독하며, 제어하고, 필요에 따라 처리해야 합니다. 오존층 파괴 물질은 몬트리올 의정서 및 관련 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 하며 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

6. 물질 규제

우리는 재활용 및 폐기 라벨 표기를 비롯해 생산 및 제조에서 특정 물질 이용 금지 및 제한 관련 모든 법규와 고객의 요구 사항을 준수해야 합니다.

7. 물 관리

우리는 수원과 물 사용 및 방출을 기록, 특성 파악, 감시하고, 물 보존 방법을 모색하고, 오염 경로를 통제하는 물 관리 프로그램을 실행해야 합니다. 모든 폐수를 방출 또는 폐기하기 전에 규정에 따라 특성을 파악하고 감시하며 통제 및 처리해야 하며 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 규칙적으로 감시해 최적의 성능을 유지하고 규제 준수를 보장해야 합니다.

8. 에너지 소비와 온실가스 배출

우리는 전사 차원의 절대적인 온실가스 감축 목표를 수립하고 보고해야 하며 에너지 소비 및 모든 범위 1, 2 및 범위 3 온실가스 배출의 중요한 범주를 추적, 문서화 및 공개적으로 보고해야 합니다. 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

D. 윤리

1. 사업 청렴성

우리는 모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 하며 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 써야 합니다.

2. 부당이익 금지

우리는 뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 여기에는 사업권을 획득 또는 보유하거나 특정인에게 사업권을 부여하거나 부당 이익을 얻으려는 목적으로 직접 또는 간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것이 포함됩니다. 반부패 법령을 준수하기 위해 감시, 기록 관리 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

3. 정보 공개

우리는 모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 이를 참여 기업의 사업 장부와 기

록에 정확히 반영해야 합니다. 참여 기업의 노동, 안전보건, 환경관리 실태, 사업 활동, 구조, 재무 현황 및 성과에 관한 정보를 관련 규정 및 지배적인 업계 기준에 따라 공개해야 하며 공급망 내 관련 분야의 실태 및 관행에 대한 기록의 위조나 허위 진술은 용납되지 않습니다.

4. 지적 재산

지적 재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 하며, 고객 및 공급업체의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다

5. 공정 거래, 광고 및 경쟁

우리는 공정 거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 합니다.

6. 신원 보호 및 보복 금지

우리는 법으로 금지되지 않는 한, 공급업체 및 직원 내부 고발자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램을 유지해야 하며 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차를 알리고 유지해야 합니다.

7. 책임 있는 광물 조달

우리는 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침 또는 동등하고 인정된 실사 프레임워크에 부합하는 방식으로 조달되도록 합리적으로 보장하기 위해 자사가 제조하는 제품의 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금 및 코발트의 출처 및 관리망에 대한 정책을 채택하고 실사를 실시해야

합니다.

8. 개인 정보 보호

우리는 공급업체, 고객사, 소비자 및 직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 사생활 보호 수준에서 이를 보호하기 위해 노력해야 하며 개인 정보 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 사생활 보호 및 정보 보안 법규 요건을 준수해야 합니다.

E. 제품 책임 및 고객

1. 고객 보건 및 안전 보호

우리는 제품 및 서비스가 사용자에게 직접적으로 건강과 안전상의 중대한 영향을 끼칠 수 있다는 것을 인식하고, 고객의 보건 및 안전을 위해 노력합니다.

2. 지속가능한 소비

우리는 사회적·환경적으로 유익한 제품 및 서비스를 고객에게 제공하고, 사회 및 환경에 미치는 부정적 영향을 최소화하기 위해 노력합니다.

3. 소비자 불만·분쟁 해결

우리는 고객 불만이나 분쟁에 대하여 공식적인 대응 프로세스를 구축하고, 신속하고 공정하게 처리합니다.

F. 커뮤니티 참여 및 개발

1. 커뮤니티 참여 및 개발

우리는 적극적인 사회공헌활동을 통하여 커뮤니티 발전에 기여합니다. 교육 기

회 제공, 문화 활동 장려, 고용 창출, 기술 지원 및 개발, 소득 창출, 보건 지원 등 다양한 분야에서 커뮤니티 발전을 위해 노력합니다.

G. 경영 시스템

1. 기업의 준수 의지

우리는 경영진의 승인을 받아 실사 및 지속적인 개선에 대한 참여 기업의 약속을 확인하는 인권, 안전보건, 환경 및 윤리 정책 선언문을 작성해야 하며 선언문은 공개되어야 하고 접근 가능한 채널을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로자에게 전달되어야 합니다.

2. 경영진의 의무와 책임

우리는 경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 회사의 고위 경영진 및 대표가 누구인지 명시해야 하며 고위 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검해야 합니다.

3. 법률 및 고객 요구사항

우리는 본 규범의 요건을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객의 요구 사항을 파악, 모니터링, 이해하는 절차를 채택하거나 확립해야 합니다.

4. 위험 평가 및 관리

우리는 기업의 운영과 관련된 심각한 인권 및 환경 영향의 위험을 포함하여 법적 준수, 환경, 안전보건, 노동 관행 및 윤리 위험을 식별하는 프로세스를 채택하거나 수립해야 하며 식별된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위해 각

위험의 상대적 중요성과 적절한 절차적 및 물리적 통제 구현을 결정해야 합니다.

5. 개선 목표

우리는 기업의 사회적, 환경적 및 안전보건 성과 개선을 위한 목표, 대상, 실행 계획을 수립해야 하며 그러한 목표 달성에 대한 참여 기업의 성과 진척도를 주기적으로 평가해야 합니다.

6. 교육

우리는 기업의 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련 법률 및 규제 요건을 준수하기 위한 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 수립해야 합니다.

7. 커뮤니케이션

우리는 기업의 정책, 관행, 기대 사항 및 성과에 관한 확실하고 정확한 정보를 직원과 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차를 수립해야 합니다.

8. 근로자/이해관계자 참여 및 규제책 접근성

우리는 관련되거나 필요한 경우 근로자, 그 대리인 및 기타 이해관계자와의 지속적인 양방향 커뮤니케이션을 위한 프로세스를 수립해야 합니다. 이 프로세스는 본 행동규범에서 다루는 운영 관행 및 조건에 대한 피드백을 얻고 지속적인 개선을 촉진하는 것을 목표로 합니다. 근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 합니다.

9. 감사 및 평가

우리는 법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용, 사회 및 환경 책임과 관련하여 계약상 고객 요구사항의 준수를 보장하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 합니다.

10. 시정 조치 절차

우리는 내외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정하는 절차를 수립해야 합니다.

11. 문서화 및 기록

우리는 규제 준수와 사생활 보호를 위한 적절한 기밀 유지 및 회사의 요구 사항을 지키기 위한 문서 및 기록을 작성하고 유지해야 합니다.

12. 공급업체 책임

우리는 본 규범의 요구 사항을 공급업체에 전달하고 공급업체가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 수립해야 합니다.