

# 자원산업 행동규범

Version 1.0

## [행동규범 서문]

재원산업주식회사 (이하 “회사”라 함)는 고객사와 회사간 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 행동규범 (이하 본 “규범”이라 함)을 제정하고, 모든 경영활동에서 「임직원의 행동과 가치판단 기준」으로 삼는다.

회사는 모든 적용 가능한 법령 및 규정을 준수하고, 안전한 작업환경을 확보하며, 근로자들이 존중받을 수 있는 경영 시스템을 구축하고, 윤리적으로 기업을 운영하는데 노력한다.

본 규범은 고객사가 회사에게 요구하는 바를 제시하고 있고, 전 임직원은 본 규범을 준수해야 하며, 회사에 조립, 부품, 원자재 및 포장 등을 제공하는 모든 하위 공급망에도 이를 준수하도록 하여야 한다.

본 규범은 RBA 행동규범과 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행원칙 (UNGPs), OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약 (UNCRC), ILO 직장에서의 기본 원칙 및 권리에 대한 선언, ILO 핵심협약 등 글로벌 기준에 기반한다.

본 규범과 관련 법령이 상충될 경우에는 보다 엄격한 기준을 적용한다.

## 1. 노동 인권

회사는 국제사회에서 통용되는 수준으로 근로자 인권을 보호하고 이들의 존엄성을 보장해야 한다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 실습생, 파견근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용된다.

근로자는 관련 법령에 따라 합법적인 근로와 권리보호를 보장받아야 한다.

### 1.1 강제근로 금지

회사는 ILO협약의 취지와 같이 자발적 근로의 권리를 지원하고 강제근로를 금지하기 위해 노력한다.

모든 근로는 자발적이어야 한다. 강제 근로자, 인신구속계약 (채무변제를 위한 속박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 죄수 근로자, 인신매매 근로자를 고용해서는 아니 된다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함된다.

근로자에게 고용 조건으로, 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증의 양도를 요구해서는 아니 된다. 회사 또는 인력파견회사, 채용에이전시는 근로자에게 취업의 일환으로 보증금이나 채용 수수료 지급을 요구해서는 아니 된다. 또한, 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로조건을 문서화하여 전달해야 한다.

### 1.2 미성년 근로자 보호

회사는 ILO협약에 명시된 근로자의 권리를 존중하고 지원하기 위해 노력한다.

아동 근로자 고용은 엄격하게 금지된다. "아동"은 15세, 의무 교육이 끝나는 연령, 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미한다. 아동 근로자가 발견되는 경우, 회사는 즉각적인 대응 조치를 취해야 한다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용 과정에서 근로자들의 연령 검증 프로세스를 개선해야 한다.

실습생 프로그램 등을 운용할 경우 관련 법령 및 규정을 준수해야 한다. 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만의 근로자들이 안전보건 측면에서 위험한 업무 (잔업, 야간근무 포함)를 수행하게 해서는 아니 된다.

### 1.3 근로시간 준수

근로시간은 관련 법령에서 규정한 근로시간 기준을 준수해야 한다. 또한 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 한다.

### 1.4 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 임금은 최저 임금, 초과 근로수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함해야 하며, 관련 법령 및 규정을 모두 준수해야 한다.

모든 초과 근로는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어져야 하며, 관련 법령 및 규정에 따라 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여 이상의 초과 근로수당을 지급해야 한다.

근로자의 임금 지급 기준 및 항목은 급여명세서 또는 급여 지급내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자들이 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

## 1.5 인도적 대우

근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 아니 되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 아니 된다. 회사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 한다.

## 1.6 차별 금지

회사는 ILO협약에 명시된 근로자 차별이 발생하지 않도록 노력한다.

회사는 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 한다. 채용과정과 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등의 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 조합원신분, 결혼 여부 등에 근거해 차별을 두어서는 아니 된다.

법령 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검사를 요구할 수 없다.

## 1.7 결사의 자유

회사는 ILO협약에 명시된 근로자의 권리를 존중하고 보호하기 위해 노력한다. 회사는 관련 법령에 따라, 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직, 가입하고, 단체교섭과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도

존중해야 한다.

또한 근로자 및 근로자 대표가 차별대우, 보복조치, 위협행위, 괴롭힘 등에 대한 걱정 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 회사와 자유롭게 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 한다.

## 2. 안전·보건

회사는 제품 생산 등 회사 업무상 이루어지는 모든 활동에서 근로자의 안전·보건을 보장하는 활동이 필수적이라는 점을 인식해야 한다. 협력회사는 관련 법령 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위해 노력해야 한다.

### 2.1 산업 안전

안전 위험 (예: 화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 잠재적으로 노출된 근로자들은 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방적 차원의 유지 관리, 안전한 작업 절차 (잠금장치, 보호장치) 구축을 통해 파악, 평가 및 통제되어야 하며 지속적인 안전 교육을 받아야 한다.

상기 명시된 수단으로 위험 요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인보호 장비를 제공해야 한다.

임신 또는 수유기의 여성 근로자는 유해 작업 근무에서 제외시키고, 건강 및 안전 위험이 있는 작업 근무를 제거 또는 줄이는 등 등 합리적인 단계적 조치를 취해야 하며, 수유기 여성근로자를 위한 적절한 편의시설을 제공해야 한다.

### 2.2 비상사태 대비

잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 한다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련하고, 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상 대피 훈련, 쉽게 찾을 수 있고 방해물 없이 탈출이 가능한 출구 시설, 화재 감지 및 소화 장비 확보, 복구 계획을 포함한

비상 사태 계획과 대응 절차를 수립·이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 한다.

## 2.3 산업재해 및 질병 예방

근로자의 산업재해, 질병을 예방하고 관리 및 추적하여 보고할 수 있는 절차와 시스템을 갖추어야 한다. 여기에는 A) 근로자가 자유롭게 보고 할 수 있도록 장려하고, B) 산업재해 및 질병을 분류하고 기록하며, C) 필요한 의학적 치료를 제공하고, D) 각 사례를 조사하여 그 원인을 제거하는 시정조치를 이행함으로써, E) 산업재해 및 질병으로 인해 휴직한 근로자들의 복귀를 지원하는 조항들이 포함되어야 한다.

## 2.4 유해인자 노출 저감

작업장에서 사용되는 화학물질, 병원균 바이러스 등 생물학적 인자 및 고온, 방사선 등 물리적 인자가 근로자에게 노출되는 것을 파악하고 평가하며 통제해야 한다. 잠재적 위험 제거 또는 생산시설에 대한 교정, 개선 등의 기술적 통제, 법적·제도적 요건에 따른 행정적 통제를 통해 상기 유해요인들로 근로자의 안전보건 상에 문제가 생기지 않도록 해야 한다. 이러한 수단으로 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 근로자에게 지급해야 한다. 보호 프로그램에는 이러한 위험요소와 연관된 리스트에 관한 교육 자료가 포함되어야 한다.

## 2.5 신체부담 업무

근로자가 오랜 시간 반복적으로 수작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나



서 있는 작업, 그리고 체력 소모가 많은 조립 업무를 포함하여 근로자가 육체적으로 힘든 작업에 노출되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제해야 한다.

## 2.6 위험기계, 기구 및 설비 안전관리

생산에 필요한 기계, 기구 및 설비를 사용하는 데 있어 안전성 여부를 평가해야 한다. 근로자들이 상해 위험에 노출될 수 있는 기계를 사용할 경우, 물리적 보호 장치, 연동 장치, 방벽을 제공하고 적절히 유지해야 한다.

## 2.7 기숙사 및 위생시설 제공

근로자들에게 청결한 화장실과 식수시설을 제공하고, 위생적으로 식품을 조리하고 보관할 수 있는 공간과 식사할 수 있는 장소를 제공해야 한다. 근로자들에게 제공되는 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 조명, 비상 탈출시설, 난방 및 환기시설, 개인물품 보관함, 합리적 수준의 출입 권한과 함께 적절한 개인 공간을 제공해야 한다.

## 2.8 안전보건 교육

회사는 근로자에게 모든 확인된 작업장 위험 (기계, 전기, 화학물질, 화재 및 신체적 위험 등)에 대해 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 한다.

사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 한다.

모든 근로자에게 업무 배치 전에 교육을 실시해야 하며 그 이후에도 정기 교육을 실시해야 한다. 근로자가 안전 문제를 제기하도록 장려해야 한다.

### 3. 환경 보호

회사는 기업 운영으로 발생하는 환경오염물질 관리를 철저히 해야 하며 고객사에 제품, 서비스 등을 제공할 시 발생하는 환경 영향을 충분히 이해하고 이를 줄이기 위해 노력해야 한다.

화학물질 및 폐기물 관리와 폐기, 재활용, 산업용수 관리와 재사용, 온실가스 및 대기배출물질 통제 등 환경 관련 법령 및 규정을 준수해야 한다.

회사는 고객사가 제품 설계, 생산 등에 필요한 환경기준을 기타 계약에서 요구한 경우 이를 준수해야 한다.

#### 3.1 환경 인허가 취득

기업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가 (예: 대기배출시설 등) 및 등록 사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정 사항을 반영해야 한다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 등의 요구사항을 준수해야 한다.

#### 3.2 오염방지 및 자원사용 저감

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원제어설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 한다.

물, 화석연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연자원의 사용은 생산프로세스 개선, 유지관리 강화, 설비·공정의 변경, 대체 자재, 재사용, 보존, 자재 재활용 등의 방법을 통해 보존되어야 한다.

#### 3.3 유해물질 관리

사람이나 환경에 유해한 화학물질 및 기타 물질은 안전 취급, 운송, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기의 안전 보장을 위해 식별 표기, 라벨링 등 별도로 관리되어야 한다.

### 3.4 고형 폐기물

회사는 고형 폐기물 (비유해성)을 체계적으로 파악, 관리, 저장 및 폐기·재활용해야 한다.

### 3.5 대기오염물질

휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질과 공정에서 발생된 연소 부산물은 그 특성을 파악하여 상시 모니터링하고, 관련 법령에 따라 관리·처리한 뒤 배출해야 한다. 회사는 또한 대기오염방지설비의 처리효율을 상시 모니터링 해야 한다.

### 3.6 제품 내 물질 규제 준수

회사는 물질에 대한 재활용 및 폐기 시 물질에 대한 정보를 표시하는 것을 포함하여 특정 물질 사용을 금지하거나 제한하는 것과 관련된 법령 및 규정을 따라야 하며, 고객사의 제품 내 환경 유해물질 관리규칙을 준수해야 한다.

### 3.7 수자원 관리

회사는 체계적으로 우수오염을 예방해야 한다. 또한 불법 배출과 화학물질

누출로 인한 오염물질의 우수관거 유입을 방지해야 한다.

회사는 수자원 사용 및 배출을 문서화, 특성화 및 모니터링하는 수자원 관리 프로그램을 구현해야 한다. 물을 보존할 수 있는 기회를 모색하고 오염 경로를 통제해야 한다. 모든 폐수는 배출 또는 폐수처리 이전에 특성화, 모니터링, 통제 및 처리되어야 한다. 회사는 최적의 성능 및 규정 준수를 보장하기 위해 폐수 처리 및 밀폐 시스템의 성능을 일상적으로 모니터링해야 한다.

### 3.8 에너지 소비와 온실가스 배출

회사는 전사 및 사업장 단위로 에너지 소비량과 온실가스 배출량 (직접 배출 Scope 1, 간접 배출 Scope 2)을 산정하고 기록해야 한다.

또한 에너지 효율을 높이는 동시에 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 대비 효과적인 방법을 찾아야 한다.

## 4. 윤리 경영

사업장 운영에 있어 회사의 경영활동은 모든 관련 법령 및 규정을 준수해야 하며, 가장 높은 수준의 윤리기준을 유지하도록 노력해야 한다.

### 4.1 청렴성

모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구된다. 회사는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 한다.

### 4.2 부당이득 금지

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속·제안·제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 아니 된다.

사업기회를 획득·유지하거나, 타인에게 사업기회를 제공하거나, 그 외 부적절한 이득을 목적으로, 직접적으로 또는 제3자를 통해 간접적으로 특정 가치를 약속·제안·제공하거나, 이의 제공을 허가하거나, 수령하는 행위 모두가 여기에 해당된다. 또한 반부패 법규관련 컴플라이언스 확보를 위하여 모니터링 및 관련 절차를 준수하여야 한다.

### 4.3 정보공개

모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며, 회사의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 한다. 회사의 노무·안전보건·환경 관리 실태, 경영활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보는 관련 법령 및 일반적인 산업계

관행에 따라 공개되어야 한다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실표기는 용인될 수 없다.

#### 4.4 지식재산권 보호

지적재산권은 존중되어야 한다. 기술 및 노하우의 이전은 지식재산권을 보호하는 방식으로 이뤄져야 하며, 고객사의 정보를 안전하게 보호해야 한다.

#### 4.5 공정거래, 광고 및 경쟁

회사는 공정거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 한다.

#### 4.6 신원보호와 보복금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 협력회사 및 내부 고발자의 신원 보호 프로그램 (비밀 및 익명성 보장)을 운영해야 한다. 회사는 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 한다.

#### 4.7 책임있는 물자 관리

회사는 국제 사회에서 인권침해와 환경파괴로 심각한 우려가 예상되어 사용을 제한하는 특정 원산지의 광물(탄탈륨, 텅스텐, 주석, 금 등)과 불법 벌목된 목재의 원자재는 어떠한 경우라도 고객사 공급망 내 사용해서는 아니 된다.

또한, 대량파괴 무기, 재래식 무기, 미사일 생산 가능성이 높은 북한, 이란, 시리아, 수단, 쿠바 등의 국가로 수출되는 고객사 제품에 포함되는 자재는 반드시 국제사회에서 요구하는 관리기준을 충족시키도록 해야 한다.

이와 관련, 회사는 국제 규정과 국가별 법령을 준수하는 정책을 수립·운영해야 한다.

또한, 관련 물질의 원산지를 확인하고, 거래처 등을 포함한 모든 공급망에 대해 관련 물질의 사용 여부를 추적해야 하며, 이를 통해 회사는 생산 공정에서 사용 물질의 원산지를 증명하기 위해 노력해야 한다. 그리고, 고객사의 요청 시 관련 증빙자료를 제공하는 의무를 이행해야 한다.

#### **4.8 개인정보 보호**

회사는 사업과 관련된 협력회사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인정보를 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 한다.

또한 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법령을 준수해야 한다.

## 5. 경영 시스템

회사는 본 규범 뿐 아니라 관련 법령 및 규정, 고객사의 요구사항을 준수하기 위해 인권 및 노동 관행, 안전보건, 환경, 윤리를 기업 경영 의사결정 프로세스에 통합하는 경영 시스템을 구축해야 한다. 여기에는 명확한 목적 및 목표, 정기적인 측정 및 성과 평가, 그리고 지속적 개선 수행이 포함되어야 한다.

### 5.1 준수의지 표명

경영진이 승인한 기업의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업의 사회적, 환경적 책임 성명서를 회사 전 작업장에 현지 언어로 게시해야 한다.

### 5.2 경영진의 의무와 책임

경영 시스템과 규범 관련 프로그램 이행 및 상태에 대한 주기적인 점검을 담당하는 책임자를 선정해야 한다.

회사 대표이사는 정기적으로 경영 시스템 현황을 검토해야 한다.

### 5.3 법규 및 고객 요구사항 대응

본 규범의 요구 사항을 포함하여 관련 법령, 규정 및 고객 요구 사항을 파악하고, 이를 모니터링하여 경영 절차 내 반영을 위한 프로세스를 구축해야 한다.



## 5.4 리스크 관리

회사의 사업 운영과 관련된 환경, 산업안전보건, 인권 및 노동 관행, 윤리적 위험을 파악하기 위한 프로세스로서, 각 위험에 대한 상대적인 중요도를 정하고 적절한 절차에 따라 기술적 또는 행정적 통제를 이행하여 파악된 위험을 통제하고, 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 한다.

## 5.5 개선 목표 수립

사회, 환경적 성과를 개선하기 위해 성과 목표 및 실행 계획을 문서화해야 하며, 해당 문서에는 목표 대비 성과를 주기적으로 평가하는 내용이 포함되어야 한다.

## 5.6 교육

회사의 정책, 절차, 개선 목표를 이행하고 관련 법령과 규정을 준수하도록 관리자와 근로자를 교육하기 위한 프로그램을 구축, 운영해야 한다.

## 5.7 의사 소통

회사의 정책, 관행, 기대사항 및 성과와 관련된 분명하고 정확한 정보에 대해 근로자, 협력회사 및 고객사와 소통하기 위한 프로세스를 구축해야 한다.

## 5.8 임직원 피드백, 참여 및 고충처리

본 규범에서 다루는 조건에 대한 임직원의 의견을 취합하여 지속적인 개선을

촉진하기 위한 프로세스를 구축해야 한다.

## 5.9 감사와 평가

회사와 거래하는 협력회사 및 그 하위의 협력회사들이 사회적·환경적 책임과 관련된 법령 요구사항, 본 규범의 내용 및 거래계약서에 명시된 고객사의 요구사항을 준수하는지 확인하기 위해 주기적으로 자체평가를 실시해야 한다.

## 5.10 시정조치 프로세스

내부 또는 외부평가, 검사, 조사 및 검토에 의해 확인된 미비점을 적절한 시간 내에 시정하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 한다.

## 5.11 문서와 기록

기업 운영 상 보관되는 문서 및 기록의 작성, 유지는 외부 공시와 관련된 규제를 준수하고, 회사 및 개인 정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 관리 요건의 적합성에 부합해야 한다.

회사는 본 규범을 준수하고 있다는 것을 반드시 문서화해야 하며, 고객사의 요구가 있는 경우 관련 정보를 즉시 제공해야 한다.

## 5.12 공급망 참여 및 책임 이행

회사는 회사와 관련 있는 공급업체, 계약자 등과 본 규범에서 지향하는 책임 있는 기업 활동에 동참할 수 있도록 하는 제도를 수립하고, 관련 업체가 실

천해 나갈 수 있도록 관련 지원과 업체의 책임 이행을 감독하는 의무를 수행  
해야 한다. 여기에는 이행 책임을 충실히 지키지 않는 업체와의 거래 중단까  
지도 포함한다. 끝.