

협력사 행동규범

Supplier's Code of Conduct

주식회사 이엔에프테크놀로지

ENF Technology Co.,Ltd

본 행동규범(이하 “규범”)은 주식회사 이엔에프테크놀로지(이하 “회사”)의 협력사 및 그 하위 공급망(이하 “협력사”)이 인권, 노동, 안전보건, 환경, 윤리 등 다양한 영역에서 국제기준에 부합하는 책임 있는 활동을 수행할 수 있도록 하기 위해 마련된 문서입니다.

본 규범은 책임 있는 비즈니스연합(RBA, Responsible Business Alliance)의 8.0기준을 참조하여 작성되었으며, 본 규범과 현지 법률이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준을 우선하여 적용합니다.

본 규범은 회사와의 거래과정에서 본 규범의 내용을 충분히 이해하고 성실히 준수하기로 동의하며, 이에 대한 서약서를 제출한 협력사를 대상으로 합니다. 또한 협력사의 하위 공급망에도 동일하게 적용되어야 합니다.

1. 노동(Labor)

협력사는 기업활동의 전 과정에서 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존엄성 및 존중감을 갖고 근로자를 대우하기 위해 노력해야 합니다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 학생근로자, 단기계약근로자, 직접고용근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 모든 근로자는 현지 법률에 따라 합법적인 근로와 권리를 보장받아야 합니다.

1.1. 강제노동 금지

- 모든 근로자는 자발적으로 고용되어야 하며, 어떠한 형태의 강제노동, 채무노동, 인신매매, 구금노동, 여권압류 등도 허용되지 않습니다. 외국인 노동자의 경우, 고용계약서는 이해할 수 있는 언어(예시. 모국어 등)로 제공되어야 하며, 출국전에 서면으로 충분히 고지되어야 합니다. 근로자는 합리적인 사전 통보 후 언제든지 퇴사할 권리를 가집니다.
- 또한, 채용과 관련하여 구직자 또는 근로자에게 채용서류 제출에 드는 직접적인 비용 외 어떠한 금전적 비용(채용 수수료 등)도 부과하지 않으며, ILO 권고 제199호 및 채용윤리 가이드라인 원칙7에 따라 관련 비용은 회사가 전액 부담해야 합니다.

1.2. 청소년 및 아동노동 금지

- 만 15세 미만 또는 의무교육 미이수자는 고용할 수 없습니다. 만 18세 미만 청소년은 야간/연장근무, 장시간근무, 위험작업에 투입되어서는 안 되며, 실습생도 법적보호를 동일하게 받아야 합니다. 고용 시 연령 확인 및 기록보존을 필수적으로 이행합니다.

1.3. 근로시간 준수

- 근로시간은 해당국가가 법으로 규정한 최대 근로시간을 초과해서는 안 됩니다.
- 대한민국 내 사업장은 법정 근로시간을 초과하지 않으며, 비상사태 또는 특수상황을 제외하고 주당 총 근로시간은 연장근로시간을 포함하여 52시간을 초과할 수 없습니다.
- 대한민국 외 해외 사업장은 RBA8.0 기준에 따라 정규근로시간 및 연장근로시간을 포함하여 60시간을 초과할 수 없습니다.
- ILO 협약 14호, 106호에 근거하여 모든 초과근무는 자발적이어야 하며, 근로자에게는 7일 중 최소 1일의 유급 휴무일이 제공되어야 합니다.

1.4. 임금 및 복리후생 보장

- 협력사는 현지 해당지역의 법률에 따라, 최저임금, 연장근무 수당, 법정수당 등 근로자에게 지급되어야 할 모든 항목을 충실히 이행해야 합니다.
- 공정한 노동환경의 핵심으로써, 동일한 업무를 수행하고, 동일한 자격요건을 갖춘 근로자에게는 성별이나 고용형태에 관계없이 동등한 보상이 이루어져야 합니다.
- 연장근무에 대해서는 정규근무보다 높은 비율의 수당을 지급해야 하며, 이를 통해 근로자의 추가노동에 대한 가치를 정당하게 보상해야 합니다.
- 또한 징계 등의 사유로 근로자의 동의 없이 부당하게 근로자의 임금을 삭감하는 행위는 원칙적으로 금지되며, 어떠한 형태의 부당한 임금조정도 허용되지 않습니다.
- 다만 관련 법령에 근거하고 적법한 절차를 거친 징계에 따른 임금조정은 예외로 할 수 있습니다.
- 매 급여 지급시에는 근로자가 쉽게 이해할 수 있는 언어로 된 급여명세서를 제공하여, 본인의 보상이 정확하게 반영되었는지 자율적으로 확인할 수 있도록 해야 합니다.

1.5. 인도적 대우 및 차별 금지, 괴롭힘 금지

- 협력사는 모든 근로자의 인권이 존중받는 환경에서 근무할 수 있도록 보장해야 하며, 인격과 자유를 침해하는 어떠한 형태의 비 인도적 행위도 용납해서는 안 됩니다.
- 이는 근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언 등 일체의 가혹하고 비인간적인 대우를 포함하며, 이러한 형태의 모든 위협도 금지 대상입니다.
- 협력사는 직장내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 하며, 임금, 승진, 보상, 교육기회 등 채용 및 고용활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성 정체적 및 성적 지향, 출신 민족 또는 출신국가, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 노조가입, 국적, 유전정보, 혼인여부 등에 근거하여 근로자를 차별하거나 괴롭힘은 없어야 합니다.
- 협력사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 정책과 징계절차를 규정하고 이행하며, 근로자가 이를 알 수 있도록 공지해야 합니다.
- 현지 법률 또는 작업장, 사업장의 안전을 위해 요구되는 경우를 제외하고, 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 의료검진 및 신체검사를 요구해서는 안 됩니다.
- 협력사는 근로자가 요구할 경우, 업무 상 합리적인 범위 내에서 종교적 관습을 준수하는 것을 허용하고 이를 위한 합리적인 조치를 취해야 하며, 이는 다양성과 포용을 존중하는 조직문화의 기반이 되어야 합니다.

1.6. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 협력사는 현지법률에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 설립하고 참여할 수 있는 권리와, 단체교섭을 할 권리, 평화적 집회에 참여할 수 있는 권리를 존중해야 합니다.

- 동시에 근로자가 이러한 활동에 참여하지 않을 자유 역시 동등하게 보호되어야 하며, 모든 선택은 자율에 따라 이루어져야 합니다.
- 근로자의 결사 및 단체교섭 권리를 방해하기 위한 민간 또는 공권력을 동원하는 행위는 금지되어야 하며, 근로자 및 근로자 대표는 근무조건 및 경영관행에 대해 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 소통하고, 의견 및 우려사항을 공유할 수 있어야 합니다.
- 또한 결사 및 단체교섭의 자유가 법적으로 제한된 경우에는 근로자들이 합법적이고 효과적인 대체 대표체계를 구성하고 참여할 수 있도록 지원해야 합니다.

2. 안전 및 보건

협력사는 근로자의 건강과 안전이 생산성과 직결되며, 안정된 고용과 지속가능한 성장을 위한 필수조건이라는 점을 인식하고, 안전하고 건강한 작업 환경을 구축하고 유지해야 합니다. 이러한 작업 환경은 근로자들의 생명과 건강을 보호함과 동시에 제품 품질, 공정 일관성, 직원의 만족도 및 조직에 대한 신뢰도를 향상시키는 중요한 요소입니다. 또한, 협력사는 안전보건 문제를 사전에 예방하고 적극적으로 개선하기 위해, 근로자의 지속적인 참여와 교육을 필수 요소로 간주해야 합니다.

2.1. 산업안전

- 사업장에서 발생할 수 있는 모든 잠재적 위험요소(예를 들어 화학물질, 전기, 에너지, 화재, 차량, 추락 등)는 사전에 식별되고 정기적으로 평가되어야 하며, 이를 통제하기 위한 기술적·행정적 조치가 체계적으로 마련되어야 합니다.
- 위험요소는 가능한 한 제거하거나 최소화하는 것을 원칙으로 하며, 이로써도 충분히 통제가 어려운 경우에는 근로자에게 적절하게 관리된 개인보호구를 무상으로 지급하고, 위험에 대한 정보를 충분히 제공해야 합니다.
- 특히 임신 중이거나 수유 중인 여성 근로자의 경우, 이들의 건강과 자녀 보호를 위해 유해하거나 위험한 환경에 배치되지 않도록 하고, 필요 시에는 적절한 업무 조정과 편의 제공이 이루어져야 합니다.

2.2. 비상사태 대응

- 협력사는 화재, 자연재해, 화학물 유출 등 사업장에서 발생할 수 있는 다양한 비상사태를 사전에 식별하고 그 영향도를 평가하여, 이를 최소화하기 위한 대응체계를 구축해야 합니다.
- 이에 비상상황 발생 시 즉시 대응할 수 있도록 정기적인 대피훈련, 비상연락망 확보, 경보 시스템 구축, 출입 통제 절차, 직원 교육 등이 포함되어야 하며, 적어도 연 1회 이상의 실전형 훈련을 실시해야 합니다.
- 비상계획은 근로자의 생명뿐 아니라 환경 및 사업장 자산의 피해를 줄이는 데 목적을 두고, 화재 감지기, 소화 설비, 장애물 없는 탈출로, 복구 계획 등이 종합적으로 반영되어야 합니다.

2.3. 산업재해 및 질병

- 협력사는 근로자의 산업재해 및 직업병을 예방하기 위한 체계적인 관리 시스템을 갖추고, 재해 발생 시 즉시 대응할 수 있도록 준비되어 있어야 합니다.
- 이를 위해 근로자가 스스로 위험 상황을 보고하거나 해당 작업장에서 벗어날 수 있는 권리를 갖도록 보장하고, 그로 인해 어떠한 불이익도 받지 않도록 해야 합니다.
- 또한 사고 및 질병 발생 시에는 해당 사례를 기록분석하고, 근본 원인을 파악하여 재발 방지를 위한 시정 조치를 취하며, 필요한 경우 적절한 의료조치와 업무 복귀 프로그램도 제공되어야 합니다.

2.4. 산업위생

- 화학적, 생물학적, 물리적 유해요소에 대한 근로자의 노출은 정기적으로 평가되어야 하며, 이 평가를 바탕으로 기술적 조치와 적절한 보호장비 제공을 통해 위험을 최소화해야 합니다.
- 협력사는 이러한 유해요소를 근본적으로 제거하거나 최소화할 수 없는 경우, 근로자에게 효과적으로 관리된 보호장비를 무상으로 지급하고, 그 사용 방법에 대한 교육을 충분히 제공해야 합니다.
- 작업장 내 산업위생은 단발성이 아니라 지속적인 모니터링을 통해 관리되어야 하며, 근로자의 건강에 유해한 노출이 발견될 경우 즉각적인 조치를 취해야 합니다.

2.5. 육체노동

- 협력사는 반복작업, 무거운 물품의 운반, 장시간 서 있는 작업 등 신체적으로 과도한 작업이 근로자의 건강에 미치는 영향을 고려하여 해당 작업을 식별하고 개선해야 합니다.
- 특히 근골격계 질환 예방을 위한 설비 개선, 작업 공정 조정, 휴게시간 보장 등 근로자 보호 조치를 체계적으로 수립운영해야 하며, 예방 교육도 함께 제공되어야 합니다.

2.6. 위험기구 및 안전관리

- 기계설비와 관련된 사고를 방지하기 위해, 협력사는 주요 생산 설비 및 위험기계에 대한 정기적인 안전검사를 실시하고 결과를 문서화하여 보관해야 합니다.
- 기계의 움직이는 부위나 고온·고압 부위 등 근로자가 직접적으로 접촉할 수 있는 위험구간에는 반드시 물리적 방호장치, 센서, 차단장치 등을 설치하여 사고를 사전에 예방해야 합니다.
- 이러한 방호장비는 실제 작동 여부가 정기적으로 점검되어야 하며, 안전장치가 미작동 시 작업을 중지할 수 있는 권한도 근로자에게 부여되어야 합니다.

2.7. 위생, 식품 및 주거

- 협력사는 근로자의 기본적인 위생을 보장하기 위해 청결한 화장실, 손씻기 시설, 식수대, 위생적인 식당 및 식품 보관 공간을 마련해야 합니다.
- 기숙사를 제공하는 경우, 근로자가 안전하고 안락한 환경에서 생활할 수 있도록 적절한 환기, 난방, 온수시설, 개인 물품 보관함, 비상구 등을 갖춘 설비를 유지해야 하며, 위생과 보안을 모두 충족해야

합니다.

2.8. 안전보건 교육

- 모든 협력사는 근로자에게 화학, 전기, 기계, 화재 등 작업과 관련된 위험요소에 대한 정보를 근로자가 이해할 수 있는 언어로 명확히 전달해야 하며, 가시적인 장소에 정보를 게시해야 합니다.
- 근로자는 정기적인 안전보건 교육을 통해 스스로의 건강과 안전을 지킬 수 있도록 준비되어야 하며, 교육은 업무 시작 전과 근무 중 정기적으로 이루어져야 합니다.
- 또한 근로자는 위험에 대한 우려 사항을 관리자에게 자유롭게 제기할 수 있어야 하며, 이로 인해 어떠한 불이익도 받아서는 안 됩니다.

3. 환경

협력사는 지속가능한 기업운동을 위해 환경적 책임을 다해야 하며, 이를 통해 지역사회와 자연생태계의 조화로운 공존을 도모해야 합니다. 생산활동 전반에서 자원소비, 배출, 폐기물 발생 등 환경영향을 인식하고 이로 인한 부정적 영향을 최소화하는 방향으로 조직운영과 제조공정을 설계/개선해야 합니다.

특히 온실가스 감축, 유해물질 통제, 폐기물 재활용, 수질/대기오염 방지 등의 활동은 단순한 규제준수를 넘어 적극적인 기업의 책임으로 인식되어야 하며, 전 과정에서 투명한 기록과 보고가 수반되어야 합니다.

3.1. 환경 인허가 및 보고

- 협력사는 환경 관련 법률에 따라 모든 필요한 인허가, 등록, 승인 사항을 적시에 확보하고, 그 유효성을 유지해야 하며, 관련된 운영 기준 및 보고 의무도 철저히 준수해야 합니다.
- 배출 허용기준, 장비 가동기록, 측정 결과 등은 법적 기준을 충족함은 물론 내부 환경경영 시스템에 의해 체계적으로 관리되어야 하며, 감사 시 명확히 입증 가능한 수준으로 문서화되어야 합니다.

3.2. 오염방지 및 자원효율

- 협력사는 생산과정에서 발생하는 폐수, 폐기물, 대기오염물질, 온실가스 등의 배출을 최소화하기 위한 설비 개선과 공정 최적화를 지속적으로 수행해야 합니다.
- 이를 위해 원자재 사용의 효율화를 도모하고, 생산 폐기물은 발생단계부터 재사용·재활용 가능성을 고려하여 분리배출 및 처리절차를 수립해야 합니다.
- 에너지, 물, 원료 등의 자원은 낭비 없이 효율적으로 사용되어야 하며, 사용량과 절감 노력은 정기적으로 측정되고 그 결과가 조직의 ESG 성과와 연계되어야 합니다.

3.3. 유해물질 관리 및 글로벌 물질규제 대응

- 협력사는 국제 및 국내 유해물질 규제(RoHS, REACH, TSCA 등)에 따라 자재와 부품에 포함된 화학물질을 철저히 관리하고, 고객사와의 정보 공유 체계를 갖추어야 합니다.
- 신규 제품 설계 및 공급망 관리 시에는 물질 규제 대응을 고려한 사전검토 체계를 운영하고, 규제

대응을 위한 최신 규격과 안전자료(MSDS)를 주기적으로 갱신해야 합니다.

- 특히 고위험·금지 물질 사용 여부는 제품 수명 전 주기 관점에서 검토되며, 대체물질 도입이나 공정 개선을 통해 규제 회피가 아닌 선제적 대응이 이루어져야 합니다.

3.4. 고형폐기물 관리

- 협력사는 사업장에서 발생하는 고형폐기물의 분류, 저장, 운반, 처리 과정이 관련 법령과 국제 기준에 따라 적절히 관리되도록 해야 하며, 이를 위한 기록은 투명하게 유지되어야 합니다.
- 또한 화학물질, 폐수, 연료 등의 유해물질이 누출되었을 경우 환경에 미치는 피해를 최소화할 수 있도록, 긴급 대응 체계를 사전에 마련하고 정기적으로 훈련해야 합니다.
- 폐기물의 외부 위탁처리는 허가된 업체에 한하며, 처리 후 결과에 대해서도 추적 가능한 방식으로 이력을 관리해야 합니다.

3.5. 대기오염물질 관리

- 협력사는 휘발성 유기화합물(VOCs), 미세먼지, 산화질소(NOx), 황산화물(SOx) 등 유해 대기오염물질의 배출을 관리하고 최소화하기 위한 공정개선 및 저감설비를 도입해야 합니다.
- 배출구에는 정기적인 측정 장비 및 여과시설을 설치하고, 배출기준을 초과하지 않도록 관리하며, 측정결과는 외부 요구 시 투명하게 공개될 수 있어야 합니다.
- 특히 주변 지역사회에 영향을 줄 수 있는 사업장은 사전 환경영향평가 및 주민 고지 절차를 철저히 수행해야 하며, 이상 발생 시에는 즉각적인 조치를 취할 수 있는 대응 프로세스를 갖추어야 합니다.

3.6. 수자원 관리

- 협력사는 수자원이 유한하고 지역사회 및 생태계에 중대한 영향을 미친다는 점을 인식하고, 사업장에서 사용하는 모든 물의 취수, 사용, 배출 전 과정을 체계적으로 관리해야 합니다.
- 물 사용량은 정량적으로 측정되고, 순환 및 재이용 가능성을 지속적으로 평가하며, 공정별 수자원 사용 효율을 높이기 위한 개선활동을 수행해야 합니다.
- 오·폐수는 배출 허용 기준을 철저히 준수하여 방류 전 정화 또는 중화 처리되어야 하며, 수질 오염사고 발생 시 즉각적인 대응과 복구 조치를 취할 수 있는 체계를 갖추어야 합니다.

3.7. 에너지소비 및 온실가스 관리

- 협력사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 정기적으로 측정하고, 이를 줄이기 위한 절감 목표와 실행계획을 수립하여 단계적으로 개선해 나가야 합니다.
- 신재생에너지 도입, 고효율 설비 교체, 공정 효율화, 탄소중립 인증 추진 등의 방식이 장기적인 탄소저감 전략에 포함되어야 하며, 관련 성과는 외부 이해관계자에게 투명하게 보고되어야 합니다.

3.8. 생태계와 생물다양성 보호

- 협력사는 사업장이 위치한 지역의 생태계와 생물다양성에 미치는 영향을 고려하여 운영방식을

설계하고, 생물 서식지의 훼손을 최소화하는 조치를 강구해야 합니다.

- 특히 신규 부지 개발, 폐수 방류, 공해 유발 활동 등은 사전 환경영향평가를 통해 생태계 파괴 가능성을 점검하고, 필요한 경우 보완복원 계획도 함께 수립해야 합니다.

4. 윤리

협력사는 기업의 지속가능성을 보장하고 사회적 신뢰를 구축하기 위해 높은 수준의 윤리기준을 설정하고 이를 준수해야 합니다.

윤리적 행동은 단순한 법규 준수 차원을 넘어, 투명하고 공정한 비즈니스 수행, 부패 방지, 정보 보호, 공정한 경쟁 등 조직 전체의 문화로 내재되어야 하며, 모든 임직원은 이를 체화해야 합니다.

4.1. 부패방지

- 협력사는 모든 경영 활동에서 청렴성(integrity)을 핵심 가치로 삼아야 하며, 임직원 및 관련 이해관계자 누구도 개인적 이익을 위해 직무상 권한이나 지위를 남용해서는 안 됩니다.
- 뇌물, 리베이트, 금품, 향응, 편의 제공 등 금전적 또는 비금전적 부당이익을 직접 또는 간접적으로 제공하거나 수수하는 행위는 어떠한 형태로든 금지되어야 합니다.
- 특히 협력사 임직원이 공공기관, 고객사, 원청업체, 정부기관, 심사기관 등 외부 이해관계자와의 관계에서 직간접적인 로비성 제공 행위, 대가성 편의 제공, 특혜 제공 요청 등은 부패로 간주되며, 조직 차원에서 사전 차단해야 합니다.
- 모든 거래 및 계약은 공정성과 투명성을 기반으로 체결되어야 하며, 부당한 영향력을 행사하거나 정보 비대칭을 이용해 유리한 조건을 확보하려는 시도는 엄격히 금지됩니다.
- 협력사는 부패 리스크가 발생할 수 있는 부서나 직무(예: 구매, 품질, 안전, 대외협력, 인허가 등)에 대해서는 추가적인 통제조치 및 윤리 교육을 시행하고, 내부고발 시스템을 통해 위반 사례를 사전에 감지할 수 있는 체계를 마련해야 합니다.
- 부패 및 청렴성 위반 사례가 확인된 경우, 해당 행위자뿐 아니라 이를 방조하거나 보고하지 않은 관리자에 대해서도 책임을 명확히 하여 제재가 이루어져야 합니다.

4.2. 정보의 공개 및 진실성

- 협력사는 기업 활동과 관련된 경영정보, 재무정보, 환경안전·노동 실적 등 주요 정보를 관련 법령 및 계약에 따라 적시에 정확하게 공개해야 합니다.
- 모든 보고자료와 제출문서는 허위 없이 작성되어야 하며, 외부 감사나 실사 요청 시에도 사실에 기반한 데이터를 투명하게 제공해야 합니다.
- 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실표기는 중대한 계약 위반이자 신뢰 훼손 행위로 간주되며, 이에 대한 제재가 따를 수 있습니다.

4.3. 지적재산권 보호

- 협력사는 모든 형태의 지적재산권을 존중하고, 무단 복제, 도용, 유출, 위조, 변조 등의 침해행위를 철저히 방지해야 하며, 특히 기술자료, 설계도면, 회로정보, 제조공정, 알고리즘, 소프트웨어 등 거래와 연계된 모든 지식재산은 제공 주체의 명시적 동의 없이는 제3자와 공유하거나 전용해서는 안 됩니다.
- 협력사가 회사(원청사 또는 발주처)로부터 기술이나 노하우를 제공받거나 이전 받는 경우, 해당 권리의 귀속 및 사용 범위를 명확히 이해하고, 이를 초과하거나 오용하는 일이 발생하지 않도록 주의해야 합니다.
- 거래 과정에서 알게 된 회사의 비공개 정보(예: 가격정책, 공정방식, 발주내역, 고객정보, 장비·소재 구성 등)는 계약이 종료된 이후에도 외부에 유출하거나 경쟁 목적으로 활용해서는 안 되며, 이에 대한 비밀유지 의무는 법적 보호를 받습니다.
- 모든 내부 정보 및 지적재산은 사전 승인 없이 복사, 재배포, 클라우드 업로드 등의 행위가 금지되며, 임직원은 정보 처리 시 정해진 접근권한과 보안 절차를 준수해야 합니다.
- 협력사는 이러한 권리 보호를 위해 자체 보안지침, 퇴사자 서약서, 외주인력 보안계약 등 구체적인 보호조치를 강구해야 하며, 위반 시 민형사상 책임이 발생할 수 있음을 인지시켜야 합니다.

4.4. 공정거래와 경쟁

- 협력사는 공정거래와 관련한 법규를 준수해야 합니다.
- 협력사는 독점, 담합, 가격조작, 부당 공동행위 등을 포함한 불공정거래 행위를 일체 금지하며, 시장 내 자유롭고 공정한 경쟁을 준수해야 합니다.
- 입찰, 계약, 협상 등에서 경쟁 상대에 대한 비방이나 방해행위는 금지되며, 경쟁 관련 규정 위반 시 사전예방과 사후 조치 모두 충실히 이행되어야 합니다.

4.5. 신원보호 및 불이익 금지

- 협력사는 내부고발자, 문제 제기자, 조사 협조자 등 윤리 제보자들의 신원을 철저히 보호하고, 이로 인한 어떠한 불이익이나 차별도 발생하지 않도록 보장해야 합니다.
- 신고 접수부터 조사, 처리까지의 전 과정은 비밀리에 진행되어야 하며, 보복 방지를 위한 교육과 감시체계도 함께 마련되어야 합니다.

4.6. 개인정보 보호

- 협력사는 고객, 임직원, 협력사 등의 개인 정보를 수집, 저장, 처리, 삭제하는 모든 단계에서 관련 법령(예: 개인정보보호법, GDPR 등)을 철저히 준수해야 합니다.
- 개인 정보는 사전에 명시된 목적과 범위 내에서만 활용되어야 하며, 불필요하거나 만료된 정보는 지체 없이 파기되어야 합니다.
- 정보 보안 시스템, 접근 제한, 암호화 등 기술적·관리적 보호조치를 강구해야 하며, 개인정보 유출 또는 무단 열람이 발생할 경우 즉각적인 보고 및 후속조치가 이루어져야 합니다.

- 특히 위탁처리 또는 외부 공유가 필요한 경우에는 사전 동의와 보안계약을 포함한 조치가 반드시 선행되어야 하며, 정보 주체의 권리를 침해하지 않도록 해야 합니다.

5. 경영시스템

협력사는 본 행동규범의 모든 항목을 실질적으로 이행하고 모니터링할 수 있도록 체계적인 관리 시스템을 구축해야 하며, 이를 통해 인권, 노동, 안전, 환경, 윤리 등 전 분야에 걸쳐 지속가능한 경영을 추진해야 합니다.

이 시스템은 최고경영자의 의지와 전사적 참여를 기반으로 구성되어야 하며, 목표 수립, 실행, 검토 및 개선이 가능한 구조로 설계되어야 합니다.

협력사는 본 협력사 행동규범의 이행을 보장하기 위해 정책, 리스크관리, 교육, 감사, 공급망 통제 등 주요 기능이 통합된 관리시스템을 구축하고 운영해야 하며, 이를 통해 조직의 모든 부문에서 윤리적책임감 있는 경영이 실현될 수 있도록 해야 합니다.

5.1. 회사의 정책 및 의지 표명

- 협력사는 경영진이 승인한 윤리, 인권, 안전, 환경 등 ESG 전 영역에 대한 조직의 의지를 명확히 반영한 내부 정책과 가이드라인을 수립하고, 지속적인 개선에 대한 기업의 약속이 확인되어야 한다.
- 해당 정책은 경영진 및 전 임직원에게 공개적으로 공유해야 하며, 근로자가 접근가능한 채널을 통해 협력사 전 사업장에 현지 언어로 게시해야 합니다.

5.2. 경영진의 의무와 책임

- 협력사의 최고 경영진 또는 이사회는 ESG정책 및 행동규범의 이행과 성과에 대한 최종적 책임을 집니다.
- 경영진은 매년 1회이상 ESG정책 및 행동규범의 이행현황, 주요 리스크에 대한 보고를 받고 검토 후 필요한 개선조치를 논의결정해야 합니다.
- 경영진은 규범 준수를 위해 필요한 인력, 예산, 교육등 관련자원을 적정하게 배정해야 합니다.
- 최고경영자는 규범 준수를 전사적으로 독력하고, 대외적으로 이해관계자와의 신뢰구축을 위해 적극적인 역할을 수행해야 합니다.

5.3. 법규 및 고객 요구사항 준수

- 협력사는 사업이 수행되는 모든 국가의 법률과 규제뿐만 아니라 고객사로부터 요구받은 행동기준, 계약조건, 품질환경 인증요건 등을 철저히 파악하고 이를 준수해야 합니다.
- 법령 또는 고객의 요구사항이 본 행동규범보다 낮은 기준을 제시할 경우, 더 엄격한 기준을 우선적으로 적용하는 것이 원칙입니다.

5.4. 위험 식별 및 리스크 관리

- 협력사는 환경, 노동, 윤리, 안전 등 각 영역에서 발생 가능한 ESG 리스크를 식별하고, 해당 위험을 사전에 예방하거나 완화하기 위한 리스크 관리 체계를 운영해야 합니다.
- 정기적인 리스크 평가와 영향도 분석을 통해 우선순위를 설정하고, 필요한 시정조치와 예방조치를 시스템적으로 이행할 수 있는 구조를 마련해야 합니다.

5.5. 경영 목표 및 성과 관리

- 행동규범 이행과 ESG 과제 달성을 위한 정량적·정성적 목표를 설정하고, 이를 조직 단위 및 부서별로 구체화하여 운영해야 합니다.
- 설정된 목표에 대한 실적은 주기적으로 점검되고, 경영진 검토 및 지속적 개선 프로세스를 통해 실질적 성과로 이어져야 하며, 필요한 경우 외부 이해관계자와 그 결과를 공유해야 합니다.

5.6. 교육

- 협력사는 ESG 각 분야별 책임자를 명확히 지정하고, 해당 책임자와 관련 부서 구성원이 행동규범 및 관련 법령에 대해 충분히 이해할 수 있도록 교육 체계를 운영해야 합니다.
- 모든 교육은 실무와 연계된 사례 중심으로 구성되어야 하며, 신규 입사자 교육뿐 아니라 정기 재교육이 병행되어야 합니다.

5.7. 의사소통

- 행동규범 및 관련 정책은 모든 근로자와 이해관계자가 쉽게 이해할 수 있는 언어로 전달되어야 하며, 가시적인 방법(예: 게시판, 사내포털, 정기 브리핑 등)을 통해 지속적으로 공유되어야 합니다.
- 또한 근로자들이 행동규범 관련 문제를 자유롭게 제기하고 개선 의견을 제안할 수 있는 소통채널이 보장되어야 하며, 이 과정에서 불이익이나 차별이 발생하지 않도록 보호 장치가 수반되어야 합니다.

5.8. 임직원 피드백 및 고충처리

- 협력사는 모든 임직원이 안전하고 신뢰할 수 있는 방식으로 의견을 제안하거나 업무상 불만, 차별, 부당대우, 인권침해 등을 자유롭게 제기할 수 있는 고충처리 채널을 운영해야 합니다.
- 이 시스템은 익명성과 기밀성을 보장해야 하며, 신고자는 어떤 경우에도 불이익·보복을 받아서는 안 됩니다.
- 고충 접수 후에는 담당 부서 또는 지정된 조사자가 신속하게 사실관계를 확인하고, 피해자 보호와 재발방지에 초점을 둔 후속 조치를 취해야 합니다.
- 임직원에게 고충처리절차의 존재와 사용방법이 충분히 안내되어야 하며, 제기된 사안은 정해진 기한 내에 응답되도록 해야 합니다.

5.9. 구제수단의 접근성

- 협력사는 인권 침해, 환경 피해, 안전사고, 윤리 위반 등 중대한 사안이 발생할 경우, 피해 당사자

(근로자, 지역주민, 외주근로자 등)가 실질적인 구제조치를 받을 수 있도록 절차를 보장해야 합니다.

- 피해자는 공정하고 독립적인 방식으로 사실을 조사받을 권리를 가지며, 필요시 회사 외부의 구제기구(노동위원회, 인권위, 고객사 등)에도 접근할 수 있도록 적극적으로 협조해야 합니다.
- 구제조치에는 시정·금전보상·명예회복·재발방지 약속·공식 사과 등 다양한 수단이 포함될 수 있으며, 해당 결과는 피해자의 동의를 바탕으로 투명하게 전달되어야 합니다.

5.10. 감사, 평가 및 개선

- 행동규범 준수 여부를 주기적으로 내부 감사 또는 외부 평가를 통해 점검하고, 위반 사항이 발견될 경우에는 명확한 원인 분석과 시정조치가 즉시 이행되어야 합니다.
- 감사 결과와 후속조치는 문서화되어야 하며, 반복적인 문제 발생을 방지하기 위한 시스템 개선 및 담당자 교육이 병행되어야 합니다.

5.11. 시정조치 절차

- 협력사는 내부 감사, 고객 감사, 고발, 실사 등 다양한 경로를 통해 식별된 규범 위반 사항에 대해, 신속하고 효과적인 시정조치를 취할 수 있는 절차를 수립·운영해야 합니다.
- 시정조치 절차에는 문제 발생 시점, 원인 분석, 관련자 식별, 개선 계획 수립, 이행 기한 설정, 후속 모니터링 등이 포함되어야 하며, 이 모든 단계는 문서화되어야 합니다.
- 반복 위반이 발생하거나 고의성이 확인될 경우에는 해당 책임자에 대한 징계, 계약 변경, 공급 중단 등의 후속 조치를 경영진 책임 하에 검토·결정해야 합니다.

5.12. 문서화 및 기록 관리

- 행동규범 이행과 관련된 모든 정책, 절차, 점검결과, 교육이력 등은 명확히 문서화되고 체계적으로 보관되어야 하며, 이해관계자의 요청 시 신뢰할 수 있는 수준으로 제시될 수 있어야 합니다.
- 특히 법적 보존기한 또는 고객 계약에 따라 요구되는 문서는 지정된 기간 동안 안전하게 보관되어야 하며, 열람권한은 정보보호 수준에 맞게 통제되어야 합니다.

5.13. 공급망 관리

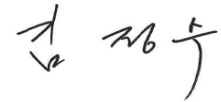
- 협력사는 1차 협력사뿐만 아니라 하위 공급사에 대해서도 본 행동규범을 이행하도록 요구하고, 이를 위해 계약서 명시, 교육 제공, 실사, 자기평가 등의 절차를 운영해야 합니다.
- 공급망에서 확인된 위반 사항에 대해서는 개선계획 수립과 이행 여부 모니터링을 통해 시정조치를 유도해야 하며, 반복적 또는 중대한 위반이 발생할 경우에는 공급계약 해지 등의 조치도 고려해야 합니다.

6. 부칙

본 정책은 2026년 01월 01일부터 시행하며, 대표이사 승인하에 매년 검토 및 개정합니다

2025년 11월 01일

주식회사 이엔에프테크놀로지 대표이사: 김 정 수



제 · 개정 이력

개정 번호	제 · 개정 사유 및 내용	일자
V1.0	최초 제정	2025. 11. 01

협력사 행동규범 준수 서약서

주식회사 이엔에프테크놀로지 귀하,

당사는 주식회사 이엔에프테크놀로지(이하 "귀사")의 "협력사 행동규범" 및 "공급망ESG 정책" (이하 "규범")의 취지 및 내용을 충분히 숙지하고 동의하며, 이를 성실히 이행할 것을 서약합니다.

1. 당사는 당사의 모든 임직원이 본 규범을 충분히 이해할 수 있도록 안내하고, 자사의 사업장을 물론 하위 협력사까지 이 기준을 공유하고 실천할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.
2. 당사는 사업장이 위치한 국가의 모든 법령을 최우선으로 준수하며, ILO, OECD, RBA 등 국제적으로 통용되는 원칙과 기준을 존중하며 따르겠습니다.
3. 당사는 귀사 또는 귀사가 지정한 제3자가 실시하는 서류검토, 현장점검, 의견청취 등의 절차에 성실히 협조할 것을 약속하며, 절차 중 미흡한 점이 발견된다면 귀사와 함께 합리적인 시정방안을 마련하고 성실히 이행하겠습니다.
4. 당사는 탄소중립, 인권존중, 안전한 일터조성 등 귀사가 추구하는 ESG가치에 공감하며, 이를 당사의 경영활동 전반에 반영하기위해 노력하겠습니다.
5. 당사는 본 규범의 준수가 귀사와의 거래에서 중요한 계약조건임을 인지하며, 위반 시 귀사의 서면통지 후 시정요구, 거래중단 또는 종료 등의 조치를 취할 수 있음을 충분히 인식합니다.

본 서약서는 2부 작성하여 1부는 협력사가 보관하고, 1부는 귀사에 제출합니다.

[]년 []월 []일

회 사 명 :

대표이사: (서명/인)