

문서 관리번호	H12300001683-20231020-074401
최종 수정일	2023년 10월
문서 관리부서	구매기획팀

---

## 현대제철(주) 협력사 행동규범

---

제 · 개 정 이 력	차수	제·개정일	주요 내용
	0	2018년 2월	초도 제정
	1	2020년 7월	일부 개정
	2	2023년 5월	일부 개정
	3	2023년 10월	일부 개정

[담당 부서]

구매본부 구매기획팀

[담당 임원]

구매본부장

현대제철 협력사 행동규범(이하 ‘규범’)은 현대제철의 제품 및 서비스를 공급하는 협력사가 준수해야 할 기본 사항을 명시했습니다. 협력사는 안전한 사업장을 조성하고 근로자의 인권을 존중하며, 환경 보호를 위해 지속적으로 노력하는 동시에 윤리적인 기업 운영을 실천해야 합니다. 본 규범에 명시된 모든 조항은 동등한 중요성을 가지며, 협력사는 또한 모든 관련 법률과 규정을 준수해야 합니다.

## 1. 개요

### 가. 행동규범 목적

현대제철은 윤리적이고 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 본 규범을 제정하였습니다. 본 규범은 현대제철에 재화와 용역을 제공하거나 기타 거래를 위해 계약을 체결한 국내·외 협력사(이하 ‘협력사’)에게 기업 경영 활동에 적용되는 법령(부패, 경제제재, 강제노동, 안전/보건 및 공정거래 관련 법령을 포함하되 이에 한정되지 않음)을 철저히 준수함과 동시에 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건, 경영시스템 분야에서 최선의 운영 관행을 갖출 것을 요구하고 있습니다. 현대제철은 협력사를 포함한 공급망 전반이 본 규범을 준수함으로써 사회로부터 더욱 존경받는 기업으로 성장하고, 상호 동반 성장할 수 있는 기회가 되기를 기대합니다. 본 규범은 드라이브 서스테이너빌리티(Drive Sustainability)의 지속가능성 실무지침(Global Automotive Sustainability Practical Guidance)을 기준으로 수립되었으며, 책임감 있는 비즈니스 연합(Responsible Business Alliance)의 규범을 참조하였습니다. 또한 유럽연합(European Union: EU) 기업 지속가능성 실사지침 등 인권 및 환경에 관한 공급망 관련 법령과 ESG 관련 지침 등 최근 글로벌 동향을 반영하였습니다. 다만 본 규범에서 권장하거나 요구하는 행위가 해당 국가의 법령과 충돌할 경우, 해당 국가의 법령이 우선 적용됩니다. 본 규범은 추후 국내외 산업계 변화 및 업계 동향에 따라 변경될 수 있습니다.

### 나. 행동규범 대상

협력사는 본 규범을 준수해야 합니다. 또한 협력사는 거래 업체(하위 협력사)를 포함한 공급망 전반에 본 규범에서 제시하는 사항을 준수하도록 권고해야 합니다.

### 다. 협력사 책임과 역할

현대제철의 협력사는 경영 의사결정 및 사업 운영 과정에 있어 본 규범이 제시하는 사항을 고려해야 합니다. 현대제철 및 현대제철의 위탁을 받은 제3자 기관은 법이 허용하는 범위 내에서 협력사가 본 규범을 준수하고 있는지 점검하고 실시할 수 있습니다. 점검 및 실사 결과를 바탕으로 현대제철은 확인된 리스크에 대한 개선을 권고할 수 있으며, 협력사는 상호 협의를 통해 리스크 완화 계획을 수립하고 이행 조치를 수행해야 합니다. 본 규범의 준수 여부는 협력사 선정의 중요한 기준이 될 수 있으며, 규범을 위반한 협력사가 적절한 개선노력을 하지 않을 경우 현대제철과의 원활한 거래 관계 유지가 어려울 수 있습니다.

본 규범은 협력사의 이행 의무를 모두 명시한 것은 아니며, 지속가능한 공급망 구축을 위해 정기적으로 검토·보완·개정될 수 있습니다. 본 규범은 현대제철 홈페이지에서 확인할 수 있으며, 구체적인 사항은 현대제철 담당 부서를 통해 문의할

수 있습니다. 현대제철은 협력사의 구성원이 본 규범과 관련된 정보에 편리하게 접근할 수 있도록 음성, 영상, 서면 등의 최적화된 채널과 국문·영문 등 다양한 방식을 통해 이를 제공합니다. 또한 협력사가 거래 업체(하위 협력사)를 포함한 공급망 전반에 본 규범의 취지를 적극적으로 전달할 수 있도록 지원할 것입니다.

## 2. 윤리

### 가. 투명경영 및 반부패

- ① 협력사 임직원은 사업을 영위하는 각 국가별 최고 수준의 청렴성 기준과 관련 법령을 철저히 준수해야 합니다.
- ② 협력사 임직원은 업무상 우월한 지위를 이용해 뇌물 수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁, 자금세탁 등을 해서는 안 되며, 약점이나 흠결 등을 이용해 부당한 대가를 의도해서도 안 됩니다.
- ③ 협력사는 의심스러운 거래가 신고되어 처리될 수 있는 내부 절차를 마련해야 하며, 신고자가 신고를 이유로 불합리한 대우를 받지 않도록 보호해야 합니다.
- ④ 협력사는 사업장에서 채용한 근로자에게 채용 관련 수수료 또는 알선비용 등을 요구해서는 안 됩니다.

### 나. 이해상충 방지

- ① 협력사는 정해진 업무 규정에 따라 책임의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다.
- ② 협력사 임직원은 부당하거나 부적절한 이익을 목적으로 기타 수단을 약속, 제안, 허가하거나 제공해서는 안 됩니다. 이는 개인의 이익을 위해 회사에 손해를 끼치거나, 제3자를 통해 개인의 이익을 약속받는 행위를 포함합니다.

### 다. 불공정 거래 방지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령과 기준을 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 시장의 지배적 지위를 남용하거나 거래상 지위를 남용하여 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 불공정한 거래를 해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 협력업체에 지급하기로 한 대금을 정해진 결제일에 지급해야 하며, 이를 임의로 조정해서는 안 됩니다.
- ④ 협력사는 상품이나 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 대해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 합의해서는 안 됩니다.
- ⑤ 협력사는 경쟁업체, 거래업체(하위 협력사) 또는 타 기관으로부터 부정확한 방법으로 정보를 획득하지 않아야 하며, 협력사 또는 제3자가 부정하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안 됩니다.

### 라. 위조부품 방지

- ① 협력사는 승인되지 않은 원재료 및 부품 등을 생산하거나 사용해서는 안 되며, 위조된 원재료 및 부품 등을 사용하거나 판매해서도 안 됩니다.
- ② 협력사는 작업장에서 위조된 원재료 및 부품 등이 사용되거나 생산되는지를 주기적으로 확인하고, 확인된 경우 즉시 정부 또는 고객사에 통보해야 합니다.

- ③ 협력사는 생산한 원재료 및 부품 등이 사업 목적이나 계약 조건에 맞게 사용되고 유통되는지 확인하기 위해 지속적으로 노력해야 합니다.

#### 마. 수출제한 및 경제제재 준수

- ① 협력사는 수출제한 및 경제제재와 관련한 국가별 법령과 국제 규약을 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 수출제한 및 경제제재 대상인 국가, 지역, 법인, 단체, 개인 등과 거래해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 수출제한 및 경제제재 관련 법령과 규약 준수 여부를 점검해야 하며, 필요 시 현대제철의 현황 파악 활동에 협조해야 합니다.

#### 바. 정보보호

- ① 협력사는 고객사 및 거래업체(하위 협력사)의 영업비밀이나 보안을 요하는 정보를 무단으로 유출하지 않아야 하며, 업무 수행 중 취득한 정보는 사전허가 및 승인없이 보관 및 사용해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 개인정보를 수집·이용 목적 및 보유·이용 기간 내에서만 사용해야 하며, 목적이나 기간을 변경할 경우 사전에 동의를 받아야 합니다.

#### 사. 지적재산 보호

- ① 협력사는 고객사 및 거래업체(하위 협력사)가 보유한 지식재산권을 존중해야 합니다. 또한 협력사가 보유한 지식재산권 보호를 위한 적절한 조치를 취하고, 지식재산권 침해 여부를 주기적으로 확인해야 합니다.

#### 아. 책임 있는 자재 구매

- ① 협력사는 공급망의 모든 단계에서 현대제철에 납품되는 물품의 제조에 직·간접적으로 사용되는 원재료, 부품 및 구성품의 조달 국가와 지역을 확인하기 위한 프로세스를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 공급망의 모든 단계에서 강제노동을 통해 제조된 원재료, 부품 또는 구성품을 직·간접적으로 공급받지 않도록 해야 합니다.
- ③ 협력사는 제품에 포함된 주석(Tin), 탄탈럼(Tantalum), 텅스텐(Tungsten), 금(Gold) 등 <sup>1</sup>분쟁광물을 포함한 모든 광물 및 원재료의 원산지와 제련소를 확인할 수 있는 프로세스를 구축해야 합니다.
- ④ 협력사는 해당 프로세스를 통해 광물 및 원재료의 원산지와 제련소에서 발생할 수 있는 심각한 인권 침해, 윤리 위반, 부정적 환경영향 등의 사회·환경적 이슈<sup>2</sup>를 점검하기 위해 노력해야 합니다.
- ⑤ 협력사는 광물 및 원재료를 주로 취급하는 경우, 해당 광물 및 원재료의 채굴과 가공 과정에서 인권 침해, 윤리 위반, 부정적 환경영향 등의 이슈와 관련성이 없음을 자체 확인하거나 대외인증 받도록 노력해야 합니다.

<sup>1</sup> 아프리카 분쟁지역(DR콩고 등 10개국)에서 생산되는 4대 광물은 채굴 과정에서 인권유린과 아동노동 등 심각한 사회적 문제를 초래하며, 광물 수출로 조성된 자금이 내전과 갈등을 조장하는 데 사용되어 국제적인 우려를 받고 있음

<sup>2</sup> 2012년 미국 증권거래위원회(SEC)는 상장사가 제품 내 분쟁 광물 사용 여부를 의무적으로 공개하도록 규정함. 또한 2015년 유럽의회는 광물 수입자 등에게 광물의 원산지 관련 이슈 점검 결과를 국가별 관할 당국에 신고하도록 의무화

#### 자. 품질경영

- ① 협력사는 최고 품질의 제품과 서비스를 제공하기 위해 최선을 다해야 합니다.
- ② 협력사는 모든 제품 및 서비스를 스스로 정기적으로 모니터링하여 품질 향상을 도모해야 합니다.
- ③ 협력사는 품질에 영향을 미치는 요인이 발생할 경우, 현대제철에 이를 고지하고 불량 발생을 미연에 방지해야 합니다.
- ④ 협력사는 고객에게 제공한 제품 및 서비스의 품질에 대한 평가를 받을 수 있는 절차를 마련해야 합니다.
- ⑤ 제품이 만들어지는 품질 시스템과 관련된 모든 관찰 사항을 포함하여 경고장·규정 미준수 서한·압수 및 금지 명령 등 관련 기관의 검사 및 규제 문제가 발생할 경우, 관련 사항을 현대제철에 즉시 알립니다.

### 3. 환경

#### 가. 투명경영 및 반부패

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법령 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다.
- ② 협력사는 사업 운영에 따른 환경영향을 완화하기 위해 조직, 계획, 절차, 성과점검 등으로 구성된 환경경영시스템<sup>3</sup>을 운영해야 합니다.

#### 나. 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리

- ① 협력사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 에너지 소비 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

#### 다. 수자원 관리

- ① 협력사는 수자원 사용량 및 폐수 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 수자원 사용량 절감 및 재활용량 증대를 위해 노력해야 하며, 배출되는 수질오염물질은 법적 기준 또는 그 이상의 내부 기준에 따라 관리해야 합니다.

#### 라. 대기오염물질 관리

- ① 협력사는 대기오염물질 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 적절한 방법으로 대기오염물질 배출을 최소화해야 하며, 배출되는 대기오염물질에 대해 법적 기준 또는 그 이상의 내부 기준을 수립하고 준수해야 합니다.

---

<sup>3</sup> ISO 14001 인증 취득 등. ISO 14001은 기업 활동 전 과정에서 지속적인 환경 성과 개선을 유도하기 위해 국제표준화기구(ISO)에서 제정한 환경경영시스템(EMS) 관련 국제 표준으로, 해당 인증을 취득하면 사업장이 적합한 환경경영을 수행하고 있는지 제3자 기관을 통해 인정받을 수 있음

## 마. 순환자원 및 폐기물 관리

- ① 협력사는 폐기물 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 적절한 방법을 통해서 매립 및 소각되는 폐기물 배출을 최소화해야 합니다. 또한 폐기물의 재사용과 재활용을 확대하고, 폐기된 원재료 및 부품 등을 회수하도록 노력해야 합니다.
- ③ 협력사는 생산하는 제품의 전체 수명주기를 고려하여 폐기물의 매립 및 소각 시 환경에 미치는 잔유물의 영향이 최소화될 수 있도록 노력해야 합니다.

## 바. 화학물질 관리

- ① 협력사는 사업 운영 과정에서 취급하는 화학물질이 운송, 보관, 사용, 폐기 시 안전하게 관리될 수 있도록 노력해야 합니다. 또한 취급하는 화학물질의 위해성 및 유해성을 식별할 수 있는 정보를 표기하거나 공개해야 합니다.
- ② 협력사는 조달, 생산, 판매, 유통하는 원재료 및 부품 등에 인체 또는 환경에 유해한 물질<sup>4</sup>이 포함되어 있는지 확인하기 위해 노력해야 합니다.

## 사. 동물복지

- ① 협력사는 불가피하게 사업상 동물실험을 수행해야 할 경우, 동물보호법 제23조(동물실험의 원칙)를 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 세계동물보건기구(WOAH)가 정한 동물의 5대 자유를 존중해야 합니다.
  - 배고픔과 갈증으로부터의 자유(Freedom from hunger or thirst)
  - 불편함으로부터의 자유(Freedom from discomfort)
  - 통증, 부상, 질병으로부터의 자유(Freedom from pain, injury or disease)
  - 정상적인 행동표현의 자유(Freedom to express (most) normal behavior)
  - 공포와 스트레스로부터의 자유(Freedom from fear and distress)

## 아. 자원 효율성

- ① 협력사는 자원(원자재 및 용수 등)을 보다 효율적으로 사용할 수 있는 제품 설계를 고려해야 합니다.
- ② 협력사는 생산과정에서 자원 사용을 감소할 수 있는 프로세스 변화를 위해 노력해야 합니다.

## 자. 생물다양성 보호와 산림파괴 금지

- ① 협력사는 지역사회의 생물다양성을 보전·복원·확대하기 위해 사업활동이 생물다양성에 미치는 영향 및 의존도를 측정하고, 부정적인 영향을 방지, 감소, 상쇄하기 위한 전략 및 실행계획을 수립하여 이행하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 지역사회의 산림을 보호하기 위해 사업활동으로 인한 잠재적 산림파괴 리스크 발생 가능성을 점검할 수 있는 절차를 구축하고, 산림파괴 현황이 확인되거나 산림파괴 리스크를 인식하게 되는 경우, 적절한 조치를

---

<sup>4</sup> EU, 전기전자제품 내 유해물질사용제한지침(RoHS), (2006)에 관한 사항 등

취할 수 있는 대응체계 마련을 위해 노력해야 합니다.

### 3. 노동/인권

#### 가. 아동노동 사용 금지

- ① 협력사는 관련 법령에서 허용되는 경우를 제외하고, 모든 사업장에서 어떠한 형태의 아동노동도 금지하는 무관용 원칙을 고수해야 합니다. 또한 신분증, 출생증명서 등 합법적인 서류를 통해 임직원 및 취업 지원자의 나이를 확인해야 하며, 아동노동이 확인된 경우 고용을 중지하고 개선 및 교육 프로그램 등을 통해 합리적인 후속조치를 취해야 합니다.
- ② 협력사는 연소자를 고용할 경우, 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며 연소자가 노동으로 인해 교육 기회가 제한되지 않도록 조치를 취해야 합니다.
- ③ 협력사는 아동노동 관련 법령을 위반하는 거래업체(하위 협력사)로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 합니다.

#### 나. 강제노동 사용 금지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준법령에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 합니다. ‘강제노동’이란 특정인이 불이행 시 처벌이나 불이익을 받을 수 있다는 위협 하에 제공하는 업무나 서비스 또는 근로자가 비자발적으로 제공하는 업무나 서비스를 의미하며, 형사적 제재에 따른 비자발적 재소자 노동 및 계약 노동을 포함합니다.
- ② 협력사는 현대제철에 공급할 제품의 전부 또는 일부를 강제노동을 통해 생산하지 않으며, 강제노동 규제 적용 대상자나 법인이 생산한 제품(강제노동규제를 위반한 전부 또는 일부)을 사용하지 않도록 해야 합니다. ‘강제노동 규제’는 국제연합(UN), 유럽연합(EU), 미국(미국 관세국경보호청을 포함하되 이에 한정하지 않음), 영국, 대한민국 또는 기타 정부 당국이 강제노동의 예방과 관련해 부과, 시행 또는 집행하는 법령, 시행령, 조례, 규칙과 조건(강제노동규제를 위반한 전부 또는 일부가 제작된 제품의 수입 금지를 포함하되 이에 한정되지 않음)을 포함합니다.
- ③ 협력사는 공급망에 대한 위험 기반 실사(risk-based due diligence)를 실시해야 하며, 실사 과정에서 공급망에서 강제노동이 사용되는지 여부를 파악하기 위해 공급망을 매핑(mapping)하고, 강제노동과 관련된 주요 위험을 초래하는 지역, 업체 및 기타 요인을 파악해야 합니다. 본 실사는 정기적으로 업데이트됩니다.
- ④ 협력사는 공급망 내 모든 단계에서 강제노동 사용 금지라는 입장이 명시된 규범을 제정해야 합니다. 각 협력사는 규범을 제정하면서 공급망의 모든 단계에서 현대제철에 납품하는 제품에 직접 또는 간접적으로 사용되는 모든 원재료, 부품 및 구성품과 관련된 국가 및 지역을 확인하고 이행할 수 있는 절차를 마련해야 합니다. 협력사의 규범 및 관련 절차는 공급망 내 모든 단계에서 강제노동이 직접 또는 간접적으로 사용되어 제조된 원재료, 부품 등을 협력사가 공급받지 않도록 구성되어야 합니다.
- ⑤ 협력사는 협력사의 임직원 및 거래업체(하위 협력사)에게 강제노동 금지와 관련된 규범에 대해 정기적인 교육을 실시해야 합니다.
- ⑥ 협력사는 협력사의 공급망에서 강제노동이 확인되는 경우, 시정 계획을 진행하고 강제노동 현황과 시정 조치에 대한 정보를 현대제철에 즉시 제공해야 합니다.
- ⑦ 협력사는 거래업체(하위 협력사)에게 동등한 규범과 관련 절차를 채택하도록 요구하고, 검사 또는 모니터

링을 통해 거래업체(하위 협력사)가 이를 준수하고 있음을 확인해야 합니다.

- ⑧ 협력사는 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적 또는 정신적 속박 행위를 해서는 안 됩니다.
- ⑨ 협력사는 신체적 또는 정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 거래업체(하위 협력사)로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 협력사의 거래업체(하위 협력사)에게 동일한 약속을 받도록 요구해야 합니다.
- ⑩ 협력사는 거래업체(하위 협력사)가 판매제품(직접 또는 간접적으로 판매된 제품 포함)의 생산에 강제노동을 사용한 사실을 알게 된 경우, 즉시 해당 업체의 사용을 중단하고 이를 현대제철에 알려야 합니다.

#### 다. 차별 및 괴롭힘 금지

- ① 협력사는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 임직원의 채용, 승진, 교육, 훈련 등 고용에 관한 대우에서 차별해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서 임직원을 차별해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 임직원의 모집, 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않아야 합니다.
- ④ 협력사는 직원에 대한 성희롱, 정신적·육체적 강요 또는 폭언을 포함한 모든 비인도적 행위가 발생하지 않도록 하기 위한 정책과 절차를 마련해야 하며, 이를 위해 ‘현대제철 인권헌장’, ‘현대제철 윤리헌장 및 실천규범’, ‘현대제철 협력사 행동규범’을 참고할 수 있습니다.

#### 라. 임금 및 복리후생 제공

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법령 및 제도를 준수하여 임금을 정해진 날짜에 지급해야 합니다. 또한 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서를 제공해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 조성하고, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 마련하기 위해 노력해야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 법령 및 제도에 따라 의무교육을 실시해야 하며, 임직원의 경력 개발과 역량 강화를 위해 지속적으로 노력해야 합니다.

#### 마. 근로시간 관리

- ① 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 법정근로시간을 준수하고, 근로시간 및 휴식을 체계적으로 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 경우에는 정당한 보상을 제공해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원에게 주당 최소 1회 이상의 휴일을 보장해야 합니다.

#### 바. 인도적 대우

- ① 협력사는 임직원의 사생활을 존중하며, 근로시간 외 불필요한 업무 지시를 삼가야 합니다.
- ② 협력사는 임직원의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지하고, 자발적인 동의를 받아야 합니다.
- ③ 협력사는 직장에서 지위나 관계를 악용하여 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 직장



내 괴롭힘을 금지해야 합니다. 또한 피해 임직원 요청 시 근무 장소 변경, 배치 전환 등 적절한 조치를 취해야 하며, 가해자에게는 징계 또는 근무 장소 변경 등의 조치를 취해야 합니다.

#### 사. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

- ① 협력사는 본 규범이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공하여야 합니다.

#### 아. 윤리적인 채용

- ① 협력사는 법령에서 특별히 허용하지 않는 한, 직원의 신원확인 서류(신분증, 여권, 운전면허증 등)를 보관, 폐기, 은닉, 몰수하거나 근로자가 접근할 수 없도록 제한해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 고용을 명분으로 어떠한 유형의 수수료도 요구해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 모든 근로자가 근로 조건에 대해 서면 통지를 받거나 이해할 수 있는 언어로 설명을 제공받을 수 있도록 해야 합니다.

### 5. 안전/보건

#### 가. 안전보건경영시스템 구축

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법령 및 규제를 준수하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건 관련 인허가를 취득하고 유지해야 합니다.
- ② 협력사는 안전보건 사고를 방지하기 위해 조직, 계획, 절차, 결과 점검 등으로 구성된 안전보건경영시스템<sup>5</sup>을 운영해야 합니다.

#### 나. 기계·기구·설비의 안전 관리

- ① 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 대해 정기적으로 안전성을 점검하고 평가해야 합니다.
- ② 협력사는 안전사고 예방을 위해 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 적합한 안전장치, 방호벽, 긴급장치 등을 설치하고 유지해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원 개인을 보호하기 위해 안전 보호구를 지급해야 하며, 이를 편리하게 사용할 수 있도록 유지·관리해야 합니다.

#### 다. 비상상황 대응

- ① 협력사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전사고 등 비상상황에 대응하기 위한 계획을 수립하고, 보고·대응·후속조치 등을 포함한 매뉴얼을 갖추어야 합니다.
- ② 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 법령 및 자체 계획·매뉴얼에 따라 비상상황 대응 훈련을 실시해야 합니다.

<sup>5</sup> ISO45001, KOSHA18001 인증 취득 등. 각 인증은 사업주의 자율 방침을 기반으로 안전보건경영 원칙을 제정하고 이를 통해 계획 수립, 실행, 점검 및 평가 활동을 수행해 안전보건 체계를 점진적으로 개선하는 시스템. ISO45001은 국제표준화기구(ISO)에서 제정한 국제 표준이며, KOSHA18001은 한국산업안전보건공단에서 개발한 한국형 표준

다.

- ③ 협력사는 비상상황 발생 시 필요한 탈출로, 유도등, 화재 감지기·경보기, 소방시설 등을 갖추고, 이들의 정상 작동 여부를 정기적으로 확인해야 합니다.

#### 라. 사고 관리

- ① 협력사는 산업재해 및 질병 발생 현황을 측정·관리할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생할 경우, 즉시 해당 작업을 중지하고 임직원 대피 등 필요한 조치를 취해야 합니다.
- ③ 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 사고 발생 원인을 조사하고 재발 방지를 위한 개선 방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.

#### 마. 안전 진단

- ① 협력사는 작업공간의 사고 위험성과 유해 요인 노출 여부를 확인하기 위해 정기적으로 안전 위험성 평가를 실시해야 합니다. 평가 결과는 임직원에게 공유해야 하며, 이를 바탕으로 기계·기구·설비를 개선해야 합니다.
- ② 협력사는 안전 위험성 평가 결과를 바탕으로 작업 공간의 사고 위험 및 유해 요인에 관한 정보를 임직원에게 제공해야 합니다. 해당 정보는 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성하고, 쉽게 접근할 수 있는 장소에 비치해야 합니다.
- ③ 협력사는 임신부와 연소자를 안전보건 상 고위험 업무에 배치하지 않아야 하며, 장애인과 이민자를 포함한 사회적 취약계층이 작업에 어려움 없이 근무할 수 있도록 근로 환경 개선에 노력해야 합니다.

#### 바. 보건 관리

- ① 협력사는 임직원에게 휴게공간, 화장실, 식당 등을 제공할 수 있으며, 제공 시 해당 시설의 청결 유지에 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 기숙사를 제공할 수 있으며, 제공 시 안전표지, 조명, 냉난방 등을 갖추고 적절한 외부인 출입 제한 장치를 설치해야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 건강검진관련 법령에 따라 임직원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 합니다. 건강검진 결과에 따라 필요한 경우 작업 공간 변경, 작업 전환, 근로 시간 단축 등의 조치를 취해야 합니다.

#### 사. 수급인(Contractor)의 안전 및 보건

- ① 협력사는 수급인이 업무를 수행하는 동안 안전과 보건이 적절히 관리되도록 조치를 취해야 합니다.

## 6. 경영시스템

### 가. 기업 성명서 공시

- ① 협력사는 본 규범 또는 이에 상응하는 지속가능경영 이행 의지를 대내외에 전파해야 합니다.
- ② 협력사는 경영진 신년사, 내부 지침, 사내 게시판 등을 통해 본 규범 또는 이에 상응하는 지속가능경영 이행 의

지를 사내에 공유하고, 홈페이지, 사업보고서, 홍보물 등을 활용하여 외부에 공개할 것을 권장합니다.

#### 나. 담당자 선임

- ① 협력사는 지속가능성 업무를 담당하는 실무자를 선임해야 합니다.
- ② 협력사는 지속가능경영 활동 계획 수립과 이행 현황을 감독하는 관리자를 선임해야 합니다.

#### 다. 리스크 점검

- ① 협력사는 사업 운영 과정에서 발생할 수 있는 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 리스크를 식별하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 중대한 리스크를 발견한 경우, 이를 완화하기 위한 방안을 마련하고 실행해야 합니다.

#### 라. 교육 및 소통

- ① 협력사는 본 규범과 관련 법령 및 제도에서 다루는 사항을 임직원에게 교육해야 합니다.
- ② 협력사는 본 규범의 추진 계획과 이행 성과 등을 임직원에게 공유해야 합니다.

#### 마. 정보 관리

- ① 협력사는 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 현황 및 리스크 정보를 정확하게 기록하고 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 사업을 운영하는 각 국가의 법령, 산업단체, 또는 주요 고객사(계약 체결)가 정보 공개를 요구하는 경우, 법에서 금지하지 않는 한 이를 투명하게 공개하기 위해 노력해야 합니다.

#### 바. 고충처리 제도 운영

- ① 협력사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법령 위반 사실이나 개인 권익 침해를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 신고했다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 부당한 조치를 받지 않도록 보호해야 하며, 신고자의 신분을 철저히 보장해야 합니다.

#### 사. 구제수단 마련

- ① 협력사는 사업활동으로 공급망의 지속가능성에 부정적 영향을 초래하여 피해가 발생한 경우, 피해 규모와 중요성 등을 고려해 적절한 구제방안을 마련해야 합니다.
- ② 협력사는 국제적인 기준에 부합하는 구제방안 마련을 위해 노력하고, 구제방안을 결정할 때 피해 당사자 및 이들의 대표자와 협의해야 합니다.

#### 아. 거래업체(하위 협력사) 관리

- ① 협력사는 제품과 서비스의 기획, 설계, 제조, 판매 과정에서 거래업체(하위 협력사) 등 공급망 참여 기업 전반에 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 요소를 관리하도록 권장해야 합니다.
- ② 협력사는 거래업체(하위 협력사) 등 공급망 참여 기업이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법령을 위반했거나 관련 리스크를 인지한 경우, 해당 기업에 개선을 권고하고 이를 유도하기 위해 노력해야 합니다.

## 자. 규범 준수

- ① 협력사는 관련 법령에 위배되지 않는 범위 내에서 현대제철 또는 현대제철이 지정한 제3자가 실시하는 서면 점검이나 현장 방문 시, 본 규범 준수 여부 및 이행 수준과 관련된 정보를 제공해야 합니다.
- ② 협력사는 본 규범의 준수 여부를 입증할 수 있는 적절한 문서<sup>6</sup>를 작성·관리해야 하며, 해당 문서는 사업 운영의 실제와 사실을 기반으로 작성되어야 합니다.
- ③ 협력사는 본 규범의 준수 여부를 확인하기 위한 서면 점검 또는 현장 방문을 통해 발견된 결함이나 위반 사항에 대해, 시의적절하게 개선 계획을 수립하고 이행할 수 있도록 노력해야 합니다

## 7. 공급망 실사

- ① 협력사는 관련 법령을 준수하는 범위 내에서 협력사의 공급망 내에서 발생할 수 있는 지속가능성에 대한 위험을 확인·평가하고, 이러한 위험의 완화 및 처리 과정을 모니터링해야 합니다.
- ② 협력사는 OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)에 명시된 6단계의 실사 절차를 마련해야 합니다.
  - 책임경영 시행을 위한 기본정책을 수립하고 이를 회사의 관리감독 시스템에 통합
  - 사업활동과 그 과정이 이해관계자들에게 미칠 부정적 영향(실질적·잠재적 리스크)을 확인하고 평가
  - 부정적 영향을 중단, 예방, 완화하기 위한 계획을 수립하고 이행
  - 부정적 영향을 확인, 예방, 경감시키기 위한 조치의 이행 실태와 결과를 지속적으로 모니터링
  - 실사와 관련된 정책, 절차, 행위 등을 외부와 공유하며 소통
  - 부정적 영향이 실제로 발생한 경우, 이를 치유하기 위한 적절한 수단을 제공하거나 타인에 의해 제공될 때 이에 협조

---

<sup>6</sup> 산업안전보건법 제225조(안전보건관리규정의 작성)에 따라 작성된 사업장의 안전보건관리규정, 산업안전보건법 제10조(산업재해 발생 건수 등의 공표)에 따라 작성된 산업재해 및 질병 발생 기록, 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)에 따라 작성된 취업규칙, 근로기준법 제48조(임금대장)에 따라 작성된 임금액 관련 사항 외에도 윤리헌장 준수 동의서, 비상상황 매뉴얼, 근로시간 기록 일지, 작업환경 측정 결과 등 본 규범의 요구사항과 관련되거나 이행 수준 평가 시 지표별 답변 근거로 활용될 수 있는 자료를 의미