

유한킴벌리 공급망 행동규범(버전 2) 설명서

(시행일: 2026년 2월 1일)

1. 행동규범 제정 배경 및 목적

- **배경:** 전 세계적으로 공급망 투명성 관련 법규와 기준이 강화되고 있으며, 비즈니스 파트너 간 협력을 통한 공급망 개선 요구가 증대되고 있습니다.
- **목적:** 유한킴벌리는 이러한 환경 변화에 대응하여 지속가능한 공급망을 구축하고, 파트너사들이 윤리, 환경, 노동, 인권, 안전, 보건 분야에서 최선의 운영 체계를 갖추도록 유도합니다.

2. 규범의 근거 및 기본 원칙

- **국제 표준 기반:** 유엔글로벌콤팩트UNG의 10대 원칙, 국제노동기구ILO 노동 관련 기본 원칙 등 다양한 국제 표준을 존중하고 정책적 근거로 삼습니다.
- **법규 우선 적용 원칙:** 만약 행동규범이 파트너사가 사업을 영위하는 각 국가의 법규와 상충할 경우 보다 엄격한 기준이 우선 합니다.
- **행동규범 구성:** 이 행동 규범은 아래와 같은 분야별로 세부 항목을 구성하고 있습니다.
 - 윤리 (2~3 페이지)
 - 인권 (3~6 페이지)
 - 환경 (6~9 페이지)
 - 안전 (9~12 페이지)
 - 품질 (12~15 페이지)
 - 경영시스템 (15~16 페이지)

3. 적용 대상 및 의무 사항

- **의무 준수 대상:** 유한킴벌리와 계약을 체결한 모든 1차 파트너사는 이 행동규범의 준수 의무를 가집니다.
- **하위 공급망 확산:** 1차 파트너사는 자신들의 하위 파트너사(2차, 3차 파트너사 등)에게도 이 행동규범의 준수를 요청하여 공급망 전반으로 지속가능성을 확산시킬 책임이 있습니다.

4. 규범의 유연성 및 접근성

- **지속적인 개정:** 이 행동규범은 완전한 이행 의무를 모두 포함하지 않으며, 국내·외 법규 및 표준·기준 변경 시 사전 공고 없이 수시로 개정될 수 있습니다.
- **정보 접근:** 최신본은 유한킴벌리 공식 홈페이지(<https://www.yuhan-kimberly.co.kr/>)와 공급사 관리 시스템SMA를 통해 상시 확인할 수 있습니다.

5. 구성

- 행동규범 전문
- 개정 이력
- [별첨] 유한킴벌리 공급망 행동규범 기본 계약서 요약본(기본 계약서 첨부용)

1. 윤리

가) 투명경영 및 반부패 Transparency Management & Anti-Corruption

- ① 파트너사 구성원은 국제사회 및 사업을 영위하는 각 국가가 요구하는 최고 수준의 청렴성 기준을 준수해야 합니다.
 - 파트너사의 모든 구성원은 비즈니스를 수행할 때 법률 준수뿐만 아니라, 국제적으로 통용되는 높은 윤리적 기준을 따라야 합니다. 이는 특정 국가의 최소 법적 요구사항을 넘어선, 보편적이고 엄격한 청렴성을 요구합니다.
 - 글로벌 비즈니스 환경에서 기업의 평판과 신뢰를 유지하는 데 필수적입니다. 단지 법망을 피하는 수준을 넘어, 사회적 기대에 부응하는 윤리적 책임감을 강조합니다.
- ② 파트너사 구성원은 업무상 지위를 이용하여 뇌물수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁 등을 해서는 안 되며, 부당한 대가를 요구하는 것을 금지하고, 이러한 행위에 대한 무관용 정책을 표방해야 합니다.
 - 금지 행위에는 뇌물 수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁 등 직위를 남용한 모든 형태의 부당 이득 추구 행위 등이 포함됩니다.
 - 이러한 금지 행위가 발각될 경우, 경미한 사안이라도 절대 용납하지 않고 거래 중단 등 강력한 조치를 취할 수 있다는 무관용 정책zero tolerance policy 경고해야 합니다.

나) 이해상충 방지 Prevention of Conflict of Interest

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 각 국가별 법규 및 사내규정에 따라 책임 의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다.
 - 파트너사는 법규 준수를 넘어, 내부적으로 정한 윤리 규정이나 절차에 따라서도 책임감 있게 업무를 수행해야 합니다. 즉, 단순히 법을 어기지 않는 수준을 넘어, 기업 내부의 높은 기준을 따라야 합니다.
 - 법적 요구사항과 내부 규정을 모두 준수함으로써 일관되고 신뢰할 수 있는 비즈니스 관행을 확립하고, 잠재적 위험을 최소화하는 기반이 됩니다.
- ② 파트너사 구성원은 자신의 사적 이익과 회사의 이익이 충돌하는 것을 막기 위해 개인의 이익 추구를 금지하고 공정성을 확보해야 합니다.
 - 업무 수행 중 개인적인 욕심이나 관계가 공정한 판단을 흐리게 해서는 안 됩니다. 회사의 이익을 항상 우선시해야 하며, 개인의 이득을 위해 회사의 자원, 정보, 지위를 이용하는 행위를 금지합니다.
 - 거래의 객관성과 공정성을 보장하는 데 결정적인 것으로 특정 공급업체와 개인적인 친분이거나 금전적 관계가 있는 담당자가 그 업체에게 특혜를 주는 행위를 방지하여, 모든 공급업체와의 공정한 기회와 신뢰 기반의 관계를 유지하는 데 필수적입니다.

다) 불공정 거래 방지 Prevention of Unfair Trade Practices

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법규 및 기준을 준수해야 합니다.
 - 사업 활동이 이루어지는 모든 지역의 독점 금지 및 공정 거래 관련 법률을 철저히 따라야 합니다. 이는 기업들이 복잡하게 구성되어 있는 공급망 내에서 직면할 수 있는 다양한 법규 준수 리스크를 관리하기 위한 기본 원칙입니다.
 - 법규 위반 시 부과되는 막대한 과징금이나 법적 제재를 예방하며, 합법적인 테두리 내에서 비즈니스를 영위하도록 보장합니다.

- ② 파트너사는 시장지배적지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등 불공정한 거래 등을 통해 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위를 해서는 안 됩니다.
 - 파트너사는 자신의 시장 내 영향력이나 거래 관계에서의 우월적 지위를 이용하여 상대방에게 불이익을 주거나, 공정한 경쟁을 방해하는 행위(갑질 등)를 하지 않아야 합니다.
 - 약자의 권익을 보호하고, 시장 내 경쟁 질서를 유지하여 건강한 비즈니스 생태계를 조성하는 데 필수적입니다.
- ③ 파트너사는 재화 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의해서는 안 됩니다.
 - 경쟁사와 가격을 조작하거나, 시장을 분할하거나, 입찰을 조작하는 등의 담합collusion 또는 카르텔cartel을 금지합니다.
 - 공정거래 관련 법규의 핵심 위반 사항으로, 시장 경쟁을 심각하게 훼손하고 소비자 피해를 유발하는 행위를 차단합니다. 위반 시 가장 강력한 법적 제재를 받게 됩니다.
- ④ 파트너사는 경쟁업체, 협력업체 또는 타기관으로부터 부정한 방법으로 정보를 획득하지 않으며, 회사 또는 제3자가 부정하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안 됩니다.
 - 영업 비밀 침해나 산업 스파이 행위 등을 방지합니다. 합법적인 경로가 아닌 부정한 방법(절도, 해킹, 불법 취득 등)으로 정보를 얻거나 사용하는 것을 금지합니다.
 - 기업의 지적 재산권과 영업 비밀을 보호하고, 비즈니스 정보가 윤리적이고 합법적인 방식으로만 다루어지도록 하여 산업계의 신뢰를 유지합니다.

라) 개인정보보호 및 지적재산권 보호 Protection of Personal Information and Intellectual Property Rights

- ① 파트너사는 업무 수행 목적에 필요한 최소한의 개인정보만 수집하고 동의받은 범위를 초과하여 이용하거나 제3자에게 제공하지 않아야 하며, 거래 과정에서 취득한 제3자의 영업비밀이나 기술 정보는 승인 없이 외부로 유출하거나 사적인 목적으로 사용하지 않습니다.
 - 업무 수행 과정에 취득하게 된 고객이나 소비자의 개인 정보는 원래의 수집 목적에 한하여 제한적으로 이용이 되어야 하며, 수집 목적을 벗어나는 용도로 사용하는 것은 불법적인 것입니다.
 - 거래 관계에서 취득하게 된 협력 회사와 제3자의 무형 자산(아이디어, 기술, 정보)까지 모두 보호해야 합니다.
- ② 파트너사는 대한민국의 개인정보 보호법 및 지식재산 관련 법령뿐만 아니라, 협력하는 국가의 글로벌 규정을 철저히 준수해야 합니다.
 - 개인정보 보호법 등 관련 법규를 준수하여 정보를 수집·이용·파기해야 하며, 해킹이나 유출 방지를 위해 물리적·기술적 보안 체계를 갖추고 관리해야 합니다.
 - 이는 정보 유출 사고는 기업 이미지를 실추시키고, 한 번 무너진 신뢰는 회복하기 매우 어렵기 때문이며, 정보 유출을 사전 방지하기 위해 최선을 다해야 합니다.

2. 인권

가) 임금 및 복리후생 제공 Provision of Wages and Benefits

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 국가별 법령 및 제도를 준수하여 임금을 지급해야 합니다.
 - 파트너사는 구성원에게 해당 국가의 최저 임금 기준, 초과 근무 수당, 휴일 수당 등 임금

관련 모든 노동 법규를 준수하여 급여를 지급해야 합니다. 임금 체불이나 법정 기준 미달의 급여 지급은 엄격히 금지됩니다.

- 구성원의 기본 생계와 노동의 대가에 대한 정당한 권리를 보장합니다. 이는 착취를 방지하고, 공급망 내에서 기본적인 인권 존중 및 공정한 노동 관행이 이루어지도록 하는 가장 기본적인 조항입니다.

② 파트너사는 구성원에게 쾌적한 업무 환경을 제공하며, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.

- 법적 의무를 넘어서선 권장 사항을 포함하지만, 이는 파트너사가 구성원의 안전하고 건강한 근무 환경 조성에 적극적으로 나서야 함을 의미합니다. 단순히 업무 공간 제공을 넘어, 직원들의 전반적인 삶의 질(work-life balance 등) 향상을 위한 복지 제도를 마련하려는 노력을 요구합니다.
- 구성원의 만족도와 생산성을 높이고, 장기적으로 우수한 인력을 유지하는 데 기여합니다. 또한, 파트너사가 구성원들 단순한 노동력으로 보지 않고 중요한 인적 자원으로 대우하며 사회적 책임을 다하고 있음을 보여줍니다.

나) 근로시간 관리 Working Hour Management

① 파트너사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다.

- 파트너사는 각국의 노동법 등에서 정한 주당 최대 근로 시간, 일일 최대 근로 시간 등을 철저히 준수해야 합니다. 또한, 단순히 근무 시간만 계산하는 것이 아니라, 법적으로 보장된 휴식 시간이나 휴게 시간까지 포함하여 총 근로 시간을 체계적으로 관리해야 합니다.
- 장시간 노동으로 인한 구성원의 건강 악화나 산업 재해 발생 위험을 예방합니다. 이는 구성원의 건강권과 휴식권을 보장하는 기본적인 인권 보호 조치입니다.

② 파트너사는 구성원이 자발적으로 동의하는 경우에 한하여 연장 근로를 시킬 수 있으며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 합니다. 이는 사업장 내에서 근무 중인 모든 사내 협력회사에도 동일하게 적용해야 합니다.

- 연장 근로는 강요되어서는 안 되며, 구성원 개개인의 자유로운 의사에 기반해야 합니다(자발적 동의).
- 연장 근로 시에는 법정 기준에 맞는 추가 수당(가산 임금)을 지급해야 합니다. 무보수 야근이나 법규에서 정한 최대 근로 시간을 초과하는 근무는 금지됩니다(정당한 보상).
- 파트너사 본사 직원뿐만 아니라, 하청업체나 용역업체 등 사업장 내에서 일하는 모든 하위 파트너사 구성원에게도 차별 없이 동일하게 적용되어야 합니다(동일 적용).
- 구성원의 선택권을 존중하고, 추가 노동에 대한 공정한 대가를 보장합니다. 특히, 사내 파트너사 구성원들에게도 동일한 기준을 적용함으로써, 공급망 내의 모든 구성원에 대한 공평한 대우와 책임 의식을 강조합니다.

다) 결사의 자유 보장 Guarantee of Freedom of Association

① 파트너사는 구성원의 결사 및 단체 교섭의 자유를 보장하며, 정당한 교섭 단체 설립과 운영을 허용해야 합니다.

- 이는 국제노동기구(ILO)의 핵심 협약 및 각 국가의 노동 관련 법규에서 보장하는 근로자의 기본 권리입니다. 파트너사 구성원은 노조를 자유롭게 결성하거나 가입할 수 있어야 하며(결사의 자유), 사용자인 회사는 이를 인정하고 부당하게 방해하거나 탄압해서는 안 됩니다.
- 구성원들이 자신의 이익을 대변하고 고용주와 대등한 위치에서 의견을 개진할 수 있는 권한을 부여합니다. 이는 일방적인 관계를 넘어 노사 간의 균형 잡힌 관계를 형성하고, 근로

조건 개선을 위한 자율적인 노력을 지원합니다.

- ② 파트너사는 구성원의 대표자와 단체 교섭 사항에 대해 성실히 협의에 임해야 하며, 그 결과를 관련 구성원들에게 공개해야 합니다.
 - 단체 교섭이 시작되면, 파트너사는 성실하게 협상에 참여할 의무(성실 교섭 의무)가 있습니다. 단순히 형식적인 만남에 그치지 않고, 합의에 이르기 위해 노력해야 합니다. 또한, 교섭 결과(임금 협상 결과, 근로 조건 변경 등)를 투명하게 구성원들에게 공개하여 신뢰를 구축해야 합니다.
 - 노사 관계의 투명성을 높이고, 합의된 사항에 대한 이행력을 강화합니다. 정보의 투명한 공개는 불신을 해소하고 안정적인 노사 관계를 유지하는 데 기여합니다.

라) 차별 금지 Non-Discrimination

- ① 파트너사는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 구성원의 고용, 승진, 교육 등의 대우에서 차별해서는 안 되며, 해당 이유로 해고나 그 밖의 불합리한 처우를 하는 행위를 금지해야 합니다.
 - 채용부터 근무 조건, 승진 기회, 교육 기회, 그리고 퇴직에 이르기까지 고용의 전 과정에서 개인의 능력이나 성과와 무관한 특성(성별, 종교, 장애 등)을 이유로 불리한 대우를 해서는 안 됩니다.
 - 모든 구성원이 동등한 기회를 보장받고 공정하게 평가받는 문화를 조성합니다. 이는 법적 준수 사항일 뿐만 아니라, 다양한 배경을 가진 인재들이 능력을 최대한 발휘할 수 있는 포용적인 조직 문화를 만드는 데 필수적입니다.
- ② 파트너사는 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서 구성원을 차별해서는 안 됩니다.
 - 동일한 업무를 수행하거나 동일한 가치의 노동을 제공하는 근로자들에게 성별이나 다른 부당한 이유로 임금이나 복리후생 혜택에서 차별을 두어서는 안 됩니다.
 - 임금의 공정성을 확보하여 구성원들의 불만을 최소화하고, 직장 내 평등 의식을 고취시킵니다. 이는 공정한 노동 관행의 핵심 요소입니다.
- ③ 파트너사는 구성원의 모집, 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.
 - 채용 공고나 면접 과정에서 해당 직무를 수행하는 데 필수적이지 않은 정보(예: 결혼 여부, 외모, 특정 출신 지역 등)를 요구하거나 이를 채용 기준으로 삼지 않아야 합니다.
 - 불필요한 정보 요구로 인한 잠재적 차별을 사전에 방지합니다. 오직 지원자의 직무 역량과 자질만을 기준으로 평가하여 공정한 채용 절차를 확립하는 데 기여합니다.

마) 인도적 대우 Human Treatment

- ① 파트너사는 모든 구성원의 인권을 존중해야 하며, 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다.
 - 인권 존중을 기본 원칙으로 선언합니다. 적극적으로 직장 내 괴롭힘(왕따, 따돌림 등)과 불법적인 차별 요소를 제거하기 위한 예방 및 해결 노력을 요구합니다.
 - 모든 구성원이 인간으로서의 존엄성을 보장받는 안전하고 긍정적인 업무 환경을 조성하는 것이 회사의 책임임을 명확히 합니다.
- ② 파트너사 및 파트너사 구성원은 구성원에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적·육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언, 불합리한 제한 등 불법적이거나 비인도적인 대우를 가하지 않아야 합니다.

- 구체적인 금지 행위들로 신체적, 정신적 학대를 포괄적으로 금지합니다. 이는 상급자나 동료에 의한 모든 형태의 비인도적 행위를 포함합니다.
 - 신체적 안전뿐만 아니라, 정신적 건강과 정서적 안정까지 보호받아야 하며, 이는 건강한 기업 문화와 직장 내 안전을 위한 필수적인 조항입니다.
- ③ 파트너사는 채용, 급여·상여금 지급, 승진, 및 연수 등 교육훈련 기회 제공을 포함한 채용 및 고용 관행에 있어서 성별, 인종, 피부색, 나이, 성적체성, 출신 민족·국가, 장애·임신·결혼 여부, 종교, 정치 성향, 노조 활동 또는 사회적 신분, 질병 여부 등 법적인 근거가 없거나 비합리적·비인도적인 사유에 근거해 구성원을 차별하거나 괴롭히는 행위를 하지 않아야 합니다.
- 이전의 '차별 금지' 조항보다 훨씬 더 상세하고 포괄적인 차별 금지 사유들로 고용의 전 과정에서 그 어떠한 비합리적인 이유로 불이익을 주는 행위를 전면 금지합니다.
 - 법률이 미처 포괄하지 못하는 잠재적 차별 요소까지 선제적으로 방지하여, 다양성과 포용성 diversity & inclusion을 실현하는 강력한 의지를 표방합니다.
- ④ 파트너사는 차별 금지 및 인도적 처우에 대한 행동 지침 및 이를 위반할 경우에 대한 징계 절차 등과 관련된 사내 규정을 마련하고, 이를 구성원들에게 공지해야 합니다.
- 규정 준수를 위한 시스템 구축이 요구되며 구체적인 사내 규정, 교육, 위반 시의 명확한 징계 절차를 마련하고 직원들에게 알려야 합니다.
 - 단순히 선언적인 규정에 그치지 않고, 실제로 현장에서 작동하도록 하는 실행력 있는 조치(내부 시스템)를 요구함으로써 규범의 실효성을 보장합니다.

바) 강제노동 및 아동노동 금지 Prohibition of Forced and Child Labor

- ① 모든 형태의 강제노동 및 아동노동을 엄격히 금지하며, 자발적 근로 원칙과 법적 최저 고용 연령을 철저히 준수합니다.
- 폭행, 협박, 감금 또는 신분증·여권 압수 등을 통해 근로자의 자유의사에 반하는 노동을 강요하지 않습니다(강제노동 금지)
 - 각 국가 법령이 정한 최저 고용 연령 미만의 아동을 고용하지 않으며, 미성년 근로자의 경우 위험하거나 유해한 업무로부터 보호합니다(아동노동 금지, 최저 고용 연령 준수)
 - 모든 근로는 근로자의 자발적인 의사에 따라야 하며, 근로자가 합리적인 기간 내에 사직을 통보할 경우 자유롭게 퇴사할 수 있는 권리를 보장합니다(자발적 근로)

3. 환경

가) 환경경영시스템 구축 Establishment of Environmental Management System

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법령 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다.
- 환경 규범의 가장 기본적인 요구사항으로 파트너사는 사업 활동 지역의 대기 오염 방지, 수질 오염 방지, 폐기물 관리, 유해 화학물질 통제 등 모든 환경 관련 법규를 준수해야 합니다. 또한, 사업장 운영에 필수적인 각종 환경 인허가(예: 폐수 배출 시설 허가, 폐기물 처리 신고 등)를 적법하게 취득하고 유효성을 유지해야 합니다.
 - 법규 위반으로 인한 환경 오염 발생을 예방하고, 법적 제재(벌금, 영업 정지 등) 리스크를 제거합니다. 이는 지속 가능한 비즈니스를 위한 최소한의 전제 조건입니다.
- ② 파트너사는 사업 운영에 따른 환경영향을 완화하기 위해 조직, 계획, 절차, 성과점검 등으로 구성된 환경경영시스템을 운영해야 합니다.

- 단순히 법규 준수 여부를 넘어, 환경 관리를 위한 체계적인 접근 방식(시스템)을 요구합니다. 이는 국제 표준인 ISO 14001과 유사한 접근 방식이며, 환경 영향을 식별하고, 목표를 설정하며, 절차에 따라 실행하고, 주기적으로 성과를 점검하고 개선하는 일련의 관리 체계를 갖추어야 함을 의미합니다.
- 환경 문제가 발생하기 전에 예방하고, 자원 효율성을 높이며, 환경 성과를 지속적으로 개선할 수 있게 합니다. 이는 기업의 환경적 책임을 선언하고 실천하는 구체적인 행동 방안을 제시합니다.

나) 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리 Energy Use & GHG Emission Management

- ① 파트너사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
 - 이는 측정, 보고, 검증MRV, Measurement, Reporting, Verification의 첫 단계로, 환경 성과를 관리하기 위한 필수적인 요구사항입니다. 파트너사는 전력, 연료 등 에너지 사용량과 이로 인해 발생하는 온실가스GHG 배출량을 정확하게 파악하고 기록할 수 있는 내부 시스템이나 절차를 마련해야 합니다.
 - "측정할 수 없으면 관리할 수 없다"는 원칙에 따라, 객관적인 데이터를 기반으로 감축 목표를 설정하고 성과를 모니터링할 수 있는 토대를 마련합니다. 이는 향후 탄소 배출권 거래제나 고객사의 공급망 탄소 배출량 요구에 대응하기 위한 준비이기도 합니다.
- ② 파트너사는 에너지 소비 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.
 - 측정된 데이터를 바탕으로 실질적인 감축 노력을 기울여야 합니다. 이는 에너지 효율 개선 투자, 재생 에너지 도입 검토, 공정 개선, 폐열 회수 등 다양한 감축 활동을 포함합니다. 법적 강제 사항을 넘어선 선언적 의무이지만, 지속적인 개선 노력을 요구합니다.
 - 기후 위기 대응이라는 전 지구적 문제 해결에 동참하도록 유도하는 것으로 에너지 효율을 높임으로써 운영 비용을 절감하는 경제적 효과와 함께, 기업의 환경적 책임을 이행하여 지속가능성을 확보합니다.

다) 수자원·대기오염물질·폐기물 관리 Water, Air Pollutant & Waste Management

- ① 파트너사는 지속가능한 경영을 실현하기 위해 자원(원부자재 및 용수 등)을 보다 효율적으로 사용할 수 있는 사업운영을 위해 노력해야 합니다.
 - 생산 과정에서 사용되는 원자재와 물 등을 절약하고 효율적으로 사용하는 방안을 모색해야 합니다. 이는 단순히 환경 보호를 넘어 비용 효율적인 운영 방식(지속가능 경영)을 추구한다는 요구입니다.
 - 자원 고갈 문제에 대응하고, 원자재 사용 절감을 통해 경제적 이익과 환경적 책임을 동시에 달성할 수 있습니다.
- ② 파트너사는 수자원 사용량 및 폐수·대기오염물질·폐기물 배출량을 최소화해야 하며, 이들 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
 - 환경 오염 물질의 '최소화'와 '측정 체계 구축'을 동시에 요구합니다. 사업장에서 발생하는 오염 물질의 종류와 양을 정확히 파악하고, 이를 줄이기 위한 노력을 병행해야 합니다.
 - 환경 성과 관리를 위한 데이터 기반 접근 방식을 확립하고, 잠재적인 환경 리스크를 사전에 식별하여 관리할 수 있게 합니다.
- ③ 파트너사는 배출되는 수질오염물질·대기오염물질은 법적 기준 혹은 그 이상의 내부 기준에 따라 관리해야 합니다.
 - 법규에서 정한 최소한의 배출 허용 기준을 준수하는 것은 물론, 가능하다면 자체적으로 더

- 엄격한 내부 기준을 설정하여 관리해야 합니다.
- 법규 위반 가능성을 낮추고, 지역 사회 및 환경에 미치는 악영향을 최소화하려는 선도적인 환경 의식을 보여줍니다.

④ 파트너사는 사업 수행 시 자원 사용을 감소할 수 있는 프로세스 변화를 위해 노력해야 하며, 폐수 또는 폐기물 등의 자원 재사용·재활용을 확대하도록 노력해야 합니다.

- 생산 공정을 개선하여 애초에 폐기물 발생을 줄이고(감소), 불가피하게 발생한 폐기물이나 폐수는 재사용·재활용(순환 경제)할 수 있는 방안을 적극적으로 모색해야 합니다.
- 선형 경제(생산-소비-폐기)에서 순환 경제로의 전환을 촉진하며, 자원 효율성을 극대화하여 지속가능한 생산 모델을 구축합니다.

라) 화학물질 관리 Chemical Management

① 파트너사는 취급하는 화학물질이 운송, 보관, 사용, 폐기 시 안전하게 관리될 수 있도록 노력해야 하며, 취급하는 화학물질의 위해성 및 유해성을 구성원이 쉽게 식별할 수 있도록 정보를 표기하거나 공개해야 합니다.

- 화학물질의 전 주기 life cycle에 걸친 안전 관리를 요구합니다. 특히, 구성원들이 자신이 다루는 화학물질의 위험성을 명확히 인지할 수 있도록 물질안전보건자료 MSDS 제공, 경고 라벨 부착 등 적절한 정보 제공 및 교육이 이루어져야 합니다.
- 구성원의 안전과 건강을 보장하고, 화학물질 유출 사고를 예방하는 데 필수적입니다. ‘알 권리’를 충족시켜 구성원 스스로 위험에 대비할 수 있게 합니다.

② 파트너사는 조달, 생산, 판매, 유통하는 원부자재 및 설비·부품 등에 인체 또는 환경에 유해한 물질이 포함되어 있는지 확인하기 위해 노력해야 하며, 이들 물질이 포함된 원부자재 및 설비·부품의 사용을 방지하거나 최소화하도록 노력해야 합니다.

- 제품 자체의 안전성 및 환경 영향 관리는 매우 중요합니다. 파트너사는 납, 카드뮴, 수은 등 법적으로 규제되거나 유해성이 의심되는 물질의 함유 여부를 확인해야 합니다. 나아가 이러한 유해 물질의 사용을 피하거나 친환경 대체 물질로 전환하려는 노력을 요구합니다.
- 최종 제품의 안전성을 보장하여 고객과 소비자를 보호합니다. 또한, 생산 과정에서 유해 물질 사용을 줄임으로써 환경 부하를 감소시키고, 국내·외 환경 규제에 선제적으로 대응할 수 있게 합니다.

마) 친환경 구매 Green Procurement

① 파트너사는 제조 설비의 구축 및 제품 설계시 친환경 부품 및 원부자재 사용을 극대화할 수 있도록 노력해야 합니다.

- 제품의 초기 기획 및 생산 설비 도입 단계부터 환경 요소를 고려해야 합니다. 재활용 소재, 저에너지 소비 부품, 유해 물질 미포함 원자재 등 친환경 인증을 받은 제품이나 재료의 사용 비율을 높이려는 노력을 요구합니다.
- 이는 사후 처리(오염 방지) 중심의 환경 관리에서 사전 예방(친환경 설계) 중심으로의 전환을 의미합니다. 제품의 전 수명 주기 life cycle에 걸친 환경 부하를 줄이고, 최종 제품의 친환경성을 높이는 데 기여합니다.

② 파트너사는 목재, 펄프 또는 지류 등의 원부자재를 사용할 경우 인공 조림에서 생산·제조된 원부자재를 사용하며, 가능하면 공신력 있는 독립적인 기관 등에서 인증한 원부자재를 사용하도록 노력해야 합니다.

- 무분별한 천연림 벌채를 방지하기 위해, 지속가능하게 관리되는 인공 조림에서 나온 자재를 사용하도록 요구합니다. 나아가 FSC(산림관리협회) 등 공신력 있는 기관의 인증을 받

- 은 제품 사용을 권장합니다.
- 이 는 공급망 내의 산림 벌채 및 생물 다양성 파괴 문제에 대응하는 책임 있는 조달 정책입니다. 환경적, 사회적으로 책임 있는 방식으로 자원을 조달함으로써 기업의 이미지를 제고하고 지속가능한 산림 관리에 기여합니다.

4. 안전

가) 안전보건경영시스템 구축 Establishment of Safety & Health Management System

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법령 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다.
 - 사업 활동이 이루어지는 모든 국가 및 지역의 산업안전보건법, 중대재해처벌법 등 안전 관련 법규를 철저히 준수해야 합니다. 또한, 특정 위험 설비나 작업장 운영에 요구되는 각종 안전 관련 인허가나 인증(예: 위험물 취급 허가, 특정설비 검사 합격 등)을 적법하게 취득하고 유효하게 관리해야 합니다.
 - 이는 근로자의 생명과 안전을 보호하기 위한 최소한의 법적 의무입니다. 법규 위반 시 발생하는 중대 재해를 예방하고, 법적 책임 및 제재(처벌, 과징금, 영업정지 등) 리스크를 제거하는 데 필수적입니다.
- ② 파트너사는 사업 운영에 따른 안전보건 사고를 방지하기 위해 조직, 계획, 절차, 교육, 점검 등의 주제로 구성된 안전보건경영시스템을 운영해야 하며, 그 활동 내용을 서면으로 기록·보관해야 합니다.
 - 단순히 법규 준수를 넘어, 안전 관리를 위한 체계적인 시스템(예: ISO 45001 표준과 유사)을 요구합니다. 안전 전담 조직 구성, 위험성 평가 계획 수립, 비상 절차 마련, 정기적인 안전 교육 및 점검 등을 포함합니다. 특히, 이러한 활동 내용이 문서화되어 기록 및 보관되어야 합니다.
 - 안전 관리가 최고 경영층의 의지와 전사적 노력으로 지속적이고 체계적으로 이루어지도록 보장합니다. 활동 내용을 기록하는 것은 투명성을 확보하고, 실제 시스템이 작동하고 있음을 입증하며, 지속적인 개선을 위한 기반 자료로 활용됩니다.

나) 기계·기구·설비의 안전 관리 Safety Management of Machinery, Equipment & Facilities

- ① 파트너사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 대한 안전성을 주기적으로 점검, 평가해야 합니다.
 - 생산 현장에서 사용되는 프레스, 크레인, 컨베이어, 화학 설비 등 잠재적 위험 요소가 있는 모든 장비에 대해 정기적으로 안전 점검 및 위험성 평가를 수행해야 합니다. 이는 위험 요인을 사전에 식별하고 개선하기 위한 예방적 활동입니다.
 - 예상치 못한 기계 오작동이나 설비 결함으로 인한 산업재해를 예방하는 데 핵심적인 역할을 합니다. 위험 요소를 지속적으로 관리하여 안전한 작업 환경을 유지합니다.
- ② 파트너사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 사용에 따른 안전사고를 예방하기 위한 안전장치, 방호벽, 긴급장치 등을 설치하고 관리해야 합니다.
 - 식별된 위험 요소에 대응하여 구체적인 물리적 안전 조치를 요구합니다. 인터록 interlock 장치, 비상정지 버튼, 접근 방지용 방호벽·울타리 등 안전 공학적 설비를 설치하고 항상 정상 작동하도록 관리해야 합니다.
 - 사고 발생 시 피해를 최소화하거나 사고 자체를 방지하는 2차 안전장치 역할을 합니다. 이는 법적 의무 사항(산업안전보건법)이기도 하며, 작업자의 생명을 보호하는 직접적인 조치

입니다.

- ③ 파트너사는 구성원 개인을 보호할 수 있는 안전 보호구를 지급해야 하고, 안전 보호구는 구성원이 편리하게 사용할 수 있도록 보관하고, 그 기능을 최대한 발휘할 수 있도록 유지·관리되어야 합니다.
 - 마스크, 안전모, 안전화, 보안경, 안전장갑 등 개인 보호구PPE를 작업 성격에 맞게 적시에 지급해야 합니다. 또한, 보호구가 훼손되거나 오염되지 않도록 적절히 보관하고 관리하는 책임도 파트너사에게 있습니다.
 - 공학적 안전 조치로 위험을 완전히 제거하기 어려운 경우, 최후의 보루로서 작업자 개인을 보호합니다. 보호구가 항상 최상의 상태로 유지되어야 실제 위험 상황에서 제 기능을 발휘할 수 있습니다.

다) 안전 진단 및 위험성 평가 Safety Diagnosis & Risk assessment

- ① 파트너사는 사고위험 및 유해인자에 임직원이 노출되고 있는지 확인하기 위한 목적으로 사업장의 안전 위험성 평가를 주기적으로 실시하고, 그 결과를 임직원에게 알려야 합니다.
 - ‘위험성 평가risk assessment’는 산업 안전 관리의 핵심 절차입니다. 작업 현장의 어떤 요인이 사고나 질병을 유발할 수 있는지 식별하고(유해·위험 요인 파악), 그 위험 수준을 평가하여 개선 대책을 수립하는 과정입니다. 이는 주기적으로 수행되어야 하며, 평가 결과는 관련 구성원에게 투명하게 공유되어야 합니다.
 - 위험을 사전에 예측하고 예방하는 데 가장 효과적인 방법입니다. 평가 결과를 구성원에게 알림으로써 ‘알 권리’를 충족시키고, 구성원 스스로 위험 요소를 인지하여 안전 행동을 취하도록 유도합니다.
- ② 파트너사는 안전 위험성 평가 결과에 따라 기계·기구·설비를 개선하고 적절한 개인 안전 보호구를 착용하도록 해야 합니다.
 - 평가에서 도출된 위험 요소에 대한 구체적인 후속 조치를 요구합니다. 위험 수준이 높은 경우, 기계 설비를 개선하거나(근원적 안전 확보), 그것이 어려운 경우 적절한 개인 보호구PPE를 지급하고 착용을 의무화해야 합니다.
 - 위험성 평가가 단순히 문서 작업으로 끝나지 않고, 실제적인 안전 조치로 이어지도록 강제합니다. 이는 산업 재해를 줄이는 실질적인 개선 활동으로 직결됩니다.
- ③ 파트너사는 안전 위험성 평가결과를 기반으로 사업장의 사고위험 및 유해인자에 대한 정보 및 안전 조치 등의 정보를 제공해야 합니다.
 - 위험성 평가 결과를 활용하여 해당 작업장의 잠재적 위험 요소와 필요한 안전 수칙에 대한 정보를 문서화하거나 교육 등을 통해 지속적으로 제공해야 합니다.
 - 신규 입사자 교육이나 작업 내용 변경 시 효과적인 안전 교육 자료로 활용됩니다. 모든 구성원이 위험 정보에 접근하고 안전 조치를 숙지하도록 하여, 사업장 전반의 안전 문화를 확립하는 데 기여합니다.

라) 보건 관리 Health Management

- ① 파트너사는 작업장의 청결을 유지하기 위해 노력해야 합니다.
 - 생산 현장, 사무실, 휴게 공간 등 사업장 전반의 위생 및 청결 상태를 관리해야 합니다. 이는 단순한 정리 정돈을 넘어, 먼지, 오염 물질, 해충 등을 관리하여 쾌적하고 위생적인 환경을 조성하는 것을 포함합니다.
 - 청결한 작업 환경은 근로자의 건강(호흡기 질환, 피부 질환 예방 등)을 증진시킬 뿐만 아니라, 생산 효율성 향상 및 제품 품질 관리에도 긍정적인 영향을 미칩니다. 또한, 안전 사

고의 위험을 줄이는 기본적인 안전 관리의 일환입니다.

- ② 파트너사는 사업을 영위하는 국가별 건강검진 법령에 따라 구성원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 하며, 그 결과에 따라 작업 전환 등의 필요한 조치를 취해야 합니다.
 - 법정 의무 건강검진을 철저히 준수해야 합니다.
 - 일반건강검진: 모든 구성원을 대상으로 정기적으로 실시합니다.
 - 특수건강검진: 소음, 분진, 유해 화학물질 등 특정 유해 인자에 노출되는 업무에 종사하는 구성원을 대상으로 실시합니다.
 - 후속 조치: 검진 결과 건강 이상이 발견될 경우, 해당 구성원의 건강을 보호하기 위해 작업 환경 개선, 업무 시간 단축, 부서 이동(작업 전환) 등 필요한 조치를 취해야 합니다.
 - 구성원의 건강 상태를 주기적으로 확인하고, 직업병이나 산업 재해를 조기에 발견하고 예방하는 데 결정적인 역할을 합니다. 특히, 건강 이상자에 대한 적절한 후속 조치는 구성원의 건강권 보호에 대한 기업의 책임을 이행하는 것입니다.

마) 비상상황 대응 Emergency Response

- ① 파트너사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전 사고 등 비상상황에 대응할 수 있는 계획을 수립해야 하며, 이와 관련된 매뉴얼을 작성하여 공개·교육을 실시해야 합니다.
 - 다양한 유형의 비상 상황(화재, 지진, 감염병 유행, 화학물질 누출 등)을 식별하고, 각 상황에 맞는 구체적인 대응 계획과 절차를 문서화한 매뉴얼을 준비해야 합니다. 이 매뉴얼은 모든 구성원이 접근할 수 있도록 공개되어야 하며, 정기적인 교육과 훈련(모의 훈련 등)을 통해 구성원들이 대응 방법을 숙지하도록 해야 합니다.
 - 비상 상황 발생 시 우왕좌왕하지 않고 신속하고 체계적으로 대응하여 인명 및 재산 피해를 최소화할 수 있습니다. 사전 예방뿐만 아니라 사후 대응 능력까지 갖추도록 하여 기업의 사회적 책임을 다하게 합니다.
- ② 파트너사는 비상상황 발생 시 탈출로, 비상등, 화재 감지기·경보기, 소방시설 등을 법령 등에서 정한 기준 또는 그 이상의 기준으로 갖추어야 하고, 정상 작동 여부를 정기적으로 확인해야 합니다.
 - 비상 대응을 위한 물리적인 인프라를 구축해야 합니다. 법규에서 정한 기준 이상의 탈출 시설, 조명, 경보 시스템, 소화 장비 등을 설치해야 합니다. 또한, 이러한 시설들이 실제 비상시에 문제없이 작동할 수 있도록 주기적인 점검과 유지보수를 의무화합니다.
 - 비상 대피 및 초기 진압의 실효성을 보장합니다. 아무리 좋은 매뉴얼이 있어도 시설이 작동하지 않으면 무용지물이 되므로, 실질적인 안전 확보를 위한 필수적인 조항입니다.

바) 사고 관리 Incident Management

- ① 파트너사는 산업재해 또는 중대한 질병 발생 시 즉시 해당 작업을 중지시키고, 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시하고 법령에서 정한 기준에 따라 관계 당국에 보고 등을 해야 합니다.
 - 사고 발생 시 가장 중요한 초기 대응 원칙을 명시합니다.
 - 즉시 작업 중지 및 대피: 추가적인 피해 확산을 막기 위한 최우선 조치입니다.
 - 관계 당국 보고: 산업안전보건법 등 관련 법규에 따라 지방고용노동관서 등에 사고 발생 사실을 신속하고 정확하게 보고해야 합니다.
 - 인명 피해를 최소화하고, 법적 의무를 준수하여 투명성을 확보합니다. 이는 기업이 사고를 은폐하거나 축소하려는 유혹을 방지하고 책임감 있는 자세를 요구합니다.

- ② 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 그 발생원인을 조사하고 개선방안을 마련해서 위험 요소를 제거하고 재발 방지에 최선을 다해야 합니다.
- 사고 후속 조치로서 근본 원인 분석(root cause analysis)과 재발 방지 대책(corrective action) 수립을 요구합니다. 사고가 일어난 표면적인 이유뿐만 아니라, 시스템적인 문제점을 찾아내어 개선해야 합니다.
 - 동일하거나 유사한 사고가 반복되는 것을 막는 데 결정적입니다. 이는 지속적인 안전 관리 시스템 개선의 핵심 단계이며, 학습 조직 문화를 조성하여 장기적으로 더 안전한 일터를 만드는 데 기여합니다.

5. 품질

가) 품질 경영 시스템 구축 및 준수 Establishment and Compliance with Quality Management System

- ① 파트너사는 ISO 9001와 같은 국제적으로 인정되는 품질 경영 시스템(QMS) 인증을 획득하거나, 이에 준하는 시스템을 수립하고 유지하도록 노력해야 합니다.
- 파트너사는 객관적으로 검증된 품질 관리 체계를 갖추어야 합니다.
 - ISO 9001: 범용적인 품질 경영 시스템 표준입니다.
 - 준하는 시스템: 인증 획득이 어렵다면, 최소한 해당 표준의 요구사항에 상응하는 내부 관리 시스템이라도 갖추어야 합니다.
 - 국제 표준 준수를 통해 공급되는 제품이나 서비스의 품질이 일정 수준 이상임을 보장하고, 고객사와의 거래에서 신뢰성을 확보합니다.
- ② 파트너사는 품질 관리를 위한 명확한 방침과 목표를 수립하고 이를 달성하기 위한 구체적인 시스템을 운영해야 합니다.
- 품질에 대한 최고 경영층의 의지와 구체적인 목표를 명시하고, 이를 달성하기 위한 책임과 권한, 절차 등을 명확히 수립하고 운영해야 합니다.
 - 품질 관리가 전사적인 차원에서 일관성 있게 이루어지도록 하며, 구성원들이 품질 목표 달성에 동참하도록 독려합니다.
- ③ 파트너사는 제품 및 서비스의 품질을 지속적으로 개선하기 위한 노력을 해야 합니다.
- 품질 관리가 일회성이 아니라, PDCA 사이클(계획-실행-점검-개선)에 따라 지속적으로 발전해야 함을 요구합니다. 고객 불만 사항 접수, 내부 감사, 공정 데이터 분석 등을 통해 개선점을 찾아내고 실행에 옮겨야 합니다.
 - 시장과 고객의 기대 수준이 높아짐에 따라 끊임없이 품질 혁신을 추구하여 경쟁력을 유지하고 고객 만족도를 장기적으로 향상시키는 데 기여합니다.

나) 제품 및 서비스 품질 요구사항 준수 Compliance with Product & Service Quality Requirements

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 국가의 관련 법령, 규정, 산업 표준 및 고객과 계약상 합의된 품질 요구사항을 철저히 준수해야 합니다.
- 품질 관리의 기준이 되는 법률(예: 제품 안전 기본법), 산업 표준(예: KS, ISO 표준), 그리고 고객과의 계약서에 명시된 특정 품질 사양이나 성능 기준 등 모든 요구사항을 빠짐없이 충족해야 합니다.
 - 이는 법적, 계약적 의무를 동시에 준수하는 것입니다. 요구사항 미준수는 법적 처벌이나 계약 위반으로 인한 손해배상 청구 등 심각한 비즈니스 리스크로 이어질 수 있습니다.

- ② 파트너사는 고객에게 안전한 제품을 제공하기 위해 유해물질 기준 준수, 제품 안전성 평가 및 다양한 안전성 시험을 실시해야 합니다.
 - 제품의 기능적 품질뿐만 아니라, 사용자의 안전과 건강을 보장하기 위한 안전성 확보를 요구합니다. 유해 물질 함유 여부 검사, 물리적·전기적 안전성 시험 등 필요한 검증 절차를 거쳐야 합니다.
 - 안전한 제품 공급은 기업의 가장 기본적인 윤리적 책임입니다. 제품 결함이나 안전 사고는 소비자에게 직접적인 피해를 줄 수 있으며, 이는 기업 이미지 실추와 대규모 리콜 사태로 이어질 수 있습니다.
- ③ 파트너사는 원부자재, 부품, 외주 가공품 등 외부에서 조달하는 모든 요소에 대해 품질 적격성을 갖추도록 관리하고, 공급망 전반에서 품질 리스크를 모니터링해야 합니다.
 - 완제품의 품질이 최종 조립 단계에서만 결정되는 것이 아니므로, 하위 파트너사나 외부 조달 품목에 대한 철저한 품질 관리를 요구합니다. 즉, 공급망 상류^{upstream}에서 발생하는 품질 리스크를 사전에 예방해야 합니다.
 - 공급망 전체의 품질 안정성을 확보하여 최종 제품의 신뢰성을 높입니다. 공급업체 관리^{SCM}의 핵심 요소이며, 파트너사가 자신의 하위 파트너사에게도 유사한 품질 기준을 적용하도록 유도해야 합니다.

다) 원부자재 관리 Raw Material Management

- ① 파트너사는 사업을 영위하는 국가 또는 고객에 의해 사용이 금지되거나 사용 승인되지 않은 원부자재 등을 생산, 가공해서는 안 되며, 위조된 원부자재를 사용, 판매해서는 안 됩니다.
 - 사용이 금지된 유해 물질이나 미승인 원자재 사용을 엄격히 금지합니다.
 - 사용 금지·미승인: 법규(예: 특정 화학물질 사용 제한)나 고객사의 자체 기준에 의해 사용이 제한된 자재를 의미합니다.
 - 위조된 원부자재: 가짜 부품, 모조품, 인증서를 위조한 자재 등을 포함하며, 이는 품질과 안전성에 심각한 위협이 됩니다.
 - 법규 준수, 제품 안전성 확보, 그리고 지적 재산권 및 신뢰성 측면에서 매우 중요합니다. 위반 시 법적 처벌, 고객사와의 계약 해지, 막대한 손해 배상 등 심각한 결과를 초래할 수 있습니다.
- ② 파트너사는 사용하는 원부자재의 품질 또는 안전성 문제가 발견된 경우에는 즉각적으로 사용을 중지하고 해당 내용을 고객에게 통보해야 합니다.
 - 문제 발생 시 신속하고 투명한 대응을 해야 합니다. 품질 불량이나 안전성 결함이 있는 원자재를 발견했을 때, 자체적으로 판단하여 은폐하거나 계속 사용해서는 안 되며, 즉시 사용을 중단하고 고객사에게 사실을 알려야 합니다.
 - 문제의 확산을 막고 신속한 리콜, 생산 라인 조정 등 적절한 조치를 취할 수 있게 합니다. 이는 고객사와의 신뢰를 유지하고 공급망 전체의 리스크를 최소화하는 데 필수적인 ‘투명성’과 ‘책임감’을 강조합니다.

라) 품질 관리 책임 및 협력 Quality Management Responsibility & Cooperation

- ① 파트너사는 구성원이 품질 관련 규정 및 지침을 숙지하고 윤리적이고 공정하게 업무를 수행하도록 해야 합니다.
 - 품질 관리는 특정 부서만의 업무가 아니라, 모든 구성원의 책임입니다. 구성원들은 품질 관련 내부 규정과 지침을 명확히 이해하고, 데이터를 조작하거나 불량품을 은폐하는 등의 비윤리적 행위 없이 정직하고 공정하게 업무에 임해야 합니다.

- 인적 오류나 비윤리적 행위로 인한 품질 문제를 예방합니다. 조직 내에 강력한 품질 의식과 윤리 문화를 확립하여, 신뢰할 수 있는 제품 생산의 기반을 마련합니다.
- ② 파트너사는 품질 문제 발생 시 신속하고 투명하게 정보를 공유하고, 근본 원인 분석 및 재발 방지 대책을 마련해야 합니다.
- 문제 발생 시 요구되는 대응 방식입니다.
 - 신속하고 투명한 정보 공유: 문제를 숨기지 않고 고객사 등 관련 이해관계자에게 빠르게 알려야 합니다.
 - 근본 원인 분석 및 재발 방지 대책: 단순히 눈앞의 불량품을 폐기하는 것을 넘어, 왜 그 문제가 발생했는지 근본적인 원인을 찾아내고, 향후 유사 문제가 발생하지 않도록 개선 조치를 취해야 합니다.
 - 위기 상황에서의 투명성은 고객과의 신뢰를 유지하는 데 필수적입니다. 또한, 체계적인 재발 방지 노력을 통해 동일한 실수가 반복되는 것을 막고, 품질 시스템을 지속적으로 개선하는 학습 효과를 가져옵니다.

6. 경영 시스템

가) 경영 방침 공개 및 교육 Disclosure of Management Policies & Training

- ① 파트너사는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 홈페이지, 사업보고서, 홍보물 및 내부 지침, 사내 게시판 등을 대내·외에 공개해야 합니다.
- 파트너사는 이 행동규범(또는 자체적인 유사 규범)을 준수하겠다는 의지를 외부에 투명하게 밝혀야 합니다. 이는 다양한 채널(홈페이지, 보고서 등)을 통해 이해관계자(고객사, 구성원, 투자자, 지역사회)가 접근할 수 있도록 해야 합니다.
 - 이는 기업의 사회적 책임CSR 또는 ESG 경영에 대한 공식적인 약속이며, 대외적인 신뢰도를 높입니다. 이해관계자들은 공개된 정보를 바탕으로 파트너사의 윤리 수준을 판단할 수 있습니다.
- ② 파트너사는 본 행동규범에서 제시하는 사항과 본 행동규범 관련 법률 및 제도에서 다루는 사항을 구성원에게 교육해야 하며, 이에 대한 추진계획 및 이행 성과 등을 구성원에게 공유해야 합니다.
- 규범이 선언적인 의미로 그치지 않고 실제 현장에서 준수되도록 하기 위한 실행 방안이 요구됩니다. 모든 구성원을 대상으로 이 규범의 내용과 관련 법규에 대한 정기적인 교육을 실시해야 합니다. 또한, 이 규범의 이행을 위해 회사가 무엇을 하고 있는지(추진 계획)와 그 결과(이행 성과)를 구성원에게 공유해야 합니다.
 - 구성원들의 윤리 및 안전 의식을 함양하고, 규범 준수를 조직 문화로 정착시킵니다. 내부적인 소통과 투명성을 확보하여, 전 구성원이 책임감 있는 행동에 동참하도록 유도합니다.

나) 고충처리 제도 운영 Operation of Grievance Handling System

- ① 파트너사는 구성원이 윤리, 환경, 노동, 인권, 안전, 보건 분야의 법률 및 규정 위반 사실을 확인 또는 인지하거나, 이와 관련된 개인의 권리 및 이익이 침해당하거나 비인도적인 대우를 받았을 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리제도를 운영해야 합니다.
- 구성원들이 다양한 문제 상황에서 공식적인 채널을 통해 목소리를 낼 수 있도록 보장하는 제도적 장치를 갖추어야 합니다. 익명 신고 채널, 옴부즈만 제도, 내부 감사 부서 등이 포함될 수 있습니다.
 - 조직 내부의 잠재적 리스크나 위법 행위를 조기에 발견하고 해결할 수 있는 중요한 감시

및 피드백 시스템입니다. 구성원이 겪는 부당함을 공식적으로 처리하여 조직 만족도를 높이고 문제의 확산을 방지합니다.

- ② 파트너사는 신고한 구성원의 신분을 철저히 보장해야 하며, 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치 또는 대우를 받지 않도록 보호해야 합니다.
 - 내부고발자 보호 원칙을 강력하게 명시합니다. 신고자의 신원을 비밀로 유지하고, 신고 행위로 인해 어떠한 불이익(해고, 강등, 따돌림 등)도 받지 않도록 보호 장치를 마련해야 합니다.
 - 보복에 대한 두려움이 사라져야 구서원들이 안심하고 신고할 수 있으며, 이는 투명한 조직 문화를 정착시키는 데 결정적입니다. 법적으로도 내부고발자 보호는 중요한 사회적 요구사항입니다.

다) 하위 파트너사 관리 Sub-Tier Supplier Management

- ① 파트너사는 제품 혹은 용역 서비스 관련 계약을 맺은 하위 파트너사에게 윤리, 환경, 노동·인권, 안전·보건 요소를 관리하도록 권장하고, 이와 관련된 법률 및 규정을 위반한 사실을 확인하거나, 관련 리스크 등을 인지한 경우, 하위 협력사에게 개선을 권고하고, 이를 시행하도록 노력해야 합니다.
 - 영향력 행사: 파트너사는 자신의 하위 공급망에 대해서도 상위 고객사의 행동규범과 유사한 수준의 윤리적, 환경적, 사회적 책임 기준을 준수하도록 독려할 책임이 있습니다.
 - 리스크 관리: 하위 파트너사의 법규 위반 사실이나 리스크를 인지했을 경우, 이를 무시해서는 안 되며, 개선을 요구하고 실행을 확인하려는 노력을 해야 합니다.
 - 노력 의무: 이 조항은 강제적인 ‘의무’ 보다는 ‘권장’ 및 ‘노력’을 강조하지만, 이는 공급망 리스크 관리의 중요성이 커지고 있기 때문에 가능한 준수하도록 노력해야 합니다.
 - 공급망 전체의 리스크 감소: 하위 파트너사의 문제(예: 아동 노동, 환경 오염 사고)는 궁극적으로 파트너사를 넘어 최종 고객사의 평판과 비즈니스에 심각한 피해를 줄 수 있습니다. 이 조항은 이러한 잠재적 리스크를 사전에 관리하는 안전장치 역할을 합니다.
 - 지속가능성 확산: 공급망 전체로 지속가능한 경영 원칙을 확산시켜, 산업 전반의 윤리 수준을 높이는 데 기여합니다.
 - 책임감 있는 조달: 파트너사가 자신의 영향력을 활용하여 더 넓은 범위의 사회적 책임을 이행하도록 유도합니다.

라) 규범 준수 입증 Proof of Compliance

- ① 파트너사는 본 행동규범에 위반할 경우 유한킴벌리가 그 위반 정도 및 내부 기준에 따라 시정 요구, 거래 중단, 물량 제한, 계약 해지 등의 조치를 취할 수 있음을 인지하고 이에 동의합니다.
 - 파트너사는 유한킴벌리와 거래를 시작하거나 거래 관계를 유지하기 위해서는 행동규범을 준수해야 하며, 위반 시 유한킴벌리의 제재(거래 중단, 계약 해지 등) 조치가 있을 수 있음을 사전 인지하고 동의했음을 확인합니다.
 - 유한킴벌리는 파트너사의 윤리적 경영 행동이 유한킴벌리 브랜드 가치에 중요한 영향을 줄 수 있음을 고려하여 만약 파트너사가 행동규범을 준수하지 못하는 상황이 발생하면 내부 기준에 따라 필요한 조치를 취할 수 있음을 사전에 공유하는 것이 중요합니다.
- ② 파트너사는 본 행동규범 준수 여부에 대해 유한킴벌리 또는 유한킴벌리가 지정한 제3자가 진행하는 자가진단, 서면점검 또는 현장 방문 평가를 진행할 경우 본 행동규범 준수 여부 및 이행 수준을 확인할 수 있는 정보를 제공해야 합니다.
 - 파트너사가 본 행동규범이 포함된 기본 계약서에 동의함으로써 유한킴벌리(고객사)는 파트

너사가 본 규범을 잘 지키고 있는지 확인할 수 있는 권리가 있고, 파트너사는 이에 협조할 것임에 동의한 것을 의미합니다. 확인 방법에는 파트너사 스스로 점검하는 자가진단, 문서 제출을 통한 서면 점검, 실제 현장을 방문하는 실사가 포함이 되며 파트너사는 이 과정에서 법이나 내부 규정을 위반하지 않는 범위 내에서 관련 정보를 제공할 수 있습니다. 이에 대한 구체적인 사항은 사전에 양사의 합의에 의해 결정해야 합니다.

- 규범 준수 여부를 객관적으로 검증하여 선언에 그치지 않고 실제 이행을 담보합니다. 이는 공급망 투명성 확보의 핵심 절차입니다.

③ 파트너사는 본 행동규범의 준수 여부를 입증할 수 있는 적절한 문서를 작성·관리해야 하며, 해당 문서는 실제와 사실을 기반으로 작성되어야 합니다. 이는 파트너사의 구성원과의 기밀 면담을 포함합니다.

- 파트너사는 준수 활동을 증명할 수 있는 기록(문서, 일지, 인증서 등)을 유지해야 합니다. 이 기록은 조작되어서는 안 되며 사실에 기반해야 합니다. 점검 과정에서는 문서 확인뿐만 아니라, 직원을 대상으로 한 기밀 인터뷰를 통해 실제 현장의 목소리를 듣고 문서의 신뢰성을 교차 검증할 수 있습니다.
- 문서화된 증거는 객관적인 평가를 가능하게 하며, 기밀 면담은 현장 실태를 파악하여 잠재적 문제를 발견하는 데 효과적입니다. 투명성과 진정성을 확보하는 중요한 장치입니다.

④ 파트너사는 본 행동규범의 준수 여부에 대한 자가진단, 서면점검 혹은 현장 방문 평가를 통해 발견·지적된 결함이나 위반 사항을 개선하기 위한 계획을 수립 및 이행하도록 노력해야 합니다. 파트너사는 유한킴벌리가 요청할 경우 개선 계획 및 이행 결과를 제공해야 합니다.

- 점검 과정에서 발견된 미흡 사항이나 위반 사항에 대해, 파트너사는 시정 조치 계획(CAPA, corrective action preventive action)을 세우고 실행해야 합니다. 유한킴벌리(고객사)는 이 개선 과정과 결과를 확인할 수 있습니다.
- 문제 발견에서 끝나는 것이 아니라, 실제적인 개선으로 이어지도록 하여 규범 준수 수준을 지속적으로 향상시킵니다. 이는 리스크 관리 및 지속적 개선의 핵심 원칙입니다.

⑤ 유한킴벌리는 본 행동규범 준수 여부를 평가하는 것을 목적으로 법에서 금지한 경영 정보 및 기술 정보 제공을 요구하지 않으며, 필요한 경우 기밀유지계약을 별도로 체결하고 이를 준수합니다.

- 유한킴벌리(고객사)의 점검 권한이 무제한적이지는 않습니다. 법적으로 보호되는 민감한 정보(핵심 기술, 비즈니스 전략 등)나 경쟁사의 정보는 요구하지 않습니다. 필요한 경우, 별도의 기밀유지협약(NDA)을 맺어 파트너사의 정보를 보호합니다.
- 파트너사의 정당한 권리와 영업 비밀을 보호하여 상호 신뢰 관계를 유지합니다. 이는 공정하고 합리적인 관계 설정을 위한 중요한 조항입니다.

⑥ 본 행동규범 준수 입증에 필요한 비용은 당사자간 계약에서 별도로 정한 경우를 제외하고는 유한킴벌리가 부담하는 것을 원칙으로 합니다.

- 자가진단이나 현장 실사에 소요되는 비용(감사 비용 등)은 원칙적으로 유한킴벌리(고객사)가 부담합니다.
- 파트너사에게 부당하거나 과도한 재정적 부담을 지우지 않음으로써, 중소기업 등도 규범 준수 평가에 적극적으로 참여할 수 있도록 유도합니다. 이는 공정하고 상생하는 관계를 건강하게 구축하기 위한 것입니다.

개정 이력

버전 번호	시행일	주요 개정 내용
1.0	확인 중	공급망 행동규범 제정
2.0	2026년 2월 1일	전문 개정

유한킴벌리 공급망 행동규범

(시행일: 2026년 2월 1일)

전 세계적으로 공급망 투명성과 관련된 법규와 기준이 강화되고 있는 가운데, 유한킴벌리는 지속가능한 공급망을 구축하여 환경 변화에 적극적으로 대응하고자 합니다. 이를 위하여 파트너사 행동규범을 제정하였습니다. 모든 파트너사는 본 행동규범을 준수할 것을 약속하며 본 행동규범의 의무 위반이 중대한 계약 위반에 해당된다는 점을 인지합니다. 파트너사는 파트너사에 원부자재, 설비, 부품 등과 같은 재화와 용역을 제공하는 협력사에게도 본 행동규범에서 제시하는 기준을 제공하여 준수하도록 요청합니다.

이 규범은 법규 준수, 윤리, 환경, 노동 및 인권, 안전·보건, 경영 시스템 등 다양한 영역에서 최선의 운영 체계를 제시하고 있습니다. 만약 행동규범이 파트너사가 사업을 영위하는 각 국가의 법규와 상충할 경우 보다 엄격한 기준이 우선 합니다.

본 규범은 관련 법규와 표준·기준 변화에 따라 수시로 개정될 수 있으며, 각 주제별 세부 사항 및 최신 내용은 유한킴벌리 홈페이지와 SMA (Supplier Management Advisor)를 통해 확인 가능합니다.

윤리

(투명경영 및 반부패) 파트너사 구성원은 국제사회 및 사업을 영위하는 각 국가가 요구하는 최고 수준의 청렴성 기준을 준수해야 하며, 뇌물수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁 등 부당한 행위를 금지합니다.

(이해상충 방지) 파트너사는 사적 이익과 회사의 이익이 충돌하지 않도록 공정성을 확보하며, 파트너사 구성원 개인의 이익을 추구하지 않습니다.

(불공정 거래 방지) 파트너사 구성원은 사업을 영위하는 각 국가의 공정거래 관련 법규 및 기준을 준수해야 하며, 공정한 경쟁을 저해하거나 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 금지합니다.

(개인정보보호 및 지적재산권 보호) 파트너사는 고객·소비자·회사 및 제3자의 기밀정보·개인정보·지적재산권을 적법하고 안전한 방식으로 보호합니다.

인권

(임금 및 복리후생 제공) 파트너사는 법규에 따라 임금을 지급하고, 구성원들에게 쾌적한 업무 환경과 복리후생 제도를 제공합니다.

(근로시간 관리) 법정근로시간을 준수하고, 연장근로 발생 시 자발적 동의를 받고 정당한 보상을 제공합니다. 이는 사내 협력사에도 동일하게 적용됩니다.

(결사의 자유 보장) 구성원의 결사 및 단체 교섭의 자유를 보장하며, 정당한 단체 설립과 운영을 허용하고, 단체 교섭 등의 결과를 관련 구성원들에게 공개해야 합니다.

(차별 금지) 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분, 정치적 견해 등으로 인한 차별을 금지합니다. 임금, 복리후생, 채용 등에서 차별이 없어야 하며, 직무 수행에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않습니다.

(인도적 대우) 모든 구성원의 인권을 존중하며, 폭력, 성희롱, 체벌, 강압, 괴롭힘 등 비인도적 대우를 금지합니다. 채용, 급여, 승진, 교육 등에서도 비합리적 차별이나 괴롭힘이 없어야 하며, 관련 행동지침과 징계 절차를 마련하여 공지합니다.

(강제노동 및 아동노동 금지) 모든 형태의 강제노동 및 아동노동을 엄격히 금지하며, 자발적 근로 원칙과 법적 최저 고용 연령을 철저히 준수합니다.

환경

(환경경영시스템 구축) 파트너사는 환경 관련 법규와 규제를 준수하고, 환경영향 완화를 위한 시스템을 운영합니다.

(에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리) 에너지 사용량과 온실가스 배출량을 측정 및 관리하며, 감축을 위해 노력합니다.

(수자원·대기오염물질·폐기물 관리) 자원의 효율적 사용, 오염물질 및 폐기물 배출 최소화, 자원 재사용·재활용 확대를 위해 노력합니다.

(화학물질 관리) 화학물질의 안전한 취급, 위해성 정보 공개, 유해물질 사용 방지 또는 최소화를 위해 노력합니다.

(친환경 구매) 친환경 부품과 원부자재 사용을 극대화하고, 친환경 인증 원부자재 사용을 지향합니다.

안전

(안전보건경영시스템 구축) 안전보건 관련 법령 준수, 인허가 취득·유지, 사고 예방을 위한 시스템 운영 및 서면 기록을 요구합니다.

(기계·기구·설비의 안전 관리) 유해·위험 설비의 주기적 점검 및 안전장치 설치, 보호구 지급·관리 등을 실시해야 합니다.

(안전 진단) 사업장 안전 위험성 평가를 주기적으로 실시하고, 결과를 구성원에게 공유하며, 필요한 조치를 취해야 합니다.

(보건 관리) 작업장 청결 유지, 정기 건강검진 실시 및 결과에 따른 조치가 이루어져야 합니다.

(비상상황 대응) 비상상황 대응 매뉴얼 작성, 교육, 비상시설 설치 및 정기 점검을 실시해야 합니다.

(사고 관리) 산업재해 발생 시 즉시 작업 중지, 대피, 원인 조사, 개선 및 재발방지에 힘써야 하며, 법규에 따라 사고발생 사항을 관련 당국에 보고해야 합니다.

품질

(품질 경영 시스템 구축 및 준수) 품질 경영 관련 국제 인증(QMS) 취득 혹은 이에 준하는 시스템 수립·유지, 품질 방침 및 목표 설정, 품질 개선 노력이 필요합니다.

(제품 및 서비스 품질 요구사항 준수) 법규, 규정, 산업 표준, 계약상 품질 요구사항을 준수하고, 안전성 평가 및 품질 시험을 실시해야 합니다. 공급망 전반의 품질 리스크를 모니터링해야 합니다.

(원부자재 관리) 관련 법률, 국제 산업 규범 또는 고객의 내부 기준에 따라 금지·미승인된 원부자재 사용 금지, 위조 원부자재 사용·판매 금지, 품질 또는 안전성 문제 발생 시 즉시 사용 중지 및 고객 통보

가 필요합니다.

(품질 관리 책임 및 협력) 구성원이 품질 규정과 지침을 숙지하고 윤리적으로 업무를 수행하며, 문제 발생 시 신속·투명하게 정보 공유, 원인 분석, 재발 방지 대책을 마련해야 합니다.

경영 시스템

(경영 방침 공개 및 교육) 파트너사의 행동규범 및 사회적 책임 이행 의지를 대내·외에 공개하고, 관련 내용을 구성원에게 공유 및 교육을 실시해야 합니다.

(고충처리 제도 운영) 윤리, 환경, 노동·인권, 안전·보건 분야 위반 사실 및 권리 침해 등에 대한 신고제도를 운영하고, 신고자 보호를 철저히 해야 합니다.

(하위 파트너사 관리) 하위 파트너사에게도 윤리, 환경, 노동·인권, 안전·보건 요소를 관리하도록 권장하며, 관련 리스크 발생시 개선을 요구하고 시행을 촉진해야 합니다.

규범 준수 입증

(파트너사의 행동규범 준수 동의) 파트너사는 본 행동규범에 위반할 경우 유한킴벌리가 그 위반 정도 및 내부 기준에 따라 시정 요구, 거래 중단, 물량 제한, 계약 해지 등의 조치를 취할 수 있음을 인지하고 이에 동의합니다.

(행동규범 준수 여부 평가) 유한킴벌리 또는 유한킴벌리가 지정한 제3자는 파트너사의 본 행동규범 준수 여부를 평가할 수 있습니다. 평가는 자가진단, 서면점검 또는 현장 방문 평가의 방식으로 진행되며, 평가에 필요한 관련 자료 제출 및 구성원 인터뷰가 요청될 수 있습니다. 평가는 평가 방법, 평가 항목 및 평가 일정 등에 대한 양사의 사전 합의를 거쳐 진행합니다.

(개선 계획의 수립 및 이행) 파트너사는 본 행동규범의 준수 여부에 대한 점검 과정에서 발견되거나 지적된 결함 및 위반 사항에 대해 협의를 통해 합리적인 범위의 개선 계획을 마련하고 성실히 이행하기 위해 노력합니다. 또한, 유한킴벌리로부터 요청이 있을 경우, 마련된 개선 계획과 그 이행 결과를 투명하게 제공해야 합니다.

(비밀 유지 원칙) 유한킴벌리는 본 행동규범 준수 여부를 평가하는 과정에서 파트너사의 경영상 기밀 정보 또는 기술 정보를 불법적이거나 정당하지 않은 방식으로 요구하지 않습니다. 필요한 경우, 기밀유지계약을 별도로 체결하여 기밀 정보를 보호하며, 해당 계약을 엄격히 준수합니다.

(비용 부담) 행동규범 준수 입증을 위한 비용은, 당사자 간의 계약에 별도의 규정이 없는 한, 유한킴벌리가 부담하는 것을 원칙으로 합니다.