솔루엠

협력회사 행동규범

SOLUM

솔루엠 협력회사 행동규범

2024년 5월 17일 제정

2025년 9월 2일 개정

솔루엠은 전 세계 여러 국가에 현지 법인을 운영하고 있습니다. 솔루엠은 협력회사가 높은 수준의 근로 환경, 윤리적 경영 및 환경 보호 등의 기준을 충족할 것을 기대합니다. 솔루엠의 동반성장과 지속 가능한 공급망 생태계 구축을 위하여 협력회사 행동규범(이하 "규범")을 제정하였습니다.

본 규범은 RBA 행동규범과 OECD 다국적 기업 가이드라인을 기반으로 하며, ILO 및 ISO 등 국제 표준과 가이드라인을 참조할 수 있습니다. 또한 솔루엠의 협력회사 관련 정책 및 기준 변경에 따라 본 규범은 개정될 수 있으며, 만약 본 규범과 현지 법규의 내용이 상충할 경우 더 엄격한 기준이 우선하여 적용됩니다.

본 규범은 솔루엠이 협력회사에 요구하는 사항을 명시하고 있으며, 솔루엠의 사업 수행에 필요한 제품 및 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 모든 형태의 조직에 적용됩니다. 모든 협력회사는 본 규범을 준수하여야 하며, 해당 협력회사의 모든 하위 공급망에 대하여도 본 규범의 준수를 요구하여야 합니다.

협력회사는 본 규범의 준수 여부를 관리하고 입증해야 하며, 솔루엠 또는 솔루엠이 지정한 외부기관은 협력회사가 본 규범을 준수하고 있는지 평가하기 위해 협력회사를 방문할 수 있습니다. 또한 본 규범에 대한 협력회사의 중대 위반사항이 요청한 기한 내 개선되지 않을 경우, 솔루엠과의 거래 중단 또는 계약 해지 조치가 취해질 수 있습니다.

1. 노동인권

협력회사는 국제사회에서 통용되는 수준으로 근로자의 인권을 보호하고, 이들의 존엄성을 보장하여야 합니다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 실습생, 파견근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 근로자는 현지 법규에 따라 합법적인 근로와 권리 보호를 보장받아야 합니다.

1.1 자발적 근로

모든 근로는 자발적이어야 합니다. 강제 근로자 인신 구속계약(채무변제를 위한 숙박 포함), 비자발적 최수 근로자, 인신매매 근로자를 고용하여서는 안 됩니다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 납치, 사기 등의 수단으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 모든 행위가 포함됩니다. 또한 협력회사는 근로자의 이동을 불합리하게 제한하지 않습니다. 근로자는 회사가 제공하는 시설물 내 자유롭게 이동할 수 있으며, 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에는 자유롭게 퇴사할 수 있습니다.

근로자에게 고용 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증의 양도를 요구하여서는 안 됩니다. 근로 조건은 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 문서화하여 전달하여야 합니다.

솔루엠은 채무 담보 노동을 용인하지 않으며, 채무 담보 노동이 적발될 경우 솔루엠은 개인 신분 증명 서류의 즉각적인 반환 및 직접적인 구제를 통한 시정을 진행합니다. 이는 직원이 지불한 수수료가 있다면 이를 협력회사가 직원에게 상환해야 한다는 의미입니다.

1.2 미성년 근로자

아동 근로자 고용은 엄격히 금지됩니다. "아동"은 15세, 의무교육이 종료되는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만인 자를 의미합니다. 아동 근로자가 발견될 경우, 협력회사는 즉각적인 대응 조치를 취하여야 합니다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용 과정에서 근로자의 연령 검증 절차를 개선하여야 합니다.

법정 고용 최저 연령 이상의 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 만 18세 미만 근로자는 안전보건 측면에서 위험한 업무(잔업, 야간근무 포함)를 수행하여서는 안 됩니다. 또한 실습생 프로그램 등을 운영할 경우 현지 법률 및 규정을 준수하여야 하며, 일반 근로자와 구분하여 실습 프로그램에 따라 별도 관리하여야 합니다.

1.3 근로시간 준수

협력회사는 근로자의 근로 시간을 관리하여야 하며, 주당 근로 시간은 해당 국가의 법정 최대 근무 시간을 초과하여서는 안 됩니다. 비상상태 또는 특수상황을 제외하고는 주당 근로시간이 연장 근로시간을 포함하여 법정 최대 근무시간을 초과하여서는 안 됩니다. 모든 추가 근무는

자발적이어야 합니다. 또한 근로자에게는 매 7일 마다 최소 1일의 휴일을 보장하여야 합니다.

1.4 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 임금은 최저 임금, 초과근로 수당, 법정 복리후생 항목 등을 포함하여야 하며, 현지 법률 및 규정을 모두 준수하여야 합니다. 초과 근로 수당은 현지 법률 및 규정에 따라 정규 시간당 급여보다 높은 수준으로 지급되어야 합니다. 징계 조치의 수단으로 부당한 임금 삭감은 허용되지 않습니다. 근로자의 임금 지급 기준 및 항목은 급여명세서, 급여 지급 내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통하여 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 합니다. 임시직, 파견직 및 외부 용역은 현지 법률이 허용하는 범위 내에서 이루어져야 합니다.

1.5 인도적 대우

근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 직장 내 괴롭힘, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 그러한 대우를 하겠다는 위협도 있어서는 안 됩니다. 비인도적 대우는 언어적 학대 및 괴롭힘, 심리적 괴롭힘, 정신적 강압 및 육체적 강압, 성희롱이 포함되나 이에 국한되지 않습니다. 협력회사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고, 근로자에게 이를 충분히 설명하고 교육하여야 합니다.

1.6 차별 금지

협력회사는 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치하여야 합니다. 채용, 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등의 고용 관행에 있어서 인종, 나이, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 정치적 성향, 민족성 장애, 임신, 종교, 조합원 자격, 결혼 여부 등을 근거로 차별을 두어서는 안 됩니다.

현지 법률 또는 작업장 안전을 위하여 요구되는 예외의 경우를 제외하고는, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별을 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없습니다.

또한 구성원 모두가 소속감을 느끼고 동등한 기회를 바탕으로 본연의 잠재력을 발휘할 수 있는 조직 문화 조성을 위하여 기업구성원의 다양성과 포용의 문화를 조성하여야 합니다. 근로자가 요구할 경우 종교적 관습을 이행할 수 있도록 합리적인 조치를 취하여야 합니다.

1.7 결사의 자유

협력회사는 현지 국가의 법규에 따라 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직하고 가입할 권리, 단체협약 및 평화적 집회를 위하여 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중하여야 합니다. 또한 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 동등하게 존중하여야 합니다. 근로자와 근로자 대표는 차별 대우, 보복 조치, 위협행위, 괴롭힘 등에 대한 두려움 없이

근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 협력회사와 자유롭게 소통하고 공유할 수 있어야 합니다.

1.8 직무 교육 및 훈련

협력회사는 경영상 필수적으로 실시하여야 하는 교육을 포함하여, 근로자의 역량개발, 업무 생산성 향상 및 근로자 업무 만족도 증진을 위하여 근로자가 필요로 하는 교육을 받을 수 있는 기회를 제공하여야 합니다. 근로자의 자기계발 및 역량 강화를 위한 동기부여를 촉진하고, 적극적으로 교육을 시행하여야 합니다.

1.9 고충 처리 제도

협력회사는 근로자가 고충을 신고할 수 있는 효과적인 제도를 구축하여야 하며, 경영진과 근로자 간의 열린 의사소통을 촉진하여야 합니다.

2. 안전보건

협력회사는 회사의 모든 업무 활동에서 근로자의 안전 보장이 필수적임을 인식하여야 합니다. 협력회사는 현지 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위하여 노력하여야 합니다.

2.1 비상상태 대비

협력회사는 잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가하여야 합니다. 비상사태 발생 시의 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련하고, 비상사태 예방을 위하여 정기적으로 다음과 같은 조치를 시행하여야 하고 이러한 조치의 이행을 통하여 비상사태로 인한 피해를 최소화하여야 합니다.

- 1)근로자 대상 비상 대피 훈련
- 2) 방해물 없이 쉽게 찾을 수 있는 탈출구 확보
- 3) 화재 감지 및 소화 장비 구비
- 4) 복구계획을 포함한 비상사태 대응 계획 및 절차 수립 등

2.2 산업안전

협력회사는 근로자가 안전보건상의 위험(화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 노출되는 것을 방지하기 위하여 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방적 유지 관리, 안전한 작업 절차(잠금장치, 보호 장치) 구축 등의 조치를 취하여야 합니다. 이러한 통제 조치의 적절성에 대한 평가를 시행하고, 지속적인 안전 교육을 실시하여야 합니다.

더불어 근로자가 건강한 근무 활동을 할 수 있도록 정기적인 건강 검진을 수행하고, 건강상 주의가 필요한 대상자를 사전에 파악할 수 있어야 합니다. 또한 근로자의 안전과 작업환경 개선을 위한 안전보건 방침을 수립하고 체계적으로 관리하여야 합니다.

2.3 산업 재해 및 질병 예방

협력회사는 근로자의 산업 재해 및 질병을 예방하고 관리할 수 있는 체계를 구축하여야 합니다. 근로자들에게 산업 재해 및 질병의 보고를 장려하고, 발생 사례를 분류 및 기록한 후 필요한 치료를 제공하여야 합니다. 근본 원인을 제거하기 위한 시정조치를 이행하고, 근로자가 업무에 복귀할 수 있도록 지원하여야 합니다. 또한 직원 간의 잠재적인 감염병 전파에 대비하고 예방 및 대응하기 위한 합리적인 조치를 포함한 프로그램을 수립하고 시행하여야 합니다.

협력회사는 관리 체계에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제하여야 합니다. 잠재적 위험은 적절한 설계, 엔지니어링 통제, 행정적 통제를 통하여 제거하거나 최소화하여야 합니다. 이러한 수단으로 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 제공하여야 하며, 근로자는 이를 사용하여야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위험과 관련된 교육 자료가 포함되어야 합니다.

2.4 신체 부담 업무

협력회사는 근로자가 장시간 반복적으로 수작업을 수행하거나, 무거운 물건을 들거나 서 있는 작업, 체력 소모가 많은 조립 업무 등 육체적으로 부담이 큰 작업에 노출되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제하여야 합니다.

2.5 위험 설비 안전 관리

협력회사는 생산 설비 및 기타 기계설비의 안전상 위해 요소를 평가하여야 합니다. 기계설비로 인하여 직원이 상해를 입을 위험이 있는 경우, 물리적 방호 장비, 안전장치 및 방호벽을 제공하고 적절히 유지·관리하여야 합니다.

2.6 안전보건 교육

협력회사는 제품 생산을 포함한 회사의 모든 업무 활동에서 근로자의 안전보건을 보장할 의무가 있습니다. 이를 위하여 협력회사는 현지 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위하여 노력하여야 합니다. 여기에는 근로자를 대상으로 한 안전보건 관련 정보 공유와 근로자의 올바른 작업 행위 및 판단력 향상을 위한 적절한 교육이 포함됩니다. 주기적인 훈련을 통하여 근로자가 안전 수칙을 숙지할 수 있도록 하여야 합니다. 교육과 훈련은 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 하며, 관련 정보는 사업장 내 눈에 잘 띄는 곳에 게시하여야 합니다. 보건 정보 및 교육은 해당하는 경우 성별 및 연령과 같은

관련 인구통계학적 특성에 따른 특정 위험 요소를 포함하여야 합니다. 업무 시작 전과 업무 중에 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공하여야 합니다. 근로자들이 건강 및 안전에 관한 우려 사항을 보복에 대한 두려움 없이 제기할 수 있도록 장려하여야 합니다.

3. 환경

협력회사는 기업 운영으로 발생하는 환경 오염 물질을 철저히 관리하여야 합니다. 솔루션에 제품 및 서비스 등을 제공함에 있어서 환경에 미칠 수 있는 영향을 인지하고, 차세대를 위하여 천연자원을 보호하며 환경에 대한 부정적 영향을 최소화하도록 노력하여야 합니다.

3.1 환경 인허가

협력회사는 기업 운영상 필요한 모든 환경 인허가 및 등록사항을 취득, 유지, 관리하고 최신 개정 사항을 반영하여야 합니다. 또한 인허가 과정에서 요구되는 운영 및 보고 등의 요구사항을 준수하여야 합니다.

3.2 오염 방지

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통하여 최소화하거나 제거되어야 합니다. 물, 화석 연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연자원의 사용은 생산 프로세스 개선, 유지 관리 강화, 대체 자재 사용, 재사용 등을 통하여 보존되어야 합니다. 또한 고품 폐기물(비유해성)을 체계적으로 파악, 관리, 저감하고 적절히 폐기 또는 재활용하여야 합니다. 협력회사는 대기오염을 유발할 수 있는 물질을 배출할 시 현지 법령에 따라 적절히 관리 또는 처리한 후 배출하여야 하며, 대기오염 방지 설비의 처리 효율을 상시 모니터링하여야 합니다. 또한 에너지 효율을 향상시키는 동시에 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 효과적인 방법을 모색하여야 합니다. 협력회사는 전사 및 사업장 단위로 에너지 소비량과 온실가스 배출량(Scope 1 직접 배출, Scope 2 간접 배출)을 산정하고 기록하여야 합니다.

3.3 수자원 관리

협력회사는 수자원 관리 프로그램을 마련하고 필요하다면 물 관련 목표를 설정하여 수원의 사용 및 배출을 문서화·특성 파악·모니터링하고, 물 절약 기회를 모색하며 오염 경로를 통제해야 합니다. 모든 폐수는 방류 또는 폐기 전에 특성을 파악하고 모니터링·통제·처리되어야 합니다. 협력회사는 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링하여 최적의 성능을 유지하고 규제 요건을 준수해야 합니다.

3.4 녹색구매

친환경 제품 구매를 통하여 소비 측면에서 인체와 환경에 미치는 영향을 최소화하고, 유한한 자원을 효율적으로 사용함으로써 쾌적한 삶과 환경의 질을 유지하는 데 기여할 수 있습니다.

4. 기업윤리

사업장 운영에 있어서 협력회사의 경영활동은 모든 현지 법률 및 규정을 준수하여야 하며, 솔루엠은 협력회사가 최고 수준의 윤리 기준을 유지할 것을 요구합니다.

4.1 기업 청렴성

모든 사업상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 협력회사는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 채택하여야 합니다.

4.2 부당이득 금지

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 대가를 약속, 제안, 제공하거나 그 제공을 허가하거나 받아서는 안 됩니다. 사업 기회를 획득 또는 유지하거나, 타인에게 사업 기회를 제공하거나, 그 외 부적절한 이득을 목적으로 직접적 또는 제3자를 통한 간접적으로 특정 가치를 약속, 제안, 제공하거나 이의 제공을 허가하거나 받는 행위가 모두 여기에 해당합니다. 반부패 법규 관련 컴플라이언스 확보를 위하여 모니터링 및 관련 절차를 준수하여야 합니다. 또한 협력회사는 공정거래, 광고 및 경쟁에 관한 기준을 준수하여야 합니다.

4.3 정보공개

모든 사업 거래는 투명하게 이루어져야 하며, 협력회사의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 반부패 법규 준수를 위한 모니터링 및 집행 절차를 시행하여야 합니다.

4.4 지식재산권 보호

지식재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지식재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 하며, 솔루엠의 정보를 안전하게 보호하여야 합니다.

4.5 정보보호

협력회사는 사업과 관련된 협력회사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 이해관계자의 개인정보와 회사의 기술 정보를 보호하기 위하여 합당한 노력을 기울여야 합니다. 개인정보 또는 회사 정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 정보보안 관련 법규를 준수하여야 합니다. 또한 조직이 보유하고 있는 정보통신망 및 기타 정보자산의 안정성 확보가

중요해짐에 따라, 정보자산 해킹, 네트워크 침입, 각종 재해 및 위험 요소로 인한 외부 공격과 물리적·인적 오류로 인하여 발생하는 장애에 대응할 수 있는 체계를 구축하여야 합니다.

4.6 신원보호

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 협력회사는 내부 고발자의 신원 보호 프로그램(비밀 유지 및 익명성 보장)을 운영하여야 합니다. 협력회사는 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 하여야 합니다.

5. 경영시스템

협력회사는 본 규범뿐만 아니라 관련 법률 및 규정, 고객 요구 사항을 준수하기 위하여 인권 및 노동 관행, 안전, 환경, 윤리를 기업 경영 의사결정 프로세스에 통합하는 경영 시스템을 구축하여야 합니다. 명확한 목적 및 목표 설정, 정기적인 측정 및 성과 평가, 그리고 지속적 개선 활동이 포함되어야 합니다.

5.1 준수 의지 표명

협력회사는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 대내외에 전파하여야 합니다. 협력회사는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 경영진 신년사, 내부 지침, 사내 게시판 등을 통하여 사내에 공유하여야 하며, 근로자가 접근 가능한 채널을 통하여 협력회사의 모든 작업장에 현지 언어로 게시하여야 합니다. 또한 홈페이지, 사업보고서, 홍보물 등을 활용하여 외부에 공개할 것을 권장합니다.

5.2 시정조치

협력회사는 내부 또는 외부 평가, 검사, 조사 및 검토를 통하여 확인된 미비점을 적절한 시간 내에 시정하기 위한 프로세스를 보유하여야 합니다.

5.3 문서화 및 기록

협력회사는 규제 준수와 회사 요구 사항의 적합성을 보장하기 위하여 관련 문서와 기록을 작성 및 보관하여야 합니다. 개인정보 보호를 위한 적절한 기밀성을 유지하여야 하며, 관련 법규와 사내 문서관리 규정을 준수하여야 합니다.

5.4 공급업체 책임

솔루션과 거래하는 모든 협력회사는 공급망 참여에 따른 기업 공동체로서 공급망 책임에 대한 의무를 성실히 수행하여야 합니다. 솔루션과 협력회사는 공급망의 지속 가능한 성장을

위하여 사회적, 환경적 역할과 책임에 자발적으로 참여할 것을 약속하며, 더욱 건전한 관리 체계를 구축해 나가기 위하여 노력합니다. 협력회사는 하위 협력회사를 대상으로 본 행동규범의 이행 및 준수를 요구하고 관리할 책임이 있습니다. 협력회사는 본 행동규범의 요구사항과 동일한 수준으로 협력회사 선정과 유지에 있어서 사회적 책임과 관련된 다양한 요구 사항을 설정하고, 하위 협력회사들이 이를 준수하도록 평가, 실사 등을 통하여 리스크를 관리하여야 합니다.

5.5 자재의 외부 조달에 대한 책임

협력회사는 자사 공급망에 있는 관련 자재에 대하여 실사를 시행하여야 합니다. 협력회사는 적용 가능한 위험을 식별하고 이를 완화하는 데 필요한 적절한 조치를 취하기 위한 구체적인 실사 정책 및 관리시스템을 개발하여야 합니다. 관련 자재가 고위험 지역에서 생산되는지를 판정하기 위하여 자재 가공 수준에 대한 실사가 수행되어야 합니다. 이러한 고위험 지역에는 분쟁, 아동 노동, 강제 노동 및 인신 매매 등 중대한 인권 침해와 연관된 지역, 또는 심각한 안전 및 보건상의 위험과 환경에 대한 부정적 영향 등 합리적이고 객관적으로 판단되는 고위험 활동과 연관된 지역이 포함됩니다.

협력회사는 제품에 사용되는 탄탈럼, 주석, 텅스텐, 금, 코발트 및 운모의 원산지와 공급망 관리 연속성에 대하여 OECD의 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망 가이드라인 또는 이에 준하는 공인된 실사 프레임워크에 부합하도록 정책을 수립하고 실사를 수행하여야 합니다.

5.6 책임경영 및 책임 (Management Accountability and Responsibility)

경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 회사의 고위 경영진 및 대표자를 명확히 지정하여야 합니다. 고위 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 검토하여야 합니다.

5.7 법규 및 고객 요구 사항

협력회사는 본 규범의 요구 사항을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객의 요구 사항을 파악하고 모니터링하여 경영 절차에 반영하는 프로세스를 구축하여야 합니다.

5.8 리스크 관리

협력회사는 사업 운영과 관련된 법률 준수, 환경, 안전·보건, 노동·인권 관행 및 윤리적 리스크를 파악하기 위한 체계를 구축하여야 합니다. 각 위험 요소에 대한 상대적 중요도를 결정하고, 적절한 절차에 따라 기술적 또는 행정적 통제를 이행하여 파악된 위험을 통제하여야 합니다. 정기적으로 규범 준수 여부를 확인하여야 합니다.

5.9 개선 목표 수립

협력회사는 사회적, 환경적, 안전보건 성과를 개선하기 위하여 문서화된 성과 목표와 세부 목표, 이행 계획을 수립하여야 합니다. 이러한 목표 달성 여부에 대한 성과를 주기적으로 평가하여야 합니다

5.10 교육

협력회사는 경영진과 근로자가 회사의 정책, 절차 및 개선 목표를 이행하고 관련 법규와 규제 요건을 충족할 수 있도록 교육 프로그램을 운영하여야 합니다.

5.11 의사소통

협력회사의 정책, 관행, 기대 사항 및 성과에 관한 명확하고 정확한 정보를 직원, 공급업체 및 고객에게 효과적으로 전달하여야 합니다.

5.12 임직원 참여 및 고충 처리

협력회사는 근로자가 본 규범에서 다루는 운영 관행과 근로조건에 대한 이해도를 평가하고, 위반 사례나 개선점에 대한 피드백을 제공할 수 있도록 효과적인 고충 처리 절차를 포함한 지속적인 프로세스를 구축하여야 합니다. 또한 협력회사는 경영진과 근로자 간의 자유로운 의사소통이 가능한 효과적인 수단을 구비하여 근로자들이 고충을 신고할 수 있도록 하여야 합니다. 근로자가 보복 또는 위협에 대한 두려움 없이 고충이나 의견을 제기할 수 있는 안전한 환경을 보장하여야 합니다.

5.13 감사와 평가

협력회사는 법적·규제 요건, 본 규범의 내용 및 사회적·환경적 책임과 관련된 고객 계약 요건의 준수를 보장하기 위하여 주기적인 자체 평가를 실시하여야 합니다.

6. 부칙

1. 본 협력회사 행동규범은 2024. 5. 17부로 제정하여 시행한다. (최종승인 : 대표이사)
2. 본 협력회사 행동규범은 2025. 9. 2부로 개정하여 시행한다. (최종승인 : ESG위원회)

□ 협력회사 행동규범 관련 문의

승인자	ESG위원회
관리자	전략구매사업부
연락처	E-mail : harrybo@solu-m.com 유선 : 031-8006-0972