

문서관리번호	HIHR-CD2409-005
최종 수정일	2024.09.24
수정 버전	1
문서관리 담당	인사노무팀

현대IFC 협력사 행동규범

목차

1. 개요	3
가. 행동규범 목적	3
나. 행동규범 대상	3
다. 협력사 책임과 역할	3
2. 윤리	4
가. 투명경영 및 반부패	4
나. 이해상충 방지	4
다. 불공정 거래 방지	4
라. 정보보호	4
3. 환경	5
가. 환경경영시스템 구축	5
나. 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리	5
다. 수자원 관리	5
라. 대기오염물질 관리	5
마. 폐기물 관리	5
바. 화학물질 관리	5
4. 노동/인권	6
가. 차별 금지	6
나. 임금 및 복리후생 제공	6
다. 근로시간 관리	6
라. 인도적 대우	6
마. 결사의 자유 보장	6
바. 아동노동 금지	7
사. 강제노동 금지	7

5. 안전/보건	8
가. 안전보건경영시스템 구축	8
나. 기계·기구·설비의 안전 관리	8
다. 비상상황 대응	8
라. 사고 관리	8
마. 안전 진단	9
바. 보건 관리	9
6. 경영시스템	10
가. 기업 성명서 공시	10
나. 담당자 선임	10
다. 리스크 점검	10
라. 교육 및 소통	10
마. 정보 관리	10
바. 고충처리 제도 운영	10
사. 거래업체(하위 협력사) 관리	11
아. 규범 준수	11
7. 개정 이력	11

1. 개요

가. 행동규범 목적

본 행동규범은 전 협력사에게 기업경영 활동에 적용되는 법률 및 규정을 철저히 준수함과 동시에, 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건, 경영 시스템분야에서 최선의 운영관행을 갖추도록 요구하고 있습니다. 현대IFC는 협력사가 본 행동규범을 준수하여 사회로부터 더욱 존경받는 기업으로 성장할 뿐만 아니라, 상호 동반 성장할 수 있는 기회가 되기를 기대합니다.

나. 행동규범 대상

현대IFC에 재화와 용역을 제공하거나, 기타 거래를 위해 계약을 체결한 모든 협력사는 본 행동규범을 준수해야 합니다. 본 행동규범의 적용 대상인 모든 협력사는 거래업체(하위협력사)등 공급망 전반이 본 행동규범에서 제시하는 사항을 준수하도록 권고 할 수 있습니다.

다. 협력사 책임과 역할

현대IFC의 모든 협력사는 경영의사 결정 및 사업 운영과정에 있어 본 행동강령이 제시하는 사항을 고려해야 합니다. 현대IFC 위탁을 받은 제3자 기관은 협력사가 본 행동규범이 제시하는 사항을 준수하고 있는지 법이 허용하는 범위 내에서 점검 및 실사할 수 있습니다. 본 행동규범 준수에 대한 점검 및 실사 결과를 바탕으로 현대IFC는 확인된 리스크에 대한 개선을 권고할 수 있으며, 협력사는 개선사항에 대해 상호협의를 바탕으로 리스크 완화계획 수립 및 이행조치를 수행하게 될 것입니다.

본 행동규범은 협력사의 이행 의무사항을 모두 명시한 것은 아니며, 지속 가능한 공급망 구축을 위해 본 행동 규범은 정기적으로 검토하여 보완 및 개정될 수 있습니다. 본 행동규범은 현대IFC 홈페이지에서 확인할 수 있으며, 담당 부서를 통해 본 행동규범에 대한 구체적인 사항을 문의할 수 있습니다.

2. 윤리

가. 투명경영 및 반부패

- ① 협력사 임직원은 사업을 영위하는 각 국가별 최고 수준의 청렴성 기준을 준수해야 합니다.
- ② 협력사 임직원은 업무상 우월한지위를 이용하여 뇌물수수, 공갈, 횡령, 알선, 청탁 등을 해서는 안되며, 약점이나 흠결 등을 이용하여 부당한 대가를 의도해서도 안 됩니다.

나. 이해상충 방지

- ① 협력사는 정해진 업무규정에 따라 책임의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다.
- ② 협력사 직원은 부당하거나 부적절한 이익을 목적으로 기타 수단을 약속·제안·허가·제공해서는 안 됩니다.
여기에는 임직원 개인의 이익을 위해 회사에게 손해를 끼치거나, 제3자를 통해 개인의 이익을 약속받는 행위를 포함합니다.

다. 불공정거래 방지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령 및 기준을 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 시장 지배적 지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등 불공정한 거래등을 통해 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위를 해서는 안됩니다.
- ③ 협력사는 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의해서는 안됩니다.
- ④ 협력사는 경쟁업체, 협력업체 또는 타기관으로부터 부정확한 방법으로 정보를 획득하지 않으며, 회사 또는 제3자가 부정확하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안됩니다.

라. 정보보호

- ① 협력사는 고객사 및 거래업체의 영업비밀이나 보안을 요하는 정보를 무단 유출하지 않으며, 업무 수행시 취득한 정보는 사전허가 및 승인없이 보관 및 사용해서는 안됩니다.
- ② 협력사는 고객사 및 거래업체가 보유한 지식재산권을 존중해야 하며, 협력사가 보유한 지식 재산권보호를 위한 적절한 조치를 취함과 동시에 지식재산권이 침해받고 있는지 주기적으로 확인해야 합니다.
- ③ 협력사는 개인정보의 수집·이용목적과 보유 및 이용기간등에서 일탈하지 않는 범위내에서 개인정보를 수집·이용하여야 하며, 위 사항을 변경하는 경우 사전에 동의를 받아야 합니다.

3. 환경

가. 환경경영 시스템 구축

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법률 및 규제를 준수해야 하며, 사업운영에 필요한 모든 환경 관련 인 허가를 취득·유지해야 합니다.
- ② 협력사는 사업운영에 따른 환경 영향을 완화하기 위해 조직, 계획, 절차, 성과 점검 등으로 구성된 환경경영시스템을 운영해야 합니다.

나. 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리

- ① 협력사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 에너지소비 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 합니다. 또한, 배출되는 수질 오염물질은 법적 기준 혹은 그이상의 내부기준에 따라 관리해야 합니다.

라. 대기오염물질 관리

- ① 협력사는 대기오염물질 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 적절한 방법을 통해서 대기오염물질 배출을 최소화해야 합니다. 또한 배출되는 대기오염물질에 대한 법적 기준 혹은 그 이상의 내부 기준을 수립하고 준수해야 합니다.

마. 폐기물 관리

- ① 협력사는 폐기물 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 적절한 방법을 통해서 매립, 소각되는 폐기물 배출을 최소화해야 합니다. 또한, 폐기물 재사용, 재활용을 확대하고, 폐기된 원재료 및 부품 등을 회수 하도록 노력해야 합니다.
- ③ 협력사는 생산하는 제품의 전체 수명주기를 고려하여 폐기물의 매립, 소각 시 환경영향에 미치는 잔유물이 최소화 될 수 있도록 노력해야 합니다.

바. 화학물질 관리

- ① 협력사는 사업 운영과정에서 취급하는 화학물질이 운송, 보관, 사용, 폐기시 안전하게 관리될 수 있도록 노력해야 합니다. 또한, 취급하는 화학 물질의 위해성 및 유해성을 식별할 수 있는 정보를 표기하거나 공개해야 합니다.
- ② 협력사는 조달, 생산, 판매, 유통하는 원재료 및 부품등에 인체 또는 환경에 유해한 물질이 포함되어 있는지 확인하기 위해 노력해야 합니다.

4. 노동 / 인권

가. 차별금지

- ① 협력사는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 임직원의 고용, 승진, 교육 등의 대우에서 차별해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서 임직원을 차별해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 임직원의 모집, 채용시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.

나. 임금 및 복리후생 제공

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도를 준수하여 임금을 지급해야 합니다. 임금은 정해진 날짜에 지급 해야하며, 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서 등을 제공해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공하며, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도에서 규정하는 의무교육을 실시해야 합니다. 또한, 임직원의 경력 개발 및 역량강화를 위해 노력해야 합니다.

다. 근로시간 관리

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로 시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원에게 1주에 평균1회 이상의 휴일을 보장해야 합니다.

라. 인도적 대우

- ① 협력사는 임직원의 사생활을 존중하고 근로시간의 불필요한 업무지시를 자제해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지하며, 자발적 동의를 구해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원간 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위인 직장 괴롭힘을 금지해야 하며, 직장 괴롭힘의 피해 임직원에게는 요청에 따라 근무장소의 변경, 배치 전환 등 적절한 조치를 하여야 하고 가해 임직원에게는 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다.

마. 결사의 자유 보장

- ① 협력사는 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 정당한 교섭단체 설립과 운영을 허용해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원의 대표자와 단체 교섭사항에 대해 성실히 협의에 임해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원의 대표자 부재시 개별 임직원이 교섭사항을 자유롭게 건의하도록 합니다.

바. 아동노동 금지

- ① 협력사는 어떠한 형태의 아동노동도 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인해야 합니다.
- ② 협력사는 연소자를 고용할 경우 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 연소자가 노동으로 인해 교육 기회가 제한되지 않도록 조치해야 합니다.
- ③ 협력사는 아동노동에 관여 되어있거나 관련 법률을 위반하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 합니다.

사. 강제노동 금지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준 법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적/정신적 속박 행위를 해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 신체적/정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취해야 합니다.

5. 안전 / 보건

가. 안전보건경영시스템 구축

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법률 및 규제를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전 보건 관련 인허가를 취득·유지해야 합니다.
- ② 협력사는 사업운영에 따른 안전보건 사고를 방지하기 위해 조직, 계획, 절차, 결과 점검 등으로 구성된 안전보건경영시스템¹⁾을 운영해야 합니다.

나. 기계·기구·설비의 안전관리

- ① 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 대한 안전성을 정기적으로 점검, 평가해야 합니다.
- ② 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한기계·기구·설비사용에 따른 안전사고를 예방하기 위해 안전장치, 방호벽, 긴급장치 등을 설치하고 관리해야 합니다.
- ③ 협력사는 임직원 개인을 보호할 수 있는 안전 보호구를 지급해야 합니다. 안전보호구는 임직원이 쉽고 편리하게 사용할 수 있어야 하며, 제 기능을 다할 수 있도록 유지, 관리되어야 합니다.

다. 비상상황 대응

- ① 협력사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전사고 등 비상상황에 대응할 수 있는 계획을 수립해야 합니다. 또한, 비상 상황발생시 보고, 대응, 후속조치 등의 내용으로 구성된 매뉴얼을 갖추어야 합니다.
- ② 협력사는 비상상황 발생에 대비하기 위해 사업을 영위하는 국가별 법률, 자체 수립된 계획 및 매뉴얼에 따라 훈련을 실시해야 합니다.
- ③ 협력사는 비상상황 발생 시 탈출로, 유도등, 화재감지기·경보기, 소방시설 등을 갖추어야 하고, 정상적으로 작동하는지 정기적으로 확인해야 합니다.

라. 사고 관리

- ① 협력사는 산업재해 또는 질병발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병 발생시 즉시 해당 작업을 중지시키고, 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시해야 합니다.
- ③ 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 그 발생원인을 조사하고 개선방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.

1) ISO45001, KOSHA18001 표준등(사업주의 자율방침을 기반으로 안전보건 경영원칙을 제정하며, 이를 기반으로 계획 수립, 실행, 점검 및 평가활동을 수행하여 안전보건 체계를 점진적으로 개선할 수 있는 시스템으로써, 국제적으로는 국제표준화기구(ISO)에서 제정한 ISO45001, 한국형으로는 산업안전보건공단에서 개발한KOSHA18001이있음)

마. 안전 진단

- ① 협력사는 사고위험 및 유해인자에 임직원이 노출되고 있는지 확인하기 위한 목적으로 작업공간의 안전위험성 평가를 정기적으로 실시해야 합니다. 평가결과는 임직원에게 알려야 하며, 평가결과에 따라 기계·기구·설비를 개선해야 합니다.
- ② 협력사는 안전위험성 평가결과를 기반으로 임직원에게 작업공간의 사고위험 및 유해인자에 대한 정보를 제공해야 합니다. 해당정보는 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성해야 하며, 쉽게 접근할 수 있는 곳에 비치해야 합니다.
- ③ 협력사는 임산부, 연소자등을 안전보건 상 고위험 업무에 투입하지 않아야하며, 장애인, 이민자등 기타 사회적 취약 임직원이 작업에 있어 어려움이 없도록 근로환경을 조성하도록 노력해야 합니다.

바. 보건 관리

- ① 협력사는 임직원에게 휴게공간, 화장실, 식당등을 제공할 수 있으며, 해당시설을 제공하는 경우 청결을 유지하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 기숙사를 제공할 수 있으며, 기숙사를 제공하는 경우 안전표지, 조명, 냉난방 등을 제공해야 합니다. 또한, 기숙사에는 적절한 외부인 출입 제한장치를 갖추어야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 국가별 건강검진 법률에 따라 임직원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 합니다. 또한, 건강검진 결과 필요한 경우 임직원의 작업공간 변경, 작업전환, 근로시간 단축등의 조치를 실시해야 합니다.

6. 경영 시스템

가. 기업성명서 공시

- ① 협력사는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 대내·외에 전파해야 합니다.
- ② 협력사는 본 행동규범 또는 이에 상응하는 수준의 사회적 책임 이행 의지를 경영진 신년사, 내부지침, 사내게시판 등을 통해 사내에 공유해야 합니다. 또한, 홈페이지, 사업보고서, 홍보물등을 활용하여 외부에 공개할 것을 권장합니다.

나. 담당자 선임

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

다. 리스크 점검

- ① 협력사는 사업 운영과정에서 발생 가능한 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건분야의 리스크를 확인하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 중대한 리스크를 발견한 경우, 해당 리스크를 완화하기 위한 방안을 마련하고 이행해야 합니다.

라. 교육 및 소통

- ① 협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항과 본 행동규범 관련 법률 및 제도에서 다루는 사항을 임직원에게 교육해야 합니다.
- ② 협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항에 대한 추진계획 및 이행 성과 등을 임직원에게 공유해야 합니다.

마. 정보관리

- ① 협력사는 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건분야의 현황 및 리스크 관련정보를 정확하게 기록하고 관리해야 합니다.
- ② 협력사는 사업을 운영하는 국가별 법률, 산업단체, 사업계약을 체결한 중요 고객사 등에서 해당 정보공개를 요구하는 경우, 법에서 금지하지 아니하는 한 투명하게 공개할 수 있도록 노력해야 합니다.

바. 고충처리제도 운영

- ① 협력사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건분야의 법률 및 규정 위반사실을 확인 또는 인지하거나, 관련하여 개인의 권리 및 이익이 침해당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원이 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 합니다. 또한, 신고자의 신분은 철저히 보장해야 합니다.

사. 거래 업체(하위 협력사) 관리

- ① 협력사는 제품 혹은 서비스를 기획, 설계, 판매, 제조하는데 있어 계약을 맺은 거래업체(하위협력사)에게 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 요소를 관리하도록 권장해야 합니다.
- ② 협력사는 거래업체(하위협력사)가 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건분야의 법률 및 규정을 위반한 사실을 확인 하거나, 관련 리스크 등을 인지한 경우, 거래업체(하위협력사)에게 개선을 권고하거나 유도하기 위해 노력해야 합니다.

아. 규범 준수

- ① 협력사는 현대IFC가 지정한 제3자가 진행하는 정기적인 서면점검 또는 현장점검 시 행동규범 준수여부 및 이행 관련정보를 제공해야 합니다.
- ② 협력사는 본 행동규범의 준수여부를 입증할 수 있는 적절한 문서를 작성·관리²해야하며, 해당문서는 사업운영에 대한 실제와 사실을 기반으로 작성되어야 합니다.
- ③ 협력사는 본 행동규범의 준수여부에 대한 서면점검 혹은 현장방문 평가를 통해 도출된 결함이나 위반사항을 시의 적절하게 개선할 수 있는 계획을 수립 및 이행할 수 있도록 노력해야 합니다.

7. 개정 이력

차수	제·개정일	주요 내용
0	2022년 7월 11일	초도 제정
1	2024년 9월 24일	문서관리번호 개정, 문서관리담당 부서명 변경

2) 적절한 문서라함은 '산업안전보건법 제225조(안전보건관리 규정의작성)에 따라 작성한 사업장의 안전보건 관리규정', '산업안전보건법제10조(산업재해발생건수등의공표)에 따라 작성한 산업재해 및 질병발생 기록', '근로기준법 제93조(취업규칙의작성신고)에 따라 작성된 취업규칙', '근로기준법 제48조(임금대장)에 따라 작성한 임금액등에 관한사항' 外윤리현장준수동의서, 비상상황매뉴얼, 근로시간기록일지, 작업환경 측정결과 등본행동 규범의 요구사항과 관련되어 있거나, 이행수준평가지 지표별 답변근거로서 활용할 수 있는 자료를 의미함.