

CJ제일제당  
협력사 행동규범 가이드라인



# CONTENTS

1. 서문

2. 윤리경영

3. 인권경영

4. 안전경영

5. 환경경영

# 서문

## 1. 목적

CJ제일제당은 ‘사업을 통해 국가 경제발전과 국민 생활 증진에 이바지하고, 나아가 인류사회에 공헌해야 한다’는 사업보국(事業報國)의 창업이념을 바탕으로 지속가능한 성장을 추구해 나가고 있습니다. 이에 따라, CJ제일제당은 협력사를 중요한 사업파트너로서 인식하고 동반성장의 근간이 되는 윤리/인권/안전/환경 경영을 강화하기 위해 「CJ제일제당 협력사 행동규범 가이드라인」(이하 ‘가이드라인’)을 제정하였습니다.

본 가이드라인은 윤리/인권/안전/환경 경영 기준을 제시함으로써 CJ제일제당과 협력사 간 상생을 추구하며 투명한 공급망 관리에 기반한 성공적인 동반성장 생태계 조성을 목표로 하고 있습니다. CJ제일제당은 협력사가 모든 관련 법률 및 규정, 특히 본 가이드라인에 제시된 기준과 국제 표준을 준수함으로써 직원의 인권을 존중하고 윤리적으로 기업을 운영하기를 권고합니다.

본 가이드라인은 국내 법률 및 규정과 더불어 다국적 기업을 위한 OECD 가이드 라인, 비즈니스 및 인권에 관한 UN 지침, 국제 노동기구 (ILO)의 핵심 협약 및 UN의 10대 원칙과 같은 국제 표준을 반영해 작성되었습니다.

## 2. 협력사 정의

CJ제일제당의 협력사는 당사에 원·부재료, 포장재, 인력, 물류서비스 등 제품 및 서비스를 제공하는 모든 형태의 조직을 의미합니다. 본 가이드라인은 CJ제일제당의 협력사를 비롯하여 해당 협력사와 거래하는 모든 하위 공급망에도 이를 준수하기를 권장하고 있습니다.

## 윤리경영

**CJ제일제당은 그룹 경영철학의 핵심가치 중 하나인 ‘정직’에 기반한 정도경영을 실천하며 투명한 경영활동과 공정한 거래문화 확산을 위해 노력하고 있습니다.**

**CJ제일제당의 협력사에게도 경영활동의 청렴성과 신뢰도를 제고하고 부당한 이익을 목적으로 하는 행위를 금지할 것을 권고하고 있습니다.**

### 1. 개요

1.1 지속가능한 성장을 위한 윤리경영의 중요성을 인식하고 별도의 관리자 임명을 통해 윤리경영을 실천하고 있습니다.

배점	내용
1	윤리경영을 별도로 실천하지 않음
2	윤리경영을 실천하고 있으나, 별도의 책임자 및 관리자가 지정되어 있지 않음
3	윤리경영을 실천하고 책임자 및 관리자가 지정되어 있으나, 문서상으로 명시되어있지 않음
4	윤리경영을 실천하고 있으며, 내부 문서상에 책임자 및 관리자가 명시되어 있음
5	윤리경영을 실천하고 있으며, 대내외 적으로 책임자 및 관리자가 명시되어 있음

#### 가. 지표 정의

- 국내외 법과 규정을 준수하여 사업 운영을 영위하는 데 있어 윤리적 정당성에서 벗어나는 행위를 방지하고 윤리경영 관련 업무 수행 및 커뮤니케이션을 담당하기 위한 윤리경영 전담자를 명시 및 공개. 경영진은 윤리경영 담당자 임명을 통해 윤리적 책임경영에 대한 의지 확인

#### 나. 용어 해설

- 없음

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『독점규제 및 공정거래에 관한 법률』 전문
- 『부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법)』 제2조

## 라. 수행 가이드

## 1) 윤리경영 책임 · 관리자 지정 및 공개

- 전사적 윤리경영 업무를 관장하는 책임자 또는 관리자를 지정하여 문서화하고 책임자와의 소통 채널을 내 · 외부에 공개함으로써 윤리경영을 내재화해야 합니다.

## 2) 무관용 정책에 기반한 윤리경영 실천

- 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방하며 거래 및 회계장부, 업무기록 등을 투명하게 운용해야 합니다.

## 1.2 고객을 포함한 내·외부 이해관계자의 의사 결정에 영향을 줄 수 있는 모든 형태의 위법 행위를 금지하고 있습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 윤리 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음(부패, 갈취, 횡령, 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등 이유와 위반 횟수 명시)
2	최근 3년간 윤리 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음(부패, 갈취, 횡령, 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등 이유와 위반 횟수 명시)
3	윤리 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 없음(부패, 갈취, 횡령, 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등 이유와 위반 횟수 명시)
4	윤리 관련 법규위반 사례 없으며 관련 법령 개정의 경우 내부규정을 개정하여 사전에 위반사례를 예방함
5	윤리 관련 법규위반 사례 없으며 발생 가능한 위반사례를 예방하기 위해 지속적인 모니터링을 실시함

### 가. 지표 정의

- 경영윤리 또는 시장윤리 위반사항에 대한 명확한 사실 확인을 통해 부당한 이익을 취득하려는 행위를 금지하는 노력 정도를 확인

### 나. 용어 해설

- 경영윤리: 경영목적 달성을 위한 수단의 선택에 있어서 고려해야 할 도덕적 도리와 규범
- 부당이익: 부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속·제안·제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령하는 행위. 사업 기회를 획득·유지하거나, 타인에게 사업 기회를 제공하거나, 직접적으로 또는 제3자를 통해 간접적으로 특정 가치를 약속·제안·제공하거나, 이의 제공을 허가하거나, 수령하는 행위를 모두 포함

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내: 『부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법)』 제2조

### 라. 수행가이드

- 1) 전사적 윤리경영 문화 조성
  - 윤리경영 책임자를 중심으로 관련 지침과 매뉴얼 작성 및 배포, 지속적인 교육프로그램 운영, 부서별 담당자 지정 등 임직원 의식 개선 및 전사적인 윤리경영 문화 조성해야 합니다.
- 2) 상시 모니터링 체계 구축
  - 근로자, 직원, 관리자의 부적절한 거래 행위에 관한 의혹을 감시·조사하는 프로세스를 구축하고 위반 발생 시 인사 규정에 따라 조치해야 합니다.

## 2. 정직 및 반부패

### 2.1 윤리서약서 문서화를 통해 윤리 경영에 대한 지침과 규정을 명시하고 있습니다.

배점	내용
1	윤리서약서를 문서화하고 있지 않음
2	윤리서약서를 문서화하고 있으나 업무에 적절히 적용되고 있지 않음
3	윤리서약서를 문서화하고 있지 않으나 업무 전반에 윤리·준법 노력을 반영하고 있음
4	윤리서약서를 문서화하고 있으나 적법한 수준으로만 운영되고 있음
5	윤리서약서를 문서화하고 있으며 업무 전반에 적절히 적용될 뿐만 아니라, 세부적인 사항까지 문서상에 포함하고 있으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

#### 가. 지표 정의

- CJ제일제당과 계약 시 윤리서약서 문서화 여부 확인을 통해 당사의 윤리경영을 위한 지침, 규정의 충족 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 윤리서약서: 기업으로서의 윤리와 의무를 다할 것을 서약하는 내용의 문서

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법) 』 제2조, 7조
- 2) 해외 : 『 Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019) 』 Forced Labour - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Abolition of Forced Labour Convention 1957 (No. 105)

#### 라. 수행 가이드

- 1) 윤리서약서 작성 및 이행
  - 윤리서약서 상 명시된 준수사항의 확인과 기업윤리와 의무의 이행 여부를 관리합니다
- 2) 지속적인 모니터링
  - 보안 및 윤리경영 취약점 전달 및 보완 지원을 통해 지속적인 윤리경영을 실천해야 합니다.
  - 자체적인 윤리경영 실천 독려로 부당한 경영활동 및 비윤리적 행동을 시정 및 예방해야 합니다.

## 2.2 임직원 대상의 윤리준수 서약서 문서화를 통해 업무 담당자 및 임직원들의 윤리경영 의식을 제고하고 있습니다.

배점	내용
1	임직원 대상 윤리준수 서약서를 문서화하고 있지 않음
2	임직원 대상 윤리준수 서약서를 문서화하고 있으나 업무에 적절히 적용되고 있지 않음
3	임직원 대상 윤리준수 서약서를 문서화하고 있지 않으나 업무 전반에 윤리경영 노력을 반영하고 있음
4	임직원 대상 윤리준수 서약서를 문서화하고 있으나 적절한 수준으로만 운영되고 있음
5	임직원 대상 윤리준수 서약서를 문서화하고 있으며 업무 전반에 적절히 적용될 뿐만 아니라, 세부적인 사항까지 문서상에 포함하고 있으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 임직원 대상의 윤리준수 서약서 문서화를 통해 협력사 업무 담당자 및 임직원들의 해당 업무에 대한 윤리경영 마인드를 확인

### 나. 용어 해설

- 윤리준수 서약서: 임직원으로서 직업상의 윤리와 의무를 다할 것을 서약하는 내용의 문서

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법)』 제2조, 제7조

### 라. 수행 가이드

- 1) 윤리서약서 작성 및 이행
  - 윤리서약서 상 명시된 준수사항의 확인과 기업윤리와 의무의 이행 여부를 관리합니다
- 2) 지속적인 모니터링
  - 보안 및 윤리경영 취약점 전달 및 보완 지원을 통해 지속적인 윤리경영을 실천해야 합니다.
  - 자체적인 윤리경영 실천 독려로 부당한 경영활동 및 비윤리적 행동을 시정 및 예방해야 합니다.



### 2.3.1 모든 근로자가 윤리적 의사결정과 판단을 할 수 있는 명확한 윤리강령 및 행동지침을 보유하고 있습니다.

배점	내용
1	문서화된 윤리강령 및 행동지침을 가지고 있지 않음
2	문서화된 윤리강령 및 행동지침을 가지고 있으나 업무에 적절히 적용되고 있지 않음
3	문서화된 윤리강령 및 행동지침을 가지고 있지 않으나 업무 전반에 윤리경영 노력을 반영하고 있음
4	문서화된 윤리강령 및 행동지침을 가지고 있으며 업무 적법한 수준으로만 운영되고 있음
5	문서화된 윤리강령 및 행동지침을 가지고 있으며 업무 전반에 적절히 적용되어 운영할 뿐만 아니라, 세부적인 사항까지 문서상에 포함하고 있으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 윤리강령, 행동지침, 윤리경영 매뉴얼 등 전사적 윤리경영을 위한 지침, 규정의 마련 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 윤리강령: 조직 혹은 단체가 외부적으로 공적인 사회적 책임을 인식하고 이를 바탕으로 구성원들의 의식혁신을 통하여 조직의 투명성을 제고하고, 윤리적 소명을 다하기 위하여 사회와 직장 및 나아가 사적인 생활영역에 이르기까지 스스로 준수하여야 할 자세와 실천규범을 정립한 것

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법) 』 제2조, 제7조
- 2) 해외 : 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011) 』 VII. 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요의 방지 (2), (5)

#### 라. 수행 가이드

- 1) 포괄적이고 자세한 윤리경영 지침 마련
  - 체계적인 윤리경영의 실천을 위하여 다양한 이슈를 구체적으로 포함한 윤리강령 및 행동지침을 마련하고 이를 통해 전 임직원의 윤리경영 실천을 적극 독려해야 합니다.

## 2.3.2 윤리관련 규정을 바탕으로 정기적인 모니터링을 통해 윤리경영 준수 여부를 평가 및 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	윤리경영 준수 여부를 평가하기 위한 별도의 내부평가 및 모니터링을 진행하지 않음
2	윤리경영 준수 여부를 평가하기 위한 주기적인 내부평가 및 모니터링을 시스템을 보유하고 있으나 적절히 시행되고 있지 않음
3	윤리경영 준수 여부를 평가하기 위한 주기적인 내부평가 및 모니터링을 시스템을 보유하고 있지 않으나 업무전반에 윤리·준법 노력 반영하고 있음
4	윤리경영 준수 여부를 평가하기 위한 주기적인 내부평가 및 모니터링을 시스템을 보유하고 있으며 적절히 시행되고 있음
5	윤리경영 준수 여부를 평가하기 위한 주기적인 내부평가 및 모니터링 이외에도 필요 시 별도의 내부 평가 및 모니터링을 진행하고 있음

### 가. 지표 정의

- 협력사의 윤리경영 규정 준수를 평가하기 위한 별도의 내부평가 및 모니터링 시스템 보유와 시행 여부 확인

### 나. 용어 해설

- 내부평가 및 모니터링: 조직 내 윤리경영의식 수준 판단, 업무상 발생 가능한 윤리경영 위반 사안 사전 파악, 실제 업무관행 평가로 위반여부 확인 및 적절한 사안 처리 등 사안 및 시기에 따라 내부감사의 성격의 것이 될 수 있음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 해외 :
  - 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011) 』 VII. 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요의 방지
  - (2)
  - 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 D.윤리 1) 사업 청렴성

### 라. 수행 가이드

- 1) 내부평가 및 모니터링 시스템 운영
  - 윤리강령 및 행동지침을 마련하고 이를 기반으로 한 정기적 또는 비정기적 내부평가 시스템 운영으로 업무상 발생 가능한 윤리·준법리스크를 예방해야 합니다.
- 2) 윤리교육 프로그램 운영
  - 지속적인 협력사의 윤리경영 의식 제고를 위해 단발성이 아닌 장기적이고 지속적인 교육 프로그램을 운영합니다.
  - 사업장의 규모 및 업무의 차이에 따라 특화 교육 실시해야 합니다.

## 2.4.1 대내외 비윤리적 이슈를 제보할 수 있는 온라인 혹은 오프라인 프로세스를 구축하고 있습니다.

배점	내용
1	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 절차 및 프로그램이 존재하지 않음
2	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하나 적절히 운영되고 있지 않음
3	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하지 않으나 관련 노력을 업무에 반영하고 있음
4	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하며 적법한 수준으로만 운영되고 있음
5	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 세부적인 사항까지 문서상에 포함하고 있으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 법적으로 금지된 경우를 제외하고, 임직원들의 윤리·준법 규정 준수를 여부를 내부적으로 제보할 수 있는 온라인 / 오프라인 제보 채널(eg. Whistle 시스템, 사이버 감사실 등)의 구축 여부 확인

### 나. 용어 해설

- Whistle 시스템: 당사 사업법인 국가 전체를 대상으로 한 CJ그룹 제보시스템
- 사이버 감사실: 고객 및 협력중소기업 등 외부고객을 대상으로 홈페이지 내에서 불공정한 업무처리나 부당한 요구 행위 등을 제보 받는 시스템

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법) 』 제55조
- 2) 해외 : 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011) 』 VII. 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요의 방지 (5), (6)

### 라. 수행 가이드

- 1) 제보 채널의 지속적인 교육과 홍보
  - 협력사와 협력사의 주요 하위업체 근로자들이 내부의 위반 행위 또는 이슈사항을 자유롭게 제보할 수 있는 절차 및 프로그램이 잘 알려져 있고 확인이 되어야 합니다.
  - 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상 교육을 진행하고 교육자료와 기록을 정기적으로 업데이트해야 합니다.

## 2.4.2 비윤리적 이슈 제보 프로세스를 통해 제보 시 제보자의 익명성 및 신원을 보호하기 위한 규정 및 절차를 수립하고 있습니다.

배점	내용
1	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 구성원의 신원을 보호하는 절차 및 프로그램이 존재하지 않음
2	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 구성원의 신원을 보호하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하나 적절히 운영되고 있지 않음
3	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 구성원의 신원을 보호하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하지 않으나 관련 노력을 업무에 반영하고 있음
4	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 구성원의 신원을 보호하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하나 적법한 수준으로만 운영되고 있음
5	비윤리적 행위 또는 법규 위반이 의심되는 사안에 대한 제보하는 구성원의 신원을 보호하는 절차 및 프로그램이 세부적인 사항까지 문서상에 포함하고 있으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 조직 내 비윤리적 행위 또는 법규위반으로 의심되는 이슈에 대해 제보한 근로자가 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 보호하는 시스템 존재 여부
- 법적으로 금지된 경우를 제외하고 협력사 및 내부 고발자의 비밀 및 익명성을 보장하는 신원 보호 프로그램의 절차의 문서화 유무

### 나. 용어 해설

- 내부고발자(Whistle Blower): 흔히 양심선언자라고 불리며 조직 내부에서 저질러지는 부정, 부패, 불법, 비리, 예산낭비 등을 알게 되어 이를 시정하고자 내부책임자 및 감사부서에 보고 또는 폭로하게 되는, 조직의 구성원이거나 구성원이었던 사람을 말함

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내 :

- 『 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법) 』 제62조
- 『 공익신고자 보호법 』 제3조

#### 2) 해외 :

- 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011) 』 II.일반정책 (9)
- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 D.윤리 6) 신원 보호 및 보복 금지

## 라. 수행 가이드

## 1) 내부고발자 보호 지침 및 규정에 따라 신원보호 시스템 적용

- 회사는 내부 고발자의 제보의 사실여부를 검증해야 하고 사실일 경우 신속한 조치를 취해야 합니다. 내부 고발자의 신원 보호가 세부적인 절차에 따라 즉각 적용되어야 하며 비정규직 근로자를 포함하는 모든 구성원이 신원 보호의 대상이 되어야 합니다.

- 제보자에 대한 보복을 방지하기 위해 익명으로 제보할 수 있는 절차를 수립해야 합니다.

## 2) 모든 구성원에게 보복금지 정책 전달 및 교육

- 회사는 모든 구성원들에게 보복금지 정책을 명확히 알려야 하며, 연 1회 이상 정기적인 교육을 하고 관련 교육 자료와 기록은 정기적으로 업데이트 해야 합니다.

- 보복 혐의를 조사하기 위한 절차는 문서상 존재하는 지침 및 규정에 따라 공정하고 투명하게 운영해야 합니다.

## 2.5. 합리적인 징계절차를 명확히 규정하고 이를 이행하며, 근로자에게 공지하고 있습니다.

배점	내용
1	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 존재하지 않음
2	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하나 적절히 운영되고 있지 않음
3	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하지 않으나 관련 노력을 업무에 적절히 반영하고 있음
4	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 문서상에 존재하나 적절한 수준으로만 운영되고 있음
5	비윤리적 행위 또는 법규 위반에 대한 보고 내용을 조사하고 징계행위를 취하는 절차 및 프로그램이 세부적인 사항까지 문서상에 포함하고 있으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 윤리경영 지침 또는 규정 위반에 대한 보고·처리·징계 등 절차의 문서화 여부 확인
- 위반 사안에 대한 처리 절차의 적절성 평가

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 (약칭: 상생협력법)』 제41조
- 2) 해외 : 『OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011)』 VII. 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요의 방지 (6)

### 라. 수행 가이드

- 1) 내부 보고채널 운영
  - 신변 보장이 가능한 내부 보고채널을 마련하고 보고 사안에 대한 적절한 평가와 처리절차 확립해야 합니다.
- 2) 투명하고 공정한 위반사례 처리절차 운영
  - 비윤리적 행위 또는 법규 위반사례에 대한 조사와 징계의 절차가 문서상 존재하는 지침 및 규정에 따라 투명하고 공정하게 이루어지도록 합니다.

### 3. 정보 공개

3.1 경제·사회·환경적 성과 정보를 관계법령에 맞게 공정하고 투명하게 공개하고 있습니다.

배점	내용
1	경제·사회·환경적 성과를 보고하는 절차 및 시스템이 존재하지 않음
2	경제·사회·환경적 성과를 보고하는 절차 및 시스템이 존재하나 적절히 운영되고 있지 않음
3	경제·사회·환경적 성과를 보고하는 절차 및 시스템이 존재하지 않으나 관련 노력을 업무에 적절히 반영하고 있음
4	경제·사회·환경적 성과를 보고하는 절차 및 시스템이 존재하나 적절한 수준으로만 운영되고 있음
5	경제·사회·환경적 성과를 보고하는 절차 및 시스템의 세부적인 사항까지 자체적으로 개발하였으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 협력사의 윤리경영 실행 여부의 정량적 판단을 위한 경제·사회·환경적 성과 보고 시스템 구축 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 없음

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 :
  - 『고용정책 기본법』 제15조의 2
  - 『환경기술 및 환경산업 지원법(환경기술산업법)』 제16조의 8
- 2) 해외 :
  - 『OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011)』 III. 정보의 공개 (1), (2), (3), (4)
  - 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 D.윤리 3) 정보공개

#### 라. 수행 가이드

##### 1) 보고 절차 수립

- 정보의 정확성을 위해 정기적으로 검토·평가·심사 관련 내부 통제 시스템을 구축해야 합니다.
- 정책, 절차, 기록의 정확성 및 완결성 검증을 위한 제3자 검증을 실시해야 합니다.

##### 2) 성과보고 외부 공개

- 관계 법령에 따라 시의적절하게 정부 기관에 보고하고 이해관계자를 위한 외부 공시 채널을 마련해야 합니다.

## 4. 지적 재산 보호

### 4.1 고객과 협력사의 지적 재산 및 기업정보를 안전하게 보호하고 있습니다.

배점	내용
1	협력사의 지적 재산 및 기업정보의 보호 절차 및 시스템이 존재하지 않음
2	협력사의 지적 재산 및 기업정보의 보호 절차 및 시스템이 존재하나 적절히 운영되고 있지 않음
3	협력사의 지적 재산 및 기업정보의 보호 절차 및 시스템이 존재하지 않으나 관련 노력을 업무에 적절히 반영하고 있음
4	협력사의 지적 재산 및 기업정보의 보호 절차 및 시스템이 존재하나 적법한 수준으로만 운영되고 있음
5	협력사의 지적 재산 및 기업정보의 보호 절차 및 시스템의 세부적인 사항까지 자체적으로 개발하였으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 해당 법률과 규정에 따라 협력사의 고객, 채널 파트너, 공급업체, 근로자, 기타 사업 파트너들에 관한 정보의 비공개와 보호를 보장해주는 공식 절차 및 시스템의 유무를 확인

#### 나. 용어 해설

- 지적 재산: 인간의 지적 활동의 성과로 얻어진 정신적·무형적 재화. 주요 고객사와의 계약 가격과 규모, 하청업체, 재료·소자 공급업체 이름, 신원 정보와 상표, 제3자 지적 재산, 특허 기록, 저작권으로 보호되는 콘텐츠 등을 포함

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내: 『대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 (약칭: 상생협력법)』 제24조의 2
- 2) 해외: 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 D.윤리 4) 지적재산권

#### 라. 수행 가이드

##### 1) 정책 및 프로그램 수립

- 지적 재산권을 검토하고 지적 재산권을 보호하기 위한 프로그램 및 절차를 수립해야 합니다.
- IT 관련 사규에는 정보보호를 위한 조항이 포함되어야 합니다.

##### 2) 지속적인 교육과 프로그램 운영

- 담당자와 관리감독자는 정보보호 절차에 대해 연 1회 이상의 정기 교육을 받아야 하며 교육 자료와 기록의 지속적인 업데이트가 필요합니다.



## 5. 개인정보 보호

5.1 사업과 관련된 협력사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람의 개인정보를 보호하기 위한 절차 및 프로그램을 운영하고 있습니다.

배점	내용
1	고객 및 임직원의 개인정보 보호를 위한 절차 및 시스템이 존재하지 않음
2	고객 및 임직원의 개인정보 보호를 위한 절차 및 시스템이 존재하나 적절히 운영되고 있지 않음
3	고객 및 임직원의 개인정보 보호를 위한 절차 및 시스템이 존재하지 않으나 관련 노력을 업무에 적절히 반영하고 있음
4	고객 및 임직원의 개인정보 보호를 위한 절차 및 시스템이 존재하나 적절한 수준으로만 운영되고 있음
5	고객 및 임직원의 개인정보 보호를 위한 절차 및 시스템의 세부적인 사항까지 자체적으로 개발하였으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 사업과 관련된 협력사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인정보를 보호하기 위한 절차 및 시스템의 유무를 확인

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『 개인정보 보호법 』 제3조
- 2) 해외 :
  - 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011) 』 VIII. 소비자 보호 (6)
  - 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 D.윤리 8) 개인정보 보호

### 라. 수행 가이드

- 1) 개인정보 보호 관련 내규 및 정책 수립
  - 개인정보 수집, 저장, 송수신, 공유 시 법적 준수사항 요건에 관한 사항을 포함한 개인정보 관련 내규 및 정책을 수립하고 이를 기반으로 관한 법률과 규제 요구사항을 준수해야 합니다.
- 2) 지속적인 교육과 프로그램 운영
  - 담당자와 관리감독자는 개인정보 보호 절차에 대해 연 1회 이상의 정기 교육을 받아야 하며 교육 자료와 기록의 지속적인 업데이트가 필요합니다.

5.2 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수하고 있습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음(개인정보 유출, 관리규정 위반 등 이유와 위반 횟수 명시)
2	최근 3년간 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음(개인정보 유출, 관리규정 위반 등 이유와 위반 횟수 명시)
3	개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규위반 사례 없음
4	개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규위반 사례 없으며 관련 법령 개정의 경우 내부규정을 개정하여 사전에 위반사례를 예방함
5	개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규위반 사례 없으며 발생 가능한 위반사례를 예방하기 위해 지속적인 모니터링을 실시함

가. 지표 정의

- 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규 준수 여부 확인

나. 용어 해설

- 개인정보 보호법: 당사자의 동의 없는 개인정보 수집 및 활용하거나 제3자에게 제공하는 것을 금지하는 등 개인정보 보호를 강화한 내용을 담아 제정한 법률

다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『 개인정보 보호법 』 제17조
- 2) 해외 :
  - 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011) 』 VIII. 소비자 보호 (6)
  - 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 E. 관리 시스템 11) 문서화 및 기록

라. 수행 가이드

- 1) 개인정보 보호 관련 법규위반 예방
  - 개인정보 수집, 저장, 송수신, 공유 시 법적 준수사항 요건에 관한 사항을 포함한 개인정보 관련 내규 및 정책을 수립하고 이를 기반으로 관한 법률과 규제 요구사항을 준수해야 합니다.
- 2) 지속적인 교육과 프로그램 운영
  - 담당자와 관리감독자는 개인정보 보호 절차에 대해 연 1회 이상의 정기 교육을 받아야 하며 교육 자료와 기록의 지속적인 업데이트가 필요합니다..

## 6. 품질안전 관리

### 6.1 제품 및 서비스의 품질 개선을 통한 고객 안전성을 확보하고 있습니다.

배점	내용
1	제품 및 서비스의 품질 개선 관련 내부 지침 혹은 규정을 가지고 있지 않음
2	제품 및 서비스의 품질 개선 관련 내부 지침 혹은 규정이 마련되어 있으나 법적 기준과 다름
3	제품 및 서비스의 품질 개선 관련 내부 지침 혹은 규정이 마련되어 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	4 제품 및 서비스의 품질 개선 관련 내부 지침 혹은 규정이 존재하나 적절한 수준으로만 운영되고 있음
5	제품 및 서비스의 품질 개선 관련 내부 지침 혹은 규정의 세부적인 사항까지 자체적으로 개발하였으며 적극적인 수준으로 운영되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 제품 및 서비스로 품질관리 문제로 발생하는 안전상의 위해를 방지하기 위해 자체적인 제품 안전성 평가를 실시하는지 여부 확인
- 국내 및 국제적인 제품안전성 법률 규정 준수 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 안정성 평가: 제품과 관련된 생명·신체 또는 재산상 위해를 방지하기 위하여 제품의 제조·설계 또는 제품상 표시 등의 결함 여부에 관하여 검증·검사 또는 평가하는 일체의 활동

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 :
  - 『제품안전기본법』 제13조
  - 『산업안전보건법』 제5조
- 2) 해외 : 『OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011)』 VIII. 소비자 보호 (1)

#### 라. 수행 가이드

- 1) 원료 안정성 평가
  - 유해한 물질이 포함될 가능성이 있는 제품에 대하여 관리 절차를 수립하고 내부 규정을 통과한 후 원료 별 허용량을 결정해야 합니다.
- 2) 제품 안전성 평가
  - 안전하다고 판단된 원료로 구성된 제품을 대상으로 알러지 등을 고려한 다양한 안전성 시험을 실시하여 위해 가능성을 평가 후 제품을 개선합니다.

## 인권경영

CJ제일제당은 세계인권선언에 대한 지지를 기반으로 인권선언을 공표하며  
글로벌 기업시민으로서의 사회적 책임을 성실히 실천하고 있습니다.

CJ제일제당의 협력사에게도 계약직, 임시근로자, 인턴 등 모든 형태의 근로자에게 국제사회에  
서 통용되는 수준으로 인권을 보호하고 이들의 존엄성을 보장할 것을 권고하고 있습니다.

### 1. 인권책임경영

1.1 모든 근로자의 권익을 보장하기 위해 문서화된 노동원칙을 마련하고 이에 대한 공유가 이루어지고 있습니다.

배점	내용
1	문서화된 노동원칙을 가지고 있지 않음
2	취업규칙이 마련되어 있으나 법적 기준과 다름
3	취업규칙 및 노동원칙이 마련되어 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	취업규칙 및 노동원칙이 마련되어 적절히 운영되나 근로자의 접근이 용이하지 않음
5	취업규칙 및 노동원칙이 마련되어 적절히 운영 및 내부적으로 공유되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 전사 근로기준이 되는 노동원칙 유무 여부에 대한 확인
- 노동원칙의 근로자 권리 및 인권 등 포괄적 기준에 대한 적절한 포함 여부에 대한 평가
- 법적 요구 수준 이외의 추가적인 노동관행 및 근로기준의 제정 및 관리 여부를 확인하여 최소한의 근로자 권익 보장 이상의 기준 마련 노력 확인
- 노동원칙을 근로자와 원활히 공유하며 근로기준에 대한 소통 활성화 및 투명성 제고 여부

#### 나. 용어 해설

- 노동원칙: 회사 운영에 있어서 근로자들의 권리 보장과 인권 보호, 인력 유지 등에 요구되는 관계 법령 및 회사 내 행동규정을 포함함

#### 다. 관련 법규 및 규정

1) 국내: 『근로기준법』 제5조

2) 해외:

- 『OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011)』 IV. 인권(1), (4)
- 『Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019)』 Social Policy - Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)
- 『UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017)』 Human Rights (10) Human Rights

#### 라. 수행 가이드

1) 포괄적인 노동원칙 수립 및 운영

- 법적으로 요구하는 최소한의 노동원칙인 취업규칙을 마련하여 운영해야 합니다. 노동원칙은 사업 운영을 위한 범위와 특징을 반영하여 적절하게 구성되어야 합니다.
- 국내외 인권 및 노동 관련 법령 및 가이드라인을 지속적으로 검토하고 반영해나감으로써 근로 관행을 개선하고 근로자의 권익 보호를 노력해야 합니다.

2) 노동원칙 공유

- 모든 근로자들이 이해할 수 있는 언어로 작성된 노동원칙을 근로자들이 사업장 내 또는 사내 인트라넷에서 자유롭게 접근 및 열람이 가능하도록 게시해야 합니다

## 1.2 노동·인권과 관련된 현지 법규를 준수함으로써 모든 근로자에게 합법적인 근로와 권리보호를 보장하고 있습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 노동·인권 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음
2	최근 3년간 노동·인권 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음
3	노동·인권 관련 법규위반 사례 없음
4	노동·인권 관련 법규위반 사례 없으며 관련 법령 개정의 경우 내부규정을 개정하여 사전에 위반사례를 예방함
5	노동·인권 관련 법규위반 사례 없으며 발생 가능한 위반사례를 예방하기 위해 지속적인 모니터링을 실시함

### 가. 지표 정의

- 근로환경, 근로자 처우 및 인권 관련 법률 위반사항에 대한 확인
- 노동·인권 관련 법령 개정 및 신규 제정 내용에 대한 대응과 관련 내부규정 개정을 통해 위반사례에 대해 사전 예방 노력 평가

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『근로기준법』 전문
- 2) 해외 : 『Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019)』 Migrant Workers - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)

### 라. 수행 가이드

- 1) 법규 준수 및 모니터링
  - 사업 운영 가운데 발생 가능한 노동관행 및 근로자 인권 관련 법규 위반을 사전에 방지하기 위해 노력합니다.
  - 본 가이드라인의 요구 사항을 포함하여 해당 법률, 규정을 파악하고, 이를 모니터링 하여 경영 절차 내 반영을 위한 프로세스를 구축해야 합니다.
  - 최소한 분기별로 신규 법규를 검토해야 하며 이를 반영하기 위해 절차 변경을 검토해야 합니다.

## 2. 자발적 근로

2.1 강제 노동, 착취 노동 및 비자발적인 노동을 이용하지 않고 모든 근로는 자발적으로 이루어지고 있습니다.

배점	내용
1	본인의 의사와 관계없이 취업하여 근로하는 근로자가 있음
2	근로자 모두 본인의 의사로 취업하였으나 자유의사와 어긋나는 근로를 하는 근로자가 있음
3	근로자 모두 본인의 의사로 취업하였으며 대체로 자발적인 근로를 하나 종종 자유의사와 어긋나는 근로를 하는 경우가 있음
4	모든 근로자가 자발적으로 취업하여 근로하고 있음
5	모든 근로자가 자발적으로 취업하여 근로하고 있으며 강제 노동을 방지하기 위한 적절한 정책과 절차가 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로 행태의 발생 여부 확인
- 강제노동에 대한 정의 확립과 강제노동 발생 가능성 및 여부에 대한 모니터링 시스템 운영 여부 확인

### 나. 용어 해설

- 강제 노동: 강제 노동은 근로기준법에서 강제 근로로 정의되며 이는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로 형태임. 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 근로자를 채용하여 부당한 업무지시, 이동, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함됨

## 다. 관련 법규 및 규정

1) 국내 : 『근로기준법』 제7조, 제8조

2) 해외 :

- 『UNGC-Supply Chain Sustainability(2015)』 Labour - Principle 4
- 『UN 인권선언 2016』 제5조
- 『OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011)』 V. 고용 및 노사관계 1.(d)
- 『Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019)』 Forced Labour - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
- 『UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017)』 Labour (5) Forced or Compulsory Labour
- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 A. 노동 1) 자발적 취업

## 라. 수행 가이드

1) 자발적인 근로계약 체결 및 종료

- 근로자는 자유롭게 근로계약을 체결하고 종료할 수 있으며 퇴사 의무통지 기간은 최대 1개월을 초과할 수 없습니다. 퇴직 의사를 표명한 경우, 위협이나, 폭력, 급여 미지급 등의 보복 행위는 제한되어야 합니다.

2) 강제 노동 방지 정책 및 절차 수립

- 근로자의 의사를 존중하며 강제 노동을 사용하지 않는 것을 보장하는 정책과 절차를 보유해야 합니다.
- 모든 근로자에게 강제 노동 금지에 대한 교육을 진행하고 교육 기록을 보유해야 합니다.
- 강제 노동 금지 정책은 근로자, 협력사, 거래 업체를 포함해야 하며 강제 노동 금지 준수를 위한 점검과 개선을 위해 조치가 문서화된 업무절차가 정책으로 수립되어 있어야 합니다.
- 회사는 법적 의무가 부과된 경우를 제외하고는 근로자의 여권, 취업 비자, 신분증, 근로허가증 등 원본서류의 양도를 요구할 수 없습니다.



## 2.2 근로자가 근로 조건을 이해할 수 있도록 근로계약서를 근로자의 모국어로 문서화하고 서면 및 구두로 설명하고 있습니다.

배점	내용
1	근로자들은 서면 근로계약서에 자필 서명을 하지 않음
2	근로자들은 서면 근로계약서에 자필 서명을 하지 않았으나 사본을 교부 받음
3	근로자들은 서면 근로계약서에 자필 서명을 하였으나 사본을 교부 받지 않음
4	근로자들은 서면 근로계약서에 자필 서명을 하였으며 사본을 교부 받음
5	근로자들은 서면 근로계약서에 대한 충분한 설명을 제공받고 자필 서명을 하였으며 사본을 교부 받음

### 가. 지표 정의

- 근로계약서 자필 서명을 함으로써 계약 내용에 대한 충분한 이해와 동의를 통하여 근로계약이 체결 되었음을 확인

### 나. 용어 해설

- 근로계약: 근로자가 회사에 근로를 제공하고 회사는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내: 『근로기준법』 제17조
- 2) 해외: 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 A. 노동 1) 자발적 취업

### 라. 수행 가이드

- 1) 투명한 근로계약
  - 근로계약 체결 시 근로조건에 대한 충분한 상호 이해와 동의를 바탕으로 근로계약을 작성하고 근로자가 자필 서명을 하도록 하여 근로계약서 사본을 제공합니다.
  - 근로계약서는 근로자 모국어로 작성되어야 하며 회사 명칭, 근로시간 및 임금, 지급방법, 근로계약 기간, 업무 내용, 복리후생 등을 포함하여 근로자에게 서면으로 통지해야 합니다.

### 3. 근로시간

3.1 사내외 비상 사태 및 특수상황을 제외하고 법규에 의해 정의된 근로 일수와 근로 시간을 초과하지 않습니다.

배점	내용
1	근로자들의 근로시간을 관리하지 않음
2	근로자들은 개인의 근로시간 기록을 별도 제공받거나 확인하지 않음
3	근로자들은 개인의 근로시간 기록을 임금 내역서와 함께 제공받음
4	근로자들은 임금산정 이전에 개인의 근로시간 기록을 확인할 수 있음
5	근로자들은 임금산정 이전에 개인의 근로시간 기록을 확인한 후 서명함

#### 가. 지표 정의

- 근로계약서 및 근로지침 상 명시된 근로 일수와 근로 시간에 대한 확인과 적절한 관리 여부 확인
- 단시간근로자의 경우, 자신의 근로 시간을 임금수령 이전에 확인하고 서명을 통해 임금산정의 기초가 되는 근로시간관리에 이상이 없음을 증명하는 절차 운영 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 비상사태 및 특수 상황: 천재지변(지진, 홍수, 화재)이나 국가 비상 사태, 정치적 불안정 등으로 정상적인 생산이 어렵거나 예측 불가의 기계 고장, 전원 공급 중단, 원자재 품질, 품질 문제 등으로 생산라인 중단을 초래한 사건 또는 상황을 의미함. 수요 증가, 계약 내용 변경 등 회사가 협상을 통해 조정할 수 있거나 예측할 수 있는 상황은 포함되지 않음
- 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『근로기준법』 제50조, 제51조, 제52조, 제53조
- 2) 해외 :
  - 『 Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019) 』 Working Time – Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
  - 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 A. 노동 3) 근로 시간

## 라. 수행 가이드

## 1) 근로시간 준수

- 현지 법규에 규정된 최대 근로시간을 초과해서는 안됩니다. 비상 사태 및 특수 상황을 제외하고 주당 근로시간은 연장 근로시간을 포함하여 60시간을 넘어서는 안됩니다.
- 물량 증가가 예상되는 경우에는 인력충원 등의 사전 대책을 수립하여 근로시간 및 휴일 요구사항을 충족할 수 있도록 해야 합니다.

## 2) 근로시간 관리

- 휴일을 정확하게 기록, 운영 및 관리할 수 있는 정책과 절차를 수립해야 합니다.
- 출퇴근 체크카드 등 근로시간 기록 시스템을 통해 근로시간을 정확하게 기록 및 관리해야 합니다.
- 근로시간 기록은 근로자가 확인할 수 있어야 하고, 이상이 있는 경우 이의를 제기하여 수정할 수 있도록 하여 근로시간 및 임금산정에 투명성을 확보해야 합니다.

### 3.2. 근로자가 초과 근무할 경우 동의서를 작성하고 초과근무 내역에 대한 기록을 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	근로자의 동의 없이 초과 근무하는 근로자가 있음
2	초과 근무를 희망하는 근로자에 한해 초과 근무를 배정하였으나 초과근무 내역에 대해 기록하지 않음
3	초과 근무를 희망하는 근로자에 한해 초과 근무를 배정하였으나 주 60시간을 넘음
4	초과 근무를 희망하는 근로자에 한해 초과 근무를 배정하였으나 계산방법, 기록형태 등이 적절하게 운영되지 못함
5	초과 근무를 희망하는 근로자에 한해 초과 근무를 배정하고 적법한 수준에서 관리되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 초과 근로에 대한 근로자의 사전 동의 구하는 절차 수립 및 자발적 동의 여부 확인
- 초과 근로 거부 의사를 밝힌 근로자에 대한 처벌이나 불이익 발생 여부 확인
- 초과 근로시간 정보에 대한 정확한 기록 및 임금 반영 여부 평가

#### 나. 용어 해설

- 초과 근로: 정규 근무시간인 1일에 8시간, 주 40시간을 초과하여 근무한 경우 (유해위험작업은 1일에 6시간, 주 34시간을 초과하여 근무한 경우)에 근로를 의미함
- 연장 근로: 근로자와 합의를 통해 1주 간에 12시간을 한도로 연장한 근로시간을 의미함

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『근로기준법』 제43조, 제53조, 제56조
- 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 (약칭: 기간제법)』 제6조

## 라. 수행 가이드

## 1) 초과 근로 동의 절차 수립

- 초과 근로에 대해서 모든 근로자의 사전 동의를 구해야 합니다. 이에 문서화된 동의 절차를 수립하여 근로자의 의사에 어긋나는 초과 근로를 강요할 수 없습니다.
- 또한 근로자가 초과 근로 거부 의사를 밝힌 경우에는 이를 수용해야 하며, 거부로 인한 벌금, 징계 등 처벌이나 추가적인 불이익이 없어야 합니다.

## 2) 명확한 초과 근로 기록

- 근로시간 기록 시스템을 구축하여 근로자의 주당 최대 법정 근로시간의 초과가 예상되는 경우 근로자와 관리자 모두에게 사전에 고지하여 근로시간을 초과하지 않도록 해야 합니다.
- 근로시간 기록에 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간, 회사 정책 및 절차에 대한 의무 교육, 회의시간, 출퇴근 기록을 위해 대기하는 시간 등은 공식적인 근로 시간으로 포함되어야 합니다.

### 3.3. 근로자에게 7일마다 최소한 1일의 휴일을 허용하고 있습니다

배점	내용
1	별도의 지정된 휴일 없음
2	별도의 지정된 휴일은 없으나 휴일을 허용하는 경우가 있음
3	지정 휴일이 명시되어 있으나 관련 규정이 법적 기준에 미치지 못함
4	지정 휴일이 명시되어 있으나 주7일 근무하는 경우가 있음
5	주1일 휴일은 무조건 보장하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 근로계약서상 명시된 지정 휴일 유무 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 휴일: 근무하지 않는 연속된 24시간이며 7일마다 최소한 1일 이상의 유급 휴일이 주어짐

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『근로기준법』 제55조, 제56조
- 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 (약칭: 기간제법)』 제6조

##### 2) 해외

- 『Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019)』 Working Time - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)
- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 A. 노동 3) 근로 시간

#### 라. 수행 가이드

##### 1) 지정 휴일 보장

- 비상사태 또는 비정상적 상황을 제외하고 매 7일 중 최소한 1일을 휴일로 보장해야 합니다.
- 휴일을 제공하지 못한 경우 합당한 사유를 증빙해야 합니다. 초과 근로 동의 절차 수립

### 3.4. 근로자에게 병가, 출산휴가 및 육아휴직 등을 포함한 법정 휴일 및 휴가를 제공하고 있습니다.

배점	내용
1	법정 휴식, 휴일, 휴가를 보장하지 못함
2	법정 휴식, 휴일, 휴가 중 일부만 보장하고 있음
3	법정 휴식, 휴일, 휴가를 보장하고 있으나 이를 관련 사규 및 절차에 따라 적절히 운영하지 못함
4	법정 휴식, 휴일, 휴가를 모두 보장하고 있음
5	법정 휴식, 휴일, 휴가를 모두 보장하고 있으며 이를 관련 사규 및 절차에 따라 적절히 운영함

#### 가. 지표 정의

- 현지 법규에 따라 법정 휴식, 휴일, 휴가에 대한 보장 및 절차 유무 여부 확인
- 질병, 임신 및 출산 등으로 인한 휴가를 사용한 근로자에 대한 차별 및 불이익 노동관행 평가

#### 나. 용어 해설

- 휴식: 회사는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며 이는 근로자가 자유롭게 이용할 수 있음

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『근로기준법』 제60조, 제74조
- 『남녀고용평등법』 제19조(육아휴직)

##### 2) 해외

- 『UN 인권선언 2016』 제24조
- 『Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019)』 Working Time - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)

## 라. 수행 가이드

## 1) 법정 휴식, 휴일, 휴가 보장

- 근로자는 법정 휴식, 휴일, 휴가를 가질 수 있어야 하며, 휴가 사용에 따른 불이익을 금지합니다.  
근로자의 휴가 사용은 사규 및 절차에 따라 적절하게 운영되어야 합니다.
- 법정 휴식, 휴일, 휴가에 관련한 내용을 근로계약서, 사규, 근로자 교육, 사원수첩, 게시판 등을 통해 근로자에게 알려야 합니다.
- 현지 법규에 따라 중식 시간을 보장해야 하며, 현지 법규가 없는 경우 1시간 제공을 권장합니다.



## 4. 임금 및 복리후생

4.1 근로자에게 지급하는 대가인 최저 임금, 초과 근무시간 보상, 법정 복리후생 등 해당되는 모든 임금 관련 법을 준수하고 있습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 근로자 임금 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음 (법정 최저임금 기준 위반, 초과 근로수당 미지급 등 이유와 위반 횟수 명시)
2	최근 3년간 근로자 임금 관련 법규위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음 (법정 최저임금 기준 위반, 초과 근로수당 미지급 등 이유와 위반 횟수 명시)
3	근로자 임금 관련 법규위반 사례 없음
4	근로자 임금 관련 법규위반 사례 없으며 관련 법령 개정의 경우 내부규정을 개정하여 사전에 위반사례를 예방함
5	근로자 임금 관련 법규위반 사례 없으며 발생 가능한 위반사례를 예방하기 위해 지속적인 모니터링을 실시함

### 가. 지표 정의

- 견습 및 수습기간 임금, 최저임금, 초과 근무시간 보상 등 법정 임금 기준에 관련된 법규 준수 여부 확인

### 나. 용어 해설

- 법정 최저임금: 근로자의 인간다운 생활을 보장하기 위하여 국가가 임금의 최저기준을 정하여 사용자에게 그 지급을 강제하는 임금
- 초과 근로수당: 초과근로수당은 정규 근로시간을 초과하여 근로한 사람에게 지급하는 수당을 말하며, 당사자간의 합의에 의하여 1주일에 12시간을 한도로 연장근로 할 수 있음
- 복리후생: 조직이 구성원이나 그 가족들에게 제공하는 혜택으로 보너스, 특별상여, 주식배당, 유급휴가, 유급병가 등의 재정적 급부와 보험급여, 휴가시설이용, 유연한 업무스케줄, 여행기회, 은행서비스, 훈련과 개발 등 비 화폐적인 급부를 모두 포함함

## 다. 관련 법규 및 규정

### 1) 국내 :

- 『근로기준법』 제17조, 제43조
- 『근로자퇴직급여 보장법 (약칭: 퇴직급여법)』 제3조, 제8조, 제9조, 제18조
- 『근로복지기본법』 제3조, 제5조, 제50조, 제51조
- 『최저임금법』 전문
- 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』 제3장, 제3장의 2
- 『대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률』 제18조

### 2) 해외 :

- 『Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019)』 Social Policy – Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962 (No. 117), Wages – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
- 『UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017)』 Labour (8) Wages, Working Hours and Other Conditions of Work
- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 A. 노동 4) 임금과 복리후생

## 라. 수행 가이드

### 1) 임금 및 보상에 대한 충분한 정보제공 및 관련 규정 준수

- 구직자와의 최종 근로계약시점 이전에 근로자에게 제공되는 임금과 임금의 구성 내용, 복리후생, 퇴직급여 등과 같은 보상과 복지혜택에 대한 충분한 정보를 제공하고 상호 간의 동의가 이루어진 후 근로계약을 체결해야 합니다.

4.2. 근로자의 임금 기준은 매월 정기적으로 근로자가 알아보기 쉽게 설명된 급여내역서나 유사한 서류를 통해 제공하고 있습니다.

배점	내용
1	근로자의 임금 기준을 급여내역서 혹은 유사한 서류를 통해 문서화하고 있지 않음
2	근로자의 임금 기준을 급여내역서 혹은 유사한 서류를 통해 문서화하고 있으나 적절한 수준으로 운영되고 있지 않음
3	근로자의 임금 기준을 급여내역서 혹은 유사한 서류를 통해 문서화하고 있지 않으나 적절한 수준으로 운영되고 있음
4	근로자의 임금 기준을 급여내역서 혹은 유사한 서류를 통해 문서화하고 적절한 수준으로 운영되고 있으나 근로자의 이해가 용이하지 않음
5	근로자의 임금 기준을 급여내역서 혹은 유사한 서류를 통해 문서화하고 있으며 적절한 수준으로 운영될 뿐만 아니라, 근로자의 이해를 돕기 위해 세부적인 설명을 포함하고 있음

가. 지표 정의

- 근로자의 임금 및 수당의 상세정보를 담은 급여내역서 혹은 유사한 서류 지급 여부와 서류에 대한 근로자의 이해도 및 적절한 운영 여부 평가

나. 용어 해설

- 급여내역서: 기업 등 조직에서 근로자에게 주는 급료나 수당의 내용을 상세하게 적은 문서. 지급 받는 기본 급여와 상여금, 퇴직금, 제수당 및 소득세, 주민세, 4대보험(국민연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험) 등 공제 금액을 모두 포함하며 급여일에 근로자에게 지급함

다. 관련 법규 및 규정

1) 국내 :

- 『근로기준법』 제17조2항
- 『근로자퇴직급여 보장법 (약칭: 퇴직급여법)』 제18조
- 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 (약칭: 기간제법)』 제17조
- 『최저임금법』 제11조

2) 해외 :

- 『UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017)』 Labour (8) Wages, Working Hours and Other Conditions of Work
- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 A. 노동 4) 임금과 복리후생

라. 수행 가이드

1) 법정 최저임금 규정 준수

- 수습 및 견습기간 근로자의 임금을 포함하여 임금 산정 시 법정 규정을 기본으로 따르며, 최저임금 이상의 수준으로 임금을 지급해야 합니다

2) 상세한 급여내역서 제공

- 근로자에게 정기적인 임금 계산 방식에 대한 정보를 제공하여야 하며 OT시간 및 수당, 퇴직급여 등 상세한 내역을 명시한 급여명세서를 제공해야 합니다.

### 4.3. 모든 근로자는 산재보험을 포함한 4대보험에 가입되어 있습니다.

배점	내용
1	임직원의 4대보험을 가입하고 있지 않음
2	정규직 근로자에 한하여 4대보험을 가입하고 있으나, 개인별 보험 산출내역을 문서화하고 있지 않음
3	정규직 근로자에 한하여 4대보험을 가입하고 있으며 개인별 보험 산출내역을 문서화하고 있음
4	정규직 근로자 뿐만 아니라 비정규직·일용직·아르바이트 등을 포함한 전사 임직원을 대상으로 4대보험에 가입하고 있으나 개인별 보험 산출내역을 문서화 하고 있지 않음
5	정규직 근로자 뿐만 아니라 비정규직·일용직·아르바이트 등을 포함한 전사 임직원을 대상으로 4대보험에 가입하고 있으며 개인별 보험 산출내역을 문서화 하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 정규직 근로자 및 비정규직·일용직·아르바이트 등 임직원 유형에 따른 4대보험 가입 여부와 개인별 보험 산출내역서 문서화 여부를 확인

#### 나. 용어 해설

- 4대보험: 국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험을 일컬으며 기본적으로 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장이 가입대상에 해당함. 정규직 근로자 이외에도 비정규직·일용직·아르바이트 형태의 근로자도 가입 대상자에 포함

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 :
  - 『국민연금법』 제8조
  - 『고용보험법』 제8조
  - 『산재보험법』 제6조
  - 『건강보험법』 제7조

#### 라. 수행 가이드

- 1) 4대보험 의무 가입 및 공지
  - 매월 회사에서 지급한 4대보험 내역이 확인 가능해야 하며 회사에서 지급한 4대보험에 대하여 근로자가 인지하고 있어야 합니다.

## 5. 아동 근로자

### 5.1. 모든 근로자의 연령은 법정 고용 최저연령 이상이며 이를 준수하기 위한 업무절차가 수립되어 있습니다

배점	내용
1	법정 최저연령 미만의 근로자를 고용하고 있으며 신분 확인 절차를 가지고 있지 않음
2	법정 최저연령 미만의 근로자를 고용하고 있음
3	법정 최저연령 미만의 근로자를 고용하고 있지 않으나 신분 확인 절차를 가지고 있지 않음
4	법정 최저연령 미만의 근로자를 고용하고 있지 않고 신분 확인 절차를 가지고 있으나 적절히 운영되지 않음
5	최저연령 미만의 근로자를 고용하고 있지 않으며 신분 확인 절차 및 아동 근로 금지정책을 적절히 운영하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 법령에 따른 고용 최저연령에 대한 준수 여부 확인 (취직 인허증 등)
- 아동 근로 발생 여부가 판단 가능한 절차 수립 및 운영 여부 평가

#### 나. 용어 해설

- 아동: 15세 미만인 자를 의미하며 「 초·중등교육법 」에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자도 포함함
- 취직인허증: 취직이 금지되는 15세 미만자에 대해서 고용노동부장관이 취직을 인허(認許)함을 표시하는 증명서를 말함. 취직인허증은 본인의 신청에 의하여 의무교육에 지장이 없는 한 직종을 지정하여서만 발행할 수 있으며 15세 미만자가 취직인허증을 받고자 하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 서식에 의하여 학교장 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명하여서 고용노동부장관에게 신청하여야 함

## 다. 관련 법규 및 규정

1) 국내 : 『 근로기준법 』 제64조, 제66조, 제67조

2) 해외 :

- 『 Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019) 』 Child Labour - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
- 『 UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017) 』 Labour (6) Child Labour
- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 A. 노동 2) 연소 근로자

## 라. 수행 가이드

1) 아동 근로 금지 절차 수립

- 법정 최소연령 미만의 근로자의 채용을 금지하고 근로가능 최저연령이 명시된 아동 근로 금지정책을 문서화하여 보유해야 합니다.
- 신분증, 여권 등 정부가 인정하는 사진이 부착된 신분증을 통해 신분 확인을 기본으로 실시하고, 출생증명서, 공증된 교육증명서, 생년월일을 파악할 수 있는 기타 정부 등록 문서 등을 통해 유효성을 검사해야 합니다.
- 아동노동 금지 정책 및 절차에 관해 근로자들에게 교육/홍보가 이루어져야 하며, 관련 기록을 보유해야 합니다.
- 미성년 근로자를 고용할 경우, 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의를 사업장에 갖추어 두어야 합니다.

## 5.2. 아동 근로자의 근로 보호 절차를 수립하고 근로 환경에 적용하고 있습니다.

배점	내용
1	잔업, 야간근무 등에 미성년 근로자를 배치함
2	업무 상황에 따라 미성년 근로자에 대한 보호조치를 위반하는 경우가 있음
3	미성년 근로자에 대한 보호조치를 준수하고 있으나 근로환경에 대한 절차가 수립되어 적절히 운영되고 있지 않음
4	미성년 근로자에 대한 보호조치를 준수하고 근로환경에 대한 절차가 수립되어 적절히 운영되고 있음
5	미성년 근로자에 대한 보호조치를 반드시 준수하고 근로환경에 대한 절차가 수립되어 적극 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 미성년 근로자의 위험요소가 있는 근로환경에서 작업 금지 준수 여부 확인
- 미성년 근로자의 근로환경에 대한 최소한의 절차 수립 및 근로환경에 대한 점검 및 평가 여부 확인

### 나. 용어 해설

- 미성년 근로자: 법정 고용 최저연령 이상 또는 만 15세 이상의 근로자로, 아동이 아닌 만 18세 미만의 근로자
- 야간 근무: 오후 10시부터 다음날 오전 5시 사이에 수행되는 작업

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 : 『 근로기준법 』 제65조
- 2) 해외 :
  - 『 Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019) 』 Child Labour - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
  - 『 UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017) 』 Labour (6) Child Labour
  - 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 A. 노동 2) 연소 근로자



## 라. 수행 가이드

## 1) 미성년 근로자 보호

- 미성년 근로자의 잔업, 야간 근무, 위험공정 근무 금지 등 보호조치를 반드시 준수해야 하며 근로 환경에 대한 절차를 수립하고 운영해야 합니다.
- 미성년 근로자의 건강과 안전을 보호하기 위하여 근무기록 별도 관리, 건강검진 실시, 근로환경 위험성 평가 등 적극적인 근로환경 개선을 위한 활동을 수행해야 합니다

## 6. 인도적 대우

6.1. 모든 근로자에 대한 비인도적 대우(성희롱, 차별, 정신적·신체적 강압, 언어폭력, 협박, 직장에서의 불합리한 제한 등)는 존재하지 않습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 비인도적 행위 발생한 적 있음
2	최근 3년간 비인도적 행위 발생한 적 있음
3	비인도적 행위 발생한 적이 있으나 시정조치와 개선활동을 통해 근절함
4	비인도적 행위 발생한 적 없음
5	비인도적 행위 발생한 적 없으며 비인도적 행위에 대한 적극적인 모니터링을 실시함

### 가. 지표 정의

- 성희롱, 성적 학대, 차별, 정신적 또는 신체적 강압, 언어적 학대를 포함한 가혹하고 비인도적인 행위의 발생 여부 확인

### 나. 용어 해설

- 비인도적 행위: 통상적 윤리 또는 사람으로서의 도리에 어긋나는 행위

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내: 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』 제12조
- 2) 해외:
  - 『UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017)』 Human Rights (11) Harassment, Harsh or Inhumane Treatment
  - 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 A. 노동 5) 인도적 대우

### 라. 수행 가이드

- 1) 인도적 대우 보장
  - 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 차별, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 언어적 학대 등 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 또한 그러한 대우와 관련된 위협 행위가 있어서는 안 됩니다.

## 6.2. 모든 근로자가 인도적 대우를 받을 수 있는 방침과 징계절차를 규정하고 이를 근로자에게 안내하고 교육하고 있습니다.

배점	내용
1	회사 내 비인도적 행위에 대한 규정 및 징계절차가 없음
2	회사 내 비인도적 행위에 대한 규정 및 징계절차가 있으나 적절하게 운영되지 못함
3	회사 내 비인도적 행위에 대한 규정 및 징계절차가 있으나 교육 프로그램은 없음
4	회사 내 비인도적 행위에 대한 규정 및 징계절차와 교육 프로그램은 있으나 적절하게 운영되지 못함
5	회사 내 비인도적 행위에 대한 규정 및 징계절차와 교육 프로그램은 있으나 적절하게 운영되고 있음

### 가. 지표 정의

- 비인도적 행위에 대한 정의 확립 및 금지 정책과 비인도적 행위자에 대한 징계절차를 문서화하여 보유 여부 확인
- 비인도적 행위 금지정책 및 징계절차에 대한 근로자의 접근성 및 공유 여부 확인
- 모든 근로자를 대상으로 한 비인도적 행위 예방 노력과 관련 교육프로그램 운영 여부 평가

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내 :

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 『 제13조 』
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 『 제5조 』

#### 2) 해외 :

- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 A. 노동 5) 인도적 대우

## 라. 수행 가이드

## 1) 비인도적 행위 관련 지침 수립 및 징계 규정 운영

- 업무규정 및 내규에 비인도적 행위 관련 지침 및 징계규정을 마련하고 근로자들의 열람이 가능하도록 사업장 내에 비치해야 합니다.
- 비인도적 행위 발생의 경우 관련 지침과 징계 규정에 따라 적절히 운영되어야 하며 징계 조치 결과가 모든 근로자에게 공유되어 유사한 비인도적 행위가 발생하지 않도록 노력해야 합니다.

## 2) 비인도적 행위 예방 프로그램 운영

- 사업장에서 비인도적 행위가 발생하지 않도록 시스템 및 교육 프로그램을 마련하여 지속적으로 근로자에게 교육하고 교육 기록을 보관해야 합니다.

### 6.3. 비인도적 대우에 대한 고충처리 채널이 존재하여 절차에 따라 적절히 관리되고 있습니다.

배점	내용
1	비인도적 대우에 대한 고충처리 채널 및 절차가 없음
2	비인도적 대우에 대한 고충처리 채널 및 절차는 있으나 적절히 규정되지 않음
3	비인도적 대우에 대한 고충처리 채널 및 절차가 있으나 적절히 운영되지 못함
4	비인도적 대우에 대한 고충처리 채널 및 절차가 있음
5	비인도적 대우에 대한 고충처리 채널 및 절차가 있으며 규정에 따라 적절히 운영되고 지속적인 보완 노력이 추진되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 비인도적 행위에 대한 고충처리 채널 및 절차에 관한 상세 규정의 존재 여부 및 채널에 대한 근로자의 접근성 정도의 평가
- 고충처리 채널을 사용한 근로자에 대한 보복조치 유무 여부와 절차 보완 노력 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 고충처리 채널: 비인도적 행위 및 처우에 대해 내부 임직원이 노동·인권 관련 업무를 관장하는 담당자에게 관련 사항에 대한 보고 또는 건의를 할 수 있는 소통채널로서 건의함 등 오프라인 채널과 내부 ERP 혹은 홈페이지 등에 마련된 보고/건의 시스템 등의 온라인 채널이 있을 수 있음

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내 :

- 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』 제14조, 제24조, 제25조
- 『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』 제26조, 제28조

#### 다. 수행 가이드

##### 1) 고충처리 채널 및 절차 수립과 운영

- 근로자 고충처리 채널을 마련하고 절차를 구축함으로써 사업장 내에서 발생 가능한 비인도적 행위를 파악하고, 고충처리 채널을 사용한 근로자에 대한 익명성 보장 등에 대한 문서화된 보호절차가 확립되어서 근로자가 보복조치를 걱정하지 않도록 해야 합니다.
- 회사는 근로자 고충처리 채널 및 절차를 운영하는 담당자를 지정하여 적절히 관리하도록 해야 하며 비인도적 행위의 보고가 있을 경우 절차에 따라 사실관계를 확인하고 기록을 문서화해야 합니다.
- 고충처리 채널을 사용한 근로자에 대한 보복은 허용되지 않으며 지속적인 고충처리 채널에 대한 교육과 안내를 통해 사업장 내 비인도적 행위를 예방할 수 있는 노동관행을 조성하도록 노력해야 합니다.

## 7. 다양성

7.1. 승진, 보상, 교육·훈련 기회 제공 등과 같은 고용 관행에 있어서 인종, 국적, 민족, 피부색, 연령, 성별, 성적 성향, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 결혼 여부에 대한 차별을 두지 않습니다.

배점	내용
1	소수자에 대한 차별 금지 관련 내부 지침 혹은 규정을 가지고 있지 않음
2	소수자에 대한 차별 금지 관련 내부 지침 혹은 규정이 마련되어 있으나 법적 기준과 다름
3	소수자에 대한 차별 금지 관련 내부 지침 혹은 규정이 마련되어 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	소수자에 대한 차별 금지 관련 내부 지침 혹은 규정이 적절히 운영되나 근로자의 접근이 용이하지 않음
5	소수자에 대한 차별 금지 관련 내부 지침 혹은 규정이 적절히 운영되고 있으며 내부적으로 공유되고 있음

### 가. 지표 정의

- 개인의 특징에 따른 소수자 차별을 예방하기 위한 상세정보를 담은 규정의 존재 여부와 규정에 대한 근로자의 접근성 및 적절한 운영여부 평가

### 나. 용어 해설

- 소수자: 한 집단 내에 존재하는 구성원 중 같거나 비슷한 성격을 지닌 다수 집단과 구별되는 특징을 가진 소수의 집단을 말하며 OECD 다국적기업 가이드라인은 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적, 출신지역, 기타 지위를 이유로 고용상 직장 내 근로자에 대한 차별적 대우를 금지하고 있음

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내 :

- 『근로기준법』 제6조, 제74조
- 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 (약칭: 외국인고용법)』 제22조
- 『근로복지기본법』 제3조
- 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (약칭: 남녀고용평등법)』 제2조, 제7~11조
- 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 (약칭: 기간제법)』 제8조, 제9조
- 『장애인고용촉진 및 직업재활법 (약칭: 장애인고용법)』 제5조
- 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 (약칭: 고령자고용법)』 제4조, 제4조의4

## 2) 해외

- 『 UN's Women's Empowerment Principles(2011) 』 2. 동등한 기회, 포용 및 차별 철폐
- 『 UN 인권선언 2016 』 제 2조 1항, 제 23조 2항
- 『 OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2011) 』 V. 고용 및 노사관계 1(e)
- 『 Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (2019) 』 Equality of Opportunity and Treatment  
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- 『 UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT (2017) 』 Labour (7) Discrimination
- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 A. 노동 6) 차별 금지/괴롭힘 금지

## 라. 수행 가이드

## 1) 소수자에 대한 차별 금지 지침 및 규정 수립

- 성별, 종교, 국적, 정치 성향 등 다양한 특성을 포괄적으로 포함하는 차별 금지 지침 혹은 규정을 제정해야 합니다.

## 2) 차별 금지 관련 임직원 고충처리 채널 확보

- 성차별을 포함한 각종 소수자 차별 행위에 관한 임직원 고충처리 채널을 마련하고 임직원 교육을 통해 적절하게 운용함으로써 발생 가능한 조직 내 차별 행위를 예방해야 합니다.



## 8. 사회공헌

8.1. 사회적 책임을 이행하기 위해 사회공헌 정책 및 전략을 보유하고 있으며, 사회공헌 프로그램에 참여하고 있습니다.

배점	내용
1	전사적 사회공헌 정책 및 전략을 보유하고 있지 않음
2	전사적 사회공헌 정책 및 전략을 보유하고 있으나 업무에 적절히 적용되고 있지 않음
3	전사적 사회공헌 정책 및 전략을 보유하고 있지 않으나 업무 전반에 사회공헌에 관한 노력을 반영하고 있음
4	전사적 사회공헌 정책 및 전략을 보유하고 있으나 일회성 프로그램만 운영되고 있음
5	전사적 사회공헌 정책 및 전략을 보유하고 있으며 업의 특성을 활용하여 지속적인 사회공헌 프로그램을 개발하고 운영하고 있음

### 가. 지표 정의

- 전사적 사회공헌 정책 및 전략의 존재 여부와 관련 사회공헌 프로그램의 지속가능성 및 활성화 정도의 평가 및 운영 현황 확인

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내 :
  - 『 중소기업진흥에 관한 법률(중소기업진흥법) 』 제8절
  - 『 중소기업 기본법 』 제4조
  - 『 지속가능발전 기본법 』 제5조

## 라. 수행 가이드

## 1) 사회공헌 정책 및 전략 수립

- 기업의 사회적 책임에 대한 인식을 바탕으로 사회공헌 활동 추진체계 구축해야 합니다.

## 2) 자발적인 사회공헌 프로그램 참여 및 독려

- 지역사회 시민단체 및 시설에 기부금을 전달하거나 기존 봉사 프로그램에 참여하는 등 근로자와 함께 사회공헌 활동을 진행하고 모든 근로자에게 정기적으로 사회공헌 교육을 실시하여 근로자가 자발적으로 사회공헌 활동에 참여할 수 있는 조직문화를 조성해야 합니다. 기업의 사회적 책임에 대한 인식을 바탕으로 사회공헌 활동 추진체계 구축해야 합니다.

## 3) 사회공헌 프로그램 개발 및 운영

- 기업이 가지고 있는 핵심 역량과 인프라를 활용하여 전문적인 지식·기술·경험 등을 지역사회에 기부하는 사회공헌 프로그램을 개발하고 적절히 운영해야 합니다.

## 안전경영

CJ제일제당은 “우리는 지역사회와 임직원의 안전을 경영의 최우선 가치로 하는 ONLYONE 안전제일문화를 만든다”는 안전보건 경영방침 아래 안전경영시스템을 구축, 실행하고 있습니다. CJ제일제당의 협력사에게도 당사 안전보건정책을 동일하게 적용하고 있으며 안전보건 진단을 통해 불합리사항이나 개선사항들을 보완, 개선하기 위해 적극 지원하고 있습니다.

### 1. 개요

#### 1.1 최고경영자의 의지가 반영된 안전보건 정책이 수립되고 공유되고 있습니다.

배점	내용
1	안전보건정책이 수립되어 있지 않음.
2	안전보건정책이 수립되어 있으나 법적 기준과 다름
3	안전보건정책이 수립되어 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	안전보건정책이 수립되어 있으나 내·외부 이해관계자에게 공개되고 있지 않음
5	안전보건정책이 수립되어 있으며 다양한 방법을 통하여 내·외부 이해관계자에게 공개하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 기업의 안전보건정책은 경영진의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하며 경영진의 승인을 받아 게시되어 이를 통해 회사의 안전보건에 대한 의지를 확인할 수 있어야 함
- 기업은 경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 경영진 및 대표자의 구분을 명확히 하여야 함

#### 나. 용어 해설

- 안전보건정책 : 근로자의 안전과 건강을 보호하기 위해, 회사 스스로 위험요인을 파악하여 제거·대체 및 통제방안을 마련·이행하며, 이를 지속적으로 개선하는 일련의 정책

다. 관련 법규 및 규정

1) 국내

- 『중대재해처벌법』 전문

- 『산업안전보건법』 제25조 안전보건관리규정의 작성

2) 해외

- 국제노동기구(ILO)협약 155호 “ILO Convention No.155”

## 1.2 안전보건 전담 부서가 있습니다.

배점	내용
1	안전보건관련 업무 담당자가 없음
2	안전보건관련 업무 담당자가 있음
3	사업장 별 안전보건 관리 전담부서가 있으며 안전보건 관련 업무만 전담으로 수행하고 있음

### 가. 지표 정의

- 안전경영 관리조직이라 함은 독립된 안전보건 성과를 계획하고 달성을 위해 업무를 수행하는 단위를 말하며 부서, 팀, 파트와 같은 조직임.
- 이 조직의 담당자는 안전보건 기획, 운영, 성과 등 모든 사항을 전사의 안전보건 조직과 협의 및 관련 자료의 통보, 그리고 의사소통 등 포괄적인 안전보건 업무를 담당하는 것을 말함

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『산업안전보건법』 제15조 안전보건관리책임자, 제16조 관리감독자, 제17조 안전관리자, 제18조 보건관리자, 제19조 안전보건관리담당자, 제62조 안전보건총괄책임자
- 『중대재해처벌법 시행령』 제4조(안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치)

#### 2) 해외

- 『Social Accountability 8000 International Standard 2014』 3.5

## 2. 산업안전

2.1 작업장에서 적용되는 안전보건 법규를 파악하고 정기적으로 이행여부를 점검하고 있습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 안전보건 관련 법규 위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음
2	최근 3년간 안전보건 관련 법규 위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음
3	안전보건 관련 법규 위반 사례 없음
4	안전보건 관련 법규 위반 사례 없으며 정기적으로 법규 이행여부에 대한 준수평가를 진행함
5	안전보건 관련 법규 위반 사례 없으며 발생 가능한 위반사례를 예방하기 위해 지속적인 모니터링을 실시함

### 가. 지표 정의

- 기업의 지속가능경영을 위해서는 사업의 허가 등과 관련되어 있는 법령에 대한 이해가 필요함
- 특히, 위반시에는 사업 중단 위험이 크며, 사회적 영향도가 큰 안전 및 보건 분야와 관련된 법률 변경에 대한 주기적인 파악이 필요함

### 나. 용어 해설

- 법규 이행 준수평가: 회사가 준수해야 하는 법적 요구사항 및 기타 요구사항을 정기적으로 확인/검토 및 변경사항의 미준수 시 발생 가능한 위험도를 분석하고 정책에 반영하여야 함

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내
  - 『 산업안전보건법 』 제25조 안전보건관리규정의 작성
- 2) 해외
  - 국제노동기구(ILO)협약 174호 “ILO Convention No.174”

## 2.2 작업장에서 위험요소에 대한 위험성 평가를 정기적으로 시행하고 있습니다.

배점	내용
1	작업장 내 위험요소에 대한 위험성 평가 시스템을 보유하고 있지 않음
2	작업장 내 위험요소에 대한 위험성 평가 시스템을 보유하고 있으나 법적 기준과 다름
3	작업장 내 위험요소에 대한 위험성 평가 시스템을 보유하고 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	작업장 내 위험요소에 대한 위험성 평가를 연 1회 이상(법적 주기) 정기적으로 실시하고 있음
5	정기평가 외에도 공정의 변경이나 사고발생 시에도 위험성평가 개정 필요성을 즉시 검토, 반영하고 있음.

### 가. 지표 정의

- 위험요소에 대한 정의가 되어 있어야 함.
- 안전 위험요소는 아래와 같은 것이 해당될 수 있음.

Ex) 부딪힘, 접촉, 맞음, 떨어짐, 넘어짐(사람), 갈림, 뒤집힘(물체), 끼임 무너짐, 절단, 베임, 찔림 등

- 보건 위험요소는 아래와 같은 것이 해당될 수 있음.

Ex) 화학적 위험, 진동 소음, 방사능, 조명, 온도, 생물학적 위험(해외 여행시의 위험 고려), 식품 위생, 수작업, 인간 공학, 기계설계의 위험, 스트레스와 연관되어 있는 업무의 위험 등

- 평가는 아래 사항과 같은 것들에 대해 실시하는지의 여부.

Ex) 발생률, 발생 빈도 및 가능성, 심각성, 기업의 평판이나 비용적 영향을 미치는 정도

### 나. 용어 해설

- 위험성 평가: 사업장의 유해·위험요인을 파악하고 해당 유해·위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도) 및 중대성(강도)을 추정·결정하고, 허용 가능하지 않는 위험의 감소 대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『산업안전보건법』 제36조 위험성평가
- 『사업장 위험성평가에 관한 지침』 전문

#### 2) 해외

- 『Social Accountability 8000 International Standard 2014』 3.2
- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 (2021)』 B.안전보건
- 국제노동기구(ILO)협약 174호 “ILO Convention No.174”

## 2.3 작업장 안전사고를 체계적으로 조사하고 보고하고 있습니다.

배점	내용
1	작업장에서 발생한 안전사고가 조사 및 보고되고 있지 않음
2	작업장에서 발생한 안전사고의 보고 프로세스가 있으나 적절히 시행되고 있지 않음
3	작업장에서 발생한 안전사고가 조사 및 보고되고 있음 (아차사고 제외)
4	작업장에서 발생한 안전사고가 조사 및 보고되고 있음 (아차사고 포함)
5	작업장에서 발생한 모든 안전사고가 조사 및 보고되고 있으며 안전사고 발생 시 즉시 검토 후 재발 방지를 위한 대책을 마련하기 위해 노력하고 있음

### 가. 지표 정의

- 산업안전보건법에서 사업주는 산업재해가 발생할 경우에 한해서 보고할 의무를 규정하고 있음
- 회사는 안전한 사업장을 만들기 위해서 안전사고와 관련된 절차를 마련하는 것이 중요함

### 나. 용어 해설

- 아차사고 : 잠재되어 있는 사고요인을 작업자가 사전에 발견했거나 사고조건이 부합되지 않아 실제 재해로 연결되지 않은 사고

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『 산업안전보건법 』 제54조 중대재해 발생 시 사업주의 조치
- 『 산업안전보건법 』 제56조 중대재해 원인조사 등
- 『 산업안전보건법 』 제57조 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등

#### 2) 해외

- 『 Social Accountability 8000 International Standard 2014 』 3.7
- 국제노동기구(ILO)협약 155호 “ILO Convention No.155”



## 2.4 유해·위험작업(화기, 고소, 중장비, 방사선, 밀폐공간작업 등)에 따른 사전 작업허가 프로세스가 있습니다.

배점	내용
1	유해·위험작업에 따른 사전 작업허가 프로세스가 없음
2	유해·위험작업에 따른 사전 작업허가 프로세스를 보유하고 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
3	유해·위험작업에 따른 사전 작업허가 프로세스가 있으며 해당 작업 시 적합하게 준수되고 있음

### 가. 지표 정의

- 작업허가는 특별한 절차적 관리를 위한 것이며 아래와 같은 것이 해당될 수 있음

- 1) 화기 작업허가
- 2) 일반위험 작업허가
- 3) 보충적인 작업허가
  - 3-1. 밀폐공간 출입 작업허가
  - 3-2. 정전 작업허가
  - 3-3. 굴착 작업허가
  - 3-4. 방사선사용 작업허가
  - 3-5. 고소 작업허가
  - 3-6. 중장비사용 작업허가

### 나. 용어 해설

- 안전작업허가 : 사업장내에서 이루어지는 작업 중 특별하게 중대재해나 중대산업사고가 발생할 수 있는 유해위험작업에 대해서 안전보건을 확보하기 위하여 체계화된 절차를 수립하여 시행하는 제도

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내
  - 『산업안전보건법』 제44조 공정안전보고서의 작성·제출, 제45조 공정안전보고서의 심사 등, 제46조 공정안전보고서의 이행 등
  - 『공정안전보고서의 제출·심사·확인 및 이행상태평가 등에 관한 규정』 전문
  - 한국산업안전공단 『안전작업허가지침』 전문
- 2) 해외
  - 국제노동기구(ILO)협약 174호 “ILO Convention No.174”
  - 미국 산업안전보건법 1910.119 “Process Safety Management”

## 2.5 작업 시 적절한 개인 보호 용구(Personal Protection Equipment) 리스트가 있습니다.

배점	내용
1	작업 별로 적절한 PPE 리스트를 명기하기 있지 않음
2	작업 별로 적절한 PPE 리스트를 명기하고 있으나 작업 시 통제하지 않음
3	작업 별로 적절한 PPE 리스트를 명기하고 있으며 장비를 제공하고 있음
4	작업 별로 적절한 PPE 리스트를 명기하고 있으며 장비를 제공하고 있고 보관, 관리할 시설이 있음
5	작업 별로 적절한 PPE 리스트를 명기하고 있으며 장비를 보관, 관리할 시설이 있으며 적절한 주기로 PPE 를 유지, 관리하고 있음

### 가. 지표 정의

- 국내/외 법규 및 규정에서는 안전 보건 위험이 다른 수단으로는 적절하게 관리될 수가 없을 때 회사는 적절한 보호 장비를 공급하고 작업 시 착용할 수 있도록 할 것을 요구함
- 위험성 평가 결과 PPE가 요구되는 경우 해당 작업에 적합한 보호 장비를 종업원에게 제공되도록 하여야 함

### 나. 용어 해설

- PPE : 착용자를 부상 및 건강 위험으로부터 보호하기 위한 의류 및 물건을 포함하며, 제품을 의도한 대로 착용 및 사용할 때 착용자의 건강을 확실하게 보호하는지를 확인
  - 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업 : 안전모
  - 높이 또는 깊이 2m 이상의 추락할 위험이 있는 장소에서 하는 작업 : 안전대
  - 물체의 낙하· 충격, 물체에의 기임, 감전 또는 정전기의 대전에 의한 위험이 있는 작업 : 안전화
  - 물체가 훅날릴 위험이 있는 작업 : 보안경
  - 용접 시 불꽃이나 물체가 훅날릴 위험이 있는 작업 : 보안면
  - 감전의 위험이 있는 작업 : 절연용 보호구
  - 고열에 의한 화상 등의 위험이 있는 작업 : 방열복
  - 선창 등에서 분진이 심하게 발생하는 하역작업 : 방진마스크
  - 섭씨 영하 18도 이하인 급냉동 여창에서 하는 하역작업 : 방한 보호구

## 다. 관련 법규 및 규정

## 1) 국내

- 『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제4장 보호구
- 한국산업안전공단 『개인보호구의 사용 및 관리에 관한 기술지침』 전문

## 2) 해외

- 『 Social Accountability 8000 International Standard 2014 』 3.3
- 국제노동기구(ILO)협약 155호 “ILO Convention No.155”
- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 B.안전보건 1) 산업안전

## 3. 비상사태 대비

3.1 회사의 잠재적인 비상사태(응급상황, 화재/폭발 등)의 유형이 파악되어 관리되고 있습니다.

배점	내용
1	비상사태의 유형을 식별하지 않음
2	비상사태의 유형을 식별하였으나 이에 따른 대응 매뉴얼은 별도 관리하지 않음
3	비상사태의 유형을 식별하였고 이에 따른 대응 매뉴얼은 있으나 상황 종료 이후 재발방지 대책이 수립 및 이행되고 있지 않음
4	비상사태 대응 매뉴얼이 있고 재발방지 대책이 수립 및 이행되고 있으나 임직원 훈련 및 교육은 미흡함
5	비상사태 대응 매뉴얼이 있고 재발방지 대책이 수립 및 이행되고 있으며 정기적인 교육/훈련을 실시하고 있음

### 가. 지표 정의

- 비상사태는 위험요인의 자극에 의하여 사고로 발전되었거나 사고로 이어질 뻔했던 원하지 않는 사상으로써 유/무형상 인적, 물적, 손실인 상해, 질병 및 재산적 손실이 발생한 사건을 말함
- 회사에는 우선적으로 ‘비상사태’에 대한 정의가 되어 있어야 하며, 비상사태 조치를 위한 책임과 권한의 부여, 비상조치 시나리오의 수립 및 검토, 비상조치 훈련의 실행, 재발방지 대책의 마련, 지속적인 개선이 반영되어 있어야 함

### 나. 용어 해설

- 비상조치 시나리오 : 비상사태 발생을 감안, 인명 및 재산 피해를 최소화하기 위하여 회사 자체적으로 수립한 중점 훈련사항
- 비상조치 훈련 : 일정한 목표나 기준에 도달할 수 있도록 기능이나 행동 등을 되풀이 하는 실천적 교육활동
- 지속적인 개선 : 회사의 금년 비상조치 성과를 분석·평가하고 결과를 차년 계획에 반영하여 프로세스를 지속적으로 향상시키는 반복 과정

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내
  - 『화재의 예방 및 안전관리에 관한 법률』 전문
  - 『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제17조 비상구의 설치, 제18조 비상구 등의 유지
- 2) 해외
  - 『Social Accountability 8000 International Standard 2014』 3.1
  - 국제노동기구(ILO)협약 155호 “ILO Convention No.155”
  - 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 B.안전보건 2) 비상상태 대응방안

## 3.2 회사의 사업장 내 구급함 및 구급용구가 비치되어 있으며 적절히 관리되고 있습니다.

배점	내용
1	구급함이 없거나 있어도 충분한 구급용구가 없음
2	충분한 구급용구를 가지고 있는 구급함이 있으나 법적 수준에는 부합하지 않음
3	법적 수준에 부합하는 구급용구가 충분히 있음
4	필요 용품들의 리스트를 관리하고 있으며 법적 수준에 부합하는 구급용구가 충분히 있는 구급함이 있음
5	필요 용품들의 리스트를 관리하고 있으며 법적 수준 이상의 구급용구가 충분히 있는 구급함이 있음

### 가. 지표 정의

#### 1) 사업장 내 구급함은 아래의 사항들이 지켜져야 함

- 명확하게 표시되어 있어야 함
- 작업자들이 쉽게 이용할 수 있어야 함
- 먼지, 물 등 오염물질로부터 보호되어 있어야 함
- 매달 주기적으로 관리를 실시하고 문서화하여 정리되어 있어야 함
- 작업자들이 사용하는 언어로 된 응급처치 설명서가 있어야 함
- 항상 잠그지 말아야 하며, 그렇지 않을 경우 열쇠가 쉽게 접근할 수 있는 곳에 비치되어 있어야 함
- 모든 용품에 유효기간이 남아있어야 함
- 응급의 상황 대비해 아래 사항의 조치 등이 필요함

#### 2) 법적 수준에 부합하는 구급용구

- 붕대재료 · 탈지면 · 핀셋 및 반창고
- 외상(外傷)용 소독약
- 지혈대 · 부목 및 들것
- 화상약(고열물체를 취급하는 작업장이나 그 밖에 화상의 우려가 있는 작업장에만 해당한다)

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『 산업안전보건기준에 관한 규칙 』 제82조 구급용구

### 3.3 다음 중 귀사의 사업장 응급 프로그램에 포함되어 있는 내용에 체크하여 주십시오.

배점	내용
<input type="checkbox"/>	사업장 내 화재감지기 및 소화기 등 소방시설이 적절한 위치에 설치되어 있음
<input type="checkbox"/>	소방시설에 대한 문서화된 절차를 통해 정기점검이 이루어지고 있음
<input type="checkbox"/>	사업장 내 가스 경보기가 설치되어 있음
<input type="checkbox"/>	가스 경보기에 대한 문서화된 절차를 통해 정기점검이 이루어지고 있음
<input type="checkbox"/>	사업장 내 비상통로(비상문), 탈출경로가 적절하게 관리되고 있음
<input type="checkbox"/>	응급 환자 발생 시 효과적인 응급처치가 가능하도록 자격을 갖춘 응급 처치 담당자가 있음
<input type="checkbox"/>	출구 표지판에 올바른 표시
<input type="checkbox"/>	위험물 통제 및 봉쇄가 문서화된 절차를 통해 시행되고 있음
<input type="checkbox"/>	정화 및 오염 제거가 문서화된 절차를 통해 시행되고 있음

#### 가. 지표 정의

- 응급 프로그램 존재 여부 및 각 항목의 프로그램 상 관리 및 실행 가능 여부 확인

#### 나. 용어 해설

- 문서화된 절차 : 응급 프로그램 관련 문서는 구성원 모두가 이해가 쉽도록 작성하며, 변경 사항은 적절한 내부 절차에 따라 승인 받은 사항만을 반영함으로써 상시 유지 및 관리함

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『화재의 예방 및 안전관리에 관한 법률』 전문
- 『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제17조 비상구의 설치, 제18조 비상구 등의 유지

## 4. 육체적 과중 업무 통제

### 4.1 작업장에서 육체적 과중 업무 유형이 파악되어 관리되고 있습니다.

배점	내용
1	육체적 과중 업무 유형을 파악하지 않음
2	육체적 과중 업무 유형을 파악하기 위한 내부평가 및 모니터링 시스템을 보유하고 있으나 적절히 시행되고 있지 않음
3	육체적 과중 업무 유형을 파악하고 이에 대한 평가가 이루어지고 있으나 실질적인 통제 절차가 적절히 시행되고 있지 않음
4	육체적 과중 업무 유형을 파악하고 이에 대한 평가와 실질적인 통제 절차가 적절히 시행되고 있음
5	육체적 과중 업무 유형의 파악, 평가 및 통제가 이루어지고 있으며 공정의 변경이나 사고발생 시에도 즉시 검토, 반영하고 있음.

#### 가. 지표 정의

- 까다로운 작업 관련 상해는 작업자에게 많은 고통을 주고 회사로서도 비용 손실을 가져오므로, 아래의 사항을 구분 후 관리하여야 함
  - 식별 : 까다로운 작업에 대해서는 교육을 통해 작업자들이 선별 요청할 수 있도록 해야 함
  - 평가 : 까다로운 작업에 대해서는 전문가가 작업자의 리스크를 평가해야 함
  - 제어 : 리스크를 저감할 수 있는 방안을 준수하거나 줄일 수 있는 방법을 찾아야 함

#### 나. 용어 해설

- 육체적 과중 업무 : 반복작업, 무리한 동작, 장시간 서있는 작업, 중량물 작업 등 육체에 부정적인 역할을 끼치는 업무 활동

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내
  - 『 산업안전보건기준에 관한 규칙 』 제12장 근골격계부담작업으로 인한 건강장애의 예방
  - 『 산업안전보건법 』 제125조 작업환경 측정
- 2) 해외
  - 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021) 』 B.안전보건 5) 육체노동

## 5. 산업 재해 및 질병 관리

5.1 회사의 산업재해와 직업병을 예방, 관리, 추적, 보고하기 위한 절차와 시스템이 확립되어 있습니다.

배점	내용
1	산업재해 및 직업병을 예방 및 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있지 않음
2	산업재해 및 직업병을 예방 및 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있으나 적절히 시행되고 있지 않음
3	산업재해 및 직업병을 예방 및 관리하고 있으나 보고절차나 시행조치가 적절히 시행되고 있지 않음
4	산업재해 및 직업병을 예방 및 관리하고 있으며 보고 및 문서화하여 관리가 적절히 시행되고 있음
5	산업재해 및 직업병을 예방, 관리, 추적, 보고가 적절히 이루어지고 있으며 사고 발생 시, 발생원인을 조사하고 즉시 개선방안을 마련하고 있음.

### 가. 지표 정의

- 산업안전 보건법에서 사업주는 산업재해가 발생한 경우에 대해서 보고할 의무를 규정하고 있음
- 회사는 좀 더 안전한 사업장을 만들기 위해서 안전사고와 관련된 절차를 마련하는 것이 중요함
- 사고가 발생할 경우 보고체계와 현장의 응급조치를 포함한 비상상황 대응이 체계적으로 신속하게 이뤄져야 함

### 나. 용어 해설

- 산업재해 : 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물 · 설비 · 원재료 · 가스 · 증기 · 분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말함
- 중대재해 : 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우
  - 사망자가 1명 이상 발생한 재해
  - 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
  - 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해



## 다. 관련 법규 및 규정

## 1) 국내

- 『중대재해처벌법』 제2조 직업성 질병자
- 『근로기준법』 제80조 장해보상
- 『근로기준법 시행령』 제44조 업무상 질병의 범위 등
- 『산업안전보건법』 제38조 안전조치, 제39조 보건조치, 제57조 산업재해 발생 은폐 금지 보고 등
- 『산업안전보건법』 제2조2항 및 시행 규칙 제3조 중대재해의 범위 등

## 2) 해외

- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 B.안전보건 3) 산업 재해 및 질병

## 6. 위생 및 시설 제공

6.1 회사는 임직원의 건강을 위해 식당, 화장실, 기숙사 등의 충분한 시설을 제공하고, 해당 시설의 위험 요인을 관리해야 한다.

배점	내용
1	임직원을 위한 구내식당, 기숙사 등이 없음
2	법에서 요구하는 식품, 위생, 주거의 필수 허가가 없음
3	법에서 요구하는 식품, 위생, 주거의 필수 허가를 구비하고 있으나, 최신화 되어 관리되지 않음
4	법에서 요구하는 식품, 위생, 주거의 필수 허가를 구비하고 있으며, 유효기간이 만료되지 않음
5	법적 허가 요건을 만족하며, 소화기, 비상구 등 적절한 소방 시스템이 구비되어 있음

### 가. 지표 정의

- 회사는 근로자의 정신적/육체적 건강을 보호하기 위하여 근로자에게 위생 및 시설을 제공하거나 위생 및 시설을 이용할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 함
- 또한 회사는 위생 및 시설의 설치/유지에 필요한 예산을 확보하고, 해당 시설을 적법하게 관리할 부서 또는 담당자를 지정 후 지속적으로 관리하여야 함
- 소방 시스템은 관련 법령에 의거하여 구비 및 유지관리 하여야 함

### 나. 용어 해설

- 소방 시스템 : 화재를 탐지하여 통보함으로써 사람들을 보호하거나 대피시키고, 화재 초기단계에서 즉시 소화활동을 할 수 있도록 하며, 자동설비 또는 수동조작에 의해 화재진압을 할 수 있도록 하는 기계/설비 시스템

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『근로기준법』 제100조 설비와 안전 위생
- 『산업안전보건법』 제128조의 2 휴게시설의 설치
- 『소방시설 설치 및 관리에 관한 법률』 전문

#### 2) 해외

- 『Social Accountability 8000 International Standard 2014』 3.8, 3.9
- 국제노동기구(ILO)협약 120호 “ILO Convention No.120”
- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 B.안전보건 7) 위생, 식품 및 주거

## 7. 안전보건교육

7.1 모든 임직원에 대한 안전보건 교육이 이루어지고 있습니다.

배점	내용
1	임직원에 대한 안전보건 교육을 실시하고 있지 않음
2	비정기적으로 임직원에 대한 안전보건 교육을 실시하고 있음
3	법정 정기 안전보건 교육을 실시하고 있으나 일부 인원이 누락됨
4	법정 정기 안전보건 교육을 실시하고 있으며 누락된 인원이 없음
5	법정 정기 안전보건 교육을 실시하고 있으며 임직원 Needs를 반영한 외부 교육도 지원하고 있음

### 가. 지표 정의

- 연간 교육계획의 수립 및 검토/승인 절차를 통한 효과적인 교육 절차의 운영이 필요하며, 교육 자료 및 결과에 대한 문서는 보관 및 유지관리 하여야 함
- 안전보건 교육 진행 자료 및 관리직을 포함한 전체 임직원 참여율이 확인되어야 함

### 나. 용어 해설

- 안전보건 교육 : 안전보건 경영시스템에 주체가 되는 인원과 위험에 항상 노출되어 있는 근로자 등 회사의 인적자원을 대상으로 실시하는 안전보건활동 관련 내/외부 교육
  - 내부 교육 : 회사 내부 구성원이 실시하는 전사 및 부서 대상 교육훈련
  - 외부 교육 : 외부 교육기관에 위탁하여 실시되는 교육훈련

### 다. 관련 법규 및 규정

- 1) 국내
  - 『산업안전보건법』 제3장 제29조 근로자에 대한 안전보건 교육
- 2) 해외
  - 『Social Accountability 8000 International Standard 2014』 3.6
  - 국제노동기구(ILO)협약 155호 “ILO Convention No.155”
  - 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범(2021)』 B.안전보건 1) 산업안전

## 환경경영

CJ제일제당은 제품 및 서비스를 생산, 판매하는 과정에서 발생하는 환경영향을 최소화해 지구환경을 보호하기 위해 노력하고 있습니다.

CJ제일제당의 협력사도 당사의 환경정책을 준수하여 지구온난화, 이상기후, 환경오염을 완화할 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

### 1. 개요

1.1 최고경영자의 의지가 반영된 환경경영 정책이 수립되고 공유되고 있습니다.

배점	내용
1	환경경영 정책이 수립되어 있지 않음.
2	환경경영 정책이 수립되어 있으나 법적 기준과 다름
3	환경경영 정책이 수립되어 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	환경경영 정책이 수립되어 있으나 내·외부 이해관계자에게 공개되고 있지 않음
5	환경경영 정책이 수립되어 있으며 다양한 방법을 통하여 내·외부 이해관계자에게 공개하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 기업의 환경경영 정책은 기업의 사회적 책임으로 경영진의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명 하며 경영진의 승인을 받아 게시되어야 합니다. 이를 통해 회사의 환경 경영에 대한 의지를 확인할 수 있습니다. 또한 기업이 경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 고위 경영진 및 회사 대표자들을 명확히 할 때 실질적인 개선활동이 가능할 것으로 기대됩니다.

#### 나. 용어 해설

- 없음

#### 다. 관련 법규 및 규정

- 『환경정책기본법』 제1장 제5조 ‘사업자의 책무’
- 『환경정책기본법』 제1장 제8조 ‘환경오염 등의 사전예방’

## 1.2 환경경영 전담 부서가 있습니다.

배점	내용
1	환경 관리 전담부서 및 담당자가 없음
2	사업장 별 환경 관리 전담부서는 없으나 별도 환경 담당자는 있음
3	사업장 별 환경 관리 전담부서가 있으나, 전사 차원으로 환경경영 관리조직이 없음
4	전사 차원 환경경영 관리조직 및 사업장 별 전담부서가 있으며 문서상에 책임자가 명시되어 있음
5	전사 차원 환경경영 관리조직 및 사업장 별 전담부서가 있으며 대내외 적으로 책임자가 명시되어 있음

### 가. 지표 정의

- 환경 경영 관리조직이라 함은 독립된 환경경영 성과를 계획하고 달성을 위해 업무를 수행하는 단위를 말하며 부서, 팀, 파트와 같은 조직임. 이 조직의 담당자는 안전보건 기획, 운영, 성과 등 모든 사항을 전사의 환경 관리 조직과 협의 및 관련자료의 통보, 그리고 의사소통 등 포괄적인 환경경영 업무를 담당하는 것을 말함

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 『 대기환경보전법 』 제40조 ‘환경기술인’
- 『 물환경보전법 』 제47조 ‘환경기술인’
- 『 소음·진동관리법 』 제19조 ‘환경기술인’

## 2. 환경 인허가 및 보고

### 2.1 환경법규에 따라 환경시설 인허가 및 신고필증을 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	인허가 대상 시설 여부를 인지하지 못하고 있음
2	인허가 대상 시설 여부와 환경 관리 항목을 인지하고 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
3	일부 시설의 인허가 및 신고필증을 관리하고 있음
4	인허가 대상 모든 시설의 인허가 및 신고필증을 정기적으로 갱신하고 있음
5	모든 시설의 인허가 및 신고필증을 관리되고 있으며 관련 기록을 관리 및 보관하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 사업 운영에 필수적이며 지역 법규에서 요구하는 환경 관련 인허가 및 신고필증, 자격조건 등을 구비하고 이를 정기적으로 갱신하는지 확인
- 사업 운영에 필요한 환경 관련 허가 사항의 예시는 다음과 같음 : 화학물질 취급 및 보관, 화학 및 기타 폐기물 처리, 산업 폐수 배출, 대기 배출물, 방사성 물질 또는 장비, 모든 유형의 저장 탱크

#### 나. 용어 해설

- 없음

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내 :

- 『 대기환경보전법 』 제23조 ‘배출시설의 설치 허가 및 신고 ’
- 『 물환경보전법 』 제33조 ‘배출시설의 설치 허가 및 신고 ’
- 『 폐기물관리법 』 제17조 ‘사업장폐기물배출자의 의무 등’
- 『 화학물질관리법 』 제5조 ‘화학물질 취급자의 책무’
- 『 환경오염시설의 통합관리에 관한 법률 』 제6조 ‘통합허가’

##### 2) 해외 :

- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 』 C.환경 1) 환경 허가 및 보고

## 2.2 사업장에서 적용되는 환경법규를 파악하고 정기적으로 이행여부를 점검하고 있습니다.

배점	내용
1	최근 1년간 환경 관련 법규 위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음
2	최근 3년간 환경 관련 법규 위반으로 벌금 또는 시정조치 명령을 받은 사례 있음
3	환경 관련 법규 위반 사례 없음
4	환경 관련 법규 위반 사례 없으며 정기적으로 법규 이행여부에 대한 준수평가를 진행함
5	환경 관련 법규 위반 사례 없으며 발생 가능한 위반사례를 예방하기 위해 지속적인 모니터링을 실시함

### 가. 지표 정의

- 기업의 지속가능경영을 위해서는 사업의 허가 등과 관련되어 있는 법령에 대한 이해가 필요합니다. 특히, 위반시에는 사업 중단 위험이 크며, 사회적 영향도가 큰 안전 및 보건 분야와 관련된 법률 변경에 대한 주기적인 파악이 필요합니다.

### 나. 용어 해설

- 없음

### 다. 관련 법규 및 규정

- 『환경부훈령』 제698호 ‘환경오염물질배출시설 등에 관한 통합지도·점검규정

## 2.3 사업장에서 위험요소에 대한 환경영향평가를 정기적으로 시행하고 있습니다.

배점	내용
1	작업장 내 위험요소에 대한 환경영향평가 시스템을 보유하고 있지 않음
2	작업장 내 위험요소에 대한 환경영향평가 시스템을 보유하고 있으나 법적 기준과 다름
3	작업장 내 위험요소에 대한 환경영향평가 시스템을 보유하고 있으나 적절히 운영 및 관리되고 있지 않음
4	작업장 내 위험요소에 대한 환경영향평가를 연 1회 이상(법적 주기) 정기적으로 실시하고 있음
5	정기평가 외에도 공정의 변경이나 사고발생 시에도 환경영향평가 개정 필요성을 즉시 검토, 반영하고 있음.

### 가. 지표 정의

- 환경에 영향을 줄 수 있는 위험요소에 대한 정의가 되어 있어야 함.
- 환경 위험요소는 아래와 같은 것이 해당될 수 있음.

Ex) 원자재 종류 및 사용량, 에너지 종류 및 사용량, 대기 배출, 오폐수 배출, 일반 폐기물 배출, 지정 폐기물 배출, 토양 오염, 용수 오염, 생태계 오염, 외부로 나가는 불쾌한 소음 및 진동, 방사선 등

- 평가는 아래 사항과 같은 것들에 대해 실시하는지의 여부.

Ex) 발생률, 발생 빈도 및 가능성, 심각성, 기업의 평판이나 비용적 영향을 미치는 정도

### 나. 용어 해설

- 환경영향평가란 환경에 영향을 미치는 실시계획·시행계획 등의 허가·인가·승인·면허 또는 결정 등을 할 때에 해당 사업이 환경에 미치는 영향을 미리 조사·예측·평가하여 해로운 환경영향을 피하거나 제거 또는 감소시킬 수 있는 방안을 마련하는 것을 말한다.

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『환경영향평가법』 전문



## 3. 유해 화학물질 관리

### 3.1 사업장 유해화학물질 관리 체계를 구축하여 운영 및 개선하고 있습니다.

배점	내용
1	사용되는 유해 화학물질을 파악/관리하지 않고 있음(MSDS 미비 포함)
2	사용되는 유해 화학물질에 대해 파악하고 있으나, 관리하기 위한 내부절차 및 시스템이 없음
3	유해 화학물질을 관리절차 및 시스템을 보유하고 있음
4	유해 화학물질을 관리절차 및 시스템을 보유하고 있으며, 주기적 법률/규제 정보를 갱신하고 있음
5	유해화학물질을 파악, 관리를 위한 내부절차 및 시스템을 운영하고 있으며, 감축하기 위한 노력이 있음

#### 가. 지표 정의

- 유해화학물질의 위험성을 감소하기 위한 유해물질 관리 절차를 수립 및 운영하며, 물질안전보건 자료를 작성하고 비치해야 합니다.

#### 나. 용어 해설

- 물질안전보건자료(MSDS, Material Safety Data Sheet)란 물질에 관한 여러 가지 정보를 담은 자료를 말합니다. 물질에 관한 정보는 그 물질의 이름, 성분, 유해성, 위험성, 보관방법, 다룰 때 주의할 점, 필요한 보호구, 몸에 묻거나 먹었을 때의 응급조치 등 여러 가지 정보를 포함합니다.

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내 :

- 『 화학물질 등록 및 평가에 관한 법률 』 제5조, 제10조 ‘화학물질의 등록’, 제32조 ‘제품에 들어있는 중점관리물질의 신고’
- 『 화학물질관리법 』 제32조 ‘유해화학물질관리자’
- 『 산업안전보건법 』 제37조 ‘안전보건 표지의 설치· 부착’, 제114조 ‘물질안전보건자료의 게시 및 교육’

##### 2) 해외 :

- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 3) 유해 물질
- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 6) 물질 규제

## 4. 폐기물 및 폐수 관리

### 4.1 사업장에서 발생하는 폐기물을 파악하고 법규에 따라 측정 및 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	폐기물을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있지 않음
2	폐기물을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있으나 적절히 운영되고 있지 않음
3	폐기물을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 문서화하여 보유하고 있으며 적절히 운영하고 있음
4	폐기물을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 문서화하여 적절히 운영하고 있으며 최근 3년간의 배출량을 기록하여 보관하고 있음
5	폐기물 관리 내부절차 및 시스템을 문서화하여 적절히 운영하고 있으며 최근 3년간의 배출량 기록 및 발생량을 줄이기 위한 적극적인 노력을 하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 발생하는 일반/지정 폐기물은 종류, 특성, 발생량을 파악해야 하고 법규에 따라 처리 후 배출해야 하며, 발생량을 줄이기 위해 노력해야 합니다.

#### 나. 용어 해설

- 폐기물은 발생원 및 성질에 따라 ‘사업장폐기물’, ‘지정폐기물’ 및 ‘생활폐기물’ 로 분류
- 사업장폐기물 : 배출시설을 설치·운영하는 사업장에서 발생하는 폐기물
- 생활폐기물 : 사업장폐기물 외의 폐기물로 가정에서 배출하는 종량제봉투 배출 폐기물, 음식물류 폐기물, 폐식용유, 폐지류, 고철 및 금속캔류, 폐목재 및 폐가구류 등을 말함.
- 지정폐기물 : 사업장폐기물 중 폐유·폐산 등 주변 환경을 오염시킬 수 있거나 의료폐기물 등 인체에 위해를 줄 수 있는 해로운 폐기물을 말합니다

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『 폐기물관리법 』 전문

##### 2) 해외

- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 4) 고형 폐기물

## 4.2 사업장 내 용수/폐수를 파악하고 법규에 따라 측정 및 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	수자원을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있지 않음
2	수자원을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있으나 적절히 운영되고 있지 않음
3	수자원을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 문서화하여 보유하고 있으며 적절히 운영하고 있음
4	수자원을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 문서화하여 적절히 운영하고 있으며 최근 3년간의 용수 사용량/폐수 배출량을 기록하여 보관하고 있음
5	수자원 관리 내부절차 및 시스템을 문서화하여 적절히 운영하고 있으며 최근 3년간의 용수 사용량/폐수 배출량 기록 및 발생량을 줄이기 위한 적극적인 노력을 하고 있음

### 가. 지표 정의

- 사업장에서 발생하는 모든 폐수는 관련법과 규정에 따라 처리 후 배출해야 하고, 배출하기에 앞서 식별, 감시, 통제, 처리해야 함. 또한 폐수처리 공정의 처리효율을 상시 모니터링 해야 함

### 나. 용어 해설

- 용수 : 사업장에서 사용하는 모든 물을 의미하며 지하수, 공업용수, 생활용수 이외의 모든 용수를 포함한다.
- 폐수 : 물에 액체 또는 고체성의 수질오염에 원인이 되는 물질이 혼입되어서 그대로 사용할 수 없는 물로서 때로는 사람의 건강, 재산이나 동·식물의 생육에 직접·간접적으로 영향을 주는 특정유해물질을 함유하기도 한다.

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『물환경보전법』 전문
- 『폐기물관리법』 전문

#### 2) 해외

- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 7) 물 관리

## 5. 대기오염 관리

### 5.1 사업장에서 발생하는 대기오염물질을 파악하고 법규에 따라 측정 및 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	대기오염물질을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있지 않음
2	대기오염물질을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 보유하고 있으나 적절히 운영되고 있지 않음
3	대기오염물질을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 문서화하여 보유하고 있으며 적절히 운영하고 있음
4	대기오염물질을 관리하기 위한 내부절차 및 시스템을 문서화하여 적절히 운영하고 있으며 최근 3년간의 배출량을 기록하여 보관하고 있음
5	대기오염물질 관리 내부절차 및 시스템을 문서화하여 적절히 운영하고 있으며 최근 3년간의 배출량 기록 및 발생량을 줄이기 위한 적극적인 노력을 하고 있음

#### 가. 지표 정의

- 사업장에서 발생하는 모든 대기오염물질은 관련법과 규정에 따라 처리 후 배출해야 하고, 배출하기에 앞서 식별, 감시, 통제, 처리해야 함. 또한 대기오염물질 배출 시설은 법으로 정해진 점검 주기에 따라 정기적인 점검 및 관리가 필요함.

#### 나. 용어 해설

- 대기오염물질 : 대기 중에 존재하는 물질 중 대기오염의 원인이 되는 가스, 입자상 물질
- 대기오염물질 배출 시설 : 대기오염물질을 대기에 배출하는 시설물, 기계, 기구, 그 밖의 물체

#### 다. 관련 법규 및 규정

##### 1) 국내

- 『 대기환경보전법 』 제2장 ‘사업장 등의 대기오염물질 배출 규제’

##### 2) 해외

- 『 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 5) 대기 배출

## 6. 에너지 소비와 온실가스 배출 관리

6.1 사업장 내 에너지 사용 및 온실가스를 파악하고 법규에 따라 측정 및 관리하고 있습니다.

배점	내용
1	에너지 사용 및 온실가스를 측정하고 있지 않음
2	에너지 사용 및 온실가스를 관리하기 위한 절차를 수립하고 에너지 사용 및 온실가스를 측정하고 있음
3	에너지 사용 및 온실가스를 관리하기 위해 절차에 따라 소비량/배출량을 기록하여 보관하고 있음
4	에너지 사용 및 온실가스를 관리하기 위해 절차에 따라 소비량/배출량을 외부에 공개하고 있음

### 가. 지표 정의

- 기후변화 대응을 위하여 단계적으로 전사 및 사업장 단위로 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 파악해야 함. 또한 에너지 효율을 높이는 동시에 온실가스 배출량을 최소화할 수 있는 효과적인 방법을 찾고자 노력해야 함.

### 나. 용어 해설

- 온실가스 : 지구 온난화의 원인이 되는 대기 중 가스형태의 물질(ex. 이산화탄소(CO<sub>2</sub>), 메탄(CH<sub>4</sub>), 아산화질소(N<sub>2</sub>O), 수소불화탄소(HFCs), 과불화탄소(PFCs), 육불화황(SF<sub>6</sub>)로 지표면에서 반사되는 복사에너지를 흡수해 지구온도를 높이는 온실효과를 일으킴.

### 다. 관련 법규 및 규정

#### 1) 국내

- 『저탄소녹색성장기본법』 전문
- 『온실가스 배출권의 할당 및 거래에 관한 법률』 제24조 ‘배출량의 보고 및 검증’

#### 2) 해외

- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 8) 에너지 소비와 온실가스 배출

6.2 사업장 온실가스를 감축하기 위한 노력을 하고 있습니다.

배점	내용
1	온실가스 감축을 위한 별도의 활동이 없음
2	온실가스 감축을 위한 중장기 목표가 있음
3	온실가스 감축을 위한 목표에 따른 계획을 수립하고 있음
4	온실가스 감축을 위한 목표에 따라 실질적인 감축 활동을 전개하고 있음

가. 지표 정의

- 기후변화 대응을 위하여 단계적으로 전사 및 사업장 단위로 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 파악해야 함. 또한 에너지 효율을 높이는 동시에 온실가스 배출량을 최소화할 수 있는 효과적인 방법을 찾고자 노력해야 함.

나. 용어 해설

- 온실가스 : 지구 온난화의 원인이 되는 대기 중 가스형태의 물질(ex. 이산화탄소(CO<sub>2</sub>), 메탄(CH<sub>4</sub>), 아산화질소(N<sub>2</sub>O), 수소불화탄소(HFCs), 과불화탄소(PFCs), 육불화황(SF<sub>6</sub>))로 지표면에서 반사되는 복사에너지를 흡수해 지구온도를 높이는 온실효과를 일으킴.

다. 관련 법규 및 규정

1) 국내

- 『저탄소녹색성장기본법』 전문
- 『온실가스 배출권의 할당 및 거래에 관한 법률』 제24조 ‘배출량의 보고 및 검증’

2) 해외

- 『RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 C.환경 8) 에너지 소비와 온실가스 배출

## 7. 지속가능한 원재료 조달

7.1 지속가능한 원재료 조달을 통해서 환경영향을 저감하여 지속가능한 방법으로 조달합니다.

배점	내용
1	지속가능한 원재료 조달을 위한 정책이 수립되어 있지 않음.
2	지속가능한 원재료 조달을 위한 정책이 수립되어 있으나, 관련 고려가 없음
3	지속가능한 원재료 조달을 위한 정책이 수립되어 있지 않지만, 환경영향을 조달시 고려하고 있다.
4	지속가능한 원재료 조달을 위한 정책이 수립되어 있으며, 관련 정보를 관리하고 있음
5	지속가능한 원재료 조달을 위한 정책이 수립되어 있으며, 관련 정보를 이해관계자 등에게 공개하고 있음

### 가. 지표 정의

- 협력사는 식품 원재료 조달 과정에서 환경 영향을 저감하고 보다 안전하고 안정적으로 조달해야 합니다. 삼림과 수자원 등 천연자원은 생태계 유지에 필수적이므로 사업 추진 시에 환경에 대한 영향을 인식하고 이를 최소화하는 방법으로 진행되어야 합니다.

### 나. 용어 해설

- 지속가능한 원재료 : 환경 및 사회에 미칠 수 있는 부정적 영향을 최소화한 원재료