

CJ올리브네트웍스 협력회사 행동규범

2023.06



서 문

CJ올리브네트웍스는 생활·문화 기반의 종합 IT서비스를 성공적으로 제공함으로써 고객 만족과 가치를 실현하고 있으며, 고객의 신뢰와 지지를 바탕으로 지속 가능한 성장을 추구하고 있습니다. 또한 빠르게 변화하는 경영환경 속에서 다가올 미래를 위해 남들보다 먼저, 더 멀리, 예측하여 고객의 혁신적인 성공을 견인하고 사회적 문제 해결을 통한 더 나은 세상을 실현하는데 앞장 서겠습니다.

이에 협력회사가 기업 경쟁력의 원천임을 인식하고, 공정하며 투명한 공급망 관리를 통해 성공적인 동반 성장의 생태계를 만들어 나가하고자 합니다. 당사 임직원은 물론 협력회사 임직원이 윤리적 기준에 맞추어 업무를 수행하고, 공정하고 지속 가능한 활동이 이루어지도록 「CJ올리브네트웍스 협력회사 행동규범」(이하 '행동규범')을 제정하였습니다. 해당 행동규범의 모든 조항은 구매금액, 거래규모, 거래기간 등에 상관없이 동일하게 준수 되어야하며, 협력회사가 지켜야할 직원들의 근로조건 및 인권, 사업장 안전 및 보건, 환경적 기준, 비즈니스윤리 등의 내용을 포함하고 있습니다.

CJ올리브네트웍스는 모든 협력회사의 자율성과 독립성을 존중하며, 협력회사가 당사의 사회적 책임경영 원칙과 이념에 부합할 수 있도록 행동규범을 성실히 이행하고 준수하시기를 권고 드립니다. 또한 우리의 협력회사가 그들의 협력회사에 대해서도 지속 가능한 구매 정책을 적용하기를 권장합니다.

본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용됩니다.

1. 기업 윤리 준수

▣ 윤리경영 준수와 부당이익 금지

협력회사는 지속 가능한 성장을 위한 윤리경영의 중요성을 인식하고 모든 현지 법률 및 규정 준수 준수해야 하며, 모든 임직원이 윤리적 의사결정을 할 수 있도록 모든 기업과의 거래 관계에 있어서 최고 수준의 정직함을 유지해야 합니다. 또한 협력회사는 지속적 감시 및 단속 절차를 이행하여 반부패 법률 자율 준수를 실천해야 합니다. 협력회사의 아래와 같은 중대한 윤리규정 위반은 CJ올리브네트웍스의 거래 중단의 근거가 됩니다.

- 의사 결정에 영향을 줄 목적으로 관련자에게 금품을 제공하거나 기타 형태의 이득 제공을 비롯하여 어떠한 형태의 부패나 갈취, 횡령, 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등 위법 행위 금지
- 부당하거나 부적절한 이득을 취할 수 있는 수단을 제공하거나 수령 행위 금지
- 시장 지배적 지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등 불공정한 거래 등을 통해 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위 금지
- 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위 금지

▣ 정보공개

모든 비즈니스 거래는 투명해야 하고 회계장부에 정확하게 기록해야 합니다. 협력회사는 관련 법규, 업계 모범 기준에 따라 노무/안전보건/환경관리 실태, 경영활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보를 해당 법규와 업계 관행에 따라 사실대로 공개해야 합니다.

▣ 정보보호

협력회사는 CJ올리브네트웍스뿐 아니라 하위 협력회사의 영업비밀이나 보안을 요하는 정보를 무단 유출하지 않으며, 업무수행 시 취득한 정보는 사전 허가 및 승인없이 보관 및 사용해서는 안됩니다. 또한 협력회사는 CJ올리브네트웍스뿐 아니라 하위 협력회사가 보유한 지식재산권을 존중해야 하며, 협력회사가 보유한 지식재산권 보호를 위한 적절한 조치를 취함 과 동시에 지식재산권이 침해 받고 있는지 주기적으로 확인해야 합니다.

더불어, 협력회사는 모든 이해관계자(협력회사, 고객사, 소비자, 임직원 포함)의 개인정보를

체계적으로 보호해야 한다. 또한 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송, 공유 시 개인정보보호 및 정보보안 법규를 준수해야 한다.

▣ 신원 보호와 보복 금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 협력회사는 비밀 및 익명성이 보장되는 신고 채널과 내부 고발자 보호프로그램을 운영해야 합니다. 협력회사는 모든 근로자에게 관련 절차를 공지하여, 근로자가 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다.

▣ 글로벌 규제 및 제재 법령 준수

협력회사는 자신의 사업 운영 및 사업적 거래행위가 미치는 영향이 국내뿐만 아니라 직·간접적으로 글로벌 공급망에도 영향을 미치거나, 미칠 수 있다는 점을 인지하여야 합니다. 따라서 각 국가 또는 국제기구가 시행하는 법적·경제적 제재를 포함하여 제반 관계 법령 및 절차를 적법하게 준수하여 이행하여야 하며, 의무 이행과 관련하여 필요시 올리브네트웍스가 확인을 요구하는 사항들에 신속히 확인해야 할 의무를 부담합니다.

2. 근로자 인권존중

▣ 강제 노동 금지

협력회사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동을 강요해서는 안 됩니다. 채용 시 근로자가 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약서를 체결 후 1부를 근로자에게 제공해야 합니다. 협력회사는 근로자에게 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동허가증의 양도를 강요할 수 없으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적/정신적 속박 행위를 해서는 안 됩니다. 협력회사는 근로자의 이동을 불합리하게 제한하지 않고, 근로자는 희망 시 자유롭게 퇴사할 수 있어야 하며, 채용 시 발생하는 수수료를 근로자에게 요구하지 않습니다. 또한 협력회사는 신체적/정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 하위 협력회사로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취해야 합니다.

▣ 아동 고용 금지 및 유소년 근로자 관리

협력회사는 어떠한 형태의 아동 노동도 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인해야 합니다. '아동'은 만 15세 미만 또는 법규에서 정하는 고용 가능한 최저 연령 미만인 자를 의미합니다. 만 18세 미만의 연소자를 고용할 경우 안전 보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 연소자가 노동으로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 조치해야 합니다. 협력회사는 아동 노동에 관여되어 있거나 관련 법률을 위반하는 하위 협력회사로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 합니다.

▣ 과도한 연장근로 금지

협력회사는 사업을 영위하는 해당 국가에서 법으로 규정한 최대 근무시간을 초과해서는 안 되며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다. 협력회사는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 합니다. 협력회사는 임직원에게 1주에 평균 1회 이상의 휴일을 보장해야 합니다.

▣ 임금과 복리후생

협력회사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도를 준수하여 임금을 지급해야 합니다. 임금은 정해진 날짜에 지급해야 하며, 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서 등을 제공해야 합니다. 협력회사는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공하며, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다. 협력회사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도에서 규정하는 의무교육을 실시해야 합니다. 또한, 임직원의 경력개발 및 역량강화를 위해 노력해야 합니다.

▣ 인도적 대우

협력회사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적학대, 체벌, 정신적/육체적 강압, 폭언, 불합리한 제한 등 가혹 하거나 비인도적인 대우가 없어야 합니다. 이를 위해 협력회사는 합리적인 징계 규정과 절차를 가지고 있어야 하고, 해당 규정과 절차를 근로자에게 공지해야 합니다.

▣ 차별금지

협력회사는 채용, 급여 및 인센티브 지급, 승진, 연수 등 교육훈련 기회 제공 등 고용 관행에 있어서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적지향, 출신 민족, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 노조가입, 국적, 결혼 여부에 근거한 차별이 없어야 합니다. 또한 필요한 경우, 종교적 관습을 이행할 수 있도록 합리적인 조치를 취해야 합니다.

▣ 결사의 자유보장

협력회사는 현지 법규에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직, 가입할 수 있는 권리 그리고 단체협약과 평화적 집회/시위를 할 수 있는 권리 및 이러한 행위를 거부할 수 있는 권리도 보장해야 합니다. 근로자 또는 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 등에 대한 두려움 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견과 애로사항을 경영진과 공유할 수 있도록 해야 합니다.

3. 사업장 안전/보건

▣ 산업안전

협력회사는 위험 요인에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악하고 위험을 사전에 차단하기 위해 위험성 평가를 정기적으로 실시해야 합니다. 평가결과에 따라 안전한 공정의 설계, 기술적/행정적 통제, 예방 정비, 작업 절차서 내 안전 측면 반영, 지속적인 교육 등을 실시해야 합니다. 협력회사는 임산부 및 미성년 근로자를 포함한 사회적 배려 집단에 대해서는 유해 작업 근무를 줄이거나 제외하는 조치를 취하는 등 작업 환경 내 위험으로부터 건강과 안전을 보호할 수 있는 통제 방법을 시행해야 합니다.

▣ 비상사태 대비

협력회사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전사고 등 발생 가능성이 높고 우선 대응이 필요한 비상사태를 정의하고, 사태별 대응계획을 수립해야 합니다. 또한, 비상상황 발생 시 보고, 대응, 후속조치 등의 내용으로 구성된 매뉴얼을 갖추어야 합니다. 전 임직원이

참여하는 대피 훈련 및 평가(대피 시간 측정 및 개선사항 파악)를 통해 신속하고 효과적인 대피 능력을 유지해야 합니다. 협력회사는 비상상황 발생시 탈출로, 유도 등, 화재 감지기·경보기, 소방시설 등을 갖추어야 하고, 정상적으로 작동하는지 정기적으로 확인해야 합니다.

▣ 산업 재해와 질병 예방

협력회사는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다. 산업재해 또는 중대한 질병 발생 시 즉시 해당 작업을 중지시키고, 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시해야 합니다. 또한 협력회사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 그 발생원인을 조사하고 개선방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.

▣ 안전보건 교육

협력회사는 모든 근로자에게, 근로자가 이해할 수 있는 언어로 안전보건 교육을 실시해야 합니다. 근로자가 알아야 할 안전보건 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시하거나, 쉽게 접근 가능하도록 비치해야 합니다. 안전보건 교육은 작업 시작 전을 포함하여 정기적으로 실시해야 하며, 근로자가 안전상의 문제를 자유롭게 제기/공유할 수 있도록 신고 및 의사소통 창구를 마련해야 합니다.

4. 환경보호

▣ 환경법규 준수(인허가와 보고)

협력회사는 법정 필수 환경 인허가를 취득, 유지하고 보고의 의무를 준수해야 합니다. 또한 최신 법규 개정사항을 지속적으로 파악하고 준수해야 합니다.

▣ 오염 예방과 자원/에너지 사용 절감

협력회사는 자원/에너지 사용량과 폐기물 배출량을 원천적으로 줄이기 위해 노력해야 합니다. 이를 위해 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정/분석하여, 에너지 효율 제고 등의 방법을 통해 전력과 연료소비량을 절감하고 온실가스 배출을 최소화해야 합니다.

▣ 폐기물/폐수 관리

협력회사는 발생하는 폐기물의 종류, 특성, 발생량을 파악하고 법규에 따라 처리 후 배출해야 하고, 발생량을 줄이기 위해 노력해야 하며, 폐기물 처리 업체는 법적으로 적합하게 처리, 폐기가 가능한지 평가 후 선정해야 합니다. 또한, 협력회사는 각각 취수, 사용, 배출 시 물의 특성을 파악하고 관리해야 하며, 모든 폐수는 법규에 따라 처리 후 배출해야 합니다. 상시 기준치 내로 배출하도록 처리 결과를 지속적으로 모니터링해야 한다.

5. 경영시스템(Management system)

▣ 경영진의 준수 의지 선언과 책임

본 행동규범의 준수 책임자로서 협력회사 경영진은 준수 의지를 문서로 표현하고, 이를 사업장에게 게시해야 하며, 경영진은 준수 현황을 연 1회이상 검토해야 합니다.

▣ 감사와 평가, 개선

협력회사는 본 행동규범을 포함한 최신 법규와 고객 요구사항을 파악하고 정기적으로 준수 평가를 실시해야 하며 평가결과 부적합한 부분에 대해 근본원인 분석 후 시정/예방 조치를 시행해야 합니다. 또한 협력회사는 본 행동규범 준수여부에 대해 CJ올리브네트웍스 또는 당사가 지정한 제3자가 진행하는 서면 점검 또는 현장 방문 시 행동규범 준수여부 및 이행수준 관련 정보를 제공해야 합니다. 또한 협력회사가 제공하는 정보는 사업운영에 대한 실제와 사실을 기반으로 작성되어야 합니다. 협력회사는 본 행동규범의 준수여부에 대한 서면점검 혹은 현장방문을 통해 도출된 결함이나 위반사항을 개선할 수 있는 계획을 수립 및 이행할 수 있도록 노력해야 합니다.

▣ 리스크 평가와 관리

협력회사는 노무, 윤리, 환경, 안전보건 측면의 잠재 리스크를 파악하고, 발생 가능성이 크고 영향이 큰 리스크는 관리계획을 수립하여 연 1회이상 이행현황을 경영진에 보고해야 한다.

▣ 개선 목표 수립

사회, 환경적 성과를 개선하기 위해 성과목표 및 실행계획을 문서화해야 하며, 해당 문서에는 목표 대비 성과를 주기적으로 평가하는 내용이 포함 되어야 합니다.

▣ **교육훈련과 의사소통**

협력회사는 본 행동규범과 법규 준수를 위해 관리자/근로자 대상 교육 프로그램을 운영하고, 협력회사의 정책, 목표, 성과에 대하여 명확한 정보를 근로자, 하위 협력회사, CJ올리브네트웍스와 공유해야 합니다.

▣ **임직원 의견 수렴과 개선, 고충처리**

협력회사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법률 및 규정위반 사실을 확인 또는 인지하거나, 관련하여 개인의 권리 및 이익이 침해당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다. 또한 협력회사는 임직원이 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 합니다. 또한, 신고자의 신분은 철저히 보장해야 합니다.

▣ **협력회사의 책임**

협력회사는 제품 혹은 서비스를 기획, 설계, 판매, 제조하는데 있어 계약을 맺은 하위 협력회사에게 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 요소를 관리하도록 권장해야 합니다. 협력회사는 하위 협력회사가 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법률 및 규정을 위반한 사실을 확인하거나, 관련 리스크 등을 인지한 경우, 하위 협력회사에게 개선을 권고하거나 유도하기 위해 노력해야 합니다.

□ 참고자료

본 행동규범은 다음과 같은 참고 자료를 바탕으로 제정되었습니다.

참고자료	참고 Site
ILO International Labor Standards	http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm
ILO Code of Practice in Safety and Health	http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
OECD Guidelines for Multinational Enterprises	http://www.oecd.org
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas	http://www.oecd.org/investment/mne/mining.htm
United Nations Global Compact	http://www.unglobalcompact.org
Universal Declaration of Human Rights	http://www.un.org/Overview/rights.html
ISO 14001 / 26000	http://www.iso.org
SA8000 and SAI(Social accountability international)	http://www.sa-intl.org/

□ 개정이력

버전	개정일자	개정사유	개정내역	관리자
1.0	2020. 12.10	제정	최초 제정	전략구매팀장
2.0	2023. 06.30	제정	글로벌 규제 및 제재법령 준수 의무 추가 임산부 및 미성년 근로자에 대한 안전 보장 의무 추가	전략구매팀장

※ 이 문서는 CJ올리브네트웍스의 자산이므로 본 문서의 일부 또는 전부를 무단으로 제3자에게 공개, 배포, 복사 또는 사용하는 것은 관련법에 따라 엄격히 금지됩니다.