

지엠테스트 행동규범



목 차

제1장 노동

- 1.1 자발적 취업
- 1.2 연소 근로자
- 1.3 근로 시간
- 1.4 임금과 복리후생
- 1.5 인도적 대우
- 1.6 차별 금지 / 괴롭힘 금지
- 1.7 결사의 자유

제2장 안전보건

- 2.1 산업 안전
- 2.2 비상사태 대응 방안
- 2.3 산업 재해 및 질병
- 2.4 산업 위생
- 2.5 기계설비의 안전 유지
- 2.6 위생, 식품 및 주거

제3장 환경

- 3.1 환경 허가 및 보고
- 3.2 오염 방지 및 자원 절감
- 3.3 유해 물질
- 3.4 폐기물

제4장 관리 시스템

- 4.1 기업의 준수 의지
- 4.2 경영진의 의무와 책임
- 4.3 법률 및 고객 요구사항
- 4.4 위험 평가 및 관리
- 4.5 교육

4.6 근로자 피드백, 참여 및 고충 처리

4.7 문서화 및 기록

제 1 장 노동

(주)지엠테스트는 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존엄성과 존중을 가지고 근로자를 대우하기 위해 노력합니다. 이는 임시 근로자, 계약 근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다.

1.1 자발적 취업

강제, 담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 이용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다. 근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다. 고용 절차의 일부로, 근로조건을 포함한 고용계약서를 모든 근로자에게 근로자의 모국어로 작성하여 서면으로 반드시 제공해야 합니다. 모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에 불이익 없이 언제든지 일을 그만두거나 퇴직할 수 있는 자유가 있습니다. 고용주는 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 고용주는 그러한 보관이 법적 의무사항인 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당하지 말아야 합니다.

1.2 연소 근로자

아동 노동은 제조의 모든 단계에서 배제되어야 합니다. "아동"은 15세 또는 의무교육완료 연령 또는 해당 국가의 최소 취업 연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 연령의 모든 사람을 가리킵니다. 18세 미만의 근로자(연소 근로자)는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 건강이나 안전을 위협하는 업무를 수행해서는 안 됩니다.

1.3 근로 시간

근로자의 피로는 생산성 저하, 이직율 증가, 부상 및 질병 증가와 분명히 관련되

어 있습니다. 근로 시간은 법에 규정된 최대 근로 시간을 초과해서는 안 됩니다. 또한, 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 근로자들에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.

1.4 임금과 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비롯해 모든 급여 관련 법률을 준수해야 합니다. 법에 따라, 근로자의 초과근무수당은 정규시급보다 높아야 합니다. 징계 조치로 급여 삭감은 허용되지 않습니다. 급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다.

1.5 인도적 대우

근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며 그러한 대우에 대한 위협도 일체 없어야 합니다. 이러한 처치의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자들에게 알려야 합니다.

1.6 차별 금지 / 괴롭힘 금지

(주)지엠테스트는 직장내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 기업은 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용 및 고용 활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애 유무, 임신 여부, 종교, 정치적 소속, 노조 가입 여부, 혼인 여부에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다. 또한, 근로자나 예비 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 임신 또는 순결 검사를 비롯한 의료 검진 및 신체검사를 실시해서는 안 됩니다.

1.7 결사의 자유

법에 따라, (주)지엠테스트는 근로자가 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 참여할 수 있는 권리와 집단 교섭권은 물론, 평화로운 집회에 참여할 수 있는 권리뿐만 아니라 그러한 활동에 참여하지 않을 권리를 존중해야 합니다. 근로자는 근

무조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 의사소통하고, 생각 및 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

제 2 장 안전보건

(주)지엠테스트는 안전하고 건강한 근무 환경이 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화하는 것뿐만 아니라, 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 직원 근속 및 사기를 증진할 수 있는 요소라는 것을 인식합니다. 또한, (주)지엠테스트는 지속적인 근로자 투입과 교육이 작업장 내 보건 및 안전 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것을 인식합니다.

2.1 산업 안전

보건 및 안전 위해요소(예: 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 낙상 등)에 잠재적으로 노출될 수 있는 근로자들은 적절한 설계를 통한 통제, 엔지니어링 및 행정적 통제 구현, 예방 정비와 안전 작업 절차(잠금/차단 장치), 지속적인 산업 보건 및 안전 교육을 통해 위해 요소 제거 및 프로세스 또는 물질 교체를 포함하는 통제 체계를 파악, 평가, 완화되어야 합니다. 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구 및 이들 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다. 합리적인 조치를 통해 임신부와 수유부를 고위해요소 작업 환경에 배치하지 않고, 업무 관련 요인을 비롯해 작업장 내 임신부와 수유부의 건강과 안전을 위협하는 요인을 제거하거나 줄이고, 수유부를 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다.

2.2 비상사태 대응 방안

잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화합니다. 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상 상황보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련이 있습니다. 비상 훈련은 최소한 매년 또는 현지법에서 요구하는 대로, 둘 중 더 엄격한 방식으로 실시해야 합니다. 또한 비상 계획에는 적정한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 명확한

출구, 적절한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다. 이러한 비상 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.

2.3 산업 재해 및 질병

산업 재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 확립해야 합니다. 여기에는 근로자의 보고 절차, 상해질병 사례 분류 및 기록, 필요 의료처치 제공, 사례조사 및 원인 제거를 위한 시정 조치 시해야 업무복귀 활성화 규정이 포함되어야 합니다.

2.4 산업 위생

화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 잠재적 위험이 파악된 경우, (주)지엠테스트는 잠재적 위험을 제거 및 감소 방안을 찾아야 합니다. 위해요소의 제거 또는 감소가 불가능한 경우, 잠재적 위해요소는 적정한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제를 통해 제어해야 합니다. 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다.

2.5 기계설비의 안전 유지

생산 및 기타 기계설비의 안전 위해요소를 평가해야 합니다. 기계 설비로 인해 직원이 상해를 당할 위험이 있을 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 및 방호벽을 제공하고 적절히 정비해야 합니다.

2.6 위생, 식품 및 주거

직원들에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관 시설, 식당 시설을 제공해야 합니다. 기숙사는 청결과 안전을 유지해야 하며 적절한 비상 출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기 장치, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 안전한 개별 보관시설을 제공하고 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

제 3 장 환경

구성원은 회사 경영활동과 관련된 국내·외 법률 및 회사 방침과 사규를 명확하게 숙지하고 이에 따라 업무를 수행하여야 한다.

3.1 경영방침의 준수와 고객정보의 보호

- 1) 품질, 신뢰성 및 안전성에 대한 고객의 기대와 요구사항을 충족하는 테스트 서비스를 제공할 책임이 있으며, 이를 위하여 경영 방침 및 경영시스템의 제반 요구사항을 준수하여야 한다.
- 2) 고객에게 테스트 개발 및 양산 능력을 정확하게 알려야 하며 허위 또는 과장하지 않아야 한다.
- 3) 고객의 개인정보를 취급하는 구성원은 관련 법규 및 회사방침, 사규에 따라 보호절차와 지침을 수립하여 안전하게 개인정보를 보호하여야 한다.

3.2 경영 정보의 작성과 공개

- 1) 회계 정보를 일반적으로 인정되는 회계원칙 및 관련 법규, 사규에 따라 정확하게 기록하고 유지하여야 하며 회계정보를 왜곡하거나 숨겨서는 아니 된다.
- 2) 재무 정보를 포함한 회사의 모든 경영정보는 관련 사실 또는 거래내역을 정확히 반영하여 경영진의 의사결정을 뒷받침할 수 있어야 한다.
- 3) 외부 이해관계자에 대한 경영 정보의 공개는 관련 법규 및 사규에 따라 투명하고 공정하게 이루어져야 한다.

3.3 공정한 거래와 경쟁

- 1) 공정거래 관련법규 또는 회사의 공정거래관련 윤리서약서 내용을 명확히 이해하고 준수하여야 한다.
- 2) 공정거래 관련 법규 위반으로 해석될 가능성이 있는 사항에 대해서는 사전에 경영진을 포함한 최고경영자와 충분한 협의를 거쳐 처리하여야 하며 자의적인 해석에 따라 의사결정을 하여서는 아니 된다.

3.4 안전·보건·환경에 대한 방침

- 1) 안전·보건·환경과 관련된 국내·외 법규 및 국제협약을 준수하고, 안전·보건·환경 성과의 지속적 개선을 추구하여야 한다.
- 2) 안전수칙을 준수하여 안전한 작업환경을 조성하여야 한다.
- 3) 환경문제의 중요성을 인식하고, 환경보호 활동에 적극 참여하여야 한다.

제 4 장 실천 지침의 운영

4.1 책임

- 1) 모든 구성원들은 윤리규범과 실천지침을 준수할 책임이 있으며 이에 대한 책임의 표시로 윤리서약을 하여야 한다. 윤리 실천 지침이 기술된 윤리서약의 내용에 의문이 있는 사항에 대해서는 조직의 리더 또는 윤리경영 담당부서(경영지원팀)에 질의·상담하여 그 해석에 따라 행동하여야 한다.
- 2) 조직의 리더는 소속 구성원과 업무상 관련된 이해관계자들이 회사의 윤리규범과 실천지침을 올바르게 이해하고 준수할 수 있도록 적극적으로 지원하고 관리할 책임이 있다. 또한, 성실하고 책임 있는 의사결정과 행동을 통하여 윤리규범과 실천지침을 준수함으로써 타의 모범을 보여야 한다.
- 3) 윤리경영 담당 부서(경영지원팀)에서는 최소 1 년에 한번 씩 (주)지엠테스트 윤리규범을 전 사원을 대상으로 회람 교육 하도록 한다.

4.2 위반 행위의 보고 및 제보자 보호

- 1) 윤리규범과 실천지침의 위반사항을 알게 된 구성원은 이를 조직의 리더나 윤리경영 담당부서(경영지원팀)에 보고 또는 제보하여 조속히 해결할 수 있도록 함으로써, 해당 행위로부터 회사와 구성원을 적극적으로 보호하여야 한다.
- 2) 구성원은 정당한 제보 행위에 대해 어떠한 불이익도 받지 않는다