

# GS리테일 협력사 행동규범



## 0. 서문

GS리테일은 2021년 6월 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 가입하여 인권, 노동, 환경, 반부패 10대 원칙을 경영활동에 적극 반영하고 있으며, 협력사도 이 원칙의 이행을 위해 노력하여야 합니다.

본 협력사 행동규범을 통해 협력사가 안전한 작업환경을 구축하고, 근로자에 대한 존중과 존엄성을 보장하며, 환경에 대한 책임을 다하며 윤리적으로 기업을 운영하도록 협력사에 요구하는 바를 제시합니다. 또한, 본 행동규범은 새롭고 추가적인 권리를 만들어내고자 함이 아니라 기업이 사업을 운영하는데 국가의 법률, 규칙 및 규정을 철저히 준수하여 사업을 운영해야 함에 대한 이해를 기반합니다. GS리테일의 협력사는 이행 협약 체결을 통해 해당 규범을 준수하도록 노력해야 합니다.

## 적용 범위 및 활용 방법

- 'GS리테일 협력사 행동규범'은 협력사에 소속되어 있는 모든 임직원에게 적용됩니다. 특히, 구매, 영업, 마케팅, 환경안전보건 등 특정 부문과 관련된 업무에 종사하는 임직원은 해당 업무와 관련된 별도의 내부 정책도 함께 준수해야 합니다.
- 협력사의 임직원은 업무상 충분한 정보를 바탕으로 올바른 판단을 내리기 위해 노력해야 하며, 업무 결정 시 행동규범을 활용한 자가진단을 통해 해당 결정의 문제점과 영향력을 검토하는 과정을 거쳐야 합니다.

## 1. 노동인권 / 근로자의 인권 존중

### 1.1 자발적근로 (강제근로 금지)

- 협력사는 합법적인 절차에 따라, 고용 절차의 일부로 근로조건을 포함한 고용계약서를 모든 근로자에게 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 서명으로 반드시 체결해야 한다. 또한, 모든 업무는 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제도나 인신매매 등을 이용한 강제 노동이 아닌 완전한 자발적 근로로 이루어져야 한다. 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에 불이익 없이 언제든지 그만두거나 퇴직할 수 있는 자유가 있으며, 질병 혹은 일시적 장애 등의 경우에는 업무를 중단할 수 있도록 해야 한다.

### 1.2 미성년 근로자 보호

- 협력사의 아동 근로자 고용은 엄격하게 금지하며, 근로자의 연령을 확인하기 위한 연령 검증 프로세스를 구축해야 한다. (“아동”은 ILO(국제노동기구) 핵심협약에서 정의하는 아동 기준에 준하며, 만15세 또는 법규에서 정하는 고용 가능한 최저 연령 또는 의무교육이 끝나는 연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미한다.) 아동 근로자가 발견되는 경우, 협력사는 즉각적인 조치를 취해야 하며 근로자들의 연령 검증 프로세스를 개선해야 한다.
- 법정 고용 최저연령 이상, 만18세 미만의 청소년 근로자 고용 시, 이들은 위험한 작업 또는 연장 및 야간 근무에서 제외시켜야 한다

### 1.3 근로시간 준수

- 협력사 근로자는 법에서 정한 최대 근로시간을 초과해서는 안되며, 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 한다. 이 밖에 최대 근무시간 및 최대 잔업가능 시간을 관련 법규정에 부합되도록 준수하여야 하며, 근로자들이 법적 요건에 따라 휴식, 주중 휴무일, 휴가신청 및 유/무급 휴직을 실시할 수 있도록 해야 한다.

### 1.4 임금 및 복리후생

- 근로자에게 지급되는 임금은 최저 임금, 초과 근무수당 및 법정복리후생 항목 등을 포함해야 하며, 급여 관련 법률을 준수해야 한다. 나아가, 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 근로자의 임금 지급 기준 및 항목이 기록된 급여명세서 혹은 급여지급내역이 적시에 제공되어야 한다. 징계 조치의 수단으로 급여 삭감은 허용되지 않는다

### 1.5 인도적 대우

- 협력사는 근로자의 인권을 존중해야 한다. 근로자에 대한 폭력, 성희롱, 성폭력, 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 된다. 협력사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차, 징계 정책을 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 한다.

### 1.6 차별 금지

- 협력사는 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 조치해야 한다. 채용 및 고용 과정에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 출신국가, 장애유무, 임신여부, 종교, 정치성향, 노조 가입 여부, 혼인 여부 등에 근거해 근로자를 차별하여서는 안 된다. 아울러, 법률에 의해 요구되는 예외의 경우를 제외하고 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없다.

## 1.7 결사의 자유

- 협력사는 관계 법률에 따라 근로자가 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 참여할 수 있는 권리와 집단 교섭권, 평화적 집회/시위에 자유롭게 참여하거나 이러한 활동에 참여하지 않을 권리를 보장해야 한다. 또한 근로자 및 근로자 대표가 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 근무 조건 및 경영 관행에 대해 공개적으로 의사소통하고 생각 및 우려사항을 공유할 수 있어야 한다.

## 2. 안전보건

### 2.1 산업 안전

- 협력사는 산업안전시스템을 도입하도록 노력해야 합니다. 또한, 안전위험(예: 화학물질, 전기 등 기타 에너지원으로 인한 사고, 화재, 차량 및 낙상 등)에 잠재적으로 노출된 근로자들의 위험요소에 대한 적절한 설계를 통한 통제, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방 정비와 안전한 작업 절차(잠금/차단/보호 장치)구축 등을 통해 파악, 평가 및 통제되어야 하며 해당 위험요소에 대한 지속적인 산업 보건 및 안전 교육이 이루어져야 한다. 상기 명시된 수단으로 위해요소를 적절하게 통제할 수 없는 경우, 협력사는 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구 및 해당 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 한다. 협력사는 임신 또는 수유기의 여성 근로자는 유해 작업 환경에서 제외시켜야 하며, 작업장 내 임신부/수유부의 건강과 안전을 위협하는 요인을 제거하거나 줄이고 수유부를 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 한다.

### 2.2 비상사태 대비

- 협력사는 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 하며, 이에 대한 비상 대책 대응 절차를 마련해야 한다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 통지 및 대피 절차를 구축해야 하며 관련된 근로자 교육 및 훈련을 관련 법률에 의거하여 이행해야 한다. 아울러, 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 명확한 출구, 적절한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 한다.

### 2.3 작업환경 내 유해인자 노출 관리/저감

- 협력사는 작업장에서 사용되는 화학물질, 병원균 바이러스 등 생물학적 인자 및 고온, 방사선 등 물리적 인자가 근로자에게 노출되는 것을 정기적으로 파악, 측정, 평가해야 하며 잠재적 위험 제거 또는 생산시설에 대한 교정 및 개선 등의 기술적 통제와 법적/

제도적 요건에 따른 행정적 통제를 바탕으로 위험요인으로부터 근로자를 보호해야 한다. 위와 같은 수단으로 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 근로자에게 지급해야 한다.

#### 2.4 안전 보건 교육

- 협력사는 근로자에게 모든 확인된 작업 현장의 위험(예: 기계, 전기, 화학, 화재, 물리적 위험 등)에 대해 적절한 작업장 보건 안전 정보와 교육을 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 한다. 보건 안전 관련 정보는 작업장 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다. 모든 근로자에게 업무 배치 전 관련 교육을 실시해야 하며 이후에도 정기적인 교육이 제공되어야 한다.

#### 2.5 제품 안전 및 품질관리

- 협력사는 관련 법령 및 협력사 내부 절차 또는 기준에 따라 요구하는 제품의 품질 및 안전 관리 기준을 준수하여 제품 및 서비스 품질 확보에 이바지한다.

### 3. 환경 보호

#### 3.1 환경 인허가 취득

- 기업 운영 시 필요한 모든 환경 인허가(예: 대기배출시설 등) 및 등록 사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정상태로 유지해야 하며, 운영 및 보고 등의 요구사항을 준수해야 한다.

#### 3.2 오염 방지 및 자원 사용량 절감

- 배출가스, 오염 물질 배출 및 폐기물 생성 시 오염 통제/제어 설비 추가 혹은 공정의 변경 또는 기타의 방법을 통해 최소화하거나 제거해야 한다.
- 물, 화석연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연 자원의 사용은 생산 프로세스의 개선, 유지 관리 강화, 설비공정의 변경, 대체 자재, 재사용, 보존, 자재 재활용 등의 방법을 통해 최소화하는 노력을 수반해야 한다.

#### 3.3 유해 물질

- 사람이나 환경에 위험을 초래하는 화학물질, 폐기물 및 기타 물질의 안전한 취급과 운송, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기보장을 위해 해당하는 물질을 파악하여 라벨

링 등의 방법을 통해 별도로 관리해야 한다.

### 3.4 고품 폐기물

- 협력사는 유해하지 않은 고품 폐기물을 파악하고 관리하여 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 관련 체계를 구축해야 한다.

### 3.5 대기 배출

- 협력사는 공정상 생성되는 휘발성 유기화합물, 연무제, 부식제, 미세먼지, 오존파괴물질 및 연소부산물은 배출 이전에 규정에 따라 특성을 파악하여 정기적으로 모니터링하며 관련 법규에 따라 관리/처리한 뒤 배출해야 한다. 또한 협력사는 자사의 대기 배출가스 통제 시스템(대기오염방지 설비)의 처리효율을 정기적으로 모니터링 해야 한다.

### 3.6 수자원 관리

- 협력사는 물 사용에 있어 절감방안을 모색하고 수자원을 오염시키지 않도록 노력해야 한다. 특히, 모든 폐수를 방출 또는 폐기 전 규정에 따라 특성을 파악하고 감시하며 통제 및 처리되어야 한다. 협력사는 폐수 처리 및 억제 시스템의 최적의 성능 유지를 위해 지속적으로 모니터링 하며 관련 규정 준수를 위해 노력해야 한다.

### 3.7 에너지 소비와 온실가스 배출

- 협력사는 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 한다.

## 4. 윤리 경영

### 4.1 청렴성

- 모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 협력사는 모든 형태의 뇌물, 부패행위, 갈취 및 횡령, 부당이득을 금지하는 무관용 정책을 써야 한다.

### 4.2 부당이득 금지

- 뇌물 혹은 부당하거나 부적절한 이익을 목적으로 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락을 해서는 안 된다. 여기에는 사업권을 획득 또는 보유하거나 특정인에게 사업권을 부여하거나 부당이득을 얻으려는 목적으로 직접 또는 간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것이 포함된다. 나아가, 반부패 법규 관련 컴플

라이언스 프로그램 등을 통해 부당이익 관련한 모니터링 및 관련 절차를 준수해야 한다.

#### 4.3 정보공개

- 협력사는 모든 거래를 투명하게 실행하고 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 한다. 협력사의 노동, 보건과 안전, 환경관리 실태, 사업 활동, 구조, 재무 현황 및 성과에 관한 정보를 관련 규정 및 법률, 지배적인 업계 기준에 따라 공개해야 한다. 공급망 내 관련 분야의 실태 및 관행에 대한 기록의 위조나 허위 진술은 용인될 수 없다.

#### 4.4 지적재산

- 지적 재산권은 존중되어야 하며 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 한다. 또한 GS리테일 및 협력사의 정보는 안전하게 보호되어야 한다.

#### 4.5 공정 거래, 광고 및 경쟁

- 협력사는 공정거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 한다.

#### 4.7 개인정보보호

- 협력사는 공급업체, GS리테일, 소비자 및 임직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 보호 수준에서 이를 보호하기 위해 노력해야 한다. 협력사는 개인정보수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 관련 법규를 준수해야 한다.

### 5. 경영시스템

#### 5.1 기업의 준수 의지

- 협력사는 본 규범에 대한 경영진의 준수 의지 및 지속적인 개선의지를 표명하는 사회적, 환경적 책임 성명서를 사업장에 현지 언어로 게시해야 하며, 경영진은 행동규범의 준수 현황을 정기적으로 점검해야 한다.

#### 5.2 경영진의 의무와 책임

- 협력사는 경영시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 회사의 고위 경영진 및 대표가 누구인지 명시해야 한다. 고위 경영진은 경영시스템 운영 현황을 정기적으로 점검할 의무가 있다.

#### 5.3 외부(법률 및 고객 등) 요구사항 대응

- 본 규범의 요건을 포함하여, 관련 법률 및 고객의 요구사항을 파악하고 모니터링하는 절차를 갖춰야 한다.

#### 5.4 리스크 관리

- 협력사는 사업 운영과 관련하여 준법, 환경, 산업안전보건, 노동 관행 및 윤리, 인권 등의 위험을 파악하기 위한 절차를 갖춰야 한다. 또한 각 위험의 상대적 중요도 판단과 파악된 위험을 통제하고 규정 준수를 위한 적절한 절차적/물리적 통제수단을 실시해야 한다.

#### 5.5 개선 목표 수립

- 협력사의 사회적, 환경적 및 산업안전보건의 개선을 위한 목표 및 실행 계획을 문서화하고, 해당 목표의 달성에 대한 협력사의 성과 진척도를 주기적으로 평가하여 문서화해야 한다.

#### 5.6 교육

- 협력사의 정책, 절차, 개선 목표를 이행하고 해당 법률과 규정을 준수하도록 관리자와 근로자를 교육하기 위한 관련 교육 프로그램을 운영해야 한다.

#### 5.7 커뮤니케이션

- 협력사의 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 대한 정확한 정보를 근로자와 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차를 구축, 운영해야 한다.

#### 5.8 근로자 피드백, 참여 및 고충처리

- 협력사는 본 규범에서 다루는 관행 및 조건에 대한 근로자의 이해도를 파악하고, 피드백이나 위반사항을 접수하는 지속적인 개선을 위한 프로세스를 마련해야 한다. 이와 관련하여 근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 주장할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 한다.

#### 5.9 신원보호 및 보복금지

- 법으로 금지되는 경우를 제외하고, 협력사 및 내부 고발자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호프로그램을 운영해야 한다. 고충처리 관련 제보자의 익명성이 보장되어야 하며, 제보에 따른 불이익이 없어야 하며, 근로자들이 보복에 대한 두려움 없이 회사의 문제를 제기할 수 있도록 해야 한다.



## GS리테일 정도경영 제보채널 운영

- GS리테일은 홈페이지를 통해 정도경영 위반사례 접수창구를 운영하고 있습니다. 접수된 제보는 철저히 검토한 후 신중하게 처리하고 있습니다.
- 모든 임직원은 행동규범 위반 행위 또는 위반 가능성이 있는 행위를 인지했을 때에는 즉시 해당 내용을 보고하기를 권장합니다.
- GS리테일은 제보자가 보복에 대한 두려움없이 문제를 제기할 수 있도록 신고한 제보자의 익명성을 보장하고, 제보자에게 불이익을 주는 어떠한 행위도 금지합니다.

### 5.10 감사 및 평가

- 협력사 및 그 하위의 협력회사들이 사회적/환경적 책임과 관련된 법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용 및 거래계약에 명시된 GS리테일의 요구사항을 준수하는지 확인하기 위해 자체평가를 실시해야 한다.

### 5.11 시정조치절차

- 협력사는 내/외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정할 수 있는 프로세스를 갖춰야 한다.

### 5.12 문서화 및 기록

- 협력사는 문서와 기록의 작성, 유지에 있어 관련 규제를 준수해야 한다.

### 5.13 협력사의 책임

- 협력사는 하위 협력사가 본 규범을 준수하도록 요구하고, 본 규범을 통해 GS리테일이 지향하고 있는 윤리, 환경, 사회적 기업경영활동에 동참할 수 있도록 지원해야 한다.