

HD Hyundai Infracore

合作公司行为准则

(ver.1.1)

2023年 3月



目录

1. 概要	3
(1) . 行为准则目的	3
(2) . 行为准则对象	3
(3) . 合作公司的责任和作用	3
2. 伦理与公平交易.....	4
(1) . 透明交易和反腐败	4
(2) . 防止利益冲突.....	4
(3) .防止不公平交易	4
(4) . 防止伪造配件	4
(5) . 遵守出口限制	5
(6) . 信息保护	5
(7) . 负责任的原材料管理.....	5
(8) . 伦理渠道	5
3. 环境	6
(1) . 建立环境管理体系	7
(2) . 能源使用及温室气体排量管理	7
(3) . 水资源管理	7
(4) . 大气污染物质管理.....	7
(5) . 废弃物管理.....	7
(6) . 化学物质管理	7
(7) . 防止污染及减少资源使用.....	8
(8) . 应对产品环境管制	8
4. 劳动与人权.....	7
(1) . 禁止歧视（认可多样性）	9

(2) . 提供工资和福利	9
(3) . 工作时间管理	9
(4) . 人道待遇	9
(5) . 保障结社自由	9
(6) . 禁止童工.....	10
(7) . 禁止强制劳动.....	10
5. 安全与保健.....	11
(1) . 建立安全保健管理体系	11
(2) . 机械·器具·设备的安全管理	11
(3) . 紧急情况应对	11
(4) . 事故管理.....	11
(5) . 安全诊断	9
(6) . 保健管理.....	12
6. 经营体系.....	13
(1) . 建立经营体系	13
(2) . 应对法规和外部要求	13
(3) . 选任负责人.....	13
(4) . 风险检查	13
(5) . 教育和沟通	13
(6) . 信息管理	13
(7) . 运行苦衷处理制度	11
(8) . 交易企业（下级合作公司）管理.....	11
(9) . 遵守准则	11
7. 修订历史.....	13

1. 概要

(1) . 行为准则目的

HD Hyundai Infracore制定本行为准则的目的在于强化合规经营，构建可持续供应链。本行为准则要求所有合作公司严格遵守企业经营活动中适用的法律和规定，且在伦理与公平交易、环境、劳动与人权、安全与保健、经营体系领域拥有最佳运营惯例。HD Hyundai Infracore期待合作公司遵守本行为准则，发展成为受社会尊重的企业，创造可实现共同发展的机遇。

本行为准则根据联合国工商业与人权指导原则（UNGPs）、经合组织跨国企业指南、国际劳工组织公约等全球标准，定义了合作公司应遵守的有关劳动人权、安全保健、环境、伦理、经营体系的相关要件。如本行为准则与当地法规内容存在差异，则优先适用更严格的标准。

(2) . 行为准则对象

所有与HD Hyundai Infracore签订产品供应或其他交易合同的合作公司均应遵守本行为准则。本行为准则的适用对象，即所有合作公司可建议整个供应链（包括交易企业（下级合作公司））遵守本行为准则指明的事项。

(3) . 合作公司的责任和作用

HD Hyundai Infracore的所有合作公司在经营决策和整体业务运营方面都应履行本行为准则。HD Hyundai Infracore和受HD Hyundai Infracore委托的第三方机构可在法律允许范围内，对合作公司是否遵守本行为准则指明的事项进行检查和尽调。根据就是否遵守本行为准则进行检查和尽调的结果，HD Hyundai Infracore可针对确认的风险提出改进建议。合作公司应定期实施自我评估，针对通过检查和尽调确认的违规事项，制定并执行风险改进和缓解计划。

HD Hyundai Infracore期待合作公司遵守本行为准则，发展成为忠实履行社会责任的企业，并希望以此为契机，进一步加强合作关系的良性循环。

本行为准则并未明示合作公司的所有义务履行事项，还会通过定期审查进行完善和修订，以构建可持续的供应链。有关本行为准则，可以通过HD Hyundai Infracore网页确认。并可通过HD Hyundai Infracore的负责部门咨询具体事项。

2. 伦理与公平交易

合作公司应遵守HD现代的《合作公司伦理准则》。

(1) . 透明经营和反腐败

- ① 合作公司的员工应遵守业务经营所在国家的法律和规定，且应在所有业务关系中遵守最高的廉洁性标准。
- ② 合作公司应准确记录劳务·安全保健·环境管理实况、经营活动、公司治理、财务结构等方面的信息，还应依据当地的相关法律、规定和一般产业惯例如实披露相关信息。
- ③ 合作公司员工不得利用工作上的优势行贿受贿、敲诈勒索、挪用公款、斡旋、请托等，且不得利用弱点或缺点等企图获取不正当的回报。
- ④ 合作公司员工应执行监控和打击腐败、勒索、贿赂、款待等非伦理行为的程序，实践自觉遵守伦理标准。

(2) . 防止利益冲突

- ① 合作公司应按照规定的工作规定，带着责任感处理工作。
- ② 合作公司的员工不得获取以不正当或不适当的利益为目的，承诺·建议·许可·提供其他手段。其中也包括，员工为谋取个人利益使公司蒙受损失或通过第三方获取承诺的行为。
- ③ 合作公司的员工应遵守与公平交易相关的当地法律和规定，并遵守公平广告和竞争标准。

(3) . 防止不公平交易

- ① 合作公司的员工应遵守业务经营所在国家的公平交易相关法律和规定。
- ② 合作公司不得通过不公平交易做出妨碍公平竞争的行为，例如，滥用市场地位或交易地位。
- ③ 合作公司不得与其他经营者达成不合理的协议，在商品或服务的价格、供应量、交易区域、交易条件方面限制竞争。
- ④ 合作公司不得以非法手段从竞争企业、合作企业或其他机构获取信息，且不得使用或披露公司或第三方以不正当手段获取的信息。

(4) . 防止伪造配件

- ① 合作公司不得生产或使用未经批准的原材料和配件等，且不得使用、销售伪造的原材料和配件等。
- ② 合作公司应定期确认车间是否使用或生产伪造的原材料和配件等，一经确认，应立即通报给政府或客户公司。
- ③ 合作公司应努力确认原材料和配件是否按照业务目的或合同条件等使用和流通。

(5) . 遵守出口限制

- ① 合作公司应遵守与出口限制相关的各国法律和国际规约。
- ② 合作公司不得与受出口限制、经济制裁的国家、地区和个人进行交易。
- ③ 合作公司应对其是否遵守出口限制、经济制裁相关的法律和规约进行检查，必要时，应配合HD Hyundai Infracore完成现况调查活动。

(6) . 信息保护

- ① 合作公司不得擅自泄露客户公司、交易企业的商业机密或须保密的信息，且不得在未经事先许可和批准的情况下保留并使用工作中获取的信息。
- ② 合作公司不得侵犯或非法使用客户公司、交易企业持有的专利、软件、设计、商标等知识产权。应采取适当的措施保护通过业务获取的技术数据、信息和知识产权，还应定期确认识产权是否受到侵犯。此外，有关技术、技术诀窍的转让，应以相关权利受到保护的方式完成。
- ③ 合作公司应在不偏离个人信息收集、使用目的，及保留和使用期限等的范围内，收集、使用个人信息，如上述事项发生变更，则应事先征得同意。此外，还应采取系统化措施，保护与企业经营相关的所有利益相关者的个人信息，在处理和应用个人信息时，应按照当地法规制定并管理整个程序。

(7) . 负责任的原材料管理

- ① 合作公司应建立确认所有矿产（包括：产品所包含的锡、钨、钽、金等冲突矿产¹ 和责任矿产）和原材料的原产地和冶炼厂的程序。
- ② 合作公司应依照该程序，努力检查²矿产和原材料的原产地和冶炼厂是否发生侵犯人权、违背伦理、对环境造成负面影响等的社会环境问题。
- ③ 如果合作公司主营矿产和原材料，应通过自行调查和外部认证，确认相关矿产和原材料的开采、加工过程是否与侵犯人权、违背伦理、对环境造成负面影响等风险相关。
- ④ 合作公司应制定政策，避免使用非法、对环境造成负面影响的原材料，或有理由怀疑是通过非法、非伦理方法采购的原材料。
- ⑤ 合作公司应按照“OECD对冲突影响和高风险地区矿产负责任供应链”的指南，任何情况下不得在本公司的供应链中使用来自特定原产地的原材料和矿产（锡、钽、钨、金等）。
- ⑥ 合作公司在HD Hyundai Infracore提出要求时，应提供原产地确认书等相关证明资料。

(8) . 伦理渠道

- ① 如对伦理经营有任何疑问，可以使用以下渠道。

- TEL: 02-479-9112

¹ 非洲冲突地区（包括刚果民主共和国在内的 10个国家）生产的四大矿产，因在其开采过程中引发人权蹂躏、童工等社会问题，将其通过矿产出口获取的资金用于煽动内战和冲突，从而引发国际忧虑。

² 2012年美国证券交易委员会通过实行令，要求上市公司必须披露其产品是否使用冲突矿产。2015年欧洲议会要求进口商必须向各国管辖部门申报矿产的原产地及问题检查结果。

- E-mail: ethics@hhi.co.kr
- 地址: (13553) 京畿道城南市盆唐区盆唐水西路477 HDD现代集团全球研发中心20层, 伦理经营组
- 网页: <http://ethics.hdhyundai.co.kr/Html/Consulting/ConsultingEdit.aspx>

3. 环境

(1) . 建立环境管理体系

- ① 合作公司应遵守业务经营所在国家的环境相关法律和规定，还应取得并保持业务运营所需的所有环境许可。此外，还应遵守许可过程所需的运营和报告等要求事项。
- ② 合作公司应运营由组织、计划、程序、绩效检查等构成的环境管理体系³，以降低业务运营带来的环境影响。

(2) . 能源使用及温室气体排量管理

- ① 合作公司应以全公司和事业场为单位，建立能源使用量和直接、间接温室气体排量测量体系。
- ② 合作公司应持续寻求具有成本效益的方法，可在提高效率的同时，最小化能源消耗和温室气体排放。

(3) . 水资源管理

- ① 合作公司应建立水资源使用量和废水排量测量体系。
- ② 合作公司应努力减少水资源使用量，增加可回收利用量。此外，还应按照法定标准或更高的内部标准，管理排放的水质污染物质。

(4) . 大气污染物质管理

- ① 合作公司应建立大气污染物质排量测量体系。
- ② 合作公司应通过适当的方法最小化大气污染物质排放。此外，还应按照法定标准或更高的内部标准，管理排放的大气污染物质。

(5) . 废弃物管理

- ① 合作公司应建立废弃物排量测量体系。
- ② 合作公司应通过适当的方法最小化填埋、焚烧的废弃物排放。此外，还应努力扩大废弃物的重用和回收利用，回收废弃的原材料的配件等。
- ③ 合作公司应考虑其生产的产品的整个生命周期，努力尽最大限度地减少填埋、焚烧废弃物时对环境产生影响的物质。

(6) . 化学物质管理

- ① 合作公司应努力确保业务运营过程中处理的化学物质在运输、存放、使用和废弃过程中得到安全管理。此外，还应标记或披露可识别所处理的化学物质的危害性和有害性的信息，并遵守禁止或限制使用、处理特定物质的当地法规。
- ② 合作公司应努力确认采购、生产、销售和流通的原材料和配件等是否包含⁴对人体或环境有害的物质。

³ ISO14001标准等 (ISO14001标准是国际标准化组织 (ISO) 制定的环境管理体系，旨在引导企业的整个活动过程持续改进环境绩效，可通过第三方验证是否按照该标准进行适当的环境管理)

⁴ EU, 关于限制在电子电气设备中使用某些有害成分的指令 (RoHS), (2006)的相关事项等

(7) . 防止污染和减少资源使用

- ① 合作公司应使用生产·维护工艺、设施效率化、原料替代、原料回收利用和重用等方法，减少废水、废弃物等污染源，提高资源和用水使用效率。

(8) . 应对产品环境管制

- ① 合作公司应遵守当地有关禁止或限制使用特定物质的法律规定，其中包括：与产品相关的回收利用和处理标签标识。

4. 劳动与人权

(1) . 禁止歧视 (认可多样性)

- ① 合作公司不得以种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、健康状况、宗教、政治取向、加入工会、国籍、婚否等为由，在员工的雇佣、晋升、报酬、教育等待遇方面给予歧视。此外，除当地法律规定或为确保车间安全的特殊情况外，不得要求员工或求职者进行可能被用作歧视依据的医疗体检。
- ② 合作公司在发放工作和运营福利制度方面不得歧视员工。
- ③ 合作公司在招聘、聘用员工时不得提出与履行职务无关的条件。

(2) . 提供工资和福利

- ① 合作公司应遵守业务经营所在国家的法律和制度，在规定日期内发放工资。有关工资和扣减明细，应提供以员工可理解的语言撰写的工资单。
- ② 合作公司应为员工提供舒适的工作环境，努力运营可提高其生活质量的福利制度。
- ③ 合作公司应实施业务经营所在国家法律和制度规定的义务教育。此外，还应努力推动员工的职业发展和能力提升。

(3) . 工作时间管理

- ① 合作公司应遵守业务经营所在国家的法定工作时间，应管理好包括休息时间在内的工作时间。
- ② 合作公司在发生加班时应提供适当的报酬，所有加班都应在员工同意的情况下自愿完成。
- ③ 合作公司应保障员工每工作一星期至少享受一天休假。

(4) . 人道待遇

- ① 合作公司应尊重员工的私生活，避免在工作时间之外下达工作任务。
- ② 合作公司在收集员工的个人信息时，应事先告知并征得其自愿同意。
- ③ 合作公司不得对员工施以残酷或非人道待遇，如：性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、辱骂、职场上的不合理限制，且不得威胁员工将对其施以此类待遇。
- ④ 合作公司应禁止员工利用其职场地位或关系等优势，在超出适当工作范围的情况下，做出给其他员工造成身体、精神上的痛苦或使工作环境恶化的职场欺凌行为。针对遭受职场欺凌的员工，应根据其要求采取适当措施，如：更换工作地点、进行人员调动，而针对加害人，则应采取惩戒、更换工作地点等必要措施。
- ⑤ 合作公司应制定保障员工享有人道待遇的规定和程序，并向员工充分说明。

(5) . 保障结社自由

- ① 合作公司应保障员工享有依据当地法律组织、加入员工协议会或工会的权利；与其他员工自由结社进行集体谈判及和平集会的权利；以及不参加此类活动的权利。
- ② 合作公司不得对工会施以歧视、报复、威胁和欺凌等，还应允许员工及员工代表与管理层自由分享其对工作条件和管理方针的意见。

- ③ 合作公司应与员工代表认真协商集体谈判事项。
- ④ 合作公司应允许个别员工可在员工代表缺席情况下自由就谈判事项提出建议。

(6) . 禁止童工

- ① 合作公司应从原则上禁止任何形式的童工，应通过身份证、出生证明等合法文件确认员工和求职者的年龄。
- ② 合作公司应遵守国际劳工组织的最低年龄公约，不得雇佣低于当地法规规定的最低就业年龄的人。
- ③ 合作公司雇佣未成年人时，不得安排其从事高危险工作（包括加班/夜班），还应采取措施，确保未成年人的教育机会不因工作而受限。
- ④ 合作公司不得接受牵涉童工或违背相关法律的交易企业提供的产品和服务，如确认上述事实，应采取适当的措施。
- ⑤ 合作公司运营实习生计划时，应采取区别于一般员工的管理措施，并遵守当地法规。

(7) . 禁止强制劳动

- ① 合作公司应按照业务经营所在国家的劳动基准法安排员工的工作，禁止任何形式的强制劳动或违背员工意愿的义务劳动。
- ② 合作公司不得要求提交限制员工个人活动的身份证、护照、签证等，且不得以强制劳动为目的实施殴打、恐吓、监禁等限制员工身心自由的行为。
- ③ 合作公司不得接受牵涉强制劳动（使用限制身心自由、建立债务关系的方式）的交易企业提供的产品和服务，如确认上述事实，应采取相应措施。
- ④ 公司不得向员工索要招聘时产生的手续费。

5. 安全与保健

(1) . 建立安全保健体系

- ① 合作公司应遵守业务经营所在国家的安全保健相关法律和规定，且应取得·保持业务运营所需的所有许可，还应取得并保持业务运营所需的所有安全保健许可。
- ② 合作公司应运营由组织、计划、程序、结果检查等构成的安全保健管理体系⁵，以防止业务运营造成的安全保健事故。
- ③ 合作公司应以员工可理解的语言，面向员工开展安全保健教育。除安排工作之前外，还应定期开展安全保健教育，且应在事业场张贴与安全保健相关信息。

(2) . 机械·器具·设备的安全管理

- ① 合作公司应定期检查、评估事业场内有危害或危险的机械·器具·设备的安全性。
- ② 合作公司应事先消除物理危险因素，通过适当的设计、工程、行政控制、预防维护、安全操作流程采取预防措施。
- ③ 合作公司应安装并管理安全装置、防护墙、紧急装置等，以预防因使用事业场内有危害或危险的机械·器具·设备而造成的安全事故。
- ④ 合作公司应做好管理，避免员工暴露于潜在的危险因素（化学物质、电气和其他能源、火灾、车辆、坠落危险等）。
- ⑤ 合作公司应发放可保护员工个人的安全防护用具。安全防护用具应方便员工使用，且应做好维护管理，确保其正常发挥功能。

(3) . 紧急情况应对

- ① 合作公司应制定可应对自然灾害、集体感染、火灾和安全事故等紧急情况的计划。此外，还应配备包括发生紧急情况时的报告、应对、后续措施等内容的手册。
- ② 合作公司为应对紧急情况的发生，应按照业务经营所在国家的法律、自行制定的计划和手册，定期开展教育和培训，从而具备应急能力。
- ③ 合作公司为应对紧急情况，应配备逃生路线、引导灯、火灾探测器·警报器、消防设施等，且应定期检查其可否正常启动。

(4) . 事故管理

- ① 合作公司应具备预防、管理、跟踪、报告产业灾害和疾病的程序和体系。该体系应包括通过鼓励报告员工异常，分类记录产业灾害和疾病，提供必要治疗和纠正根本原因来促进员工复工的规定。

⁵ ISO45001, KOSHA18001 标准等（该体系根据业主的自主方针，订立安全保健经营原则，并以此为基础开展计划制定、执行、检查和评估活动，以逐步改善安全保健体系，国际上有国际标准化组织（ISO）制定的ISO45001，韩国方面有产业安全保健公团开发的KOSHA18001）

- ② 合作公司在发生产业灾害或重大疾病时，应采取必要措施，如：立即停止相关作业，疏散员工。
- ③ 合作公司在发生产业灾害或重大疾病时，应努力调查发生的原因并制定改进方案。

(5) . 安全诊断

- ① 合作公司应以确认员工是否暴露于事故危险和有害因素为目的，定期进行操作空间安全风险评估。应将评估结果告知给员工，并根据评估结果采取技术·行政措施，进而做出改进。如有害因素得不到充分管控，则须为员工发放适当的个人防护装备。
- ② 合作公司应根据安全风险评估结果，为员工提供操作空间事故危险和有害因素方面的信息。该信息应以员工可理解的语言撰写，且应放置在易取用的位置。
- ③ 合作公司不得安排孕妇、未成年人等从事安全保健方面存在高风险的工作，努力营造避免残疾人、移民者等其他社会弱势员工在工作上遇到困难的工作环境。

(6) . 保健管理

- ① 合作公司应为员工提供休息空间、卫生间和餐厅等，提供相关设施时，应努力保持清洁度。
- ② 合作公司可为员工提供宿舍，提供宿舍时，应提供适当的出口、安全标志、照明、空调·暖气、消防设施、通风装置、个人储物箱或空间，及合理的出入权限等。此外，宿舍还应配备限制外部人出入的适当装置。
- ③. 合作公司应按照国家业务经营所在国家的体检法规定，定期以员工为对象进行一般体检和特殊体检。此外，如果体检结果显示有必要，则须采取更换工作地点、缩短工时等措施。

6. 经营体系

(1) . 建立经营体系

- ① 合作公司应建立遵守本行为准则，及与业务推广相关的法规和客户要求的经营体系，公司代表应定期检查经营体系的运行情况，包括检查是否做出持续改进。
- ② 合作公司应对内、对外宣传履行本行为准则或与其相当的社会责任的意愿。
- ③ 合作公司应在公司内部通过管理层新年致辞、内部指南、内部公告栏，共享本行为准则或社会责任的履行意愿。此外，建议利用网页、业务报告、宣传材料等向外披露。

(2) . 应对法规和外部要求

- ① 合作公司应建立、运行掌握与业务推广相关的最新法律规定和客户要求，并将其反映到经营活动中的程序。

(3) . 选任负责人

- ① 合作公司应选任负责社会责任活动工作的实务人员。
- ② 合作公司应制定责任活动计划，并选任监督执行情况的管理人员。
- ③ 合作公司应要求实务人员和管理人员针对社会责任活动业绩目标和执行计划进行定期检查和评估。

(4) . 风险检查

- ① 合作公司应努力确认业务运营过程中可能发生的伦理、环境、劳动/人权、安全/保健领域的风险。
- ② 合作公司在发现重大风险时，应制定并执行缓解相关风险的方案。

(5) . 教育和沟通

- ① 合作公司应就本行为准则指明的事项，及本行为准则相关法律和制度涉及的事项，开展员工教育并鼓励其遵守法规。
- ② 合作公司应与员工、下级合作公司及客户共享有关本行为准则指明的事项的推进计划和执行成果等。

(6) . 信息管理

- ① 合作公司应准确记录并管理伦理、环境、劳动/人权、安全/保健领域的现况和风险管理信息。
- ② 合作公司在业务经营所在国家的法律、产业团体，及签订业务合同的重要客户公司要求披露相关信息时，应努力予以透明披露，除非法律明令禁止。

(7) . 运行苦衷处理制度

- ① 合作公司应运行苦衷处理制度，确保员工在确认或了解伦理、环境、劳动/人权、安全、保健领域的违法违规事实，或其个人相关权利和利益收到侵犯时可以举报。
- ② 合作公司应建立听取员工对本行为准则适用的标准和条件提出的意见，推进改进工作的程序。此外，还应保护员工不因举报而遭受被解雇、威胁、报复、嘲弄等不合理的处置，应彻底保证举报人的身份安全。

(8) . 交易企业（下级合作公司）管理

- ① 合作公司应鼓励与之签订合同的交易企业（下级合作公司）在计划、设计、销售和制造产品或服务方面管理伦理、环境、劳动/人权、安全/保健因素。
- ② 合作公司确认交易企业（下级合作公司）在伦理、环境、劳动/人权、安全/保健领域存在违法违规事实，或了解到相关风险时，应努力鼓励或引导交易企业（下级合作公司）做出改进。

(9) . 遵守准则

- ① 合作公司应在HD Hyundai Infracore或HD Hyundai Infracore指定的第三方对其是否遵守行动准则进行书面检查或实地考察时，提供是否遵守行为准则及执行水平的相关信息。
- ② 合作公司应拟定·管理可证明其遵守本行为准则的适当文件⁶，该文件应根据业务运营的实际情况和事实拟定。
- ③ 合作公司应制定并执行可针对缺陷或违规事项（经针对是否遵守本行为准则进行的书面检查或实地考察发现），及时作出改进的计划。

⁶ 适当文件是指，“依据《产业安全保健法》第225条（安全保健管理规定的拟定）拟定的事业场的安全保健管理规定”、“依据《产业安全保健法》第10条（产业灾害发生件数等的公布）拟定的产业灾害和疾病发生记录”、“依据《劳动基准法》第93条（就业规则的拟定申报）拟定的就业规则”、“依据《劳动基准法》第48条（工资台账）拟定的工资额等相关事项”，及与本行为准则的要求相关的，或是在评估执行水平时可用作各项指标回答依据的资料，如：伦理宪章合规同意书、紧急情况手册、工作时间记录日志、工作环境测量结果。

7. 修订历史

(ver.1.0) 2022年6月发布初稿

(ver.1.1) 2023年6月修订：添加目录并修改概要