

행동 강령

비즈니스 파트너용



오스테드의 비전은 녹색 에너지로 완벽히 운영되는 세상을 만드는 것입니다. 우리는 세계의 미래 에너지 시스템을 개발하기 위해 다양한 재생 에너지 플랫폼, 다양한 지역 및 사회에서 활동하고 있습니다. 비즈니스 파트너는 비전을 실현하고 이해관계자에게 가치를 제공하는 데 중요한 역할을 합니다. 우리는 성실함을 핵심 가치 중 하나로 삼고 사업을 수행하며, 이는 지속 가능하고 윤리적인 방식으로 운영하겠다는 우리의 약속에 반영되어 있습니다. 우리는 비즈니스 파트너가 준수하기를 바라는 환경적, 사회적, 윤리적 요구사항을 개략적으로 설명하기 위해 본 비즈니스 파트너용 행동 강령을 개발했습니다. 우리는 귀사가 이러한 요구사항에 전념하고 우리의 높은 지속 가능성 기준을 함께 충족시키기 위해 노력하기를 기대합니다.

Mads Nipper, CEO, 오스테드

지속 가능한 비즈니스 파트너십 발전

오스테드의 비즈니스 파트너용 행동 강령(이하 '행동 강령')은 우리가 약속하며 비즈니스 파트너와 함께 추진하고자 하는 표준을 설명합니다. 오스테드는 지구, 개인, 지역사회를 전적으로 존중하며, 비즈니스 파트너가 사회적, 윤리적, 환경적으로 책임감 있게 행동함으로써 오스테드는 물론 사회 전반과 안정적이고 장기적인 비즈니스 관계를 맺을 것을 요구합니다.

행동 강령은 비즈니스 파트너와의 계약에서 필수적인 부분입니다.

본 행동 강령의 목적상 오스테드의 비즈니스 파트너는 우리의 공급업체, 합작 투자 파트너, 인수합병의 거래 상대방이며, 상황에 따라 허용되고 해당되는 경우 고객 및 거래 상대방이기도 합니다. 행동 강령은 정규직, 시간제, 이주자, 계약직 근로자 등 비즈니스 파트너가 고용한 모든 근로자와 비즈니스 파트너를 대리하는 모든 근로자에게 적용됩니다.

행동 강령의 목적

본 행동 강령의 목적은 비즈니스 파트너에 대한 요구사항과 목표를 정의하는 것입니다.

요구사항은 비즈니스 파트너가 오스테드와 지속적으로 거래하기 위해 준수해야 하는 최소한의 표준입니다.

목표는 비즈니스 파트너가 지속 가능성 성과를 개선하는 데 도움을 주기 위해 최소 규정 준수 요구사항을 넘어서는 오스테드의 지침/권장 사항입니다.

우리는 행동 강령에 명시된 모든 관련 국내 및 국제 법률, 규정, 표준을 준수하며 비즈니스 파트너도 해당 법률, 규정, 표준을 준수하기를 기대합니다. 관련 법률, 규정, 표준과 행동 강령 간에 충돌이 발생하는 경우 우리는 비즈니스 파트너가 더 높은 기준을 적용할 것을 기대합니다.

우리가 준수하는 주요 표준 및 규칙:

- 유엔 비즈니스 및 인권 지침
- 국제 인권 법안
- 국제 노동 기구 협약
- OECD 실사 지침
- 유엔 글로벌 협약의 10대 원칙
- 해양 노동 협약

- 미국 해외 부패 관행법
- 영국 뇌물 수수법
- IFC 성과 기준
- 적도 원칙 4
- 기타 관련 현지국 법률, 규정 및 허가

행동 강령에 명시된 요구사항은 위의 표준 및 협약을 반영합니다. 오스테드가 준수하는 표준의 전체 목록은 다음을 참조하십시오. <https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

실사에 대한 접근 방식 및 협업 요구사항

오스테드는 실사에 대한 리스크 기반 접근 방식을 취합니다. 우리는 비즈니스 파트너가 행동 강령에 명시된 기대치와 관련하여 서로 다른 성숙도 수준에 있을 수 있다는 것을 인식하고 있으며, 전환에 시간이 걸릴 수 있음을 인정합니다. 또한 제품과 서비스 또는 파트너가 운영하는 산업에 따라 행동 강령의 일부 측면이 일부 비즈니스 파트너에게는 관련이 없을 수 있으며, 모든 조치는 파트너의 업종과 규모에 맞게 이루어져야 한다는 점에 유의해야 합니다. 그러나 고의 또는 반복적인 과실로 인해 비즈니스 파트너가 행동 강령에 명시된 요구사항을 준수하지 않는 경우 또는 비즈니스 파트너가 실사 활동을 지속적으로 거부하거나 평가 중에 확인된 문제에 대해 진전을 이루겠다는 약속이 부족한 경우, 오스테드는 비즈니스 관계를 종료할 수 있는 권리를 보유합니다. 우리는 비즈니스 파트너가 협력적인 사고방식으로 우리와 함께 일하고 지속적인 개선에 집중하기를 기대합니다. 비즈니스 파트너는 리스크/영향 평가, 조사, 모니터링, 보고, 이해관계자 참여 및 고충 처리 메커니즘을 수행하는 것과 관련하여 오스테드와 협력해야 하며, 식별된 모든 리스크를 완화하기 위한 단계를 구현해야 합니다. 적절한 정책, 절차, 관리 시스템 및 실사 수단을 자사 운영에 적용하고, 자신들의 공급망 내에서 본 행동 강령의 요구사항을 단계적으로 처리해야 합니다. 비즈니스 파트너는 계약업체와 하청업체가 본 행동 강령은 물론 관련 국내 법률을 준수하는지 감독해야 합니다.



인권과 노동권

모든 비즈니스 파트너는 근로자의 권리와 문화를 존중하고, 관리 시스템의 구현을 통해 국내 법률과 국제 노동권 및 인권 기준을 준수해야 할 의무가 있습니다. 우리는 비즈니스 파트너가 근로자들을 보호하고, 안전하고 건강한 직장을 보장하고, 근로자들의 일상 업무 능력과 기술을 향상시킬 수 있는 관련 교육 기회를 제공하고, 존중과 평등으로 대우받을 수 있도록 하는 표준을 조직 내에 마련할 것을 기대합니다.

고용 기준

비즈니스 파트너의 근무 환경은 근로자의 직무 수행권을 수용하고 모든 근로자의 신체적, 정신적 복지를 지원해야 합니다. 우리는 비즈니스 파트너가 인권과 노동권에 대한 부정적인 영향을 방지하고 해결하기를 기대합니다. 오스테드는 안전하고 다양하며 포용적인 직장을 만들기 위해 노력하고 있습니다. 오스테드는 아동 노동과 모든 형태의 강제 노동에 대한 무관용을 표방합니다.

요구사항

아동 노동 및 어린 근로자: 15세(경제 및 교육 시설이 충분히

발달하지 않아 관련 법률이 허용하는 경우 14세) 미만의 어린이가 어떠한 노동도 하지 않도록 합니다. 15세(또는 14세)에서 18세 사이의 어린 근로자는 위험한 작업 또는 건강과

교육 요구를 방해하는 작업에 노출되어서는 안 됩니다. 어린 근로자를 고용할 때는 건강, 근무 조건, 근무 시간에 대한 정기적인 모니터링이 이루어지도록 보장해야 합니다. 비즈니스 파트너는 고용전 근로자의 연령을 확인하고, 동의서를 보관하고(해당하는 경우), 국내 법률에 따라 근로 시간을 설정해야 합니다.

근무 시간: 정상 근무 시간, 식사 시간, 휴식 시간, 초과 근무, 휴가, 출산 및 육아 휴직, 특별 휴가가 운영 국가의 산업 표준, 관련 법률 및 규정(예: [해양 노동 협약](#))은 물론 관련 단체 교섭 협약을 준수하도록 보장해야 합니다.

근로자에게 정기적으로 초과 근무를 요구해서는 안 됩니다. 근로자는 7일 동안 60시간(야근 포함) 이상 근무해서는 안 되며 운영 국가의 산업 표준, 관련 법률 및 규정은 물론 단체 교섭 협약에 따라 휴식일과 보상 휴가를 받을 수 있어야 합니다.

근로자 자유: 근로자가 고용 중에 자유롭게 이동하고, 합리적인 기간 안에 통지했을 때 불합리하거나 불법적인 처벌을 받지 않고 고용을 종료할 수 있도록 해야 합니다. 비즈니스 파트너는 근로자가 비즈니스 파트너를 위해 발급한 원본 신분 문서 또는 재정 보증을 보유해서는 안 됩니다. 모든 형태의 강제 노동, 담보 노동, 계약 노동, 인신매매 노동 및 비자발적 감금 노동이 금지됩니다. 공급망에서 모든 형태의 인신매매 또는 현대 노예제도를 제거하기 위한 리스크 매핑 및 실사 활동을 수행해야 합니다. 부당하거나 자의적인 해고 또는 부당하게 경력 향상을 방해하는 모든 조치를 방지해야 합니다.

채용 관행: 모든 근로자들에게 그들이 이해하는 언어로 된 서면 계약서를 제공해야 합니다. 근로자 계약 조항과 관련된 정보는 채용 시 후보자에게 제공되어야 하며, 노동권에 대한 지식은 지속적으로 보강되어야 합니다. 채용 또는 고용과 관련하여 근로자에게 어떠한 수수료도 부과해서는 안 됩니다. 그러한 지불이 이루어진 경우에는 환불되어야 합니다.

결사 및 단체 교섭의 자유: 근로자는 차별이나 괴롭힘의 두려움 없이 노동 관련 단체 및 노조를 결성하거나 이에 참여할 권리를 행사할 수 있는 자유를 가져야 합니다. 비즈니스 파트너는 운영 국가의 산업 표준, 관련 법률 및 규정 그리고 관련 단체 교섭 협약에 따라 근로자 및 해당 단체(해당되는 경우)와 대화하고 이에 성실히 임해야 합니다.

임금 및 복리후생: 운영 국가의 산업 표준, 관련 법률, 규정

및/또는 관련 단체 교섭 협약에 따라 근로자의 임금을 지불하고 복리후생을 지원합니다. 급여에는 임금, 초과 근무 수당(해당하는 경우), 유급 휴가가 포함되어야 합니다. 임금/급여 구조는 근로자가 자신과 부양 가족을 위한 재량 소득을 비롯한 필수적인 요구를 충족할 수 있을 정도여야 합니다. 임금은 근로자에게 직접 지급되어야 하며, 가급적이면 정해진 날짜에 지급되어야 합니다. 급여 기간이 끝날 때마다 지급 비율, 복리후생비 및 정당한 공제액이 명시된 급여 명세서를 발급해야 합니다.

차별 및 괴롭힘: 모든 근로자를 존엄하게 대우하고 다양성을 지원해야 하며, 절대로 근로자를 신체적, 성적 또는 심리적인 학대, 괴롭힘, 협박에 노출시켜서는 안 됩니다. 고용, 승진, 정리해고 결정은 개인적 특성이 아닌 직무 요구사항 및 필요와 관련된 고유 특성에 기초해야 합니다. 모든 형태의 차별에 대한 무관용을 표방해야 합니다. 여기에는 인종, 민족, 나이, 성별, 장애, 성적 지향, 종교, 국적 또는 정치적 견해에 기초한 차별이 포함되며 이에 국한되지 않습니다.

보안 대책: [보안 및 인권에 관한 자발적 원칙](#)³ 또는 이와 유사한 원칙에 따라 직원을 보호하고 권리 옹호자, 이해관계자 및 자산을 보호합니다. 비즈니스 파트너가 사설 보안 제공업체를 이용하려는 경우, 해당 제공업체가 [사설 보안 서비스 제공업체를 위한 국제 행동 강령](#)⁴ 또는 이와 유사한 강령에 서명했는지 확인해야 합니다.

건강 및 안전: 관련 업종의 고유한 리스크와 작업을 수행하는 장소의 특정 위험 등급(물리적, 화학적, 생물학적 및 방사선 위험을 포함하되 이에 국한되지 않음)을 고려하여 근로자에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공해야 합니다. 리스크를 파악하기 위한 조치를 취하고, 안전 프로그램 및 교육을 실시하여 합리적 선 내에서 위험의 원인을 최소화함으로써 작업 과정에서 발생하거나 작업 과정과 관련된 사고, 부상, 질병을 예방하기 위한 조치를 취해야 합니다. 근로자에게 숙박 또는 교통 수단이 제공되는 경우, [IFC 근로자 숙소 기준](#)⁵과 숙박 및 교통에 관한 국내 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

목표

- 근로자에게 지급되는 임금을 생활 임금, 빈곤선, 생활비 등의 척도와 비교하여 검토해야 합니다.
- 의사소통, 리더십, 다양성, 포용성 등과 같은 주제에 대해 관련 근로자, 특히 근로자 대표에게 교육을 제공해야 합니다.

- 정규 근무 시간은 주당 48시간, 초과 근무 시간은 주당 12시간을 초과하지 않도록 해야 합니다.
- 성별 임금 격차를 평가하고 노동력의 성별 균형을 달성해야 합니다.
- 건강 및 안전 분야의 성과 데이터를 기록하고 게시해야 합니다.

이해관계자 상호 작용

이해관계자와의 지속적인 소통은 우리의 비즈니스에 중요합니다. 오스테드는 사업을 운영하는 지역사회에서 신뢰할 수 있는 파트너가 되기 위해 최선을 다하고 있으며, 비즈니스 파트너들도 같은 노력을 할 것을 기대합니다. 우리는 프로젝트 개발, 실행, 운영의 모든 단계에서 현지 지역사회와 좋은 관계를 유지하기 위해 노력하며, 관련 법률에서 허용하는 범위 내에서 지역 비즈니스를 촉진하고 지역사회에 긍정적인 영향을 미치는 사업계획을 지원합니다.

요구사항

지역 사회: 체계적이며 문화적으로 적절한 방식으로 그리고 지역사회가 선호하는 언어로 지역민, 지역공동체, 여성, 장애인, 취약계층, 기타 소수민족 등 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 지역 이해관계자와 소통하고, 상담하고, 대응해 주기 위해 오스테드와 함께 적극적으로 협력해야 합니다. 이들의 문화, 문화 유산, 환경, 건강, 교육, 생계 또는 일반적인 생활 수준에 부정적인 영향을 주거나 그러한 행위에 가담해서는 안 됩니다.

재산권: 합법적인 권리 소유자와 유산 소유자의 토지 권리를 존중해야 합니다. 누구에게든 불필요한 생계 또는 재산 손실을 방지해야 하며, 관련 법률에 따라 그러한 손실이 불가피하다고 판단될 경우에는 정당한 보상 및/또는 이전을 보장해야 합니다.

권리 옹호자: 언론의 자유에 대한 법적 권리를 행사하는 환경인권 옹호자 및 기타 이해 당사자들을 보호해야 합니다.

정당한 정보를 제공받은 후 자유의지에 따른 사전 동의: 지역민 의 관습적, 전통적, 집단적 토지, 영토 및 자원에 영향을 미치거나 이를 사용하는 프로젝트의 경우, 지역민의 참여 그리고 지역민과의 의미 있는 협의가 이루어져야 합니다.

고충 처리 메커니즘: 모든 근로자, 관리자 및 이해관계자가 이용할 수 있는 메커니즘을 마련함으로써 행동 강령과 관련된 모든 우려 사항을 보복의 우려 없이 안전하게 기밀로 신고할 수 있도록 해야 합니다. 근로자와 이해관계자가 다른 사법/정부 고충 처리 메커니즘에 접근하는 것을 방해해서는 안 됩니다. 부정적인 영향을 적시에 시정하기 위한 완화 조치를 취해야 합니다. 규정 준수를 해결하기 위한 적절한 징계 정책 및 절차를 마련해야 합니다. 어떠한 형태의 체벌이나 금전적 벌금도 모든 징계 조치에서 배제되어야 하며, 가급적 서면으로 기록되어 영향을 받는 모든 근로자에게 제공되어야 합니다.

목표

- 여성, 장애인 및 취약계층을 비롯하여 지역사회의 기회를 극대화하는 솔루션을 추구해야 합니다.
- 지역사회의 일자리와 입찰 기회를 극대화하고 기업의 사회적 책임 활동에 참여해야 합니다.
- 이전이나 기타 토지 관련 영향으로 피해를 입은 사람들의 생활 수준과 생계를 개선해야 합니다.



환경

비즈니스 파트너는 자신들의 사업을 운영하는 곳에서 환경을 보호해야 할 책임이 있습니다. 오스테드는 기후 변화와 맞서 싸우고 최고 수준의 지속 가능성으로 운영하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 비즈니스 파트너가 환경을 보호하고, 천연 자원을 지능적으로 사용하고, 운영 및 공급망 전반에 걸쳐 사람, 재산, 자연에 대한 피해와 방해 줄이기 위해 필요한 모든 조치를 취할 것을 기대합니다.

환경 관리

환경 관리에는 지속적인 개선을 통해 운영의 환경 영향을 줄이고 긍정적인 경제적, 사회적, 생태적 시스템을 구축함으로써 지속 가능한 비즈니스를 발전시키는 것이 포함됩니다. 운영을 위한 관련 사업 면허를 유지하고 환경법의 국제 및 현지 표준을 준수하도록 보장하는 것도 포함됩니다. 환경 영향 및 성과를 기록하기 위한 관련 관리 시스템을 구현하는 것도 포함됩니다.

요구사항

허가: 지속적인 비즈니스 운영에 필요한 모든 필수 허가, 라이선스, 등록을 획득하고 유지해야 합니다.

유해 물질 및 배출: 자체 운영에서 유해 물질의 사용을 관리 및 공개하고, 가능한 경우 환경 친화적인 대체물을 찾아야 합니다. 유해 물질, 폐기물 및 폐수, 대기 배출로 인한 오염을 방지하기 위한 제어 메커니즘을 마련해야 합니다.

생물 다양성: 자연과 생물 다양성을 보호하고 강화하며, 천연 자원과 에너지의 지속 가능하고 효율적인 사용을 촉진해야 합니다.

폐기물 관리: 자체 운영으로 인한 폐기물을 줄이고, 기술적으로 실현 가능한 모든 것을 재사용하거나 재활용해야 합니다.

비상 대응: 환경 비상 사태, 화재 또는 비정상적인 배출 및 분산이 발생할 경우 비상 대응을 취할 수 있어야 합니다.

광물, 금속 및 이중 사용: 공급망에 사용되는 광물 및 금속의 공급, 추출, 취급과 관련하여 OECD의 실사 요구사항을 준수해야 합니다. 관련 법적 요건에 따라 [이중 사용 구성요소](#) 또는 분쟁 광물 및 금속의 사용을 문서화하고 공개해야 합니다.

목표

- 온실가스(GHG) 배출량을 측정하고 모니터링해야 합니다. 파리 협정에 따라 온실가스 배출량을 줄이기 위한 목표를 설정해야 합니다.



비즈니스 윤리

도전적이고 경쟁이 치열한 환경 속에서 일할 때 비즈니스 파트너는 최고 수준의 성실성을 유지하고, 정직하게 운영하고, 국제 및 국내 규정을 따르고, 제재를 준수해야 합니다.

뇌물, 부패 및 부적절한 비즈니스 행위 방지

비즈니스 파트너는 책임감 있게 적절한 행동을 취해야 하며, 비윤리적인 행동을 없애고 방지하기 위한 조치를 이행해야 합니다. 오스테드는 부패, 사기, 담합, 강압적 관행 및 기타 형태의 부적절하거나 불공정한 비즈니스 관행에 대해 무관용을 표방합니다.

요구사항

뇌물 수수 및 부패 방지: 부패, 사기, 담합 또는 강압적 관행과 관련된 활동에 직간접적으로 관여해서는 안 됩니다.

비즈니스를 확보하거나 유지하기 위해 또는 어떠한 형태로든 우대 또는 이점을 얻기 위해 선물 및/또는 환대를 주고받는 행위를 해서는 안 됩니다. 법적 준수 프로그램을 구현해야 하며, 여기에는 무엇보다도 새로운 비즈니스 파트너와 관계를 맺기 전에 실사를 수행하는 것이 포함되어야 합니다.

이해 상충: 사업적, 재정적 또는 사적 이익과 관련하여 실질적 또는 잠재적 이해 상충 상황에 관여해서는 안 됩니다.

장부 및 기록: 투명한 기록 보관을 보장하기 위해 모든 거래에 대한 적절한 문서를 유지해야 합니다.

공정한 경쟁: 관련 법률에 따라 왜곡되지 않은 경쟁에 전념해야 하며, 반경쟁적 행위 또는 기타 불법적인 시장 행위나 조작을 삼가야 합니다.

2022년 10월

연락처

본 행동 강령의 해석과 관련된 질문은 responsiblepartners@orsted.com으로 문의하십시오.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) | IFC Workers Performance Standards: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ 일부 국가에서는 성별 임금 격차 분석과 노동력의 성별 균형이 필수적으로 요구되므로 현지 규정을 준수하는 것이 우선입니다.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>