

본 문서는 (주)비츠로셀의 자산으로 무단 도용, 복제 및 무단배포를 금지합니다.



문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

# 노동인권정책

## (Labor & Human Rights Policy)



문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

### 문서정보 및 관리

회사 개요	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 회사명: (주)비츠로셀</li> <li>2. 설립일: 1987년 10월 31일</li> <li>3. 대표이사: 장승국</li> <li>4. 주력 사업분야: 리튬일차전지 생산 및 판매</li> <li>5. 주소(본사): 충청남도 당진시 합덕읍 인더스파크로 70</li> </ol>	
문서 정보	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 문서명: 노동인권정책</li> <li>2. 문서등급: Level 3(절차서)</li> <li>3. 문서번호: VTC-R-A2-05</li> <li>4. 관리부서: ESG TFT</li> <li>5. 관리책임자: 품질경영본부장</li> </ol>	
문서 목차	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 목적 및 적용범위</li> <li>2. 경영방침</li> <li>3. 기본원칙</li> <li>4. 운영 및 성과관리</li> <li>5. ESG 노동인권지표</li> <li>6. 문서 제·개정 이력현황</li> </ol>	<p>P. 03</p> <p>P. 03</p> <p>P. 04 ~ 06</p> <p>P. 06 ~ 09</p> <p>P. 09 ~ 12</p> <p>P. 13</p>



문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

## 1. 목적 및 적용범위

(주)비츠로셀(이하 "자사")은 책임 있는 글로벌 모바일 에너지 솔루션 기업으로서, 모든 노동인권 관련 법규를 준수하고, UN 세계인권선언, ILO 핵심협약 등 국제적으로 인정된 노동인권 원칙을 존중한다. 이를 바탕으로 모든 임직원이 존엄과 권리를 보장받는 근무환경을 조성하여 인류의 지속가능한 발전을 추구한다. 또한 자사는 안전하고 행복한 일터 조성을 핵심 가치로 인식하며, 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC) 회원사로서 노동·인권을 포함한 10대 원칙을 경영 및 운영 전반에 내재화하고, 유엔 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)의 이행에 동참한다.

본 노동인권정책의 목적은 모든 사업활동 전반에서 발생할 수 있는 노동 및 인권 침해의 위험을 사전에 식별·예방하고, 공정하고 안전한 근로환경 조성을 위한 기준과 원칙을 명확히 제시하는 데 있다.

본 노동인권정책은 본사, 국내·외 사무소 및 자회사 등 재무적 연결범위에 속한 모든 임직원에게 적용되며, 고객, 협력사, 공급망, 지역사회, 규제기관 등 자사의 사업활동과 관련된 모든 이해관계자에게도 본 정책의 취지와 원칙을 존중하고 준수하도록 권장한다.

## 2. 경영방침

자사는 인간의 존엄과 기본적 권리를 존중하고 노동인권 문화를 확산하기 위해, 다음의 방침에 따라 노동인권경영을 성실히 실천한다.

1. 노동인권 관련 법규와 국제기준을 경영 의사결정과 사업 운영 전반에 반영하고, 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 노동·인권 원칙에 따라 책임 있는 노동인권경영을 실천한다.
2. 모든 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하고, 합법적이고 자발적인 고용을 기반으로 공정한 근로환경을 보장한다.
3. 차별, 괴롭힘 및 인권침해 행위를 금지하며, 모든 임직원이 존엄과 권리를 존중 받는 근무환경을 조성한다.
4. 임직원의 생명과 안전을 최우선 가치로 인식하고, 산업안전보건 관련 법규를 철저히 준수하며 ISO 45001 안전보건경영시스템 운영을 통해 안전하고 건강한 근무환경을 조성한다.
5. 공정한 근로조건과 복지제도를 통해 임직원의 삶의 질 향상과 일·생활 균형을 지원한다.
6. 협력사 및 공급망 전반에 노동인권 원칙을 확산하고, 노동인권 리스크를 예방·관리하기 위한 기준과 절차를 마련한다.
7. GRI 등 국제표준에 기반한 노동인권 지표를 정기적으로 점검하고, 그 결과를 이해관계자에게 투명하게 공개하여 지속적인 개선을 추진한다.

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

### 3. 기본원칙

자사는 노동인권경영방침을 효과적으로 실행하기 위해 노동·인권 요소별 다음과 같은 기본원칙을 적용한다.

#### 1) 직원 건강 및 안전(산업안전보건)

자사는 임직원의 생명과 안전을 최우선 가치로 인식하고, 산업안전보건 관련 법규를 철저히 준수하며 안전하고 건강한 근무환경 조성을 위해 지속적으로 노력한다. 또한 ISO 45001 안전보건경영시스템을 운영하여 사업장 내 위험요소를 사전에 식별·관리하고, 산업재해 예방과 근로자 건강 보호를 강화한다.

아울러 산업재해 발생 건수, 산업재해율, 안전보건 법정교육 이수율 등 GRI 국제기준에 부합하는 안전보건 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로 모니터링·관리한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권 지표)을 참조한다.

#### 2) 근로환경 및 공정한 근로조건 보장

자사는 임직원이 존엄과 권리를 보장받는 근로환경에서 근무할 수 있도록 근로기준법 등 국내·외 노동관계 법규를 철저히 준수하고, 공정하고 합리적인 근로조건을 보장하기 위해 지속적으로 노력한다. 또한 근로시간, 임금, 휴식 및 휴가, 복지제도 등 근로조건을 법적 기준과 내부 기준에 따라 체계적으로 관리하고, 일·생활 균형을 고려한 제도 운영을 통해 안정적이고 지속가능한 근로환경을 조성한다.

아울러 근무시간, 급여수준, 복리후생비, 유연근무제, 출산/육아휴직 등 GRI 국제기준에 부합하는 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로 모니터링·관리한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

#### 3) 강제노동·아동노동 및 인신매매 금지

자사는 모든 형태의 강제노동, 아동노동 및 인신매매를 엄격히 금지하며, 합법적이고 자발적인 고용을 기반으로 한 책임 있는 고용관행을 확립한다. 근로계약 체결, 채용 및 인사 관리 전 과정에서 법정 근로연령을 철저히 준수하고, 신분증 보관, 채무노동, 이동 제한 등 강제적 요소가 발생하지 않도록 내부 절차와 관리체계를 운영한다.

또한 아동 및 강제노동 발생 건수, 인권 관련 고충처리 건수, 인권 관련 법정교육 이수율 등

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

GRI 국제기준에 부합하는 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로 모니터링·관리한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

#### 4) 차별·괴롭힘 금지 및 존중의 근무환경 조성

자사는 모든 형태의 차별, 괴롭힘 및 인권침해 행위를 엄격히 금지하고, 모든 임직원이 상호 존중과 신뢰를 바탕으로 근무할 수 있는 건강한 조직문화를 조성한다. 성별, 연령, 국적, 인종, 종교, 학력, 장애, 고용형태 등 어떠한 사유로도 차별이 발생하지 않도록 관련 법규를 준수하며, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방을 위한 제도와 절차를 운영한다.

또한 임직원 구성 현황(고용형태, 성별, 연령별, 다양성), 성별 직원 급여, 인권 관련 고충처리 등 GRI 국제기준에 부합하는 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로 모니터링·관리한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

#### 5) 사회적 대화 및 참여 보장

자사는 임직원의 의견과 참여가 존중되는 조직문화를 조성하고, 경영 및 근로환경과 관련된 사항에 대해 자유롭고 건설적인 사회적 대화를 보장한다. 노사협의체, 임직원 만족도 조사, 고충처리 절차 등 공식적인 소통 채널을 운영하여 임직원이 의견을 개진할 수 있도록 하며, 불이익이나 보복 없이 참여할 권리를 보장한다.

또한, 노사협의회 등 GRI 국제기준에 부합하는 사회적 대화 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로 모니터링·관리한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

#### 6) 경력관리 및 역량개발(교육)

자사는 임직원의 지속적인 성장과 전문성 강화를 통해 개인과 조직의 경쟁력이 함께 제고되는 것을 기본 원칙으로 한다. 이를 위해 직무·역량 기반의 인재 육성 체계를 운영하고, 공정한 기회 제공을 통해 임직원의 경력개발을 지원한다. 임직원의 직무 수행 역량 향상을 위해 직무교육, 안전·윤리·노동인권 교육, 리더십 및 전문역량 교육 등을 체계적으로 운영하며, 교육 참여에 따른 차별이나 불이익이 발생하지 않도록 관리한다.

또한, 교육(인원, 시간, 비용), 성과평가 등 GRI 국제기준에 부합하는 인재육성 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

모니터링·관리한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

### 7) 공급망 및 외부 이해관계자의 인권 보호

자사는 사업활동 전반에서 협력사, 공급망, 고객, 지역사회 등 외부 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 중요한 책임으로 인식한다. 이를 위해 UN 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)에 기반하여, 인권 리스크를 체계적으로 식별·예방·완화하기 위한 인권실사(Human Rights Due Diligence, HRDD) 체계를 운영한다. 이에 따라 주요 협력사를 대상으로 매년 노동인권을 포함한 ESG 평가를 실시하고, ESG 실천서약과 교육 및 개선 활동을 통해 공급망 전반에 노동·인권 원칙의 이행을 강화한다. 또한 협력사 ESG 행동규범, 협력사 ESG 평가, 지속가능조달(내부교육, 협력사 교육) 등 GRI 국제기준에 부합하는 지속가능조달 정량지표를 설정하고, 최근 3년간 운영실적 및 향후 5개년 중장기 목표를 기반으로 지속적으로 모니터링·관리한다. 정량지표의 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표) 및 별도 문서인 '지속가능조달정책(VTC-R-A4-03)'을 참조한다.

### 8) 지역사회 및 사회공헌

자사는 지역사회 구성원으로서 사회적 책임을 인식하고, 임직원 참여형 봉사활동, 기부 및 사회공헌 프로그램 등을 통해 지역사회 발전과 사회적 가치 창출에 기여한다. 사회공헌 활동은 자발성과 투명성을 원칙으로 운영하며, 관련 성과는 봉사활동, 기부금 등 GRI 국제기준에 기반한 사회공헌 정량지표를 통해 관리하고 공개한다. 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

## 4. 운영 및 성과관리

자사는 노동인권경영 방침과 원칙을 체계적으로 실행하기 위하여 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 노동·인권 원칙의 이행 현황과 성과를 점검하고, 그 결과를 매년 이행보고서(Communication on Progress, CoP)를 통해 이해관계자에게 투명하게 공개한다. 또한 ISO 45001 안전보건경영 시스템 운영을 통해 산업안전보건 리스크를 관리하며, 안전하고 건강한 근무환경 조성을 위한 지속적인 개선 활동을 추진한다. 아울러 자사는 2008년부터 매년 지속해온 협력사 상생 간담회(One Company Forum)를 노동인권 영역까지 확대 운영하여, 공급망 내 노동인권 침해 리스크를 선제적으로 식별하고 예방한다. 이를 통해 자사와 협력사가 함께 인권 존중의 가치를 공유하는 실효성 있는 책임경영을 실천한다. 추가로 본 정책의 실효성을 제고하기

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

위하여 ISO 26000 기업의 사회적 책임 국제표준 가이드라인에 근거한 외부 검증을 매 2년 주기로 정기적으로 실시하고, 그 결과를 정책 운영 및 지속적 개선에 반영한다.

본 노동인권정책을 효과적으로 이행하고 지속적으로 관리하기 위해 조직체계, 목표관리, 교육 훈련, 제보채널, 성과보고 및 지속적 개선에 관한 운영체계를 다음과 같이 정의한다.

### 1) 조직체계

본 노동인권정책(VTC-R-A2-05)의 최상위 체계는 통합 경영시스템 매뉴얼(VTC-M-Q1-01)이며, 차상위 체계는 지속가능경영 프로세스(VTC-A-Q4-01)이다. 통합 경영시스템은 대표이사(운영총괄), 품질경영본부장(운영대리인) 및 전사적 프로세스 조직으로 구성되며, 지속가능경영 프로세스는 노동인권경영을 포함한 지속가능경영 활동의 기획 및 운영을 담당한다.

본 노동인권경영의 운영조직은 지속가능경영 프로세스와 동일하며, 최종의사 결정자인 대표이사, 운영대리인인 품질경영본부장, 그리고 전사적으로 해당 프로세스의 운영·성과 관리 및 개선을 담당하는 ESG TFT로 구성되며, ESG TFT는 다음 조직도와 같이 각 부문별 전담 조직을 포함한다.

※ 지속가능경영 프로세스 운영 조직(26년 2월 기준)

부서명	책임자(정)	책임자(부)	권한과 책임
품질경영본부	정** 상무		운영총괄
품질경영1,2팀	정** 부장	이** 과장, 안** 사원, 김** 차장, 윤** 과장	경영시스템 및 ISO 인증 관리, ESG 지표관리 및 평가, 제품인증 및 분쟁광물 관리
경영전략	박** 차장	강** 차장	ESG 전체 기업공시, 윤리 및 정보보호 전담
인사총무	이** 차장	김** 차장, 건** 대리	전체 교육관리, 노동인권 및 환경 부문 전담
안전환경	강** 부장	장** 대리, 신** 사원	환경&안전 교육전담, 환경 및 노동인권 부문 전담
구매개발	김** 차장	윤** 대리	지속가능 조달 부문 전담
설비	황** 부장	박** 차장	지속적 개선 및 지원
연구	박** 차장	이** 과장	지속적 개선 및 지원
영업	최** 부장	권** 차장	지속적 개선 및 지원
마케팅	조** 부장	최** 대리	지속적 개선 및 지원
생산기술	이** 상무	김** 차장	지속적 개선 및 지원
제조1실	김** 차장	강** 차장	지속적 개선 및 지원
제조2실	조** 차장	이** 과장	지속적 개선 및 지원

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

## 2) 목표관리

자사의 사업 전반의 목표관리는 5개년 중장기 사업계획 및 연간 사업계획에 기반하여 운영된다. 중장기 사업계획 및 연간 사업계획은 매년 정기적으로 검토되며, 중장기 사업계획은 연간 사업운영 결과를 반영하여 조정된다. 각 부서 및 임직원은 수립된 사업계획에 따라 부서별·개인별 목표를 설정하고, 이에 대한 성과 평가를 체계적으로 수행한다.

노동인권경영의 목표관리 또한 사업계획에 기반하여 관리되며, 노동인권을 포함한 핵심 성과 지표는 GRI 국제기준과 연계한 ESG 관리지표로 수립한다. ESG 관리지표는 매년 ESG 종합 지표 현황을 통해 성과를 점검하고 관리한다. 노동인권 관련 정량지표에 대한 상세 및 목표는 5항(ESG 노동인권지표)을 참조한다.

## 3) 교육훈련

자사의 교육훈련체계는 경영시스템의 효과적인 운영을 지원하기 위하여 개인별 사외교육, 법정교육(안전보건, 유해물질, 인권, 윤리, 정보보호 등), 사외강사 집체교육(직무, 직책별), 신입사원 OJT 교육(내부강사) 및 각종 내부교육 등으로 체계적으로 운영된다. 사외교육은 개인의 직무 및 역할을 고려하여 각 팀에서 선정하고, 그 외 교육과정은 인사팀에서 통합 검토하여 매년 교육훈련계획을 수립하여 사업계획에 반영한다. 수립된 교육훈련 계획은 개인별 성과지표로 설정되며, 전 임직원은 매년 교육 이행 및 목표 달성 여부에 대한 평가를 통해 필요한 역량과 인식이 지속적으로 강화되도록 한다.

노동인권 관련 교육훈련은 매년 전사적으로 실시되는 내부심사, 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 기반 이행보고서(CoP) 점검 및 ISO 45001 시스템 인증 심사 대응 과정에서의 교육을 포함한다. 또한 임직원 대상으로 노동인권 관련 부서의 사외교육 이수 후 내부 전파교육, 전사적 합동 안전점검 수시 안전보건 교육, 노동인권 관련 법정교육 등을 실시한다. 아울러 주요 협력사 대상으로 매년 실시되는 협력사 간담회(One Company Forum)를 통해 자사 노동인권 정책 전파 및 ESG 교육 등을 실시한다. 이러한 임직원 및 협력사에 대한 교육 훈련을 통해 공급망 전반의 노동인권 인식을 제고하고, 글로벌 규제에 선제적으로 대응할 수 있는 실천 역량을 지속적으로 강화한다.

## 4) 고충처리 및 제보 채널 운영

자사는 노동인권 침해 및 윤리적 문제에 대한 우려사항을 신속하고 공정하게 처리하기 위해 임직원 및 외부 이해관계자가 접근 가능한 고충처리 및 제보 채널을 운영한다.

본 고충처리 및 제보 채널은 차별, 괴롭힘, 강제노동, 아동노동, 산업안전보건, 근로조건,

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

공급망 및 외부 이해관계자의 인권 침해를 포함하여 노동인권 및 윤리 전반의 이슈를 대상으로 하며, 임직원은 물론 협력사, 고객 등 외부 이해관계자도 익명으로 제보할 수 있도록 접근성을 보장한다. 접수된 고충 및 제보 사항은 관련 부서 또는 전담 조직을 통해 공정하고 객관적인 절차에 따라 조사·처리되며, 제보자에 대한 불이익, 차별 또는 보복 행위는 어떠한 경우에도 허용되지 않는다.

고충처리 결과는 재발 방지 대책을 포함한 노동인권경영 개선에 반영됨으로써 노동인권 리스크를 선제적으로 관리하고, 지속적인 개선으로 이어지도록 한다.

### 5) 성과보고

자사는 경영검토 및 사업계획 수립 과정을 통해 당해 연도의 노동인권을 포함한 경영성과를 종합적으로 분석하고, 이를 바탕으로 차년도 사업계획 및 개선과제를 수립한다.

노동인권 부분을 포함한 ESG 운영현황은 GRI 국제기준에 의거한 ESG 종합지표 현황보고를 통해 매년 정기적으로 점검 및 관리한다.

대외적으로는 외부 전문기관의 검증을 거친 ESG Fact Book을 발행하여 홈페이지에 공개하여 이해관계자에게 노동인권 성과를 투명하게 제공한다. 또한, 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 회원사로서 노동인권 원칙에 대한 준수 성과를 이행보고서(CoP)를 통해 매년 성실히 제출 및 공개함으로써, 국제 기준에 부합하는 투명한 노동인권 정보 공시 체계를 확립하고 사회적 신뢰를 제고한다.

### 6) 지속적 개선

자사는 통합 경영시스템 운영 방침에 따라 매년 내부심사, 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 노동·인권 원칙에 기반한 이행 점검, ISO 45001 인증심사 등을 통해 노동인권경영 목표 및 성과의 적정성과 달성 여부를 체계적으로 점검한다. 또한, 노동인권 관련 내부 점검, 제3자 심사 및 정부 실사 등을 통해 노동인권 법규 준수 여부와 잠재적 리스크를 지속적으로 식별하고 관리한다.

심사 및 점검 결과로 도출된 개선사항에 대해서는 즉각적인 시정조치와 재발 방지 대책을 수립·이행하여 노동인권경영시스템이 매년 고도화될 수 있도록 한다. 이러한 지속적 개선 활동을 경영 활동의 필수 원칙으로 삼아, 변화하는 글로벌 인권 기준에 능동적으로 대응하고 존중과 평등의 기업 문화를 확립함으로써 최고의 인권 가치를 창출한다.



문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

## 5. ESG 노동인권지표

자사의 ESG 노동인권지표는 GRI 등 국제기준에 의거하여 사업활동 전반에서 발생할 수 있는 노동 및 인권 관련 영향을 정량적으로 파악하고, 목표달성 여부를 체계적으로 관리함으로써 노동인권경영 성과의 지속적인 개선을 도모하기 위해 도입하였다.

### 1) 임직원 구성, 임직원 다양성, 근무시간, 직원급여, 복리후생

GRI Index	구분	항목명	단위	운영목표		
				2026년	2030년	
2-7 2-8 405-1	임직원 구성	총 구성원 수	명	462	571	
		고용형태별	1. 임원	명	12	17
			2. 정규직	명	447	550
			3. 비정규직	명	3	4
		성별	1. 남성	명	251	307
			2. 여성	명	211	264
		연령별	1. 10대~30대	명	227	236
			2. 40대	명	123	172
			3. 50대 이상	명	112	163
405-1	임직원 다양성	1. 경영진 직급의 여성 비율	%	17	12	
		2. 경영진 직급 중 장애인 비율	%	0	0	
		3. 이사회 내 여성 비율	%	33.3	33.3	
		4. 전체 여성 직원 비율	%	45.7	46.2	
		5. 전체 취약 계층 근로자(장애) 비율	%	3.1	3.1	
		6. 전체 소수집단 근로자(외국인) 비율	%	1.5	1.2	
-	근무시간	총 근무시간	시간	970,200	1,198,638	
405-2 202-1 2-21	직원 급여	1. 전체 직원 1인당 평균 급여	백만원	72	88	
		1-1. 남성 1인당 평균 급여	백만원	83	101	
		1-2. 여성 1인당 평균 급여	백만원	58	71	
		2. 남성 대비 여성의 평균 임금 격차(adjusted)	%	30	30	
		3. 남성 기본급 대비 여성 기본급 격차(unadjusted)	%	0	0	
		4. 생활임금 미만 급여를 받는 내부 직원의 비율	%	0	0	
		5. 연간 총 보수비율[중앙값 금액 ÷ 최고 금액]	%	8.1	8.1	
		5-1. 최고 보수자 연간 총 보수	백만원	750	911	
5-2. 전체 직원의 연간 보수 중앙값	백만원	61	74			
401-2	복리후생비	1. 복리후생비 총액	백만원	5,739	7,675	
		2. 직원 1인당 평균 복리후생비	만원	1,242	1,345	



문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

2) 채용 및 이직, 유연근무, 출산/육아휴직, 사회적 대화, 인재육성, 안전보건

GRI Index	구분	항목명	단위	운영목표	
				2026년	2030년
401-1	채용 및 이직	1. 신규 채용 인원	명	80	80
		2. 이직자 수(자발적+권고이직)	명	16	16
		3. 이직자 비율	%	3.5	2.8
		4. 평균 근속년수	년	8.7	9.4
		5. 해고된 근로자 수	명	0	1
-	유연근무제	1. 유연근무 대상 직원 수	명	187	231
		2. 유연근무 적용(사용) 직원 수	명	187	231
401-3	출산/육아휴직	1. 육아휴직 사용인원	명	10	12
		2. 육아휴직 복귀인원	명	13	16
2-30	사회적 대화	1. 노동조합 가입 대상 인원	명	0	0
		2. 노동조합 가입 인원	명	0	0
		3. 노동조합 가입률	%	0	0
		4. 노사협의회 개최 횟수	횟수	4	4
		4-1. 정기회의	횟수	4	4
		4-2. 임시회의	횟수	0	0
404-1 404-3	인재육성	1. 총 교육 인원	명	462	571
		2. 총 교육 시간	시간	20,494	27,406
		3. 직원 1인당 평균 교육 시간 [총 교육시간 ÷ 총 구성원 수]	시간/명	44	48.0
		4. 총 교육비	백만원	256	342
		5. 직원 1인당 평균 교육비	천원	553	599
		6. 정기적 성과평가 실시 인원	명	416	515
		7. 정기적 성과평가 실시 비율	%	90	90
403-5 403-8 403-9 403-10	안전보건	1. 안전보건 총 교육 시간	시간	9,702	11,986
		2. 안전보건 교육 참여 직원 수	명	462	571
		3. 직원 1인당 안전보건 교육 시간 [총 교육시간 ÷ 총 교육인원]	시간/명	21.0	21.0
		4. 재해건수(TR)	건	2	2
		5. 근로손실건수(LT)	건	0	0
		6. 근로손실일수	일	1	1
		7. 근로손실재해율(LTI <sub>FR</sub> )	건/100만 시간	0.00	0.00
		8. 산업재해 발생 건수	건	0	0
		8-1. 사망사고 발생 건수	건	0	0
		8-2. 상해사고 발생 건수	건	0	0
9. 산업재해율(산업재해 건 ÷ 총 구성원 수)	%	0.00	0.00		
10. 직원 건강검진 비율	%	84	84		

문서종류		문서번호	개정일자	개정번호
Level 3	절차서	VTC-R-A2-05	2026-04-20	3

### 3) 인권경영, 사회공헌, 조달관련 지표

분쟁광물 포함 조달관련 지표(GRI 308-2, 414-2)는 지속가능조달정책(VTC-R-A4-03)의 지표로서, 본 노동인권정책의 공급망 및 외부 이해관계자의 인권 보호와 연관된 지표이다.

GRI Index	구분	항목명	단위	운영목표		
				2026년	2030년	
408-1 409-1	인권경영	1. 인권 교육이수 인원(법정 의무)	명	462	571	
		2. 인권 교육이수 비율(법정 의무)	%	100	100	
		3. 자체 인권 교육 인원	명	46	285	
		4. 자체 인권 교육 참여율	%	10	50	
		5. 아동 및 강제노동 발생 건수(해당사)	건	0	0	
		6. 아동 및 강제노동 조사(실사) 사업장 비율	%	-	-	
		7. 아동 및 강제노동 잠재적 위험 사업장 수	개	-	-	
		8. 인권 관련 고충 접수 건수	건	0	0	
		9. 인권 관련 고충 처리 건수	건	0	0	
		10. 사회적 배려기업 물품 구매	만원	0	1,500	
203-1 413-1	사회공헌	1. 봉사활동 참여 직원 수	명	10	20	
		2. 임직원 봉사활동 총 참여시간	시간	40	80	
		3. 봉사활동 1인당 참여시간(총 참여시간 ÷ 총 참여인원)	시간/명	4	4	
		4. 기부금액(현금)	만원	10,963	26,076	
308-2 414-2	협력사 현황	1. 전체 협력사 수	개사	155	167	
		2. 주요 협력사 수	개사	20	24	
	ESG 행동규범	서약	1. 협력사 ESG 행동규범에 서명한 주요 공급업체 수	개사	20	24
			2. 주요 협력사 중 ESG 행동규범에 서명한 공급업체 비율	%	100	100
		계약 실행	1. 계약 시 ESG 조항이 반영된 계약 건수	건	20	24
			2. 주요 협력사 중 ESG 요소가 반영된 계약 비율	%	100	100
	협력사 평가 및 포상	1. 주요 공급업체 평가(서면평가)	개사	20	24	
		2. 주요 공급업체 현장실사	개사	20	24	
		3. 주요 공급업체 ESG 시정 조치 건수	건	22	22	
		4. 주요 공급업체 ESG 역량 지원 건수	건	22	22	
		5. 우수 공급업체 포상 업체 수	개사	5	5	
		6. 우수 공급업체 인센티브 지급 업체 수	개사	20	24	
지속가능 조달 교육	내부교육	1. 지속가능한 조달 교육을 받은 임직원 수	명	30	50	
		2. 지속가능한 조달 교육을 받은 총 시간	시간	150	250	
	협력사 교육	1. 지속가능한 조달 교육을 받은 협력사 수	개사	20	24	
		2. 지속가능한 조달 교육을 받은 협력사 임직원 수	명	51	75	

