

|        |             |
|--------|-------------|
| 문서관리번호 | JY-E2302-08 |
| 관리자    | 관리지원팀       |

## ESG 핵심성과 지표 (KPIs)

[제정일] 2023년 8월 8일

[1차 수정일] 2024년 2월 29일

| 구분    | 범주              | 성과지표                     | 단위  | 단기 목표 |       |       |
|-------|-----------------|--------------------------|-----|-------|-------|-------|
|       |                 |                          |     | 22년   | 23년   | 24년   |
| 일반    | 매출              | 년 매출(연결기준 재무제표)          | 억   | 1,100 | 2,630 | (재평가) |
|       | 고객/제품 안전        | 제품조달 리스크 평가 실시 1회/년      | 회   | 1     | 1     | 1     |
|       | 공정거래            | 표준하도급계약 (협력사 계약)         | 건   | 10    | 10    | 10    |
| 윤리    | 부패근절, 뇌물수수근절    | 신고채널 운영(이메일접수) 미해결율      | %   | 0     | 0     | 0     |
|       | 이해상충 해결         | 원칙 준수(사적이익 보다 조직의 이익 우선) | %   | 100   | 100   | 100   |
|       | 사기행위 근절         | 사기행위 금지 위반건수             | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 돈세탁 금지          | 돈세탁금지 윤리강령 지침 위반건수       | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 반경쟁 관행 철폐       | 독과점, 담합 금지(협력사간) 위반건수    | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 정보보안            | 고객의 정보를 외부유출금지 건수        | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 지속가능한/책임있는조달    | 투명한공급망(환경,인권 외) 미해결율     | %   | 0     | 0     | 0     |
|       | 책임있는 마케팅        | 고객사에게 올바른 정보제공           | %   | 100   | 100   | 100   |
| 환경    | 에너지사용 온실가스 배출량  | 탄소저감 (전년도 사용량 대비 감축율)    | %   | △7.4  | △1    | △1    |
|       | 물사용량 및 수자원관리    | 물사용줄이기 (목표대비 감축율)        | %   | △2.3  | △2    | △2    |
|       | 화학 물질관리         | MSDS 업데이트                | %   | 100   | 100   | 100   |
|       | 폐기물관리 및 재활용     | 폐지 재활용 (이면지 재활용)         | %   | 6     | 7     | 7     |
| 노동 인권 | 직원건강 관리         | 직원 건강검진(특수검진포함) 수감율      | %   | 96    | 98    | 100   |
|       | 직원안전 관리         | 산업재해 발생 건수               | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 근로환경 개선         | 직원 휴게실 설치                | 유,무 | 유     | 유     | 유     |
|       | 노사위원회실시         | 분기별 1회 실시 (년4회)          | 회   | 4     | 4     | 4     |
|       | 교육(커리어 매니지먼트 외) | 년 2회 실시 (업무능력 향상 외)      | 회   | 0     | 2     | 2     |
|       | 미성년(15세미만) 채용금지 | 채용금지 (채용유무)              | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 강제노동 인신매매근절     | 교육시행                     | 유,무 | 유     | 유     | 유     |
|       | 2차사 갑질근절        | 신고채널 운영(이메일접수) 미해결율      | %   | 0     | 0     | 0     |
|       | 다양성차별, 괴롭힘      | 신고채널 운영(이메일접수) 미해결율      | %   | 0     | 0     | 0     |
|       | 외부이해관계자 인권 이슈   | 신고채널 운영(이메일접수) 미해결율      | %   | 0     | 0     | 0     |
| 지배 구조 | 주주가치 재고         | 불성실 공시 법인 지정 여부          | 건   | 0     | 0     | 0     |
|       | 지배구조            | 법 위반 건수                  | 건   | 0     | 0     | 0     |

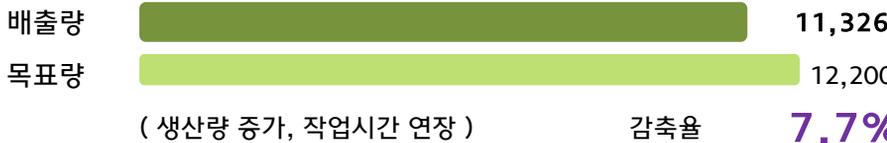
## ▶ 온실가스 배출량

단위 : tCO<sub>2</sub>e

| 구 분               |         | 2019          | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          |
|-------------------|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 안산공장              | Scope 1 | 236           | 153           | 145           | 136           | 165           |
|                   | Scope 2 | 12,063        | 8,683         | 8,079         | 7,787         | 8,045         |
|                   | 소 계     | <b>12,299</b> | <b>8,836</b>  | <b>8,224</b>  | <b>7,923</b>  | <b>8,210</b>  |
| 울산공장              | Scope 1 | 208           | 174           | 171           | 150           | 155           |
|                   | Scope 2 | 4,537         | 3,642         | 2,947         | 2,434         | 2,960         |
|                   | 소 계     | <b>4,745</b>  | <b>3,816</b>  | <b>3,118</b>  | <b>2,584</b>  | <b>3,116</b>  |
| 합 계               | Scope 1 | 444           | 326           | 316           | 285           | 320           |
|                   | Scope 2 | 16,600        | 12,325        | 11,026        | 10,222        | 11,005        |
|                   | 합 계     | <b>17,044</b> | <b>12,652</b> | <b>11,341</b> | <b>10,507</b> | <b>11,326</b> |
| 전년대비 증감율          |         |               | -25.8%▽       | -10.4%▽       | -7.4%▽        | +7.8%△        |
| 기준년(2019년) 대비 감소율 |         |               | -25.8%▽       | -33.5%▽       | -38.4%▽       | -33.5%▽       |

### 2023년 온실가스 배출량

단위: tCO<sub>2</sub>e



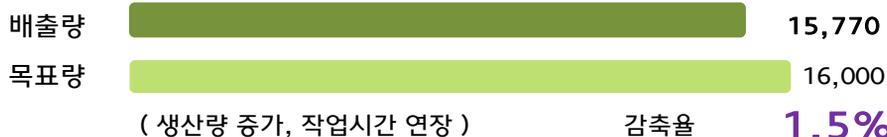
## ▶ 용수 사용량 목표대비 실적

단위 : m<sup>3</sup>

| 구 분           |      | 2019          | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          |
|---------------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 계 획           |      | <b>17,000</b> | <b>14,000</b> | <b>14,000</b> | <b>14,000</b> | <b>16,000</b> |
| 사용 실적         | 공업용수 | 8,853         | 7,015         | 7,072         | 7,381         | 8,340         |
|               | 일반용수 | 7,902         | 5,642         | 5,823         | 6,302         | 7,430         |
|               | 합 계  | <b>16,755</b> | <b>12,657</b> | <b>12,895</b> | <b>13,683</b> | <b>15,770</b> |
| 계획대비 용수사용 절감율 |      |               | -1.4%▽        | -9.6%▽        | -7.9%▽        | -2.3%▽        |
|               |      |               |               |               |               | -1.5%▽        |

### 2023년 용수 사용량

단위: m<sup>3</sup>



|        |             |
|--------|-------------|
| 문서관리번호 | JY-E2308-08 |
| 관리자    | 관리지원팀       |

---

# 진영산업(주) 차별 및 괴롭힘 예방 정책

---

[최종 수정일] 2023년 8월 8일

## 1. 개요

### 가. 제정목적

진영산업은 사업과 관련한 활동을 영위하면서 발생가능한 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱(이하 ‘차별 및 괴롭힘 등’이라고 한다)과 관련한 이슈를 예방함과 동시에 당사의 모든 임직원들이 차별없는 동등한 대우를 받기 위해 해당 정책을 선언한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 차별 및 괴롭힘과 관련한 법률을 준수한다.

### 나. “차별 및 괴롭힘 등”의 정의

▷ “차별 행위”란 합리적인 이유 없이 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 정치적 견해, 출신 지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부 등을 이유로 특정 개인이나 집단을 배제, 거부하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.

▷ “직장내 괴롭힘”이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

▷ “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

## 2. 관리

### 가 신고 접수채널

차별 및 괴롭힘 등의 발생 사실을 알게 된 경우 누구라도 그 내용을 신고할 수 있으며, 진영산업은 신고를 받는 경우 지체없이 조사를 실시하는 등 적절한 조치방안을 강구하며 근로기준법, 남녀고용평등법 등 관련법령에서 정하는 바에 따라서 조치한다.

- |                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| ➢ 부서명 : 관리지원팀           | 경영관리실              |
| ➢ 이메일 : 93rhdt@i-jy.com | duddms818@i-jy.com |
| ➢ 전화상담 : 031) 492-3882  | 02) 501-3101       |

진영산업은 차별 및 괴롭힘 등의 신고자나 피해자에게 인사상의 불이익의 조치를 하지 않으며, 피해자의 요청이 있을 경우 근무장소의 변경, 휴가 등 적절한 조치를 실시 하고 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않는다.

## 나. 교육 및 확산

진영산업은 임직원 대상 차별 및 괴롭힘 등의 금지에 대한 적극적인 안내를 통해 상호 존중과 존엄을 기반으로 하는 조직 문화확산에 기여한다. 차별 및 괴롭힘 행위가 확인되는 경우, 신고처리 채널을 통해 적극 신고하도록 유도한다

## 다. 무관용 원칙

진영산업은 상호 존중과 존엄을 기반으로 하는 직장 문화의 중요성을 인식하고, 차별 및 괴롭힘 등에 해당하는 행위들에 대해 무관용의 원칙을 적용한다.

## 라. 시정 및 인사조치

진영산업은 직장에서의 모든 종류의 차별 및 괴롭힘 등 또는 기타 불법적인 타인의 권리 침해에 대해 상황의 심각성에 따라 그에 상응하는 시정 조치 및 인사 조치를 취한다

|        |             |
|--------|-------------|
| 문서관리번호 | JY-E2308-04 |
| 관리자    | 관리지원팀       |

---

# 진영산업(주) 다양성과 포용성 정책

---

[최종 수정일] 2023년 8월 8일

## 1. 개요

### 가. 제정목적

진영산업은 다양한 인재가 창의적, 도전적인 사고를 견비할 수 있는 조직문화를 조성하며, 포용적인 사회로 전환에 기여하고자 다양성과 포용성 정책을 제정하였습니다.

합리적인 이유 없이 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 장애, 연령, 개인의 성 정체성, 정치적·종교적 신념 또는 사회적 신분 등을 사유로 임직원을 차별하지 않으며, 더 나아가 다양한 배경을 가진 임직원이 다양성과 포용성의 가치를 실현할 수 있는 근무여건을 만들어 나갈 것이며, 또한, 고객, 협력사, 지역사회, 그리고 다양한 이해관계자의 다양성과 포용성을 존중하는 기업이 되기 위해 노력하겠습니다.

### 나. 적용범위

진영산업은 본사와 국내/외 생산법인, 자회사에 구성원은 본 정책을 적용받습니다. 더 나아가 우리가 제공하는 제품 및 서비스, 우리와 거래관계에 있는 고객, 협력사, 지역사회 등 다양한 이해관계자들도 본 정책의 범위에 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 본 정책을 준수하여야 합니다.

### 다. 관리체계

진영산업은 본 정책의 기본원칙을 이행하기 위해 정기적으로 다양성 및 포용성 현황을 점검 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 공유하겠습니다. 그리고 사회적 변화를 적극 반영하여 다양성 및 포용성 문화가 사업운영 전반에 정착되도록 지속적으로 개선해 나갈 것입니다

## 2. 기본원칙

- **[임직원]** 진영산업은 합리적인 이유 없이 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적배경, 연령, 개인의 성 정체성, 정치적·종교적 신념의 차이 또는 사회적 신분의 취약성 등에 따른 차별을 금지하며, 고용, 승진, 교육, 임금 및 복지 등에 있어 동등한 기회를 제공한다.
- **[제품 및 서비스]** 진영산업은 제품 및 서비스의 설계, 생산, 판매 과정에 있어 고객을 포함한 이해관계자의 다양성을 고려한다. 마케팅, 브랜딩, 기타 대내외 홍보 시 다양성 및 포용성의 가치가 침해되지 않도록 한다.
- **[공급망]** 진영산업은 공급망 내의 다양성 및 포용성 현안을 모니터링하여 그 가치가 훼손되지 않도록 유도하며, 모든 공급망과 개인이 공정한 기회와 대우를 받을 수 있도록 지원한다.

- [지역사회] 진영산업은 사업운영 과정에서 지역사회의 역사, 문화, 상관습, 재산권 등 기타 권익 등을 침해하지 않으며, 지역사회 구성원을 포함한 이해관계자의 다양성 및 포용성 증진에 기여하기 위해 노력한다.

### 3. 임직원

진영산업은 다양성을 갖춘 인재와 포용적인 조직문화가 지속가능한 성장의 바탕이라 생각하고 있습니다. 성별, 인종, 국적, 문화적 배경, 연령 등과 관계없이 그들이 가진 창의성과 잠재력을 존중하고 장려합니다.

#### 가. 인력계획

진영산업은 중장기 인력 운영계획을 수립하고 있습니다. 향후 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등의 다양성을 고려하여 인력계획 수립을 검토하겠습니다.

#### 나. 교육 및 멘토링

진영산업은 교육 및 역량개발 활동을 통해 임직원 개인의 지식, 기술 등의 능력 향상을 지원하며 향후, 다양성 및 포용성을 고려한 교육 참여기회를 제공할 예정입니다.

#### 다. 성과평가

진영산업은 임직원 성과평가에 있어 조직과 개인의 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 노력해 왔습니다. 향후, 임직원 성과평가 과정에서 다양성을 사유로 성과평가 편향 및 불이익이 발생하지 않도록 철저한 성과평가를 해 나가겠습니다.

### 4. 제품 및 서비스

- 진영산업은 고객의 접근성을 고려한 제품과 서비스를 제공할 예정입니다
- 제품 및 서비스의 설계, 생산 과정에서 다양성 요소를 반영하겠습니다.
  - 제품 및 서비스의 판매, 마케팅 과정에서 다양성에 따른 차별을 두지 않겠습니다.
  - 제품 및 서비스에서 발생하는 다양성 이슈에 대하여 의견을 수렴하겠습니다.

### 5. 공급망

진영산업은 협력사 행동규범에 부합하여 공급망에서 발생하는 차별 등 다양성 리스크를 관리하고 있습니다.

- 공급망의 모든 협력사를 대상으로 다양성 및 포용성 가치를 확산하겠습니다.
- 공급망의 다양성 관련 리스크 요소를 식별-평가-개선할 수 있는 체계를 강화하겠습니다.