

# BH GROUP ESG REPORT 2023

---

- Social

# Social

## 1. 안전보건

비에이치는 안전이 최우선이라는 목표 아래 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 관련 기준을 엄격하게 관리하며, 핵심과제를 통해 중대재해를 예방하고자 노력합니다.

## 2. 인권경영

비에이치는 경영 및 생산 활동 전반에서 Global Leading No.1. Company로서 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하며 인권 경영 실천을 위해 노력하고 있습니다.

## 3. 인재경영

비에이치는 지속가능한 성장과 혁신이 우수한 인재 확보에서 시작한다는 점을 인지하고 인재를 확보하고, 육성하여 혁신 성장의 밑거름을 만들겠습니다.

## 4. 사회공헌

비에이치는 임직원의 자발적인 참여로 지역 사회와의 나눔에 동참하고 다양한 사회공헌 활동을 통해 글로벌 기업으로서의 역할을 다하겠습니다.

## 5. 공급망 ESG

비에이치는 주요 협력사와 함께 성장하며 상생의 가치를 실현하고자 노력하며 안정적인 공급망 구축을 위해 노력하겠습니다.

## 6. 분쟁광물

비에이치는 주요 원재료들을 조달하는 과정에서 분쟁광물 관련 리스크 관리에 대한 중요성을 인식하고, 책임 있는 구매를 위해 노력하고 있습니다.

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 안전보건경영 추진 방향

- 일관성 있고, 체계적인 안전보건경영 실천을 위해 안전보건경영시스템 구축
- 안전보건경영시스템에 기반하여 안전보건 경영 방침 및 전사 관리규정 제정
- 글로벌 규제 및 요구 수준 고도화에 따라 안전보건경영시스템 인증 취득
  - 국내 사업장: KOSHA-MS 취득
  - 해외 중국, 베트남 사업장: ISO45001 취득
- 안전을 최우선으로 하여 법규 및 안전보건 경영 리스크 적극 대응
- 중대산업재해 예방을 위한 선제적인 안전보건 활동 추진

### 안전보건경영 시스템

- |               |  |
|---------------|--|
| 1. 현장 모니터링    | · 제조 현장 안전관리 상시 점검 및 개선<br>· 상시 모니터링을 통한 안전한 사업장 유지                |
| 2. 위험작업 집중 관리 | · 작업별 위험도 분석에 따른 집중 관리<br>· 위험 작업에 대한 작업 허가 제도 도입을 통한 사전 점검과 안전 관리 |
| 3. 공정 위험성 평가  | · 정기적인 공정 내 잠재된 리스크 요소 미 운영상 문제점 평가와 관리<br>· 화재, 폭발, 누출 등 사고 예방    |

### 안전보건경영 중장기 목표

- 통합 안전 진단을 통해 안전 보건 점검과 진단 체계 보완, 내재화로 중대재해 Zero, 동종업계 대비 30% 이하 유지 목표
- 경영진과 임직원 참여 확대를 통해 안전의식, 안전문화 확산, 내재화 추진
- 국내 및 해외 사업장 안전보건경영 통합 시스템 구축 및 역량 상향 평준화 추진

### 안전보건경영 표준 체계도



### 안전보건경영 표준 체계 관리 프로세스

1. 글로벌 규제 동향 및 관련 법규 개정 파악	2. 산업안전보건위원회 검토 및 분석	3. 관련 표준 제정 및 개정	4. 표준 시스템 반영 및 내재화
----------------------------	----------------------	------------------	--------------------

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 안전보건경영방침

- 무재해, 무질병, 무손실 3無 전략과 실천의지를 담은 안전보건 경영방침 정립 및 공표
- 안전보건 경영방침에 따라 모든 사업장에서 안전 보건 사고 및 중대재해 Zero 달성을 목표로 하여 지속적인 개선을 위한 노력을 하고 있음
- 안전보건 관리 체계 점검과 개편, 의사결정 실행 등 관련 시스템 고도화 추진 중

### 안전보건 방침

1. 안전보건경영시스템을 구축, 운영하여 안전하고 쾌적한 작업환경을 위한 안전보건 친화적 문화를 조성한다.
2. 제품, 시설, 활동 및 서비스와 관련된 위험성평가를 통해 안전보건을 최우선으로 한 경영 목표를 설정하고, 성과와 시스템을 정기적으로 검토, 모니터링, 평가하여 지속적 개선을 실시한다.
3. 사업장의 안전하고 쾌적한 작업환경 조성을 위하여 사전에 유해·위험요소를 제거하고, 발생 시 그 피해를 방지하고 최소화 한다.
4. 관련법규와 그 밖의 요구사항을 파악하여 안전보건경영시스템에 반영하여 관리기준을 설정하고 철저히 준수한다.
5. 전 임직원에게 안전보건방침의 인식과 달성을 위하여 지속적인 교육·훈련을 실시하며, 안전보건경영시스템 운영에 참여하기 위해 각자의 책임과 역할을 성실히 수행한다.

### 안전보건경영 관리 시스템

- 안전보건경영 필수 관리 요소 벤치마킹 및 분석을 통해 운영요소 도출
- 안전보건경영 관리 시스템 고도화를 위해 시스템 점검, 보완, 강화를 정기적으로 이행
- 법규 준수 사항 점검과 선진 기업 사례 반영을 통한 Plan - Do -Check - Action 체계 구축

### 안전보건경영 관리 시스템 프레임워크



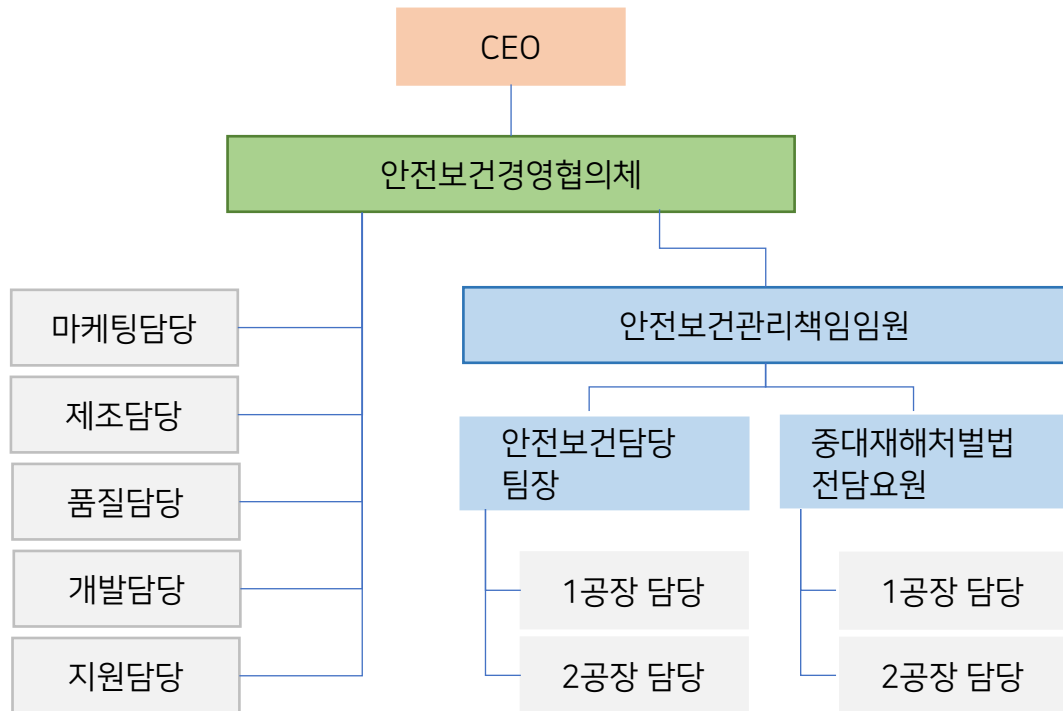
# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 안전보건 거버넌스

- 안전보건 전담조직인 안전보건파트를 설치 및 운영
- CEO 리더십을 토대로 안전 보건 거버넌스 의사결정 체계 운영
- 안전보건경영협의체를 통해 안전보건경영 및 중대재해 예방을 위한 실행력을 강화
- 안전보건관리책임 임원과 중대재해처벌법 전담요원을 선임하여 시스템을 고도화하고 있음

### 안전보건 의사결정 체계



### 안전보건 위험관리 프로세스

- 위험성 평가 확대 및 실행력 제고, 사전 점검과 진단을 통한 잠재적 리스크 발굴, 개선
- 위험 상황 발생 최소화 및 발생 시 신속 대응을 위한 관리 프로세스 운영
- 정기적인 위험성 평가를 통해 유해요인과 위험요인을 발굴과 제거하여 상향 평준화 추진
- 평가 결과에 따라 위험등급을 분류, 고위험 등급에 속한 요인은 개선 계획 수립 및 실행
- 중국, 베트남 등 해외 사업장 안전보건 역량 강화를 위한 지원활동 전개
- 해외 사업장 자체 안전보건 관리 역량 강화를 위한 진단, 교육, 표준 시스템 등 지원

1. 대상 작업 파악 · 모든 작업 세분화	2. 현장 실사 및 평가 · 빈도, 강도 실사, 평가	3. 유해위험 요인 파악 · 정보 수집, 의견 청취	4. 위험성 평가 · 발생가능성, 피해정도
5. 위험성 결정 · 위험성 추정 및 결정	6. 개선대책 수립 · 감소 대책 수립	7. 근로자 교육 및 점검 · 정기 안전보건 교육	8. 성과 측정과 지속 개선 · 준수 관리, 수시 개정

### 안전보건 커뮤니케이션

- 기계, 전기, 화학 화재 및 물리적 리스크 요소 등 위해 요소에 대해 안전보건 정보를 게시
- 정기적으로 사례 중심 안전보건 교육을 통해 안전의식을 제고하고 있음

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 산업안전보건위원회 구성 및 운영

- 산업안전, 작업환경 및 보건에 관한 사항을 심의, 의결하기 위한 산업안전보건위원회 운영
- 산업안전보건위원회는 근로자 대표와 사용자 대표 총 12명으로 구성
- 분기 1회 정기회의를 개최하여 산업안전보건 관련 주요 의결 및 심의를 진행함

안전보건위원회	총 12명으로 구성, 근로자 대표 6명, 사용자 대표 6명
안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업재해 예방 계획 수립 및 안전보건관리 규정 작성과 변경</li> <li>· 근로자 안전 및 보건교육 · 작업 환경 측정 및 점검, 개선사항 논의</li> <li>· 근로자 건강관리, 산업재해 원인 조사와 재발방지대책 수립</li> <li>· 분기별 1회 개최 및 정기적인 전사 표준 매뉴얼 제정 및 개정, 배포</li> </ul>

### 산업안전보건위원회 심의 사항

- 1) 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
- 2) 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
- 3) 근로자의 안전 보건 교육에 관한 사항
- 4) 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- 5) 중대재해의 원인조사 및 재발방지대책 수립에 관한 사항
- 6) 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
- 7) 유해하거나 위험한 기계/기구를 도입한 경우 안전/보건 조치에 관한 사항
- 8) 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항

### 이사회 보고

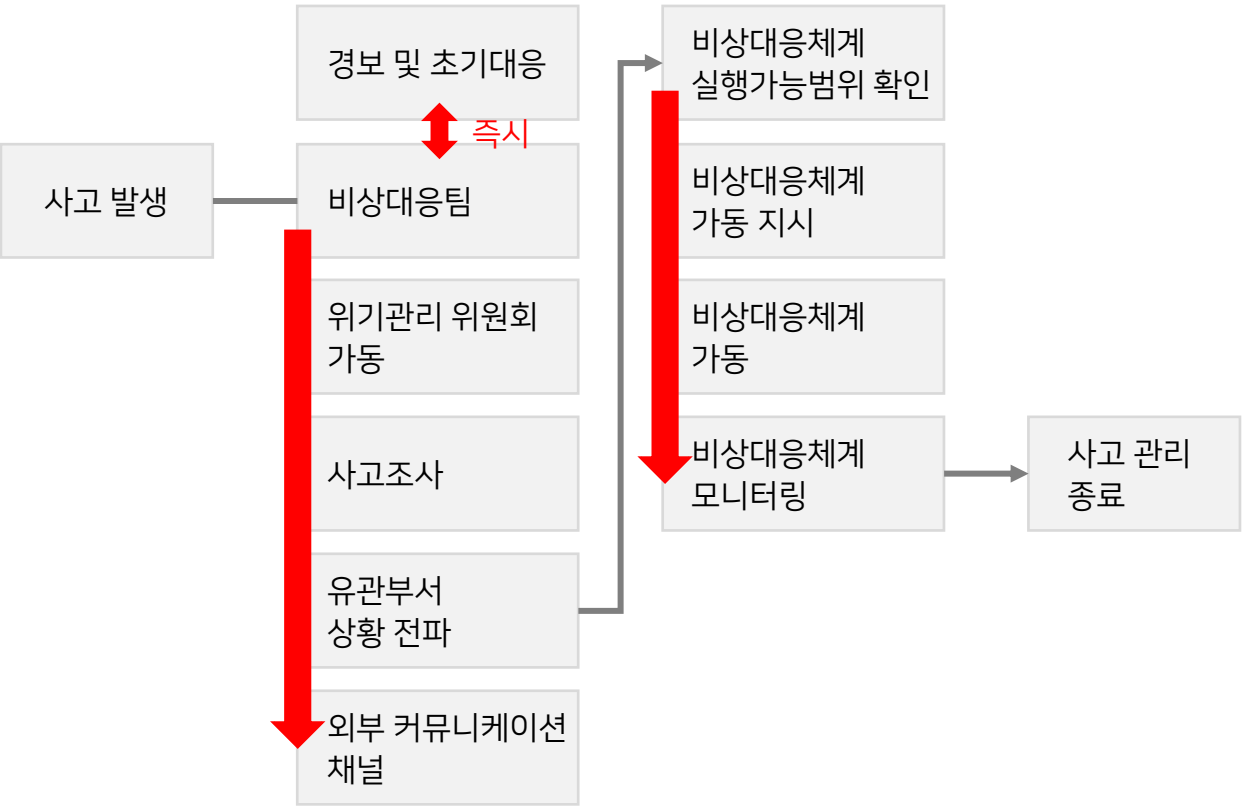
- 산업안전보건법 개정에 따라 대표이사가 매년 안전 및 보건에 관한 계획 수립
- 2021년 3월19일 이사회 보고 및 승인 의무 이행,
- 매년 정기적으로 이사회에 보고
- 법적 보고 사항
  - 1) 안전 및 보건에 관한 경영방침
  - 2) 안전보건조직 구성, 인원 및 역할
  - 3) 안전보건 관련 예산 및 시설 현황
  - 4) 안전보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음연도 활동계획 보고
- 전사 안전보건 이슈 및 의사결정사항 보고를 통해 전사 차원 리스크 대응력 확보

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 비상대응체계

- 긴급상황 발생에 대비하여 24시간 비상대응체계 운영
- 신속하고 효과적인 대응으로 피해 확산 방지에 노력
- 비상상황 발생 시 사고 발생 이후 시간대별 진행 과정을 비상대응, 위기관리, 사업재개로 구분
- 사고관리 체계 운영을 통해 위기관리 위원회를 소집하며, 위기관리 위원장에게 보고



### 사고보고체계 강화

- 사고보고 기준 매뉴얼 기반으로 즉각 대응 및 재발 방지를 위한 대책 수립
- 부상, 질병 등을 통한 사고 발생시, 1) 초도보고, 2) 정보보고를 실시
- 해당사업장 안전보건부서를 통해 사고에 대한 세부 내용, 원인 파악, 개선 및 재발방지대책 수립  
개선 활동 완료 시 안전보건 시스템을 통해 사고 종결 보고 실시
- 발생한 사고는 국내 및 해외 임직원에게 공유하고 교육하여 재발 방지 노력
- 사고 발생시 빠른 대응이 가능하도록 시스템 구축

1. 초도 보고	· 신속한 상황 전파 · 응급조치 시행
2. 정보보고	· 위기대응위원회 구성 · 사고 유형 파악
3. 사고조사 및 재발방지대책	· 사고 원인 분석 · 재발방지대책수립
4. 사고종결 보고	· 대응체계 점검 · 최종 결과 보고

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 중대재해 Zero 프로젝트

- 안전보건 시스템 내재화 및 리스크 개선활동을 통해 사업장 내 유해위험요인을 정기적으로 파악
- 중대재해 예방을 위하여 중대재해 예방 준수 가이드 정립
- 유해위험요인을 모니터링하여 위험성평가를 진행
- 이행관리 시스템을 통해서 안전보건 관리체계에 대한 주기별 이행상태 점검 실시
- 유해위험으로 판단되는 사업장 및 작업장에 대한 관리 강화를 실시하여 재해 리스크를 해소함

### 중대재해 예방 준수 가이드

1. 안전보건 경영방침 수립 및 개정 검토
2. 전사업 총괄 위치에 안전보건 조직 배치
3. 위험요인개선 업무절차 마련 및 이행
4. 안전보건 인력, 예산 편성 및 집행절차 수립
5. 안전보건 전문인력 배치 및 업무수행 지원
6. 임직원/협력회사 의견청취 절차 마련
7. 중대재해 대응절차 마련 및 점검
8. 협력회사 대상 안전평가 기준절차 수립
9. 사고원인, 재발방지 대책 등 절차 수립
10. 관공서 요구/지시사항 및 이행결과 보고
11. 안전보건 점검, 교육 회의 등 정기 시행
12. 안전보건 관계법령 의무이행, 교육 관리/점검
13. 기타 안전관리(임원 안전참여 활동 등)

법규	- 안전 업무 위임 기준 검토 - 중대재해 위험 요인 분석	▶	명확한 대응
임직원과 협력사	- 안전 의식 교육 - 안전 캠페인과 소통 활동	▶	안전 의식 고취
작업과 설비	- 잠재 위험 발굴과 개선 - 사고 분석, 위험 요인 개선 - 관리 사각지대 사고 예방 - 고위험 리스크 예방, 개선 - 상시 모니터링 시스템 구축 - 위험성 평가 재검토 및 개선	▶	중대재해 근본 원인 제거
절차와 기준	- 환경, 안전보건 상벌 구체화 - 비상 시나리오 관리, 훈련 - 임직원, 조직 안전 프로세스 운영 - KOSHA MS 인증	▶	안전관리 절차 재정비
안전관리 조직	- 안전관리 조직 및 인력 역량 강화 - 안전 정보 프로세스 업그레이드 - 환경, 안전보건 시스템 운영	▶	안전관리 비상대응 역량 강화



# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 유해위험작업 사전 검토 및 승인 관리

- 유해 위험 물질 노출 리스크가 있는 업무와 위험작업과 관련한 업무를 진행하는 부서 대상 안전작업계획서 등 포함 된 작업 계획을 사전에 신청하여 허가 받도록 운영
- 위험 작업 허가 절차를 통해 시작 전부터 완료 이후까지 모든 과정을 모니터링, 사고 예방과 철저한 안전 관리를 시행

### 유해위험작업 안전사고 예방 프로세스

작업 시작 전	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모든 위험 작업 시행 1일 전 사전 위험성 평가 실시</li> <li>- 안전 관리 계획 검증</li> <li>- 작업자 안전 관리 교육</li> <li>- 안전 감독자 배치 등 예방 조치 이행</li> </ul>
작업 진행 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전 책임자 및 안전 감시 담당자 순회 점검</li> </ul>
작업 완료 후	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 위험 요인 잔존 여부 확인 및 조치</li> </ul>

### 유해화학물질 중점 검사 및 관리

설치 검사	사업장, 배관설비, 안전밸브, 감지/경보 설비, 긴급차단설비, 비상전력설비, 통신설비, 피해저감 시설 등 61개 항목
정기 검사	유해화학물질 허가증, 실적 보고서, 취급 시설 검사서, 장외 영향 평가 결과서, 배치도, 법정교육, 점검 일지 등 17개 항목
현장 점검	유해화학물질 취급 시설 안전 밸브, 배관 등에 관한 안전 조치, 누진 감지 설비, 피해 저감 시설, 피난 시설, 배출시설 운영 상태 등

### 작업 환경과 작업자 유해 요인 노출 관리

유해물질 작업 환경 측정과 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업환경측정 대상 유해인자(산업안전보건법 시행 규칙 별표 21)에 대한 작업 환경 측정 진행</li> <li>- 공정 내 노출 수준 법정 기준 대비 30% 이하 유지</li> </ul>
작업 환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장 작업자 대상 일반건강검진과 유해물질 노출 관련 특수건강검진 실시</li> <li>- 작업장별 적정 보호구 지정, 사용</li> <li>- 보호구 개별 지급</li> <li>- 밀착 검사를 통한 보호구 안정성 확보</li> </ul>
환경, 안전, 보건 협의체 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보호구 관리 및 착용 방법에 대한 교육 실시</li> <li>- 작업 환경 관리에 대한 교육 실시</li> <li>- 안전 작업 수행에 대한 교육 실시</li> </ul>

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 안전 교육

- 안전문화 정착을 위한 전 임직원 안전 교육, 관리 감독자 특별 교육, 법정 교육 등 운영
- 실제 발생 사례 및 예방 사례 중심의 교육을 통해 안전 관리에 대한 지식 공유
- 임직원, 협력사 대상 교육을 통해 안전 의식을 고취하고 있음
- 비상 상황 발생에 대처할 수 있도록 다양한 안전 교육을 설계하고 진행하고 있음
- 체험형, 참여형 안전 교육 프로그램을 운영하여, 업무/공정과 직접 관련된 안전 교육을 운영함

1. 법정 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 안전 보건 교육(정기)</li> <li>· 관리 감독자 교육</li> <li>· 채용 시 안전 보건 교육(수시)</li> <li>· 특별 안전 교육</li> <li>· 작업 변경 시 안전 교육</li> </ul>
2. 역량 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전 임직원 대상 안전 의식 교육</li> </ul>
3. 인증 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 안전 전문 인력 양성</li> <li>· ISO 내부 심사원</li> <li>· 선임 심사원 교육</li> </ul>

### 안전, 보건, 유해화학물질 관련 국내 사업장 교육 현황(2023년)

교육 내용	이수 임직원 수	1인당 교육 시간	총 교육 시간
입사 시 교육	1,164명	8시간	9,312시간
정기 안전 보건 교육(관리직)	331명	24시간	7,944시간
정기 안전 보건 교육(현장직)	983명	24시간	23,592시간
특별 안전 보건 교육	180명	16시간	2,880시간
관리 감독자 교육	98명	16시간	1,568시간
유해화학물질관리자 교육	6명	16시간	96시간
유해화학물질취급자 교육	44명	16시간	704시간
안전 보건 관리 책임자 교육	- 2년 주기로 진행하며, 2023년 교육 진행 완료		
안전/보건관리자 직무 교육	4명	24시간	96시간
소방안전관리자 직무 교육	2명	6시간	12시간
환경기술인 교육	1명	28시간	28시간
KOSHA-MS 내부 심사원 교육	10명	6시간	60시간

# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 위기대응 체계 구축

- 리스크 위기 대응 매뉴얼 및 시나리오 보완을 통한 위기 대응력 현장 작동성 강화
- 중대재해, 화재사고, 위험물/가연성 가스누출, 감염병, 화학물질 누출, 대기/수질 등 오염물질 누출, 공급중단과 정전사고, 재해예방 등 리스크 대응 매뉴얼 수립
- 매년 전 임직원 대피 훈련 실시 및 전원 대피 완료 시간 관리
- 화재발생, 화학물질누출, 응급환자 발생 등 위기 상황 대응 능력을 평가하여 상향 평준화 추진
- 안전보건 위기 대응 프로세스 확립과 전사 위기 대응 프로세스 일원화
- 즉각적인 대응과 신속한 수습을 통해 안전보건 리스크 피해 최소화
- 매뉴얼에 따른 정기적인 위기 대응 훈련 실시(연 2회)

### 안전보건문화 내재화

- 매월 전략회의에서 정기적으로 안전보건의 주요 현안을 논의
- 분기별 안전 리더십 확보와 안전문화 확립을 위한 점검 시행
- 임직원 안전보건 의식 제고를 위한 캠페인과 참여형 교육 실시



# 안전보건

## 지속가능한 안전보건경영

### 보건 관리 체계

- 작업 환경 관리를 통해 현장 위생의 질을 높이고 사내 건강 증진 프로그램을 운영
- 임직원 대상 건강검진 및 유소견자의 사후 관리를 진행

### 작업 환경 관리

- 정기적인 진단 체크리스트 개정, 평가를 통해 지속적으로 모니터링 및 점검 진행
- 잠재적 위험을 발굴하고 개선 활동으로 사고 예방 실시
- ISO14001 기반 현업 부서, 공정 심사를 통해 안전환경 목표 실행 현황, 사고예방 활동 점검



# 인권경영

## 지속가능한 인권경영

### 인권 경영

- 비에이치는 '사회적 책임을 다하는 경영'이라는 경영이념을 바탕으로 인간의 존엄성과 그에 기반한 인권을 존중하고 보장하기 위해 '인권 노동 방침'을 제정하여 실천하고 있음
- 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행 지침, OECD 다국적 기업 가이드라인, UN아동권리협약, 국제노동기구 핵심 협약 등 국제 인권 원칙과 규범을 존중함
- '인권 노동 방침'에는 인권 존중의 일반 원칙, 강제 노동 금지, 아동 노동 금지, 연소자 근로, 근로시간, 임금, 차별 금지 및 결사의 자유 등 내용이 포함되어 있음
- 모든 임직원은 인권 원칙 이행을 약속하며 상호존중문화 실천을 위한 서약서를 제출함
- 인권보호, 안전보건환경, 윤리규범 정책 등 체계적으로 수립, 효과적으로 이행될 수 있도록 주기적으로 성과 평가 및 개선활동을 추진하고 있음

### 비에이치 인권 경영 선언

1. 비에이치는 사회적 책임을 다하는 경영을 실천하기 위해 모든 이해관계자의 존엄과 가치를 존중한다.
2. 비에이치는 인본정신을 바탕으로 모든 임직원이 일하기 좋은 근로환경 유지를 위해 최선의 노력을 다한다.
3. 비에이치는 UNGC, ILO 등 노동 관련 국제 기구의 인권 보호 및 노동 기준을 지지하고 존중하며, 성별·인종·국적·종교·연령 등 어떤 사유로도 차별하지 않는다.
4. 비에이치는 당사 인권 정책 및 사업장이 있는 각 국가의 노동 관계 법규를 준수하며, 본 방침은 당사와 거래하는 모든 협력사 및 사업 파트너가 준수해야 할 기본 의무임을 확인한다.
5. 비에이치는 인권경영 담당 부서를 지정하며, CEO를 포함한 전 임직원을 대상으로 하는 인권 교육을 정기적으로 진행한다.

### 인권 경영 거버넌스

- 다양한 채널을 통해 임직원의 의견과 고충을 듣고 해결해 나가는 지속가능한 기업문화를 조성함
- 임직원과 직접 소통하는 채널과 제보자가 익명으로 제보할 수 있는 채널을 운영하여 누구나 직간접적인 인권침해 경험에 대해 신고할 수 있도록 지원하고 있음
- 서면평가 및 현장실사를 통해 인권 리스크를 사전에 발굴 및 식별하고, 도출된 인권 리스크를 개선, 완화할 수 있도록 지원하고 있음
- 지속적으로 인권 보호를 위해 인권 리스크 관리 고도화 추진 예정

# 인권경영

## 지속가능한 인권경영

### 인권 경영 정책

- 비에이치는 직간접적인 인권침해가 발생하지 않도록 안전보건방침, 환경방침, 인재 채용 윤리규범, 협력사 행동규범, 윤리규범을 제정하고 준수하고 있음
- UNGC 인권, 노동, 환경, 반부패 4개 영역에 대한 10대 원칙을 지지하고 있으며 ILO, UNGP 등 글로벌 행동규범 또한 준수하고 있음

### UNGC 인권 및 노동 영역 6원칙

인권

원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.

원칙 2. 인권 침해에 가담하지 않는다.

노동

원칙 1. 결사의 자유 및 단체교섭권을 인정한다.

원칙 2. 모든 형태의 강제노동을 철폐한다.

원칙 3. 아동노동을 효과적으로 철폐한다.

원칙 4. 고용과 업무상 차별을 철폐한다.

### 인권 소통 창구 활성화

기업문화 담당자	본부별 기업문화 담당자를 선정 부서 소통 활성화 및 소통 창구 역할 담당 기업문화 혁신 프로그램 전파 담당
열린소통의 장	임직원들의 소통, 참여 문화를 확산시키고, 회사의 정책, 제도 시행을 전파 기업문화 혁신 프로그램 진행
노사협의회	직원들의 의사를 대변하여 더 나은 근로조건, 조직문화를 논의

# 인권경영

## 지속가능한 인권경영

### 인권 리스크 관리 체계

1단계	인권 영향 평가   인권 위험과 영향 확인 및 자료 조사 진행
2단계	인권 리스크 식별   주요 인권 위험 및 영향 검증을 위한 이해관계자 참여 및 식별
3단계	개선목표 수립   인권 영향 평가 결과 분석 및 잠재적 리스크 완화를 위한 계획 수립
4단계	고충처리 진행   개선 목표 기반으로 인권 잠재 리스크 완화 활동 진행
5단계	결과 모니터링   활동 성과 모니터링 및 소통 채널을 통한 상시적인 모니터링 진행
6단계	결과 외부 공시   인권 경영 관리 현황 공개, 지속적인 개선 이행 점검

### 인권 영향 평가

- 내부 임직원 및 외부 협력사를 대상으로 인권 영향 설문조사 실시
- 사업장의 잠재적인 인권 리스크 식별을 위한 내부 점검 진행
- 담당부서 및 유관부서는 해당 결과를 바탕으로 원인 분석 및 개선 조치 기획 및 과제 이행
- 정기적인 인권영향평가 실시 및 발생하는 리스크를 관리하여 인권 보호를 지속 추진할 계획

평가 구분	정기 평가	상시평가
평가 시기	연 1회 평가	주요 위험 요인 발생시 평가
평가 주관	비에이치 감사팀 및 유관부서	
자가 진단	· 점검 체크리스트를 기반으로 임직원 대상 자가 진단 실시 · 점검 체크리스트는 20~30개로 구성하여 주기적으로 추가 및 개발	
현장 점검	· 주요 위험 요인과 관련한 현장 점검 진행 · 주요 협력회사 사업장 현장 실사 및 샘플링 조사 진행	
잠재적 인권 취약 계층 (ILO 가이드라인)	1. 여성 근로자 2. 아동, 연소자 근로자 3. 난민 4. 소수 민족 출신 5. 원주민, 이민자 6. 장애인 근로자	

### 인권 영향력 식별 및 개선목표 수립

- 인권 영향 평가를 바탕으로 잠재적 인권 이슈 선별 및 관리 진행 중
- 경영활동과 직간접적으로 연관된 인권 리스크와 리스크별 위험 발생도, 위험 심각도를 평가
- 위험성 수준 평가 후 물리적 통제를 통해 리스크를 통제, 연 1~2회 정기적인 규범 준수 확인
- 리스크가 있는 사업장 대상으로 리스크 완화 활동 계획 수립 및 이행하고 있음

# 인권경영

## 지속가능한 인권경영

### 인권 실사 프로세스

- 1단계 체계 구축 | 인권 실사 체크리스트 수립
- 2단계 평가 실시 | 인권 실사 이행
- 3단계 인권 영향 평가 결과 분석 및 잠재적 인권 리스크 확인
- 4단계 미흡한 사항에 대한 개선 과제 수립 및 개선과제 이행 현황 모니터링
- 5단계 내부, 외부 결과 공개

### 인권 영향 평가에서 평가한 인권 이슈





# 인권경영

## 지속가능한 인권경영

### 인권 영향 평가 결과 주요 인권 이슈

- 비에이치는 인권영향평가를 통해 주요 인권 이슈를 식별하여 각 이슈를 개선하기 위한 과제 도출
- 조직 내, 외 인권 이슈를 신속히 파악하여 예방하기 위해 지속적으로 관리 추진

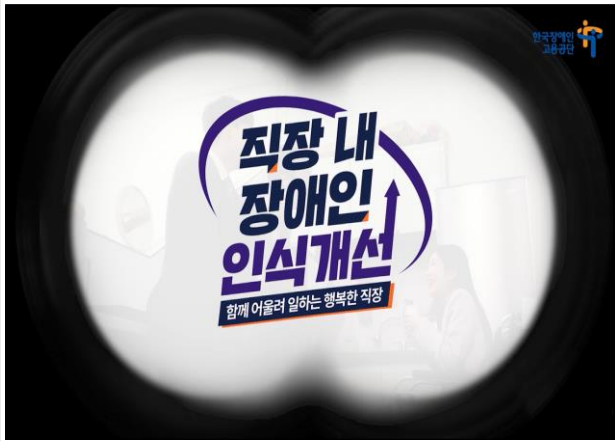


순위	영역	주요 인권 이슈	취약 분야	이슈 성격
1	인권 리스크 관리 체계	임직원 고민, 불만, 고충, 갈등 등에 대한 적절한 구제 조치	임직원	다양한 채널을 통해 다양한 임직원의 의견과 고충을 듣고 이를 해결
2	안전보건	임직원 안전 교육	임직원	안전교육, 보호구 착용 교육, 화재 예방 교육 및 비상대응 훈련을 실시하는 사고예방 중심 관리
3	안전보건	임직원 건강 관리	임직원, 협력사	건강관리를 위한 최적 근무환경 모니터링
4	안전보건	시설물 관리 및 산업재해 관리	임직원	시설물 및 산업 재해 관리를 위한 최적 근무환경 모니터링
5	직장 내 괴롭힘	폭언	임직원	직장 내 부당한 언행이나 비정상적 요구에 노출되지 않도록 보호
6	직장 내 성희롱	언어적 성희롱	임직원	직장 내 성희롱 관련 피해 발생 시 피해자 보호조치 및 불이익 금지 보장
7	안전보건	스트레스 및 정신건강 관리	임직원, 협력사	계층, 직급별 협력사 및 자회사별 스트레스 및 정신 건강 관리
8	직장 내 성희롱	신체적 성희롱	임직원, 협력사	직장 내 성희롱 관련 피해 발생 시 피해자 보호조치 및 불이익 금지 보장
9	직장 내 괴롭힘	추가 근로를 강요하거나 업무 외 시간에 업무성 연락 지속	임직원	직장 내 부당한 언행이나 비정상적 요구에 노출되지 않도록 보호
10	차별금지	성과 평가 및 보상	임직원	공정한 평가 및 보상 문화 확립

# 인권경영

## 지속가능한 인권경영

### 인권 인식 제고

- 비에이치는 인권 경영의 중요성을 인지하고, 임직원 인권 의식 제고를 바탕으로 전사 의무 인권 교육을 강화하고 있음
- 장애인 인식 개선, 성희롱 예방, 직장 내 괴롭힘 방지, 상호 존중 문화 등 인권 관련 교육 진행 및 전임직원은 인권 관련 교육을 수료함
- 앞으로 인권 교육을 다양하게 구성하여 진행하며, 사업장 내 인권 보호를 지속적으로 강화해 나갈 계획

구분	장애인 인식 개선 교육	성희롱 방지 교육	직장 내 괴롭힘 방지 교육
			
교육 내용	장애인에 대한 직장 내 편견 제거 및 인식 개선 교육	직장 내 성희롱 사례, 방지, 예방 및 대응방안 교육	직장 내 괴롭힘 사례, 방지, 예방 및 대응방안 교육
2023년 교육 대상자 수	1,478	1,478	1,478
2023년 교육 이수자 수	1,478	1,478	1,478
2023년 교육 이수자 수료율	100%	100%	100%

# 인권경영

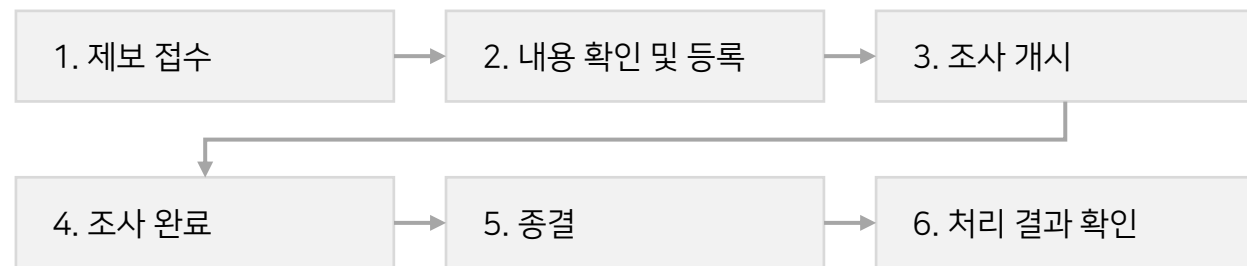
## 제보 채널 및 고충처리 프로세스

### 제보 채널 및 고충처리 프로세스

- 내부 및 외부 이해관계자 대상 인권 이슈를 제보할 수 있는 채널로 감사팀 주관으로 운영
- 피해자나 목격자가 해당 채널을 통해 익명 및 실명으로 제보할 수 있음
- 조사 과정을 거쳐 관련 기준 및 규정에 의거하여 조치하고 있음

비에이치 사이버 신문고 : bhjebo@naver.com

- 모든 제보 내용은 본인의 동의 없이는 신분을 도출하거나 이를 암시하는 정보를 공개하지 않음
- 이를 준수하지 못함으로 인해 발생하는 불이익에 대해서는 원상회복 및 이에 준하는 책임을 다함
- 제보처리는 제보 내용에 제보 내용에 대한 엄격한 비밀 준수를 서약한 제한된 인원에게 의해 수행함
- 부정비리 행위 근절을 위해 제보자 보호 규정 제정 및 준수, 부정 비리 신고 포상 제도를 운영
- 비에이치는 임직원의 인권보호 및 행복한 근로환경을 제공하기 위해 국가별 상황에 맞는 고충 처리 절차를 구축하여 운영 중



### 2023년 인권 고충 처리 현황

- 인권 고충 접수 : 0건
- 인권 고충 처리율 : 0%

### 주요 이해관계자 소통 채널

이해관계자	주요 소통 채널
임직원	윤리경영제보 사이트, 사내 인트라넷, 사이버 신문고
고객	윤리경영제보 사이트, 사이버 신문고
협력회사	윤리경영제보 사이트, 사이버 신문고, 협력사 정기 협의회 및 간담회 등
지역사회	윤리경영제보 사이트, 사이버 신문고, 지역 단체 간담회 등

# 인재경영

## 인재 경영

### 인재상

기본에 충실한 사람	올바른 가치관	창조적으로 도전
기본적인 원칙과 규칙을 준수하고, 조직의 안정성과 신뢰를 구축하는 사람	올바른 가치관으로 자신의 희생, 봉사를 통해 조직과 사회에 기여할 줄 아는 사람	변화를 두려워하지 않고, 조직과 사회에 활력을 주는 창조적으로 도전하는 사람

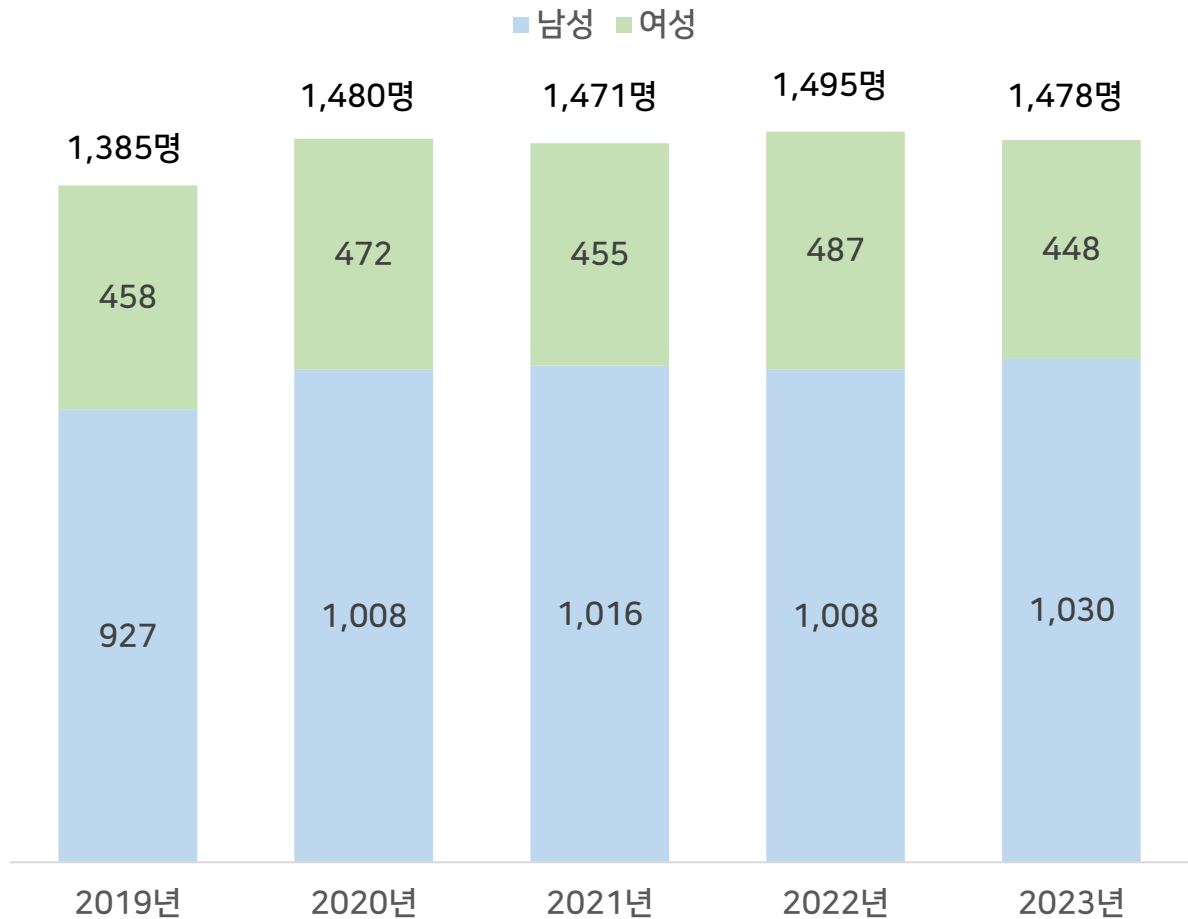
### 인재경영 미션

Global Leading No.1 인재 육성

### 인재경영 방향성

공통 가치	- 업계 선도를 위한 전문가 역량 개발 - 회사의 핵심가치와 고유 문화를 학습하기 위한 다양한 분야의 교육 제공
리더십 역량	- 동반성장을 위한 계층별 리더십 역량 개발 - 맞춤형 직책, 직급별 리더십 교육 연 1회 필수 진행 - 효율적인 커뮤니케이션, 직책별 역할 인식 개선을 위한 교육 운영
글로벌 경쟁력	- 해외 문화의 이해와 커뮤니케이션 능력 향상 - 온/오프라인 글로벌 비즈니스 경쟁력 향상을 위한 교육 제공
전문성 제고	- 직무 전문성 향상을 위한 필수 교육 - 임직원 공통 업무 역량 교육과 실무 역량 교육 제공

### 국내 비에이치 사업장 임직원 수



# 인재경영

## 인재 경영

### 임직원 다양성 강화

<p>공정한 고용 기회</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공정한 채용 프로세스를 통해 고용 기회 제공</li> <li>- 직무 특성, 공정성 기반의 공개 채용 제도 운영</li> <li>- 인재 확보를 위한 점점 확산과 다양한 프로그램 운영</li> <li>- 우수 인재 확보를 위한 Pool 운영 및 필요 분야 채용 선 검토 진행</li> <li>- 인재 선발과 육성 강화를 위한 제도 개선과 지원 확대</li> </ul>
<p>취업보호대상자 연계 고용 제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인, 국가유공자 등 취업보호 대상자 채용을 위한 제도 운영</li> <li>- 장애인 연계 고용 제도를 활용</li> <li>- 해외 사업장에서는 다국적 인재 채용을 진행</li> </ul>
<p>포용적인 문화 조성</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 내 다양성 존중과 인정 문화 조성</li> <li>- 열린소통의 장을 통해 사내 커뮤니케이션 프로그램 운영</li> <li>- 전 임직원 대상 다양성 및 포용성 인식 개선 프로그램 개발과 운영</li> <li>- 차별 없는 환경에서 일할 수 있도록 지원</li> <li>- 인재 파이프라인 강화를 위한 중장기 육성 프로그램 개발 및 체계화</li> </ul>
<p>차별 및 괴롭힘 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신체적, 언어적, 집단적, 업무 무관, 업무 관련 괴롭힘, 성희롱 등</li> <li>- 사이버 신문고 및 감사팀 제보를 통한 신고, 제보 채널 운영</li> <li>- bhjebo@naver.com</li> <li>- 차별, 괴롭힘 사실 확인 시 행위자에 대한 징계 및 근무지 변경 등 조치</li> </ul>

### 조직 문화 개선

- 커뮤니케이션 확대를 위해 조직 문화 프로그램 운영
- 월간 열린소통의 장을 운영하여 전사 우수 조직 문화 사례 공유
- 사업, 리더십, 문화 등 다양한 주제에 대하여 회사의 변화 방향과 전략, 리더의 생각을 공유
- 소통 시기, 주제를 고려하여 온라인, 오프라인 채널을 다각도로 활용하여 소통과 교류 활성화



열린소통의 장



사내 소통 이벤트 행사



창립기념일 행사

# 인재경영

## 인재 경영

### 인재 육성 방향성

핵심 인재 확보와 핵심 역량 강화를 통한 지속가능한 성장 추구

업무 특성 맞춤형  
역량 개발

현업 주도의  
육성 전략 운영

공정한 평가

미래 인재  
확보 및 육성

### 인재 육성 프로그램

직무 전문성 프로그램

리더십 프로그램

신규 입사자 교육  
(신입, 경력 등)

직무 전문가  
교육

사내 강사 교육

리더십 교육,  
계층별 역할 강화  
교육

### 전사적 코칭 활성화 프로그램

- 리더와 팀원의 공감대 형성 및 역량 개발을 위한 정기적인 1:1 대화 장려
- 성과 관리 및 역량 개발에 대한 코칭과 피드백 교육 실시
- 전사적 코칭 활성화를 위해 콘텐츠 Pool 확대 및 전문 교육 실시

### 전사적 ESG 교육 프로그램

- 신규 입사자 교육 프로그램에 ESG 교육을 필수로 진행
- 월간 열린소통의 장 프로그램을 통해 사내 ESG 활동, 외부 동향 등 소개
- ESG 의미, 목적, 비에이치가 진행되는 ESG 활동, 중점 추진 사항 등 교육

### 리더십 역량 강화 프로그램

- 리더의 추진력과 포용력 강화를 위한 리더십 역량 강화 프로그램 운영
- 성과 관리 및 다양성과 조직 관리 이슈별 해결 방안에 대하여 교육 실시
- 부문 간 갈등 관리 및 협업 활성화를 위한 커뮤니케이션 스킬 교육과 상황별 면담 교육 지원
- 본부장 리더십 교육: 리더의 추진력과 포용력 강화를 위해 교육 제공
  - 성과 관리 및 다양성, 세대 공감, 조직 관리 이슈별 해결 방안, 코칭 등
- 팀장 리더십 교육과 파트장 교육: 직책별 요구 역량에 따른 차별화 프로그램 운영
  - 협업, 갈등관리, 의사결정, 코칭 스킬, 조직관리, 회복 탄력성 등
- 리더 후보군 교육: 역할과 책임, 조직 관리, 갈등 관리, 커뮤니케이션 스킬 등
- 리더십 교육, 콘텐츠의 테마 선정과 지속적인 개선을 통해 리더십 변화 촉진
  - 구성원 몰입을 위한 다양성과 포용성 교육
  - 소통형 리더십 발휘와 코칭 기반 조직 문화 형성을 위한 맞춤형 교육

# 사회공헌

## 지역사회를 위한 균형 성장

### 사회공헌 추진 전략

- 사회공헌 사업의 질적 혁신을 통해 지역사회 상생 도모 및 사회적 가치 창출 능력을 제고
- 의미 있고, 사회적 파급력이 크고, 장기적으로 운영하며 스토리텔링이 가능한 프로그램 운영

비전	Dream together, Share together 지역 사회 상생을 꿈꾸며 지역 사회 이슈를 해결하기 위해 사회공헌활동을 추진한다.		
중점 분야	지역사회 문제 해결	미래 인재 육성	구성원의 자발적 참여
전략 방향	지역사회 공헌활동을 통한 사회적 임팩트 제고	사회 문제 발굴과 해결에 집중	주도적이며 지속적인 사회공헌활동 전개
2025년까지 단기 방향성	지역사회 이슈 발굴 및 지원 기반 조성	지역사회 교육격차 해소 및 기회 제공	임직원 재능 나눔 기반 조성
2030년까지 중장기 방향성	민관 협력을 통한 지역사회 이슈 지원과 안전망 구축	지역사회 인재 육성과 문제 해소	업계 1등 지역 공헌 프로그램 운영

### 사회 공헌 프로그램

프로그램	세부 내용
보육 시설 지원	- 보육 시설의 학습 기자재 지원 프로그램 - 인프라 개선 프로그램 - 신체정서적 건강 회복 프로그램 - 자립 준비 청년 대상 직업 훈련 지원과 기자재 지원 프로그램
다문화 가정 지원	- 다문화 가정 문화 체험 지원 프로그램 - 학습 환경 개선 프로그램 - 동아리 활동 지원 프로그램 - ESG 감수성 향상 프로그램
지역사회 지원	- 지역 사회 소통을 통한 지역 사회 이슈 해결 협력 확대 - 지역 사회 공헌 프로그램 후원 - '춤추는 달팽이 도서관' 인프라 지원 프로그램 - 긴급 돌봄 체계 구축 지원 프로그램
소외 계층 지원	- 주택용 소방시설 지원 프로그램 - 소외 계층 주거 환경 개선 프로그램 - 겨울나기 지원 프로그램(연탄과 생활용품 지원) - 소외 계층 사진 촬영 지원 프로그램
문화 공연 지원	- 베타필하모닉 오케스트라 정기, 수시 공연을 통한 문화 예술 지원 프로그램

# 사회공헌

지역사회를 위한 균형 성장

2023년 사회 공헌 프로그램



독거노인 청소 봉사활동



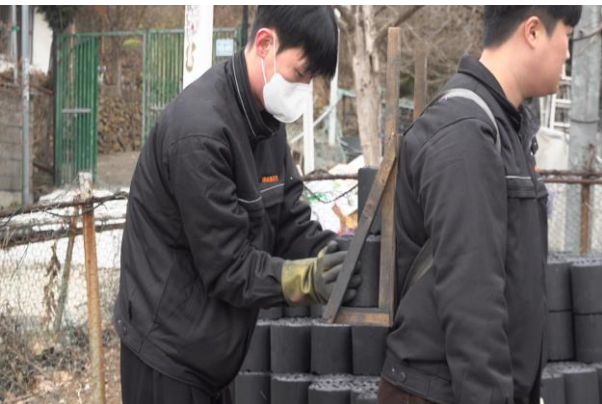
독거노인 목욕봉사, 물품 지원 봉사활동



함평군 저소득 취약계층 지원 1억 기부



인천공동모금회 감사패 전달



겨울 연탄 나눔 봉사활동



겨울 연탄 나눔 봉사활동



베하 필하모닉 오케스트라 음악회



베하 필하모닉 오케스트라 음악회



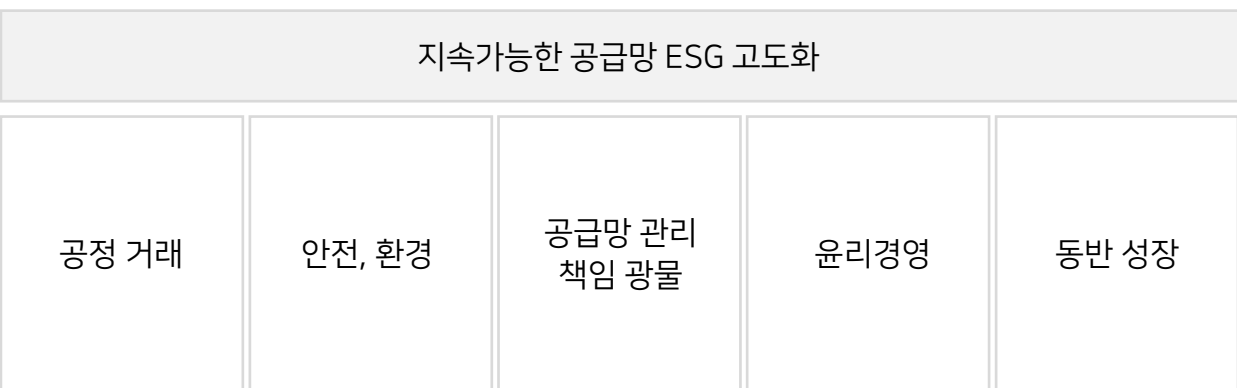
# 공급망 ESG

## 공급망 관리

### 구매 방침

- 경쟁력 있는 글로벌 협력사와의 거래와 협력관계를 구축하여 최고 품질의 제품 생산과 기술 경쟁력 강화를 추구
- 윤리경영 실천 기반의 전략적 협력 관계를 통한 동반 성장을 위해 지속적인 노력을 추진 중임
- 지속가능한 공급망 관리 강화를 위해 협력사에 윤리 경영과 CSR 준수 의무 요구, 평가를 진행
- ESG 전반 평가, 인권 보호, 다양성 및 차별, 책임 광물 등 글로벌 규정을 위반하는 경우 거래를 중단하는 제도를 운영

### 공급망 관리 전략



### 공급망 ESG 관리 전략

[1] 잠재적 ESG 리스크 저감을 위한 공급망 ESG 리스크 관리	[2] 회사와 협력회사 ESG 방향성 일체화를 위한 공급망 ESG 지원
공급망 지속가능성과 다양성 확보를 통해 안정성과 유연성을 강화	ESG 방향성 일체화를 위한 공급망 차원의 협력 관계 구축과 최적화
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신규 협력회사 등록시 ESG 평가</li> <li>· ESG 관련 위반시 협력회사 퇴출</li> <li>· 협력회사 ESG 행동규범 운영</li> <li>· 협력회사 ESG 실사 프로세스 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동반성장 프로그램 운영</li> <li>· 기술교류회/교육/지원/컨설팅 등</li> </ul>
[3] 공급망 친환경 경쟁력 강화를 위한 공급망 순환 구조 구축	[4] 전사적인 공급망 밸류체인 ESG 확산을 통한 ESG 경영문화 확산
재사용, 재활용을 통한 자원 소비와 탄소 배출량 감축	구매 업무 시너지 효과 극대화를 통한 ESG 경영 문화 창출
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 폐기된 자원 재활용 Recycle</li> <li>· 유해물질 저감 품목 구매 Reduce</li> <li>· 재사용을 통한 원가 절감 Reuse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 책임 광물 관리 체계 구축</li> <li>· 구매 담당 협의체</li> </ul>

# 공급망 ESG

## 공급망 관리

### 공급망 ESG 리스크 관리 프로세스

- 협력회사 종합평가를 통해 협력회사의 경쟁력 평가와 공급망 리스크 관리 지속 추진 중
- 공급망 재무 리스크, 환경, 사회, 지배구조 등 발생 가능한 리스크에 대해 모니터링과 평가 진행
- 안정적이고 경쟁력이 있는 공급망 구축을 위해 핵심 협력사 대상 정기적인 기술검토회, 기술교류회를 진행하고 있음
- 잠재적인 리스크(정치적, 자연재해 등)에 대비하기 위한 공급 거점 다변화를 통해 대응하고 있음

신규 등록 평가	정기/수시 평가	평가 결과 관리
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신용도, 재무 상태 및 리스크 등 재무 정보 평가</li> <li>· 제품 평가, 업체 실사</li> <li>· 환경, 안전, 인권, 노동 등 평가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자가 평가</li> <li>· 현장 점검</li> <li>· 실적 평가</li> <li>· 거래 실적, 리스크 등 평가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가 결과 취합, 관리</li> <li>· 품질 평가 관리</li> <li>· 지속적인 모니터링</li> <li>· 피드백 및 개선 조치</li> </ul>
신규 협력사 분석 및 리스크 분석	ESG, 공급망 관련 평가 및 감사	모니터링, 피드백, 개선 조치, 교육

### 지속가능한 공급망 관리

- 신규 협력회사 선정과 등록시 경영 전반에 관한 일반 평가와 품질, 안전, 사회 등 지속가능한 공급망 관리를 위한 환경평가, 안전/보건평가, 준법경영 평가를 실시
- 신용등급과 재무상태, 리스크를 평가하여 일정 기준 이상의 협력사만 거래대상으로 선정
- 선정된 협력사 대상, RBA 준수, 책임광물 사용 금지, 사회공헌활동 준수, 유해물질 규제 대응, 환경 경영 시스템, 안전보건 경영 시스템 등 주요 항목을 검토, 평가하고 있음
- 협력회사 대상 윤리경영과 행동규범 실천을 위해 동의를 요구하고 있음
- 중요 협력회사 대상으로 환경, 사회, 지배구조와 사업 연관성을 검토하여 예상되는 리스크를 파악, 선제적인 조치를 위한 시나리오를 고려하여 지속가능한 공급망을 구축하고 있음
- 협력회사와 연관되는 업무를 하는 부서 임직원을 대상으로 공정거래와 관련된 교육을 별도로 진행하고 있으며, 공정거래 및 기술자료 보호와 관련된 교육을 운영하고 있음

# 공급망 ESG

## 동반 성장과 행동 규범

### 동반 성장 전략 추진

지속 가능한 Global No.1 Leading 동반 성장 파트너

글로벌 사업 경쟁력 강화	공정한 거래 문화 정착	지속가능한 경영환경 조성
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상호 기술 경쟁력 질적 향상</li> <li>· 자동화, 정보화 등 시스템 구축 지원</li> <li>· 품질, 공정 생산성 개선 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 환경, 안전보건, 윤리경영 등 기본 공정 문화 준수 프로그램 운영</li> <li>· 동반성장 프로그램 운영</li> <li>· 현장 개선 전문가 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경제적, 사회적 가치 창출</li> <li>· 협력사의 CSR 활동 동참 독려</li> <li>· 인프라 개선을 위한 프로그램 운영</li> </ul>

### 동반 성장 프로그램

기술 지원	경영 지원	교육 지원	소통 지원
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 보유 기술 공유</li> <li>· 협력사 신기술 개발 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제조, 품질 역량 강화 지원</li> <li>· 경영 컨설팅 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동반 성장 아카데미</li> <li>· 기술 아카데미, 세미나</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정기 동반성장협의회</li> <li>· 환경, 안전보건 소통</li> </ul>
▼	▼	▼	▼
기술 경쟁력 강화	품질 경쟁력 강화	교육 프로그램 지원	잠재적인 리스크 사전 관리

### 협력회사 행동 규범

- 협력회사의 지속가능한 근로환경 개선을 위한 협력회사 행동 규범을 수립, 홈페이지 내 공개
- 환경 경영, 안전 보건 경영, 인권과 노동, 윤리 경영, 경영 시스템으로 구성
- 전체 협력회사에 해당 행동 규범을 적용하여 공급자 계약에 준수 요구사항으로 포함
- 신규 협력회사를 대상으로 행동규범 준수 동의서를 받아 지속가능한 공급망 관리 강화 추진
- 2023년 100% 동의

환경 경영	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 환경 경영 시스템 구축</li> <li>· 유해 화학물질 관리</li> <li>· 폐기물, 폐수 관리</li> <li>· 대기 오염 물질 관리 등</li> </ul>
안전 보건 경영	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 안전 보건 경영 시스템 구축</li> <li>· 비상 상황 대비, 육체적 과중 업무 통제</li> <li>· 산업 재해 및 질병, 보건 예방 관리</li> <li>· 지속적인 리스크 파악 및 관리</li> </ul>
인권과 노동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 강제 근로 금지, 아동 근로 금지, 미성년 근로자 보호</li> <li>· 임금 및 복리후생, 근로 시간 관리</li> <li>· 인도적 대우, 차별 및 괴롭힘 방지 등</li> </ul>
윤리 경영	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 부정부패 방지, 윤리 경영 관련 정보 공개</li> <li>· 제보자 보호 및 보복 금지</li> <li>· 정보 보호, 공정거래 및 세무 관리</li> <li>· 고충처리 제도 운영</li> </ul>
경영 시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경영 시스템 구축, 리스크 점검, 교육</li> <li>· 커뮤니케이션 채널 운영</li> <li>· 규범 준수</li> </ul>

# 공급망 ESG

## 공급망 ESG 실사 프로세스

1단계 서면 자가 진단	설명회 진행과 자가 체크리스트 평가를 통한 리스크 식별
2단계 현장 실사와 개선 과제 정의	리스크 확인을 위한 현장 실사와 개선 과제 정의
3단계 고위험 공급사 리스크 개선 컨설팅	주기적인 개선 경과 파악과 컨설팅 진행

### 원부자재 공급망 점검과 개선 프로세스

- 정기/수시 원부자재 공급 협력사 대상 리스크 예방을 위해 교육, 점검, 관리 및 모니터링과 대응 체계 점검을 추진
- 현장 점검을 통해 도출된 우수 사례를 협력회사에 공유하여 원부자재 공급망 관리 역량을 높일 수 있도록 지원을 하고 있음

#### 교육과 재평가 진행

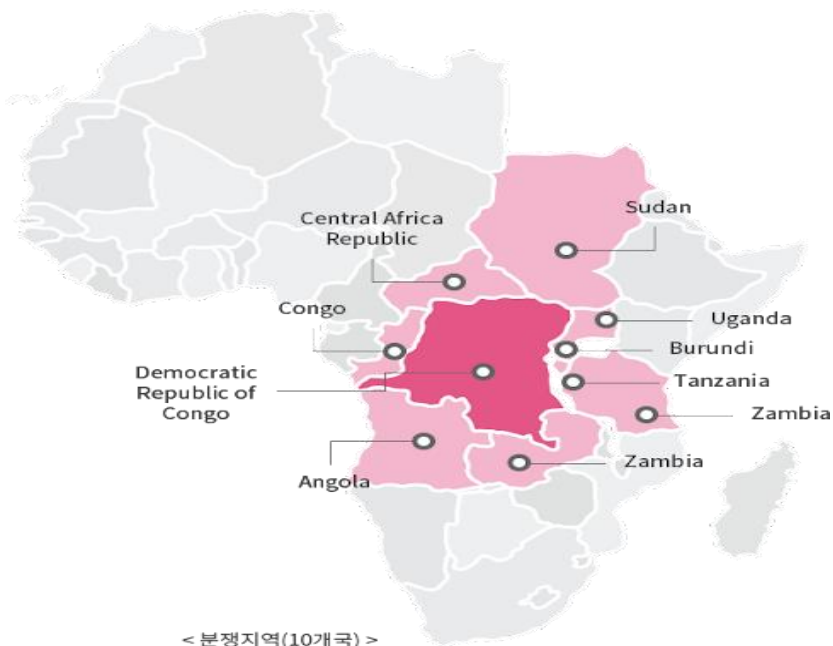


# 분쟁광물

## 책임있는 광물 사용

### 분쟁광물 관리

- 책임있는 공급망 관리 체계를 구축하기 위해 광물 채굴 과정에서 발생할 수 있는 인권 침해, 환경 파괴 등 사회와 환경의 부정적 영향을 최소화하고 있음
- 아프리카 콩고 민주공화국 등 인접한 분쟁지역 10개 국가에서 비윤리적으로 채굴되는 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금 등 주요 분쟁광물을 사용하지 않도록 체계적인 관리를 추진 중
- 책임 광물 관리에 대한 프로세스를 수립하여 지속적으로 보완과 관리를 진행하고 있음
- Responsible Minerals Assurance Process, RMAP 인증 거래소와 거래하고 있으며, 책임 광물 채굴과 조달이 윤리적으로 진행될 수 있도록 OECE 실사 지침을 기반으로 수립된 협력회사 행동규범 채택을 협력회사에 요구하고 있으며, 이해관계자들과 윤리적이고, 책임 있는 원자재 조달을 위해 공급망 전반에 걸쳐 노력을 하고 있음



### 분쟁광물 관리 체계 구축

1. 실사 진행	· 협력회사가 납품하는 원부자재 대상 분쟁광물 포함 시 실사 진행
2. 협력회사 대상 요구 사항	· 분쟁광물 확인 절차 및 근거 문서화 · 분쟁광물 관리 시스템에 해당 광물 정보 등록 · 추가적인 분쟁광물 사용 또는 원부자재에 포함 여부 점검
3. 공급망 내 제련소 대상 요구사항	· 책임 있는 광물 사용 인증

### 분쟁광물 관리 표준

목적	· 분쟁광물 관리 시스템 요구사항 및 프로세스 운영과 리스크 Zero 추진
적용 범위	· 모든 비에이치가 자체 개발, 생산, 판매, 공급하는 제품 · 협력회사가 개발, 생산, 주문제작하는 제품과 원부자재
수행 활동	· 분쟁광물 관리 표준 정기 검토와 개정 · 임직원과 협력회사 대상 표준 요구사항 교육, 분쟁광물 이슈 교육

### 분쟁광물 관리 조직

- 구매본부에서 광물 관련 책임 있는 정책과 표준 준수, 사회적 책임 이행 광물의 구매와 조달 담당
- 대외 커뮤니케이션 및 외부 분석, 내부 보고와 지원 요청, 분쟁광물 관리 시스템과 분쟁광물 관련 실무 협의체 운영

# 분쟁광물

## 책임있는 광물 사용

### 분쟁광물 관리 점검

1단계: 정보 제출	· 원부자재 내 포함된 분쟁광물 생산, 조달에 관한 정보
2단계: 사실 확인	· 분쟁광물 시스템 내 분쟁광물과 코발트 원산지 정보와 제출된 광물 정보 교차 점검 · 유해물질 관리 시스템을 통한 원부자재 내 분쟁광물 또는 코발트 포함 여부 확인
3단계: 데이터 수집	· RMAP 실사 결과에 다른 인증 현황 · 기타 공개적으로 이용 가능한 정보 등
4단계: 위험 수준 평가	· 원부자재 물질 정보, 원산지 정보, 제련소 기반 분쟁 광물과 코발트 조달에 대한 위험 수준 평가
5단계: 모니터링 및 조치	· 협력회사가 제출한 분쟁광물과 코발트 정보에 대해 매월 모니터링 실시 · 고위험군, 개선 여지가 없다고 판단되는 협력사, 제련소, 정제소 거래 중단 등 조치 실시

### 분쟁광물 관리 프로세스

1단계: 점검	· 분쟁 및 고위험지역 광물 사용현황 조사 · 전 협력회사 대상 원부자재 분쟁광물과 코발트 포함 여부 확인, 모니터링
2단계: 사전 심사	· PMI 실사 프로그램에 따른 RMAP 인증 현황 반영 · RMAP 미인증 광물 미사용 준수 동의서 입수 · 분쟁 및 고위험 광물 정책, 관리 지침과 교육 진행 · 정기적인 월간 모니터링 실시
3단계: 검증	· 조사 결과와 사전 심사 자료와 현장 점검을 실시 · 우수한 광물 관리 사례 발굴과 공유
4단계: 평가	· RMI 등 실사 결과에 따라 협력회사의 분쟁광물 관련 리스크 평가 · 리스크가 높은 협력사 대상 개선 요청 · 사후 관리 실시
5단계: 지속 관리	· 분쟁광물 리스크 발생을 예방하기 위한 채널 운영
관리 시스템	· 비에이치 분쟁광물 사용 보고 질의서 운영 시스템 구축 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)
협력 시스템	· 비에이치, 협력회사 및 유관 기관과 협력하는 시스템 구축

## ESG 사회 Fact Data

## 임직원

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
임직원 구성현황	범주별 인원수 (합계)	명	1,385	1,480	1,471	1,495	1,478
	범주별 인원비율 (총인원)	%	100%	100%	100%	100%	100%
	구성원수(기간의 정함이 없는 근로자)	명	1,200	1,162	1,258	1,269	1,386
	구성원 비율(기간의 정함이 없는 근로자)	%	87%	79%	86%	85%	94%
	구성원수(기간제 근로자)	명	180	316	213	226	92
	구성원 비율(기간제 근로자)	%	13%	21%	14%	15%	6%
	구성원수(남성)	명	927	1,008	1,016	1,008	1,030
	구성원 비율(남성)	%	67%	68%	69%	67%	70%
	구성원수(여성)	명	458	472	455	487	448
	구성원 비율(여성)	%	33%	32%	31%	33%	30%
	구성원수(남성 관리직)	명	253	238	245	242	347
	관리직 비율(남성)	%	87%	87%	89%	86%	89%
	구성원수(여성 관리직)	명	37	35	31	39	45
	관리직 비율(여성)	%	13%	13%	11%	14%	11%
	구성원수(남성 임원)	명	15	14	14	15	23
	임원 비율(남성)	%	100%	100%	100%	100%	100%
	구성원수(여성 임원)	명	-	-	-	-	-
	임원 비율(여성)	%	0%	0%	0%	0%	0%
	구성원수(30세 미만)	명	478	522	415	367	292
	구성원 비율(30세 미만)	%	35%	35%	28%	25%	20%
구성원수(30~50세)	명	846	893	982	1,045	1,079	
구성원 비율(30~50세)	%	61%	60%	67%	70%	73%	
구성원수(50세 이상)	명	61	66	74	83	107	
구성원 비율(50세 이상)	%	4%	4%	5%	6%	7%	

## ESG 사회 Fact Data

## 임직원

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
신규채용 임직원 구성현황	신규채용자 수 (합계)	명	309	360	398	385	266
	신규채용자 비율(합계)	%	100%	100%	100%	100%	100%
	신규채용자 수 (30세 미만)	명	185	236	187	157	117
	신규채용자 비율 (30세 미만)	%	60%	66%	47%	41%	44%
	신규채용자 수 (30~50세 미만)	명	123	124	208	222	144
	신규채용자 비율 (30~50세 미만)	%	40%	34%	52%	58%	54%
	신규채용자 수 (50세 이상)	명	1	-	3	6	5
	신규채용자 비율 (50세 이상)	%	0%	0%	1%	2%	2%
	신규채용자 수 (남성)	명	233	267	297	252	198
	신규채용자 비율 (남성)	%	75%	74%	75%	65%	74%
	신규채용자 수 (여성)	명	76	93	101	133	68
	신규채용자 비율 (여성)	%	25%	26%	25%	35%	26%



## ESG 사회 Fact Data

## 다양성과 포용

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
외국인 현황	자국민	명	1,333	1,433	1,387	1,393	1,396
	외국인	명	52	47	84	102	82
소수계층	장애인 구성원 수	명	8	5	7	7	6
	장애인 비율	%	0.6%	0.3%	0.5%	0.5%	0.4%
육아휴직	육아휴직 사용 직원 수(합계)	명	9	12	16	30	37
	육아휴직 사용 직원 수(남성)	명	-	1	1	5	13
	육아휴직 사용 직원 수(여성)	명	9	11	15	25	24
	육아휴직 사용후 복귀한 직원의 총수 (합계)	명	7	11	14	27	26
	육아휴직 사용후 복귀한 직원의 총수 (남성)	명	-	-	1	4	6
	육아휴직 사용후 복귀한 직원의 총수 (여성)	명	7	11	13	23	20
	육아휴직 복귀율	%	78%	92%	88%	90%	70%
	육아휴직 복귀율 (남성)	%	0%	0%	100%	80%	46%
	육아휴직 복귀율 (여성)	%	78%	100%	87%	92%	83%
노사위원회	노사위원회 진행 수	회	4	4	4	4	4

## ESG 사회 Fact Data

## 교육 성과

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
교육 성과	전사 인당 평균 교육시간	시간	16	16	16	16	16
	인당 평균 교육시간(남성)	시간	16	16	16	16	16
	인당 평균 교육시간(여성)	시간	16	16	16	16	16
	인당 평균 교육시간(임원)	시간	-	-	-	-	-
	인당 평균 교육시간(관리직)	시간	16	16	16	16	16
	인당 평균 교육시간(생산직)	시간	-	-	-	-	-
	인당 평균 교육시간(30세 미만)	시간	16	16	16	16	16
	인당 평균 교육시간(30~50세 미만)	시간	16	16	16	16	16
	인당 평균 교육시간(50세 이상)	시간	16	16	16	16	16
	총 교육 시간	시간	4,736	4,672	4,704	4,768	4,832
	총 교육 참여 인원	명	296	292	294	298	302

## ESG 사회 Fact Data

## 교육 성과

	구분	단위	2019	2020	2021	2022	2023
교육 성과	전사 인당 평균 교육 금액	원	75,254	78,435	72,548	77,465	157,254
	인당 평균 교육금액(남성)	원	65,471	69,950	65,050	69,071	140,071
	인당 평균 교육금액(여성)	원	9,783	8,485	7,498	8,394	17,183
	인당 평균 교육금액(임원)	원	-	-	-	-	-
	인당 평균 교육금액(관리직)	원	75,254	78,435	72,548	77,465	157,254
	인당 평균 교육금액(생산직)	원	-	-	-	-	-
	인당 평균 교육금액(임원)	원	-	-	-	-	-
	인당 평균 교육금액(30세 미만)	원	9,030	10,202	8,719	8,962	18,746
	인당 평균 교육금액(30~50세 미만)	원	62,461	65,575	60,450	65,773	132,781
	인당 평균 교육금액(50세 이상)	원	3,763	2,658	3,379	2,730	5,728
	총 교육 비용	백만원	47	45	42	46	47

## ESG 사회 Fact Data

## 법정 의무 교육

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
법정의무교육	직장 내 장애인 인식 개선 교육	시간	1	1	1	1	1
		명	1,385	1,480	1,471	1,495	1,478
	직장 내 성희롱 예방 교육	시간	1	1	1	1	1
		명	1,385	1,480	1,471	1,495	1,478
	산업안전보건교육	시간	24	24	24	24	24
		명	1,385	1,480	1,471	1,495	1,478
	정보 보안 교육	시간	2	2	2	2	2
		명	256	273	272	277	284

## ESG 사회 Fact Data

## 협력사 ESG

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
협력사 현황	전체 협력사(1차)	개사	12	12	12	12	13
	중점 협력사(1차)	개사	4	4	4	4	4
	고위험 협력사(1차)	개사	4	4	4	4	4
	신규 협력사	개사	-	-	-	-	1
	구매금액	백만원	31,268	37,036	55,141	65,701	49,682
협력사 관리	협력사 행동규범 동의율	%		100%	100%	100%	100%
	협력사 행동규범 대상 기업수	개	-	124	124	124	124
	협력사 행동규범 동의 기업수	개	-	124	124	124	124
협력사 ESG 리스크 관리	ESG 리스크 평가 협력사 수	개	-	-	-	12	13
	개선 조치 이행 협력사 수	개	-	-	-	-	-
	개선 조치 이행 협력사 비율	%	-	-	-	-	-

## ESG 사회 Fact Data

## 안전 보건

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
Fatality(재해자) 수	Fatality(합계)	명	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00
	Fatality(구성원)	명	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00
	Fatality(협력사)	명	-	-	-	-	-
근로손실재해율(LTIR) Loss Time Injury Frequency Rate	총 근로시간(합계)	시간	2,925,120	3,125,760	3,106,752	3,157,440	3,121,536
	총 근로시간(구성원)	시간	2,925,120	3,125,760	3,106,752	3,157,440	3,121,536
	총 근로시간(협력사)	시간	-	-	-	-	-
	근로손실재해건수 LTI(합계)	건수	2.00	3.00	1.00	3.00	2
	근로손실재해건수 LTI(구성원)	건수	2.00	3.00	1.00	3.00	2
	근로손실재해건수 LTI(협력사)	건수	-	-	-	-	-
	근로손실재해율 LTIR(합계)	100만근로 시간당 건수	0.14	0.19	0.06	0.19	0.64
	근로손실재해율 LTIR(구성원)	100만근로 시간당 건수	0.14	0.19	0.06	0.19	0.64
근로손실재해율 LTIR(협력사)	100만근로 시간당 건수	-	-	-	-	-	

## ESG 사회 Fact Data

## 안전 보건

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
총기록재해율(TRIR) Total Recordable Incident Rate	총기록재해건수 TRI(합계)	건수	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00
	총기록재해건수 TRI(구성원)	건수	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00
	총기록재해건수 TRI(협력사)	건수	-	-	-	-	-
	총기록재해율 TRIR(합계)	100만근로 시간당 건수	0.14	0.19	0.06	0.19	0.64
	총기록재해율 TRIR(구성원)	100만근로 시간당 건수	0.14	0.19	0.06	0.19	0.64
	총기록재해율 TRIR(협력사)	100만근로 시간당 건수	-	-	-	-	-
직업성질환 발생률(OIFR Occupational Illness Frequency Rate)	직업성질환 발생 건 수(구성원)	건수	-	-	-	-	-
	직업성질환 발생율 OIFR(구성원)	100만근로 시간당 건수	-	-	-	-	-
도수율	도수율	100만근로 시간당 건수	0.68	0.96	0.32	0.95	0.64
구성원 산업재해율	구성원 산업재해율	%	0.14	0.20	0.07	0.20	0.14
공정안전	비계획가동손실율 (UCL, Unplanned Capacity Loss)	%	-	-	-	-	-
	공정안전 사고율(Tier1)	100만근로 시간당 건수	-	-	-	-	-

## ESG 사회 Fact Data

## 사회 공헌

구분		단위	2019	2020	2021	2022	2023
사회공헌 활동	사회공헌활동 비용	백만원	254.80	252.00	250.00	248.50	367.38
	현금 기부금	백만원	254.30	252.00	235.00	233.00	351.00
	현물 기부금	백만원	-	-	15.00	15.00	16.38
	구성원 봉사시간 환산금	백만원	-	-	-	-	-
	사회공헌활동사업비(경영비용)	백만원	0.50	-	-	0.50	0.50
지역사회 봉사단 운영 실적	봉사활동 시간	시간	152.00	-	-	96.00	130.00
	봉사활동 참여 인원	명	38.00	-	-	24.00	29.00

※ 2020, 2021년 코로나19로 인한 대면 봉사활동 미실시