



Social



Key Performance



인권경영 정책

수립 및 정책서 발간



협력사 품질개선 활동 개선을

87%



품질경영시스템 인증율 (IATF 16949)

국내 **100%**, 해외 **95%**



중대재해 건수

ZERO

| | |
|--------------------|----|
| 기본권 보장과 임직원의 가치 확대 | 38 |
| 공급망 관리와 협력사 정책 | 45 |
| 안전한 일터와 임직원 건강 | 50 |
| 고객 만족과 품질 경영 | 58 |
| 사회공헌 | 63 |

기본권 보장과 임직원의 가치 확대

인권경영 체계

인권경영 정책 및 방침

서연이화는 세계인권선언, 국제노동기구(ILO) 협약을 지지하며 OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPs)을 기반으로 당사의 모든 이해관계자를 대상으로 인권 보호와 증진을 위한 노력을 기울이고 있습니다. 이러한 노력의 일환으로, 당사는 제품의 설계 단계부터 생산, 그리고 최종 판매에 이르기까지의 전 과정에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 식별하고 최소화하기 위한 인권경영 정책을 제정하였습니다. 이와 관련하여 당사의 인권 관련 사항은 관리담당부서(인사실, 기획실)에서 담당하고 있습니다.

인권정책은 홈페이지를 통해 공개되어 있으며, 이는 당사가 인권에 대한 약속을 투명하게 공유하고 이해관계자로부터의 피드백을 적극적으로 수렴하기 위한 목적에서 비롯되었습니다. 이를 통해 이해관계자들이 당사의 인권 관련 활동과 정책을 이해하고, 필요한 경우 의견을 제시할 수 있는 기회를 제공하고자 합니다.



인권경영 기본 원칙

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1. 차별금지 | 6. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 |
| 2. 직장내 괴롭힘 금지 | 7. 강제노동 및 아동노동 금지 |
| 3. 근로조건 준수 | 8. 산업안전 보장 |
| 4. 역량 개발 | 9. 지역주민 인권 보호 |
| 5. 인도적 대우 | 10. 고객 인권 보호 |

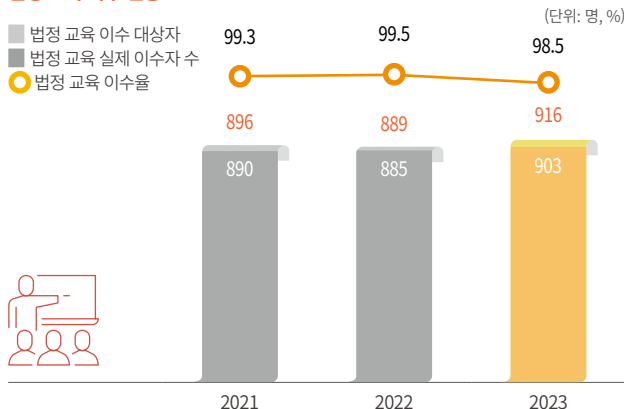
인권 교육

서연이화는 전사적 차원에서 인권 존중 문화의 확산에 힘쓰기 위해 모든 임직원들을 대상으로 한 인권 교육을 진행하고 있습니다. 이 교육은 단순히 법적 의무를 충족시키는 것을 넘어서, 회사 내에서 인권의 가치를 내재화하고 실천하는데 중점을 둡니다.

교육 프로그램은 법적으로 요구되는 4대 인권교육인 개인정보 보호 교육, 성희롱 예방 교육, 장애인 인식 개선 교육 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 포함합니다. 또한, 이러한 기본 교육 외에도 기본권 침해 발생 시 신고 절차, 평등에 관한 교육 등 추가적인 내용을 포함한 교육 프로그램을 제공합니다.

당사는 이러한 교육을 통해 임직원 뿐만 아니라 고객, 협력사 그리고 사회 전반에 걸친 모든 이해관계자들의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 합니다. 인권 존중이라는 핵심 가치를 바탕으로, 모든 사람이 존중받고 차별 없는 환경에서 활동할 수 있도록 지속적으로 노력할 것입니다.

법정 교육 이수 현황



발생 가능한 인권 리스크 및 대응 방안

| 인권 리스크 | 이해관계자 | 대응 방안 |
|------------------|---------------|--|
| 근로조건 준수 | 임직원, 협력사 | <ul style="list-style-type: none"> 근로계약서 체결 및 준수 여부 확인 유연근무제 및 PC-OFF 제도 시행 협력사 행동규범 준수 여부 점검 |
| 강제노동 및 아동노동 금지 | 임직원, 협력사 | <ul style="list-style-type: none"> 근로계약서 체결 및 준수 여부 확인 협력사 행동규범 준수 여부 점검 |
| 차별 금지 | 임직원 | <ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 예방 교육 수행 |
| 인도적 대우 | 임직원 | <ul style="list-style-type: none"> 사이버감사실 운영 |
| 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 임직원 | <ul style="list-style-type: none"> 단체교섭 및 노사협의회 정기 개최 |
| 안전 및 보건 | 임직원, 협력사 | <ul style="list-style-type: none"> ISO45001 인증 취득 및 유지 협력사 행동규범 준수 여부 점검 |
| 지역주민 인권 보호 | 지역 주민 | <ul style="list-style-type: none"> 지역별 사회공헌 활동 수행 |
| 고객 인권 보호 | 고객사 | <ul style="list-style-type: none"> 사이버감사실 운영 |
| 개인정보 보호 | 임직원, 고객사, 협력사 | <ul style="list-style-type: none"> 개인정보보호 교육 수행 |

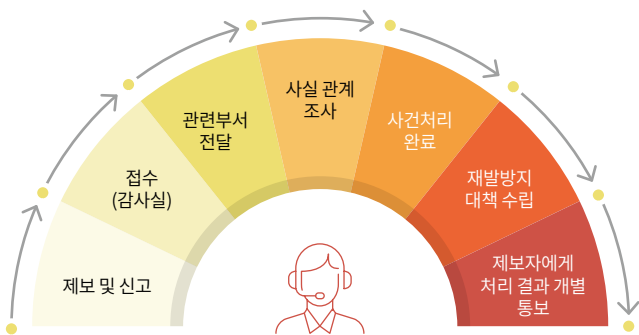
기본권 보장과 임직원의 가치 확대

고충 처리 제도

서연이화는 임직원이 업무 중 발생할 수 있는 문제를 신고할 수 있도록 사이버감사실을 운영하고 있습니다. 사이버감사실에서는 다양한 인권 침해 사례, 법규 위반 행위 그리고 직권 오남용 등의 사건에 대한 제보를 받고 처리하고 있습니다. 제보 및 상담 과정은 철저한 비밀 보장 하에 진행되며, 제보자의 신원 정보는 관련 부서의 제한된 인원에게만 공개되어 제보자의 신분이 노출되지 않도록 엄격히 관리됩니다.

제보가 접수되면, 해당 내용은 즉시 관련 부서로 전달되어 상황을 파악하고, 필요에 따라 내부 실사를 포함한 조사 절차를 진행하게 됩니다. 이 과정에서 조사의 진행 상황 및 최종 처리 결과는 이메일을 통해 제보자에게 통보됩니다. 이후에, 이러한 고충 처리 과정에서 발견된 문제의 근본 원인을 파악하고 유사한 사례가 재발하지 않도록 방지대책을 마련하고 있습니다.

고충 처리 프로세스



임직원 채용과 보상

임직원 채용

서연이화는 모든 지원자들에게 평등한 기회를 제공하며 채용 과정에서의 차별을 엄격히 금지하고 있습니다. '인권경영 정책서'의 기본원칙 제 1조에 명시된 바와 같이 성별, 인종 및 국적 등 어떠한 이유로도 채용 과정에서 차별 받지 않습니다. 또한, 당사는 사회적 취약계층의 고용 기회를 넓히기 위해 노력하고 있습니다. 이와 같은 정책은 사회 전반적인 다양성과 포용성을 반영하며, 당사의 성장과 발전에 기여할 다양한 배경과 경험을 가진 인재들을 확보하는 데에 중점을 둡니다.

추가적으로, 인재상에 부합하는 지원자를 선발하기 위해 채용 면접관에 대한 체계적인 교육 프로그램을 마련하고 있습니다. 면접관으로 선정되면 8시간의 의무 교육을 이수해야 하고, 면접 과정에서 지원자들이 공정하고 객관적인 평가를 받을 수 있도록 하고 있습니다.

서연이화 인재상



미국 청년 인턴 프로그램

서연이화는 한국 청년들이 해외 산업현장의 실무 경험을 쌓고 이를 기반으로 글로벌 인재로 성장할 수 있도록 지원하고 있습니다. 이를 위해 국내 여러 대학과 협력하여 미국 내 서연이화의 법인 - 알리바바, 조지아, 어번, 서베너 - 에서 한국 대학생들을 주기적으로 인턴으로 채용하고 있습니다. 선발된 학생들은 해당 법인으로 약 4개월 간의 유급 인턴 생활을 하게 됩니다.

그 과정에서 대학생들은 해당 분야의 전문가로부터 실질적인 실무 경험과 지식을 습득하게 됩니다. 당사는 인턴들이 국제적 업무 환경에서 원활히 적응할 수 있도록 기숙사와 차량 등 다양한 복리후생 제공하고 있으며, 인턴 기간 동안 우수한 성과를 낸 직원은 현지 채용을 고려하기도 합니다.

청년 인턴 수

| 구분 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------|------|------|------|
| 서연이화알리바바 | 14 | 14 | 4 |
| 서연이화조지아 | 3 | 16 | 0 |
| 서연이화어번 | 3 | 0 | 0 |
| 서연이화서베너 | 0 | 0 | 15 |
| 총계 | 20 | 30 | 19 |

기본권 보장과 임직원의 가치 확대

임직원 평가

조직평가

조직평가는 팀이 연초에 설정한 목표들을 얼마나 잘 달성했는지 확인하는 과정으로, MBO(목표관리기법)을 기반으로 합니다. 이는 팀 전체 성과를 기준으로 하여 절대평가 방식으로 하며, 이를 통해 결정된 조직의 등급은 조직원 개개인에게 부여될 수 있는 등급 비율을 결정하는 기준이 됩니다. 따라서, 상위 조직의 평가 결과는 하위 팀 또는 개인의 평가와 직접적으로 연계될 수 있는 체계를 형성하며, 이는 전체 조직의 성과 향상을 목표로 합니다.

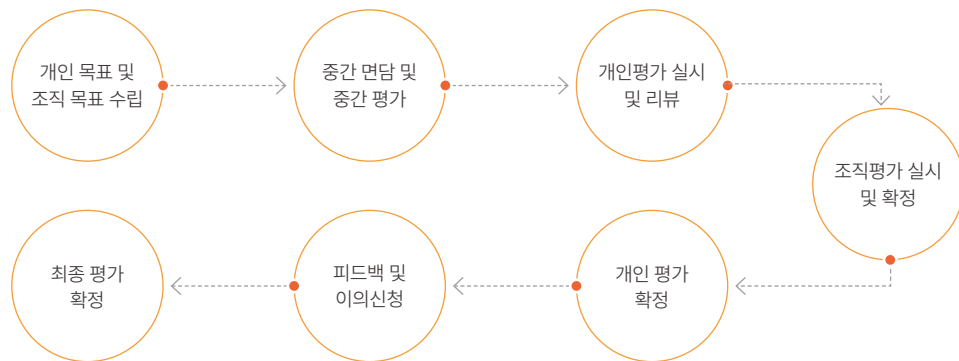
개인평가

개인평가는 MBO(목표관리기법)를 통한 성과 평가와 CIP(역량개발계획)을 통한 개인의 노력 및 잠재역량 평가, 두 가지 측면에서 이루어집니다. 성과 평가는 당사 프로그램 내의 인사평가 시스템을 통해 실시되며, 여기서 연초에 설정한 성과 목표와 연말에 달성된 실제 성과를 비교하여 평가가 이루어집니다. 역량 평가 또한 해당 인사평가 시스템을 통해 실시되며, 여기서 연초에 개인이 설정한 계획을 바탕으로 자발적인 역량 개발 노력이 얼마나 있었는지, 그것을 달성하기 위해 얼마나 성실히 노력했는지 등을 평가합니다.

최종평가

최종평가는 개별 인원이 조직평가를 통해 받은 등급과, 그들의 성과 및 역량에 대한 개인평가를 종합적으로 고려하여 결정됩니다. 이러한 결과는 추후에 임직원들에 대한 보상 및 승진 결정에 중요한 자료로 활용됩니다.

임직원 평가 프로세스



임직원 보상

서연이화는 모든 근로자에게 최저임금을 초과하는 보상을 제공하는 것을 기본 원칙으로 삼고 있으며, 또한 당사가 발행한 '인권경영정책'에 명시된 바에 따라 성별이나 인종 등에 따른 불합리한 임금 차별을 명확히 금지하고 있습니다. 이러한 정책은 공정한 보상 체계를 통해 모든 직원이 동등한 기회를 가질 수 있도록 함으로써, 조직 내 포용성과 다양성 증진에 기여하고 있습니다. 당사 근로자의 경우, 과장급 이상은 연봉제, 사내 및 대리 이하는 월급제, 현장기술직의 경우는 시급제로 임금 체계가 운영되고 있으며 공정한 직원 평가와 성과에 따라 매년 임금 인상이 결정됩니다. 또한, 조직의 발전에 기여한 직원을 포상하기 위해 '사내 포상제도'와 '승진포인트 제도'를 운영하고 있습니다. 이에 따라 우수한 아이디어 제안이나 탁월한 업무 성과를 인정받은 직원에게는 적절한 보상과 승진 기회가 제공됩니다.

SEOYON E-HWA Story

사내 포상 제도

서연이화는 모범적인 행동 및 뛰어난 공로 업적을 수행한 직원들을 대상으로 포상하는 제도를 운영합니다. 연말이 되면 공로상, 모범상, 봉사상 등 여러 부문으로 나누어 상장을 수여하며, 수상자에게는 상의 종류에 따라 현금 또는 금을 제공함으로써 임직원들의 성취와 기여를 공식적으로 인정하고 있습니다.

승진포인트 제도

서연이화는 임직원들의 업무 성과, 교육 참여 정도, 어학 능력 그리고 포상 및 징계 기록 등 다양한 요인들을 종합적으로 평가하여 수치화 함으로써 임직원들의 승진 결정 시 참고 자료로 활용합니다. 당사는 우수한 성과를 보인 임직원들에게 조기진급 기회를 제공함으로써, 개인의 노력을 적극적으로 보상하고 있습니다.

E-novation

서연이화는 E-novation 제도를 통해 분기별로 임직원들의 창의적인 아이디어를 장려하고 있습니다. 이는 제안/분임조, 신기술/신상품, 신사업/스타트업 부문으로 나누며, 이를 통해 매년 총 100명 이상의 수상자가 선정됩니다. 이러한 수상 내역은 인사 자료에 기록되어 추후 고과자료로 평가되며 회사의 발전과 혁신에 기여한 임직원들에게 공정하게 보상하고 있습니다.



기본권 보장과 임직원의 가치 확대

임직원 육성

인재 육성 정책

서연이화는 '통합적 사고와 글로벌 마인드를 겸비한 인재 양성'을 인재 육성 전략으로 삼고 있으며, 자동차 산업의 미래를 이끌어갈 최고 수준의 전문가를 양성하기 위해 노력하고 있습니다. 이를 위해, 당사는 다양한 교육 프로그램과 실습 기회를 제공하여 임직원들이 글로벌 무대에서 경쟁할 수 있는 역량을 갖추도록 지원합니다.

인재 육성

통합적 사고와 글로벌 마인드를 가진 인재

| | | | |
|------|-----------|------------|----------|
| 직무교육 | 글로벌 인재 교육 | 신입 적응 프로그램 | 멘토링 프로그램 |
|------|-----------|------------|----------|

직무교육 현황

| 분야 | 세부 구분 | 2023년 주요 추진 활동 |
|--------|---|---|
| 리더십 교육 | · 입문 & 승격 · 신입임원 역량 향상 · 신입팀장리더십 강화 · 직급별 리더십 향상 | - 신규입사자/승진자 교육과정 - E-MBA - 팀 프로젝트 목표관리 기법 - 팀원 육성 임파워링 리더십 - 성과촉진 스킬/팀장의 권한과 책임 |
| | · 직무공통역량 향상 | - 회계과정 - 스트레스관리/커뮤니케이션 스킬 - 시간관리&자기관리/세대갈등 - 데이터인재양성과정/디지털융합 |
| 기술교육 | · 전문직무 역량 향상 | - 사출성형 전문가 과정 - 신기술 FMEA 교육 과정 - 당사 공법의 이해 - 프로세스의 이해(설계, 개발, 생산관리, 품질) |
| 특별 | · 글로벌역량 향상 | - 주재원 부임/귀임 교육 - 글로벌 핵심 인재 교육 - 글로벌 마인드셋 향상 교육 |

글로벌 인재 양성 프로그램

서연이화는 전 세계 시장에서의 성공적인 확장과 글로벌 경쟁력 강화를 위해, 전체 매출의 70%를 차지하는 해외 매출과 약 8,000명의 해외 직원을 고려하여 국내 임직원들의 글로벌 역량 강화에 주력하고 있습니다. 이를 위해 매년 하반기에 글로벌 인재 양성 프로그램을 운영함으로써, 국내 임직원들이 해외 근무자들과 원활히 소통하고 해외 파견이나 주재원 근무 시 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 합니다.

해당 프로그램은 대리급 이상 임직원들을 대상으로 하며, 이수자들은 약 5개월 간 다양한 교육을 수강합니다. 기본적인 언어 능력 향상은 물론, 다양한 문화적 배경을 이해하고, 글로벌 비즈니스 관행에 대한 폭넓은 지식을 습득하는 기회를 갖습니다.

2023년 글로벌 인재 집체 교육과정 개요

| 구분 | 2023년 주요 추진 활동 |
|-------|---|
| 교육 목적 | · 해외주재원으로서의 역할 및 중요성 인지 · 해외주재원의 역할에 따른 리더십 역량 및 직무역량 배양 · 이문화 이해를 통한 파견 국가의 비즈니스 환경에 대한 이해 |
| 교육 대상 | · 부임 예정 해외주재원 · 글로벌 인재 후보군 |
| 주요 교육 | · 글로벌 영업의 이해, 해외주재원의 역할과 책임에 대한 이해 · 글로벌리더십 과정(글로벌조직 커뮤니케이션) · 글로벌성과 관리(조직 Intervention 전략, 사례연구) |

순환 보직 제도

서연이화는 직원들이 자신들의 경력을 발전시키고 원하는 기술을 습득할 수 있도록 본인 희망 및 필요에 따라 순환보직제도를 운영하고 있습니다. 이 제도는 전사원을 대상으로 하며, 직원들이 자신의 전문성을 향상시키고 새로운 기술 영역에서의 경력을 개발할 수 있도록 지원합니다. 당사는 매년마다 팀장은 필요한 인력 수를 집계하여 인사실에 검토 요청을 하고, 인사실은 인력 운영의 적합성을 최종 판단하여 필요한 직렬에 내부 추천 또는 수시 공채 과정을 진행합니다.

순환 보직이 필요한 직렬로는 사무 관리직의 경우는 설계, 개발, 품질 등 주요 부서에서 진행되고 현장기술직의 경우는 주로 납품, 설비 제작, 자재 관리, 전기/기계 보전, 제품 검사 등 기술이 필수적인 분야에서 운영되고 있습니다. 이러한 직렬로 전환되는 직원들은 관련 기술을 배우고 습득하는 과정에서 전문가로 성장할 기회를 얻게 됩니다. 이는 직원들에게 자신의 역량을 확장하고, 새로운 분야에서의 경력을 쌓을 수 있는 기회를 제공합니다.

순환보직제도는 직원 개인의 성장을 적극적으로 지원하며, 동시에 회사의 기술적 역량을 강화하기 위한 목적을 위해 수행합니다. 위 제도를 통해 직원들은 자신의 경력을 다양하게 발전시킬 수 있으며, 직원들이 장기적인 경력을 구축하는 과정에서 회사 전반의 직무역량을 향상시킬 수 있으므로 모두 지속가능한 발전을 이룰 것으로 기대합니다.

2023년 퇴직자 교육 활동

| | |
|---|--|
| <p>은퇴와 자산관리</p>  | <p>국민연금 활용하기</p>  |
|---|--|

기본권 보장과 임직원의 가치 확대

복리후생

서연이화는 임직원들의 일과 가정 생활의 조화를 중시하며, 이를 통한 생산성 향상을 목표로 다양하고 포괄적인 복리후생 제도를 운영하고 있습니다. 휴가 지원과 출산 및 육아지원, 유연근무제 등을 통해 직장에서의 업무 뿐만 아니라 가정에서도 충분한 시간을 보낼 수 있도록 하였으며, 출퇴근 지원 정책으로 임직원들이 가정에서의 통근을 편안하게 할 수 있도록 돕고 있습니다. 또한, 임직원들의 전반적인 삶의 질 향상을 위해 문화, 여가, 교육, 의료, 주거 등 다양한 영역에서 지원 정책을 마련하였습니다. 당사는 노사협의체를 통해 임직원들이 필요로 하는 추가적인 복리후생 제도를 지속적으로 파악하고, 그에 따라 제도를 개선하거나 새로운 제도를 도입하는 등의 노력을 기울이고 있습니다.

주요 복리후생 제도 요약

| | | | |
|------------|---|----------------|---|
| 근로시간 | <ul style="list-style-type: none"> 유연근무제: 월 단위 근로시간 주 52시간 한도 내 시작/종료시간이 자율적인 근무 가능 PC-OFF제: 법정 근로시간 초과시 PC가 강제적으로 종료되는 제도 운영 | 문화, 여가 및 교육 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 사계절휴양소 운영: 휴양소 무료 운영 및 콘도와 리조트 숙박 지원 워케이션: 호텔 및 리조트에서 업무와 휴가를 동시에 할 수 있는 제도 운영 골프, 축구, 볼링, 러닝 등 동호회 활동 지원 다목적 건강증진 시설 운영(헬스장, 배드민턴장, 풋살장, 건강증진실) 외국어 교육비 제공 |
| 출산 및 육아 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 임신 기간 근로시간 단축: 1일 2시간 단축(임신 12주 이내 및 36주 이후) 출산휴가: 본인 및 배우자 출산 시 휴가 부여(10일, 90일 이내 1회 분할 가능) 육아휴직: 만 8세 이하, 초등학교 2학년 이하의 자녀(최대 2년 육아휴직) 육아기 근로시간 단축: 주당 15시간~35시간 근무 가족 돌봄 휴가, 휴직(1년 내 90일 지급) 직장어린이집 운영 | 의료 및 보건 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 정기검진, 종합검진 비용 지원 직원 및 직원가족 입원의료비 지원 |
| 휴가지원 | <ul style="list-style-type: none"> 연차 및 월차 동시 제공 매년 5일 여름휴가 지원 리프레시 휴가 제공 | 자녀 교육비 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 초등학교, 중학교, 고등학교 입학금 지원 대학교 등록금 지원 |
| 경조사 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 경조휴가 부여 경조금 지급 근조화환 및 조사물품 지원 | 출장 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 업무 또는 교육 출장 시 경비, 식대, 숙박비, 교통비 전액 지원 |
| 장기근속자 포상 | <ul style="list-style-type: none"> 장기근속 5년 이상 35년 이하의 범위에서 장기근속자 포상 | 출퇴근 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 출퇴근 유류비 지원 통근버스 운영 |
| 주거 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 기숙사 지원 사내근로복지기금을 통한 대출 지원 | 피복 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 근무복 지급 안전보호구 지급 |
| | | 급식 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 중식 지급 및 간편식 운영 조식 운영 |
| | | 단체 개인연금 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 개인연금 IRP 붙임 |

기본권 보장과 임직원의 가치 확대

조직 문화

직급별 간담회

서연이화는 인사실 주관으로 주기적으로 직급별 간담회를 개최합니다. 사원들은 회사 생활에 대한 어려움, 요구사항 등을 자유롭게 공유할 수 있으며, 인사실은 이러한 의견을 수렴하여 필요한 조치를 취할 수 있도록 합니다. 또한, 간담회를 통해 사원들은 동기들과 교류하고 서로의 어려움에 공감하며 유대감을 형성하는 중요한 기회를 가지게 됩니다.

SEOYON E-HWA Story

조직문화 직책자/실무자 워크샵

서연이화는 조직문화의 지속적인 개선과 발전을 위해 외부 전문 기관인 IGM-Kearney와의 협력을 통해 조직문화 관련 워크샵을 실시하였습니다. 해당 워크샵에는 직책자 및 실무자들이 참여하여 현 조직문화의 상태를 점검하고 이를 개선하기 위한 방안을 모색하였습니다. IGM-Kearney 에서는 당사 경영진을 방문해 워크샵에서 도출된 내부 개선방안 아이디어 및 전문업체에서 도출한 개선방안 등을 공유하였습니다. 최고 경영진은 제안된 개선 방안들을 심도있게 검토하고 조직 문화의 발전 방향을 설정함으로써 조직의 지속 가능한 성장과 발전을 도모합니다.



신입사원 조직 적응 프로그램

서연이화는 신입사원들이 회사 생활에 적응하고 자신의 능력을 배양할 수 있도록 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다.

입문교육

신입사원들은 입사 후 약 3주 간의 필수 입문교육을 받게 됩니다. 처음 2주 동안은 동기들과의 친목 도모와 회사에 대한 이해를 높이기 위한 다양한 교육 프로그램에 참여합니다. 이 기간에는 팀 빌딩 활동, 영화제, 소통 기술 향상 프로그램 등을 통해 동료들과 유대를 강화하고, 대표이사 특강 및 공장 투어를 통해 애사심과 소속감을 높입니다. 마지막 주에는 현장실습을 통해 신입사원들이 실제 제품 생산현장에서 조립, 포장 등의 작업을 직접 체험하며, 제조 과정에 대한 실질적인 지식을 얻고 회사에 대한 이해를 깊게 합니다.

점프업 프로그램

신입사원들이 입사 후 1년이 지났을 때, 그들의 경력 발전과 조직 내 융합을 촉진하기 위해 1박 2일 일정의 점프업 프로그램을 진행합니다.



점프업 프로그램

이 프로그램의 주요 목표는 동기들 사이의 유대를 강화하고, 회사의 핵심 가치와 전략을 내재화함으로써 사내 분위기를 긍정적으로 변화시키는 것입니다. 프로그램은 사내 다양한 부문에서 근무하는 선배 직원들의 경험과 조직의 비전을 공유하는 시간을 포함하며, 직원들은 당사의 방향성과 장기 목표를 이해하게 됩니다. 또한, 동기들과의 다양한 협업 활동을 통해 동료애와 팀워크를 강화하는 기회를 제공합니다.

멘토링 프로그램

신입사원들이 회사에 적응하고 필요한 지식을 습득할 수 있도록, 당사는 약 3개월 간 멘토링 프로그램을 운영합니다. 이 프로그램은 신입사원이 회사 생활에 필요한 지식을 배우고, 사내 네트워크를 형성할 수 있도록 돕습니다. 멘토와 멘티는 서로 다른 직무 분야에서 매칭되어, 멘티가 다양한 관점을 이해하고 넓은 인맥을 만들 수 있도록 합니다. 프로그램 지원을 위해 당사는 매월 지원금을 지급하고 있으며, 이 금액은 멘토링 활동에 필요한 비용으로 사용됩니다. 각 팀은 매월 활동 보고서를 제출해야 하며, 프로그램 종료 후 보고서를 기반으로 우수 팀을 선정하여 상품을 지급함으로써 멘토와 멘티의 적극적인 참여를 장려하고 있습니다.



신입사원 환영의 밤

기본권 보장과 임직원의 가치 확대

이달의 약속 제도

서연이화는 건전하고 활기찬 조직문화를 내재화하기 위해 2022년부터 조직문화 활성화 캠페인을 시행하고 있습니다. 이 캠페인의 일환으로 매 분기마다 새로운 조직문화 슬로건을 선정하고, 이에 맞는 월별 활동을 임직원들에게 전파하여 참여를 독려하고 있습니다. 월별 활동은 '후배에게 따뜻한 말과 칭찬 건네기', '선배에게 감사의 인사 전하기' 등 구체적이고 쉬운 활동들로 구성되어 있어 임직원들이 쉽게 이행할 수 있습니다. 이와 함께, 우수 참여자는 선물을 지급하는 등의 이벤트를 통해 캠페인의 활성화 및 임직원들의 참여도를 높이고 있습니다.

조직문화 활성화 중장기 Road MAP



이달의 약속 포스터

노사 정책

서연이화는 임직원들이 자신들의 권리와 이익을 보호하고 증진시킬 수 있도록 결사의 자유를 지지하며, 이를 법적으로 보장합니다. 임직원들은 자신들의 이익을 대변하기 위한 대표자를 자유롭게 선출할 권리가 있으며, 선출된 대표자들은 노동 조합을 구성해 회사와 단체 교섭에 참여합니다. 이 교섭 과정은 상호 존중과 이해를 바탕으로, 양측이 의견을 나누고 상호 이익이 될 수 있는 해결책을 모색합니다.

단체 교섭은 매년 4월부터 10월 사이에 진행되며, 이 기간 동안 임금 및 근로 조건에 대한 협약이 이루어집니다. 이러한 협약은 근로자의 권리와 복지 보호, 근로 환경 개선에 중요한 역할을 합니다. 임직원들은 또한 노사협의회 및 산업안전보건위원회를 통해 복리후생과 작업장 안전, 보건 개선 등을 요구할 수 있으며, 이는 매 분기마다 진행됩니다.

| 교섭 및 협의 | 주요 내용 | 주요 협의 결과 |
|-----------|---|--|
| 단체교섭 | <ul style="list-style-type: none"> 임금 및 단체협약 교섭 직원 성과 보상 및 근무 여건 향상 협의 | <ul style="list-style-type: none"> 임금인상 및 성과급 지급 |
| 노사협의회 | <ul style="list-style-type: none"> 정기 노사협의회 개최 직원 고충처리 및 복지 증진 생산성 향상 협의 | <ul style="list-style-type: none"> 품질향상 격려금 지급 근로복지기금 출연 사무용 의자 전량 교체 육상 휴게공원 조성 |
| 산업안전보건위원회 | <ul style="list-style-type: none"> 환경/안전 관련 작업환경 개선 및 산업재해예방 활동 직업 건강 및 보건 관련 협의 | <ul style="list-style-type: none"> 작업환경 측정 실시 현장 위험성 평가 실시 무재해 우수라인 포상제도 실시 |

가족 친화 인증기업

서연이화는 일과 가정의 조화로운 양립을 가능하게 해왔습니다. 이를 위해, 당사는 유연근무제, 재택근무제, 출산 및 육아 휴직 제도 등 다양한 정책을 도입하여 직원들이 자신의 가정과 직장 사이에서 균형을 이룰 수 있도록 지원하였습니다. 이러한 노력의 결과로, 2022년에 여성가족부로부터 가족친화기업 인증을 수여 받았습니다. 앞으로도 당사는 이러한 가족친화 정책을 지속적으로 발전시키고, 직원들이 일과 가정에서 모두 만족할 수 있는 환경을 조성함으로써 직원들과 그 가정이 행복할 수 있는 정책을 실현해 나갈 것입니다.

제 2022-0007호

가족친화인증서

기 일 명 : (주)서연이화
 소 개 기 : 경기도 안성시 봉곡구 부흥로1719번길 41-22 (안성동) 서연이화
 유효기간 : 2022.12.01~2025.11.30

위 기 일 은 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률' 제155조 제1항에 따라 우수한 가족친화경영 운영체제를 구축하고 가족친화제도를 운영함으로써 근로자의 일-생활 균형을 지원하고 국가경제적 발전에 기여하였기에 가족친화기업으로 인증합니다.

2022년 12월 01일

여성가족부

공급망 관리와 협력사 정책

공급망 관리 및 평가

협력사 행동규범

서연이화는 안정적인 공급망을 구축하여 자동차 산업 및 부품 업계의 급변하는 환경 변화에 대응하고자 합니다. 이에 따라, 당사는 협력사들과 보다 투명하고 윤리적인 관계를 형성하기 위해 '서연이화 협력사 행동규범'을 도입하였습니다. 이 행동강령은 우리와 거래하는 모든 협력사들에게 법규, 윤리, 환경, 노동 및 인권, 안전 및 보건 그리고 경영시스템 측면에서의 요구사항을 명시하고 있습니다. 우리는 이 행동규범의 준수 여부를 확인하기 위해 직접, 또는 고객사로부터 위임 받은 제 3자 기관을 통해 협력사들을 점검하고 실시할 수 있으며, 이를 통해 확인된 리스크에 대해 개선을 권고함으로써 우리의 공급망을 더욱 효과적으로 관리하고자 합니다.



협력사 행동규범 주요 주제

- 
법규 및 윤리 | 반부패, 이해상충 방지, 불공정 거래 방지, 위조부품 방지, 정보보호, 지적재산 보호, 책임 있는 자재 구매
- 
환경 | 환경 시스템 구축, 온실가스 배출량 관리, 수자원 관리, 대기오염물질 관리, 폐기물 관리, 화학물질 관리, 동물복지
- 
노동 및 인권 | 차별 금지, 임금 및 복리후생 제공, 근로시간 관리, 인도적 대우, 결사자유 보장, 아동노동 금지, 강제노동 금지
- 
안전 및 보건 | 안전보건경영시스템 구축, 기계 및 설비 안전 관리, 비상상황 대응, 사고 관리, 안전 진단, 보건 관리
- 
경영시스템 | 기업 성명서 공시, 담당자 선임, 리스크 점검, 교육 및 소통, 정보 관리, 고충처리 제도 운영, 협력사 관리, 규범 준수

협력사 평가 및 선정 프로세스

서연이화는 자체적으로 개발한 협력업체 관리 프로세스에 따라 협력사를 평가, 선정 및 관리하고 있습니다. 당사는 해당 협력사 평가 체계를 기반으로, 매년 1회 모든 1차 협력에 대해 평가를 수행하고, 평가 결과를 토대로 협력사에게 공급자 리스크, 품질 불량 여부, 납품 기한 준수 여부, 협력사에 대한 품질 관리 능력 등에 대해 점수를 부여합니다. 점수는 추후 협력사 재선정 시 최우선적으로 고려되는 자료로 사용됩니다.

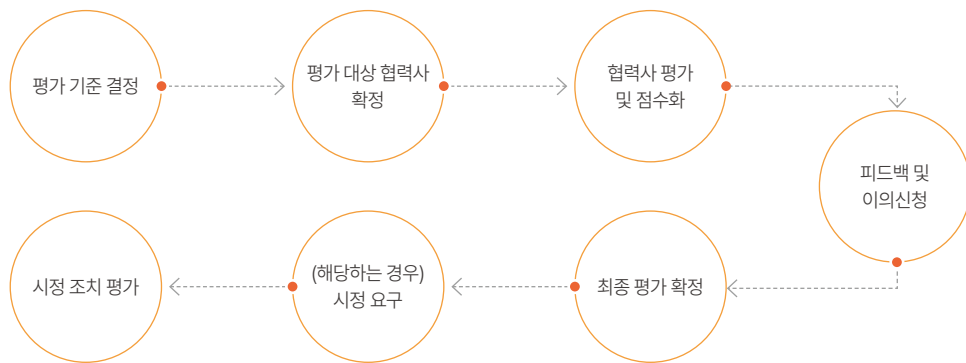
평가 결과에 따라 당사는 일부 협력사에게 시정 조치 등을 요구하기도 하며 인권, 안전보건, 환경, 제품 품질 등의 측면에서 협력사가 나아가야 할 방향을 제시합니다. 시정 요구사항들에 대해서는 적절하게 조치되고 있는지 지속적인 모니터링을 수행하며, 궁극적으로 고객이 품질과 인권 및 환경적인 측면에서 만족할 만한 제품을 생산할 수 있도록 하고 있습니다.

협력사 현황

(단위: 개사)

| 구분 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|------|------|------|
| 협력사 수 | 247 | 238 | 280 |
| 주요 협력사 수 | 22 | 23 | 23 |

협력사 평가 프로세스



공급망 관리와 협력사 정책

협력사 순회점검

서연이화는 지속가능한 공급망 관리를 위해 국내 OEM 생산 협력사들의 안전관리 실태를 주기적으로 점검하고 있습니다. 이러한 점검에는 보전작업의 안전 관리, 설비 안전 장치 기능의 점검, 화재예방 시스템 정상 가동여부 확인 등이 포함됩니다. 점검 과정에서 발견된 안전 관리의 미흡한 사항은 협력사에게 개선 대책 마련을 요구하며, 이후의 점검에서 개선 조치의 시행 여부를 확인합니다.

이런 정기적인 안전관리 진단을 통해 당사는 협력사들이 자율적인 안전보건경영체계를 구축하도록 권장하고 있으며, 이를 통해 산업재해 예방 능력의 향상과 공급망 전반의 안전 수준의 지속적인 개선을 기대합니다. 당사는 앞으로도 정기적인 점검 활동과 협력사와의 원활한 소통을 통해 공급망의 안전보건 관리 체계를 더욱 발전시켜 나갈 계획입니다.

협력사 순회점검 성과

| 구분 | 2023년 상반기 | 2023년 하반기 |
|--------------|---|--|
| 점검 대상 협력사 수* | 25개사 | 25개사 |
| 점검 내용 | <ul style="list-style-type: none"> • 협력사 보전작업 관련 화재, 안전 2차 점검 • 협력사 설비 안전장치 및 시건장치 관리상태 점검 • 화학물질 관리 실태 점검 | <ul style="list-style-type: none"> • 화재예방 시스템 구축 관련 점검 • 소방 교육 및 훈련 실시 계획 및 상태 점검 • 환경, 윤리, 근로자 인권 등 준수 여부 점검 • 금형 관리상태 점검 |

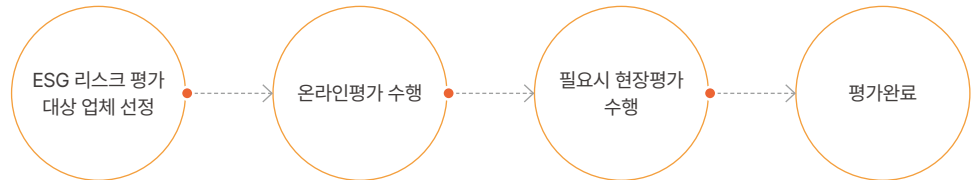
* 1차 협력사 중 주요협력사 기준

협력사 ESG 리스크 평가

서연이화는 협력사와 함께 성장하며 ESG 리스크를 감소시키기 위해 협력사 2023년 중 ESG 리스크 평가 전략을 수립하였습니다. 리스크 평가 전략의 일부로, 2024년에는 주요 1차협력사 25곳을 대상으로 ESG 리스크에 대한 평가를 실시할 예정입니다. 2024년 5월 말 기준으로, 협력사 25개사의 환경관리, 임직원 안전, ESG 공시 등에 대한 서면평가를 완료하였습니다. 이 서면평가를 바탕으로 현장평가에서 중점적으로 검토해야 할 사항들을 결정하였으며, 현장평가에서 미흡한 부분이 발견될 경우 해당 협력사에 ESG 관련 컨설팅을 제공하고 개선을 요청할 예정입니다.

당사는 정기적으로 이사회에 협력사들의 ESG경영 현황을 보고하며, ESG 리스크가 최소화된 공급망 운영을 목표로 하고 있습니다. 협력사 ESG 평가를 매년 주기적으로 실시하면서, 문제가 발견될 경우 개선하여 공급망 전체의 ESG 관리를 강화해 나갈 계획입니다.

협력사 ESG 리스크 평가 프로세스



책임있는 광물 구매 정책

서연이화는 OECD 실사 가이드에 따라 '분쟁광물(책임광물) 정책'을 수립하여 지속 가능한 미래에 기여하고자 합니다. 세계 분쟁지역에서 비윤리적으로 채굴되는 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금 등 4대 분쟁광물의 사용을 금지하고, 인권 침해나 환경 파괴 이슈가 있는 광물의 공급망 관리를 강화하고 있습니다. 또한, 새로운 논란이 되는 광물에 대해 지속적으로 모니터링하고 대응하여 제품 내 분쟁광물의 사용 여부를 철저히 조사하여 윤리적인 제품만을 생산하고자 합니다. 또한, 협력사에도 분쟁광물 관리 가이드라인을 제공하고 정기적으로 조사하여, 인권과 환경을 존중하는 광물 구매가 이루어지도록 노력하고 있습니다.

공급망 관리와 협력사 정책

협력사 지원과 동반성장

공정거래를 위한 4대 실천사항

서연이화는 공정한 거래질서 확립을 통해 불공정거래행위를 사전에 예방하고, 건전한 하도급거래 문화를 창출하기 위해 노력하고 있습니다. 그 일환으로, 공정거래위원회의 4대 실천사항을 당사의 상황과 현실에 맞게 구체적으로 작성하여 당사의 홈페이지 게시를 통해 협력사들과 공유하고 있습니다. 공시된 실천사항의 이행을 통해 당사는 협력사와의 건설적인 업무관계를 수립하고 동반성장의 기반을 마련하고자 합니다.

공정거래를 위한 4대 실천사항



금융적 지원

서연이화는 협력사와의 동반 성장과 관계 개선을 위해 여러 지원 방안을 마련하고 실행해 왔습니다. 이는 협력사가 경영상의 어려움을 겪거나 신규 프로젝트 수행 과정에서 자금이 일시적으로 부족한 경우, 협력사의 재정적인 안정성 유지를 도와주고 시장 내 경쟁력을 강화하기 위한 목적으로 제공됩니다.

이는 주로 협력사가 보유한 채권의 유동화를 지원하는 방식으로 이루어 집니다. 이를 통해 협력사는 사업을 운영하는 데에 필요한 자금을 적시에 용이하게 확보할 수 있습니다.

당사는 지원을 통해 협력사와의 상호 신뢰를 기반으로 한 안정적인 파트너십을 구축하고 있으며, 추후에도 이러한 활동을 계속 함으로써 안정적인 공급망을 유지해 나갈 것입니다.

금융 지원 프로그램

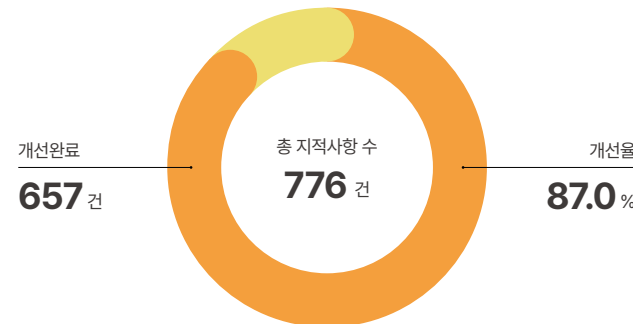
| | |
|----------------|--|
| 납품 대금 어음 발행 | 매입대금의 경우, 어음 발행을 통해 지급하며, 필요 시 외상매출채권을 담보로 유동화 하여 자금을 운영할 수 있도록 대출 한도 운영 |
| 조기지급 제도 | 협력사 요청 시 대금 지급 시기 조정하여 자금 경색 해소 |

품질 레벨업 활동

서연이화는 '품질 레벨업 활동'을 통해 협력사의 품질 관리 능력을 강화하고 있습니다. 당사는 주요 공정을 위한 공정 관리 표준 가이드를 제작하여 협력사에게 배포하고, 이 가이드가 제대로 이행되고 있는지 확인하기 위해 점검 및 지도를 시행합니다. 과거의 품질 문제들을 분석하여 문제가 잦은 업종의 공정을 선별 및 점검함으로써, 협력사들이 필요한 개선 사항을 정확히 파악하고 이에 대한 근본적인 원인 분석과 개선 방안을 제공합니다. 협력사들은 점검 완료 후 14일 이내에 개선 대책을 마련하여 당사에 공유하며, 이를 통해 공정 개선을 실행하여 동일한 문제의 재발을 방지합니다.

2023년도에는 15개 협력사의 20개 공장을 방문하여 조립, 사출, 감싸기 등의 업종에 대해 점검 및 지도하였으며, 각 업종 별로 문제가 발생한 사항에 대해 개선을 요구했습니다. 2024년도에는 이러한 활동의 결과와 협력사들의 애로사항을 토대로, 새로운 업종을 선정하여 점검하고 협력사의 품질관리 담당자를 선정하는 등의 더욱 강화된 점검을 실시할 예정입니다.

2023년 품질 레벨업 활동 요약



공급망 관리와 협력사 정책

협력사와의 소통 활동

서연이화는 협력사와의 긴밀한 관계를 통해 함께 성장하고, 효과적으로 소통할 수 있는 문화를 구축하고자 합니다. 이를 위해 다양한 소통 채널을 운영하고 있으며, 협력사로부터 다양한 의견을 경청하고 있습니다. 이를 통해 당사와 협력사 간의 상호 이해를 증진시키고, 더욱 강력한 파트너십을 유지할 수 있도록 노력합니다.

협력회 및 세미나 운영

서연이화는 주요 모듈 협력사 7개사를 중심으로 협력회를 구성하여 운영하고 있습니다. 이 협력회를 통해 협력사들의 애로사항을 직접 청취하고, 협력사들의 의견을 회사의 정책에 반영하고자 합니다.

또한, 당사는 주요 거래 협력사 25개사를 대상으로 매년 대표자 세미나를 개최함으로써 전사적인 전략, 주요 조직의 전략, 구매 전략 및 정책 등을 공유하는 기회를 제공합니다. 이 세미나를 통해 협력사와의 관계를 더욱 강화하고, 서로의 비즈니스 방향성을 이해함으로써 상호 성장을 도모하고 있습니다.



협력사 총회

Partnership Day(파트너십 데이)

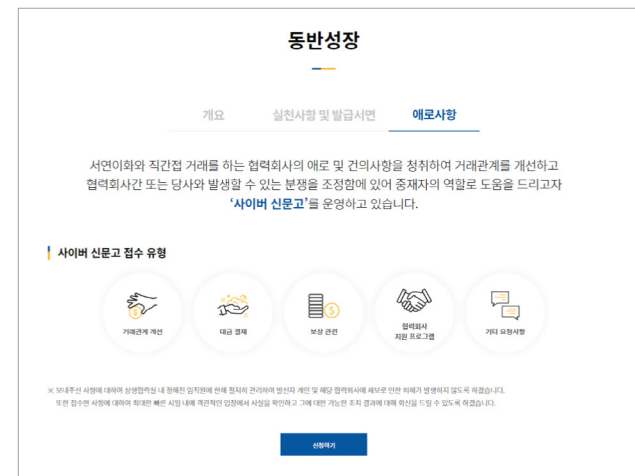
서연이화는 협력사와 단순히 비즈니스 차원을 넘어, 더 깊은 유대감을 공유하기 위해 파트너십 데이를 기획하여 주기적으로 운영하고 있습니다. 구체적으로, 분기마다 한 번씩 당사의 경영진들과 주요 협력사 대표가 같이 참석해 워크숍을 실시 하고, 저녁식사를 같이하는 자리를 마련합니다. 참석자들은 비공식 적이고 편안한 분위기에서 서로의 생각과 경험을 나누며, 일상적인 업무 상황에서 논의하기 어려웠던 다양한 주제에 대해 소통할 수 있는 기회를 갖습니다. 이를 통해 당사는 협력사와 상호 신뢰를 바탕으로 한 견고한 비즈니스 파트너십 구축을 목표로 하고 있습니다.



Partnership Day

개방형 소통 채널 운영

서연이화는 협력사와의 원활한 거래 관계를 유지하고, 협력사 간 또는 당사와 발생할 수 있는 분쟁을 예방하고 해결하기 위해 '사이버 신문고' 채널을 홈페이지를 통해 운영하고 있습니다. 이 시스템을 통해 거래 관계 개선, 대금 결제, 보상, 협력사 지원 프로그램 및 기타 요청 사항 등 다양한 유형의 건의사항과 애로사항을 접수하고 있습니다. 접수된 모든 사항은 상생협력실의 지정된 담당자에 의해 엄격하게 관리되며, 제보자 및 해당 협력사의 정보 보호를 최우선으로 합니다. 또한, 접수된 내용에 대해 신속하고 객관적인 확인 절차를 거쳐, 가능한 조치와 결과를 회신드리고 있어, 투명하고 공정한 거래 환경 조성에 기여하고 있습니다.



홈페이지 개방형 소통 채널

공급망 관리와 협력사 정책

협력사 임직원 교육

서연이화는 체계적인 교육 프로그램을 통해 협력사와의 관계를 강화하고, 협력사 임직원들의 능력 개발을 통해 궁극적으로 고품질의 제품을 공급받고 생산할 수 있는 하나의 공급망 체계를 만들고자 합니다. 이를 위해, 당사는 협력사 임직원들을 대상으로 다음과 같은 교육 프로그램을 제공하고 있습니다.

현장 관리자 품질 교육

서연이화는 매년 협력사의 현장 관리자들을 대상으로 품질 교육을 실시하고 있습니다. 이 교육은 주요 협력사를 선정하여 직접 방문하는 방식으로 진행되며, 정성적 품질 향상 방안과 품질 실패 사례 분석을 주요 내용으로 다루고 있습니다. 교육은 이론 전달 뿐만 아니라, 현장 관리자들이 실제 작업 환경에서 배운 내용을 어떻게 적용할 수 있을지에 대한 토론과 실습을 수행함으로써 궁극적으로 품질 관리 수준을 높이는 것을 목표로 합니다.



협력사 현장 관리자 품질 교육

ESG 교육

서연이화는 협력사들이 ESG의 중요성을 인식하고, 해당 기준에 맞는 경영 체계를 구축할 수 있게 하기 위해 ESG 교육을 제공하고 있습니다. 교육을 통해 협력사들은 ESG 평가 기준을 명확히 이해하고, 자신들의 현재 ESG경영 수준을 파악하며 필요한 개선사항을 식별할 수 있도록 합니다. 이 과정에서 당사가 전문 기관과 협력하여 협력사의 ESG공급망 평가를 실시하기 전에, 협력사들이 ESG 관련 지식을 충분히 습득하고 이를 자신들의 경영 전략에 통합할 수 있도록 돕고 있습니다.



협력사 ESG 교육

직무 교육

서연이화는 협력사 임직원들의 직무 역량을 강화하고 최종적으로 자사 제품 품질 경쟁력을 높이기 위해 매년 협력사 임직원들을 대상으로 직무 역량강화 교육 프로그램을 운영합니다. 매년 초 교육 수요 조사를 실시하여 일정을 확정하고, 연간 약 10회에 걸쳐 울산공장 또는 아산공장에서 집체교육을 실시합니다. 매년 10월 말에는 해당 교육의 진행 결과에 대해 교육 담당자의 보고가 이루어져 교육의 효과 및 개선 사항을 검토하고 이를 바탕으로 차년도 교육 계획을 수립하고 있습니다.



협력사 직무 교육

협력사 임직원 교육 현황

(단위: 개사)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|------|------|------|
| 현장 관리자 품질 교육 진행 협력사 수 | - | - | 11 |
| 직무 교육 진행 협력사 수 | 45 | 43 | 39 |
| ESG 교육 진행 협력사 수 | - | - | 20 |

안전한 일터와 임직원 건강

비전

중대재해 예방으로 안전하고 건강한 사업장 구축

목표

중대재해 ZERO 산업재해율 0%

중장기 전략



| | | |
|--------------------|------------------------|-------------------------|
| 중대재해처벌법 이행을 완벽 소화 | 스마트 안전보건시스템 확립 | 스마트 안전보건시스템 고도화 |
| 국내사업장 안전보건관리시스템 구축 | 위험성평가 중심 현장 안전보건시스템 확립 | 위험성평가 중심 현장 안전보건시스템 고도화 |
| 안전우수협력사 수상 | 글로벌 안전보건관리시스템 기반 구축 | 글로벌 안전보건관리시스템 고도화 |

성과관리 지표

| 주요환경지표 | 세부추진계획 | 관리단위 | 목표 | 실적 관리 |
|----------|------------------------------|------|----|---------------------------------|
| 중대재해 건수 | 안전보건 법규 및 규정 엄격히 준수 | 건 | 0건 | 지표별 목표 및 실적 공개 (지속가능경영보고서 내) |
| 산업재해율 관리 | 안전한 사업장 관리를 통한 산업재해율 Zero 추진 | % | 0% | |

안전한 일터와 임직원 건강

사업장 내 안전

안전보건 정책 및 방침

서연이화는 임직원의 건강과 안전을 최우선 가치로 여기며, 이를 바탕으로 안전보건경영 정책을 적극적으로 실시하고 있습니다. 이 정책은 임직원이 안전하고 건강한 근무 환경에서 일할 수 있도록 보장함으로써 생산성 향상 및 업무 효율성 증대에 기여하고자 하는 목적을 갖고 있습니다. 이에 따라 당사는 임직원들의 안전과 건강을 보호하기 위해 다양한 프로그램을 수행하고 있고, 주기적으로 안전 관련 캠페인도 진행하고 있습니다.

이러한 노력은 단기적으로 업무 중 발생할 수 있는 사고 및 질병을 예방하고, 장기적으로는 당사의 지속 가능한 성장을 위한 기반이 됩니다. 임직원들의 건강과 안전을 중시하는 문화는 임직원들의 신뢰를 높이고, 우수한 인재를 유치 및 유지하는 데에도 중요한 역할을 할 것으로 기대하고 있습니다.



서연이화 안전보건경영 방침

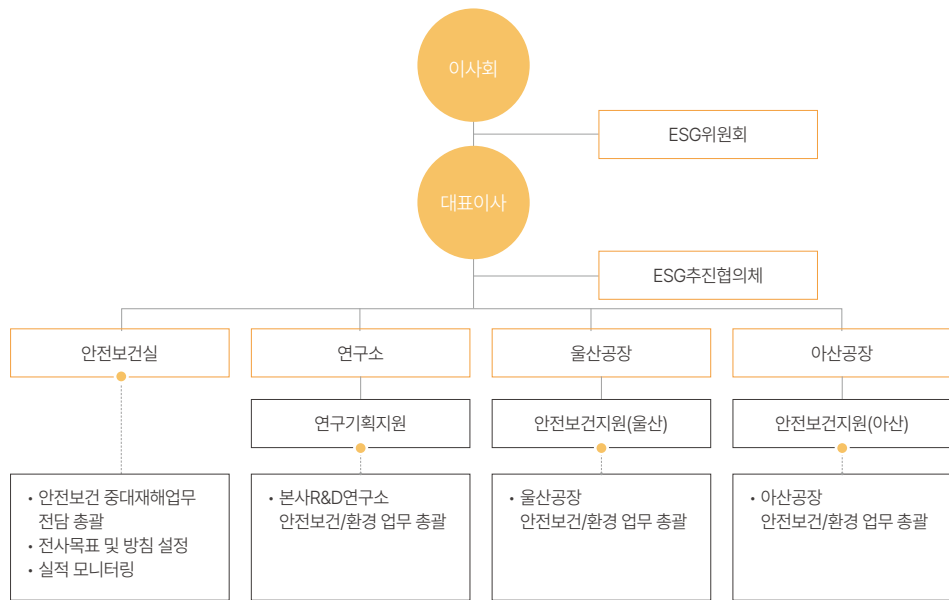
- 산업재해 예방을 위하여 자율규제를 바탕으로 지속가능한 안전보건관리체계를 구축하여 사업장의 위험요인 제거·통제를 위한 충분한 인적·물적 자원을 확보한다.
- 안전보건 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 세부적인 실행계획을 수립하여 이행한다.
- 안전보건 관계 법령을 준수하고 자율규제를 위한 내부규정을 수립하여 충실히 이행한다.
- 근로자의 참여를 통한 잠재적인 위험성을 파악하고, 이를 개선하여 허용가능한 수준으로 관리하며 교육을 통해 공유한다.
- 전 임직원은 안전보건활동에 대한 책임과 의무를 성실히 준수토록 한다.

안전보건 거버넌스

서연이화는 경영활동을 수행하면서 발생할 수 있는 안전사고에 신속하게 대응할 수 있게 하기 위해 안전보건실을 대표이사 산하에 두고 있습니다. 안전보건실은 매년 안전 및 보건 성과 목표를 설정하고, 이를 전기 실적과 함께 경영진에게 보고한 후 이사회의 승인을 받습니다. 직전연도에 발생한 안전보건 관련 문제는 최우선 개선방안 선정하고 있으며, 타사에서 발생한 안전사고 및 임직원들의 애로사항 등을 종합적으로 고려해 목표를 최종적으로 선정 후 경영진에게 확인 받는 절차를 수행합니다.

안전보건실에서 전사적으로 결정된 안전 및 보건과 관련된 정책은 각 공장 및 연구소에 배치된 지원부서에서 잘 준수되고 있는지 확인하고 있습니다. 안전보건 정책의 준수가 미흡하다고 판단되면 해당 지원부서는 안전보건실로 보고를 하고, 사안이 중대하다고 평가되면 경영진까지 보고되는 체계를 갖추고 있습니다.

안전보건경영 추진 조직체계*



* 환경경영 조직체계와 동일하게 진행

안전한 일터와 임직원 건강

안전경영 리스크 관리

중대재해처벌법 준수

서연이화는 '중대재해 처벌 등에 관한 법률'이 시행됨에 따라 해당 법률이 요구하는 사항들을 철저히 준수하기 위해 체계적인 점검 체계를 구축했습니다. 법률에서 요구하는 주요 사항들을 17개의 세부 항목으로 나누어 정량화할 수 있는 지표를 개발하였고, 이러한 요소들이 적절하게 관리되고 있는지 확인하고 있습니다. 당사는 반기마다 이러한 지표를 기반으로 사업장 별로 자체적인 점검을 수행하고 있으며, 점검을 통해 보완이 필요한 사항이 발견된 경우 해당 사업장에는 지속적인 지도를 제공함과 함께 개선을 유도하고 있습니다.

2024년부터는 50인 미만 사업장에 해당 법률이 적용됨에 따라, 사내 도급사를 포함한 모든 협력사에 대한 안전보건체계를 한층 더 강화해 나갈 예정입니다. 2023년에 실시한 평가와 관련하여 각 사업장들로부터 받은 피드백을 분석하고, 그 결과를 바탕으로 2024년도 평가에는 더 구체화된 기준을 마련하여 당사 사업장이 법률에 위반되는 행위를 하지 않도록 철저히 관리할 것입니다.

고객사 주관 안전 협의회 참여

서연이화는 고객사를 중심으로 구성된 자동차 부품 제조사 안전 협의회에 주요 참여사로 활동하고 있습니다. 이 협의회는 2023년에 설립되어 자동차 산업 내 안전 관련 동향과 정보 공유, 산업재해 예방 활동 강화 등을 목적으로 합니다. 정기적으로 상반기 및 하반기 협의회와 주요 정책 발표, 안전 의식 향상 이벤트 등을 진행하며 활발한 활동을 이어가고 있습니다.

당사는 협의회에서 안전 세미나를 주관하여 스마트 안전 설비와 위험성 평가 기법 등을 타사와 공유하며 협의회 내에서 주도적인 역할을 하고 있습니다. 또한, 타사의 우수 사례를 벤치마킹 하여 현장에 적용시킴으로써 사업장의 안전을 강화하고 있습니다. 당사는 앞으로도 임직원들의 안전을 최우선적으로 고려하여 사업장 내의 안전 강화에 노력할 것입니다.



안전협의회

지능화 화재관리 시스템

서연이화는 화재 발생 시 신속하고 정확한 대응을 위해 지능화 화재관리 시스템을 구축하였습니다. 이 시스템은 안전관리자가 현장 상황을 항시 확인할 수 있게 해주며, 수신기 뿐만 아니라 워크스테이션이 구축된 상황실과 개인 휴대폰을 통해서도 화재 발생 장소를 확인할 수 있게 하여 유사시 빠른 대응 및 조치를 가능하게 합니다. 또한, 소방 시설의 고장 여부와 작동 내역을 실시간으로 확인할 수 있어 유지 관리의 효율을 높이고, 오작동으로 인한 경보를 원격으로 제어할 수 있습니다.



안전한 일터와 임직원 건강

안전사고 비상조치 대응

서연이화는 산업재해와 자연재해로 인한 인명 피해와 업무 중단의 피해를 최소화하기 위해 체계적인 비상사태 관리 프로세스를 개발하고 이를 매뉴얼화 하였습니다. 이 매뉴얼에는 사고 발생시 피해의 규모에 따라 세 가지 위기 등급인 백색, 청색, 적색으로 구분하여 대응하는 절차가 상세히 기술되어 있습니다. 각 위기 등급별로 구체적인 대응 절차에는 각 부서가 수행해야 할 역할과 책임을 명확하게 규정하고 있어, 사고 발생시 신속하고 효율적인 대응이 가능하도록 하고 있습니다.

또한, 사고 대응이 완료된 이후에도 지속적인 모니터링과 후속 관리를 통해 재발 방지와 피해 최소화를 위한 조치를 취하고 있습니다. 이는 유사한 사고가 다시 발생했을 때, 보다 빠르고 효과적으로 대응할 수 있게 하여 궁극적으로 임직원의 안전과 당사의 자산을 보호하는데 기여합니다.

백색 등급 사고 발생 시



청색 등급 이상 사고 발생 시



목표 산업재해를 달성 및 현황

| 구분 | 단위 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------|----|------|------|------|
| 목표 산업재해율 | % | 1.0 | 0.4 | 0.0 |
| 실제 중대재해 건수 | 건 | 0 | 0 | - |
| 실제 산업재해 건수 | 건 | 2 | 1 | - |
| 실제 산업재해율 | % | 0.4 | 0.2 | - |

안전보건경영시스템 인증

서연이화는 조직의 안전 및 보건을 체계적으로 관리하기 위한 목적으로 국내외 사업장을 대상으로 외부심사를 통해 ISO 45001 인증을 취득하였으며, 내부적으로도 정기적인 심사를 수행하고 있습니다. ISO 45001 인증은 임직원들의 건강과 안전을 보호하고, 사업장의 위험을 관리하는 국제적으로 인정받는 표준으로, 조직이 안전보건 관리 시스템을 효과적으로 구축 및 운영할 수 있도록 요구사항을 제공합니다.

2023년 12월 말 기준으로 당사는 국내 사업장과 해외 12개 사업장에 해당 인증을 유지하고 있습니다. 아직 인증을 받지 못한 미국 어번 사업장에 대해서는 2024년 6월 취득을 목표로 하고 있습니다.



ISO 45001 인증 취득 현황

| 구분 | 대상 사업장 | 인증여부 | 유효기간 | | |
|------------|--------|---------------|------------|------------|------------|
| 국내 100% | 제조 | 울산 | ○ | 2025-10-27 | |
| | | 아산 | ○ | 2025-10-27 | |
| | 비제조 | 평촌(본사·R&D연구소) | ○ | 2025-10-27 | |
| 해외 92% | 아시아 | 중국 강소 | ○ | 2026-06-10 | |
| | | 중국 북경 | ○ | 2027-03-22 | |
| | | 인도 인디아 | ○ | 2025-04-29 | |
| | | 인도 첸나이 | ○ | 2026-03-16 | |
| | | 인도 아난타푸르 | ○ | 2025-03-31 | |
| | 제조 | 튀르키예 | ○ | 2024-07-26 | |
| | | 유럽 | 슬로바키아 | ○ | 2025-05-19 |
| | | | 폴란드 | ○ | 2027-03-15 |
| | | | 미국 알라바마 | ○ | 2024-10-18 |
| | | 미주 | 미국 조지아 | ○ | 2026-03-30 |
| | | | 미국 어번 | × | '24년 6월 예정 |
| | | | 브라질 | ○ | 2026-08-10 |
| 멕시코 | ○ | | 2026-06-08 | | |

안전한 일터와 임직원 건강

안전보건 활동

사업장 일일 점검

서연이화는 작업장 내 안전을 관리하고 사고를 예방하기 위하여 작업장을 '레드존' 및 '옐로우존'으로 분류해 안전 관리 시스템을 운영하고 있습니다. 사고 이력이 있거나 사고 발생가능성이 높은 지역을 레드존으로 지정하여 집중 관리하고 있으며, 안전 위협을 줄 수 있는 장비들을 매일 점검합니다. 또한, 매일 작업자의 안전 보호구 착용 여부, 2인 1조 작업 준수 및 안전 작업 허가서 소지 여부 등을 확인하며, 점검 결과는 매일 공장장에게 보고하고 있습니다.

위험성은 레드존보다 낮지만 여전히 사고 발생 우려가 있는 지역을 '옐로우존'으로 분류하여 관리합니다. 옐로우존에는 주로 조립 라인과 같은 설비가 포함되어 있으며, 이러한 지역에서도 작업자의 안전을 최우선으로 하여 매일 지속적인 모니터링 및 점검을 수행합니다.

추가적으로, 당사는 화재 발생 시 신속한 대응이 가능하도록 소방시설에 대한 일일점검도 함께 수행하고 있습니다. 소화기, 소화전, 소방펌프실 등이 적절하게 작동하고 이상이 없는지를 점검하며, 해당 점검 결과 또한 전산 시스템을 통해 공장장에게 보고됩니다.

| | | |
|-----------------------|-------|---|
| 레드존 (Red Zone) | 점검 장비 | 사출, 금형수리장, 시작실 |
| | 점검 사항 | 작업자의 안전 보호구 착용 여부, 2인 1조 작업준수 및 안전 작업 허가서 소지 여부 등 |
| 옐로우존 (Yellow Zone) | 점검 장비 | 조립라인 외 |
| | 점검 사항 | 작업자의 안전 보호구 착용 여부, 안전 장치 작동 여부 |

위험 기계, 기구 및 설비 점검

서연이화는 산업안전보건법에 의해 지정된 위험성이 높은 기계 및 장비의 사용으로 인한 사고를 방지하기 위하여 '유해위험 기계기구 관리 절차'를 개발하여 적용하고 있습니다. 해당 절차에 따라 안전보건 지원은 안전검사 대상이 되는 기계, 기구 및 설비에 대해 매 년 1회 이상 정기적으로 안전검사를 진행합니다. 만약 점검 과정에서 이상이 발견되면, 관련 기기의 사용을 즉시 중단하고 필요한 후속 조치를 취합니다. 또한, 발견된 문제점과 취해진 조치 사항을 안전관리 책임자에게 자세히 보고하고, 사안을 명확하게 파악하고 관리합니다. 조치가 이루어진 후, 상황에 따라 필요한 경우 해당 결과를 한국산업안전보건공단 등 외부 기관에도 보고합니다. 당사는 이러한 절차를 통해 내부적인 안전 관리를 강화함과 동시에, 외부 기관과의 협력을 통해 산업 안전의 수준을 높이는데 기여하고 있습니다.



위험 기계, 기구 및 설비 점검

안전보건 상황체계 관리

서연이화는 근로자들의 위험요인이 있는 부분에는 24시간 Safety & Health Monitoring System(안전보건 상황판)을 구축하여 안전 사각지대가 없도록 운영하고 있습니다. 또한 사고 발생시 신속하고 정확하게 처리하는 체계적인 재난 대응체계를 갖추었습니다. 이를 통해 전 사업장의 임직원이 마음 편히 근무할 수 있도록 안심사업장 구축을 목표로 노력하고 있습니다.



안전보건 상황판

안전한 일터와 임직원 건강

안전 문화 조성 캠페인

서연이화는 2022년부터 임직원들의 안전 의식을 높이고 자율적인 산업재해 예방 활동을 장려하기 위해 안전 문화 조성 캠페인을 반기별로 개최하고 있습니다. 안전보건표어 공모전을 시작으로 아차사고 발굴 경진대회, 작심 365 안전다짐 등 다양한 캠페인을 진행하며 사내 안전 문화 조성에 힘쓰고 있습니다. 또한 이벤트 참여 작품 중 우수한 작품을 선정해 최우수상과 우수상 수상자에게 상금과 상품을 수여하고, 수상작을 사내에 전시함으로써 임직원들의 적극적인 참여와 관심을 유도하고 있습니다.



안전 문화 조성 캠페인 포스터



소방 훈련

서연이화는 잠재적인 위험 상황에서의 신속하고 효율적인 대응을 위해 자위소방대의 역량 강화에 집중하고 있습니다. 이를 위해, 당사는 주기적인 합동 소방훈련을 실시하여 자위소방대원들의 대응 능력을 배양하고, 직원들의 대피 능력을 향상시킴으로써 유사시 인적 및 물적 피해를 최소화하고자 합니다.

분기마다 실시되는 이 훈련은 화재 발생 시 초기 대응 방법, 화재 진압 절차, 긴급 상황 시 대피 요령 등을 포함하여 자위소방대가 알아야 할 필수적인 대응 전략을 교육합니다. 이 과정에서 자위소방대원들은 화재 진압 장비의 적절한 사용, 직원들을 안전하게 대피시키는 지도력 등을 중점적으로 배우게 됩니다.



소방 훈련

안전보건 임직원 교육

서연이화는 임직원들의 안전 의식 및 보건 상식을 강화하기 위해 전체 임직원 및 관리자 별 맞춤 안전 교육을 수행하고 있습니다.

전체 임직원 대상 교육

매월 다양한 주제를 다루는 프로그램을 제공하고 있으며, 각 교육 세션은 대략 2시간 동안 진행됩니다. 원칙적으로 사내 모든 임직원들이 수강 대상자이며, 서명을 통해 교육이수 현황을 관리하고 있습니다.

관리자 직급 대상 교육

공장장과 안전관리자 및 보건관리자는 자신의 직급 및 역할에 맞는 법정 교육을 받고, 각 부서의 팀장들과 현장 조반장들은 관리 감독자로서 매년 교육을 받아 안전 관리 역량을 강화합니다. 이들은 교육 수료 후에도 최신 안전 기법의 습득과 안전 의식 강화를 위해 법정 주기에 맞춰 보수 교육을 받습니다.

이외에도, 위험성 평가 실무자 교육이나 ISO45001 내부심사원 교육 등 다양한 안전보건 관련 교육 계획을 수립하고 실시하여, 각 담당자들의 전문성 및 역량 강화에 주력하고 있습니다.

안전한 일터와 임직원 건강

임직원 건강

의료진 상주 건강관리실 운영

서연이화는 업무 중 발생할 수 있는 임직원들의 부상에 신속하게 대응하고 임직원들의 건강 상태를 지속적으로 관리하기 위해 건강관리실을 운영합니다. 전문 간호사가 상주하여 운영하면서 직접 부상당한 임직원의 상태를 확인합니다. 이를 통해 환자의 상태를 정확히 파악하고 적시에 치료해 이들이 빠르게 일상으로 복귀할 수 있도록 지원하고 있습니다.

건강관리실은 치료의 장소를 넘어 건강 상담 및 체크업도 제공합니다. 인바디 측정을 통해 임직원 본인의 신체 상태를 정확히 알 수 있으며, 개인의 건강을 더욱 적극적으로 관리할 수 있는 기회를 제공합니다. 금연 상담이나 다이어트 상담 등을 통해 임직원들의 건강한 생활 습관 형성을 돕고, 궁극적으로 임직원 삶의 질을 향상시키고 있습니다.



건강관리실

건강검진 지원

서연이화는 임직원과 그 가족 구성원의 건강을 중시하며, 이를 위해 건강검진 비용 지원 정책을 운영하고 있습니다. 이 정책은 임직원들이 정기적으로 건강검진을 받을 수 있도록 장려하고, 자신의 건강 상태를 지속적으로 관리할 수 있는 기회를 제공합니다.

구체적으로, 당사는 임직원들에게 특수건강검진 및 종합건강검진 비용을 제공합니다. 특수건강검진은 작업환경의 유해인자 공정에서 작업하는 근로자들을 위해 연 1-2회 실시되며, 소음, 분진, 유해화학물질 등을 진단합니다. 종합건강검진은 만 35세 이상의 직원들을 대상으로 2년에 한 번 건강검진 비용을 일부 지원합니다. 또한, 임직원들의 가족 구성원들에게는 3년에 한 번씩 검진 비용을 지원하고 있습니다.




(단위: 명)

목표 산업재해를 달성 및 현황

| 구분 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|
| 일반검진 | 633 | 716 | 644 |
| 종합검진 | 318 | 234 | 293 |
| 특수검진 | 119 | 77 | 73 |
| 계 | 951 | 950 | 937 |

건강 관리 프로그램

서연이화는 임직원들에게 개인별 건강 상태를 고려한 맞춤형 건강 관리 프로그램을 제공하고 있습니다. 임직원들이 받은 건강검진 결과를 본인의 동의 하에 수령한 후, 당사는 유소견자나 유질환자에게 정기적인 건강 상태 점검 및 관리를 위한 맞춤형 프로그램을 제공합니다. 건강상의 소견이 없더라도 장래의 건강을 위해 관심이 있는 직원들에게도 관리 프로그램을 제공하며, 사내 모든 구성원이 잠재적인 건강 문제를 예방하고 관리할 수 있도록 합니다.

- 
건강증진 프로그램
 - 검진결과 바탕으로 유소견자 및 유질환자 대상 건강상담 실시 및 정기적 관리
- 
근골격계 예방질환 프로그램
 - 유해요인 조사, 작업환경 개선, 재활치료 프로그램 실시
- 
뇌·심혈관질환 프로그램
 - 고혈압, 당뇨, 고지혈증, 중성지방, 간장질환, 비만 고위험군 임직원에 대한 집중관리

안전한 일터와 임직원 건강

SEOYON E-HWA Story

제 2회 인간공학작업개선 우수사례 경진대회 수상

서연이화는 2023년 11월 16일 대한인간공학회가 주최하고 고용노동부 및 산업안전보건공단이 후원한 '제2회 인간공학작업개선 우수사례 경진대회'에서 최우수상을 수상하는 쾌거를 이루었습니다. 이 대회는 국내 최대 규모의 인간공학 관련 행사인 대한인간공학회 추계 학술대회의 일환으로 진행되었으며, 작업 및 작업현장의 인간공학작업 개선을 통해 근골격계 질환 예방에 기여한 우수 사례를 발굴하고 격려하는 목적을 갖고 있습니다.

이번 대회에서는 총 42개 기업이 참가하여 작업현장에서 발견하고 개선한 인간공학작업 문제들에 대해 경쟁했습니다. 당사는 '정기 위험성 평가'에서 발굴된 시트 쿠션 조립 공정에서 발생하는 근골격계 부담작업을 개선하기 위한 방안으로 '작업자 근골격계 질환 예방 개선 리프트 설치' 프로젝트를 제안했습니다. 이 프로젝트를 통해 작업자들의 근골격계 부담을 크게 감소시킬 수 있음을 입증하였고, 본 경진대회에서 공단 이사장 상인 최우수상을 수상하게 되었습니다.



심리상담 제도

서연이화는 임직원들의 육체적 건강 뿐만 아니라 정신적 건강관리에도 힘쓰고 있습니다. 울산광역시 북구청과 협력하여 뇌파측정 기반 심리상담을 제공하고 있는데, 임직원들이 뇌파 측정을 통해 얻은 데이터를 바탕으로 자신의 현재 정신건강 상태를 객관적으로 파악할 수 있게 합니다. 또한 전문 상담사를 연계해 자신이 겪고 있는 직무 스트레스, 조직 내 갈등, 대인 관계 문제 등 다양한 이슈에 대해 편하게 이야기할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다.

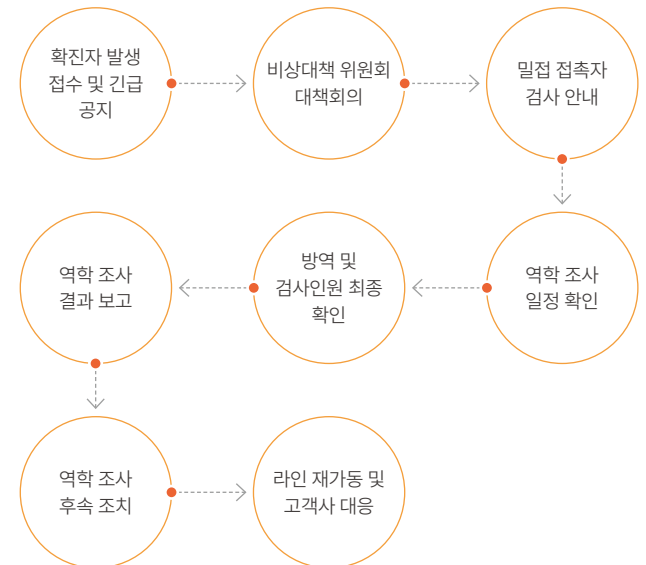


심리상담

전염병 대응

서연이화는 코로나19와 같은 국가 재난적 전염병이 발생하였을 때, 신속하고 효과적으로 대응하기 위해 전염병 대응 매뉴얼을 구비하고 있습니다. 이 매뉴얼은 전염병의 심각도에 따라 각 조직과 개인이 수행해야 할 절차들을 상세하게 기술하고 있어, 전염병이 발생했을 때 즉각적이고 체계적인 대응을 가능하게 합니다. 당사는 전염병 대응 매뉴얼을 정기적으로 업데이트 하여 모든 직원이 전염병 상황에서도 안전하게 대응할 수 있도록 하고, 전염병과 같은 예기치 못한 상황에서도 비즈니스 연속성을 유지할 수 있도록 조치하고 있습니다.

전염병 대응 프로세스



고객 만족과 품질 경영

고객 만족 강화

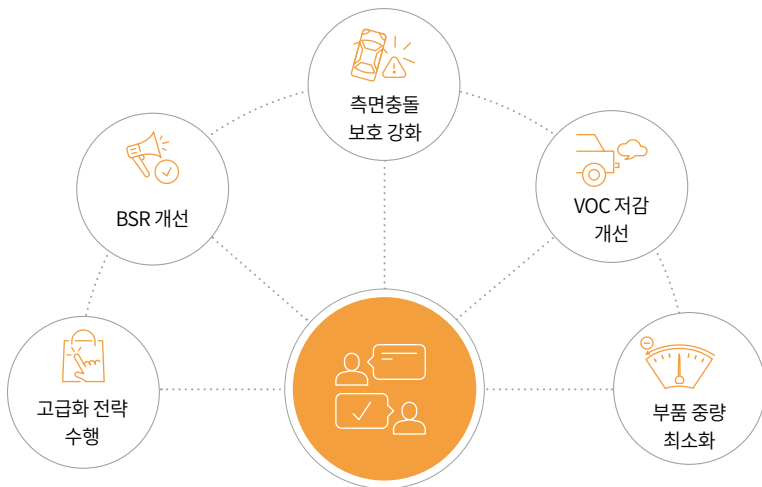
고객 만족 경영 달성을 위한 전략

서연이화는 고객 만족을 사업 전략의 핵심 요소로 삼고 있으며, 이를 위해 제품의 품질 개선과 기술 혁신에 지속적으로 투자하고 있습니다. 고객이 당사의 제품을 사용함으로써 긍정적인 경험을 얻을 수 있도록 고객의 요구와 기대를 정확히 이해하고 이를 충족시키기 위한 방안을 모색하고 있습니다.

이러한 전략의 일환으로, 당사는 고객 요구사항의 대응 방안을 홈페이지에 공개함으로써 관련 정보가 공유될 수 있도록 하고 있습니다. 이러한 요구사항을 바탕으로 내부적인 과정을 거쳐, 고객의 기대에 부응할 수 있는 제품을 개발하고 생산하기 위한 체계를 마련합니다.

이러한 방식을 통해, 고객은 당사로부터 고품질의 제품을 수령할 수 있으며, 최종 소비자에게 더 나은 제품을 제공할 수 있게 됩니다. 당사는 이러한 방식으로 고객 만족을 실현하고, 서로의 성공을 지원하는 파트너십으로 발전해 궁극적으로는 자동차 산업 전반의 발전에 기여하고자 합니다.

핵심 고객 요구사항 대응 방안

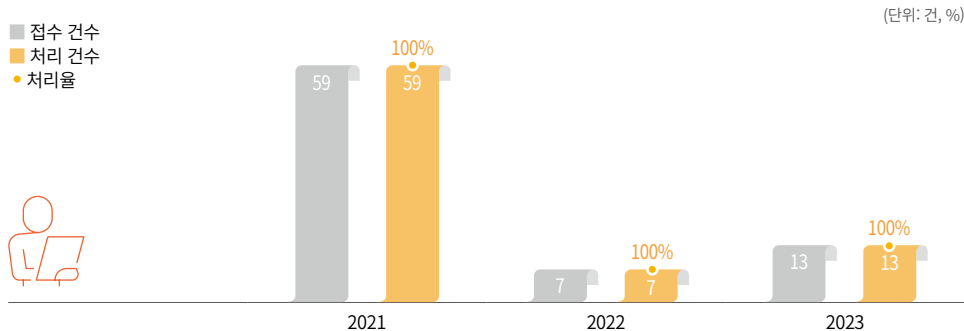


고객 불만 처리

서연이화는 제품 관련 문제가 발생했을 시 고객의 불편을 최소화하고, 신속한 문제 해결을 위해 체계적인 고객 불만 프로세스를 운영하고 있습니다. 이와 관련해 당사는 홈페이지에 고충 센터를 운영하고 있으며, 고객들은 이를 통해 제품과 관련된 문제를 쉽게 신고할 수 있습니다.

다만, B2B 비즈니스의 특성 상 고객사는 고충 센터를 경유하는 대신, 직접 유관 부서에 연락을 취하는 경우가 많습니다. 당사는 이러한 측면을 고려하여 고객 불만 프로세스를 구축하고 있으며, 이를 통해 고객 신뢰를 유지하고 장기적인 고객 관계를 유지하고자 합니다.

고객 불만 처리 현황



고객 불만 처리 프로세스



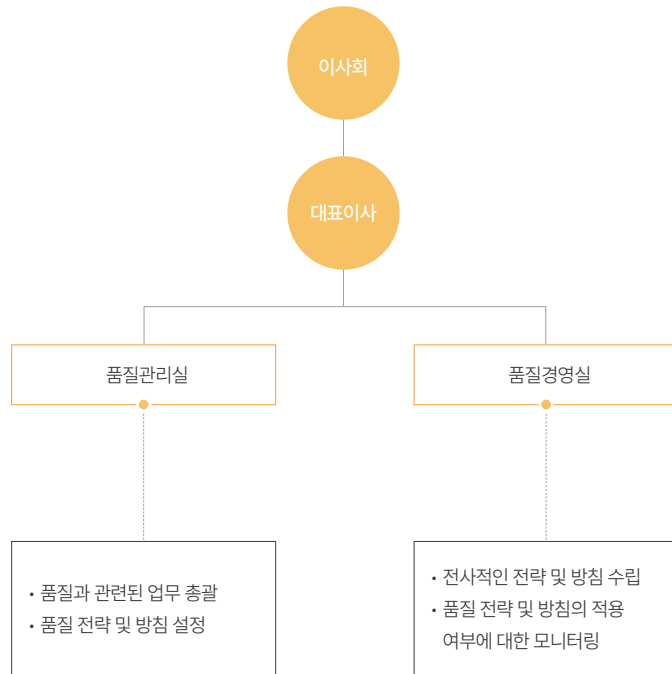
고객 만족과 품질 경영

품질관리와 품질경영

품질경영 거버넌스

서연이화는 고객만족을 바탕으로 한 최상의 품질경영을 만족시킬 수 있도록 이사회 직속으로 품질담당 부서를 따로 배치하여 운영하고 있습니다. 이는 이사회가 품질담당임원과 직접적으로 소통할 수 있게 함으로써 품질 문제를 좀 더 심도 있게 논의할 수 있게 하고 품질과 관련된 문제가 생겼을 때 지체없이 해결할 수 있게 합니다. 이와 더불어, 품질에 대한 전반적인 전략을 수립하는 품질경영실과 이 전략을 구체적으로 실현하도록 하는 품질관리실을 분리함으로써 품질 문제를 더욱 확실하게 관리할 수 있도록 하였습니다. 이러한 구분을 통해 각 부서는 자신의 역할에 집중하며, 전체적인 품질 관리 시스템의 효율성을 증가시킵니다.

품질경영 추진 조직체계



품질 전략

서연이화는 품질에 관한 다섯가지 방침을 수립함으로써 무결점 품질을 달성하고, 궁극적으로 국내 및 해외 고객을 모두 만족시키는 품질경쟁력을 확보하고자 합니다. 관련 다섯가지 방침 내용은 각각 경영품질, 신차품질, 신뢰품질, 양산품질, 글로벌품질을 의미하며 이를 통해 무결점 품질을 기반으로 한 고객 만족을 달성하고자 합니다.



고객 만족과 품질 경영

품질경영 시스템 인증

서연이화는 품질경영 시스템의 국제표준인 IATF 16949 인증을 획득 및 유지하고 있으며, 이를 기반으로 하여 국내 및 사업장에서 체계적으로 품질경영 정책을 운영하고 있습니다. 2023년 12월 기준 국내 3개소, 해외 18개소가 인증을 유지하고 있으며, 주기적인 인증 재심사를 위해 철저히 관리하고 있습니다. 또한, 아직 인증을 받지 못한 미국 어번 사업장에 대해서는 2024년 6월 취득을 목표로 하고 있습니다.



품질 관련 내부 보고

서연이화는 제품 품질 관리 및 개선 활동의 일환으로 정기적인 품질 관련 회의를 개최하고 있습니다. 매월 두 번씩 개최되는 이 회의에서는 품질 관련 목표 달성 현황과 새롭게 발견된 품질 관련 문제점에 대해 점검하고, 이를 통해 품질 관리와 개선 방안을 논의합니다.

회의는 품질관리실장과 품질경영실장이 주도하며, 경영진에게 해당 기간 동안의 품질 관리 성과 및 발생한 문제점에 대해 보고합니다. 직전 회의 이후에 새롭게 발생한 품질 문제에 대해서도 논의하며, 문제의 원인 분석과 해결 방안을 고안합니다. 상황에 따라 기존에 설정된 품질 목표의 적절성을 재검토하고, 지속적인 품질 개선 달성을 위해 노력합니다.

IATF 16949 인증 취득 현황

| 구분 | 대상 사업장 | 인증여부 | 유효기간 | | |
|------------|-------------------------|--------------------|----------------|------------|------------|
| 국내 100% | 제조 | 울산 | O | 2027-03-08 | |
| | | 아산 | O | 2027-03-12 | |
| | | 두서 | O | 2027-03-27 | |
| 해외 95% | 제조 | 중국 강소 | O | 2024-09-16 | |
| | | 중국 북경 | O | 2024-08-24 | |
| | | 아시아 | 인도 PLANT 1 | O | 2025-02-14 |
| | | | 인도 인디아 PLANT 2 | O | 2025-03-01 |
| | | | 인도 인디아 PLANT 5 | O | 2027-04-07 |
| | | 인도 첸나이 | O | 2024-03-27 | |
| | | 인도 아난타푸르 | O | 2025-01-24 | |
| | | 유럽 | 튀르키예 SITE 1 | O | 2024-09-16 |
| | | | 튀르키예 SITE 2 | O | 2024-09-16 |
| | 튀르키예 SITE 3 | | O | 2024-09-16 | |
| | 슬로바키아 Dubica and Vahom | | O | 2024-07-14 | |
| | 슬로바키아 Povazska Bystrica | | O | 2024-07-13 | |
| | 폴란드 | | O | 2027-04-15 | |
| | 미주 | 미국 알리바마 Montgomery | O | 2025-05-02 | |
| | | 미국 알리바마 Selma | O | 2024-09-02 | |
| 미국 조지아 | | O | 2027-04-10 | | |
| 미국 어번 | | X | (24년 6월 예정) | | |
| 브라질 | | O | 2026-11-14 | | |
| 멕시코 | O | 2024-08-14 | | | |

고객 만족과 품질 경영

AI 활용 품질 관리

Vision 검사 시스템

서연이화는 제품의 품질과 신뢰성을 향상시키고, 납입 과정에서 발생할 수 있는 불량률을 최소화하기 위해 2020년부터 Vision 검사 시스템을 도입하기 시작하였습니다. 이 시스템은 당사 제품의 특성에 맞추어 최적화되어 있으며, 딥러닝 기술과 연계되어 인공지능이 불량 여부를 판단하고 확인하는 방식으로 학습되었습니다.

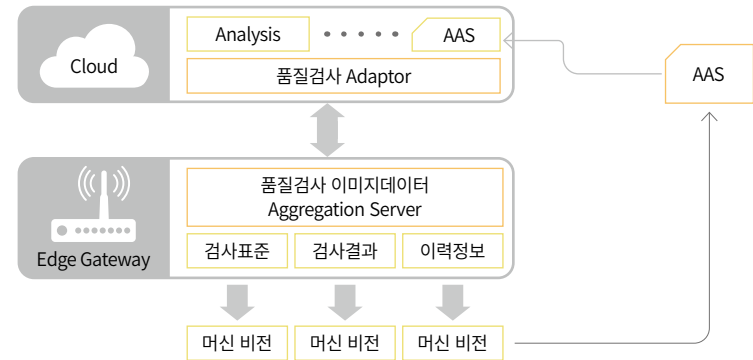
해당 시스템은 아직 초기 단계로서, 지속적인 학습과 발전을 통해 더욱 정밀한 검사 능력을 갖추게 될 예정입니다. 당사는 앞으로도 학습 알고리즘을 지속적으로 업데이트하고 최신화 하여 품질문제를 획기적으로 개선해나갈 예정입니다.

Vision 검사 프로세스

- 데이터 생성**
 최종 검사 공정에서의 협동 로봇/머신비전 등을 활용하여 이미지 수집
 작업자(검사자)의감성 품질검사에 따른 합/불 판정 이미지데이터 수집
- 데이터 수집 및 저장**
 - 데이터 전송을 위한Edge-Cloud간 DB 구축
 - 분석에 필요한 비정형데이터(이미지, 영상 등)을 저장, 관리
 - 보안 특화 스토리지 구축
- 데이터 분석(AI 학습)**
 - AI품질관리 알고리즘을 활용한 다양한 AI-빅데이터 분석수행(CNN/YOLOv5 등)
 - AI 학습/분석 알고리즘을 활용해 주요 원인을 파악
- 제조데이터 활용**
 - AI 외관 품질검사 알고리즘(모델)을 튜닝, 조정

Smart 품질(빅데이터 기반 품질 관리)

서연이화는 제품의 설계부터 제조, 고객에게 인도되는 과정, 그리고 실제 사용되는 단계에 이르기까지 다양한 단계에서 발생할 수 있는 문제들을 체계적으로 관리하고 해결하기 위한 방안으로 '빅데이터 시스템'을 구현했습니다. 이 시스템을 통해 발생 가능한 문제들을 식별하고, 그에 대한 정보를 데이터베이스화 하여 체계적으로 관리하고 있습니다. 특히 중대한 문제들에 대해서는, 수집된 데이터를 기반으로 해결책을 개발하고 이를 검증하는 과정을 거치고 있습니다. 이러한 방식으로 당사는 문제 해결에 필요한 구체적인 조치들을 마련하고, 향후 유사한 상황에서 동일한 문제가 발생하지 않도록 예방 조치를 취할 수 있습니다.



고객 만족과 품질 경영

품질 개선 관련 임직원 교육

서연이화는 제품 품질 향상을 목표로, 기술교육센터에서 실시하는 교육 프로그램을 통해 생산직 직원들의 역량 강화에 집중하고 있습니다. 모든 교육은 면대면 집체교육을 원칙으로 하고 있으며, 각 교육마다 일정한 학점을 부여함으로써 직원들이 이수해야 하는 학점에 따라 필요한 지식과 기술을 체계적으로 습득할 수 있도록 하고 있습니다.

당사는 체계적인 교육 프로그램을 통해 직원들의 기술 수준을 높이고, 궁극적으로 전체 제품의 품질 개선을 이루어낼 수 있을 것으로 기대 하고 있습니다. 또한, 직원들에게 필수 지식 및 심화된 전문 지식을 제공함으로써 자신의 경력을 한 단계 더 발전시킬 수 있게 하고, 이를 통해 회사 전체의 경쟁력 확보에 기여할 수 있을 것입니다.



품질 교육

협력사 대상 품질 오디트(Audit)

서연이화는 월 2회 협력사에 대해 품질 오디트를 실시합니다. 당해 기준으로 품질 문제가 있었던 상위 5개 협력사에 대한 품질 오디트를 진행하며, 해당 회사의 담당자를 초청해 품질 문제의 구체적인 유형과 개선 방안에 대해 심도 깊게 논의합니다. 필요하다면, 협력사들이 품질 기준을 준수하고 있는지, 품질 목표 달성을 위해 적절한 조치가 취해지고 있는지 확인하기도 하며 평가 결과에 따라 개선을 요청하기도 합니다.

이러한 일련의 과정을 통해 당사는 전반적인 공급망 내에서의 품질 관리의 보증 수준을 높일 수 있습니다. 이는 최종 소비자에게 도달하는 제품의 품질을 개선함으로써, 당사의 경쟁력을 강화시키고 소비자의 만족도를 높이는 데 기여합니다.



품질 오디트

SEOYON E-HWA Story

품질 분임조 수상

서연이화는 2023년 8월 28일부터 9월 1일까지 순천만생태 문화교육원에서 열린 '제 49회 전국품질분임조경진대회'에서 대통령상 금상과 은상을 수상했습니다. 이번 대회는 '품질 혁신으로 대한민국 미래 100년 선도'라는 주제 아래, 전국에서 273개 품질분임조가 참가했습니다. 당사는 R&D 부문에서 '도어트림 소음 저감을 위한 환경작동내구 BSR 시험법 개발'과 상생협력 부문에서 '자동차 배터리 셀케리어 공정개선으로 부적합품률 감소'라는 주제로 혁신적인 성과를 인정받아 각각 금상과 은상을 수상했습니다. 이를 통해 당사는 1996년 참가 이후 지속적으로 대통령상을 수상하며 자동차 내장 부품 생산 업계에서 품질개선활동의 선도기업으로써의 위상을 더욱 공고히 하였습니다.



사회공헌

사회공헌 목표

사회공헌 전사적 목표

서연이화는 '사회적 책임을 완수하는 신뢰적 기업'이라는 비전을 바탕으로, 사회공헌 활동을 활발하게 수행하고 있습니다. 이러한 활동은 크게 두 가지 중점 분야, 소외계층 지원과 지역사회 발전에 초점을 맞추어 진행되고 있습니다. 당사는 소외된 이웃들에게 물질적 및 정신적으로 도움을 제공함으로써 사회 구성원의 역할을 충실히 하고자 합니다. 또한, 다양한 프로그램과 활동을 실행함으로써, 지역사회와 함께 성장하고자 하는 목표를 갖고 있습니다.

임직원들 또한 자발적으로 사회공헌 활동에 참여함으로써, 사회에 대한 책임감을 느끼게 되고 사회적 가치를 실현하는 데 기여하고 있습니다. 이 과정에서 임직원들 간의 유대도 강화되며, 당사가 추구하고자 하는 가치를 임직원이 이해함으로써 노사 관계도 돈독해 질 수 있습니다.

당사는 이러한 사회공헌 활동을 통해 추구하고자 하는 기업 이미지를 강화하고 있습니다. 사회적 책임을 실천하는 기업의 모습은 임직원들 뿐만 아니라 사회 전체에 긍정적인 메시지를 전달하며, 더 나은 미래를 위한 기업의 역할을 모델링하고 있습니다. 당사는 앞으로도 지역사회 발전과 소외계층의 지원이라는 두 축을 중심으로 다양한 사회공헌 활동을 지속적으로 확대해 나갈 계획입니다.

주요 사회공헌활동



사회공헌

소외계층 및 지역사회 지원

노사 연합 봉사활동

행복 꾸러미 지원

서연이화는 매년 두 번, 소외된 이웃들에게 온정을 전하기 위해 '행복 꾸러미' 제작 및 나눔 행사를 진행하고 있습니다. 이 꾸러미 내에는 직원들의 친필 편지와 함께 홍삼 양갱이나 전복죽과 같은 영양 식품이 같이 동봉됩니다. 이러한 활동을 통해, 당사는 울산 북구 자원봉사센터에 등록된 취약계층에게 실질적인 도움을 제공하고 있으며, 지역사회에 온정을 전파하고 소외된 이웃과의 연대를 강화하고자 합니다.



행복 꾸러미 나눔 행사

영화의 날

서연이화는 지체 및 청각 장애인들의 문화생활 향상과 사회적 소통 확대를 위해 매년 두 번 영화의 날 행사를 개최하고 있습니다. 이 행사는 울산 내 복지시설 및 특수학교에 등록되어 있는 장애인들을 대상으로 하며, 영화관 1개 관을 전체 대관하여 행사가 진행됩니다. 이는 단순한 영화 관람의 기회를 넘어, 장애인들이 문화 활동을 체험하고, 사회 구성원들과 소통할 수 있는 중요한 자리를 마련하고자 하는 의미를 담고 있습니다. 이러한 노력을 통해 당사는 장애인들의 문화적 접근성을 증진시키고 장애인과 비장애인 간의 장벽을 허무는데 기여하고자 합니다.



영화의 날 행사

계절 김치 담그기 행사

서연이화는 매년 두 세 번, 울산 북구와 협력하여 독거노인 들을 위한 계절 김치 담그기 행사를 주최하고 있습니다.

이 행사는 울산 북구 내에서 독거노인 분들이 겪을 수 있는 외로움을 해소하고 그들이 건강한 식단을 유지하게 하는 것을 목표로 합니다. 직접 담근 김치는 독거노인들에게 전달됨으로써, 이웃 간의 정을 나누는 기회를 제공합니다.



계절 김치 담그기 행사

사회공헌

국가적 재난 지원

서연이화는 다양한 국가적 재난 상황에서 피해를 입은 지역 사회와 주민들에 대한 지원 활동을 지속적으로 수행하고 있습니다. 구체적으로, 2020년과 2021년에는 전 세계를 강타한 코로나19 팬데믹 상황에서 상대적으로 대응이 어려운 지역 소외계층을 대상으로 감염 예방을 위한 마스크 지원 및 장기화된 사회적 관계 단절에 따른 정서 회복을 위해 반려 식물 지원 등의 용품을 포함한 금전적인 기부를 수행하였으며, 2022년에는 산불로 인해 피해를 입은 강원 강릉 및 경북 울진 거주 이재민들에게 기부금을 전달하였습니다. 이처럼 당사는 재난으로 인해 어려움을 겪고 있는 사람들의 삶의 재건에 도움을 주고 피해 입은 지역의 빠른 회복을 지원하고 있습니다. 앞으로도 국가적 재난 발생 시마다 빠르게 반응하여 피해를 입은 지역 커뮤니티와 그 구성원들을 지원하는 다양한 활동들을 전개해 나갈 것입니다.



코로나19 지원

엔젤동호회

서연이화의 '엔젤동호회'는 2011년부터 아산공장 직원들을 중심으로 설립되었으며, 지역사회의 발전과 상생을 위한 다양한 활동을 펼치고 있습니다. 보육시설 목욕봉사, 고아원 도서 기부, 저소득층 아이들을 위한 선물 지원 등의 활동을 수행하였습니다. 이후 공공기관 및 지역사회와 연계하여 결식아동, 독거노인 등을 위한 물품 나눔 사업 및 긴급 지원 사업 등을 활발히 진행하고 있습니다.



엔젤동호회

SEOYON E-HWA Story

울산사랑의열매 이웃사랑 시상

서연이화 울산공장 노사는 다양한 기부활동과 사회공헌을 통해 지역사회에 긍정적인 영향을 미쳐왔습니다. 이들의 노력은 울산사랑의 열매로부터 인정받아, 2023년 12월 27일 개최된 이웃사랑 유공자 포상식에서 울산광역시장상을 수상하였습니다. 서연이화 노사는 앞으로도 나눔 문화의 확산을 위해 노력하며 지역사회의 모범이 되고자 합니다.



이웃사랑 시상

사회공헌

지주사 활동

문화예술 후원

서연이화는 2016년부터 사단법인 뷰티플마인드와 협력하여 지속적으로 문화예술 부문을 후원하고 있습니다. 뷰티플마인드는 국내외에서 연주회를 개최해 수익과 후원금을 사회복지단체에 기부하는 기관으로, 모든 예술인이 참여하여 사랑과 화합의 문화를 만들어가고 있습니다. 이들은 특히 음악교육 접근이 어려운 소외계층 아동과 청소년을 위한 '뷰티플마인드 뮤직아카데미'를 통해 재능과 가능성을 발굴합니다. 서연이화는 이러한 활동에 공감하여 매년 후원금을 기부하고, 비전 콘서트의 후원자로서 적극 참여하면서 소외계층의 문화 참여 기회를 넓히는 데 기여하고 있습니다.



뷰티플마인드

학술활동 장려

서연이화는 자동차 공학 분야의 발전과 우수한 인재 양성을 위해 2015년에 한국자동차공학회와 업무협약(MOU)을 체결하고 '서연 학술상'을 제정하여 자동차 산업 및 학문 발전에 기여한 개인이나 집단을 꾸준히 지원하고 있습니다. 매년 선정된 수상자들에게는 소정의 상금과 상패를 수여함으로써 연구 활동을 장려하고, 이를 통해 자동차 공학 분야의 새로운 아이디어와 혁신을 촉진하며 산업 발전에 필수적인 인재를 육성하는 데 기여합니다. 당사는 앞으로도 한국자동차공학회와의 파트너십을 통해 국내 자동차 산업의 지속적인 발전과 세계 무대에서의 경쟁력 강화를 지원할 계획입니다.



서연학술상

기타 활동

SEOYON E-HWA Story

전기차 충전소 설립

서연이화는 친환경 교통 수단인 전기차 사용을 장려하고 지역 사회에 기여하기 위한 목적으로, 울산 사업장 내에 지역 주민들이 자유롭게 이용할 수 있는 전기차 충전소를 구축하는 프로젝트를 추진 중에 있습니다. 충전 설비를 총 3대 설치하여 24시간 이용할 수 있도록 개방해 지역주민들의 편의성을 극대화할 예정입니다.

2024년 6월 현재 시설의 설치와 점검을 진행중이며, 완료되면 10월부터 본격적으로 서비스를 제공할 수 있을 것으로 기대합니다. 이러한 전기차 충전소의 구축은 지역 사회와의 협력을 가능하고, 지속가능한 환경을 위한 회사의 약속을 실천하는 중요한 단계가 될 것입니다.



ESG Performance Data

사회

임직원 구성 현황*

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|----|------|------|--------|
| 전체 | 명 | 980 | 962 | 15,539 |
| 한국 | | 926 | 900 | 939 |
| 미국 | | 6 | 11 | 1,947 |
| 인도 | | 16 | 16 | 4,893 |
| 중국 | | 9 | 10 | 943 |
| 멕시코 | | 5 | 6 | 1,028 |
| 슬로바키아 | | 5 | 6 | 1,554 |
| 터키 | | 4 | 4 | 1,864 |
| 폴란드 | | 3 | 4 | 1,727 |
| 브라질 | | 4 | 3 | 376 |
| 인도네시아 | | 2 | 2 | 266 |
| 태국 | | - | - | 2 |

* 2022년까지는 국내 사업장 인원 수만 집계하였으며, 2023년 부터 현지 채용인원 수도 포함하여 집계함

임직원 세부 현황

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 | | |
|-----------|-----------------|---------------|------|-------|-----|-----|
| 전체 | 명 | 980 | 962 | 1,009 | | |
| 성별 | | 남성 | 823 | 817 | 865 | |
| | | 여성 | 152 | 145 | 144 | |
| 고용 형태 | | 정규직 | 남성 | 824 | 817 | 860 |
| | | | 여성 | 148 | 142 | 137 |
| | | 비정규직 | 남성 | 1 | - | 5 |
| | | | 여성 | 2 | 3 | 7 |
| 연령별 | | 30세 미만 | 47 | 44 | 54 | |
| | | 30세 이상 50세 미만 | 650 | 624 | 668 | |
| | | 50세 이상 | 278 | 294 | 287 | |
| 업무 형태별* | | 사무직 | 270 | 232 | 339 | |
| | | 생산직 | 465 | 449 | 408 | |
| | | 연구직 | 198 | 238 | 223 | |
| 사회적 약자 고용 | | 장애인 임직원 수 | 35 | 35 | 35 | |
| | 국가 보훈 대상자 임직원 수 | 17 | 17 | 17 | | |
| 사회적 약자 고용 | 남성 | 307 | 358 | 270 | | |
| | 여성 | | | 75 | | |

* 임원 제외

** 소속 외 근로자들은 물류, 미화, 경비 등의 업무를 수행함

현지 출신 관리자

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|----|-------|-------|-------|
| 관리자 인원 수 | 명 | 1,414 | 1,521 | 1,458 |
| 현지 출신 관리자 인원 수 | | 1,360 | 1,463 | 1,168 |
| 현지 출신 관리자 인원 비율 | % | 96 | 96 | 80 |

ESG Performance Data

여성 인력 현황

| 구분 | | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|------|----|------|------|------|
| 임원 | 전체 | 명 | 47 | 43 | 39 |
| | 여성 | | 1 | 1 | 1 |
| | 여성비율 | | % | 2 | 2 |
| 직원 | 전체 | 명 | 928 | 919 | 970 |
| | 여성 | | 149 | 144 | 143 |
| | 여성비율 | | % | 16 | 16 |
| 관리자 | 전체 | 명 | 497 | 507 | 567 |
| | 여성 | | 19 | 15 | 15 |
| | 여성비율 | | % | 4 | 3 |
| 매출 발생 부서* 담당 관리자 | 전체 | 명 | 88 | 110 | 123 |
| | 여성 | | 1 | 1 | 1 |
| | 여성비율 | | % | 1 | 1 |
| 연구원 | 전체 | 명 | 198 | 238 | 223 |
| | 여성 | | 7 | 5 | 5 |
| | 여성비율 | | % | 4 | 2 |

* 원가, 상생 및 해외부서를 의미함

신규 채용 현황

| 구분 | | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----|---------------|----|------|------|------|
| 전체 | | 명 | 62 | 64 | 120 |
| 성별 | 남성 | | 59 | 62 | 113 |
| | 여성 | | 3 | 2 | 7 |
| 연령별 | 30세 미만 | | 23 | 23 | 28 |
| | 30세 이상 50세 미만 | | 26 | 34 | 87 |
| | 50세 이상 | 13 | 5 | 5 | |

내부 채용

| 구분 | | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------|--|----|------|------|------|
| 내부 채용된 인원 수 | | 명 | 2 | 2 | 3 |
| 신규 채용 필요 인원 수 중 내부 채용된 인원 비율 | | % | 3.1 | 3 | 2.4 |

* 원가, 상생 및 해외부서를 의미함

퇴사자 현황

| 구분 | | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|---------------|----|------|------|------|
| 전체 | | 명 | 53 | 83 | 64 |
| 자발적 퇴사자 | | | 39 | 53 | 38 |
| 성별 퇴사자 | 남성 | | 47 | 74 | 60 |
| | 여성 | | 6 | 9 | 4 |
| 성별 자발적 퇴사자 | 남성 | | 36 | 48 | 35 |
| | 여성 | | 3 | 5 | 3 |
| 연령별 퇴사자 | 30세 미만 | | 8 | 10 | 6 |
| | 30세 이상 50세 미만 | | 19 | 36 | 27 |
| | 50세 이상 | | 26 | 36 | 31 |
| 연령별 자발적 퇴사자 | 30세 미만 | | 8 | 10 | 6 |
| | 30세 이상 50세 미만 | 18 | 32 | 27 | |
| | | | 13 | 11 | 5 |
| 퇴사율 | | % | 5 | 9 | 6 |
| 자발적 퇴사율 | | % | 4 | 6 | 4 |

성별 임금

| 구분 | | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|--|------|-------|-------|--------|
| 전체 임직원 임금 평균값 | | | 79.71 | 86.69 | 108.83 |
| 남성 임직원 임금 평균값 | | 백만 원 | 79.73 | 86.62 | 110.9 |
| 여성 임직원 임금 평균값 | | | 79.58 | 87.09 | 103.8 |
| 남성 임직원 임금 평균값 대비 여성 임직원 임금 평균값 비율 | | % | 99.8 | 100.5 | 93.6 |

ESG Performance Data

육아휴직

| 구분 | | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|------|----|------|------|------|
| 육아휴직 대상자 수 | 총 인원 | 명 | 201 | 211 | 218 |
| | 남성 | | 195 | 205 | 212 |
| | 여성 | | 6 | 6 | 6 |
| 육아휴직 사용자 수 | 총 인원 | | 12 | 8 | 8 |
| | 남성 | | 6 | 4 | 3 |
| | 여성 | | 6 | 4 | 5 |
| 육아휴직으로 인해 휴직 중에 있는 근로자 수 | 총 인원 | | 8 | 3 | 4 |
| | 남성 | | 5 | 3 | 1 |
| | 여성 | | 3 | - | 3 |
| 육아휴직 사용 후 복귀자 수 | 총 인원 | | 3 | 5 | 8 |
| | 남성 | - | 1 | 4 | |
| | 여성 | 3 | 4 | 4 | |
| 육아휴직 사용 후 12개월 이상 근속한 근로자 수 | 총 인원 | 3 | 5 | 8 | |
| | 남성 | - | 1 | 4 | |
| | 여성 | 3 | 4 | 4 | |
| 육아휴직 후 복귀 비율 | 전체 | % | 60 | 42 | 100 |
| | 남성 | | - | 17 | 100 |
| | 여성 | | 75 | 71 | 100 |
| 복귀 후 12개월 이상 근무 비율 | 전체 | | 60 | 42 | 100 |
| | 남성 | | - | 17 | 100 |
| | 여성 | | 75 | 71 | 100 |

임직원 교육 현황*

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|------|---------|---------|---------|
| 총 교육 인원 수 | 명 | 921 | 899 | 939 |
| 인당 교육 이수 시간 | 시간 | 13,483 | 16,451 | 23,981 |
| 임직원 총 교육비용 | 백만 원 | 121 | 215 | 254 |
| 인당 교육비용 | 원 | 125,180 | 225,830 | 255,950 |

* 사무직/생산직, 성별 구분 없이 표기

분류별 임직원 교육 현황(인원)*

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|----|-------|-------|------|
| 총 교육 인원 수 | 명 | 921 | 899 | 960 |
| 품질교육 | | 183 | 122 | 135 |
| 윤리교육 | | 47 | 72 | 128 |
| 직무교육 | | 454 | 530 | 682 |
| 역량교육 | | 1,138 | 1,107 | 839 |
| 신규 입사자 교육 | | 34 | 46 | 85 |
| 퇴직자 교육 | | 12 | 21 | 25 |

* 사무직/생산직, 성별 구분 없이 표기

분류별 임직원 교육 현황(시간)*

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|----|--------|--------|--------|
| 총 교육 시간 | 시간 | 13,483 | 16,451 | 24,044 |
| 품질교육 | | 1,038 | 640 | 1,560 |
| 윤리교육 | | 188 | 507 | 1,835 |
| 직무교육 | | 5,421 | 7,389 | 8,232 |
| 역량교육 | | 5,851 | 5,336 | 10,442 |
| 신규 입사자 교육 | | 949 | 2,516 | 1,900 |
| 퇴직자 교육 | | 36 | 63 | 75 |

* 사무직/생산직, 성별 구분 없이 표기

ESG Performance Data

복리후생비

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|--------|--------|--------|
| 총 복리후생비 | 백만 원 | 12,553 | 10,443 | 13,539 |
| 임직원 인당 복리후생비 | | 12.87 | 10.86 | 13.42 |

임직원 고충처리

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|----|------|------|------|
| 접수 건수 | 건 | 2 | 1 | 2 |
| 해결 건수 | | 2 | 1 | 2 |
| 해결 비율 | % | 100 | 100 | 100 |

근무시간

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|----|-------|-------|-------|
| 1인당 연간 노동시간 | 시간 | 2,211 | 2,245 | 2,219 |
| 주간 평균 노동시간 | | 42 | 40 | 44 |

성과평가

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|----|------|------|------|
| 성과평가 대상 임직원 수 | 남성 | 475 | 484 | 545 |
| | 여성 | 19 | 15 | 15 |
| 성과평가 받은 임직원 수 | 남성 | 475 | 484 | 545 |
| | 여성 | 19 | 15 | 15 |
| 성과평가 받은 임직원 비율 | 남성 | 100 | 100 | 100 |
| | 여성 | 100 | 100 | 100 |

노동조합

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|----|------|------|------|
| 노동조합 가입 대상 인원 수 | 명 | 542 | 527 | 523 |
| 노동조합 가입 인원 수 | | 542 | 527 | 523 |
| 노동조합 가입 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| 경영상 변동에 관한 최소 통지 기한* | 일 | 60 | 60 | 60 |

* 당사 단체협약(규정의 제정과 개정)에 준함

사회공헌(기부)

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|------------|---------|----------|-------|-------|-------|
| 기부금 총 합계 | 백만원 | 19.95 | 24.64 | 37.20 | |
| 기부금 영역별 지출 | | 자선적 기부금 | 1.00 | 2.00 | 0.20 |
| | | 지역사회 기부금 | 18.95 | 22.64 | 37.00 |
| 기부금 주체별 지출 | | 회사 기부금 | 18.95 | 22.64 | 35.48 |
| | 임직원 기부금 | 1.00 | 2.00 | 2.20 | |

사회공헌(임직원 자원봉사활동)

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|----|-------|-------|-------|
| 총 봉사 참여 인원 | 명 | 150 | 424 | 741 |
| 총 봉사 참여 횟수 | 회 | 12.00 | 13.00 | 27.00 |
| 인당 봉사 참여 횟수 | | 9.60 | 10.40 | 21.60 |
| 총 봉사 참여 시간 | 시간 | 20.00 | 33.00 | 68.00 |
| 인당 봉사 참여 시간 | | 16.00 | 26.40 | 54.40 |

ESG Performance Data

클레임 비용

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------|----|------|------|------|
| 매출액 백 원 당 클레임 비용 | 원 | 5.3 | 6.5 | 5.6 |

고객 클레임 현황

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|----|------|------|------|
| 접수 건수 | 건 | 59 | 7 | 13 |
| 처리 건수 | | 59 | 7 | 13 |
| 처리율 | % | 100 | 100 | 100 |

안전보건 법규 위반

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|------|------|------|------|
| 안전 보건 법규 위반 건수 | 건 | 1 | - | - |
| 안전 보건 법규 위반 관련 벌금 | 백만 원 | 3 | - | - |

안전보건 교육

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|-----------|----|------|------|------|-----|
| 교육 이수자 수 | 명 | 울산 | 438 | 450 | 389 |
| | | 아산 | 161 | 166 | 180 |
| | | 본사 | 182 | 213 | 230 |
| | | 울산 | 93 | 97 | 91 |
| 교육 이수자 비율 | % | 아산 | 94 | 96 | 94 |
| | | 본사 | 99 | 96 | 95 |

재해율

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|-----------------|---------|------|------|------|------|
| 산업재해 수 | 건 | 울산 | 5 | 2 | 1 |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 산업재해율 | % | 울산 | 0.96 | 0.40 | 0.21 |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 도수율 | % | 울산 | 5.28 | 2.13 | 1.08 |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 강도율 | % | 울산 | 1.63 | 0.34 | 0.12 |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 사망자 수 | 명 | 울산 | - | - | - |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 사망만인율 | % | 울산 | - | - | - |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 근로손실재해율 (LTIFR) | 건/백만 시간 | 울산 | 3.49 | 1.43 | 0.74 |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |
| 종합재해지수 (FSI) | 지수 | 울산 | 2.93 | 0.84 | 0.36 |
| | | 아산 | - | - | - |
| | | 본사 | - | - | - |

ESG Performance Data

협력사 현황

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|------|-----------|-----------|-----------|
| 전체 협력사 수 | 개사 | 247 | 238 | 280 |
| 협력사 중 주요 협력사 수 | | 22 | 23 | 23 |
| 협력사 총 거래금액(부품) | 백만 원 | 727,245 | 846,279 | 982,150 |
| 협력사 총 거래금액(원부자재) | | 293,295 | 354,228 | 422,594 |
| 협력사 총 거래금액(합계) | | 1,020,540 | 1,200,507 | 1,404,745 |
| 전체 구매액 중 주요 협력사 거래 금액 | | 651,938 | 749,836 | 871,011 |
| 전체 협력사 수 | 개사 | 247 | 238 | 280 |
| 전체 협력사로부터의 구매 금액 | 백만 원 | 1,020,540 | 1,200,507 | 1,404,745 |
| 신규 협력사 현황 | 개사 | - | - | 13 |

협력사 재해율

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|----|------|-------|-------|
| 협력사 근로손실재해율 (LTIFR) | 울산 | - | 11.39 | 11.38 |
| | 아산 | 4.47 | - | - |
| | 본사 | - | - | - |
| 사망만인율 | 울산 | - | - | - |
| | 아산 | - | - | - |
| | 본사 | - | - | - |

협력사 관련 외부기관 평가

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|----|------|------|------|
| 동반성장위원회 동반성장지수 평가 | 등급 | 양호 | 양호 | 양호 |

협력사 동반성장

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|------|--------|--------|---------|
| 공정거래 협약 체결사 수 | 개사 | 247 | 238 | 280 |
| 협력사 자금 지원액 | 백만 원 | 21,300 | 95,300 | 101,190 |
| 협력사 품질 지도 시간 | 시간 | 411.50 | 560.50 | 439.00 |

협력사 교육 및 커뮤니케이션

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|----------------------|-------------------------|------|------|------|-----|
| 협력사 임직원 실무역량 교육 | 교육 실시한 협력사 수 | 개사 | 88 | 35 | 39 |
| | 전체 협력사 대비 교육 실시한 협력사 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 교육을 이수한 협력사 임직원 수 | 명 | 90 | 96 | 193 |
| 간담회 실시 횟수 | 회 | 4 | 4 | 4 | |
| 협력사 고충관리 | 고충사항 제보 건수 | 건 | 4 | 4 | 10 |
| | 고충사항 해결 건수 | | 3 | 2 | 2 |
| 환경/안전 교육 실시 협력사 수 | 개사 | 20 | 20 | 20 | |
| 환경/안전관련 협력사 방문 점검 횟수 | 회 | 2 | 2 | 2 | |

공급망 ESG 평가

| 구분 | 단위 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|----|------|------|------|
| 안전보건경영시스템 인증(ISO 45001) 취득한 협력사 수 | 개사 | - | - | 1 |
| 환경경영시스템 인증(ISO 14001) 취득한 협력사 수 | | - | - | 17 |