
인 권 헌 장

(Human rights charter)

01.02.2023

(주)알루코

1. 개요(Introduction)

가. 인권헌장 제정목적(Purpose of Establishing the Charter for Human Rights)

(주)알루코는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. (주)알루코는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

In order to have proactively support human rights, prevent human rights violations following the operation of the business simultaneously and moderate pertinent risk, ALUKO hereby proclaims the Charter for Human Rights. For human rights management, ALUKO is committed to complying with a wide range of recognized human rights/labor-related international standards and guidelines, such as the Universal Declaration of Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights and International Labor Organization, key agreements, and OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct, among others.

나. 인권헌장 적용범위(Scope of Application of the Charter for Human Rights)

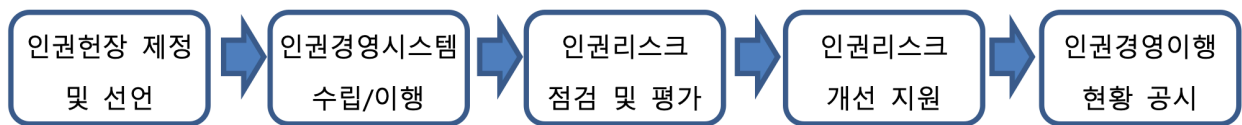
본 인권헌장의 적용대상은 (주)알루코의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 및 판매 법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 또한, (주)알루코 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, (주)알루코의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

This Human Rights Charter applies to all executives and employees (including those working in irregular positions) of ALUKO, including production and sales corporate bodies at home and abroad, subsidiaries, second-tier subsidiaries, and joint ventures. In addition, executives and employees of ALUKO follow this Charter for Human Rights when collaborating with suppliers, sales and service organizations, and furthermore, we recommend that all stakeholders under the transaction relations respect this Charter for Human Rights. In the event that the matters handled under this Charter for Human Rights contradict the laws and regulations of the local state, the local laws and regulations are complied with first, and with the

exception of cases of having special provisions in the laws of local states, articles of incorporation or company regulations of organization, and so forth the works are carried out in accordance with this Charter for Human Rights of ALUKO.

다. 인권 리스크 관리체계(Human Rights Risk Management System)

(주)알루코 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요 한 내부 시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. (주)알루코의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이 행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



ALUKO should establish an internal system required for implementing the human rights management in accordance with this Charter for Human Rights for respecting the human rights of all officers and employees and relieves the ensuing risk, and the human rights risk is regularly evaluated and improved, sufficiently sharing the result with stakeholders. The organization in charge of human rights management for ALUKO carries out the management system of human rights risk following the principle of good faith and due diligence, and reviews the human rights management procedure on a regular basis, actively reflecting social change to revise the management system. Establishment and Declaration of Human Rights Establishmen



2. 기본원칙(BASIC PRINCIPLE)

제1조. 차별금지(Prohibition of Discrimination)

(주)알루코는 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회 적 신 분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하

지 않으며, 임 직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다. 확인된 차별 사례에 대해 무관용 원칙으로 대응한다.

ALUKO does not discriminate against anyone in the aspect of employment, promotion, education, wage, welfare, etc. on the ground of gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, age, family status, social status, and political opinion for all officers and employees and it structures the organizational culture to respect the diversity of officers and employees. The cases of discrimination should be handled by zero tolerance policy

제2조. 직장 내 괴롭힘 금지(Prohibition of Harassment)

(주)알루코 는 직장에서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악 화시키는 행위를 금지한다. 이러한 행위는 성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱과 따돌림, 협박 등의 괴롭힘을 포함한다.

ALUKO prohibits acts that cause physical or mental suffering to other employees or deteriorate the work environment beyond the appropriate scope of work by taking advantage of superiority in relationship in the workplace. This includes sexual harassment, which causes to feel sexual humiliation or repulsion with sexual words or behaviors, and non-sexual harassment such as mobbing, bullying, and threats

제3조 근로조건 준수(Compliance with Working Conditions)

(주)알루코는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육 기회와 직무수행 에 적절한 업무환경을 제공한다.

ALUKO complies with the legal work hours for each country where it engages in business and it pays all officers and employees reasonable wages for the work together with the wage statement. In addition, it provides a work environment appropriate for the performance of duties and sufficient opportunity of education for developing the competency of and improving the quality of life for all officers and employees

제4조. 인도적 대우(Humane Treatment)

(주)알루코는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

ALUKO respects the privacy of officers and employees and fully protects personal information and it does not abuse, mentally or physically, or adversely treat any officer or employee.

제5조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장(Guarantee of the Freedom of Association and Collective

Bargaining)

(주)알루코는 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

ALUKO respects the labor relations laws of the country where this Charter for Human Rights is applied to provide sufficient opportunity for communication with all officers and employees

제6조. 강제노동 및 아동노동 금지(Prohibition of Forced Labor and Child Labor)

(주)알루코는 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

ALUKO does not engage in any act of violence, threat, false imprisonment or the like against any officer or employee and it does not coerce any work against the free will by the method of demanding a personal ID or company ID. In addition, child labor is prohibited in principle and the company takes measures so that minors' opportunity for education will not be restricted due to their work.

제7조. 산업안전 보장(Guarantee of Industrial Safety)

(주)알루코는 모든 임직원 및 하청업자가 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

ALUKO regularly inspects the facilities, equipment, tools and others of the business premises for all officers and employees and subcontractors to work in a safe work environment and prepares the support plan for post management and appropriate measures for the purpose of preventing physical and mental hazards.

제8조. 지역주민 인권 보호(Protection of the Human Rights of Local Residents)

(주)알루코 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주지 자유를 보호한다.

All officers and employees of ALUKO are cautioned not to interfere with the human rights of the local residents when carrying out their work. Moreover, the rights to safety and health for local residents, and freedom of residence are protected

제9조. 고객 인권 보호(Protection of the Human Rights for Customers)

(주)알루코의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야

하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

All officers and employees of ALUKO must make it their highest priority to protect the life, health and property of customers when providing products and services, and must make their best endeavors to protect the personal information collected from management activities.

3. 시스템 구축. (ESTABLISHMENT OF THE SYSTEM)

가. 거버넌스 구축Establishment of Governance

① 인권경영 책임Responsibility of Human Rights Management

(주)알루코는 최고 의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담 부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시, 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

ALUKO should manage and supervise the status of promoting the human rights management through the meetings of committees or management conferences participated in by the highest decision makers or decision makers of major departments or working conferences participated in by decision makers of key departments. The role of committees, management conferences, or working meetings and the scope of responsibility could be classified for the 1) review of the establishment or revision of the Charter for Human Rights, 2) presenting opinions on revising pertinent internal regulations, such as the personnel system, employment regulations, audit standards and others, 3) recommendation for actions on implementation and result of evaluating human rights risks, 4) instruction for investigation on cases of human rights violations and deliberation for relief plans, and 5) other matters deemed to be required for the protection of human rights.

② 인권경영 이행Performance of Human Rights Management

(주)알루코는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권경영 실행계획 수립, 3) 인권 리스크 평가, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

ALUKO should have the organization to be in charge of human rights management to carry out the relevant

affairs. The works to be carried out by the organization in charge of human rights management may be classified for the 1) establishment and revision of the Charter for Human Rights, 2) establishment of the human rights management execution plan, 3) evaluation of the human rights risk, 4) operation of the grievance channel, and, 5) in-house education and report as well as external communication.

나. 고충처리 절차 운영Operation of the Grievance Procedure

차별, 직장 내 괴롭힘, 근로조건, 인도적 대우, 강제노동 및 아동노동 등을 포함한 인권 침해 이슈에 대해 아래 와 같은 접수 및 신고 처리 절차를 운영합니다.

ALUKO operates grievance procedure for all types of human rights violations related to discrimination, harassment, working conditions, humane treatment, freedom of association and collective bargaining, forced or child labor, industrial safety and human rights of local residents and customers as follows.

① 인권침해 신고·접수Report and Reception of Violations of Human Rights

(주)알루코는 인권침해를 당하거나, 또는 인권리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

ALUKO should operate a channel to receive the report from officers and employees or other persons or organizations (reporters) that suffer a human rights violation or perceived human rights risk. Upon receiving a report of a human rights violation, the characteristics of the individual report case are considered in discussion for a detailed relief plan regarding the case of human rights violence by the pertinent department

인권침해 신고 채널 Grievance Channel to Report Violations of Human Rights

⇒ 부서명(Name of department) : BUSINESS SUPPORT DIV.

⇒ E-mail : ynpark@aluko.com(KOREA DESK)

② 인권침해 신고 처리Processing of Reports on Violations of Human Rights

(주)알루코는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

ALUKO shall, with reference to court precedents, regulations of relevant government agencies, past internal practices and other industrial practices, strive to identify the best course of remedial action with support

from the legal department. In the event that the cases of human rights violence exercise significant influence on freedom and the rights of victims or it is highly likely to create risks to the corporate reputation, the relief plan may be discussed by a committee, management conference, practical meeting and gatherings in which the highest decision makers participate.

③ 신고인 신분보장 Guarantee of Status for Reporters

(주)알루코의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 그리고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

Executives and employees of all ALUKO must not disclose, reveal or otherwise report any personally identifiable information that may be used to identify a reporter. All information relating to victims, incidents, remedial procedures and outcomes, as transmitted during the reporting and notification process, must be kept strictly confidential. In addition, measures must be implemented to protect employees from adverse consequences arising from the reporting of human rights violations and risks.

다. 교육 및 확산 Education and Efforts to Raise Awareness

① 인권경영 교육 Human Rights Management Education

(주)알루코는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행 계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 직장 내 차별 및 괴롭힘 행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

ALUKO should encourage the promotion of the understanding of human rights of officers and employees and improvement of perception, and process the human rights management education with the purpose of the internal promotion scheme for human rights management and delivery of the enforcement plan. Through the human rights management Grievance Channel to Report Violations of Human Rights - Name of department: HR Support Team - E-mail: oneclickhr@HYUNDAI.com 7 / 10 education, discrimination or harassment by officers and employees are prohibited and should also encourage aggressive reporting of detected cases and risks of human rights violation.

② 인권경영 확산 Enhancing Human Rights Management

(주)알루코는 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 (주)알루코내에서 뿐만 아니라, 공급자 및 판매·서비스 조직, 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공

유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방 식(국문, 영문 등)을 이용한다.

ALUKO is encouraged to share information pertaining to the Charter for Human Rights, its implementation plan, and the human rights risk assessment process and associated outcomes, not only within ALUKO, but also with suppliers, sales/service organizations and other organizations with which have trading relationships. Such content is shared via the optimal channels (voice, video and written media) and methods (Korean, English, etc.) for all organizational members to conveniently access information relating to human rights management.

4. 리스크 관리 RISK MANAGEMENT

가. 리스크 평가 Evaluation of Risk

① 평가지표 개발 Development of the Evaluation Index

(주)알루코는 본 인권헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 반영하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

ALUKO should reflect the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, human rights management guidelines from the Ministry of Justice (currently in development), and others based on the basic principle of this Charter for Human Rights to develop and operate the assessment and due diligence index to evaluate the work environment, work conditions, human resource operation, industrial safety, and human rights risks to local residents and customers.

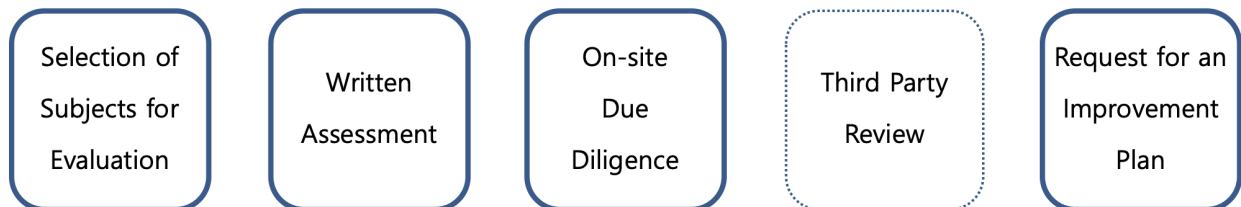
② 평가프로세스 운영 Operation of the Evaluation Process

(주)알루코는 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)하며, 평가대상이 자가 진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 조직을 대상으로 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통해 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-site Due Diligence)를 진행 할 수 있다. 또한, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사(3 rd Party Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 발견된 ‘고위험’ 및 ‘부적합’ 사항에 대해서는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. 각 계열회사는 인권 침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및

프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.



ALUKO should operate the evaluation process to confirm the possibility of having potential human rights risks and status of actual cases of human rights violence with the subject of the organization included within the scope of this Charter for Human Rights. The self assessment should be made by providing the evaluation index and guidelines to the subject of evaluation, and with respect to the insufficient matters shown in the result of self assessment by the subject of evaluation, the establishment of a self improvement plan is recommended. On the basis of the written assessment result, the onsite due diligence that confirms the risk in detail may be processed through the internal regulations, system confirmation interview, on-site assessment process related to human rights with the subject of the organization. In addition, in order to secure the objectivity of written assessments and on-site due diligence, a 3rd party audit may be processed through an independent 3rd party agency. Further, with respect to 'high risk' and 'non-conforming matters' detected through written assessment, on-site due diligence or 3rd party audit, it may request immediate improvement or establishment of an improvement plan. ALUKO should regularly review and revise the evaluation index and process for human rights risks in order to accurately find cases of human rights violations and efficiently operate the evaluation process.



나. 리스크 개선 이행 Performance of Risk Improvement

① 개선방안 도출 및 협의 Formulation and Stipulation for Improvement

(주)알루코는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다. 인권 리스크 평가를 받은 본사와 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 공급자 및 판매·서비스 업체, 기타 거래관계에 조직 등은 리스크를 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

ALUKO should establish plans for improvement and performance regarding the human rights risk formulated as a result of evaluating the human rights risk. The head office that received the evaluation of human rights risk, production and sales corporate bodies at home and abroad, subsidiaries, second-tier subsidiaries,

suppliers, sales/service organization, and other organizations in transactions should formulate the detailed enforcement tasks to carry out the improvement plan for the risks.

② 이행현황 모니터링 Monitoring of the Performance Status

(주)알루코는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의를 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정에 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 커뮤니케이션하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있다.

ALUKO should continuously monitor whether the person in charge of the organization that received the evaluation of human rights risks is diligently and effectively performing the mutually stipulated improvement plans. Mutual communication should be made regularly in order to process for the detailed task execution to meet the schedule and the expected outcome is secured in time, and if it is expected not to carry out the improvement plan, required measures can be undertaken

다. 현황 및 결과 공시. Disclosure of Status and Outcome

① 주요 의사결정권자 보고 Report to the Key Decision Makers

(주)알루코는 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 위원회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다. 위원회나 경영회의, 주요 의사결정권자 등에서 승인을 받은 보고자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있다.

ALUKO should report meaningful indications, important risks and improvement plans confirmed through the evaluation of human rights risk to the major decision makers, including the committees and working conference of management meetings. The report data obtained with the approval of the committees, management meetings, major decision makers, etc. may be shared with the applicable departments and others through enhancing the effectiveness in promoting the human rights management.

② 대외 공시 Information Disclosure

(주)알루코는 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지, 통합보고서, 지속가능경영보고서 또는 별도의 인권백서 등의 채널을 활용하여 공시하며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택한다.

ALUKO should disclose the information on cases of reports for human rights violations and evaluation results on human rights risks, measures of its improvement and moderation on the homepage, integrated report, and sustainable management report or separate channels on human rights white book, etc., and it should select the disclosure channel that off easy access and clear understanding for officers, employees and other

stakeholders

5. Appendix

가. 담당 연락처 Contact Information of the Person in Charge

노동 인권헌장 담당

Person in charge of the Human Rights Charter

⇒ 부서명(Name of department) : BUSINESS SUPPORT DIV.

⇒ E-mail : ynpark@aluko.com(KOREA DESK)

나. 참고자료. Reference

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항과, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권 헌장을 제정하였다.

This Charter for Human Rights has been established on the basis of human rights-related provisions, standards and initiatives specified under domestic and overseas human rights standards and pertinent laws and regulations.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 베트남 사회주의공화국 헌법(Vietnam socialism a republic the constitutional law)