



About this Report

보고 내용에 대한 추가 정보 요청 및 피드백은
아래 연락처로 문의주시기 바랍니다.

담당부서 시디즈 친환경기술팀

주소 서울특별시 송파구 오금로 311

전화 02-3400-4162

이메일 sustainability_sidiz@fursys.com

홈페이지 <http://www.sidiz.com>

보고서 개요

본 보고서는 시디즈가 발간하는 지속가능경영보고서입니다. 당사의 지속가능 전략과 활동을 담고 있습니다.

보고 원칙과 기준

본 보고서는 지속가능경영 국제 보고 기준인 GRI(Global Reporting Initiative) Standards 2021 기준을 적용하였습니다.

보고 기간 및 범위

본 보고서는 2023년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지 시디즈의 활동 성과를 수록하고 있으며 보고 주기는 3년입니다.

보고 범위는 시디즈의 본사 와 연구 및 생산 시설(서울 및 평택소재) 등이며, 환경 관련 데이터는 생산 시설에 한합니다.

인생의 많은 순간,
우리는 의자와 함께 합니다.

그리고 당신이 의자에 앉는 순간,
자기다움을 찾아가는 여정이 시작됩니다.

의자 위의 순간들이
삶을 나아가게 하는 동력이 되어
끊임없이 발전하는 자신을 발견할 수 있도록

시디즈는 의자 위 사람과 그 움직임을 연구합니다.
그렇게 최상의 시팅 솔루션을 만들어 갑니다.

PROGRESSIVE SITTING EXPERIENCE

VISION

최상의 앉음(Sitting Experience)을 통해
더 열정적이고 발전하는 삶을 이끌어 냅니다.

MISSION

의자 위의 모든 시간을 열정적이고 가치 있게 보낼 수 있도록
사용자의 목적과 상황에 맞는 시팅 솔루션을 설계하고 제공합니다.

DESIGN THINKING 디자인씽킹

시디즈의 디자인은 사용자로부터 시작됩니다.
누가 앉을지, 어떤 상황에서 쓰일지, 어떤 움직임이
의자 위에서 일어날지 끊임없이 관찰하고 고민하여
최상의 의자 위 경험이라는 시팅 솔루션을
구현해냅니다.

ERGONOMICS 인간공학

시디즈의 제품은 다양한 사람들을 만납니다.
시디즈는 인체에 대한 다양한 연구와 공학적 설계를
통해 누구든지 편안하게 사용할 수 있는 제품을
완성합니다.

ENGINEERING 엔지니어링

시디즈는 기술의 발전을 앞서갑니다.
언제나 새로운 시도를 주저 않고, 쌓아온 전문성을
제품에 더해 의자 위의 가장 진보된 경험을 만듭니다.

SUSTAINABILITY 지속가능성

의자를 통해 사회적 선순환을 설계합니다.
제품 사용에 대한 인식 전환과, 그를 뒷받침하는
우수한 제품력, 새로운 수리 방식을 통해 제품 구매가
기능적 가치를 넘어 지속가능성을 이루는 방식이
되도록 책임을 다합니다.

지속가능 정책

책임 있는 기업 시민

시디즈는 사회와 환경, 그리고 우리가 속한 경제의 지속 가능성을 고려하며 사업을 운영합니다. 우리는 공정한 채용 절차, 기업 윤리, 선물 수수, 내부자 거래와 관련된 윤리적·법적 비즈니스 관행을 철저히 준수합니다. 또한, 모든 지원자와 직원에게 평등한 고용 기회를 제공하며, 직원들이 책임감 있는 환경 친화적 경영을 실천할 수 있도록 교육을 제공합니다.

시디즈는 직원과 협력업체의 기본적인 인권을 존중합니다. 적절한 근무 시간, 임금, 근로 조건을 보장하며, 강제 노동, 강요된 노동, 아동 노동을 금지하는 모든 법적 규정을 철저히 준수할 것을 약속합니다.

지역 사회 기여

시디즈는 지역 사회의 일원으로서의 역할을 중요하게 여기며, 기부, 자원봉사, 후원, 지역 행사 참여 등을 통해 사회에 기여하고 있습니다. 또한, 직원들이 적극적으로 지역 사회 활동에 참여할 수 있도록 독려하고 있으며, 기금 마련 행사, 환경 보호 활동, 지역 사회 개발 프로그램 등을 지원하고 있습니다.

법규 준수

우리의 모든 경영 활동은 관련 법률과 규정을 철저히 준수하며, 시디즈가 약속한 기준을 충실히 따릅니다. 시디즈는 공정한 경쟁을 지지하며, 관련된 모든 공정거래 및 경쟁 법규를 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 보고 기간 동안 공정 경쟁 저해 행위, 반독점 또는 독점 행위와 관련하여 제기되거나 계류 중인 법적 조치는 없었습니다. 당사는 윤리적 기준과 관련 법규에 부합하는 경영활동을 위해 지속적으로 내부 검토와 개선을 실시하고 있습니다.



지속가능 정책

환경 및 에너지 경영

우리는 환경 및 에너지 사용의 영향을 최소화하기 위해 지속적으로 개선해 나갑니다. 설계 및 제조 과정에서 친환경적인 접근 방식을 채택하며, 온실가스 등으로 인한 오염 방지, 폐기물 최소화, 자원의 효율적인 활용을 통해 지속 가능한 성장을 추구합니다.

우리는 장기적인 목표를 설정하고 이를 실천함으로써 환경 보호에 앞장설 것입니다. 자원, 원자재, 화학 물질의 체계적인 관리를 통해 환경에 대한 영향을 줄이고, 직원들이 유해 물질에 노출되지 않도록 철저한 안전 절차를 시행합니다.

시디즈는 제품의 전 생애 주기를 고려한 지속 가능한 설계를 실천하며, 인체와 생태계에 미치는 영향을 줄이기 위해 안전한 화학 물질을 사용합니다. 또한, 친환경적 가치관을 공유하는 협력업체들과 협력하여 지속 가능한 경영을 실현해 나가고 있습니다.

환경 친화적 설계

시디즈는 환경 보호와 품질을 최우선으로 고려하며, 지속 가능한 비즈니스 모델을 실천하고 있습니다. 우리는 신제품과 기존 제품을 설계할 때 사용되는 원자재, 생산 공정, 공급망을 철저히 검토하며, 에너지 및 원자재 절약이 가능한 소재와 기술을 우선적으로 선택합니다.

특히, 제품의 수명이 다한 후에도 재활용 또는 재사용이 가능하도록 설계하며, 가능하면 재생 가능 자원, 재활용 소재, 생분해성 원료를 사용하는 것을 원칙으로 합니다. 주요 제품의 구성 성분을 재생원료로 교체 적용하여 지구 환경보호에 동참하고 있습니다.

모든 제품은 ANSI/BIFMA X5 안전 및 성능 테스트와 VOC에 대한 Greenguard 테스트를 거쳤으며, 제품 라벨링 및 마케팅 커뮤니케이션에 대해 관련 법규 및 업계 기준을 철저히 준수하고 있습니다.

제품에는 필요한 경우 재질, 사용 방법, 안전 지침 등 필수 정보가 포함되어 있으며, 보고 기간 중 관련 법규 위반 사례는 보고되지 않았습니다.

제품 내구성 및 업그레이드 가능성

우리는 제품의 전체 수명 주기를 고려하며, 최대 15년의 보증 기간을 제공합니다 (제품에 따라 보증 기간은 다를 수 있음).



지속가능 정책

건강과 안전

시디즈는 건강하고 안전한 근무 환경이 필수적이며, 모든 사고는 예방할 수 있다고 믿습니다. 이를 위해 안전한 작업 방식을 철저히 교육하고, 직원들이 위험 요소나 건강을 해칠 수 있는 환경으로부터 보호받을 수 있도록 특수 장비를 제공합니다. 우리는 관련 법규를 엄격히 준수하며, 직원들이 활용할 수 있도록 건강 및 안전 프로그램을 운영하고 있습니다.

화학물질 관리

시디즈는 직원과 고객의 건강과 안전을 최우선으로 고려하여, 생산 공정에서 사용하는 화학 물질을 정기적으로 점검하고 있습니다. 이를 통해 유해 화학 물질을 줄이거나 대체하며, 필요한 경우 완전히 제거하는 방안을 모색합니다.

또한, 화학 물질의 사용·보관·폐기 과정을 체계적으로 관리하며, 승인된 직원만이 화학 물질을 취급할 수 있도록 엄격한 기준을 적용합니다. 모든 화학 물질은 재고 목록에 등록되며, 안전 보건 자료(SDS)를 인쇄본과 디지털 형식으로 보관하여 필요 시 신속히 접근할 수 있도록 하고 있습니다.

노동 및 인권 보호

시디즈는 직원과 협력업체의 인권을 존중하며, 근무 환경과 처우 개선을 위해 최선을 다하고 있습니다. 직원들에게 적절한 근무 시간과 공정한 임금을 보장하며, 강제 노동, 강요된 노동, 아동 노동을 철저히 금지하고, 관련 법규를 엄격히 준수할 것을 약속합니다.

시디즈는 기업 가치와 관련 법규에 부합하는 지배구조를 유지하고 있습니다.

내부 정책 및 기밀 유지를 위한 고려사항으로 인해 세부적인 지배구조 및 구성 정보는 공개하지 않지만, 적절한 감독과 책임 체계는 확립되어 있습니다.



행동강령

시디즈는 협력업체와의 파트너십을 통해 직원 근로 조건, 건강 및 안전, 환경 관리, 비즈니스 윤리, 그리고 기업의 사회적 책임(CSR) 분야에서 윤리 강령을 준수하는 것을 최우선 과제로 삼고 있습니다. 이를 위해 시디즈는 공급망 파트너와의 소통을 보다 간소화하고, 이를 반영한 정책을 업데이트하였습니다.

당사의 공급업체 행동 강령은 시디즈의 사회적 책임에 대한 기대 사항을 명확하게 전달하며, 협력업체 뿐만 아니라 그들의 공급망까지 이 기준을 준수할 것을 요구합니다. 많은 협력업체가 이미 이러한 기준을 따르거나 유사한 기준을 설정하여 운영하고 있으며, 일부는 자체적인 공급망까지 아우르는 엄격한 기준을 가지고 있을 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 시디즈는 협력업체와 지속적으로 긴밀히 협력하여 이 행동 강령을 철저히 준수하도록 지원하고 있습니다.

우리는 강력하고 회복성 있는 공급망이 훌륭한 제품을 생산하는 데 중요한 부분이라는 것을 인식하고 있으며, 공급망에 대해 스스로 정한 표준을 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다.



자원 사용량 관리

시디즈는 무분별한 자원사용으로 인한 환경적 위기 상황을 인식하고, 이에 대응하기 위하여 효율적인 자원 사용 관리를 추진하고 있습니다.

당사는 각 사업장별 자원 사용량을 정기적으로 모니터링하여 불필요한 낭비가 없도록 관리하고 있습니다.

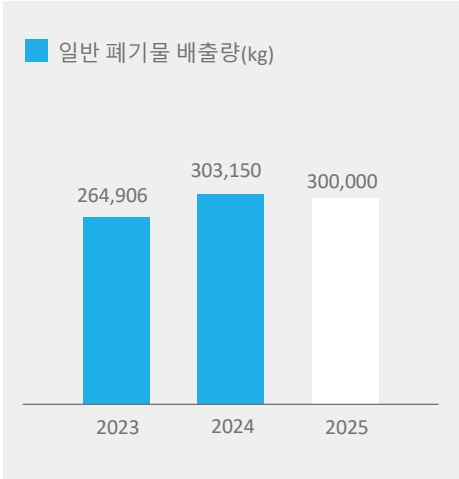
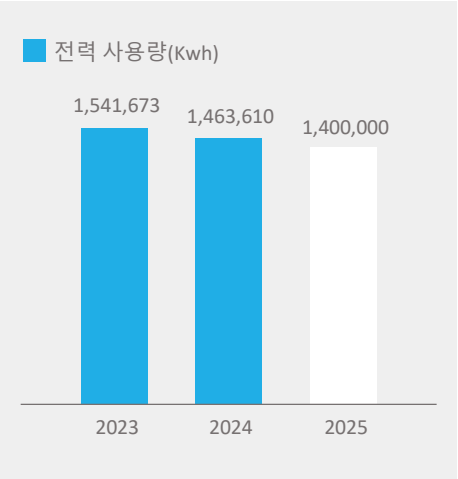
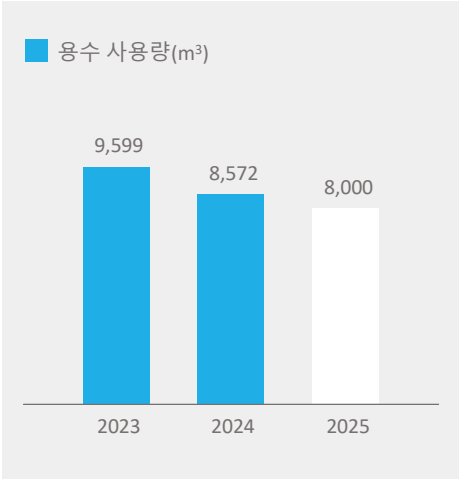
보고 기간 동안 환경적 또는 사회적으로 중대한 영향을 미치는 유해 물질, 화학물질 등의 유출 사고는 발생하지 않았습니다.

용수 사용량(m³): 2023년 9,599m³에서 2024년 8,572m³로 감소하였으며, 2025년에는 8,000m³까지 절감하는 것을 목표로 하고 있습니다.

전력 사용량(kWh): 2023년 1,541,673kWh에서 2024년 1,463,610kWh로 줄었으며, 2025년에는 1,400,000kWh로 더욱 절감할 계획입니다.

일반 폐기물 배출량(kg): 2023년 264,906kg에서 2024년 303,150kg으로 일시 증가하였으나, 2025년에는 300,000kg 이하로 감축하는 것을 목표로 설정하였습니다.

시디즈는 이러한 목표를 달성하기 위해 자원 절약 정책을 강화하고, 친환경 운영 방안을 지속적으로 도입하며, 임직원들의 적극적인 참여를 독려할 것입니다



직원 건강 및 안전 관리

시디즈는 산업안전보건법 제15조에 의거하여 안전하고 건강한 근무 환경을 조성하고, 체계적인 안전보건관리체계를 운영 및 적용하여 산업재해를 예방하고자 안전보건경영을 실천하고 있습니다. 당사는 안전보건 관련 인력·시설·장비 등 예산을 확보·편성·집행하고, 업무처리 절차를 마련하여 사전에 유해위험요소를 제거하고자 노력하고 있습니다. 이를 통해 안전보건 관련 법규를 철저히 준수하고 사업장 내에 안전문화를 정착하여, 누구나 안심할 수 있는 근무 환경을 제 공하고자 합니다.



퍼시스그룹 서울 사업장 안전보건 제안 접수

안전보건 제안 업무 처리 절차

1 제안신청	2 제안접수	3 안전 상정 및 의결	4 제안 내용 실행	5 우수제안자 포상
아래의 신청하기를 눌러, 속한 회사의 안전보건 담당자에게 제안 접수 진행 (작성자 본인 승인)	담당자가 제안의 적합성 확인 후 제안건 심사 대상 여부 통보	분기 산업안전보건 위원회에 제안을 상정하여 채택 여부 의결	채택된 제안은 실행 후 제안자에게 결과 통보	연 1회 우수사례 공유 및 우수제안자 포상

안전보건 제안 신청하기

제안 채택 기준

채택대상	기각대상
- 개선 효과가 상당한 안전보건 제안 - 최소의 조정으로 큰 개선 효과가 예상되는 안전보건 제안 - 아이디어가 매우 독창적이거나, 흔히 알려진 사항이지만 현재 우리 회사가 채택하고 있지 않은 안전보건 사항 - 기타 필요한 안전보건 제안	- 비 건설적인 안전보건 제안 - 실행 가능성과 효과가 낮은 안전보건 제안 - 과거에 채택된 제안 내용과 유사한 안전보건 사항 - 현재 시행 중인 사항 - 안전보건 사항과 관련 없는 건의사항, 고충사항

관계사별 제안 접수처

퍼시스 홀딩스 (서울) 한형주 님	퍼시스 (서울) 김재도 님	일몰 (서울) 안권희 님	시디즈 (서울) 이운주 님	바로스 (양지) 김성한 님
-----------------------	-------------------	------------------	-------------------	-------------------

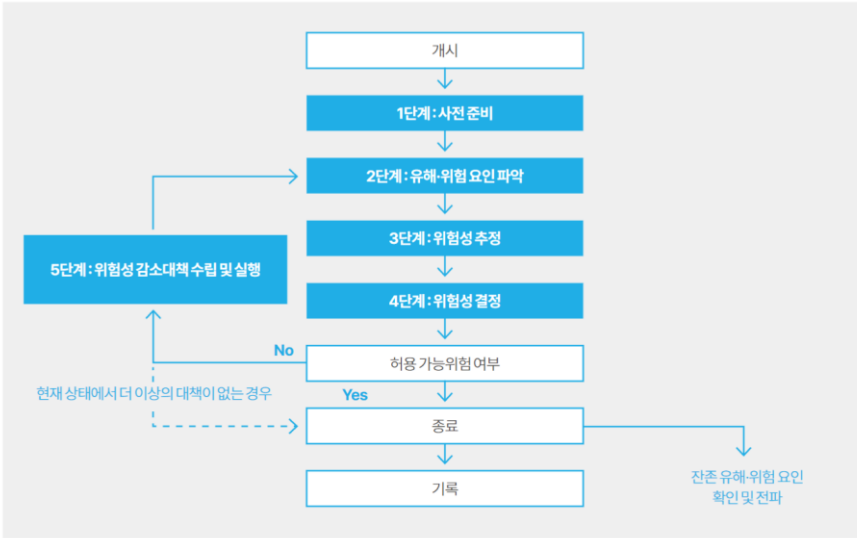


직원 건강 및 안전 관리

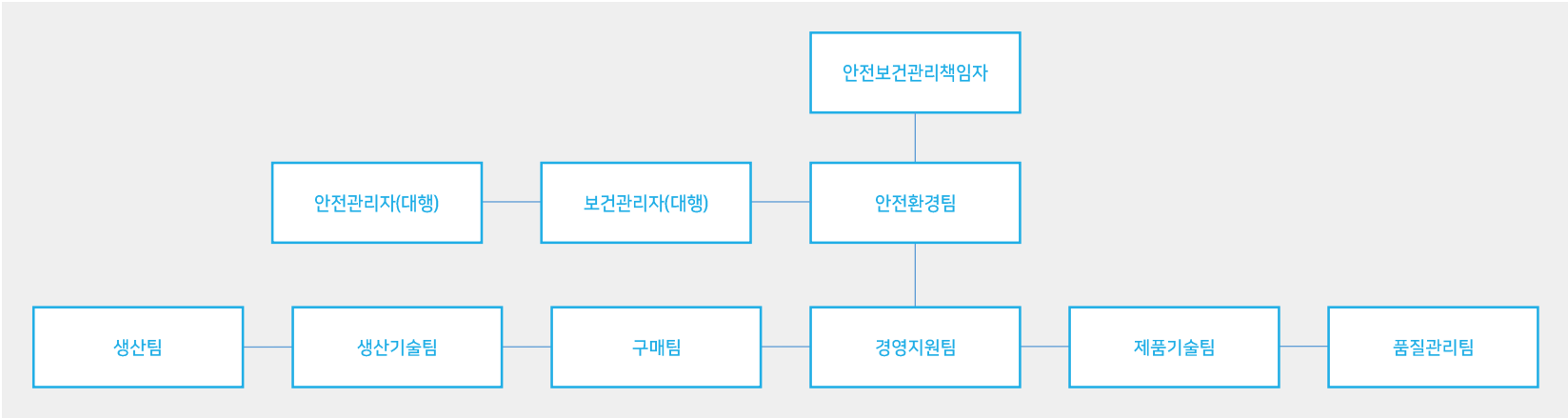
시디즈 펄팩공장은 전사 차원의 유해·위험요인을 파악하고 위험성을 추정·결정한 후, 위험성을 감소시키기 위한 사전 조치를 취하는 위험성 평가를 실시하고 있습니다.

당사에서 수행하는 모든 공정과 관련 설비가 위험성 평가의 범위이며, 협력 사 임직원과 방문객을 포함한 모든 이해관계자에게 안전보건 관련 영향을 줄 수 있는 사항 또한 포함합니다.

위험성 평가 프로세스



안전보건 관리 조직도



노동 및 인권 관리

시디즈는 임직원의 행복과 삶의 질 향상을 중요하게 생각합니다. 회사의 성장은 임직원 개인의 행복 추구에 서 시작됩니다. 스스로의 삶에서 행복을 느끼는 임직원의 역량이 조직에서 발휘될 때 비로소 함께 성장할 수 있다고 확신합니다. 시디즈는 임직원의 삶의 질 향상을 위한 다양한 복리후생 프로그램을 운영하고 있으며, 2022년 5월부터 시차 출퇴근제를 도입하여 임직원이 일과 삶의 조화로운 균형을 이룰 수 있도록 지원하고 있습니다.

시디즈는 임직원들이 꿈을 실현할 수 있는 기업, 지속가능한 가치를 사회에 제공하는 기업, 사회적 책임을 다 하는 바르고 좋은 기업, 세계 일류 기업을 추구합니다. 임직원 간 상호 존중하는 문화가 이를 위한 근간이 된다는 신념 아래 당사는 임직원 존중 문화 가이드를 제정하였습니다. 당사의 모든 임직원은 임직원 존중 문화 가이드의 필요성을 인지하고, 이를 준수하고 있습니다. 당사는 시디즈 임직원 간 상호 존중뿐만 아니라 제조 및 유통 협력사 및 당사와 거래 관계에 있는 모든 이해관계자가 임직원 존중 문화 가이드를 준수하도록 권장합니다.

조직문화 제도

구분	내용
월례조회	퍼시스그룹 내 전 직원 대상 소통 진행, 기업 경영 실적, 브랜드 별 이슈, 업무 방식, 사회공헌 활동 등 다양한 주제에 대해 논의
브랜드데이	브랜드 소속 임직원간의 소통 시간
타운홀 미팅	부문 별 경영진과 임직원 간의 양방향 소통
CA(Culture Agent) 제도	임직원 간의 원활한 소통과 조직문화 선순환을 위한 CA 선발 및 운영
'님' 호칭 문화	상호 존중 문화 형성과 자유로운 의사소통을 위해 모든 임직원이 '님' 호칭 사용
자율작석제	자율과 책임을 기반으로 스마트 오피스 운영
독서토론	연간 8회 진행, 매월 도서 후기 작성자 포상 진행
멘토링 제도	안정적인 초기 정착을 위한 멘토링 프로그램 및 버디 프로그램 운영
동호회 지원	다양한 분야의 사내 동호회가 운영될 수 있도록 활동비 지원

복리후생 제도

지원 항목	지원 내용
자녀 학자금	학자금 및 입학 축하금 지급
출산 축하금	자녀 출산 시 축하금 지급
경조금	경조사에 따라 회사에서 50~300만원 지급, 직원 간 안주고 안 받기 운동 진행
콘도 이용료	회사 제휴 콘도(한솔 오크밸리 콘도미니엄, 소노호텔앤리조트 등) 이용료 지원
건강 프로그램	임직원 건강 검진 및 독감 예방 접종비용 지원
가구 할인	가구 구입 시 할인가 제공
채움적금	시중 은행과의 협의 하에 기획된 고금리 적금 상품에 가입한 임직원에게 만기 시 이자와 동일한 액수를 회사에서 추가 지원하여 임직원의 자산 형성 지원
생일 축하	임직원 생일 축하 세리머니 지원
시차 출퇴근제	임신, 자녀 돌봄, 건강, 원거리 출퇴근, 자기계발 등의 이유로 인해 출퇴근 시간 조정 가능



퍼시스그룹 임직원 존중 문화 가이드



직장 내 임직원 간 상호 존중을 위한 임직원 행동 의무

- 퍼시스그룹 임직원은 법적·사회적으로 옳지 않은 성폭력과 직장 내 괴롭힘에 대해 인지하고, 이를 방지하기 위한 기본적인 규범을 준수할 의무가 있습니다. 아래의 내용을 인지하고 퍼시스그룹의 건강한 조직문화를 만들기 위해 노력합니다.
- 직장 내 성희롱의 성립은 행위자의 의도와 관련이 없음을 인지합니다.
 - 상대방이 불쾌감이나 거부사를 표현했을 때 즉각 중지하고 사과해야 함을 인지합니다.
 - 사내외에서의 피해 사실 유추 및 비난, 명예훼손이나 무고 혐의로의 고소 등은 2차 가해 행위를 인지합니다.
 - 퍼시스그룹 임직원은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 사실을 인지하는 경우, 방관하지 않으며, 2차 가해를 하지 않습니다.
 - 직장 내 성희롱 및 괴롭힘의 행위자가 되었을 때, 법적·사회적·개인적 불이익을 인지하고, 퍼시스그룹 취업규칙 11장 상벌규정에 따라 징계위원회의 의결을 거쳐 최대 해고 처분 될 수 있습니다.



실천규범

<상대방에게 불쾌감을 주는 성적 행동 금지>

- 사내 임직원 간 신체적 접촉을 금지합니다.
- 사내 임직원 간 불쾌감 및 부담감을 제공하는 언어적·비언어적 행동을 금지합니다.
- 사내 임직원 간 부담을 줄 수 있는 일대일 사적 활동을 자제합니다.

<상대방에게 불쾌감을 주는 직장 내 괴롭힘 금지>

- 사내 임직원에게 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 언어적·비언어적 행위를 금지합니다.

시디즈는 퍼시스그룹의 일원으로서, 그룹이 추구하는 윤리적 기업 문화와 존중의 가치를 실천하고 있습니다. 이에 따라 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방을 중요한 책임으로 인식하며, 임직원 간 존중 문화를 조성하고 건강한 근무 환경을 구축하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.

이를 위해 시디즈는 퍼시스그룹의 '임직원 존중 문화 가이드'를 바탕으로, 성희롱 및 직장 내 괴롭힘을 방지할 수 있는 구체적인 실천 규범에 대한 교육과 예방 조치를 마련하고 있습니다. 또한, 발생 가능한 갈등 상황에 대해 명확한 절차와 적절한 대응 시스템을 구축하여, 임직원들이 신뢰할 수 있는 고충 처리 프로세스를 운영하고 있습니다.

시디즈는 앞으로도 모든 임직원이 존중받으며 안전하고 긍정적인 환경에서 업무에 집중할 수 있도록 기업 차원의 지원과 노력을 아끼지 않을 것입니다.

FURSIS GROUP

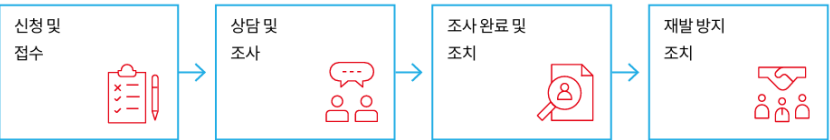
직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방교육

일시 2024.10.18(금) 14:30 ~ 16:00
장소: 본사 311홀 및 각 총 회의실 (*온/오프라인 참석)
대상: 퍼시스그룹 임직원



서수정 대표

고충 처리 절차



지역 사회 참여 및 관여

시디즈는 2024년 5월에 걸친 사회공헌활동을 실시하였습니다.

우선, 사회적 책임을 실천하고 생명 나눔에 기여하고자 대한적십자사를 통해 단체 헌혈을 진행하였습니다. 최근 혈액 수급이 원활하지 않은 상황에서, 임직원들이 자발적으로 참여하여 도움이 필요한 환자들에게 안정적인 혈액 공급을 지원하는 데 동참하였습니다



동물보호소 “안다”에서 청소와 강아지 산책, 목욕 등을 진행하며 보호소 환경을 개선하고, 유기견들의 건강과 정서적 안정을 돕는 데 기여하였습니다.



그리고 환경 보호 및 나눔 문화 확산을 위해 ‘아나바다(아껴 쓰고, 나눠 쓰고, 바꿔 쓰고, 다시 쓰는)’ 캠페인의 일환으로 평택시 송탄에 위치한 ‘부락종합사회복지관’에 물품 기부를 진행하였습니다.

본 기부는 임직원들이 사용하지 않는 의류, 생활용품, 가전제품 등을 자발적으로 모아 진행되었으며, 복지관을 통해 지역 내 저소득층 및 취약계층에게 전달되었습니다.

이러한 나눔 활동을 통해 사용 가능한 물품을 필요한 사람들과 공유함으로써 자원의 선순환을 실천하고, 기부 문화를 확산시키는 계기를 마련하였습니다.



또한 임직원들이 보유하고 있는 도서를 모아 국립중앙도서관에 기부하는 행사를 진행하였습니다.

기부된 도서는 공공 도서관을 통해 다양한 독자들에게 제공될 예정이며, 독서 환경 개선 및 정보 접근성 확대에 기여할 것으로 기대됩니다.

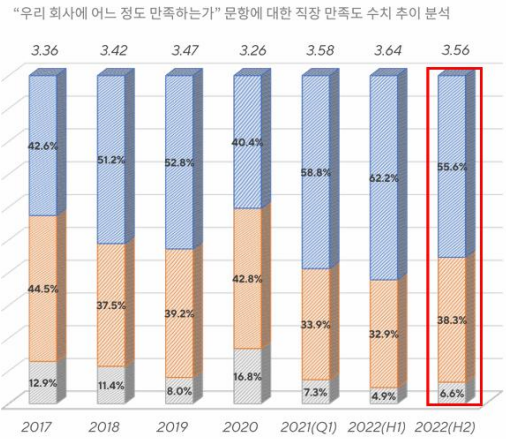


포용성 지표

시디즈는 건강하고 포용적인 조직 문화 조성을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 이에 따라, 시디즈 200명 전 임직원을 대상으로 반기별 익명 직장 만족도 조사(퍼시스그룹 자료)를 실시하고 있습니다.

이 조사는 임직원들의 경험과 의견을 바탕으로 조직 내 포용성을 평가하고, 보다 긍정적인 근무 환경을 조성하기 위한 실질적인 개선 방안을 모색하는 것을 목표로 합니다. 익명성을 보장함으로써 자유롭고 솔직한 의견 개진을 독려하며, 수집된 데이터를 바탕으로 조직 문화의 강점과 개선이 필요한 요소를 면밀히 분석하여 보다 나은 근무 환경을 조성하기 위한 전략적 의사 결정을 지원하고 있습니다.

시디즈는 다양성을 존중하고 포용적인 근무 환경을 추구합니다. 성별, 연령, 배경에 관계없이 평등한 기회를 제공하며, 보고 기간 중 차별 사례는 발생하지 않았고 시정 조치 또한 없었습니다. 앞으로도 임직원의 목소리를 경청하고, 존중과 배려가 중심이 되는 조직 문화를 구축하기 위해 체계적인 평가 및 개선 활동을 지속해 나갈 것입니다



GRI STANDARDS INDEX

GRI 2 : General Disclosures 2021

항목	지표	내용	페이지
조직 및 보고관행	2-1	조직 상세 정보	2~3
	2-2	지속가능경영	2~3
	2-3	보고기간, 보고 주기, 보고서 문의처	1
활동 및 근로자	2-6	활동, 가치사슬 및 기타 비즈니스 관계	4
	2-7	임직원	14
거버넌스	2-9	거버넌스 구조 및 구성	해당 정보는 기밀 사항으로 분류되어 외부에 공개되지 않습니다
전략, 정책 및 관행	2-22	지속가능발전 전략에 대한 성명서	4~6
	2-23	정책 공약	4~6
	2-27	법률 및 규정 준수	4
이해관계자 참여	2-29	이해관계자 참여 접근방식	7

GRI 3 : Material Topics 2021

항목	지표	내용	페이지
중대 이슈 접근	3-1	중대 이슈 결정 프로세스	현재로서는 공식적으로 중요성 평가를 완료하지 않았습니다. 그러나 우리 조직이 경제, 환경 및 사람들에게 어떤 영향을 미칠 수 있는지 지속적으로 모니터링하는 것의 중요성을 이해하고 있으며, 우리가 책임질 수 있는 부정적인 영향을 제한하기 위해 지속적으로 노력할 것입니다.
	3-2	중대 이슈 목록	
	3-3	중대 이슈 관리	

Environmental Performance (GRI 200)

항목	지표	내용	페이지
GRI 206:환경쟁적행위	206-1	환경쟁적 행위, 독과점 등 불공정한 거래행위에 대한 법적 조치	4

Environmental Performance (GRI 300)

항목	지표	내용	페이지
GRI 301: 원자재	301-1	투입된 원자재의 총량 또는 용량	5
	301-2	재활용 투입재료 사용	
	301-3	재생 제품 또는 재생 포장재 사용	
GRI 302: 에너지	302-1	조직 내부 에너지 소비	8
	302-2	조직 외부 에너지 소비	
	302-3	에너지 집약도	
	302-4	에너지 소비 감축	
	302-5	제품 및 서비스의 에너지 요구량 감소	
GRI 303: 용수 및 폐수	303-1	공유 자원으로서의 물과의 상호작용	8
	303-2	물 배출 관련 영향 관리	
	303-3	취수원	
	303-4	방류량	
	303-5	용수 사용량	
GRI 305: 배출	305-1	직접 온실가스 배출량(Scope 1)	5
	305-2	간접 온실가스 배출량(Scope 2)	
	305-3	기타 간접 온실가스 배출량(Scope 3)	
	305-4	온실가스 배출 집약도	
	305-5	온실가스 배출 감축	
GRI 306: 폐기물	306-1	폐기물 발생 및 폐기물 관련 주요 영향	8
	306-2	폐기물 영향 관리	
	306-3	폐기물 발생량	
	306-4	처분에서 분리된 폐기물	
	306-5	폐기를 위한 폐기물	
GRI 308: 공급업체 환경 평가	308-1	환경 기준을 사용하여 선별된 신규 공급업체	7

Social Performance (GRI 400)

항목	지표	내용	페이지
GRI 403: 산업안전보건	403-1	안전보건 관리 시스템	9~11
	403-2	위험요인 파악, 리스크 평가, 사고 조사	
	403-3	산업안전보건 서비스	
	403-4	산업안전보건에 대한 근로자 참여, 협의, 커뮤니케이션	
	403-5	산업안전보건에 대한 근로자 교육	
	403-6	근로자 건강 증진	
	403-7	비즈니스와 직결된 산업안전보건 영향 예방 및 완화	
	403-8	산업안전보건 관리시스템의 적용을 받는 근로자	
	403-9	업무 관련 상해	
	403-10	업무 관련 질병	
GRI 404: 훈련 및 교육	404-1	임직원 1인당 평균 교육시간	12, 14
	404-2	임직원 역량 강화 및 전환 지원 프로그램	
GRI 405: 다양성 및 공평한 기회	405-1	거버넌스 기구와 임직원의 다양성	14
GRI 406: 차별금지	406-1	차별 사건 및 이에 대한 시정조치	14
GRI 407: 결사 및 단체교섭의 자유	407-1	집회 결사 및 단체교섭권 훼손 위험이 있는 사업장 및 공급업체	7
GRI 408: 아동 노동	408-1	아동 노동 사고의 심각한 위험이 있는 운영 및 공급업체	
GRI 409: 강제 노동	409-1	강제노동 또는 의무노동 사고의 위험이 큰 사업 및 공급업체	
GRI 413: 지역사회	413-1	지역사회 참여, 영향 평가, 지역사회 기여 프로그램 운영	13
GRI 414: 공급업체의 사회적 평가	414-1	사회적 기준을 사용하여 선별된 신규 공급업체	7
GRI 416: 고객 건강 및 안전 영향	416-1	제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향(제품 유해성) 평가	5
	416-2	제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향(제품 유해성) 관련 위반 사례	
GRI 417: 마케팅 및 라벨링	417-1	제품 및 서비스 정보 및 라벨링에 대한 요구사항	5
	417-2	제품 및 서비스 정보 및 라벨링에 관한 비준수 사건	
	417-3	마케팅 커뮤니케이션에 관한 불이행 사건	