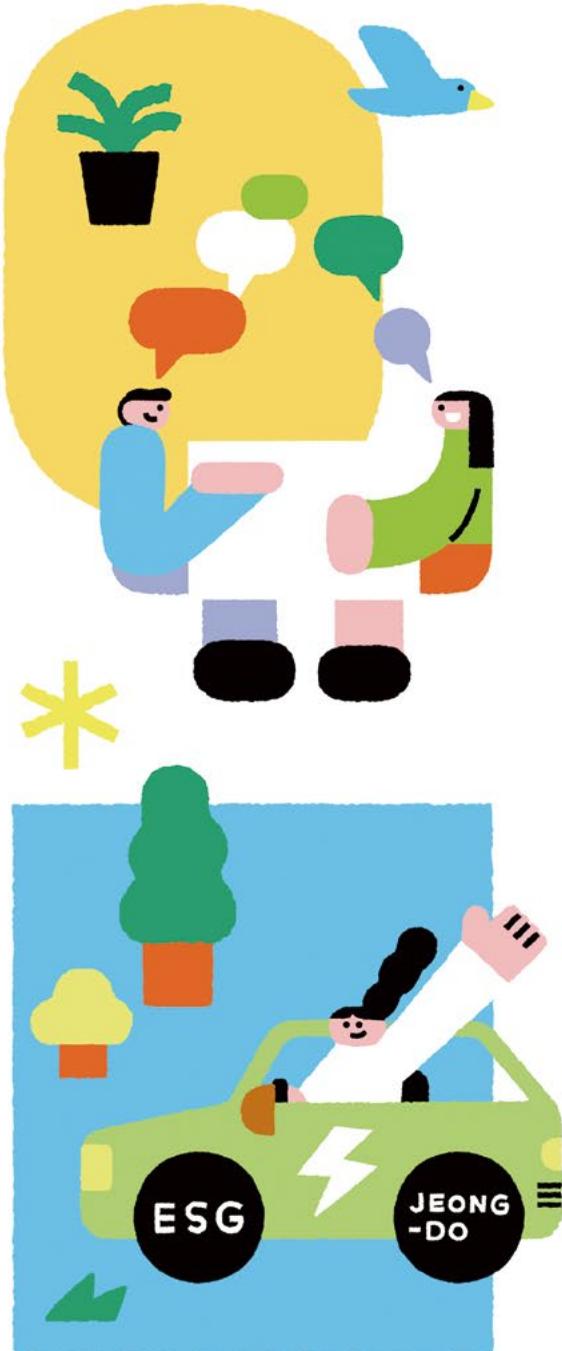


2023

# 동아쏘시오그룹 행복경영보고서

Human Rights & Human Capital Report





# Contents

## HUMAN RIGHTS COMMITMENT

- 03 동아쏘시오그룹 인권경영
- 04 인권경영 성명

## HUMAN RIGHTS FRAMEWORK

- 07 인권경영 정책
- 08 인권경영 거버넌스
- 09 인권 리스크 관리
- 12 이해관계자 참여

## HUMAN RIGHTS PROGRESS

- 14 일과 삶의 균형
- 15 구성원 복지·웰빙
- 16 구성원 인권교육
- 17 차별 금지
- 19 노사관계
- 21 공급망 관리
- 22 사업장 안전·보건
- 24 구성원 인권보호
- 25 소비자 인권보호
- 26 지역사회 인권보호
- 27 환경권 보장

## APPENDIX

- 30 글로벌 이니셔티브
- 33 동아쏘시오홀딩스 인권헌장
- 36 About This Report

### INTERACTIVE PDF

본 보고서는 보고서 내 관련 페이지로의 이동과 연관 웹페이지 바로가기, 동영상 시청하기 등의 기능이 포함된 인터랙티브 PDF로 발간되었으며, 동아쏘시오홀딩스 웹사이트에서 다운로드 받을 수 있습니다.

### HOW TO USE

☰ 목차

🔖 책갈피

↶ 이전 페이지

🔗 연관 웹페이지



동아쏘시오홀딩스  
홈페이지



동아쏘시오홀딩스  
인스타그램



동아쏘시오홀딩스  
유튜브

# 동아쏘시오그룹 인권경영



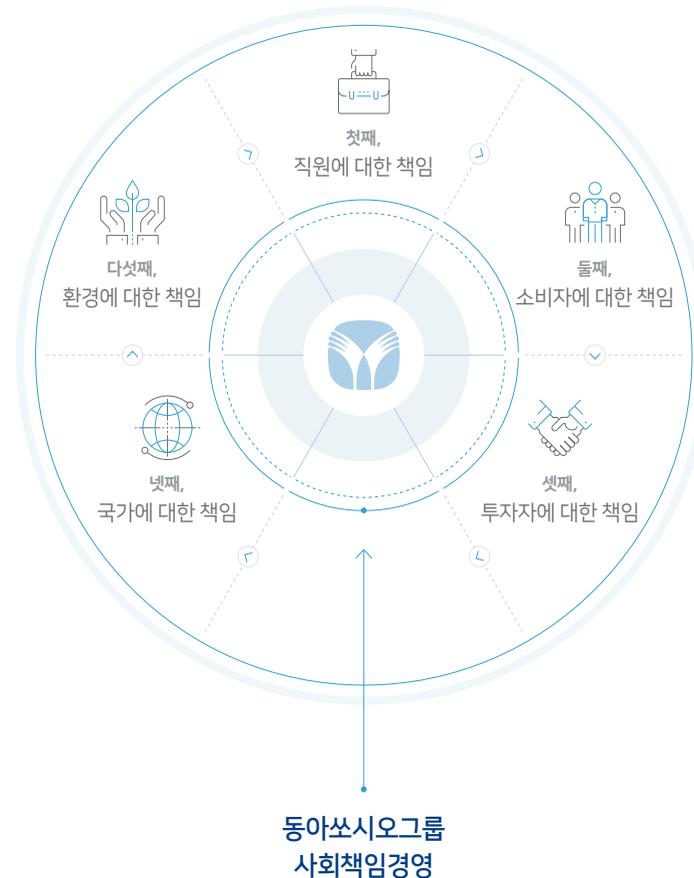
우리는 사회 정의에 따라 기업의 사회적 책임을 다하고, 우수한 의약품을 생산하여 인류의 건강과 복지 향상에 이바지한다.



사시에 담긴 사회적 책임은 동아쏘시오그룹 인권경영의 구심점이며, 동아쏘시오그룹 인권경영의 중심에는 직원의 행복이 자리합니다. 동아쏘시오그룹은 정도, 성실, 배려의 창업정신을 바탕으로 직원에 대한 책임, 아울러 환경·국가·소비자·투자자 등 동아를 둘러싼 다양한 이해관계자에 대한 책임을 다하고자 인권경영을 실천하고 있습니다.

동아쏘시오그룹의 인권경영은 90년 넘게 이어 온 정도경영(鼎道經營) 철학과 기업의 사회적 책임에 대한 국제표준(ISO 26000)에 따라 진정성 있게, 체계적으로 추진되고 있습니다. 나아가 인권경영에 대한 동아쏘시오그룹의 의지를 분명히 하고자 2022년 12월, 13개 그룹사 대표이사들이 모인 사회책임 협의회에서 인권경영을 선포하였고, '직원이 행복한 회사'를 인권경영의 핵심으로 모든 구성원이 서로의 인권을 존중하고 배려하며, 행복하고 건강하게 일할 수 있는 환경을 만들어 나가고 있습니다.

뿐만 아니라 고객, 투자자, 협력회사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권이 소중하게 지켜질 수 있도록 인권침해 사전예방 및 사후구제, 정보공개와 이해관계자 소통 등 인권경영의 전 과정에서 책임을 다하고자 합니다.



인권경영은 직원행복을 촉진하고, 직원행복은 동아의 인권경영을 견고하게 만든다는 신념을 기반으로, 동아쏘시오그룹은 '직원이 행복한 회사'를 실현하는 데 하나된 노력을 펼치고 있습니다.

이는 동아쏘시오그룹의 경영철학인 정도경영(鼎道經營)을 실현하는 올곧은 길이자, 100년 기업으로 나아가는 바른 방향입니다.

# 인권경영 성명

## Delivering on our commitments.

### 존경하는 이해관계자 여러분,

동아쏘시오그룹에 많은 관심과 변함없는 사랑을 보내주셔서 진심으로 감사드립니다. 저는 동아쏘시오그룹의 지속가능한 변화를 위하여 동아쏘시오위원회 위원장(CSO: Chief Sustainability Officer)으로서의 역할을 부여받았으며, 사회책임경영의 첫 번째 목표인 '직원에 대한 책임을 다하고자 직원이 행복한 회사라는 목표를 수립하고, 인권경영 시스템을 조직하여 운영하고 있습니다.

동아쏘시오그룹의 지속가능한 발전은 인권 존중과 직원의 행복에서 출발한다는 신념으로 우리는 세계적인 변화와 도전속에서도 직원, 고객, 공급망에 걸친 이해관계자들의 인권을 존중하고 보호하며, 삶의 질을 향상시키겠다는 기본원칙을 바탕으로 개방적 변화를 위한 노력을 지속하고 있습니다.

동아쏘시오그룹이 최초 발간하는 2023년 행복경영보고서는 직원의 행복과 이해관계자의 번영이 인권경영을 통해 어떻게 궁극적으로 연결되는지 설명하며, 이와 같은 공개된 소통을 통해 이해관계자와의 신뢰를 견고하게 구축할 수 있을 것이라고 확신합니다.

저는 동아쏘시오그룹이 1975년 약속한 다섯가지 책임 중 '직원의 행복'을 이해관계자들이 저에게 맡긴 첫 번째 사명으로 생각하고, 책임을 다하고자 합니다. 이는 임직원과의 약속이자 환경·국가·투자자에 대한 신의이며, 직원에 대한 책임을 다하는 일은 이해관계자 번영의 첫걸음이라 생각합니다. 이해관계자 여러분과 성장을 도모하고, 사회적 책임을 다하는 기업으로 그 역할을 다하고자 노력하는 동아쏘시오그룹의 행복 여정에 앞으로도 많은 관심과 참여를 부탁드립니다. 감사합니다.



동아쏘시오그룹 동아쏘시오위원회 위원장  
(CSO: Chief Sustainability Officer)

강정석



## 인권경영 성명

# Always respect human rights.

동아쏘시오그룹은 정도경영(鼎道經營) 철학과 기업의 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000에 따라 인간 존엄과 가치를 중시하는 인권경영 체계를 구축하고, 경영시스템 전반에 정착시키고자 합니다. 이에 우리는 '유엔 세계 인권 선언(UN Universal Declaration of Human Rights)'과 '유엔 기업과 인권에 대한 이행 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)'이 제시하는 인권 원칙을 지지하고, 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인 준수에 책임을 다하기 위해 노력할 것을 선언합니다.

2023년은 동아쏘시오그룹이 인권경영 실행을 본격화한 첫 해였습니다. 전 그룹사에서 인권영향평가를 시행하여 취약 분야 및 인권 리스크를 발굴하고 개선방안을 도출하였으며, 동아쏘시오홀딩스는 인권경영 원칙에 따라 그룹사를 지원함으로써 모든 그룹사가 지주회사와 동일한 수준의 인권경영 체계를 구축할 수 있도록 도왔습니다.

동아쏘시오그룹은 인권경영 체계를 통해 구성원의 행복한 몰입을 유도하고, 인권존중 문화가 모든 그룹사, 나아가 비즈니스 파트너들에게도 확대될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다. 동아쏘시오그룹과 함께 하는 모든 이해관계자의 인권이 존중받을 수 있도록 인권경영의 전 과정을 책임 있는 자세로 실천해 나아가겠습니다.



동아쏘시오홀딩스 대표이사 사장

김민영



# Human Rights Framework

동아쏘시오그룹은 지난 90년을 넘게 이어 온 정도경영(鼎道經營) 철학을 기반으로, 기업의 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000에 따라 인간의 존엄을 중시하는 인권경영을 실천합니다. 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 소중하게 보호하며 인권침해에 강력하게 대응하여 구제하는 견고한 인권경영 프레임워크는 동아쏘시오그룹을 100년 기업을 넘어 영속기업으로 이끄는 길라잡이입니다.

- 07 인권경영 정책
- 08 인권경영 거버넌스
- 09 인권 리스크 관리
- 12 이해관계자 참여



# 인권경영 정책

행복은 우리 모두가 추구하는 삶의 목표입니다. 동시에 인권이 보장되고 존중될 때 사람들은 진정한 행복을 찾을 수 있습니다. 동아쏘시오그룹은 모든 이해관계자 인권이 소중하게 지켜질 수 있도록 기업의 인권에 대한 원칙과 가치를 명시한 인권경영 정책을 제정하고 인권경영을 실현해 나가고 있습니다.

동아쏘시오그룹은 '직원이 행복한 회사'를 경영의 제 1원칙으로 삼고, 모든 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위해 노력합니다. 나아가 협력사, 고객, 지역사회 등 동아쏘시오그룹을 둘러싼 다양한 이해관계자들의 인권에도 면밀한 관심을 가지고, 경영활동의 전 과정에서 인권침해 사례가 발생하지 않도록 세심한 주의를 기울입니다.

인권경영을 추진함에 있어 동아쏘시오그룹은 유엔 세계 인권 선언(UN Universal Declaration of Human Rights) 및 유엔 기업과 인권에 대한 이행원칙(UN Guiding Principles on Business & Human Rights), 국제노동기구(LO: International Labour Organization) 기본협약 등 인권/노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 지지합니다. 동아쏘시오홀딩스의 경우, 글로벌 지속가능경영 이니셔티브인 UNGC(UN Global Compact)에 가입하여 인권, 노동, 환경, 반부패에 관한 10대 원칙을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 나가고 있습니다. 뿐만 아니라 2030년까지 달성해야 할 국제사회의 보편적 가치와 목표를 담은 UN 지속가능발전목표(SDGs: Sustainable Development Goals) 달성을 지원하기 위해 노력하고 있습니다.

동아쏘시오그룹은 인권 및 노동 관련 국제 표준 및 가이드라인 준수를 위해 정도경영 철학과 ISO 26000을 기반으로 인권경영 체계를 구축하였으며, 구성원을 포함한 이해관계자들의 권리 보호 및 존중을 위한 준수사항으로 구성된 인권경영을 서약하였습니다. 이 외에도 인권헌장, 윤리헌장, 임직원 행동강령, 협력사 행동강령 등의 정책을 수립하고 실행에 옮기며 인간의 존엄성과 인권의 가치를 높이고 있습니다.

-  동아쏘시오홀딩스 인권헌장
-  윤리헌장
-  임직원 행동강령
-  공급망 관리 행동강령



## 인권경영 원칙 세부 구성요소



# 인권경영 거버넌스

인권경영 거버넌스는 기업이 사회적 책임을 충실히 이행하고 지속가능한 성장을 이루는데 있어 기본이자 기반입니다. 동아쏘시오그룹은 그룹 차원에서 견고한 인권경영 거버넌스를 구축하고 보다 체계적으로 인권이슈를 관리하며 인권존중의 가치를 실현하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

## 인권경영 추진체계 강화

동아쏘시오그룹은 인권경영을 조직전략의 중요한 부분으로 인식하고, 동아쏘시오홀딩스 이사회와 전 그룹사 대표이사들로 구성된 사회책임협의회를 중심으로 하는 인권경영 거버넌스를 갖추고 인권경영을 관리·실행하고 있습니다.

동아쏘시오홀딩스 이사회를 통해 인권경영 정책을 승인하며, 사회책임협의회는 그룹 차원의 활동전략, 목표 및 성과에 대해 심의합니다. 사회책임경영 추진을 위한 실무협의체인 사회책임기획국은 사회책임경영 실행과제 및 전략과제를 도출하고 다양한 부서와 협력하며, 동아쏘시오홀딩스 HR전략팀을 비롯한 그룹사 인권경영 실무부서는 인권과 관련된 정책과 제도를 제안하고 다양한 프로그램을 기획하며, 인권침해 사례를 조사하고 처리하는 역할을 수행합니다. 이와 같은 견고한 체계와 긴밀한 협력을 통해 동아쏘시오그룹은 인권경영을 강화해 가고 있으며, 지속적인 성과를 창출해 내고 있습니다.

## 인권존중 문화 확산

인권존중 문화가 조직 내에 정착되면 직원들의 만족도가 높아지고, 이는 생산성 향상으로 이어집니다. 동아쏘시오그룹은 구성원에 대한 책임을 이행하고 그 노력이 자연스럽게 회사의 지속가능한 성장으로 연결될 수 있도록 인권존중 문화 확산을 위해 다양한 활동을 전개하고 있습니다.

인권경영 정책 및 가이드라인을 수립하여 구성원과 공유하고, 영상자료 및 카드뉴스 등을 통해 임직원의 이해와 준수를 지원합니다. 인식 제고를 위해 인권에 대한 교육 프로그램을 실시하며, 인재 채용과 육성의 모든 과정에서 균등한 기회를 제공해 임직원의 다양성을 증진합니다. 인권 리스크를 사전에 파악하고 예방·관리하기 위해 인권영향평가를 시행하며, 인권침해 사례에 대해서는 무관용의 원칙을 적용하여 신속하게 처리하고, 익명으로 신고할 수 있는 신고채널과 구제절차를 운영하고 있습니다. 나아가 파트너사와의 협력을 통해 인권 존중의 가치를 실현하고자 함께 노력하고 있습니다.

## 인권경영 추진체계



# 인권 리스크 관리

기업을 둘러싼 인권 리스크를 선제적으로 파악하고 대응하는 것은 기업의 지속가능한 성장을 보장하고 사회에 긍정적인 변화를 만들어 냅니다. 동아쏘시오그룹은 인권영향평가를 통해 인권 리스크를 식별하고 관리·개선함으로써 기업 가치를 높이고, 경제적·사회적·환경적 가치 창출에 기여하고 있습니다.

## 사업장 인권 리스크 관리

동아쏘시오그룹은 인권 이슈에 대한 회사의 정책·절차·시스템 등을 체계적으로 검토하고 인권 리스크를 파악하여 효과적인 개선방안을 마련하기 위해 매해 정기적으로 인권영향평가를 진행하고 있습니다. 2021년 국가인권위원회에서 제시한 '인권경영 가이드라인 및 체크 리스트'를 기반으로 기업 연계성을 고려하여 11개 이슈, 36개 원칙, 185개 항목을 지표로 정하였으며, 2023년부터 전 그룹사에서 이슈별 유관 부서 자가평가 방식으로 인권영향평가를 실시하고 있습니다.

평가 범위는 인권경영 시스템 구축 및 운영관리를 위해 수립되어 있는 인권경영 정책 및 지침, 절차, 시스템을 포함하며, 인권영향평가 체크 리스트를 중심으로 평가를 수행하여 기업활동으로 인해 발생 가능한 부정적 인권 이슈를 식별하고 관리합니다. 또한 인권영향평가를 통해 인권침해 리스크의 수준을 평가하고 인권관리 실태를 살펴, 이를 기반으로 개선방안을 수립하고 지속적으로 인권 리스크를 관리함으로써 구성원 인권 보호는 물론 경영 안정성 유지에 기여하고 있습니다.

## 인권 리스크 관리체계



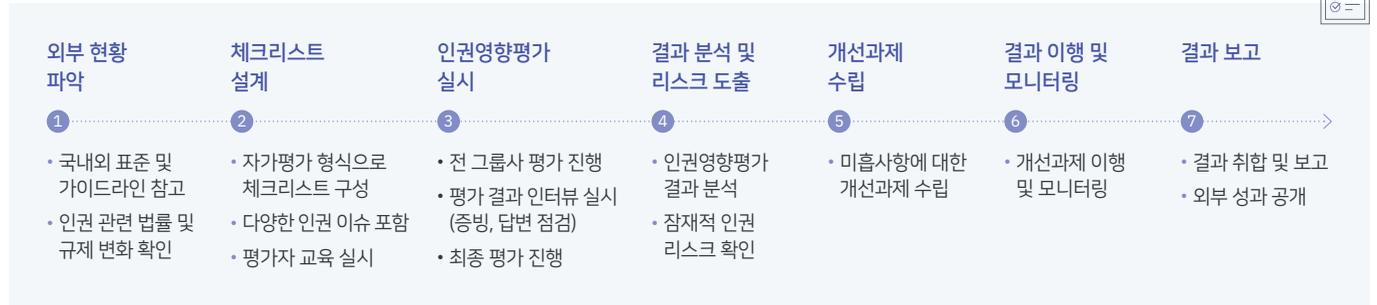
# 인권 리스크 관리

## 인권영향평가 시행 결과 및 계획

2023년 상반기 동아쏘시오그룹은 전 그룹사를 대상으로 하는 인권영향 평가를 통해 잠재적인 인권 리스크를 식별하고 보완이 필요한 부분에 대한 개선과제를 수립하였습니다. 인권영향평가 결과 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 아동노동의 금지, 소비자 인권 보호, 산업안전 보장 및 고용상의 비차별 등이 인권 양호영역으로 파악되었습니다. 반면 책임 있는 공급망 관리, 인권경영 체제의 구축, 직장 내 인권보호, 산업안전 보장 등의 이슈는 개선이 필요한 것으로 나타났고, 이에 따라 동아쏘시오그룹은 이슈별로 대책을 마련하고 개선활동을 진행하였습니다. 2023년 주요 활동으로 공급망 관리 행동강령을 제정하고, 공급망 프로세스를 개선하였으며, 전 그룹사에 공표하여 향후 효율적인 프로세스 운영을 통해 필요수준을 달성할 계획입니다. 아울러 임직원 인권교육을 시행하고 인권침해 구제를 위한 메커니즘을 운영하여 인권존중의 문화가 내재화될 수 있도록 노력하였습니다. 이와 같은 활동과 성과는 경영진에 보고되었으며, 나아가 이해관계자에게 공개하여 의견을 수렴함으로써 더 나은 방향으로 변화할 수 있는 방안을 모색하고자 합니다.

향후 동아쏘시오그룹은 지속적으로 정기 인권평가를 실시하여 인권 리스크를 선제적으로 관리하는 동시에 인권경영 시스템을 고도화하고자 합니다. 이를 위해 2024년에는 인권경영 보고서 발간, 인권경영 시스템 인증, 다양성과 인권존중 문화 확산에 주력할 계획입니다. 동아쏘시오그룹 고유의 경영철학과 인권경영 체계를 반영한 인권경영 보고서인 '동아쏘시오그룹 행복경영 보고서'를 통해 이해관계자들에게 인권경영 활동과 성과를 투명하게, 그리고 종합적으로 공개하고자 하며, 인권경영을 보다 체계적으로 운영하고자 인권경영 실행 시스템 인증을 획득하겠습니다. 아울러 기업의 지속가능한 경쟁력으로 주목받고 있는 DEI(다양성·형평성·포용성) 제고를 위한 활동을 폭 넓게 전개하여 직원이 행복한 회사를 만들어 나가겠습니다.

### 인권영향평가 프로세스



### 인권영향평가 결과



### 인권영향 식별이슈 및 대응

	주요 인권 이슈	개선 활동
<b>책임 있는 공급망 관리</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공급망(협력사)의 인권침해 예방</li> <li>보안담당 직원에 의한 인권침해 방지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공급망 행동강령 제정 및 공급망 프로세스 개선</li> <li>보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 매뉴얼 작성</li> </ul>
<b>인권경영 체제의 구축</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권존중 정책 선언</li> <li>인권경영 성과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권현장, 인권경영 매뉴얼 제정</li> <li>인권영향평가 보고서 작성</li> <li>행복경영 보고서 발간 (2024년)</li> </ul>
<b>직장 내 인권보호</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 괴롭힘 방지</li> <li>직장 내 성희롱 금지</li> <li>장애인 근로자 보호</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구제절차 검토 및 개정</li> <li>인권실태 설문 실시</li> <li>장애인 고용 적합직무개발 컨설팅 실시</li> </ul>

# 인권 리스크 관리

## 인권침해 구제 매커니즘

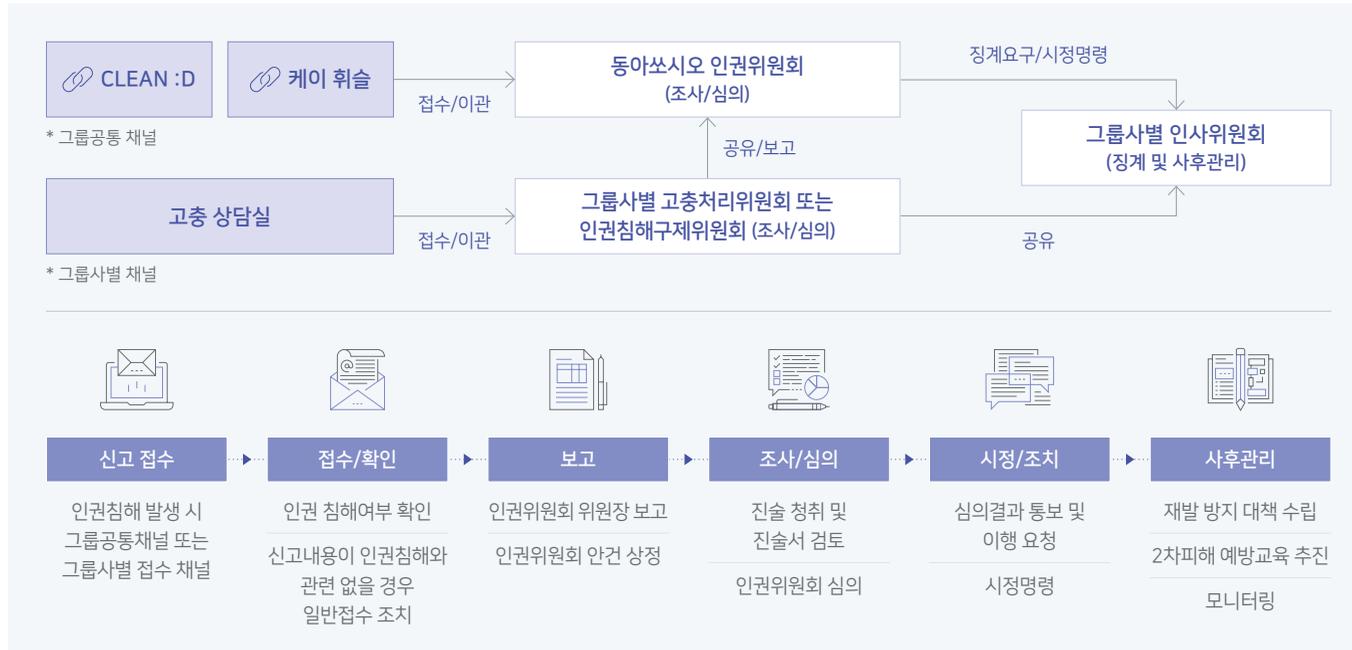
동아쏘시오그룹은 인권침해 이슈에 대한 고충 및 불만을 경청하고 구제하기 위해 누구나 이용 가능한 온/오프라인 고충상담 채널과 인권침해 사례에 대해 익명으로 접수할 수 있는 외부 위탁 제보 시스템 '헬프라인 케이휘슬(K-Whistle)'을 운영하고 있습니다. 제보 내용은 동아쏘시오홀딩스 부패방지 책임자에게 내용이 전달된 이후에도 제보자 익명성 보호 정책에 따라 익명으로 처리되며, 피해를 신고한 임직원 또는 피해사례가 인정된 임직원이 불리한 처우를 받지 않도록 제도적으로 보호하고 있습니다.

2019년 임직원의 인권 관련 이슈에 보다 신속하고 정확한 대응을 위해 동아쏘시오홀딩스 대표이사를 위원장으로 하는 동아쏘시오그룹 인권위원회가 출범하였습니다. 인권침해 이슈 발생 시 인권위원회에 보고되며, 인권침해 사례에 대한 대응은 '무관용의 원칙'을 바탕으로 객관적인 사실에 근거하여 정해진 절차에 따라 공정하고 신속하게 처리합니다. 뿐만 아니라 각 그룹사에 고충상담위원을 선임하여 임직원 의견에 귀 기울이며, 인권침해 사안 발생 시 피해자 구제 여부를 판단하여 각 그룹사 최고경영자에게 조치를 권고하는 인권침해구제위원회를 운영하고 있습니다.

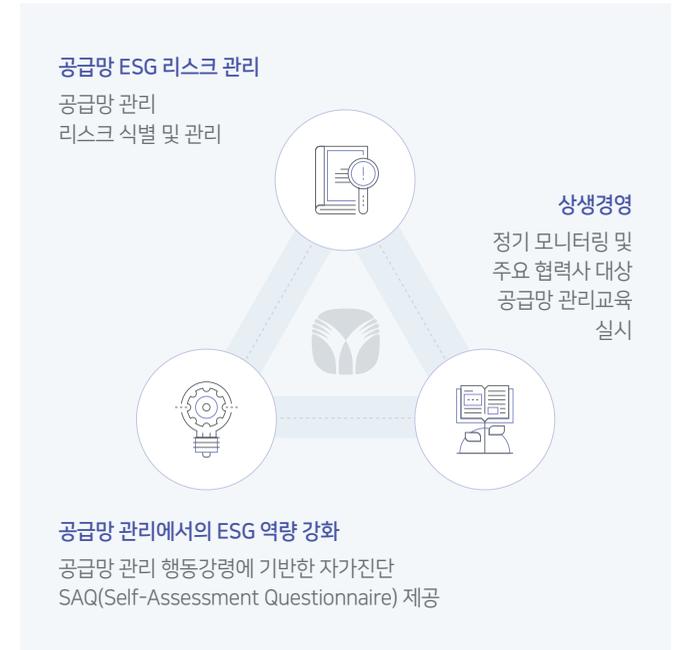
## 협력사 인권 리스크 관리

협력사 인권 리스크 관리는 기업의 지속가능성을 높이고 시장과 사회가 기업에게 요구하는 법적·윤리적 요구를 준수하기 위해 중요한 요소입니다. 동아쏘시오그룹은 장기적 관점에서 기업의 경쟁력을 강화하고 나아가 지속가능한 발전에 기여하고자 그룹 공통의 공급망 관리 프로세스를 구축하고 공급망 지속가능성을 관리하고 있습니다. 특히 지속가능한 공급망을 구축하고 유지하기 위해 공급망에서 일어날 수 있는 리스크 평가를 실시하며 매년 공급망 실사를 시행하고 있습니다. 공급망 실사는 반부패, 인권 및 노동관행, 환경 부문의 체크리스트를 기반으로 협력사의 자가진단 방식으로 이루어지며, 2023년 주요 Tier-1 협력사 14개처를 선정하여 실사를 진행하였습니다. 2024년에는 한걸음 더 나아가 주요 Tier-1 협력사를 대상으로 하는 현장실사를 계획하고 있습니다.

## 인권침해 접수 채널 및 구제 절차

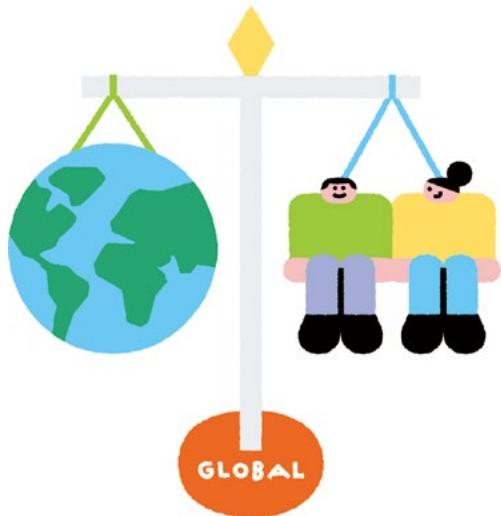


## 공급망 관리체계



# 이해관계자 참여

동아쏘시오그룹은 고객, 구성원, 협력사, 지역사회를 주요 이해관계자로 정의하고, 그들의 인권을 존중하고 보호합니다. 다양한 채널을 통해 소통하고 참여를 독려하며, 인권문화 확산을 위한 활동을 펼침으로써 기업의 윤리적·법적·사회적 책임을 다하고, 이해관계자와의 파트너십을 공고히 하고 있습니다.



	고객	구성원	협력사	지역사회
<p>&gt; 발생가능한 인권 이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>차별</li> <li>안전/보건</li> <li>성희롱/성폭력</li> <li>개인정보 보호</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>차별</li> <li>직장 내 괴롭힘</li> <li>성희롱/성폭력</li> <li>일과 삶의 균형</li> <li>안전/보건</li> <li>결사의 자유</li> <li>근로조건 준수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>차별</li> <li>안전/보건</li> <li>성희롱/성폭력</li> <li>일과 삶의 균형</li> <li>아동노동/강제노동</li> <li>근로조건 준수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>환경오염</li> <li>안전/보건</li> </ul>
<p>&gt; 소통/참여 채널</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VOC(Voice Of Customer) - 고객센터/홈페이지</li> <li>사업장별 안내 데스크, 고객 센터</li> <li>고객 접점 VOC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고충상담실</li> <li>제보/신고 채널 운영 - 헬프라인 '케이휘슬' 및 사이버감사실 'CLEAN :D'</li> <li>노사협의회/노동조합 정기 협의</li> <li>임직원간담회/조직문화진단</li> <li>인권침해 모니터링 설문조사</li> <li>인권영향평가 진행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제보/신고 채널 운영 - 헬프라인 '케이휘슬' 및 사이버감사실 'CLEAN :D'</li> <li>공급망 관리 행동강령</li> <li>공급망 실사</li> <li>협력사 자가진단 참여</li> <li>모니터링 및 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방자치단체, 관공서 소통채널</li> <li>민원/신고 채널 운영</li> </ul>
<p>&gt; 관련 활동</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VOC 고객상담 시스템 운영</li> <li>고객만족팀 운영</li> <li>고객 의견 청취 및 의견을 반영한 제품 개발 및 개선</li> <li>고객 서비스 모니터링 대외인증</li> <li>소비자중심경영 (CCM: Consumer Centered Management)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제보 및 신고채널/구제절차 운영</li> <li>노동조합 가입 및 활동 보장</li> <li>인권영향평가 진행</li> <li>인권위원회 운영</li> <li>조직 진단/개선과제 도출 및 실행 임직원 결과 공유</li> <li>인권 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공급망 관리 프로세스 운영</li> <li>공급망 관리 리스크 식별 및 관리</li> <li>공급망 관리 행동강령을 기반한 자가진단 SAQ (Self-Assessment Questionnaire) 제공</li> <li>정기 모니터링 및 주요 협력사 대상 공급망 관리 교육 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회적 투자를 통한 지역사회 발전 기여</li> <li>캠퍼스별 주변 환경정화 캠페인 및 위험요소 개선 활동</li> <li>이해관계자와의 네트워크 구축</li> </ul>

# Human Rights Progress



동아쏘시오그룹의 인권경영은 선언을 넘어 실천으로, 비전을 넘어 핵심가치로 확장되며 우리 삶의 곳곳에서 긍정적인 변화를 이끌어 내고 있습니다. 구성원 행복을 최우선으로 하는 인권경영을 통해 구성원 몰입을 유도하고 있으며, 우리의 노력과 성과를 책임 있는 자세로 공개하며 이해관계자의 참여를 촉진합니다. 동아쏘시오그룹은 행복한 구성원들이 만드는 변화와 혁신으로 지속가능한 성장의 씨앗을 뿌립니다.

- |    |           |    |           |
|----|-----------|----|-----------|
| 14 | 일과 삶의 균형  | 22 | 사업장 안전·보건 |
| 15 | 구성원 복지·웰빙 | 24 | 구성원 인권보호  |
| 16 | 구성원 인권교육  | 25 | 소비자 인권보호  |
| 17 | 차별 금지     | 26 | 지역사회 인권보호 |
| 19 | 노사관계      | 27 | 환경권 보장    |
| 21 | 공급망 관리    |    |           |



# 일과 삶의 균형

행복한 구성원은 동아쏘시오그룹의 핵심 자산입니다. 구성원의 행복이 기업의 경쟁력이 되고, 지속가능한 발전의 원동력이 될 수 있도록 동아쏘시오그룹은 일과 생활의 균형을 보장하는 근무환경을 구축하고, 임직원 가족의 행복까지 살피는 가족친화 제도를 운영하고 있습니다.



## Dong-A ST

### 워라밸 실천 우수기업 선정

동아ST는 워라밸(Work-Life Balance) 향상이 구성원의 만족도와 건강을 증진시키며, 이는 업무 효율성과 생산성 향상으로 이어진다는 인식 아래, 임직원들이 일과 생활을 균형 있게 조절할 수 있도록 지원합니다. 유연근무제와 재택근무를 도입하여 근무환경을 개선하여 근무시간에 대한 임직원 자율성을 높였으며, 이는 출퇴근에 소요되는 시간과 에너지는 줄이는 반면 임직원 만족도와 업무 몰입도를 증진시키는 효과를 가져왔습니다. 아울러 PC-OFF 시스템을 운영하여 임직원들이 지나치게 긴 근로시간에 노출되지 않도록 보호하는 등 더욱 건강하고 균형 잡힌 업무환경을 조성하기 위한 노력을 지속하고 있습니다. 아울러 리프레시 유급휴가 및 안식휴가를 통해 휴식과 재충전의 기회를 제공하고 있으며, 임직원 만족도를 정기적으로 조사하고 피드백을 수렴하여 개선이 필요한 부분을 파악해 더 나은 방향으로 변화할 수 있는 방안을 모색합니다.

이와 같은 노력을 인정받아 동아ST는 2023년 11월, 고용노동부가 개최한 '일·생활 균형 콘퍼런스'에서 '워라밸 실천 우수기업'으로 선정되어 고용노동부장관상을 수상하였습니다. 일·생활 균형 콘퍼런스는 워라밸 실현에 앞장선 우수사례를 공유하고 사회적 분위기를 조성하기 위한 행사로서, 동아ST는 자율복장, 유연근무제도, 패밀리데이 조기퇴근제도, 가족친화 프로그램, 리프레시 휴가제도 등을 운영하여 일과 생활 간 균형 있는 근무환경을 정착시킨 점에서 높은 평가를 받았습니다.

### 그룹사 가족친화 인증 현황 및 주요 프로그램

#### 가족친화 인증

- 동아쏘시오홀딩스 2017년 최초인증, 2022년 재인증
- 동아ST 2020년 최초인증, 2023년 유효기간 연장
- 에스티팜 2021년 최초인증, 인증 유지 중
- 에스티젠바이오 2021년 최초인증, 인증 유지 중
- 동아오츠카 2011년 최초인증, 2022년 재인증
- 수석 2022년 최초인증, 인증 유지 중
- DA인포메이션 2021년 최초인증, 인증 유지 중



#### 가족친화 프로그램

- **교육/생활안정**
  - 결혼, 출산 시 축하금(500만 원) 지급
  - 경조금 지급
  - 자녀 수 제한 없이 학자금 전액 지원
  - 비연고지로 발령되었거나 생활안정자금을 필요로 하는 임직원에게 생활안정 자금(사내근로복지기금 통한 대출) 지원
- **W&L Balance**
  - 임직원 자녀 대상 '피닉스 캠프' 진행
  - 매월 셋째 주 금요일 '패밀리데이' 운영, 2023년 기준 1시간 단축근무제도를 전일 휴무제도로 확대
  - 임직원 자녀 성탄선물(5~13세), 수능 응원선물(시험 응시자) 발송
- **여가/레저**
  - 가정의 달(5월) 가족 초청행사 개최
  - 선택적복지포인트 제도 운영, 2023년 연간 50만 원의 포인트를 지급하는 것으로 증액
  - 법인 리조트, 콘도 등의 휴양시설 지원, 하계휴가 기간 동안 상주 인제개발원을 휴양지로 운영



# 구성원 복지·웰빙

동아쏘시오그룹은 구성원의 입장에서 실질적인 도움을 제공하는 복지·웰빙 제도를 구축하고, 수혜대상을 임직원 가족으로 확대하고 있습니다. 이는 구성원들이 신체적·정신적·사회적으로 안정되고 행복한 삶을 살 수 있도록 돕는 길이며, 조직의 성과를 이끌어 내는 첫걸음입니다.



구성원들에게 실질적으로 필요한 제도와 여건이 마련되었다는 점에서 새로운 근무환경에 대한 만족도가 무척 높습니다. 특히 출퇴근에 대한 부담을 덜어준 시차출퇴근제, 업무환경을 자율적으로 선택할 수 있는 재택근무제도는 좋은 변화의 시작인 것 같아요. 편안한 환경에서 수용할 수 있는 새로운 가족친화 공간에 대한 반응도 아주 긍정적입니다. 이와 같은 변화는 불필요한 스트레스를 줄이고 업무 효율성을 높이는 등 많은 이점을 제공한다고 생각합니다.

## DA Information

### 병가제도 도입 및 유연근무제 확대

'번아웃(Burnout) 증후군'이 IT 업계의 큰 화두로 떠오르고 있습니다. 빠르게 진화하는 정보기술로 인해 IT 종사자의 업무량이 증가하고 빠른 변화에 따른 부담감이 가중되고 있기 때문에 풀이됩니다. 이에 DA인포메이션은 기본적으로 주어지는 연차 휴가 제도만으로는 구성원들의 완전한 육체적·정신적 회복을 지원할 수 없을 것으로 판단하였습니다. 특히 임직원이 예기치 않은 질병 또는 심신상의 장애가 있는 경우, 별도 소정 기간의 휴가를 부여하여 질병을 치료하고 완치 후 근무할 수 있도록 하는 병가제도를 도입하였습니다.

DA인포메이션은 또한, 구성원의 업무 몰입도와 만족도를 높이는 근무제도를 다각도로 검토하여 운영하고 있습니다. 2023년에는 회사 구성원의 대부분이 개발자인 점, 페이퍼리스(Paperless) 정책에 따라 종이 문서를 거의 사용하지 않는 업무환경이 마련된 점 등을 감안하여 재택근무제도를 신규 도입하였으며, 이에 따라 모든 임직원은 일주일당 하루, 집에서 회사 포털로 접속하여 업무를 수행하고 있습니다. 근무 시간 및 장소의 유연성이 높아짐에 따라 업무 집중도와 효율성 또한 향상되었고, 이로 인해 구성원 행복과 회사 성과 측면 모두에게 긍정적인 영향을 미치고 있습니다.



동아참메드 경영지원실 재무관리팀  
정선희 수석

## Dong-A CHAMMED

### 유연근무제 실시 및 여성 구성원 웰빙 증진

2023년 동아참메드는 동아ST 현물출자에 따른 사업부 합병, MH헬스케어 인수·합병 등 구조적 변화 속에서 근무환경이 달라지는 변화를 겪었습니다. 이에 회사는 구성원들이 새로운 근무환경에 안정적으로 정착할 수 있도록 임직원 의견을 적극 수렴하고 소통을 강화하였으며, 이를 기반으로 공감대를 형성하고자 노력하였습니다. 아울러 시차출근제, 주1회 재택근무제 등 다양한 유연근무제를 도입하여 직원들이 일과 생활의 균형을 찾고 업무에 대한 몰입도와 만족도를 높이고자 하였습니다.

동아참메드는 조직의 다양성과 포용성을 증진시키며, 여성 임직원들이 편안하게 일할 수 있는 근무환경을 조성하기 위해 여성 구성원의 특성을 고려한 지원을 펼치고 있습니다. 이와 같은 노력의 일환으로 2023년 여성 임직원을 위한 휴게실을 마련하였으며, 향후 임신 중이거나 수유 중인 여성 임직원들을 위해 수유실을 추가로 마련할 계획입니다.



동아참메드 여성휴게실

# 구성원 인권교육

조직 내에 인권을 존중하고 보호하는 문화가 조성되기 위해서는 구성원 교육을 통한 인식 제고와 가치 공유가 반드시 필요합니다. 동아쏘시오그룹은 폭넓고 깊이 있는 인권교육을 통해 인권에 대한 구성원의 지식과 이해를 높이고 인권 존중의 태도를 함양할 수 있도록 지원합니다.



STgen Bio

## 인권경영 및 청렴윤리 교육 실시

2023년 7월, 에스티젠바이오는 전 임직원을 대상으로 인권경영 및 청렴윤리경영 교육을 실시하였습니다. 인권경영과 청렴윤리경영의 의의 및 동향, 사례에 대한 교육이 진행되었으며, 다양한 사례를 통해 일상 곳곳에서 일어나는 부정부패, 직장 내 괴롭힘과 성희롱 등의 문제에 대한 인식을 높이고 개선방안을 함께 고민하는 시간을 가졌습니다. 뿐만 아니라 에스티젠바이오가 지속가능한 성장을 이루는 데 있어 요구되는 인권경영을 위한 솔루션을 주제로 한 강연도 제공되었습니다.

본 교육은 에스티젠바이오의 부패방지경영 활동의 일환으로 진행되었습니다. 에스티젠바이오는 2021년 부패방지경영시스템(ABMS) 구축을 완료하고, ABMS 국제 표준인 ISO 37001 인증을 추진하여 2023년 신규 인증을 획득하였으며, 이를 기반으로 청렴윤리경영을 강화해 나가고 있습니다. 나아가 인권경영 내재화를 위해 인권경영 시스템을 확립하고, 구성원들의 적극적인 참여를 이끌어 낼 수 있는 다양한 프로그램을 마련하고자 합니다.

한편 동아쏘시오그룹은 반부패를 기업문화로 내재화하고 윤리적인 비즈니스 관행을 확립하고자 2024년까지 모든 그룹사에 ABMS를 구축하는 것을 목표로 하고 있습니다. 2023년 12월 기준, ABMS 구축을 완료하고 ISO 37001 인증을 취득한 그룹사는 에스티젠바이오를 포함하여 동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약 총 4개사입니다.

## 그룹사 인권교육 시행 현황

동아쏘시오그룹은 구성원들의 인권 감수성 향상과 인권 존중 문화 내재화를 위해 다양한 인권교육을 시행하고 있습니다. 2023년에는 법정 의무 교육인 직장 내 성희롱 예방, 직장 내 괴롭힘 예방, 장애인 인식 개선 교육을 전 그룹사 임직원 대상으로 연간 1회, 1시간 이상 실시하였고, 전체 구성원의 99.82%가 이수 완료하였습니다.

### 2023년 법정 의무교육 시행 성과

(단위: 명)

그룹사	수료	미수료	수료율
동아쏘시오홀딩스	95	1	99.86%
동아ST	1,613	7	99.57%
동아제약	892	4	99.55%
에스티팜 <sup>1)</sup>	70	0	100.00%
에스티젠바이오	308	0	100.00%
동아참메드	133	0	100.00%
동아오츠카	881	0	100.00%
용마로지스	708	3	99.58%
수석	209	0	100.00%
한국신동공업	85	0	100.00%
동천수	139	0	100.00%
아벤중합건설	56	0	100.00%
DA인포메이션	93	0	100.00%
<b>합계</b>	<b>5,282</b>	<b>15</b>	<b>99.82%</b>

\* 4대 법정 의무교육(성희롱 예방 교육, 장애인 인식개선 교육, 개인정보보안 교육, 직장내 괴롭힘 예방 교육) 기준

<sup>1)</sup> 사무직군 등 일부만 교육 참여

# 차별 금지

동아쏘시오그룹은 합리적 이유가 없는 모든 형태의 차별을 금지합니다. 다양한 배경과 경험을 가진 구성원들을 확보하고, 서로의 다름을 존중하는 인재들의 참여를 촉진함으로써 구성원과 기업 모두의 지속가능한 성장을 도모하고 있습니다.



에스티젠바이오는 구성원을 회사의 중요한 자원으로 인지하고 공정하게 대우함은 물론, 인간으로서 각 개인의 삶을 존중합니다. 인재가 역량을 마음껏 발휘하여 성과를 이끌어 내 보람과 성취감을 느낄 수 있는 환경과 제도가 마련된 일터를 조성하고, 삶에서는 독립된 개인으로 건강하고 행복한 일상을 누릴 수 있도록 지원합니다. 앞으로도 지속적으로 임직원과 적극적으로 소통하고 함께 치열하게 고민하여 더 좋은 직장, 출근하고 싶은 회사가 되기 위한 변화를 이어 나갈 것입니다.



에스티젠바이오 대표이사 사장  
**최경은**

STgen Bio

## 고용평등 유공자 고용노동부장관 표창 수상

에스티젠바이오는 남녀 고용의 평등과 일과 가정의 양립을 실현하기 위해 다방면의 노력을 펼치고 있습니다. 개인의 능력과 역량에 따른 공정하고 평등한 기회를 제공하는 채용프로세스를 운영하며, 직무와 성과에 기반한 공정한 평가 및 보상체계를 갖추고 있습니다. 임직원 가족의 결혼과 출산, 장례 등 경조사가 발생한 경우, 모계와 부계를 구분하지 않고 경조휴가를 부여하며, 여성인권 개선활동에도 적극적인 행보를 보이고 있습니다. 여성 구성원의 인권과 권익을 증진시키기 위해 다양한 프로그램과 정책을 도입하고 있으며, 특히 유급 생리휴가 사용을 권장하고 확대함으로써 여성 임직원의 건강과 웰빙을 증진함은 물론, 조직 내 다양성과 포용성을 증진시키는 메시지를 전달함으로써 양성평등의 조직문화를 강화하고 있습니다. 뿐만 아니라 구성원 간의 활발하고 솔직한 소통을 통해 제도적 개선을 이끌어 냄으로써 일과 삶의 균형을 지원합니다.

이와 같이 고용평등과 일과 가정이 양립하는 문화 정착을 위해 힘쓴 결과, 2023년 5월 고용노동부가 주최하는 고용평등 공헌포상에서 에스티젠바이오 최경은 대표이사가 남녀고용평등 유공자 노동부장관 표창을 수상하였습니다.

### 동아쏘시오그룹 차별금지 원칙

동아쏘시오그룹은 성별, 학력, 인종, 종교 등에 따른 이유로 채용, 승진, 평가 및 보상, 복리후생, 퇴직 및 해고 등에 차별하지 않으며, 구성원의 다양성을 존중하고 있습니다.

**채용**  사전면접관 교육을 통하여 구직자의 권익을 보호하고, 채용절차의 투명성과 공정성을 높이고자 합니다.

**승진**  명확한 승진 기준에 따른 대상자에 대하여 객관적인 성과와 역량을 기반으로 승진기회를 제공하고, 공정한 승진 프로세스를 준수하고 있습니다.

**교육**  전 구성원에게 균등한 교육 기회를 제공하며, 수립된 IDP(Individual Development Plan)에 따라 역량 개발 및 교육을 실행하고 있습니다.

**성과평가 및 보상**  공정하고 투명한 성과평가 프로세스를 통해 모든 구성원들을 공정하게 평가하며, 목표의 타당성 및 평가의 신뢰도를 제고하기 위한 상호 피드백 및 평가세션을 운영하고 있습니다. 이에 따라 공정한 보상정책을 통해 성과와 역량에 따른 보상을 제공합니다.

**퇴직 및 해고**  취업규칙에 따라 정년, 퇴직 및 해고에서 구성원을 차별하지 않습니다. 여성 근로자의 결혼, 임신, 출산을 이유로 차별하지 않습니다.

# 차별 금지



동천수 상주캠퍼스 장애인 전용 주차장 및 이동로

## Dong-A Otsuka

### 장애인 고용 확대

다양한 배경과 경험을 가진 인재들이 장애 유무와 상관없이 역량을 마음껏 발휘할 수 있는 조직문화가 조성될 때, 창의성과 혁신을 촉진할 수 있으며, 이는 기업의 역량 제고로 이어질 것입니다. 따라서 동아오츠카는 장애인 의무고용제도를 준수함으로써 기업의 사회적 책임을 이행함은 물론, 장애가 있는 인재에게 고용기회를 확대 제공하며 기업 내 다양성과 포용성을 강화해 나가고 있습니다.

한편, 동아씨오그룹은 그룹 차원에서 장애인 고용 활성화를 위한 노력을 펼치고 있습니다. 장애인 의무고용제도를 비롯하여 관련 법률 및 규정을 준수하고자 노력하며, 장애를 가진 구성원들을 위해 장애인용 승강기, 화장실 등의 편의시설을 신규 설치하거나 보완합니다. 2023년 9월에는 장애인고용공단과 협력하여 장애인 고용 컨설팅을 진행하였고, 13개 그룹사의 인사담당 임원, 조직장, 담당자가 참여하여 장애인 고용 현실화를 위한 채용전략 개발 방안을 모색하였습니다.

### 채용 면접관 교육 실시

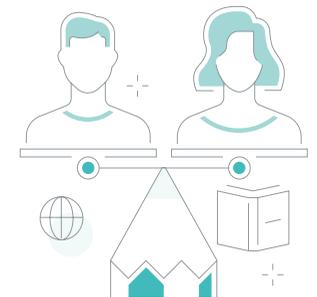
2023년 5월, 동아오츠카는 21명의 임직원을 대상으로 면접관 교육을 실시 하였습니다. 본 교육을 통해 채용을 진행하는 면접관들은 지원자들과 명확하게 의사소통하고 효과적으로 상호작용하는 역량을 배양하였으며, 이를 기반으로 지원자들에게 긍정적 경험을 제공하고 우수한 인재를 발굴할 계획입니다. 아울러 면접관들이 동일한 채점기준을 사용하여 일관된 방법으로 후보자들을 공정하게 평가하는 표준화된 절차를 마련할 것이며, 채용과정에서의 공정성과 효율성을 높일 수 있도록 주기적으로 면접관 교육을 진행하고자 합니다.

## DONGCHEONSU

### 다양성과 포용성 증진을 위한 제도 및 설비 개선

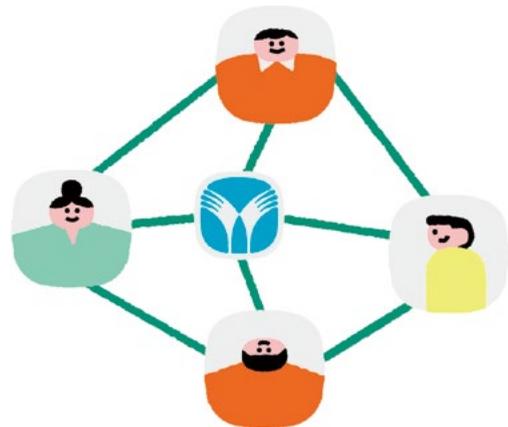
동천수는 구성원의 인권과 다양성을 존중하고, 여성·장애인·인종에 대한 차별 없이 포용하는 기업문화를 만들기 위해 노력하고 있습니다. 2023년에는 다양성과 포용성 증진을 목표로 취업규칙을 개정하였습니다. 제4조 차별금지 조항에 '인종, 피부색 등의 차별을 금지한다'는 내용과 제7조 채용의 결격사유 조항에 '아동노동 금지'를 추가하였고, 이어서 외국인 근로자 3명을 채용하였습니다. 다양한 국적을 가진 구성원은 조직에 새로운 아이디어와 활기를 더할 수 있으며, 국제적인 역량과 경쟁력을 높이는 데도 중요한 역할을 합니다. 따라서 동천수는 다양한 문화적 배경과 경험을 가진 구성원이 모여 더욱 창의적이고 혁신적인 조직문화를 만들 수 있도록 포용적 업무환경을 조성해 나가고 있습니다.

그와 같은 노력의 일환으로 2023년 준공한 동천수 상주캠퍼스는 모두를 환영 하는 공간으로 지어졌습니다. 장애인 이동로와 승강기를 설치하여 장애를 지닌 구성원과 방문객들의 원활한 이동을 지원하며, 장애인 전용 주차장과 화장실을 마련하여 편의시설에 대한 접근성을 높여 모든 사람들이 장애의 유무와 상관없이 동등하게 참여하고 접근할 수 있는 환경을 제공하고 있습니다.



# 노사관계

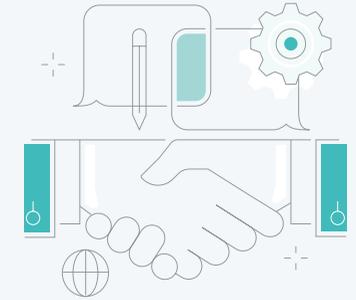
동아쏘시오그룹은 인권경영을 실현하기 위해 노사가 하나된 노력을 기울이고 있습니다. 신뢰를 바탕으로 상생의 노사관계를 구축하고, 이를 기반으로 존중과 협력을 중시하는 기업문화를 조성할 것이며, 나아가 모든 근로자의 행복을 보장하는 것이 동아 인권경영의 핵심 가치입니다.



## 동아쏘시오그룹 노동조합 단체협약 주요 원칙

동아쏘시오그룹은 대한민국의 노동관계 법규에 의한 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않습니다.

노사는 투명하고 공정한 협상에 참여하여 근로 및 고용조건을 결정하고 노사관계를 완만하게 유지하여 상호협력 및 존중을 통해 공동의 문제를 해결해 나가고자 합니다.



## 상생의 노사문화 그룹사 현황

### 동아쏘시오 홀딩스

- 노사협의회 분기 1회 개최: 연간 실적 및 경영전략 공유, 인재 육성 전략, 근로환경, 복지제도 개선 등에 대해 논의, 매 분기 직급별 간담회 진행

### 동아ST

- 노동조합과 노사협의회를 중심으로 협력적인 노사관계 강화
- 1932년 회사 창립 이래 단 한 번의 파업 없이 무분규 사업장 전통 유지
- 단체협약은 노동조합 조합원에 대해서만 적용하는 것을 원칙으로 하나, 필요한 경우 노사 합의에 따라 일정 범위 안에서 비조합원에 대해서도 적용 가능

### 동아제약

- 노동조합 및 노사협의회 운영
- 1975년 노동조합 설립 이후 단 한 번의 파업 없이 무분규 사업장 전통 유지
- 단체협약은 노동조합 조합원 대해서만 적용하는 것을 원칙으로 하나, 필요한 경우 노사 합의에 따라 일정 범위 안에서 비조합원에 대해서도 적용 가능

### 에스티팜

- 분기별 노사협의회 개최
- 고충처리위원회 운영
- 에스티팜 노동조합은 과반노조가 아니기 때문에 노동조합 조합원에게만 단체협약이 적용되나, 필요에 따라서는 비조합원에게도 적용 가능

## 동아ST 노사관계 현황

구분	2021	2022	2023
노동조합 가입 비율 (%)	58.6	50.2	49.7
단체협약 적용 비율 (%)	13.8	12.6	12.7

\* 가입 대상(생산직 선임 이하 직원), 매년 연말 기준

## 동아제약 노사관계 현황

구분	2021	2022	2023
노동조합 가입 비율 (%)	95.3	93.7	84.9
단체협약 적용 비율 (%)	노동조합 조합원에 대해 적용됨		

\* 가입 대상(생산본부 책임 이하 직원), 매년 연말 기준

## 에스티팜 노사관계 현황

구분	2021	2022	2023
노동조합 가입 비율 (%)	39.6	40.8	40.8
단체협약 적용 비율 (%)	100% 노동조합 비조합원에게도 적용됨		

\* 가입 대상(과장 이하 직원), 매년 연말 기준

# 노사관계



대통령 표창을 받게 되어서 정말 영광으로 생각합니다. 수석 노동조합 구성원과 회사가 함께 신뢰와 소통을 바탕으로 상생협력의 노사문화를 구축하기 위해 끊임없는 노력을 기울여 온 결과라고 생각합니다. 우리는 함께 노력하고 협력함으로써 회사와 동아쏘시오그룹, 나아가 국가 산업 발전에 기여하는 데 큰 역할을 해 왔다고 자부합니다. 앞으로 마주할 많은 도전과 기회를 성장과 성공으로 이어질 수 있도록 지금까지의 경험을 바탕으로 더욱 노력하겠습니다.



수석 노조위원장  
**박봉춘**



동아쏘시오홀딩스 타운홀 미팅

Soo Seok

## 노조위원장 대통령 표창 수상

2023년 5월, 근로자의 날 포상 전수식에서 수석 노동조합 박봉춘 위원장이 대통령 표창을 수상하였습니다. 이는 노동자의 삶의 질 개선 등에 기여한 노동자 및 노조간부를 격려하고, 노동의 가치에 대한 사회적 인식을 제고하여 노동존중사회 실현에 이바지한 근로자에게 수여하는 상으로서, 수석은 노사 상생문화 정착과 지역사회 발전 기여에 꾸준한 노력을 기울인 공로를 인정받아 표창을 받았습니다. 앞으로도 노사가 힘을 모아 지속가능한 노사관계를 실현하고자 노사 간 정기적인 대화를 통해 협력을 강화할 것이며, 노사가 함께 참여하는 프로젝트나 사회공헌 활동을 통해 협력과 신뢰를 증진시키겠습니다. 아울러 원활한 소통과 비상상황 시 신속한 해결을 위한 상시 소통 채널을 구축할 예정이며, 신뢰를 바탕으로 한 노사 파트너십을 기반으로 하는 기업문화를 조성하겠습니다.

## 주니어보드 실시

기업 운영에 구성원들의 다양한 시각과 관점이 반영될 때 더 현명한 판단이 가능해집니다. 따라서 수석은 주요 의사를 결정함에 있어 과장급 이하로 구성된 주니어보드를 선발하여 매분기 1회 운영하고 있습니다. 주니어보드 멤버들이 제안한 아이디어들은 조직문화 개선 등의 혁신을 촉진하며 문제 해결에 새로운 접근법을 제시하기도 합니다. 앞으로도 수석은 주니어보드를 비롯하여 여러 제도 및 채널을 통해 구성원의 다양한 의견을 수렴하고 참여를 독려함으로써 수평적 조직문화를 조성해 나갈 것입니다.

Dong-A Socio Holdings

STgen Bio

## 구성원 간 수평적 소통 강화

2023년 3월, 동아쏘시오홀딩스는 조직 내 소통의 효율성과 투명성을 높이기 위해 전 임직원을 대상으로 타운홀 미팅을 진행했습니다. 조직별 운영계획과 전략이 자세히 소개되었고, 이를 통해 구성원들은 각자가 속한 조직의 목표와 역할에 대해, 나아가 각 조직이 전체 조직의 목표 달성에 어떻게 기여할 수 있는 지에 대해 명확하게 이해할 수 있었습니다. 아울러 미래 전략과 발전방향, 활동계획 등을 공유함으로써 기업 비전에 대한 공감대를 형성하였고, 사전에 수렴한 구성원 의견과 질문에 답변하고 정보를 교류하며 의미 있는 담론의 시간을 가졌습니다. 향후 동아쏘시오홀딩스는 타운홀 미팅을 정기적으로 개최하여 기업의 비전과 전략에 대한 공감대를 강화하고 구성원 간 유대감을 증진시키고자 합니다. 이로 인해 구성원들이 보다 큰 책임감을 가지고 업무에 몰입할 것으로 보이며, 이는 구성원 만족도와 함께 조직의 성과 향상으로 이어질 것으로 기대됩니다.

에스티젠바이오는 조직 내 소통과 협력에 대한 중요성이 부각됨에 따라 2023년 총 14회차에 걸쳐 브라운백 미팅을 진행하였습니다. 구성원 간의 유대감을 증진하고 효율적인 의사소통을 촉진하는 것을 목표로, 형식에 구애받지 않고 대표이사과 임직원들이 점심을 함께 하며 회의를 진행하였고, 자연스럽게 편안한 분위기에서 솔직한 이야기를 나누었습니다. 대표이사는 조직의 방향성과 목표를 공유하였고, 임직원들은 각자의 관점에서 아이디어를 나누며 회사의 성장과 발전에 기여할 수 있는 방안에 대해 함께 고민하였습니다. 앞으로도 에스티젠바이오는 효율적이고 원활한 협력을 이끌어 내기 위해 누구나 자유롭게 논의하고 서로가 공감할 수 있는 소통의 장을 만들어 갈 예정입니다.

# 공급망 관리

지속가능한 공급망 관리는 기업이 경제적·사회적·환경적으로 바르게 성장하기 위해 반드시 필요로 하는 전제조건 중 하나입니다. 특히 사회적 측면에서 근로자의 인권을 존중하고 보장하기에 동아쏘시오그룹은 공급망을 지속가능하게 운영하며 장기적 관점에서 새로운 성장을 준비합니다.

## 동아쏘시오그룹 공급망 관리 규범

공급망 관리를 위한 행동강령은 기업이 공급망을 효과적으로, 나아가 지속 가능하게 운영하기 위해 필요한 원칙이나 지침을 제시하는 것으로서 기업 가치사슬의 안정성, 효율성, 유연성을 유지하고 발전시키는 데 있어 매우 중요한 역할을 합니다. 동아쏘시오그룹은 협력사와 함께 사회적 책임을 다하고 더불어 성장하기 위해 2023년 그룹 공급망 관리 행동강령을 공표하였습니다.

동아쏘시오그룹 공급망 관리 행동강령은 정도경영 홈페이지에 공개하고 있으며, 주요 내용으로는 반부패, 인권 및 노동관행, 환경, 경영시스템 등이 있습니다. 이 중 인권에 대한 규범은 총 8가지로 구분하여 차별금지, 근로조건 준수, 인도적 대우, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 지역주민 인권보호, 고객 인권보호로 구성됩니다.

 동아쏘시오그룹 공급망 관리 행동강령



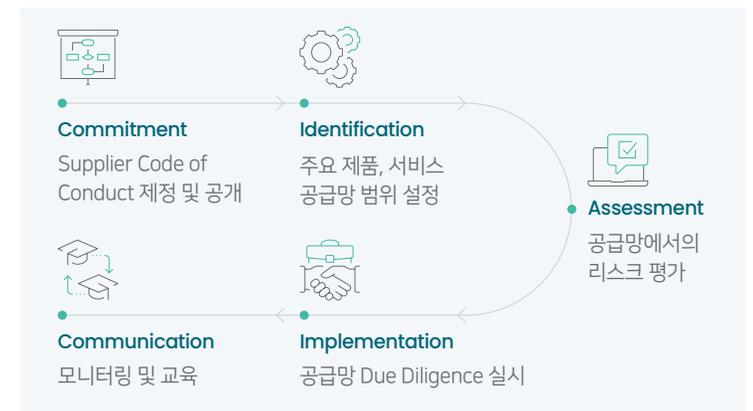
## Dong-A Socio Holdings

## 협력사 선정 프로세스 운영

동아쏘시오그룹은 그룹사의 비즈니스 특성을 고려하여 공급망 관리 범위를 설정하고, 비즈니스 영향 정도에 따라 주요 협력사를 분류합니다. 2023년 동아쏘시오그룹은 보다 효율적이고 지속가능한 공급망 관리를 위해 동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 에스티팜, 에스티젠바이오, 옴마로지스를 대상으로 공급망 관리 컨설팅을 진행하여 협력사 선정 프로세스를 정립하고 주요 협력사를 선정하였으며, 컨설팅 결과에 따라 동아쏘시오홀딩스는 투자·용역·구매에 대한 공급망 관리 범위를 결정하였습니다.

동아쏘시오홀딩스는 공급망 관리 행동강령 제정 및 선포에 이어 협력사 선정 프로세스를 정립하였고, 이에 따라 계약을 체결한 모든 협력사를 대상으로 '공급망 관리 행동강령 준수 동의서'를 수령하고 있습니다. 2023년에는 Tier-1 협력사 14개처를 선정하여 자가진단을 실시하였으며, 부패·인권·노동관행·환경 등으로 구성된 체크 리스트를 기반으로 매년 공급망 실사를 시행하고 있습니다.

## 동아쏘시오그룹 공급망 관리 프로세스



# 사업장 안전·보건

안전하고 건강한 작업환경은 구성원들을 질병 및 부상으로부터 보호하며, 기본적인 인권을 증진시켜 줍니다. 동아쏘시오그룹은 인권경영을 실천하는 과정에서 사업장 안전·보건을 핵심 요인의 하나로 인식하고, 관리체계를 마련하고 개선활동을 추진하는 데 힘쓰고 있습니다.

Soo Seok Korea Sinto

## 작업현장 안전환경 개선

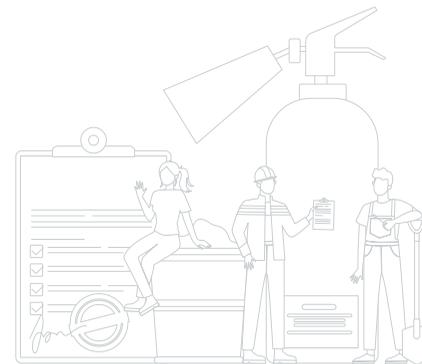
2023년 수석은 사업부별로 상이했던 기존 작업복을 일원화하여 구성원의 소속감을 강화하고 근로자들의 편의와 효율성을 향상시키기 위해 작업현장에서 착용하는 작업복을 전면 교체하였습니다. 세탁과 관리가 용이하도록 색상을 변경하였고, 신축성을 높이고 주머니를 추가하는 등 편의성을 개선하여 근로자들이 보다 효율적으로 작업을 수행할 수 있게 지원하였습니다.

한국신동공업은 안전하고 편안한 작업환경 조성을 위해 경량 안전모와 통기성 안전화를 도입하였습니다. 편안한 착용감과 더 나은 안전성으로 작업 시 근로자의 피로를 줄여주고, 작업환경에서의 편안함을 제공함으로써 구성원들이 보다 효율적으로 작업을 수행할 수 있게 지원하였습니다. 뿐만 아니라 허리 운동기구를 설치하여 구성원들이 근력을 강화하여 허리 부상을 예방하고 개선하는 데 도움을 주는 등 구성원의 건강과 안녕을 증진시키고, 작업환경에서의 편안함을 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 모색하고 실행에 옮겼습니다.

ABEN Engineering & Construction

## 비상사태 대응체계 강화

2023년 아벤종합건설은 꾸준히 추진해 온 구성원 안전과 보호를 위한 노력의 일환으로 비상사태 대응체계를 강화하였습니다. 사업장 안전시설 및 소방시설 점검을 생활화하였고, 화재 등 비상사태 발생 시 대응 및 대피로에 대한 안내문을 현장 근로자들이 쉽게 찾아볼 수 있는 곳에 배치하였습니다. 또한 사업장별로 6개월에 한번씩 비상사태 대응훈련을 실시하여 비상사태 발생 시 근로자들이 신속하고 효과적으로 대응할 수 있도록 필요한 지식과 기술을 제공하였습니다. 이와 더불어 혹서기 및 혹한기에 작업자들의 안전을 위해 냉난방 시설이 갖춰진 휴게 공간을 마련하여 운영하고 있습니다.



아벤종합건설, 비상사태 대응훈련 실시

# 사업장 안전·보건

Yongma Logis

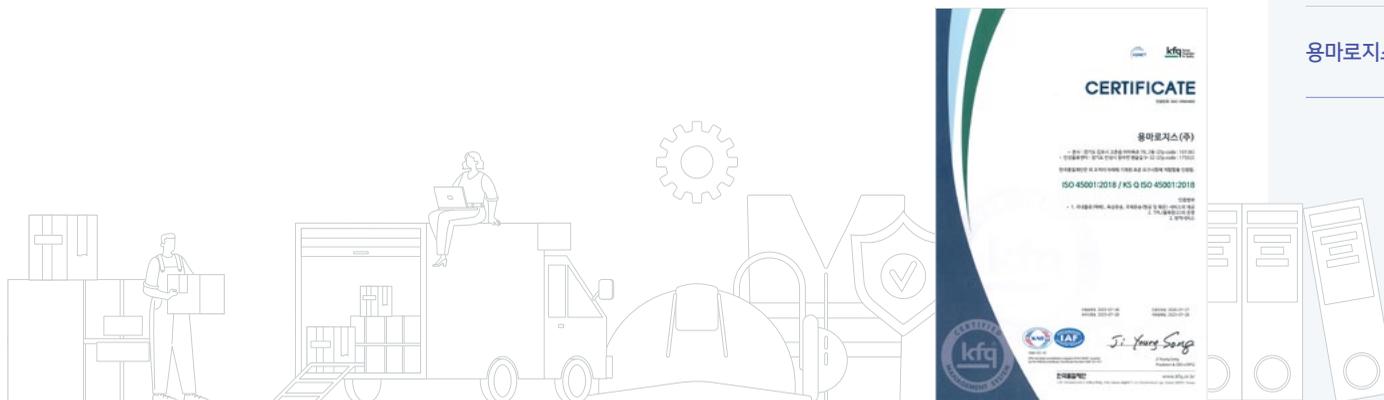
## ISO 45001(안전보건경영시스템) 인증 취득

2023년 7월, 용마로지스가 국제 표준 인증인 ISO 45001(안전보건경영시스템)을 취득하였습니다. 용마로지스는 안전보건관리체계 구축을 위해 안전보건 경영방침 수립, 안전보건 목표 설정, 근로자 참여 유도, 위험요인 파악 및 제거, 중대재해 및 비상상황에 대한 매뉴얼 개발 등을 진행하였습니다. 또한 위험성평가에 따른 자기규율 예방체계를 구축하고, 이를 기반으로 물류창고 및 배송센터에서 발생할 수 있는 위험요인을 사전에 파악해 문제를 개선해왔으며, 비상상황 대응훈련 등을 강화함으로써 안전의식 문화 조성에도 주력하였습니다.

이와 같이 국제 표준에 부합하는 체계적인 산업재해 예방 및 안전보건 관리 시스템을 구축한 결과, ISO 45001 인증 취득에 성공하였으며, 고용노동부가 주최하고 한국산업안전보건공단이 주관한 2023년 산업안전보건의 달 행사 '대·중·소 안전보건 상생협력활동 우수사례 발표대회'에서 우수상을 수상하는 성과를 올렸습니다. 앞으로도 용마로지스는 구성원들이 안전한 환경에서 안심하고 일할 수 있도록 다양한 제도적 장치를 마련하고 교육을 이어갈 예정입니다.

## 그룹사 ISO 45001(안전보건경영시스템) 인증 현황

	 최초 인증시기	 인증 대상 사업장
동아ST	2018년	천안캠퍼스
	2021년	대구캠퍼스
	2023년	본사, 송도캠퍼스
동아제약	2022년	당진공장, 이천공장, 천안공장
에스티젠바이오	2022년	본사
용마로지스	2023년	본사, 안성1/2물류센터



# 구성원 인권보호

구성원 인권보호는 기업의 인권경영 수준을 가늠하는 중요한 바로미터입니다. 동아쏘시오그룹은 인권침해 사례가 발생했을 때 구성원들이 문제를 제기하고 해결을 요구할 수 있는 안전하고 건전한 조직문화와 제도를 구축하고 구성원의 인권을, 나아가 그들의 행복을 보호합니다.



동아쏘시오그룹 인권경영을 총괄하는 조직의 일원으로서 구성원들이 직무와 조직에 몰입하고, 행복하게 일할 수 있는 근무환경을 구축해야 한다는 데 큰 사명감을 느낍니다. 앞으로도 제 주위의 동료들을 위해, 나아가 동아쏘시오그룹의 지속가능한 성장을 위해 함께 노력하는 모든 임직원들의 인권보호에 힘쓰겠습니다. 특히 근무환경을 악화시키는 직장내 괴롭힘 행위에 대하여 타협하지 않고, 무관용의 원칙을 지켜 나갈 것입니다.

Dong-A Socio Holdings

## 직장내 괴롭힘 및 차별에 대한 설문조사 실시

동아쏘시오그룹은 구성원들의 인권을 보호하고 건강하고 포용적인 조직문화 구축을 위해 2023년 전 그룹사를 대상으로 직장내 괴롭힘 및 차별에 대한 인식과 대응을 위한 설문조사를 실시하였습니다. 이를 통해 관련 이슈에 대한 구성원들의 경험과 인식을 파악하였고 다양한 의견을 수렴하였으며, 설문조사 결과를 토대로 조직 내부의 문제를 파악하고 개선 노력을 펼치고 있습니다.

정책 및 교육 개선 측면에서 괴롭힘 및 차별 예방을 위한 교육 및 훈련 프로그램을 강화하였고, 조직 내부의 정책을 개선하여 직원들의 안전한 근무환경 보장에 더욱 힘쓰고 있습니다. 인권침해 신고채널 및 구제절차를 운영하여 피해자들을 보호하고 문제 해결을 위해 적극적으로 지원합니다. 조직의 리더와 경영진은 이와 같은 문제를 심각하게 받아들이고 있으며, 괴롭힘 및 차별 문제를 해결하기 위한 적절한 조치를 취하는 데 리더십 차원에서 핵심적인 역할을 수행하고 있습니다.

앞으로도 동아쏘시오그룹은 직장내 괴롭힘 및 차별 경험에 대한 설문조사를 정기적으로 실시하고 개선방안을 도출하는 한편, 문제 해결을 위한 대응활동을 실행한 후에도 지속적으로 상황을 모니터링하여 건강하고 포용적인 근무환경을 조성하기 위해 책임감을 가지고 지속적으로 노력하겠습니다.



동아쏘시오홀딩스 HR혁신실 HR전략팀  
채우호 팀장

ST Pharm

## 고충처리 메커니즘 구축 및 역량 강화

에스티팜은 2021년, 고충처리위원회 운영을 시작으로 구성원의 인권보호를 위한 고충처리 메커니즘 구축을 본격화하였으며, 정책·절차·지원 시스템으로 이루어진 고충처리 메커니즘에 따라 구성원 고충과 관련된 문제를 신속하고 공정하게 처리하고 있습니다. 고충신고가 접수되면 즉각 조사에 착수하여 구제절차를 진행하며, 이 과정에서 다른 구성원의 의견을 듣고 증거를 수집하여 객관적 관점에서 공정한 결정을 내립니다. 사건이 해결된 후에는 유사한 사건이 재발하지 않도록 예방조치를 수립하고, 지속적으로 모니터링하며, 사건에 대한 상세한 보고서를 작성하여 사후관리를 철저히 하고 있습니다.

2023년 에스티팜은 고충상담 인력의 역량을 강화하기 위해 사내고충상담원 3인 전원을 대상으로 한국성희롱예방센터의 HPC(고충상담원) 교육기회를 제공하였습니다. 해당 교육을 통해 에스티팜 사내고충상담원들은 고충상담원의 역할에 대한 이해도를 높이고 고충처리에 필요한 기술을 습득하였습니다. 에스티팜은 이 외에도 인권감수성 향상을 위한 카드뉴스 발행, 신고채널 및 구제절차 안내 등 구성원 모두의 인권이 보호받고 존중받는 업무환경 조성을 위한 다양한 프로그램과 활발한 활동을 전개하고 있습니다.

# 소비자 인권보호

소비자는 안전하고 좋은 제품을 선택할 권리가 있으며, 제품이나 서비스로 인해 손해를 입거나 불만을 겪었을 때 보호받아야 합니다. 동아쏘시오그룹은 고객의 목소리에 귀를 기울이고 민첩하게 대응함으로써 소비자의 만족과 권익을 존중하고 보호하며, 인권을 증진시켜 나갑니다.



동아제약 소비자중심경영의 대표적 활동을 소개하자면 정기적인 VOC 분석 및 개선과 소비자만족도 조사를 통한 다양한 의견 수렴이 있습니다. 또한 소비자 관련 현안을 논의하여 의사결정을 내리는 클레임제로화 회의체를 운영하고 있습니다. 90년 넘게 국민건강을 지켜온 동아제약은 앞으로도 소비자 중심으로 더욱 발전하는 제약사가 되기 위해 지속적인 노력을 기울일 것입니다.



동아제약 품질경영실 CX팀  
황지영 수석

## Dong-A ST

### 소비자 권익 증진을 위한 CCM 활동 강화

동아ST는 소비자중심경영(CCM: Consumer Centered Management)을 체계적·전략적으로 수행하기 위해 대표이사가 최고고객책임자(CCO)를 겸하고 있으며, CCM운영위원회를 중심으로 소비자 권익 증진을 위해 노력하고 있습니다. CCM 역량 강화 프로그램을 운영하고 있으며, 고도화된 고객의 소리(VOC) 시스템을 구축하고 다빈도 질문과 제품관련 학술자료, 주요 이슈 등을 소비자에게 신속하고 투명하게 전달합니다. 전사 차원에서 제품품질 개선활동을 전개하고 있으며, 그 일환으로 병원이나 약국 등 보건 의료 전문가의 불편사항을 선제적으로 청취해 개선하는 '찾아가는 CS제도'를 운영하고 있습니다. 고객 관점에서 포장 디자인을 개발하여 조제 오류 방지와 안전한 의약품 복용을 도모하며, 특히 2023년에는 항암제 9품목에 e-라벨<sup>1)</sup>을 적용함으로써 소비자 편의를 제고함은 물론, 종이사용 저감을 통한 온실가스 감축에도 기여하였습니다. 이와 같은 노력의 결과, 동아ST는 공정거래위원회로부터 2023년 상반기 CCM 인증을 획득하였습니다. 이는 전문의약품 기업 최초로 2017년 CCM 인증을 받은 이후, 4회 연속 CCM 인증기업으로 선정된 뜻깊은 성과입니다.

## Dong-A Pharmaceutical

### CCM 인증 유지 및 명예의 전당 선정

동아제약이 2023년 12월 열린 CCM 우수기업포상식에서 명예의 전당 부문에 선정되어 공정거래위원장 표창을 수상하였습니다. CCM 인증은 기업이 수행하는 활동이 소비자 관점에서 구성되고 지속적 개선이 이루어지고 있는지 심사하는 인증제도로써 2년주기 재평가를 통해 인증 유지 여부를 결정하며, 명예의 전당은 CCM 인증 7회 이상 획득 및 12년 이상 유지 기업을 대상으로 추가심사를 거쳐 선정됩니다. 동아제약은 '헬스케어 산업 내 소비자 니즈를 충족시키는 혁신적 제품과 서비스 개발'이라는 비전 아래 소비자중심경영을 실천하고 있으며, CCM 명예의 전당 선정은 기업 성장의 원동력을 소비자에게서 찾는 동아제약의 노력과 성과가 대외적으로 인정받은 결과입니다.

## DONGCHEONSU

### 고객불만 처리 프로세스 개선

2023년 동천수는 고객이 느끼는 부정적 경험을 최소화하고 불편함을 해소하기 위해 고객 불만처리 프로세스를 보완하였습니다. 품질보증팀을 고객불만 처리 전담부서로 지정하여 불만 처리시간을 단축하고 고객이 제기한 불만사항이 보다 신속하게 처리될 수 있도록 하였습니다. 또한 고객이 대표전화번호를 통해 문의를 하거나 불만사항을 접수하는 경우, 적절한 부서로 빠르고 정확하게 연결될 수 있도록 시스템을 보완하였습니다.

동천수는 고객 권익 증진을 위해 노력하는 동시에, 구성원의 인권과 안전을 보호하는 것에도 세심한 관심을 기울이고 있습니다. 고객불만을 담당하는 임직원의 내선번호로 전화가 연결될 때, 산업안전보건법에서 규정하는 고객응대 근로자 보호조치에 대한 안내를 제공하여 고객이 이를 인지하지 못할 경우 발생할 수 있는 잠재적인 위험을 방지하기 위한 음성안내 메시지를 2024년 5월부터 운영하고 있습니다.

<sup>1)</sup> 의약품의 첨부문서로 제공되는 안전 정보를 의약품 용기나 포장에 QR 코드 등으로 표시하고 기업 홈페이지 등과 연계해 모바일 디바이스로 손쉽게 확인할 수 있도록 하는 서비스

# 지역사회 인권보호

사회적 책임을 다하는 것은 동아쏘시오그룹의 철학이며, 변함없는 목표입니다. 인권은 모든 개인이 가지고 있는 기본적인 권리이며, 기업의 사회적 책임은 이러한 권리를 존중하고 보호하는 데 기여해야 하므로 동아쏘시오그룹은 다양한 사회공헌 활동을 통해 인권의 가치를 높입니다.



과체중에 대한 염려로 건강을 위해 가족이 다 함께 ‘D-Style Walking’ 캠페인에 참여하게 되었고, 그 과정에서 저희 가족 다섯 명은 소중한 추억을 만들 수 있었습니다. 세 명의 아이들도 서로를 응원하고 격려하며 매일 걸음 수를 모았으며, 좋은 식습관을 형성하여 지금도 건강한 라이프 스타일을 유지하고 있습니다. 건강도 챙기고, 가족과의 추억도 쌓으면서, 지역사회 공헌에도 동참할 수 있었던, 아주 소중한 멋진 경험이었습니다.

Dong-A Socio Group

## ‘D-Style Walking’ 캠페인 지속 전개

동아쏘시오그룹은 2021년부터 임직원들의 자발적인 참여로 이루어지는 건강한 기부 캠페인 ‘D-Style Walking(디스타일 워킹)’을 진행해오고 있습니다. 2021년 캠페인 첫 해에는 참여한 임직원 1,524명의 누적걸음에 따라 조성한 기부금을 환경단체에 전달하였습니다. 2022년에는 2,400여 명의 임직원이 참여하여 총 4억 2천 걸음을 달성하였으며, 임직원들의 걸음으로 모아진 3억 원의 기부금은 전국재해구호협회 희망브리지를 통해 강원도와 경상북도 산불피해 지역에 전달되어 지역주민 및 소방공무원 지원에 쓰였습니다. 2023년에는 임직원뿐만 아니라 가족이 함께 참여할 수 있는 챌린지와 이벤트를 도입하여 건강한 기부의 장을 넓혔고, 상반기 운영 결과에 따라 1억 3천만 원의 기부금을 소아암 환자의 치료를 지원하는 데 사용하였습니다.

:D-Style Walking은 구성원 건강 증진과 기부문화 구축 모두에서 긍정적 효과를 거두고 있습니다. 따라서 동아쏘시오그룹은 본 캠페인을 지속적으로 운영함으로써 임직원들의 건강한 한걸음 한걸음을 모아, 사회 전반의 행복 실현에 기여하고자 합니다.



동아제약 OTC사업부 수원OTC팀  
임진석 수석

Dong-A Socio Pharmaceutical

## ‘한 템포 더 따뜻하게’ 캠페인 지속 전개

동아제약은 지역사회 취약계층 보호와 그들의 인권 증진을 위해 자사 제품인 템포 생리대를 기부하는 ‘한 템포 더 따뜻하게’ 캠페인을 전개하고 있습니다. 2023년에는 어려운 경제적 여건으로 인해 생리대 구입에 부담을 느끼는 여성 청소년을 위해 템포 18만 2,400패드를 국제개발 협력 NGO인 지파운데이션에 전달하였으며, 회사 본사에 위치한 동대문구 사회복지협의회를 통해 관내 14개 지역아동센터를 대상으로 정기적인 기부활동을 수행하고 있습니다.

DONGCHEONSU

## 지역사회 자원봉사센터로부터 감사패 수여

2023년 12월 동천수가 지역사회 발전에 힘쓴 공로를 인정받아 ‘2023년 자원봉사자의 날 기념식’에서 상주시종합자원봉사센터로부터 감사패를 받았습니다. 상주시종합자원봉사센터는 자원봉사활동에 대한 참여를 촉진하고 자원봉사자의 사기를 높이기 위해 매년 자원봉사자의 날, 기념식을 개최해 자원봉사자들에게 감사를 전하고 있습니다. 동천수는 상주시종합자원봉사센터가 주관하는 지역사회 생활환경 개선사업인 ‘찾아라! 상주 행복마을’ 프로그램에 참여해 공동체 정원 조성, 노후 방충망 교체, 환경정화 등의 봉사활동을 수행하였으며, 식물 수세미를 재료로 천연 수세미를 만드는 릴레이 탄소중립 자원봉사 프로그램에도 참여한 바 있습니다.

# 환경권 보장

환경권은 인간의 건강과 안녕, 자연환경의 보존과 보호를 위해 반드시 지켜져야 하는 가치입니다. 동아쏘시오그룹은 구성원과 함께, 지역사회와 협력하여 환경 보호 및 인권 존중 측면에서 공동의 이익을 추구하면서, 보다 지속가능한 비즈니스 모델을 구축해 나가고 있습니다.



동아쏘시오그룹은 ISO 14001(환경경영시스템)을 기반으로 대기오염, 에너지, 온실가스 등 주요 환경문제에 대한 대응체계를 마련하고, 임직원들의 참여와 인식을 높이고 있습니다. 매년 전 그룹사를 대상으로 온실가스 자발적 검증을 진행하며, 영업용 차량을 친환경 차량으로 변경해 나가고 있는데요, 이와 같은 기후변화 대응 활동은 동아가 추진하는 정도(鼎道)경영의 올바른 방향이며 사회적 책임을 다 할 수 있는 바른 길이라고 생각합니다.

동아쏘시오홀딩스 정도경영실 정도경영팀  
배상욱 책임



Dong-A Socio Group

## 업무용 차량 친환경 차량 전환 추진

기후변화를 비롯한 환경문제가 전 세계적으로 중요한 이슈가 되고 있습니다. 선진국을 중심으로 탄소배출 규제가 강화되고 있으며, 이에 대한 대응이 제대로 이루어지지 않을 경우 기업 경쟁력은 물론 산업과 국가 경쟁력에도 큰 타격을 입을 수 있습니다. 따라서 기업의 ESG 경영에 대한 중요도와 요구가 증가하고 있으며, 동아쏘시오그룹 또한 ESG 경영을 본격화하고 있습니다.

동아쏘시오그룹은 ESG 경영활동의 일환으로 2021년부터 업무용 차량을 친환경 차량으로 전환하고 있습니다. 동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티젠 바이오 4사가 보유한 친환경 차량은 2024년 2월 기준 총 464대이며, 전기차 운행 확대를 유도하고자 전기차 충전소를 설치하여 운영하고 있습니다. 2023년 동아ST 천안캠퍼스에 전기차 충전소를 설치한 것을 시작으로, 동아쏘시오홀딩스의 송도 지식산업단지 토지와 경북 상주에 위치한 인재개발원에 충전기 설치를 진행하였고, 동아제약도 사업장 내에 전기차 충전소를 운영하고 있습니다. 특히 전기차 충전소를 지역사회 주민도 이용할 수 있도록 하여 환경보호와 사회공헌 측면 모두에서 긍정적 효과를 거두고 있습니다.

### 친환경 차량 전환 추진 현황

그룹사	전기차	하이브리드차
동아쏘시오홀딩스	5	7
동아ST	20	260
동아제약	8	160
에스티젠바이오	2	2
합계	35	429

## 거점 오피스 운영을 통한 탄소배출 감축

동아쏘시오그룹은 임직원의 관점에서 근무환경의 다양성과 편의성을 높이기 위해 거점 오피스를 비롯하여 다양한 근무제도를 도입하고 있습니다. 2023년에는 한걸음 더 나아가 ESG 관점에서 거점 오피스 도입을 추진하였고, 효과성을 검증하기 위해 약 2개월간 4개 그룹사(동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 동아오츠카) 임직원 53명을 대상으로 외부 공유오피스를 활용한 거점오피스 시범운영을 실시하였습니다. 그 결과, 집에서 가까운 거점오피스에서 근무하는 경우 일평균 출퇴근 시간은 왕복 2시간 47분에서 54분으로 약 68%, 출퇴근 거리는 3,607km/일에서 722km/일로 약 80% 감소하는 것을 확인하였습니다.

민·관 협력 거버넌스 기구인 한국기후·환경네트워크 제공 측정산식에 따르면, 시범운영 대상자 53명이 본사로 출퇴근하는 경우 113.2톤/년의 탄소배출량이 발생하는 반면, 거점 오피스를 이용하는 경우에는 22.7톤/년이 발생하여 약 90.5톤/년의 탄소배출량 절감 효과를 기대할 수 있습니다. 2023년 말 4개 그룹사 기준 출퇴근 거리가 왕복 20km이상인 임직원이 413명으로 출퇴근 합산 거리가 26,177km/일에 달하는 것을 감안할 때 거점 오피스 대상이 확대된다면 탄소배출량 감축효과는 더욱 커질 것입니다. 따라서 동아쏘시오그룹은 시범 운영을 통해 확인한 ESG 관점의 긍정적인 개선효과를 기반으로 2024년 3월부터 거점 오피스 제도를 공식 근무제도로 운영하고 있습니다.

# 환경권 보장

Dong-A ST

## 모동숲 조성

2023년 4월 5일 식목일을 맞아 동아ST는 임직원 약 60여 명의 참여로 경기도 연천군에서 '모동숲(모여봐요 동아에스티 숲)' 활동을 진행하였습니다. 해당 지역은 연천 임진강 생물권보전지역과 한탄강 유네스코 세계지질공원이 있는 유네스코(UNESCO) 다중지정지역으로, 국제적으로 인정된 보호지역에 버드나무, 뽕나무, 화살나무 총 1,230그루를 심어 모동숲을 새롭게 조성하였습니다.

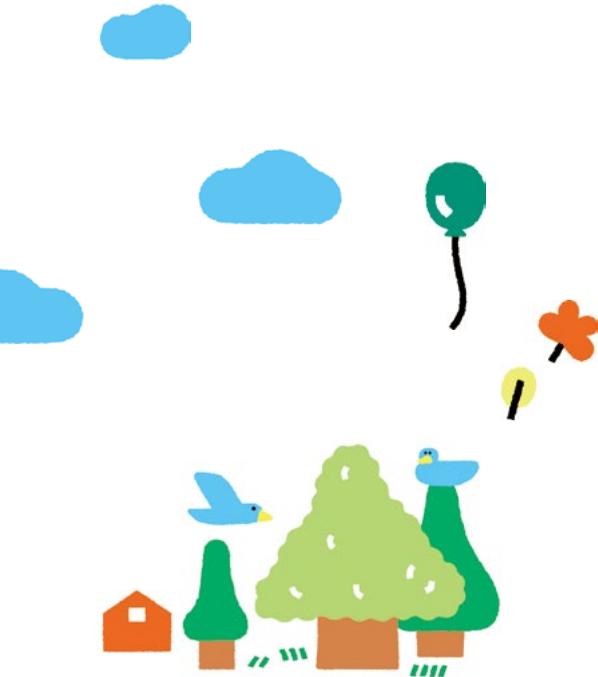
동아ST는 2018년 서울특별시, 생명의숲과 도시숲 조성을 위한 업무협약을 체결하고, 서울시 일대 미세먼지 저감 및 도시환경 개선을 위해 서울시 노원구에 도시 숲을 조성하였고, 도심의 미세먼지 농도를 낮게 유지하는 데 긍정적인 역할을 하였습니다. 2020년부터는 한반도의 분쟁과 갈등을 줄이고 나아가 자연과 인간이 어우러져 살 수 있도록 '평화의 숲' 조성에 나섰으며, 2020년 철원 평화의 숲에 이어, 2022년 인천 평화의 숲 조성에 참여하였고, 2023년 네 번째 숲을 조성하며 공존의 가치를 높이고 있습니다.



2023년 동아ST 모동숲 조성 활동

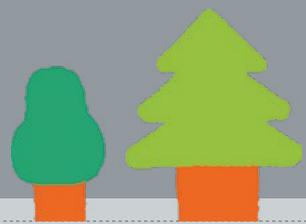
## 그룹사 ISO 14001(환경경영시스템) 인증 현황

	 최초 인증시기	 인증 대상 사업장
동아쓰시오홀딩스	2023년	본사, 상주 인재개발원
동아ST	2021년	달성캠퍼스, 천안캠퍼스
	2023년	본사, 송도캠퍼스
동아제약	2022년	이천공장, 천안공장, 당진공장
	2023년	본사
에스티젠바이오	2022년	본사
용마로지스	2023년	본사, 안성물류센터
동아오츠카	2021년	안양공장, 청주공장, 칠서공장
한국신동공업	2023년	본사



# Appendix

- 30 글로벌 이니셔티브
- 33 동아쏘시오홀딩스 인권헌장
- 36 About This Report



# 글로벌 이니셔티브

## UNGP Reporting Framework

구분	Indicator	페이지	
인권 정책 및 거버넌스	A.1.1 인권 존중 선언	P. 4-5, 7	
	A.1.2.a 근로자의 인권 존중 선언: 작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언	P. 4-5, 7	
	A.1.2.b 근로자의 인권 존중 선언: 안전 및 보건, 근로시간	p. 7, 22-23	
	A.1.3.a 산업 관련 인권 존중 선언: 책임있는 광물 소싱	p. 8-10	
	A.1.3.b 산업 관련 인권 존중선언: 취약 그룹	P. 4-5, 7	
	A.1.4 구제 조치에 대한 선언	P. 11,24	
	A.1.5 인권 옹호자 권리 존중에 대한 선언	P. 4-5, 7	
	A.2.1 경영진 선언	P. 4-5, 7-8	
	A.2.2 이사회 책임	p. 8	
	A.2.3 이사회 인권 관련 인센티브 및 성과 관리	p. 8	
	A.2.4 비즈니스 모델 및 전략 내 리스크 관리	p. 9-11	
	인권 리스크 관리체계 및 인권 실사	B.1.1 인권 관리에 대한 일상적 책임(담당 조직 관리)	p. 7, 8
		B.1.2 인권 관리자 인센티브 및 성과 관리	p. 7, 8
		B.1.3 전사 리스크 관리체계에 인권 리스크 통합	p. 9-11
B.1.4.a 내외부 이해관계자에 인권 정책 소통		p. 12	
B.1.4.b 공급망 내 인권 정책 소통		p. 7, 11, 21	
B.1.5 인권 교육		p. 16	
B.1.6 인권정책 이행 및 시정조치 모니터링		p. 9-11	
B.1.7 비즈니스 관계 선택 및 유지에 인권 관리 성과 고려		p. 7, 11, 21	
B.1.8 이해관계자 참여 방법		p. 12	
B.2.1 인권 리스크 식별		p. 9-11	
B.2.2 인권 리스크 평가		p. 9-11	
B.2.3 인권 리스크 완화 계획		p. 9-11	
B.2.4 인권 리스크 완화 조치 효과성 평가		p. 9-11	
B.2.5 인권 영향 관련 이해관계자 커뮤니케이션		p. 9-11, 12	

# 글로벌 이니셔티브

## UNGP Reporting Framework

구분	Indicator	페이지
고충처리 메커니즘	C.1 근로자 고충처리 메커니즘	p. 9-11, 24
	C.2 외부 이해관계자 고충처리 메커니즘(공급망, 지역사회 등)	p. 9-11, 21, 26
	C.3 시스템 생성 및 향상에 대한 이해관계자 참여	p. 11, 12
	C.4 고충 처리 절차에 대한 설명	p. 11
	C.5 익명성 보장 및 보복 금지	p. 11
	C.6 국가 기반 및 비사법적 메커니즘 연계	p. 9-11, 24
	C.7 구제 조치 제공	p. 9-11, 24
	C.8 고충처리 메커니즘 효과성 검토	p. 9-11
인권 관행 및 성과	D.4.1 생활임금	p. 14, 15
	D.4.2 구매 관행에서 인권 검토 및 부정적 영향 완화	p. 21
	D.4.3 공급망 현황 공개	p. 21
	D.4.4 아동노동 금지	p. 7
	D.4.5 강제노동 금지: 수수료, 임금 관행, 근로자 제한	p. 7
	D.4.6 단체교섭 및 결사의 자유	p. 7, 19-20
	D.4.7 안전 및 보건	p. 7, 22-23
	D.4.8 여성 인권	p. 7, 17-18
	D.4.9 근로시간	p. 14, 15
	D.4.10.a 책임 있는 광물 소싱: 공급업체 및 정련소/제련소 정리	p. 9-11
D.4.10.b 책임 있는 광물 소싱: 리스크 식별(실사 프로세스)	p. 9-11	
D.4.10.c 책임 있는 광물 소싱: 리스크 관리	p. 9-11	

# 글로벌 이니셔티브

## CHRB Index

구분	보고원칙	세부내용	페이지
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	P. 4-5, 7
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	P. 4-5, 7
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	P. 9-11, 13-28
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정방법	P. 9-11
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	P. 9-11
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	P. 9-11, 13-28
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	P. 4-5, 7
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈 별 이해관계자의 참여	P. 12
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	P. 9-10
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	P. 7, 9-11, 13-28
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	P. 9-11, 13-28
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	P. 9-11

# 동아쏘시오홀딩스 인권헌장

## 제 1 장 개요

### 제 1 조 (목적)

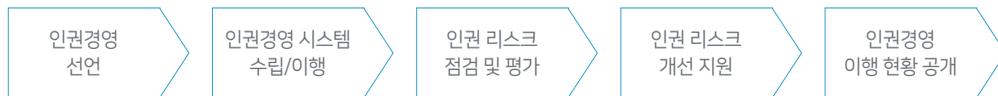
동아쏘시오홀딩스는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 동아쏘시오홀딩스는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization Constitution) 핵심 협약, OECD 실사 가이드라인(OECD Due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

### 제 2 조 (적용범위)

본 인권헌장의 적용대상은 동아쏘시오홀딩스의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함) 및 고객, 투자자, 협력회사, 지역사회 등 동아쏘시오홀딩스의 경영활동과 관련된 모든 이해관계자를 대상으로 한다. 동아쏘시오홀딩스의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

### 제 3 조 (인권 리스크 관리체계)

동아쏘시오홀딩스의 사업 또는 경영활동을 대상으로 인권에 미치는 실재적·잠재적 위험을 사전에 파악하고 분석하여, 이를 예방하거나 최소화하기 위해 정기적인 리스크를 평가 및 개선하고, 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 동아쏘시오홀딩스의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 사회적 변화를 적극 반영하여 인권 리스크 관리체계를 주기적으로 검토·관리한다.



## 제 2 장 기본원칙

### 제 4 조 (차별금지)

동아쏘시오홀딩스는 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

### 제 5 조 (근로조건 준수)

동아쏘시오홀딩스는 사업을 수행하는 국가의 법령으로 정해진 바에 따라 법정 근로시간을 준수하고 최저 임금을 보장합니다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공합니다.

### 제 6 조 (인도적 대우)

동아쏘시오홀딩스는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

### 제 7 조 (결사 및 단체교섭의 자유 보장)

동아쏘시오홀딩스는 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

### 제 8 조 (강제노동 및 아동노동 금지)

동아쏘시오홀딩스는 모든 임직원에 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.

### 제 9 조 (산업안전 보장)

동아쏘시오홀딩스는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

### 제 10 조 (지역주민 인권 보호)

동아쏘시오홀딩스는 사업 또는 경영활동으로 인해 지역 주민의 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주자의 자유를 보호한다.

# 동아쏘시오홀딩스 인권헌장

## 제 3 장 시스템 구축

### 제 11 조 (거버넌스 구축)

#### 1. 인권경영 책임

동아쏘시오홀딩스는 최고의사결정기구인 이사회를 통해 인권경영 정책을 승인하며, 사회책임협의회는 그룹 차원의 인권경영 활동 전략, 목표 및 성과에 대해 심의한다. 사회책임경영 추진을 위한 실무협의체인 사회책임기획국은 인권경영을 포함한 사회책임경영 업무 전반을 지원하며 다양한 부서와 협력한다. 위원회나 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 정책 승인·실행관리 2) 인권경영 개선과제 실행 관리 감독 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고 4) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

#### 2. 인권경영 이행

동아쏘시오홀딩스는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권헌장의 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.

### 제 12 조 (인권침해 구제)

#### 1. 인권침해 신고·접수

동아쏘시오홀딩스는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자를 구제하기 위해 누구나 이용 가능한 온/오프라인 고충상담 채널과 익명으로 접수할 수 있는 외부 위탁 제보 시스템을 운영한다. 제보 내용은 제보자 익명성 보고 정책에 따라 익명으로 처리되며, 피해를 신고한 임직원 또는 피해사례가 인정된 임직원이 불리한 처우를 받지 않도록 보호한다.

**인권 침해 신고 채널**

- CLEAN :D (<https://audit.donga.co.kr>)
- K휘슬 (<https://gamasot.dongasocio.com/index.php/jebo-hagi>)
- 고충상담실 및 동아쏘시오 인권위원회 ([da\\_humanrights@donga.co.kr](mailto:da_humanrights@donga.co.kr))

#### 2. 동아쏘시오 인권위원회

동아쏘시오홀딩스는 인권침해 신고 사안의 처리를 심의하기 위하여 '동아쏘시오 인권위원회'를 구성한다. 인권침해 이슈 발생 시 인권위원회에 보고되며, 인권침해 사례에 대하여 '무관용의 원칙'을 바탕으로 객관적인 사실에 근거하여 정해진 절차에 따라 공정하고 신속하게 처리한다. 위원회에서는 인권침해 사안에 대하여 법원의 판례, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 준법지원인의 지원을 받아 최선의 구제 방안을 모색하도록 한다.

#### 3. 인권침해 구제 절차



### 제 13 조 (교육 및 확산)

#### 1. 인권경영 교육

동아쏘시오홀딩스는 임직원의 인권 존중에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

#### 2. 인권경영 확산

동아쏘시오홀딩스는 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한정보를 동아쏘시오홀딩스 내에서뿐만 아니라, 동아쏘시오홀딩스의 경영활동과 관련된 모든 이해관계자에게 공개하도록 한다.

## 제 4 장 리스크 관리

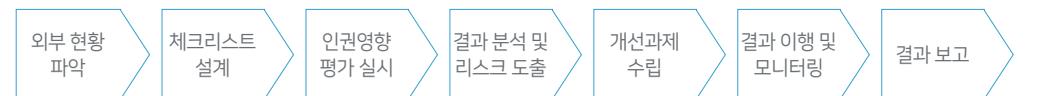
### 제 14 조 (리스크 평가)

#### 1. 인권영향평가

동아쏘시오홀딩스는 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 가이드라인 및 체크리스트' 등을 기반으로 기업 연계성을 고려하여 인권리스크를 평가할 수 있는 지표를 개발하여 평가한다. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다. 또한 필요하다고 판단되는 경우 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

#### 2. 인권영향평가 프로세스 운영

동아쏘시오홀딩스는 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 인권영향평가 프로세스를 운영한다. 평가 범위는 인권경영 시스템 구축 및 운영관리를 위해 수립되어 있는 인권경영 정책 및 지침, 절차, 시스템을 포함하며, 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)하며, 평가대상이 진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 조직을 대상으로 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통해 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(Due Diligence)를 진행할 수 있다. 동아쏘시오홀딩스는 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.



# 동아쏘시오홀딩스 인권헌장

## 제 15 조 (리스크 개선 이행)

### 1. 개선방안 도출 및 협의

동아쏘시오홀딩스는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립하며, 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

### 2. 이행현황 모니터링

동아쏘시오홀딩스는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협업한 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정애 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보될 수 있도록 정기적으로 소통한다.

## 제 16 조 (현황 및 결과 공시)

### 1. 주요 의사결정권자 보고

동아쏘시오홀딩스는 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.

### 2. 대외 공시

동아쏘시오홀딩스는 인권경영 활동에 대한 정보를 홈페이지, 지속가능경영보고서 등의 채널을 활용하여 공개하며, 임직원 및 기타 이해 관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택한다.

## Appendix

### 1. 담당 연락처

동아쏘시오홀딩스 인권헌장 담당

- 부서명 : HR 전략팀
- 이메일 : da\_humanrights@donga.co.kr

### 2. 참고자료

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

- 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 대한민국헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- ⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- ⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

# ABOUT THIS REPORT

## 작성 근거 및 참조 국제 가이드라인

- 다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인(OECD 2011 Guidelines for Multinational Enterprises)
- 유엔 인권위원회의 기업과 인권에 대한 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 대한민국 법무부 2021 기업과 인권 길라잡이
- 국가인권위원회 2014 인권경영 가이드라인 및 체크리스트
- UN Global Compact: 글로벌 사회책임경영 이니셔티브인 UNGC(UN Global Compact) 인권, 노동, 환경, 반부패 4개 분야 10대 원칙을 지지하고, UN SDGs 목표 연계성을 반영하여 경영 전반에서 이를 준수하기 위해 노력하고 있습니다.

## 보고 범위 및 경계

본 보고서의 보고 범위는 동아쏘시오그룹 전체를 포함하고 있습니다. 일부 성과는 개별 그룹사를 기준으로 작성하였으며, 성과별로 보고 범위가 상이한 경우는 상세 범위를 별도로 표기하고, 그룹사 개별 활동의 경우는 그룹사명을 명시 하였습니다

## 보고 기간

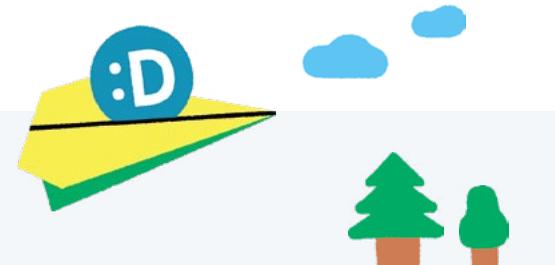
2023년 1월 1일 ~ 2023년 12월 31일 (일부 성과는 2024년 상반기를 포함합니다.)

### 보고서 제작(문의처)

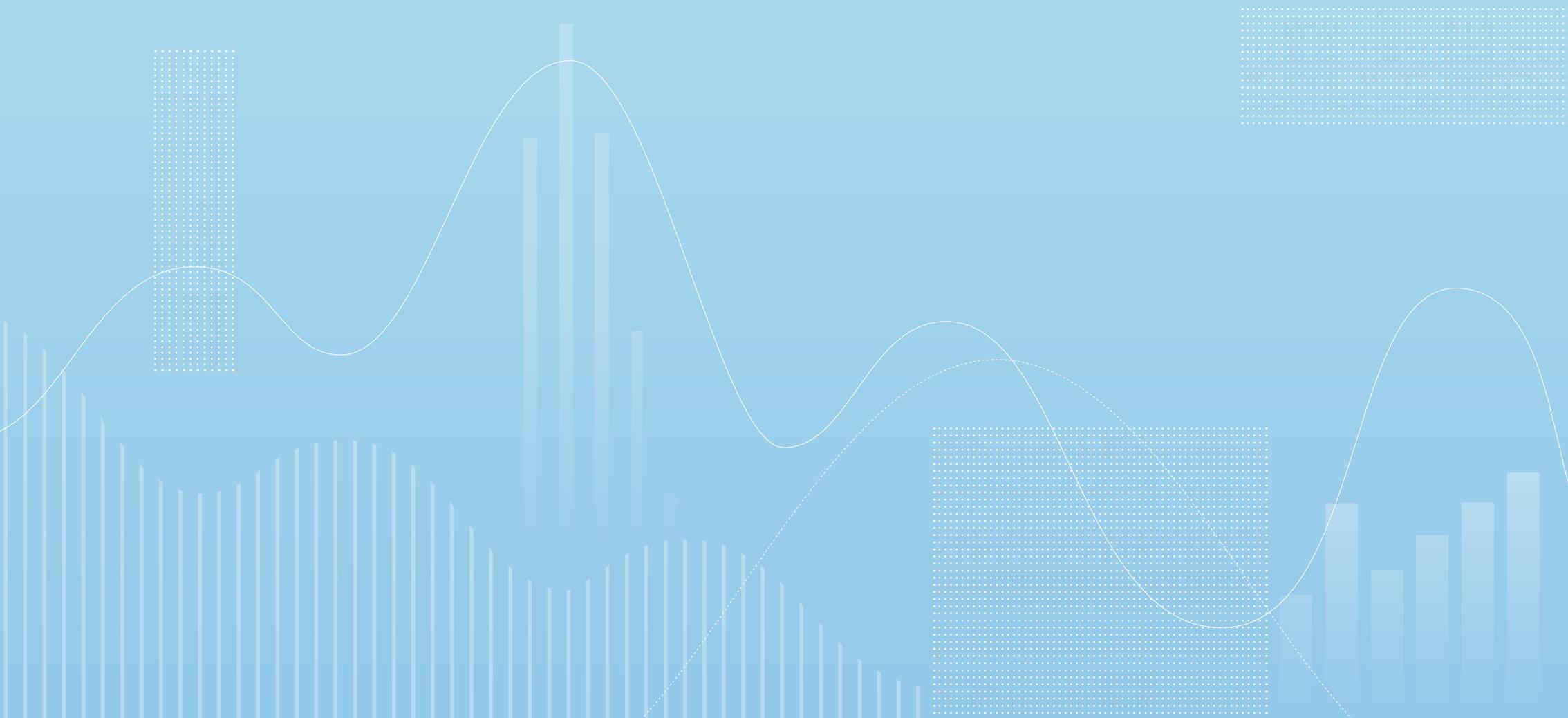
동아쏘시오홀딩스 HR전략팀

전화: 02-920-8165

이메일: da\_humanrights@donga.co.kr



# 동아쏘시오그룹 2023 인적자본 보고서



# CHRO 인사말

## 친애하는 임직원 및 이해관계자 여러분 안녕하세요.

2024년 동아쏘시오그룹은 보다 장기적이고 지속 가능한 HR환경 구축을 위하여 이해관계자분들께 인적자본 보고서(Human Capital Report)를 공개하고, 임직원 및 HR에 관한 정보를 함께 나누고자 합니다.

동아쏘시오그룹은 지주회사인 동아쏘시오홀딩스를 포함하여 13개의 회사가 결합한 기업집단으로 2023년 기준 약 6,111명의 임직원이 근무하고 있는 헬스케어 기반의 중견기업입니다. 1932년 12월 사업을 시작하였고, 90년이 넘는 오랜 역사동안 인류의 건강과 행복을 위해 노력해왔습니다. 이 과정에서 HR은 'Human Respect HR'이라는 슬로건 아래, 경영 철학과 연계된 5대 HR원칙<sup>1)</sup>을 수립하고 인사제도와 연계하고 있습니다. 1959년 공채 1기를 채용하였으며, 1980년 경기도 용인, 2016년 경상북도 상주시 인재개발원을 준공하였고, 다양성, 창의성, 자율성을 중시하는 조직문화로 성장하였습니다.

본 보고서는 저희 경영의 제 1 목표인 '직원의 행복한 몰입과 경험'을 어떻게 측정할 수 있을까? 라는 고민에서 시작되었습니다. 90년이 넘는 역사 동안 직원의 선발, 육성, 배치 과정에서 행복한 직원을 만들기 위해 꾸준히 노력하고 투자했다면, 이제는 측정을 통해 한 단계 앞으로 나아가, 지속 가능하며 발전하는 직원의 행복을 만들고자 합니다.

본 보고서는 인적자본보고에 관한 국제 표준인 ISO 30414의 Guideline에 따라 작성된 필수지표를 공개하고, 동아쏘시오그룹의 이해관계자가 기업의 성장 가능성을 판단하는 기준으로 해당 정보를 활용하는 것을 구체적 목표로 삼고 있습니다. 또한 지속가능성에 영향을 미치는 유효한 인적자본과 관련된 지표들을 관리하고 개선하는 과정에서 동아쏘시오그룹의 HR 업무품질이 동시에 향상되기를 기대하고 있습니다.

이 보고서는 동아쏘시오그룹이 직면한 HR에 관한 문제와 극복의 과정, 그리고 우리의 비전과 방향성을 더 뚜렷하게 고민하는 계기가 될 것입니다. 직원 한 사람, 한 사람의 성장과 행복, 그리고 다양한 이해관계자들의 의견을 소중히 생각하며, 모두의 지속 가능한 행복을 위해 최선의 노력을 다하겠습니다.



동아쏘시오홀딩스 HR혁신실장  
문병기



<sup>1)</sup> 동아쏘시오그룹의 5대 HR원칙: 직무와 역할 기반의 HR운영, 공정한 경쟁 환경 조성, 혁신 문화 구축, 성과 존중 문화, 인류에 공헌하는 인재 육성

# 차례



## 다양성을 존중하는 혁신의 조직문화

- 42 다양성 존중과 포용의 노력
- 44 조직과 리더에 대한 신뢰 확보

1

## 지속가능성을 위한 인재 확보와 유지

- 46 직원의 고용 상태 및 안정성
- 47 안정적 인력 확보 및 유지

2

## 직원의 건강과 행복을 위한 노력

- 49 안전한 근로환경의 유지
- 50 직원의 건강 및 웰빙

3

## 잠재력 극대화를 위한 인재육성 시스템

- 51 장기적 관점의 교육 투자
- 52 계층별 리더와 각 분야 전문가에 대한 육성

4

## 인적 자본 투자와 가치 제고

- 54 인적 자본에 대한 믿음과 투자
- 56 지속가능한 가치 창출

5

## 엄격한 리스크 관리 시스템과 준법경영

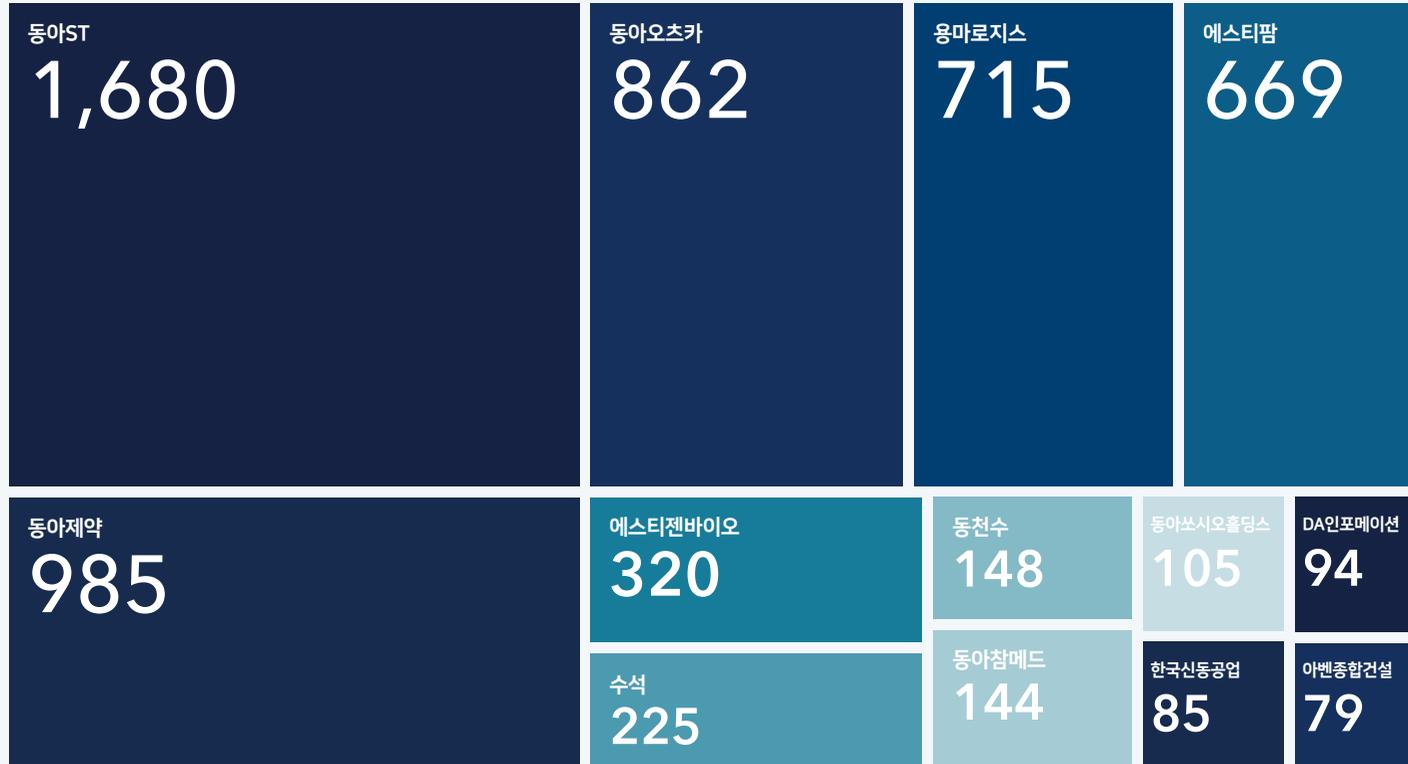
- 57 법규 준수와 엄격한 리스크 관리 정책
- 59 높은 수준의 윤리 의식과 법규 준수 문화

6

# 동아쏘시오그룹 인적 자본 현황

동아쏘시오그룹 전체 FTE<sup>1)</sup>

6,111명



<sup>1)</sup> 전 그룹사 기준 1인 8시간, 주 40시간 근무원칙으로 인원은 FTE(Full Time Employment)에 같음함



## 인력 구성 현황

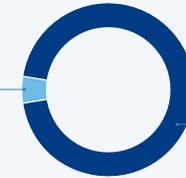
신규 채용

**+964**명



정규직 및 비정규직 비율

비정규직  
4.8%



정규직  
**95.2%**

이직률



\* 2023년 기준

## 연령대별 비율

30세 미만



30세 이상 - 50세 미만



50세 이상

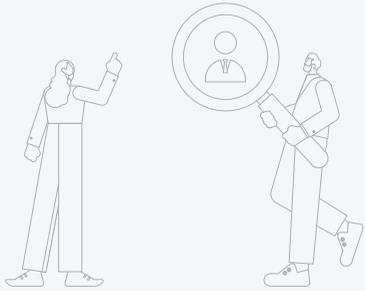


# 동아쏘시오그룹 인적 자본 현황

## 리더십 신뢰도

2023년 조직문화 진단결과

**3.2**



\* 2023년 조직 문화 진단 결과 중 리더십신뢰도 영역 평균

하위 진단 영역



## 인재 육성

\* 2023년 기준

**378,000**

인당 직무교육 비용



**32** 시간

인당 직무교육 시간



## 인적자본투자수익률(HCROI)

\* 2023년 기준

**3.99**

동아쏘시오홀딩스 (지주회사)



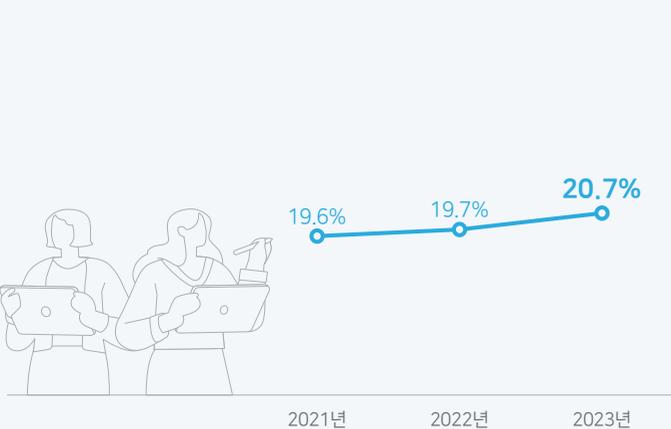
**1.28**

사업회사 평균

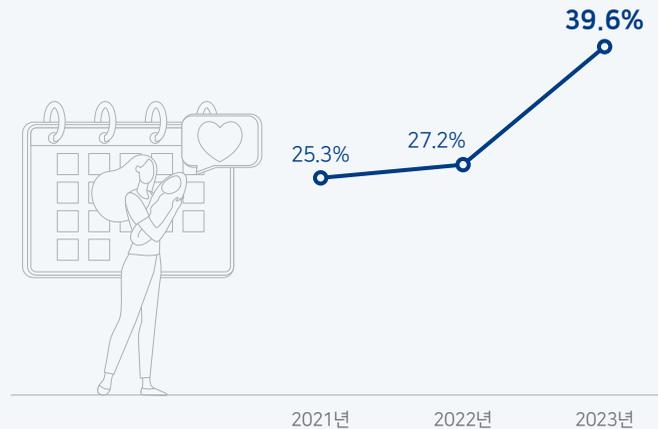


## 여성 인재

여성 임직원 비율



여성 육아휴직률



## 사업장 안전 관리

\* 2023년 기준

**0.002**

상실노동률<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> 산업재해 발생으로 손실된 노동시간의 비율: 병가 및 질병휴직으로 손실된 근무시간 / 해당 연도 총 근무시간

**13.2** 시간/인

인당 안전교육 수료시간



# 다양성을 존중하는 혁신의 조직문화

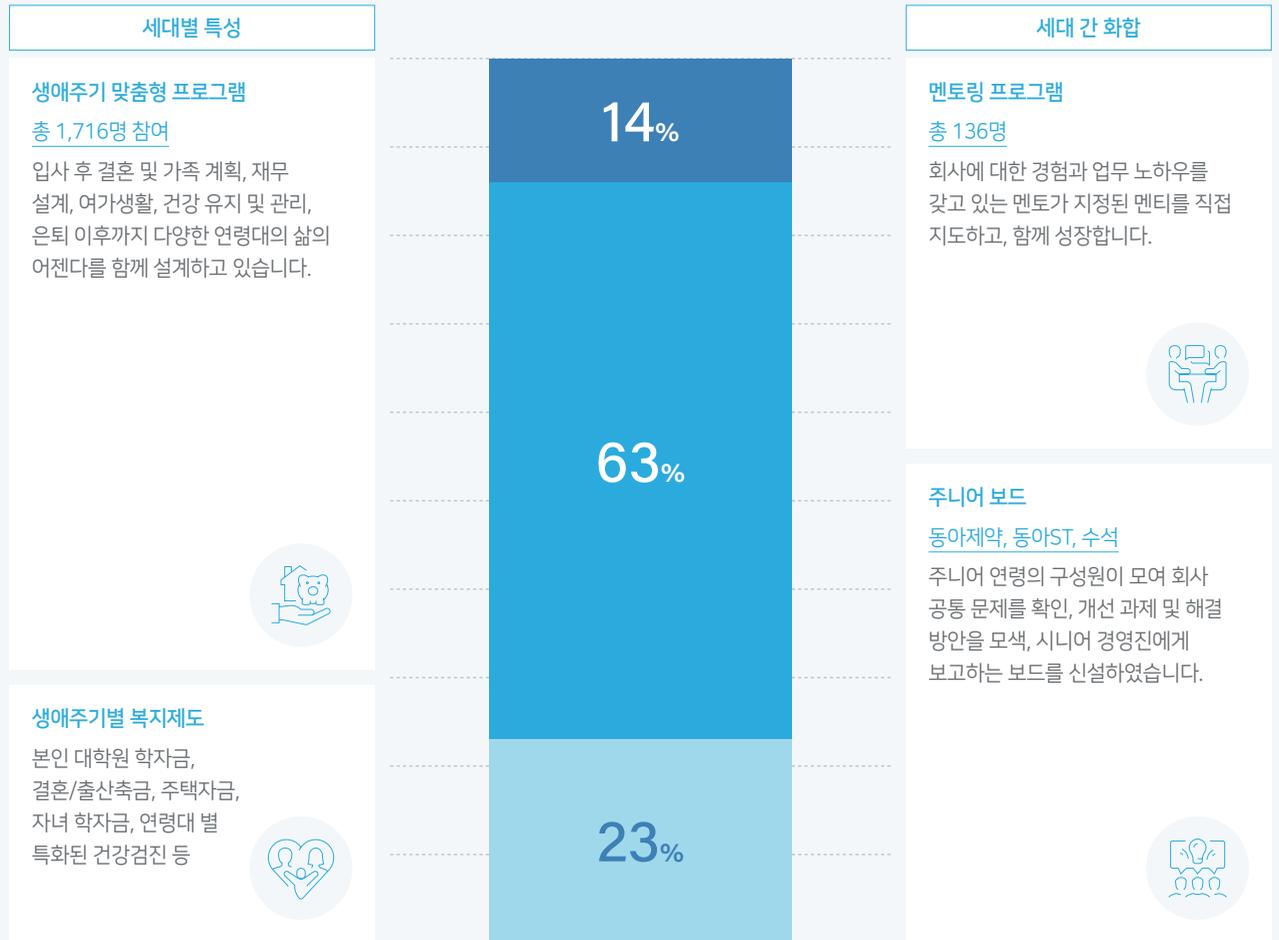
## 다양성 존중과 포용의 노력

동아쏘시오그룹은 나이, 성별, 장애, 인종, 개인의 성적 취향 등을 이유로 하는 모든 차별을 금지하며, HR의 전 영역에서 균등한 기회를 제공하고 구성원들의 다양성을 증진하고 있습니다. 지주사인 동아쏘시오홀딩스의 경우, 글로벌 지속가능경영 이니셔티브인 UNGC(UN Global Compact)의 일원으로 가입하였으며, '고용 및 업무의 차별을 철폐한다'는 원칙을 경영전략에 직접적으로 내재화하고 있습니다. 다양한 구성원이 만드는 포용적인 문화는 균형 잡힌 의사 결정을 가능하게 하며, 조직 내 혁신과 창의성의 문화를 촉진합니다. 또한, 직원들이 조직 내에서 다양성이 잘 관리되고 있다고 느낄 때, 더욱 긍정적인 에너지로 업무에 임할 수 있습니다.

### 연령대 다양성

#### 연령 분포 및 연령대 다양성 관리를 위한 활동

■ 50세 이상 ■ 30세 이상 50세 미만 ■ 30세 미만



\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

\* 14세 미만 직원 수: 0명

# 다양성을 존중하는 혁신의 조직문화

## 성별의 다양성

동아쏘시오그룹은 ISO 30414 가이드라인에 따라 성별 다양성을 보고하고 있습니다. 특정 성별에 대한 편견 없이 모든 직원이 능력에 기반해 잠재력을 발휘할 수 있도록 채용, 승진, 교육, 성과평가 및 보상 등 HR의 전 영역에서 동등한 기회를 제공하기 위해 노력합니다. 이러한 과정은 '남녀고용평등법', '국가인권위원회법', '고용 정책 기본법', '남녀 고용평등 업무처리 규정' 등을 기반으로 모니터링되며, 리스크가 있는 영역에 대해서는 관리 강화를 추진하고 있습니다.

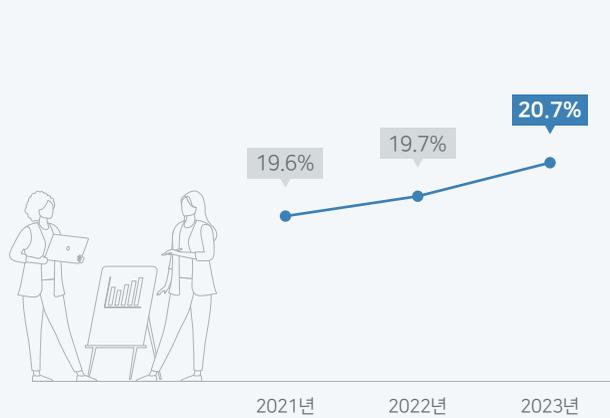
동아쏘시오그룹의 여성 임직원 비율은 2023년 기준 20.7%로, 전년보다 증가했습니다. 2022년에 이어 2023년까지 동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티팜, 에스티젠바이오, DA인포메이션 등 6개사가 20% 이상의 여성 임직원 비율을 유지했으며, 2023년에는 동아참메드를 포함해 총 7개사가 20% 이상의 비율을 기록했습니다.

한편, 동아쏘시오홀딩스는 UNGC 한국협회에서 주최한 2023 GEK(Gender Equality Korea) 여성 리더스 네트워크에 참여하였습니다. UNGC 한국협회가 론칭한 'GEK 여성 리더스 네트워크'는 리더로 성장하고자 하는 경력 10년차 이상 여성 실무진을 대상으로 여성 역량 강화와 여성 리더십 증진을 위해 다양한 프로그램을 통해 함께 성장 방향을 모색하는 플랫폼입니다.

## 기타 다양성 현황

동아쏘시오그룹은 '장애인 고용 의무제도'를 비롯한 관련 법률 및 규정을 준수하고자 노력하며, 다양한 인재들이 장애 유무에 상관없이 역량을 발휘할 수 있는 환경 조성에 힘쓰고 있습니다. 이를 위해 2023년 9월에는 장애인 고용공단과 협력하여 장애인 고용활성화를 위한 채용 전략 개발 방안을 모색하였습니다.

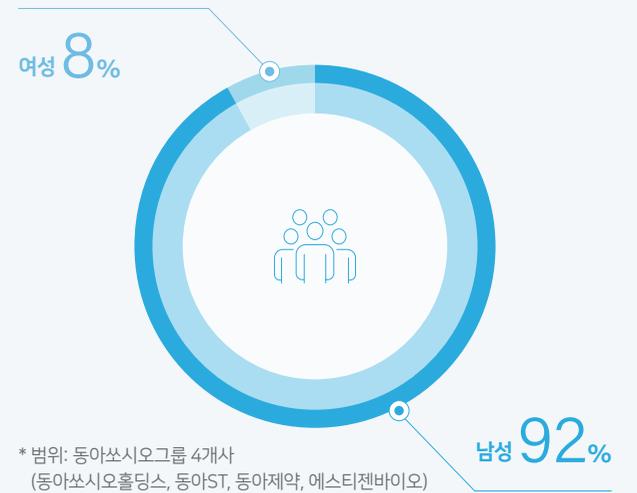
### 여성<sup>1)</sup> 직원 비율



\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

<sup>1)</sup> 성별 항목: 남성, 여성 (기타 성별 다양성으로 스스로를 지칭한 인원: 0명)

### 리더십 다양성 현황



\* 범위: 동아쏘시오그룹 4개사

(동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티젠바이오)

### 장애인, 보훈대상자, 외국인 비율

구분	2021년	2022년	2023년
장애인 비율	1.3%	1.3%	1.2%
보훈 대상자 비율	1.8%	1.7%	1.3%
외국인 비율	0.5%	0.3%	0.6%

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

### 성희롱 예방교육 수료시간

1.1시간/인

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사



### 장애인 인식개선 교육시간

1.1시간/인

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사



# 다양성을 존중하는 혁신의 조직문화

## 조직과 리더에 대한 신뢰 확보

### 조직문화의 발전을 위한 노력

동아쏘시오그룹은 구성원의 목소리를 듣고 조직 문화를 긍정적인 방향으로 변화시키기 위해 다양한 커뮤니케이션과 서베이를 실시하고 있습니다.

**조직문화 진단** 2022년부터 시행된 '조직문화 진단'은 직원 행복 중심의 경영 철학을 구체화하고, 경쟁력 있는 조직 문화를 구축하는 것을 목표로 합니다. 이를 위해 현황 파악 및 원인 규명 → 구성원 의견을 기반으로 한 개선 과제 수립 → 진단 결과 공유를 시행합니다. 각 그룹사는 진단 결과를 바탕으로 연간 개선 활동을 추진하며, 성과 분석 및 평가를 통해 지속 가능한 조직문화 진단 프레임워크를 확립합니다.



### 2023년 조직문화 진단 현황

진단 대상



5,735명

\* 13개 그룹사 임직원 기준

응답률



80.6%

\* 2022년 대비 4.3%p 증가

진단문항 수



68개 문항

### 2023년 조직문화진단 결과 공유 현황

경영진 및 리더 대상



14회

개선 실행력 확보를 위한 리더 대상 공유회 시행 횟수, 경영진 포함

직원 대상



100%

2024년 1분기 중 13개 그룹사 전체에서 임직원대상 결과 공유회 실시, 투명한 결과 공유를 통한 공감대 확보 및 개선과제 실행 동력 유도

# 다양성을 존중하는 혁신의 조직문화

## 리더십 신뢰 지표 관리

동아쏘시오그룹은 약 30개의 전 사 대상 조직문화 진단 결과 지표 중 팀장급 리더십, 변화 Commitment, 경영진 및 임원급 리더십의 개별 영역 점수 및 총 합산점수를 리더십 신뢰지표로 선정하고, 모니터링하고 있습니다. 각 점수는 리커트 5점 척도 응답 결과를 대표값으로 전환한 수치입니다. 지표 관리 시, 개별 값 자체보다는 영역별 변화 추이 모니터링에 중점을 두고 있습니다.

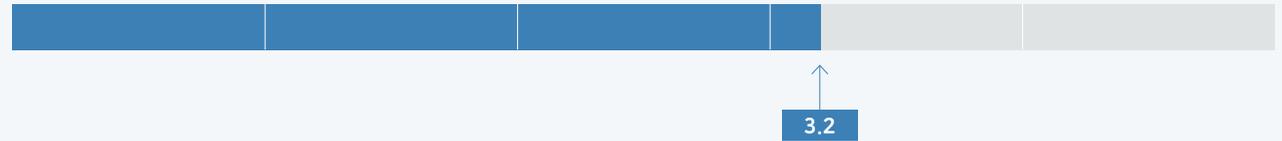
2022년에 비해 2023년에는 리더십 신뢰도의 모든 하위 지표들이 상승하였습니다. 세 지표의 대표값 역시 상승하였으며, 2023년의 리더십 신뢰도는 총 5점 만점에 3.2점입니다. 상세 지표는 아래와 같습니다.

팀장급 리더십은 각 팀 리더들이 해당 구성원과의 협업 과정에서 보여줄 수 있는 리더십의 정량지표입니다. 명확한업무 지시 및 의사결정, 자율성 및 권한 부여, 칭찬/인정, 공정한 대우, 책임의식, 적극적인 소통, 코칭 및 피드백 등이 포함됩니다.

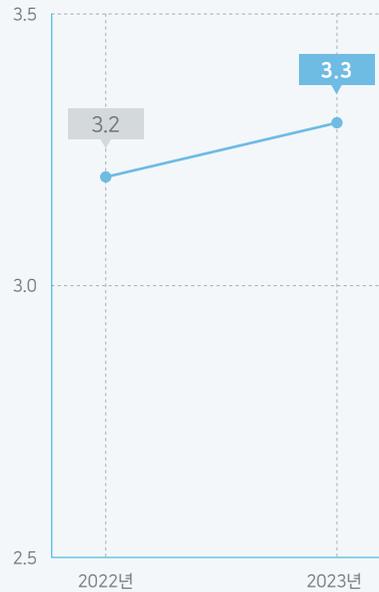
변화 Commitment는 동아쏘시오그룹의 조직 리더들(임원 및 경영진) 이 조직문화 개선 활동에 어느 정도로 참여하고 있는지에 대한 지표입니다. 얼마나 주도적인 자세로, 구체적인 방향성을 제시하면서 변화 필요성을 지속적으로 강조하는지 정량화하여 보여줍니다.

경영진 및 임원급 리더십은 경영진 및 임원으로서 갖춰야 할 리더십의 정량지표입니다. 비전 및 전략 제시 능력과 인재 육성 환경 조성 등이 포함됩니다.

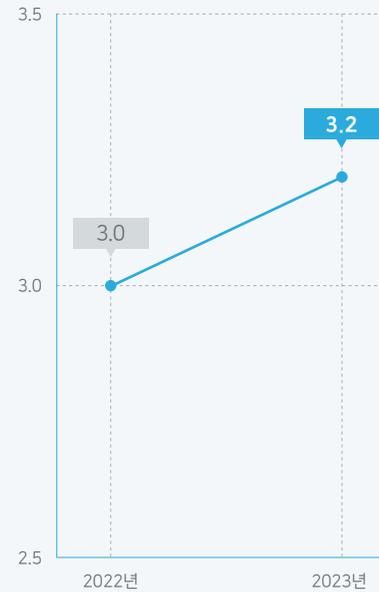
## 리더십 신뢰도 (2023년)



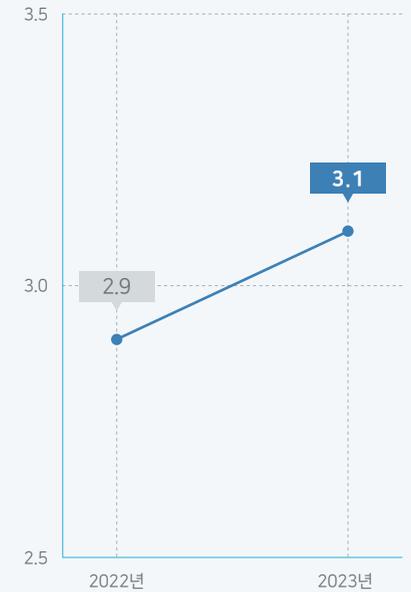
## 팀장급 리더십



## 변화 Commitment



## 경영진 및 임원급 리더십



지표명	2022년	2023년
팀장급 리더십	3.2	3.3
변화 Commitment	3.0	3.2
경영진 및 임원급 리더십	2.9	3.1

# 지속가능성을 위한 인재 확보와 유지

## 직원의 고용 상태 및 안정성

### 고용계약 형태의 분포

동아쏘시오그룹은 높은 수준의 직원 고용 안정성을 유지하여 직원들의 사회적 안정성을 보장하고, 이를 통해 업무 몰입을 이끌어내고 있습니다. 대부분의 채용은 정규직으로 이루어지며, 공석이 발생할 경우 근무 중인 비정규직 인원의 전환을 우선시합니다. 이로 인해 직원들은 안정된 고용 환경에서 강한 협력관계를 구축하고, 회사의 목표와 전략, 정책과 절차를 깊게 이해하며 그룹의 안정적인 운영을 지속 가능하게 합니다.

### 비정규직 포지션의 주요 구성

전체 비정규직 인원 중 63%는 계약직 임원, 연구위원입니다. 이 외 37%는 인턴, 촉탁직으로 구성되어 있으며, 이들 중 일부는 채용을 전제로 한 인턴(에스티젠바이오: 신입 입사 시 인턴 입사) 및 촉탁직 등을 포함합니다.

고용 형태별 인원 비율

구분	2021년	2022년	2023년
정규직	95.8%	95.6%	95.2%
비정규직	4.2%	4.4%	4.8%

고용 형태별 인원 수

구분	2021년	2022년	2023년
정규직	5,209명	5,407명	5,820명
비정규직	229명	246명	291명
합계 <sup>1)</sup>	5,438명	5,653명	6,111명

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

<sup>1)</sup> 전 그룹사 기준 1인 8시간, 주 40시간 근무원칙으로 인원은 FTE(Full Time Employment)에 같음함.

### 비정규직 포지션



\* 범위: 동아쏘시오그룹 4개사(동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티젠바이오)

# 지속가능성을 위한 인재 확보와 유지

## 안정적 인력 확보 및 유지

### 채용 및 승계 계획

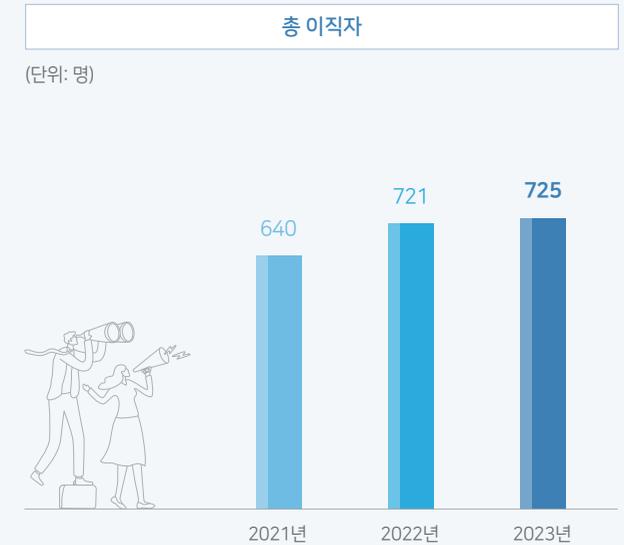
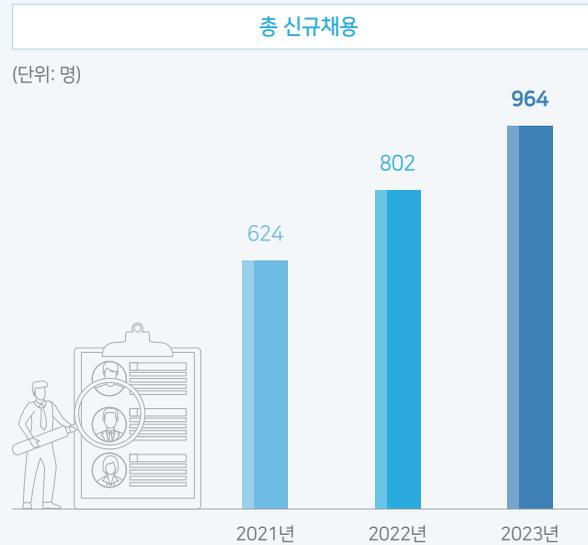
**채용** 동아쏘시오그룹은 GRI 401(Global Reporting Initiative) Standards 401: Employment)과 ISO 30414의 인적 자원 관리 지침에 따라 총 신규채용 및 이직자 수를 공개합니다. 신규 채용은 크게 기존 인원의 공백으로 인한 충원 및 비즈니스 니즈 발생으로 인한 증원으로 나뉩니다. 인력 공백으로 인한 생산성 저하를 최소화하고, 변화가 빈번한 비즈니스 상황에서 시장의 요구에 맞춘 적합한 인재를 적시에 확보하는 것을 목표로 합니다.

이직자 수 대비 신규채용 수를 통해 해당 해의 증원 규모를 유추해볼 수 있습니다. 증원은 주로 비즈니스의 성장(조직의 성장, 규모 확장) 및 기술 전문성 보강 등의 이유로 이루어집니다. 2023년에는 IT 비즈니스의 DA인포메이션이 처음으로 이직자 대비 신규 채용 비율 1.6을 기록하였으며, 이는 데이터 및 기술 발전으로 인한 전문인력 확보 및 기존 운영업무의 확대가 주 이유입니다.

**승계 계획** 동아쏘시오그룹은 석세스플래닝을 통해 리더십의 연속성을 확보하고자 노력하고 있습니다. 약 100개의 포지션 프로파일<sup>1)</sup>을 관리하며, 각 그룹사에서는 해당 프로파일과 직원의 정보를 매치하여 적합한 차기 인재를 선발하고 있습니다. 동아쏘시오홀딩스에서는 그룹사의 석세스플래닝 현황을 모니터링 및 감독하며 선발 적합성에 대해 검증하고 승인하는 역할을 수행합니다. 해당 승계 프로세스 고도화를 목표로, 그룹사들의 평가제도 보완, 석세스 육성 프로세스 구축, 데이터 기반의 인사정보 통합 등을 세부 과제로 기획하고 있습니다.

<sup>1)</sup> 해당 포지션 수행을 위한 역할 및 책임, 요구되는 사전 직무 및 역할 경험, 요구되는 지식 및 스킬 등 직책 수행을 위해 필요한 정보를 담은 자료

### 신규 채용 및 이직자 현황



\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

### 이직자 대비 신규입사자 비율

구분	2021년	2022년	2023년
동아쏘시오그룹	1.0	1.1	1.3
그룹사	에스티팜 (1.9) 동천수 (1.2)	에스티팜 (2.0) 용마로지스 (1.5) 아벤종합건설 (1.4) 동천수 (1.2)	아벤종합건설 (2.4) 에스티젠바이오 (2.4) 동천수 (2.0) 용마로지스 (1.6) DA인포메이션 (1.6)

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

# 지속가능성을 위한 인재 확보와 유지

## 직원 유지전략과 이직률

동아쏘시오그룹은 이직 증가로 인한 비용 증가 및 다양한 비즈니스적 이슈를 인지하고 이를 체계적으로 관리하기 위해 노력하고 있습니다. 직원 퇴사 시 별도 인터뷰를 시행하고 관련 데이터를 축적하며, 퇴사 사유<sup>1)</sup>를 세분화하여 사업 상황과 연계한 원인 도출 및 실질적인 해결에 초점을 맞춰 관리하고 있습니다.

2023년 기준 이직률은 12.2%이며, 이 수치는 자발적 이직률과 비자발적 이직률을 합한 것입니다. 여기에는 계약 만료, 그룹사 전환 발령으로 인한 이전 그룹사에서의 퇴사 처리, 정년퇴임 등 다양한 데이터가 포함됩니다.

2021년 초기경력단계(0~6년) 직원 퇴사율 증가에 대응하여, 다음 해 신입사원의 스킴온보딩제도를 신설하였습니다. 이를 통해 신입사원들은 빠르게 업무에 적응하고, 기존 인원과 원활한 커뮤니케이션 및 협업이 가능해졌으며, 비교적 이른 시간 내에 가치를 창출하는 다양한 업무를 시작할 수 있게 되었습니다.

또한, 중간경력단계(7~10년)의 직원 번아웃을 예방하고 지속 가능한 업무 모티ベーション 유지를 위해 10년차 이상 직원들을 대상으로 추가 안식휴가를 부여하고 있습니다. 근무 기간에 비례하는 가산 연차 외에도, 동아쏘시오그룹은 최대 5일의 리프레쉬 휴가제도를 통해 업무와 개인 생활의 균형을 유지하고 있습니다.

<sup>1)</sup> 퇴사 사유: 육아(가사포함), 관계회사 전사, 개인사업, 학업, 기간만료, 이직 및 전직 등

### 이직률



\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

### 리텐션(Retention) 프로그램

#### 신입사원 온보딩 프로그램

223명 수료



\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

#### 안식휴가 부여

2021년  
178명  
(총 1,780일)

2022년  
173명  
(총 1,730일)

2023년  
171명  
(총 1,710일)



\* 범위: 동아쏘시오그룹 4개사 (동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티젠바이오)

# 직원의 건강과 행복을 위한 노력

## 안전한 근로환경의 유지

### 작업 환경의 안전 유지

동아쏘시오그룹은 직원들의 안전과 건강을 최우선의 가치로 생각하며, 관리하고 모니터링 합니다. 일반적인 재해 관리 외에도, 산업안전보건법 및 중대재해처벌법에 기준한 사업장 안전 보건 정책을 시행하고 있습니다. 그룹사 규모 별로 전담 팀 혹은 사업장 안전담당자를 선임하여, ISO 45001 (안전보건경영시스템) 국제 표준에 부합하도록 안전보건경영시스템을 도입하여 구축, 관리하고 있습니다. 이와 관련된 데이터는 정기적으로 이사회에 구체적으로 보고되며, 이슈 발생 시 안전관리 공백의 발생 근원원인을 추적하고 명확한 책임 하에 개선 활동을 추진합니다. 특히 동아제약, 동아ST, 용마로지스, 에스티젠바이오는 생산시설을 중심으로 ISO 45001 인증을 취득, 국제 표준 및 절차를 기반으로 신뢰성을 확보하고 있습니다.

### 안전교육 현황

동아쏘시오그룹은 전 임직원을 대상으로 매년 산업안전보건교육을 실시하고 있습니다. 교육은 주제별로 온라인과 오프라인 방식을 병행하는 블렌디드 러닝(Blended Learning) 방식으로 진행됩니다. 사내 LMS(Learning Management System)을 통하여 교육 대상자와 실제 수료자를 추적 관리하고 있으며, 매년 산업안전보건교육 수료 인원과 수료율을 지속가능경영보고서에 수록하여 이해관계자에게 공개하고 있습니다.

### 산업재해 건수 및 상실노동률

구분	2022년	2023년
산업재해 건수 (부상)	30건	28건
산업재해 건수 (사망)	0건	0건
상실노동률 <sup>1)</sup>	0.001	0.002

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

<sup>1)</sup> 산업재해 발생으로 손실된 노동시간의 비율: 병가 및 질병휴직으로 손실된 근무시간 / 해당 년도 총 근무시간

상실노동률<sup>1)</sup>



0.002

### ISO 45001(안전보건경영시스템) 인증 취득 현황

구분	동아ST <sup>1)</sup>	동아제약 <sup>2)</sup>	에스티젠바이오 <sup>3)</sup>	용마로지스 <sup>4)</sup>	합계
인증취득 사업장	4	3	1	3	11

<sup>1)</sup> 동아ST: 본사, 천안캠퍼스, 대구캠퍼스, 송도캠퍼스

<sup>2)</sup> 동아제약: 당진공장, 이천공장, 천안공장

<sup>3)</sup> 에스티젠바이오: 송도공장

<sup>4)</sup> 용마로지스: 본사, 안성1/2 물류센터

ISO 25001 인증 취득  
그룹사 비율



31%

### 안전교육 이수 현황

구분	2021년	2022년	2023년
안전교육 총 수료시간	70,694시간	102,319시간	80,665시간
인당 평균 교육시간	13.0시간	18.1시간	13.2시간
총 임직원 수	5,438명	5,653명	6,111명

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

안전교육 총 수료시간



80,665시간

# 직원의 건강과 행복을 위한 노력

## 직원의 건강 및 웰빙

### 직원 건강 검진 관리

동아쏘시오그룹은 1,000인 미만 사업장의 경우 1명, 1,000인 이상의 경우 사업장별 2명의 간호사가 상주하고 있습니다. 상주간호사는 건강검진 수검/결과 관리, 보건 교육, 직무 스트레스 및 근골격계 질환을 포함한 근로자 건강 관리를 수행하며, 산업안전보건위원회 관리 등을 포함한 사업장에서 발생하는 건강 관련 응급상황에 대응하고 있습니다.

### 일과 가정의 양립

동아쏘시오그룹은 직원들이 사회적으로 건강한 상태를 유지하며, 일과 가정의 균형을 이루며 행복한 삶을 유지할 수 있도록 노력하고 있습니다. 2023년 동아쏘시오그룹 전체 기준으로 총 14개의 가족 친화 프로그램을 운영하고 있으며, 총 7개의 그룹사가 '가족친화인증제도'<sup>1)</sup>의 인증을 받고 유지 중에 있습니다. 또한, 성별에 관계없이 출산 및 육아 휴직을 장려하고 있습니다.

육아휴직 대상자 수 대비 육아휴직 사용자 수의 비율(육아휴직 사용률)은 이러한 정책의 효과를 직접적으로 드러냅니다. 동아쏘시오그룹 전체 기준으로 육아휴직 사용률(남성, 여성 합산)은 2021년부터 2년 간 2배 증가했습니다. 특히, 여성 육아휴직 사용률은 2021년부터 꾸준히 증가하였으며 2023년에는 39.6%를 기록하였습니다. 2022년부터 2023년은 해당 육아휴직 사용률 지표의 상승이 특히 두드러졌던 기간입니다.

<sup>1)</sup> 근로자 일/가정 양립을 위한 여성가족부의인증 제도. 평가 기준 예시: 최고 경영층의 관심/의지, 가족친화제도 이용률, 가족친화경영에 대한 직원 만족도 등

### 건강검진 수검율

구분	2021년	2022년	2023년
동아쏘시오홀딩스	100%	98%	100%
동아ST	99%	98%	100%
동아제약	99%	99%	99%

\* 범위: 동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약

### 건강검진 수검율

98%



### 육아휴직 사용자 현황

구분	2021년	2022년	2023년
여성	49명	52명	78명
남성	19명	34명	48명

### 2021-2023년까지 육아휴직 사용자 증가비

2배

(육아휴직 대상자 수 대비 사용자 수, 남녀 합산)

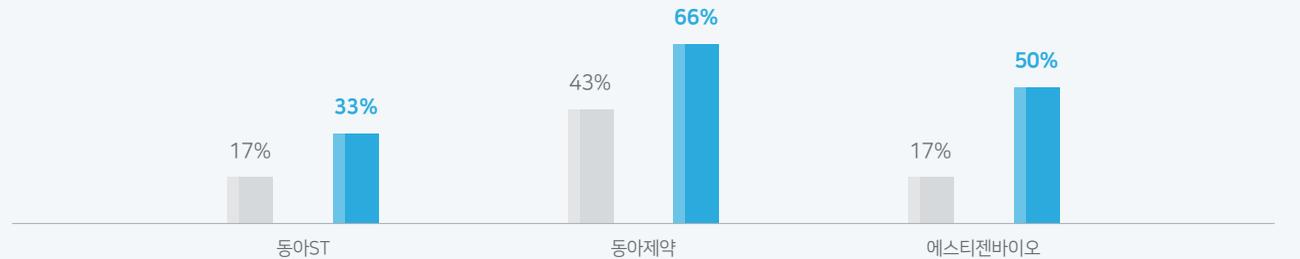


### 육아휴직 사용률

구분	2021년	2022년	2023년
여성 육아휴직률	25.3%	27.2%	39.6%

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

### 여성 육아휴직 사용률



# 잠재력 극대화를 위한 인재육성 시스템

## 장기적 관점의 교육 투자

### 교육시간 및 교육비용의 투자

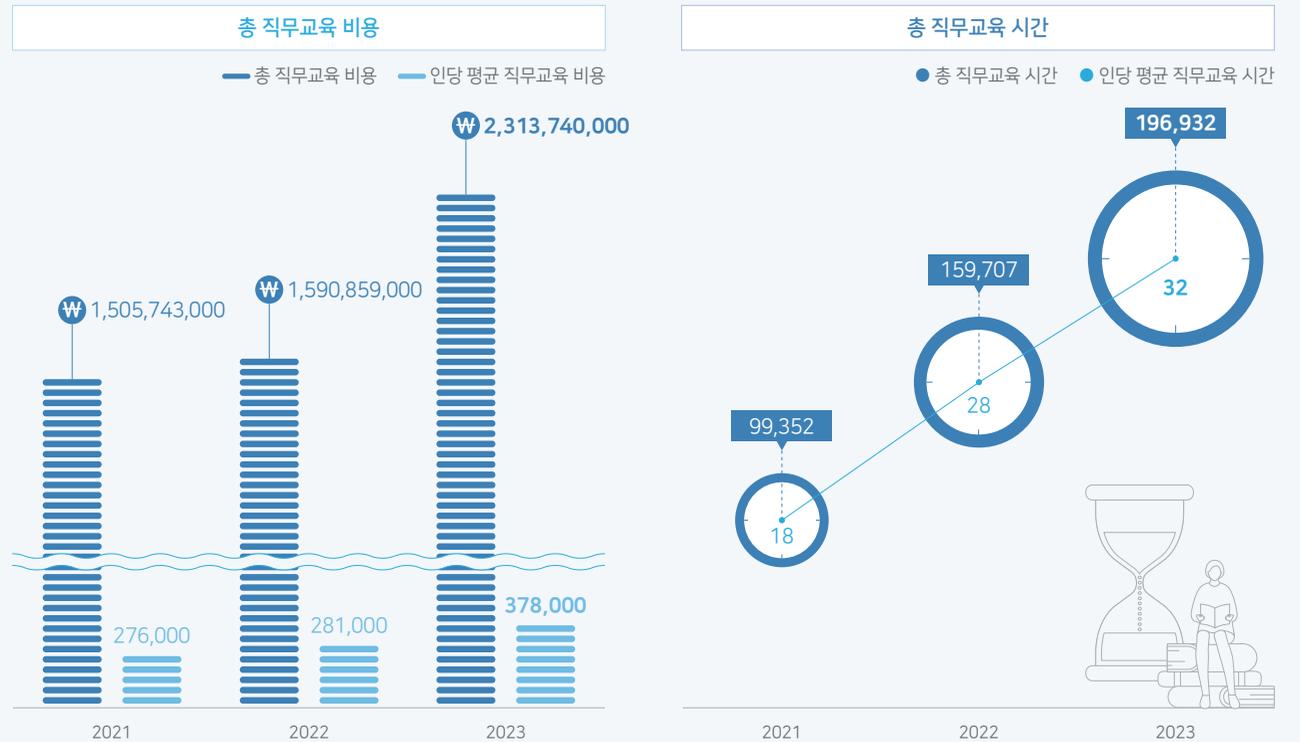
동아쏘시오그룹은 직원 교육에 투입되는 모든 자원을 단순한 비용 지출이 아닌 생산성 향상과 지속 가능한 성장을 위한 장기적인 투자로 간주합니다. 급변하는 시장 환경에서 경쟁력을 유지하기 위해 직원 재교육과 업스킬링(Upskilling)이 필요하다는 점을 인식하고 있으며, 이를 통해 장기적으로 기업 경쟁력이 강화될 것으로 기대하고 있습니다.

2023년 동아쏘시오그룹의 총 직무교육비용은 2022년에 비해 약 63% 증가하였으며, 1인당 평균 직무교육 비용은 약 50% 상승하였습니다. 이는 COVID-19 엔데믹에 따른 대면교육 활성화와 IDP(Individual Development Plan) 제도 그룹사 확대 실시가 주요 원인입니다.

동아쏘시오그룹은 사내외 교육을 장려하며 직원들의 성장 욕구를 적극 지원하고 있습니다. 지속적인 사내 서베이를 통해 교육 운영 과정의 효율성을 점검하고 있으며, 목표에 도달하지 못할 경우 원인을 분석하고 개선할 수 있도록 조치하고 있습니다.

동아쏘시오그룹은 장기적으로 지속 가능한 성장을 위해 투자 수준을 최적화하고, 사내에 근본적인 성장 문화를 구축할 것을 목표로 합니다. 이를 위해 직무와 역량에 최적화된 교육 프로그램을 운영하고, 직원들의 지속적인 성장을 지원하겠습니다.

직무교육 비용 및 시간 현황



구분	2021년	2022년	2023년
총 직무교육 비용	1,505,743,000	1,590,859,000	2,313,740,000
인당 평균 직무교육 비용	276,000	281,000	378,000
총 직무교육 시간	99,352	159,707	196,932
인당 평균 직무교육 시간	18	28	32

\* 동아쏘시오그룹 13개 그룹사

# 잠재력 극대화를 위한 인재육성 시스템

## 계층별 리더와 각 분야 전문가에 대한 육성

### 리더십 개발

동아 리더십센터(DLC)는 동아쏘시오그룹이 90년동안 축적한 성공 DNA를 정밀 탐색하고, 리더십 파이프라인에 기반하여 다음 100년을 이끌 리더를 육성, 검증, 선발하는 모델로서, 리더십 육성 트랙, 신입 직책자 트랙, 리더십 강화 트랙으로 이루어져 있습니다.

동아 리더십센터는 13개 그룹사 리더 전체를 대상으로 실질적인 리더십 스킬을 교육하고 실제 업무에 적용할 수 있도록 이끌고 있습니다. 2023년까지 총 112차수가 운영 되었으며, 올해 수료자는 총 2,161명입니다.

동아쏘시오그룹은 2023년 처음으로 전 그룹사의 모든 관리자 및 승진 후보자 대상의 리더십 역량 진단을 실시하였습니다. 리더십 역량뿐 아니라 리더의 인성 특성, 윤리 의식 및 기타 문항을 개발하여 정밀 분석 후 분석된 진단 결과를 기반으로 다양한 프로그램을 제공하고, 해당 임직원이 부족한 역량을 파악하여 자기주도학습을 실행할 수 있도록 지원할 예정입니다.

**리더십 교육시간**



# 15,346시간

\* 범위: 동아쏘시오그룹 4개사  
(동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티젠바이오)

### 계층별 리더 정의

동아 리더십  
파이프라인 4단계

리더십  
단계별 정의

Business Leader	Team Leader	Emerging Leader	Self Leader
<p><b>사업 책임자</b></p> <p>사업/기능 총괄 책임자로서 조직의 지속 성장을 이끄는 단계</p>	<p><b>성과 책임자</b></p> <p>담당 조직/인력 관리, 단위 조직의 성과 창출 극대화 단계</p>	<p><b>실무 책임자</b></p> <p>후배 팀원의 모범 및 해당 분야 전문가로서 성장 단계</p>	<p><b>실무 담당자</b></p> <p>적극적 배움의 자세로 자기 완결적 업무수행 단계</p>

### 동아 리더십 센터 모델 및 리더십 역량 진단

리더십 육성트랙	신입 직책자 트랙	리더십 강화 트랙
역량검증 (Assessment Center)	입문과정	리더십 다면진단
역량평가과정 (평가 Development Center)	집체교육과정	
역량학습과정 (학습 Development Center)	후속과정 (그룹 및 1on1 코칭)	차기리더 Pool-in
역할인식 기초 (Basic Course)		

**동아 리더십 센터 2023년 운영 성과(누적)**



# 112 차수 운영

\* 대상: 13개 그룹사 전체 Emerging Leader, Team Leader, Business Leader

---

# 2,161명 수료

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

**리더십 다면진단 현황**



# 910명

**리더 910명의 역량 진단**

\* 13개 그룹사 전체 관리자 및 승진 후보자

---

# 83.4%

**리더 본인, 상사, 부하직원의 진단 참여율**  
(4,453명/5,338명)

# 잠재력 극대화를 위한 인재육성 시스템

## 직무능력 개발

5개 직군(경영지원, 영업, 연구/개발, 임상, 생산/품질)에 대해 다양한 레벨로 나누어 총 28개 과정을 운영 중이며, 현업 적용의지를 포함하여 다양한 관점에서 평가 및 모니터링을 지속하고 있습니다. 2023년의 현업적용의지 수준은 5점만점에 4.3점입니다.

동아쏘시오그룹의 직무 능력 개발은 혁신 기술의 발전과 고객 기대의 변화 속에서 디지털 기술에 대한 이해와 활용 능력을 갖춘 인재를 길러내기 위해 리스킬링(Reskilling)과 업스킬링(Upskilling)에 중점을 두고 있습니다.

이의 일환으로, 2023년 그룹사 전체 780명의 임원 및 팀장들을 대상으로 DT(Digital Transformation) 역량 진단을 시행하였으며, 2024년 디지털 전환 Tech 교육 및 비즈니스 인사이트 도출 워크숍을 시행하고 과제 워크숍을 예정 중에 있습니다.

## 교육 관리 시스템(LMS) 수석 유니버시티

동아쏘시오그룹은 클라우드 기반의 교육 훈련 관리 시스템(LMS)인 '수석유니버시티'를 활용하여 임직원들의 학습 자율성과 편의성을 보장하고 있습니다. 약 1만 개 이상의 온라인 교육 콘텐츠들은 주제 및 역량별로 분류되어 있으며, 직원들은 언제든지 접근하여 온라인 또는 모바일로 교육을 수강할 수 있습니다. 법정 의무교육을 포함한 구성원들의 직무 교육 현황은 내부적으로 트래킹되며 우수한 품질의 데이터 기반으로 경영진에게 정기적으로 보고되고 있습니다.

**직무능력 개발 교육시간**



# 81,942시간

\* 범위: 동아쏘시오그룹 4개사  
(동아쏘시오홀딩스, 동아ST, 동아제약, 에스티젠바이오)

## 직무역량 프로그램 과정 만족도 및 현업 적용 의지

학습자들을 대상으로 직무역량 프로그램 과정 운영 후 만족도 및 현업 적용 의지 두 지표를 측정 및 모니터링하고 있으며, 2023년의 해당 지표들은 모두 5점 만점에 4.3점의 대표값으로 나타났습니다.

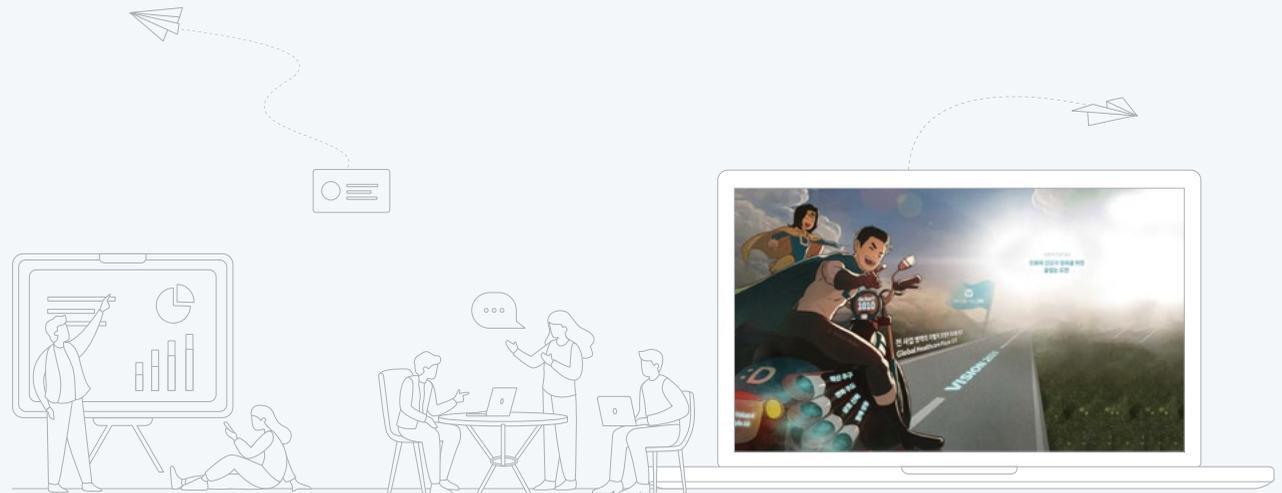
과정 만족도

# 4.3/5



현업 적용의지

# 4.3/5



# 인적 자본 투자와 가치 제고

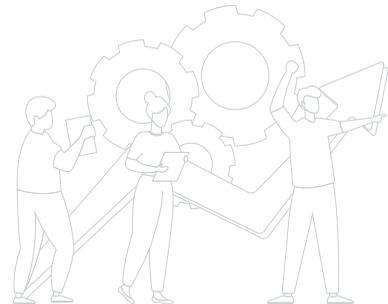
## 인적 자본에 대한 믿음과 투자

동아쏘시오그룹은 인적자본에 대한 투자가 장기적으로서 직원 만족도와 유지율을 향상시키고 회사의 성공과 직결되며, 경쟁력 있는 조직을 만드는 데 필수적이라고 믿습니다. 이에 직원 급여, 복리후생비 및 외주 용역비를 포함한 인력 비용을 전략적으로 관리하는 데에 중점을 두고 있습니다. 급여는 기본 급여 및 성과급, 초과근무 수당 등을 포함하며, 복리후생은 건강보험, 연금 및 퇴직금, 유급휴가, 대학생 학자금 등을 포함한 기타 혜택을 포함합니다. 또한, 외주용역비는 컨설팅 서비스, IT 상주인원, 시설인원 등 외부 용역을 지칭합니다.

### 급여 및 복리후생비

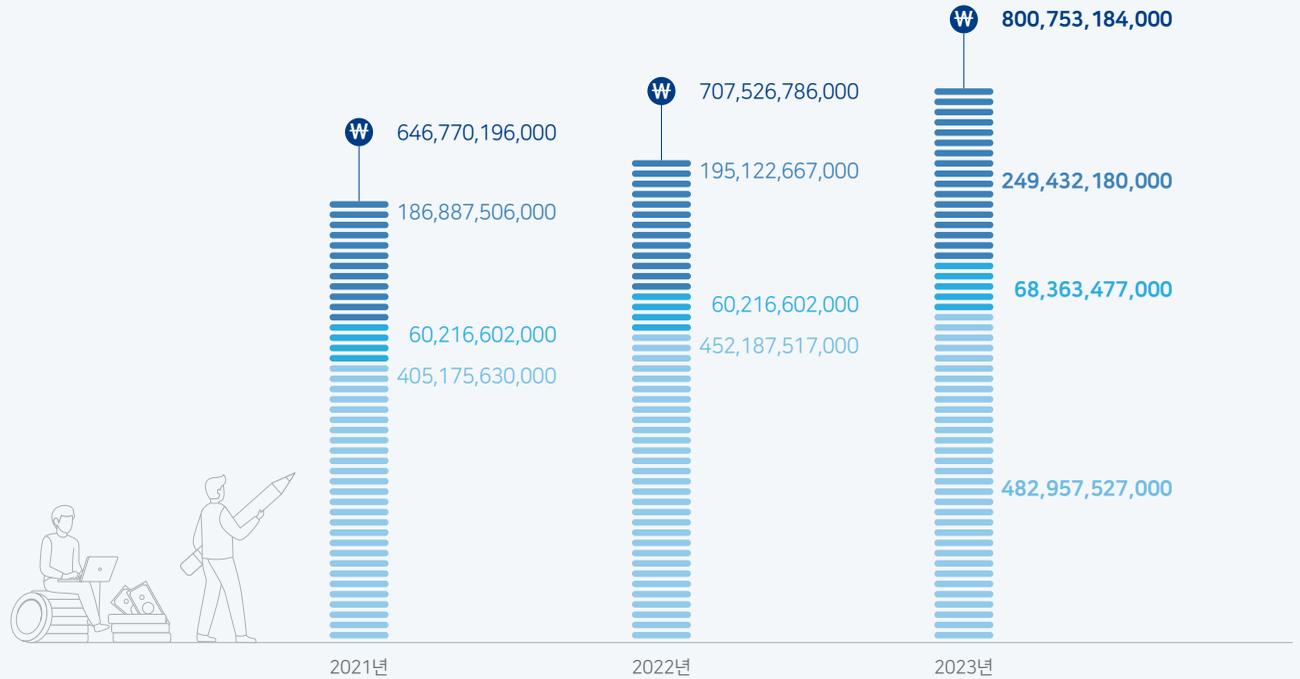
**급여와 복리후생비 증가율 및 관리** 동아쏘시오그룹은 직원들에게 더 나은 급여와 복리후생을 제공하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 2020년에서 2021년 사이에는 인원이 소폭 줄었으나, 동기간 급여와 복리후생비의 합은 12%만큼 증가하였습니다. 2020년에서 2023년까지 3년 간 직원수는 평균 약 4% 증가하였으나, 같은 기간 급여와 복리후생비의 증가율은 평균 약 10%입니다.

동아쏘시오그룹은 이러한 노력을 통해 직원들의 생활 안정과 만족도를 높이고 있으며, 이를 통해 조직의 경쟁력을 강화하고 지속 가능한 성장을 이루기 위해 최선을 다하고 있습니다.



### 총 인력비용

— 급여 — 복리후생비 — 외주용역비 (단위: 원)



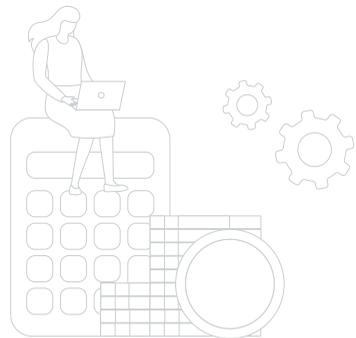
구분	2021년	2022년	2023년
급여	405,175,630,000	452,187,517,000	482,957,527,000
복리후생비	54,707,060,000	60,216,602,000	68,363,477,000
외주용역비	186,887,506,000	186,887,506,000	249,432,180,000
<b>합계</b>	<b>646,770,196,000</b>	<b>707,526,786,000</b>	<b>800,753,184,000</b>

# 인적 자본 투자와 가치 제고

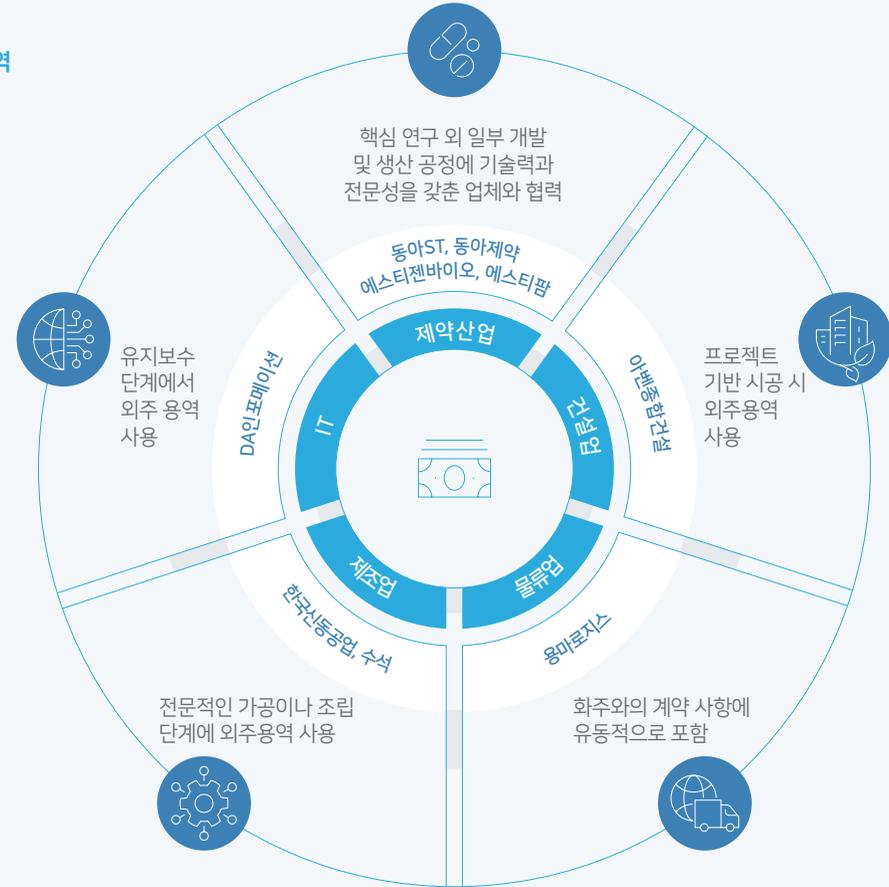
## 외주용역비

동아쏘시오그룹은 산업 특성과 비즈니스 상황에 따라 외주용역을 효과적으로 운영하고 있습니다.

제약산업은 핵심 연구 외에 일부 개발 및 생산 공정에서 외주용역으로 운영하고 있으며, 높은 기술력과 전문성을 갖춘 업체와의 협력을 위해 노력하고 있습니다. 건설업은 프로젝트 기반으로 시공 등 외주용역을 주로 운영하고 있으며, 물류업의 경우 화주와의 계약 사항에 유동적으로 외주 용역을 포함하여 운영합니다. 제조업의 경우 기계 부품 및 포장 용기 등 전문적인 가공이나 조립 단계에서 외주 용역을 사용하며 특히 특정 장비를 필요로 하는 작업이 다수입니다. IT산업에서는 주로 유지보수 단계에서의 효율적인 운영을 위해 외주 용역을 사용합니다.



### 외주용역비 주요 내역



### 전체 인력비용 대비 외주용역비 비율

비율	해당 그룹사
50%이상	DA인포메이션, 아벤중합건설, 양마로지스
30%이상 ~ 50%미만	동아제약, 한국신동공업
10%이상 ~ 30%미만	수석, 에스티젠바이오, 동아쏘시오홀딩스
10%미만	동아ST, 동아오츠카, 동아참메드, 동천수, 에스티팜

\* 2023년 데이터 기준

# 인적 자본 투자와 가치 제고

## 지속가능한 가치 창출

### 인적자본투자수익률

인적자본 투자수익률(HCROI: Human Capital Return on Investment)은 해당 기간 인력 투자 대비 수익률을 나타냅니다.

동아쏘시오그룹은 인적자본투자수익률을 지주사업인 동아쏘시오홀딩스, 개별 사업을 영위하고 있는 동아쏘시오홀딩스 외 그룹사로 나누어 3개년 간의 값을 공개합니다. 이는 자산 관리 및 배당금 등으로 수익을 창출하는 지주사와 일상적 비즈니스 운영을 하며 여러 비용을 관리하는 사업회사의 특성 차이를 고려함에 따른 것입니다.

지주사인 동아쏘시오홀딩스의 경우 2023년 3.99의 상대적으로 높은 수준을 유지하고 있으며, 그룹사는 평균적으로 1.1에서 1.3정도의 분포를 보입니다. 동아제약과 에스티팜의 경우 2021년부터 3년 간 지속적으로 상승하는 추세에 있습니다. 특히, 에스티팜은 2021년 1.10, 2022년 1.33, 2023년 1.69로 높은 수준의 상승곡선을 보이고 있습니다.

동아쏘시오그룹은 앞으로도 인적 자본에 대한 지속적인 투자와 효율성증대를 통해 조직의 경쟁력 강화와 생산성 향상을 이루고자 최선을 다할 것입니다.

$$HCROI = \frac{\text{총 수익} - \text{총 비용} + \text{총 인건비}}{\text{총 인건비}}$$

\* 인적 자본 특성 상, 투자와 성과의 시점이 반드시 일치하지는 않기에 해당 지표 외 다양한 지표를 추가 개발 중에 있습니다.

### 인당 매출액

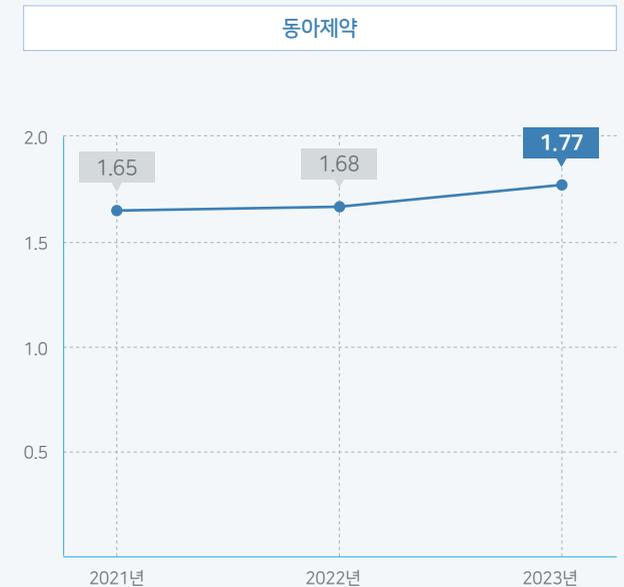
구분	2021년	2022년	2023년
매출액/인	393,789,000	429,424,000	437,871,000

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

### 인적자본투자수익률

구분	2021년	2022년	2023년
동아쏘시오홀딩스(지주사업)	3.84	3.66	3.99
그룹사 평균	1.28	1.11	1.28

### HCROI 추이



# 엄격한 리스크 관리 시스템과 준법경영

## 법규 준수와 엄격한 리스크 관리 정책

### 컴플라이언스 시스템

동아쏘시오그룹은 동아쏘시오홀딩스의 감사, 회계/재무, 지속가능경영 조직에서 Compliance에 대한 역할과 책임을 보유하고 있으며, 전사적 위험관리, 내부회계관리, 반부패경영시스템을 통해 정기적으로 Risk를 관리하고 있습니다.

13개 그룹사는 2023년까지 반부패경영시스템(Anti Bribery Management System)을 모두 도입하여 운영 중이며 이 중 4개 회사(30%)는 글로벌 인증기관으로부터 ISO 37001 인증을 획득하였습니다. 또한 회계/재무 영역에서는 내부회계관리시스템을 도입하여 회사가 작성하고, 보고하는 회계정보에 대한 신뢰성을 정기적으로 검증하고 관리하고 있습니다.

동아쏘시오그룹은 이러한 체계적인 거버넌스 및 리스크 관리 시스템을 통해 기업의 투명성과 신뢰성을 확보하며, 지속가능한 경영을 추구하고 있습니다.



## 엄격한 리스크 관리 시스템과 준법경영

### HR 이슈 발견 및 개선 절차

부정부패행위, 갑질 및 직장 내 괴롭힘, 인사채용 및 발령 비리, 기타 비윤리적 행위에 대하여 익명의 제보채널을 운영하며, 2023년 기준 제보 또는 조사를 통해 접수된 89건 모두를 조사하였고, 조사결과는 인권위원회 및 인사위원회 절차에 따라 처리하였습니다.

동아쏘시오그룹은 접수 건수보다는 문제 해결에 중점을 두고, 가능한 다양한 채널을 확보하여 수면 위로 드러나지 않은 조직의 문제를 적시에 파악하고자 노력하고 있습니다. 직원들이 안심하고 제보할 수 있도록 각 그룹사에 고충상담위원을 선임하였으며, 제 3자가 운영하는 별도의 익명 제보 시스템 '헬프라인케이휘슬' 시스템을 추가 도입하였습니다.

각 그룹사는 인권침해 사안 발생 시 피해자 구제 여부를 판단, 최고 경영자에게 조치를 권고하는 인권침해 구제위원회를 운영합니다. 특히, 인권 침해 사안의 경우 '무관용의 원칙'을 바탕으로 객관적 사실에 근거하여 절차에 따라 신속하게 해결하고 있습니다.

### 컴플라이언스 시스템

구분	구분	2022년 접수(조치)	2023년 접수(조치)
부정부패행위	부정청탁, 금품/향응 수수, 부당예산 집행, 불공정거래행위, 내부 정보 유출 등	6(6)	8(8)
갑질 및 직장내 괴롭힘 (성희롱, 성폭력 등)	직장 내 우월적 지위를 이용한 부당한 지시, 정신 육체적 압박 및 불안감 조성 행위	12(12)	17(17)
인사채용 및 발령 비리	인사채용 및 발령 등 공정성을 위반하는 모든 행위	7(7)	6(6)
기타 비윤리적 행위	위 분류에 해당하지 않는 위반 행위	27(26)	58(58)
<b>합계</b>		<b>52(51)</b>	<b>89(89)</b>

\* 고충상담실 접수, 조치 현황 (13개 그룹사 전체, Source: 사이버감사실 Clean:D, 헬프라인 케이휘슬)

\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

### 고충상담실 접수 건수 대비 조치 건수

100%  
2023년

98%  
2022년



# 엄격한 리스크 관리 시스템과 준법경영

## 높은 수준의 윤리 의식과 법규 준수 문화

### 임직원의 윤리교육 관리

동아쏘시오그룹은 직원들이 규정과 법률을 준수하도록 교육함으로써 준법 리스크를 최소화하기 위해 노력하고 있습니다. 또한, 조직의 투명성과 신뢰성을 보여주는 중요한 지표로서 윤리 교육 수강비율을 모니터링 및 개선하고자 합니다.

동아쏘시오그룹은 '정도경영' 기초를 필두로 직원들의 법규 준수와 윤리의식 강화를 위해 다양한 교육 시스템을 구축 및 운영하고 있습니다. 리스크 관리의 영역을 넘어, 기업문화의 근간이 되어 직원들의 행동, 더 나아가 고객, 주주, 사회 전체와의 관계에서 긍정적 영향을 미칠 것이라 기대합니다.

향후 윤리 교육 프로그램 확대, 직급 및 부서별 맞춤형 윤리교육, 교육 효과성 평가 및 지속적 커뮤니케이션을 통해 조직 내 윤리적 기준을 상기시키고, 형식적인 절차가 아닌 회사의 핵심 문화로 더 자리매김하도록 최선을 다할 것입니다.

### 윤리교육(Compliance & Ethics Training)

<p><b>온/오프라인 일반교육</b></p>  <p>국민권익위원회 청렴교육, 윤리경영 기초교육 등</p>	<p><b>자체 CP교육</b></p>  <p>직군별 자체 CP교육</p>	<p><b>정도경영 산하교육</b></p>  <p>ABMS(Anti-Bribery Management System) 교육</p>	<p><b>법정 필수교육</b></p>  <p>성희롱 예방 교육, 장애인 인식 개선 교육 등</p>
--	--	--	--

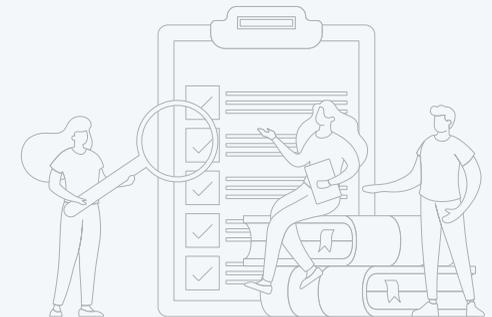
### 윤리교육 수강 비율

98.6%



\* 범위: 동아쏘시오그룹 13개사

\* 윤리교육(Compliance & Ethics Training) 범주 내 교육을 1코스 이상 수료한 인원, 1코스 초과 수강 시 1건으로 처리



# 제 3자 검증 의견서

## 동아쏘시오그룹 경영진 및 이해관계자 귀중

### 서문

Human Capital Management Institute, LLC(이하 '검증인')는 동아쏘시오그룹으로부터 'ISO30414:2018 - Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting'에 대한 독립적인 검증을 요청 받았습니다. 검증인은 동아쏘시오그룹이 상기 가이드라인에 의해 작성하고 제시한 데이터를 검토하고 독립적인 검증 의견을 제시하였으며, 본 보고서에 포함된 모든 주장과 성과에 대한 책임은 동아쏘시오그룹에 있습니다.

### 독립성

검증인은 독립된 검증기관으로서 보고서에 대한 제3자 검증을 제공하는 업무 이외에 동아쏘시오그룹 사업 활동 전반에 걸쳐 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않으며 독립성을 저해할 수 있거나 영향을 미칠 수 있는 요소나 관계가 없습니다.

### 검증 가이드라인

ISO 30414:2018 - Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting

### 검증범위 및 방법

독립된 감사인은 동아쏘시오그룹 13개사의 2021년, 2022년, 2023년 3개 회계연도의 인적 자본 보고에 대한 데이터, 진술, 시스템 및 전략을 ISO 30414 인적 자본 보고 가이드라인에 따라 적합성 평가 감사를 수행하였습니다.

또한 외부에 공개해야 하는 23개의 다양한 지표 및 추가적인 선택적 지표를 포함한, 10개 영역의 인적자본 영역을 검토하였습니다. 각 지표와 관련된 내부 이해관계자와의 인터뷰, 인적자본 데이터 내용, 가이드라인 및 시스템 평가, 전략 및 내부 가이드라인을 명확히 하는 진술 평가, 그리고 각 ISO 30414 지표에 대한 외부 및 내부 보고서 평가의 검증방법을 사용하였습니다.

### 검증한계

검증은 동아쏘시오그룹에서 제공한 데이터 및 정보가 완전하고 충분하다는 가정을 기반으로 데이터에 대한 질의 및 분석, 제한된 형태의 표본추출방식을 통해 한정된 범위에서 실시되었습니다.

### 검증의견

동아쏘시오그룹이 한국 최초로 ISO 30414 제3자 검증을 획득한 것을 축하드립니다.

2024년 4월 기준, 동아쏘시오그룹에서 언급한 진술, 시스템 및 전략 등은 주요 감사 영역에 공정하게 반영되어 ISO 30414 및 인적자본보고의 성과를 확인하였습니다.

'ISO 30414:2018 - Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting'는 세계에서 가장 엄격하고 포괄적인 인적자본 보고 표준으로, 11개(필수영역 10개, 선택영역 1개)의 인적자본 영역과 거의 60개의 지표, 공공 공개를 위한 23개의 지표를 포함합니다.

동아쏘시오그룹은 이 표준을 충족하여, 한국어 및 영어 통합 보고서와 별도의 인적자본 보고서에서 ISO 30414 지표들을 적절하게 공개하고 있습니다. 이 표준 검증은 인적자본 관행의 투명성, 비교 가능성, 신뢰성, 성숙도 및 책임성을 입증합니다. ISO 30414 준수는 투명성 향상, 평판 및 신뢰 증대, 의사결정 개선, 리스크 관리 및 명확한 비교를 위한 벤치마킹을 가능하게 합니다. 리스크 관리 측면에서, 이 검증은 투자자 및 평가 회사가 인적자원을 리스크 및 지속 가능한 무형 자산 관점에서 더 잘 식별, 평가, 평가 및 추적할 수 있도록 하며, 주식 가치와 신용 등급을 향상시킬 수 있습니다.

### 3자 검증 기관



2024년 4월 26일

Human Capital Management Institute LLC  
Founder and CEO

Jeff Higgins

# APPENDIX

본 보고서에서는 ISO 30414:2018 Standard 가이드라인 기준을 반영하여 아래의 HR데이터를 공개하고 있습니다.

순번	카테고리	인적자본 지표	ISO 30414 권고 내용	페이지
1	규범 준수 및 윤리	접수된 고충 건수 및 유형	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 58
2	규범 준수 및 윤리	종결된 징계 처분 건수 및 유형	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 58
3	규범 준수 및 윤리	규범준수 및 윤리 교육을 이수한 직원 백분율	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 59
4	비용	총 인건비	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 54, 55
5	다양성	인력 다양성(연령)	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 40, 42
6	다양성	인력 다양성(성별)	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 41, 43
7	다양성	인력 다양성(장애)	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 43
8	다양성	인력 다양성(다양성의 기타 지표)	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 43
9	다양성	지도부의 다양성	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 43
10	리더십	리더십 신뢰	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 41, 45
11	조직의 건강, 안전 및 웰빙	재해로 손실된 시간	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 41, 49
12	조직의 건강, 안전 및 웰빙	업무 상 재해 건수	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 49
13	조직의 건강, 안전 및 웰빙	업무 중 사망자수	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 49
14	생산성	직원 당 매출액	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 56
15	생산성	인적자본 투자수익률(Rol)	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 41, 56
16	채용, 이동 및 이직	이직율	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 40, 48
17	기술과 역량	개발 및 교육 전체 비용	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 51
18	기술과 역량	직원 당 평균 공식 교육 시간	대규모 조직의 내부 관리 권고를 포함	P. 41, 51
19	인력 가용성	직원 수	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 40, 46
20	인력 가용성	정규직 인력	대규모 조직의 외부 보고 권고를 포함	P. 40, 46
21	인력 가용성	비정규직 인력	대규모 조직의 내부 관리 권고를 포함	P. 40, 46

# ABOUT THIS REPORT

## 작성 근거 및 참조 국제 가이드라인

본 보고서는 ISO 30414:2018 International Standard: Human Resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting(내/외부 인적 자본 보고를 위한 인적 자원 관리 지침)에 따라 작성되었습니다.

## 보고 범위 및 경계

본 보고서에서 '동아쏘시오그룹'이라는 표현은 동아쏘시오홀딩스의 한국채택국제회계기준(K-IFRS)상 연결 대상인 주요 종속회사 및 그 외 주요 그룹사 중 실제로 사업 활동을 수행하며 동아쏘시오홀딩스와 연결되어 있는 국내 12개 주요 그룹사를 포함합니다. ISO 30414 가이드라인 내 공개 지표의 경우 13개 그룹사 인원 전체 기준을 원칙으로 하였으며, 일부 주제의 경우 전체 그룹 인원의 50% 이상에 해당하는 동아ST, 동아쏘시오홀딩스, 동아제약, 에스티젠바이오의 범위 기준으로 공개하였습니다. 이 경우, 보고 결과 하단에 해당 사항을 명시하였습니다.

상기사항 외 자체적으로 공개한 데이터의 경우에는 그룹사 전체 인원 대비 비율에 상관없이 일부 그룹사를 기준으로 공개하였으며, 이 경우 상세 범위를 별도로 표기하고 그룹사명을 명시하였습니다.

## 보고의 경계

지리적 경계는 매출의 99% 이상이 발생하고 있는 사업장이 위치한 대한민국이며, 시간적 경계는 2023년 1월 1일 ~ 2023년 12월 31일 (일부 데이터는 2024년 상반기를 포함)입니다.

## 원천 데이터

본 보고서의 모든 데이터는 국제 보고 기준으로 추출되는 동아쏘시오그룹 통합보고서 GAMASOT, 내부 HRIS(인적자원 정보관리시스템), 대한민국 금융감독원 전자공시시스템(DART), 이 외 자체 검증을 거친 HR내부의 정형, 비정형 데이터를 기반으로 보고됩니다.

**기타 참고자료**

- 법제처 국가법령정보센터(2023). "가족친화기업 등 인증 기준"
- Jer nimo et al. (2021). "Being inclusive boosts impact of diversity practices on employee engagement", Management Research, Emerald Insight, ISSN: 1536-5433
- Hur, H. (2019). "Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes", Journal of Management & Organization, Cambridge University Press, ISSN: 1833-3672
- Deloitte Insights (2023). "2023 Global Human Capital Trends". Published 2023.
- McKinsey & Company (2021). "The Future of Work: Reskilling and Upskilling Strategies". Published 2022.





동아쏘시오그룹



본 보고서는 FSC(국제산림관리협의회, Forest Stewardship Council)가 인증한 친환경용지에 콩기름 잉크로 인쇄되었습니다.