

# 목차

## 지속가능경영 전반

경영진 인사말	04
대표이사 메세지	05
태광실업 소개	06
사업현황	08
경영 전략과 지속가능제조 전략	10
태광TK Way	12
지속가능경영 성과 하이라이트	14
윤리 경영과 인권 경영	16
제품 보안과 정보 보안	18

## 지속가능경영 이슈

1. 신발산업과 미래	22
2. 전략적 인사	24
3. 안전한 작업장	30
4. 환경영향 최소화	38
5. 린(LEAN) 혁신활동	46
6. 공급업체 컴플라이언스	48
7. 태광의 사회적 책임 활동	50

## 부록

중대이슈 도출	56
유엔글로벌콤팩트 10대 원칙	58
지속가능발전목표 (SDGs)	59
무관용 원칙	60
GRI G4 Index	61

## 지속가능경영 전반

경영진 인사말

대표이사 메세지

태광실업 소개

사업현황

경영 전략과 지속가능제조 전략

태광TK Way

지속가능경영 성과 하이라이트

윤리 경영과 인권 경영

제품 보안과 정보 보안



김재민 사장, 작년 한해 **경영 혁신**을 모토로 참 열심히 해서 우리 직원들과 큰 성과를 이룬 거 같소. 그래도 우리 아직 부족한 거 같소. 올해는 **미래 경쟁력 확보**를 통해 한 단계 더 도약하면 어떨겠소?

- 박연차 회장 -

회장님, 맞습니다. 어려운 세계 환경에도 불구하고 제품 혁신, 자동화, 기술력으로 양질의 품질을 이루어 낸 우리 직원들 칭찬하고 싶습니다. 우리 미래 경쟁력을 다지기 위해 올 한해도 **안전과 품질** 안정을 기본으로 태광만이 할 수 있는 멋진 미래를 그려보겠습니다.

- 김재민 사장 -



시장이 요구하는 가장 큰 미래경쟁력은 **스피드와 유연성**이라고 생각합니다. 우리는 혁신적 제품과 기술을 끊임없이 개발하고 생산하며, 거기에 스피드와 유연성을 더하는 **"조직의 힘"**을 핵심 경쟁력으로 삼아야 합니다. 쉽지 않겠지만 우리 모든 구성원들과 손을 잡고 더 발전하겠습니다.

- 이재환 전무, T2 개발센터 법인장 -

존경하는 태광실업 이해관계자 여러분 안녕하십니까

"세계최고의 제조공장" 이란 비전을 공유하며 지속가능경영을 이어 왔습니다. 그 결과로 다섯 번째 발간하는 태광실업 2017 지속가능경영 보고서를 여러분과 공유하게 되어 대단히 기쁩니다. 작년 한 해 매출액은 전년대비 18% 증가 한 1조 5천억 원으로 지속적인 성장을 이루어 냈습니다. FY17년도 신발 생산량도 6천 4백만 켤로 전년대비 15% 성장하였습니다. 글로벌 브랜드사의 전략적인 파트너로서의 입지를 굳히고 사업 성장에 공헌한 우리 임직원 여러분이 정말 자랑스럽고 또 깊은 감사를 드립니다.

이러한 성장에는 우리 태광인이 있습니다. 한국, 중국, 베트남, 인도네시아 등 4개국에서 6만 8천 여명의 의욕적이고 재능있는 임직원들이 가장 혁신적인 제품을 개발하고 생산하는데 끊임없는 노력을 다하고 있습니다. 태광인 한 사람 한 사람이 자신의 일에 더욱 몰입하고 일을 통해 자아를 실현할 수 있도록 돕고자 직원 만족도 및 몰입도 조사, 다양한 복지 프로그램, 규범준수 이상으로 도약하기 위한 환경, 안전, 보건 프로젝트 등을 통해 태광은 우리 태광인들과 더 긴밀한 관계를 만들어 나가고 있습니다. 더 나아가서는 태광의 사업장을 지원하는 지역사회와 더욱 건강하게 상생하고자 지역 의료봉사, 지역 인재 장학금 지원, 지역주민 자립지원 등 지역사회 증진 프로그램을 수행해 나가고 있습니다.

태광은 노동, 인권, 안전, 환경에 무관용원칙을 전 사업장 그리고 우리 사업장에서 근무하는 모든 사람들에게 적용합니다. 또한 종교, 인종, 성별 등의 차별없이 사람과 생각의 다양성을 추구하고 지지합니다. 지속가능 경영의 글로벌 수준으로 태광의 문화를 만들고 구성원 모두가 긍정적인 기업문화를 지어 나가는 데 공헌하도록 태광의 가치체계인 TK Way를 정립하였습니다. 태광인 모두가 TK Way를 내재화 할 수 있도록 교육하는데 많은 투자를 아끼지 않고 있습니다.

태광은 더 나은 안전문화로 발전해 가고자 합니다. 지난 한 해, 임직원 안전교육과 책임을 강화하고 안전설비, 컨설팅, 안전 인식 제고 활동 등에 과감하게 투자하여 보다 안전한 작업장을 만들고자 노력하였습니다.

이와 같은 노력으로 베트남 VT공장은 2017년 고객사의 전세계 500개 이상 되는 파트너사 중 5개에 불과한 지속가능한 제조 부문 실버공장이 되었습니다. 이렇게 멋진 성취를 VT 뿐만 아니라 태광 전체에 안겨 준 VT 태광인들에게 감사 드리고, 안전팀의 노고에 각별한 감사를 전합니다. QT, VM, TT도 노력에 부응하는 결과를 낼 수 있도록 각고의 지원을 다하겠습니다.

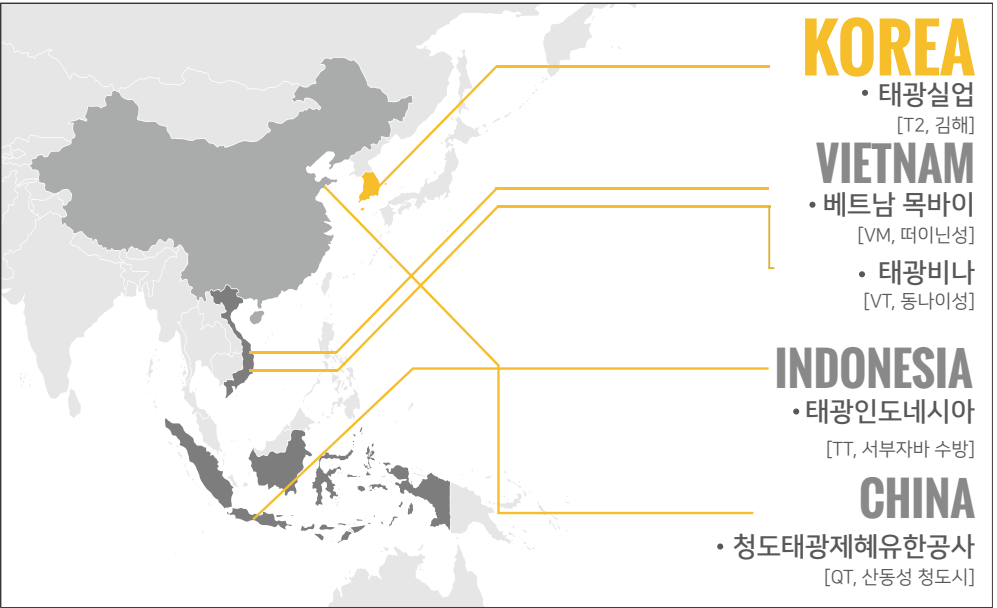
다시 한 번 우리 임직원과 태광의 이해관계자 여러분께 감사의 인사를 올리며, 앞으로도 태광에 대한 많은 관심과 지원을 부탁드립니다.





태광실업주식회사  
대표이사 CEO 김 재 민 *Jaemin Ki*

# 태광실업 소개

태광실업(이하 '태광')은 1971년에 신발제조와 수출을 목적으로 설립되었습니다. 본사(T2)는 경상남도 김해시 안동에 위치하고 있으며, 해외에는 4곳의 생산법인을 두고 있습니다.

T2는 해외 생산법인들을 대신하여 영업 및 마케팅 전략을 수립하고 오더 수주활동 수행합니다. 또한 신발기술을 개발하고 신발 샘플을 만듭니다. 해외 생산법인은 공장별 기술력과 생산능력 등의 강점을 바탕으로 수주받은 모델을 생산합니다. 오늘도 68,000여명의 태광인들이 보다 혁신적인 신발을 개발하고 구현하여 생산하고 있습니다.



<div>창립 </div> <div>46주년</div>	<div>태광인 </div> <div>68,152명</div>
<div>신발생산량 </div> <div>64,122K족</div>	<div>매출액 </div> <div>1.33B\$</div>

태광실업 지속가능경영 전략

## 주요연혁



# 사업현황

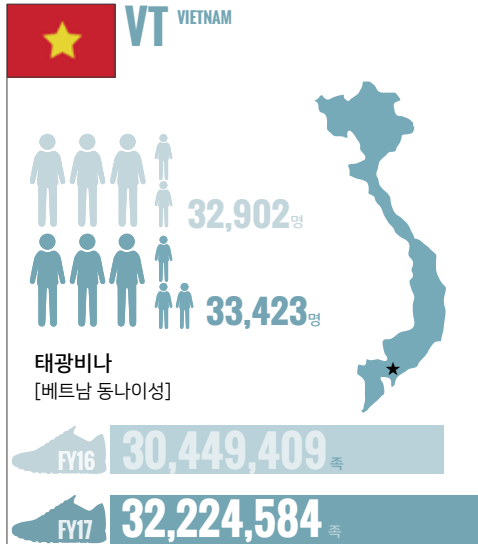


**T2 개발센터 KOREA**  
**1,057** 명

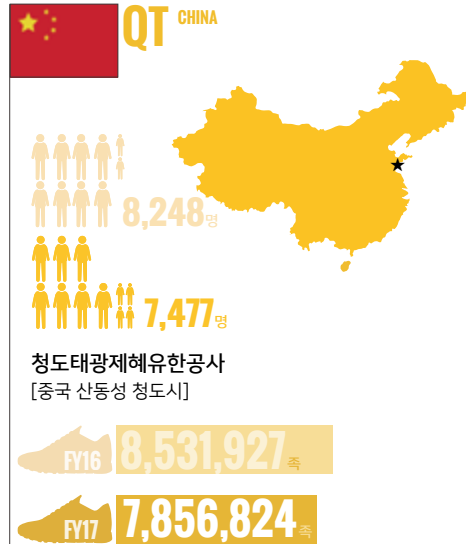


**VT 개발센터 VIETNAM**  
**276** 명

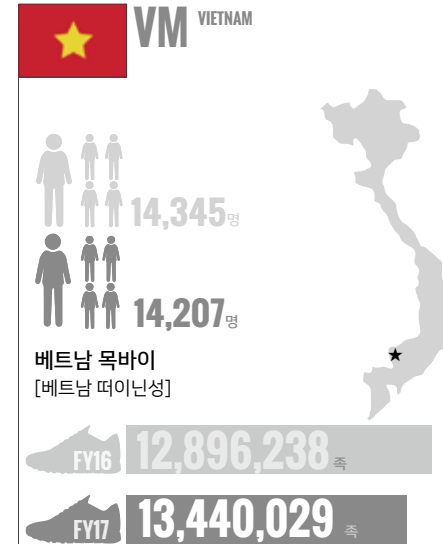
태광은 최고의 기술력을 바탕으로 세계적인 스포츠 브랜드의 파트너로서 업계를 리드하는 최고의 신발회사로 성장해 왔습니다. 개발센터에서 신제품 개발을 하고 개발된 제품을 해외공장에서 대량생산하는 분업체제를 구축하고, 한국본사 및 베트남에 2개의 개발센터를 운영하고 있습니다. 한국 본사는 개발센터 외에도 혁신적인 아이디어를 제품에 적용하기 위한 이노베이션팀과 제조자동화를 위한 R&D팀이 함께 위치하고 있습니다. 태광은 창업 이래 끊임없는 기술개발과 품질혁신으로 최고급 러닝화를 생산하여, 전세계에 공급하고 있습니다. 세계 최고의 제조 공장으로 거듭나기 위한 도전을 계속 될 것입니다.



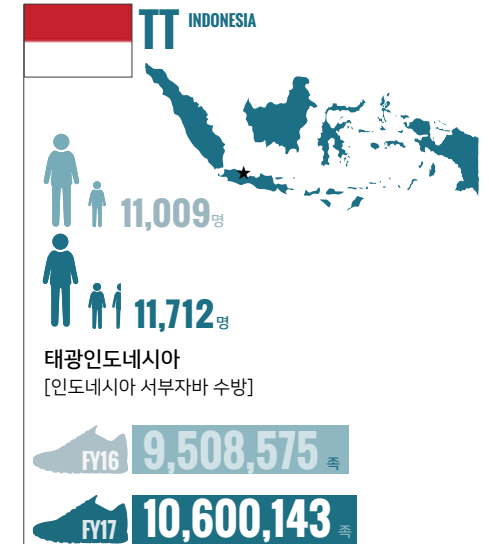
베트남 동나이성에 위치한 23년된 회사로 호치민에서 차로 40분 떨어진 교통의 요충지 비엔호아 공단에 위치하고 있습니다. 개발과 생산을 동시에 수행할 수 있는 체제를 갖춘 태광 생산의 50% 이상을 소화하고 있는 가장 큰 회사입니다. 안전을 변하지 않는 조직의 가치로 정립하고 리더십 이하 전 직원이 안전을 개인의 성과지표로 포함하는 체계를 구축하는 등 안전문화를 내재화하는데 앞장서는 리더 역할을 하고 있습니다.



중국 청도 래서시에 위치한 22년된 회사로 최고 난이도의 고기술 제품을 제조하고 있습니다. 중국시장의 가파른 변화 (인건비 상승, 한자녀 정책)로 인한 인력수급의 문제, 고급인력의 도시로의 집중)에 대비하는 우리의 전략적 정책이 절실히 요구되는 시점입니다. LEAN을 기반으로 하는 자동화 생산에 박차를 가하고, 숙련공 및 다기능공 양성에 더욱 집중하고 있습니다.



베트남 떠이닌성, 호치민에서 차로 2시간 거리에 위치하며 이 지역의 주민들은 벼농사가 주업이고 마을 공동체가 강한 문화를 갖습니다. 2010년 설립 이후, 회사생활과 조직문화에 적응하도록 직원의 역량을 향상시키고 소프트 스킬을 배양하도록 교육훈련에 노력을 기울이고 있습니다. 직원 스스로 문제를 도출하고 개선할 수 있도록 LEAN 교육과 간이자동화 프로젝트를 통해 직원들의 몰입을 증진시키고 역량을 키우는 데 중점을 두고 있습니다.



인도네시아 서부자바 수방, 자카르타 공항에서 160km 거리에 위치합니다. 2014년 9월에 공장 가동을 시작한 후 지역사회와 함께 빠르게 성장하였습니다. TT는 수방에서 가장 큰 우량회사로 인근 지역사회에서 일하고 싶어하는 선호도 높은 회사입니다. TT는 재능있고 경력있는 중간관리자들을 확보하기 위해 반둥지역의 학교들과 연계하여 장학금을 제공하는 등 인재발굴과 육성에 노력을 아끼지 않고 있습니다.

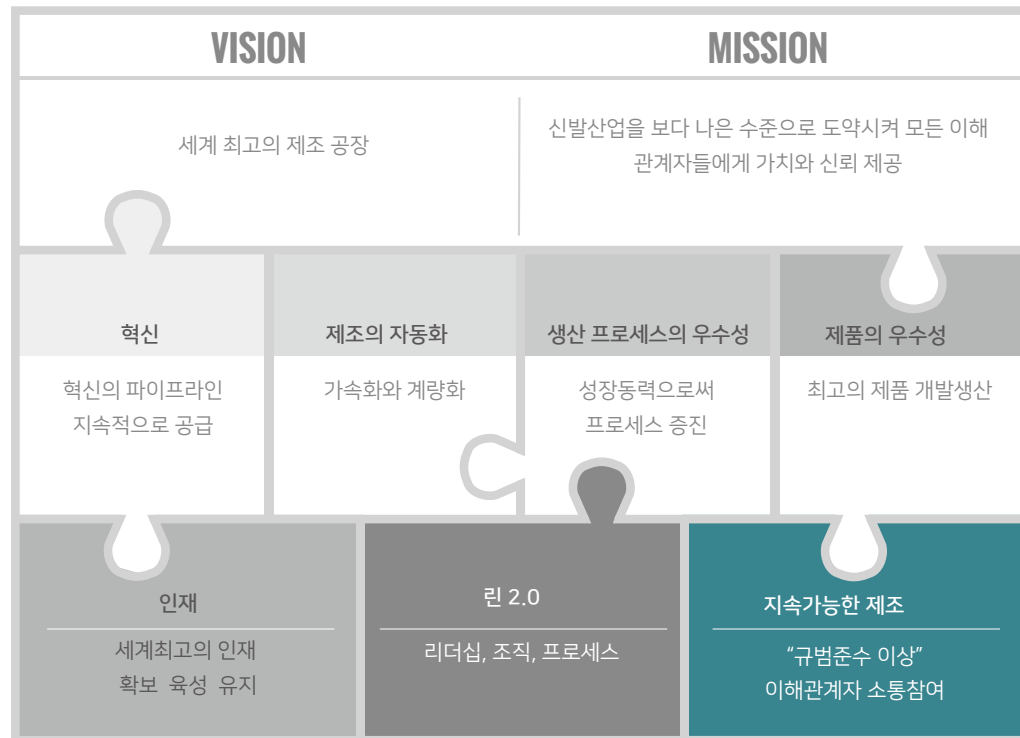
# 경영전략과 지속가능제조 전략

## | 비전2021

태광의 비전은 "세계 최고의 제조 공장"이 되는 것 입니다.

우리의 전략적 계획에는 성공을 위한 중요한 요소와 지속 가능한 성장을 위한 성공의 열쇠가 포함되어 있습니다. 태광에서는 기존의 제조방법과 기술을 뛰어넘는 신발을 제조 하기 위해 이노베이션 센터와 설비 자동화에 과감하게 투자하고, 최고의 제품과 최상의 품질을 지속적 성장의 발판으로 삼아 변화하는 경영환경에 신속히 대응하고자 합니다.

이러한 전략은 인재중심경영, 지속가능경영, 린 경영에 근간을 두고 있으며, 지난 반세기를 이끌어온 힘이자, 향후 태광의 성공을 지속할 수 있는 강한 경쟁력의 원천입니다.



## | 지속가능제조 전략

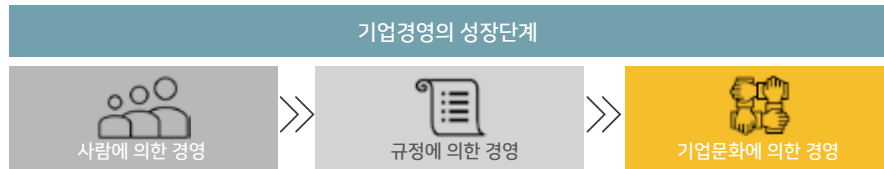
태광은 '가장 일하고 싶은 직장, 가장 책임있는 기업시민'으로 자리매김하고자 합니다. 가장 일하고 싶은 직장 그리고 가장 책임있는 기업시민으로 나아가기 위한 가치로 다섯 개의 축을 세웠으며, 전략적 인사, 안전보건, 에너지, 환경 그리고 린이 이에 해당합니다. '투명성'과 '청렴', '다양성'과 '상호존중', '지역사회 지원' 은 지속가능한 제조 전략의 초석입니다.

태광은 지속가능한 제조 전략과 이행을 통해 UN의 지속가능발전목표(SDGs, Sustainable Development Goals)를 지지하고 있으며, 각 지역에 위치한 생산법인의 현지 임직원 및 지역사회와의 상생적 발전을 위해 노력합니다.



## | 배경

기업은 보통 창업주의 도전으로 시작되어 가치를 바탕으로 성장합니다. 어느 정도의 성장 수준에 도달하면 규정에 따른 경영이 필요해지고 더 도약하고자 한다면 기업문화에 의한 경영이 필수적으로 요구됩니다. 글로벌 신발 제조회사로 성장해 오면서 태광은 보다 다양한 배경과 가치관을 가진 구성원들로 조직을 이루고 있습니다. 다양한 꿈과 포부를 가진 태광인들의 마음을 모아 '세계최고의 제조공장'의 태광을 실현시키려면 우리에게 구심점이 필요합니다. 우리가 중요하게 여기는 것, 어떻게 행동해야 바람직한지 알려 주는 나침반. 그것이 바로 핵심가치(Core Value)입니다.



## | 태광의 핵심가치

백 년 이상의 역사를 가진 최우량 기업들은 고유의 기업문화와 가치체계가 있었기에 오늘날에도 건재하고 있습니다. 태광도 우리의 방향과 정체성을 확립하고자 가치체계 도출 작업을 통해 티케이 웨이(TK Way)를 정립하였습니다. 모두가 공감하고 이해할 수 있는 가치체계를 만들고자 태광의 창업정신을 분석하고, 국내외 임직원(1,578명)을 대상으로 설문조사를 진행하였고, 계층별 및 전 현직 임원 인터뷰 등 의견수렴 과정을 거쳐 태광인들의 생각과 기대를 가치체계에 반영하였습니다. 이렇게 하여 TK Way의 가치를 '고객 제일', '상호신뢰', '최고추구', '창조적 혁신'이라는 신념과 행동방식으로 구체화하였습니다.

<b>고객제일</b> 고객 최우선의 사고와 행동으로 고객의 기대와 요구에 선제적으로 대응하여 고객감동을 창출함	<b>최고추구</b> 사업 및 기술, 제품, 인적 경쟁력에서 최고를 지향하며 강한 열정과 무한한 탁월성으로 세계 최고에 도전함
<b>상호신뢰</b> 고객, 파트너 및 본사/해외법인간, 부서간, 상하간 열린 마음과 소통으로 상호 신뢰하고 존중함	<b>창조적 혁신</b> 남과 다른 발상과 창의력으로 기술을 비롯 품질, 생산성, 원가 혁신을 통해 글로벌 경쟁우위를 확보

## | 태광의 인재상

세계 최고의 제조 공장이 되기 위한 성공의 열쇠는 사람입니다. 태광은 우리의 도전과 혁신을 함께 할 인재상과 역량을 재정립하였고, 최고의 실력, 글로벌 경쟁력 및 기존의 틀을 깨는 독창적인 아이디어를 가진 태광인의 모습을 전문인, 글로벌인, 창조인으로 정의하였습니다.



전문인

말은 분야에서 최고의 실력을 발휘하는 전문 인재

### ▶ 자동화팀 이선에 과장, 비전 프로그래머

저는 컴퓨터 공학을 전공하였고 태광인으로 6년째 근무하고 있습니다. 소프트웨어 중 비전(vision) 개발을 담당하고 있습니다. 신기술에 민감한 부분이다 보니, 항상 교육 및 연구를 통한 자기 개발이 많이 필요합니다. 필요하다면 전문 업체에 자문을 구하기도 합니다. 이렇게 습득한 지식을 바탕으로 자동화 로봇 설비 중 패턴 인식/매칭 프로그램 등을 개발하였고, 현재는 카메라로 신발 바닥창의 외곽 라인을 인식하여 해당 부분에만 약품을 도포하는 로봇팔 패턴을 신발 모델에 맞게 개발하고 있습니다. 앞으로 새로운 인재들에게 방향성을 제시해 주며 여러 경험을 습득 할 수 있도록 도와 주고 싶습니다



글로벌인

글로벌 역량을 갖추고 당당히 경쟁하는 글로벌 인재

### ▶ 러닝팀 용(Bui Thi Hong Nhung) 주임, Project Manager

베트남에서 한국어를 전공한 후 서울에 와서 대학원에서 경영학을 전공하였습니다. 친구 소개로 2015년에 태광에 입사하였습니다. 저는 베트남어를 모국어로 영어, 한국어를 유창하게 구사하고, 문화를 이해 할 수 있어 커뮤니케이션과 업무수행에 큰 도움이 됩니다. 해외 법인에서 테스트 생산 혹은 양산 시 발생하는 문제점에 즉각 대응할 수 있고, 정확한 내용을 고객사와 현장 사이에서 효과적으로 커뮤니케이션 할 수 있습니다. 언어능력과 혁신적인 아이디어 발굴 능력을 연마하여 T2에서 제 역량을 충분히 발휘하고 어느 누구와 일을 하더라도 멋지게 일을 해내는 글로벌인으로 성장하고 싶습니다.



창조인

남과 다른 발상과 창의력으로 새로운 가치를 창조하는인재

### ▶ 화공기술팀 하태규 차장

제게는 해외공장 경험이 새로운 아이디어를 창출하는데 큰 밑거름이 되었습니다. 카이젠 등 개선 아이디어는 타 부서들과의 협업을 하는 과정에서 발전시킵니다. 해외공장의 어려움을 이해하다 보니 개선점이 더 눈에 잘 보이기도 하고 보다 적극적으로 찾아 나가기도 합니다. 개선 결과는 여러 부서의 아이디어 집합체 입니다. 생각에만 그치지 않고 실행에 옮기는 데는 어려움이 있지만 그 어려움을 이겨 내고 돌파구를 찾아냈을 때 맛보는 뿌듯함과 기쁨이 지속적으로 새로운 생각을 솟게 하는 원천인 것 같습니다. 현재 내 앞에 놓인 일만 해 나가는 태성을 깨기 위해서는 신선한 생각을 할 수 있는 여행, 휴식 또는 가족과의 시간 등 시간적 여유를 가지며 업무를 하는 것이 효율적이라고 생각합니다.

# 지속가능경영 성과 하이라이트

FY17 기준



환경 영향을 최소화하는 자원 재순환 노력  
폐수 재이용 32%  
폐기물 재활용 61%



베트남 직원 및 지역사회의 생활환경 개선을 위한 사랑의 집 짓기  
VT 56채, VM 34채로 총 90채의 집 완공



현혈의 날을 맞이하여 태광 직원  
총 1,032명 자발적 헌혈



직원들의 교육을 통한 발전을 위하여 연 평균  
일인당 40.4시간 교육 제공  
교육에는 경력개발(CDP) 포함



정산 장학재단은 2000년부터 전체 장학생  
1,498명에게 37억 7,000만원을 장학금 수여  
약 21억원을 지역사회에 기부



안전보건 개선활동을 통해 최근 3년간  
안전사고(RIR) 60% 이상 감소  
근로손실 유발 재해율 (DART) 72.3% 감소



직원 자녀들의 유치원, 고등학교, 대학교 학비 지원  
작년 한해 약 230여명의 직원에게 총 7억원  
자녀 학자금 지원



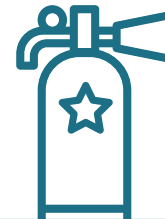
VT와 TT는 인근 농업인들 지원을 위한  
염소와 소 23마리 기부  
VT와 VM은 인근 학교 학생들의 안전한 등하교를  
돕고자 자전거 70대와 헬멧 225개 기부



태광은 한국 병원, 현지 병원을 연계하여  
임직원과 지역사회에 의료 서비스를 제공  
총 4,400여명의 직원과 주민이 의료지원 혜택



VT는 5가지 항목을 바탕으로 우수 회사로 선정되어  
'우수 회사 명예상' 수상  
TT는 활발한 지속가능경영 활동을 인정받아  
인도네시아 중소기업부 장관 'CSR 우수상' 수상



VM '떠이닝성 5년연속 소방안전관리 우수사 선정'  
태진(QT분공장) '오펜수 관리우수 기업인정' 수여



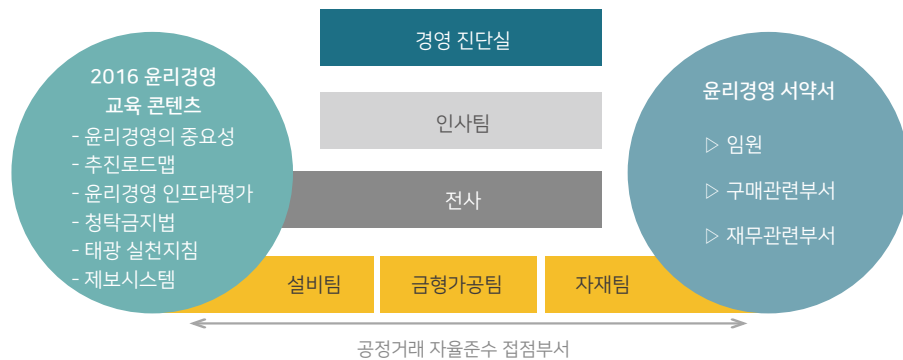
'움직임의 미학', '열린소통'을 컨셉으로 설계된  
T2 개발센터 건물 증축



## | 규정 준수 활동

### 윤리경영 체계

태광의 윤리경영은 윤리경영 비전, 윤리헌장, 윤리규범 및 그 실천지침으로 구성되어 있습니다. 태광의 윤리사무국은 본사 및 해외법인의 인사팀에 있으며 태광그룹사의 윤리경영 전체를 주관하는 경영진단실과 협업 하에 연간 2회 윤리경영 교류회를 갖고 운영 방향과 실적 등을 공유하고 있습니다. 지난해 태광 윤리사무국은 국내외 전 임직원을 대상으로 윤리경영의 중요성, 청탁금지법 등을 교육하였습니다. 업무를 수행하는 중에 윤리적 문제에 자주 노출될 수 있는 임원, 구매 및 재무 관련 부서의 주요 직원들로부터는 윤리경영 실천을 서약 받았습니다.



### 공급업체 윤리경영 교육

태광은 매년 공급업체를 대상으로 태광의 윤리 가치체계 이해교육, 실천 지침 및 상벌규정 및 제보시스템 홍보, 설문조사 결과를 공유합니다.

2016년 10월에는 태광의 윤리경영 실태를 파악하고자 공급업체를 대상으로 설문을 실시하였고 그 결과를 바탕으로 문제점을 시정하고 윤리경영 관련 정책과 규정을 새롭게 수립했습니다.



윤리경영 제보홈페이지

#### 공급업체설문조사결과

- ▲ 전반적인 윤리경영 수준은 긍정적 | 금품/향응 요구 및 제공 근절 필요
- ▲ 협력사 거래 프로세스 개선 필요 | 매년 설문조사 결과 공유
- ▲ 징계규정 표준(안) 마련 및 양정지침 적용 (예정)

## | 인권보호를 위한 노력

### 무관용 원칙 가이드북

태광은 작업장 안팎 반드시 지켜야 하는 6가지 항목 강제노동 및 미성년자 노동 금지, 신체적 및 성적학대 금지, 임금지불의 실패, 중대 안전보건 및 환경 영향을 무관용 원칙으로 정의하고 발생할 수 있는 사례를 모으고 관련 규정 사항을 소개하는 책자를 제작했습니다. 무관용 원칙 위반사례를 미연에 방지하고 태광인들, 특히 한국인 파견자 및 해외 법인 관리자들의 이해를 도모하는 교육 자료로 활용하고 있습니다. 무관용원칙은 사업장 내의 모든 비즈니스 파트너에게 모두 동일하게 적용됩니다. 책자는 24쪽으로 구성되어 있고, 한국어 및 베트남어, 중국어, 인도네시아어, 영어 등 5개 언어로 발간하여 사 내에서 활용하고 있습니다.



### 이문화 교육 및 부적절한 언행 예방교육

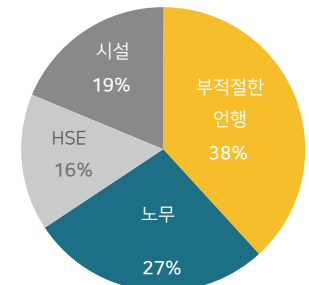
다양한 국적과 배경을 가진 수 만 명의 태광인이 함께 일하기에 문화와 개인적 성향의 차이에서 오는 갈등과 이해의 차이를 줄이고자 전법인의 인사팀은 이문화 교육을 실시하고 있습니다. 지난해 T2 인사팀에서는 VM, TT의 한국인 파견자를 대상으로 이문화교육을 실시하였고 참석자들로부터 다른 문화를 바라보는 새로운 시각을 배웠다는 좋은 피드백을 받았습니다. 2017년 하반기에는 전사적으로 해외법인 주재원 교육시 관리역량 교육에 성희롱 예방교육 사례를 반영하고 신입사원 오리엔테이션 및 생산현장의 팀리더, 그룹리더를 대상으로 연간 정기교육을 실시할 계획입니다.

### 고충처리

태광은 우리 임직원을 주요한 이해관계자로 정의하고 태광인들과의 열린 소통을 활성화하고자 다양한 소통채널을 운영하고 있습니다. 일일 노무 인터뷰를 통해 근무환경과 업무의 애로사항을 받아 개선하고 있으며, 온/오프라인 익명 고충 처리함을 운영하여 접수된 사항은 고충처리 전담팀에서 현장 검증 등을 통해 확인 후 필요한 경우 징계를 집행합니다. 지난해 접수된 고충 건수 중 상위 4가지 항목에 해당하는 내용은 (부적절한 언행, 노무, 환경/안전/보건, 시설-식당, 화장실, 기기유지보수 등) 총 308건이며 100% 개선/조치되었습니다.

#### 소통채널

- ▷ 1:1 인터뷰
- ▷ 고충 처리함
- ▷ 유무선 핫라인
- ▷ 법인장과의 간담회
- ▷ 일일 노무모니터링
- ▷ 법인장 정기사업 보고회



항목별 고충처리 사항

# 제품 보안과 정보 보안

## | 제품 보안 강화

보안 위험을 최소화 하는 것은 내외부의 위협으로부터 임직원, 소비자, 회사 그리고 고객을 보호하기 위한 태광의 최고 우선 과제 중 하나입니다. 보안 사고 하나가 이해 관계자의 막대한 피해로 이어질 수 있으므로, 계속 증가하고 정교해지는 보안 위험들에 대한 대응 수준을 지속적으로 높이고 있습니다.



본사 개발 센터 출입 시에는 모든 임직원이  
보안 게이트를 통과해야 함

### 보안 의식 향상

임직원의 참여는 보안 위험을 효과적으로 식별하기 위해 반드시 필요합니다. 이를 위해 회사는 임직원의 보안 의식을 높일 수 있는 교육과 설문 실시와 행사 개최를 연중 지속적으로 시행하고 있습니다. 공장별 1% 이상의 인원을 대상으로 한 필수 보안 규정 숙지 여부 설문을 6월에 실시하여 97%가 나왔으며, 올해 안에 100%로 개선하고 유지할 예정입니다.



보안 의식 설문 조사

### 사내 보안 전문가 영입 및 육성

경력을 갖춘 보안 전문가 확보는 회사 보안 강화에 매우 중요합니다. 본사에는 기존 국제 공인 보안 전문가 (CISSP, CISA, CISM) 2명 외에 미군 출신의 Digital Forensics 및 범죄 수사 전문가 1명을 채용하였으며, 이들을 중심으로 고객과의 Global 보안 컨퍼런스 및 내부 전문 교육 등을 통해 해외 공장의 내부 보안 전문가를 육성하고 있습니다.



전문 보안 교육을 수료한  
각 공장 보안 관리자와 CEO

### 지능적 보안 시스템

한국과 베트남에 위치한 제품 개발 센터는 가장 보안이 요구되는 시설입니다. 이 제품 개발 센터들에는 “지능형 비디오 감시 시스템”을 도입하여, 의심스러운 행위들이 발생할 때 컴퓨터가 이를 자동으로 감지하고 통보할 수 있도록 하였습니다.



지능적 보안 시스템

## | 정보 유출 방지

외부로 전송되는 회사 자료, 기본적으로 암호화 되는 파일을 복호화 한 내역 및 업무 자료 인쇄 내역 등은 모두 보관되어 모니터링되고 있습니다. 외부로 유출하려는 징후가 발견될 경우에는 즉시 이에 대한 조사가 이루어지며, 이러한 내용은 모든 임직원에게 사전에 공지하여 정보 유출 시도를 예방하고 있습니다.



유출 방지 및 조사 활동

## | 정보 자산 보호

다양한 악성 코드로부터 회사의 정보 자산을 보호하여 가용성을 잃지 않는 것도 회사의 경쟁력 유지에 중요합니다. 자산의 모든 전산 장비는 지속적으로 지능화되고 지능화되는 랜섬웨어 등의 악성 코드에 대비되어 있으며 단 한 건의 피해 사고도 보고된 바가 없었습니다.



악성 코드와 공격으로부터의 정보 자산 보호



# 1. 신발산업과 미래

## | 신발제조 스피드와 유연성

고객의 변화가 우리에게 요구하는 가장 큰 덕목은 스피드와 유연성입니다.

이는 신발 전문가인 우리가 제품을 소개하고 고객의 니즈를 창출하는 입장에서 고객이 원하는 신발을 만들어 시장의 변화에 재빨리 대응하는 비즈니스 모델로 전략적 방향을 바꾸어야 함을 의미 합니다.

이러한 마케팅 기조의 변화는 제조업체인 태광에게 최단시간의 리드타임 및 생산의 유연성을 더 많이 요구하게 될 것입니다. 이런 변화에 얼마나 잘 적응하는가에 따라 기업의 생존에서 나아가 우리의 지속가능한 성장을 좌우하게 됩니다.

혁신적인 기술과 우수한 제품을 생산하는 선두적 기업이라 할 지라도 제조업의 특성상 고객사의 요구에 따라 제품과 기술이 쉽게 타사로 이전이 되는 경우가 빈번히 발생합니다. 그렇기에 우리는 현재의 수준에 머무르지 않고 더 선진화된 기술과 제조방법을 도입할 뿐 아니라 더 나아가 스피드와 유연성을 더하는 “조직의 힘”을 핵심 경쟁력으로 삼고자 합니다.

### 퀵리스폰스 개발 역량 강화

태광에게 퀵리스폰스(Quick Response)란 급변하는 소비자의 니즈를 충족시키고, 빠른 시장 변화에 대응하여 신발 개발과 생산을 구현함을 의미합니다.

이러한 변화에 스피드 있게 발맞추어 나가고자 우리는 세 가지의 전략적 수단(Enablers)을 설정하였습니다.

▶ **프로토타입 역량** : 디자인을 마친 제품을 24시간내에 샘플로 제작해 냅니다. 이를 위해 개발, 패턴, 화공, 금형, 샘플생산 등 기능 부서는 의사소통 구조를 더욱 촘촘히 하고 민첩하게 업무 프로세스를 연결하여 종전보다 생산 스피드를 두 배로 증가시켰습니다.

▶ **유연한 생산계획** : 교대근무, 출퇴근 시간의 유연성을 두어 샘플제작의 효율성을 높였습니다.

▶ **고객사와의 더 긴밀한 협업** : 고객사의 보다 정확한 의사결정을 돕고 리드타임 감소를 지원하고 있습니다.

태광은 퀵리스폰스 시스템을 준비하면서 장비와 기술을 추가하였고, 사내 기능한 리드타임을 감소하는 프로젝트를 계속해서 진행하고 있습니다.

## 자동화 확산



제품생산에 있어 기존 재단 재봉 제조를 자동화 설비가 있는 한개의 라인을 통해 처리하는 자동화센터(QT)를 운영하고 있습니다.

자동화재단기를 통해 패턴배열 알고리즘으로 재단 수율을 최적화 하고, 자동도포기를 통해 최적의 양으로 접착제를 도포하는 등 일관성이 있는 품질의 제품을 생산하고 있습니다. QT에서 검증된 자동화 설비는 베트남과 인도네시아 생산공장으로 확산되어 지역이나 직원의 숙련도에 상관없이 일관성 있는 양질의 신발 생산 방식을 가능케하고 있습니다.

### ▶ 스마트안돈

신발제조업에서 수작업으로 관리되던 품질과 설비 이력 등의 집계와 분석방법은 명확하고 즉각적인 의사결정을 위한 유용한 데이터가 되지 못합니다. TT는 스피드와 유연성을 지원하는 스마트안돈을 도입 하여 실시간 발생하는 품질문제, 설비의 다운타임을 더욱 신속하게 보고하고 조치하며, 대안에 대한 실시간 의사결정을 가능케 하는 시스템입니다. 신발산업에서 제조자동화가 도입되고 확산되어 가면서 이러한 스마트 툴은 원활한 설비 운용 뿐 아니라 예방보존 활동을 위한 데이터 로도 활용되고 있습니다.

스마트안돈은

- 실시간 데이터 입력 및 설비 이력 추적으로 즉각적인 의사결정을 돕고
- 보고서, 이메일 등의 불필요한 문서업무를 줄이고
- 전략적인 품질과 유지 계획을 수립하는데 활용됨



## 미래의 인재 준비

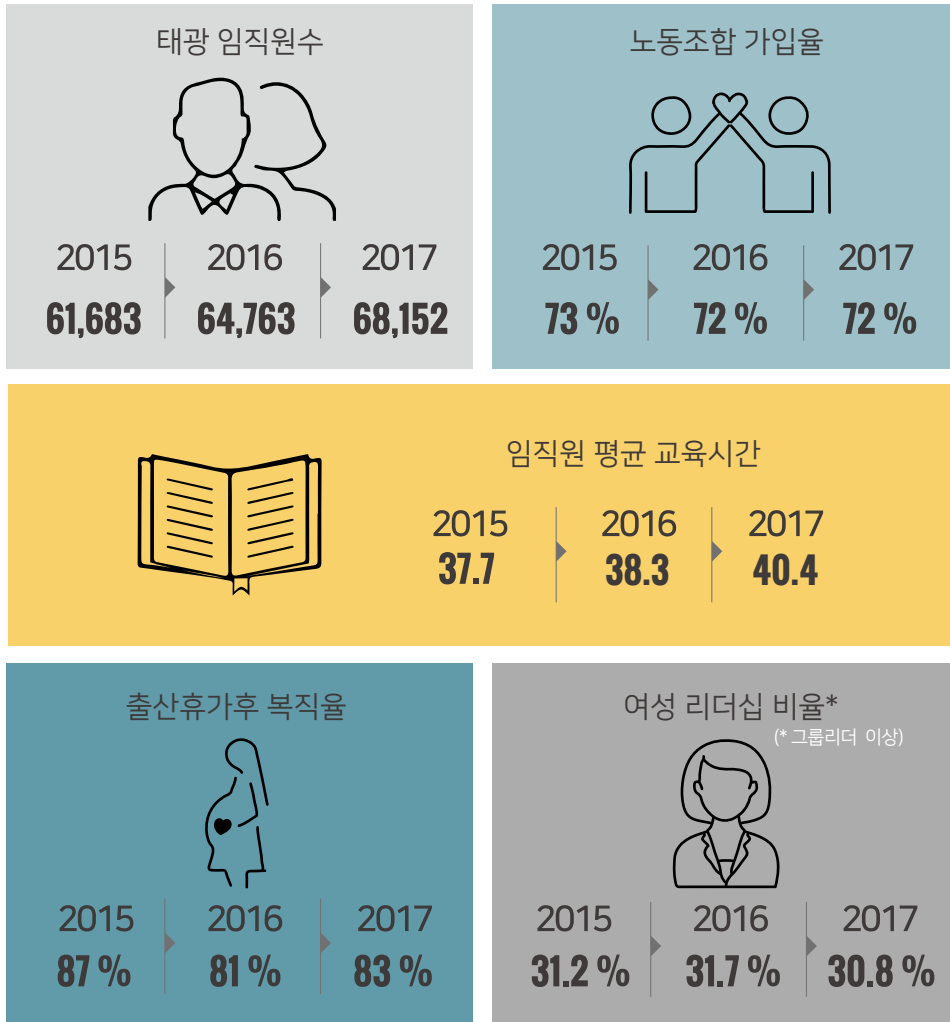
자동화 확산으로 인한 제조방법의 변화는 우리 직원들의 역량과 일하는 방법에 변화를 가져올 것입니다. 기술과 자동화가 더욱 가속화되면서 이를 지원하고 이끌 인력에 대한 기대치도 달라질 뿐 아니라 다음세대(millennials)를 맞이하기 위한 조직의 변화가 필요합니다.

우리가 필요로 하는 직원의 역량을 정의하고 또 향후 전체직원의 절반이상을 차지하게 될 밀레니얼 세대를 이해하고자 워크숍을 진행하여 우리에게 필요한 역량인 문제 해결력, 리더십, 기술과 의사소통이라고 도출하였고, 이는 채용과 교육과정 재정비의 기초로 사용하였습니다.

## 2. 전략적 인사

### |태광인 현황

회사의 성장에 맞춘 양적 성장이 아닌 질적성장애 노력해야 합니다. 미래산업이 요구하는 역량에 맞는 인재를 불러모아(Attract) 잠재적 인재들이 능력을 발휘할 수 있도록 지원하며(Develop) 성과를 낼 수 있도록 장을 마련합니다. 역량있는 태광인들이 성취의 보람과 기쁨을 느끼고 자랑스럽게 일할 수 있는 기업문화와 보상기회(Retain)들이 많이 마련될 수 있도록 계속 노력하겠습니다.



### |태광브랜딩

#### 태광 홈페이지 리뉴얼

태광은 새롭게 업그레이드된 홈페이지(www.tkgroup.co.kr)를 오픈하였습니다.

태광의 장인정신, 젊고 활력 넘치는 개발센터와 제조 환경, 스포츠를 컨셉으로 글로벌 기업의 위상에 걸맞고 잠재적인 밀레니얼 태광인들의 호감을 살 수 있는 홈페이지로 디자인하고 메뉴를 구성했습니다. 또한 영문 버전을 구축하여 해외법인에서도 홈페이지 활용을 용이하게 만들었습니다. 채용 부분의 각 직무 및 부서에 대한 설명, 온라인 지원, 인재상 등을 보기 쉽게 공개하고 있습니다.



태광 홈페이지는 PC, 모바일, 태블릿 기기로 접속이 가능함



#### 본사 개발센터 증축

태광의 조직이 성장함에 따라 구성원들에게 혁신의 공간을 제공하고자 본사의 개발센터를 증축하였습니다. 2017년 2월에 새롭게 단장한 개발센터는 '겉고 달리고 항상 신체의 가장 낮은 위치에서 지탱해 주는 신발의 역할을 모토로 삼아 기본에 충실하면서 그 기본을 빛나게 하는 혁신적인 디자인'을 개발할 수 있도록 하는 영감의 장소입니다. 활기찬 소통과 창의적인 생각들로 채워질 우리들의 공간입니다.



#### 지속가능경영보고서 발간

2013년 이후로 매년 태광 전 법인의 신발제조 현장 이야기를 생생하게 담아내고 있습니다. 지속가능성을 위한 우리의 노력과 시행착오에서 배우는 교훈들까지도 투명성 있게 담아 태광인들과 이해관계자들에게 알리고 조언을 들어 더 나은 지속가능성을 향해 성장하고 있습니다. 다양한 지속가능경영 활동을 간접적으로 경험해 볼 수 있는 매체로서 기업의 사회적 책임을 중시하는 젊은 인재들에게 태광을 알리는 역할을 하고 있습니다.



## | 인재양성

현지 인재 양성과 현지인 승계관리(석세스션 플래닝)를 통하여 글로벌 인재가 이끄는 해외법인 운영을 중장기적인 사업 전략으로 추구하고 있습니다.

### 인재 확보 및 육성



부서별 우수한 잠재력을 지닌 직원을 선별과정을 거쳐 하이포(Hi-Po)로 지정하고 적극적으로 육성 프로그램을 마련, 배움과 실행을 통한 성장의 기회를 펼치도록 하고 있습니다.



VT의 팜 쉐언 토(Pham Xuan Tho) 상무는 글로벌 인재 육성에 따른 현지화의 좋은 예입니다.

1995년 VT에 신입직원으로 입사한 이래 지속적인 경력개발과 다방면으로 성과를 보이며 임원으로 성장했습니다. 다양한 내외부 교육 프로그램에 적극 참여하고 배운 내용을 현장에 적용하여 품질보증시스템을 체계적으로 완성하였습니다. 또한 경력개발 계획과 승계관리에 따른 직무 전환(Job Rotation) 프로그램에 힘입어 전 생산 관련 부서에 근무하면서 생산성 향상과 품질 개선에 큰 성과를 보여 주었습니다. 개인과 VT의 성장곡선을 일치시키며 성장해 온 토 상무는 현지화 전략의 롤 모델로서 오늘도 공장의 리더십을 이끌어 가고 있습니다.



2014

- > 반동공과대학교 졸업
- > 2014년 8월 TT 입사
- > 한국 T2 본사에서 자동화 설비 교육훈련 참여

2015

- > Assistant Chief로 승진
- > 자동 재단기 및 자동 스트로벨 마킹 개발에 참여
- > 중국 QT 자동화센터에서 자동화 설비, 준비접착, 제조 라인 교육훈련 참여
- > 베트남 VT R&D에서 자동화 설비 파일럿 프로젝트 교육훈련 참여

## | 인재유지

### 교환 프로그램

해외법인 현지인 중 우수 태광인을 선정하여 본사 근무의 경험을 제공하는 교환 프로그램을 2016년부터 상/하반기에 걸쳐 두 차례씩 진행하고 있습니다. 2016년에는 총 21명이 본사를 찾았으며 2017년 상반기에는 7명이 교육을 받으며 근무 중입니다. 본사에서 해외 공장으로 그리고 해외 공장 간에도 제조현장에 대한 이해를 제고할 목적으로 요청에 따라 교환 프로그램을 진행하고 있습니다.

- ▶ 8주간의 교육, 연수비 등 생활에 필요한 내용 지원
- ▶ 문화교육, 오리엔테이션, 담당업무 팀 투입
- ▶ 본사 주도의 프로그램과 기능부서와 1:1 코칭을 통한 업무에 대한 깊은 이해
- ▶ 문화적, 업무적 이해를 통해 복귀 시 양국을 연결하는 메신저 역할
- ▶ 다문화 경험과 다른 법인과 네트워크 기회 제공



본사 HR팀에서 2달 동안 진행된 교환 프로그램은 제 업무를 더 깊이 들여다보고 다양한 HRD 콘텐츠를 배우는 유익한 기회였습니다. VT로 돌아와서 보다 프로페셔널한 HRD

담당자로 행동하고 사고하는 계기가 되었습니다.

교육 콘텐츠 구상하기, 사내 트레이너 양성교육과 이들의 활동과 참여를 독려하는 인센티브 제도 벤치마킹, 신발 디자인 공모전 준비 등의 프로그램에 직접 참여하였습니다.

본사 교육은 현장에서 필요한 기술과 지식을 습득할 수 있는 중요한 기회였고, 제 일에 대한 열정을 불러일으켰습니다. 저는 이 열정과 업무 지식을 VT의 팀원들과 적극적으로 공유하고 있습니다. VT로 돌아온 후 저는 기존 HRD 업무에만 그치지 않고, 인사 전반에 대한 이해도를 바탕으로 인사 계획과 인사 감사 관리까지 업무를 확장하게 되었습니다. 앞으로 VT HR팀을 동일한 목표를 향해 이끌어 나가고, 더 깊게 인사를 이해하고 나가는 것이 저의 숙제이자 목표입니다.

- VT HR팀 호앙 (Nguyen Thi Hoan) -

2016

- > 팀장으로 승진
- > 베트남 3P 이벤트 참여
- > 중국 광저우 신발기계박람회 참여
- > 린2.0 및 자동화 생산라인(MMTL) 프로그램 참여
- > 간이자동화 프로젝트 확산 책임
- > 자동화 UV기 확산 프로젝트 참여
- > VSM 4라인의 3P 이벤트 및 자동화 UV 확산 책임

2017

- > 팀장, Chief로 승진
- > 린2.0 및 자동화 생산라인(MMTL) 프로그램 참여
- > 자동화 센터 준비 및 셋업 지원



## 조직문화

### 직원으로부터 신뢰 받는 기업

상호신뢰(Mutual Trust & Respect)는 태광조직의 핵심가치 중 하나입니다. 상호신뢰는 열린마음과 소통하면서 서로를 신뢰하고 존중하는 기업문화를 말합니다. 태광은 누가 먼저랄것도 없이 기업이 직원을, 직원이 기업을 신뢰하며 부서간에 신뢰와 협조를 통해 최고의 기업문화를 만들어 가고자 합니다.

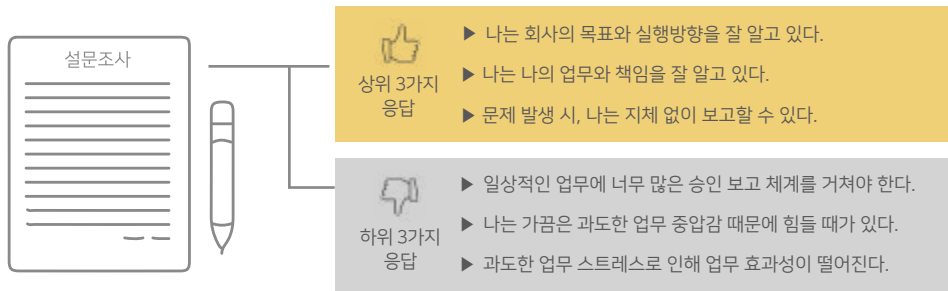
이러한 예로, 매월 법인장과의 대화(GM Talk) 시간은 현장직 직원들이 법인장과 열린소통을 하는 자리입니다. 작업의 어려운 점이나, 개인적인 의견이나 제안 등 자유로운 주제를 가지고 소통을 하면서 필요 사항은 기록하고 차후 GM Talk 때 개선사항을 알립니다. 전 법인에서 진행되는 GM Talk는 리더십의 상호신뢰를 쌓기 위한 행동 요소 중의 하나로 자리매김 하고 있습니다.

### 연간 직원 만족도 조사

매년 글로벌 직원 만족도 및 몰입도 조사를 진행합니다. 이 조사에는 직원들의 업무와 회사활동에 대한 몰입도, 의사결정 등의 권한부여, 동료 및 관리자와의 관계 활성화, 급여만족도 및 웰빙 등 근무환경과 관련한 질문이 포함되어 있습니다.

2016년에 진행한 설문조사 결과, 상/하위 3위에 해당하는 응답은 다음과 같습니다.

#### 2016 글로벌 직원 만족도 및 몰입도 조사결과



조사 결과에서 도출된 긍정적인 응답은 계속 유지하고 다른 법인들과 공유하며 개선이 필요한 내용은 구성원들의 의견을 적극 수렴하여 회사의 정책개발에 반영하고 있습니다.

## 유연한 근무환경

태광은 2014년부터 유연한 근무방식을 시행하고 있습니다. 탄력적 근무시간제, 장기근속 포상, 자유로운 육아휴직 사용 및 유연한 복장제도 등 딱딱하고 형식에 매이는 근무환경보다 자유롭고 열린 근무환경을 통해 자발적이고 나은 성과를 도출할 수 있는 문화를 만들고자 합니다.

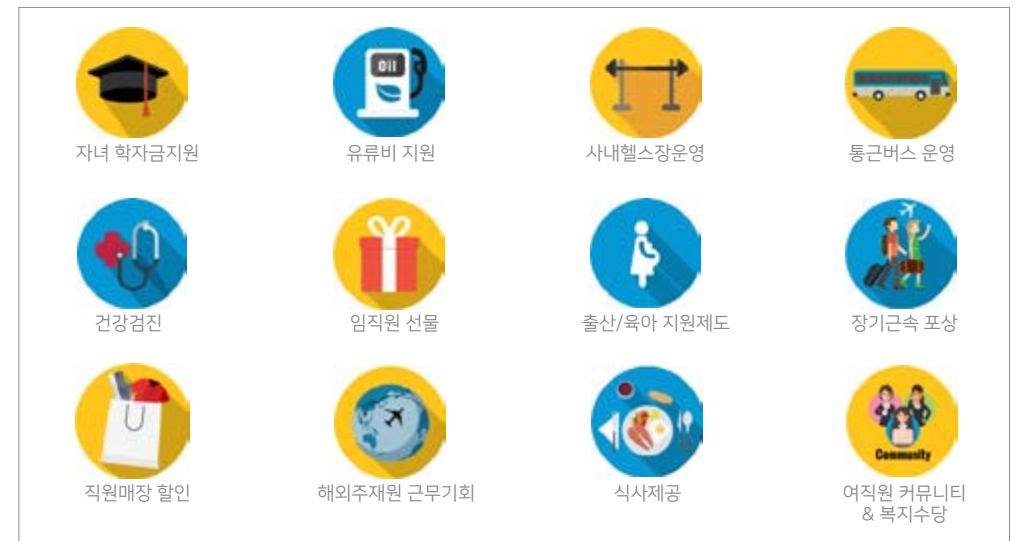
▶ **탄력 근무제** : 오전 7시부터 저녁 6시까지 출퇴근 시간을 선택하여 자녀를 둔 직원의 개인사정에 맞추어 유연하게 근무할 수 있습니다. 탄력근무제 도입 후 자유롭게 근무시간을 선택하여 사용하는 본사 직원은 21명입니다.

▶ **장기근속포상** : 만 10년/20년/30년 장기근속자들에게 상패와 함께 국내외 여행비 지원

- ▷ 만 10년 근속자: 상패 + 국내여행 1박 2일, 50만원
- ▷ 만 20년 근속자: 상패 + 제주도 2박 3일, 80만원
- ▷ 만 30년 근속자: 상패 + 유럽 7박 8일, 600만원

▶ **육아휴직 및 다양한 육아지원** : 모성을 보호하고 가족 친화적 환경을 만들기 위하여 지속적으로 노력하고 있습니다. 임직원의 안정적인 가정생활을 지원하고 역량 있는 여성직원의 경력단절을 예방하기 위해 육아휴직 사용을 지원하고 임신직원의 근무시간 단축, 전 사업장에 여성휴게실과 수유실을 운영하며 다자녀 수당을 지급하고 있습니다.

### 복지프로그램



### 3. 안전한 작업장

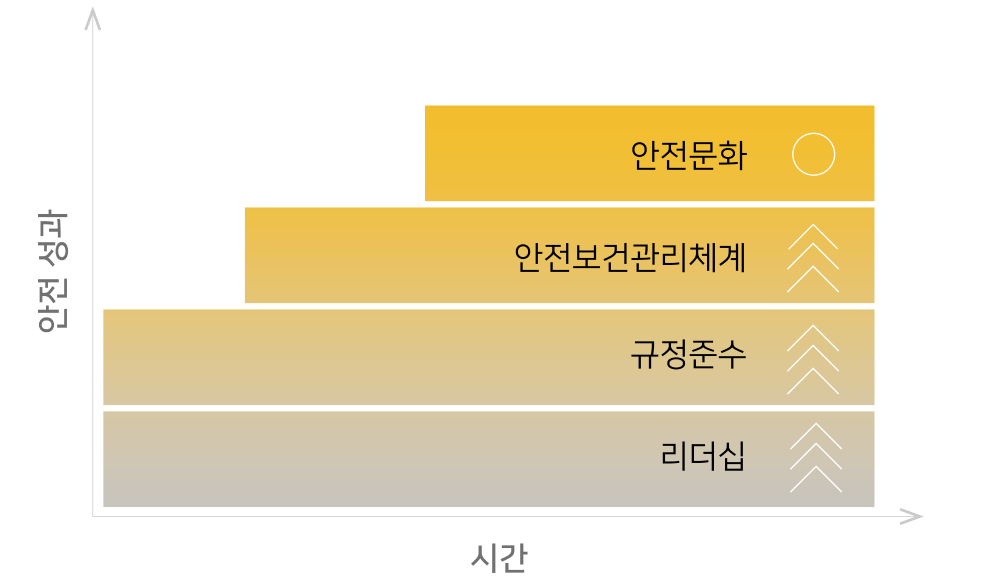
#### |안전보건 성과 창출 모델

태광은 세계적인 수준의 안전성과를 창출하는 기업으로 거듭나기 위해 솔선수범하는 리더십, 현지 법규와 안전규정의 철저한 준수, 안전보건관리 시스템의 엄격한 운영, 높은 수준의 안전문화의 정착이라는 안전보건 성과 창출 모델을 모든 사업장에 제시하였습니다.

태광의 국내외 전 사업장은 법인장의 리더십을 근간으로 안전수칙 준수 서약, 무재해 운동 등 모든 임직원이 빠짐없이 참여하는 안전관리 활동을 펼치고 있습니다. 이에 더해 해외 현장에서는 안전보건 활동의 현지화를 적용하여 현지 관리자의 역량을 개발함으로써 안전보건활동의 일관성을 확보하였습니다.

본사는 전사차원의 2021 안전보건 목표와 전략을 제시하고, 국내외 생산 현장에서 적용할 수 있는 교육을 주기적으로 지원하며 연간 안전보건 감사를 실시합니다.

각 법인은 전사 전략 목표를 달성하기 위한 안전보건 추진 계획을 수립하고 이행함으로써 본사와 법인, 두 조직간의 유기적인 협력관계를 구축하여 보다 나은 안전보건 성과를 창출하고 있습니다.



#### |2021 안전보건 목표

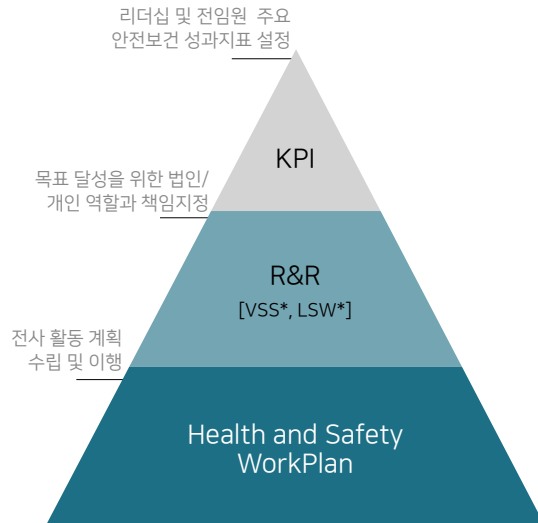
태광은 안전보건의 세계적인 리더가 되기 위하여 규정준수, 중대재해 제로, 재해를 감소, 안전리더십에 대한 요건이 강화된 국제안전규격인 ISO 45001로 전환, 안전문화 정착이라는 5가지를 2021 안전보건 목표로 수립하였습니다.





## | 실천하는 리더십

태광은 2021 안전보건 목표를 달성하기 위하여 모든 리더들의 역할과 책임을 명확하게 제시하였으며, 항상 솔선수범할 것을 요구하고 있습니다.



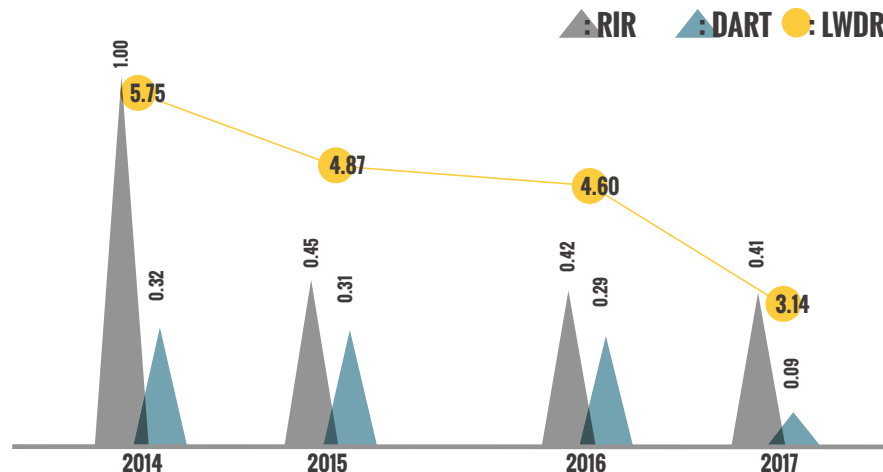
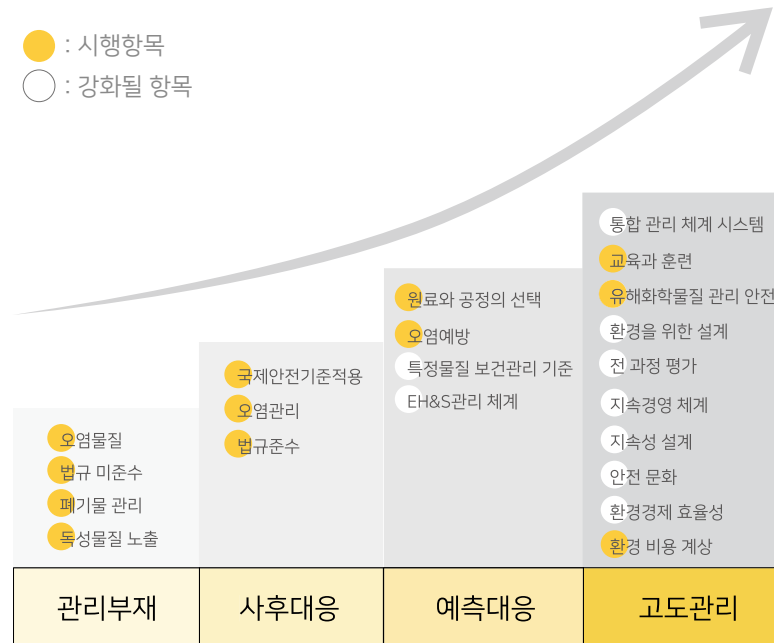
### 안전보건 점수표 (VSS, Visual Safety Scorecard)

모든 법인은 매월 안전KPI와 사고 내용, 안전개선 사례를 포함하는 안전보건 점수표를 작성하고, 안전보건위원회, 안전보건계시판을 통해 모든 직원에게 공유합니다. 그리고 법인장은 안전보건 점수표를 매월 경영실적 회의에서 그룹 리더십 및 전사에 공지합니다.

### 관리자의 안전보건 역할과 책임 (LSW, Leader Standard Work)

법인장부터 현장관리자까지 리더들의 역할과 책임을 일일에서 연간 활동까지 정의하고, 이행 여부를 확인하고 있습니다.

● : 시행항목  
○ : 강화될 항목



## | 태광의 안전보건관리 수준

해외법인은 이제 막 사후대응 단계를 벗어나 예측대응 단계에서 안전환경보건관리 체계를 구축하는 단계에 들어섰습니다. 리더를 포함한 전직원이 참여하는 안전환경보건 활동을 전개하고자 교육 훈련에 많은 노력을 기울이고 있습니다.

### 안전보건 주요 성과

전사 재해율은 안전보건 개선활동을 통해 최근 3년간 60% 이상 감소하였으며, 특히 근로손실을 유발하는 재해는 72.3% 감소하였습니다. 이는 68,000여명이 근무하는 태광의 모든 작업장에서 연평균 400건 이상의 산업재해를 감소를 의미하며, 150건 이상의 근로손실 사고를 예방함으로써 지속경영의 근간을 제공했음을 보여줍니다.

### 용어설명

사업장에서 발생하는 사고 자료를 100명의 근로자가 1년 동안 근무할 경우로 환산하여 보여주는 지표

\*RIR (Recordable Injury Rate)  
:응급처치 이상의 의료 치료가 필요한 사고 발생률

\*DART (Days Away, Restricted work activity or job Transfer)  
:사고로 인해 24시간 이상 휴업이나 요양이 필요한 사고 발생률

\*LWDR (Lost Working Day Rate)  
:사고로 인한 휴업, 요양으로 손실된 근로일수

## | 규정 준수 활동

### 규정 준수

태광은 안전보건 상의 국제규정과 현지법 중 더 엄격한 기준을 준수합니다. 규정준수 분야는 화학물질관리, 직원보호, 유지보수, 화재 및 비상대응, 보건관리, 안전보건 관리체계 등 6개로 나누어 정기적으로 준수여부를 자체감사 진행으로 확인합니다.

지난해 감사결과 중대한 위반행위를 한 경우는 발견되지 않았으며 보다 개선이 필요한 부분은 근본원인을 제거하는 활동을 진행하였습니다.

### 안전보건 무관용원칙





태광은 협력업체 임직원을 포함한 사업장내 모든 사람들이 반드시 준수해야 하는 안전규정을 무관용원칙으로 지정하여 관리합니다.

- ▲ 협력업체 안전관리 절차 미준수
- ▲ 인터락 바이패스
- ▲ 고위험작업 허가절차 미준수
- ▲ LOTO 절차 미준수
- ▲ 교통 및 차량관리

위반사례는 무관용으로 대처하며, 이 원칙을 모든 구성원이 지킬 수 있도록 교육, 캠페인 및 안전개선제안 프로그램을 운영합니다. 또한 안전보건 KPI를 달성 시 포상으로 안전활동을 독려합니다.

## | 전문기관 컨설팅으로 안전한 작업장 제공

지난 3년간 재해현황과 안전보건 감사결과를 기준으로 지난해에는 3자 전문기관에 안전진단과 컨설팅을 의뢰하여 다음의 안전분야를 중점적으로 수행하였습니다.

 소방안전	 건물안전	 기계안전	 전기안전
AON에서 전 법인 점검 실시 (16' 11)	VT 건축물 안전진단 (17'5) (QT 10월 예정)	기계공급업체와 기계설계부터 안전 고려	전기안전공사, T2, VT 합동 시설물 점검(16'12)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 소방시설물 작동기능</li> <li>▶ 인화성 물질 취급 상태</li> <li>▶ 화기작업 허가절차 준수 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 20년 이상 된 해외공장 건축물 안전진단 실시로 개선점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기계 운전자 설비운용 상 유해성/위험성 사전교육 및 표준 운전절차에 따른 기계 운전</li> <li>▶ 공무 및 엔지니어 기계안전 위험성 평가 교육 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 변전소 절연유 테스트</li> <li>▶ 열화상 카메라 이용 연결 상태</li> <li>▶ 전기시설물 접지저항 측정</li> <li>▶ 공정/전기 판넬별 과부하 측정</li> </ul>

## | 안전보건 관리시스템

태광은 중대사고 제로, 선행/후행 지표 10% 감소, 안전보건 관리체계 구축 등 3가지를 2017 전사 안전보건 목표로 선정하였습니다.

### 중대사고 제로

최근 2년간 해외 생산시설의 신규 건설공사 중 작업자 추락, 기숙사 리모델링 작업 중 전기감전 등 2건의 협력업체 근로자 사망사고가 발생하였습니다. 이에 태광은 중대재해 발생을 근절하고자 고(高) 위험작업을 STOP 6로 선정하고, 전사 안전표준 제공, 안전작업허가제도 도입, 법인장과 관리감독자의 책임과 역할 강화, 전사 안전보건 감사제도 강화 등 그룹차원의 관리 방안을 수립하였습니다. T2 SM팀은 주기적인 교육 지원과 해외현장 안전보건 감사(연간 2회 이상)를 실시하여, STOP 6가 모든 법인에서 안전보건의 중요 활동으로 정착하는데 주도적인 역할을 하고 있습니다.



### STOP 6 전사표준 제공

<input checked="" type="checkbox"/> 협력업체안전	공사 전/후 협력업체 안전평가 실시, 공사 중 안전작업허가서 적용
<input checked="" type="checkbox"/> 전기안전	표준 전기위험성 평가 기준 및 전기 시설 점검 기준 마련, 사내 전기 안전 관리자의 역할 강화
<input checked="" type="checkbox"/> 변경관리	생산 공정, 시설 등 변경 필요 시 설계 단계부터 환경안전보건 영향을 고려하는 변경 관리 절차를 제공 (법규 준수 검토, 위험성 평가 실시 등)
<input checked="" type="checkbox"/> LOTO	정비보수작업시 안전을 보장하기 위한 위험에너지 관리(LOTO) 절차 제공
<input type="checkbox"/> 기계방호장치	2017 하반기 제공 예정
<input type="checkbox"/> 교통안전	

## | 안전보건 관리시스템

### 선행/후행 지표 10% 감소

태광의 전사 안전보건 KPI는 국제적인 안전지표인 재해율(RIR), 근로손실 재해율(DART), 근로손실률(LWDR)로 2021년까지 매년 10% 이상 개선을 전사 목표로 설정했습니다.

### 안전 제안 제도 활성화 (아차사고 발견)

태광은 안전 제안 제도를 활성화하고자 전사적으로 STAR 캠페인을 실시하였으며, 지난해는 약 1,500건의 위험한 행동 또는 상태를 발견하여 개선하였습니다.



STAR 캠페인 포스터

## | 안전보건 포커스 활동

### VT-법인장 Safety Walk, 3P 100일 무재해 캠페인

GM과 리더십은 매월 합동안전점검 실시  
2016년 사고가 가장 많이 발생한 3P 공정에서 직원 모두가 직접 참여하는 100일 무사고 캠페인을 2017년 상반기에 실시하여 성공적으로 달성

### VM-사고 분석을 통한 재발방지 활동

사고 등급별, 사고다발 5대 설비에서 발생하는 사고 분석 후 위험표시, 시설 개선 통한 사고예방 활동 전개

### QT-작업활동 위험성평가(JHA), 안전분임조

공정 작업자가 직접 참여하여 작업장의 위험요인을 찾아 개선하는 작업활동 위험성 평가와 안전분임조 프로그램 운영

### TT-Safety Ambassador 프로그램

직원의 안전의식 개선활동으로 안전보건 경험이 풍부한 직원을 Safety Ambassador를 지정하여 Safety Agent들에게, Safety Agent들은 작업자에게 교육을 순차적으로 진행



VT 법인장 Safety Walk VT 3P, 100일 무재해 캠페인 서명식 TT Safety Ambassador 교육 VM 양수조작 버튼 위치변경

## | 안전문화

### 수준 높은 안전문화 정착을 위한 첫 걸음, '안전조직 강화'

태광은 안전문화 정착을 위해서는 '강한 안전팀'을 구축하는 것을 최우선 과제로 인식하고, 본사와 해외법인에 안전 보건 전문가를 채용하여 안전팀의 조직을 재정비하였습니다.

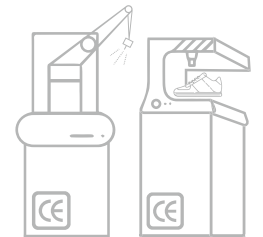
또한 해외법인에서는 Safety Ambassador 제도를 도입하여 130여명의 Safety Agent를 양성함으로써 관리감독자의 대상 범위를 더욱 확대하고, 안전보건에 대한 책임과 역할을 더욱 강화하였습니다.

## | 미래 성장 동력을 위한 필수 '안전'

신발산업은 기존의 노동집약적 제조방식에서 자동화 설비의 도입과 확산으로 제조 자동화로 전환되고 있습니다. 자동화 기기가 생산공정의 중심을 이루는 작업환경은 종전의 수동식 기계와는 다른 차원의 안전위해요소를 만들게 됩니다. 사람과 기계가 협업하는 작업환경에서는 안전사고의 패턴과 피해 규모가 달라집니다. 이에 태광은 미래성장 동력의 근간이 되는 제조 자동화의 원활한 확산을 위해 기계안전과 행동기반안전을 주요 안전 프로그램으로 도입하고 있습니다.

### 기계안전 (Safe Machine)

생산설비의 설계 단계에서부터 안전을 고려하여 안전한 기계를 공급하는 것이 제조 자동화의 안전을 확보하는 근본적인 방법입니다. 따라서 태광은 기계 안전 프로그램을 도입하여 안전이 인증된 설비만 구입 또는 개발하는 프로세스를 구축하고 있습니다. 또한 휴먼에러를 줄이기 위한 작업활동 위험성 평가(JHA), 표준작업절차서(SOP), 직원 숙련도 교육(Competency training) 등의 활동과 연계된 통합안전생산 환경을 구축하는 노력을 계속할 것입니다.



### 행동기반안전 프로그램 (BBS\* Program)

행동기반안전(BBS) 프로그램이란 공정별 위험한 행동을 정의하고, 현장 관찰로 직원의 행동을 분석함으로써 위험한 행동의 근본원인을 파악하고 제거하는 활동입니다. 태광은 이 프로그램을 2016년부터 일부 도입하여 적용하고 있으며, 2021년까지 더 높은 수준의 안전문화가 정착되도록 모든 생산공정에 확산해 나가겠습니다.



\*BBS: Behavior-based Safety

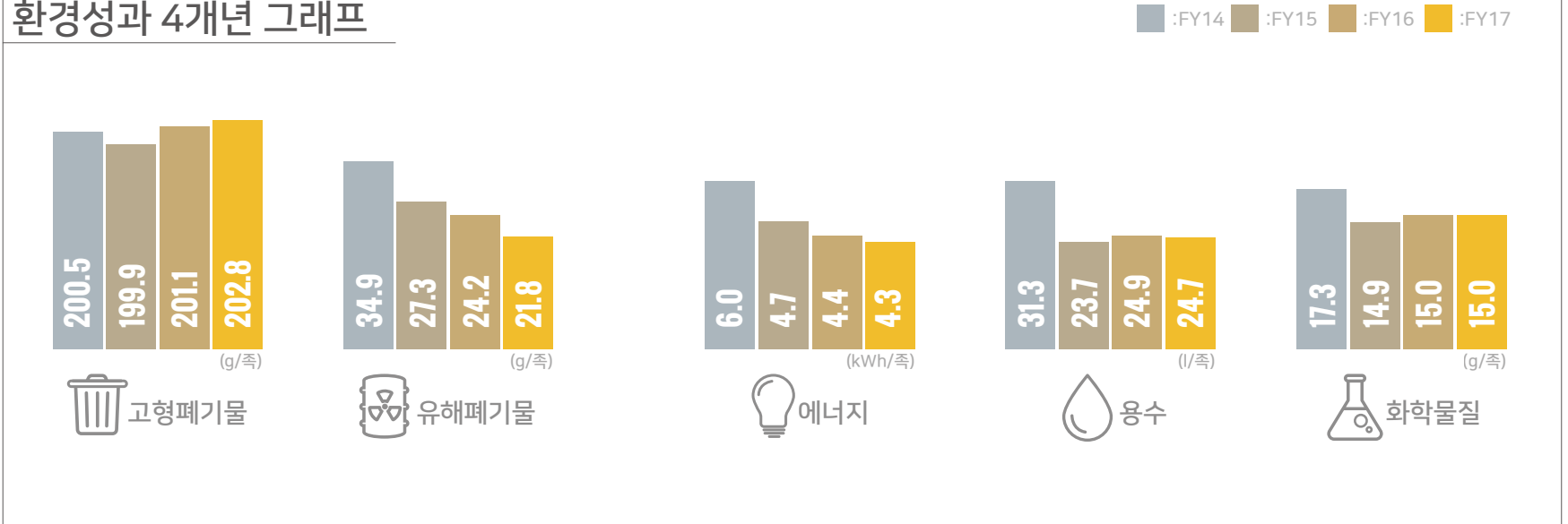
## 4. 환경영향 최소화

### | 환경관리와 성과

태광은 제품디자인, 생산, 생산폐기물 발생에서 처리에 이르기까지 환경영향을 최소화하고자 환경 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 전 사업장에서 노력하고 있습니다. 태광은 지역 환경관리법을 모두 준수하고 있고, 보다 체계적인 환경관리 시스템을 위해 베트남과 중국법인에서는 ISO 14001 도입하여 적용하고 있습니다.

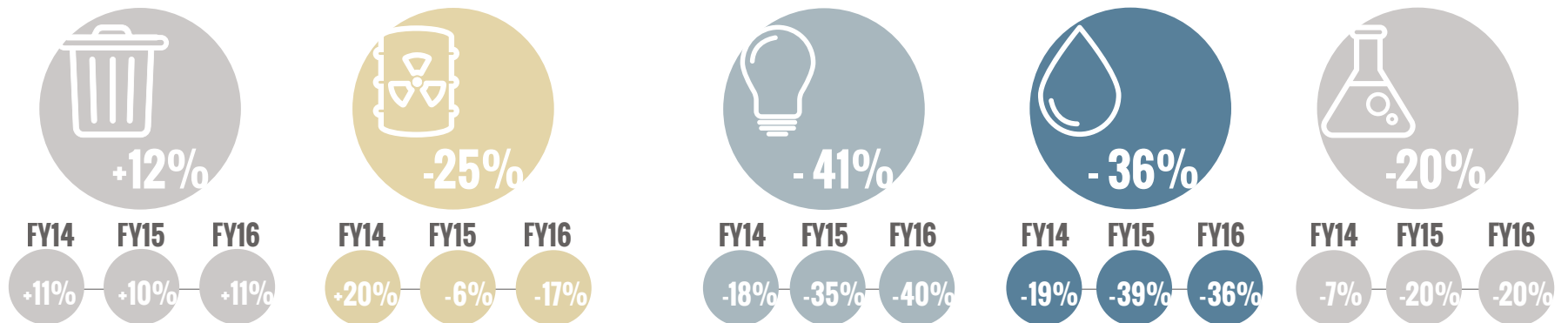
적극적인 환경관리로 미래의 혁신 기회를 찾을 수 있다는 인식하에 환경관리는 고형폐기물, 유해폐기물, 에너지, 물, 화학물질을 지표로 관리합니다. 고객사, 협력사, 전 직원들도 지속적인 환경 개선에 필요한 아이디어를 모으고 실행하는 일에 함께 동참하고 있습니다.

환경성과 4개년 그래프



### FY17 환경성과

[FY13 기준년도]



# 고형폐기물

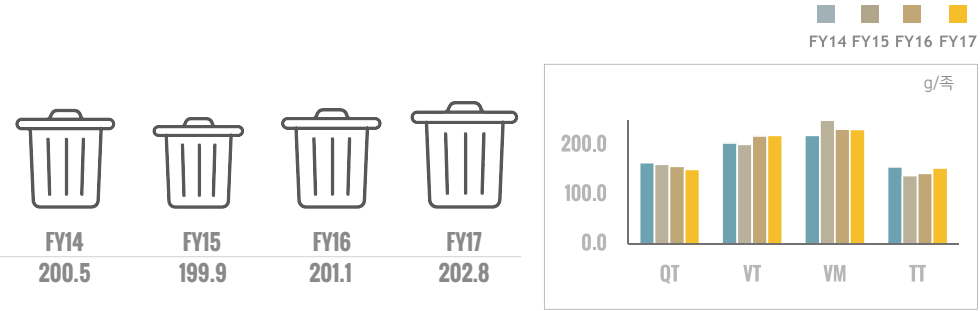
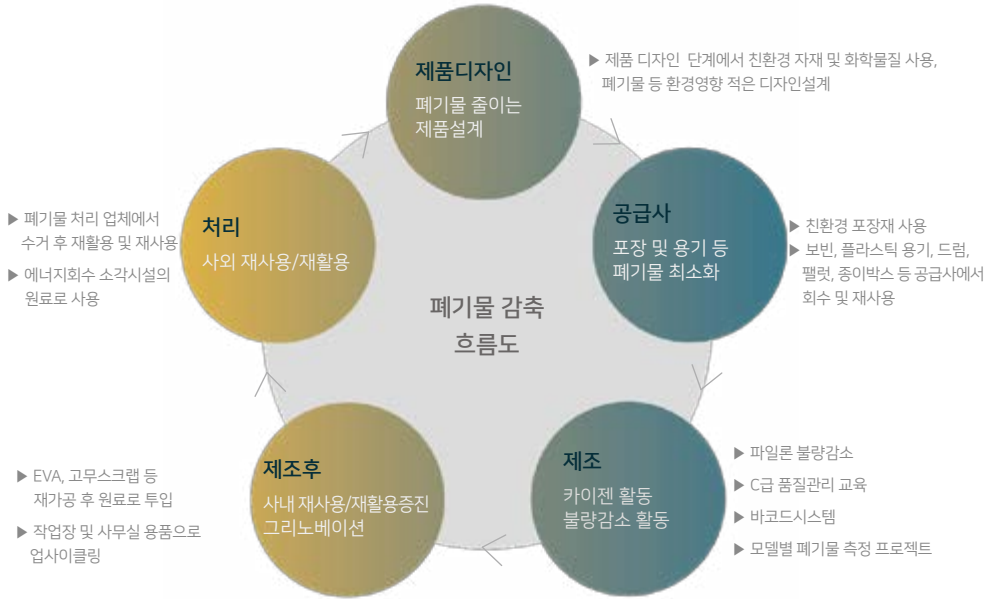
고형폐기물은 각 부서에서 성상별로 분리배출하고 RMCC(재활용 물질 집하장)에서 수거합니다. RMCC로 운반된 폐기물은 성상별로 구분하여 보관한 후 공장 내 재활용 혹은 폐기물 처리 업체로 운반됩니다. 고형폐기물은 주로 재단, 부품 가공 불량품 및 준비/제조 과정에서 불량품으로 인해 발생합니다.

- ▶ 전년대비 고형폐기물 발생량 1% 증가
- ▶ 주요 증가 원인: 생산 모델 변화와 신기술 도입 후 안정화 되기 전까지 발생하는 불량품

태광은 전체 폐기물의 절대적인 발생량을 줄이는 동시에 발생 폐기물을 재활용을 최대화하는 방식으로 처리합니다. 또한 2016년 4월 이후로 공정 폐기물의 매립은 전 법인에서 금지되었습니다.

## 폐기물 감축

제품 디자인부터 폐기를 처리까지 각 단계에서 폐기물 감축 노력은 다양하게 이루어집니다. 전 과정 폐기물 감소활동은 다음과 같습니다.



법인별 폐기물 재활용율: 그룹평균 61%

QT 81% | VT 65% | VM 54% | TT 46%

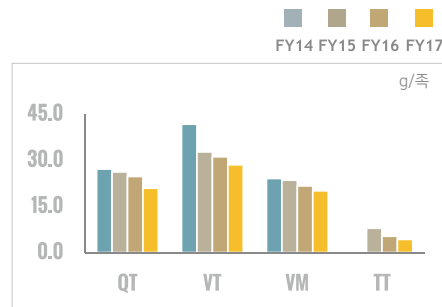
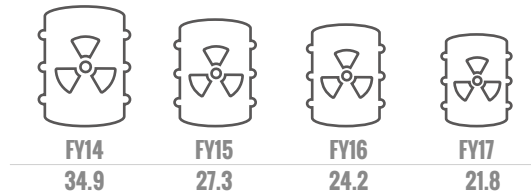
## 상위 5위 발생 고형폐기물 처리방법

제조 모델의 변화로 공장별로 발생하는 폐기물은 다소 상이하지만 FY17년의 고형폐기물 특징은 다음과 같습니다.

- ▶ 폐기물 성상 종류는 50가지 이상
- ▶ 그룹 전체 공동 상위 5위 폐기물은 전체 폐기물 발생량의 54%이며 그 중 65%가 재이용/재사용됨
- ▶ 발생한 폐기물은 공장 내에서 재이용/재활용 및 사외 재활용, 공급사 회수 후 재이용 등 클로즈드루프 시스템으로 재활용되거나 에너지회수 원료로 사용됨

	재활용방법			
고형폐기물 종류 (발생률)	사내 재활용	사외 재활용	공급사 회수	에너지 회수
텍스타일 스크랩 (15%)		10%		5%
폐합포품 (12%)		7%		5%
고무 폐기물 (10%)	10%			
인조/천연가죽 스크랩 (9%)				9%
폐종이박스 (8%)		8%		

## | 유해폐기물



유해폐기물은 전 공정에서 환경오염을 방지하기 위해 철저하게 고형폐기물과 분리하여 배출합니다. 페보루 사용 줄이기, 접착제 등 화학물질 사용 줄이기 등의 일상적인 감소 활동과 더불어 시스템 변환으로 유해폐기물을 파격적으로 감소하는 활동을 진행하고 있습니다. 나염공정에서 수성잉크를 물로 씻어 낸 후 이 물을 재이용하는 방식이 그 예입니다. (44쪽 참조)

- ▶ 유해폐기물은 주로 나염, 에어백 염색, 본딩 등의 공정에서 발생
- ▶ 전년대비 유해폐기물 발생량 10% 감소
- ▶ 유해폐기물은 액상과 고상으로 구분 보관
- ▶ 화학물질을 담았던 용기는 공급업체로 반환하는 회수 프로그램으로 재사용
- ▶ 나머지는 에너지회수 소각으로 처리



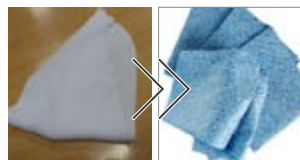
에어백 염료 시스템 교체로  
유해폐기물 90% 감소  
(탄소필터+증류 시스템)



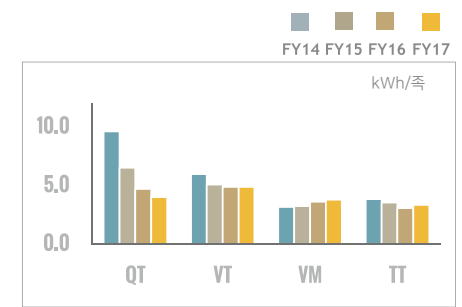
용기 디자인 변경으로 화학물질 증발량최소화



나염판 세척용 보루 스폰지 삽입으로  
월평균 1톤 이상 및 폴리에스터 섬유  
로 교체로 페보루 발생량 50% 감소



## | 에너지



법인별 에너지팀, TPM팀, 공무팀은 매일 에너지 패트를 활동을 통해 새는 에너지를 찾아내 개선하고, 카이젠을 통해 에너지 절감활동에 전 직원들의 참여를 독려하고 있습니다.

- ▶ 에너지 집약적 기계를 사용하는 중창과 바닥창 공정은 전체 에너지 사용의 약 50-60% 차지
- ▶ 전년대비 에너지 사용 2% 감소

### 에너지모니터링시스템(EMS) 활용

태광 EMS는 현재 VM, TT, VT2에 설치되어 있으며 공정별 에너지 사용 정도를 실시간으로 한눈에 관리가 가능합니다.

- ▷ 에너지 사용량이 높은 생산동은 중점적으로 에너지 패트를 대상으로 하여 효율적인 에너지 사용 도모
- ▷ 판넬 및 변압기 부하율, 전압 불균형 등을 조정하여 문제되는 판넬 사전점검 및 교체
- ▷ 전기안전 사전 관리 및 낭비되는 전기 분배로 에너지 절감 효과 창출

### 에너지 절감 활동

VT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 아웃솔 세척 공정에 태양열 패넬을 설치 (약 44 kWh를 재생 에너지로 전환)</li> <li>▶ 오토 파일론 기계 서보모터로 교환하여 에너지 소비를 87%까지 감소</li> <li>▶ 제조동 지붕에 자연 채광창 설치로 조도 개선</li> </ul>	TT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 16' 11월부터 에너지 피크시간대 (18~22시) 에너지 사용 자제로 에너지 비용 감소</li> <li>▶ 일일 에너지 패트 프로그램 (일 50.9kW 감소)</li> </ul>
VM	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 정유기를 이용하여 기계 가동 중에도 작동유 정유</li> <li>▶ 기계 다운타임을 줄이고, 폐유량 감소 가능</li> </ul>	QT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 파일론 기계의 압력 조정 밸브 설치 (시간당 13kW 감소)</li> <li>▶ 중창 세척탱크와 오븐 등의 단열보강</li> </ul>



VM 정유기



정유 전 / 후 / 슬러지



VT 자연 채광창

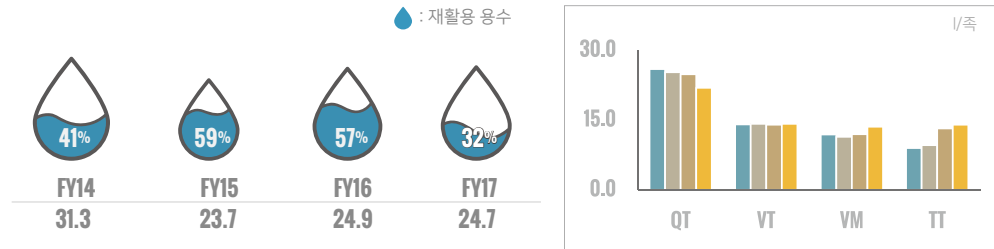


VT 태양열 설치



QT 파일론기 압력용기 조절밸브

## | 용수



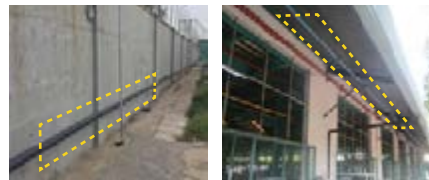
태광의 전 법인은 지역 상수도를 용수로 사용합니다.

- ▶ 음용수/화장실 (70%), 식당/기숙사 (15%), 생산 공정 (10%)
- ▶ 전년대비 용수 사용량은 1% 감소
- ▶ 주요 증감 원인:
  - ▷ QT/VT: 매설되었던 상수도관을 지면으로 올리고 노후 상수도관을 교체하고 누수를 효과적으로 방지
  - ▷ TT: 용수 사용 모니터링 시스템 구축으로 생산동별 용수 사용량 추적
  - ▷ VM: 생산캐파 증가로 폐수처리장 증설 중 기존의 화장실과 정원 등에 재이용하던 폐수를 상수도로 대체하면서 용수 이용 증가

## 폐수 재이용

태광은 용수 사용을 줄이면서 폐수 재이용을 최대화하는 전략을 추진하고 있습니다.

- ▶ VM, TT, QT에는 자체 폐수처리장 운영
- ▶ VM은 폐수처리장 증설 공사가 완료로 폐수 재이용률을 중전보다 높은 70% 이상 재이용 가능해짐
- ▶ QT는 폐수의 약 20%를 재이용
- ▶ TT는 폐수 재이용을 위한 처리장 건설 계획 중
- ▶ VT는 산업공단에 위치하고 있어 폐수를 직접 처리할 필요가 없지만 폐수 재이용을 목적으로 생산 과정 중 용수를 사용하는 나염공정, 중창/바닥창 가공 공정 등에 미니 폐수처리장을 건설하여 사용 중인

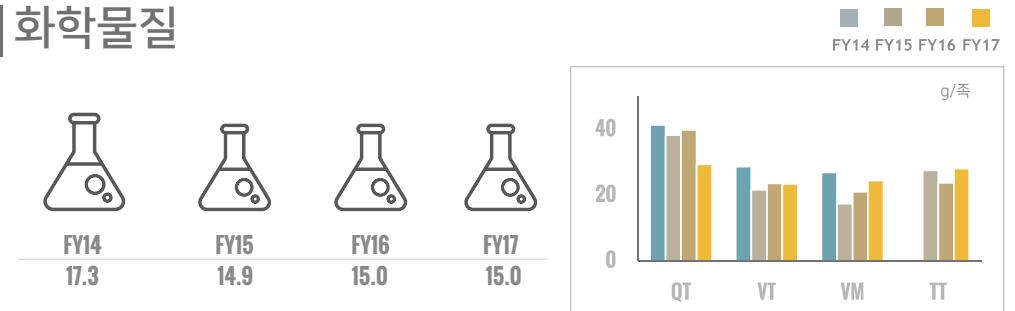


QT/VT 수도관 위치 변경으로 누수방지



VT 폐수 재이용을 목적으로 설치된 미니 폐수처리장

## | 화학물질

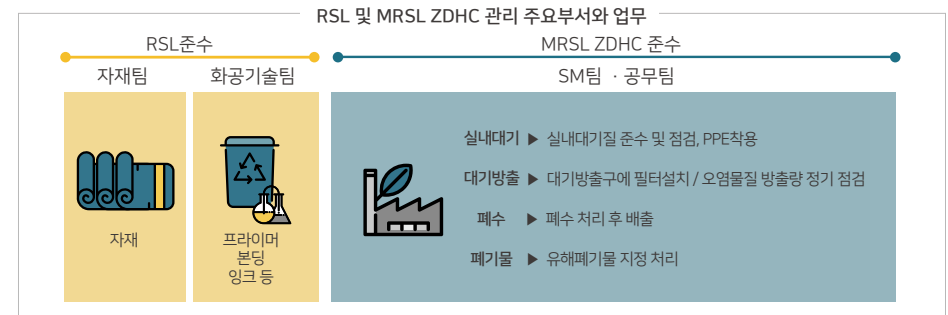


태광은 전체 화학물질 사용량을 줄여 나가면서 석유계용제를 최대한 수성계 화학물질로 대체하는 전략을 추진하고 있습니다. 접착 공정에서 용기 개선으로 증발하여 불용성으로 변해 폐기해야 하는 화학물질의 양을 최소화하는 활동에 카이젠을 통해 전 직원들의 참여를 독려하고 있습니다.

- ▶ 석유계용제 사용 공정은 접착 전 선처리제(프라이머), 접착제(시멘트), 세척제(클리너), 나염용 잉크(페인트), 보조용제(하드너)이며, 이 중 본딩을 용이하게 하는 프라이머 사용이 전체 사용물질의 50% 이상 차지
- ▶ 석유계용제 사용량은 전년과 동일
- ▶ 법인 중 주요 증가 원인은 모델 변화와 에어백 크기 증가 및 SB클리너가필요한 인조가죽 사용 모델 증가
- ▶ 감소활동은 바닥창, UV 공정의 선처리제를 수성으로 변경하고, VT 개발센터와 협업하여 개발단계에서부터 나염공정에 수성잉크 사용 증진, 각 믹싱룸 사용량/폐기물 추적, 케미컬 용기 개선

## 제한물질목록 (RSL)

생산공정에 사용하는 화학물질은 엄격하게 RSL을 준수합니다. 자재팀과 화공기술팀은 신발 갑피에 사용하는 자재와 신발 제조에 사용하는 화학제품 모두 입고 전에 RSL을 준수하도록 공급업체를 교육하고 관리합니다. 자재팀은 자재의 RSL을 연간 업데이트하여 관리하고, 화공팀은 월별로 위험군 자재, 색상 등을 고려하여 자재를 무작위로 선정하여 RSL 검사를 실시합니다. 입고된 자재와 제품은 생산과정 중 직원들과 환경에 유해하지 않도록 실내공기질, 대기배출, 폐수 및 유해폐기물을 엄격하게 관리합니다. 공정상에서도 제조제한물질목록(MRSL) 상의 물질이 사용되지 않도록 하며, 유해화학물질 무배출(ZDHC)을 엄격히 실천하고 있습니다. 더불어 불필요하게 화학물질을 사용하지 않도록 공정개선에 힘쓰고 있습니다.



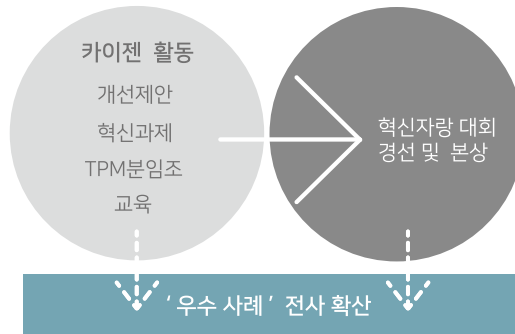


## 5. 린(LEAN) 혁신활동

### | 태광의 카이젠

카이젠(Kaizen)은 낭비 제거를 위한 지속적인 LEAN 생산방식의 토대입니다. 태광은 카이젠의 표준화된 방법론을 사용하여 직원들의 참여를 유도하며, 생산과 안전의 문제를 해결하고 복지를 증진시킵니다.

태광은 설립 이후 그동안 많은 카이젠들을 실시해왔으며, 2021 비전에도 카이젠 정신이 담겨 있습니다. 앞으로 태광에 더욱 뿌리깊은 LEAN을 만들기 위해 보다 많은 카이젠을 실행하겠습니다.



#### 개선제안 제도

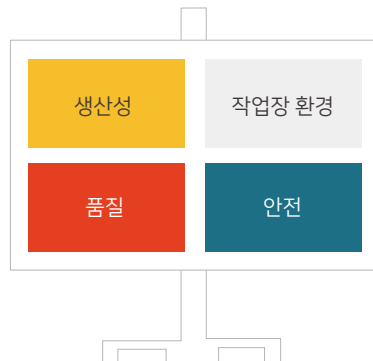
개선제안 제도는 전 직원으로부터 업무와 환경, 복지 등에 대한 아이디어를 수렴하여 해결하는 프로세스로 현장에서 아이디어를 제안 할 수 있는 플랫폼과 제안 건 검토, 사후관리, 이력관리, 피드백, 보상제도를 포함합니다. 태광은 이 제도로 실시된 우수사례를 공장 내부적으로 공유하고, 타법인까지 확산하는 BP(Best Practice) 제도를 운영하고 있습니다.

#### 효과

개선 기회 발견	품질/생산성 원가 절감	동시다발 개선
직원참여, 역량강화	복지,만족도 향상	상향식 소통

#### 개선제안 게시판

개선제안 사무국은 각 현장에 비치된 게시판 및 박스를 통해 제안을 접수 받아 개선제안 실시를 지원합니다. 월간, 분기별, 연간 개선제안 우수작을 시상하거나 '명예의 전당' 게시판을 운영해 직원들에게 동기를 부여합니다. T2는 2016년 3월부터 개선제안 제도를 개편하여 운영하고 있으며, 그룹웨어 시스템을 통해 제안, 심사, 평가, 조치가 이루어집니다. 또한 SMS 제안 문의를 통해 참여율을 높이고, 우수사례들은 사내 TV 등 다양한 소통 채널로 임직원들에게 공유하고 있습니다.



### | 혁신자랑대회

태광의 혁신 우수사례 공유의 장은 2015년 '태광그룹 분임조 자랑대회'로 시작하였습니다 2016년에는 대회 참가대상을 혁신활동 전반으로 확대하여 '태광실업 혁신활동 자랑대회'를 개최하였습니다. 이 대회는 1년간 진행된 전사 혁신활동 중 혁신 우수사례를 발표하는 기회를 가지면서 혁신의 성과를 공유하고 그 과정과 노고에 감사를 표하는 장으로 자리매김하였습니다.

2016년 혁신 우수사례 발표대상에는 각 법인에서 자체 경선으로 발탁된 개인 5명, 단체 6팀이 참가하였습니다. 개인전에서는 자동재단기, 아웃솔 공정 개선 등의 사례가, 분임조 단체전에서는 IP 개선, ACE라인 효율 향상 등의 사례가 우수상을 받았습니다.



참가자들은 한국에서 1박 2일 관계사 견학 및 투어를 함께 하며 회사와 자신의 업무에 대한 자긍심과 자부심을 가졌습니다. 또한 선의의 경쟁에 기반한 혁신활동의 활성화를 유도하였고, 참가자 외의 직원들에게도 자발적인 혁신활동에 동기를 부여하는 계기가 되었습니다.



혁신 프로젝트를 이끌어 리더십으로부터 적극적인 지원을 받았습니다. 팀원들의 자발적인 참여 유도를 위해 작업품질, 태도, 적극성 등을 매월 평가하여 많은 개선을 보인 팀원에게 생활 필수품을 선물하며 개선활동을 독려했습니다. 프로젝트 진행 와중에 우리 팀원들은 자발적인 현장 개선과 같은 태도에 변화가 있었습니다. 관리자와 팀원 간에 활발한 의사소통이 주요 동기라고 생각합니다. 우리팀의 성공적인 활동 결과는 QT 전체 생산라인으로 확산되고 있으며 공장에 긍정적인 영향을 주었다고 자부합니다. 혁신자랑대회에 참가하며 타 법인의 자동화, 현장 개선 활동을 배울 수 있어 좋았고 향후에는 소통 역량을 향상하고, 타 공장 벤치마킹으로 자동화 기계와 생산 라인에 대한 지식을 더 쌓고 싶습니다.

-소우, 혁신자랑대회 단체 2등 수상팀 리더-

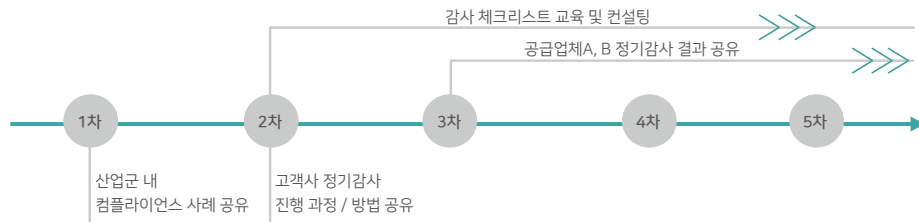


## 6. 공급업체 컴플라이언스

### | 컨설팅 및 등록감사

#### 주요 공급업체 컴플라이언스 커뮤니티

태광은 공급업체와의 적극적인 소통으로 상호 이해와 신뢰도를 높이고 있습니다. 공급업체의 경쟁력과 지속가능경영 관리 수준을 개선할 수 있도록 중간재 공급 업체, 고객사 그리고 태광이 함께 커뮤니티를 결성하여 활동하고 있습니다. 2016년 1월부터 2017년 5월까지 분기별로 총 5차에 걸쳐 공식적인 컴플라이언스 커뮤니티 모임을 진행하였습니다. 고객사의 요구기준과 노동, 인권, 환경, 안전보건 등 사회적 책임 준수에 대한 교육 및 컨설팅을 제공하고 있습니다. 정기적인 커뮤니티 모임 이외에도 비정기적으로 공급업체를 방문하여 잠재 리스크를 선제적으로 발굴하고 개선하는 활동을 진행하였으며 맞춤형 추가 교육을 지원하였습니다. 모임을 거듭하면서 컴플라이언스에 대한 공급업체의 이해가 높아지고, 성실한 준수 활동을 이어나가면서 지난해부터 진행된 고객사의 정기 지속가능성제 컴플라이언스 감사를 모두 통과하였습니다.



#### 신규 업체 등록 감사

태광은 신규 업체의 경우에도 지속가능성을 평가하여 자격이 되는 업체만을 등록합니다. 평가도구는 노동, 환경, 안전, 보건의 총 49가지 항목을 포함하며, 사전 감사 및 컨설팅으로 기준을 준수 하도록 독려 합니다. 감사에서 심각한 중대 위반 사항이 발견될 시 그 결과를 고객사에 전달하고 최종 결정 과정에서 태광은 중요한 조연자 역할을 합니다. 한 사례로 2016년에 진행 한 일본 업체는 감사를 진행하는 과정에서 현장 미공개, 근로자 인터뷰 비허용 등 투명성이 미흡하고 개선 의지가 부족하다고 판단하여 태광은 자격 미달을 통보 하였습니다. 이러한 업체 등록 감사를 받은 후, 각 협업 부서는 제품 생산과 품질 및 안정적인 공급망이 구축 여부를 확인하는 품질, 공정 평가를 진행한 다음 최종 등록을 완료합니다.

신규 업체 등록 감사 평가 부문/세부 항목	
품질, 공정	노동 (9가지)
- 생산 관리	- 근로시간 및 임금
- 납품 품질 확인	- 고충처리와 징계
- 납기 관리	- 노사협의회
안전 · 보건 (32가지)	환경 (8가지)
- 기계 방호, 보수	폐기물/ 폐수 등 환경 관리 및 관련 법규준수 및 정부허가
- 화학물질 관리	
- 소방 안전, 위생	

#### 공급업체와의 협업

해외법인의 자재팀과 환경팀은 폐기물을 원천적으로 줄이는 데 공급업체의 적극적인 참여를 이끌어 내고자 노력하고 있습니다. 특히 VT팀들은 화학물질 공급업체들이 포장재의 부피를 줄일 수 있도록 다양한 포장재를 리서치하여 업체에 제안합니다. 예를 들어 알루미늄 드럼에 담겨 공급되는 화학물질을 지퍼백 형태의 용기로 전환할 경우 공급업체의 원자재 비용도 줄일 수 있고, 태광에서도 자재 사용 후 폐기물 용량을 60~80%로 감소할 수 있습니다. 공급업체들과 수 차례의 미팅과 소통을 통해 충분한 의견교환으로 변화를 주도합니다.



VT 화학물질공급업체와의 회의

#### 의류신발 국제 제한물질 관리그룹 제한물질목록 (AFIRM RSL)

2017년 1월부터 기존에 적용해 오던 고객사 자체의 RSL 대신에 \*AFIRM RSL을 자재, 물질, 완제품에 적용하기 시작하였습니다. 이에 따라 태광의 화공팀은 올해 2월에 50여 공급업체를 대상으로 교육을 진행하였습니다. 새로운 RSL에는 신규 규제 화학물질과 허용 범위가 업데이트 되었고 공급업체의 AFIRM RSL 준수 사항은 올 4월에 모두 완료되었습니다.

\*AFIRM RSL: 의류신발 국제 제한물질 관리그룹(AFIRM, Apparel & Footwear International RSL Management Group)으로 2004년 선도적 미국, 유럽 브랜드 리테일러들이 설립.



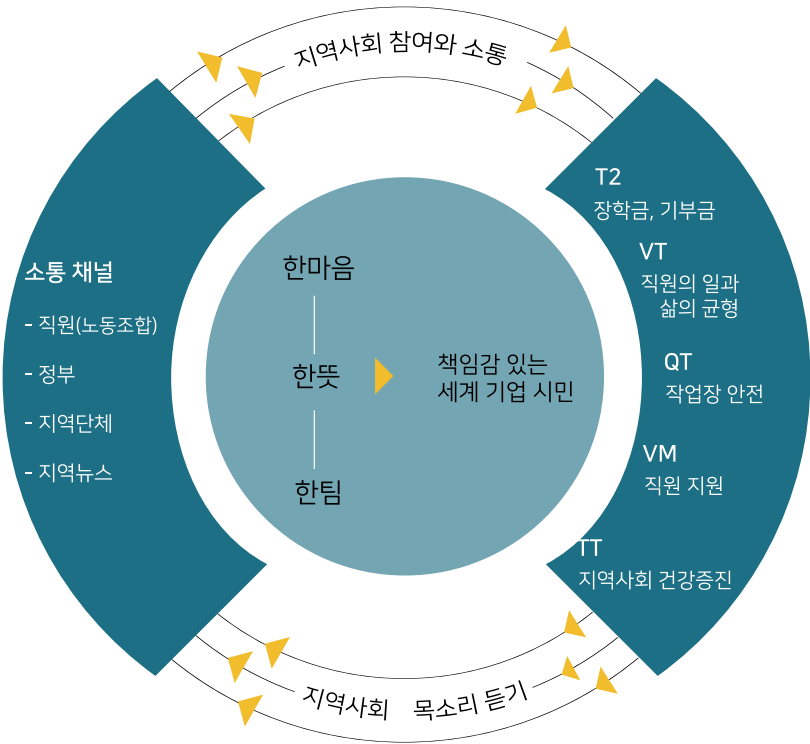
공급업체 컴플라이언스 커뮤니티 정기미팅(T2)

협력업체 커뮤니티를 통하여 전문성 있는 조언 및 지식 공유를 통하여 업체 현장을 적극적으로 운영을 할 수 있게 되었습니다. 여러 협력업체의 고충을 공유하고 토론하며 놓치고 있었던 부분 역시 확인 할 수 있었습니다. 특히나 멘토/멘티 프로그램을 통하여 수시로 궁금한 점이나 애매했던 점을 질문하고 우리 업체에 맞는 피드백을 받아 부족한 부분에 대하여 적절한 조치를 할 수 있도록 도와주셔서 도움이 많이 되었습니다.

- 주요 협력업체 일동 -

# 7. 태광의 사회적 책임 활동

## | 지역사회 공헌과 직원가족들에게 환원



직원은 태광을 존재하고 성장하게 하는 근원이므로 직원들에게 제공할 수 있는 다양한 복지와 혜택을 고민합니다. 특히 일과 삶의 균형을 도모하고자 가족페스티벌, 문화교류 축제, 사랑의 집짓기, 직원 자녀 학자금 지원 등의 활동을 합니다.

우리 사업장 주변의 지역사회는 우리 직원들을 존재하게 하는 뿌리입니다. 지역사회는 직원들과 가족이 정주하는 곳이며 우리 사업장의 이웃이기에 태광은 지속가능경영 활동을 지역사회로 확장하는 일에 관심과 책임을 갖고 있습니다.

일자리 창출 뿐만 아니라 자연재해 발생시 긴급 지원, 미래 인재 양성을 위한 장학금 기부, 현지 주민들 의료지원 등 지역사회의 생태계가 건강할 수 있도록 지원합니다.



지속가능경영 이슈

	안전보건	기부금	건설	장학금	임직원	기증
중점활동 영역	한국인 의료봉사 부인병검사 임신 출산교육 태광 비나유치원 비상대피훈련 안전캠페인(STAR, STOP6)	리블리 핸드 펀드 골든하트 펀드 수재민 기부금	사랑의 집짓기 마을 교량 건설 수해 복구 식수 필터 설치	정산장학재단 직원 자녀 장학금	사랑의 가정방문 가족의 시간 / 축제 태광 풋볼컵 태광 비나 유치원 건설	소와 염소 시각장애인 경고안경 자전거와 안전모 트럭과 차량 신발 / 학용품
SDGs 기여	<div>5 양성평등</div> <div>3 건강하고 질 좋은 삶</div>	<div>1 빈곤퇴치</div>	<div>9 산업, 혁신 그리고 사회기반 시설</div> <div>11 안전한 도시와 커뮤니티</div>	<div>4 질 좋은 교육</div>	<div>3 건강하고 질 좋은 삶</div>	<div>1 빈곤퇴치</div> <div>2 고품질 일깨우기</div>

## | 태광 인도네시아 의료봉사와 문화교류 축제

태광은 지난해 진행한 VM 의료봉사 후 지역사회와 직원으로부터 높은 만족도를 받았습니다. 이에 따라 올해도 비교적 의료 진료 기회가 낮은 TT 지역사회를 방문하였습니다. 한국 창원 파티마병원, 수방 군립병원, 보건소와 함께 4박 5일 간 수방 지역 보건소에서 전문의 4명(소아청소년과, 심장내과, 정형외과, 치과)외 자원 봉사자 29명이 의료 봉사활동과 지역주민과의 문화교류의 장을 펼쳤습니다. TT임직원은 물론 수방지역 주민들을 대상으로 진행된 의료봉사는 보다 발달된 한국 의료기술로 총 979명에게 무료진료 및 처방과 모기장, 치약 등 유용한 물품을 제공하며 건강보전에 도움을 주었습니다. 의료봉사뿐 아니라 전통 춤, 무술, 음악 공연을 선보이며 한국과 인도네시아 양국의 문화를 교류하는 시간도 가졌습니다.



태광실업에서 직원과 지역사회에 의료 진료를 해줘서 정말 좋았어요! 선물도 받고, 저 뿐만 아니라 가족들 모두 한국 의사 선생님으로부터 상담도 받고 치료도 받았어요.

저는 여동생과 함께 문화 교류 행사에 참가했어요!  
다양한 프로그램이 있어서 여동생이랑 신나는 경험을 했어요.  
제 남동생은 나중에 커서 태광실업에 오고 싶다고 하더라고요.



## | 장미회에 날아 온 '희망우체통'의 편지

30년의 역사를 자랑하는 T2 여직원 친목회인 장미회는 매월 일정 금액을 모아 지역사회의 경제적으로 어려운 이웃들에게 도움을 주고 있습니다.

특히 김해사회복지관을 통해 지역 어린이들을 후원하고 있습니다. 올해 어린이날에는 김해사회복지관의 희망우체통으로 접수 받은 지역 어린이들의 편지 중 채택된 소원을 성취해 주는 행사에 참여하였습니다.

사연의 주인공들에게 신발과 학용품 등을 직접 선물하였습니다. 아이들이 계속해서 꿈을 꿀 수 있도록 돕는데 일조한 보람을 장미회 회원들과 공유하는 소중한 시간이었습니다.



저의 꿈은 만화 일러스트레이터예요. 태광실업에서 어린이날에 선물해 주신 색연필과 파스텔로 제가 좋아하는 그림을 마음껏 그릴 수 있게 되었어요. 열심히 노력하여 앞으로 인정받을 수 있는 사람이 되도록 하겠습니다.

## | 태광 비나 유치원

“웃는 얼굴로 아이들을, 진실된 마음으로 아이들을”

근무 중 일에 집중하고 어린 자녀들이 양질의 교육을 받을 수 있기를 바란다는 직원들의 요구와 기대에 따라 VT는 글로벌 수준의 유치원을 설립하였습니다. 전체 수용가능한 유치원생은 500명으로 현대적인 시설과 교육방식, 선별된 교사, 교육비 전액 지원 등 안전하고 완벽한 교육 환경을 구축하였습니다.

현재 22명의 교사와 238명의 유치원생이 있습니다. 태광유치원은 다양한 활동으로 창의적으로 생각하는 습관을 길러주고 있습니다. 또한 자체 보건실 운영으로 아이들의 건강을 돌봅니다. 태광 비나 유치원은 우리 직원들 뿐만 아니라 인근 사회의 뜨거운 관심을 받고 있습니다.



“직원 가정방문을 했을 때, 어린 아이를 키우는 직원들이 퇴근 후 수업을 마친 아이들을 데리러 가기 힘들다는 것을 알았습니다. 그때부터 노동조합은 자체 유치원 설립을 생각하기 시작했고, 회사에서 감사하게도 이 제안에 동의하여 설립하게 되었습니다.”

- VT 노동조합 대표 폭 (Mr. Dinh Sy Phuc) -



저희 딸이 태광유치원에 등원을 시작한 이후, 퇴근 후에 딸아이를 빨리 데리러 가야 한다는 중압감이 사라졌습니다. 유치원 CCTV를 통해 언제든지 유치원에서 활동하는 모습을 볼 수 있고 딸아이는 선생님께 배우고 친구들과 노는 것을 즐기며, 매우 자신감 있고 용기있는 어린이로 자라고 있습니다. 유치원비도 저렴하고 시설, 교육, 식사의 질이 굉장히 높아 만족스럽습니다.”

- VT 생산팀 릉 (Ms. Luong Thi Thu Thao) -



## 부록

중대이슈 도출

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

지속가능발전목표 (SDGs)

무관용 원칙

GRI G4 Index

# 중대이슈 도출

## | 중대성 평가

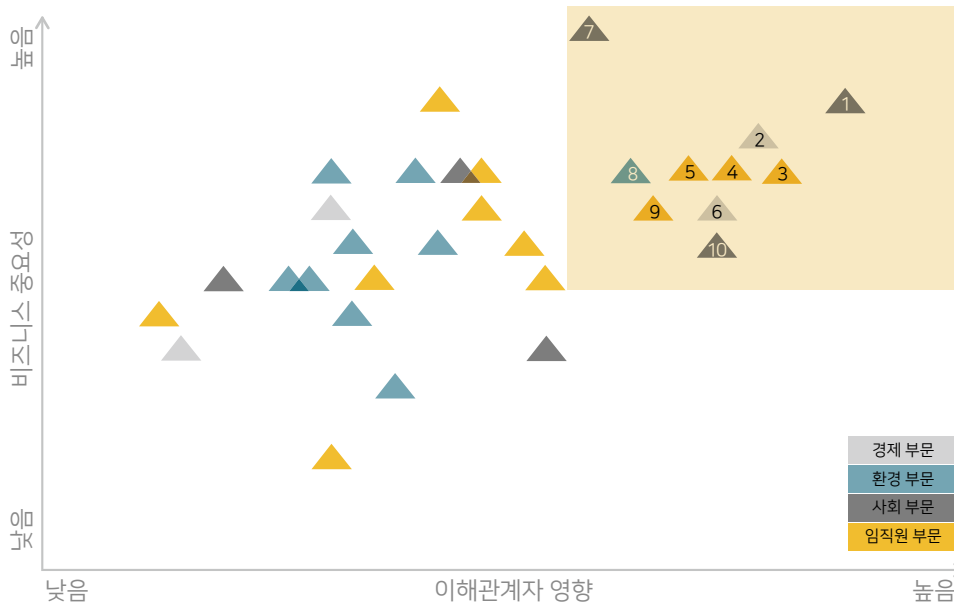
태광은 지속가능경영 보고서의 보고 주제를 선정하고자 중대성 평가를 실시하였습니다. GRI (Global Reporting Initiative, 국제보고이니셔티브)가 권고하는 보고 주제 결정과 내용 구성에 관한 가이드를 준수하며 중대성 평가를 통해 주요 보고 주제를 선정하였습니다. 태광이 정의하는 중대성은 사업 및 지속가능성 측면에서의 연관성과 태광의 이해관계자의 평가 및 의사결정에 미치는 영향을 기준으로 수준을 의미합니다. 중대성 파악으로 10가지 이슈를 선정하였고, 보고서에 반영하였습니다.

### 중대성 파악단계

1단계 > 이해관계자 커뮤니케이션	지속가능경영 관련 각 부서는 커뮤니케이션 채널을 운영해 이해관계자의 의견을 적극적으로 수렴하고 요구 사항을 파악
2단계 > 내부자료 검토 및 분석	SM팀은 각 부서와의 인터뷰, 경영전략 분석, 부분별 정책 및 내부문서 검토를 통해 이슈 도출
3단계 > 외부환경 분석 및 벤치마킹 실시	UNGC 10대 원칙, GRI 가이드라인, ILO의 국제 표준, 동종사, 지속가능 경영 우수기업 벤치마킹, 글로벌 산업 트렌드 분석, 각 부서와의 인터뷰, 경영전략 분석,부분별 정책 및 내부문서 검토를 통해 이슈 도출
4단계 > 잠재이슈 도출 및 지속가능성 주제 파악	내· 외부 이해관계자 설문조사 및 외부환경 분석을 통해 태광에 영향을 미칠 수 있는 잠재이슈 선정
5단계 > 우선순위 및 중대 이슈 도출	사업 측면에서 중대성과 이해관계자의 영향력을 기준으로 잠재이슈에 대해 중대성 평가를 통해 중대 보고 주제 우선 순위화
6단계 > 중요측면 유효성 검토 및 보고서 작성	선정된 중대이슈가 경제, 환경, 사회적 영향을 합리적이고 균형있게 반영하였는지 검토, 자료 수집 및 보고서 작성

### 내외부 이해관계자 설문조사 결과공유

이번 지속가능경영 보고서를 준비하면서 내외부 이해관계자들에게 태광의 지속가능경영 수준과 중요 지속가능성 이슈를 묻는 설문을 진행하였습니다. 설문을 준비하면서 여러 가지 미비한 점도 많았지만 많은 분들께서 앞으로 태광이 나아가야 할 방향에 대한 조언을 아낌없이 나누어 주셨습니다. 특히, 소통 문화와 장려와 리더십의 숏선수범 등 우리가 바꾸고 만들어 가야 할 조직 문화에 대한 많은 조언들이 있었습니다. 따끔한 지적과 독력의 피드백은 관련 부서 및 리더십과 모두 공유를 하고 필요한 액션플랜과 아이디어를 모아 앞으로 더 좋은 방향으로 이끌어 나갈 속제로 삼았습니다. 이번 보고서에 각 이해관계자들의 관심을 모두 다 담아 내지 못했지만 앞으로 하나하나 꼭 개선하고 실현해 나가도록 하겠습니다.



### 10대 중대이슈 및 보고서 반영

번호	보고이슈	GRI G4 Aspect (DMA)	보고 페이지	보고 주제
1	경제적성과	경제성과	6, 8, 22	신발산업과 미래
2	태광의 규범준수이상	Added Aspect	24-50	모든 지속가능경영이슈 (신발산업과 미래 제외)
3	인재육성 및역량강화	훈련 및 교육	24-29	전략적 인사
4	태광컴플라이언스	컴플라이언스	16-17	윤리경영
5	일과삶의 균형추구	고용	24-29	전략적 인사
6	미래경쟁력	Added Aspect	22-23	신발산업과 미래
7	협력사의컴플라이언스	Added Aspect	48-49	공급업체 컴플라이언스
8	유해화학물질 취급 및 관리강화	폐수 및 폐기물	42, 44	환경 관리
9	사업장 안전문화 확산 및 안전관리 강화	산업 안전보건	30-37	안전한 작업장
10	전략적 지역 사회공헌활동	지역사회	50-53	태광의 사회적 책임 활동

# 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

태광은 기업의 사회적 책임에 대한 국제 협약인 유엔글로벌콤팩트에 2015년에 가입하여 인권, 노동, 환경, 반부패의 4대 분야 10대 원칙을 준수하고 있습니다. 매년 이행 사항에 대해 COP(Communication on Process) 보고하고 있으며, 앞으로도 유엔글로벌콤팩트 원칙을 준수하는 활동을 지속적으로 수행해 나가겠습니다.



구분	원칙	보고 페이지
인권	기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.	17
	기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.	
노동	기업은 결사의 자유와 단체 교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,	24
	모든 형태의 강제 노동을 배제하며,	17, 60
	아동 노동을 효율적으로 철폐하고,	17, 60
	고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.	9, 17, 60
환경	기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,	38-45
	환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,	
	환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.	
반부패	기업은 부당 취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.	16

# 지속가능발전목표(SDGs)

SDGs는 2016년부터 2030년까지 국제사회가 협력하여 풀어야 할 문제들을 해결하기 위한 17개 목표와 169개 세부 실행과제를 제시하고 있습니다. 빈곤, 질병, 교육, 여성, 아동 등 인류의 보편적 문제와 기후변화, 물 등 지구 환경문제, 그리고 기술, 주거, 고용, 소비와 같은 경제 사회문제들을 해결하기 위한 정부, 기업, 기관들의 협력을 촉구하고 있습니다. 태광은 지속가능개발목표를 달성할 수 있는 다양한 과제를 발굴해 추진하고 있습니다. 이를 통해 기업의 경제적 가치 창출과 더불어 국제사회의 지속적이고 형평성 있는 발전에 기여하고자 노력하고 있습니다.



SDG목표	태광의 기여	보고페이지
SDG 1	빈곤 퇴치	49-52
SDG 2	굶주림 없게 하기	49-52
SDG 3	건강하고 질 좋은 삶	30-38 49-52
SDG 4	질 좋은 교육	49-52
SDG 5	양성평등	9, 29, 49-52
SDG 7	우리가 구할 수 있는 깨끗한 에너지	24-29
SDG 8	양질의 일자리와 경제성장	22-23, 24-29
SDG 9	산업, 혁명 그리고 사회기반시설	46-47
SDG 10	불평등 해소	24-29, 60
SDG 11	안정적으로 유지되는 도시와 커뮤니티	49-52
SDG 13	환경보호에 대한 움직임	43
SDG 14	수자원보호	42, 44, 45
SDG 17	목표에 대한 단결력	11, 58



**강제 노동**

- ▶ 비 자발적 또는 사전 동의 없는 연장근로
- ▶ 외국인 근로자(파견자) 신분증 대리 보관
- ▶ 화장실 및 의무실 사용 제한
- ▶ 담보노동



**미성년자 노동**

- ▶ 잔업 금지
- ▶ 유해 환경 작업 배치 금지
- ▶ 계약업체 미성년 노동
- ▶ 채용 시 신분/나이 규명 절차



**신체적 및 성적 학대**

- ▶ 언어적 및 신체적 학대 (욕설, 인격모독, 구타, 일 차례 등)
- ▶ 모욕감을 주는 신체 접촉
- ▶ 성적인 표현, 농담, 문자



**임금지불의 실패**

- ▶ 임금지불 날짜의 지연
- ▶ 연장 근로수당의 잘못된 계산
- ▶ 급여 계산의 실패
- ▶ 사회 보험 미지급



**중대 안전보건 영향**

- ▶ 근로자 및 관계자에 대한 심각한 안전보건 영향 및 문제를 야기하는 행위
- ▶ 사망, 영구장애, 바이패스, LOTO, 전기 안전 및 고공작업



**중대 환경 영향**

- ▶ 미 허가 폐수 처리장 및 기준치 이상의 폐수 방류
- ▶ 폐기물의 부적절한 처리
- ▶ 대기방지시설 미 준수

특정 표준 공개					
측면	G4	지표	보고서 개요	보고 수준	위치
경제					
경제성과	DMA	일반적 경영 접근방식 공개	신발산업과 미래	●	22-23
	EC1	직접적 경제가치 발생과 분배	태광실업 소개	●	6 14-15
환경					
에너지	EN3	조직내 직접 에너지 소비	환경관리-에너지	●	43
	EN6	에너지 사용 절감량	환경관리-에너지	●	43
용수	EN8	공급원별 총 취수량	환경관리-용수	●	44
	EN10	재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율	환경관리-용수	●	44
폐수 및 폐기물	DMA	일반적 경영 접근방식 공개	환경관리	●	39-45
	EN22	최종 배출지별 폐수 배출량 및 수질	환경관리-용수	●	39 44
	EN23	형태 및 처리방법별 폐기물 배출량	환경관리 - 고체폐기물, 유해폐기물	●	38
	EN24	중대한 유해물질 유출 건수 및 유출량	환경관리와 성과	●	40-42
사회					
노동관행 및 양질의 일자리					
고용	DMA	일반적 경영 접근방식 공개	전략적 인사	●	24-29
	LA3	성별에 따른 육아휴직 이후의 업무 복귀 및 근속 비율	전략적 인사 - 출산휴가 후 복직율	●	24

특정 표준 공개					
측면	G4	지표	보고서 개요	보고 수준	위치
사회					
노동관행 및 양질의 일자리					
산업안전보건	DMA	일반적 경영 접근방식 공개		●	30
	LA6	부상 유형, 부상 발생률, 업무상 질병 발생률, 휴직일수 비율, 결근률, 업무 관련 사망자 수 (지역별, 성별)	안전한 작업장 - 안전관련 정량 수치 (RIR, DART, LWDR)	●	32-33
훈련 및 교육	DMA	일반적 경영 접근방식 공개	전략적 인사	●	24-29
	LA9	근로자 1인당 한 해에 받는 평균 훈련시간 (성별, 근로자 범주별)	전략적 인사 - 임직원 평균 교육 시간	●	24
	LA11	업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받은 근로자 비율(성별, 근로자 범주별)	전략적 인사	●	24
공급업체 노동관행 평가	LA14	노동관행기준에 의해 심사를 거친 신규 공급업체 비율	공급업체 컴플라이언스	●	48
	LA15	공급망 내 실질적이거나 잠재적으로 노동관행에 미치는 중대한 부정적 영향과 이에 대한 조치	공급업체 컴플라이언스	●	48
노동관행 고충처리제도	LA16	고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 노동관행에 관한 고충 건수	인권경영 - 고충처리	●	17

특정 표준 공개					
측면	G4	지표	보고서 개요	보고 수준	위치
사회					
인권					
차별금지	HR3	차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치	인권경영 -고충처리	●	17
결사 및 단체교섭의 자유	HR4	결사 및 단체교섭의 자유를 침해하였거나 침해될 현저한 위험성이 있는 것으로 파악된 사업장 및 공급업체와 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해 취한 조치	인권경영 -노동조합 가입률	●	24
아동노동	HR5	아동노동 발생 위험이 높다고 파악되는 사업장 및 공급업체와 아동노동을 효과적으로 폐지하기 위해 취한 조치	인권경영 - 고충처리	●	17
강제노동	HR6	강제노동 발생 위험이 높다고 파악되는 사업장 및 공급업체와 모든 형태의 강제노동을 폐지하기 위해 취한 조치	인권경영 - 고충처리	●	17
인권 고충처리제도	HR12	공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 인권고충 건수	인권경영 - 고충처리	●	17
지역사회	DMA	일반적 경영 접근방식 공개	태광의 사회적 책임 활동	●	50-53
	SO1	지역사회에 참여하고, 영향평가, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율	태광의 사회적 책임 활동	●	50-53
반부패	SO4	반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련	윤리경영 체계 - 교육 실적	●	16
	SO5	확인된 부패 사례와 이에 대한 조치	윤리경영 체계 - 교육 실적	●	16
컴플라이언스	SO8	법률 및 규정 위반에 대한 주요 벌금의 액수와 비금전적 제재의 횟수	윤리경영 체계 - 교육 실적	●	16





**TAEKWANG**