인권경영정책

제정 2025. 4. 21

제1장 인권경영 규정

제1조 (목적)

이 규정은 UN 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구협약 등 국내외 가이드라인에 근거하여 주식회사 동양(이하 "회사") 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "인권"이란 「국가인권위원회법」 제 2조에 따라 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입, 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "임직원"이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. "이해관계자"란 회사의 경영활동에 영향을 받는 자로 근로자, 지원기업(고객), 협력사 등 회사와 관계를 맺은 모든 개인 등 권리 주체를 말한다.
4. "인권경영"이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사의 인권경영 선언을 하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권 침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
5. "협력사"란 출자회사, 거래회사, 입주사 등을 말한다.
6. "인권침해"란 인간으로서 존엄을 실현하기 위해 보장되어야 하는 최소한의 기본적 권리들을 침해하는 행위 또는 차별행위를 말한다.

제3조 (적용범위)

이 규정은 회사의 모든 임직원 및 경영활동에 관계된 모든 이해관계자에게 적용한다.

제2장 일반원칙

제4조 (노동기본권)

모든 이해 관계자들이 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다. 성희롱, 학대, 체벌, 욕설 등 비인격적 행위가 확인될 경우, 징계 규정에 따라 엄중히 조치한다.

제5조 (고용상의 비차별)

임직원의 성별, 연령, 출신 지역, 피부색, 국적, 장애, 종교, 정치 성향, 가족관계, 임신 및 출산 등을 이유로 채용, 임금, 승진 등의 인사 프로세스 상에서 일체 차별을 금지하며, 임직원의 다양성에서 오는 차이를 존중하여 이를 적절히 고려하는 노동환경을 유지하기 위해 노력한다.

제6조 (강제노동 및 아동노동 금지)

1. 입사 및 고용 유지를 위한 폭행, 협박, 감금, 수수료, 비용, 노예제도, 인신매매, 아동노동 등 정신적 또는 신체적 자유를 제한하는 근로를 강요하지 않는다.
2. 고용조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다.
3. 회사는 피해자 구제에 필요한 조치를 즉시 검토한다.
4. 회사는 강제노동 및 아동노동 사실을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기 보다는 피해자 보호를 위한 구제조치를 우선 검토한다.

제7조 (근로시간 준수)

근로시간이 주 52시간을 초과하지 않도록 하며, 연장근무는 근로자의 자발적 의사에 따라 진행한다.

제8조 (산업안전보장)

1. 사업을 수행하는 해당 국가 또는 지역의 법률이 요구하는 보건 및 안전 기준을 준수한다.
2. 법적 요구사항을 충족하는 교육을 실시하며, 임직원에게 안전하고 청결한 근무환경을 제공하기 위해 필요한 사업장 및 시설을 관리한다.
3. 임산부, 장애인 및 기타 취약노동자의 경우 근무 시 보건 및 안전에 지장이 없도록 관계 법령에 따른 별도의 보호를 받는다.

제9조 (정보 보호)

1. 회사는 임직원의 개인정보를 무단으로 수집하지 않으며, 수집이 필요할 경우 사전에 고지하며, 임직원의 동의 하에 수집한다.
2. 회사는 고객의 정보를 소중한 자산으로 인식하고, 최소한의 정보만을 요구하며, 정보보호를 위한 기술적 물리적 조치를 취한다.

제10조 (인권경영헌장)

1. 인간의 존엄과 가치를 보장하는 경영활동을 위해 인권경영헌장[첨부1]을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천해야 한다.
2. 인권경영선언문을 홈페이지 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

제3장 인권경영 조직 및 교육

제11조 (인권경영 주관부서)

회사는 인권경영의 원활한 이행을 위해 인사팀을 인권경영 주관부서 (이하 '주관부서') 로 정하여 다음 각 호의 사항을 수행한다.

1. 인권교육의 시행에 관한 사항
2. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
3. 인권상담 및 인권침해에 대한 구제에 관한 사항
4. 그 밖의 인권 경영에 필요하다고 인정되는 사항

제12조 (인권교육)

인권경영 주관부서는 온·오프라인 등 다양한 방식을 활용해 임직원 대상 인권교육을 주기적으로 실시함으로써 인권 의식을 고취한다.

제4장 인권 리스크 관리

제13조 (인권 리스크 평가)

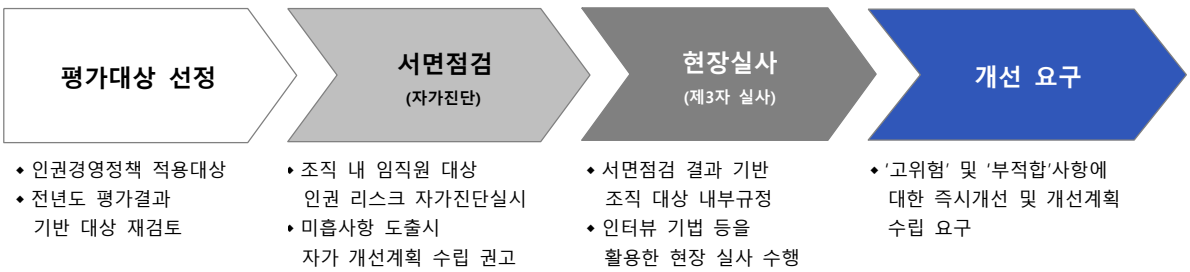
1. 인권 리스크 평가지표 개발

회사는 본 인권정책의 기본 원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 실사 가이드라인, 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 반영하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

2. 인권 리스크 평가 프로세스

회사는 본 인권정책 적용범위에 해당하는 조직을 대상으로 하여 인권침해 발생 현황과 잠재적 인권 리스크를 식별할 수 있는 인권 리스크 평가 프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가문항과 가이드라인을 제공하여 자가진단 방식의 서면점검을 진행하며, 진단 결과에서 미흡사항이 도출되면 해당 조직에서 자체적으로 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 하여 조직의 인권 관련 내부규정 및 시스템에 대한 준수여부 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통한 인권 리스크 발생 가능성 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사를 진행할 수 있다. 또한, 서면점검과 현장실사 과정에서의 객관성 확보를 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도의 제3자 심사를 진행할 수 있으며, 서면점검과 현장실사, 제3자 심사를 통해 식별된 '고위험' 및 '부적합' 사항에 대해서는 해당 조직으로부터 즉시 개선 또는 개선계획의 수립을 요구할 수 있다. 회사는 식별된 인권 리스크와 개선계획을 확인하여 담당임원에 보고하며 당해연도 결과를 바탕으로 하여 차년도 인권 리스크 평가 방식 또는 대상을 조정할 수 있다.

<그림1> 인권 리스크 평가 프로세스



제14조 (개선 조치)

1. 개선방안 도출 및 협의

회사는 본 인권정책의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 반영하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전 및 고객의 인

권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

2. 개선계획 이행현황 모니터링

회사는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 담당자에게 상호협의한 개선방안의 이행 여부를 지속적으로 모니터링한다. 개선과제의 실행에 대한 일정과 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 소통을 취하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있다.

제15조 (보고 및 대외공개)

1. 의사결정권자 보고

회사는 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 실무회의를 포함한 주요 의사결정권자 등에 보고한다.

2. 개선계획 이행현황 모니터링

회사는 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지 등의 매체를 활용하여 공개하며, 공개 채널은 임직원 및 기타 이해관계자의 접근성이 용이한 곳으로 한다.

부 칙 <2025. 4. 21>

1. (시행일) 이 규정은 2025년 4월 21일부터 시행한다.

<첨부1 인권경영헌장>

(주)동양(이하 "회사")은 인권경영을 지향하고 인류의 풍요로운 삶에 기여하고자 합니다. 이에 인류의 삶에 가치를 더하는 기업으로 거듭나기 위하여 경영활동 및 사업수행 과정에서 모든 임직원이 준수하여야 하는 올바른 행동 및 가치 판단의 기준으로 다음과 같이 '인권경영헌장'을 제정합니다. 본 헌장은 UN 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙, OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약을 비롯한 국제 인권 원칙과 규범에 근간을 두고 있습니다. 회사는 본 헌장을 성실히 준수하고 실천할 것을 선언합니다.

하나, 회사는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중합니다.

하나, 회사는 인권침해를 사전에 예방하며, 인권침해에 대해 적극적인 구제를 위해 노력합니다.

하나, 회사는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 인종, 성별, 학력, 연령, 장애, 종교, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호존중 및 배려하는 조직문화를 지향합니다.

하나, 회사는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않습니다.

하나, 회사는 사업을 수행하는 국가의 법령으로 정해진 바에 따라 근로시간을 준수하고 최저 임금을 보장합니다.

하나, 회사는 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전과 보건을 증진합니다.

하나, 회사는 직장내 괴롭힘, 성희롱 등의 인권침해를 사전에 예방하며, 피해구제를 위하여 적극적으로 노력합니다.

하나, 회사는 협력사를 공정하게 대우하고, 협력사가 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력합니다.

하나, 회사는 업무상 수집한 개인정보를 보호합니다.

하나, 회사는 경영 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 예방하며, 발생하는 인권 침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 제공합니다.