

# 인권경영 정책



## 1. 차별 금지

고용관계 전반에 있어 차별을 금지하며, 다양성·포용성을 존중하고 확대합니다

- 인종, 민족, 국적, 성별, 종교, 장애, 사회적 신분 등을 이유로 차별하지 않는다
- 근로자 모집·채용 시 직무 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다
- 근로자 모집·채용 시 직무 수행 역량과 무관한 신체조건, 출신 지역, 가족 사항 등의 인적사항에 대한 질문을 하지 않는다
- 합리적인 사유 없이 복리후생 제도, 교육·배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다
- 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다
- 여성 근로자가 다양한 직책·직무에서 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공한다
- 장애인의 근로 기회를 확대하기 위하여 노력한다



## 2. 성희롱 및 직장내 괴롭힘 금지

성희롱 및 괴롭힘 행위를 금지하며, 피해자 보호를 위한 제도를 마련하고 예방을 위해 최선을 다합니다

- 성희롱 및 직장내 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하기 위해 제도 및 시스템을 구축한다
- 성희롱 및 직장내 괴롭힘 교육을 정기적으로 실시한다
- 성희롱 및 직장내 괴롭힘 예방가이드를 근로자들에게 제공하고 예방을 위해 최선을 다한다
- 누구든지 성희롱 및 직장내 괴롭힘 사실을 알게 된 경우 신고할 수 있는 채널을 마련하여 운영한다
- 성희롱 및 직장내 괴롭힘이 신고되었을 경우 신속하게 조사를 진행한다
- 성희롱 및 직장내 괴롭힘의 피해자나 신고자에 대하여 본인의 의사를 확인하여 적절한 보호조치를 취한다
- 성희롱 및 직장내 괴롭힘 사실이 확인된 경우 가해자에 대하여 징계처분 등 적절한 조치를 취한다



## 3. 임금 및 복리후생

임금 및 복리후생에 대한 법정 기준을 준수하며, 공정하고 합리적인 보상제도를 운영합니다

- 사업장이 위치한 각 국가의 최저임금 관련 법률을 준수한다
- 급여명세서와 함께 계약서에 명시된 금액을 정해진 일자에 지급한다
- 정규 근로시간 및 초과 근로시간을 정확히 산정하여 법정 임금을 지급한다
- 법률에서 정하는 사회 보험, 유급 휴가 등의 복리후생을 제공한다
- 합리적인 사유가 없는 임금 공제 및 삭감, 금전적 징계를 금지한다
- 역량과 성과 기반의 공정한 보상 제도를 운영한다



## 4. 근로시간 준수

법에서 정하고 있는 근로시간, 휴게시간, 휴일 규정을 준수합니다.

- 법정 근로시간을 준수할 수 있도록 근태 운영 기준을 수립하여 운영한다
- 근로시간을 정확하게 확인할 수 있는 근태관리 시스템을 구축하여 운영한다
- 법에서 정하고 있는 근로시간 및 휴게시간 규정을 준수한다
- 법에서 정하고 있는 휴일 규정을 준수한다



## 5. 강제노동 금지

어떠한 형태의 강제노동도 금지하며, 공정하고 투명한 근로계약을 체결합니다

- 모든 종류의 강제노동을 정책적으로 금지한다
- 폭행, 협박, 감금, 노예 및 인신매매 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다
- 근로계약 체결 시 근로자가 이해할 수 있도록 근로조건을 투명하게 설명한다
- 인력공급업체와 계약체결 시 강제노동 금지 조항을 포함하기 위해 노력한다
- 안전, 정보보호 등의 이유를 제외하고는 사업장 내에서 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한하지 않는다



## 6. 아동노동 금지

법정 고용 연령을 준수하며, 연소근로자 고용 시에는 관련 법률과 규정을 준수합니다

- 법정 최소 고용 연령 미만인 자는 고용하지 않는다
- 법정 최소 고용 연령 이상의 연소근로자를 고용하는 경우 법정 근로시간을 준수하고, 건강·안전·도덕상 또는 보건상 유해·위험한 직무에 배정하지 않는다



## 7. 노동기본권 보장

근로자의 기본권인 결사 및 단체교섭의 자유를 보장합니다

- 근로자는 자신의 자유의사로 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있다
- 회사는 노동조합 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다
- 회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다
- 근로자들의 평화로운 집회의 권리를 존중한다
- 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다



## 8. 개인정보 보호

개인정보 관리 기준을 수립하여 운영하고, 개인정보 관련 법규를 준수합니다

- 개인정보 관련 법규를 준수한다
- 개인정보의 수집 및 관리 기준을 수립한다
- 근로자의 사생활을 존중하고, 정보를 수집·저장하는 과정에서 개인정보의 보호를 위해 필요한 조치를 취한다
- 개인 정보는 근로자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다
- 개인정보 유출에 영향을 줄 수 있는 위험요소를 사전에 식별·평가하고 적절한 통제를 실행한다



## 9. 안전 및 보건

재해 예방을 위한 안전·보건 관리 체계를 구축하고, 안전·보건 관련 법률을 준수합니다

- 안전·보건 관련 법률을 준수한다
- 잠재적인 안전사고 위험을 평가하고 예방한다
- 사업장 안전·보건 리스크 관리를 위한 효율적인 안전·보건 체계를 구축한다
- 사업장 안전·보건에 대한 교육을 정기적으로 실시한다
- 근로자의 건강을 보호 및 유지하기 위하여 정기적으로 건강검진을 실시한다
- 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 작업환경을 측정하고 개선한다



## 10. 협력사 인권경영 관리

협력사의 인권경영체계 구축 및 인권침해 예방활동 지원에 최선을 다합니다

- 협력사와 계약체결 시 인권보호에 대한 내용을 포함하기 위해 노력한다
- 협력사의 인권보호 현황을 정기적으로 점검하고, 그 결과를 협력사 선정 시 반영하는 절차를 운영한다
- 인권침해와 관련된 비윤리적 협력사가 공급망 내 포함되지 않도록 노력한다
- 협력사의 인권경영체계 구축 및 인권침해 예방활동을 지원한다
- 협력사에 대해 인권보호 의무 이행을 요구한다