

(주)삼구아이앤씨 인권경영 방침

개정 2024.08.31

제1조 (제정목적) 본 방침은 (주)삼구아이앤씨(이하 "회사"라 한다)가 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고, 관련 리스크를 완화함을 목적으로 한다. 회사는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구 헌장(International Labor Organization Constitution), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 존중하고 지지한다.

제2조 (적용범위) 본 방침의 적용대상은 회사의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내외 법인, 자회사, 합작투자사(Joint venture)의 임직원을 포함한다. 또한 회사 임직원은 비즈니스 파트너를 대할 때에도 본 인권경영 방침을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권경영 방침을 존중할 수 있도록 권장해야 한다. 본 인권경영 방침에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.

제3조 (인권 리스크 관리체계) 회사는 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 필요한 내부 시스템을 구축하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다.

1. 인권경영 거버넌스

회사는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의 등을 통해 인권경영 현황과 발생가능한 리스크에 대해 검토하고 관리한다. 또한 전사적으로 인권경영을 관리하는 담당부서를 두어 관련 업무를 이행하도록 한다.

회사는 인권경영 확립을 위해 본 방침을 정기적으로 구성원 및 이해관계자에 전달하는 한편, 내외부 이해관계자와 소통할 수 있는 채널을 통해 인권경영에 대한 의견을 주기적으로 수렴하여 회사의 인권경영 향상에 참고한다.

2. 고충처리 프로세스

회사는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)으로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다.

인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다. 모든 제보내용과 제보자의 정보는 익명성이 보장되며, 제보로 인한 불이익이나 차별 등의 보복 행위를 금지한다.

※ 인권침해 신고 채널

부 서 명 : 윤리경영실

홈페이지 : <https://channel-ethics.com/>

이 메 일 : manager@channel-ethics.com

전 화 : 02-6342-2500

3. 인권경영 교육

회사는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식개선을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

제4조 (기본원칙)

1. 인권존중

모든 구성원을 인간으로서 존중하며, 인권 침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생하지 않도록 노력한다.

2. 강제노동 금지

회사는 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하는 등 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증(원본), 여권 또는 노동 허가증 등 근로자의 개인문서를 보관하지 않는다. 또한 안전, 정보보호 등의 이유를 제외하고는 사업장 내에서 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한하지 않는다.

3. 아동노동 금지 및 연소자 근로

15세 미만의 아동(또는 현지 국가 법률에서 정한 아동 연령기준이 엄격할 경우, 현지 국가 법률 적용)을 고용하지 않는다. 18세 미만 연소자(학생, 인턴, 실습 및 견습생 포함)의 경우, 해당 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하며 위험·유해업무에 종사하지 않도록 하고, 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다. 또한 연소근로자의 임금 수준은 유사한 업무를 수행하는 신입사원과 최소한 동일한 수준이어야 한다.

4. 근로조건 준수

정규 근로시간 및 초과근로 시간은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하고 있는 기준을 따른다. 구성원의 임금은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 최저 수준을 상회할 수 있도록 하며, 되도록 생활임금 수준을 보장하도록 노력한다.

채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선비용 등을 요구하지 않으며, 임금은 급여명세서와 함께 계약서에 명시된 금액을 정해진 일자에 지급한다. 합리적인 사유가 없는 임금 공제 및 삭

감을 금지하며, 기타 관련 법규에서 금지하고 있는 사항(중간착취 배제, 위약예정 금지, 전차금 상계 금지, 강제저축 금지 등)을 준수한다.

5. 차별금지

합리적인 이유 없이 임직원의 성별, 인종, 국적, 민족, 종교, 장애, 나이, 임신 및 결혼 상태, 정치적 신념 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금 및 복리후생, 퇴직 및 해고 등의 고용과 관련해 차별하지 않는다. 특히 근로자 모집·채용 시 직무 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않고, 직무 수행 역량과 무관한 신체조건, 출신지역, 가족사항 등의 인적사항 등에 대한 질문을 하지 않는다.

또한 여성 근로자가 다양한 직책·직무에서 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하고, 장애인 근로 기회를 확대하기 위하여 노력하는 등 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

6. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

회사는 직장 내 성희롱 및 성폭력 등 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적·정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지한다.

회사는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 진행하는 등 피해를 방지하기 위해 노력하고, 누구나 피해를 제보할 수 있는 채널을 구축한다. 피해 사례 발생 시에는 피해자를 보호하고 적절한 징계 및 구제조치를 진행한다.

7. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에 의한 구성원의 평화로운 집회/결사의 자유 및 단체 교섭 권리를 존중하고 보장한다. 또한 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.

8. 산업안전 보장

회사는 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.

9. 지역주민 및 취약계층 인권 보호

모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주지의 자유를 보호하기 위해 노력한다. 또한, 아동·이주근로자·장애인·여성 등 취약계층을 차별하지 않고 인권을 보호한다.

10. 고객 인권 보호

모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호 및 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다.

11. 환경권 보장

회사는 환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하여 기업 활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하기 위해 환경경영 정책 및 방침을 수립한다.

제5조 (시행일) 본 방침은 2022년 2월부터 시행한다.

참고자료

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

- ① 유엔세계인권선언 (UDHR, Universal Declaration of Human Rights)
- ② 유엔 인권위원회의 기업과 인권에 대한 이행 원칙 (UN guiding Principles on Business and Human Rights)
- ③ ILO 핵심협약 (ILO Declaration on Fundamental Principle and Rights at Work)
- ④ 다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- ⑤ 유엔 아동권리협약 (CRC, UN Children's Rights and Business Principles)
- ⑥ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- ⑦ 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)

[끝]