
	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

대한이연 인권정책


제·개정사항

제·개정 NO	제·개정일	제·개정 조항 및 내용
0	2023. 11. 30	인권정책 신규 제정
1	2024. 04. 02	조직개편에 따른 개정

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

목차

1. 개요	3
2. 기본원칙	3
3. 시스템 구축	5
1) 인권경영체계	5
2) 고충처리 절차 운영.....	6
3) 교육 및 확산	6
4. 부록	7
1) 참고자료	7

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

1. 개요

제1조 인권정책 목적

대한이연은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권정책을 제정한다. 대한이연은 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights) 및 국제노동기구헌장(International Labor Organization Constitution) 등 인권·노동 관련 국제 표준 가이드라인을 준수한다.

제2조 적용범위

본 인권정책에 적용대상은 대한이연 임직원(임원과 직원)으로서 관계사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 또한 대한이연 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권정책을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권정책을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다.

본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요청하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권정책을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 대한이연의 모든 임직원은 본 인권정책에 따라 업무를 수행한다.


제3조 정의

- ① "인권"이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본인권선언, 국제노동기구 핵심협약, OECD실사 가이드라인, 인권노동 관련 국제표준에 준하여 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ② "인권경영"이란 회사에 인권침해 발생을 사전에 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책을 선언하고 인권을 점검하고, 인권 침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것이다.
- ③ "임직원"이란 회사에 소속된 모든 임직원(비정규직 포함)을 의미한다.
- ④ "이해관계자"란 회사, 지역주민 등 회사의 업무수행과 관련이 있거나 직·간접관계를 맺고 있는 법인(소속직원 포함) 및 개인을 의미한다.
- ⑤ "협력사"란 회사와 업무 수행관계를 맺고 있는 회사를 말한다.

2. 기본원칙

제4조 차별금지

대한이연은 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

현황, 사회적 신분 및 정치적 견해, 임신 및 출산 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

제5조 직장 내 괴롭힘 / 성희롱 금지

대한이연은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지한다. 또한 성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 또는 그 밖의 불응한 이유로 고용상의 불이익을 주는 성희롱과 폭력, 따돌림, 차별 등의 괴롭힘을 포함한다.

제6조 근로조건 준수 및 생활임금

대한이연은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 같이 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다. 또한, 근로시간과 적절한 생활 수준의 연관성을 인식하여 근로자와 근로자 가족이 기본적인 생활을 영위할 수 있도록 보상을 제공하기 위해 노력한다.

제7조 인도적 대우

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

제8조 결사 및 단체교섭의 자유보장


대한이연은 본 인권정책이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제9조 강제노동 및 아동노동 금지

대한이연은 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유 의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제10조 산업안전 보장

대한이연은 모든 임직원들에게 안전한 근로환경을 제공하며, 사업에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 「산업안전보건법」등 관련법에 따른 조치를 제공하며, 시설·장비·도구 등을 정기적으로

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

점검하여 업무 수행과정에서 이해관계자의 안전을 보장한다.

제11조 지역주민 인권보호

대한이연의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주자의 자유를 보호하기 위해 노력한다.

제12조 이해관계자 인권 보호

대한이연의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 이해관계자의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영 활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

제13조 환경권 보장

대한이연은 사업활동이 일어나는 지역에서 지역주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 영향 받는 개인 혹은 집단이 구제받을 수 있는 수단을 제공한다. 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.

3. 시스템 구축


1) 인권경영체계

① 인권경영 책임

대한이연은 최고의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 담당부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인사제도, 취업규칙 등 관련 내부규정 개정예 대한 의견 제시, 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권 침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

② 인권경영 이행

대한이연은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권정책의 제·개정, 2) 인권경영 이행계획 수립, 3) 인권 리스크 평가 및 점검, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

2) 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고 및 접수

대한이연은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 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.

인권침해 신고채널 / 부서명 : 총무관리팀 / e-mail : esg@daehanly.com

② 인권침해 신고 처리

대한이연은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 관련 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

③ 신고인 신분 보장

대한이연의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 안된다. 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 하고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.


3) 교육 및 확산

① 인권경영 교육

대한이연은 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진 방향 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

대한이연은 인권정책 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차/결과 등에 관한 정보를 사내에서 뿐만 아니라 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 방식을 이용한다.

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S01	제개정일	2024.04.02.
	인권정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

4. 부록

1) 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항과, 표준 및 이니셔티브를 참고하여 본 인권 정책을 제정 하였습니다.

- UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- OECD, The OECE Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- 대한민국헌법
- 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)
- 현대자동차 인권헌장

부 칙

제1조 기타 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 사규에서 정하는 바에 따른다.

제2조 시행일 본 정책은 2023년 11월 30일부터 시행한다.