

인권경영 정책(인권헌장)

1. 목적

본 정책은 삼원에프이가 '함께 내일을 만들어가는 기업' 경영이념을 구체적으로 실현 하고, UN 기업과 인권에 관한 이행지침(UN Guiding Principles On Business and Human Rights), UN글로벌콤팩트(UN Global Compact), 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 등 인권 관련 국제기준을 준수하며, 국제노동기구 (ILO, International Labor Organization)가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙에 대한 존중을 기반으로 한 인권경영을 이행하도록 하는 것을 목적으로 한다.

2. 적용범위

본 정책은 삼원에프에이 및 그 임직원에게 적용된다. 삼원에프에이 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 삼원에프에이와 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

3. 기본원칙

1. 기본방침

- UN기업과 인권에 관한 이행지침을 존중하여 모든 인간은 존엄하게 대우받을 권리가 있으며, 그러한 권리에는 생명과 신체적 안전, 사상, 표현, 종교의 자유, 결사의 자유, 가정생활과 사생활의 자유, 식량과 물, 고문, 노예제도 또는 강제 노동으로부터의 자유, 공정하고 품위 있는 근로조건에 대한 권리, 차별금지 등이 포함됨을 인정한다.
- 이에 타인의 인권을 침해하는 것을 방지하고 회사의 경영활동 과정에서 발생하는 인권에 대한 부정적 영향의 방지와 해결을 위해 적절한 조치를 취한다.

- 이를 위해 인권존중 책임을 다하여 이해관계자들의 기대에 부응하고자 임직원은 인권 경영과 관련하여 다음의 권장사항을 준수한다.

- ① 기업 활동을 하는 모든 곳에서 적용되는 법규와 국제적으로 인정된 글로벌 인권기준을 준수한다.

- ② 현지국의 상반되는 규제에 직면하는 경우, 글로벌 인권기준을 준수할 수 있는 방안을 모색한다.

- ③ 심각한 인권침해를 야기할 수 있는 리스크에 대해서는 회사의 중요한 경영 이슈로 중요하게 다룬다.

2. 주요 인권 이슈

- 다음과 같은 인권 영역에서 발생하는 인권 리스크를 전사적 차원에서 관리하며 인권존중 책임을 수행한다.

- ① 차별금지 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 어떠한 차별이나 괴롭힘을 하지 않으며, 직무자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등하게 기회를 제공하고 다양한 문화적 차이를 존중한다. 성별 및 고용 형태에 대한 차별 없이 동일가치 노동을 수행하는 근로자들에게 동일임금을 제공하여 합리적인 이유 없이 임금과 근로조건의 격차가 발생하지 않도록 한다. 임직원 개인의 역량과 성과에 기반한 공정한 평가를 실시하고 이를 체계적으로 반영하여 적절한 보상이 이루어지도록 한다.

- ② 강제노동 및 아동노동 금지 인신매매를 포함한 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 못할 뿐 아니라 근로계약의 불이행에 대한 배상액 예정을 금지하고, 금전대차로 이유로 근로자의 신분을 구속하지 않으며 근로계약에 부수 하여 추가적인 강제계약을 체결하는 것을 금지한다. 또한 아동노동은 원칙적으로 금지하며 미성년자 노동조건 및 최저노동 연령기준은 국가별 노동법과 국제기준을 준수한다.

③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장 국내법과 국제노동기구에서 규정한 노동기본권에 준하여 근로자에게 결사의 자유 및 노동조합 등 근로자 단체 가입의 자유를 인정하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다. 또한 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하지 않으며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행한다.

④ 산업안전 보장 모든 종류의 재해와 작업 관련 질병은 예방되어야 한다는 원칙하에 전사적인 보건안전 정책을 마련하여 국제적 수준의 안전수칙을 철저히 준수하고, 발견된 위험요소에 대해서는 적절한 조치를 취한다.

⑤ 직장 내 괴롭힘 방지 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 철저히 예방하자고, 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위를 포함하여 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적, 육체적, 시각적 행동을 방지함으로써 인간 존중 직장문화를 구현한다.

⑥ 책임 있는 공급망 관리 공급망에서 강제노동 및 아동인권 문제가 발생하는지 평가하고 관리하기 위해 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력사의 인권 리스크를 관리한다. 또한 협력사와의 실행방안 1. 인권 경영 거버넌스 • 인권경영과 관련된 전반적인 정책과 방향 설정 및 인권경영 이행 모니터링은 인권경영 전담 부서에서 수행한다. 인권경영 전담 부서는 인권 교육, 정보 공개, 인권 실사, 피해자 구제 등을 수행하며 중요 이슈 발생 시에는 이사회에 해당 내용을 보고한다. 거래가 상호존중과 동등한 관계를 통해 공정하게 이루어지도록 하고 협력사가 공정거래와 관련된 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.

⑦ 부패 및 뇌물방지 모든 거래에서 공정한 거래질서의 유지를 위하여 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률, UN부패방지협약(UN Convention Against Corruption), FCPA(Foreign Corrupt Practices Act), 외국 공무원에 대한 뇌물방지법 등을 포함한 모든 국내외 뇌물 및 부패방지 법률 및 규정을 준수한다.

⑧ 환경권 보장 화석 연·원료 사용량을 저감하고 에너지 효율 향상을 통해 온실가스 배출

을 감축하고 천연자원, 부산물 등을 효율적으로 활용하여 자연 생태계의 복원과 생물 다양성 보전을 위해 노력한다. 또한 환경경영 체계를 구축하고 환경 리스크 대응 역량을 강화하며 열린 의사소통을 통해 친환경 경영을 수행한다.

⑨ 지역주민 인권 보호 회사의 경영활동으로 인하여 지역사회에서 인권 침해가 발생한 경우 의견을 수렴하고 인권 문제가 해결될 수 있도록 노력한다. 또한 사업과정에서 지역주민과 그 지역에 사회 및 환경적 영향을 줄 수 있으므로 이와 관련된 인권 리스크를 최소화하고 예방하며 지역 환경과 주민의 안전, 보건, 식량 및 경제활동에 미치는 영향에 대한 평가와 더불어, 지역의 문화 보전 및 생물의 다양성 문제도 함께 고려한다.

⑩ 소비자 인권 보호 고객의 소리를 경청하고 존중하여 고객 중심으로 업무를 수행하고 고객의 정당한 요구와 합리 적인 제안을 적극적으로 수용한다. 경영활동에서 고객의 안전과 건강을 충분히 고려하여 고객의 안전과 건강에 위협이 되는 제품과 서비스를 제공하지 않으며 고객과 관련된 정보를 보호한다.