

문서번호	SLS-ESG-02
제정일자	2019.01.17.
개정일자	2023.09.22.
개정번호	1

신화로직스 인권경영 방침

2023. 9. 22

(주)신화로직스

제1장 총칙

제 1조. 목적	3
제 2조. 적용범위	3

제2장. 인권경영 원칙

제 3조. 인권존중	3
제 4조. 차별금지	3
제 5조. 윤리적인 채용	3
제 6조. 근로시간 준수	4
제 7조. 강제노동 및 아동노동 금지	4
제 8조. 괴롭힘 금지	4
제 9조. 정보 보호	4
제10조. 산업안전 보장	4
제11조. 결사 및 단체교섭의 자유보장	5
제12조. 책임있는 공급망 관리	5
제13조. 부패와 뇌물방지	5
제14조. 지역주민의 인권보고	5
제15조. 환경권 보장	5
제16조. 고객인권 보호	6
제17조. 구제조치 노력	6

제3장. 인권경영 체계

제18조. 인권경영계획수립	6
제19조. 인권영향 제도와 절차	6
제20조. 인권경영 주관부서	6
제21조. 인권교육	6
제22조. 협력사의 인권존중 책무 이행	7

제4장. 인권영향 평가 실시

제23조. 인권영향 평가	7
제24조. 인권영향 평가실시 및 보고	7
제25조. 인권영향 이행사항 점검	7

제5장. 인권침해 구제

제26조. 인권침해 행위의 신고 및 접수	8
제27조. 인권침해 행위의 처리	8
제28조. 조사의 방법	8
제29조. 신고인의 신분보장	8
제30조. 시정과 조치	10

제1장 총칙

제1조 (목적)

1. 신화로직스는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권 경영 현장을 선포하며, 임직원은 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.
2. 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권현장을 선언한다.

제2조 (적용범위)

1. 본 정책은 신화로직스 전사업장 및 출자법인 임직원과 거래하는 협력사(계약사)에도 본 정책을 준수할 것을 권장한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제3조 (인권존중)

1. 인권에 대한대한민국헌법 및 UN인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지 하고 준수한다.
2. 회사는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공하며 삶의 질 향상을 위한 복리 후생 제도를 운영하기 위하여 노력한다.

제4조 (차별금지)

1. 회사는 모든 임직원의 국적, 민족, 인종, 성별, 종교, 장애, 결혼유무, 사회적 신분 및 정치적 견해 등의 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련하여 차별하지 않는다.

제5조 【윤리적인 채용】

1. 회사는 직원의 신원확인 서류(신분증, 여권, 운전 면허증)를 보관, 폐기, 은닉, 몰수 또는 기타의 방법으로 근로자가 접근하는 것을 제한하여서는 안 된다.

2. 회사가 고용을 명분으로 한 어떠한 유형의 수수료도 요구해서는 안 된다.
3. 회사는 모든 근로자에게 이해할 수 있는 언어로 근로 조건을 설명해야 한다.

제6조 (근로시간 준수)

1. 사업을 영위하는 국가별 법정 근로시간을 준수하며 휴식을 포함한 근로시간을 정하여 운영한다.
2. 회사는 임직원이 동의하지 않는 연장근로를 요구하지 않으며 불가피한 근로시간이 발생하는 경우 정당한 보상을 제공한다.

제7조 (강제노동 및 아동노동 금지)

1. 회사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준 법률을 준수하며 형태와 종류를 불문하고 근로자의 의사에 반하여 강제노동을 강요하지 않는다.
2. 노동관계 법규에 따른 최저 고용 최저연령을 준수하며 어떠한 형태의 아동노동도 금지한다.

제8조 (괴롭힘 금지)

1. 회사는 임직원간 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위는 철저히 예방한다.
2. 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위를 포함하여 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적 육체적 시각적 행동을 금지한다.

제9조 (정보보호)

1. 회사는 임직원의 개인정보를 무단으로 수집하지 않으며 수집이 필요한 경우 사전에 고지하여 임직원의 동의하에 수집한다.
2. 회사는 고객의 정보를 소중한 자산으로 인식하고 최소한의 정보만을 요구하며 정보 보호를 위한 기술적 물리적 조치를 한다.

제10조 (산업안전 보장)

1. 회사는 모든 작업자가 당사의 환경경영방침 등 관련규정을 준수하고 작업장 위험요

인 제거 후 안전수칙에 따라서 작업한다.

2. 정기적인 안전 교육의 실시로 안전의식을 높인다.
3. 모든 종류의 재해와 작업관련 질병은 예방되어야 한다는 원칙하에 전사적인 보건안전정책을 수립 시행한다.

제11조 (결사 및 단체교섭의 자유보장)

1. 국제노동기구에서 규정한 노동기본권에 준하여 근로자에게 결사의 자유 및 노동조합 등 근로자 단체 가입의 자유를 인정하며 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다

제12조 (책임 있는 공급망 관리)

1. 공급망에서 강제노동 및 아동인권 문제가 발생하는지 평가하고 관리하기 위하여 영향력 범위내에 있는 공급업자, 하청업체 주요협력사의 인권리스크를 관리한다.
2. 협력사와의 거래가 상호존중과 등등한 관계를 통해 공정하게 이루어지도록 하고 협력사가 공정거래와 관련된 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.

제13조 (부패와 뇌물방지)

1. 모든 거래에서 공정한 거래질서의 유지를 위하여 부정한 청탁 및 금품수수의 금지에 관한 법률과 UN부패방지협약을 준수한다.

제14조 (지역주민의 인권 보호)

1. 지역사회에서 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.
2. 지역주민의 생명권, 거주 이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.
3. 회사의 경영활동으로 인한 지역사회의 인권침해가 발생한 경우 의견 수렴하고 인권 문제가 해결될 수 있도록 노력한다.

제15조 (환경권 보장)

1. 회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력한다.
2. 화석연료 사용량을 저감하고 에너지 효율 향상을 통해 온실가스 배출을 감축한다.

3. 자연생태계의 복원과 생물 다양성 보존을 위하여 노력한다.
4. 지역사회의 생물다양성을 보존 복원 확대하기 위하여 사업활동이 생물다양성의 미치는 영향을 측정하고 부정적인 영향을 방지 감소 하기 위하여 노력해야 한다.
5. 지역사회의 산림을 보호하기 위하여 사업활동으로 인한 산림파괴 리스크 발생가능성을 점검할 수 있는 절차를 구축하고 방지할 수 있도록 노력한다.

제16조 (고객 인권 보호)

1. 경영활동에서 고객의 안전과 건강에 위협이 되는 제품과 서비스는 제공하지 않는다.
2. 고객과 관련된 개인정보는 보호되어야 한다.

제17조 (구제조치의 노력)

1. 기업 활동 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 시행한다.

제3장 인권경영 체계

제18조(인권경영계획 수립)

1. 회사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

제19조(인권경영 제도와 절차)

1. 회사는 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제20조(인권경영 주관부서)

1. 회사는 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서를 운영하고 주관부서의 장은 인권경영 사무 전반을 담당한다.

제21조(인권교육)

1. 회사는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 정기적으로 실시

한다.

2. 회사는 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.
3. 제1항 및 제2항의 인권교육은 연간 교육일정과 시기를 고려하여 집합교육, 사이버교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제22조(협력사의 인권존중 책무 이행)

1. 신화로직스는 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 필요한 경우 지원을 제공한다.
2. 신화로직스는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

제4장 인권영향평가 실시

제23조(인권영향 평가)

1. 회사는 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

제24조(인권영향평가 실시 및 보고)

1. 신화로직스는 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.
2. 신화로직스는 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
3. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다.
4. 회사는 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
5. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
6. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제25조(인권영향 이행사항 점검)

1. 인권경영 주관부서장은 평가원의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해

인권경영 체크리스트 자체 점검을 실시한다.

제5장 인권의 구제

제26조(인권침해행위의 신고 및 접수)

1. 인권침해 또는 차별행위를 당한사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 감사실 신문고(홈페이지)를 통해서 [별지 제1호 서식]을 활용해 신고할 수 있다.
2. 인권경영 담당 부서장은 감사실을 통해 접수된 인권침해나 차별행위에 대해 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.
 - 1) 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
 - 2) 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
 - 3) 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
 - 4) 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
 - 5) 신고인이 진정을 취하한 경우
 - 6) 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
 - 7) 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

제27조(인권침해행위의 처리)

1. 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.
2. 위원장은 인권침해행위 안전의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리할 수 있다.

제28조(조사의 방법)

1. 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사할 수 있다.
 - 1) 신고인·피해자·피신고인 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서

제출 요구

- 2) 당사자, 관계인 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 - 3) 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 현장조사
 - 4) 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
2. 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정되면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.
3. 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
4. 제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
5. 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

제29조(신고인의 신분보장)

1. 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
2. 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
3. 신고자의 신분이 공개된 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
4. 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 평가원은 적극 협조하여야 한다.

제30조(시정과 조치)

1. 회사는 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 자에 대하여는 징계 및 재발 방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.
2. 주관부서는 [별지 제2호 서식]의 인권침해 접수 및 처리대장을 별도로 관리한다.
3. 신고인(청구인)에게 [별지 제3호 서식]을 활용해 위원회 결정사항을 통보하여야 한다.