

| | |
|--------|----------------|
| 문서번호 | YHTC-A02-25 |
| 최종 수정일 | 2024.05.20(#1) |
| 문서 관리자 | 경영지원팀 |

인권경영규정

2024.05.20

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립, 시행 및 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 회사 임직원을 비롯한 모든 이해관계자에 적용한다

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "인권"이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본인권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "인권경영"이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권정책선언을 하고 인권을 점검하고, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. "임직원"이란 회사에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직 직원을 포함한다)을 말한다.
4. "이해관계자"란 협력사, 지역주민 등 회사의 업무 수행과 관련되거나 회사와 직·간접적인 관계를 맺고 있는 모든 법인(소속 직원을 포함한다) 및 개인을 말한다.
5. "협력사"란 회사와 업무 수행관계를 맺고 있는 회사를 말한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(기본원칙) 회사는 국제연합(UN)헌장 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(고용상의 비차별) 회사는 근로자의 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해, 가족관계(혼인 등), 사회적 신분, 임신 및 출산 등을 이유로 고용, 승진, 교육등에서 차별하지 않는다.

제6조(비정규직 비차별) 회사는 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

제7조(직장 내 인권 보호) ① 회사는 임직원의 상하관계를 불문하고 상호간에 언어 및 신체적 폭력 행위, 직장내 괴롭힘 등을 하지 않도록 예방 조치를 취해야 한다. 회사는 모든 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 보장하는 노동환경 조성을 위해 적극 노력한다.

②회사는 근로자에게 고용 및 취업알선 수수료를 부과하지 않는다.

③회사는 외국인 및 이주민 임직원의 신분증이나 사증(여권)등을 보관하지 않는다.

제8조(직장내 피해자 구제) 회사는 임직원 간에 인권침해 행위 및 사건이 발생할 경우 피해자가 구제를 받을 수 있는 수단 및 방법을 제공해야 한다.

제9조(결사의 자유 보장) 회사는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하도록 보장하고, 노동조합에 가입과 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 근로자에게 불이익을 주지 않는다. 또한, 회사는 근로자 대표에게 근로자 대표로서 정당한 수행 활동에 필요한 정보를 제공할 의무가 있다.

제10조(강제노동 및 아동노동의 금지) ① 회사는 직원의 자의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

② 회사는 채용시 주민등록등본이나 가족관계증명서를 수령하여 연소자 여부를 확인한다.

회사는 연소자를 직원으로 채용할 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 만18세 미만의 연소 근로자의 경우 잔업, 야간 및 휴일근로, 위험근무를 금지하며, 가혹하거나 과도한 업무 부여를 하지 않으며, 연소자 작업복, 명찰, 안전모 등은 식별 가능하도록 별도 제작한다.

③ 아동노동 적발시 적법한 근로자 가능한 연소자의 경우 교육을 함께 진행할 수 있는 견습생 등으로 이동시키고 학업적 불이익을 하지 않는다.

단, 어떠한 경우에도 만 15세 이하의 아동을 직원으로 채용해서는 안 된다.

제11조(산업안전보장) ① 회사는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공해야 하며, 근무지에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 「산업안전보건법」 등 관련법에 따른 조치를 제공하여야 한다. ② 회사는 업무 수행 과정에서 이해관계자의 안전을 보장하여야 한다.

제12조(환경권 보장) ① 회사는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해로운 물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 영향 받는 개인 혹은 집단이 구제받을 수 있는 수단을 제공해야 한다.

② 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개하여야 한다.

제13조(이해관계자 인권보호)

1. 책임 있는 협력사 관리

- 회사는 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- 회사는 모든 협력사가 해당 사업장에서 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하며, 특히 어떠한 경우에도 인권침해가 발생하지 않도록 주의를 기울인다.
- 회사는 이해관계자에게 회사의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

2. 지역주민의 인권보호

- 회사는 사업장이 위치한 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하고, 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

3. 환경권보장

- 회사는 환경경영체계를 수립하고 유지해야 하며, 환경영향과 관련된 정보를 투명하게 공개하고 관련된 이해관계자와 소통한다.
- 회사는 환경훼손 및 환경재해가 발생하지 않도록 예방조치를 이행하며, 환경문제에 대하여 예방적으로 접근하도록 노력한다.

4. 고객인권의 보호

- 회사는 고객의 인권을 보호하기 위해 노력한다.
5. 정보인권보장
- 회사는 「개인정보보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 개인정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.
 - 회사는 개인의 프라이버시를 최대한 존중하고 관련 법령을 준수하며, 이해관계자의 사전 승인 없이 관련된 정보를 누설하거나 타용도로 사용하지 않는다.
 - 회사는 장애인등 취약계층을 포함한 모든 고객이 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보접근권을 보장한다.

제3장 인권경영 체계

제14조(인권경영선언) 회사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하고, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

제15조(이행계획의 수립) 사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 이행계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 목표 및 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제16조(인권경영 주관부서) 회사는 인권경영의 원활한 이행을 위하여 인권경영 주관부서(이하 "주관부서"라 한다.)는 경영지원팀이 담당하며, 주관부서는 다음 각 호의 업무를 담당한다.

1. 인권경영 계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가 시행에 관한 사항

제17조(인권교육) ① 사장은 임직원의 인권 보호 및 존중의식을 높이기 위하여 임직원을 대상으로 인권교육을 연 1회 이상 실시할 수 있다.

② 사장은 회사의 인권경영문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제18조(인권경영위원회의 설치) 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.

제19조(위원회의 기능) 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
2. 인권영향평가 결과검토 및 후속조치 권고
3. 인권침해행위에 대한 조사와 구제 권고
4. 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제20조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회는 인권경영 담당부서장, 인사,노무,안전 담당자, 외부위원을 포함한다.

③ 제2항의 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 사장이 위촉한다.

1. 노사위원회(노동조합)가 추천하는 사람
2. 인권 증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 협력사의 인권을 대변할 수 있는 사람
4. 장애, 성별, 지역 등과 관련된 사회적 약자를 대변할 수 있는 사람
5. 기타 이해관계자를 대표할 수 있는 자

④ 제2항의 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회 연임할 수 있다.

⑤ 위원회의 위원장은 인권경영담당부서장이 겸임한다.

제21조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제22조(위원의 비밀유지 의무) 위원회의 위원이나 위원이었던 자는 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제23조(위원의 위촉 해지) 사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제24조(인권침해심의위원회 구성) ① 위원회의 권한을 위임받아 인권침해행위에 관한 사항의 심의·의결을 담당하는 인권침해심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)를 위원회 내 소위원회로 설치한다.

② 심의위원회는 인권경영 담당부서장을 위원장으로 한다.

③ 심의위원회는 인사,노무,안전 담당자 및 제 20조3항의 외부위원 중 위원장이 임명한 자로 한다.

제5장 인권영향평가

제25조(인권영향평가) 회사는 인권실천 및 점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

제26조(인권영향평가 실시 및 보고) 회사는 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

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

제6장 인권침해 구제

제27조(인권침해 여부의 상담) 임직원은 인권침해행위 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영담당자와 상담할 수 있다.

제28조(인권침해구제 절차) 회사는 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.

1. 회사는 인권피해자가 신분보장을 받으면서 자유롭게 진정할 수 있도록 구제절차를 만들고 이를 공지한다.
2. 사업 활동에 영향을 받은 모든 이해관계자는 회사의「인권경영헌장」을 포함한 국제인권규범 및 대한민국헌법과 법률 등에서 보장된 권리에 대한 차별 등 인권을 침해당한 경우 구제절차를 이용할 수 있다.
3. 주관부서는 신고자가 원하는 경우 인권구제를 위하여 인권경영위원장에게 인권경영위원회 회의개회를 요구할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있다.
5. 주관부서 및 인권경영위원회 위원 등은 신고자에 대하여 비밀을 보장하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
6. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 별도 규정 또는 규정으로 정한다.

제29조(시정 및 징계) ① 사장은 특별한 사정이 없는 한 심의위원회의 권고 및 요구에 따라 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.

② 제1항에 따라 사장이 징계조치를 하는 경우 그 징계의 종류, 효과, 절차 등은 「인사관리규정」에서 정하는 바에 따른다.

제30조(신고인 보호조치) ① 심의위원회 및 인권관련 직무 수행자는 인권침해행위 신고인, 피해자(피해를 입었다고 주장하는 자를 포함한다), 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 한다.

② 심의위원회 및 인권관련 직무 수행자는 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취해야 한다. 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 사장은 제1항에 따른 비밀보장 및 불이익 처분 금지의 위반행위가 발견된 경우 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과에 따라 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

④ 인권침해행위 발생시 누구라도 익명 또는 실명으로 인권경영 주관부서에 신고 할 수 있다.

- 전화 : 041-585-2685
- 팩스 : 041-585-2680
- 메일 : hjnam@yhtec.com
- 우편 : 충남 아산시 둔포면 아산밸리로 132 경영지원팀

제7장 보 칙

제31조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 사규에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

이 규정은 2023년 06월 15일부터 제정 시행한다.

이 규정은 2024년 05월 20일부터 개정 시행한다.

영화테크(주) 인권경영헌장

영화테크는 고객에게 감동의 서비스를 제공하고, 기업활동을 통한 사업공헌과 인재육성을 통한 미래 가치창출하며 공정하게 직무를 수행하고 모든 경영활동에서 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다하고, 지속 가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 세계인권선언 등 주요 국제 및 국내 인권규범을 지지하고 준수하며, 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로서 다음과 같이 인권경영헌장을 선포하고 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

- **하나**, 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선의 가치로 한다.
- **하나**, 우리는 경영활동에서 합리적 이유 없이 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 사회적 신분, 출신국가,지역, 정치적 또는 기타의 견해 등에 의한 모든 차별 등 부당한 대우를 하지 않는다.
- **하나**, 우리는 직장 내 괴롭힘·갑질·성희롱 등의 인권침해를 사전에 예방하며, 발생하는 인권침해에 대해 신속하게 구제하고 피해자의 인권보호를 위해 적극적으로 노력한다.
- **하나**, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
- **하나**, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.
- **하나**, 우리는 쾌적하고 안전한 근무환경 제공을 통해 임직원의 산업안전 및 건강권을 보장한다.
- **하나**, 우리는 환경관련 법규를 준수하며, 환경오염·파괴를 방지하고 환경 보존을 위해 노력한다.

- **하나**, 우리는 경영활동에서 취득한 개인정보와 업무 관련 정보를 보호하고, 국민과 고객의 정보 접근권을 최대한 보장한다.
- **하나**, 우리는 우리는 책임있는 공급망 관리 및 상생발전을 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.
- **하나**, 우리는 우월적 지위와 권한을 이용한 행위를 하지 아니하며, 모든 형태의 부패에 반대하고 청렴한 조직문화 조성을 위해 노력한다.