

인권정책

제정 : 2021.11.01.

개정 : 2024.05.02.

전문

콜마그룹은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 정책을 선언한다. 콜마그룹은 「세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)」, 「유엔 기업과 인권 이행 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)」 및 「국제노동기구 헌장(The Constitution of the International Labor Organization)」, 「유엔글로벌콤팩트 10대 원칙(The 10 principles of the UN Global Compact)」, 「OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)」 등의 원칙을 지지하며, 인권 · 노동과 관련된 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

제1장 총칙

제1조(목적)

본 정책은 콜마그룹의 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 · 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의)

본 정책에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

- ‘인권’이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 · 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ‘임직원’이란 콜마그룹의 임원과 직원으로서, 정규직과 비정규직 등 그 근로 계약의 형태를 불문한다.
- ‘인권경영’이란 콜마그룹에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 콜마그룹이 인권정책을 선언하고, 인권실천 · 점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다.
- ‘협력회사’란 콜마그룹의 경영활동과 관련하여 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 국내 · 외 자회사, 출자회사, 공급망 거래회사, 고객사 등을 말한다.
- ‘이해관계자’란 콜마그룹의 경영활동과 관련된 자로서 고객, 협력회사, 지역주민 등 콜마그룹과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
- ‘신고인’이란 인권침해를 당한 자, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원, 기타 사람 및 단체로서, 인권침해를 인권침해 창구에 신고한 자를 말한다.

제3조(적용범위)

- 본 정책의 적용 대상은 콜마그룹의 국내/외 법인의 임직원을 대상으로 한다.
- 콜마그룹은 협력회사와의 거래과정에서도 인권정책을 따라야 하며, 거래관계가 있는 모든 이해관계자에게 본 인권정책의 준수를 권장하여야 한다.
- 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우, 현지 법규를 우선적으로 준수하여야 한다. 본 정책은 해당 국가에서 요구되는 법규 및 산업 특성을 반영하여 개정하여 사용할 수 있으며, 필요시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다.
- 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 콜마그룹의 모든 임직원은 본 정책에 따라 업무를 수행한다.

제2장 인권정책의 운영

제4조(차별금지)

콜마그룹은 모든 임직원의 성별·인종·종교·장애·나이·출생지·정치적 견해·사회적 신분 등을 이유로 업무 전반에 있어 합리적인 이유 없이 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직 문화를 구축한다.

제5조(근로조건 준수)

- ① 콜마그룹은 사업을 영위하는 해당 국가의 법정 근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 지급하고 급여명세서를 함께 교부한다.
- ② 콜마그룹은 임직원에게 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무 환경을 제공하여, 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 도모한다.

제6조(인도적 대우)

콜마그룹은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적으로나 육체적으로나 강압·학대 및 불합리한 대우를 하지 않는다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)

콜마그룹은 본 정책이 적용되는 국가의 노동관계법을 준수하며, 모든 임직원에게 근로조건과 관련된 충분한 의사소통의 기회를 제공한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지)

- ① 콜마그룹은 임직원에게 대하여 어떠한 형태의 강제노동도 이용하지 않으며, 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이익도 얻지 않는다.
- ② 콜마그룹은 아동노동을 원칙적으로 금지하며, 연소자의 교육 기회 보장과 안전에 대한 배려 조치를 수행한다.

제9조(산업안전보장)

- ① 콜마그룹은 임직원에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며, 임직원들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 보호구와 안전교육을 제공한다.
- ② 콜마그룹은 사업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속하게 제공한다.

제10조(책임 있는 공급망 관리)

콜마그룹은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력회사를 공정하게 대우하고, 모든 협력회사가 인권경영을 실천하도록 권장한다.

제11조(지역주민의 인권 보호)

콜마그룹의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 특별히 지역주민의 안전·보건에 대한 권리 및 거주자의 자유가 침해되지 않도록 보장한다.

제12조(환경권 보장)

- ① 콜마그룹은 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
- ② 콜마그룹은 모든 협력회사가 환경친화적 기업경영을 추구하도록 권장한다.

제13조(고객 인권보호)

콜마그룹의 모든 임직원은 고객에게 제품 및 용역을 제공할 때, 고객의 생명·건강·재산보호를 최우선 가치로 두며, 경영활동으로 수집한 개인정보의 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

제3장 인권정책의 체계

제14조(인권정책의 선포)

콜마그룹은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권정책을 선포하고, 임직원은 본 정책을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제15조(인권경영 교육)

콜마그룹은 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 인권경영 추진 방향과 목표를 전달하기 위하여 사내 인권경영 교육을 진행한다. 위 교육을 통해 임직원 간 차별행위를 방지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

제16조(인권영향평가)

- ① 콜마그룹은 회사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 실시한다.
- ② 콜마그룹의 인권영향평가는 연 1회 실시를 원칙으로 한다. 다만, 필요에 따라 실시 횟수를 변경할 수 있다.
- ③ 콜마그룹은 인권영향평가 결과와 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 지속가능경영보고서 등 임직원 및 이해관계자가 접근하기 쉬운 방식을 활용하여 공시한다.

제4장 인권의 구제

제17조(인권침해 신고 · 접수)

- ① 콜마그룹은 인권침해 신고를 접수하는 채널을 운영하며, 신고인은 인권침해를 당한 자에 한정되지 않고 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원, 기타 자연인 및 법인을 불문한다.
- ② 인권침해 신고 접수 시 관련 주무부서 등은 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 구체적인 구제 방안을 논의하도록 한다.

제18조(인권침해 신고 처리)

- ① 콜마그룹은 인권침해 신고 처리 시, 법규 · 명령, 판례, 소관 주무관청의 가이드라인, 회사 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하며, 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하여야 한다.
- ② 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 제한을 가하거나, 기업 명성 · 평판에 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회, 경영 회의, 실무 회의 등에서 구제 방안을 논의할 수 있다.

제19조(신고인 신분보장)

- ① 콜마그룹의 모든 임직원은 인권침해 신고를 한 신고인의 인적사항 및 이를 유추할 수 있는 내용에 대해 누설, 유출, 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.
- ② 인권침해 신고 · 접수 · 처리 · 결과 통지 등 모든 절차에서 있어서, 피해자 · 피해 내용 · 신고 일자 · 진행 결과 등 신고인을 유추할 수 있는 모든 사항은 비밀로서 보호되어야 한다.
- ③ 콜마그룹은 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 보장한다.

제20조(인권침해 신고 창구)

콜마그룹의 인권침해 신고 창구는 아래와 같다.

[인권침해 신고 채널]

- 부서명: 콜마그룹 인사총무팀
- 이메일: humanright@kolmar.co.kr

제5장 개정

제21조(개정 필요성)

콜마그룹은 관련 법규 등의 개정 및 회사 상황의 변경 등으로 인하여 본 정책의 개정 필요성이 인정되는 경우에는 변화된 사정에 적합하게 개정하여야 한다.

제22조(개정 절차)

관련 법규 등의 개정 및 회사 상황의 변경 등으로 인하여 본 정책의 일부 개정이 필요하다고 판단되는 경우에는 대표이사에 대한 보고 및 대표이사 승인을 통하여 개정할 수 있다. 단, 전면 개정의 경우에는 이사회 보고 및 이사회 승인을 통하여 개정한다.

부칙

제1조(시행일)

- ① 본 정책은 2021년 11월 1일부터 시행한다.
- ② 본 정책은 2024년 5월 2일부터 시행한다.

제2조(다른 규정과의 관계)

임직원을 포함한 이해관계자의 인권과 관련한 다른 규정을 제정 또는 개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 본 정책에 부합하도록 하여야 한다.