

# 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 10 대 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 국제 관습법에서 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 임직원에 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 거주의 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 등을 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](mailto:humanright@kolmar.co.kr)

## 제5장 개정

### 제21조(개정의 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.