

인권경영정책

(Human Rights Management Policy)

기업명	(주)유니온플레이스
문서번호	Union-S-2024-00001
제·개정일	2024-03-29
담당부서	경영기획팀
담당자	최은실 차장

유니온플레이스는 경영활동 과정에서 근로자와 고객, 협력업체 등 모든 이해 관계자를 대상으로 인권경영을 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권정책을 선언한다.

제1장 총 칙

제1조(목적)

본 정책은 유니온플레이스(이하 회사)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위해 필요한 가이드 라인을 수립하고, 인권경영이 이행될 수 있는 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

본 정책의 적용 범위 및 세부 사항은 다음과 같다.

- ① 인권정책의 적용 대상은 회사 내 전체 임직원으로 한다.
- ② 회사는 협력회사와의 거래과정에서도 인권정책을 준수해야 하며, 거래관계가 있는 모든 이해 관계자에게 본 인권정책의 준수를 권장하여야 한다.
- ③ 본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우, 인권정책과 현지 법규를 비교하여 더 보수적인 규정을 준수하는 것을 원칙으로 한다. 단, 필요 시 특정 국가 및 산업 특성을 반영하여 개정하거나, 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다.

제3조(용어정의)

본 정책에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- ① ‘인권’이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 · 비준한 국제인권조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 의미한다.
- ② ‘임직원’이란 회사의 임원과 직원으로서, 정규직이나 비정규직 등 근로 계약의 형태를 불문한다.

- ③ ‘인권경영’이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권정책을 운영하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 의미한다.
- ④ ‘협력회사’란 거래 관계에 있는 하도급사를 의미한다.
- ⑤ ‘이해관계자’란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 고객, 협력회사, 지역주민 등 회사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 의미한다.
- ⑥ ‘신고인’이란 인권침해를 당한 자, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원, 기타 사람 및 단체로서, 인권침해를 인권침해 창구에 신고한 자를 의미한다.

제2장 인권경영 원칙

제4조(인권존중)

모든 인간의 존엄과 가치를 존중하며 인권침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생되지 않도록 노력한다.

제5조(차별금지)

합리적인 이유 없이 성별이나 인종, 국적, 피부색, 나이, 종교, 정치적 신념, 성 정체성, 장애 여부, 결혼 여부, 임신 여부, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금 및 복리후생, 기타 인사상의 차별적 처우를 하는 것을 금지하며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직 문화를 구축하기 위해 노력한다.

제6조(근로조건 준수)

표준 근로시간 및 초과 근로시간, 휴게시간과 휴일에 관한 각 국가 및 지역의 노동관계법률상 기준을 준수하며, 초과 근로가 필요할 경우 임직원의 동의를 얻어 진행하고, 관련 법규를 준수하여 초과 근로수당을 지급한다. 또한, 임직원의 임금은 법상 최저 수준을 상회하는 수준으로 정하여 급여명세서와 함께 지급한다.

제7조(인도적 대우)

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

제8조(강제노동 금지)

모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 구속하여 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증 또는 노동허가증 등 근로자의 개인문서를 보관하지 않는다.

또한 화장실 및 식수, 휴게시설, 외부 의료시설 등의 출입 및 이용을 제약하지 않는다.

제9조(아동노동 금지)

15세 미만(또는 각 국가 및 지역의 노동관계법률에 따른 아동 연령 기준)의 아동을 고용하지 않으며 이를 위해 모든 신규 입사자의 연령을 검증한다.

또한, 만 18세 미만의 미성년 근로자를 고용하는 경우 안전보건 상 유해한 업무를 부여하지 않으며 야간근무와 초과근무의 제한 준수 여부를 지속적으로 확인한다.

제10조(결사의 자유)

각 국가 및 지역의 노동관계법률에 따라 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동, 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

제11조(직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지)

직장 내 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적 · 정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지한다.

또한, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 실시하며, 피해 발생 시 제보할 수 있는 채널을 구축한다.

피해 사례 발생 시에는 즉시 피해자에 대한 보호 조치 및 가해자에 대한 징계 조치를 진행하며, 재발 방지를 위한 방안을 마련한다.

제12조(고객 인권 보호)

모든 임직원은 제품이나 서비스를 제공함에 있어 고객의 생명이나 건강, 재산 보호 등을 최우선으로 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제13조(산업안전 보장)

모든 임직원의 안전 및 보건을 최우선으로 고려하며, 임직원을 위한 최선의 근무환경을 조성한다.

제14조(공급망 관리)

협력회사와 동등한 관계로서 상생발전을 추구하며, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

제15조(지역주민 인권 보호)

모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 지적재산권, 거주 자유를 보호한다.

제16조(환경권 보장)

국내외 환경법규를 준수하고, 탄소중립, 환경보전, 자원순환 등을 달성하기 위하여 노력한다.

제3장 인권관리 체계

제17조(인권경영 정책 선포)

모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권정책을 선포하며, 임직원은 본 정책을 인권 경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제18조(인권경영 교육)

임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 인권침해 사례 및 리스크 등을 적극 신고할 수 있는 환경을 조성하기 위해 온라인 교육이나 유인물 배포 등의 방식으로 사내 인권경영 교육을 진행한다.

제4장 인권 구제

제19조(인권침해 신고 및 접수)

인권침해를 당하거나, 인권경영 정책의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자가 해당 내용을 신고할 수 있도록 다양한 신고채널을 운영한다.

① 내부 이해관계자 신고채널

1. 홈페이지 : www.unionplace.co.kr > About > ESG 경영 > 신고센터
2. 전 화 : 02-6959-8870 (경영지원팀)
3. 팩 스 : 02-6959-8871 (경영지원팀)
4. 이 메 일 : union_esg@unionplace.co.kr
5. 우 편 : 서울시 구로구 디지털로33길 11, 1302호, 1303호(구로동, 에이스테크노타워 8차)

② 외부 이해관계자 신고채널

1. 홈페이지 : www.unionplace.co.kr > About > ESG 경영 > 신고센터
2. 우 편 : 서울시 구로구 디지털로33길 11, 1302호, 1303호(구로동, 에이스테크노타워 8차)

제20조(인권침해 신고 처리)

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.

인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 제한을 가하거나, 기업 명성·평판에 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회, 경영 회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

제21조(제보자 신분보호)

모든 임직원은 인권침해 신고를 한 제보자의 인적사항 및 이를 유추할 수 있는 내용에 대해 누설, 유출, 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.

인권침해 신고, 접수, 처리, 결과 통지 등 모든 절차에서 있어서, 피해자나 피해내용, 신고일자, 진행 결과 등 제보자를 유추할 수 있는 모든 사항은 비밀로 보호되어야 하며, 제보자가 불이익을 받지 않도록 필요한 모든 조치를 수행해야 한다.

부 칙

1. 본 정책은 2022.07.04 부로 제정하여 시행한다.
2. 본 정책은 2023.06.19 부로 개정하여 시행한다.
3. 본 정책은 2024.03.29 부로 개정하여 시행한다.