

2024/2025 인권경영 보고서

2024/2025 Human Rights Report

Donwon Systems 인권경영보고서

Contents

I. 인권선언문	3
II. 인권경영정책	4
III. 인권경영 거버넌스	8
IV. 이해관계자 소통 및 내재화	12
V. 인권관리 프로세스	18
VI. 개선과제 및 모니터링	

대표이사 인사말

저희 동원시스템즈는 “고객에게 기쁨을 주는 경영, 사람을 존중하는 경영”이라는 경영 이념 아래, 단순한 이익 추구를 넘어 사회에 필요한 새로운 가치를 창조해 나가는 기업이 되기 위해 항상 노력해왔습니다.

임직원은 물론, 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권과 존엄성을 최우선으로 고려하는 인권경영은 저희의 핵심 경영 철학임을 확신합니다.

최근 실시한 2024/2025년 인권영향평가는 그간 실천해온 인권경영의 체계와 성과를 객관적으로 점검하고, 앞으로 개선해야 할 부분을 모색하는 귀중한 기회라고 생각합니다. 이번 평가를 통해 도출된 의견과 제언은 저희가 윤리적 경영을 더욱 강화하고, 모든 이해관계자와 상생하며 신뢰받는 기업 문화를 구축하는 데 큰 밑거름이 될 것입니다.

앞으로도 동원시스템즈는 지속적인 자기 점검과 혁신을 통해 인권 존중의 가치를 실천하고, 사회적 책임을 다하는 대표적 기업으로 자리매김하겠습니다. 앞으로 함께 성장해 나갈 모든 분들께 믿음과 감사의 마음을 전하며, 보다 투명하고 공정한 경영을 이루어 나가겠다는 의지를 다시 한번 밝힙니다. 감사합니다.

2025. 5. 25.

동원시스템즈(주) 대표이사 조 점 근, 서 범 원, 정 용 옥



대표이사 서범원

대표이사 조점근

대표이사 정용옥

1. 인권선언문

원칙과 적용범위

동원시스템즈는 인권경영을 기업 운영의 핵심 가치로 삼아, 모든 이해관계자의 기본적인 권리를 존중하고 보호하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 동원시스템즈는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제인권 장전(International Bill of Rights), 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약¹⁾, 경제협력기구 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 유엔 아동권리 협약, 유엔 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서, 원주민의 권리에 관한 유엔 선언 등 인권에 관한 국제적 원칙을 지지하고, 해당 원칙들이 반영된 국내 법령을 준수하고 있습니다. 또한, 동원시스템즈와 국내외 자회사의 구성원을 포함한 모든 이해관계자가 해당되도록 이 선언문의 적용 범위를 확대하고, 비즈니스 파트너 역시 인권 존중 원칙을 이해 하고 실천 할 것을 권장하고 있습니다.

최고 경영진의 책임과 의무

동원시스템즈의 최고경영진은 동원시스템즈의 사업활동 전반에서 인권존중 책임을 이행하고 관리할 공동의 책임이 있습니다. 동원시스템즈의 최고경영진과 이사회는 다양한 사업관계를 비롯한 가치사슬, 사업부서 및 영업부서 등 내에서 인권경영의 실행을 관리 및 감독하고 있습니다. 또한, 최고경영진은 인권경영에 관한 정책을 제개정 시 내부 및 외부 이해관계자의 의견을 청취하고 있습니다.

주요 인권 영향 분야

구성원의 인권

- ① 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대한 안전보호를 위해 노력하고 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.
- ② 출신, 인종, 성별, 장애, 종교, 나이, 정치적 견해 등에 따른 어떠한 사유로도 고용과 임금·승진 등 근로조건에 대한 차별을 하지 않으며, 구성원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축하기 위해 노력한다. 더불어 능력과 자질에 근거하여 자기 개발과 교육의 기회를 평등하게 부여하며 공정한 기준에 따라 평가하고 보상한다.
- ③ 회사는 모든 구성원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 인간으로서의 존엄성이 훼손되지 않도록 조치를 취한다.
- ④ 사업을 영위하는 국가 및 지역의 노동관계 법규에서 정하는 근로시간과 생활임금 기준을 준수하고, 강요에 의한 비자발적 업무가 발생하지 않도록 노력하며, 구성원이 일과 삶의 균형을 유지하고 개인의 능력을 최대한 발휘하도록 근무여건을 개선한다.
- ⑤ 구성원의 안전사고를 예방하기 위해 지속적으로 노력하며, 건강을 보호하고 유지하기 위하여 안전하고 청결한 근무환경을 조성하는 등 최적의 업무환경을 제공한다.
- ⑥ 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 구성원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

고객의 인권

- ① 회사가 제공하는 제품 및 서비스를 이용하는 고객들이 안전하고 편리하게 사용할 수 있도록 노력하며, 고객의 요구에 신속하고 정확하게 대응하고 고객 만족도를 높이기 위해 노력한다.
- ② 국가 및 지역의 법규에 따라 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호하고, 업무상 수집한 고객정보 보호를 위한 다양한 기술적·물리적 방안을 마련하고 지속적으로 개선하여 책임감 있게 보호한다.

비즈니스 파트너 및 공급망 인권

- ① 우월적 지위를 이용하여 불공정하거나 부정한 거래를 하지 않으며, 공정하고 투명한 거래를통하여 함께 성장하고 공존하기 위해 노력한다.
- ② 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너(공급망)에게도 인권·윤리 경영을 도입하고 실천할 수 있도록 소통하고 지원한다.

지역사회의 인권

- ① 경영활동 과정에서 지역사회 구성원의 인권이 침해되지 않도록 주의하고, 지역주민의 권리 및 자유를 보호한다.
- ② 회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력하며, 환경보호 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 환경 친화적인 기술 확산 및 연구 개발을 장려한다.

주주 및 투자자에 대한 권리

- ① 주주와 투자자에게 필요한 정보를 관련 법규에 따라 적시에 정확하고 공정하게 제공하며, 정확한 회계자료 공개를 통해 경영의 투명성을 확보하고 주주와 투자자의 신뢰를 유지한다.
- ② 합리적 의사결정과 투명한 경영활동을 통해 주주와 투자자의 가치 제고를 위해 노력한다.

2. 인권경영 정책

인권원칙

동원시스템즈는 UNGC(United Nations Global Compact)의 인권, 노동, 환경, 반부패 4개 영역, 10대 원칙에 대해 지지를 천명하고 있습니다. 2023년 인권 관련 최고경영자의 승인을 거쳐 인권경영을 선언하고 인권경영정책을 제정하였으며, 인권경영위원회를 신설하여 이해관계자들의 인권침해를 예방하고 있습니다. 또한, 아동, 장애인 등 인권 관련 취약계층에 대한 인권 증진과 보호를 위한 조치를 인권정책에 포함하고 있습니다. 더불어 사업장 내에서의 직·간접적인 인권 침해 혹은 사업관계에 의한 인권 피해가 발생하지 않도록 취업규칙 등의 각종 HR규정, 안전보건경영방침, 윤리규범, 협력사 행동규범, 이해관계자 참여 정책 등을 제정하고 이를 경영 활동 상에서 엄격히 시행하고 있습니다.

구분	대상범위	내용	승인주체
인권경영 선언문	· 구성원(비정규직 포함) · 계열회사 구성원 · 비즈니스 파트너	· 모든 이해관계자의 인권 존중 및 인권침해 방지를 위한 기업의 인권경영 목표 및 의지를 표명하는 정책	대표이사 승인
인권경영정책	· 구성원(비정규직 포함) · 계열회사 구성원 · 합작투자사 구성원 · 비즈니스 파트너	· 인권경영을 이행하기 위한 세부 지침으로 구성원, 협력사 등을 포함하는 이해관계자의 인권 보호 및 인권 리스크 관리를 위한 가이드라인 · 특히, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 및 관리체계에 대한 구체적인 사항을 포함 · 성희롱 및 괴롭힘 금지에 대한 명확한 선언을 포함하여 무관용 원칙, 차별 및 괴롭힘방지 교육, 보고 조치, 시정 또는 징계 조치에 대한 구체적인 사항 제시	대표이사 승인
안전보건경영방침	· 구성원(비정규직 포함) · 계열회사 구성원 · 비즈니스 파트너	· 모든 이해관계자의 안전 및 건강을 보호하고 환경에 미치는 영향을 최소화 하기 위한 경영 정책	대표이사 승인
윤리규범	· 구성원	· 구성원이 공정하고 투명한 업무 관행을 준수하도록 올바른 행동과 가치 판단 기준을 제시하는 가이드라인	대표이사 승인
협력사 행동규범	· 비즈니스 파트너	· 지속가능한 공급망 구축 및 상생협력을 위한 협력사의 인권, 환경, 윤리 등 경영 원칙 준수와 더불어 관련 리스크 최소화를 요구하는 정책	대표이사 승인
이해관계자 참여 정책	· 고객, 주주및투자자, 구성원(비정규직포함), 정부및 협회, 비즈니스파트너, 지역사회	· 원활한 이해관계자 소통과 관련한 방침 및 가이드라인을 제공하고 이해 관계자 고충처리 매커니즘을 안내하는 정책	대표이사 승인

<p>아동노동 금지 및 연소자 근로</p> <p>15세 미만의 아동 및 청소년을 고용하지 않으며, 18세 미만 연소자의 경우 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규를 준수하여 고용하되 위험·유해업무에 종사하지 않도록 한다.</p>	<p>차별 금지 및 동등보상</p> <p>성별, 인종, 국적, 민족, 종교, 성적체성 및 지향성, 정치적 신념, 사회적 계층 등 어떠한 사유로도 고용에 있어 차별하지 아니하며, 동일한 이유로 임금·승진 등 근로조건에 대한 차별을 하지 않는다.</p>	<p>인도적 대우</p> <p>회사는 모든 구성원의 사생활을 존중하고 개인생활을 철저히 보장한다. 직장에서 구성원의 신체적, 정신적 건강을 침해 당해 인간으로서 존엄성이 훼손되지 않도록 조치를 취한다.</p>
<p>강제노동 및 임신매매 금지</p> <p>노예제도, 인신매매를 포함한 신체적·정신적 구속에 의한 구성원의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다.</p>	<p>임금 및 복리후생</p> <p>회사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도가 명시하는 생활임금을 충족하는 임금을 보장한다. 구성원의 임금은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 최저 수준을 상회할 수 있도록 정한다.</p>	<p>사업장 안전과 환경</p> <p>근로환경에 대한 국제 기준, 관계법령, 내부 규정을 준수함으로써 쾌적한 근무환경을 조성하고 안전사고를 예방하기 위해 지속적으로 노력한다.</p>
<p>결사의 자유</p> <p>각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에 의한 결사의 자유 및 단체 교섭 권리가 보장되며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.</p>	<p>책임있는 공급망 관리</p> <p>우월적 지위를 이용하여 불공정하거나 부정한 거래를 하지 않으며, 공정하고 투명한 거래를 통하여 함께 성장하고 공존하기 위해 노력하고, 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너도 인권·윤리 경영을 도입하고 실천할 수 있도록 소통하고 지원한다</p>	<p>지역주민의 인권보호</p> <p>경영활동 과정에서 지역사회 구성원의 인권이 침해되지 않도록 주의하고, 지역주민의 권리 및 자유를 보호한다.</p>
<p>환경권 보장</p> <p>회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력하며, 환경보호 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 환경 친화적인 기술 확산 및 연구개발을 장려한다.</p>	<p>주주권리보호</p> <p>주주와 투자자에게 필요한 정보를 관련 법규에 따라 적시에 정확하고 공정하게 제공하고, 정확한 회계자료 공개를 통해 경영의 투명성을 확보하며 주주와 투자자의 신뢰성을 유지한다. 더불어 합리적인 의사결정과 투명한 경영활동을 통해 주주와 투자자의 가치 제고를 위해 노력한다.</p>	<p>인권보호 실사 프로세스</p> <p>실질적인 인권보호를 위하여 당사의 인권 실사 프로세스를 성실히 이행하여 인권 리스크 예방 및 인권 보호를 위해 꾸준히 노력한다.</p>

3. 인권경영 거버넌스

인권경영 거버넌스 체계

동원시스템즈는 체계적인 인권경영 추진을 위해 2023년 인권경영 거버넌스를 강화하였습니다. 2023년 6월 인권경영 선언문을 선포하고 인권경영 실행지침을 마련하였으며, 이에 2023년 6월 28일에는 인권경영위원회를 신설하여 구성원과 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 체계를 구축하였습니다. 인권경영 거버넌스는 ESG위원회를 중심으로 인권경영위원회, 인권경영실무협의체로 구성됩니다. 이중 인권경영위원회는 CEO를 위원장으로 하고 경영지원실장, 조직소통실장, HR지원실장 등으로 구성되어 있으며, 인권경영 안건들에 대한 사전 심의를 진행하며 ESG위원회의 의사결정을 지원하고 있습니다. 더불어 인권경영과 관련된 실무 업무의 추진을 위해, 리스크관리팀, 조직소통실, HR운영팀, 현업 각 부서 등 인권경영 관련 유관 부서로 구성된 인권경영실무협의체를 운영하고 있습니다.

인권경영 거버넌스 구성



역할과 책임

동원시스템즈의 인권경영 거버넌스는 인권경영을 체계적으로 이행하기 위해 각 조직별로 명확한 역할과 책임을 분담하고 있습니다. ESG위원회는 인권경영의 최종 의사결정 기구로 관련 안건의 심의와 승인에 대한 역할을 수행하고 있으며, 인권경영위원회는 인권경영 안건들에 대한 사전 심의를 진행하며 ESG위원회의 의사결정을 지원하고 있습니다. 그리고 인권경영실무협의체에서는 인권교육 실행, 리스크 평가 및 실사, 인권침해 신고 접수와 같은 인권경영과 관련된 구체적인 실무 업무를 수행하고 있습니다.

인권경영 거버넌스 역할과 책임

구성	역할과 책임	
ESG위원회	· 인권경영 심의 및 최종 의사결정	
인권경영위원회	· 인권경영 사전 심의 및 의사결정	
인권경영실무협의체	HR운영팀 조직소통실	· 전사 인권경영 교육 실행 및 결과 보고 · 인권존중 정책/제도 홍보
	리스크관리팀	· 인권경영 체계 수립 · 인권경영 선언문 제정 및 대외 공표 · 인권 리스크 평가/실사 · 인권 실사체계 고도화 · 인권경영 이행현황 공개
	현업 각 부서	· 인권경영 교육 이수 및 인식 개선
	경영진단실 조직소통실 HR운영팀	· 인권침해 신고 접수/처리 · 인권침해 행위 모니터링 및 보호조치 · 인권 구제 절차 시행

4. 이해관계자 소통 및 내재화

이해관계자 소통 체계

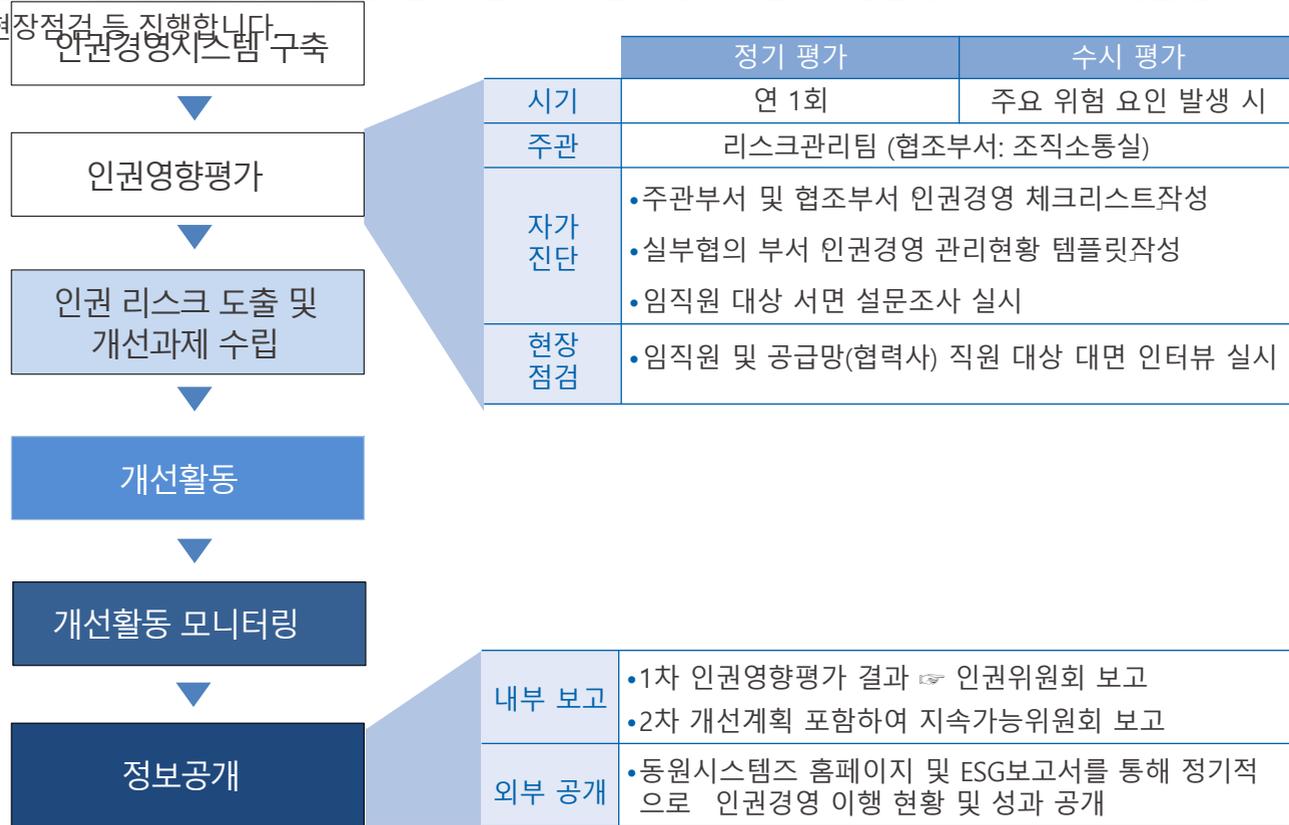
동원시스템즈는 내외부 이해관계자와의 정기적인 소통을 통해 인권 관련 정책을 공유하고, 그들의 의견을 인권경영 활동에 반영하는 체계를 구축하고 있습니다. 이러한 소통 활동에 참여하는 다양한 이해관계자들은 인권 보호 및 증진 활동에 있어 중요한 역할을 하며, 동원시스템즈는 이들의 의견을 수렴해 인권 정책을 고도화하고 있습니다. 또한, 인권 문제에 대한 투명한 소통을 통해 발생 가능한 리스크를 사전에 식별하고, 이를 해결하기 위한 대응책을 마련하고 있습니다. 이를 통해 동원시스템즈는 이해관계자와의 협력을 강화하고 기업의 사회적 책임을 충실히 이행하고 있으며, 장기적인 신뢰 관계를 구축해나가고 있습니다.

구성	소통 채널	소통 주기	주요 이슈	소통 채널	소통 주기	소통 채널	구성	
 고객	· 고객 대응 품질경영실 운영 · 동원시스템즈 홈페이지 내 고객지원 채널운영	상시 상시	· 제품 품질 관리 및 안전성 · 이해관계자의 필요사항 충족	공통  소통 채널 · 이해관계자 설문조사(중대성평가) · 인권영향평가 · 1:1 문의 주요 이슈 · 동원시스템즈의 지속가능경영 관련 중요 이슈 · 기업 소개 및 채용 정보 · 잠재 인권 리스크 도출 · 기타 모든 문의/건의/신고사항	규제정책 · 불공정거래 · 취약계층 지원 등	수시	정부 및 협회 · 정책 관련 지자체 협의	
 주주 및 투자자	· 사업보고서/분반기 보고서 · 분기별 실적 발표 및 NDR · IR 관련 자료 홈페이지 공개	분기 분기 상시	· 주가 및 배당금 변동 이슈 · 경영환경 변화 및 경영실적, 경영 전략 · 투명한 기업정보 공개 등		소통 채널 · 이해관계자 설문조사(중대성평가) · 인권영향평가 · 1:1 문의 주요 이슈 · 동원시스템즈의 지속가능경영 관련 중요 이슈 · 기업 소개 및 채용 정보 · 잠재 인권 리스크 도출 · 기타 모든 문의/건의/신고사항	안전한 근로환경 · 공정계약 · 상생협력 등	월 1회 분기 월 1회	협력사 · 협력사 상생 협력 회의 · 협력사 대표 간담회 · 협력사 안전관리 현황 협의
 구성원	· CEO 활력 미팅 · 임원 KPI 전략회의 · 노사협의회 등 · 사내방송'동그라미' 운영	분기 반기 분기 수시	· CEO와 직원들간의 소통 · 성과평가 및 보상 · 근로환경 및 복리후생 증진 등 · 임직원 의사소통 채널		소통 채널 · 이해관계자 설문조사(중대성평가) · 인권영향평가 · 1:1 문의 주요 이슈 · 동원시스템즈의 지속가능경영 관련 중요 이슈 · 기업 소개 및 채용 정보 · 잠재 인권 리스크 도출 · 기타 모든 문의/건의/신고사항	취약계층 지원 · 사회공헌 프로그램 확대 · 기후변화 대응 등	수시 연 1회 수시	지역사회 · 지역사회 프로그램 · 환경영향평가 · 지역민 간담회

5. 인권 관리 프로세스

인권경영체계 및 인권실사 프로세스

동원시스템즈는 인권경영체계 및 인권실사 프로세스를 구축하였습니다. 인권실사를 통해 주요 인권 리스크를 도출하여 개선 계획을 수립하고, 지속적인 모니터링을 통해 인권 리스크를 관리하고 있습니다. 특히 인권영향평가 체크리스트는 UNGP, OECD 다국적 기업 가이드라인, CHRB(기업인권벤치마크), 국가인권위원회 매뉴얼 등에서 제시된 인권 실사지표를 주관부서에서 취합하여 분석한 후 현업부서의 의견과 외부자문을 거쳐 최종 개발 완료된 실사지표를 인권영향평가 시 활용하며, 연1회 전 임직원을 대상으로 서면 설문조사를 실시합니다. 또한 임직원 및 협력사 직원 대상으로 인터뷰 등을 통해 주요애로사항을 접수하고 현장점검 등 진행합니다.



인권경영 리스크 식별 및 관리

동원시스템즈는 다음 분야에 대해 인권 리스크를 식별하고 관리합니다.

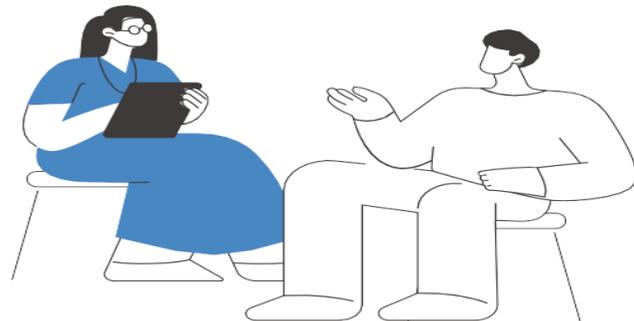
인권 분야	관리 활동
인권경영체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> •인권 리스크 식별평가, 인권실사 •인권경영 관련 최고 경영자 의지 선언
인권교육	<ul style="list-style-type: none"> •임직원 인권 인식 개선 교육, 인권 침해 및 부조리 예방
최저임금/생활임금보장	<ul style="list-style-type: none"> •당사에서 지급하는 임금이 법정 최저 임금 이상이 되도록 보상하고 있음
결사 및 단체교섭 보장	<ul style="list-style-type: none"> •노사 간 협력 및 소통 촉진
강제노동 및 아동노동 금지	<ul style="list-style-type: none"> •UNGC 10대 원칙 준수선언 및 어떠한 형태의 강제노동 불 허용 •아동채용 원칙적 배제, 노동기구에서 표방하는 아동착취 금지규정 준수
산업안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> •안전보건위원회 개최를 통해 안전보건 경영의지표명
지역민 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> •지역민들의 토지에 관한 권리 보장, 지역사회 생물다양성 보존측면 활동 지원
환경권 보장	<ul style="list-style-type: none"> •환경경영체계 확립 및 환경책임보험 가입
차별적 처우금지	<ul style="list-style-type: none"> •남녀고용평등 준수, 임직원 다양성 보장
직원 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> •직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방
공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> •협력업체 행동규범 제정 및 체결, 협력업체 불만족 신고센터 운영 •협력사 및 외주회사 인권경영 및 인권침해 예방
고객 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> •정보 유출 예방 및 피해 구제 •취약계층 금융교육

5. 인권 관리 프로세스

인권영향평가

동원시스템즈는 주요 인권 이슈에 대한 이해관계자 인식을 조사하기 위해 인권영향평가를 실시하였습니다. 2024/2025년도 인권영향평가 항목은 회사의 인권존중 노력, 인권존중문화 내재화를 위한 추진 방향, 중요한 인권 이슈 및 그 발생가능성과 부정적 영향, 인권침해 경험 및 대응 방식을 적도로 하여 13개 항목으로 구성하였고, 동원시스템즈 전체 재직자 1,705명(2024. 12. 31.) 중 150명(8.79%)이 조사에 참여 하였습니다.
[\[2024/2025년도 동원시스템즈 인권영향평가 개최\]](#)

구분	조사내용
조사목적	동원시스템즈 인권실태에 대한 이해관계자 인식 조사 동원시스템즈 인권영향평가를 통한 인권경영체계 개선
조사대상	동원시스템즈 재직자, 협력업체
조사완료 표본수	150명
조사일시	2025. 4. 25. ~ 2025. 5. 7.
조사방법	Base Line기준법에 근거한 재직자 서면설문방법



인권영향평가 체크리스트

동원시스템즈는 유관부서와 협의하여 주관부서에서 1차적으로 정한 체크리스트를 외부자문을 거쳐, 인권영향을 자가점검할 수 있는 실사지표로서 인권영향평가 체크 리스트를 개발하였습니다. 이를 위해 UNGP, OECD 다국적 기업 가이드라인, CHRB(기업인권벤치마크), 국가 인권위원회 매뉴얼 등에서 제시된 인권 실사지표를 취합하여 분석한 후, 기초조사 결과와 중대성 평가 결과에 따라 사업과 사업장의 특성에 맞도록 이를 보완하였으며, 사업부서의 의견 또한 수렴, 반영하였습니다. 2024/2025년 인권 실사에 활용한 실사지표(체크리스트) 전문은 Appendix에 수록하였습니다.
[\[2024/2025 인권영향평가 실사지표 개발\]](#)

검토

- UNGP, OECD 다국적 기업 가이드 라인, CHRB(기업인권벤치마크), 국가인권위원회 매뉴얼 등에서 제시된 인권 실사지표를 취합하여 분석

보완

- 사업부서 의견을 반영하여 보완
- 기초조사 및 중대성평가 결과 반영하여 보완

정비 및 번역

- 사업장 활용이 용이하도록 정비

자가점검

동원시스템즈가 2024/2025년 인권영향평가를 위해 새로 개발한 실사지표를 바탕으로 주관부서에서 국내 사업장에 대한 자가점검을 실시하였습니다. 주관부서는 자가점검 결과를 분석한 후 필요 시 개별 설문지를 제작하여 각 사업부서와 협력업체 인터뷰를 병행 실시합니다.



5. 인권 관리 프로세스

인권영향평가 결과

[2024/2025년 인권영향평가 자가점검 결과]

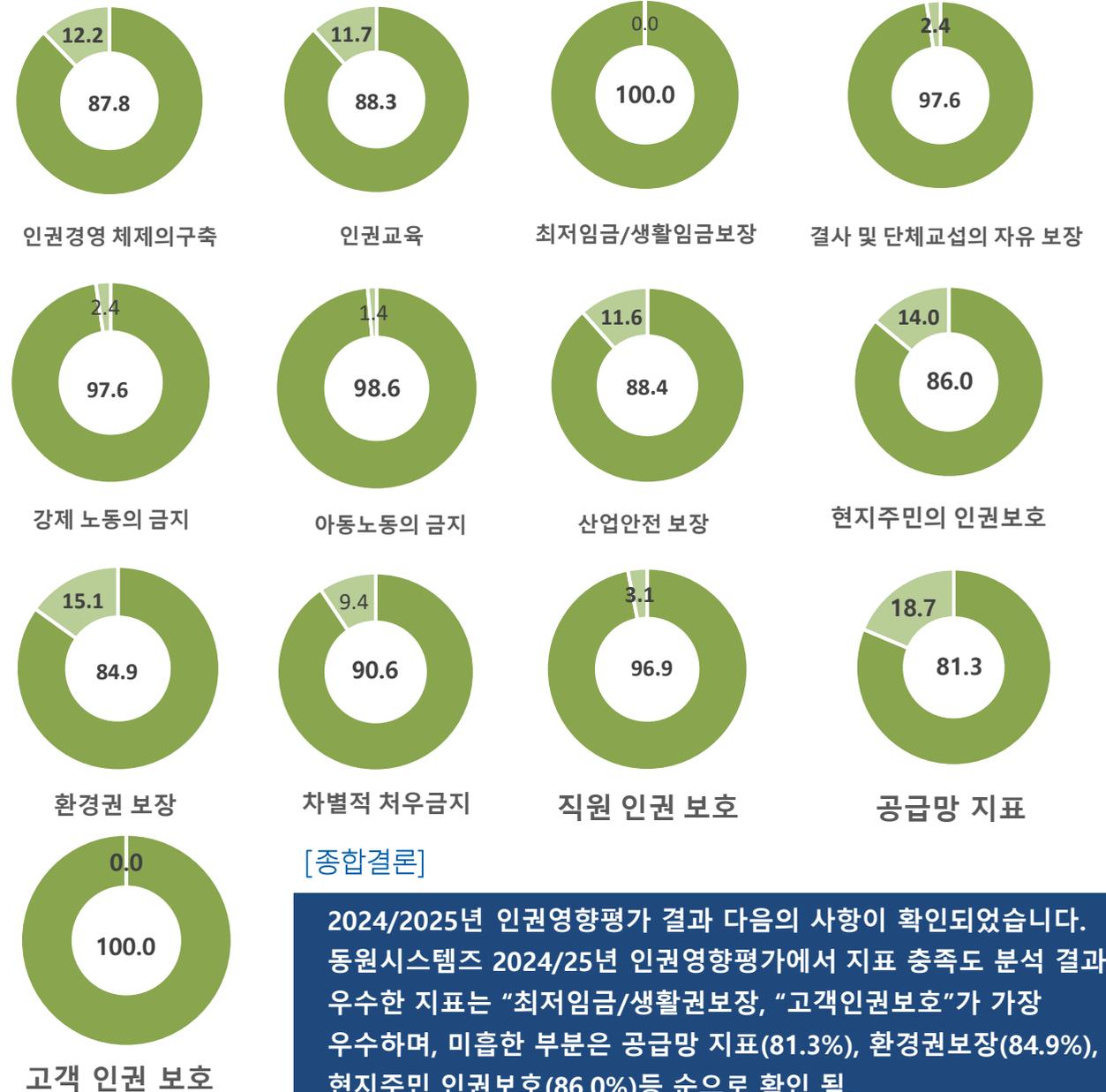
연번	분야	답변결과				지표충족도 (%)*	
		예	보완필요	아니요	정보없음		
1	인권경영 체제의 구축	69.44	30.56	0.00	0.00	-	87.8
2	인권교육	83.33	8.33	0.00	8.33	-	88.3
3	최저임금/생활임금보장	100.00	0.00	0.00	0.00	-	100.0
4	결사 및 단체 교섭의 자유 보장	93.98	6.02	0.00	0.00	-	97.6
5	강제 노동의 금지	94.05	5.95	0.00	0.00	-	97.6
6	아동노동의 금지	96.39	3.61	0.00	0.00	-	98.6
7	산업안전 보장	72.29	26.51	0.00	1.20	-	88.4
8	현지주민의 인권보호	65.06	34.94	0.00	0.00	-	86.0
9	환경권 보장	65.22	31.88	0.00	2.90	-	84.9
10	차별적 처우금지	78.31	20.48	1.20	0.00	-	90.6
11	직원 인권 보호	92.31	7.69	0.00	0.00	-	96.9
12	공급망 지표	66.67	20.00	0.00	13.33	-	81.3
13	고객 인권 보호	100.00	0.00	0.00	0.00	-	100.0

* 지표 충족도: 모든 지표 응답 배점의 평균값을 백분위로 환산(예: 5, 보완필요: 3, 정보없음: 1, 아니요: 0)

*백분위 환산방법 = $\sum(\text{개별지표 응답 배점}) / (5 \times \text{전제 지표수}) \times 100$

*해당 없음 항목은 배점에서 제외 함

*답변결과는 미 응답을 제외한 결과에 대한 백분위 결과임



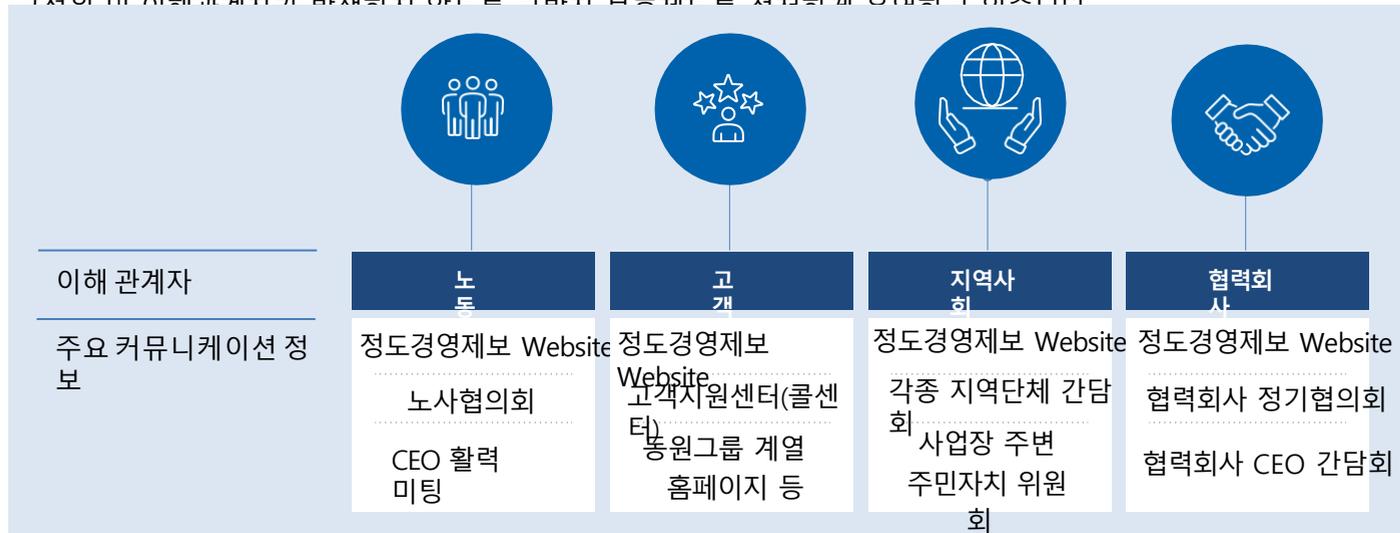
[종합결론]

2024/2025년 인권영향평가 결과 다음의 사항이 확인되었습니다. 동원시스템즈 2024/25년 인권영향평가에서 지표 충족도 분석 결과, 우수한 지표는 “최저임금/생활권보장, “고객인권보호”가 가장 우수하며, 미흡한 부분은 공급망 지표(81.3%), 환경권보장(84.9%), 현지주민 인권보호(86.0%)등 순으로 확인 됨.

5. 인권 관리 프로세스

인권침해 구제처리 및 결과 모니터링

동원시스템즈는 국가 인권위원회 인권침해 구제처리 표준 절차를 기반으로 확립된 영향평가에서 발견된 인권 문제를 해결하기 위해 노력하고 있습니다. 문제가 재발하지 않도록 취약 인권이슈에 대한 가이드라인을 작성하며 각 사업장에서 이를 준수할 수 있도록 요구하고 있습니다. 구성원 간 심각한 인권경영 위반사례가 발생하였다면 이를 인사위원회(상벌 목적)에 회부하여 당사 사규에 따라 조치하고 있으며 각 사업장 특성에 맞게 핫라인, 온라인, 오프라인 등의 고충처리 채널을 운영하고 있습니다. 다양한 고충처리 채널을 운영함으로써 구성원 및 모든 이해관계자가 당사 인권경영 관련 고충 사항(혹은 위반사항)을 즉시 보고하여 조치 받을 수 있도록 유도하고 있습니다. 또한 이런 고충 유형, 처리 진행 상황, 처리 결과를 추적하고 채널 별로 처리기한 준수율, 임직원 만족도를 관리하도록 정의하였습니다. 해당 인권평가 및 제보를 통해 불이익을 받는 구성원 및 이해관계자가 발생하지 않도록 그보다 보충제도를 청원채널 운영까지 이릅니다.



구제 절차



6. 개선과제 및 모니터링

인권경영체계의 고도화

인권영향평가 자가점검 결과, 동원시스템즈는 총 13가지 영역에 걸쳐 고루 높은 지표 중족도를 나타내었습니다. 그러나 이와 같은 인권경영성과에 안주하지 않고, 동원시스템즈는 인권경영체계의 고도화를 하기 위한 개선 과제를 도출하고 구체적인 실천 전략을 수립하고자 합니다. 관련하여 정기적으로 연 1회 이상 이사회에 인권 경영 성과를 보고하고 평가하는 절차 등을 도입함으로써 경영진의 인권경영 성과 모니터링 체계를 강화할 계획입니다. 한편, 임직원의 인권의식을 개선·증진시키기 위하여 인권교육 외에도 캠페인 등과 같은 다양한 창의적인 시도를 이어 나가고자 합니다.

동원시스템즈는 경영진의 인권경영에 대한 높은 관심을 유지하고 인권경영 담당조적을 지속적으로 체계화 하고 확대하며, 내외부 이해관계자와의 소통 채널을 강화함으로써 인권경영을 내재화하고 있습니다. 주후 인권경영 성과의 반영 체계와 인권영향평가 결과에 대한 피드백 또한 보강해 나가고자 합니다.

산업안전 보건 강화



동원시스템즈는 작업장 기본 안전수칙 및 안전 점검 프로세스를 철저히 이행함으로써 재해예방에 만전을 기하고 있습니다. 특히 동원그룹에서 매년 진행하는 사업장 정밀안전진단 등을 통해 한층 더 안전한 작업장을 만들고자 합니다. 또한, 선진 안전문화를 구축하고, 임직원이 참여하는 자기규율 예방체계를 확립할 계획입니다.

공급망 관리 강화 및 인권실사 범위의 확대

동원시스템즈가 파트너사들과 현재 체결하고 있는 주요 계약서 상 인권보호 의무 준수가 보다 명확하게 드러날 수 있도록 2025년 내 표준계약서 개정 작업을 진행하고자 하며, 이를 통하여 공급망 ESG 관리를 한층 더 강화할 계획입니다.

해외시장에 공격적으로 진출하고 있는 동원시스템즈는 러시아, 중남미, 동남아를 넘어 중동까지 지속적으로 수출 시장을 확대하는 한편, 2026년도부터는 유럽시장 진출을 목표로 하고 있습니다. 한편, 국제 사회에서는 EU가 2024년 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD)의 입법 절차를 마무리하는 등 공급망 내 인권 보호에 관한 기업의 책임이 강화되고 있습니다. 동원시스템즈에서는 국내외 공급망 실사 관련 법제화 경향에 발 맞추어 국내 뿐만아니라 해외 공급망에 대한 인권 관리를 지속적으로 확대해 나갈 예정입니다.

지역주민과의 상생 도모

동원시스템즈는 사업활동을 영위하면서, 영향권 내에 있는 지역주민들의 토지에 관한 권리를 보장하기 위하여 노력하여 왔으며, 포장재 및 소재전문 기업으로서 UN 지속가능한 개발목표(SDGs)와 UNGP CEO의 Water Mandate 등에 따라 사업활동 과정에서 지역주민의 안전한 물에 대한 접근권을 침해하지 않기 위한 조치들을 취하고 있습니다. 특히 주요 사업장이 물부족이 심각한 충청남도과 충청북도에 위치하고 있는 관계로 더욱 이에 대한 관심과 노력을 기울이고 있습니다. 향후에는 지역사회 상생, 생물다양성 보장의 측면에 중점을 두고, 지역주민들과의 소통 채널을 확대 해 나갈 예정입니다.

6. 개선과제 및 모니터링

인권경영체제의 구축

분류	현황 및 실태	이해관계자 유형	개선과제	목표 일정
인권정책 보완	• CEO 지지 선언문 발표	• 임직원, 고객, 협력회사, 지역사회	• 인권보고서(CEO 메시지 수록) • CEO인권경영 메시지 제작 및 공표	~2025 ~2025
인권정책의 확산	• 인권경영 현장 공표	• 임직원, 고객	• 인권보고서 발간 • 인권경영 현장의 지속가능한 원재료 조달 관련 내용 (원주민, 이주 노동자 보호, 공급망 관리 등) 보완 • 고객 의견 수렴	~2025 ~2025 ~2025
인권영향평가 확대 및 실효성 제고	• 인권실사 이행	• 임직원	• 공급망에 대한 인권실사 이행 • 인권영향평가결과 피드백 시스템 마련 • 인권경영시스템의 해외 사업장 적용	~2025 ~2025 ~2026
이해관계자 소통 및 공시	• 인권정책, 인권영향평가 결과, 인권경영시스템, 인권 경영성과 정기 공개 • 인권 경영 성과 보고에 대한 자가 검증 시행	• 임직원	• 부정적 영향의 대응조치 평가에 대한 정보 반영 • 인권경영성과 측정 공정성 확인을 위해 외부 기관과 협업 진행	~2025 ~2026
구제절차	• 이해관계자의 고충저리절차 운영	• 임직원 • 협력회사 • 지역사회	• 구제절차의 개선 절차에 이용자의 의견을 반영 하는 절차마련	~2025

인권교육

분류	현황 및 실태	이해관계자 유형	개선과제	목표 일정
인권교육 모니터링	• (법정교육 및) 인권정책, 인권경영 시행	• 임직원	• 교육의 효과성 및 효율성을 모니터링하기 위한 절차 마련	~2025

산업안전보장

분류	현황 및 실태	이해관계자 유형	개선과제	목표 일정
산업안전보건 보장	• 안전보건 및 위생을 위한 필수 조치 이행	• 임직원 • 협력회사	• 산업재해 예방 정책 수립에 전문가 의견 반영	~2025

환경권보장

분류	현황 및 실태	이해관계자 유형	개선과제	목표 일정
환경권 보장	• ISO 14001 인증 취득 확대 • 협력회사 환경경영체계 확대	• 임직원 • 협력회사	• 환경경영시스템 미 인증 사업장 취득 확대 • 협력회사 환경법규 위반 사항 관리 감독 이행	~ 2026 ~ 2026

현지주민 인권보호

분류	현황 및 실태	이해관계자 유형	개선과제	목표 일정
현지주민 인권보호	• 지역사회 간담회 운영 등 제한적인 소통채널 운영	• 지역사회	• 지역사회 상생 및 생물 다양성 측면에 초점을 두고 소통채널 확대 예정	~2025

공급망

분류	현황 및 실태	이해관계자 유형	개선과제	목표 일정
인권 침해 예방	• 국내 46개사 대상 공급망 ESG 평가 실시	• 협력회사	• 거래 연속성, 구매금액, 중요도 등을 기준으로 공급망 ESG 평가 범위 확대 • 계약시 인권보호 의무 준수를 서면으로 요구 • 공급망 ESG 평가 결과에 따라 협력회사를 선정하거나 기타 인센티브 제공	~2026 ~2026 ~2026

※ '24~'25년 협력회사 인권영향평가 사업장 내 도급사 중심으로 진행 → '26년부터 공급망으로 확대

Appendix_인권영향평가 체크리스트

인권경영체계 지표

1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언 (인권경영현장)	<p>회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언(인권경영현장)을 했다.</p> <p>회사의 인권정책선언에는 UN 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙(UNGPs), OECD 다국적 기업 가이드라인, ILO 협약 등 국제 인권 원칙과 규범에 대한 준수 의지가 포함되어 있다. 회사의 인권정책선언에는 건강, 안전, 노동시간의 준수 등 노동자 인권의 존중 의지가 표명되어 있다.</p> <p>회사의 인권정책은 최고경영자 수준에서 지지, 약속된 것이다.</p> <p>회사의 인권정책은 내,외부 이해관계자 및 전문가의 의견을 수렴하여 만들어졌다.</p> <p>인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달 되었다.</p> <p>인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.</p>	
		인권영향평가	<p>회사는 연 1회 이상 정기적으로 기업 운영과 관련된 공급망 등 사업관계 전반에서 발생가능한 부정적 인권영향을 평가하기 위해 인권영향평가를 실시한다.</p> <p>회사는 인권영향평가 시 회사 내,외부 전문가 및 기업의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 이해관계자 개인 또는 집단(예: 임직원, 공급업체, 지역사회, 소비자 등)을 참여시킨다.</p> <p>회사는 인권영향평가 시 UNGP, OECD 다국적 기업 가이드라인 등 국제적으로 통용되는 실사 방법론에 따른다.</p> <p>회사는 인권영향평가를 통해 인권 리스크를 식별하고, 식별된 리스크로 인한 부정적 인권영향을 파악한다. 회사는 파악된 부정적 인권영향의 우선순위를 선정하여 '주요 인권 이슈'를 선별한다.</p> <p>회사는 회사의 인권 현안을 반영하여 정기적으로 인권영향평가의 절차 및 내용을 개선한다.</p> <p>회사는 인권영향평가의 결과를 문서화하고 공개한다.</p> <p>회사는 회사의 인권 현안을 반영하여 정기적으로 인권영향평가의 절차 및 내용을 개선한다.</p>	
		인권경영시스템	<p>회사는 인권경영을 위한 담당 조직을 두고, 역할과 책임을 분담하며, 임직원들의 인권경영 성과를 평가하는 등 인권경영시스템을 갖추고 있다.</p> <p>회사의 인권경영시스템은 인권영향평가 결과를 인권경영에 반영하여 부정적인 인권영향을 예방 및 완화하도록 하는 절차를 포함하고 있다.</p> <p>회사는 주요 인권 이슈가 현실화되었을 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.</p> <p>회사는 위 조치의 결과를 추적하며, 이해관계자와 소통하는 구체적 절차를 두고 있다.</p>	
		이해관계자 소통 및 공시	<p>회사는 회사의 인권정책, 인권영향평가 결과, 인권경영시스템, 인권경영 성과를 임직원 및 이해관계자에게 정기적으로 공개하고 있다.</p> <p>회사의 인권영향평가 결과 및 인권경영 성과에 관한 보고는 인권경영 현황 및 대응조치를 평가하기 위한 충분한 정보를 담고 있다.</p>	
		구제절차 마련	<p>회사는 임직원 및 실재적·잠재적 이해관계자의 불만이나 고충을 접수 및 처리하기 위한 구제절차를 두고 있다.</p> <p>회사는 구제절차의 절차, 처리기간, 처리결과 등의 내용을 공개하고 있다.</p> <p>회사의 구제절차는 누구나 공평하게 접근이 가능하고, 이용이 용이하며, 익명성이 보장되어 있다.</p> <p>회사는 불만, 고충 제기에 대하여 신제적, 정신적, 경제적 보복이나 일제의 부정적인 조치를 금지하고 있다.</p> <p>회사는 불만, 고충을 제기한 자에 대하여 구제절차에 따른 구제결과를 신속하게 제공한다.</p> <p>회사는 구제절차의 작동 매커니즘을 임직원 및 이해관계자에게 공개하고, 그 개선 절차에 참여시킨다.</p>	
		인권경영 체제의 구축		
	2	인권교육 (인권정책 교육, 인권관련 법정 교육)	인권 관련 교육	<p>회사는 모든 임직원을 대상으로 인권정책 및 인권경영시스템에 대한 교육을 정기적으로 실시한다.</p> <p>회사는 모든 임직원을 대상으로 법정의무교육(성희롱예방교육, 장애인인식개선교육, 적장내괴롭힘방지교육, 개인정보보호교육, 안전보건교육 등)을 실시한다.</p> <p>회사는 위 각 교육의 효과성 및 효율성을 정기적으로 모니터링하고 개선하고 있다.</p>
			인권교육(인권정책 교육, 인권관련 법정 교육)	

Appendix_인권영향평가 체크리스트

사업장(주요인권 이슈)지표

1	최저임금/생활임금보장	최저임금/생활임금보장	<p>회사의 인권정책에는 모든 직원들에게 기본적 요구 충족 및 부양가족을 위한 최소한의 생활 수준 보장을 위하여 충분한 수준의 생활임금을 지급하기로 하는 의지가 포함되어 있다.</p> <p>회사는 지급하는 임금이 모든 직원들의 최소한의 생활 수준을 보장하는 수준 이상인지 여부를 주기적으로 점검한다.</p> <p>회사는 모든 직원들에게 법정 최저임금 이상을 지급하고 있다.</p> <p>회사는 모든 직원들에 대하여 연장/야간/휴일근로에 대한 법정 초과수당을 지급하고 있다.</p> <p>최저임금/생활임금보장</p>
2	결사 및 단체교섭의 자유 보장	<p>결사·단체교섭의 자유</p> <p>노동조합활동 불 이익 처우 금지</p> <p>단체교섭 보장 및 성실한 이행</p> <p>노동조합 부재시 대안적 조치</p>	<p>회사는 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.</p> <p>회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다. (회의실 등의 편의 제공 등)</p> <p>회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.</p> <p>노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고 하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.</p> <p>노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자 에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.</p> <p>회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.</p> <p>회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.</p> <p>회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. (경영상 변동에 관한 최소 통지기간 등 고용안정성을 보장하기 위한 시스템을 구)</p> <p>회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.</p> <p>회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약을 성실하게 이행한다.</p> <p>회사에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.</p> <p>결사 및 단체교섭의 자유 보장</p>
3	강제 노동의 금지	<p>강제노동 금지</p> <p>협력회사에 의한 강제노동 예방</p>	<p>회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.</p> <p>회사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.</p> <p>회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.</p> <p>회사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.</p> <p>회사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.</p> <p>회사는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제노동을 실시하지 않는다.</p> <p>노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.</p> <p>노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만 둘 수 있다.</p> <p>회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.</p> <p>자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.</p> <p>인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.</p> <p>강제 노동의 금지</p>
4	아동노동의 금지	<p>연소자 금지 및 위반사항에 대한 조치</p>	<p>회사는 국내외에서 활동하는 경우에 연소자를 고용하지 않는다.</p> <p>연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.</p> <p>만 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서 작성, 근로시간 제한, 후견인 동의 등의 조치를 취한다.</p> <p>아동노동의 금지</p>

Appendix_인권영향평가 체크리스트

사업장(주요 인권 이슈) 지표

5	산업안전 보장	작업장 안전	<p>회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.</p> <p>회사의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.</p> <p>회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.</p> <p>회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.</p> <p>회사는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호 하고 쾌적한 작업 환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.</p>		
		임산부 및 장애인 등 보호	<p>임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.</p> <p>회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.</p> <p>임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.</p> <p>장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.</p>		
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	<p>회사는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.</p> <p>노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.</p> <p>작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.</p> <p>회사는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.</p> <p>회사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.</p> <p>회사는 사업소에서 지역주민 등 이해관계자의 건강을 위협할 수 있는 요소를 파악하고 고지하였으며, 관련 절차에 따라 시정한다.</p>		
		산업재해 피해근로자 지원	<p>회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원하며 요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.</p> <p>전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.</p>		
		산업안전 보장			
		6	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	<p>회사는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자 및 영향을 받는 제3자와 협의한다.</p> <p>회사는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리가 있는지 확인한다.</p> <p>회사는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 사용하지 않는다.</p> <p>회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.</p> <p>법률에서 지역민과의 협의를 요구하거나 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.</p> <p>현지 지역민 인권이슈 관련 소통채널을 보유 및 운용한다.</p> <p>현지 지역민 고용에 대한 정책이 있다.</p>
				지역주민의 지적 재산권 보호	<p>회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.</p> <p>회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.</p> <p>모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.</p>
				현지주민의 인권보호	

Appendix_인권영향평가 체크리스트

사업장(주요 인권 이슈)지표

7	환경권 보장	환경영체제이 수립 및 유지	<p>회사는 환경문제에 대하여 예방적 접근의 원칙을 견지하고, 이해관계자들의 의견을 수렴하여 환경영체제를 수립 및 유지하고 있다.</p> <p>회사는 환경개선을 위한 측정 가능한 단계적 목표를 설정하고, 이해관계자들에게 목표 성취를 공개적으로 약속한다.</p> <p>회사는 환경 관련 정보를 정기적, 체계적으로 수집하고 평가한다.</p> <p>회사는 제품의 제조, 유통, 소비 등 사업활동의 전과정에서 환경영향을 고려하고, 환경영향 완화 및 환경성과 개선을 위한 노력을 한다.</p> <p>회사는 환경과 관련하여 정기적으로 임직원에게 교육과 훈련을 제공한다.</p>				
		환경정보의 공개	<p>회사는 환경과 관련한 세부정보를 일반 대중과 임직원에게 정기적으로 제공한다.</p> <p>회사가 공개하고 있는 환경정보는 대기, 토양, 수질 오염물질 배출정보와 에너지 및 물 사용량을 포함하고 있다.</p>				
8	자별적 저우의 금지 등 (여성, 비정규직, 장애인, 고령자 등)	자별적 저우의 금지 등	<p>환경권 보장</p> <p>회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 자별하지 않는다.</p> <p>회사는 적원 모집·채용 시 적무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.</p> <p>회사는 임금 외의 복리후생제도에서 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 적원을 자별하지 않는다.</p> <p>회사는 적원의 교육·배치 및 승진에서 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 적원을 자별하지 않는다.</p> <p>회사는 적원의 정년, 퇴적 및 해고에서 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 적원을 자별하지 않는다.</p> <p>회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.</p> <p>회사는 여성적원의 혼인, 임신 또는 즐산을 퇴적사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.</p> <p>회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 합리적 이유 없이 자별적 저우를 하지 않는다.</p> <p>회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 합리적 이유 없이 자별을 하지 않는다.</p> <p>회사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 자별하여 저우하지 않는다.</p> <p>회사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.</p> <p>회사의 해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.</p>				
			<p>자별적 저우의 금지 등</p>				
			9	직원 인권 보호	폭력예방	<p>회사는 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.</p> <p>회사는 규정에 없는 징벌적 성격의 교육훈련을 수행하지 않는다. (예 : 취업규칙 베껴쓰기 등)</p> <p>회사는 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.</p>	
						성폭력 예방과 구제조치	<p>성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있으며 구제절차가 제대로 작동되고 있다.</p> <p>성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다.</p>
							일·가정 양립
					휴식권	<p>회사는 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.</p> <p>회사는 노동기준에 따른 휴식시간을 보장하고 회사의 모든 사업장에 노동자를 위한 휴게 시설을 제공한다.</p> <p>회사는 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.</p>	
						<p>직원 인권 보호</p>	

Appendix_인권영향평가 체크리스트

공급망 및 고객 지표

12	공급망 지표	인권침해예방	회사는 거래 유형, 비종 및 사업 지역 등을 고려하여 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사를 선정하고, 관련 인권 위험을 식별하는 내부 절차를 가지고 있다.
			회사는 계약 시 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사에게 회사의 인권경영 정책 등 인권보호 의무 준수를 서면으로 요구한다.
			회사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고, 그 결과에 따라 협력회사를 선정하거나, 기타 인센티브를 제공하는 정책을 가지고 있다.
		모니터링 실시	회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.
			회사는 협력회사가 인권경영 역량을 강화할 수 있도록 인권교육 등의 지원을 제공한다
		후속조치	회사는 모니터링(실사) 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, (필요시) 관련 지원을 제공하며, 시정이 되지 않을 경우 일시적 사업중단, 계약해지 등의 조치를 고려한다.
회사는 공급망 내 인권보호 준수여부에 대한 모니터링(실사) 결과를 대외적으로 공개한다.			
책임 있는 공급 망 관리			
13	고객 인권 보호	고객보호를 위한 법령 준수	회사는 제품의 결함으로 인해 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.
			회사는 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.
			회사는 제공하는 제품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 고객에게 필요한 중요한 정보를 (지역에 따라) 이해하기 쉬운 언어 및 형태로 제공한다.
		고객의 사생활 보호	회사는 고객의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보호를 위해 필요한 조치를 취한다
고객인권 보호			

