인권경영규정

제1장 총 칙

제1조 (목적)

이 규정은 부광약품 주식회사(이하 “회사”) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (정의)

본 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

① “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 비준·가입한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

② “인권경영”이란 회사가 경영활동을 함에 있어 인간의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 것을 말한다.

③ “임직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.

④ “근로자”란 ‘근로기준법’ 제2조 제1호에 따른 근로자를 말한다.

⑤ “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 고객, 협력회사, 지역주민 등 회사와 관계를 맺고 있는 모든 조직 또는 개인을 말한다.

⑥ “협력회사”란 회사와 사업관계를 맺고 있는 자회사, 출자회사, 거래회사 등을 모두 포함한다.

⑦ “인권침해”란 회사 내 혹은 다양한 이해관계자들과의 사이에서 상하관계를 불문하고 상호간에 발생하는 언어·신체적 폭력행위, 성희롱 및 괴롭힘, 차별 및 강제노동, 안전 및 환경권의 침해, 사생활 침해 등 인간의 존엄과 가치를 침해하는 일체의 행위를 말하며, 인권침해 피해자 또는 신고자 및 증인 등 조사에 협력하는 자(이하 “신고자”)에 대하여 신고를 이유로 한 인사상 불이익 조치, 신원노출, 명예훼손 등의 피해(정보통신망을 이용한 피해 포함)도 아울러 포함한다.

제3조 (적용범위)

① 회사의 인권경영과 관련된 사항은 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본 규정이 정하는 바에 따른다.

② 본 규정은 회사의 모든 임직원 및 회사의 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용된다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조 (기본원칙)

회사는 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙, UN글로벌콤팩트, OECD 다국적 기업 가이드라인, ILO, 국가인권위원회 인권경영 가이드라인 등 인권 관련 통용되는 국내외 규범 및 기준을 존중하고, 인권경영을 통해 모든 경영활동에서 발생하는 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제5조 (차별금지)

회사는 채용 · 교육 · 평가 · 보상 · 승진에 있어 성별, 인종, 나이, 성정체성, 종교, 정치성향, 민족/국가, 장애 여부, 결혼/임신 여부 등 사회적 신분, 고용형태 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제6조 (결사 및 단체교섭의 자유보장)

① 회사는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장한다.

② 회사는 노동조합에의 가입과 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 근로자에게 불이익을 주어서는 아니된다.

③ 회사는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 정당한 활동 수행에 필요한 정보를 제공하여야 한다.

④ 회사는 근로자 대표를 통한 단체교섭을 할 권리를 보장하여야 한다.

제7조 (강제노동 및 아동노동 금지)

① 회사는 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 아니되며, 근로자의 자발적 근로 및 퇴사의 자유를 보장한다. 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.

② 회사는 사업을 영위하는 국가 및 지역에서 규정하는 최저 고용 연령을 준수한다.

③ 회사가 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우, 이들에게 고 위험 업무를 부여하지 않으며, 야간근무와 초과근로에서 배제한다. 단, 어떠한 경우에도 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.

④ 회사는 고용조건으로 정부가 발행하는 신분증, 여권, 노동허가증의 양도 또는 채용과 관련된 수수료를 요구하지 않는다.

⑤ 회사는 안전, 정보보호 등의 이유를 제외하고는 사업장내에서 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한하지 않는다.

제8조 (직장내 인권보호)

① 회사는 모든 임직원의 인격권 · 건강권 · 휴식권 등 인간의 존엄성 보장을 위한 적극적 인권 보호 의무를 진다.

② 회사는 모든 임직원이 상하관계를 불문하고 상호간에 언어 · 신체적 폭력행위, 직장내 성희롱, 괴롭힘 등을 하지 않도록 예방조치를 취한다.

③ 회사는 장애인 근로자의 업무수행을 위해 필요한 편의를 제공하며, 장애로 인한 차별이 발생하지 않도록 주의를 기울인다.

제9조 (산업안전 보장)

① 회사는 임직원에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공하고 산업재해를 예방하며, 근무 중 발생한 사고나 질병에 대해서 적절한 보상 등의 조치를 취한다.

② 회사는 사업을 수행함에 있어서 이해관계자의 안전을 보장하는 제도 및 환경을 조성한다.

제10조 (환경권 보장)

① 회사는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

② 회사는 사업을 수행하는 지역에서 주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방활동에 최선을 다한다.

③ 회사는 환경경영 체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 정보를 대내외에 공개한다.

제11조 (책임있는 공급망 관리)

① 회사는 사업 과정에서 관계를 맺는 다른 기업이 인권침해를 하도록 조장 · 동조 · 방조하지 않는다.

② 회사는 협력회사가 인권경영을 실천하도록 요구하고, 협력회사에 의한 중대한 인권 침해가 발견될 경우 지속적으로 시정을 요청한다. 그럼에도 불구하고 시정되지 않을 경우 그들과의 거래를 중단하고 계약을 해지할 수 있다.

③ 회사는 협력회사의 강제노동, 아동노동 등 인권침해로 인해 발생하는 어떠한 영업적 이득도 얻지 않는다.

제12조 (고객 인권 보호)

① 회사는 고객의 알 권리 보호를 위하여 법률상 공개 가능한 범위 내에서 제품 및 서비스 정보를 공개한다.

② 회사는 고객 사생활 보호를 위하여 정보 수집 및 관리를 철저히 한다.

제13조 (지역주민의 인권 보호)

회사는 사업을 수행하는 지역에서 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리를 존중하고 보호한다.

제14조 (개인정보 보호)

회사는 경영활동상 연관된 다양한 이해관계자의 프라이버시를 존중하고, 개인정보보호 관련 법령을 준수하여 회사가 수집 및 저장하고 있는 개인정보를 보호한다.

제15조 (구제조치)

회사는 사업 수행과정에서 발생하는 인권침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.

제3장 인권경영 체계

제16조 (인권정책선언)

회사는 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권정책을 선언하며, 임직원은 이를 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제17조 (기본계획의 수립)

인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음의 사항을 포함한 인권경영 본계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제18조 (인권경영 주관부서)

① 회사는 인권경영을 효율적으로 실행하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”)를 운영한다.

② 주관부서는 인사부서로 한다.

③ 주관부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육 실시에 관한 사항
3. 인권영향평가 시행에 관한 사항
4. 인권경영 운영 및 지원에 관한 사항
5. 그 밖에 대표이사 또는 ESG위원회가 필요하다고 인정하는 사항

④ 주관부서는 회사 내 인권침해 현황, 인식 등의 조사를 위하여 주기적으로 대내외 이해관계자를 대상으로 인권침해 진단조사 및 모니터링을 시행한다.

⑤ 주관부서는 인권침해 예방 및 사건의 재발방지를 위하여 필요한 대책을 수립·시행한다.

제19조 (인권경영 최고 의사결정기구)

① 회사는 인권경영의 효과적인 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 ESG위원회(이하 “위원회”)를 둘 수 있다.

② ESG위원회는 다음 각 호의 업무를 보고 받을 수 있다.

1. 인권경영 관련 계획수립에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권영향평가를 포함한 인권실천, 점검의무에 관한 사항
4. 인권침해 행위의 구제 및 재발 방지 대책에 대한 사항
5. 그 밖에 ESG 위원회 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제20조 (인권교육)

① 회사는 임직원을 대상으로 정기적인 인권 관련 교육을 실시한다.

② 회사는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우 고객, 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시하도록 할 수 있다.

제21조 (인권존중 책무 이행)

① 회사는 인권보호 및 인권중심 가치 증진을 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이해관계자의 인권경영 활동을 지원할 수 있다.

② 회사는 소속 임직원이 협력회사 임직원에 대하여 인권침해 행위를 하거나 협력회사 내부에서의 인권침해 사실을 인지한 경우, 해당행위의 중지를 요구하고 임직원의 징계 또는 관련 기관에의 신고 등 적절한 조치를 취할 수 있다.

제4장 인권영향평가

제22조 (인권영향평가 실시)

① 회사는 사업 전 과정에서 인권 침해를 근절 및 예방하기 위하여 인권영향평가를 정기적으로 실시하며 이를 통해 인권 현황을 점검하도록 한다.

② 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

③ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

④ 인권영향평가의 결과를 바탕으로 인권침해 방지조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 할 수 있다.

⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제5장 인권 침해 신고 및 구제

제23조 (인권침해 구제절차 기본 원칙)

① 회사의 사업 활동과 연관을 맺고 있는 모든 이해관계자는 회사의 사업 활동으로 인하여 국제인권규범 및 대한민국 헌법과 법률 등에서 보장된 인권을 침해당한 경우, 적절하고 조속한 구제를 받을 수 있도록 신고제도를 이용할 수 있다.

② 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 관련 매뉴얼에 따라 운영한다. 단. 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 등 관련한 신고일 경우, 직장 내 괴롭힘 등 예방·대응 지침에 따른다.

제24조 (인권침해행위의 신고 및 접수)

① 신고자는 주관부서 부서장 또는 회사 홈페이지 신고센터를 통하여 제보/신고한다.

② 주관부서 부서장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”)로 신고받은 사건에 대하여 고충처리 프로세스에 따라 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 주관부서가 조사하기로 결정한 경우에는 그러지 아니하다.
3. 신고가 제기될 당시, 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우.
4. 신고의 내용이 주관부서에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
5. 신고인이 진정을 취하한 경우
6. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
7. 신고의 내용이 인권침해와 무관함이 명백한 경우
8. 동일한 사안에 대하여 반복적으로 신고하거나(후발 신고에 한한다), 이미 처리된 사안을 정당한 이유 없이 재신고한 경우

제25조 (인권침해행위의 처리)

① 주관부서 부서장은 인권침해행위로 신고 · 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 개시하며, 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내 완료되어야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우, 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

② 신고 · 접수된 사건이 인권침해행위가 있다고 판단되고, 사안이 중대하거나 당사자간 중재가 결렬되었을 시 인사위원회를 소집한다.

③ 인사위원회에서 행위자에 대한 징계 양정에 관한 사항을 의결한다.

제26조 (조사의 방법)

① 주관부서는 다음 호에서 정한 방법으로 접수된 건에 관하여 조사할 수 있다.

1. 신고자 · 관계인에 대한 출석 및 진술서 제출 요구
2. 신고자 · 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장 조사 또는 감정
4. 신고자 · 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

제27조 (신고자의 신분보장)

① 주관부서는 제24조 제1항에 따른 신고자와 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고자가 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취해야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자가 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우 또는 신고자가 고의 로 허위 사실을 신고한 것이 확인된 경우에는 그러지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니된다.

제28조 (인권침해 여부에 대한 상담)

① 임직원은 직무를 수행하면서 규정 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 주관부서 부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 주관부서 부서장은 본 조 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제29조 (시정과 조치)

회사는 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대해서는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙

1. 본 규정은 2025년 5월 20일부터 제정 · 시행한다.