

인권경영 이행 지침

제정 2024.08.30.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 (주)솔로몬텍(이하 “기업”이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본권 선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “인권경영”이란 개발원에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권을 존중하는 경영활동을 수행하는 것을 의미한다.
3. “임직원”이란 개발원에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.

4. “이해관계자”란 개발원의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역 사회 등을 말한다.

제3조(적용대상) 기업은 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 기업은 인권에 대한 국제기준 및 국내규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 기업은 인권 침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지) 기업은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 기업은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지) 기업은 강제노동 및 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동 기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건) 기업은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(책임 있는 공급망 관리) ① 기업은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다. ② 기업은 인권침해가 발생한 협력사와는 거래를 중지하여야 한다.

제11조(현지주민의 인권보호) 기업은 거점 지역의 주민과 사업이 일어나는 모든 지역사회 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제12조(환경권 보장) 기업은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제13조(고객 인권 보호) 기업은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제14조(인권경영 헌장) 기업은 모든 경영활동에서 인간의 존엄성과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제15조(인권경영 담당부서) ① 경영지원(이하 “담당자” 이라 한다.)은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권 경영 담당부서를 둔다.

제16조(인권교육) 담당부서는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 담당부서는 개발원에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시할 수 있다.

제17조(인권이행 활동 지원) 기업은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 지역주민, 이해관계자 등에 대하여 지원할 수 있다.

제4장 인권침해 구제

제18조(인권침해 구제절차) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 담당부서에 신고할 수 있다. ② 담당부서는 신고자가 원하는 경우 대표이사에게 신고 내용을 보고하고, 기업 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다. ③ 대표이사는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 기업 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다. ④ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제19조(신고인의 신분보장) 담당부서 및 대표이사 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

제6장 보칙

제20조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 기업 규정에서 정하는 바를 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 2024.01.01에 시행된다.