

SL Corporation
Management System

REV. 02
2023.07.14.

인권경영규정

Product Safety Management System
Quality Management System
Environmental Management System

HR팀

0.1 목 차

[illegible]

0.2 제 / 개정이력

Rev.	날 짜	제 / 개정사항	비 고
1	2020.11.12.	인권경영규정 신설	
2	2023.03.20	제9조 현지 주민의 인권 보호 내용 개정	
3	2023.07.14	제4조 고용상 비차별 내용 개정 제10조 환경권 보장 내용 개정 제15조 직원의 인권 보호 개정 제16조 구제조치 개정	

에스엘주식회사 인권경영헌장

우리는 인간제일주의를 실현하는 장수기업이라는 미션과 고객을 위한 혁신, 균형 있는 성장이라는 비전을 달성하기 위해 노력하며, ‘차별 없는 공정한 사회구현’과 ‘사람을 먼저 생각하는 인권경영’을 지향한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위하여 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)과 글로벌컴팩트(UNGC)의 10대 원칙 등 국제인권기준을 반영한 「에스엘주식회사 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 가족관계(혼인등), 신체적조건, 출신국가, 출신지역, 정치적 견해, 임신 및 출산 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동 영위 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

하나, 우리는 사업활동에 있어서 국민의 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하며 소비자의 정보 접근권을 보장한다.

하나, 우리는 사업활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

에스엘주식회사 임직원 일동

제 1 장 총칙

제 1 조 (목적)

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

제 2 조 (용어의 정의)

이 요령에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 소비자 등 회사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “협력사”란 회사와 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 국내외 자회사, 출자회사, 공급망 거래회사, 입주사, 고객사 등을 포함한다.

제 3 조 (적용범위)

본 규정은 모든 임직원 및 회사의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제 2 장 인권경영 일반원칙

제 4 조 (고용상의 비차별)

1. 회사는 모든 차별 행위를 금지한다. 인종,종교, 장애, 성별, 학력, 나이,가족관계(혼인등), 신체적조건, 출신국가, 출신지역, 정치적 견해,임신 및 출산 등을 이유로 노동자의 고용,승진,교육 등에서 차별대우를 하지 않고, 채용, 승진, 임금, 및 보상, 복리후생, 업무 진행 퇴직, 및 해고 등 근로조건에 대한 차별을 금지한다. 또한 차별을 근절하고, 다양성, 형평성, 포용성 문화를 확산하기 위해 노력한다.
2. 회사는 비정규직 노동자에게 임금지급, 복리후생 등의 부분에 부당하게 차별하지 않는다.
3. 회사는 윤리적 채용 기준을 준수 한다.
 - 구직자에 대한 채용 비용 부담 금지, 이직에 대한 자유 존중, 고용조건 투명성 존중, 개인정보와 데이터 보호

제 5 조 (노동 3 권 보장)

1. 회사는 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.
2. 회사는 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.
3. 회사는 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제 6 조 (강제 및 아동노동 금지)

1. 회사는 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
2. 회사는 15 세 미만 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

제 7 조 (산업안전보장)

1. 회사는 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.
2. 회사는 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제 8 조 (책임있는 협력사 관리)

1. 회사는 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
2. 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.
3. 회사는 다양한 이해관계자에게 회사의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.
- 4.

제 9 조 (현지 주민의 인권 보호)

1. 회사는 사업 활동이 이루어지는 지역에서 소수 민족 및 원주민을 포함한 현지 주민의 생명권, 거주 및 이전의 자유, 개인의 안전권 및 재산권을 존중하고 보호한다.
2. 회사는 사업 활동이 이루어지는 지역 주민, 소수 민족 및 원주민이 가지고 있는 고유의 언어, 문화, 관습 및 전통을 보존할 권리를 존중한다.
3. 회사는 공공의 필요에 의해 재산권을 수용, 사용 또는 제한할 때 적절한 절차를 따른다.
4. 회사는 지역주민의 토지, 산림, 수자원에 대한 권리를 존중하고 강제 이주를 자제한다.

제 10 조 (환경권 보장)

1. 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
2. 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.
3. 회사는 넷제로 달성, 폐기물 감소, 생물다양성, 토양, 삼림을 보호하기 위해 노력한다.

제 11 조 (에너지 접근권)

회사는 국제인권기준에 따라 에너지 가격의 적정성, 안정성 및 노인과 장애인 등 취약계층의 이용 적합성을 고려하여 국민의 건강과 안녕에 필요한 에너지를 공급한다.

제 12 조 (정보인권 보호)

1. 회사는 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인 정보를 보호한다.
2. 회사는 장애인 등 취약계층을 포함한 모든 소비자가 에너지 사용에 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

제 13 조 (여성권리 및 모성보호)

회사는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성 보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제 14 조 (아동의 권리)

1. 회사는 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.
2. 회사는 사업장에서 아동의 안전과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

제 15 조 (직원의 인권 보호)

1. 회사는 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.
2. 회사는 직장 내 괴롭힘, 학대 등 모든 형태의 폭력에 의한 처벌 금지를 준수 하도록 해야 한다. 특히 회사의 지시, 통제 부족으로 사업체를 보호하기 위해 사설 또는 공권력을 고용하는 것을 금지한다. 고용한 안전요원을 통한 생명과 신체에 부상을 입히거나, 고문 및 잔인하고 비인간적이고, 굴욕적인 대우를 금지한다.

제 16 조 (구제조치)

회사는 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다. 인권침해 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 위협, 협박, 보복, 신체적 또는 정신적 공격을 절대 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제 3 장 보칙

제 17 조 (기타)

이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 사규에서 정하는 바에 따른다.

부칙

이 규정은 2021 년 1 월 1 일부터 시행한다.