

DN 오토모티브 인권경영 정책

목 차

제 1 장 인권경영 개요

제 2 장 인권경영 원칙

제 3 장 인권경영 체계

제 4 장 인권침해 구제

제 5 장 인권 리스크 관리

제 1 장 인권경영 개요

제 1 조 제정 목적

본 정책은 DN 오토모티브(이하 "당사") 인권경영을 체계적이고 적극적으로 이행하며, 당사의 모든 경영활동 및 사업 수행 과정에서 발생할 수 있는 인권 침해를 사전에 예방하고 인권 리스크를 완화하기 위함을 목적으로 한다. 당사는 전 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호 및 증진하기 위하여 본 정책을 성실히 준수할 것을 선언한다.

제 2 조 기준

본 정책은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권에 관한 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), UN 아동권리협약(Convention on the Rights of the Child)을 비롯한 국제 인권 원칙과 규범을 지지하며, 각 사업장이 위치한 국가 또는 지역의 인권 및 노동 관련 법규를 준수한다.

제 3 조 적용범위

DN 오토모티브의 모든 임직원(국내외 모든 법인, 자회사, 손자회사, 합작투자사 등의 임원과 직원 및 비정규직을 포함)은 본 정책의 적용을 받는다. 또한 DN 오토모티브의 가치사슬 전반에 포함되는 이해관계자(협력사, 고객사, 지역주민 포함)들도 본 정책의 범위에 포함되며 당사의 인권정책을 존중 및 지지하여 줄 것을 권장한다. 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법령과 상충되는 경우에는 현지 법령을 우선적으로 준수한다.

제 4 조 DN 오토모티브의 의무

DN 오토모티브는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중을 토대로 인권경영을 실시하고 이를 위한 체계를 마련한다. 정기적인 인권 리스크 평가를 시행하여 당사의 사업활동과정에서 인권 침해가 발생하지 않도록 인권경영 시스템을 점검하며, 임직원들에게 필요한 인권 교육을 실시하여야 한다. 인권 관련 법령, 사규 위반 시 위반행위를 한 임직원에 대해 적절한 조치를 취하여야 하며, 재발하지 않도록 조사와 개선방안 등을 마련해야 한다.

제 2 장 인권경영 원칙

제 1 조 인권존중

DN 오토모티브는 모든 이해관계자의 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하며 전 임직원은 인권침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생되지 않도록 노력한다. 인권침해에 해당하는 행위가 확인되면, 징계규정에 따라 엄중히 조치한다.

제 2 조 강제노동 및 아동노동 금지

각 사업장이 위치한 국가 및 지역의 노동 관련 법령 및 근로기준을 준수하여 강제노동 및 아동노동을 철저히 금지한다. 폭행, 협박, 감금, 인신매매 등 신체적 또는 정신적 자유를 억압하는 근로를 강요하지 않으며 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 요구하지 않는다. 또한 아동을 고용하지 않으며 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인해야 한다. 연소자를 고용할 경우 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않으며, 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제 3 조 결사 및 단체교섭의 자유 보장

각 사업장이 위치한 국가 및 지역의 노동 관련 법령에 따른 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 보장하며 노동조합 가입 및 활동, 결성 등의 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. 당사는 모든 임직원에게 충분한 의사소통의 기회를 제공한다.

제 4 조 근로조건 준수

표준근로시간 및 초과근로시간, 휴게시간과 휴일에 관한 각 국가 및 지역의 노동 관련 법령상 기준을 준수한다. 초과근로는 근로자의 동의를 요하며 초과근로수당을 지급한다. 모든 임직원의 임금은 임직원과 그 가족이 인간적인 생활수준을 유지할 수 있는 최저 생활임금 이상의 수준으로 정하며 급여명세서와 함께 지급한다. 나아가 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제 5 조 차별금지 및 다양성 존중

모든 임직원과 이해관계자를 성별, 인종, 국적, 언어, 피부색, 나이, 종교, 정치적 신념, 성적 지향, 장애 여부, 결혼 여부, 임신 및 출산 등을 이유로 채용, 승진, 교육, 임금 및 복리후생 등에 있어 차별적 처우를 하지 않으며 차별 행위에 대해서 무관용 원칙을 적용한다. 또한 다양한 배경을 가진 사람들을 동등하게 대우하여 다양성과 포용성을 존중하는 조직 문화를 구축하기 위해 노력한다.

제 6 조 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지

직장 내에서의 지위 또는 관계를 이용하여 강압적 업무지시, 폭언 등을 통해 신체적·정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지한다. 또한 직장 내 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육을 실시한다. 피해를 제보할 수 있는 채널을 구축하고, 피해 사례 발생 시에는 즉시 피해자에 대한 보호 조치 및 가해자에 대한 징계 조치를 진행하며 재발 방지를 위한 방안을 마련한다.

제 7 조 산업안전보건 보장

모든 임직원의 안전 및 보건을 최우선으로 고려하며, 사업장 내 출입하는 모든 종사자(일시적으로 출입하는 인원 포함)가 안전하게 근무 및 생활할 수 있는 환경을 조성한다. 당사는 정기적으로 사업장의 시설, 장비, 도구의 안전성을 점검하고 근로자의 신체적, 정신적 위험을 예방하기 위한 사전 조치와 사후 관리를 위한 지원방안을 마련한다. 임신부, 장애인 및 기타 취약 노동자의 경우 근무 시 안전 및 보건에 지장이 없도록 관계 법령에 따라 별도의 보호를 받는다.

제 8 조 개인정보 보호

모든 이해관계자의 개인정보 및 사생활을 보호하기 위해 경영활동 및 사업 추진 과정에서 취득하는 개인정보의 보안을 위한 적법한 조치를 취하고, 인공지능을 비롯한 데이터 기반 기술의 사용에서 발생할 수 있는 인권 침해적인 요소를 검토한다.

제 9 조 책임 있는 공급망 관리

자회사뿐만 아니라 협력사를 포함하여 당사와 거래 관계를 맺고 있는 모든 파트너들이 본 정책에서 제시하는 사항을 준수하여 인권경영을 실천할 것을 요구하고 적극 지원한다. 인권침해가 발생할 경우 다양한 이해관계자의 의견을 통해 해결책을 마련하고 지속적으로

모니터링하며 중대한 인권침해가 해소되지 않는 경우에는 거래를 중지하고 계약의 해지를 고려할 수 있다.

제 10 조 환경권 보장

환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하고 경영 활동 및 사업 수행 과정에서 환경에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있도록 노력한다. 또한 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 환경 관련 법령을 준수하며 환경적 책임을 증진하기 위한 조치를 수행한다.

제 11 조 지역사회 인권 보호

경영활동 및 사업 수행 과정에서 사업장 인근 지역주민의 인권, 안전보전에 대한 권리와 거주자의 자유를 보호하고 인권 침해가 발생하지 않도록 노력한다. 또한 지역사회의 일원으로서 지역사회 구성원의 인권 증진을 위한 기업의 책임을 인지하고 이행한다.

제 12 조 이해관계자 및 고객 권리 보호

당사가 추진하는 사업이나 제공하는 제품 및 서비스가 고객의 생명, 건강, 안전, 재산을 해치지 않도록 주의하며 인권을 보호하기 위해 노력한다.

제 3 장 인권경영 체계

제 1 조 인권경영 책임

① DN 오토모티브는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의체, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하며 다음과 같은 역할을 수행한다.

인권경영 정책 및 기타 관련 내부 규정의 제·개정 검토,

인권경영 실행계획 수립 및 이행에 대한 의견 제시,

인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의,

기타 인권보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항

제 2 조 인권경영 이행

① DN 오토모티브는 인권경영 전담부서를 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영 전담부서는 인권 리스크 관리체계를 정기적으로 검토하고 사업장 내 주요 인권 리스크를 경영진에 보고하여 인권경영 현황을 경영진 차원에서 관리 감독하도록 한다. 또한 DN 오토모티브의 인권경영 전담부서는 다음과 같은 역할을 수행한다.

인권경영 정책의 제·개정,

인권경영 실행계획 수립,

인권 관련 고충 구제절차 이행,

인권교육 실시,

인권 리스크 평가 및 후속조치 이행,

기타 당사의 인권경영과 관련된 필요 업무 수행

② DN 오토모티브는 변화하는 대내외 환경에 발맞추어 인권경영 정책을 정기적으로 검토하고 개정한다. 정책의 개정 시에는 이해관계자 의견, 국내외 관계 법령 변화, 산업계의 동향 변화 및 새롭게 제기되는 이슈들을 고려하고 반영한다. 정책의 제정 및 개정은 최고위수준의 승인을 통해 이루어지며 모든 변경 사항은 관련 이해관계자에게 전달한다.

제 3 조 인권경영 교육

DN 오토모티브는 인권경영에 대한 임직원의 이해를 제고하기 위해 정기적으로 인권 관련 교육을 임직원에게 제공하며, 필요시 이해관계자 및 협력사에게도 교육의 기회를 제공한다. 교육을 통해 임직원의 인권 의식을 고취하고 인권 존중 문화를 확산하도록 장려하며 인권경영에 대한 역량을 강화한다. 교육 주관부서는 교육 계획을 수립하고 대상자를 선정하며 교육 프로그램을 마련한다.

제 4 조 인권경영 확산 및 정보 공개

DN 오토모티브는 인권경영 정책, 실행계획 및 성과 등 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 공개한다. 모든 임직원 및 대내외 이해관계자를 대상으로 하며, 사내 게시판, 홈페이지, 교육 등 접근하기 쉬운 채널 및 이해할 수 있는 언어를 통하여 전달한다.

제 4 장 인권침해 구제

제 1 조 인권침해 신고 및 고충 접수

DN 오토모티브는 인권침해를 경험하거나 인권 리스크를 인지한 임직원 및 제 3 자 또는 단체가 회사에 알릴 수 있는 인권침해 신고 채널과 이를 처리할 수 있는 고충처리제도를 운영한다. 신고 접수 시, 신고 사례의 특성에 따라 구분하고 사례와 관련되어 있는 부서와 협의하여 구제방안을 마련한다.

[고충처리 채널]

인권침해 신고 채널

- DN오토모티브 고충 신고 채널: HR Part 신종범 부장(남), 김산동 과장(여)
- 연락처 : jongbeom.shin@dncompany.com / 010-4171-9495 (신종범 부장)
sdkim@dncompany.com / 010-8809-4561 (김산동 과장)
- 고충 유형: 직무 스트레스, 근로조건 불만, 대인관계 고충, 개인생활 고충, 성희롱 등

제 2 조 인권침해 신고 처리

DN 오토모티브는 인권침해 신고 접수 즉시 신고 사례에 대해 인권침해 여부를 확인한다. 인권침해 소지가 있다고 판단될 시 사실 관계를 조사하고, 심각한 인권침해가 발견될 시 최고경영진이 참여하는 회의체 또는 의결기구 등에서 구제방안을 논의하도록 한다. 사례에 대해 관련 법령, 판례, 내부 처리 관행 등을 참고하여 구제방안을 모색하고 필요 시 시정 및 징계 등 적절한 조치를 취한다. 해당 조치사항과 처리 결과를 신고인 또는 피해자에게 공유하고, 피해자가 당사 내 구제절차 외에 다른 절차의 이용을 희망하는 경우 적극 협조한다.

제 3 조 신고인 익명성 보장

인권 침해 신고인의 신분과 익명성을 철저히 보장하고, 신고인임을 미루어 알 수 있는 사항을 타인에게 공개하거나 알려서는 안 되며 인권 침해 사례의 구체적인 피해 내용 및 처리 절차 등에 대한 모든 정보 또한 비밀에 부쳐야 한다. 또한 신고인이 신고로 인한 불이익을 받지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 5 장 인권 리스크 관리

제 1 조 인권 리스크 관리 체계

DN 오토모티브는 모든 임직원 및 이해관계자의 인권을 보호하고 인권 리스크를 최소화하기 위해 인권 리스크 관리 체계를 구축하여 운영한다. 인권 리스크를 정기적으로 평가하며 발견된 실제적·잠재적 리스크를 개선한다. 인권경영 전담부서는 인권 리스크 관리 결과를 정기적으로

경영진에 보고하고 검토된 인권 리스크를 이해관계자에게 충분히 공유하며 인권 관리 체계를 주기적으로 개선한다.

제 2 조 평가 프로세스 운영

당사의 모든 경영활동 및 사업 수행 과정에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 점검하기 위해 국제적으로 합의된 인권 기준에 기반한 평가 프로세스를 정기적으로 운영한다. 평가 대상은 본 인권경영 정책의 적용 범위에 포함되는 조직 모두가 될 수 있다. 평가 방식으로는 서면 조사, 현장 점검, 인터뷰 등을 이용할 수 있다. 평가를 통해 발견된 실제적·잠재적 인권 리스크에 대하여 우선순위를 선정하고, 이를 해결 및 완화하기 위한 개선방안과 추진계획을 수립하여 이행한다.

제 3 조 모니터링 및 결과 공유

평가 대상이 인권 리스크 개선 방안을 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 모니터링 과정에서 필요시 위험 완화 조치가 효과적으로 이행되었는지 효과성 평가를 실시한다. 또한 인권 리스크 평가 및 모니터링을 통해 확인된 주요 사항은 최고경영진에 보고하여 기업의 의사결정에 반영한다. 인권침해 사례, 리스크 평가 결과, 개선 조치 및 이행 결과 등은 홈페이지 또는 별도의 채널을 통해 임직원 및 이해관계자와 공유한다.