



인권경영 현장

〈인권경영 선언〉

1. 구성원들의 인권을 존중합니다.

회사는 모든 구성원의 인권이 보장되도록 적극 노력합니다. 폭언, 폭행 뿐만 아니라 성희롱, 직장내 괴롭힘 등 비인격적인 행위를 확인할 경우, 사내 규정에 의해 조치합니다.

2. 차별을 하지 않습니다.

회사는 구성원의 성별, 나이, 출신 국가, 인종, 종교, 혼인, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 임금, 승격 등의 근로 조건을 다르게 하거나 그 밖에 불리한 조치를 하지 않습니다.

3. 최저임금 이상의 급여를 적기에 지급합니다.

회사는 노동관계법에 따라 최저임금 이상의 급여를 적기에 지급하고 이에 대한 급여명세서를 제공하고 있습니다. 또한 연장, 야간, 휴일 근로가 발생할 경우, 각 법령에서 요구하는 수당을 지급하고 있습니다.

4. 강제노동을 금지합니다.

회사는 폭행, 협박, 감금, 사람의 상품화 그 밖에 신체, 정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 구성원의 자유 의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않습니다. 또한 회사는 강제노동이 발생하지 않도록 퇴직의 자유도 보장합니다.

5. 근로시간 및 휴무 규정을 준수합니다.

회사는 노동관계법에서 정한 근로시간, 연장/야간/휴일근로, 휴게시간, 휴무 규정을 준수하고 있으며, 이행 여부를 정기적으로 확인하고 있습니다. 또한 구성원이 근로시간 이외에 초과근무를 하였을 시에는 대체휴가 등을 부여하도록 조치하고 있습니다.

6. 아동 근로자를 채용하지 않습니다.

회사는 노동관계법에서 정하는 최저 고용 연령을 준수합니다.

7. 결사의 자유를 보장합니다.

회사는 노동관계법에서 규정한 단결권, 단체교섭권 및 단체활동권을 보장하고 있으며, 노동조합 가입 및 활동을 이유로 부당한 처우를 하지 않습니다.

8. 산업안전을 보장합니다.

회사는 모든 구성원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설/장비/도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적, 정신적 위험예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원을 마련합니다.

9. 고객의 인권을 보호합니다.

고객의 생명, 건강, 재산 보호와 개인정보를 보호하기 위해 노력합니다.

10. 온/오프라인 고충처리 프로세스를 운영하고 있습니다.

회사는 윤리경영 제보, 사내 고충상담 프로그램 등을 통하여 구성원의 고충을 항시 확인하고 있습니다. 구성원의 고충이 확인되면 사내 정책에 따라 처리하고 있으며, 필요에 따라 제보자 보호 정책을 시행하고 있습니다.

<인권·노동 방침 제정 및 실천>

두잉그룹은 구성원 및 이해 관계자의 인권 존중을 위해 '인권·노동 방침'을 제정해 대외에 공개하고 이를 실천하고 있습니다. 해당 방침에는 인권 존중 일반 원칙을 비롯해 강제 노동 금지, 아동 노동 금지, 연소자 근로, 근로시간, 임금, 차별 금지, 결사의 자유, 이해관계자 정보 보호 등의 세부 운영지침이 담겨있습니다

<인권·노동 관리체계>

인권·노동 점검 프로세스를 정립해 근로환경에서 발생할 수 있는 인권·노동 리스크를 정기적으로 진단하고 개선하고 있으며, 전문가관과 협업을 통해 인권 노동 이슈를 대응하고 있습니다.

■ 점검종류



현장점검



Online Survey



정기검사

■ 인권, 노동 점검 프로세스

<p>STEP 1. Assessment & Consulting</p> <ul style="list-style-type: none"> 주요 부서/관계자 실사 참여 및 실사 목적 이해 인권·노동 등 리스크 및 자료 점검 현장 시설 점검 리스크 수준 평가 및 결론 도출 필요시 외부 전문가와 협업 	<p>STEP 2. Corrective Action</p> <ul style="list-style-type: none"> 리스크 별 발생 원인 분석 제도/시스템 등에 대한 개선안 도출 및 검토 컨설팅 완료, 개선조치 제안 및 실행 권고
<p>STEP 3. Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> 개선 솔루션에 대한 실행 점검 및 피드백 공유 지속적인 개선 이행 점검 	<p>STEP 4. Tracking Implementation & Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> 현장점검 결과보고 실행 절차 보완 및 개선

<인권·노동 교육 및 이슈개선>

두잉그룹은 인권 침해 이슈를 예방하고, 구성원의 인권 보호 문화를 증진할 수 있도록 구성원 인권 교육을 실시하고 있습니다. 구성원의 인권 존중을 실현하기 위해 인권·노동 이슈를 파악하고 각종 건설성 및 교육을 진행함으로써 이를 개선하고 있습니다.

<인권·노동 방침>

두잉그룹은 지속가능한 행복 실현을 위해 모든 사업장 및 협력사 구성원의 인간으로서 존엄과 가치를 존중하며, 인본정신을 바탕으로 모든 구성원이 행복을 추구할 수 있도록 일하기 좋은 근로 환경 유지 및 유지개선을 위해 최선의 노력을 다합니다. 이를 위해 노동 관계 법규와 고객 요구사항 준수에 지속적으로 노력하며, 필요한 개선의 노력을 다 하겠습니다.

■ 범위

두잉그룹은 본 방침을 기반으로 모든 사업 운영과정에서 인권을 존중할 것을 선언합니다. 본 방침은 당사 구성원을 포함하여 협력사, 파트너사, 합작사 등 모든 거래관계에 있는 파트너가 함께 준수해야 할 기본 의무입니다. 협력사의 경우, 본 방침을 기반으로 협력사 행동규범과 가이드라인을 함께 준수해야 합니다.

■ 운영체계

1. 인권 경영 거버넌스

두잉그룹은 인권을 존중하고, 인권 침해 행위가 발생하지 않도록 노력합니다. 이를 위해, 최고 의사결정 기구에서 인권경영 현황과 발생 가능한 리스크에 대해 검토하고 관리합니다. 전사적으로 인권경영을 관리하는 담당 부서를 구성하여 인권경영 업무를 수행합니다. 회사는 인권경영을 확립하기 위해 내외부 이해관계자와의 적극적인 소통이 중요함을 이해하고 있습니다. 또한, 내외부 이해관계자와 소통할 수 있는 채널을 통해 인권경영에 대한 의견을 주기적으로 수렴하고, 참여를 유도하여 당사의 인권경영 향상에 참고합니다.

2. 인권 리스크 관리 체계

두잉그룹은 인권 리스크를 식별하고 관리하기 위해 인권영향평가 프로세스를 운영합니다. 인권영향평가를 통해 인권 리스크 여부를 검증하며, 검증 결과 리스크에 대해서는 유관부서와 협업하여 근본 원인을 분석하고 개선과제를 도출 이행하며, 피해가 있는 경우 보상합니다. 인권 리스크는 전 사업장과 합작회사, 협력사를 대상으로 확인하며, 새로운 사업영역으로 확장하거나, 신규 파트너사가 추가될 경우에도 인권 리스크를 식별하는 절차를 거칩니다.

3. 고충처리 프로세스

두잉그룹은 인권 침해 사례에 대해 제보할 수 있는 채널을 보유하고 있습니다. 사내 인트라넷과 홈페이지에 인권 이슈를 제보할 수 있는 익명 게시판을 운영하고 있으며, 모든 내외부 이해관계자가 윤리경영 관련 상담, 제보할 수 있는 온, 오프라인 채널을 구축하고 있습니다. 인권 침해 사례가 제보 될 경우, 내용 확인과 조사 절차를 거쳐 구제책을 논의합니다. 모든 제보내용과 제보자의 정보는 익명성이 보장되며, 제보로 인한 불이익이나 차별 등의 보복 행위는 금지됩니다. 제보 사항 중 중대한 위법, 부당한 사항에 대해서는 내부 규정에 따라 CEO에게 보고됩니다. 제보 및 고충처리 프로세스는 법적 권리를 포기하도록 요구하지 않고, 사법적 또는 비사법적 절차에 대한 접근을 방해하지 않으며, 필요 시 적극적으로 국가기관의 비사법적 구제 절차에 협력합니다.