

인권경영정책

규정번호 : KDNA-B-2401

제 1 장 총칙

1. 배경 및 목적

경동나비엔은 '기업을 통한 사회공헌'이라는 경영이념을 바탕으로 기업 활동 전반에서 인권 존중의 책임을 중요한 가치로 인식하고 있습니다. 이에 사업 활동과 관련된 이해관계자의 인권을 존중하고, 인권 침해를 예방·관리하기 위해 인권경영정책을 수립합니다. 본 정책은 UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), UN 세계인권선언, ILO 협약, OECD 가이드라인 및 실사 지침 등 인권 관련 국제 기준을 지지합니다.

2. 적용범위

본 인권경영정책은 경동나비엔 및 관계사, 해외법인의 임직원에게 적용됩니다. 임직원은 사업 활동과 관련된 이해관계자를 대함에 있어 본 인권경영정책을 기준으로 행동하며, 그 취지가 관계 전반에 반영될 수 있도록 노력합니다. 관계사 및 해외법인은 본 인권경영정책을 기반으로 각 국가별로 요구되는 법규, 산업 특성 등을 반영하여 법인별 세부 정책을 수립할 수 있습니다. 회사의 경영 및 사업 활동 전반에 있어, 현지 법규 또는 조직의 정관이나 사규에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 본 정책을 기준으로 운영합니다.

제 2 장 기본 원칙

1. 차별 금지

경동나비엔은 차별 행위를 금지하고, 차별 없는 일터를 만들기 위해 노력합니다. 인종, 나이, 성별, 민족, 국적, 종교, 장애, 성적체성 등을 이유로 차별하지 않으며 동일한 사유로 채용, 교육, 승진, 임금, 복리후생, 퇴직 등 근로조건에 대한 차별을 금지합니다.

2. 인도적 대우

- 1) 경동나비엔은 모든 구성원의 인간으로서 존엄과 가치를 존중하며, 인권 침해행위가 발생하지 않도록 노력합니다.

- 2) 경동나비엔은 직장 내 성희롱을 금지하고 관련 법령에 따른 조치의무 등을 충실히 이행하며 성희롱을 예방하기 위해 노력합니다. 이를 위해 성희롱 예방 위원회를 두고, 누구나 신고할 수 있도록 사업장별 담당자 및 신고 방법을 전사 임직원에게 공지하고 있습니다. 직장 내 성희롱 신고 또는 사건을 인지한 경우, 지체 없이 행위자와 피해자를 분리하는 등 필요한 조치를 이행합니다.
- 3) 경동나비엔은 직장 내 괴롭힘을 금지하고 관련 법령에 따른 조치의무 등을 충실히 이행하며 바람직한 조직문화를 형성하기 위해 노력합니다. 이를 위해 직장 내 괴롭힘 대응 전담기구를 두고 사업장별 담당자 및 신고 방법을 전사 임직원에게 공지하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 신고 또는 사건 발생을 인지한 경우 지체 없이 피해자를 보호하고 조사에 착수하여 필요한 조치를 이행합니다.

3. 강제노동의 금지

경동나비엔은 구성원의 정신적·신체적 구속에 의한 구성원의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않습니다. 경동나비엔은 법령상 요구되는 경우를 제외하고는 신분증, 여권, 노동 허가증 등 근로자의 개인의 신분과 관련한 문서의 양도나 제출을 요구하지 않으며, 고용을 조건으로 한 비용 지불, 인신매매 등을 포함한 모든 유형의 강제근로를 금지합니다. 강제노동 금지와 관련하여, 강제 또는 의무 노동에 관한 ILO 협약(제 029 호)을 준수하고 지지합니다.

4. 아동노동의 금지 및 연소자 근로

경동나비엔은 모든 유형의 아동노동을 금지하며, 각 국가의 최저 고용 연령 이하의 인원을 피고용인으로 사용하지 않습니다. 18 세 미만 연소자를 고용하는 경우 각 국가의 법령을 준수하며, 연소자가 위험·유해한 업무에 종사하지 않도록 합니다. 아울러, 아동노동 금지 및 연소자 근로와 관련하여 취업의 최저연령에 관한 ILO 협약(제 138 호) 및 가혹한 형태의 아동노동금지 ILO 협약(제 182 호)을 준수하고 지지합니다.

5. 결사의 자유 보장

경동나비엔은 각 국가의 노동관계 법령에 따라 결사의 자유 및 단체교섭 권리를 보장하며, 노동조합 결성, 가입, 활동 등을 이유로 불이익한 처우 혹은 차별 행위를 하지 않습니다.

6. 근로시간 및 임금

경동나비엔은 각 국가에서 노동관계 법령상 규정된 근로시간 관련 법령을 준수합니다. 연장근로는 근로자의 자발적 동의 하에 이루어지며, 임직원이 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 수행하는 경우 노동관계 법령에서 정하는 바에 따라 그에 상응하는 수당을 지급합니다. 또한 임직원에게 각 국가의 관련 법령에서 정하는 최저 수준 이상의 급여를 지급합니다.

7. 산업안전 보장

경동나비엔은 근로환경 및 안전에 대한 관련 법령 및 내부 규정을 준수하여 안전사고를 예방하기 위해 노력합니다. 이를 위해 안전 총괄 조직을 구성하여 안전사고에 신속하게 대응하는 것은 물론, 정기적인 안전 교육 등 지속적인 안전 체계 구축을 위해 노력하고 있습니다.

8. 정보 보호

경동나비엔은 임직원, 소비자를 비롯한 다양한 이해관계자의 개인정보를 보호하기 위해 노력합니다. 이를 위해 정보보호 전담 조직을 두고 지속적으로 정보보안 강화에 힘쓰고 있습니다.

9. 책임 있는 공급망 관리

경동나비엔은 당사뿐만 아니라 당사와 거래 관계에 있는 모든 협력사까지 인권경영이 확장될 수 있도록, '공급망 ESG 관리 정책', '협력사 행동규범'을 제정하여 안내하고 있으며, 협력사의 인권 리스크를 예방하고 개선하기 위해 노력합니다.

10. 환경권 보장

경동나비엔은 환경권이 인권의 일부임을 인식하고, 친환경 경영체계를 구축하여 이해관계자의 기대를 충족하고 환경성과를 지속적으로 개선하고자 노력하기 위해 환경경영정책 및 환경경영방침을 수립합니다.

제 3 장 인권경영시스템

1. 거버넌스

경동나비엔은 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황과 인권 리스크 관리 전반을 관리·감독합니다.

2. 고충처리

1) 신고 및 접수

경동나비엔은 본인이 인권침해를 당하거나 타인의 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 이해관계자로부터 신고를 접수할 수 있는 채널을 운영합니다.

- 인권침해 신고 채널: 사이버 신문고(<https://www.kdnavien.co.kr/company/generalReport>)

2) 신고에 대한 구제

경동나비엔은 접수된 신고 건에 대해 사실관계를 확인하고 관련 법령 및 내부 규정 등에 따라 시정 및 재발방지를 고려한 최선의 구제방안을 수립하기 위해 노력합니다. 이때 필요에 따라 법무 등 관련 부서의 검토, 주요 의사결정권자가 참여하는 회의 등을 거쳐 검토할 수 있습니다.

3) 신고인 보호

경동나비엔은 신고인의 보호를 위하여 신고인, 피해자 및 조사, 구제절차와 직접 관련되지 않은 임직원이 업무 과정 또는 조직 내 지위를 통해 알게 된 신고인의 인적사항 또는 신고인임을 미루어 알 수 있는 정보, 신고 내용 및 조사, 구제절차와 관련된 정보를 제 3자에게 공개 또는 외부로 유출하는 행위를 금지합니다. 모든 임직원은 신고와 관련하여 알게된 정보를 신고의 처리 및 구제를 위한 목적범위를 넘어 이용하거나 누설하여서는 안 됩니다. 회사는 신고인, 참고인 등 조사 또는 구제절차에 참여한 사람이 신고 또는 절차 참여를 이유로 불이익을 받지 않도록 관련 법령 및 내부 절차에 따라 비밀보호와 보호조치에 필요한 체계를 운영합니다.

3. 교육 및 확산

경동나비엔은 임직원의 인권에 대한 이해를 높이고 내부 인권경영 방향성 공유 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 추진합니다. 또한 인권경영의 확산을 위해 정책 등 관련 정보를 당사 임직원은 물론 협력사 등 이해관계자에게 공유할 수 있습니다.

4. 인권실사

1) 리스크 식별

① 평가지표 개발

경동나비엔은 본 인권경영정책의 기본원칙, UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), OECD 가이드라인 및 실사 지침 등을 반영하여 이해관계자의 인권 리스크를 식별할 수 있는 평가 지표를 개발하여 운영합니다.

② 인권영향평가

경동나비엔은 본 인권경영정책의 적용범위에서 포함된 조직 중 평가 대상을 선정하여 인권 리스크를 식별하여 평가할 수 있는 프로세스를 운영합니다. 평가는 평가 대상에게 평가지표 또는 체크리스트 등을 제공하여 서면 점검의 방식으로 진행하며, 서면 점검 결과를 바탕으로 인터뷰 및 현장점검 등을 통해 리스크를 보다 구체적으로 확인하는 현장실사를 진행할 수 있습니다. 또한 서면점검 및 현장실사의 신뢰성 등을 확보하기 위해 독립된 주체를 통한 제 3자 검증을 진행할 수 있습니다.

2) 리스크 개선 조치

경동나비엔은 평가 결과에 따라 식별된 인권 리스크에 대해 개선방안을 수립합니다. 경동나비엔은 유관부서 등이 개선방안을 성실하게 이행하고 있는지 지속 모니터링하고, 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있습니다.

3) 보고 및 공개

① 주요 의사결정권자 보고

경동나비엔은 평가를 통해 식별된 리스크 및 개선방안 등을 주요 의사결정권자 등에

보고합니다. 주요 의사결정권자 등의 승인을 받은 보고자료는 유관부서 등과 공유할 수 있습니다.

② 대외 공개

경동나비엔은 평가 결과 식별된 리스크, 개선 조치 내용 등 평가 관련 사항을 웹사이트 또는 지속가능경영보고서 등의 이해관계자의 접근이 용이한 채널을 통해 공개합니다.

부 칙

- 1) 제정일 : 2023.06.26
- 2) 개정일 : 2026.05.01