

인권경영 정책

[제정 2025년 1월 1일 부]

제1장 총칙

1. 목적

본 정책은 한일시멘트주식회사(이하 "회사"라 한다) 임직원을 비롯한 협력사, 고객, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 보호하고 증진하기 위한 목적으로 한다.

2. 적용 범위

회사의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 기본원칙

3. 강제노동 금지

임직원의 자유의사에 반하는 모든 종류의 강제노동(채무노동, 노예노동 등)을 금지한다.

4. 아동노동 금지

노동 관련 법규에서 정한 최저 고용 연령을 준수하며, 아동 노동을 원칙적으로 금지한다. 또한, 만 18세 미만의 청소년 고용 시 안전보건 상 유해한 업무를 부여하지 않는다.

5. 고용상의 차별금지

인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 출신지역, 정치적 견해 등을 이유로 고용, 승진, 교육 등에서 차별하지 않는다.

6. 결사의 자유보장

임직원 간 자유로운 소통을 보장하고, 결사의 자유를 보장한다.

7. 안전 및 보건증진

회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건증진을 위해 노력한다.

8. 이해관계자의 인권보호

협력사를 공정하게 대우하고, 이용고객과 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

제3장 인권경영 거버넌스

9. 최고 의사결정기구

인권증진을 위한 정책 승인과 심의·의결을 위한 최고 의사결정기구는 ESG위원회(인권 분과)로 한다.

10. 전담조직

- ① 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담조직을 둘 수 있다.
- ② 인권경영 전담조직의 업무는 다음 각 호와 같다.
 - 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
 - 인권교육의 시행에 관한 사항
 - 인권영향평가의 시행에 관한 사항
 - 그 밖에 대표이사 또는 ESG위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제4장 인권영향평가 운영

11. 인권영향평가 운영

인권에 대한 위험을 식별하여 완화하기 위하여 인권 위험 실사를 실시할 수 있다.

- ① 인권영향평가는 연 1회 정기적 또는 필요 시 실시할 수 있다.
- ② 인권영향평가 주관부서는 기업문화팀으로 하고 인권 리스크 식별과 평가, 완화 조치 계획 수립 및 실시, 효과성 평가, 보고 및 결과 공개 순으로 진행한다.
- ③ HR팀, 구매팀 등 유관 부서는 인권 리스크 식별과 평가, 완화 조치 계획 수립 및 실시, 완화 조치 결과에 대한 효과성 평가를 수행할 수 있다.

제5장 인권침해 구제

12. 인권침해 구제절차

- ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 익명으로 홈페이지 고충처리 신고채널 또는 주관부서에 신고할 수 있다.
- ② 인권침해 구제절차는 아래와 같으며, 그 세부방법은 세부지침을 통해 운영할 수 있다.



13. (신고인의 신분보장) 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 한다.

제6장 인권교육

14. 인권교육

회사는 모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연 1회이상 실시한다.

<부 칙>

본 정책은 2025년 1월 1일부터 시행한다.