

문서 번호	DH-ESG-HUM-001
최종 개정일	2025.4.24
담당 부서	관리팀

SECO DH오토모티브 인권정책

SECO DH오토모티브

1. 목 적

본 정책은 DH오토모티브(이하 “회사”)가 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)¹, 유엔 기업과 인권에 관한 이행 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)², 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)³ 등 인권 관련 국제 기준을 준수하며 국제 노동기구(International Labor Organization, ILO)가 권고하고 국가가 비준한 노동 원칙에 대한 존중⁴을 기반으로 한 인권 경영을 이행하도록 하는 것을 목적으로 한다.

2. 적용 범위

본 정책의 적용대상은 DH오토모티브의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내외 생산 및 판매법인을 포함한다. 또한, DH오토모티브와 거래하는 협력업체를 포함한 비즈니스 파트너가 인권경영 정책을 존중할 수 있도록 권장한다. 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.

3. 기본 원칙

DH오토모티브는 인권에 관한 국제 기준을 존중하여 모든 인간이 생명, 신체의 자유 및 안전에 대한 권리를 가지며 인종, 성, 종교, 정치적 견해 등에 따른 어떠한 종류의 차별을 받지 않을 권리가 있음을 인정한다. 본 정책 내용이 해외의 국가 법규와 상충하는 경우, 더 엄격한 원칙과 기준을 적용하며, 국제적 인권 원칙에 부합할 수 있도록 한다. 구체적으로 아래와 같은 주요 인권 이슈에서 발생 가능한 리스크를 사전 관리하여 피해를 최소화 하며, 인권 존중에 대한 책임을 수행한다.⁵

¹ <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/korean-hankuko>

² https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

³ 유엔글로벌콤팩트(UNGC)는 기업의 사회적 책임 이행을 촉구하기 위해 만들어진 유엔의 자발적 협약으로 인권, 환경, 노동, 반부패 분야의 10대 원칙을 제시하고 있으며, 160개국 15,000개 이상의 기관에서 서명

⁴ ILO 협약은 결사의 자유, 강제노동금지, 차별금지, 아동노동금지 등 4개 분야의 8개 협약으로 이뤄져 있으며, 우리나라는 2021년 4월 기준 총 7개의 핵심 협약을 비준(제29호 강제노동 협약, 제87호 결사의 자유와 단결권의 보장 협약, 제98호 단결권과 단체교섭권 협약, 제100호 동등보수 협약, 제111호 차별(고용과 직업) 협약, 138호 최저연령 협약, 제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약)

⁵ 인권경영 평가에서는 인권 관련 국제기준 등의 준수를 선언하는 포괄적인 인권선언 이외에도 특정한 주요 인권이슈를 존중할 것을 요구하고 있음. 예를 들어, DJSI 평가에서는 최소한 인신매매 및 강제노동 금지, 아동노동 금지, 결사의 자유 및 단체협약권 보장, 임금평등 및

3.1. 차별금지

임직원의 성별, 인종, 연령, 성 정체성, 국적, 장애, 결혼 여부, 임신 여부, 종교, 정치 성향, 노조 가입 여부 등을 이유로 채용, 승진, 임금 및 보상, 복리후생 등에서의 부당한 차별을 하지 않으며, 임직원의 다양성, 형평성 및 포용성(Diversity, Equity & Inclusion)을 존중하는 근로환경을 유지한다. 동일가치 노동을 수행하는 근로자들에게 성별이나 고용형태에 따른 차별 없이 동일임금을 지급하여 합리적 이유 없이 임금과 근로조건의 격차가 발생하지 않도록 한다.⁶

3.2. 근로조건 준수

사업을 영위하는 각 국가 및 지역의 노동법에 따른 표준근로시간 및 초과근로시간, 휴게시간과 휴일에 관한 기준을 준수한다. 모든 임직원의 임금은 법률상 최저 수준을 상회하는 수준으로 정하며 급여명세서와 함께 지급한다. 아울러, 모든 임직원에게 충분한 교육기회와 직무수행에 필요한 적절한 업무환경을 제공한다.

3.3. 인도적 대우

모든 임직원의 사생활을 존중하고 보호하기 위해 개인 IP, SNS, 메신저 등 사생활을 추적, 관리하지 않으며 신원이 특정 될 수 있는 개인정보를 철저히 보호한다. 또한 정신적 또는 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

3.4. 강제노동 및 아동노동 금지

모든 근로자에 대해 폭행, 협박, 감금, 인신매매, 그 밖의 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자의의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 근로계약의 불이행에 따른 위약금이나 손해배상액 예정계약을 금지하고, 금전대차를 명목으로 근로자의 신분을 구속하거나 근로계약에 부수

차별금지 등을 요구하고 있음. 법무부가 발간한 인권경영 가이드라인(기업과 인권 길라잡이)에서는 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권보호 등이 포함될 것을 권고하고 있음(21~22 면).

⁶ 한국지배구조원 ESG 모범규준(2021.8), 53면

한 추가적인 강제계약 체결을 금지한다.⁷ 또한 아동노동은 원칙적으로 금지하며 미성년자 노동조건 및 최저 노동 연령 기준은 국가별 노동법과 국제기준을 준수한다.⁸

3.5. 직장 내 괴롭힘 방지

직장에서의 지위 또는 관계 등에서 오는 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 강압, 괴롭힘, 폭언 등 일체의 인권 침해 행위를 철저히 예방한다. 특히 성희롱 행위를 포함하여 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적, 신체적, 시각적 행위를 방지한다.

3.6. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

노동 관련 법령 및 단체협약에 따라 모든 근로자에게 결사의 자유 및 노동조합 결성 및 가입 등 단체 가입의 자유를 보장하며, 이를 이유로 불이익을 주거나 차별을 하지 않는다. 기업이 근로자 또는 근로자 조직과 단체교섭을 진행할 때 정당한 이유없이 단체교섭을 거부하지 않으며, 어떠한 위협이나 보복없이 성실히 임하여야 한다.⁹ 상호합의를 통해 도출된 단체교섭의 결과를 존중하고 성실히 이행한다.

3.7. 산업안전 보장

모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 전사적인 안전보건 방침과 목표를 수립하고, 국제적 수준의 안전수칙을 철저히 준수한다. 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하는 등 안전사고 예방 활동을 실시하며 발견된 위험요소에 대해서는 적절한 조치를 취한다.

3.8. 지역주민 인권 보호

회사는 경영활동 과정에서 지역사회 구성원의 인권이 침해되지 않도록 유의하고 지역주민의 안전보건에 대한 권리 및 거주자의 자유를 보호한다. 회사의 경영활동으로 인하여 지역주민의 인권이 침해당한 경우, 적극적으로 고충과 우려 사항을 수렴하고 인권 문제가

⁷ 강제노동 금지(근로기준법 제6조) 및 강제근로와 유사한 결과를 초래할 수 있어 근로기준법상 금지하고 있는 근로계약의 불이행에 대한 배상액 예정 금지(법 제24조), 전차금상계금지(제21조), 강제저금 금지(제22조)

⁸ ILO 권고에 따른 아동노동은 “첫째, 모든 형태의 노예제 또는 그와 유사한 관행으로서, 아동매매 및 밀매, 채무담보를 위한 노동, 농노 및 무력 분쟁에 이용하기 위하여 아동을 강제로 징용하는 것을 포함하는 강제노동, 둘째, 성매매, 음란물 제작 기타 음란행위를 위한 아동의 사용 주선 제공, 셋째, 불법활동, 특히 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산이나 밀매를 위한 아동의 사용 주선 제공, 넷째, 수행되는 업무의 성격이나 수행되는 환경상 아동의 건강 안전 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업” 인데 국내기업들은 이러한 아동노동의 금지를 당연히 준수하고 있고, 그 표현이 다소 극단적이어서 간단히 원칙만 선언하는 형태로 작성함

⁹ 한국 ESG 기준원, ESG 모범규준(2021.8), 53면, 법무부 2021 기업과 인권 가이드라인 21면

해결될 수 있도록 노력한다. 무엇보다, 회사는 지역사회의 일원으로서 지역 발전에 대한 사회적 책임을 인지하고, 지역주민의 인권 침해 예방과 함께 인권을 신장시킬 수 있는 활동에 참여한다.

3.9. 고객 인권 보호

제품과 서비스 제공 등 모든 경영활동에서 고객의 생명, 안전, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하며, 고객의 안전과 건강에 위협이 되는 제품과 서비스를 제공하지 않는다. 또한 경영활동으로 수집한 고객의 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

3.10. 환경권 보호¹⁰

회사는 경영활동으로 인한 환경오염이 지역주민 등 사람들의 생명과 건강에 부정적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하며, 경영활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하기 위해 노력한다.

4. 실행 방안

인권과 관련된 전반적인 정책 및 방향 설정, 인권경영 이행 모니터링은 인사 관련 의사결정기구가 수행한다. 감사 담당 부서는 인사 관련 의사결정기구가 원활한 업무를 수행할 수 있도록 지원하며 인권 교육, 정보 공유, 인권 실사, 피해자 구제 등을 수행한다.

4.1. 인권 실사(Human Rights Due Diligence)

회사는 임직원의 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하여 완화 또는 방지하기 위하여 필요하다고 판단되는 경우 인권 실사를 실시한다. 서면 점검, 현장 점검, 제 3자 기관을 통한 별도 점검 등을 통해 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생 가능성을 확인한다. 점검을 통해 발견된 미흡 사항에 대해 즉시 개선이나 개선계획 수립을 요구한다.

4.2. 고충처리 프로세스

¹⁰ 2022년 7월 28일, 유엔 총회가 1948년의 세계인권선언에 포함되지 않았던 ‘깨끗하고 건강하며 지속 가능한 환경에 대한 인권(universal human right to a healthy, sustainable environment)’을 인정하는 역사적인 결의안을 채택함에 따라 인권경영 측면에서 환경권의 중요성이 강조되고 있음. 특히 EU 실사법안에서는 기업들이 환경 및 인권 관련 리스크를 관리할 수 있는 구체적인 실사 방안을 마련하도록 하고 있으므로 인권실사에서 환경권에 대한 고려가 중요해 지고 있음

회사는 인권침해를 당하거나, 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 고충처리제도 운영한다. 인권침해 신고가 접수된 경우, 제보 사항의 사실 여부를 조사하여 인권침해 신고 사례에 대한 신속하고 합리적인 구제 및 완화 조치를 시행한다. 신고자, 피해자 및 협조자에 대하여 상담, 조사 및 이에 대한 협조 등을 이유로 어떠한 불이익 조치를 취하여서는 안 된다.

4.3. 제보 방법

부서명: 관리팀

전화: 041-358-6314

이메일: ryujh@secodh.com

4.4. 제보자 보호

회사는 모든 인권 침해 제보 내용 및 제보자의 익명성을 보장하며, 제보로 인한 어떠한 신분상 불이익이나 차별 등의 보복 행위를 하지 않는다.

부 칙

1. 이 규정은 2025년 04월 24일부터 시행한다.