

인권경영 규정

제1장 총칙

제1조(목적)

본 규정은 CJ올리브네트웍스(이하 "당사"라 한다)의 구성원과 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립·시행, 기타 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

본 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "인권경영"이란 본 조 제1호의 인권을 존중하고 보장하기 위하여 당사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 당사가 인권정책선언을 하고 인권실천·점검 의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. "구성원"이란 당사에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
4. "협력사"란 당사가 서비스를 제공하는 데 필요한 부가적 가치를 함께 창출하는 모든 법인·단체를 의미한다.
5. "이해관계자"란 당사의 경영활동과 직·간접적인 관계를 맺고 있는 정부, 협력사, 지역사회, 고객 등을 말한다.

제3조(적용범위)

- ① 당사의 인권경영과 관련된 사항은 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본 규정이 정하는 바에 따른다.
- ② 본 규정은 당사의 구성원 및 당사의 경영활동과 관련된 사규에 적용한다.

제2장 인권경영 이행 원칙

제4조(기본원칙)

당사는 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙, UN글로벌컴팩트, OECD 다국적기업 가이드라인, ILO, 국가인권위원회 인권경영 가이드라인, 법무부 인권경영 표준지침 등 인권 관련 통용되는 국내외 규범 및 기준을 존중한다.

제5조(고용상의 비차별)

당사는 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해, 고용형태 등을 이유로 구성원의 고용, 근로조건, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

제6조(구성원에 대한 인도적 대우)

- ① 당사는 사업을 영위하는 각 국가의 법적(이하 '현지법') 근로시간을 준수하며, 구성원에게 법적 최저수준 이상의 임금을 보장한다.
- ② 당사는 현행법에서 요구하는 사회보험과 사내근로복지기금을 통해 구성원의 복지 증진을 위하여 복리후생 제도를 운영한다.
- ③ 당사는 임신기 및 육아기 여성구성원의 모성 보호를 위해 관련 규정을 준수하고, 쾌적한 업무환경을 조성한다.
- ④ 당사는 성희롱을 포함한 언어적 및 신체적 폭력 행위 등 일체의 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하고, 이에 대한 구제 절차를 운영한다.

제7조(강제노동의 금지)

당사는 구성원의 자유의사에 어긋나는 모든 종류의 비자발적 노동을 금지한다.

제8조(아동노동의 금지)

당사는 현지법이 정의하는 아동 기준에 따라 아동노동을 금지하며, 현지법에 기반하여 연소자에게 근로를 시킬 경우 안전한 근로 환경을 보장하고 노동으로 인하여 교육의 기회가 제한되지 않도록 유의한다.

제9조(산업안전 보장)

- ① 당사는 구성원에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 임산부, 장애인 등 취약 구성원을 포함한 모든 구성원의 안전에 대한 권리를 보장한다.
- ② 당사는 구성원에게 업무상 사고나 질병이 발생한 경우 적절한 보상 등의 조치를 조속히 제공한다.

제10조(책임있는 공급망 관리)

- ① 당사는 사업 과정에서 관계를 맺는 다른 기업이 인권침해를 하도록 조장, 동조, 방조하지 않는다.
- ② 당사는 협력사가 협력사 행동규범에 따른 인권경영을 실천하도록 요구하고, 협력사에 의한 중대한 인권 침해가 발견 될 경우 지속적으로 시정을 요청한다. 그럼에도 불구하고 시정되지 않을 경우 그들과의 거래를 중단하고 계약을 해지할 수 있다.
- ③ 당사는 협력사의 강제노동, 아동노동 등 인권침해로 인해 발생하는 어떠한 영업적 이득도 얻지 않는다.

제11조(인공지능(AI) 윤리 원칙)

당사는 인류의 행복을 이끄는 AI, 다양성을 존중하고 사회적 편향이 없는 AI, 고객에게 AI 기술을 정직하게 설명하고 선택권을 부여하는 신뢰관계 AI, 개인의 자산과 권리를 침해하지 않는 AI, AI산업 발전을 위한 지식 공유라는 5대 AI 윤리원칙 하에서 기술을 개발하고 서비스를 제공한다.

제12조(지역주민의 인권보호)

당사는 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유 등 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제13조(환경권 보장)

- ① 당사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고, 관련 정보를 대내외에 공개한다.
- ② 당사는 사업 운영에 있어 환경에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있도록 환경관련 법률 및 규정을 준수한다.

제14조(고객 인권 보호)

- ① 당사는 공급하는 서비스의 질과 신뢰성을 보장할 수 있도록 모든 합리적인 조치를 취하고, 고객과의 계약에 있어서 과장하거나 허위로 체결하는 행위를 하지 않는다.
- ② 당사는 고객의 알 권리 보호를 위해 정확하고 명확한 서비스 정보를 고객이 이해할 수 있는 언어로 제공한다.
- ③ 당사가 제공하는 서비스의 지연 등으로 인하여 고객에게 피해가 발생한 경우 고객들에게 알리고 조속히 보완한다.
- ④ 당사는 고객의 개인정보 보호를 위해 노력하며, 고객의 정보를 동의 없이 사용하지 않는다.

제15조(개인정보 보호)

당사는 경영활동상 연관된 다양한 이해관계자의 프라이버시를 존중하고, 개인정보보호 관련 법령을 준수하여 당사가 수집 및 저장하고 있는 개인정보를 보호한다.

제3장 인권경영 체계

제16조(인권경영선언)

당사는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영선언문을 선포하고, 이를 인권경영의 지침, 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

제17조(인권경영 담당부서)

인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인사담당 내 인권경영 담당부서를 두며, 담당부서는 제18조의 역할을 수행한다.

제18조(인권경영 담당부서 역할)

인권경영 담당부서는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음과 같은 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행
2. 인권보장 및 증진을 위한 정책 개발 및 집행
3. 인권경영협의체 운영 및 지원
4. 인권교육 프로그램 개발, 홍보 및 시행
5. 그 밖에 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항

제19조(인권교육)

- ① 인권경영 담당부서는 전 구성원의 인권의식을 제고하기 위하여 연 1회 이상의 인권교육을 실시한다.
- ② 인권경영 담당부서는 인권존중 문화의 확산을 위하여 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 지원할 수 있다.

제20조(이해관계자 인권존중 책무 이행)

- ① 당사는 각종 계약체결 시 인권의 보호와 증진 등을 성실히 이행하고 있는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다.
- ② 계약 상대방에 대한 정책적 지원과 배려는 관련 법규에 위배되지 않는 범위 내에서 계약상대방의 선정 절차에서의 가점 부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 별도의 방침으로 정할 수 있다.
- ③ 당사는 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권경영이행 여부를 점검할 수 있다.

제21조 (인권경영 정보공개)

당사는 인권경영 이행과 관련된 활동 및 성과 정보를 대외에 정기적으로 공개 할 수 있다.

제22조(비밀누설 금지)

인권경영 담당부서 및 보고를 받은자는 회의 및 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제4장 인권영향평가

제23조(인권영향평가 실시)

- ① 당사는 사업 전 과정에서 인권 침해를 근절 및 예방하기 위하여 인권영향평가를 실시하며 이를 통해 인권 현황을 점검하도록 한다.
- ② 담당부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 거버넌스에서는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 인권침해 방지조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 권고할 수 있다.
- ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제24조(인권영향평가 결과 보고 및 공개)

- ① 인권영향평가의 결과는 대표이사에게 보고되며, 이를 바탕으로 대표이사는 인권침해 방지 조치를 수립·시행한다.
- ② 당사는 홈페이지, 언론 등을 통해 이해관계자들에게 인권영향평가 결과를 공개 할 수 있다.

제5장 인권침해 구제

제25조(인권침해 구제절차 기본 원칙)

- ① 당사의 사업 활동과 연관을 맺고 있는 모든 이해 관계자는 당사의 사업 활동으로 인하여 국제 인권규범 및 대한민국 헌법과 법률 등에서 보장된 인권을 침해당한 경우, 적절하고 조속한 구제를 받을 수 있도록 신고제도를 이용할 수 있다.
- ② 당사는 담당부서 내 인권 모니터링 업무를 담당하는 담당자를 지정한다.
 1. 인권 모니터링 인원은 업무 수행의 독립성을 보장받는다.
 2. 당사는 인권 모니터링 인원의 전문성 제고를 위해서 인권교육과 훈련 기회를 제공한다.
- ③ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 관련 매뉴얼에 따라 운영한다.

제26조(인권침해행위의 신고 및 접수)

- ① 당사의 사업활동으로 인하여 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 회사에 이를 신고할 수 있다.
- ② 당사는 온라인 제보 시스템을 통해 사내 인권침해 구제 접수 창구를 마련한다.

제27조(인권침해 및 조사여부 판단)

제26조에 따라 접수된 사안에 대해 담당부서 주관으로 인권 침해 여부를 초동 판단하며, 침해 소지가 있다고 판단한 경우 사실 관계 조사를 진행한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 사건을 각하할 수 있다. 침해 및 조사 여부 판단에 있어 필요한 경우 유관부서(법무·컴플라이언스팀 등)의 자문을 구한다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
2. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
3. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
4. 신고인이 신고를 취하한 경우
5. 신고 건이 인권침해와 무관함이 명백한 경우

제28조(조사의 방법)

- ① 담당부서는 조사 담당자를 배정하여야 하며, 조사 담당자는 접수된 사건에 관하여 다음과 같은 방법으로 조사할 수 있다.
 1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
 2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
 4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 조사 담당자는 조사 과정에서 알게 된 사실을 누설하지 아니한다.
- ③ 조사 담당자는 조사를 종료하면 조사보고서를 작성하여 담당부서의 장에게 보고한다.

제29조(결정)

- ① 담당부서는 조사담당자의 조사 내용을 기초로 인권침해 여부 및 조치 방향을 결정하며, 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정을 하고, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.
 1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우
- ② 담당부서가 인권침해로 판단한 때에는 인권침해 검토보고서를 작성하여 경영진(담당부서 조직장)에게 보고하고, 최종적으로 인권침해로 결정한 때에는 그 내용을 신고인과 피해자에게 통보한다.

③ 담당부서는 제2항의 결정 내용에 대한 현황을 관리하고 대표이사에게 보고한다.

제30조(시정과 조치)

- ① 당사는 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 인권침해행위를 한 구성원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 징계조치를 하는 경우 그 징계의 종류, 절차, 효력 등은 취업규칙에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

제31조(신고인의 신분보장)

- ① 대표이사, 위원회, 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 구성원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

※ 부칙

본 규정은 2023년 7월 1일부터 시행한다.