

인권경영 규정

기업명	(주)엣데이터
문서번호	2022-esg09
제 · 개정일	2022.01.03
담당부서	경영지원
담당자	경영지원팀장

<제 · 개정 이력>

[illegible]

<목 차>

목차명	제 · 개정일	페이지
I. 인권경영 정책	2022.01.03	
II. 인권경영 실천	2022.01.03	
III. 범용 체크리스트	2022.01.03	

(주)엠테이터	I. 인권 경영 정책	제 · 개정일
		2022.01.03

제1장 총 칙

제 1조 (목적)

본 인권 경영 기본 정책은 (주)엠테이터(이하 "회사")의 임직원 및 이해관계자의 인권을 보호하고 증진하기 위한 규범을 수립하는 데 목적을 둔다. 본 정책은 인권 관련 법률, 국제 표준 및 국내외 가이드 라인을 준수한다.

제 2조 (적용 범위)

본 정책의 적용 범위는 회사의 모든 임직원과 업무 수행에 있어서 거래처, 협력사, 고객 등 모든 이해 관계자로 한다.

제 3조 (용어 정의)

본 정책의 용어는 다음과 같이 정의한다.

1. '인권'이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제 인권 조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 기본적인 존엄과 가치 및 자유와 권리를 의미한다.
2. '이해관계자'란 회사의 경영 활동에 있어서 직간접적으로 관계를 맺고 있는 협력업체, 거래처, 고객, 주민, 구성원 등의 모든 법인 및 개인을 의미한다.

제 2장 인권경영 규정

제 4조 (차별 금지)

- ① 고용, 업무수행, 승진, 인센티브 지급, 교육기회 등에서 성별, 임신여부, 국적, 지역, 인종, 종교, 장애, 정치성향, 피부색 등의 이유로 차별하지 않는다.
- ② 성과에 대하여 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 갖춘다.

제 5조 (근로조건 준수)

- ① 회사는 법정 근로시간을 준수하고, 해외 사업장이 있는 경우 국가별 법규를 준수한다.
- ② 회사는 임직원에 대하여 법에서 정한 최저임금 이상의 보수를 지급하며, 급여명세서와 함께 합당한 보수를 지급한다.
- ③ 회사는 임직원의 초과근무에 대하여 법규에서 정하는 기준에 따라 초과근로 수당을 지급한다.

제 6조 (인도적 대우)

- ① 모든 임직원의 사생활을 존중하며 정신적 ·육체적 강압, 학대, 협박이나 감금 등 불합리한 대우를 금지한다.
- ② 회사는 임직원의 인격권, 건강권 및 휴식권을 보장하고 건전한 노동환경을 조성한다.
- ③ 직장 내 언어적 ·신체적 폭력 및 괴롭힘이나 성희롱 등의 행위를 금지하며, 위반 시 징계 및 피해자 보호 절차를 마련한다.

제 7조 (강제 노동 및 아동 노동 금지)

- ① 인신매매를 포함하여 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- ② 회사는 근로자에게 신분증이나 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.
- ③ 15세 미만의 아동은 고용하지 않는다.
- ④ 15세 이상, 18세 미만의 연소자의 경우 법규에 따라 교육권을 보장하고 야간근무나 초과근무를 포함하여 안전이나 건강을 위협하는 업무에 투입해서는 안 된다.

제 8조 (노동자의 권리 보장)

- ① 회사는 노동자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다.
- ② 근로자는 자유롭게 노동조합의 결성이 허용되며, 노동조합에 가입 또는 활동에 대하여 불이익을 받지 아니한다.

제 9조 (산업·안전보건 보장)

- ① 회사는 안전하고 위생적인 근로환경을 제공하며, 사업장의 시설과 장비 도구 등의 정기적인 점검을 통해 안전사고를 예방한다.
- ② 회사는 업무 상 발생한 사고에 대하여 적절한 보상방안을 마련한다.

제 10조 (고객의 인권 보호)

- ① 회사는 제품이나 서비스를 제공 시, 고객의 안전, 생명, 건강, 재산 등의 보호를 위해 노력한다.
- ② 회사는 개인정보 보호법 등 개인정보 관련 법률을 준수하고 고객의 개인정보를 보호한다.

제 11조 (지역주민 인권 보호)

모든 임직원은 업무 수행 시 지역 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역 주민의 안전보건에 대한 권리, 지적재산권, 거주자의 자유를 보호한다.

제 12조 (신고 제도)

① 인권 침해를 당하거나, 인권 규정의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자는 해당 내용을 다음 중 용이한 채널을 통해서 신고할 수 있다.

1. 홈페이지: www.atdata.net
2. 전화: 02-3461-0747 (내선 200번)
3. 팩스: 02-3461-0744
4. 우편: 서울시 성동구 성수일로 8길 5 SK V1빌딩 2001호
5. 이메일: atdata@hanmail.net

② 임직원은 누구라도 신고자라는 사정을 알면서도 그 인적사항 또는 신고자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 암시하거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.

③ 임직원은 누구든지 신고 등의 이유로 신고자에게 부당한 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

④ 신고자 등은 신고 등을 이유로 불이익조치를 받은 때에는 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치를 신청할 수 있다.

부 칙

제 1 조(시행일)

본 규정은 2022 년 01 월 03 일부터 시행한다.

(주)엠펙터	II. 인권 경영 실천	제 · 개정일
		2022.01.03

(주)엠펙터의 인권 경영

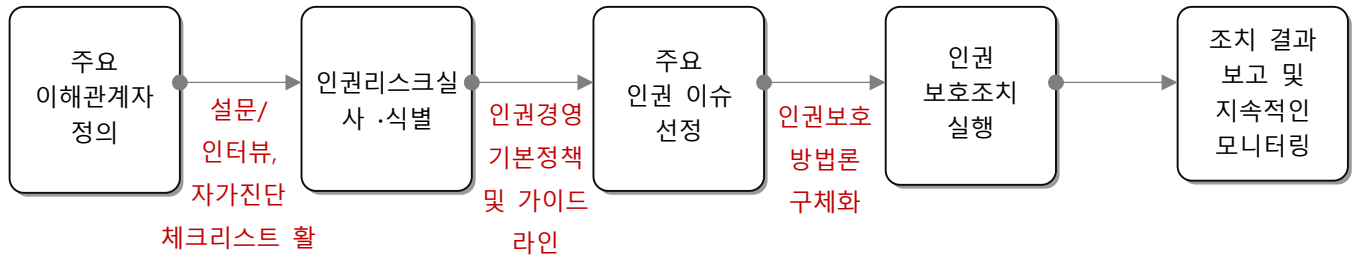
회사는 구성원뿐 아니라 고객, 협력회사 등 사업상 모든 이해관계자의 기본적인 인권을 보장하기 위하여 UN 세계인권선언, 기업과 인권 이행 지침(Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO 협약 등 국내외 가이드라인이 제시하고 있는 인권존중의 기본적인 원칙을 바탕으로 인권경영 정책을 수립하고 운영하고 있습니다. 지속적인 모니터링과 신고제도 등을 운영하여 인권경영 현황 및 원칙 준수 여부를 점검하는 등의 노력을 이어오고 있습니다.

또한 회사는 인권 리스크가 있는 이해관계자를 정의하고, 이를 대상으로 인권 실사, 설문 및 모니터링을 통해서 이해관계자 별 주요 인권 이슈를 선정, 관리 및 조치하고 있습니다.

▷ 주요 이해관계자 별 주요 인권 이슈 및 보호조치(예시)

주요 이해관계자	원칙	내용	조치
임직원	인도적 대우	인도적 처우 및 보호	정시근무,정시퇴근 준수
고객	고객인권보호	업무상 고객 개인정보보호	개인정보처리방침 수립 및 준수
임직원	근로조건 준수	과다노동 및 피로누적	법정 근로 시간 준수

▷ 인권 리스크 관리 및 모니터링 프로세스(예시)



(주)엠테이터	III. 범용 체크리스트	제 · 개정일
		2022.01.03

▷ 인권정책범용체크리스트

구분	지표	답변
인권정책 수립	인권정책을 수립하였다	
차별금지	고용, 교육 기회, 보상, 급여와 관련하여 성별, 종교, 인종 등의 이유로 차별하지 않는다.	
	성과를 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 가지고 있다.	
노동자권리	근로자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.	
	노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다.	
강제노동	모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	
	근로자의 신분증, 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.	
아동노동	회사는 15 세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	
	18 세 미만의 연소자의 고용 시 건강이나 안전에 해로운 업무에 투입하지 않는다.	
인도적 대우	직원 간 정신적·육체적 괴롭힘을 금지하고 있다.	
	언어폭력·성희롱 등의 인권침해사례에 대하여 징계 절차가 마련되어 있다.	
근로시간	국내 법정근로시간을 준수한다.	
	초과근무 시 근로자에게 적절한 보상을 한다.	