



# 노동 및 인권정책

(Labor and Human Rights Policy)

제정 2023. 11. 20

(주) 알킨스

---

# 노동 및 인권정책

## 제 1 장 총칙

### 제 1 조 [목적]

ESG 는 환경, 사회, 지배구조를 나타내는 용어로, (주)알킨스(이하 '회사'라고 함)가 지속 가능하게 경영되고 사회적 책임을 다하며 투명하게 운영되기 위한 핵심 원칙을 나타낸다. ESG 조직 경영위원회 위원장은 환경, 사회, 지배구조 측면에서 회사의 전략 및 정책을 검토하고 ESG 성과 측정 지표의 설정과 모니터링 방법을 검토한다. 이를 통해 회사가 사회적 책임을 다하고 지속 가능한 비즈니스를 추진하는 것을 목적으로 한다.

### 제 2 조 [적용범위]

이 정책은 회사의 모든 부서뿐만 아니라, 생산, 판매, 공급망 등 모든 사업 단계에서 적용된다. 이로써 회사의 모든 활동과 연관된 모든 인원이 이 정책을 준수하도록 보장한다.

### 제 3 조 [용어 정의]

이 정책에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. 인권: 모든 개인이 태어날 때부터 가지고 있는 기본적이고 불가침의 권리로서, 차별, 폭력, 억압으로부터 보호받아야 함을 말한다.
2. 차별: 인종, 성별, 종교, 국적, 나이, 장애 등에 기반한 불공평한 대우를 말한다.
3. 근로자: 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
4. 이해관계자: 회사의 경영활동에 직·간접적으로 관련된 협력업체, 거래처, 고객, 주민, 구성원 등의 법인과 개인을 포함한다.

## 제 2 장 책임 및 권한

### 제 4 조 [인권 책임담당자]

인권 책임담당자는 ESG 조직 경영위원회 위원장으로 하며, 회사 내에서 인권 문제에 대한 주요 책임을 지며, 인권 이슈의 조사, 조치 및 개선을 총괄한다.

---

## 제 5 조 [각 부서 책임자]

1. 각 부서 책임자는 해당 부서의 리더로 지정되며, 부서 내에서 발생한 인권 이슈에 대한 책임을 갖는다. 또한, 부서 내에서 인권 교육 및 의식을 높이기 위해 구체적인 교육 및 활동을 계획하고 이행해야 한다.
2. 각 부서는 자체적으로 인권경영 정책을 시행하고 준수하며, 부서 내에서 발생한 문제에 대해 해결책임을 져야 한다.
3. 각 부서 책임자는 해당 부서 내에서 인권 이슈를 정기적으로 모니터링하고 보고한다.

## 제 3 장 인권경영 방침

### 제 6 조 [인권경영방침]

1. 직원의 인권을 존중하고 인간의 존엄성을 보장한다.
2. 이해관계자의 인권 침해를 방지하기 위해 적극적인 예방 활동을 추진한다.
3. 제품 및 서비스의 개발, 생산, 판매와 같은 모든 사업 단계에서 인권을 고려한다.
4. 사업을 영위하는 모든 지역 사회의 인권 위험요소를 확인하고 인권 존중 가치 실현한다.

### 제 7 조 [세부지침 내용]

1. 인도적 대우  
회사는 인간의 존엄성과 가치 실현을 위해 정신적 또는 신체적으로 비인도적 대우가 발생하지 않도록 노력한다.
    - 1) 모든 근로자의 사생활을 존중하며, 정신적 또는 육체적인 강압, 학대, 협박 등 불합리한 대우를 금지한다.
    - 2) 임직원의 인격권, 건강권 및 휴식권을 보장하고 건전한 노동환경을 조성한다.
    - 3) 직장 내 언어적 · 신체적 폭력, 괴롭힘, 성희롱 등의 행위를 금지하며, 위반 시 징계 및 피해자 보호조치를 취한다.
  2. 강제 노동 금지  
회사는 노동에 대한 근로자의 자유의사를 존중하며 강제 노동을 금지한다.
    - 1) 근로자의 자유의사를 존중하며 강제 노동과 인신매매를 엄격히 금지하고, 이에 대한 조치를 취한다.
  3. 아동노동 금지  
회사는 연소자 근로에 대한 관련 정책을 준수하며, 미성년자 근로 시 법규에 따른 적절한 절차와 지원을 아끼지 않으며, 법규 준수 여부를 지속적으로 확인한다.
-

- 
- 1) 회사는 15세 미만의 아동 고용을 금지하며, 15세 이상 18세 미만 연소자의 경우에는 적절한 교육권을 보장하고 안전이나 건강을 위협하는 업무에 투입하지 않는다.

#### 4. 차별금지

회사는 모든 근로자의 다양성을 존중하며, 인종, 성별, 성적 정체성, 종교, 국적, 나이, 장애 등에 기반한 차별을 엄격히 금지한다.

- 1) 회사는 성별, 인종, 나이, 성 정체성, 학력, 장애, 종교, 정치 성향, 사회적 신분 등의 사유로 채용, 임금, 승진 등 인사 프로세스상에서 차별이 발생하지 않도록 한다.
- 2) 채용, 승진, 훈련, 보상 등의 모든 과정에서 동등한 기회를 제공하며, 모든 근로자가 존중받고 포용 되는 환경을 조성한다.
- 3) 어떠한 차별 행위도 허용되지 않으며, 차별에 대한 신고는 신속하게 조사하고 처리한다.

#### 5. 근로시간 준수

회사는 정규, 초과근로, 휴일 근무 등 「근로기준법」을 준수하며, 근로시간을 적절히 관리하여 위법 상황을 방지한다.

- 1) 주 5일 기준으로 하루 8시간, 주당 40시간 근로시간을 준수해야 한다.
- 2) 법정 근로시간을 초과하는 경우 연장근로로 간주하며, 추가 근로자에게 이에 대한 보상을 제공해야 하며, 휴일 근무를 또한 해당 기준에 맞는 보상을 해야 한다.

#### 6. 결사의 자유 보장

회사는 노사 간의 원활하고 지속적인 의사소통을 통해 건전한 조직 발전을 도모한다.

- 1) 해당 지역의 노동관계 법규에 따라 결사의 자유를 보장하고 노동조합 가입 및 활동을 이유로 부당한 처우를 하지 않는다.
- 2) 결사의 자유를 행사하는 노동자들은 어떠한 형태의 압박이나 감시에서도 자유로워야 하며, 필요한 경우에는 정부나 기업으로부터 적절한 보호와 지원을 요구할 수 있다.

#### 7. 개인정보보호

회사는 모든 이해관계자의 인권 보호를 위해 해당 지역의 법규에 따라 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호하고, 동의 없이 개인정보를 이용하거나 다른 용도로 사용하지 않는다.

- 1) 제품이나 서비스의 제공 시, 고객을 포함한 이해관계자의 안전, 생명, 건강, 재산 등의 보호를 위해 노력한다.
- 2) 개인정보 보호법 등 개인정보 관련 법률을 준수하고 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호한다.

#### 8. 지역 사회 참여

회사는 사업장 인근 지역 사회에 미칠 수 있는 잠재적인 영향을 파악하고 문제가 발생하지 않도록 지역 사회의 의견을 경청하며, 지속적인 소통을 위해 노력한다.

- 
- 1) 지역 고령자나 장애인을 도와주는 봉사활동, 어린이나 청소년을 대상으로 한 교육적 봉사 등을 통해 지역 내에서 긍정적인 영향을 미친다.
  - 2) 지역 기업들을 지원하여 지역 경제의 안정성을 증진하고, 지역 사회에 일자리를 제공하는데 이바지한다.

#### 9. 안전하고 건강한 작업환경

회사는 모든 근로자가 안전하고 건강한 환경에서 일할 수 있도록 안전 정책을 준수하고 모든 작업 환경에서 필요한 예방조치를 취해 위험을 최소화한다.

- 1) 근로자들의 안전 보호구 사용 및 안전사고 발생률 감소를 위한 프로그램을 강화한다.
- 2) 근로자들의 신체적, 정신적 건강을 위해 스트레스 관리프로그램을 제공하고 시행한다.

#### 10. 공급망 책임

회사는 자사의 공급망에서도 인권을 보호하고 존중하기 위해 노력하고, 파트너사와 공급업체에 우리의 인권 원칙을 전달하고, 그들도 같은 기준을 준수하도록 요구한다.

- 1) 정기적인 검증 및 감독을 통해 공급망에서 인권 준수 여부를 평가하고, 발견 시 적절한 조치를 취한다.
- 2) 모든 공급망 파트너사들의 정보를 투명하게 공개하고, 인권 침해 예방에 이바지한다.

#### 11. 비인도적 대우 예방 프로그램 구축

회사는 안전하고 존중받는 근로 환경에서 일할 수 있도록 다양한 비인도적 대우 예방 프로그램을 구축한다.

- 1) 정기적인 교육과 의식 확산 프로그램을 운영하여 직원들에게 비인도적 행동이 회사의 가치와 정책에 어긋나는 것임을 인식시킨다.
- 2) 팀 간 소통과 협력을 강화하기 위한 다양한 팀 빌딩 활동을 주선하며, 참여를 촉진한다.
- 3) 갈등 상황에서 효과적인 의사소통과 갈등 해결 기술을 습득할 수 있는 교육 프로그램을 제공한다.

#### 12. 비인도적 행동 신고제도

- 1) 회사는 다양한 신고 채널을 통해 비인도적 행동에 대한 신고를 받고, 익명신고도 가능하도록 제도를 운용하며, 신고자의 신원을 보호하기 위한 조치를 취한다.

(1) 홈페이지: [http://www.alkyn.com/main\\_kr/](http://www.alkyn.com/main_kr/)

(2) 인터넷 제보: [seongjin.min@alkyn.com](mailto:seongjin.min@alkyn.com)

(3) 유선 제보: 전화 031-683-8124 (내선 1004번) / 팩스: 031-683-8137

(4) 서신접수: (17794) 경기도 평택시 청북읍 청북중앙로 578-19 (주) 알킨스 윤리경영위원회

(5) QR 익명신고: 각 사무실과 식당, 출퇴근 기록기 등 부착

#### 13. 비인도적 행동에 대한 제재 및 지원

회사는 비인도적 행동이 발생하면 적절한 조치를 취하고, 동시에 피해자에 대한 지원을 제공한다.

- 
- 1) 신고가 접수되면 신속히 조사하고 필요한 조치를 취한다. 이때 조사 및 제재 프로세스는 공정하고 투명하게 운영한다.
  - 2) 피해자는 회사에서 제공하는 지원프로그램을 통해 정서적 지원을 받을 수 있으며, 필요한 경우 상담 서비스를 이용할 수 있다.
  - 3) 비인도적 행동에 가담한 직원에 대해서는 교육 및 재발 방지 프로그램을 제공한다.

## 제 4장 목표 설정 및 성과평가

### 제 8 조【목표 설정】

1. 근로자 참여 증진
  - 1) 의견 수렴 플랫폼 개설 및 근로자 의견을 정기적으로 수렴하여 조직문화에 반영한다.
  - 2) 근로자들의 의견 참여율을 기존 38%에서 25년 50%, 28년까지 70%로 증가시킨다.
  - 3) 정기적으로 의견이 실제로 조직문화에 얼마나 반영되었는지 정량적으로 확인한다.
2. 근로시간 준수
  - 1) 근로자의 근무시간을 자동화 시스템으로 철저히 기록하고, 초과 근무에 대해 적절한 보상을 한다..
  - 2) 법정 근로시간을 준수하는 비율을 연간 95%로 설정한다.
  - 3) 근로시간을 주기적으로 모니터링하여 근로시간 단축 효과를 확인한다.
  - 4) 연차소진 촉진제 50% 사용을 목표로 한다.
3. 차별금지과 다양성
  - 1) 차별금지 정책을 강화하고 성별, 인종, 성적, 정체성 등의 다양성을 존중하는 문화를 조성한다.
  - 2) 성별, 인종, 장애에 기반한 채용 및 승진에서의 차별 사례를 제로화한다.
  - 3) 채용 및 승진에서 다양성을 반영한 비율의 증가, 근로자들의 차별에 대한 인식 조사결과를 통해 차별 사례 발생에 대해 확인한다.

### 제 9 조【성과평가】

노동 및 인권정책 성과는 정량적으로 측정하기 위한 평가 지표를 적용하여 관리하여야 하며, 성과지표 관리 방안에 대한 사항은 다음과 같다.

1. 주기: 매년 말 또는 사업연도 종료 시점에 성과평가 실시한다.
2. 보고: 성과평가 결과는 지속 가능성 보고서 및 기업 웹사이트 등을 통해 이해관계자에게 투명하게 보고한다.

---

## 부 칙

### 제 1 조【시행일】

1. 이 정책은 2023년 11월 20일부터 시행한다.

### 제 2 조【정책의 변경과 보완】

1. 정책의 내용에 필요한 경우 이사회에서 변경 및 보완할 수 있다.