

# 인권경영 이행지침

제 정 2024. 02. 19

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 이행지침(이하‘지침’이라 한다.)은 인권경영을 통해 한국알루미나주식회사(이하‘회사’라 한다)의 사회적 책임을 다하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구하기 위해, 「한국알루미나 인권경영헌장」에서 확인한 임직원의 행동과 가치판단 기준을 구체적으로 정하는 데 목적이 있다.

**제2조(정의)** 이 강령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나, UN 세계인권선언 등 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

2. “인권경영”이란 회사의 모든 경영활동에서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영으로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 인권규범에 대한 존중과 지지

나. 인권침해의 사전예방 및 구제 노력

다. 고용 및 대우상 차별금지

라. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

마. 강제노동 및 아동노동의 금지

바. 산업안전 및 보건 증진

사. 협력회사와의 상생발전 및 협력

아. 현지주민의 인권 존중

자. 환경보호와 오염방지

차. 국민안전과 개인정보 보호

카. 기타 회사의 경영활동과 관련하여 국민, 이해관계자, 임직원의 인권을 보호하고 존중하기 위해 필요한 사항

3. “임직원”이란 회사에 근무하는 임원 및 직원(비정규직 포함)을 말한다.

4. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관계된 법인 또는 개인으로서 정부·지자체·언론사 및 협력회사와 그에 종사하는 임직원, 지역주민 등을 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 강령은 회사에 속한 모든 임직원에게 적용한다.

## 제2장 인권규범에 대한 존중과 지지

#### 제4조(준수의무)

1. 임직원은 인권에 관한 국내법과 국제규범, 한수원 인권경영헌장 및 본 강령을 숙지하고 준수하여야 한다.
2. 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)는 전 임직원을 대상으로 전항에 대한 준수서약을 실시할 수 있다.

**제5조(인권경영헌장 대외공표)** 회사는 인권경영헌장의 대내외 공표를 통하여 인권규범에 대한 존중과 지지를 표명해야 한다.

#### 제6조(주관부서)

1. 회사는 인권경영헌장 및 본 강령을 성실히 이행하기 위해 직제규정에 따라 인권경영 주관부서를 지정해야 한다.
2. 주관부서는 헌장 및 강령의 제·개정, 연간 계획수립, 임직원 교육, 정보공개 등 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 이행하여야 한다.

**제7조(계획수립)** 주관부서는 인권경영을 실천하기 위한 연간계획을 수립하여야 한다. 이 경우, 연간계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영 추진목표
2. 인권경영 이행실적 및 평가
3. 인권경영 추진과제
4. 기타 인권보호와 존중, 인권경영의 이해를 위하여 필요한 사항

#### 제8조(교육)

1. 주관부서는 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권관련 교육을 실시해야 하며, 구체적인 교육방법 및 시기는 주관부서에서 따로 정할 수 있다.
2. 주관부서는 법령이나 정부 방침의 이행 또는 인권경영 실천을 위한 중대한 필요가 있는 경우에는 ‘인권 필수교육’을 지정할 수 있으며, 임직원은 이를 수강해야 한다.

**제9조(정보공개)** 회사는 규범, 이행현황 및 결과 등 인권경영 관련 사항을 사외 홈페이지를 통해 정기적으로 대내외에 공개해야 한다.

**제10조(인권증진 활동지원)** 회사는 인권보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권관련 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

### 제3장 인권침해 사전예방 및 구제 노력

**제11조(정기점검)** 주관부서는 인권침해를 사전에 예방하기 위해 인권경영 이행사항에 대한 자체점검을 정기적으로 실시할 수 있다.

### 제12조(인권영향평가)

1. 회사는 계획 중인 사업이 임직원이나 이해관계자의 인권을 침해할 소지가 있다고 판단되는 경우 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권영향평가의 실시 방법은 별도로 정하는 바에 따른다.

### 제13조(고충처리제도)

1. 회사는 임직원의 인권 침해 구제를 위하여 고충처리제도를 운영해야 하며, 운영방법 및 기준은 별도로 정하는 바에 따른다.
2. 회사는 이해관계자의 인권침해 구제를 위하여 고충처리제도를 운영할 수 있다.

### 제14조(침해행위의 금지 및 신고)

1. 임직원은 회사 임직원, 이해관계자 등 타인의 인권을 침해하여서는 아니 된다.
2. 임직원은 직무 수행 중 타인의 인권침해사실을 알게 된 경우 국가인권위원회, 수사기관 등에 신고하여 구제될 수 있도록 노력해야 한다.

## 제4장 고용 및 대우상 차별금지

### 제15조(모집과 채용)

1. 회사는 임직원을 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
2. 회사는 여성 임직원을 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 금지하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

### 제16조(임금 및 임금외의 금품)

1. 회사는 동일한 업무 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
2. 회사는 임금 외에 임직원의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

**제17조(교육·배치 및 승진)** 회사는 임직원의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

### 제18조(정년·퇴직 및 해고)

1. 회사는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별 하여서는 아니 된다.
2. 회사는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결 하여서는 아니 된다.

**제19조(비정규직 차별금지)** 회사는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 차별적 대우를 하여서는 아니 된다.

## 제20조(외국인 근로자 차별금지)

1. 회사는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 대우하지 않는다.
2. 회사는 외국인 근로자가 자신들의 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려하며, 해외 사업 수행시 현지의 문화를 존중한다.

## 제5장 결사 및 단체교섭의 자유보장

**제21조(노동조합 활동 보장)** 회사는 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

### 제22조(성실한 단체교섭)

1. 회사는 단체교섭사항에 대하여 정기적으로 노동조합 등 근로자의 대표와 협의하여 결정해야 한다.
2. 회사는 단체협상을 위해 노동조합의 자료요청이 있는 경우 영업비밀이나 기밀유출 등의 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공한다

## 제6장 강제노동 및 아동노동의 금지

**제23조(강제노동의 금지)** 회사는 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 아니 한다.

### 제24조(아동노동의 금지)

1. 회사는 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)를 직원으로 고용하지 않는다.
2. 제1항의 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우 고용을 중지하기 전, 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 모색하기 위해 노력한다.
3. 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우(1항의 연소자를 제외) 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 해서는 아니 된다.

## 제7장 산업안전 및 보건 증진

**제25조(산업안전 및 보건 증진)** 회사는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진하여야 한다.

1. 작업장의 안전장구와 시설이 안전하고 위생적이도록 유지
2. 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치 실시
3. 직무수행에 필수적인 보호 장비 제공 및 산업안전에 관한 정기적인 교육 실시

4. 근로자의 건강 보호·유지를 위한 건강진단 실시
5. 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에 대해, 회사의 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담

## 제8장 협력회사와의 상생발전 및 협력

### 제26조(협력회사 인권경영 지원 및 협력)

1. 회사는 협력회사와 상생 발전을 도모하고 공동으로 인권경영을 이행하기 위한 정책을 개발하고 시행할 수 있다.
2. 회사는 협력회사 임직원의 인권보호를 위하여 교육, 상담 등 필요한 지원을 할 수 있다.

제27조(보안사무 관리) 회사는 보안요원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 조치해야 하며, 보안업무를 외주화하는 경우 외주회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 해야 한다.

## 제9장 현지주민의 인권 존중

제28조(현지주민의 인권 존중 및 보호) 회사는 사업활동을 수행하는 지역에서 생명권, 거주 이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권 등 현지 주민의 인권에 부정적 영향이 생기지 않도록 해야 한다.

제29조(토지소유권의 존중 및 보호) 회사는 사업활동 영위를 위하여 해당 지역의 토지 소유권 이전이 필요한 경우 토지소유주 또는 피해를 입는 당사자와 협의하여야 한다.

## 제10장 환경보호와 오염방지

### 제30조(환경보호)

1. 회사는 국민이 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 수 있도록 환경보전을 위하여 노력해야 한다.
2. 회사는 전항의 사항을 이행하기 위해 환경경영체제를 수립하고 유지해야 하며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개하여야 한다.
3. 회사는 환경문제에 대해 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.

## 제11장 국민안전과 개인정보 보호

### 제31조(국민안전과 개인정보 보호)

1. 회사는 전력자원의 개발 및 발전 등 사업을 수행하는 데 있어 국민과 소비자의 안전에 위해가 되지 않도록 한다.
2. 회사는 프라이버시를 최대한 존중하며, 업무상 수집한 개인정보의 보호를 위하여 필요한 조치를 취해야 한다.

부칙 <2024. 02. 19.>

- 이 지침은 2024.02.19.부터 시행한다.