

## 삼양식품

# 인권경영 이행규정

구분	내용
버전	1.0
제정일	2021.05.11
관리부서	인사팀



## 제 1 장 총칙

## 제 1조(목적)

본 규정은 인권경영 선언문에 근거하여 삼양식품 주식회사 (이하 삼양식품으로 한다.) 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

## 제 2 조(용어의 정의)

- 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.
- ① "인권"이란 「국가인권위원회법」제 2 조에 따라「대한민국헌법」및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ② "임직원"이란 삼양식품에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
- ③ "이해관계자"란 삼양식품의 경영활동에 영향을 받는 자로서 근로자, 지역 주민, 지원기업(고객), 파트너사 등을 말한다.
- ④ "인권경영"이란 삼양식품에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 삼양식품이 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권 침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- ⑤ "파트너사"란 출자회사, 거래회사, 입주사 등을 말한다.

## 제 2 장 인권경영 일반 원칙

## 제 3 조(여성 차별관행의 금지)

삼양식품은 여성인력에 대한 고용·업무환경·임금 등 모든 형태의 차별관행이 없는 근무환경을 제공한다. 또한 기존의 차별관행을 철폐하기 위한 각종의 개선 조치를 이행해야 한다.

## 제 4 조(강제노동·아동노동 금지)

- ① 삼양식품은 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안되며, 설사 직접 강제 노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.
- ② 삼양식품이 합법적으로 연소자에게 노동을시킬 경우 이들에게 교육 기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 단. 어떠한 경우에도 15 세이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.



## 제 5 조(차별없는 고용 및 근무환경)

삼양식품은 성별, 신념, 종교, 나이, 장애, 출신, 인종, 민족, 국적, 병력 등에 대해 차별이 없는 고용의 기회와 근무환경을 제공한다. 또한 구성원의 인격을 존중하고 역량과 성과에 따라 공정하고 합리적으로 대우한다.

## 제 6 조(근로기준법·노동조합법 준수)

- ① 최저임금 보장, 근로시간 준수, 직장내 성희롱/괴롭힘 등을 일체 금지하며 근로기준법을 준수한다.
- ② 삼양식품은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
- ③ 근로자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체 교섭할 권리를 보장해야 한다. 삼양식품은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 한다.

#### 제 7 조(산업안전 보장)

- ① 삼양식품은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업 환경을 제공해야 하며, 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전 장구와 안전 교육을 제공해야 한다.
- ② 삼양식품은 내·외부 비즈니스 과정에서 모든 관계자들의 유해/위험 요인을 사전에 발굴하여 통제하고 산업재해를 예방하는 조치를 취한다. 다만, 근무지에서 사고나 질병이 발생할 경우 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

## 제 8 조(책임있는 파트너 보호 및 관리)

- ① 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너에게도 ILO 가 권고하는 노동 원칙이 적용될 수 있도록 하며 비즈니스 관계에서 인권침해 문제가 발생할 경우. 다양한 이해관계자들의 의견을 듣고 해결책을 마련한다.
- ② 삼양식품은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.

## 제 9 조(지역주민의 인권과 환경보호)

- ① 기업 활동이 일어나는 지역에서 현지 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다.
- ② 삼양식품은 환경경영 체제를 수립 및 유지하여야 하며, 환경과 관련한 정보를 대·내외에 공개해야 한다.
- ③ 삼양식품은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상 계획을 수립해야 한다.

## 제 10 조('정직'과 '신용'의 가치 실현)

삼양식품은 창업정신인 '정직'과 '신용'을 바탕으로 공정거래 준수, 반부패, 개인정보보호 준수, 지적 재산보호, 품질 안전, 투명한 기업정보 공개 등 청렴한 경영 원칙을 세우고 이를 이행한다.



## 제 3 장 인권경영 체계

## 제 11 조(인권경영 헌장)

삼양식품은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영 헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

## 제 12 조(기본계획의 수립)

인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

- ① 인권경영의 추진방향
- ② 인권경영 추진과제 및 실행전략
- ③ 인권영향평가 시행계획
- ④ 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

## 제 13 조(인권경영 담당부서)

삼양식품의 다음 각 호 인권경영 업무는 '인사팀'이 전담으로 하여 담당한다.

- ① 인권경영 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
- ② 인권교육의 시행에 관한 사항
- ③ 인권영향평가의 시행에 관한 사항
- ④ 그 밖에 원장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항
- \* 인권경영 담당부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 임직원을 대상으로 하는 인권 교육을 실시할 수 있으며, 이에 관련하여 유관부서의 협조를 얻어 교육 전권을 위임/운영 할 수 있다.

#### 제 14 조(인권 교육)

- ① 삼양식품은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택 할 수 있다.
- ② 삼양식품은 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.
- ③ 제 1 항 및 제 2 항의 인권교육은 삼양식품의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버 교육, 집합 교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

## 제 15 조(파트너사의 인권존중 책무이행)

① 삼양식품은 파트너(협력회사)가 인권경영을 실천하도록 요구하고 필요한 경우 지원을 제공 할 수 있다.



② 삼양식품은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권경영이행 여부를 점검할 수 있다.

## 제 4 장 인권경영 위원회

## 제 16 조(설치 및 기능)

- ① 삼양식품은 인권경영을 위한 자문기구로서 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.
  - 가. 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
  - 나. 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
  - 다. 인권침해 행위에 대한 조사와 구제 심의
  - 라. 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항

## 제 17 조(구성)

- ① 위원회는 위원장 1 인을 포함하여 5 인 이상 10 인 이내로 구성하며 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.
- ② 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 구성된다.
- 가. 인권침해 사례를 접수받고 구제 처리가 가능한 부서의 장
- 나. 인권 및 유사 침해사례에 대해 법적으로 대응 및 조치가 가능한 부서의 장
- 다. 이외에 일반원칙과 관련된 유관부서 장은 해당 인권 이슈와 관련하여 필요시에 위원장이 회의 참석을 명할 수 있다.
- ③ 위원회의 위원장은 인권경영 담당부서 소속 최고책임자로 선정하며, 위원의 임기 및 간사는 다음과 같다.
- 가. 위원의 임기는 그직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 경우 임기는 2 년으로한다.
- 나. 위원회의 간사는 인권경영 담당부서 팀장으로 한다.

#### 제 18 조(소집 및 회의)

- ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시 회의로 구분한다.
- ② 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 대표이사나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적 위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면 의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.
- ⑤ 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.



⑥ 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

## 제 19 조(위반 시의 처리)

대표이사는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.

- ① 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
- ② 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
- ③ 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
- ④ 인권침해에 연루된 경우
- ⑤ 외부위원이 선임당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
- ⑥ 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제 5 장 인권의 구제

## 제 2O 조(인권침해행위의 신고 및 접수)

- ① 인권침해 또는 차별행위를 당한사람(이하"피해자" 라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서장 or 고충처리 온라인 접수 시스템을 통하여 제보/신고한다.
- ② 인권경영 담당 부서장은 인권침해나 차별행위(이하 "인권침해행위"라 한다)로 신고 받은 사건에 대하여 '고충처리 프로세스'에 따라 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.
- 가. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
- 나. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 인권경영 담당부서가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
- 다. 신고가 제기될 당시, 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 '형법」제 123 조부터 제 125 조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 인권경영 담당부서에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
- 라. 신고의 내용이 인권경영 담당부서에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
- 마. 신고인이 진정을 취하한 경우
- 바. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우



## 제 21 조(인권침해행위의 처리)

- ① 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위로 신고, 접수 된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 상위 직급자 및 감사팀에게 보고 및 공유하고 해당부서 본부장은 즉시 보강조사 또는 침해 구제조치를 결정하여야 한다.
- ② 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 접수일로부터 3O 일 이내에 심의의견서를 제출하고, 이에 따라 심의의결하여야 한다. 다만 부득이한 경우에는 심의기간을 최대 3O 일 더 연장할 수 있다.
- ③ 다만 제기된 인권침해행위가 당사의 소관사항이 아니거나 이해관계 내에 발생하는 인권침해행위와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

#### 제 22 조(조사의 방법)

- ① 1. 인권경영 담당부서(이하. 담당부서)는 다음 호에서 정한 방법으로 접수된 건에 관하여 조사할 수 있다.
  - 가. 신고인·피해자·피신고인(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 및 진술서 제출 요구
  - 나. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
  - 다. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
  - 라. 당사자. 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 제 1 항 '가'에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14 일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ③ 제 1 항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- ④ 제 1 항에 따라 조사를 하는 담당부서는 그 장소 또는 시설을 관리 하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑤ 사안이 심각할 경우 의결을 거쳐 위원회 명의로 국가인권위원회에 진정 접수해야 한다.

#### 제 23 조(신고인의 신분보장)

- ① 담당부서는 제 19 조 1 항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공해하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 삼양식품은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 위하여야 한다.
- ④ 제 1 항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 인권경영 담당부서장과 담당직원은 적극 협조하여야 한다.



## 제 24 조(인권침해 여부에 대한 상담)

- ① 임직원은 직무를 수행하면서 규정 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ② 인권경영 담당 부서장은 제 1 항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

## 제 25 조(시정과 조치)

삼양식품은 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

## 제 6 장 인권영향평가

## 제 26 조(인권영향평가)

- ① 삼양식품은 특정 정책이나 사업을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권영향평가는 인권경영담당부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기구에 요구할 수 있다.
- ③ 담당부서는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 유관부서 및 본부에 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 대표이사 및 사내 이사진이 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

## 제 27 조(인권영향 이행사항점검 및 공시)

인권경영 담당부서는 삼양식품의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 인권경영 체크리스트 자체점검을 실시하고 그 결과를 홈페이지에 공시하여야 한다.

부 칙

## 1.(시행일)

본 규정은 2021년 O5월 31일부터 시행한다.



## 2.(경과조치)

본 규정은 시행 당시의 인사규정, 윤리행동강령 등에 의하여 시행한 것으로 본다.

## 3.(적용)

- ① 본 규정에서 정하지 않은 사항은 회사사규와 근로기준법, 노동조합법 및 기타 법령을 준용한다.
- ② 본 규정에서 월(1개월), 년(1년)이라 함은 월력에 의한 매월 1일부터 말일, 매년 1월 1일 부터 12월 31일까지를 말한다.