

최종 수정일	2024.01.01.
문서 관리자	ESG 추진팀

평화그룹 인권정책

2024.01.01.

평화그룹 인권정책

목차

제 1 장 목적	4
제 2 장 적용 범위	4
제 3 장 인권정책	4
제 1 조 아동노동 및 강제노동 금지	4
제 2 조 차별금지	5
제 3 조 근로조건 준수	5
제 4 조 인도적 대우	5
제 5 조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장	5
제 6 조 근로자 안전 및 보건	6
제 7 조 지역사회 인권 보호	6
제 4 장 인권 영향 및 리스크 관리	6
제 1 조 인권 리스크 관리체계	6
제 2 조 인권 영향 및 리스크 식별	6
제 1 항 리스크 식별	6
제 2 항 리스크 완화	6
제 5 장 고충처리 시스템 운영	7
제 1 조 고충처리 절차	7
제 1 항 인권침해 신고	7
제 2 항 상담 및 조사	7
제 3 항 인권침해에 대한 조치	7
제 2 조 신고인 신분보장	8
부칙	8

제1장 목적

본 정책은 평화그룹의 전 계열회사가 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업운영에 따른 인권침해를 예방하고 인권 관련 위험 완화에 그 목적이 있다.

제2장 적용 범위

본 정책은 평화홀딩스, 평화산업, 평화오일셀, 피에프에스, 피엔디티, 평화기공, 평화씨엠비, 평화이엔지, 평화인디아, 천진평화기차배건유한공사, 천진평화기공기차부건유한공사, 천진평화엘라스틱의 비정규직을 포함한 전 임직원, 협력회사 직원, 고객과 지역사회 구성원을 포함하는 모든 이해관계자를 대상으로 한다.

제3장 인권정책

평화그룹은 UN의 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights) 및 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO 핵심협약, OECD 책임 있는 사업을 위한 실사 가이드라인에서 제시하고 있는 인권 원칙들을 공개적으로 지지하며 인권 존중에 관한 책임을 다한다. 평화그룹은 다양한 인재들과 성장하며 공정하고 포용적인 사내문화를 만들기 위한 지속적인 노력을 기울여 나간다.

제1조 아동노동 및 강제노동 금지

평화그룹은 모든 임직원에게 대해 자유 의사에 의한 노동을 보장하며 노예제도, 인신매매를 포함한 정신적 또는 육체적 구속에 의한 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 요구하거나 보관하지 않는다. 또한, 각 국가 또는 지역에서 정하는 최저 고용 연령을 준수하여 어떠한 형태의 아동노동도 허용하지 않는다. 평화그룹 계열사 채용 시 지원자의 신원을 확인하여 연소자에 해당하지 않는 것을 확인하며, 만약 그룹 내 아동노동 및 강제노동 사실이 파악된 경우 즉시 피해자 보호를 위한 다음의 구제조치를 검토하여 이행한다

- ① 회사는 그 고용으로 인하여 당사자가 의무교육을 중지하지 않도록 조치한다.
- ② 회사는 즉시 해고보다는 아동 노동의 원인이 빈곤 등의 경제적 어려움인지 확인하고 노숙, 기아 등을 겪지 않도록 아동의 가족에게 일거리 제공 등의 대안을 검토한다.

제2조 차별금지

평화그룹은 나이, 성별, 인종, 국가, 민족, 장애, 종교, 학연 및 가족관계, 정치적 성향, 사회적 신분, 임신 및 출산 등 어떠한 조건을 이유로 차별하는 것을 금지하며, 동일한 이유로 채용, 임금, 승진, 복리후생 등 근로조건에 대한 차별을 하지 않는다.

제3조 근로조건 준수

1. 평화그룹은 사업을 영위하는 각 국가 또는 지역의 노동관계법규에서 정하는 정규 근로시간 및 초과근로 시간의 기준을 준수하며, 모든 근로자(정규직, 계약직, 외국인 근로자 포함)와 근로계약서를 작성한다.
2. 평화그룹은 사업을 영위하는 각 국가 또는 지역에서 정하는 노동관계법규에서 정하는 최저임금을 보장하며, 근로에 대한 합당한 임금을 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 최저임금과는 별개로 지자체 기준을 참고하여 모든 직원이 기본적인 생활비를 충당할 수 있는 생활임금 수준을 보장할 수 있도록 노력한다.
3. 평화그룹은 채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선비용 등을 요구하지 않는다.
4. 평화그룹은 사업을 영위하는 각 국가 또는 지역의 내부 복리후생 규정에 따라 사회보험 가입, 휴가를 제공하며 관계 법령 및 기준을 준수한다.
5. 나아가 평화그룹은 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 적절한 업무환경을 제공한다.

제4조 인도적 대우

1. 평화그룹은 모든 임직원을 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 노력한다. 또한 직장 내 성희롱 및 괴롭힘, 욕설 체벌 등 비인격적인 행위가 확인되면 조사를 실시하고 규정에 따라 가해 행위자에 대해 징계조치를 취한다.
2. 평화그룹은 모든 임직원의 사생활을 존중하며 정보유출 방지를 위한 보안체계를 구축한다.

제5조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

평화그룹은 사업을 영위하는 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 결사의 자유 및 단

체 교섭 권리를 존중하며 이를 보장한다. 또한 노동조합 가입 또는 미가입, 활동을 이유로 차별 및 불이익 주는 것을 금지한다.

제6조 근로자 안전 및 보건

평화그룹은 임직원의 안전한 작업환경을 위해 정기적으로 안전점검 및 관리 활동을 수행한다. 또한 근로자에게 적격품 인증을 받은 보호장비를 지급하고, 정기적으로 안전보호 교육을 실시하여 안전한 작업 환경을 구축한다.

제7조 지역사회 인권 보호

평화그룹의 전 임직원은 사업운영과정에서 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역사회에 대한 직간접적인 인권 및 환경 영향을 관리한다. 또한 지역사회 이해관계자의 의견을 청취하고 반영하기 위해 노력한다.

제4장 인권 영향 및 리스크 관리

제1조 인권 리스크 관리체계

평화그룹은 임직원(비정규직 포함), 협력회사 직원, 고객과 지역사회 구성원을 포함하는 모든 이해관계자들을 포함하여 사업전반에서 인권 리스크를 식별하며, 확인된 이슈는 인권 리스크 담당 조직에서 집중 관리하고 리스크 개선 계획 및 이행 여부를 모니터링한다. 발견된 인권 리스크와 개선 계획에 대해서 대표이사 또는 이사회에 보고하여 관리한다.

제2조 인권 영향 및 리스크 식별

제1항 리스크 식별

평화그룹은 고충처리 채널로 홈페이지에 신문고를 운영하며, 인권을 포함한 다양한 제보 중 인권 위험과 영향 관련된 내용을 종합하여 식별한다. 또한 내부 임직원을 대상으로 인권 설문조사를 진행하여 잠재적 리스크를 확인한다.

제2항 리스크 완화

평화그룹은 사업운영과정에서 발생한 주요 인권 이슈를 파악하고, 해당 이슈에 가장 취약한 그룹과 검토 대상을 식별한다. 확인된 주요 이슈는 담당 조직을 배치하여 개선 조치와 모니터링을 시

행한다.

제5장 고충처리 시스템 운영

제1조 고충처리 절차

제1항 인권침해 신고

인권침해와 관련하여 상담을 원하거나 인권침해 고충의 처리를 원하는 임직원과 협력회사, 파트너사 등은 온라인 신문고 접수, 서면, 전화, 전자우편 및 방문 등의 방법으로 각 사 담당부서에 익명으로 고충을 신고할 수 있다.

제2항 상담 및 조사

1. 고충상담원은 인권침해와 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 조사를 시행한다.
2. 조사는 신청을 접수한 날로부터 10일 이내에 완료하며 단, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.
3. 상담 시에는 관련법령, 조사 및 처리절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공한다.
4. 인권침해 피해자를 조사 할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청한다.
5. 조사 과정에서 근로자고충처리위원 및 소관부서는 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당 부서는 이에 적극 응한다.
6. 조사결과 인권침해에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제3항 인권침해에 대한 조치

1. 직장 내 인권침해와 관련하여 물의를 일으킨 직원에 대해 특별한 사유가 없는 한 무관용의 원칙을 적용하여 인사관리규정에 따라 조치한다. 또한 관련 사건을 은폐하거나 피해자에게 추가 피해가 발생한 경우 인사규정에 따라 조치한다.
2. 인권침해의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 피해자와 신고인이 불이익과 보복을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.
3. 인권침해 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과에 대해 당사자에게 신속히 통보하며, 대표이

사에게 보고한다.

















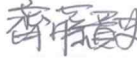


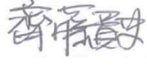


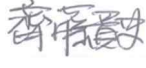














4. 평화그룹의 직원은 회사가 내린 징계 결정에 대하여 불복할 사유가 있을 때에는 인사관리규정에 따라 징계결정 통지일로부터 10일 이내에 1회에 한하여 재심을 청구할 수 있다. 재심 청구자는 불복 사유에 대한 입증 의무가 있으며 고충처리위원회는 재심에 대한 의결을 거쳐 재조사를 진행하는 경우 동조 제2항을 준용한다.

제2조 제보자 신원 보장 및 보복 금지

평화그룹 고충상담원 등 인권침해 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는, 사안 관계자의 신원을 철저히 기밀로 보장함은 물론 그 내용 등에 대하여 누설하지 않는다. 인권침해 제보자 및 신고인에 대한 일체의 보복, 협박, 차별, 불이익을 주는 행위를 금지하며 보복을 당하는 경우 회사는 피해자 보호를 위해 적절한 조치를 마련하여 지원한다.

부칙

1. 본 정책은 2024년 1월 1일부로 제정하여 시행한다.
2. 본 정책의 개정은 대표이사의 승인을 득하여 개정한다.

<p> 평화홀딩스(주) PYUNG HWA HOLDINGS CO., LTD.</p> <p>평화홀딩스(주) 각자대표이사 황 순용</p> <p></p> <p>평화홀딩스(주) 각자대표이사 김 주영</p> <p></p>	<p> 평화산업(주) PYUNG HWA INDUSTRY CO., LTD.</p> <p>평화산업(주) 각자대표이사 황 순용</p> <p></p> <p>평화산업(주) 각자대표이사 김 주영</p> <p></p>	<p> 평화기공(주) PYUNG HWA ENGINEERING CO., LTD.</p> <p>평화기공(주) 각자대표이사 김 주영</p> <p></p> <p>평화기공(주) 각자대표이사 김 준열</p> <p></p>	<p> (주)평화이엔지 PYUNG HWA ENG. CO., LTD.</p> <p>주식회사 평화이엔지 각자대표이사 김 주영</p> <p></p> <p>주식회사 평화이엔지 각자대표이사 한 동학</p> <p></p>
<p> 평화씨엠비(주) PYUNG HWA C&E CO., LTD.</p> <p>평화씨엠비(주) 각자대표이사 김 주영</p> <p></p> <p>평화씨엠비(주) 각자대표이사 홍 진기</p> <p></p>	<p> 평화오일셀공업(주) PYUNG HWA OIL & CHEMICAL CO., LTD.</p> <p>평화오일셀공업(주) 공동대표이사 김 성익</p> <p></p> <p>평화오일셀공업 (주) 공동대표이사 SAITO TAKAFUMI</p> <p></p>	<p> (주)피에프에스 PYUNG HWA P&E CO., LTD.</p> <p>주식회사 피에프에스 공동대표이사 황 순용</p> <p></p> <p>주식회사 피에프에스 공동대표이사 SAITO TAKAFUMI</p> <p></p>	<p> (주)피엔디티 Pyung Hwa P&E Co., Ltd.</p> <p>주식회사 피엔디티 공동대표이사 이 재성</p> <p></p> <p>주식회사 피엔디티 공동대표이사 SAITO TAKAFUMI</p> <p></p>
<p> 천진평화기차배건유한공사 TIANJIN PYUNG HWA AUTO PARTS CO., LTD.</p> <p>천진평화기차배건유한공사 동사장 정 상봉</p> <p></p>	<p> 천진평화기공기차부건유한공사 TIANJIN PYUNG HWA RI GONG CO., LTD.</p> <p>천진평화기공기차부건유한공사 동사장 정 상봉</p> <p></p>	<p> 천진평화엘라스틱 TIANJIN PYUNG HWA ELASTECH CO., LTD.</p> <p>천진평화엘라스틱 동사장 정 상봉</p> <p></p>	<p> 평화인디아 PYUNG HWA INDIA PRIVATE CO., LTD.</p> <p>평화인디아 법인장 전 영준</p> <p></p>
<p> 평화아메리카 PYUNG HWA AMERICA CO., LTD.</p> <p>평화아메리카 Chief Executive Officer 김 주영</p> <p></p>	<p> 엠제이비전테크 M.J. VISIONTECH</p> <p>엠제이비전테크 대표이사 김 주영</p> <p></p>	<p> 창인인재개발원 창인인재개발원</p> <p>대표이사 황 순용</p> <p></p>	