삼양사 인권경영 정책

SAMYANG
CORPORATION

1. 제정목적

삼양사는 '생활의 잠재력을 깨웁니다. 인류의 미래를 바꿉니다.'라는 기업 소명(Purpose) 아래 임직원, 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하여 지속가능한 기업으로의 성장을 목표로 합니다.

이를 위해 UN 세계인권선언, UN 기업과 인권이행지침, 다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인, UN 아동권리협약을 비롯한 국제 인권원칙과 규범 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 준수합니다.

2. 적용범위

삼양사는 본 인권경영 정책을 전세계 모든 사업장에 적용하고, 지속적인 모니터링을 통해 인권 및 노동 관련 위험요소를 점검하고 개선하고자 합니다.

더 나아가 본 정책을 임직원, 고객 및 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자들과 공유하고 인식개선 및 확산에 기여하겠습니다.

3. 기본 원칙

(1) 인권존중

모든 구성원을 인격적으로 존중하고 공정한 기회를 제공하며, 정신적 또는 신체적 강압, 폭언 등의 비인도적인 대우가 발생하지 않도록 노력합니다.

(2) 강제노동 금지

모든 구성원에 대해 폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 구속하여 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않습니다.

(3) 아동노동 금지

각 국가 및 지역법에서 정한 최저 고용연령을 준수하며, 만 15 세 미만의 아동노동은 일괄적으로 금지합니다. 만 18 세 미만 연소자의 경우, 노동관계 및 법규를 준수하여 고용하며, 안전보건 상 위험하거나 유해한 업무에 종사하지 않도록 합니다.

(4) 차별금지

모든 구성원에게 채용, 승진, 보상, 교육 등의 인사제도 운영에 있어서 기회를 균등하게 제공하고, 인종, 성별, 연령, 출신지역, 학력, 종교, 혼인여부, 정치적 견해, 사회적 신분, 장애 등 어떠한 이유로도 차별하지 않습니다.

(5) 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

직장 내 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적 및 정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지합니다. 직장 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 실시하며 피해발생 시 제보할 수 있는 채널을 구축합니다. 피해 사례 발생시에는 즉시 피해자에 대한 보호조치 및 가해자에 대한 징계 조치를 진행하며 재발 방지를 위한 방안을 마련합니다.

(6) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

각 국가 및 지역의 노동관련 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장하고, 노동조합 결성, 가입 및 활동 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않습니다.

(7) 임금 및 근로시간 준수

각 국가 및 지역법에서 정한 최저임금, 초과근로수당 지급 등 임금 및 근로조건에 관한 사항을 준수합니다.

(8) 안전 및 보건 준수

모든 임직원의 안전 및 보건을 최우선으로 고려하며, 근로자들에게 최선의 근무환경을 제공합니다.

(9) 책임 있는 공급망 관리

협력사와 동등한 관계로서 상생발전을 추구하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력합니다.

(10) 고객/이용자 권리 및 개인정보 보호

모든 임직원은 제품과 서비스를 제공함에 있어 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하며, 개인정보 관리기준을 수립하여 운영하고 개인정보 관련 법규를 준수합니다.

4. 인권 리스크 관리체계

(1) 리스크 식별: 인권영향평가 수행

삼양사는 인권에 대한 국제기준 및 규범(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD 다국적기업 가이드라인 등)과 자사의 인권경영정책을 기반으로 주요 인권 리스크 요소를 식별합니다. 인권 리스크 식별은 다음과 같은 프로세스에 따라 진행됩니다.

- 국내외 인권 관련 조사자료 및 산업별 리스크 데이터 분석
- 내부 임직원 대상 인권 설문조사 및 인터뷰 실시
- 고충처리 채널 및 윤리경영 제보시스템을 통한 리스크 파악
- 사업장 별 인권 리스크 스크리닝(1 차 평가) 진행

이를 통해 조직 내·외부에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 사전 식별하며, 식별된 리스크에 대해 심각성과 발생가능성 등을 기준으로 우선순위를 설정합니다.

(2) 리스크 개선: 완화 조치 이행 및 모니터링

확인된 주요 인권 리스크와 이에 대한 우선순위에 따라, 다음과 같은 프로세스를 통해 개선 및 완화 조치를 이행합니다.

- 조사 결과에 따라 이슈의 성격 및 심각성, 규모, 복구 가능성을 분석
- 조치가 필요한 경우, 리스크 개선 계획 수립 및 실행
- 인권에 대한 부정적 영향을 초래할 가능성이 있을 경우, 이를 방지하기 위한 조치 마련

(3) 이행 모니터링

리스크에 대한 사후 조치가 효과적으로 이행되는지 주기적으로 모니터링하고, 미이행 시 추가 조치를 실시합니다. 또한 완화조치 및 개선 결과를 ESG 위원회 등 경영진에 정기 보고하여 감독 체계를 강화하는 등 인권경영에 대한 실질적 개선을 위해 노력합니다.

5. 고충처리 프로세스

(1) 모든 임직원은 인권경영 정책을 포함한 국제 인권 규범 및 관련 법률에서 보장된 권리에 대해 차별 또는 침해를 경험했거나 인지한 경우, 구두 또는 서면을 통해 고충처리위원에게 직접 제기할 수 있습니다. 또한, 협력사, 고객, 지역사회 등 외부 이해관계자 역시 인권정책 위반 또는 위반 우려가 있는 사안에 대해 제보할 수 있도록 온라인, 이메일, 핫라인 등의 제보 채널을 운영합니다.

(2) 고충사항 신고 또는 인지 시 그 즉시 행위자로부터 분리하며, 제기된 고충사항에 대해서는 고충처리위원을 포함한 노사협의회가 신속히 모여 논의하며, 문제의 사실관계를 조사하고, 필요한 경우 이해당사자 면담 및 추가 자료 검토를 거쳐 합리적인 해결책을 마련합니다. 논의 결과는 제보자에게 신속히 통보하며, 문제 해결을 위해 필요한 시정조치 및 후속 모니터링을 진행합니다.

(3) 삼양사는 고충제기자 및 제보자의 비밀을 철저히 보호하고, 제보로 인해 어떠한 불이익도 발생하지 않도록 익명성 보장 및 보호조치를 시행합니다.

6. 인권경영 교육

임직원들에게 인권에 대한 이해를 높이고 인식을 개선하기 위해 인권과 관련된 교육을 정기적으로 실시합니다.

7. 모니터링 및 보고

인권경영 정책의 준수 상황을 지속적으로 모니터링 및 개선하며, 인권 정책의 내재화를 위해 ESG 위원회나 경영회의 등을 통해서 모니터링 상황 및 개선사항을 정기적으로 공유합니다.

8. 부칙

(1) 본 인권경영 정책은 2023. 05. 26 부로 제정하여 시행합니다.

(2) 본 인권경영 정책은 2025. 05. 16 부로 개정하여 시행합니다.

[별첨. 문건 요약]

구분	내 용
최초 제정일자	2023. 05
최근 개정일자	2025. 05
담당조직	삼양홀딩스 HRC HRP팀
승인자	삼양사 이사회 산하 ESG위원회
제·개정내용	인권경영정책 개정
담당자 연락처	E-mail: eunjin.choi@samyang.com 전화: 02-740-7143