

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
		개정번호	0
		페이지	1/7

---


# 인 권 정 책

---


결 재	작 성	검 토	검 토	승 인	배 포 처	
	담당	팀장	HR임원	대표이사	영업	생산
				연구	품질	
				관리	경주	
				신사업	해외	

※ 제·개 정 이 력

번호	제·개정일	주 요 개 정 내 용
0	2022. 05. 01	인권정책 신규제정

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
	<b>인 권 정 책</b>	개정번호	0
		페이지	2/7

<b>전 문</b>	3
<b>제 1 장 총 칙</b>	3
제 1 조 목 적	3
제 2 조 적용범위	3
제 3 조 정 의	3
<b>제 2 장 인권경영 일반원칙</b>	4
제 4 조 기본원칙	4
제 5 조 차별금지	4
제 6 조 직장 내 인권보호	4
제 7 조 결사의 자유보장	4
제 8 조 강제노동 및 아동노동 금지	4
제 9 조 산업안정보장	4
제10 조 환경권 보장	5
제11 조 이해관계자 인권보호	5
<b>제 3 장 인권경영 체계</b>	5
제12 조 인권경영선언	5
제13 조 이행계획의 수립	5
제14 조 인권교육	5
<b>제 4 장 인권영향평가</b>	6
제15 조 인권영향평가	6
제16 조 인권영향평가 실시 및 보고	6
<b>제 5 장 인권침해 구제</b>	6
제17 조 신고 및 내부고발자 보호	6
제18 조 보상 및 처벌	6
<b>부 칙</b>	7
제 1 조 준 용	7
제 2 조 주무부서	7
제 3 조 시행일	7

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
	<b>인 권 정 책</b>	개정번호	0
		페이지	3/7

## 전 문

우리는 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실현하고자 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 원칙으로 삼는 본 인권정책을 선포하고 인권경영의 정착과 확산을 위해 노력한다.

우리의 인권정책은 인권이행원칙(UNGPs)과 글로벌콤팩트(UNGC)의 10대원칙 등 국제인권기준을 지지하고 그 내용을 반영하였으며 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.


## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규칙은 지속 가능한 인권 경영을 이행함과 전 임직원과 이해관계자의 인권 침해 예방 및 증진에 관한 정책의 수립, 시행과 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규칙은 회사의 전 임직원과 모든 이해관계자를 포함하여 적용한다

**제3조(정의)** 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- ① “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본인권선언, 국제노동기구 핵심협약, OECD실사 가이드라인, 인권노동 관련 국제표준에 준하여 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ② “인권경영”이란 회사에 인권침해 발생을 사전에 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책을 선언하고 인권을 점검하고, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것이다.
- ③ “임직원”이란 회사에 소속된 모든 임직원(비정규직 포함)을 의미한다.
- ④ “이해관계자”란 회사, 지역주민 등 회사의 업무수행과 관련이 있거나 직·간

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
	<b>인 권 정 책</b>	개정번호	0
		페이지	4/7

접 관계를 맺고 있는 법인(소속직원 포함) 및 개인을 의미한다.

- ⑤ “협력사”란 회사와 업무 수행관계를 맺고 있는 회사다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(기본원칙)** 회사는 세계 인권선언, UN기업의 이행원칙 및 국제노동기구 핵심협약, 국제연합(UN)헌장 등 인권에 대한 국제기준 및 규범들을 지지하고 준수한다.

**제5조(차별금지)** 회사는 근로자를 고용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 국적, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 차별(비정규직 포함)하지 않는다. 또한 다양성을 존중하며 차별사례에 대해 무관용 원칙으로 대응한다.

**제6조(직장 내 인권 보호)** 회사에서 지위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적 정신적 고통(신체적 폭력행위, 직장내 괴롭힘)을 주거나 근무 환경을 악화 시키는 행위를 하지 않도록 예방조치를 취해야 한다. 또한 성적 언동으로 굴욕감 혐오감을 느끼게 하는 성희롱과 따돌림 협박 등도 괴롭힘에 포함한다.


**제7조(결사의 자유 보장)** 회사는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하도록 결사의 자유와 단체 교섭 권리가 보장되며, 노동조합에 가입과 노동조합의 정당한 활동 결성 등의 이유로 근로자에게 불합리한 처우를 하지 않는다. 또한, 국가의 노동관계법을 존중하며 모든 임직원에게 충분한 의사 소통의 기회를 제공할 의무가 있다.

### 제8조(강제노동 및 아동노동 금지)

- ① 모든 임직원에게 대해 폭행 협박 감금 등의 행위를 하거나 신분증 사본 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다.
- ② 회사는 연소자를 직원으로 채용할 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 단, 법률에 따라 만 15세 이하의 아동을 채용해서는 안되며 아동노동은 금한다.

### 제9조(산업안전보장)

- ① 회사는 모든 임직원들에게 안전한 근로환경을 제공하며, 사업에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 「산업안전보건법」등 관련법에 따른 조치를 제공하

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
	<b>인 권 정 책</b>	개정번호	0
		페이지	5/7

여야 한다.

- ② 회사는 시설·장비·도구 등을 정기적으로 점검하여 업무 수행 과정에서 이해관계자의 안전을 보장하여야 한다.

#### 제10조(환경권 보장)

- ① 회사는 사업활동이 일어나는 지역에서 지역주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 영향 받는 개인 혹은 집단이 구제받을 수 있는 수단을 제공해야 한다.
- ② 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개하여야 한다.

#### 제11조(이해관계자 인권보호)

- ① 회사는 「개인정보보호법」등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.
- ② 회사는 사업을 진행함에 있어서 이해관계자 및 협력회사의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하여야 한다.

### 제3장 인권경영 체계


**제12조(인권경영선언)** 회사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권정책 선포하고, 임직원은 본 정책을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

**제13조(이행계획의 수립)** 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관 부서는 다음 각 항의 사항을 포함한 연간 이행계획을 수립할 수 있다.

- ① 인권경영의 목표 및 추진방향
- ② 인권경영 추진과제 및 실행전략
- ③ 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

#### 제14조(인권교육)

- ① 임직원의 인권에 대한 인식개선을 유도하고 내부 인권경영(인권 보호 및 존중의식)을 위해 임직원을 대상으로 인권교육을 연 1회 이상 실시할 수 있다.
- ② 회사의 인권경영문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 인권교

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
	<b>인 권 정 책</b>	개정번호	0
		페이지	6/7

육을 실시할 수 있다.

## 제4장 인권영향평가

**제15조(인권영향평가)** 회사는 인권실천 및 점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 연 1회 실시한다.

**제16조(인권영향평가 실시 및 보고)** 인권영향평가는 다음 각 항에 따라서 실시한다.

- ① 회사는 기관운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.
- ③ 회사는 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부지침과 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.


## 제5장 인권침해 구제

**제17조(신고 및 내부고발자 보호)**

- ① 회사 임직원 및 이해관계자는 제반 법규 및 인권침해사실을 알게 되거나 의심할만한 사실을 인지할 경우 다음 각 호의 신고채널을 통하여 관련 사실을 신고접수 해야한다.
  1. 홈페이지 윤리경영 게시판 : [www.kftec.com](http://www.kftec.com)
  2. 이메일 : [help@kftec.com](mailto:help@kftec.com)
  3. 유선전화 : 070-7093-1500
  4. 우편 : 경기도 안성시 원곡면 섬바위길 23 코리아에프티(주) HR부문장
- ② 회사는 신고자의 익명성을 철저히 보호하고 신고자 신분누설과 신고자에 대한 보복 및 색출행위를 엄격히 금지하며, 신고자에게 해당 신고를 근거로 어떠한 불이익도 주지 않는다.

**제18조(보상 및 처벌)**

- ① 회사는 다음 각 호에 해당하는 임직원에 대하여 인사위원회에 회부하며

 <b>KFTC</b>	<b>회 사 규 정</b>	제정일자	2022. 05. 01
		개정일자	-
	<b>인 권 정 책</b>	개정번호	0
		페이지	7/7

관련 규정에 따라 징계조치 할 수 있다.

1. 인권침해 신고내용이 사실로 확인된 경우
  2. 신고자의 신분확인을 지시 또는 요청한 사실이 확인된 경우
  3. 신고자에 대하여 불이익처우를 한 자
- ② 회사는 인권경영의 정착과 확산에 공로가 있는 임직원에게 상벌규정에 따라 포상할 수 있다.
- ③ 회사 임직원이 인권침해 위반으로 민형사상 처벌 및 벌금 등을 부과 받는 경우 회사는 이에 대한 어떠한 보전 책임도 없다.
- ④ 임직원 외 이해관계자가 본 정책을 위반한 경우 사안에 따라 거래중단, 손해배상청구 등 회사차원에서 조치를 취할 수 있다.

## [부 칙]

**제1조(준용)** 본 정책에 규정되지 않은 사항은 관련법규 및 통상관례에 따른다.

**제2조(주무부서)** 본 정책에 관련된 제반 사항은 HR부문에서 주관한다.

**제 3조(시행일)** 본 정책은 2022년 5월 1일부로 시행한다.