



최종 수정일	2023. 05. 01
문서 관리자	인사팀

네오오토 인권헌장

2023. 05. 01

[담당자]

인사팀 이영민 선임매니저

[승인자]

대표이사 이진규

1. 개요

가. 인권헌장 제정 목적

주식회사 네오오토는 인권 경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권 침해를 예방하고, 노출될 수 있는 위험을 완화하기 위하여 본 인권 헌장을 선언한다.

나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 주식회사 네오오토의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 임직원을 포함한다. 또한, 네오오토 임직원은 공급자 및 판 매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권 헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권 헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항은 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권 헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 네오오토의 모든 임직원은 본 인권 헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권 침해 위험 관리체계

네오오토 모든 임직원의 인권을 존중하고 침해 위험 요소를 해소하기 위해 본 인권 헌장에 따라 인권 경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 경영진에게 충분히 공유한다. 네오오토의 인권 경영 담당 조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 침해 위험 관리체계를 이행하며, 인권 관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

2. 기본원칙

제1조. 강제노동 및 아동노동 금지

네오오토는 모든 임직원에 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 통하여 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 별도의 취업규칙에 법률에 근거한 범위 내에서 근로를 하여야 한다. 또한 연소 근로자의 경우 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제2조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

네오오토는 본 인권 헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제3조. 산업안전 보장

네오오토는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제4조. 직장 내 괴롭힘 금지

네오오토는 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어서 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나, 근무환경을 악화시키는 행위를 하는 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하여 직원들이 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 한다.

제5조. 차별금지

네오오토는 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족 현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

제6조. 고객 인권 보호

네오오토의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 인권을 우선으로 해야 하며, 경영 활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

제7조. 지역주민 인권 보호

네오오토의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전 및 보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호한다.

제8조. 근로조건 준수

네오오토는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여 명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제9조. 인도적 대우

네오오토는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

네오오토는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영 회의, 인권 경영 전담 부서의 의사결정권자는 1) 인권 경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인사제도, 취업규칙, 감사 표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시, 3) 인권 침해 위험 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 필요 시 관리 및 감독할 수 있다.

② 인권경영 이행

네오오토는 인권 경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권 경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권 경영 실행계획 수립, 3) 인권 침해 위험성 평가, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

네오오토는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

인권침해 신고 채널

- ① 부서명 : 인사팀
- ② 메일 : otohead@gmail.com

② 인권침해 신고 처리

네오오토는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영 회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

③ 신고인 신분보장

네오오토의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인 임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 그리고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

다. 교육 및 확산

① 인권 경영 교육

네오오토는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권 경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권 경영 교육을 진행한다. 인권 경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견 된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

② 인권 경영 확산

네오오토는 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 네오오토뿐만 아니라, 공급자 및 판매·서비스 조직, 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권 경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

4. Appendix

가. 담당 연락처

- | |
|-----------------------|
| ① 네오오토 인권현장 담당 |
| ② 부서명 : 인사팀 |
| ③ E-메일 : ymlee@oto.kr |

나. 참고자료

국내 주요 고객사인 현대자동차의 인권 현장 관련 조항을 바탕으로 본 인권 현장을 제정하였다.