제1장 총칙

제1조【목적】

이 지침은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고, 나아가 건강한 조직문화 조성 및 지속가능경영을 위하여 코렌스의 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조【정의】

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
① "인권"이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치, 자유와 권리를 말한다.
② "인권경영"이란 코렌스의 경영활동에서 제1호의 인권을 존중하고 경영의 우선가치로 생각하는 것을 말한다.
③ "임직원"이란 코렌스에 근무하는 임원 및 직원(계약직 포함)을 말한다.
④ "이해관계자"란 코렌스의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 지역사회, 고객 등 코렌스와 관계를 맺고 있는 모든 단체 또는 개인을 말한다.
⑤ "주관부서"란 윤리경영 담당부서를 말한다.

제3조【적용범위】

이 지침은 제2조제3호에 따른 임직원 및 동조 제4호에 따른 이해관계자에게 적용한다.

제4조【인권경영】

① 코렌스는 모든 경영활동에서 세계인권선언을 포함한 국제적으로 공인된 인권규범을 지지하고 준수한다.
② 코렌스는 이동권과 안전권을 포함한 인권 보호와 증진을 위하여 노력한다.
③ 코렌스는 인권경영을 위해 인권헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 이를 실천하여야 한다.

제5조【최고책임자】

인권경영 최고책임자는 코렌스 대표이사(이하 "대표"이라 한다)로 한다.

제6조【인권침해의 금지】

임직원은 상호간의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제7조【인권침해행위의 신고】

임직원은 그 직무를 수행하면서 심각한 인권침해행위를 알게 된 때에는 코렌스를 비롯한 조사기관, 수사기관 또는 국가인권위원회에 신고할 수 있다. 다만, 법령 및 내규에 특별한 규정이 있는 경우에는 그에 따른다.

제2장 인권경영 원칙

제8조【고용·노동】

① 코렌스는 고용 시 성별, 종교, 장애, 나이, 고용형태, 국적, 가족관계(혼인 등), 정치적 견해, 사회적 신분, 임신 및 출산 등의 이유로 인해 불합리하게 차별을 해서는 아니 된다.
② 코렌스는 임직원이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 가해서는 아니 된다.
③ 코렌스는 임직원의 역량강화와 개인적인 발전을 위해 교육활동의 촉진을 추구한다.
④ 코렌스는 가치의 다양성을 존중하고 포용하며, 어떠한 종류의 도덕적, 성적 차별 및 희롱도 용인하지 않는다.
⑤ 코렌스는 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 아니 되며, 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 해야 한다.
⑥ 코렌스는 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강, 안전, 윤리의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.
⑦ 코렌스는 자회사 등을 포함한 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 노력해야 한다.

제9조【산업안전】

① 코렌스는 신규 유해물질 및 장비를 도입할 경우, 유해성 및 위험성을 사전 검토하고 안정상 문제점 발견 시 개선조치를 마련하며, 사업장의 시설물 상태에 대해서 정기적인 점검을 함으로써 안전사고를 예방하기 위하여 노력하여야 한다.
② 코렌스는 안전사고 예방을 위해 정기적인 안전 교육 및 훈련을 실시하며, 위험한 작업을 하는 직원에 대해서는 사전에 특별교육을 실시할 수 있다.

제10조【공급망】

코렌스는 자회사, 공급업체 등을 포함한 협력사가 코렌스의 인권경영 원칙과 가치를 공유하고, 인권경영을 실천하도록 노력한다.

제11조【고객의 인권】

코렌스는 고객의 안전과 보건, 개인정보를 보호하며, 고객의 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 노력하여야 한다.

제12조【현지주민의 인권】

코렌스는 경영활동을 수행하는 주변 현지주민의 인권에 부정적 영향을 미치거나 인권문제에 연루되지 않도록, 현지주민의 인권을 존중하고 보호하며 현지주민의 지속적 참여를 통해 현지 공동체의 지속가능발전을 위하여 노력한다.

제13조【환경】

코렌스는 사업수행에 있어 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위한 기준을 마련하고 이를 적용하도록 노력한다.

제3장 인권경영체계

제14조【주관부서】

인권 보호 및 증진을 위하여 인권 주관부서를 둘 수 있으며, 그 역할은 다음 각 호와 같다.

① 인권경영 계획 수립 및 추진
② 인권경영활동의 정기적 점검
③ 인권 교육 및 인권취약분야 개선 권고
④ 그 밖에 위원장이 인권보장 및 증진을 위하여 필요하다고 인정한 사항

제15조【인권경영책임관】

주관부서장은 인권경영책임관으로서 위원회의 결정사항을 집행하고 관련 제반사항을 총괄한다.

제16조【인권경영 실무협의회 등】

① 주관부서장은 인권경영 관련 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 관련 부서가 참여하는 인권경영 실무협의회를 구성할 수 있으며, 부서별로 인권경영 담당자를 지정할 수 있다.
② 주관부서장은 인권경영 실무협의회 및 부서별 인권경영 담당자 지정에 필요한 사항을 별도로 정할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제17조【설치 및 기능】

① 코렌스는 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있다.
② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결 할 수 있다.
가) 인권경영 연간계획, 제도 및 추진에 관한 중대한 정책 결정·변경
나) 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치 사항
다) 인권침해사건의 심의 및 구제 조치에 관한 사항
라) 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항
③ 위원회에 보고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
가) 인권경영 연간실적
나) 인권영향평가 및 개선 결과
다) 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 보고가 필요하다고 결정한 사항

제18조【구성】

① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내의 내부·외부위원으로 구성하되, 외부위원은 재적위원의 과반수 이상으로 한다.
② 내부위원은 부대표이사, 인권 및 인사·노무 담당 본부장을 당연직으로 구성한다.
③ 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 관련 전문성과 경험이 풍부한 사람으로서, 다음 각 호의 하나에 해당하는 자로 코렌스가 임명한다.
가) 인권 관련분야 전문가
나) 이해관계자를 대표할 수 있는 자
다) 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자
라) 기타 인권 관련 지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 자
④ 당연직을 제외한 위원회의 위원은 코렌스가 별도 계획을 수립하여 임명한다.
⑤ 위원회는 노동조합이 추천하는 직원 1명을 포함하여야 한다.
⑥ 내부위원의 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 하며, 외부위원의 임기는 2년으로 하되 다수 이해관계자를 대변하기 위하여 2년 범위 이내에서 한차례만 연임할 수 있다.
⑦ 중간에 결원이 생길 경우 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다.
⑧ 위원장은 내부위원 중에 임명하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 연장자의 순으로 그 직무를 수행한다.
⑨ 간사는 인권경영 주관부서장으로 한다.
⑩ 위원회는 효율적 운영을 위하여, 의결로서 분과를 구성·운영할 수 있으며, 관련사항을 위임할 수 있다.

제19조【소집 및 회의】

① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
② 정기회의는 연 1회 이상 개최한다.
③ 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의1 이상의 요구가 있는 경우 소집한다.
④ 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성하여 회의 개최일 5일 전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.
⑤ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

⑥ 위원회가 분과로 개최되는 경우 의사·의결 정족수는 위원회의 의결 비율을 따르며, 의결사항이 있는 경우에는 불출석한 위원 전원에게 통보해야 한다.
⑦ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
⑧ 위원장은 의결사항에 대하여 사회책임위원회에 보고한다.

제20조【위원의 제척·기피·회피】

① 위원은 해당 안건의 당사자가 되거나 직위·성별·연령 등을 고려하여 이해관계가 있는 경우에는 위원회의 심의·의결에서 제척된다.
② 특정 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 해당 안건의 당사자는 그 사유를 적어 위원회에 해당 위원에 대한 기피신청을 할 수 있다.
③ 위원이 제1항의 사유에 해당하는 때에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피할 수 있다.
④ 제척, 기피 또는 회피의 신청에 대한 허가는 위원장의 서면승인으로 결정하며 해당 위원은 이 의결에 참여할 수 없다.

제21조【위원의 해촉】

위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

가) 임무를 성실히 수행하지 아니한 경우
나) 회의내용이나 회의 중 알게된 사항을 누설한 경우
다) 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
라) 인권침해에 연루된 경우
마) 위원의 위촉 당시의 직위에 변동사항이 발생하였을 때
바) 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행에 적합하지 않다고 판단하는 경우

제22조【의견청취 및 자료제출 요구】

위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있으며, 회의 안건과 관련한 자료 등에 대해 관련부서 등에게 제출을 요구할 수 있다.

제23조【비밀누설 금지】

위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 회의 내용이나 회의 중 알게된 사항을 누설해서는 아니 된다.

제5장 인권경영 운영

제24조【연간계획】

① 코렌스는 인권경영을 실천하기 위한 연간계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

인권경영 추진방향 및 목표
인권경영 추진과제
그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항
② 제1항은 윤리경영 연간계획에 포함하여 수립할 수 있다.

제25조【인권경영 점검】

주관부서장은 코렌스의 인권경영 수준을 확인하기 위해 설문조사 등을 통하여 인권경영 이행현황을 정기적으로 점검한다.

제26조【인권영향평가】

① 위원회는 코렌스가 제정·추진하려고 하는 규정·사업 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 대표이사에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
② 전항의 경우 대표이사는 해당 규정·사업 등의 추진부서 또는 인권경영 주관부서로 하여금 인권침해가 발생할 우려가 있는지에 대한 평가를 시행하도록 하여야 한다.
③ 주관부서장은 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단되는 코렌스의 규정·사업 등이 발견된 경우 인권영향평가를 실시할 수 있으며, 평가방법, 시기 및 그 밖에 필요한 사항은 주관부서장이 별도로 정할 수 있다.
④ 인권영향평가 결과 인권침해가 발생할 우려가 있는 내용에 대하여는 개선 또는 개선 권고 할 수 있다.
⑤ 인권영향평가와 이에 따른 개선 또는 권고 결과는 위원회에 보고해야 한다.

제27조【인권침해 방지조치】

① 코렌스는 인권에 불리한 영향을 미치는 요소를 방지 및 완화시키기 위해 적극적으로 노력한다.
② 주관부서장은 인권경영 점검, 인권영향평가 등을 통하여 인권 침해가 명백한 사항이 파악된 경우, 위원회에 부의하여 방지 조치를 하여야 한다.
③ 주관부서장은 인권 침해의 소지가 있거나 취약한 분야에 대하여 개선을 권고할 수 있다.

제28조【인권침해여부에 대한 상담】

① 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.
② 대표이사는 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제29조【구제】

① 대표이사는 인권침해가 명백히 발생한 경우, 당사자의 명예회복 등 다양한 형태의 구제를 위하여 노력하여야 한다.
② 대표이사는 고충처리 제도를 활발하게 운영하며, 필요시 국가인권위원회 등 제3의 전문기관의 구제절차 제도를 활용할 수 있다.

③ 대표이사는 침해행위가 재발하지 아니하도록 노력하여야 한다.

제30조【교육】

코렌스는 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권 관련 교육을 실시하여야 하며, 필요시 이해관계자를 대상으로 인권 관련 교육을 실시할 수 있다.

제정일 : 2023.05.23
개정일 : 2025.06.02