



# 위너콤 인권헌장

2024. 06 01. 개정

## 제1조 (차별금지)

모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 임신/출산, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 차별을 금지하며 다양성을 존중한다. 또한, 공정한 기준에 따라 평가하고 보상하며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다. 구성원의 종교활동 수행을 위해 필요한 경우 장소제공, 근무시간 조정 등의 편의를 제공한다.

## 제2조 (근로조건 준수 및 인적개발)

사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 채용 시에는 근로기준법에 의거한 근로계약을 체결하여 불합리한 조항을 명시하지 않는다. 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급하며, 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육 기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공하여 임직원의 경력개발을 지원한다.

## 제3조 (생활임금 보장)

모든 임직원의 주거, 식사, 의료, 교통, 교육 등을 포함한 모든 필수 비용을 고려하여 근로자가 최소한으로 필요로하는 생활비를 충당하고 가족을 지원하는데 충분한 임금 수준을 보장하며 생활임금을 매년 1회 이상 분석하여 격차 해소를 위한 지원사항을 검토한다.

## 제4조 (인도적 대우)

모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않으며, 비인도적행위나 직장 내괴롭힘이 발생하지 않도록 관리한다.



### 제5조 (결사 및 단체교섭의 자유 보장)

본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하여 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회와 결사의 자유를 보장하고, 노동조합 가입 등을 이유로 불이익을 주지 않는다.

### 제6조 (강제노동 및 아동노동 금지)

모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 노예제, 채용담보 노동 등 근로자에게 불리한 노동을 강요하지 않는다. 또한, 가혹하고 불리한 형태뿐만 아니라 원칙적으로 아동노동은 금지하며, 적발 즉시 아동 권리보호에 노력한다. 또한 연소자에 대해서는 근로로 인한 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다. 아동 또는 만18세 미만 연소자 고용을 예방하기 위해 채용 시 신분증빙을 확인해야하며, 부득이 고용해야하는 경우에는 잔업,야간,휴일근로, 위험근무를 금하며, 과중한 업무 부여가 되지않도록 근로시간에 대한 제한을 부여한다.

### 제7조 (산업 안전보건 보장)

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. 건강검진, 작업환경측정 등을 실시하여 임직원이 건강 유지를 위해 지원한다.

### 제8조 (지역주민 인권 보호)

1. 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
2. 사업의 전 과정에서 지역주민에게 영향을 미칠 가능성이 있는 경우 지역주민과 협의하며 참여를 보장한다.
3. 사업활동으로 인한 지역주민의 강제퇴거를 금하며, 위험/환경오염 시설을 구축으로 인한 피해가 발생하지 않도록 하여 안전하고 깨끗한 환경 속에서의 거주 자유를 보장한다.
4. 사업확장 시에는 지역주민의 인권 및 환경에 미치는 영향을 사전에 파악하며 필요한 경우 환경영향 평가를 실시한다.
5. 새로운 토지를 구매할 경우 사업과정에서 영향을 미칠 수 있는 지역주민과의 협의와 권리확인을 점검하며, 저작권 또는 지적재산의 소유권 확인 시 관습적으로 보호되는 지적재산권 여부를 검토한다



### 제9조 (고객 인권 보호)

제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 관련 법령을 철저히 준수하고 정보의 유출이나 누출이 없도록 높은 수준의 보안체계를 항상 유지합니다. 또한, 정보의 수집과 제공 과정이 적법하게 이루어지도록 한다.

### 제10조 (신고 제도)

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 관련 부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다. 또한, 기업의 인권침해 사례 신고와 관련 되어 있는 임직원 등은 신고인의 신분을 보장해야 하며, 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.

### 제11조 (책임있는 원부자재 조달)

1. 하도급법과 공정거래법 외 사업운영과 관련된 모든 국내/국제법을 준수한다
2. 조달하는 원부자재의 생산과정에서 발생하는 취약계층에 대한 인권을 보호한다.
3. 원부자재 생산과정에서 참여하는 임직원의 안전과 보건 증진을 위해 노력한다.
4. 사회적/환경적 책임이 요구되는 민감한 원자재인 팜오일, 목재, 종이, 다이아몬드, 자연산 수산물, 코발트, 분쟁광물(금, 텅스텐, 주석, 탄탈륨) 등을 전 공정에서 사용하지 않으며, 불가피하게 사용하는 경우 사유와 함유량 등이 포함된 자료를 사전 고지한다.

### 제12조 (사생활보호 조치)

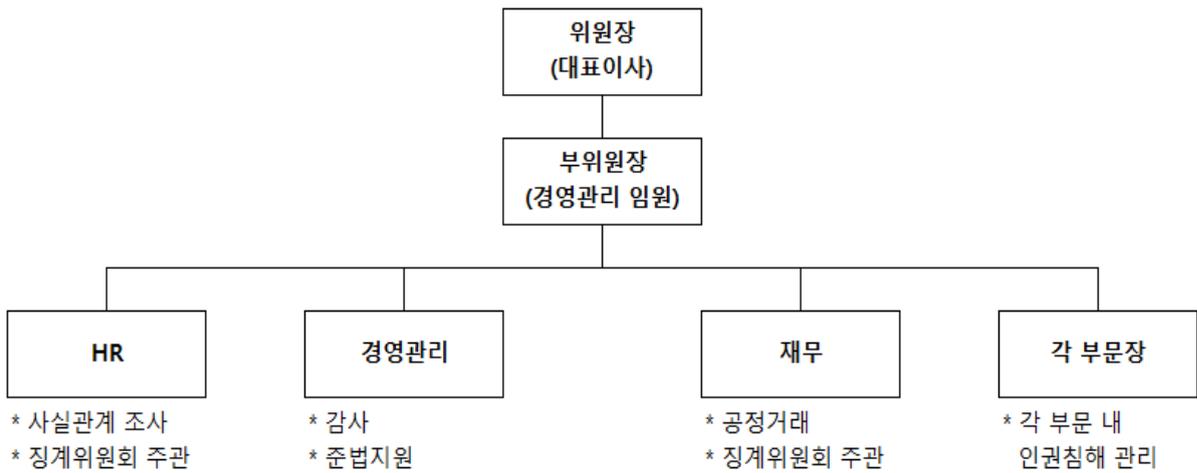
개인정보 보호법을 준수하고 정당한 방식으로 개인정보를 수집하고 활용하여 모든 임직원의 개인정보를 철저히 보호하여 사생활을 존중한다. 개인정보의 처리방법 및 종류에 따라 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 개인정보를 안전하게 관리하고 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 개인정보를 처리한다. 또한 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않으며, 비인도적행위나 직장 내괴롭힘이 발생하지 않도록 관리한다.



■ 인권침해 신고 채널

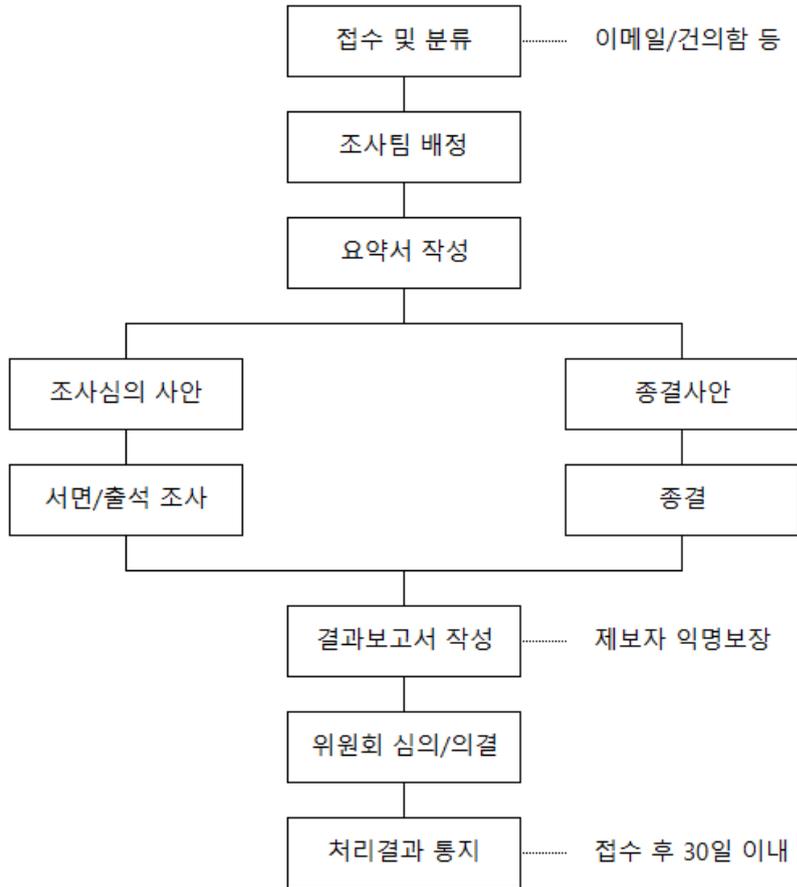
- ✓ 부서명 : 경영관리팀
- ✓ 이메일 : clean\_wnc@winant.co.kr
- ✓ 전 화 : 070-4875-7604
- ✓ 우 편 : 경남 김해시 주촌면 골든루트로 158-7 경영관리팀 HR팀장

■ 인권 위원회 조직도





■ 인권침해 조사절차



부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 2022년 6월 1일부터 시행한다.

제2조 (개정일) 이 규정은 2024년 6월 1일 개정됨.