

 대우건설	사 규	문서번호	DTMS-RR-121
	인권규정	개정번호	0
		페이지	1 / 6

< 목 차 >

- 1장 총칙
 - 1조 목적
 - 2조 용어의 정의
 - 3조 적용범위
- 2장 인권경영 일반원칙
 - 4조 기본원칙
 - 5조 고용상의 차별금지
 - 6조 결사 및 단체교섭의 자유보장
 - 7조 강제노동 및 아동노동 금지
 - 8조 산업안전보장
 - 9조 이해관계자의 인권보호
 - 10조 현지주민의 인권보호
 - 11조 구제조치
- 3장 인권경영 체계
 - 12조 인권경영헌장
 - 13조 인권경영 책임
 - 14조 인권경영 이행
 - 15조 고충처리 절차 운영
 - 16조 인권교육
- 4장 인권영향평가
 - 17조 인권영향평가
- 5장 보칙
 - 18조 기타

 대우건설	사 규	문서번호	DTMS-RR-121
	인권규정	개정번호	0
		페이지	2 / 6

제1장 총 칙

제1조 (목적)

이 규정은 주식회사 대우건설(이하 "회사"라 한다)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이라 함은 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이라 함은 회사의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
3. “임직원”이라 함은 회사에 소속된 모든 임원과 직원(기간제 직원을 포함한다)을 말한다.
4. “이해관계자”라 함은 법인(공법인 및 사법인을 모두 포함한다), 개인, 단체를 불문하고 회사의 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
5. “협력사”라 함은 회사와 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 자회사, 출자회사, 공급망 거래 회사 등을 포함한다.

제3조 (적용범위)

이 규정은 회사의 모든 임직원 및 회사의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조 (기본원칙)

회사는 국제적으로 공인된 인권규범을 지지하고 준수하며, 인권경영을 통해 모든 경영활동에서 발생하는 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제5조 (고용상의 차별금지)

회사는 성별, 종교, 장애, 연령, 학력, 출신지역, 정치적 성향, 고용형태 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

	사 규	문서번호	DTMS-RR-121
	인권규정	개정번호	0
		페이지	3 / 6

제6조 (결사 및 단체교섭의 자유보장)

회사는 직원이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 노동조합을 통해 단체교섭을 할 권리를 보장한다.

제7조 (강제노동 및 아동노동 금지)

회사는 직원의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지하며, 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.

제8조 (산업안전보장)

회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하며, 업무상 발생한 재해에 대하여 관련법에 따라 조치를 취한다.

제9조 (이해관계자의 인권보호)

회사는 모든 이해관계자를 공정하게 대우하며, 인권침해가 발생하지 않도록 노력한다.

제10조 (현지주민의 인권보호)

회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 현지주민의 인권을 존중하고 보호하도록 노력한다.

제11조 (구제조치)

회사는 모든 경영활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

제3장 인권경영 체계

제12조 (인권경영헌장)

회사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선언하며, 임직원은 인권경영헌장(첨부1)을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단의 기준으로 삼고 이를 실천한다.

제13조 (인권경영 책임)

1. 회사는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영추진현황을 관리·

 대우건설	사 규	문서번호	DTMS-RR-121
	인권규정	개정번호	0
		페이지	4 / 6

감독하도록 한다.

2. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임범위는 1) 인권경영현장의 제·개정검토, 2) 인사제도, 취업규칙 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견제시, 3) 인권리스크 평가시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권침해 사례에 대한 조사지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

제14조 (인권경영 이행)

회사는 인권경영을 실천하기 위하여 인권경영 주관부서를 지정하고, 인권실천·점검의무 및 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제15조 (고충처리 절차 운영)

1. 임직원은 회사의 인권규정 위반 또는 우려사항을 인지한 경우 즉시 회사 신고채널 등을 통하여 신고하거나 문제를 제기하여야 한다.
2. 신고 또는 문제 제기와 관련된 비밀뿐만 아니라 제보자의 신분은 절대 보장되어야 한다.
3. 임직원의 신분과 제공한 정보는 그 문제를 해결할 책임이 있는 ‘필수 관련자들’만 공유하여야 한다.
4. 내부제보 및 제보자 보호관련 사항은 “회사 신고채널 운영(DTMS-PN-103)”에 따른다.


제16조 (인권교육)

1. 회사는 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권 관련 교육을 실시한다.
2. 회사는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우 고객, 협력사 등 이해관계자를 대상으로 교육을 실시할 수 있다.

제4장 인권영향평가

제17조 (인권영향평가)

1. 회사는 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 회사는 투명성·공정성 제고를 위하여 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 실시할 수 있다.
3. 인권영향평가에 관한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

 대우건설	사 규	문서번호	DTMS-RR-121
	인권규정	개정번호	0
		페이지	5 / 6

4. 인권영향평가 결과보고서를 포함하여 회사의 인권경영 추진에 관한 정보를 회사 홈페이지 등을 통해 공개할 수 있다.

제5장 보칙

제18조 (기타)

이 규정에서 정하지 않은 세부사항은 관련 법령 및 회사의 다른 내부규정에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

이 규정은 2022.10.24.부터 시행한다.

	사 규	문서번호	DTMS-RR-121
	인권규정	개정번호	0
		페이지	6 / 6

[첨부] 1. 인권경영헌장

대우건설 인권경영헌장

우리 대우건설 임직원은 기업의 사회적 책임을 완수하고 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나아갈 것이며, 이를 위해 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로서 다음과 같이 인권경영헌장을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

1. 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지향하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.
2. 우리는 성별, 종교, 신체조건, 출신지역, 정치적 성향 등을 이유로 차별하지 않는다.
3. 우리는 직원의 자유로운 노동조합 활동을 보장하고, 노사 간 신뢰를 바탕으로 공동 번영을 지향한다.
4. 우리는 어떠한 형태의 아동노동과 강제노동을 허용하지 않는다.
5. 우리는 안전하고 위생적인 근로환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 증진한다.
6. 우리는 고객, 협력사, 지역사회 구성원 등 이해관계자를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.
7. 우리는 사업활동 영위지역의 현지 주민의 환경 및 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.
8. 우리는 인권침해를 예방하며, 적극적이고 신속한 침해 구제조치를 제공한다.