

주식회사 펙시스

인 권 헌 장

2022.11


담당자

관리팀

정 인 숙 

승인자

대표이사

정 병 남 

1. 개요

가. 인권헌장 제정목적

주식회사 펩시스는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 주식회사 펩시스는 인권경영이행을 위해 인권·노동 관련 국제표준 및 가이드라인을 준수한다.

나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 주식회사 펩시스의 임직원을 대상으로 한다. 또한, 주식회사 펩시스 임직원은 공급자 및 판매·서비스조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 주식회사 펩시스의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권리스크 관리체계

주식회사 펩시스는 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영실행에 필요한 내부시스템을 수립하며, 정기적으로 인권리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 주식회사 펩시스의 인권경영담당조직 등은 신의성실원칙에 따라 인권리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

2. 기본원칙

제1조, 차별금지

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

제2조, 근로조건준수

주식회사 펩시스는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제3조, 인도적 대우

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

제4조, 결사 및 단체교섭의 자유보장

주식회사 펩시스는 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통기회를 제공한다.

제5조, 강제노동 및 아동노동금지

주식회사 펩시스는 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제6조, 산업안전보장

주식회사 펍시스는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험예방목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제7조, 지역주민인권보호

주식회사 펍시스의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호한다.

제8조, 고객인권보호

주식회사 펍시스의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

3. 시스템구축

가. 고충처리절차운영

① 인권침해신고·접수

주식회사 펍시스는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해신고 접수시, 개별신고사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해신고사례에 대한 구체적인 구제 방안을 논의하도록 한다.

[직장 내 괴롭힘 / 성희롱 신고채널]

부서명: 관리팀

이메일: jis89@pabsys.com

전화: 052-293-6540

② 인권침해신고처리

주식회사 펍시스는 인권침해 신고사례 등에 대해 법원의 판례, 소관주무관청의 규정, 과거 내부처리관행, 기타업계 관행 등을 참고하고 고문변호사의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업명성, 평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

③ 신고인 신분보장

주식회사 펍시스의 모든 임직원은 신고인의 인적 사항이나 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 인권침해사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

④ 대외공시

주식회사 펍시스는 인권침해신고사례, 인권리스크 평가결과, 리스크 개선 및 완화조치에 대한 정보를 홈페이지 또는 별도 채널을 활용하여 공시하며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택한다.