

인권경영 운영지침

제 정 2020. 9. 14.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 블랙밸리컨트리클럽(이하 "블랙밸리"라 한다)의 인권경영과 소속 임직원, 이해관계자의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립, 시행 기타 필요한 사항들을 정함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "인권경영"이란 블랙밸리의 모든 경영활동 과정에서 블랙밸리에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 블랙밸리 인권경영선언을 하고, 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권 침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. "임직원"이란 블랙밸리에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직을 포함)을 말한다.
4. "이해관계자"란 법인(공법인 및 사법인), 자연인을 불문하고 블랙밸리의 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.

제3조(적용범위) 블랙밸리의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 블랙밸리는 인권의 가치를 지지하고 UN인권기본헌장 등 국내 및 국제기준을 지지하고 준수한다.

제5조(고용상의 차별금지) 블랙밸리는 성별, 인종, 종교, 신체조건, 장애, 학력, 연령, 출신지역, 정치적 견해 등을 이유로 직원의 고용, 승진, 교육 등에 있어서 차별 대우를 하지 않는다.

제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장) ① 블랙밸리는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 블랙밸리는 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

제7조(강제 및 아동노동의 금지) ① 블랙밸리는 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

② 블랙밸리는 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

제8조(안전 및 보건) 블랙밸리는 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제9조(책임있는 협력사 관리) 블랙밸리는 협력사, 유관기관 등을 공정하게 대우하고 인권존중이 실천될 수 있도록 협력한다.

제10조(현지 주민의 인권 보호) ① 블랙밸리는 사업 활동이 일어나는 지역에서 주민의 생명권, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.

② 블랙밸리는 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

제11조(환경권 보장) 블랙밸리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제12조(고객인권보호) 블랙밸리는 「개인정보보호법」에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

제13조(여성권리 및 모성보호) 블랙밸리는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제

도와 관행을 개선하고, 여성근로자와 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제14조(구제조치) 블랙밸리는 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

제3장 인권경영체계

제15조(인권경영헌장) 블랙밸리는 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하고, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

제16조(인권경영담당부서) 대표이사는 인권경영을 효율적으로 추진하기 위하여 인권경영을 전담하는 담당부서를 지정하고, 담당부서는 다음 각 호의 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 관련 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖의 인권보호와 존중을 위해 필요한 사항

제17조(인권교육) ① 블랙밸리는 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 실시한다.

② 블랙밸리는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 블랙밸리의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 다양한 방법으로 실시 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제18조(설치 및 기능) 블랙밸리는 인권경영의 효율적 추진과 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를

두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 위원장이 필요하다고 결정한 사항

제19조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 호선으로 선출한다. ③ 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다.

1. 내부위원 : 대표이사, 운영실장

2. 외부위원 : 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호의 하나에 해당하는 사람 중에서 2명 이내로 위촉할 수 있다.

가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 인권분야 전문가

나. 인권관련 기관이나 시민단체의 활동가

다. 블랙밸리 관련 계약 수행, 고객 등 이해관계자들을 대표할 수 있는 자

라. 기타 인권관련 학식과 경험이 풍부한 자

④ 내부위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.

⑤ 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

⑥ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

⑦ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 인권경영 담당부서의 장을 간사로 둔다.

제20조(위원회 운영) ① 위원회는 연1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우나 재적위원 1/3이상의 요구가 있을 경우 임시회의를 소집한다.

② 위원회는 전체 위원 과반수 출석으로 개최되며, 출석 위원 과반수 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다. ③ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 것을 결정할 수 있다.

제21조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 필요경비 등을 포함한 참석수당을 지급할 수 있다. 다만, 블랙밸리 임직원인 내부위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러지 아니한다.

제22조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 이해관계자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제23조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석, 심의, 의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

② 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

제24조(비밀누설금지) 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제25조(위원의 신분보장과 지위상실) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 제24조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 때
3. 외부위원의 선임 당시의 직위에 변동사항에 발생하였을 때
4. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 질병 기타 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

제5장 인권영향평가

제26조(인권영향평가의 실시) 블랙밸리는 모든 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영, 주요사업 등 인권영향평가를 실시할 수 있다.

제27조(자료의 제출, 결과보고서의 작성) ① 담당부서는 인권영향평가를 위하여 인권경영 이행 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

- ② 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실재적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 위원회의 심의 또는 대표이사에게 서면으로 제출할 수 있다.
- ③ 필요하다고 판단되는 경우, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

제6장 인권침해 구제

제28조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제29조(인권침해 구제절차) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 행동강령책임관에게 신고할 수 있다.

② 행동강령책임관은 신고접수 된 사건에 대하여 관련 규정에 따라 조사 및 징계 처분을 요구할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 명백하게 조사를 원하지 않는 경우
3. 사건이 신고 될 당시 사건의 원인이 권 사실에 대하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
4. 신고인이 신고를 철회한 경우

③ 행동강령책임관은 접수된 사건이 블랙밸리와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등) 협의를 통해 이관할 수 있다.

제30조(신고자의 신분보장) ① 행동강령책임관은 신고자가 신고한 내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다. ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

제31조(시정과 조치) 블랙벨리는 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제7장 보 칙

제32조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 내규에서 정하는 바에 따른다

부 칙

- ① (시행일) 이 규칙은 대표이사 결재일부터 시행한다.
- ② (경과조치) 이 규칙 시행 전에 인권경영과 관련하여 행한 조치는 이 규칙에 따라 행한 것으로 본다.