



인권경영 이행지침

2023.12.20 제정

(주)노바텍

제1장 총칙

제1조【목적】

이 지침은 (주)노바텍(이하 “회사”)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조【정의】

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. ‘인권’이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. ‘임직원’이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. ‘이해관계자’란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 언론사, 협력사, 지역 주민 등을 말한다.

제3조【적용범위】

인권보장 및 증진에 관한 사항은 법령, 정관 또는 행동강령 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침에 따른다.

제2장 인권경영 체계

제4조【일반원칙】

- ① 회사는 대표이사 이하, 당사의 임원을 포함한 모든 직원들이 인권원칙을 준수하고 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 담당부서를 지정하고 모든 이해관계자들의 인권을 증진하기 위하여 노력한다.
- ② 이를 위하여 회사는 인권영향평가를 정기적으로 실시하고, 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인을 준수한 체크리스트를 내부적으로 개발하여 인권경영 현황을 점검하며, 인권경영 이행 현황에 대한 점검 결과를 정기적으로 보고한다.
- ③ 인권경영 담당부서의 주요 업무는 아래 각 호와 같다.
 1. 인권증진 계획의 수립

2. 인권경영 시행에 관련된 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관련된 사항
4. 인권 침해가 발생할 경우에 대비한 구제 절차를 마련 및 운영.

제5조【체계】

회사는 UN 기업과 인권 프레임워크 및 이행원칙에서 강조하는 “기업은 인권을 존중해야 하는 책임이 있으며, 인권침해를 예방하고 구제하기 위한 적절한 사법적·비사법적 구제책을 마련해야 한다”는 원칙을 준수한다.

제6조【계획】

회사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연도별 인권증진 계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권증진 기본 방향 및 목표
2. 인권증진 과제 및 추진 전략
3. 사업추진을 위한 자원조달 방안
4. 그밖에 인권증진을 위해 필요한 사항

제7조【담당부서】

- ① 회사는 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권담당부서를 둔다.
- ② 인권경영 담당부서는 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
 2. 인권교육의 시행에 관한 사항
 3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
 4. 그 밖에 회사 또는 인권위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제8조【교육】

- ① 인권경영 담당부서는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시하여야 한다.
- ② 인권경영 담당부서는 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제9조【인권증진 활동 지원 등】

- ① 회사는 효과적인 인권 보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권전담 부서를 신설하는 등의 필요한 조치를 할 수 있다.
- ② 회사는 인권 보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권 관련 기관 또는 단체에 대하여 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 지원 절차 및 방법 등은 사규에 따른다.

제3장 인권경영 운영

제10조【차별금지】

회사는 근로자를 고용함에 있어서 인종, 민족, 국적, 출생지, 종교, 장애, 성별, 나이, 가족관계, 임신 및 출산, 정치적 견해 등을 이유로 임금 지급, 복리후생 등에 대해 차별하지 않는다.

제11조【결사 및 단체교섭의 자유 보장】

회사는 임직원들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 국가의 노동관련 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정하며, 근로자가 차별적 대우 등에 대한 두려움 없이 근로조건에 대하여 경영진과 소통할 수 있는 환경을 조성한다.

제12조【잘못된 노동관행 금지】

회사는 국제노동기구(ILO)의 국가별로 비준된 협약과 근로기준법 등을 기반으로 엄격한 자체 기준을 수립하고 이에 따른 근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수하며, 아동노동 및 강제노동을 엄격히 금지한다. 또한 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우에는 이들에게 교육의 기회를 보장하고, 안전에 대한 별도의 조치를 취하도록 한다.

제13조【산업안전보장】

회사는 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하기 위하여 노력한다. 위험에 노출될 수 있는 작업 환경에서 근무하는 근로자들에게는 별도의 안전 장구와 안전교육을 제공하며, 사업장에서 발생한 각종 사고 및 질병에 대해서는 적절한 조치를 신속하게 취한다. 사업장의 시설물 및 설비에 대하여 정기적인 점검을 이행하고 안전사고 예방 매뉴얼을 운영함으로써 발생 가능한 사고를 미연에 방지하도록 한다.

제14조【책임있는 협력회사 관리】

회사는 자회사나 계약 관계에 있는 협력회사가 해당 사업장에서 인권경영을 실천할 수 있도록 노력한다. 모든 계약의 협력회사들이 관련된 모든 사업 업무 영역에서 인권증진에 동참할 것을 명시하며, 협력회사에 의해 중대한 인권침해가 발생하지 않도록 주의한다. 특히 보안요원에 의한 인권침해 사례가 발생하지 않도록 조치해야 한다.

제15조【현지주민의 권리】

회사는 사업장이 위치한 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 하며, 사업장 주변 지역주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다. 이를 위하여 지역주민과의 참여 활동을 통하여 지역사회 공동체의 발전을 위하여 노력한다.

제16조【환경권의 보호】

회사는 전력을 생산함에 있어 발전소의 설계, 발전 연료의 수급 및 실제 전력 생산이 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위한 기준을 마련하고 이를 적용한다. 환경경영체계를 수립하여 유지하며, 환경영향과 관련된 정보를 투명하고 공개하고, 관련된 이해관계자들과 소통한다. 사업장의 운영에 있어 환경훼손이나 재해가 발생하지 않도록 예방조치를 이행하며 환경 문제에 대하여 예방적 접근 원칙을 준수한다.

제17조【개인정보 보호】

회사는 사업을 영위함에 있어 법규 및 규정 준수를 위한 최소한의 개인정보만을 요구하고 기록하며, 모든 이해관계자의 개인 정보 보호를 위하여 보안체계를 구축하여 운영한다. 개인의 프라이버시를 최대한 존중하며, 이해관계자의 사전 승인이 없이 관련된 정보를 누설하거나 타 용도에 사용하지 않는다. 회사는 경영활동 중 취득한 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

제4장 인권위원회

제18조【인권위원회 설치 및 기능】

임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회")를 둔다.

1. 인권증진 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권증진 계획에 따른 정책 추진에 관한 사항
3. 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제19조【구성】

- ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 3인 이상 5인 이내의 위원으로 구성하고 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다. 당연직 위원은 인권관련 업무를 총괄하는 처장으로, 외부 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 인권관련 업무의 소속 본부장이 위촉한다.
 1. 노동조합이 추천하는 임직원
 2. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
 3. 협력사의 권리를 대변할 수 있는 사람
- ② 위원장은 인권관련 업무의 소속 본부장으로 하며 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우에는 인권관련 업무를 담당하는 소관처장이 그 직무를 대행한다.
- ③ 위원회의 간사는 인권관련 업무를 담당하는 부서장으로 한다.

제20조【소집 및 회의】

- ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
- ② 위원장은 매년 1회의 정기회의를 소집해야 하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ④ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회의 회의에 출석(서면회의 포함)한 위원 등에게는 예산의 범위에서 관련규정에 따라

수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 회사 임직원인 위원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

- ⑥ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제21조【심의·의결 및 의견제시】

- ① 위원회는 위원회에서 부의한 사항 또는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 1. 인권경영선언서, 인권이행지침 등 규범제정 및 개정
 2. 인권경영에 관련된 각종 제도 및 시스템 도입
 3. 기타 회사 인권경영 관련 중요사항 등
- ② 위원회는 인권경영관련 중요사항으로 판단될 경우 이사회에 보고하여야 한다.

제22조【비밀누설 금지】

위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제23조【위원의 임기】

위원의 임기는 2년으로 하되 1회에 한하여 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임 기간으로 한다.

제24조【위원의 위촉해제】

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

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권의 구제

제25조【인권침해 구제절차】

- ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 신고할 수 있다.
- ② 위원회는 침해행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 회사 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
- ③ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제6장 인권영향평가

제26조【인권영향평가 실시】

- ① 위원회는 회사가 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 회사에 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
- ② 회사는 제1항에 따른 위원회의 요구를 받을 때에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제7장 보칙

제27조【기타】

이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 회사 규정에서 정하는 바에 따른다.

제28조【다른 규정과의 관계】

임직원을 포함한 이해관계자의 인권과 관련한 다른 규정을 제정 또는 개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우 이 지침에 부합하도록 하여야 한다.

부 칙

제1조【시행일】

이 지침은 2024년 1월 1일부터 시행한다.