

인 권 규 정

(2024. 11. 25. 제정)

한 국 후 꼬 꾸 (주)

F K C 주식회사	인 권 규 정	문서번호	FKC-01-038
		제정일자	2024.11.25
		개정일자	-
		페이지	1/6

목 차

제1장 총 칙

제1조 목적 2

제2조 적용범위 2

제2장 기본 원칙

제3조 차별금지 2

제4조 근로조건 준수 2

제5조 인도적 대우 3

제6조 결사 및 단체교섭의 자유 보장 3

제7조 강제노동 및 아동노동 금지 3

제8조 산업안전·보건 보장 3

제9조 지역주민 및 토착민 인권보호 3

제10조 고객인권 보호 4

제11조 생활임금 보장 4

제12조 신고제도 4

제3장 시스템 구축

제13조 인권경영 책임 4

제14조 인권경영 이행 5

제4장 인권침해 신고 및 처리

제15조 인권침해 신고 접수 5

제16조 인권침해 신고 처리 5

제17조 신고인 신분 보장 6

부 칙 6

F K C 주식회사	인 권 규 정	문서번호	FKC-01-038
		제정일자	2024.11.25
		개정일자	-
		페이지	2/6

제1장 총 칙

제1조(목적)

한국후꼬꾸(주)는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업운영에 따른 인권침해를 예방하고 리스크 완화를 위해 인권정책을 선언한다. 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN기업과 인권이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 UN 글로벌 콤팩트(UNGC), 국제노동기구(ILO) 핵심협약, OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

제2조(적용범위)

본 인권정책의 적용대상은 한국후꼬꾸(주) 임직원(비정규직 포함) 및 협력사의 임직원을 포함한다. 또한, 한국후꼬꾸(주)의 임직원은 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권규정을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권규정의 내용이 해당 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권정책을 개정할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 모든 임직원은 본 인권규정에 따라 업무를 수행한다.

제2장 기본원칙

제3조(차별금지)

모든 임직원의 성별, 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 존중한다.

제4조(근로조건 준수)

사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하고 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 임금(명세서 포함)을 지급하며, 초과근로에 대하여 법규에서 정한 기준에 따라 초과근로 수당을 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

F K C 주식회사	인 권 규 정	문서번호	FKC-01-038
		제정일자	2024.11.25
		개정일자	-
		페이지	3/6

제5조(인도적 대우)

모든 임직원에게 인도적으로 대우하며, 아래 내용을 준수한다.

- 1) 모든 임직원의 사생활을 존중하며, 정신적·육체적 강압, 학대, 협박이나 감금 등 불합리한 대우를 금지한다.
- 2) 모든 임직원의 인격권, 건강권 및 휴식권을 보장하고 건전한 노동환경을 조성한다.
- 3) 직장 내 언어적·신체적 폭력 및 괴롭힘이나 성희롱 등의 행위를 금지하며, 위반 시 징계 및 피해자 보호 절차를 마련한다.

제6조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)

본 인권규정이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통의 기회를 제공한다.

제7조(강제노동 및 아동노동 금지)

모든 임직원에게 대해 강제노동 및 아동노동을 금지하며, 아래의 내용을 준수한다.

- 1) 모든 임직원에게 대해 폭행, 감금, 협박 등의 행위를 하지 않는다.
- 2) 인신매매를 포함하여 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- 3) 근로자에게 신분증이나 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.
- 4) 15세 미만의 아동은 고용하지 않는다.
- 5) 15세 이상 18세 미만의 연소자를 고용할 경우 법규에 따라 교육권을 보장하고, 야간·초과 근무를 포함하여 안전이나 건강을 위협하는 업무에 투입하지 않는다.

제8조(산업안전·보건 보장)

모든 임직원이 안전하고 위생적인 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련하고, 업무상 발생한 사고에 대하여 적절한 보상방안을 마련한다.

제9조(지역주민 및 토착민 인권 보호)

모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민과 토착민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 아래의 활동을 수행한다.

- 1) 사업 확장 시, 사업이 인권 및 환경에 미치는 영향을 파악하고 필요한 경우 영향평가 실시
- 2) 토지 구매 전, 토지의 법률상 소유자, 지역주민 및 토착민의 법과 관습에 따른 권리 존재 확인
- 3) 저작권 및 지적재산의 소유권 확인 시, 관습적으로 보호되는 지적재산권 여부 검토

F K C 주식회사	인 권 규 정	문서번호	FKC-01-038
		제정일자	2024.11.25
		개정일자	-
		페이지	4/6

4) 사업 영위에 영향을 미칠 가능성이 있는 지역주민 및 토착민과 협의를 통한 참여 보장

제10조(고객 인권 보호)

모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

제11조(생활임금 보장)

사업을 영위하는 지역별 생활임금을 보장하여 모든 임직원이 적절한 생활수준을 영위할 수 있도록 보장한다. 각 지역의 특색에 맞는 현실적인 생활임금 전략을 설정하고 조정하여 지역경제 발전을 도모하고, 사회적으로 지속 가능한 변화를 이끌어 낸다.

제12조(신고제도)

인권침해를 당하거나 인권정책의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자는 해당 내용을 신고할 수 있는 신고채널 및 신고절차를 마련한다.

- 1) 신고자의 인적사항이나 신고자임을 짐작할 수 있는 정보를 공개·보도하지 않는다.
- 2) 신고자에게 부당한 불이익조치를 하지 않는다.
- 3) 신고자는 신고의 이유로 불이익조치를 받았다고 생각될 때에는 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치를 신청할 수 있다.

제3장 시스템 구축

제13조(인권경영 책임)

최고의사결정권자가 참여하는 경영회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 경영회의 등의 역할과 책임 범위는 아래와 같다.

- 1) 인권경영 정책의 제·개정 검토
- 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시
- 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
- 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의
- 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등

F K C 주식회사	인 권 규 정	문서번호	FKC-01-038
		제정일자	2024.11.25
		개정일자	-
		페이지	5/6

제14조(인권경영 이행)

인권경영을 담당하는 조직을 두어 아래의 업무를 이행하도록 한다.

- 1) 인권정책의 제·개정
- 2) 인권경영 실행계획 수립
- 3) 연 1회 이상 인권 리스크 평가
- 4) 고충처리 채널 운영
- 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등

제4장 인권침해 신고 및 처리

제15조(인권침해 신고·접수)

인권침해를 당하거나, 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 관련되어 있는 주무부서 등은 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

	본사(안산)	공장(보령)
인권침해 신고채널	■ 부서명 : 관리부 ■ 담당자 : 박재완 부장 ■ 이메일 : jaewanpark@fukokukorea.co.kr ■ 연락처 : 010-5023-8843 ■ 주 소 : 경기도 안산시 단원구 동산로63, 401호	■ 부서명 : 관리부 ■ 담당자 : 이광수 차장 ■ 이메일 : sanai@fukokukorea.co.kr ■ 연락처 : 010-9422-3136 ■ 주 소 : 충남 보령시 주교면 관창공단길127

제16조(인권침해 신고 처리)

인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 자문변호사의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 경영회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

F K C 주식회사	인 권 규 정	문서번호	FKC-01-038
		제정일자	2024.11.25
		개정일자	-
		페이지	6/6

제17조(신고인 신분보장)

모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 타인에게 알려 주거나 공개 또는 보도해서는 안 되며, 피해자의 인적사항이나 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.

[부 칙]

본 규정은 2024. 11. 25. 제정 시행한다.

인권경영 자율준수 체크리스트

구분	지표	답변
인권규정	인권정책(규정)을 수립하여 운영하고 있는가?	
차별금지	고용, 교육 기회, 보상, 급여와 관련하여 성별, 종교, 인종 등의 이유로 차별하지 않았는가?	
	성과에 대하여 공정하게 평가하고 보상하는 절차가 있는가?	
노동자 권리	근로자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정하고 있는가?	
	노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는가?	
강제노동	모든 종류의 강제노동을 금지하고 있는가?	
	근로자에게 신분증, 여권 등의 양도를 요구하지 않았는가?	
아동노동	15 세 미만의 아동을 고용하지 않았는가?	
	18 세 미만의 연소자 고용 시 건강이나 안전에 해로운 업무에 투입하지 않았는가?	
인도적대우	직원 간 정신적·육체적인 괴롭힘을 금지하고 있는가?	
	언어폭력, 성희롱 등의 인권침해 사례에 대한 징계절차가 있는가?	
근로시간	국내 법정근로시간을 준수하는가?	
	초과근로 시 근로자에게 적절한 보상을 하는가?	
종합의견		

■ 점 검 일 자 : 20 . .

■ 담 당 부 서 : 관 리 부

■ 담당 책임자 : 관리부장 (서명)

FKC 인권헌장

한국후꼬꾸(주)는 기업의 모든 경영활동에서 사회적 책임을 다하고 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경 반부패 등의 가치를 지지하는 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 다양성을 존중하며 인종, 종교, 성별, 연령, 장애, 학벌, 출생지, 정치적 견해 등을 이유 차별하지 않는다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 국제노동기구에서 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수하며, 임직원과 이해관계자들이 안전하게 근무할 수 있도록 조치한다.

하나, 우리는 협력사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동 영위 지역에서 현지 주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방에 힘쓴다.

하나, 우리는 업무상 취득한 임직원 및 고객, 협력사 등의 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 사후 구제에도 적극적으로 노력한다.

우리는 모든 임직원 및 이해관계자, 지역주민의 자유와 권리, 인간의 존엄성을 보장하고 지속적으로 상생 발전 할 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐합니다.

한국후꼬꾸주식회사 임직원 일동