

인권노동정책

인권·노동경영 실천지침

2) 다양성 존중 및 차별금지

고용, 보상, 교육, 업무 등의 기회를 모든 구성원에게 균등하게 제공하고, 성별, 학력, 인종, 종교, 국적, 출신지역, 연령, 사회적 신분, 정치적 견해, 장애, 성적체성 등을 이유로 발생할 수 있는 모든 차별을 금지한다.

3) 아동노동 금지

사업장이 있는 국가 및 지역의 법규를 준수하며, 만 15세 미만의 아동 및 청소년을 고용하지 않는다. 또한 만 18세 미만의 청소년을 고용할 경우, 어떠한 경우에도 야간 근무, 초과 근무를 포함한 안전 보건상 위험유해한 업무를 부여하지 않는다.

4) 강제노동 금지

노예제도, 인신매매, 채무 노동을 포함하는 모든 종류의 정신적·육체적 구속을 통한 개인의 자유의사를 벗어나는 근로를 강요하지 않는다. 또한 고용을 위한 전제 조건으로 개인의 신분증, 여권 및 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다.

5) 결사의 자유

사업장이 있는 국가 및 지역의 법규에 의한 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장하며, 노동조합의 결성, 가입, 활동 등을 이유로 부당한 처우를 하지 않는다. 금호미쓰이화학은 단체교섭 뿐만 아니라 각 사업장마다 정기 및 수시 노사협의회를 운영하여 원활한 노사간 소통 체계를 확립한다.

6) 채용

금호미쓰이화학 인재상을 바탕으로 공정하고 투명한 인재 채용을 진행하며, AI 면접, 블라인드 면접 시스템을 도입하여 채용 과정에서 연령, 성별에 따른 차별이 발생하지 않도록 한다. 사회적 취약계층 및 보훈대상자와 같은 소수 그룹을 위한 가점 제도 또는 별도 채용 절차를 통해 채용 기회를 확대 한다.

인권·노동경영 실천지침

7) 임금

모든 구성원의 임금은 사업장이 있는 각 국가 및 지역의 법규에서 정한 최저임금을 상회하는 수준으로 정한다.

8) 근로시간

정규 근로시간 및 초과 근로시간과 관련하여 사업장이 있는 각 국가 및 지역의 법규를 준수하며, 이를 초과하여 근무할 것을 강요하지 않으며, 근로 제공에 상응하는 정당한 보상을 지급한다.

9) 근로환경

다음의 유연근무제도를 통해 구성원의 근무시간에 대한 탄력적 활용을 지원하며, 직원의 선택에 따라 근로시간을 유연하고 효율적으로 관리할 수 있도록 자율성을 부여한다.

① 탄력 근무제

주 40시간 이상 근무가 필요한 경우 사전 신청 절차를 통해 탄력 근무 계획을 제출하여 신청할 수 있으며, 초과 근무한 시간만큼 다른 주 근무일에 사용하여 평균적으로 구성원의 주 40시간 근무를 유지하도록 한다.

② 시차 출퇴근제

만 8세 이하 자녀의 육아 등의 사유로 출퇴근 시간 조정이 필요한 경우 절차에 따라 시차 출퇴근제도를 선택적으로* 신청하여 사용하도록 한다.

*선택가능 시차 출퇴근제: ①07시~16시 ②10시~19시 ③13시~22시 등

회사는 구성원의 일과 생활의 균형을 장려하고, 구성원의 근무 만족도 제고를 위해 전 사업장 PC OFF 제도를 적용한다. 부득이하게 연장근무가 필요한 경우 탄력 근무제도를 신청하여 승인을 득한 경우에 한하여 연장 사용 가능하도록 한다.

또한 직원의 출산 및 보육에 제약이 되지 않도록 육아 휴직 또는 육아기 단축 근무제도를 적극 장려하며, 임신 초기 및 출산 임박 시기의 임신부 직원을 대상으로 임신기 근로시간 단축을 보장한다. 육아 휴직을 마치고 복직한 직원에 대해 원부서에 복귀하도록 하며 복직 시 어떠한 불이익도 발생하지 않도록 해야한다.

인권·노동경영 실천지침

10) 인재육성

금호미쓰이화학은 글로벌 리더 양성을 목표로 직급별 집합 교육과 직무별 자기계발 교육 프로그램을 제공하며 임직원 직무역량 강화와 업무능력 향상을 위한 지원을 한다. 신입사원에게는 3주간의 집합 교육과 2년차, 3년차 교육 및 멘토 지정 등의 회사 정착을 위한 프로그램을 지속적으로 제공한다.

모든 임직원을 대상으로 매년 역량 강화를 위한 자기계발 계획 수립을 실시하도록 하고, 교육과정을 자기주도적으로 선택하여 학습하도록 지원한다. 직무역량 향상을 위한 교육 비용과 특정 직무 자격 증 취득을 위한 일체의 비용은 회사에서 부담한다.

11) 인사평가 및 만족도 조사

공정하고 합리적인 성과평가 제도를 통해 임직원의 사기 진작 및 성과 관리를 지원하고, 평가 결과 에 따라 보상과 승격에 반영하도록 한다. 매년 초 각 구성원은 KPI 목표를 설정하고 중간 점검, 최종 평가를 진행하며 평가 시 자기 평가와 평가자 면담 및 평가 피드백 만족도 조사를 실시한다.

12) 인권 침해 사례 제보 및 구제

인권 침해 사례가 발생한 경우 누구든지 금호미쓰이화학 사이버 제보실 웹사이트 및 담당부서에 내부 신고 절차를 통하여 제보가 가능하며, 당사의 제보자 보호원칙에 따라 신고 및 제보자에 대한 어떠한 불이익이 발생하지 않도록 조치하고, 신고자의 신원을 익명으로 보호한다. 인권 침해 제보 유형은 성희롱, 성추행, 성폭력, 성차별 행위, 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘 등 구성원과 사업 관계자 가운데 발생하는 모든 인권 침해의 경우이며, 제보 시 관련 규정이 정한 적법한 절차에 따라 신속하게 조사 및 필요한 조치를 이행한다. 모든 인권 침해에 대하여 무관용 원칙을 적용한다. *온라인 사이버 제보실 : <https://justice.kpcgroup.com/app/ethicsReportInfo>

제정일 2023년 6월 30일