
엠씨넥스 인권헌장

2023. 01. 02

1. 개요

가. 인권현장 제정목적

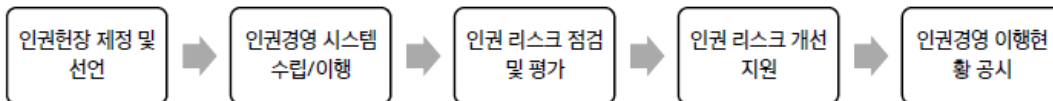
엠씨넥스는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 엠씨넥스는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

나. 인권현장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 엠씨넥스의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 또한, 엠씨넥스 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 엠씨넥스의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권 리스크 관리체계

엠씨넥스 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 엠씨넥스의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



2. 기본원칙

제1조. 차별금지

엠씨넥스는 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. 확인된 차별 사례에 대해 무관용 원칙으로 대응한다.

제2조. 직장 내 괴롭힘 금지

엠씨넥스는 직장에서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지한다. 이러한 행위는 성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱과 따돌림, 협박 등의 괴롭힘을 포함한다.

제3조. 근로조건 준수

엠씨넥스는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다. 아울러 수수료, 알선비용 등 근로자 채용과 관련한 비용은 회사가 전액 부담한다.

제4조. 인도적 대우

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

제5조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

엠씨넥스는 본 인권 헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제6조. 강제노동 및 아동노동 금지

엠씨넥스는 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.

제7조. 산업안전 보장

엠씨넥스는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제8조. 지역주민 인권 보호

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

제9조. 고객 인권 보호

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

제10조. 임금과 복리후생

엠씨넥스는 임직원의 임금을 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 최저임금을 상회하는 수준으로 정한다. 또한 사업을 영위하는 모든 국가에서 임직원 및 임직원 가족의 기본적인 생활을 영위하기 위해 필요한 생활 임금(living wage) 지급 원칙을 준수하고자 노력한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

엠씨넥스는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인 사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 재부규정 개정에 대한 의견제시, 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4)인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인 권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

② 인권경영 이행

엠씨넥스는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권경영 실행계획 수립, 3) 인권 리스크 평가, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

차별, 직장 내 괴롭힘, 근로조건, 인도적 대우, 강제노동 및 아동노동 등을 포함한 인권 침해 이슈에 대해 아래와 같은 접수 및 신고 처리 절차를 운영합니다.

① 인권침해 신고·접수

엠씨넥스는 인권침해를 당하거나, 또는 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 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

인권침해 신고 채널

▶ 부서명 : 인사팀

▶ 이메일 : help@mcnex.com

② 인권침해 신고 처리

엠씨넥스는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 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 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

③ 신고인 신분보장

엠씨넥스의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 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 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

다. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

엠씨넥스는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 직장 내 차별 및 괴롭힘 행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

② 인권경영 확산

엠씨넥스는 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한정보를 엠씨넥스 내에서 뿐만 아니라, 공급자 및 판매·서비스 조직, 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

4. Appendix

가. 담당 연락처

엠씨넥스 인권헌장 담당

▶ 부서명 : 인사팀

▶ 이메일 : tshwang@mcnex.com

나. 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항과, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 대한민국헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)
- ⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트(2018)
- ⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

부 칙

- 1) 본 인권헌장은 2023. 01. 02 부로 제정한다.
- 2) 2024.05.13 개정 : “제3조. 근로조건준수” 조항 수정, “제10조. 임금과 복리후생” 조항 추가