

인 권 경 영 헌 장

우리는 고객의 뜻에 완벽히 부응할 수 있도록 하기 위해 최상의 품질과 안전한 시공을 제공하여 고객행복 실현과 사회복리 증진에 이바지 할 것을 다짐한다.

우리는 임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등 모든 이해관계자를 대상으로 인간의 존엄을 지키고 인권존중의 책무를 다하기 위해 노력한다.

이를 위해 모든 임직원이 지켜야 할 가치판단의 기준을 삼을 다림건설 주식회사 인권 헌장을 선포한다.

하나, 우리는 UN세계인권선언, 국제인권조약 등 대한민국이 가입·비준한 인권에 대한 국제 및 국내 규범을 지지하고 이를 준수한다.

하나, 우리는 인권경영체계를 구축하여 모든 경영활동에서 발생하는 인권침해를 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 고용 및 근로조건에 있어 성별, 종교, 연령, 신체적 조건, 국적, 사회적 신분, 출신지역 등으로 인한 모든 차별적 처우를 금지한다.

하나, 우리는 노동조합의 조직과 활동을 존중하며 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 강제노동 및 아동노동을 금지하고 국제노동기구의 권고에 따라 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

하나, 우리는 임직원의 건강을 보호하고 안전하고 위생적인 작업환경 조성을 위해 노력한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 고객의 정보 접근권을 보장하며 업무상 수집한 개인정보 등 이해 관계자의 정보를 보호한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자의 인권보호를 위해 노력하며, 인권경영 정착과 확산을 위해 최선을 다한다.

다림건설주식회사 대표이사



인 권 경 영 규 정

제정 2022. 01. 01

제1장 총 칙

제1조(목적)

이 규정은 다림건설 주식회사 (이하 "당사"라 한다.) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

이 규정은 당사의 모든 임직원 및 당사의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제3조(정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각호와 같다.

1. "인권"이란 [대한민국헌법] 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "인권경영"이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. "임직원"이란 당사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. "이해관계자"란 공사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 고객 등 당사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. "협력사"란 당사와 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 국내외 거래회사, 고객사 등을 포함한다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙)

당사는 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이해)

당사는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지)

당사는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장)

당사는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지)

당사는 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건)

당사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(책임있는 협력사 관리)

당사는 모든 협력사에게 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

제11조(현지주민의 인권 보호)

당사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 재산권을 존중하고 보호한다.

제12조(환경권 보장)

당사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제13조(정보인권 보호)

당사는 [개인정보 보호법]등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

제14조(여성권리 및 모성보호)

당사는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성 보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제15조(직원의 인권 보호)

당사는 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제3장 인권경영 체계

제16조(인권경영 헌장)

당사는 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제17조(전담부서)

① 당사는 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전

담부서(이하 '전담부서'이라한다.)을 둔다.

② 인권경영 전담부서의 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 대표이사 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제18조(인권교육)

전담부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 정기적으로 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 전담부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자와 협력회사를 대상으로 하는 인권 교육을 권장한다.

제4장 인권경영위원회

제19조(설치 및 기능)

임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다.)를 둔다.

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제20조(구성)

① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 대표이사가 선임한다.

1. 노동조합이 추천하는 임직원
2. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 협력회사의 권리를 대변할 수 있는 사람

③ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 전담부서의 팀장 및 팀원이 한다.

제21조(회의 및 의결정족수)

① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결 할 수 있다.

⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

제22조(소집)

① 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적 위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

제23조(의견청취 및 자료제출 요구)

① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등을 관련부서 및 이해관계자에게 제출하라 요구 할 수 있다.

제24조(비밀엄수)

위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제25조(이익충돌 회피)

위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의에서 배제해야 한다.

제26조(위원의 임기)

위원의 임기는 3년으로 하되 연임 할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

제27조(위원의 해촉)

대표이사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉 할 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 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권침해 구제

제28조(인권침해 구제절차)

- ① 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 전담부서로 신고 할 수 있다.
- ② 전담부서는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.

- ③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 당사 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
- ④ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제29조(신고인의 신분보장)

전담부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제6장 인권영향평가 실시

제30조(인권영향평가 실시)

- ① 당사는 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.
- ② 당사는 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시 할 수 있다.
- ③ 위원회는 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 대표이사에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
- ④ 인권경영 전담부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구 할 수 있다.
- ⑤ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행 할 수 있다.
- ⑥ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 대표이사에게 제출한다.
- ⑦ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제7장 보칙

제31조(기타)

이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 당사 규정에서 정하는 바를 따른다.

이 규정은 2022년 01월 01일부로 시행한다. 다만, 제5장 인권침해 구제와 관련된 사항은 세부지침 공포일로부터 시행한다.