

인권정책

2017. 07. 07. 제정

2023. 05. 02. 개정

2026. 05. 21. 개정

소개글

OCI 홀딩스는 상호 신뢰와 존중을 기반으로 임직원의 인권을 존중하는 기업문화를 지향하고 있습니다. 회사는 공정하고 안전한 근무환경을 조성하고, 적절한 보상과 복지제도를 통해 임직원의 삶의 질 향상을 도모하며, 개인의 사생활을 존중합니다. 또한 OCI 홀딩스는 고객, 협력회사 및 지역사회를 포함한 다양한 이해관계자의 인권을 중요하게 인식하고 있으며, 사업을 영위하는 모든 국가와 지역에서 인권 존중 문화가 정착될 수 있도록 노력하고 있습니다. 회사는 차별을 금지하고 아동노동 및 강제노동을 허용하지 않으며, 인권 이슈 발생 시 이를 해결하기 위한 소통 및 대응 체계를 운영하고 있습니다.

원문

인권존중 원칙(Principle)

OCI 홀딩스는 UN Guiding Principles on Business and Human Rights(UNGPs), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, ILO(International Labor Organization) Core Conventions 등 국제적으로 인정된 인권 기준을 준거로 인권경영을 이행하며, 이를 사업 영위의 기본 원칙으로 삼습니다. 회사는 사업활동 전반에서 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 기여하지 않도록 하며, 이러한 영향이 발생한 경우 이를 적절히 시정하고 피해자를 구제하기 위한 조치를 시행합니다. 또한 회사는 공급망 및 비즈니스 관계를 통해 직접적으로 연결된 인권 리스크를 예방하고 완화하기 위해 노력합니다.

1. OCI 홀딩스가 사업을 영위함에 있어 인권보호를 가장 기본적인 책임으로 여기고 있으며, 당사의 사업장 내 임직원뿐만 아니라, 지주회사로서 종속회사를 포함한 그룹 차원의 인권경영 계획 및 성과를 총괄 관리하여 체계를 구축하고, 고객, 협력회사 등 주요 파트너 및 지역사회에 대해서도 동등하게 이를 적용합니다.

2. OCI 홀딩스는 사업을 영위하고 있는 모든 국가 및 지역에서 요구되는 노동관계 법규를 준수합니다.
3. OCI 홀딩스는 임직원이 일하기 좋은 근무환경을 제공하고, 최저임금을 상회하는 수준의 생활임금을 보장하기 위해 최선을 다합니다.
4. OCI 홀딩스는 임직원의 고용 안정성 유지를 위해 노력하며, 경영상의 이유로 구조조정을 할 경우 근로자 대표에 통보하고 협의합니다.
5. OCI 홀딩스는 비정규직 관련 관계 법령을 준수하고, 비정규직 남용 방지 및 동일가치노동에 대하여 차별 없는 처우를 제공하기 위해 노력하며, 교육·안전·복지 전반에 대한 차별 없는 접근권을 보장합니다.
6. OCI 홀딩스는 임직원의 차별, 괴롭힘, 성희롱 등 인권침해를 사전에 예방하기 위해 정기적인 교육을 실시하고 위반시 엄정한 징계조치와 재발방지를 위한 노력을 다함으로써 인권에 대한 인식 개선을 이행합니다.
7. OCI 홀딩스는 인권정책의 이행 여부를 점검하기 위해 정기적인 내부감사를 실시하며, 인권 이슈 발생 시 임직원 및 이해관계자가 신고할 수 있는 채널을 운영합니다. 회사는 신고자의 익명성과 비밀을 보장하고, 신고로 인한 불이익을 금지하며, 접수된 사안에 대해 신속하고 공정하게 조사하여 필요한 시정 및 구제조치를 시행합니다.

인권존중 조항(Article)

제1조(인간존중)

모든 임직원을 포함한 당사의 이해관계자를 인간으로서 존중하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우가 발생하지 않도록 한다.

제2조(다양성 및 포용성 추구)

회사는 채용·교육·평가·임금·보상·승진에 있어 성별, 인종, 나이, 성 정체성, 종교, 정치 성향, 민족/국가, 장애 여부, 결혼/임신 여부 등 사회적 신분, 고용형태 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성 및 포용성을 추구한다.

제3조(강제노동 및 인신매매 근절)

회사는 모든 임직원에게 대해 폭언, 폭력, 협박, 감금 등을 통해 자유 의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 근로자를 고용함에 있어서 세계인권선언 제4조를 준수하여 인신매매를 비롯한 모든 형태의 강제노동을 이용하거나 이익을 얻지 않는다.

제4조(아동노동 금지)

사업을 영위하는 국가 및 지역에서 규정하는 최저 고용 연령을 준수하고 연소 근로자를 고용할 경우 고위험 업무를 부여하지 않으며, 야간근무와 초과근무에서 배제한다.

제5조(차별 및 괴롭힘 예방)

회사는 차별, 괴롭힘, 성희롱 예방을 위해 다양한 교육을 실시하고, 위반 사례 발생을 대비한 신고센터와 매뉴얼을 체계화하고 공개한다. 또한 위반 사례에 대해서는 엄정한 징계 및 인사조치를 취하고 사례 교육 자료로 활용하는 등 재발방지를 위해 최선을 다한다.

제6조(근로시간 준수)

사업을 영위하는 국가 및 지역의 노동관계법에 따라 정규 근로시간을 준수하며, 초과 근로시간 및 휴무 관련 규정을 위배하지 않는다. 특히, 근로자의 동의 없는 초과 근무를 요구하지 않으며, 국내의 경우 관계 법령에 따라 주 52시간의 근로시간을 준수한다.

제7조(임금 및 복리후생 제공)

사업을 영위하는 국가 및 지역의 노동관계법에 따라 최저 임금을 상회하는 수준의 생활임금을 보장하기 위해 노력하며, 관련 법령에 따른 연차 유급휴가 등 다양한 형태의 복지제도 및 사내기금을 운영하여 모든 임직원의 경제적 안정 및 삶의 질 확대에 기여한다.

제8조(결사의 자유)

모든 임직원의 의사소통 기회 제공을 위해 노동관계법에 따른 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 등의 이유로 부당한 대우를 하지 않는다.

제9조(개인정보 및 사생활 보호)

모든 이해관계 당사자의 개인정보는 비밀로 부처 철저히 보호하며, 이해관계자의 사전 승인 없이 이를 누설하거나 타인에게 양도하지 않는다.

제10조(휴식권 보장)

임직원의 일과 삶의 균형을 위해 사업을 영위하는 국가 및 지역의 노동관계법이 정한 휴가 기준을 준수하며, 이를 기반으로 근로자의 심신 회복을 위한 유급 휴가를 보장한다.

제11조(고용안정성 유지 노력)

임직원의 고용 안정성 유지를 위해 구조조정에 앞서 재배치, 재교육, 전직지원 등 해고회피 노력을 선행한다. 경영상의 이유로 구조조정을 할 경우 사업을 영위하는 국가 및 지역의 노동관계법에 명시된 시일 내 근로자 대표에 통보하고 협의하며, 모든 형태의 차별적 요소를 배제하여 공정하게 절차를 수행한다.

제12조(비정규직 보호)

회사는 노동 관계 법령을 엄격히 준수하여 비정규직의 오남용을 방지하며, 동일가치노동에 대해 차별 없는 처우를 제공하기 위해 노력한다. 모든 구성원이 직무 교육, 산업 안전, 복리후생 혜택을 평등하게 누릴 수 있도록 보장하여 고용 형태에 따른 불합리한 격차를 해소하고, 안정적인 고용 환경을 조성하기 위해 최선을 다한다.

제13조(비즈니스 파트너 및 공급망의 인권)

우월적 지위를 이용한 불공정하거나 부정한 거래를 하지 않으며 공정하고 투명한 거래를 통해 동반성장과 상생을 위해 노력한다. 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너(공급망)에게도 인권 및 윤리경영 기준의 도입과 이행을 요구하며, 인권에 대한 부정적 영향의 야기 또는 기여를 방지하고, 발생 시 시정 및 구제가 이루어질 수 있도록 소통하고 지원한다.

제14조(고객 인권)

회사가 제공하는 제품 및 서비스를 이용하는 고객들이 안전하고 편리하게 사용할 수 있도록 노력하며, 고객 요구에 신속하고 정확하게 대응하여 고객 만족도를 높이기 위해 노력한다. 사업을 영위하는 국가 및 지역의 관계법령에 따라 개인정보를 보호하고, 업무상 수집한 고객 정보 보호를 위한 기술적, 물리적 방안을 마련하고 지속적으로 책임감 있게 보호한다.

부 칙

이 정책은 2026년 5월 21일부로 개정 시행한다.