

PLAKOR	정책	문서번호	-
		제정일자	2024. 5. 1
	인권규정	개정일자	
		개정번호	1次

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적)

본 인권경영 기본정책은 (주)프라코의 임직원 및 이해관계자의 인권을 보호하고 증진하기 위한 규범을 수립하는 데 목적을 둔다. 본 정책은 인권 관련 법률, 국제 표준 및 국내외 가이드라인을 준수한다.

제 2 조 (적용범위)

본 정책의 적용 범위는 회사의 모든 임직원과 업무 수행에 있어서 거래처, 협력사, 고객 등 모든 이해관계자로 한다.

제 3 조 (용어정의)

본 정책의 용어는 다음과 같이 정의한다.

‘인권’이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 기본적인 존엄과 가치 및 자유와 권리를 의미한다.

‘이해관계자’란 회사의 경영활동에 있어서 직간접적으로 관계를 맺고 있는 협력업체, 거래처, 고객, 주민, 구성원 등의 모든 법인 및 개인을 의미한다.

제 2 장 인권경영 규정

제 4 조 (차별금지)

- 고용, 업무수행, 승진, 인센티브 지급, 교육기회 등에서 성별, 지역, 임신 및 출산, 국적, 인종, 민족, 종교, 장애, 나이, 가족관계(혼인 등), 정치적 견해, 사회적 신분, 피부색 등의 이유로 차별하지 않는다.
- 성과에 대하여 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 갖춘다.

제 5 조 (근로조건 준수)

- 회사는 법정 근로시간을 준수하고, 해외 사업장이 있는 경우 국가별 법규를 준수한다.
- 회사는 임직원에게 대하여 법에서 정한 최저임금 이상의 보수를 지급하며, 급여명세서와 함께 합당한 보수를 지급한다.
- 회사는 임직원의 초과근무에 대하여 법규에서 정하는 기준에 따라 초과근로 수당을 지급한다.
- 노사협의회를 통한 노사간 근로조건에 대한 정보 교환 및 참여 방안을 마련한다.

PLAKOR	정책	문서번호	-
		제정일자	2024. 5. 1
	인권규정	개정일자	
		개정번호	1次

제 6 조 (인도적 대우)

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

제 7 조 (강제노동 및 아동노동 금지)

- 인신매매를 포함하여 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- 회사는 근로자에게 신분증이나 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.
- 15 세 미만의 아동은 고용하지 않는다.
- 15 세 이상, 18 세 미만의 연소자의 경우 법규에 따라 교육권을 보장하고 야간근무나 초과근무를 포함하여 안전이나 건강을 위협하는 업무에 투입해서는 안 된다.

제 8 조 (노동자의 권리 보장)

- 회사는 노동자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다.
- 근로자는 자유롭게 노동조합의 결성이 허용되며, 노동조합에 가입 또는 활동에 대하여 불이익을 받지 아니한다.

제 9 조 (산업·안전보건 보장)

- 회사는 안전하고 위생적인 근로환경을 제공하며, 사업장의 시설과 장비 도구 등의 정기적인 점검을 통해 안전사고를 예방한다.
- 회사는 업무 상 발생한 사고에 대하여 적절한 보상방안을 마련한다.
- 회사는 임직원의 건강 및 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제 10 조 (고객의 인권 보호)

- 회사는 제품이나 서비스를 제공 시, 고객의 안전, 생명, 건강, 재산 등의 보호를 위해 노력한다.
- 회사는 개인정보 보호법 등 개인정보 관련 법률을 준수하고 고객의 개인정보를 보호한다.

	정책	문서번호	-
		제정일자	2024. 5. 1
	인권규정	개정일자	
		개정번호	1次

제 11 조 (지역주민 및 토착민 인권 보호)

- ① 지역주민 인권보호를 위하여 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 지적재산권, 거주자의 자유를 보호한다.
- ② 토착민 권리를 위하여 회사의 최고경영자는 공장 부지를 건설 및 확대 수용할 경우, 토지·산림·수자원 관리 보장 등을 최대한 하고, 부지 매입이 필요한 경우에는 그에 대한 가치를 최대한 보장하여 매입함으로써 토착민의 권리를 보호한다.
- ③ 공장부지 건설 및 확대할 경우 사전에 토착민과 보상금액과 이주지역 등을 협상을 통하여 상호간의 이해충돌 없이 잘 해결하도록 하여 강제되거나 되지 않도록 최대한 노력한다.

제 12 조 (신고제도)

- ① 인권침해를 당하거나, 인권규정의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자는 해당 내용을 다음 중 용이한 채널을 통해서 신고할 수 있다.
 홈페이지: <http://www.plakor.co.kr/petition>
 이메일: hjyoon@plakor.co.kr / 전화: 031-369-8788
 우편: 경기도 화성시 남양읍 현대기아로 679-24 프라코 그룹감사실
- ② 임직원은 누구라도 신고자라는 사정을 알면서도 그 인적 사항 또는 신고자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 암시하거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.
- ③ 임직원은 누구든지 신고 등의 이유로 신고자에게 부당한 불이익조치를 하여서는 아니된다.
- ④ 신고자 등은 신고 등을 이유로 불이익조치를 받은 때에는 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치를 신청할 수 있다.

제 13 조 (생활임금)

- ① 생활임금을 정확히 이해하고, 생활임금 및 최저임금의 연관 관계를 이해한다.
- ② 기업내 전 직원의 생활임금 보장을 위해서, 고위 경영진의 지지와 지원을 확보한다.
- ③ 각 지역적 특성을 고려하여, 현재의 실제 임금 수준과 생활임금간 격차를 분석함으로써, 현실적인 생활임금 목표를 달성한다. 기업은 각 지역의 특색에 맞게 현실적으로 생활임금 전략을 설정 및 조정하여, 지역 경제 발전을 도모하고 동시에 사회적으로 지속가능한 변화를 이끌어낸다.

	정책	문서번호	-
		제정일자	2024. 5. 1
	인권규정	개정일자	
		개정번호	1次

- ④ 기업의 임금 논의 관련 노동조합이 참여하고, 근로자 대표, 근로자 위원회, 기업협의회, 노동조합 등의 이해관계자 또한 생활임금 도입 과정에 참여할 수 있도록 한다.
- ⑤ 생활임금 약속 달성을 위한 명확하고 시간 제한이 있는 목표를 설정하고, 세부적이고 투명한 전략과 임금지급 프로세스를 개발 및 적용하여 임금 격차를 해소한다.
- ⑥ 임금 추이를 지속적으로 모니터링 한다. 정기적으로 임금의 적정 수준을 점검하는 프로세스를 수립하고, 임금이 최소 생활비를 하회하는 경우를 해결하기 위한 절차를 마련한다. 해당 절차는 모든 직원에게 일관하게 적용하며, 기업은 근로자에게 최초로 근무를 개시한 날부터 3개월(수습기간) 이후 임금 전액을 지급한다.

제 14 조 (채용)

- ① 회사에 채용 지원하는 자는 다음 각호의 서류를 제출하여야 한다.
 1. 이력서 1통
 2. 자기소개서 1통
 - ② 회사는 서류전형, 구두면접, 건강검진 등의 전형을 거쳐 사원을 선발할 수 있으며, 이때 직무수행에 필요하지 아니한 사항은 채용심사 등의 자료로 요구하지 않는다.
- * 세부 자세한 내용은 회사 자체내의 “취업규칙”을 참고하여 주시기 바랍니다.

제 15 조 (교육 및 경력개발 관리 등)

- ① 직장내의 직무능력 개발을 향상시키고, 안전사고 예방을 위하여 직장, 정부교육기관 및 민간교육기관에서 업무수행상 필요한 교육훈련(실무 수습을 포함한다)을 받아야 하며, 구체적인 교육 및 경력개발 관리 등의 내용은 아래와 같다.
 - 가. 직장내 괴롭힘 및 성희롱 근절 교육
 - 나. 안전보건 및 재해보상
 - 다. 안전사고 중대재해법 예방
 - 라. 개인정보보호
 - 마. 「윤리규범」 및 「운영경영 세부지침」을 준수하고 실천할 수 있도록 관련 법규의 준수 및 윤리경영 정착을 위한 교육

	정책	문서번호	-
		제정일자	2024. 5. 1
	인권규정	개정일자	
		개정번호	1次

② 국제적인 규제 동향에 발빠르게 대응하여 회사의 이익을 극대화 하기 위하여 반드시 준수하여야 할 교육 및 경력개발 관리 등의 내용은 아래와 같다.

- 가. 지속가능경영보고서(ESG 경영보고서)
- 나. 탄소국경조정제도(CBAM)
- 다. 공급망실사법
- 라. 기후정보공시 등

- 부 칙 -

1. 본 정책의 개정과 폐기는 이사회 의 결의를 거쳐 대표이사가 시행한다.
2. 본 정책은 2024년 5월 1일부로 시행한다.