㈜ 메이크순

인권경영지침

제정·개정 이력
2026. 09.01　　최초 제정

담당부서 : 관리팀

(주)메이크순 인권경영지침

제1장 총칙

제1조(목적)

이 지침은 (주)메이크순(이하 "회사"라 한다)의 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 존중하고 임직원, 협력회사, 고객 및 기타 이해관계자의 인권을 보호하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

회사는 인권경영을 통하여 인권침해를 예방하고 인권존중의 기업문화를 조성하며, 지속가능한 경영과 사회적 책임을 실천한다.

제2조(적용범위)

① 이 지침은 회사의 모든 임직원에게 적용한다.
② 회사의 경영활동과 관련된 협력회사, 계약업체, 외주업체 및 기타 이해관계자에 대해서도 본 지침의 취지를 존중하도록 권고한다.
③ 회사는 협력회사 및 외주업체와의 계약 및 거래관계에서 인권존중을 위해 필요한 사항을 반영하도록 노력한다.

제3조(기본원칙)

회사는 다음 각 호의 인권경영 기본원칙을 준수한다.

1. 모든 사람의 존엄성과 기본적 인권을 존중한다.
2. 고용 및 업무수행 과정에서 합리적인 이유 없는 차별을 하지 않는다.
3. 강제노동 및 아동노동을 금지한다.
4. 안전하고 건강한 근무환경을 제공하기 위해 노력한다.
5. 근로자의 노동권과 적법한 단결 및 의사표현의 권리를 존중한다.
6. 직장 내 괴롭힘, 성희롱 및 기타 인권침해 행위를 금지한다.
7. 개인정보와 사생활을 보호한다.
8. 협력회사 및 공급망에서 발생할 수 있는 인권침해를 예방하기 위해 노력한다.
9. 환경을 보호하고 지역사회와 이해관계자의 권리를 존중한다.
10. 인권침해가 발생한 경우 적절한 구제절차를 제공한다.

제2장 인권경영 추진체계

제4조(대표이사의 책임)

① 대표이사는 회사의 인권경영을 총괄한다.
② 대표이사는 인권경영의 중요성을 임직원에게 알리고 인권존중 문화가 정착될 수 있도록 필요한 조치를 시행한다.
③ 대표이사는 인권침해 예방 및 개선을 위하여 필요한 인력과 자원을 지원하도록 노력한다.

제5조(인권경영 담당자)

① 회사는 인권경영 업무를 담당하는 담당자를 지정할 수 있다.
② 인권경영 담당자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 관련 제도 및 정책의 수립·운영
2. 인권침해 예방활동
3. 인권영향평가의 실시 및 관리
4. 인권교육 계획 수립 및 시행
5. 인권침해 신고 및 구제절차 운영
6. 인권경영 관련 자료의 작성 및 관리
7. 기타 대표이사가 인권경영을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제6조(인권경영위원회)

① 회사는 필요한 경우 인권경영에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회를 설치·운영할 수 있다.
② 인권경영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 기본계획 및 정책
2. 인권영향평가 결과
3. 인권침해 사건의 예방 및 개선에 관한 사항
4. 인권경영 관련 제도 개선
5. 기타 인권경영과 관련하여 필요한 사항

③ 회사의 규모와 인력 등을 고려하여 별도의 위원회를 설치하기 어려운 경우 대표이사 또는 인권경영 담당자가 해당 업무를 수행할 수 있다.

제3장 인권보호

제7조(차별금지)

① 회사는 고용, 승진, 교육, 배치, 임금, 복리후생 및 기타 근로조건에서 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다.

② 회사는 성별, 나이, 장애, 출신지역, 학력, 고용형태 및 기타 합리적인 이유가 없는 사유를 이유로 부당하게 차별하지 않는다.

제8조(강제노동 금지)

① 회사는 폭행, 협박, 감금, 신분증 압류 또는 기타 부당한 방법을 이용하여 근로자의 자유의사에 반하는 노동을 강요하지 않는다.
② 회사는 근로자의 자유로운 의사에 따른 근로계약 체결 및 종료를 존중한다.

제9조(아동노동 금지)

① 회사는 법령에서 정한 취업 가능 연령 미만의 아동을 고용하지 않는다.
② 회사는 연소근로자의 안전과 건강을 보호하기 위하여 관련 법령을 준수한다.

제10조(산업안전 및 보건)

① 회사는 임직원이 안전하고 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 필요한 안전보건 조치를 시행한다.
② 회사는 산업재해 및 안전사고를 예방하기 위하여 안전교육, 보호구 지급, 작업환경 개선 등의 조치를 시행하도록 노력한다.
③ 임직원은 회사의 안전보건 관련 규정 및 작업수칙을 준수하여야 한다.
④ 회사는 근로자의 생명과 안전을 위협할 수 있는 위험요인을 발견한 경우 이를 개선하기 위해 노력한다.

제11조(근로조건 및 노동권 존중)

① 회사는 관련 법령에서 정한 근로시간, 휴게시간, 휴일, 임금 및 기타 근로조건을 준수한다.
② 회사는 임직원의 적법한 의사표현 및 고충 제기를 존중한다.
③ 회사는 법령에서 보장하는 근로자의 단결 및 단체교섭과 관련된 권리를 존중한다.

제12조(직장 내 괴롭힘 금지)

① 회사는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지한다.
② 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 회사는 관련 법령과 내부 규정에 따라 조사하고 필요한 조치를 시행한다.

제13조(성희롱 및 성폭력 금지)

① 회사는 직장 내 성희롱 및 성폭력을 금지한다.
② 회사는 성희롱 또는 성폭력 피해자의 보호를 위하여 필요한 조치를 시행한다.

③ 신고 또는 피해 사실을 이유로 신고자 및 피해자에게 불이익을 주어서는 안 된다.

제14조(개인정보 및 사생활 보호)

① 회사는 임직원 및 이해관계자의 개인정보와 사생활을 보호한다.
② 개인정보는 관계 법령에서 정한 목적과 절차에 따라 수집·이용·관리한다.\
③ 회사는 개인정보가 부당하게 유출되거나 침해되지 않도록 필요한 관리조치를 시행한다.

제4장 협력회사 및 이해관계자의 인권보호

제15조(협력회사 인권존중)

① 회사는 협력회사 및 외주업체와의 거래관계에서 인권존중의 원칙을 준수하도록 노력한다.
② 회사는 협력회사에서 강제노동, 아동노동, 차별 및 산업안전 문제 등이 발생하지 않도록 필요한 경우 인권존중을 요구할 수 있다.
③ 회사는 협력회사와의 계약 및 거래 과정에서 정당한 사유 없이 부당한 거래조건을 강요하지 않도록 노력한다.

제16조(고객 및 소비자의 인권보호)

① 회사는 고객의 생명, 신체 및 안전에 영향을 미칠 수 있는 제품의 품질과 안전성을 확보하도록 노력한다.
② 회사는 제품 및 서비스와 관련된 고객의 정당한 의견과 불만을 존중하고 적절히 처리한다.

제17조(지역사회 및 환경권 존중)

회사는 사업활동으로 인하여 지역사회 주민의 안전, 건강 및 환경에 부정적인 영향을 미치지 않도록 노력하며, 환경보호 및 지역사회와의 상생을 위해 노력한다.

제5장 인권영향평가

제18조(인권영향평가)

① 회사는 경영활동으로 인해 발생할 수 있는 인권침해 위험을 파악하고 예방하기 위하여 필요한 경우 인권영향평가를 실시할 수 있다.
② 인권영향평가는 다음 각 호의 사항을 고려하여 실시한다.

1. 임직원의 인권
2. 산업안전 및 보건

3. 차별 및 괴롭힘
4. 강제노동 및 아동노동
5. 개인정보 및 사생활
6. 협력회사 및 공급망
7. 고객 및 소비자
8. 지역사회 및 환경
9. 기타 회사의 경영활동과 관련된 인권사항

③ 인권영향평가 결과 개선이 필요한 사항에 대해서는 개선계획을 수립하고 필요한 조치를 시행하도록 노력한다.

제6장 인권침해 신고 및 구제절차

제19조(인권침해 신고)
① 임직원 및 이해관계자는 회사의 경영활동 또는 업무수행 과정에서 인권침해가 발생하였거나 발생할 우려가 있는 경우 이를 신고할 수 있다.
② 신고는 구두, 서면, 전자우편 또는 회사가 정하는 방법으로 할 수 있다.
③ 회사는 신고자의 신원과 신고내용을 보호하고 신고를 이유로 불이익을 주지 않도록 한다.

제20조(인권침해 사건의 조사)

① 회사는 인권침해 신고를 접수한 경우 사실관계를 확인하기 위한 조사를 실시할 수 있다.
② 조사 과정에서 신고자, 피해자 및 관계자의 개인정보와 비밀을 보호하도록 노력한다.
③ 조사 결과 인권침해 사실이 확인된 경우 회사는 재발방지 및 피해자 보호를 위하여 필요한 조치를 시행한다.

제21조(구제조치)

회사는 인권침해가 확인된 경우 다음 각 호의 조치를 시행할 수 있다.

1. 피해자 보호 및 지원
2. 인권침해 행위의 중단
3. 가해자에 대한 필요한 조치
4. 업무환경 개선
5. 재발방지 교육
6. 제도 및 절차 개선
7. 기타 피해구제를 위하여 필요한 조치

제22조(신고자 및 피해자 보호)

① 회사는 인권침해 신고자 및 피해자가 신고 또는 조사에 참여했다는 이유로 해고, 징계, 업무상 불이익 등 부당한 처우를 받지 않도록 보호한다.
② 신고자 및 피해자의 동의 없이 신고내용이나 개인정보를 제3자에게 공개하지 않도록 한다. 다만 법령에 따른 경우는 예외로 한다.

제7장 인권교육 및 인권경영 실천

제23조(인권교육)
① 회사는 임직원의 인권의식 향상 및 인권침해 예방을 위하여 필요한 인권교육을 실시하도록 노력한다.
② 인권교육은 다음 각 호의 내용을 포함할 수 있다.

1. 인권경영의 기본원칙
2. 차별금지
3. 직장 내 괴롭힘 예방
4. 성희롱 예방
5. 산업안전 및 보건
6. 개인정보 보호
7. 인권침해 신고 및 구제절차
8. 기타 회사가 필요하다고 인정하는 사항

제24조(인권경영 실천)
① 모든 임직원은 회사의 인권경영 원칙을 이해하고 업무수행 과정에서 이를 실천하도록 노력한다.
② 관리자는 소속 직원의 인권을 존중하고 인권침해가 발생하지 않도록 관리하여야 한다.

제8장 인권경영의 점검 및 개선

제25조(인권경영 점검)

① 회사는 인권경영의 이행상황을 정기적으로 점검하도록 노력한다.
② 점검 결과 개선이 필요한 사항이 확인된 경우 개선계획을 수립하고 필요한 조치를 시행한다.

제26조(인권경영 결과의 공개)

회사는 인권경영 추진현황, 교육실시, 인권영향평가 및 개선활동 등의 결과를 필요한 범위에서 임직원 또는 이해관계자에게 공개하도록 노력한다.

제27조(지속적인 개선)

회사는 인권경영의 효과적인 운영을 위하여 관련 법령, 정부정책 및 국제적 인권기준의 변화 등을 반영하여 본 지침을 지속적으로 개선하도록 노력한다.

제9장 보칙

제28조(다른 규정과의 관계)

인권경영에 관하여 이 지침에서 정하지 않은 사항은 관계 법령 및 회사의 취업규칙, 인사규정, 안전보건 관련 규정, 개인정보보호 관련 규정 등 회사의 다른 규정에서 정하는 바에 따른다.

제29조(비밀유지)

인권경영 업무를 수행하는 자는 업무수행 과정에서 알게 된 신고자, 피해자 및 관계자의 개인정보와 사건 관련 비밀을 정당한 사유 없이 누설하여서는 안 된다.

제30조(시행)

이 지침은 20 년 월 일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일)

이 지침은 20 년 월 일부터 시행한다.

제2조(경과조치)

이 지침 시행 전에 이루어진 인권경영 관련 사항은 이 지침의 취지에 부합하는 범위에서 이 지침에 따라 처리한 것으로 본다.

2026 년 09 월 02 일

㈜ 메 이 크 순

공동대표 김미란 , 이항준 (인)