

TYM 인권 헌장



주식회사 티와이엠

I. 개요

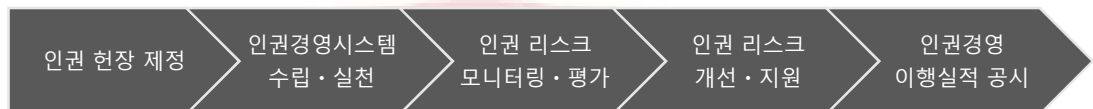
1. 인권헌장 제정 목적

TYM은 세계인권선언, UN 기업과 인권이행지침을 준수하며, 모든 경영활동에서 전 임직원, 협력업체, 소비자를 포함한 이해관계자 전체의 인권존중을 실천하고, 인권침해 및 리스크를 예방하고 완화하기 위해 인권헌장을 선언합니다.

2. 인권헌장 적용범위

TYM에 소속 또는 관계된 모든 임직원을 포함하며 본 인권헌장에 따라 업무를 수행합니다. 또한, TYM 임직원은 공급자 등 이해관계자를 대할 때도 본 인권헌장을 따르고 존중할 수 있도록 권장합니다.

3. 인권 리스크 관리체계



TYM의 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 인권경영 실천에 필요한 내부 시스템을 수립하며 정기적으로 인권 리스크를 평가·개선하고 그 결과를 이해관계자와 공유하도록 합니다. TYM의 인권경영 담당조직 등은 신의성실원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하여 사회적 변화를 적극 반영하여 관리체계를 개정·보완 하도록 노력해야 합니다.

II. 기본원칙

제 1 조 차별금지

합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 장애, 종교, 나이, 가족현황, 학력, 연고, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 교용과 관련하여 차별해서는 안 되며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축합니다. 확인된 차별사례에 대해서는 무관용 원칙을 적용합니다.

제 2 조 직장내 괴롭힘 금지

TYM은 직장내 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신

적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지합니다. 이에선 성적 언동으로 성적 굴욕감, 혐오감, 수치심을 유발하는 성희롱, 따돌림, 협박 등의 괴롭힘을 포함합니다.

제 3 조 근로조건 준수

TYM 은 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급합니다. 또한, TYM 은 최저임금법 등 각 최저임금 관련 법률에 따라 최저임금 이상의 보수를 지급하고 있으며, 모든 임직원의 역량개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육 기회와 직무수행에 적절한 업무 환경을 제공합니다.

제 4 조 인도적 대우

TYM 은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 신체적·정신적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않습니다.

제 5 조 결사 및 단체교섭의 자유 보장

TYM 은 노동관계법을 준수하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공합니다.

제 6 조 강제노동 및 아동노동 금지

TYM 은 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나 신분증 또는 사증을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않습니다. 또한 15 세 미만의 아동 및 청소년의 노동 및 고용은 원칙적으로 금지합니다.

제 7 조 산업안전 보장

TYM 은 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원 방안을 마련합니다.

제 8 조 지역주민 인권 보호

TYM 의 모든 임직원은 업무수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호합니다.

제 9 조 고객 인권 보호

TYM 의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 노력과 조치를 취합니다.

III. 시스템 구축

1. 거버넌스 구축

i. 인권경영 책임

- TYM 은 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진현황을 관리·감독 하도록 합니다.

- 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임의 범위는 아래와 같습니다.

a. 인권경영 헌장의 제·개정 검토

b. 인사제도, 취업규칙, 감사규정 등 관련 내부 규정 개정제에 대한 제안

c. 인권 리스크 평가 시행 및 조치사항 권고

d. 인권 침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의

e. 그 외 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등

ii. 인권경영 이행

- TYM 은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 합니다.

- 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 아래와 같습니다.

a. 인권헌장의 제·개정

b. 인권경영 실행계획 수립

- c. 인권 리스크 평가
- d. 고충처리 채널 운영
- e. 내부교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등

2. 고충처리절차 운영

- 차별, 직장내 괴롭힘, 근로조건, 인도적 대우, 강제노동 및 아동노동 등을 포함한 인권침해 이슈에 대해 아래와 같은 접수 및 신고 처리 절차를 운영합니다.

i. 인권침해 신고·접수

- TYM은 인권침해를 당하거나 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영합니다.

- 인권침해 접수 시, 개별 신고사례의 특성을 고려하여 관련 있는 주무부서 등은 인권침해 신고사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의 마련합니다.

인권침해 신고채널 (사이버 신문고)

- ▶ 부서명: TYM 감사팀, 총무팀(HR 담당)
- ▶ 이메일: audit@tym.world
- ▶ 전화: 02) 3014-2770 (FAX: 02) 544-9801)

ii. 인권침해 신고 처리

- TYM은 인권침해 신고사례 등에 대한 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 내부처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 합니다.

- 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나 기업의 평판 리스크로 전이될 가능성이 클 경우 최고의 사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있습니다.

iii. 신고인 신분 보장

- TYM의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도해서는 안 되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보내용을 비밀에 부쳐야 합니다.

- 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련해야 합니다.

3. 교육 및 확산

i. 인권경영 교육

- TYM은 임직원의 인권에 대한 이해증진과 인식개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전말 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행합니다.

- 인권경영 교육을 통해 직장 내 차별 및 괴롭힘 행위를 금지하고 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도합니다.

ii. 인권경영 확산

- TYM은 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 TYM 소속 또는 관계된 모든 임직원에게도 공유할 수 있도록 합니다.

- 공유방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 용이하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 활용합니다.

IV. 리스크 관리

1. 리스크 평가

i. 평가지표 및 평가 프로세스 운영

- 평가지표는 인권헌장의 기본원칙을 기준으로 UN 기업과 인권 이행원칙 등을 준용하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 직역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 항목으로 운영합

니다.

- 평가프로세스의 운영도



a. 정기적 평가 및 자체개선 순환

b. 필요 시 제 3 자 기관의 별도심사 진행

2. 리스크 개선 이행



3. 현황 및 결과 공시

i. 주요 의사결정권자 보고

- TYM 은 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 위원회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다.

- 위원회나 경영회의, 주요 의사결정권자 등에서 승인을 받은 보고 자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있습니다.

ii. 대외 공시

- TYM 은 인권침해 신고사례, 인권 리스크 평가결과, 리스크 개선 및 완화조치에 대한 정보를 홈페이지, 통합 보고서, 지속가능경영보고서 또는 별도의 인권백서 등의 채널을 활용하여 공시하며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택합니다.