

문서명	인권 정책
관리부서	ESG 기획팀
최초 제정일	2024.01.05
최신 개정일	2024.01.05

---

# 인권 정책

---

Rev No	제·개정일	제·개정내용	비고
0	24.01.05	신규 제정	

## I. 개요

### 1. 제정 목적

(주)옥스머티리얼즈는 인권이 모든 사람에게 내재된 보편적 권리임을 인식하고, 이를 존중하는 기업 문화를 구축하고자 인권정책을 제정하였다. 본 정책은 기업 활동 과정에서 인권 침해가 발생하지 않도록 예방하고, 모든 이해관계자의 권리를 보호하기 위한 기준을 마련하는 것을 목적으로 한다.

옥스머티리얼즈는 인권경영을 실현하기 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(ILO) 헌장, OECD 책임있는 기업 행동을 위한 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등 국제 기준을 지지하며, 해당 원칙이 반영된 국내 법령을 준수한다.

### 2. 적용 범위

본 인권정책은 옥스머티리얼즈 본사뿐만 아니라 국내외 자회사, 판매법인, 합작투자사(Joint Venture)의 모든 임직원(정규직, 계약직, 파견근로자 포함)에게 적용된다.

또한 당사의 협력사 및 공급망 파트너 등 거래관계에 있는 모든 이해관계자에게 본 정책 수준의 인권 보호 원칙을 이해하고 실천할 것을 권장하며, 필요 시 이에 대한 교육과 자료를 제공한다.

본 정책과 현지 국가의 법령이 상충할 경우에는 보다 엄격한 기준을 우선 적용하며, 국가별 특수 상황에 따라 별도의 세부 지침 또는 절차서를 수립하여 운영할 수 있다.

### 3. 이행 방안

옥스머티리얼즈는 인권경영의 실효성을 확보하고 전사적 인권 존중 문화를 정착시키기 위해 단계

별 실행 프로세스를 수립하여 운영하고 있으며, 그 주요 이행방안은 다음과 같다.

- ① 인권경영 방침의 선언 및 전사 공유
- ② 인권경영 관리체계의 구축 및 실천지침 수립
- ③ 임직원 및 이해관계자 대상 인권교육의 정기 시행
- ④ 고충처리 및 인권침해 제보 채널 운영을 통한 침해 행위 감시
- ⑤ 아동노동, 강제노동, 차별, 사생활 침해 등 주요 인권 리스크의 사전 식별 및 예방조치 강화
- ⑥ 인권 실사(Due Diligence) 및 영향 평가의 정기 수행
- ⑦ 인권경영 성과에 대한 정기 점검 및 개선활동 이행

또한, ESG 경영위원회는 국내외 인권 관련 규범 변화, 고객사의 평가 기준, 사회적 요구 등을 반영하여 인권경영 이행체계를 주기적으로 검토하고 고도화해 나간다.

## II. 인권정책 기본원칙 및 실행목표

옥스머티리얼즈는 인권경영 기본 원칙의 실효적 이행을 위해 각 항목별로 구체적인 실행 목표를 설정하고 이를 체계적으로 관리하고자 한다.

### 1. 직원 건강 및 안전 문제 관리

1) 옥스머티리얼즈는 임직원의 신체적·정신적 건강을 보호하고, 전 사업장에서 안전하고 위생적인 근무환경을 제공하고자 한다. 이를 위해 산업안전보건법 등 관련 법령을 철저히 준수하며, 위험요소를 사전에 식별·제거하고, 고위험 업무에는 별도 보호장비와 지침을 적용한다.

2) 전사 사업장에서 연 1 회 이상 위험성 평가를 실시하고, 2030 년까지 고위험 공정 근로자 보호구 지급률과 산업안전보건 교육 이수율 100%를 달성한다.

### 2. 차별 금지

1) 옥스머티리얼즈는 채용, 승진, 평가, 보상, 교육, 퇴직 등 인사 전 과정에서 성별, 나이, 출신, 종교, 장애, 성적 지향 등 모든 개인적 배경에 따른 차별을 금지하고, 다양성·형평성·포용성(DEI)을 존중하는 문화를 조성한다.

2) 전 직원 대상 차별금지 및 DEI 인식 개선 교육을 연 1 회 이상 실시하고, 2030 년까지 교육 이수율을 100%를 달성한다. 관리자 대상 DEI 역량 강화 프로그램을 운영한다. 또한, 성별 임금격차를 연 1 회 점검하고 필요한 개선조치를 수립한다.

### 3. 인도적 대우

1) 옥스머티리얼즈는 모든 임직원이 존엄과 인격을 존중받을 권리가 있으며, 폭력, 고문, 감금, 강압, 성희롱, 괴롭힘 등 비인도적 대우를 엄격히 금지한다. 사생활 보호와 개인정보 처리 역시 법령 및 글로벌 기준에 따라 관리한다.

2) 성희롱·괴롭힘 예방 교육을 전 임직원 대상으로 연 1 회 실시하고, 개인정보 취급자 대상으로 개인정보 보호 관련 교육을 연 1 회 실시한다. 또한, 관련 피해 발생시 피해자 보호조치를 포함한 대응 프로세스를 이행하며, 개인정보 보호 서약서를 연 1 회 징구한다.

### 4. 커리어 매니지먼트 및 교육

1) 옥스머티리얼즈는 임직원의 경력 개발을 기업 경쟁력의 기반으로 인식하고, 공정하고 투명한 채용, 성과 평가, 직무교육, 경력 로드맵을 통해 지속적인 성장을 지원한다.

2) 2030 년까지 직원 1 인당 직무관련 교육을 10 시간 이상 이수를 목표로 한다.

리더십, 커뮤니케이션 등 기본 역량 향상을 위한 교육을 정기적으로 실시한다. 또한, 개인 성과 평가를 매년 실시하고, 개인의 업적 및 역량에 대한 피드백을 실시하며, 교육 및 경력개발계획을 수립 및 지원한다.

### 5. 근로 환경

1) 옥스머티리얼즈는 국내외 노동법을 철저히 준수하며, 임직원에게 적법한 근로시간, 휴가, 임금, 수당 등 근무 조건을 명확히 안내하고 투명하게 운영한다. 초과근무는 자발적 동의를 기반으로 하며, 임직원의 의견을 반영한 근무환경 개선 활동을 수행한다. 2030 년까지 인당 연간 초과근로 시간을 40 시간 이하를 목표로 한다.

2) 조직문화 및 근로환경에 관한 직원 의견조사를 연 1 회 실시하고, 그 결과를 분석하여 개선방안을 마련, 시행한다. 2030 년까지 직원 만족도 80 점 달성을 목표로 한다.

## **6. 아동 노동 금지**

1) 옥스머티리얼즈는 국제노동기구(ILO) 협약 및 국내 아동복지법 기준에 따라 만 15 세 미만 아동의 고용을 엄격히 금지하며, 미성년자의 근로 또한 유해하거나 교육권을 침해하는 업무에서 배제한다. 공급망 전반에 걸쳐 아동노동 리스크를 주기적으로 점검하고, 위반 시 즉각적인 시정 조치를 이행한다.

2) 신규 입사자 전원에 대해 연령 확인을 100% 실시하고, 고위험군 협력사에 대해서는 연 1 회 이상 아동노동 점검 및 예방 교육을 시행한다. 실습생·인턴 등 보호 대상 근로자의 권리를 보장하고 학습권 침해를 방지한다.

## **7. 강제 노동 금지**

1) 옥스머티리얼즈는 모든 근로가 자발적 의사에 기반해야 함을 원칙으로 하며, 채용 수수료 요구, 여권·신분증 보관, 부당한 퇴사 제한, 초과근무 강요 등의 강제 노동 관행을 금지한다. 공급망 내에서도 강제노동 리스크를 식별하고 예방한다.

2) 모든 근로자에게 근로계약을 100% 제공하며, 채용관련 수수료 일체는 회사가 부담한다. 고위험 지역·산업의 공급사에 대해서는 연 1 회 이상 실태 점검을 실시하고, 위반 사례는 무관용 원칙에 따라 즉시 조치한다.

## **8. 결사의 자유 보장**

1) 옥스머티리얼즈는 근로자의 단체결성과 가입, 단체교섭, 평화적 집회 참여의 자유를 보장하며, 노동조합 활동 또는 노동자 대표의 지위로 인한 차별이나 불이익을 금지한다. 외부 용역 인력 및 보안 인력에 대해서도 동일한 권리를 인정한다.

2) 전 임직원에게 단체협약을 적용하며, 연 1 회 이상 노사협의회를 개최하여 상호 존중 기반의 소통을 유지한다. 결사의 자유 침해 소지가 있는 행위를 식별하고 시정할 수 있는 내부 모니터링 체계를 구축한다.

## **9. 생활 임금**

- 1) 옥스머티리얼즈는 법정 최저임금 기준을 초과하여, 임직원과 그 가족이 기본적인 생계를 유지할 수 있도록 생활 임금 기준을 수립하고 운영한다. 지역별 물가와 생계비를 고려한 임금 설계를 통해 임직원의 삶의 질을 보장한다.
- 2) 회사에서 지급하는 임금과 생활 임금을 연 1 회 이상 비교·분석하고, 생활임금에 미달하는 직원이 발생하지 않도록 임금 수준을 점검·관리한다.

## **10. 지역 주민 및 토착민 권리 보호**

- 1) 옥스머티리얼즈는 사업장 운영 시, 지역사회 및 토착민의 주거, 환경, 생계, 문화적 권리를 침해하지 않도록 주의하며, 신규 사업장 설립 추진 시 사전 영향평가 및 충분한 협의를 거친다.
- 2) 신규 사업장 설립 시, 환경 영향평가를 반드시 실시하며, 2035 년까지 매년 1 회 이상 전사업장 환경 영향평가를 실시한다.
- 3) 지역사회 피해 발생 시에는 즉각적인 완화 및 구제 조치를 시행한다.

## **11. 고객 인권 보호**

- 1) 옥스머티리얼즈는 고객사의 인권 관련 요구사항을 존중하며, 당사의 제품과 서비스가 고객사 가치사슬에 부정적 인권 영향을 미치지 않도록 설계·생산 전 과정에서 안전성과 인체 무해성을 검토한다.
- 2) 고객사로부터 제공받은 개인정보 및 기술자료는 접근권한 통제, 암호화 저장, 폐기 절차 등 내부 정보 보호 체계에 따라 관리하며, 관련 부서 대상 보안 교육 및 모의훈련을 매년 1 회 이상 실시한다.

## 12. 공급망 인권 보호 및 관리

- 1) 옥스머티리얼즈는 공급망 전반에 걸쳐 인권 리스크를 예방하고, 협력사를 대상으로 인권 자가진단, 실사, 교육을 정기적으로 실시한다. 협력계약서에는 인권 존중 조항을 명시하며, 위반 시 시정 조치 또는 거래 중단 등의 조치를 취한다.
- 2) 1 차 협력사를 대상으로 인권 자가진단을 연 1 회 이상 실시하고, 2030 년까지 고위험군 공급사에 대해서는 심층 실사 및 개선사항 모니터링을 연 1 회 이상 진행한다.

## 13. 정직과 신용의 책임

- 1) 옥스머티리얼즈는 인권경영 성과와 리스크를 숨기지 않고 투명하게 공개하며, 피해자와의 신뢰 회복을 위해 열린 커뮤니케이션을 지속한다.
- 2) 연 1 회 이상 인권영향평가 결과, 교육 이수율, 제보 처리 현황 등의 데이터를 홈페이지나 지속가능경영보고서를 통해 공개하고, 사실 기반의 보고 원칙을 유지한다.

# III. 추진체계

## 1. 거버넌스

옥스머티리얼즈는 인권경영의 실행력과 책임성을 확보하기 위해 전사적 거버넌스를 구축하고 있다. CEO 및 주요 경영진이 참여하는 ESG 경영위원회는 인권정책의 제정·개정, 인권 리스크 검토, 주요 이슈에 대한 의사결정 기능을 수행한다.

ESG 경영위원회 산하의 실무조직인 노동/인권 분과는 인권경영 주관 조직으로서 실행 계획 수립, 고충처리 시스템 운영, 인권실사 기획 및 성과 공시 등 전반을 총괄하며, 유관 부서와 협업하여 실질적인 이행을 담당한다.

## 2. 교육 및 확산

옥스머티리얼즈는 인권에 대한 임직원의 인식 제고 및 행동 실천을 위해 정기적인 인권교육을 실시한다. 주요 교육 항목은 직장 내 괴롭힘 예방, 성희롱 예방, 개인정보 보호, 차별 금지, 산업안전, 공급망 인권 등이며, 전 임직원을 대상으로 연 1 회 이상 필수 교육을 이수하도록 한다.

또한, 인권정책과 절차는 사내 인트라넷, 온라인 교육 플랫폼, 행동강령 요약자료 등을 통해 전사적으로 공유되며, 국내외 자회사 및 협력사 등 외부 이해관계자에게도 번역본, 영상자료 등을 활용하여 정보 접근성을 확대한다.

## 3. 성과관리

옥스머티리얼즈는 인권경영의 실행력을 확보하기 위해 PDCA(Plan-Do-Check-Act) 기반의 관리체계를 구축하고 다음과 같은 단계로 성과를 점검한다.

### ① 목표 설정 (Plan)

인권경영과 관련된 핵심 항목(교육, 고충처리, 인권영향평가, 공급망 실사 등)에 대해 연간 실행 목표와 달성률 기준을 설정한다.

정량적 목표는 인권교육 이수율, 고충 처리 건수 및 대응률 등으로 수립하며, GRI, 고객사, 국제기준(UNGPs 등)에서 요구하는 사항을 반영하여 연초에 계획한다.

### ② 실행 (Do)

인사팀을 주관으로 하여 관련 부서(총무, 구매, 안전보건 등)는 각자의 역할에 따라 인권교육, 제보채널 운영, 고충 처리, 인권실사, 협력사 평가 등의 세부 실행계획을 이행한다.

국내외 전 임직원을 대상으로 정기교육을 실시하며, 고위험 사업장 또는 산업군에 대해서는 선제적 조치를 시행한다. 실행 현황은 분기 단위로 취합하여 관리한다.

주요 이행성과(교육 이수율, 고충처리 현황, 실사 수행률 등)는 ESG 경영위원회에 정기적으로 보고되며, 검토된 개선 사항은 실행 계획에 반영한다.



### ③ 이행 점검 (Check)

인사팀은 연 1 회 이상 내부 점검 및 인권 리스크 자기진단을 실시하고, 인권 침해 사례가 발생한 경우에는 사실관계 확인 후 신속히 조사·시정 조치를 진행한다.

### ④ 평가 및 개선 (Act)

연간 성과평가 결과는 다음 해 인권경영계획, 교육 커리큘럼, 내부 정책 개정 등에 반영되며, 우수 실행 사례는 전사에 공유한다.

이행률이 미흡한 항목은 원인 분석을 바탕으로 개선계획을 수립하고, 재교육 또는 제도 보완 등 후속조치를 이행한다.

필요 시 외부 전문기관의 진단 및 자문을 활용하여 인권경영의 투명성과 객관성을 강화한다.

## IV. 참고

본 인권 정책은 ESG 경영위원회 산하의 노동/인권 분과의 주관 하에 연 1 회 이상 정기적으로 검토되며, 국내외 법령 및 규정의 개정, 고객사 요구사항, 글로벌 윤리경영 기준 변화 등을 반영하여 개정된다. 개정 시 ESG 경영위원회의 승인을 거쳐 시행되며, 전사 임직원에게 공유된다.

또한 본 정책은 노동, 윤리, 공급망 등 ESG 전 영역과 유기적으로 연계되어 있으며, 통합적 ESG 경영 프레임워크 내에서 지속적으로 관리된다.