

솔브레인그룹 인권경영정책

솔브레인그룹은 본 정책을 준수합니다.

솔브레인홀딩스(주)

공동 대표이사 정현석



솔브레인홀딩스(주)

공동 대표이사 정문주



1. 목 적

슬브레인그룹 (이하 '회사')는 모든 구성원 및 이해관계자의 인권을 존중하고 보호할 책임이 있음을 명확히 합니다.

회사는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 등 인권 관련 국제기준을 준수하며, 국제노동기구 (ILO, International Labor Organization)가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙에 대한 존중을 기반으로 인권경영을 실천하며 가치사슬 전반에서 인권침해를 예방하고 실질적 책임을 다하는 것을 기업의 사회적 책무로 여깁니다. 회사는 본 인권경영정책과 관련된 사건이 발생하는 것을 예방하는 것은 물론, 어떠한 인권 침해 사건에 연루되거나 이를 방조하지 않습니다.

2. 적용 범위

회사는 모든 업무수행, 제품 및 서비스 제공 과정에서 인권을 존중하고 보호할 책임을 가지고 있다는 것을 인식하고 있으며, 이에 본 인권경영정책에 따라 인권과 관련된 모든 프로세스를 관리하고 있습니다.

본 인권경영정책은 회사에 소속된 모든 임직원은 물론 당사의 국내외 계열사, 협력회사, 공급업체, 고객사 및 지역사회 등 전체 가치사슬에 포괄적으로 적용됩니다. 회사는 본 인권경영정책을 전 세계 모든 사업장 및 그룹사에 적용하며, 협력사와 공급망 내에서도 인권 기준을 명확히 공유하고 지속적인 모니터링을 통해 인권 및 노동 관련 위험요소를 점검하고 개선합니다.

3. 인권위험요소 및 운영지침

회사는 다음 각 인권위험요소가 발생하지 않도록 조치하며, 각 인권위험요소에 대한 자세한 사항은 [인권노동 행동규범]에서 정하였습니다.

3.1 강제노동 금지

회사는 채무노동, 인신매매, 노예제 및 정신적·신체적 구속을 포함한 모든 형태의 강제노동을 금지합니다. 근로자의 자발적 근로 및 퇴사의 자유 보장과 사업장내 휴게시설, 공장, 기숙사 등 출입 및 이동의 자유를 보장합니다. 아울러, 수수료, 채무 등을 담보로한 채용 및 근로계약을 금합니다. 이러한 원칙은 해당 기업의 국내외 전 사업장 및 공급망 전반에 적용되며, 공급업체 및 파트너사 또한 본 정책을 준수해야 합니다.

3.2 미성년 근로자 보호

회사는 각 국가 및 지역법에서 정한 최저 고용 연령을 준수하며 만 15 세 미만 아동 및 청소년의 근로를 금지합니다. 만 18세 미만의 청소년 고용 시 안전보건 상 유해한 업무(야간근무 및 초과근무 포함)를 부여하지 않습니다.

3.3 근로시간 준수 및 임금

회사는 각 국가 및 지역법에 따른 근로시간 기준 과 휴무 관련 규정을 준수하며 표준 근로시간을 초과하여 근무할 것을 강요하지 않으며 초과 시 법정한도 내에서 관련법에 근거한 초과근무 수당을 지급합니다. 또한, 모든 임직원에게 각 국가 및 지역법에서 정한 최저임금을 상회하는 수준의 임금을 지급합니다.

3.4 인도적 대우

회사는 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 비인도적인 대우가 발생하지 않도록 위협이 없는 안전한 근로환경을 조성하기 위해 노력합니다. 또한, 관련 예방 교육을 시행하고 피해 발생 시 보호 및 구제 조치를 시행합니다.

3.5 차별금지

회사는 모든 임직원과 지원자에게 성별, 연령, 국적, 민족, 종교, 장애, 성 정체성 및 지향성, 임신 및 결혼 여부 등 어떠한 사유로도 차별하지 않으며 그 밖에 법에서 보호하는 개인의 차이에 따른 차별을 일절 금지합니다. 채용과 승진, 임금과 보상, 훈련 등의 기회를 균등하게 제공하며, 특히 여성과 남성 모두에게 동등한 기준으로 임금을 지급하여 성별에 따른 어떠한 차등을 두지 않습니다. 나아가, 다양성, 공정성, 포용성(Diversity, Equity, Inclusion, DEI)의 원칙을 기반으로 하는 상호존중/동등기회의 조직문화를 정착하고 이를 확산하기 위해 노력합니다.

3.6 노동 3권의 보장

각 국가 및 지역법에서 보장하는 결사의 자유와 단체 교섭이 권리를 인정하고 임직원이 협박이나 보복의 우려 없이 회사와 원활히 의사소통 할 수 있는 환경을 조성합니다. 회사는 결사의 자유 및 단체교섭 권리를 보장하고 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 차별적 처우를 하지 않습니다.

4. 거버넌스

회사의 인권경영과 관련된 최종적인 의사결정은 ESG위원회에서 수행하고 있으며, CEO는 전반적인 정책과 방향성을 설정합니다. 아울러, 인권 교육, 실사, 피해자 구제 등의 인권경영 이행 및 성과 모니터링은 각 사의 인권경영 전담부서에서 수행하며, 전반적인 현황 및 중요 이슈 등에 대해서는 ESG 위원회에 보고합니다.

5. 인권 영향 평가

회사는 지속적으로 변화하는 대내외 경영환경을 고려하여 정기적으로 인권 영향평가를 실시하고 있습니다. 인권 영향평가는 각 사의 인권경영 전담부서에서 수행하며, 다음과 같은 절차로 진행됩니다:

- 인권경영담당자와 근로자 대표 및 임직원 대상 서베이를 통하여 인권위험요소 평가
- 평가에는 인권 위험요소를 진단하는 체크리스트 활용

- 평가 결과 위험성 확인되는 지표의 경우, 시정조치 수립 및 즉시 진행
- 시정조치(개선활동) 실시 결과 이해관계자와 공유
- 평가 결과 반영하여 회사의 인권경영 관리시스템 업데이트 및 확장 검토

주요 인권 리스크는 협력사 및 공급망까지 확대하여 평가하고 필요한 경우 외부 전문가와 협력하여 시정조치의 효과성을 도출합니다.

6. 고충처리 제도

회사는 인권 관련 문제를 신속히 논의하고 침해 시 구제할 수 있도록 고충처리 제도를 운영합니다.

고충처리는 노사협의회, 고충처리위원회, 사이버신문고 및 구두로 제기하는 등 접수 방법에 제한을 두지 않으며, 누구나 접근 가능한 채널을 통해 제기할 수 있도록 운영하고 있습니다.

회사는 근로자 또는 이해관계자에게 어떠한 형태의 보복도 금지하며, 사법적 및 비사법적 구제절차에 참여할 권리를 존중하고 방해하지 않음은 물론이며, 피해자의 의사를 반영하여 해당 절차에 적극적으로 협조합니다.

또한 접수된 고충은 관련 부서에서 사실관계를 확인한 후 적절한 후속 조치를 마련합니다.

7. 이해관계자 소통

회사는 임직원, 지역사회, 투자자, 고객 등 다양한 이해관계자와의 소통을 통해 인권 우려를 경청하고 취약계층의 의견을 존중하여 경영에 반영하며, 인권 경영 성과에 대해서는 공식 채널을 통해 투명하게 공유합니다.