

## 노루알앤씨 인권경영 선언

노루알앤씨는 "나의 조국을 위하여"라는 신념을 바탕으로 창업 이래 지속적으로 성장해 왔으며 급변하는 대내외 환경 속에서도 새로운 지평을 열기 위하여 끊임없이 도전해 가고 있습니다. 변화의 발걸음은 세계로 향하고 있기에 기업이 윤리경영을 도외시 할 경우 내부적으로는 자금심과 열정의 퇴색에 직면하고 외부적으로는 사회적 신뢰를 잃게 됩니다. 이는 지속가능한 성장을 이루어 나가는 데 걸림돌이 되어 글로벌 시장 확대를 저해하게 될 것 입니다. 노루알앤씨는 윤리경영을 통해 이해관계자와 함께 번영하고 사회적 책임을 다하는 것이 지속 가능경영의 근간이라는 것을 믿습니다. 이러한 믿음에 따라 노루알앤씨는 고객, 임직원, 주주와 투자자, 협력회사 및 지역사회와 상생하고자 하며 모든 이해관계자의 인간으로서의 존엄과 가치, 행복을 추구 할 권리를 존중 할 것을 선언합니다.

노루알앤씨는 인권경영 실천을 위하여 "유엔세계인권선언( UN,Universal Declaration of Human Rights)"과 유엔 기업과 인권에 대한 원칙 (UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)" 등 국제기준 및 규범이 제시하는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 존중하고 지지할 것이며, 이를 실천하기 위해 적극 노력하겠습니다.

노루알앤씨는 이해관계자와 함께 번영해 나가는 인권 기반을 둔 발전을 이행 하고자 인권경영 강화에 앞장서겠으며, 본 정책은 구성원을 포함한 노루알앤씨와 거래관계가 있는 구성원이 함께 준수해야할 의무임을 선언합니다.

### 제 1 장 총칙

#### 1. 목적

이 규정은 노루알앤씨(이하 "회사" 라고 한다) 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 정책 수립 및 시행에 필요한 사항을 정한 것을 목적으로 한다.

#### 2. 적용범위

이 규정의 적용범위는 노루알앤씨의 모든 임직원과 거래관계에 있는 협력사 등 회사의 경영 활동과 관련된 모든 이해 관계자를 포함하여 적용한다.

#### 3. 용어의 정의

### 3.1 인권

헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입, 비준한 국제인권 조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

### 3.2 인권경영

회사에 의한 인권침해를 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책 선언을 하고, 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제고하는 것을 말한다.

### 3.3 임직원

회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.

### 3.4 이해관계자

회사의 경영활동과 관련된 자로서 임직원, 주주 및 투자자, 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

## 제 2 장 인권경영 기본원칙

### 4. 인권존중

모든 이해관계자들을 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다. 성희롱, 학대, 체벌, 욕설 등 비인격적 행위가 확인되면, 징계 규정에 따라 엄중히 조치한다.

### 5. 차별금지

합리적인 이유 없이 모든 사업활동에 있어서 성별, 인종, 종교, 연령, 나이, 신체적 조건, 정치적 신념, 사회적 신분 등을 이유로 임직원에게 차별적 대우를 하지 않으며, 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

### 6. 정량적 목표 및 성과관리

모든 이해관계자들을 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다. 성희롱, 학대, 체벌, 욕설 등 비인격적 행위가 확인되면, 징계 규정에 따라 엄중히 조치한다.

### 7. 인도적 대우

정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위를 금지하며, 피해 발생 시 신고 및 제보 할 수 있는 채널을 운

영하여 피해자 보호 및 구제조치를 이행한다.

## 8. 결사 및 단체교섭의 자유보장

본 인권정책이 적용되는 국가의 노동 관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다. 근로자의 노동조합 가입 또는 미가입 활동 등을 이유로 행해지는 어떠한 차별이나 불이익 행위도 허용하지 않는다.

## 9. 강제노동 금지

임직원의 자유의사에 반하는 모든 종류의 강제노동(채무노동, 노예노동)을 금지한다.

## 10. 아동노동 금지

국가별 노동관련 법규에서 정한 최저 고용 연령을 준수하며, 아동 노동을 원칙적으로 금지한다.

## 11. 안전한 근로환경 조성

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 마련하여야 한다. 또한 비상사항에 대비한 정기적인 위기 대응 훈련을 실시하며, 사업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공한다.

## 12. 책임 있는 협력사 관리

협력사를 존중하며 투명하고 공정한 거래를 보장하고, 협력사가 사회적 책임(인권, 안전 등)에 대한 행동규범을 이행 할 수 있도록 지원방안을 마련한다.

## 13. 고객 및 지역사회 인권보호

건강하고 안전한 상품 및 서비스를 제공하여 고객과 사회가 피해를 보는 일이 없도록 최선을 다하고, 개인정보가 개인적 이용이나 외부에 유출되지 않도록 보호한다. 또한 경영 활동과 관련 지역사회의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역사회의 의견, 문화 등 다양성을 존중한다.

## 14. 환경권 보장

회사는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 사업운영에 있어 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

### 제 3 장 인권위험실사 프로세스

#### 15. 인권영향평가 실시

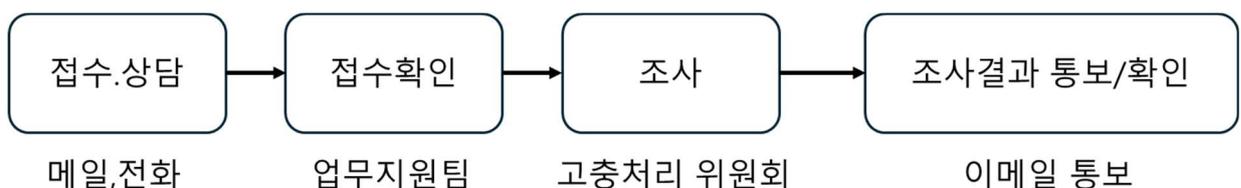
인권관련한 위험을 식별하고 완화조치를 시행하기 위해 매년 1회 정기적으로 인권영향 평가를 실시하며, 해당 평가는 인사관리팀이 실행한다. 인권위험실사 프로세스는 평가대상 선정 → 인권위험 항목 식별 → 위험평가 및 개선 등 완화조치 → 모니터링 실시 순으로 실시 한다. 또한, 모니터링 이후 개선의 효과성 평가까지 이루어질 수 있도록 한다.

1단계	2단계	3단계	4단계
평가대상 선정	인권위험 식별	위험평가 및 완화조치	모니터링
* 인권관련 취약대상 등 평가 대상 선정	* 이해관계자별 인권 위험 리스크 식별	* 임직원 대상 평가 연 1회 * 상시 접수채널 통한 위험 파악 * 위험에 대한 현장실사	* 평가 외 전 임직원 대상 모니터링 설문 진행 * 완화조치에 대한 효과성 평가

### 제 4 장 인권 고충 처리 채널

#### 16. 인권 고충 처리 채널 운영

홈페이지 내 사이버 신문고를 운영하며 사내외 고충접수 채널을 통해 상시로 인권 관련 고충을 접수받고 있으며, 제보 대상 항목은 홈페이지를 통해 공개하고 있다. 제보자 및 제보 내용은 철저히 비밀이 보장되며 제보내용으로 인한 어떠한 불이익도 받지 않도록 조치하고 있다. 인권 고충처리는 아래 프로세스로 진행 되고 있다.



## 제 5 장 인권 교육

### 17. 인권교육

회사는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.

- 1) 교육은 사이버교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
- 2) 회사는 회사에 파견된 자 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시 할 수 있다.