

---

# 인권경영이행지침

## 제 1 장 총 칙

### 제1조 (목적)

- ① 네이트커뮤니케이션즈(이하 "회사")는 경영활동 과정에서 구성원을 비롯한 이해관계자의 권리와 가치가 동등하게 존중 받도록 인권 보호 및 증진을 위한 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 노력한다.
- ② 회사는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 유엔 기업과 인권 이행 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 선언, OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

### 제2조 (정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- ① "인권"이란 국가인권위원회법 제2조에 따라 대한민국헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ② "구성원"이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
- ③ "이해관계자"란 회사의 경영활동에 직·간접적인 영향을 받는 자로서 구성원, 고객, 주주/투자자, 비즈니스 파트너, 지역사회/환경 등을 말한다.
- ④ "인권경영"이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권경영 선언을 하고, 실천·점검 의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.

### 제3조 (적용범위)

- ① 본 지침의 적용대상은 회사의 구성원(임원과 직원, 비정규직 포함)이다. 또한, 회사의 구성원은 공급자 및 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권경영 지침을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다.

#### 제4조 (기본원칙)

- ① (고용·업무상 차별 금지 및 근로조건 준수) 회사는 합리적인 이유 없이 모든 구성원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족 현황, 결혼·임신·출산, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에서 차별하지 않는다. 더불어 능력과 자질에 근거하여 자기 개발과 교육의 기회를 공평하게 부여하고 공정한 기준에 따라 평가하고 보상한다.
  - ② (결사 및 단체교섭의 자유 보장) 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안되고, 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.
  - ③ (강제노동 금지) 노동 관련 법규에서 정하고 있는 기준을 준수하고, 강요에 의해 비자발적으로 수행되는 업무가 발생하지 않도록 노력한다. 더불어 일과 삶의 균형을 유지하고 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 근무여건을 개선한다.
  - ④ (아동노동 금지 및 연소자 보호조치) 15세 미만의 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 15세 이상 18세 미만 연소자(학생, 인턴, 실습 및 견습생 포함)의 경우, 어떠한 경우에도 야간 근무, 초과 근무를 포함하여 위험·유해 업무에 종사하지 않도록 하며, 근로로 인하여 교육 기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.
  - ⑤ (안전한 근로환경 조성) 구성원의 안전사고를 예방하고 최적의 업무환경을 제공하기 위해 지속적으로 노력하며, 건강을 보호하고 유지하기 위하여 안전하고 청결한 근무환경을 조성한다.
  - ⑥ (책임 있는 공급망 관리) 우월적 지위를 이용하여 불공정하거나 부정한 거래를 하지 않으며, 공정하고 투명한 거래를 통해 함께 성장하고 공존하기 위해 노력하고, 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너도 인권·윤리 경영을 도입하고 실천할 수 있도록 소통하고 지원한다.
  - ⑦ (정보 보호) 국가 및 지역의 법규에 따라 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를
-

보호하며, 업무상 수집한 고객정보 보호를 위하여 다양한 기술적·물리적 방안을 마련하고 지속적으로 개선한다.

- ⑧ (지역주민의 인권 보호) 경영활동 과정에서 지역사회 구성원의 인권이 침해되지 않도록 주의하고, 지역주민의 권리 및 자유를 보호한다.
- ⑨ (환경권 보장) 회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력하며, 환경보호 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 환경 친화적인 기술 확산 및 연구개발을 장려한다.
- ⑩ (소비자 보호) 회사가 제공하는 제품 및 서비스를 이용하는 고객들이 안전하고 편리하게 사용할 수 있도록 노력하며, 고객의 요구에 신속하고 정확하게 대응하고 고객 만족도를 높이기 위해 노력한다.
- ⑪ (인도적 대우) 회사는 모든 구성원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 직장에서 구성원의 신체적·정신적 건강이 침해당해 인간으로서 존엄성이 훼손되지 않도록 조치한다.
- ⑫ (구제조치의 노력) 회사는 경영활동 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공 하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

## 제5조 (인권경영 관리체계 구축)

- ① 회사는 구성원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하며 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다.

# 제 2 장 인권경영 체계

## 제6조 (대표이사)

- ① 대표이사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 선언을 선포하고, 구성원은 인권선언을 인권경영 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.
  - ② 대표이사는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영
-

담당 부서를 통해 정기적으로 인권경영추진을 위한 계획을 수립하고 이를 관리·감독하도록 한다.

### 제7조 (인권경영 담당부서)

- ① 회사는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다.
- ② 인권경영 담당부서 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권경영 관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

### 제8조 (교육 및 확산)

- ① 회사는 구성원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.
- ② 회사는 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.
- ③ 인권교육은 사이버 교육, 집합 교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

## 제 3 장 인권의 구제

### 제9조 (인권침해행위의 신고 운영)

- ① 회사는 인권침해 관련 신고를 받을 수 있는 채널을 운영하며, 인권침해를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 구성원 및 단체는 인권경영 담당부서에게 신고할 수 있다.
  - ② 인권경영 담당부서는 신고된 내용을 접수하고 처리 하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.
    1. 신고의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
    2. 조사 결과 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니한 경우
-

- 3. 신고자가 진정을 취하한 경우
- 4. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도 구제조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우
- ③ 인권침해 신고된 내용이 징계대상에 해당하는 경우, 혹은 구성원이 직무 수행과 관련하여 하지 말아야 할 주요 비윤리 행위 등 윤리규범 실천지침 위반사항에 해당하는 경우, 지정된 담당부서로 신고된 내용을 이송할 수 있다.
- ④ 회사는 전화·메일, 대면 등 온·오프라인의 다양한 신고체계를 제공하여 접근성을 제고할 수 있는 방안을 마련한다.

### 제10조 (인권침해행위의 처리)

- ① 인권경영 담당부서는 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 대표이사에게 보고하고 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 인권경영 회의 상정을 결정하여야 한다. 인권경영 회의는 인권경영 담당부서에서 주관하며, 사건의 내용에 따라 참석자 구성 등 세부사항은 별도로 정한다.
  - ② 회사는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 담당부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 인권경영 회의에서 구제방안을 논의하도록 한다.
  - ③ 인권경영 회의 심의 결과, 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우 다음과 같은 사항을 권고할 수 있다.
    - 1. 조사대상 인권침해 행위의 중지
    - 2. 원상회복, 손해배상, 사과, 비재정적 보상 및 그 밖에 필요한 구제조치
    - 3. 인권침해 행위자에 대한 조사 의뢰, 교육명령 등 제재 조치
    - 4. 재발방지를 위한 조치
    - 5. 제도·정책·관행의 시정 또는 개선
  - ④ 인권경영 회의 심의 결과, 인권침해 등에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가
-

있다고 인정되는 경우 제도·정책·관행의 시정 또는 개선에 대한 의견을 표명할 수 있다.

### 제11조 (신고자 보호조치)

① 회사는 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 안 되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 그리고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 보호조치 및 필요한 조치를 취한다.

1. 불이익 조치 금지
2. 업무 및 공간 분리, 휴가 부여, 심리 상담 지원 등
3. 2차 피해 방지 및 피해자 근로권·학습권 보호 의무
4. 사안 관계자의 신원 및 내용 비밀유지 의무