

WEMADE

인권경영 정책

제·개정 이력

개정번호	일자	제·개정 내용	작성자
1.0	22.07	전면 재·개정	ESG팀
1.1	23.04	일부 수정	ESG팀

I. 개요

1. 제정 목적 및 적용 범위

위메이드는 고객과 이용자, 임직원, 주주, 투자자, 자회사, 비즈니스 파트너, 지역사회 등 모든 이해관계자의 기본적인 권리를 존중합니다. 위메이드는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)과 유엔 기업과 인권 이행 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework), 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC), OECD 다국적기업 가이드라인 등 인권·노동 관련 국제 표준과 가이드라인을 준수하겠습니다. 모든 사업 운영 과정에서 일어날 수 있는 잠재적 인권 리스크를 관리하기 위해 인권 정책이 위메이드뿐 아니라 자회사와 비즈니스 파트너, 지역사회에게도 함께 지켜질 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

II. 인권경영 기본 원칙

1. 차별·괴롭힘 금지

성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족 현황, 사회적 신분, 정치적 견해, 학벌 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않습니다.

2. 강제노동 금지

정신적, 육체적 강요로 수반되는 어떠한 형태의 강제노동도 허용하지 않으며 사업을 운영하는 각 국가의 법률 및 규정을 준수합니다.

3. 아동노동 금지

아동노동을 원칙적으로 금지하며 미성년자의 노동조건과 최저 노동의 나이 기준에 대해 각 국가의 법률 및 규정을 준수합니다.

위메이드 인권경영 정책

4. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

각 국가와 지역의 노동법에 따라 보장된 임직원 결사 및 단체교섭의 권리를 존중하며 노동조합 가입 및 결성 등을 이유로 부당한 처우나 차별을 금지합니다.

5. 인도적 대우

직장 내에서 성희롱, 성적 학대, 체벌, 신체적 강압, 언어폭력, 괴롭힘, 협박 등 비인도적인 대우를 하지 않습니다.

6. 안전한 산업·근무 환경 보장

임직원에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공하고 위험 예방을 위한 적절한 조치를 합니다.

7. 임금과 보상

노동시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식과 여가의 권리를 가지며 최저 임금, 초과근로 수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등 각 국가의 법률 및 규정을 준수합니다.

8. 고객·이용자 권리 보호

제공하는 제품과 서비스는 이용자의 보건 및 안전에 관해 요구되는 기준을 보장하며 서비스를 제공하는 데 고객·이용자의 인권을 침해하지 않도록 적극적으로 관리합니다.

9. 정보보호

고객·이용자 정보에 대해 접근을 보호하고 제한하는 정책과 절차를 실행하고 수집, 저장, 처리 과정에서 보안을 위해 합리적 조치를 합니다.

10. 공급망 관리

자회사, 협력업체 등 주요 공급사 내에서도 인권 보호에 대한 의무를 이행할 수 있도록 지속적으로 관리합니다.

11. 지역주민 인권 보호

현지 주민의 환경, 안전보건, 거주 자유 등 인권을 존중하고 보호하며 현지 법률 및 규정을 준수합니다.

<인권 경영원칙 수립 가이드라인>

- 세계인권선언
- UN 기업과 인권 이행지침
- UN Global Compact Ten Principles
- OECD 다국적기업 가이드라인
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

III. 시스템 구축

1. 거버넌스 구축

위메이드는 인권에 대한 약속을 이행하기 위해 내부 거버넌스를 수립하였습니다. 이를 통해 인권 경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하고 인권 관련 주요 사항을 이사회에 보고합니다. 관련 조직은 인권 경영정책의 제·개정, 인권 경영 실행 목표 및 계획 수립, 인권 리스크 관리, 노사협의회 운영, 고충처리 절차 운영, 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 업무를 이행하고 있습니다.

2. 노사협의회 운영

위메이드는 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따라 노사협의회를 구성, 운영합니다. 상호 이해와 협조를 통해 노사 공동의 이익을 증진함으로써 회사의 건전한 발전과 남녀 고용 평등 등 근로자 복지증진에 이바지하고자 노력하고 있습니다.

1) 노사협의회 위원 구성

- 근로자위원 3인
- 사용자위원 3인

위메이드 인권경영 정책

2) 노사협의회 회의 진행

- 분기별 1회 정기 회의 진행 및 필요시 임시 회의 진행
- 회의 종료 후 회의록 사내망 게시를 통해 임직원 공개

3) 노사협의회 역할

- 근로자 성과 배분, 교육훈련, 건강증진, 제도 개선 등의 협의
- 근로자의 교육훈련, 복지시설 설치 관리, 복지 기금 설치 등의 의결
- 고충 처리위원회 구성 및 운영

3. 인권 교육

위메이드는 인권을 보호하고 존중하기 위한 다양한 인권 교육을 법적 기준을 준수하여 전 직원 대상으로 매년 실시하고 있으며 다양성과 포용성을 확장할 수 있는 인권 의식 향상을 위한 더 나은 교육 프로그램을 개발, 운영을 계획하고 있습니다.

1) 직장 내 성희롱 예방 교육

직장 내 성희롱을 예방하고 임직원이 안전한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 전 직원을 대상으로 매년 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시합니다.

2) 직장 내 괴롭힘 예방 교육

임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어서 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위를 예방하고자 전 직원을 대상으로 매년 교육을 실시합니다.

3) 장애인 인식 개선 교육

장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무 여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 전 직원을 대상으로 매년 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시합니다.

4. 고충 처리 프로세스

1) 고충 처리제도 운영

인권침해에 대한 효과적인 구제 수단으로서 이해관계자들을 대상으로 고충 처리제도를 운영하고 있습니다. 인권침해를 당하거나 인권 리스크를 인지한 내외부 이해관계자로부터 신고 및 접수할 수 있는 채널로, 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여서 관련되어 있는 주무 부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의합니다.



- ① 신고센터 접수 : 신고 인입 및 수신
- ② 사실 확인 및 조사 : 사실 확인, 정식 조사 진행
(피해자, 행위자, 제3자 조사, 비밀 유지 및 보복 금지 서약 작성)
- ③ 내부 협의 및 검토 : 해당 항목에 따라 담당 부서 협의 및 인사위원회, 감사위원회, 윤리 위원회, 징계위원회 등 조치, 필요시 외부 자문 진행
- ④ 결과 조치 및 공개(완료) : 협의를 통해 나온 결과에 따른 조치, 결과 공개, 신고자 피드백

2) 위메이드 기업윤리 상담 센터

위메이드 기업윤리 상담 센터는 위메이드 및 계열사 임직원과 관련한 공정거래법 위반행위, 금품 및 향응 수수, 회사정보 유출, 기타 부당한 이득을 취하거나 회사 손실을 초래한 비리 행위와 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등의 노동 관련 문제 등에 대하여 상담과 신고를 할 수 있는 곳입니다. 상담자의 신분과 상담·신고내용은 관련 절차에 따라 철저히 보호되며, 신고자는 정당한 신고를 이유로 불이익이나 차별을 받지 않습니다.

<상담 및 신고 방법>

- 이메일: ethics@wemade.com
- 우편: 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 644번길 49 위메이드 타워 10층 기업윤리 상담 센터

위메이드 인권경영 정책

3) 상담 및 신고 유형

- 뇌물수수, 금품 등의 부당한 요구 또는 제공
- 회사 자산의 횡령 및 부당 사용
- 회사 기밀정보 유출
- 협력업체 선정 특혜 등 불공정거래 유발 행위
- 직장 내 괴롭힘 및 성적 괴롭힘
- 기타 법령 및 내규 위반, 비윤리 행위

4) 신고자 보호

- 신고자의 신분 및 신고 내용은 법령에 따라 비밀로 유지됩니다.
- 신고자는 공익신고자 보호법 등 관련 법령에 따른 보호 조치를 받을 수 있습니다.
- 신고자는 상담이나 신고로 인해 불이익을 받지 않습니다.