

---

# 인권 정책

---

## Human Rights Policy



# 인권 정책

제정: 2021.06.25

1차개정: 2024.05.28

## I. 총칙

### 1. 목적

코스맥스는 '바름, 다름, 아름'의 기업이념을 실천하기 위하여 아래와 같이 인권정책을 수립하여 실행한다. 각 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하고 사회, 경제적인 측면에서 임직원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력하며, 기업시민으로서 UN인권위원회의 '세계인권선언' 및 '기업과 인권에 대한 기본지침'이 제시하고 있는 원칙을 기본 의무로 확인하고 이행한다.

### 2. 운영지침과 목표

코스맥스는 인권경영을 추진하여 인권침해 리스크 및 법규위반 Zero 유지를 목표로 하고 이를 달성하기 위해 노력한다. 또한, 2030년까지 단계적으로 인권영향평가 실시 사업장의 비율을 100%까지 확대하며, 다음의 주요 영역에서 각 목표를 달성하기 위해 노력한다.

#### 1) 인권존중

모든 근로자를 인간으로 존중하며, 인권침해에 해당하는 성희롱, 육체·정신적 폭력 등의 어떠한 행위도 없도록 한다.

#### 2) 강제노동 금지

협박, 감금, 노예제도 등 정신적 또는 신체적인 구속에 의한 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다. 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 하며, 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구하지 않는다.

#### 3) 차별 금지

성별, 국적, 연령, 인종, 종교, 정치 등 어떠한 이유로도 임직원의 채용, 임금, 승진 등 근로조건에 있어 차별을 받지 않도록 노력한다.

#### 4) 아동 및 약소자 노동

어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용하지 않는다. '아동'은 일정한 최소 연령에 미달하는 자를 의미하며, 이러

한 최소 근로 연령은 각 국가 및 지역의 법규에 따라 결정된다. ILO(국제노동기구)의 국가별로 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로조건을 준수한다. 또한, 연소근로자와 임산부는 위험한 작업에서 배제하며, 임산부 등 약소자는 위험·유해 업무에 종사하는 것을 금한다.

5) 근로 시간

각 국가 또는 지역 법규상 정규, 초과근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수하며, 초과근무 시, 국가 또는 지역의 노동관계법규 기준에 따라 초과근로수당을 지급한다.

6) 임금

모든 근로자에게 지급되는 대가는 각 국가 또는 지역의 노동관계법규에서 정한 최저임금을 상회할 수 있도록 정한다. 또한 임직원의 적절한 생활 수준 영위를 위해 최저임금을 넘어 생활임금 지급을 지지하고, 생활임금 산정 체계 마련을 위해 단계적으로 노력한다.

7) 결사의 자유

각 국가 및 지역의 노동관계법규에 보장된 결사의 자유와 단체 교섭 권리를 인정하고, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불리한 처우가 없도록 한다.

8) 지역주민 인권보호

사업운영과 관련된 지역주민의 인권이 침해 받지 않도록 보호하며 경제, 사회, 문화적 발전을 지원하여 지역 주민들의 삶의 질 개선에 기여한다.

9) 고객 인권보호

코스맥스의 모든 임직원은 고객에게 제품 및 서비스를 제공할 때, 고객의 생명·건강·재산보호를 최우선 가치로 둔다. 또한 경영활동으로 수집한 개인정보를 보호하기 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다.

10) 경력 관리 및 교육

코스맥스 인재상에 부합하는 인력을 양성하고 임직원의 커리어를 장려하기 위해 코스맥스 그룹 교육체계를 운영하고, 모든 임직원에게 차별 없이 동등하게 교육과 커리어 기회를 제공한다.

영역	검토 항목	2023 성과	2030 목표	조치 활동
근로시간 준수 및 강제노동 금지	법정 근로시간 준수 및 임산부 단축 근로시간 준수	100%	100%	- 근로시간 개선 및 일과 삶의 균형 캠페인 활동 - 탄력근로제 등 법정 근로시간 준수 프로세스 구축
성희롱 예방 및 직장내 괴롭힘 근절	- 성희롱 예방교육 실시 비율 - 괴롭힘 예방교육 실시 비율	100% 100%	100% 100%	- 성희롱/괴롭힘 문제 해결 100% 완료 - 내부 규정에 따라 권고사직, 견책 등의 조치완료 - 익명신고채널 레드휠솔 구축
임직원 역량교육	직원 당 평균 역량강화 교육 시간	10.4시간	지속확대	전사업장 글로벌 역량교육 시스템 구축완료

다양성, 형평성 및 포용	여성 관리직 비율	50.7%	지속확대	전 사업장 글로벌 리더십 시스템 구축완료
아동노동 및 인신 매매	발생 건수	0건	0건 유지	임직원 교육 및 인식개선 활동 확대
고객 및 지역사회	인권리스크 발생 건수	0건	0건 유지	지역사회 장학사업 및 글로벌 의료구호 지원
노사관계	정기 노사협의회 운영	100%	100% 유지	연 4회(분기별 1회) 협의회 개최

### 3. 적용 범위

본 인권 정책은 코스맥스 본사를 비롯한 자회사 및 손자회사의 전 임직원에게 적용된다. 뿐만 아니라, 코스맥스 사업과 관련이 있는 고객, 협력회사 직원, 지역사회 및 주민, 국가기관 소속 직원 등 모든 이해관계자에게도 적용한다.

### 4. 역할 및 책임

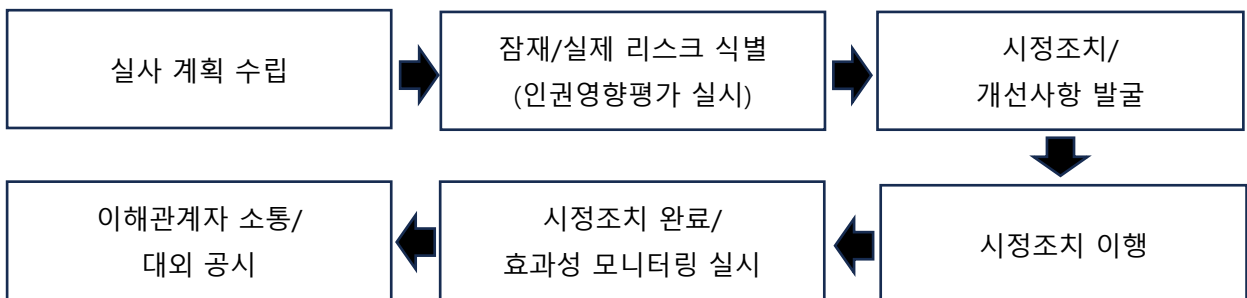
코스맥스는 이사회 내 ESG 위원회를 통해 인권 경영 리스크 관리 및 성과개선 활동 전반을 감독한다. 이사회 내 ESG 위원회는 인권정책 개정, 인권 분야 법률 및 규제 대응, 인권경영 추진성과 등을 검토•승인한다. 인사운영팀과 각 사업부문장은 임직원이 본 인권정책을 준수하도록 관리•감독한다.

### 5. 검토 주기

본 인권 정책은 연1회 국내 법령과 국제적 가이드라인을 바탕으로 모니터링한다.

### 6. 인권 리스크 실사

코스맥스는 임직원을 포함한 모든 이해관계자의 실질적인 인권보호를 위해 인권 실사 프로세스를 수립한다. 인사운영팀은 실사 프로세스에 따라 연1회 정기적인 인권영향평가를 실시할 수 있다. 또한 평가 결과에 따라 적합한 개선조치를 이행하며, 효과성 모니터링을 통해 개선조치 사후에 리스크가 해결되었는지 점검한다. 인권 실사 시에는 인권 리스크에 취약한 이해관계자 범주로 아동, 여성, 협력사 직원, 계약직 및 파견직, 사업장 인근 지역주민 등을 포함한다.



## 7. 인권 침해 신고 및 구제절차

### 7-1 인권 침해 행위

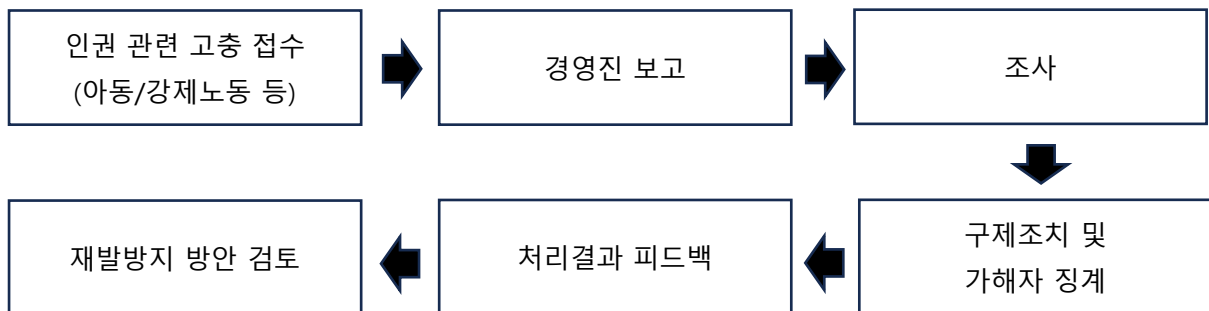
- 성희롱, 성추행, 성폭력, 성차별 행위
- 강제노동, 아동노동, 인신매매
- 직장 내 괴롭힘
- 이 외 임직원과 대·내외 이해관계자 간에 발생하는 모든 인권 침해 행위 또는 차별행위

### 7-2 신고 및 조치 프로세스

코스맥스는 인권 관련 의견을 청취하기 위한 상시 소통 채널을 운영한다. 임직원과 협력사는 고충 처리함과 사내 신문고 제도를 통해, 이외 이해관계자는 고객센터 등을 통해 의견 전달이 가능하다. 코스맥스는 제보자의 익명성과 정보의 비밀을 보장하며 부당한 보복을 방지한다. 또한, 의견에 대한 신속한 조치를 위해 최선의 노력을 다하고 검토 및 조치 결과를 제보자에게 제공한다.

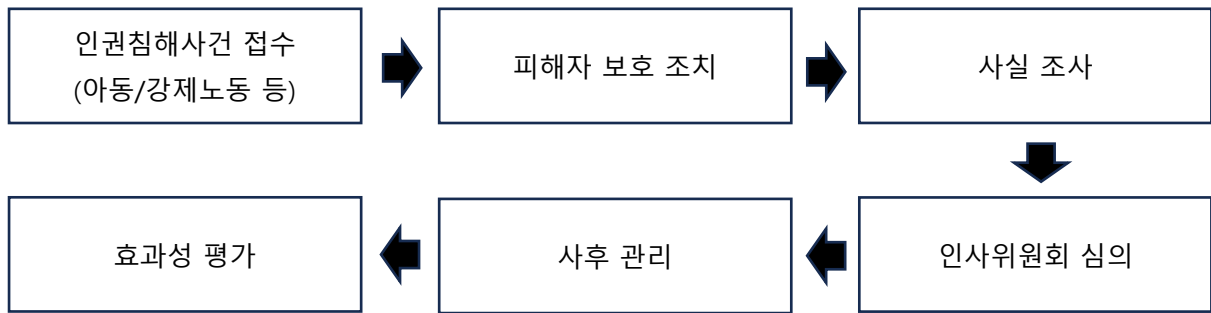
- 내부 접수창구: 고충 처리함, 인사운영팀

- 통합 고충처리 제보 사이트: 신문고 제도(cos-114@naver.com), 통합 신고 채널(홈페이지 게시)



### 7-3 인권침해 구제 프로세스

코스맥스는 아동노동, 강제노동, 인신매매 등 어떠한 형태의 인권 침해 행위도 금지하고, 가해자에 대한 무관용 원칙을 포함한 인권 침해 구제조치를 실시한다. 아동노동, 강제노동, 인신매매 등 관련 피해 신고시 인사위원회에서 사실 조사를 통해 피해자의 권리 구제를 위하여 인권 영역별 유관부서간 상세 R&R을 규정/시행한다. 특히 아동노동, 강제노동, 인신매매 구제조치에 대한 효과성 평가를 실시하여 회사 내 인권 문제의 실질적 해결을 도모한다.



## 8. 내·외부 이해관계자 소통 및 참여

코스맥스는 인권정책을 홈페이지, 지속가능경영보고서 등을 통해 투명하게 대외에 공개한다. 또한, 임직원 및 기타 이해관계자가 코스맥스의 인권 방침에 쉽게 접근하고 명확하게 이해할 수 있도록 참여 채널을 운영한다.

- 내부 접수창구: 고충 처리함, 인사운영팀
- 통합 참여 사이트: 신문고 제도(cos-114@naver.com), 통합 신고 채널(홈페이지 게시)
- 외부 이해관계자 채널: 협력사 간담회

## 부 칙

이 정책은 2021년 6월 25일부터 시행한다.

1. 제정 2021년 6월 25일
2. 개정 2024년 5월 28일