한화투자증권 인권경영 행동규범

1. 정의

가. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제 인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.

나. “임직원”이란 한화투자증권(이하 “회사”라 한다)에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.

다. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 고객, 주주와 투자자, 협력업체, 국가와 지역사회 등을 말한다.

2. 적용범위

본 규범은 회사 임직원 및 모든 이해관계자를 대상으로 적용한다.

3. 이해관계자별 인권정책

가. 임직원

1) 임직원은 본 규범을 포함한 관련법령 및 내규, 윤리규정 등을 준수함으로써 본인의 인권을 보호하고, 다른 이의 인권을 침해하지 아니한다.

2) 임직원의 자율과 창의를 존중하고, 학연, 지연, 나이, 성별, 인종, 종교, 장애 여부 등을 이유로 부당하게 차별대우 하지 않는다.

3) 임직원의 능력과 자질에 따라 평등한 기회를 부여하고 공정한 기준으로 성과를 평가하여 합리적으로 보상한다.

4) 임직원의 건강을 증진할 수 있도록 안전하고 쾌적한 근무환경을 지속적으로 개선한다.

5) 임직원의 결사의 자유 및 단체 교섭 권리를 보장하며 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 대우를 하지 않는다.

나. 고객

1) 항상 고객의 입장에서 생각하고 행동하며, 최고의 금융상품과 서비스를 제공하여 고객만족을 실현하기 위해 노력한다.

2) 성별, 인종, 종교, 정치적 성향 등을 이유로 고객을 부당하게 차별하지 않으며, 고객의 권익을 침해하는 비도덕적, 비윤리적 행위를 하지 않는다.

3) 고객에게 정보제공을 과도하게 요구하지 않으며, 고객정보를 보호하기 위한 시스템과 절차를 갖추고 운영하는데 최선을 다한다.

다. 주주와 투자자

1) 책임·투명·윤리경영체계를 기반으로 합리적인 의사결정 및 경영활동을 수행하여 주주 및 투자자 가치를 극대화할 수 있도록 최선을 다한다.

2) 모든 주주 및 투자자를 공정하고 평등하게 대우하여 주주 및 투자자의 이익이나 권리가 부당하게 침해되지 않도록 한다.

3) 주주 및 투자자에게 필요한 경영정보를 정확하게 제공하여 상호 신뢰관계를 유지한다.

라. 협력업체

1) 협력업체 임직원의 인권은 회사 임직원의 인권과 동등한 가치를 지닌다.

2) 우월적 지위를 남용하여 협력업체로부터 뇌물, 청탁 등 부당한 이득을 취하거나 요구하지 아니한다.

3) 협력업체와의 거래 및 입찰은 공정한 경쟁을 통해 이루어져야 하며, 특정 상대방에 대한 차별적 정보제공 등 불공정 거래를 하지 아니한다.

4) 협력업체를 대상으로 해당 소속 임직원들의 인권을 보호하도록 장려한다.

5) 업무수행 과정에서 취득한 협력업체의 정보를 엄격하게 보호하고 관리한다.

마. 국가와 지역사회

1) 지역사회 발전을 위한 책임에 대해 인지하고, 지역사회의 일원으로서 사회공헌 활동에 적극 참여한다.

2) 금융상품 및 서비스 제공, 고용 기회, 금융교육 프로그램 참여 등에 있어 취약계층에게 부당한 차별을 하지 아니한다.

3) 국제사회의 일원으로서 국제사회의 규범을 준수하며, 진출한 현지 국가 구성원의 인권과 더불어 법령·관습·문화를 존중한다.

4. 인권 리스크 관리체계

가. 임직원 포함 모든 이해관계자들의 인권을 존중하고 인권 리스크를 해소하기 위해 인권경영 실행에 필요한 내부 관리체계를 구축한다.

나. 정기적으로 인권 리스크를 평가하고, 그 결과를 이해관계자들과 공유하기 위한 인권실사 프로세스를 수립한다.

다. 회사는 신의성실의 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권경영을 위해 고려할 사항을 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

5. 인권교육

가. 임직원을 대상으로 연 1 회 이상의 인권교육을 실시하여야 한다.

나. 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

다. 인권교육은 회사의 연간 교육 일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

6. 인권침해 구제 절차

가. 인권을 침해당했거나, 인권 리스크를 인지하고 있는 경우 누구든지 신고할 수 있는 고충전담조직을 운영한다.

나. 고충전담조직은 신고 접수 시, 신고 내용 및 구제절차 등을 논의하여 즉각 조치하여야 하며, 침해 행위에 대한 조사를 통하여 회사 규정에 따른 징계를 요구할 수 있다.

다. 고충전담조직 및 회사는 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취해야 한다.

라. 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다.

마. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성, 평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의한다.

7. 인권실사

가. 리스크 확인 및 평가

1) 회사는 인권경영 헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), 법무부 '기업과 인권 길라잡이' 등을 반영하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발한다.

2) 회사는 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인하고 평가할 수 있는 프로세스를 운영한다.

3) 해당 프로세스에 따라 주요 이해관계자들과 소통하며 기업운영 및 공급망을 포함한 사업관계 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 인권 리스크 요인을 식별하고 이해관계자들에게 미치는 영향을 평가한다.

4) 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검하며, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다.

5) 서면점검 결과를 바탕으로 조직을 대상으로 인권 관련 내부규정 및 프로세스 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통해 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사를 진행할 수 있다.

6) 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도 심사를 진행할 수 있으며, 서면점검, 현장실사, 제3자심사를 통해 발견되고 평가된 '고위험' 및 '부적합' 사항에 대해서는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구한다.

나. 리스크 개선 이행

1) 회사는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대한 개선방안 및 개선방안을 이행할 수 있는 구체적인 실행과제를 도출한다.

2) 회사는 인권 리스크 개선과제가 성실하고 원활하게 실행되고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 과제가 일정에 맞춰 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 소통하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있다.

다. 현황 및 결과 공시

1) 회사는 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 개선방안을 위원회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다. 보고 자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있다.

2) 회사는 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화조치에 대한 정보를 홈페이지, 지속가능경영보고서 또는 별도의 인권보고서 등의 채널을 활용하여 공시한다.

3) 회사는 임직원 및 기타 이해관계자들이 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택한다.

제·개정 이력

2022년 6월 30일 제정
2025년 3월 18일 개정