(주)레이크머티리얼즈

인권경영규정

Kor Ver.1.0 | 시행일: 2026. 10. 15.

제 1 장 총칙

제 1 조 (목적)

본 규정은 주식회사 레이크머티리얼즈(이하 “회사”라 함) 및 그 계열사의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항에 대한 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (적용범위)

본 규정은 레이크머티리얼즈 임직원 및 계열사에게 적용된다. 또한 협력사 등 회사의 이해관계자에게도 본 인권경영규정을 이해시키고 실천을 권장한다.

제 3 조 (용어의 정의)

① “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

② “임직원”이란 주식회사 레이크머티리얼즈 및 계열사에 근무하는 임원과 직원을 말한다.

③ “이해관계자”란 주식회사 레이크머티리얼즈 및 계열사의 경영활동에 관하여 직·간접적인 영향을 받는 자로서 임직원, 협력사, 공급사 및 기타 업무 계약기업(자) 등을 말한다.

④ “인권경영”이란 주식회사 레이크머티리얼즈 및 계열사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.

제 2 장 인권경영 일반원칙

제 4 조 (관리 부서)

인권경영 담당임원은 레이크머티리얼즈 정관상 본점 소재지의 인사담당 임원이며, 관리에 관한 업무는 인사부서(이하 “주관부서”라고 한다)에서 주관한다. 관계사 전체 인권경영에 관한 사항은 레이크머티리얼즈에서 주관하여 시행한다.

제 5 조 (인권경영의 이행 및 기본원칙)

주식회사 레이크머티리얼즈 및 계열사는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 인권에 대한 UN 인권기본헌장 10 대 원칙, OECD Guideline 및 ILO 협약 등의 규범을 지지하고 준수한다.

제 5 조의 2 (인권을 저해하는 지시 등의 금지)

① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 공적인 업무 외의 부당한 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제 6 조 (고용상의 차별금지)

① 회사는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 신체적 조건, 정치적 성향과 출신 지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

② 회사는 비정규직 근로자를 부당하게 차별해서는 아니 된다.

제 7 조 (결사 및 단체교섭의 자유보장)

① 회사는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

② 회사는 노동조합에의 가입과 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 근로자에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

③ 회사는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 정당한 활동 수행에 필요한 정보를 제공하여야 한다.

제 8 조 (직장 내 인권보호)

① 회사는 임직원이 상하관계를 불문하고 상호간에 언어적, 신체적 폭력을 행사하지 않도록 예방 조치를 취해야 한다.

② 회사는 임직원 간에 언어적, 신체적 폭력이 발생한 경우 피해자가 구제받을 수 있는 수단을 제공하여야 한다.

③ 회사는 특정 임직원을 특별한 사유 없이 다른 임직원과 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

④ 회사는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 직원의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제 9 조 (강제노동 및 아동노동 금지)

회사는 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국내외 법규 및 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제 10 조 (안전 및 보건)

① 회사는 안전하고 건강한 근무여건을 마련하고 안전에 대한 권리를 보장하며, 근무 장소에서 발생한 사고나 질병에 대하여 관련법에 따라 적절한 조치를 취한다.

② 회사는 사업을 추진함에 있어 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제 11 조 (책임 있는 공급망 관리)

회사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 계약 기업 등 협력사 및 공급사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

제 12 조 (지역주민의 인권 보호)

회사는 지역사회에서 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제 13 조 (환경권 보장)

회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력한다.

제 14 조 (정보인권 보호)

회사는 경영활동 중 수집하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

제 15 조 (구제조치의 노력)

회사는 경영 활동 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제 3 장 인권경영 체계

제 16 조 (인권경영의 실천)

회사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 본 인권경영 이행지침을 공표하며, 임직원은 본 지침을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제 17 조 (인권경영계획 수립)

회사의 대표이사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연간계획을 수립하여 운영하고, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영 추진전략 및 과제
3. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제 18 조 (인권교육)

① 회사는 인권의식을 높이기 위해 임직원을 대상으로 연 1 회 이상의 인권교육을 실시한다.

② 인권교육은 회사의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제 19 조 (인권이행 활동지원)

회사는 이해관계자의 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 경우 행정적인 지원을 할 수 있다.

제 20 조 (협력사의 인권존중 책무 이행)

① 회사는 협력사, 공급사 및 기타 업무 계약기업(자) 등이 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원할 수 있다.

② 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사, 공급사 및 기타 업무 계약기업(자) 등의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

제 4 장 평가 및 구제

제 21 조 (인권영향평가의 시행)

① 회사는 정기적으로 회사 운영에 대한 인권영향평가를 시행하여 회사의 인권 현황을 파악하여야 한다.

② 회사는 주요 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하기 위하여 주요 사업 인권영향평가를 시행할 수 있다.

③ 인권영향평가의 시행에 관한 세부 절차 및 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

제 22 조 (인권침해의 구제)

① 회사는 인권침해행위를 당한 사람(이하 “피해자”) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당임원에게 신고서를 제출하거나 피해내용을 이메일, 전화, 직접방문 등의 방법으로 신고할 수 있다.

② 인권경영 담당임원은 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 하며, 처리 절차 및 현황 등을 신고자에게 안내하여야 한다.

③ 인권경영 담당임원은 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 인권침해신고가 아닌 일반적인 민원으로 접수하거나 관련 규정에 따라 처리할 수 있다.

제 23 조 (신고인의 신분보장)

① 인권경영 담당임원은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 인권경영 담당임원은 신고자의 신분이 공개된 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 담당임원은 대표이사에게 징계 등 필요한 조치를 요구할 수 있다.

제 24 조 (인권침해여부에 대한 상담)

① 임직원은 직무를 수행하면서 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당임원과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 인권경영 담당임원은 제 1 항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

③ 인권경영 담당임원은 피해자가 타 외부기관을 통해 구제절차를 이용하려고 하거나 진행 중임을 인지한 경우, 이를 방해하지 않고 법률전문가나 조력인을 지정하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우, 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

제 25 조 (시정과 조치)

인권경영 담당임원은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.