

# DL이앤씨 인권헌장

## DL이앤씨 인권헌장

### I. 목적

DL이앤씨는 정도경영의 정신 기반으로 순리에 벗어나지 않는 바른 경영을 추구하고, 회사의 지속 가능한 성장과 발전을 추구하고 동시 기업경영과정에서 발생할 수 있는 인권 침해를 예방하고 미연에 방지하기 위해 본 인권헌장을 제정한다.

또한 공개경영, 윤리경영, 사회적 책임이라는 가치의 올바른 이행을 위해 대한민국 헌법, 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 유엔 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business & Human Rights), 국제노동기구 헌장(International Labor Organization constitution), OECD실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 지지한다.

### II. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용범위는 DL이앤씨의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 법인 및 지사, 자회사 및 손자회사, 협력사의 임직원으로 한다. 다만, 본 헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지법규를 우선적으로 준수하며, 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 DL이앤씨의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

### III. 기본원칙

#### 제1조. 차별금지

DL이앤씨는 합리적인 이유 없이 모든 사업활동에 있어서 성별, 인종, 종교, 연령, 나이, 신체적 조건, 사회적 신분 등을 이유로 임직원에게 차별적 대우를 하지 않으며, 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

#### 제2조. 근로조건 준수

DL이앤씨는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 아울러, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

### 제3조. 인도적 대우

DL이앤씨는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

### 제4조. 결사 및 단체교섭의 자유보장

DL이앤씨는 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동 관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

### 제5조. 강제노동 · 아동노동 금지

DL이앤씨는 모든 임직원에게 대해 폭행, 감금, 협박 등의 행위를 하거나 인신매매를 포함한 자유의사에 반하는 어떠한 형태의 근로를 강요하지 않는다. 또한, 사업을 영위하는 국가 및 지역 법규에서 정한 최저 고용 연령 기준을 준수하며, 현지 법규상 그 고용이 불법(위반)이 아닌 경우에 한하여 근로의 기회를 제공할 수도 있다. 다만, 해당 인원이 근로로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 권장한다.

### 제6조. 산업안전 보장

DL이앤씨는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장(공사현장)의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적 · 정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다. 또한 사업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공한다.

### 제7조. 책임있는 공급망 관리

DL이앤씨의 모든 회사는 주요 공급사, 협력사를 대상으로 인권보호에 대한 의무 이행을 준수하도록 권고하며, 필요할 경우 공급사 및 협력사의 인권경영 이행에 필요한 적절한 조치를 취한다.

### 제8조. 지역주민 인권 보호

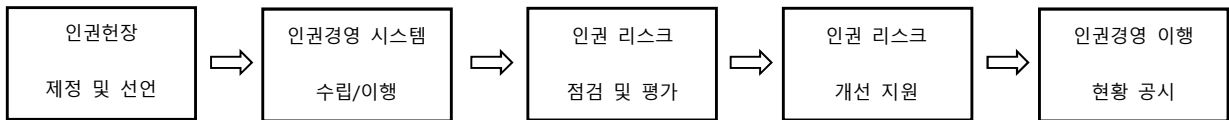
DL이앤씨의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 특히 지역주민의 생명권, 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 존중하고 보호한다.

## 제9조. 고객 인권 보호

DL이앤씨의 모든 임직원의 활동은 고객의 생명, 건강, 재산에 위해가 되지 않도록 해야 하며, 마케팅을 함에 있어서 과장하거나 고객을 오도하는 행위를 해서는 안 된다. 또한 고객의 프라이버시를 최대한 존중하며, 경영활동을 통해 수집·저장하고 있는 개인정보의 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

## IV. 인권 리스크 관리체계

DL이앤씨는 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 공유한다. 또한 이러한 인권 리스크 관리체계 구축을 통해 인권경영 담당조직 또는 담당자를 지정할 수 있다.



## V. 리스크 관리

### 1. 리스크 평가

#### ① 평가지표 개발

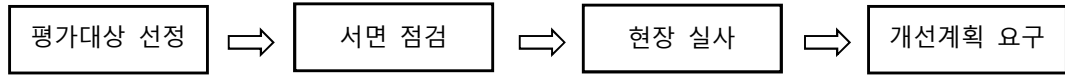
DL이앤씨는 본 인권헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 참고하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 지표를 개발 및 운영한다.

#### ② 평가프로세스 운영

DL이앤씨는 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다.

평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)을 실시하고, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 더불어 서면점검 결과를 바탕으로 해당 평가대상(조직)에 대한 인터뷰 및 현장 점검과정을 실시할 수 있고, 필요시 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-Site Due Diligence)도 진행할 수 있다. 서면심사 및 현장실사를 통해 발견된 '고위험' 및 '부적합' 사항(리스크)에 대해서는 즉각적인 개선조치나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. DL이앤씨는 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검

토하여 개정한다.



## 2. 리스크 개선 이행

### ① 개선방안 도출 및 협의

DL이앤씨는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대한 개선방안 및 이행 계획을 수립한다. 인권리스크평가를 받은 본사와 국내외 법인, 거래관계 조직 등은 리스크 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

### ② 이행현황 모니터링

DL이앤씨는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의를 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 추가 조치를 취할 수 있다.

## 3. 현황 및 결과 공시

### ① 주요 의사결정권자 보고

DL이앤씨는 인권리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 ESG위원회를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다. 이후, 승인된 보고자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 유관 부서와 공유할 수 있다.

### ② 대외공시

DL이앤씨는 인권침해 신고사례, 인권리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화조치에 대한 정보를 지속가능경영보고서 또는 별도의 채널을 활용하고 공시할 수 있다.