

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 1 / 8

인 권 경 영 규 정

APOLLO⁺ (주)아폴로산업

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 2 / 8

1 장 총 칙

제 1 조(목적)

이 규정은 (주)아폴로산업(이하 "아폴로"라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조(정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

- "인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- "인권경영"이란 세계인권선언과 유엔 기업과 인권 이행 원칙 등 국제적으로 인정된 인권의 원칙에 따라 아폴로 내 뿐만 아니라 외부의 모든 이해관계자의 인권을 존중하는 경영활동을 의미한다.
- "임직원"이란 아폴로에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
- "이해관계자"란 법인, 자연인을 불문하고 아폴로의 경영활동에 관하여 직접적, 간접적 이해관계를 갖는 자를 말한다.
- "협력회사"란 자회사, 출자회사, 거래회사, 고객사 등을 의미한다.

제 3 조(적용범위)

아폴로의 인권경영에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제 2 장 인권경영 일반원칙

제 4 조(고용상의 비차별)

- 아폴로는 성별, 인종, 종교, 성적(性的)지향, 신체조건, 용모, 장애, 학력, 연령, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에 대한 차별 대우를 하지 않는다.
- 아폴로는 비정규직 및 이주노동자에 대하여 차별적인 대우를 하지 않는다.

제 5 조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)

- 아폴로는 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을주지 않는다.
- 아폴로는 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

제 6 조(강제노동 및 아동노동의 금지)

아폴로는 노동자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않으며, 아동을 고용하여 노동을 시키지 않는다.

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 3 / 8

제 7 조(산업안전보장)

아폴로는 노동자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따라 조치를 취해야 한다.

제 8 조(책임 있는 협력회사 관리)

- 아폴로는 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 하여야 한다.
- 아폴로는 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 노력하여야 한다.
- 아폴로는 협력회사가 인권경영을 실천하도록 지원한다.

제 9 조(현지주민의 인권 보호)

아폴로는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

제 10 조(환경권 보장)

- 아폴로는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지 주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 영향받는 개인 혹은 집단들이 구제받을 수 있는 수단을 제공하여야 한다.
- 아폴로는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개하여야 한다.

제 11 조(개인정보 보호)

아폴로는 「개인정보보호법」등 개인정보 관련 법률에 따라 경영 활동 중 취득한 개인정보를 보호해야 한다.

제 12 조(구제조치의 노력)

아폴로는 사업과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서도 적극 노력해야 한다.

제 13 조(이해관계자와의 소통)

아폴로는 다양한 이해관계자에게 아폴로의 인권경영규정을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제 3 장 인권경영 체계

제 14 조(인권경영헌장)

아폴로는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 4 / 8

제 15 조(계획 수립)

아폴로는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인계획을 수립할 수 있으며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

- 1. 인권경영의 기본방향 및 목표
- 2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
- 3. 인권경영을 추진하기 위한 행정적 지원
- 4. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제 16 조(인권경영 담당부서)

① 아폴로는 제 15 조에 따라 수립한 이행계획을 효과적으로 추진하기 위하여 ESG 위원회를 두고, 위원장에게 인권경영 관련업무를 총괄하도록 한다.

- ② 인권경영 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.
 - 1. 인권경영의 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
 - 2. 인권교육의 시행에 관한 사항
 - 3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
 - 4. 그 밖에 대표이사 또는 ESG 위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제 17 조(인권교육)

- ① 아폴로는 임직원을 대상으로 연 1 회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.
- ② 아폴로는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

제 18 조(이해관계자 인권존중 책무 이행)

- ① 아폴로는 협력회사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원을 제공할 수 있다.
- ② 아폴로는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권경영이행여부를 점검할 수 있다.

제 4 장 ESG 위원회

제 19 조(설치 및 기능)

아폴로는 인권경영의 효율적 추진을 위해 ESG 위원회(이하"위원회"라 한다)를 둘 수 있으며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

- 1. 인권경영 계획 수립에 관한 사항
- 2. 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
- 3. 인권개선 권고에 관한 사항
- 4. 인권침해 행위에 대한 조사와 구제에 관한 사항
- 5. 그 밖에 사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 5 / 8

제 20 조(구성)

- ① 위원회는 위원장 1 인, 당연직 위원 5 인을 포함하여 10 인이내로 하며, 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.
- ② 위원회의 위원장은 대표이사가 수행하고 당연직 위원은 근로자 대표 2 인, 경영지원부장, 감사실장으로 하며, 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 감사실장이 직무를 대행한다.
- ③ 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위원장이 선임한다.
 - 1. 노동자 대표가 추천하는 직원
 - 2. 법조, 노무, 언론, 인권단체 활동가 등 인권관련 분야 학식과 경험이 풍부한사람
 - 3. 협력회사, 지역주민 등 이해관계자를 대표할 수 있는 사람
- ④ 위원장 및 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하고, 외부위원의 임기는 2 년으로 하며 1 회에 한하여 연임할 수 있다.
- ⑤ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 인사총무팀의 팀장을 간사로 둔다.
- ⑥ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제 21 조(소집 및 회의)

- ① 위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3 분의 1 이상의 요구가 있을 때에 소집한다.
- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며 가부동수일 때에는 부결된 것으로 본다.
- ③ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면, 팩스, 전자우편 등으로 의결할 것을 결정할 수 있다.
- ④ 간사는 회의 개최 시 별지 제 5 호 서식의 회의록을 작성하여 참석위원의서명 또는 날인을 받아야 한다.

제 22 조(의견청취)

위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제 23 조(이해관계 있는 위원의 참석 금지 및 기피 · 제척)

- ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석 · 심의 · 의결할 수없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.
- ② 제 19 조제 4 호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계 있는 당사자는 위원회의 심의 · 의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.
- ③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다.

제 24 조(비밀누설 금지)

위원회의 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 6 / 8

제 25 조(위원의 위촉 해제)

대표이사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는데에는 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

- 1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
- 2. 제 24 조의 비밀누설 금지의무를 위반한 때
- 3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
- 4. 인권침해에 연루된 경우
- 5. 외부위원의 선임당시 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로 서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
- 6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제 5 장 인권의 구제

제 26 조(인권침해행위의 신고 및 접수)

- ① 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당부서장에게 신고할 수 있다. (별지 제 1 호 서식)
- ② 제 1 항에 따른 신고는 방문 외에도 전화, 팩스, 전자우편, 홈페이지 등으로 할 수 있다.
- ③ 인권경영 담당부서장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라한다)로 신고 받은 사건에 대하여 접수 및 처리대장(별지 제 2 호 서식)에 접수하고 처리하여야 한다.
- ④ 인권경영 담당부서장은 접수된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않거나, 다음 각호에 해당되는 경우에는 민원으로 접수하거나 관련 사규에 따라 처리할 수 있다.
 - 1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
 - 2. 신고가 익명 또는 가명으로 제출된 경우
 - 3. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
 - 4. 신고의 원인 된 사실이 발생한 날부터 1 년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
 - 5. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
 - 6. 신고인이 신고를 취하한 경우
 - 7. 위원회가 접수를 취소하거나 이미 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

제 27 조(인권침해행위의 처리절차)

- ① 인권경영 담당부서장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 지체없이 조사를 실시하여야 한다.
- ② 인권경영 담당부서장은 인권침해 조사결과를 위원회 위원장에게 보고하여야 하며, 위원장은 보고 받은 사건에 대하여 보강 조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.
- ③ 위원회는 상정된 사건에 대하여 접수일로부터 20 일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 20 일 이내에서 연장할 수 있다.

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 7 / 8

제 28 조(조사의 방법)

- ① 인권경영 담당부서장은 인권침해로 접수된 사건에 대하여 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.
1. 신고인, 피해자, 피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
 2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한현장조사 및 감정
 4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 제 1 항에 따른 조사를 결정한 경우에 인권경영 담당부서장은 관련 부서장 및 업무담당자 (이하 “관련부서장 등”이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제 29 조(결정)

- ① 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정할때에는 인권침해 심의·결정서(별지 제 3 호 서식, 이하 “결정서”라 한다)를작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다(별지 제 4 호 서식).
- ② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 즉시 그 내용을 신고인에게 통보하여야 하며, 대표이사에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.
- ③ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 대표이사에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제 30 조(신고인의 신분보장)

- ① 대표이사, 위원회, 인권경영 담당부서장 및 인권관련직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
- 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
- ② 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서는 그 신고행위를 참작하여 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

제 31 조(무기명 신고의 처리)

- ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.
- ② 제 1 항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영 담당부서장이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제 32 조(시정과 징계)

- ① 아폴로는 특별한 사정이 없는 한 제 29 조제 2 항 및 제 3 항에 따른 위원회의 요구에 따라 인권침해행위의 시정 등 필요한 조치를 하여야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 재발방지 교육, 전보, 징계, 수사기관에의 신고 등 필요한 조치를 다하여야 한다.
- ② 제 1 항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

(주)아폴로산업 경영 규정	문서번호	AP-M-04
	개정번호	2023.10.18
인권경영규정	페이지	페이지 8 / 8

제 33 조(인권침해여부에 대한 상담)

- ① 임직원은 직무를 수행하면서 사규위반여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담 후 처리할 수 있다.
- ② 아폴로는 제 1 항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제 6 장 인권영향평가

제 34 조(인권영향평가의 실시)

- ① 아폴로는 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시한다.
- ② 인권영향평가는 인권경영 담당부서에서 주관하며 관련자료를 각 부서 및 소속기구에 요구할 수 있다.
- ③ 위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

제 35 조(자료의 제출, 결과보고서의 작성 및 공개 등)

- ① 인권경영 담당부서장은 제 34 조에 따른 인권영향평가를 실시하고 이해관계자의 의견 및 실재적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하여 이를 위원회에 제출하여야 한다.
- ② 아폴로는 인권영향평가 결과보고서를 당사 홈페이지, 언론 등을 통하여 공개하여야 한다.

제 7 장 보 칙

제 36 조(기타)

이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 아폴로 사규에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

이 규정은 2023 년 10 월 18 일부터 시행한다.