롯데하이마트 인권경영 헌장

제　　정 2022년 5월 31일
전면개정 2025년 6월 26일

- 제1장 총칙 -

제1조. 목적

롯데하이마트(이하 "당사"라 한다)는 인본주의에 입각하여 내부 구성원 및 자회사, 협력사, 고객, 지역사회 등 모든 이해관계자들의 인권을 존중하고, 사업 운영 과정에서 혹시라도 발생할 수 있는 인권 침해 리스크를 제거하기 위해 본 인권경영 헌장을 제정한다.

제2조. 기준

당사는 인권경영 시스템 수립 및 이행은 「UN 세계인권선언」, 「UN 글로벌콤팩트」, 「OECD 다국적기업 가이드라인」, 「UN 기업과 인권 이행 원칙」, 「ILO 핵심협약」, 「공공기관 인권 경영 매뉴얼(국가인권위원회)」, 「인권경영지침(안)(법무부)」등 인권관련 국제/국내 표준 및 가이드라인을 기준으로 한다.

제3조. 적용범위

본 인권경영 헌장은 당사의 모든 임직원(자회사 소속 임직원을 포함한다)을 대상으로 하며, 당사의 임직원은 내부 구성원 뿐 아니라 협력사의 임직원, 고객 등 업무를 수행하며 접하는 모든 이해관계자를 대할 때에도 본 인권경영 헌장을 준수해야 한다. 나아가 협력사 등 거래관계에 있는 이해관계자들에게도 본 인권경영 헌장을 준수할 수 있도록 권고한다.

제4조. 롯데하이마트의 의무

당사는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중을 토대로 인권경영을 실시하고, 우리 사회의 주요 구성원으로서 지속가능한 발전을 위한 사회적 책무를 다한다. 당사는 사업 운영 과정

에서 내부 구성원 및 기타 모든 이해관계자들의 인권 침해 문제가 발생하지 않도록 주의하여야 할 의무를 부담한다.

- 제2장 인권존중 원칙 –

제5조. 동등 지위

임직원은 자유의사를 지닌 인격체로 자신에 대한 근로조건 결정 등에 있어 당사와 동등한 지위를 갖는다.

제6조. 법령 준수

당사는 사업을 영위하는 모든 국가 및 지역에서 적용되는 관계 법령을 준수하며, 본 인권경영 헌장 내 사항이 현지 국가 법규와 상충되는 경우 현지 법규를 우선적으로 적용한다.

제7조. 차별 금지

당사는 합리적인 이유 없이 임직원을 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해, 사회적 신분, 임신 여부 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에 차별하지 않는다.

제8조. 강제근로 및 아동노동 금지

당사는 어떠한 경우라도 임직원의 자유의사에 반하는 강제근로를 허용하지 않으며, 임직원에 대한 폭행, 감금, 신분증 또는 사증 등의 원본을 요구하거나 보관하지 않는다. 또한, 당사는 15세 이하의 아동노동을 허용하지 않는다.

제9조. 신분 보장

당사는 정당한 이유 없이 임직원을 해고 또는 징계(이하 "해고 등"이라 한다)하지 않는다. 정당한 이유로 해고 등을 하는 경우에도 관계 법령이 정한 소정의 절차를 준수하고, 임직원의 방어권을 보장한다.

제10조. 여성과 소년 보호

당사는 여성과 18세 미만의 임직원을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무로부터 보호하며, 연소자의 경우 근로로 인해 교육에 대한 기회가 상실되지 않도록 한다. ~~당사는~~ 나아가, 여성 임직원의 모성을 보호하기 위한 각종 조치를 취한다.

제11조. 직장 내 괴롭힘 금지

당사는 임직원의 존엄성을 해칠 수 있는 폭언, 폭행 및 기타 일체의 괴롭힘 행위를 허용하지 않으며, 나아가 직장 내 지위나 관계 등을 이용하여 강압적인 업무 지시 등으로 신체적/정신적 괴롭힘 행위를 금한다.

제12조. 안전/보건

당사는 임직원이 안전하고 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 사업장 점검 및 위해 요인을 사전에 제거하는 등 근무 여건을 조성하고, 임직원의 신체적/정신적 건강 증진을 위한 지원방안을 마련한다.

제13조. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

당사는 각 국가의 노동관련 법규에 따라 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 이로 인한 차별이나 보복 등 어떠한 불이익나 처우를 금한다. 임직원은 동등한 입장에서 근로조건에 대해 경영진과 소통하고, 당사는 이러한 환경을 조성한다.

제14조. 대표권

임직원은 관련 법령이 규정한 경우 또는 기타 필요하다 인정되는 경우 특정 1인을 선출해 자신들의 의사를 대표하게 할 수 있다. 당사는 임직원들의 자유로운 의사로 선출된 대표자의 대표성을 인정하고, 관련 협의에 최선을 다한다.

제15조. 성적 자기결정권

당사는 어떠한 경우라도 타인의 성적 자기결정권을 침해하는 행위를 허용하지 않는다.

제16조. 정보 보호

당사는 임직원, 고객 등 모든 이해관계자의 개인 정보를 보호하고, 관련 법령에 근거가 있거나 사전에 동의·합의된 내용 외에는 외부로 유출 및 타용도에 사용하지 않는다.

제17조. 고객 인권 보호

당사는 고객의 안전과 보건, 개인정보 보호를 위해 노력하며, 제품 및 서비스 제공 시 관련 법령 기준을 준수한다.

제18조. 지역주민 인권 보호

당사는 영업활동과 관련해 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 한다.

제19조. 공급망 관리

당사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, ESG 경영에 대한 의무 이행 준수를 요구한다.

제20조. 근로조건 준수

당사는 사업을 영위하는 국가 및 지역별 법정근로시간을 준수하고, 초과근무 발생 시 근로자의 자발적 의견을 존중하며 현지 법에 의거하여 근무시간 한도를 초과하지 않는다. 또한 현지 법에 의거하여 유급 휴가를 보장한다. 임직원의 근로에 대한 공정한 임금 및 동등한 가치의 노동에 대하여 동등한 보수를 제공하며 급여는 국가별 법규에서 정하는 최저수준을 보장하고, 정해진 날짜에 급여명세서와 함께 제공한다.

제21조. 미열거 사항

당사 임직원의 인권은 본 인권경영 헌장에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

- 제3장 인권경영 체계 구축 -

제22조. 인권경영계획 수립 및 책임

당사는 매년 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 인권경영 계획을 수립한다. 또한, 인권경영 주관부서의 최고결정권자는 정기적으로 인권경영 추진 현황에 대해 관리·감독한다.

제23조. 인권경영 주관부서

당사는 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 주관부서를 둔다.

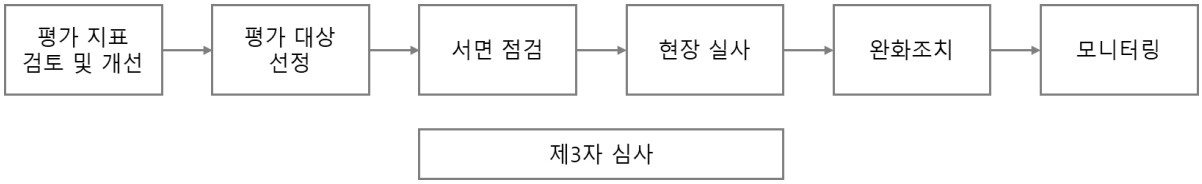
주관부서는 당사의 인권경영 이행을 위하여 아래 각 호의 업무를 담당한다.

1. 인권경영 헌장의 제·개정

2. 인권경영 실행계획 수립

가. 인권영향평가 수행

당사는 본 인권헌장 적용 범위에 포함되어 있는 이해관계자를 대상으로 인권 잠재 리스크 발생가능성과 인권 침해 현황을 파악할 수 있는 인권영향평가를 수행한다. 서면 검사를 통해 리스크를 도출하고 이에 대한 개선 과제를 도출 및 계획하며, 취약 대상 혹은 인권 이슈 발생 조직을 대상으로 인터뷰와 현장 실사를 진행할 수 있다. 또한, 필요 시 객관성 확보를 위해 제3자 기관을 통해 제3자 검증을 수행할 수 있다.



나. 리스크 완화 조치

인권영향평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 완화조치를 수립하고, 이를 개선하기 위해 구체적 방안을 도출하고 수행한다. 또한, 지속적으로 모니터링하며 인권경영담당 최고부서장에게 정기적으로 보고한다.

3. 고충처리

가. 고충처리 채널 운영

인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 임직원, 협력회사 등 누구나 이를 신고할 수 있도록 고충처리 채널을 운영한다.

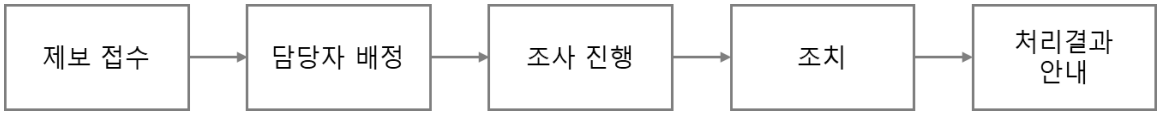
고충처리 신고 채널
부서명: 기업문화팀
신고채널: 인권침해신고센터 / BM신문고

나. 고충처리 대상

임직원이 침해당한 경우뿐 아니라, 당사 임직원이 협력사 및 고객 등 외부인의 인권을 침해한 경우에도 신고센터를 통해 제보가 가능하며, 제보가 접수되면 담당 부서에서는 이에 대한 조사를 실시한다.

다. 고충처리 진행 절차 및 방법

인권 침해 신고 접수 시 개별 사례의 특성을 고려하여 담당자 지정 및 조사 방법 등 적절한 처리 방안을 결정한다. 기타 진행 절차 및 방법은 당사 내부의 기존 고충처리 절차를 준용한다.



라. 비밀 준수

고충처리 처리부서 및 담당자, 기타 관계자 등은 신고인의 인적사항 및 고충처리 내용에 대해 비밀을 보장하고, 2차 피해 발생 예방에 각별히 주의를 기울인다. 당사는 신고인이 고충처리 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 한다.

4. 인권 교육

임직원의 인권 인식을 제고하고, 당사의 인권경영 방향성을 공유하기 위해 인권경영 교육을 진행한다. 또한, 인권고충처리 신고 채널 등을 적극 안내하여 필요 시, 활용할 수 있도록 한다.

5. 기타 당사의 인권경영과 관련해 필요한 사항

제24조. 협력사 지원

당사는 필요한 경우 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위해 협력사에 대해 지원할 수 있다.

- 제4장 보칙 –

제25조. 준용

본 인권경영 헌장에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 당사의 제규정에서 정하는 바를 따른다.

- 부칙 -

제1조. 시행일

① 본 인권경영 헌장은 2022년 5월 31일 부로 시행한다.
② 본 인권경영 헌장은 2025년 6월 26일 부로 개정하여 시행한다.