

문서번호	1-04-10	인권경영 정책	개정번호	0
제/개정일자	2024.6.14		페이지	1/5

주관부서 : ESG추진팀

1. 개 요

가. 제정 목적

(주)신세계(이하 ‘신세계’)는 기업 경영활동 전반에서 인권경영을 적극 실천하고, 임직원의 기본적 인권을 보호하기 위해 본 인권경영 정책(이하 ‘정책’)을 제정한다. 신세계는 실효성 있는 인권경영 이행을 위해,

- ‘세계 인권 선언(Universal Declaration of Human Rights)’
- 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 ‘8대 핵심 협약 (Fundamental Conventions)’
- ‘유엔 기업과 인권 이행 지침 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)’
- ‘OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)’

등 인권과 관련된 국제 표준 및 가이드라인을 존중하고 지지한다.

나. 적용 범위

본 헌장의 적용 범위는 신세계의 국내외 모든 사업장의 임직원으로, 신세계와 거래관계에 있는 협력사, 고객 등 신세계와 직·간접적으로 연관된 모든 이해관계자를 포함한다.

2. 인권 위험 식별 및 관리 절차

신세계는 사업 운영 시 발생할 수 있는 인권 침해 위험을 식별하고 완화하기 위해, 인권 위험 식별 및 관리 프로세스를 수립하여 운영한다. 이를 위해 신세계의 인권경영 담당 조직은 해당 프로세스를 준수하여 인권 침해 위험을 식별하고 적절한 위험 완화조치를

문서번호	1-04-10	인권경영 정책	개정번호	0
제/개정일자	2024.6.14		페이지	2/5

주관부서 : ESG추진팀

마련하여 이행한다. 또한 중장기적 인권경영 트렌드 변화, 대내외 사회적 흐름을 고려하여, 해당 프로세스를 지속적으로 제·개정함으로써 운영의 원활성을 유지한다.

가. 위험 식별 및 관리 프로세스

신세계는 회사의 잠재적 인권 위험을 식별할 수 있는 적절한 프로세스를 수립하여 운영한다. 프로세스는 설문, 자가진단 체크리스트, 서면진단, 현장실사 등 다양한 방법 중 상황에 맞는 식별 방법을 채택한다. 프로세스를 통해 발견된 고위험 인권 이슈에 대해서는 해당 이해관계자에게 즉시 안내하며, 식별 결과를 투명하게 공개한다.

나. 위험 개선

신세계는 식별된 인권 위험에 대해서 개선방안 및 이행 계획을 적극적으로 수립한다. 개선 방안 및 이행 계획에는 개선과제 명, 과제 실행 담당인원, 세부 실행 계획 및 일정, 예상 결과 등이 충분히 제시되어야 한다.

3. 중점 관리분야

가. 차 별

신세계는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이 및 정치적 견해 등을 이유로 임직원의 고용, 승진, 교육 등의 대우에서 차별하지 않으며, 특히 성별 및 인종차별에 대해서는 무관용 원칙을 적용한다.

나. 인도적 대우

신세계는 임직원 간의 정신적, 물리적 폭력 등 어떠한 형태의 괴롭힘 행위를 금지한다. 피해사실 발견 즉시 관련 법령 및 신세계 내부 규정에 따라 가해자를 처벌하고, 피해자를 보호하기위한 적절한 구제조치를 이행한다.

다. 강제노동 및 아동노동

신세계는 임직원이 자유 의사로 일할 수 있는 권리를 존중하고 모든 형태의 강제노동 및

문서번호	1-04-10	인권경영 정책	개정번호	0
제/개정일자	2024.6.14		페이지	3/5

주관부서 : ESG추진팀

근로자 의사에 반하는 노동행위를 금지한다. 또한 사업을 영위하는 각 국가의 법률 및 규정에 따른 최소 근로연령 및 근로시간을 준수한다

라. 결사의 자유 및 단체교섭

신세계는 모든 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

마. 근로조건

신세계는 사업장이 위치한 국가의 법이 정하는 범위 내 연장근로와 정당한 보상을 제공해야 한다. 신세계는 각 국가의 법정 최저임금을 준수하며, 사업을 영위하는 국가의 사회보험 지원을 비롯해 임직원의 안정적 근로환경 조성을 위한 복리후생 제도를 적극적으로 운영한다.

바. 산업안전보건

신세계는 모든 임직원이 안전한 환경에서 근무할 수 있는 권리를 존중한다. 근무 중 발생할 수 있는 신체적·정신적 위험을 예방하기 위해 안전점검 및 관리, 비상상황 대피 훈련, 임직원 건강검진 등 적절한 조치를 이행하고 지원 방안을 마련한다.

4. 이해관계자 소통

가. 고충처리 채널

신세계는 이해관계자가 인권과 관련된 고충을 언제든지 제보할 수 있는 고충처리 채널을 마련하여 운영한다. 이 채널을 통해 임직원, 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자가 자유롭게 고충을 제보할 수 있으며, 신세계는 제보된 고충사항에 대해 적법한 처리절차를 거쳐 조치한다.

- 홈페이지: 백화점 신문고(홈페이지 하단) www.shinsegae.com
- 전화: 02-727-1691~4
- 우편: 서울시 서초구 신반포로 194, 9F (경영진단팀)

문서번호	1-04-10	인권경영 정책	개정번호	0
제/개정일자	2024.6.14		페이지	4/5

주관부서 : ESG추진팀

- 이메일: jebo@shinsegae.com

나. 이해관계자 참여

신세계는 인권경영과 관련하여 이해관계자와 적극적으로 소통한다. 고충처리 채널 외 이해관계자가 인권과 관련하여 직접 참여 및 소통할 수 있는 다양한 채널을 운영하여 신세계의 인권경영 이행 역량을 고도화한다.

- 고객: 불만사항 접수창구, 온/오프라인 고객센터, 콜센터 등
- 임직원: 신세계 신문고, 이메일 등
- 협력사: 신세계 신문고, 협력회사 핫라인 등
- 지역사회: 사회공헌 프로그램, 콜센터 등

5. 역 할

가. 최고 의사결정 기구

신세계의 이사회 산하 ESG위원회를 인권 관련 최고 의사결정 기구로 지정한다. ESG위원회는 본 정책의 제·개정, 인권 위험 식별 및 관리 방안 수립 등 신세계의 인권경영 이행과 관련된 주요 계획 및 활동, 위험요인을 총괄한다.

나. 실무 조직

신세계는 본사에 인권경영 관리 전담 조직을 지정하여, 인권 관련 실무를 수행할 수 있도록 지원한다. 해당 조직은 인권위험 식별 프로세스 운영, 위험 완화 지원조치 등 신세계의 인권경영 관련 실무를 추진한다.

6. 부 칙

문서번호	1-04-10	인권경영 정책	개정번호	0
제/개정일자	2024.6.14		페이지	5/5

주관부서 : ESG추진팀

가. 이 정책은 2024년 6월 14일 제정 시행한다.