

제정일: 2023-04-17  
개정일: 2023-04-17  
시행일: 2023-05-02  
개정 번호: v1.0  
문서 번호: GC-PS-002

# 인권에 대한 GC 녹십자의 입장





## 인권에 대한 GC 녹십자의 입장

### 1. 배경

GC 녹십자는 인권 보호에 대해 책임의식을 갖고 모든 경영 활동에서 임직원 뿐만 아니라 다양한 이해관계자들의 인권이 보호받을 수 있도록 노력하고 있습니다.

최근 유엔(United Nations, UN)의 기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)의 다국적기업과 사회정책에 대한 선언(Multinational Enterprises and Social Policy), 경제개발협력기구(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)의 다국적기업 가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises) 등 국제기구에서 글로벌 가이드라인을 배포하여 기업이 인권 보호에 관심을 가질 것을 촉구하고 있습니다. 기업 공급망에 대한 책임 확대, 명확한 인권 관련 기업 보고 요건 확립, 인권 보호 활동에 대한 관심 증대 등을 강조하고 있으며, 국제사회에서 인권 보호는 기업의 필수 의무 중 하나로 자리매김 했습니다. 특히 제약 및 의료 산업은 약가책정, 의약품 접근성, 임상시험 기준 등 사회적으로 인권과 관련된 민감한 이슈가 많은 규제산업이기 때문에 인권 보호에 대한 우리의 입장은 필수입니다.

또한 유럽, 일본 등의 선진국에서 기업 공급망의 인권 실사법이 제정되고, 이에 따른 정부 지침이 가이드라인으로 발표되었습니다. 공급망 내 인권 침해가 발생한 제품에 대해 통관 제재를 당하는 사례가 발생하였고, 이에 따라 인권에 대한 GC 녹십자의 입장은 향후 중요성이 더해질 것으로 판단됩니다.

### 2. 이해관계자의 기대 및 우려

인권단체, 사회책임 투자자, 기업의 사회적 책임을 평가하는 기관 등 GC 녹십자를 둘러싼 다양한 이해관계자들은 GC 녹십자의 인권 보호 활동과 실천방안에 대해 관심을 갖고 있습니다. 단순 이해관계자 뿐만 아니라, 고객 및 잠재고객들도 GC 녹십자가 기본적인 인권 보호를 바탕으로 사업에 참여하는지 알고자 합니다. 이와 같이 GC 녹십자는 인권 보호에 대해 외부로부터 높은 수준의 기대를 요구 받고 있으며, 투철한 책임의식을 바탕으로 사업을 진행하고 있습니다.

GC 녹십자는 기본적인 인권 보호의 범위를 넘어서 미흡한 부분을 적극적으로 시정하고 예방하며 인권 보호에 앞장설 것을 약속합니다.

### 3. GC 녹십자의 입장

GC 녹십자는 제품 및 서비스의 연구개발부터 고객 전달까지 이르는 모든 사업 과정에서 이해관계자의 인권을 보호하며 존중합니다. GC 인권헌장을 바탕으로 본 입장문은 GC 녹십자의 임직원 뿐만 아니라 관계사, 공급망, 협력업체 및 지역사회의 인권에 대한 GC 녹십자의 입장을 표명합니다.

#### 3.1. 임직원 인권

##### 3.1.1 강제근로 금지

GC 녹십자 모든 임직원은 자발적으로 근로하며, 임직원에게 강제 근로계약을 맺거나 이직의 자유를 제한할 수 없습니다. GC 녹십자는 인신구속계약에 따른 근로자, 미성년자, 인신매매 근로자를 고용하지 않습니다.

##### 3.1.2 임금 및 복지

GC 녹십자는 근로기준법, 기간제법, 근로복지법 등 관련 법률을 근거로 모든 임직원에게 근로시간 및 최저 임금, 사회보험 가입, 휴식시간, 휴가를 보장하고 근로자의 건강, 여가, 육아활동 등의 복리후생도 제공합니다.

##### 3.1.3 인도적 대우

GC 녹십자는 학연, 지연이 아닌 개개인의 능력과 성과에 따라 공정하게 모든 임직원을 평가하고 보상합니다. 또한 임직원에게 또는 임직원 간 성희롱, 정신적 또는 신체적 강압, 언어 폭력 등의 비인도적인 대우가 발생하지 않도록 서로의 존엄성을 존중하는 사내 문화 조성에 앞장섭니다.

### 3.1.4 아동노동 착취 금지

GC 녹십자는 UN 아동권리 협약을 준수하며 아동근로자를 고용하지 않습니다. 국제노동기구(ILO)의 정의에 따라 아동은 최소 연령 이하 또는 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 더 높은 연령 미만의 인원을 의미합니다.

### 3.1.5 근로시간 준수

GC 녹십자는 근로기준법이 명시한 주당 근무 시간을 초과하지 않습니다. 주당 근로 시간은 연장 근로 시간을 포함하여 52 시간을 초과하지 않으며, 매 7 일마다 최소 1 일의 휴일을 보장합니다. 이와 마찬가지로 GC 녹십자의 사업을 영위하는 현지 국가의 법정근로시간을 준수합니다.

### 3.1.6 차별금지

GC 녹십자는 모든 임직원이 괴롭힘 및 불법적인 차별을 받지 않도록 합니다. 채용, 임금, 승진, 보상, 교육기회 등에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 결혼여부 등에 근거하여 차별 하지 않습니다.

### 3.1.7 산업안전 보장

GC 녹십자는 안전 관련 국제기준, 법규, 수칙을 철저히 준수하여 각종 사고를 미연에 방지합니다. 임직원의 신변에 위협이 될 만한 요소에 대해 사전에 조사하고 대책을 마련하여 사고 발생 시 즉각적인 조치가 가능하도록 합니다. 또한 모든 임직원을 대상으로 정기적으로 안전 교육을 실시합니다.

## 3.2. 협력업체 등 공급망 인권

GC 녹십자는 GC 녹십자 및 자회사 뿐만 아니라 협력업체 내에서도 인권경영을 실천할 수 있도록 권고하고 지속적으로 관리합니다. GC 녹십자 임직원의 인권과 마찬가지로 공급망을 포함한 모든 협력업체 임직원 및 이해관계자의 인권도 보호 받을 수 있도록 협력업체와 면밀히 소통합니다.

### 3.3. 고객 인권

GC 녹십자는 GC 녹십자의 제품과 서비스가 고객의 생명, 건강, 안전 등을 해치지 않도록 각별한 주의를 기울입니다..

또한 업무 목적 상 수집한 고객 개인정보의 보안을 위해 합리적인 조치를 취하며 동의받은 목적 외 용도로 개인정보를 사용하지 않습니다.

### 3.4. 지역사회 인권

GC 녹십자는 사업활동을 영위하는 국내외 지역에서 현지 주민들의 인권을 보호하며 인권과 관련된 현지 법률을 철저히 준수합니다. 또한 지역사회에 GC 녹십자가 기여할 수 있는 부분을 적극적으로 모색하고 참여합니다. 재난 및 사고 발생 시 구호물품 및 의약품 기부 등 인류 전체의 보건향상을 위해 GC 녹십자가 할 수 있는 역할을 다하기 위해 최선을 다합니다.

## 4. 개정 이력

버전	시행 일자	변경 요약
v1.0	2023-05-02	· 신규 제정

다음 검토일: 2025-04-17

### 신규비교

버전 [일자]	버전 [일자]

본 입장문은 2 년에 한번 검토 및 승인되어야 하며, 입장문의 검토, 개정, 관리의 책임은 Compliance 팀에 있습니다. 입장문과 관련하여 문의사항이 있으신 경우 cp@gccorp.com 로 연락 부탁드립니다.