

인권 경영 정책

제정일: 2026.04.28.

승인기구: 최고경영자

롯데관광개발은 UN 인권위원회의 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights) 및 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(The International Labor Organization) 협약 등 국제 인권 기준을 적극 지지하며 임직원, 협력사, 고객, 지역주민 등 모든 이해관계자가 차별 없는 문화와 다양성을 포용하는 인권경영을 통해 지속가능한 미래를 만들기 위해 노력한다. 본 정책은 인권을 존중하며 안전하고 공정한 근무 환경 조성을 위한 기준과 절차를 규정한다.

1. 적용범위

본 정책은 롯데관광개발의 국내외 모든 사업장과 자회사 및 합작법인에 속한 구성원에게 적용한다. 나아가 본 정책은 당사의 경영활동에 영향을 받는 임직원, 고객, 협력사 등을 비롯한 모든 이해관계자에게 적용된다.

2. 목표관리

경영 전반에서 모든 이해관계자의 인권 증진을 도모하기 위해 주요 인권 이슈에 대해 2030년까지 달성목표를 수립하고 관리한다. 목표달성은 지속적으로 관리하고 달성여부를 모니터링하여 경영진에게 보고한다.

- 인권영향평가 시행 사업장 100% 달성
- 임직원 인권교육 100% 달성
- 여성 관리자 비율 5% 증가

3. 역할 및 책임

1) 이사회 및 최고경영자

인권 경영 정책 개정, 인권 분야 법률 및 규제 대응, 인권피해 신고 내역, 인권경영 추진성과 등을 검토 및 승인한다.

2) 인권 경영 부서

인권 경영 리스크를 관리하고, 임직원이 본 인권 정책을 준수하도록 감독한다.

4. 인권 경영 실천 지침

1) 인권 존중

모든 이해관계자의 존엄과 가치를 존중하고 정신적 또는 신체적으로 불합리한 대우가 발생하지 않도록 주의를 기울인다.

2) 차별 금지

고용이나 근로조건 등 인사제도의 운영과 제품 및 서비스의 제공에 있어 성별, 인종, 국적, 민족, 종교, 장애, 연령 등을 이유로 차별하지 않는다.

3) 다양성, 형평성 및 포용

다양성, 형평성 및 포용 증진을 위해 사내 문화를 개선하고, 직무/인권 교육, 지역사회 참여 등 외부 활동을 적극적으로 검토한다.

4) 강제노동 금지

채무노동, 인신매매를 포함해 개인의 자유의사에 반하는 강제노동행위를 강요하지 않으며 고용을 조건으로 신분증, 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.

5) 아동노동 금지

국가 및 지역법에서 정한 최저 고용연령을 준수하며 만 15세 미만 자는 고용하지 않는다. 또한, 만 18세 미만 연소근로자의 경우 위험하거나 유해한 업무에 종사하지 않도록 관리한다.

6) 근로조건 준수

사업을 영위하는 각 국가 및 지역의 법정근로시간과 사회보험 가입, 휴식 및 휴가 제공 등의 노동관계 법률을 준수한다.

7) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

법에서 보장하는 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장하며 회사와 임직원 간 충분한 의사소통의 기회를 부여한다.

8) 임금 및 복리후생

사업을 영위하는 국가 및 지역에서 규정하고 있는 최저 임금 이상을 지급하고 임직원이 적절한 생활 수준을 유지할 수 있도록 최저임금을 초과하는 생활임금 지급을 지지하며 삶의 질 향상을 위한 복리후생 체계를 마련한다.

9) 산업안전

국내외 산업안전 관련 법규, 보건 및 안전기준을 준수하고 정기적으로 사업장의 시설, 장비 등을 점검하여 안전한 근로환경을 조성한다.

10) 환경보호

환경경영 체계를 고도화하고 환경 리스크 대응 역량을 강화하여 환경경영 수준을 점진적으로 향상시킨다. 또한, 온실가스 배출량 감축, 에너지 효율성 향상, 오염물질 배출량 감축, 생물다양성 보호 등을 통해 지역사회 환경 보전에 힘쓴다.

11) 공급망 인권보호

협력사 및 공급망 전반에서 인권이 존중될 수 있도록 책임 있는 공급망 관리 체계를 구축하고 운영한다. 협력사가 강제노동, 아동노동, 차별, 인권침해 등 인권 관련 리스크를 예방하고 관리할 수 있도록 협력사 행동강령을 제정하고 준수를 요구한다. 또한 공급망 인권 리스크를 식별하고 관리하기 위해 실사(due diligence) 및 평가를 실시하며, 인권침해가 확인될 경우 시정조치를 요구하고 개선 활동을 지원한다.

12) 지역주민 인권보호

지역사회 문화에 대한 존중을 바탕으로 지역주민의 인권이 침해 받지 않도록 유의하며 경제, 사회, 문화적 발전을 지원하여 지역주민의 삶의 질 개선에 기여한다.

13) 교육 및 경력 관리

임직원의 역량 향상을 기업 경쟁력의 핵심 요소로 인식하고, 임직원의 경력 및 전문성 육성을 위해 모든 임직원에게 차별 없이 적절한 교육과 커리어 기회를 지원한다.

5. 인권 침해 예방활동

1) 인권교육

구성원에 대한 어떠한 차별, 침해, 학대, 폭언 등의 행위가 발생하지 않도록 매년 인권교육을 실시하여 구성원의 인권 의식 향상에 힘쓴다.

- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육
- 장애인 인식개선 교육

2) 인권 인식조사

인권 문제로 인해 경영 활동에 미칠 수 있는 부정적 영향을 최소화하기 위해 정기적으로 임직원 인권 인식 설문조사를 실시하여 잠재적 인권 취약 요소를 식별하고 신속한 구제 조치 이행에 최선을 다한다.

3) 인권 리스크 검토 및 인권영향평가

회사 경영으로 영향을 받는 임직원 및 이해관계자를 대상으로 인권영향평가를 실시한다. 인권영향평가는 모든 이해관계자의 인권 침해 요소 식별 및 인권 침해 발생을 방지할 수 있도록 정기적으로 시행하며, 인권영향평가 결과는 당사의 인권경영 실천에 적극 반영한다.

6. 인권 침해 제보 및 구제

1) 인권 침해 행위의 정의

인권침해 행위를 다음과 같이 규정하며 이에 대해서는 규정에 의해 신고하고 회사는 구제 절차를 작동한다.

- 성희롱, 성추행, 성폭력, 성차별 행위

- . 직장 내 괴롭힘
- . 강제노동, 아동노동
- . 기타 임직원과 대내외 이해관계자 간에 발생하는 모든 인권 침해 또는 차별행위

2) 신고 방법

임직원 및 이해관계자는 윤리 위반 행위를 인지한 경우 지체 없이 회사의 신고 채널을 통해 제보할 수 있다. 제보는 다양한 방법을 통해 접수할 수 있으며 제보자의 신원과 제보 내용을 보호하고 제보로 인한 어떠한 불이익이나 보복도 발생하지 않도록 한다.

- . 직접 신고, 핫라인 이메일, 유선전화, 제안함 등

3) 처리 절차

제보가 접수된 경우 관련 규정에 따라 신속하고 공정하게 사실관계를 조사하고 필요한 조치를 취한다. 신고나 제보가 없더라도 관련 사실이 확인될 경우 심의위원회를 구성하여 조사 절차를 개시한다. 조사 과정에서는 중립성과 객관성을 유지하며 제보자의 익명성과 비밀을 철저히 보호한다. 인권 위반 행위가 확인될 경우 관련 규정에 따라 징계 또는 필요한 시정 조치를 실시하며 재발 방지를 위한 개선 조치를 시행한다.

7. 검토 주기 및 공시

본 정책은 모든 이해관계자가 확인할 수 있도록 회사의 홈페이지 등에 공개한다. 또한 관련 법규 및 국제 기준을 고려하여 정기적으로 검토하며 최소 연 1회 이상 정책의 적정성을 점검한다. 정책 개정이 필요한 경우 관련 부서 검토를 거쳐 승인기관의 승인을 통해 개정한다.

8. 부칙

본 정책은 회사의 ESG 경영을 위한 최상위 정책으로 회사의 제규정은 본 정책의 취지와 방향성에 부합되도록 운영 및 관리하며 기존 사규(규정, 지침, 매뉴얼 등)가 본 정책과 상충하는 경우 본 정책을 하위 사규의 해석 기준으로 활용한다. 각 사규 관리 부서는 소관 사규를 본 정책에 부합하도록 관련 법령이 정한 절차에 따라 적극 보완 및 개정한다.