

인권경영 규정

제정·개정 이력	
2026.01.01	최초 제정
담당부서	관리부

I. 인권경영 정책

제 1 장 총 칙

가. (목적) 본 인권경영 기본정책은 (주)클린포트(이하 “회사”)의 임직원 및 이해관계자의 인권을 보호하고 증진하기 위한 규범을 수립하는 데 목적을 둔다. 본 정책은 인권 관련 법률, 국제 표준 및 국내외 가이드라인을 준수한다.

나. (적용범위) 본 정책의 적용 범위는 회사의 모든 임직원과 업무 수행에 있어서 거래처, 협력사, 고객 등 모든 이해관계자로 한다.

다. (용어정의) 본 정책의 용어는 다음과 같이 정의한다.

‘인권’이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 기본적인 존엄과 가치 및 자유와 권리를 의미한다.

‘이해관계자’란 회사의 경영활동에 있어서 직간접적으로 관계를 맺고 있는 협력업체, 거래처, 고객, 주민, 구성원 등의 모든 법인 및 개인을 의미한다.

제 2 장 인권경영 규정

가. (차별금지) ①고용, 업무수행, 승진, 인센티브 지급, 교육기회 등에서 성별, 임신여부, 국적, 지역, 인종, 종교, 장애, 정치성향, 피부색 등의 이유로 차별하지 않는다.

②성과에 대하여 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 갖춘다.

나. (근로조건 준수) ①회사는 법정 근로시간을 준수하고, 해외 사업장이 있는 경우 국가별 법규를 준수한다.

②회사는 임직원에게 대하여 법에서 정한 최저임금 이상의 보수를 지급하며, 급여명세서와 함께 합당한 보수를 지급한다.

③회사는 임직원의 초과근무에 대하여 법규에서 정하는 기준에 따라 초과근로 수당을 지급한다.

다. (인도적 대우) ①모든 임직원의 사생활을 존중하며 정신적 · 육체적 강압, 학대, 협박이나 감금 등 불합리한 대우를 금지한다.

②회사는 임직원의 인격권, 건강권 및 휴식권을 보장하고 건전한 노동환경을 조성한다.

③직장 내 언어적 · 신체적 폭력 및 괴롭힘이나 성희롱 등의 행위를 금지하며, 위반 시 징계 및 피해자 보호 절차를 마련한다.

라. (강제노동 및 아동노동 금지) ①인신매매를 포함하여 근로자의 자유의사에 어긋나는

강제노동을 금지한다.

②회사는 근로자에게 신분증이나 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.

③15 세 미만의 아동은 고용하지 않는다.

④15 세 이상, 18 세 미만의 연소자의 경우 법규에 따라 교육권을 보장하고 야간근무나 초과근무를 포함하여 안전이나 건강을 위협하는 업무에 투입해서는 안 된다.

마. (노동자의 권리 보장) ①회사는 노동자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다.

②근로자는 자유롭게 노동조합의 결성이 허용되며, 노동조합에 가입 또는 활동에 대하여 불이익을 받지 아니한다.

바. (산업·안전보건 보장) ①회사는 안전하고 위생적인 근로환경을 제공하며, 사업장의 시설과 장비 도구 등의 정기적인 점검을 통해 안전사고를 예방한다.

②회사는 업무 상 발생한 사고에 대하여 적절한 보상방안을 마련한다.

사. (고객의 인권 보호) ①회사는 제품이나 서비스를 제공 시, 고객의 안전, 생명, 건강, 재산 등의 보호를 위해 노력한다.

②회사는 개인정보 보호법 등 개인정보 관련 법률을 준수하고 고객의 개인정보를 보호한다.

아. (지역주민 인권 보호) 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 지적재산권, 거주자의 자유를 보호한다.

자. (신고제도) ①인권침해를 당하거나, 인권규정의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자는 해당 내용을 다음 중 용이한 채널을 통해서 신고할 수 있다.

홈페이지: 클린포트 <https://www.cpkorea.net/>

전화: 032-882-8279 / 팩스: 032-883-8279

이메일: cleanport@hanmail.net

우편: 22779 인천광역시 서구 새오개로 111 번안길 19, 5 층

② 임직원은 누구라도 신고자라는 사정을 알면서도 그 인적 사항 또는 신고자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 암시하거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.

③ 임직원은 누구든지 신고 등의 이유로 신고자에게 부당한 불이익조치를 하여서는 아니된다.

④ 신고자 등은 신고 등을 이유로 불이익조치를 받은 때에는 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치를 신청할 수 있다.

부칙

가. (시행일) 본 규정은 2026 년 01 월 01 일부터 시행한다.

II. 인권경영 방침

(주)클린포트의 인권경영

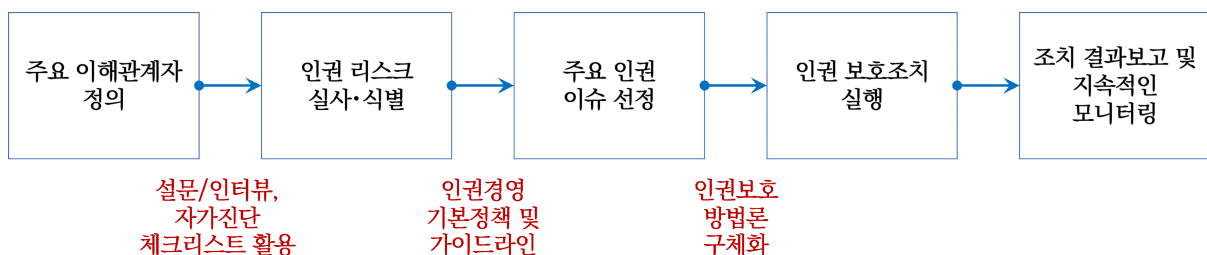
(주)클린포트는 구성원 뿐 아니라 고객, 협력회사 등 사업상 모든 이해관계자의 기본적인 인권을 보장하기 위하여 UN 세계인권선언, 기업과 인권 이행 지침(Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO 협약 등 국내외 가이드라인이 제시하고 있는 인권존중의 기본적인 원칙을 바탕으로 인권경영 정책을 수립하고 운영한다. 지속적인 모니터링과 신고제도 등을 운영하여 인권경영 현황 및 원칙 준수 여부를 점검하는 등의 노력을 이어오고 있다.

또한(주)클린포트는 인권 리스크가 있는 이해관계자를 정의하고, 이를 대상으로 인권 실사, 설문 및 모니터링을 통해서 이해관계자 별 주요 인권 이슈를 선정, 관리 및 조치하고 있다.

• 주요 이해관계자 별 주요 인권 이슈 및 보호조치

주요 이해관계자	원칙	내용	조치
구성원- CS 담당자	인도적 대우	인도적 처우 및 보호	휴식권 보장, 심리상담 지원 등
고객	고객인권보호	업무상 고객 개인정보보호	개인정보처리방침 수립 및 준수
구성원-근로자	근로조건 준수	과다노동 및 피로누적	유연근무제 운영, 적절한 보상체계 수립

• 인권 리스크 관리 및 모니터링 프로세스



III. 범용 체크리스트

구분	지표	답변
인권정책 수립	인권정책을 수립하였다	Y
차별금지	고용, 교육 기회, 보상, 급여와 관련하여 성별, 종교, 인종 등의 이유로 차별하지 않는다.	Y
	성과를 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 가지고 있다.	Y
노동자 권리	근로자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.	Y
	노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다.	Y
강제노동	모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	Y
	근로자의 신분증, 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.	Y
아동노동	회사는 15 세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	Y
	18 세 미만의 연소자의 고용 시 건강이나 안전에 해로운 업무에 투입하지 않는다.	Y
인도적 대우	직원 간 정신적 • 육체적 괴롭힘을 금지하고 있다.	Y
	언어폭력 • 성희롱 등의 인권침해사례에 대하여 징계 절차가 마련되어 있다.	Y
근로시간	국내 법정근로시간을 준수한다.	Y
	초과근무 시 근로자에게 적절한 보상을 한다.	Y