

# 케이디종합건설 인권 헌장

2025. 11



대주·KC 케이디종합건설

# 인권헌장 목차

## 제 1 장 인권헌장 제정 목적

## 제 2 장 인권헌장 적용 범위

## 제 3 장 인권경영 실천 지침

- 제 1 조 (차별금지)
- 제 2 조 (인도적대우)
- 제 3 조 (인도적 대우)
- 제 4 조 (결사 및 단체교섭의 자유보장)
- 제 5 조 (강제노동·아동노동 금지)
- 제 6 조 (산업안전 보장)
- 제 7 조 (책임있는 공급망 관리)
- 제 8 조 (고객인권 보호)
- 제 9 조 (지역주민 인권 보호)

## 제 4 장 인권리스크 관리체계

- 제 1 조 (개요)
- 제 2 조 (평가지표 개발)
- 제 3 조 (평가프로세스 운영)
- 제 4 조 (리스크 개선 이행)
- 제 5 조 (이행현황 모니터링)
- 제 6 조 (주요 의사결정자 보고)
- 제 7 조 (대외 공시)

## 제 1 장 인권헌장 제정목적

케이디종합건설은 정도경영의 정신을 기반으로 순리에 벗어나지 않는 바른 경영을 추구하고, 회사의 지속가능한 성장과 발전을 추구하고 동시 기업경영과정에서 발생할 수 있는 인권 침해를 예방하고 미연에 방지하기 위해 본 인권헌장을 제정 및 선언한다.

케이디종합건설은 인권경영 이행을 위해 대한민국 헌법과 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구 헌장(International Labor Organization Constitution), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct)등 인권·노동 관련 표준 및 가이드라인을 지지한다.

## 제 2 장 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 케이디종합건설의 임직원(임원과 직원, 비정규직포함)으로서 국내·외 법인 및 지사, 협력사의 임직원을 포함한다. 또한 케이디종합건설 임직원은 거래 관계에 있는 모든 이해 관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장한다. 다만, 본 헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외 하고는 케이디종합건설의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

## 제 3 장 인권경영 실천 지침

### 제 1 조 (차별금지)

케이디종합건설은 합리적인 이유 없이 모든 사업활동에 있어서 성별, 인종, 국적, 종교, 연령, 신체적 조건, 사회적 신분 등을 이유로 임직원에게 차별적 대우

를 하지 않으며, 다양성을 존중하는 조직 문화를 구축한다.

## 제 2 조 (근로조건 준수)

케이디종합건설은 사업을 영위하는 국가별 법정 근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 아울러, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육 기회와 직무 수행에 적절한 업무 환경을 제공한다.

## 제 3 조 (인도적 대우)

케이디종합건설은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

## 제 4 조 (결사 및 단체교섭의 자유보장)

케이디종합건설은 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동 관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사 소통의 기회를 제공한다.

## 제 5 조 (강제노동·아동노동 금지)

케이디종합건설은 모든 임직원에게 대해 폭행,감금,협박 등의 행위를 하거나 인신매매를 포함한 자유의사에 반하는 어떠한 형태의 근로를 강요하지 않는다. 또한, 사업을 영위하는 국가 및 지역 법규에서 정한 최저 고용연령 기준을 준수하며, 현지 법규상 그 고용이 불법(위반)이 아닌 경우에 한하여 근로의 기회를 제공할 수도 있다. 다만, 해당 인원이 근로로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 권장한다.

## 제 6 조 (산업안전 보장)

케이디종합건설은 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장(공사현장)의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하여, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원 방안을 마련한다. 또한, 사업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공한다.

## 제 7 조 (책임있는 공급망 관리)

케이디종합건설은 주요 공급사, 협력사를 대상으로 인권보호에 대한 의무 이행을 준수하도록 권고하며, 필요한 경우 공급사 및 협력사의 인권경영 이행에 필요한 적절한 조치를 취한다.

## 제 8 조 (고객 인권 보호)

케이디종합건설의 모든 임직원의 활동은 고객의 생명, 건강, 재산에 위해가 되지 않도록 해야 하며, 마케팅을 함에 있어서 과장하거나 고객을 오도하는 행위를 해서는 안된다. 또한 고객의 프라이버시를 최대한 존중하며, 경영활동을 통해 수집·저장하고 있는 개인정보의 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

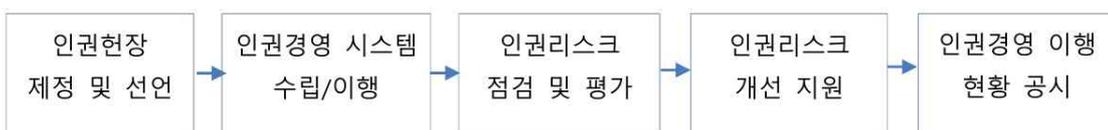
## 제 9 조 (지역주민 인권 보호)

케이디종합건설의 모든 임직원은 업무 수행시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 특히 지역주민의 생명권, 안전보전에 대한 권리, 거주 자유를 존중하고 보호한다.

# 제 4 장 인권리스크 관리 체계

## 제 1 조 (개요)

케이디종합건설은 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 케이디종합 건설의 인권경영 담당 조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



## 제 2 조 (평가지표 개발)

케이디종합건설은 본 인권헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 참고하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실시 지표를 개발 및 운영한다.

## 제 3 조 (평가프로세스 운영)

케이디종합건설은 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)을 실시하고, 평가대상이 자가 진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 해당 평가대상(조직)에 대한 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 실시할 수 있고, 필요시 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-site Due Diligence)도 진행할 수 있다. 추가적으로, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제 3 자 기관을 통한 별도 심사를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제 3 자 심사를 통해 발견된 '고위험' 및 '부적합' 사항(리스크)에 대해서는 즉각적인 개선조치나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. 케이디종합건설은 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.

## 제 4 조 (리스크 개선 이행)

케이디종합건설은 인권리스크 평가 결과 도출된 인권리스크에 대한 개선방안 및 이행계획을 수립하며 인권리스크 평가를 받은 본사부서 및 현장, 거래관계 조직등은 리스크 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

## 제 5 조(이행현황 모니터링)

케이디종합건설은 인권리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호 협의한 개선 방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정에 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해정기적으로 상호 커뮤니케이션하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 추가 조치를 취할 수 있다.

## 제 6 조 (주요 의사결정권자 보고)

케이디종합건설은 인권리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 이사회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사 결정권자 등에 보고한다. 주요의사 결정권자 등에게 승인을 받은 보고자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 유관부서 등과 공유할 수 있다.

## 제 7 조 (대외 공시)

케이디종합건설은 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지, 지속가능경영보고서 또는 별도의 채널을 활용하여 공시할 수 있다.

# 부 칙

(시행일) 이 지침은 공포한 날부터 시행한다.