

동부건설(주) 인권경영 선언문

- ◎ 당사는 인간의 존엄과 가치를 경영의 최우선 원칙으로 삼고, '안전 중심 일터', '상생협력 생태계', '인권존중 문화'를 인권경영의 핵심 가치로 하여 모든 이해관계자와 함께 지속가능한 성장을 추구한다.
- ◎ 또한 UN 「기업과 인권 이행원칙(UNGPs)」, OECD 다국적기업 가이드라인 및 국제노동기구(ILO) 핵심협약 등 국제 기준을 존중하고, 국내 노동관계 법령을 준수함으로써 기업의 인권존중 책임을 성실히 이행한다.
- ◎ 당사는 임직원, 협력회사, 고객, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하며, 인권침해를 사전에 예방하고 발생 시 신속하고 공정하게 구제할 수 있는 체계를 구축·운영한다.

이를 위하여 다음과 같이 인권경영 원칙을 선언하고 적극 실천한다.

하나, 우리는 모두가 안심할 수 있는 안전한 일터를 구현한다.

우리는 임직원과 협력회사 근로자의 생명과 안전을 경영의 최우선 가치로 삼는다. 모든 사업장에서 산업안전보건 기준을 철저히 준수하고 위험요인을 사전에 예방·관리하여 건강하고 안전한 작업환경을 조성한다.

하나, 우리는 협력회사와 함께 성장하는 상생협력 생태계를 구축한다.

우리는 협력회사와 공정하고 투명하게 거래하며, 협력회사의 지속가능한 성장을 지원한다. 또한 공급망 전반의 인권 및 안전 리스크를 함께 점검·개선하고 실질적인 지원을 제공하여 동반성장을 위한 책임 있는 공급망 관리를 실천한다.

하나, 우리는 차별 없는 존중과 포용의 문화를 정착시킨다.

우리는 성별, 인종, 종교, 장애, 출신지역, 고용형태 등을 이유로 업무 전반에서 어떠한 차별도 금지하고, 다양성과 포용의 문화를 조성한다.

하나, 우리는 인권침해 행위를 금지하고 무관용 원칙으로 대응한다.

우리는 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭언·폭행 등 인격을 침해하는 어떠한 행위도 용납하지 않으며, 인격 침해 행위에 대해서는 무관용의 원칙으로 대응하여 상호 존중과 배려의 조직문화를 조성한다.

하나, 우리는 근로자의 기본적 노동권을 보장한다.

우리는 국제노동기구(ILO) 핵심협약과 국내 노동관계법을 준수하여 강제노동과 아동노동을 전면 금지한다. 또한 법정 근로시간 준수, 결사의 자유 및 단체교섭의 자유를 보장하며 공정한 근로조건을 유지한다.

하나, 우리는 지역사회의 환경권을 보장하고 주민의 인권을 보호한다.

우리는 사업 활동이 이루어지는 지역사회의 권리와 생계를 존중하며, 지역사회와의 상생 발전에 기여한다. 또한 환경 관련 법령 준수, 기후변화 대응, 자원 절약 및 친환경 경영 실천을 통해 미래 세대를 위한 사회적 책임을 다한다.

하나, 우리는 고객의 권익과 개인정보를 철저히 보호한다.

우리는 제품과 서비스를 제공함에 있어 고객의 안전과 권리를 최우선으로 고려한다. 또한 경영활동 과정에서 수집된 고객, 임직원 및 모든 이해관계자의 개인정보를 관련 법령과 내부 기준에 따라 안전하게 관리·보호한다.

하나, 우리는 실효성 있는 인권실사와 구제절차를 이행한다.

우리는 인권침해를 예방하기 위하여 주기적인 인권영향평가(인권실사)를 실시하고 그 결과를 관련 법령 및 회사 정책에 따라 적절한 수준으로 공개한다. 또한 인권침해 발생 시 피해자가 불이익 없이 신고하고 신속하게 구제받을 수 있도록 공식적인 고충처리 절차와 익명성 보장 제도를 책임 있게 운영한다.

당사의 모든 구성원은 본 선언문을 행동의 기준으로 삼아
인권존중 문화 확산과 사회적 책임 이행에 적극 동참할 것을 다짐한다.

2026년 6월 10일

동부건설 주식회사
대표이사 윤진오



인권 관련 고충처리 및 구제

당사는 임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등 내·외부 이해관계자의 인권 관련 고충을 효과적으로 접수 및 처리하기 위하여 아래와 같이 복수의 고충처리 채널을 운영하며, 해당 채널은 온라인, 이메일 등 다양한 방식으로 접근할 수 있도록 운영한다.

- ① 내부 임직원의 고충은 인사·노무 조직을 중심으로 운영되는 고충처리 절차를 통해 접수·처리한다.
- ② 외부 이해관계자를 포함한 내·외부 고충은 감사실에서 운영하는 신고채널(사이버 신문고 등)을 통해서도 접수할 수 있도록 한다.
- ③ 각 채널은 인권침해, 차별, 산업안전, 노동조건, 협력사 및 공급망 이슈, 지역사회 영향 등 다양한 인권 관련 문제를 포함한다.
- ④ 신고는 익명 또는 실명으로 운영하고, 접수된 고충은 관련 절차에 따라 신속하고 공정하게 조사 및 처리되며, 처리 결과는 신고자에게 통보된다. 또한 신고자의 신원은 철저히 보호되며, 신고로 인한 어떠한 불이익도 금지한다.
- ⑤ 당사는 확인된 인권침해에 대해 적절한 구제 조치를 시행하고, 동일·유사 문제의 재발 방지를 위한 개선 활동을 지속적으로 추진한다.
- ⑥ 인권 관련 고충의 접수 및 처리 현황은 체계적으로 관리하고, 향후 공시 등 공식 채널을 통해 공개할 수 있도록 한다.

****고충처리센터 상세 안내 :** <https://dbcon.dongbu.co.kr> 접속 후,
지속가능경영 - Social - 인권경영 메뉴 확인



인권위험 실사 프로세스

당사는 경영활동 전반에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 사전에 예방하고 관리하기 위하여 이해관계자를 대상으로 인권위험 실사 절차를 운영한다.

① 실사 대상 및 이해관계자 범위

당사는 사업 운영 과정에서 영향을 받을 수 있는 다음의 이해관계자를 인권위험 실사의 주요 대상으로 포함하며, 인권위험 평가를 통해 식별된 인권에 취약한 이해관계자(Vulnerable Groups)를 우선적으로 고려한다.

- 임직원 및 현장 근로자, 협력사 및 공급망 종사자, 외국인 근로자 등 인권위험에 취약한 근로자, 고객 및 입주자, 사업장이 위치한 지역사회 및 주민

② 인권위험 식별

사업장, 건설 현장, 공급망 전반에서 발생 가능한 인권 리스크를 식별한다. 주요 위험 요소는 다음을 포함한다.

- 산업안전 및 근로환경 관련 위험
- 협력사 및 하도급 구조에서의 인권침해 위험
- 외국인 근로자 및 취약계층 관련 이슈
- 지역사회 및 고객에 대한 영향

③ 인권위험 평가

식별된 인권 리스크에 대해 영향도 및 발생 가능성을 기준으로 평가한다. 평가 결과에 따라 중대한 인권 리스크를 도출하고 우선순위를 설정한다.

④ 완화 및 개선 조치

주요 인권 리스크에 대해 개선 계획을 수립하고 이행한다. 협력사 관련 위험에 대해서는 시정 요구 및 개선 여부를 점검한다.

⑤ 모니터링 및 사후관리

인권 리스크 관리 결과를 정기적으로 점검하고 개선 여부를 확인한다. 중대한 이슈에 대해서는 재발 방지 대책을 수립한다.

⑥ 운영 체계

인권위험 실사는 ESG경영, 인사·노무, 감사 관련 주관부서를 중심으로 운영한다. 실사는 정기적(연 1회 이상)으로 실시하며, 필요 시 수시로 수행한다. 현장 점검, 서면 점검, 협력사 평가 등 다양한 방법을 활용할 수 있다.

인권경영 중장기 목표

2026년	2027년 ~ 2029년	~2030년
인권경영 정책 구축 및 운영체계 확립	인권위험 실사 운영 및 관리 고도화	공급망 포함 인권경영 통합 운영
인권경영 방침 개정, 정책 수립 및 선언 가족친화적 근로환경 확대	인권영향평가 진행, 인권실사 체계 구축 인권 관련 정보공개(공시) 확대	인권영향평가, 인권 실사 고도화 공급망 인권경영 확대 및 정착
세부과제	세부과제	세부과제
- ESG 가이드라인에 기반한 인권경영 정책 수립 - 인권 관련 고충처리, 사후관리 체계 확립 - 사차출퇴근제 도입('25년~) - 가족친화 인증기업 선정 추진('26년)	- 임직원, 협력사 인권영향평가 진행 - 주요 협력사 인권 실사 진행 추진 - 인권 관련 고충처리 실적 등 공개	- 전체 협력사 인권영향평가, 인권 실사 확대 - 평가 및 실사 결과에 기반한 인권경영 지원

※ 중장기 목표는 관계 법령, ESG 가이드라인 등에 따라 변경될 수 있으며 필요시 외부기관을 통해 업무추진 계획