

호텔롯데 인권경영정책

목차

1. 인권경영의 이해	3
가. 배경	3
나. 적용범위	3
다. 준수사항	3
2. 인권경영 원칙	3
가. 인권존중	3
나. 결사의 자유	4
다. 강제노동 금지	4
라. 차별금지	4
마. 아동노동 금지	4
바. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지	4
사. 근로조건 준수	5
아. 고객 인권 보호	5
자. 산업안전 보장	5
차. 책임 있는 공급망 관리	5
카. 환경권 보장	5
3. 이해관계자 인권관리 체계	6
가. 인권경영 거버넌스	6
나. 임직원 인권 교육	6
다. 제보채널 및 고충처리 프로세스	7

1. 인권경영의 이해

가. 배경 주식회사 호텔롯데(이하 '호텔롯데')는 고객의 삶뿐만 아니라 우리 사회를 긍정적으로 변화시킬 수 있는 '인권경영'을 지향하고 인류의 풍요로운 삶에 기여하고자 합니다. 이에 호텔롯데가 영위하는 사업분야에 걸친 전 경영과정에서 모든 이해관계자들의 존엄과 가치를 존중하고 중시하며, 인류의 풍요로운 삶에 기여할 것입니다.

나. 적용범위 본 인권정책이 적용될 호텔롯데의 구성원은 고객과 경영 전반에 걸친 모든 이해관계자입니다. 국내 정규직, 비정규직뿐만 아니라, 자회사, 해외 현지 피고용인, 주재원, 협력사, 수탁사, 특수고용관계인 등 고객서비스를 연구하고 고민하는 모든 거래관계에 있는 동반자들이 적용범위에 포함됩니다. 또한 본 규정은 모든 구성원을 대상으로 엄격하게 적용되며, 적용할 의무가 없는 관계사라 하더라도 구성원들이 적극적으로 권장하고 전파하여 행동양식의 기준이 되어야 합니다.

다. 준수사항 본 인권노동방침은 유엔 세계인권선언, 유엔 인권위원회의 기업과 인권에 대한 이행 원칙, OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약을 비롯한 국제인권 원칙과 규범 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 준수합니다.

2. 인권경영 원칙

가. 인권존중 호텔롯데는 모든 인간의 존엄과 가치를 존중하며 인권침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생되지 않도록 노력한다.

나. 결사의 자유 모든 임직원에게 대해 건전한 조직 발전을 위한 충분한 의사소통의 기회를 부여한다. 각 국가 및 지역의 노동관계법률에 따른 결사의 자유 및 단체교섭의 권리가 보장되며 노동조합 가입 및 활동, 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

다. 강제노동 금지 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 구속하여 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증 또는 노동허가증 등 근로자의 개인문서를 보관하지 않는다. 또한 화장실 및 식수, 휴게시설, 외부 의료시설 등의 출입 및 이용을 제약하지 않는다.

라. 아동노동 금지 15세 미만(또는 각 국가 및 지역의 노동관계법률에 따른 아동 연령 기준)의 아동을 고용하지 않으며 이를 위해 모든 신규 입사자의 연령을 검증한다. 만 18세 미만의 근로자를 고용하는 경우 안전보건 상 유해한 업무를 부여하지 않으며 야간근무와 초과근무의 제한 준수 여부를 지속적으로 확인한다.

마. 차별금지 합리적인 이유 없이 성별, 인종, 국적, 피부색, 나이, 종교, 정치적 신념, 성 정체성, 장애 여부, 결혼 여부, 임신 여부 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금 및 복리후생 기타 인사상의 차별적 처우를 하지 않는다. 또한 차별을 근절하고 다양성을 존중하는 조직 문화를 구축하기 위해 노력한다.

바. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지 직장 내 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적·정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지한다. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 실시하며 피해 발생 시 제보할 수 있는 채널을 구축한다. 피해 사례 발생 시에는 즉시 피해자에 대한 보호 조치 및 가해자에 대한 징계 조치를 진행하며 재발 방지를 위한 방안을 마련한다.

사. 근로조건 준수 표준근로시간 및 초과근로시간, 휴게시간과 휴일에 관한 각 국가 및 지역의 노동관계법률상 기준을 준수한다. 초과근로는 근로자의 동의를 요하며 초과근로수당을 지급한다. 모든 임직원의 임금은 법상 최저 수준을 상회하는 수준으로 정하며 급여명세서와 함께 지급한다.

아. 고객 인권 보호 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공함에 있어 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하며 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 노력한다.

자. 산업안전 보장 모든 임직원의 안전 및 보건을 최우선으로 고려하며, 근로자들에게 최선의 근무환경을 조성한다.

차. 책임 있는 공급망 관리 파트너사와 동등한 관계로서 상생발전을 추구하며, 인권 경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

카. 환경권 보장 국내외 환경법규를 준수하고, 탄소중립,환경보전,자원순환 등을 달성하기 위하여 노력한다.

3. 이해관계자 인권관리 체계

가. 인권경영 거버넌스 호텔롯데는 모든 사업운영과정에서 인간의 존엄성을 존중하고 보호하기 위해 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영과 발생 가능한 리스크에 대해 검토하고 관리합니다. 또한 인권경영에 관련한 의사결정을 위하여 ESG 전담 조직, HR, ER, 윤리경영, 법무 등의 조직을 두어 인권 관련 리스크 관리 및 개선과제를 도출하고 각 업무와 관련한 인권 이슈를 모니터링합니다. 이에 대한 이행 범위는 1)인권정책의 제·개정 검토, 2)인권경영 실행계획 수립, 3)인권 리스크 대응, 4) 고충처리 프로세스 운영, 5) 내부 교육 등입니다. 특히 호텔롯데는 각 사업부별 전담조직(고충처리위원회, 전담부서 등)을 두어, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등 사

업부 내 발생하는 인권 침해 사건을 예방하고 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의합니다.

※인권경영 조직 : CEO / 유관부서 (ESG 전담 조직, HR, ER, 윤리경영, 준법경영 담당 등)

나. 인권경영 교육 호텔롯데는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 시행합니다. 모든 임직원은 년 1회 이상 정기 교육 (롯데인의 행동강령, 장애인 인식 개선, 성희롱 예방, 직장내 괴롭힘 예방, 산업안전보건 예방, 개인정보 보호 교육 등)을 이행하며, 이를 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등을 적극적으로 신고할 수 있도록 유도합니다.

다. 제보 채널 및 고충처리 프로세스 호텔롯데는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람,단체 로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영합니다. 정기적 간담회 및 의무교육을 통해 상시 모니터링하고 리스크를 사전 예방하며, 사건 제보 및 접수 시에는 엄중한 조사 과정을 거쳐 재발방지대책을 수립합니다. 특히 직장 내에서 괴롭힘 및 성희롱을 예방하여 직원(협력사 직원 포함)들이 안전하게 근로할 수 있도록 관련 규칙을 사규화 하여 예방 및 대응합니다.

제보 처리 절차

1. 접수
2. 내용 확인
3. 조사 실시
4. 조사 완료
5. 재발방지 대책 수립

제보채널

1. 롯데호텔 : hotelaudit@lotte.net
2. 롯데면세점 : LDFSETHICS@lottedfs.co.kr
3. 롯데월드 : worldsmg@lotte.net
4. 롯데리조트 : resort_ethics@lotte.net