# 미쓰비시전기그룹 인권 방침

미쓰비시전기그룹은 국제적으로 합의된 인권 보호에 대한 지지와 존중을 기업 활동의 전제로 하고 있습니다. 또한 스스로 인권 침해에 가담하지 않을 것을, 우리가 다해야 할 책임으로 인식하고 있습니다.

글로벌한 사업 전개를 한층 더 추진하는 가운데 우리는 미쓰비시전기그룹의 "Our Philosophy "의 정신에 입각하여 인권 방침을 정하고, 이 방침에 의거한 활동을 추진함으로써 당사의 사업 활동에 관여하는 모든 사람들의 인권을 존중하고 모든 사람이 존중받는 사회 실현에 공헌합니다.

## 준수해야 할 인권의 범위

본 방침은 미쓰비시전기그룹의 사업 활동에 관여하는 모든 이해관계자(직원(파견, 파트타이머, 계약 사원 등 비정규 사원을 포함한다), 거래처 직원, 고객, 소비자, 지역 주민 등)의 인권을 대상으로 합니다.

## 본 방침의 적용 범위

미쓰비시전기그룹은 본 방침에 기재한 인권을 존중하는 실천을 전체 임직원에게 적용할 뿐만이 아니라 사업, 제품, 서비스 등 밸류체인 전체에 걸쳐 관계를 가진 여러 이해관계자에게도 협조를 구함으로써 인권이 존중받는 사회 실현을 위해 공헌합니다.

또한, 직원에 대해서는 "미쓰비시전기그룹 행동 규범", 거래처에 대해서는 "미쓰비시전기그룹 서플라이 체인 행동 규범"에서도, 인권 존중 실천에 관한 기대 사항을 기재하였습니다.

## 인권에 관한 국제 기준, 법령을 준수

미쓰비시전기그룹은 "국제인권장전", "노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 선언" 등[*1] 인권에 관한 국제 기준을 우리가 준수해야 할 최소한의 기준으로 인식하고 있습니다. 이러한 인식에 입각하여 우리는 사업을 영위하는 각국·지역의 법령, 규칙 등을 적절히 이해하고 인권을 존중할 것을 선언합니다.

또한, 사업을 영위하는 지역의 법령 등이 인권에 관한 국제 기준과 일치하지 않는 경우 미쓰비시전기그룹은 현지법을 존중하되 지도 원칙에 의거한 대응을 하도록 노력합니다.

＊1：당사 그룹이 참조한 주요 국제 규범, 가이드라인은 Appendix 에 기재

## 인권 존중을 위한 체제

미쓰비시전기그룹은 인권 존중을 경영의 중요 과제로서 추진하기 위한 체제[＊2]를 구축하고, 인권에 관한 방침의 수립·개폐, 인권 영향 평가 결과의 확인 및 우선 과제에 대한 리스크 저감대책의 진척 상황 확인, 고충 처리 메커니즘의 개선 등 여러 과제에 대한 의논을 거쳐 대응 방침을 결정합니다. 동 추진 상황은 집행역·이사회에 정기적으로 보고되며, 지도·감독을 받는 것으로 합니다.

＊2：당사 그룹의 인권의 존중에 관한 매니지먼트 체제는 Appendix 에 기재

## 인권 존중

미쓰비시전기그룹은 당사 그룹의 사업 활동에 관여하는 모든 사람들의 인권을 존중합니다.

【아동 노동, 강제 노동 금지】

사업 활동을 영위하는 모든 곳에서 인권을 존중하고 아동 노동 및 강제 노동을 용인하지 않습니다.

【차별 금지】

인종, 민족, 국적, 성별, 연령, 신조, 종교, 사회적 신분, 성 정체성·성적 지향, 장애 등을 이유로 한 차별을 절대로 용인하지 않습니다.

【괴롭힘 금지/인도적 대우】

괴롭힘이나 중상 비방, 위압에 의한 업무 강요 등 상대방의 인격을 무시한 행위를 절대 하지 않습니다. 또한 그러한 오해, 의심을 받지 않도록 평소 스스로의 언행을 점검합니다.

【공정한 처우】

직무에 걸맞은 교육, 경험, 기술, 능력을 획득하기 위한 공정한 기회를 제공합니다. 또한 경험, 기술, 능력, 업적, 성장성 등을 바탕으로 공정한 대우를 제공합니다.

【노동 시간】

사업 활동을 영위하는 각국·지역의 법령을 준수하며 국제적으로 인정된 기준에 의하여 노동자의 노동 시간·휴일을 적절히 관리합니다.

【인재의 다양성 존중】

모든 인재의 다양성을 존중합니다. 한 사람 한 사람의 개성을 수용하고 다양한 인재가 활기차게 일할 수 있는 일터 환경을 실현합니다.

【결사의 자유 및 단체교섭】

노동자의 기본적인 권리를 존중합니다. “결사의 자유”를 존중하는 동시에 노동조합이 노동 3 권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보유할 것을 보장합니다. 노사간 대등한 위치에 서서 심도 있는 대화를 이성적으로 나눔으로써 해결의 길을 찾아낼 것을 기본 이념으로 하고, 건전한 노동 조건과 일터 환경을 유지·향상시킬 수 있도록 최선을 다합니다.

【안전위생】

안전·건강에 관한 법 규제를 준수하고, 협력회사·수급사업 회사를 포함한 모든 직원이 심신의 건강을 유지하여 건강하게 일할 수 있도록 직원의 안전·건강을 배려합니다.

【프라이버시 존중】

거래처, 고객, 소비자 및 직원 등 당사 그룹의 사업 활동에 관여하는 한 사람 한 사람의 개인 정보를 보호합니다. 법령 및 사회 규범에 의거하여, 오로지 공정·투명하고 안전한 방법으로만 수집하고 이용 목적 범위 내에서 이용, 보유 및 공개합니다. 또한 개인 정보에 대한 부정 접근, 유출, 분실 및 위변조를 방지하기 위한 안전 대책을 강구합니다.

## 사회적으로 약한 위치에 놓일 수 있는 집단에 대한 배려

미쓰비시전기그룹은 어린이, 이민 노동자, 소수민족 등 인권에 영향을 받을 리스크가 더 높아질 수 있는 집단, 민족에 속한 개인에 대하여, 사업 활동에서 특별한 주의를 기울입니다.

## 인권실사의 실시

미쓰비시전기그룹은 유엔의 “비즈니스와 인권에 관한 지도 원칙”에 의하여 인권실사를 실시하고, 밸류체인을 통하여 사업 활동이 직접적 또는 간접적으로 미칠 수 있는 부정적인 인권 영향의 특정, 방지, 경감, 시정을 지속적으로 추진합니다.

① 미쓰비시전기그룹은 사내·사외의 지견을 얻으면서 당사 그룹의 밸류체인 전체 범위에서 인권 영향 평가를 실시하고, 당사 그룹이 대응해야 할 중요한 인권 과제를 특정·평가합니다[*3].

② 특정된 인권 과제에 대한 방지책을 강구하는 동시에 만약 사업 활동이 부정적인 인권 영향을 발생시켰거나 또는 관여한 사실이 판명된 경우에는 조속히 시정을 합니다. 방지, 시정 어느 경우든 필요에 따라 거래처 등 이해관계자와 협력합니다.

③ 미쓰비시전기그룹은 부정적인 인권 영향에 대한 방지·시정 활동이 실효성 있게 추진되고 있는지 여부를 정기적으로 확인합니다.

④ 미쓰비시전기그룹은 인권실사를 포함한 인권 존중의 실천에 대하여 정기적으로 공개합니다.

＊3：당사 그룹이 중요시하는 인권 과제는 Appendix 에 기재

## 구제

미쓰비시전기그룹은 **인권에 관한 고충 상담 창구**에서, 모든 이해관계자(직원, 거래처, 고객, 소비자, 지역 주민 등)의 문의를 365 일 접수합니다. 각 통보에 대해서는, 상담 내용에 따라 담당 부서가 조속히 사실 관계를 확인합니다. 확인한 결과, 당사 그룹의 밸류체인에서 인권 침해 행위 등이 판명된 경우에는 조속히 시정·개선을 하는 동시에 피해자 구제 조치 실시, 당해 사안 등을 행한 자에 대한 처분 등, 지도 원칙에 입각하여 적절하게 대응합니다.

상담 창구에서 접수한 내용은 문제 해결을 위해 담당 부문과 공유하되, 관계자와의 공유는 필요 최소한의 범위로 줄이도록 노력합니다. 또한 통보 사실을 이유로 통보자를 보복하는 행위를 금지합니다.

## 교육 계발, 널리 알림

미쓰비시전기그룹은 인권의 존중에 관한 실천을 임직원 한 사람 한 사람이 이해하고 적절히 실행해가기 위한 교육·의식 계발을 지속적으로 실시합니다.

또한, 모든 이해관계자(직원, 거래처, 고객, 소비자, 지역 주민 등)가 접근 가능토록 본 방침 및 그 추진 상황을 사내·사외에 공개합니다.

## 이해관계자와의 연관성(Engagement)

미쓰비시전기그룹은 부정적인 인권 영향을 받는 사람들, 유식자, NGO 등 시민 사회와의 대화를 통하여 실효성 있는 인권 존중의 실천을 도모합니다.

## 방침의 개정, 보강

미쓰비시전기그룹은 사회 환경의 변화와 사외 전문가의 지견, 이해관계자의 여러분과의 대화·협의 등을 토대로 하면서, 본 방침을 지속적으로 재검토·개선합니다.

또한, 개별 과제에 관하여 더 구체적으로, 효과적으로 추진하기 위하여 필요에 따라 개별 방침[＊4]을 수립합니다.

＊4：당사 그룹의 개별 방침은 Appendix 에 기재

제정일: 2017 년 9 월 20 일

개정일: 2024 년 8 월 20 일

미쓰비시전기 주식회사
대표 집행역, 집행역 사장
KEI URUMA

**【Appendix】**

＊1：당사가 참조하는 주요 국제 규범, 가이드라인 등

미쓰비시전기그룹은 준수해야 할 인권에 관한 주요 국제 기준을 아래와 같이 인식하고 있습니다.

- 국제인권장전
- OECD 다국적기업 행동지침
- 책임 있는 기업 행동에 관한 OECD 인권실사 가이던스
- 유엔 비즈니스와 인권에 관한 지도 원칙
- 유엔 이행 지침 인권보고 프레임워크

- 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언
- 유엔 글로벌 콤팩트
- ISO26000 (사회적 책임에 대한 국제표준)
- GRI 표준
- RBA (Responsible Business Alliance: 책임 있는 비즈니스 연합) 행동 규범
- 아동권리와 경영원칙

＊2：인권의 존중에 관한 매니지먼트 체제

당사 그룹의 인권 존중에 관한 매니지먼트 체제는 아래 그림과 같습니다.



**【Appendix】**

＊3：사업 활동에 관여하는 인권 과제

미쓰비시전기그룹은 과거 당사 그룹에서 발생한 노무 사안 및 2023 년도에 인권실사의 일환으로서 실시한 바 있는 외부 전문기관에 의한 인권 영향 평가의 결과에 따라, 당사 그룹의 밸류체인에서 각각 다른 권리 보유자(직원, 거래처, 소비자, 고객, 주변 커뮤니티)에 대하여 잠재적인 영향을 미칠 수 있는 인권 과제 중 특히 현저한 인권 과제를 아래 그림과 같이 특정하였습니다.




＊4：관련 방침

미쓰비시전기그룹은 개별 과제에 관하여 더 구체적으로, 효과적으로 추진하기 위한 방침을 아래와 같이 제정하고, 인권 존중을 위한 실천을 한층 더 실효성 있게 추진하는 동시에 개별 과제에 대한 구체적인 대응을 추진하고 있습니다.

・미쓰비시전기그룹 행동 규범(공정한 조달, 공정한 광고・선전, 직원의 인권 존중, 제품의 안전・품질, 수출입 관리, 뇌물수수 금지, 공정한 경쟁, 반사회적 세력과의 관계 차단, 지적 재산의 보호, 환경보전 등을 포함한다)

・AI 윤리 지침

・개인 정보 보호 방침

・미쓰비시전기그룹 서플라이 체인 행동 규범

이상