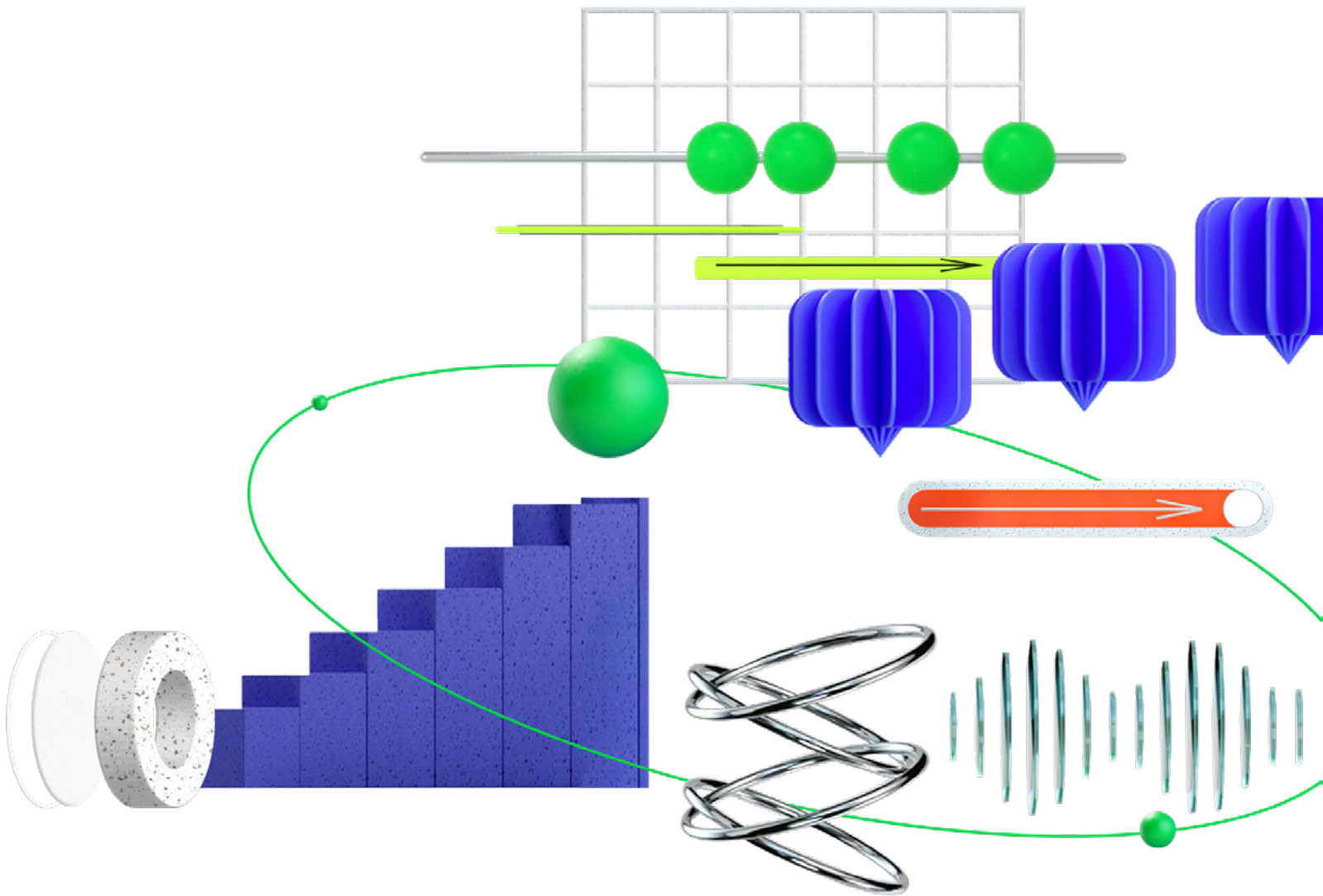


**NAVER**

# 인권경영 정책



**NAVER**

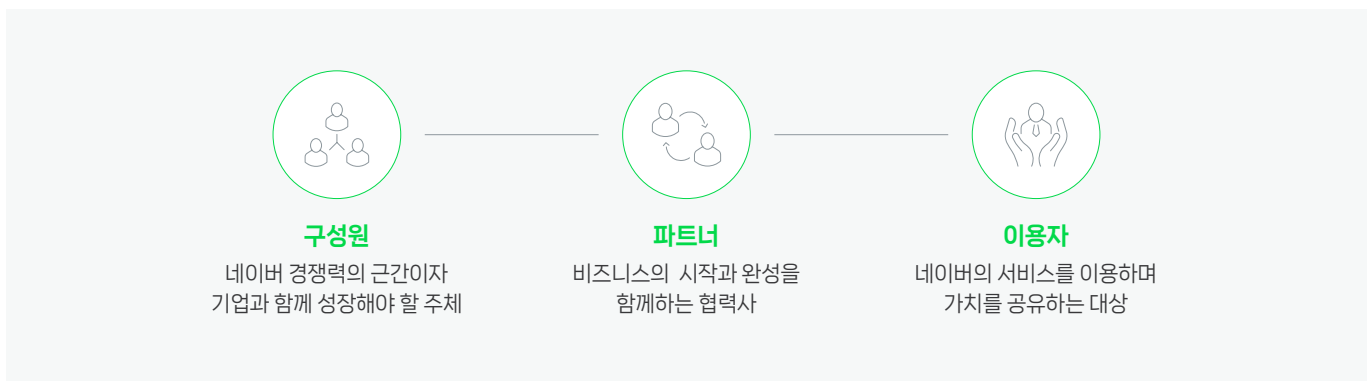
# I. 개요

네이버는 인권경영을 적극적으로 이행하기 위해 세계 사회의 일원으로서 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구 협약(ILO Conventions), 경제협력개발기구 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), UNGC(United Nations Global Compact) 10대 원칙 등 인권과 관련된 국제 표준에 대한 존중을 약속하며, 이를 기반으로 본 인권경영 정책(이하 정책)을 수립하였습니다.

CEO 인권경영 선언에 의거하여 제정된 본 정책은 네이버의 국내외 전 사업장에 적용됩니다. 네이버의 모든 구성원은 업무를 수행할 때 본 정책을 준수해야 합니다. 정책의 내용이 네이버가 사업을 영위하는 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 존중하되, 더 높은 기준을 따를 수 있도록 노력해야 합니다. 뿐만 아니라 네이버는 네이버와 협력관계에 있는 파트너 및 서비스를 이용하는 이용자가 네이버 인권경영의 기본원칙을 이해하고 이행할 수 있도록 최선의 노력을 기울입니다.

아울러 네이버는 본 정책을 기반으로 사업활동으로 인해 발생하는 부정적 인권영향을 파악하고 이를 예방·완화하기 위해 최선을 다할 것입니다. 그리고 부득이하게 인권 피해가 발생하였을 경우에는 회사의 정해진 구제절차에 따라 그 영향을 최소화하기 위한 조치를 취하겠습니다.

## 인권경영 이해관계자



## II. 기본원칙

### 1. 아동노동 및 강제노동의 금지

네이버는 모든 형태의 아동노동을 원칙적으로 금지합니다. 부득이하거나 특별한 사유로 인해 연소자를 고용할 경우, 적법한 절차에 따르고, 안전 및 보건상 위험한 업무에 종사하게 하지 않으며, 연소 임직원에게 교육 기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 시행합니다. 그리고 네이버는 임직원을 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 허용하지 않습니다. 모든 업무는 임직원의 의사에 반하지 않아야 하며, 임직원은 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우 불이익 없이 언제든지 퇴직할 수 있습니다. 네이버는 불법적인 아동노동과 강제노동에 관여되어 있는 회사에서는 인력을 공급받지 않으며, 사후 인지한 경우에는 즉각적인 조치를 취합니다.

### 2. 차별 금지

네이버는 구성원의 성별, 인종, 나이, 성적 지향, 성적정체성, 출신국가 또는 민족, 장애 여부, 결혼 여부, 임신 여부, 종교, 정치 성향, 노조 가입 여부 등을 이유로 채용, 승진, 임금 및 보상, 복리후생 등에서의 부당한 차별을 엄격히 금지합니다. 모든 구성원은 상호의 인격을 존중하고 공정하게 대우합니다.

### 3. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 금지

네이버는 직장 내 성희롱·성폭력, 정신적·육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언 등을 포함한 일체의 괴롭힘 행위를 엄격히 금지합니다. 특히 지위 또는 관계의 우위를 이용한 직장 내 성희롱·성폭력 발생을 사전 예방하고자 적극적으로 노력합니다. 이러한 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력의 피해자는 익명으로 운영되는 고충처리 채널을 통해 피해사실을 제보할 수 있으며, 네이버는 제보건에 대하여 중립적인 조사를 실시하고, 피해자를 보호하기 위한 조치를 마련합니다. 모든 신고자는 익명성을 보장받을 수 있으며 신고자에 대한 부당한 처우는 엄격히 금지합니다.

### 4. 결사 및 단체교섭의 자유 보장


네이버는 각 국가·지역의 노동법에 따라 보장된 결사 및 단체교섭의 권리를 존중합니다. 네이버는 근로자의 자유로운 노동조합 결성 및 가입을 존중하며, 노동조합 가입 및 결성 등을 이유로 부당한 처우나 차별을 금지합니다. 또한 네이버는 근로자 대표를 통한 단체교섭의 권리를 보장하며, 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하지 않습니다. 그리고 상호합의를 통해 도출된 단체교섭의 결과를 존중하고 성실히 이행합니다.

### 5. 근로조건 준수

네이버는 구성원의 근로 시간이 각 국가·지역의 노동법에 규정된 최대 근로시간을 초과하지 않도록 엄격히 관리합니다. 한국의 경우, 업무시간이 주 52 시간을 초과해서는 안되며 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 네이버는 구성원 근로시간 관리를 위해 더욱 적극적으로 노력하겠습니다. 또한 네이버는 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당과 관련한 최저임금법, 근로기준법 등 모든 급여 관련 법률을 준수합니다. 그리고 임직원의 복리후생을 증진하기 위하여 역량개발을 지원하는 등의 필요한 조치를 적극 시행합니다.

## II. 기본원칙

### 6. 안전한 산업·근무환경 보장

네이버는  안전보건경영방침을 성실히 이행하며, 임직원에게 안전하고 쾌적한 작업환경을 제공합니다. 이를 위해 사업장의 시설, 장비 등을 정기적으로 점검하고 유지·보수를 통하여 위험한 작업환경에서 근무하는 임직원에게는 적절한 보호구와 안전보건교육을 제공합니다. 또한 임산부, 장애인 등의 재해약자가 원활히 근무할 수 있도록 비상 시 대피훈련 등 필요한 조치를 주기적으로 실시합니다. 네이버는 임직원의 업무 상 질병 발생 및 사업장 사고에 대한 원인조사와 재발방지 대책을 수립하는 등 적절한 조치를 신속히 이행할 것을 약속합니다. 아울러 협력사를 대상으로 안전평가를 수행하는 등 협력사 산업재해 예방을 위한 조치를 실시합니다.

### 7. 책임 있는 공급망 관리

네이버는 파트너사의 인권경영 현황을 지속적으로 모니터링 및 지원하며, 파트너사에 중대한 인권침해가 발생했을 경우, 시정을 요구하는 등 필요한 조치를 취할 수 있습니다. 또한 네이버는 비즈니스 파트너사가 인권경영을 실천할 수 있도록 “지속가능경영 실천협약서”를 마련하고 준수를 의무화하고 있으며, 비즈니스 파트너사의 지적재산권을 적극 존중하고 보호할 것을 약속합니다.


### 8. 고객·이용자 권리 보호

네이버는 제품과 서비스를 제공함에 있어서 고객의 인권을 침해하지 않도록 적극적으로 관리합니다. 특히 고객의 개인정보 및 사생활 보호 디지털 안전(불법·음란 게시물 관리 등), AI 윤리 준수, 표현의 자유, 동등한 접근성 보장 등을 위해 노력합니다. 네이버는 최소한으로 이용자 개인정보를 요구 및 저장하며, 이용자 대상으로 개인정보 저장에 대한 사전 고지 의무를 엄격히 준수합니다. 고객은 개인 의사에 따라 자신의 정보를 자유롭게 관리, 수정 및 삭제할 수 있습니다. 네이버는 개인정보 유출 방지를 위한 최상의 보안체계를 구축합니다. 또한 고객의 표현의 자유를 존중 및 보장하며, 접근이 원활한(Barrier Free) 서비스 구축을 위해 지속적으로 노력하겠습니다.

### 9. 다양성, 형평성 및 포용성 존중

네이버는 다양성, 형평성 및 포용성(Diversity, Equity & Inclusion)을 존중하는 문화를 전파하기 위한 노력을 기울이고 있습니다. 이러한 포용의 문화는 아동, 기술취약계층(장애인, 노인 등), 인권 옹호자와 같이 특별한 주의가 필요한 집단의 인권을 더욱 보호할 수 있게 해줍니다. 네이버는 여기에서 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자들에게도 이러한 DE&I 문화가 전파될 수 있도록 권고하겠습니다.

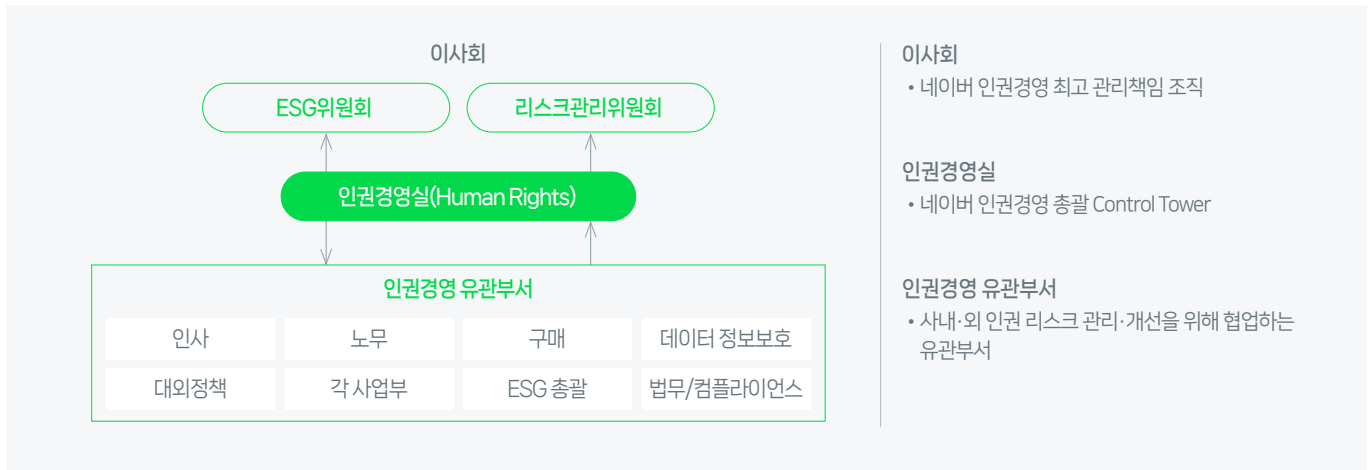
### 10. 환경 보호 노력

네이버는 환경이 인간의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 요소임을 인식하고 있습니다. 이러한 인식을 바탕으로 네이버의  환경경영방침을 성실하게 이행하며 네이버의 사업 활동으로 인한 부정적인 영향이 발생하지 않도록 방지 및 관리하고, 앞으로도 최선의 방법으로 환경 보호와 회복을 위해 꾸준히 노력하겠습니다.

이외에도 네이버는 정기적인 정책 검토와 인권 리스크 관리를 통해 법률 준수 이상의 선도적인 인권경영 이행을 위해 지속적으로 노력할 것을 약속합니다. 네이버는 앞으로도 기업의 사회적 책임과 다양한 이해관계자를 위한 정책 준수 및 인권경영 이행에 최선을 다하겠습니다.

### III. 인권경영 거버넌스

네이버는 인권경영 전담조직인 “인권경영실(Human Rights)”을 중심으로 유관부서와의 협업하고 이사회·최고경영진 보고 체계를 수립함으로써 전사적인 사람 중심 경영 추진 체계를 구성하였습니다. 인권경영실은 이사회 산하의 인권경영 컨트롤타워로, 인권 리스크 관리 및 완화를 총괄하고자 합니다.



- 이사회**
  - 네이버 인권경영 최고 관리책임 조직
- 인권경영실**
  - 네이버 인권경영 총괄 Control Tower
- 인권경영 유관부서**
  - 사내·외 인권 리스크 관리·개선을 위해 협업하는 유관부서

### IV. 인권리스크 관리체계

네이버는 외부 이해관계자와 주요 글로벌 가이드라인의 요구사항을 반영한 종합적인 “인권현황 진단 Framework”를 수립하였습니다. 네이버 인권현황 진단 Framework는 인권영향평가, 구성원 조직문화 설문, ESG 외부 평가기관 진단결과를 종합적으로 반영해 구성하였습니다. 이를 바탕으로 개선과제를 도출하고, 개선을 위한 노력을 유관부서의 조율 하에 진행하고 있습니다. 자세한 내용은 네이버 통합보고서를 통해 확인 가능합니다.

[네이버 통합보고서 2022](#)

# V. 고충처리 프로세스

## 1. 내부 신고채널

네이버는 직장 내 괴롭힘·성희롱을 포함하여 회사 내 업무와 관련된 인권 고충사항이 발생한 경우 누구나 회사에 신고할 수 있도록 구성원이 이를 상담·제보할 수 있는 채널을 운영하고 있으며 익명 상담 및 신고가 가능합니다.

### With U

“With U”는 직장 내 괴롭힘·성희롱에 특화된 채널입니다. 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 피해가 있거나 이를 목격한 구성원은 “With U”를 통해 익명으로 신고할 수 있으며, 본 채널을 통해 접수된 사안은 사내 조사 전담기구에 의해 사실 확인 및 정식 조사를 거치게 됩니다. 조사 결과에 따라 징계 심의를 개최하고, CEO가 위원장이 되고 사내인원으로 구성된 심의위원회에서 징계 처분을 결정합니다.

### 인권경영실 핫라인

사내 인권 보호 및 직장 내 괴롭힘·성희롱 등 고충사항 처리 등의 업무를 담당하고 있는 이사회 산하의 독립 조직인 인권경영실에서 핫라인을 운영하여, 사내 인권 피해 및 고충 처리가 필요한 경우 담당자에게 직접 제보할 수 있도록 하고 있습니다. 접수된 내용은 담당자가 사실 확인을 거쳐 필요 시 사내 조사·심의 프로세스에 따라 사안을 처리합니다.

### 조사 프로세스



### kKnock

사내 통합 채널인 “kKnock”은 회사의 기준과 제도에 대해 자유롭게 상담할 수 있는 채널입니다. 근로자가 “kKnock”에 고충사항을 접수하면, 분야별 담당자가 문의사항에 대한 상세한 설명을 제공하고, 나아가 회사의 제도나 기준에서 개선이 필요한 점을 살피게 됩니다.

---

## V. 고충처리 프로세스

### **NVO 고충상담**

네이버의 구성원은 노사협의회 “NVO(NAVER Valuable Opinion)”가 운영하는 상담 게시판을 통해서도 고충을 접수할 수 있습니다. NVO 고충 상담 게시판은 ‘근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률’에 따라 설치된 채널로, NVO 근로자위원 중 3인이 운영하고 있으며, 일반 게시판을 통해 공개적으로 건의하기 어려운 고충을 접수하는 역할을 합니다. 협의회 위원들은 접수된 고충을 경영진, 담당부서 등에 전달하고 이를 바탕으로 사내 제도 개선이 필요한 부분들을 논의하고 있습니다.

네이버는 직장 내 성희롱, 괴롭힘을 사유로 징계를 받은 대상자의 경우, 향후 조직장 선임에 제한이 있을 수 있음을 안내하고 있으며, 내부 징계 사례 공지를 통해 재발 방지에 대한 노력을 이행하고 있습니다.

아울러 직장 내 성희롱, 괴롭힘 피해자로 판명된 경우 특별 지원 대상으로 선정하여 1년간 사내 심리 상담을 100% 지원합니다.

### **2. 외부 신고채널**

네이버 기업윤리 상담센터는 네이버 전 임직원의 공정거래법 등 법령 위반 행위, 지위를 이용한 부당한 요구, 금품·접대·편의 수수, 대금지급 관련 불만, 비공개정보의 유출, 기타 부정 및 비위 행위 등에 대하여 상담과 신고를 할 수 있는 곳입니다. 네이버 기업윤리 상담센터는 상담자의 신분과 상담 및 신고 내용을 관련 절차에 따라 보호하며, 접수된 사항을 최대한 빠른 시일 내에 처리하도록 노력하고 있습니다.

---

## VI. 제개정 이력

- NAVER 인권경영 정책 제정: 2021년 11월 11일
- NAVER 인권경영 정책 개정: 2023년 8월 1일

**NAVER**