

서진시스템 ESG 정책

인권경영 정책

Human Rights Management Policy

Innovating Sustainably, Manufacturing Responsibly

지속가능한 혁신, 책임감 있는 제조

SEOJIN SYSTEM

인권경영 정책

Human Rights Management Policy

인권경영 정책

Human Rights Management Policy

1. 목 적

본 정책은 서진시스템 및 그 모든 사업장(자회사, 계열사 등)이 임직원 및 이해관계자의 인권을 보호하고 증진하기 위한 규범을 수립하는 것을 목적으로 한다. 본 정책은 국내외 인권 관련 법령과 국제 기준 및 권고를 존중하고 준수하며, 이를 바탕으로 인권경영을 실천하고 지속적으로 강화해 나가고자 한다.

2. 적용 범위

본 정책은 서진시스템 및 그 모든 사업장(자회사, 계열사 등)에 적용되며, 전 임직원 및 관련 인력에게 동일하게 적용된다. 또한, 협력회사 및 기타 비즈니스 파트너에게도 본 정책과 유사한 수준의 원칙을 준수할 것을 권장한다.

3. 기본 원칙

서진시스템은 모든 임직원과 이해관계자가 존엄하고 공정하게 대우받을 권리가 있음을 인정하며, 인권을 보호하고 존중하는 것이 기업의 기본적인 책무임을 인식한다. 이에 따라 다음과 같은 원칙을 바탕으로 인권경영을 실천한다.

3.1 국제 기준 존중 및 법규 준수

- UN 기업과 인권에 관한 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 글로벌콤팩트, OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 국제노동기구(ILO)의 핵심 노동 원칙과 권리 등 국제적으로 인정된 인권 기준을 존중하며, 당사 및 사업장이 위치한 국가의 인권 및 노동 관련 법규를 준수한다.

3.2 인권침해 예방 및 책임 이행

- 당사는 자사의 경영활동 전반에서 인권에 부정적인 영향을 미치지 않도록 예방에 최선을 다하며, 영향이 확인되는 경우 이를 신속히 완화하고 구제 조치를 취한다.
- 협력회사, 하청업체, 지역사회 등 이해관계자에게 미칠 수 있는 인권 영향에 대해서도 책임의식을 가지고 관리한다.

3.3 중대한 인권리스크에 대한 선제 대응

- 강제노동, 아동노동, 차별, 괴롭힘, 산업안전, 개인정보보호 등 중대한 인권 이슈를 인식하고, 사전적으로 식별·점검·완화할 수 있는 체계를 구축한다

인권경영 정책

Human Rights Management Policy

3. 기본 원칙

3.4 모든 사람에 대한 평등한 대우

- 인종, 성별, 국적, 나이, 종교, 장애, 고용형태 등 개인의 특성과 관계없이 모든 사람을 차별 없이 공정하게 대우하며, 고용 기회, 보상, 승진 등에서도 평등의 원칙을 지킨다.

3.5 결사의 자유와 단체교섭권 존중

- 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 존중하고, 노동조합 활동을 이유로 어떠한 불이익도 주지 않는다.
- 노동자 대표와의 소통을 장려하고, 관련 법과 제도에 따라 합의된 사항은 성실히 반영한다.

3.6 안전하고 건강한 근무환경 조성

- 모든 임직원이 신체적·정신적으로 안전하게 일할 수 있도록 산업안전 및 보건 기준을 준수하고, 위험요소 발생 시 즉각적인 조치를 취한다.

3.7 공급망 내 인권 존중 실현

- 협력회사와의 거래에서 인권 존중의 가치를 공유하고, 공급망 내 인권 침해 여부를 모니터링하며, 필요한 경우 개선을 요구하거나 지원한다.

3.8 지역사회 및 소비자 인권 보호

- 사업 활동이 지역사회나 고객에게 미치는 영향을 인식하고, 환경적·사회적 피해가 발생하지 않도록 노력한다.
- 고객의 건강, 안전, 개인정보 보호에 대한 책임을 다한다.

4. 실행 방안

4.1 인권경영 거버넌스

- 인권경영의 실행은 경영지원팀이 주관하며, 임직원 인권 보호, 제도 개선, 고충처리 등을 담당한다.
- ESG팀은 인권경영 정책 수립, 외부 공시 등 경영지원팀의 활동을 지원한다.

인권경영 정책 Human Rights Management Policy

4. 실행 방안

4.2 인권 실사

- 임직원은 인권에 미치는 부정적인 영향을 파악하고 이를 방지하거나 완화하기 위해 노력하며, 필요하다고 판단되는 경우 인권 실사를 실시하여 그 책임을 이행한다.
- 실사는 임직원, 협력회사, 지역사회 등 회사의 활동과 직접 또는 간접적으로 연관된 이해관계자를 대상으로 한다.
- 실사 항목은 차별, 강제노동, 산업안전, 개인정보 보호 등 주요 인권 리스크를 포함하나, 회사의 활동과 사업운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 변화한다는 것을 인식하면서 실사 항목을 결정한다.
- 실사는 경영지원팀, 인사팀 또는 ESG팀 담당자가 주관하고, 필요 시 외부 전문가의 자문을 받을 수 있다.
- 실사 결과 식별된 문제는 관련 부서와 협의해 개선 조치를 취하며, 도출된 잠재적 영향은 예방 조치를 통해 사전에 대응하고, 실질적 영향은 피해자 보호 및 구제 절차로 연계한다.
- 주요 결과와 대응 활동은 필요 시 내부 공유 또는 ESG 공시자료에 반영하며, 이해관계자의 의견은 적절한 채널을 통해 수렴한다.

4.3 교육 및 인식 제고

- 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권경영 교육 또는 가이드언스를 제공하여 인권의 중요성에 대한 공감대를 형성한다.

4.4 고충처리 제도

- 임직원과 이해관계자가 인권침해 사례를 제기할 수 있도록 신고 채널(전화, 이메일 등)을 마련한다.
- 신고된 사안은 관련 부서에서 사실관계를 확인하고, 필요 시 피해자 보호조치를 포함한 적절한 조치를 취한다.
- 신고자 및 협조자에 대한 불이익 조치는 금지하며, 이를 방지하기 위한 내부 규정을 정비한다.

4.5 협력회사 인권 리스크 인식 지원

- 주요 협력회사에게 인권경영의 기본 개념과 요구사항을 안내하고, 필요시 자가진단서, 서약서 등의 형식으로 협력회사 인식 제고를 유도한다.
- 공급망에서 중대한 인권 침해 리스크가 발생할 경우, 문제 해결을 위한 협의를 진행하고 개선을 요청한다.

인권경영 정책

Human Rights Management Policy

4. 실행 방안

4.6 인권경영 제도 정착 및 개선

- 인권경영의 실행 경험을 기반으로 제도 운영상의 문제점을 파악하고, 점진적으로 개선 방안을 마련한다.
- 향후 필요 시 외부 전문가 자문 또는 관계기관 가이드라인을 참고하여 인권경영 체계를 보완한다.

문서 제정 및 개정 기록

담당부서 : 경영지원팀

SEOJIN SYSTEM