




 <b>성진정밀</b>	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

## 목 차

제 1 장	개 요
제 2 장	기본원칙
제 3 장	시스템 구축
제 4 장	부 록
제 5 장	부 칙

### 개정 이력

차수	제(개)정 일자	시행 일자	주요 개정 내용
0	2025.01.01	2025.01.01	인권정책 최초 제정
1			
2			
3			

구 분	작 성	검 토	승 인
직 책	실 장	본부장	대 표
성 명	강 필 중	김 창 현	강 대 웅
서 명			

 <b>성진정밀</b>	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

## 제1장 개 요

### 제 1 조【 목적 】

1. 성진정밀(이하 "회사"라 한다)은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업운영에 따른 인권침해를 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 지속가능한발전을 추구하기 위해 본 인권정책을 제정한다.
2. 회사는 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)' 및 유엔인권위원회의 '기업과인권에대한지침(UN Guiding Principles on Business and Human Right; Ruggie Framework)', '국제노동기구(The International Labor Organization)협약' 등에서 제시하고 있는 인권 원칙에 대하여 공개적 지지하며, 이를 준수할 것을 선언한다.

### 제 2 조【 적용범위 】

1. 본 정책은 회사에 속한 모든 임직원에게 대하여 적용하며, 회사와 거래하는 협력업체 등 제 3자도 함께 준수할 것을 권장한다.
2. 본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.
3. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 회사의 모든 임직원은 본 인권정책에 따라 업무를 수행한다.

### 제 3 조【 관리 프로세스 】

회사는 본 인권정책에 따라 실제로 인권경영을 이행하며, 경영활동 전반에 잠재적 인권 리스크발생 가능성이 없는지 점검 및 개선을 실시하고 그 결과를 모니터링한다.

## 제2장 기본원칙

### 제 4 조【 차별금지 】

회사는 합리적인 이유 없이 모든 사업활동에 있어서 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 결혼 여부, 임신 및 출산, 가족관계, 사회적 신분, 정치적 견해, 종교 등을 이유로 차별을 두어서는 아니 되며 다양성을 존중해야 한다.

### 제 5 조【 다양성 존중 】

회사는 국내외 모든 사업장에서 민족적, 인종적, 종교적 및 언어적 소수자들의 다양성을 인

 <b>성진정밀</b>	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

정하며 존중한다. 또한 이들의 기회균등 실현을 위해 노력한다.

## 제 6 조【 강제노동 금지 】

1. 회사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지하여야 한다.
2. 회사는 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적/정신적 속박행위를 하거나 채용담보 노동을 주도해서는 아니 된다.
3. 회사는 신체적/정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취하여 야한다.

## 제 7 조【 아동노동 금지 】

1. 회사는 어떠한 형태의 아동노동도 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인하여야 한다. ("아동"은 만 15세, 의무교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저 연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미한다.)

### \* 채용 시 아동 또는 연소자 여부 확인 절차

1. 아동 노동 금지를 위한 적절한 절차 수립
  2. 근로자로부터 신분확인에 대한 동의 확보
  3. 근로자의 연령 확인 시 정부에서 인정한 사진이 있는 신분증의 육안 확인  
- 2개 이상의 공식 신분증의 유효성을 검증하여 조사 및 교차 참조  
(출생증명서, 정부 발행 개인 신분증, "공식 직인"이 찍힌 학교 증명서 사본 등)
  4. 근로자 인터뷰 및 면담을 통한 연령 정보 확인
  5. 연소자의 경우 주민등록등본 또는 가족관계증명서 수령
  6. 연소자의 친권자·후견인으로부터 취업동의서 수령 및 비치
  7. 근로자의 시설 출입 통제를 위한 신원 확인 시스템 수립  
(지문 인식 또는 다른 확인 가능한 방법 등)
2. 회사는 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 만 18세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무(초과근무, 야간근무포함)를 수행해서는 안 되며근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.
  3. 회사는 아동노동이 발견된 경우 지원과 교정이 이루어지도록 조치를 취해야 하며, 합법적 근로가 가능할 때까지 아동의 소득을 유지하고 의무교육을 완료할 수 있도록 수업료 및 합리적인 수준의 추가 필수비용을 지원한다.
  4. 회사는 미성년 근로자가 존재하고 이들의 고용이 합법일 경우, 근로자를 퇴사시키거나

 <b>성진정밀</b>	<h1 style="text-align: center;">인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

벌금을 부과하는 대신 미성년 근로자를 적절한 견습직으로 이동시키고, 근로시간과 근무유형을 교육적 필요에 맞게 필요에 따라 제한한다.

**\* 고용이 합법인 연소 근로자에 대한 조치**

1. 근로시간 제한 조치
2. 연소 근로자에게 가혹하거나 과중한 업무 부여 금지 (화학물, 살충제, 기계, 분진 또는 과도한 추위, 열 또는 소음의 위험에 노출되는 생산 현장에서의 근무 등)
3. 잔업, 야간 및 휴일 근로, 위험 근무 금지
4. 연소자 근무 기록 별도 관리
5. 연소자 작업복, 명찰, 안전모 등은 식별 가능하도록 별도 제작
6. 정확한 급여 미지급, 졸업학점 미부여 등 금전적/학업적 불이익 금지
7. 연소근로자 보험 가입
8. 근로계약 불이행 시 위약금 및 손해배상액 예정에 대한 사항의 계약서 내 반영 금지

**제 8 조【 근로조건 준수 및 근무환경 조성 】**

1. 회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수하고, 최저임금 및 동일노동 동일임금 원칙 하 동등급여를 보장하며, 근로조건 개선을 위해 노력한다.
2. 회사는 법령이 보장하는 최저임금 지급에서 나아가, 주거, 식사, 의료, 교육, 교통 등 생활비를 포함한 모든 필수비용을 고려하여 임직원 및 임직원 가족이 기본적인 생활을 영유할 수 있도록 생활임금(living wage) 지급 원칙을 준수한다.
3. 회사는 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.
4. 회사는 임직원의 만족과 업무효율을 최우선으로 고려한 근무환경을 조성한다.

**제 9 조【결사의 자유 및 단체교섭권 보호】**

1. 회사는 각 국가·지역의 노동법에 따라 보장된 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 존중한다.
2. 회사는 근로자의 자유로운 노동조합결성 및 가입을 존중하며, 노동조합 가입 및 결성 등을 이유로 부당한 처우나 차별을 금지한다.
3. 회사는 상호합의를 통해 도출된 단체교섭의 결과를 존중하고 성실히 이행한다.

**제 10 조【 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 비인도적 행위 금지】**

1. 회사는 임직원의 사생활을 보호하며, 직장 내 성희롱·성폭력, 정신적·육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언 등을 포함한 일체의 괴롭힘 및 비인도적 행위를 엄격히 금지한다.
2. 회사는 지위 또는 관계의 우위를 이용한 직장 내 성희롱·성폭력 발생을 사전에 예방하고자 적극적으로 노력한다.



 <b>성진정밀</b>	<h1 style="text-align: center;">인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

3. 회사의 모든 신고자는 익명성을 보장받을 수 있으며, 신고자에 대한 부당한 처우는 엄격히 금지한다.

#### **제 11 조【 공정대우 및 직원 경력 관리 】**

회사는 모든 임직원을 능력과 자질에 따라 공정하게 대우하고, 자발적인 자기계발 환경을 조성하며, 업무수행 상 필요한 교육훈련 및 경력 개발 관리 기회를 적극 지원한다.

#### **제 12 조【 사업장 안전보건 】**

1. 회사는 임직원과 지역사회의 안전보건을 최우선으로 한다.
2. 회사는 작업장 위험요인 제거 및 위험예방조치, 안전수칙에 따른 작업수행, 개인보호장비 제공, 정기적 안전교육 실시 등을 통해 모든 임직원에게 안전한 작업환경을 제공한다.
3. 회사는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련함으로써 임직원 건강을 위해 노력한다.

#### **제 13 조【 지역주민 인권 보호 】**

1. 회사는 업무수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
2. 회사는 지역주민의 안전보건에 대한 권리 및 토지, 산림, 수자원에 대한 권리를 보장하며, 강제퇴거를 금지하는 등 거주자의 자유를 보장한다.

#### **제 14 조【 고객 인권 보호 및 정보보호 】**

1. 회사는 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.
2. 회사는 경영과 사업추진 과정에서 취득하는 모든 개인정보를 보호한다.

#### **제 15 조【 환경보호 법규 및 규정 준수 】**

회사는 환경보호와 관련된 국제기준, 관계법령 등을 준수한다.

#### **제 16 조【 환경보호 노력 】**

회사는 환경오염이 사람의 생명과 건강에 직접적 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하고, 기업활동으로 인한 부정적 환경영향을 최소화하기 위해 노력한다.

#### **제 17 조【 책임있는 원자재 사용 】**

회사는 불법적이거나 비윤리적인 방법 또는 인권침해의 우려가 있는 방법으로 생산된 원자재, 상품 등을 사용하지 않는다.

 <b>성진정밀</b>	<h1 style="text-align: center;">인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

## 제 18 조【 협력업체 및 공급망 관리 】

1. 회사는 협력업체와 동등한 관계로서 상생발전을 추구하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.
2. 회사는 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 공급망에서 발생하는 ESG 리스크를 평가 및 관리한다.

## 제3장 시스템 구축

### 가. 운영체계 구축

#### ① 인권경영 책임

회사는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영현장 의제·개정 검토 2) 인사제도, 취업규칙, 감사 표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치 사항 권고 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의 5) 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

#### ② 인권경영 이행

회사는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권현장 의제·개정 2) 인권경영 실행계획 수립 3) 인권 리스크 평가 4) 고충처리 채널 운영 5) 내부교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항등으로 할 수 있다.

### 나. 고충처리 절차 운영

#### ① 인권침해 신고·접수

회사는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

#### \*인권침해 신고 채널

- 익명 채널 : 사내 그룹웨어 “익명게시판”
- 부서명 : 경영전략팀
- 전화 : 031-377-9760

 <b>성진정밀</b>	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

- 이메일 : [sungjin@sungjiintech.co.kr](mailto:sungjin@sungjiintech.co.kr)
- 우편 : 경기도 화성시 정남면 덕절제기길 41-12 경영전략팀

## ② 인권침해 신고 처리

회사는 인권침해 신고사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하여 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나 기업 명성·평판 리스크로 전이 될 가능성이 높은 경우에는 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

## ③ 신고인 신분보장

회사의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도를 금지하며 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보내용을 비밀에 부쳐야 한다. 그리고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

## 다. 교육 및 확산

### ① 인권경영 교육

회사는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

### ② 인권경영 확산

회사는 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가절차 및 결과 등에 관한 정보를 회사내부를 포함한 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록한다. 공유방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

## 제4장 부 록

### 가. 담당 연락처

#### \* 성진정밀 인권정책 담당

- 부서명 : 경영전략팀
- 전화 : 031-377-9760

 <b>성진정밀</b>	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0

- 이메일 : [sungjin@sungjintech.co.kr](mailto:sungjin@sungjintech.co.kr)
- 우편 : 경기도 화성시 정남면 덕절제기길 41-12 경영전략팀

## 나. 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 대한민국헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- ⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- ⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

## 제6장 부 칙

### 제 1 조【 시행일 】

이 정책은 2025년 1월 1일부터 시행한다.