인권경영정책

제1장 총칙

제1조 (목적) 본 정책은 산일전기(이하 '회사')가 사업 활동 전반에서 국제 인권 기준에 따라 모든 인권을 존중하고 보호할 책임을 인식하며, 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (국제 규범의 준수) 회사는 UN 세계인권선언(UDHR), UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs), ILO 핵심 협약, OECD 다국적기업 가이드라인, UN 아동권리협약(UNCRC) 등 국제적으로 인정되는 인권 규범과 원칙을 지지하고 준수한다.

제3조 (용어의 정의)

1. **인권:** 인류 보편의 가치로서, 모든 인간이 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하며 누려야 할 자유와 권리를 말한다.
2. **임직원:** 산일전기에 고용된 모든 임원과 직원(정규직, 비정규직, 파견직 및 임시직 포함)을 말한다.
3. **이해관계자:** 협력사, 고객사, 지역주민, 주주 및 투자자 등 회사의 경영활동과 직·간접적인 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
4. **인권경영:** 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행함으로써, 임직원 및 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 경영방식을 말한다.
5. **인권실사(Human Rights Due Diligence):** 회사의 활동으로 인해 발생할 수 있는 실제적· 잠재적 인권 리스크를 식별 및 평가하고, 그 결과를 바탕으로 예방·완화 및 시정 조치를 취하는 일련의 과정을 말한다.
6. **FPIC(Free, Prior and Informed Consent):** '자유롭고 사전 인지된 동의'를 의미하며, 사업 부지 선정이나 자원 이용 시 원주민 등 지역 공동체에게 충분한 정보를 제공하고 자발적인 동의를 구하는 절차를 말한다.
7. **인권침해 구제:** 인권침해 사실을 인지하거나 신고가 접수되었을 때, 지체 없는 조사와 조치를 통해 피해를 회복하고 재발을 방지하는 모든 절차를 말한다.

제4조 (적용범위)

1. 본 정책은 회사의 본사, 국내외 생산 및 판매법인, 지점, 자회사 등 회사의 재무적 연결 범위에 속한 모든 구성원에게 적용된다.

2. 회사는 협력사, 대리점, 아웃소싱 파트너 등 공급망 내 이해관계자들에게도 본 정책의 준수를 권장하

며 동참을 유도한다.

3. 본 정책은 각 국가의 관련 법규를 준수하며, 회사의 정책 또는 국제 기준이 더 엄격한 경우에는 관계 법령이 허용하는 범위 내에서 더 높은 기준을 적용하도록 노력한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제5조 (차별금지)

1. 성별, 인종, 종교, 장애, 나이, 출신 지역, 사회적 신분, 정치적 견해 등을 이유로 고용, 승진, 교육, 임금 등 대우에 있어 합리적인 이유 없는 차별을 금지한다.

2. 회사는 다양한 배경을 가진 임직원이 존중받는 포용적인 근로환경을 조성하기 위해 노력한다.

제6조 (인도적 대우 및 괴롭힘 금지)

1. 폭행, 협박, 인신매매 등 정신적·신체적 자유를 부당하게 구속하는 강제노동을 금지한다.

2. 지위 또는 관계의 우위를 이용해 신체적·정신적 고통을 주는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 엄격히 금지한다.

제7조 (아동노동 금지)

1. ILO 핵심 협약 및 국제 기준에 따른 최저 고용 연령 기준을 준수하며, 어떠한 형태의 아동 노동도 원칙적으로 금지한다.

2. 협력회사는 근로자의 채용 과정에서 연령을 확인하기 위한 적절한 검증 절차를 수립하고 운영해야 한다.

제8조 (근로조건 및 결사의 자유)

1. 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 공정한 임금과 급여명세서를 제공한다.

2. 회사는 가족친화적인 조직문화를 조성하고 모든 임직원이 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 근로환경을 조성하기 위해 노력한다.

3. 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노동조합 가입 등을 이유로 불이익을 주지 않는다.

제9조 (이주 근로자 보호)

1. 회사는 이주근로자를 고용함에 있어 국적을 이유로 차별하지 않으며, 국내 근로자와 동등한 근로조건을 보장한다.

2. 이동의 자유 보장: 여권, 신분증, 노동 허가증 등 개인 서류를 본인의 동의 없이 보관하거나 압수하지

않는다.

3. 불공정 계약 금지: 회사는 투명한 채용을 위해 구직자에게 어떠한 채용 수수료도 부과하지 않으며, 근로 조건의 왜곡 없이 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약서를 교부한다.

제10조 (산업안전 및 보건) 모든 임직원에게 안전하고 쾌적한 작업환경을 제공하기 위해 안전수칙 준수, 정기 교육, 위험요인 제거 등 필요한 조치를 취한다.

제11조 (원주민 권리 보호)

1. 회사는 사업 운영 지역의 원주민 및 지역 공동체의 권리를 존중하며, 그들의 토지, 자원, 문화적 유산을 침해하지 않는다.

2. FPIC 원칙 준수: 사업 부지 선정이나 자원 이용 시 원주민에게 미치는 영향을 사전에 검토하고, '자유롭고 사전 인지된 동의(Free, Prior and Informed Consent)' 절차에 따라 성실히 소통한다.

3. 원주민의 생계 수단이나 주거지에 중대한 영향을 미칠 경우, 정당한 보상 및 이주 대책 등 적절한 구제 조치를 마련한다.

제12조 (공급망 및 지역사회 책임)

1. 협력회사를 공정하게 대우하고, 공급망 내 인권 리스크가 발생하지 않도록 관리 및 지원한다.

2. 지역주민의 환경권, 거주의 자유, 재산권을 보호하며 지역사회와 소통한다.

제3장 인권경영 체계 및 실사

제13조 (거버넌스)

1. **ESG위원회**: 인권 관련 최고 의사결정 기구로서 주요 사항을 심의 및 승인한다.

2. 인권경영 전담조직: 인권 리스크 파악, 교육, 보고 등 실무를 담당한다.

제14조 (인권영향평가 및 실사)

1. 회사는 정기적으로 인권 리스크를 식별하고 예방하기 위해 인권영향평가(실사)를 실시한다.

2. 식별된 부정적 영향에 대해서는 예방 및 시정 행동계획을 수립하여 이행한다.

제4장 고충처리 및 구제

제15조 (신고 채널 운영) 인권침해 사실을 인지하거나 당한 경우, 이를 제보할 수 있는 온·오프라인 상담센터(제보센터)를 운영한다.

제16조 (제보자 보호)

1. 신고인의 익명성과 정보의 비밀을 철저히 보장하고, 누구나 접근 가능한 신고 절차를 운영한다.

2. 신고는 공정하고 객관적인 절차에 따라 처리되며, 신고를 이유로 어떠한 불이익이나 보복 조치도 받지 않도록 보호한다.

제17조 (구제 절차)

1. 고충이 접수되면 지체 없이 조사를 실시하고, 전문가의 자문 등을 거쳐 피해 회복을 위한 적절한 구제 방안을 마련한다

2. 회사는 인권침해 또는 비윤리적 행위에 대해 공정한 징계 및 시정조치를 시행한다.

제5장 보칙

제18조 (교육 및 공시)

1. 임직원의 인권 의식 함양을 위해 인권교육을 정기적으로 실시한다.

2. 인권경영 이행 성과 및 실사 결과는 홈페이지나 지속가능경영보고서를 통해 대외에 투명하게 공개한다.

부칙

1. 본 정책은 대표이사의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

2. 본 정책은 국제 협약, 주요 거래국의 정책, 국내외 관련 법규의 변화에 따라 정기적으로 검토하고 개정할 수 있다.