

제 1 장. 총칙

제 1 조 (목적)

본 정책은 현대하이텍·글로벌하이텍전자(이하 '회사'라 한다)가 '지속가능한 내일의' 경영이념을 구체적으로 실현하고, UN기업과 인권에 관한 이행지침(UN Guiding Principles On Business and Human Rights), UN글로벌콤팩트(UN Global Compact), 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 등 인권 관련 국제기준을 준수하며, 국제노동기구(ILO, International Labor Organization)가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙에 대한 존중을 기반으로 한 인권경영을 이행하도록 하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조 (적용범위)

본 인권경영정책의 적용대상은 회사의 모든 임직원 그리고 협력업체를 포함한 비즈니스 파트너의 구성원을 포함한다. 현지 국가의 법규, 조직의 정관, 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 당사의 모든 임직원은 본 정책에 따라 업무를 수행하여야 한다.

제 3 조 (기본원칙)

1. 인권 존중

인권경영정책 선언문의 적용대상인 모든 구성원을 한 인간으로서 존중하며, 인권 침해에 해당하는 어떠한 행위도 발행하지 않도록 노력한다. 특히 다른 구성원의 업무를 방해할 수 있는 괴롭힘을 용인하지 않는다.

2. 차별 및 괴롭힘 금지

모든 임직원에게 대한 업무, 채용, 승진, 보상, 교육 등 인사제도 운영에 있어 인종, 성별, 국적, 종교, 장애, 나이, 결혼여부, 임신, 성적 지향성, 사회적 신분, 정치적 견해 등을 사유로 부당하게 차별하지 않는다.

성적 괴롭힘, 비성적 괴롭힘 사건이 발생하는 경우 즉시 시정조치를 수립하며 무관용의 정책을 적용한다. 이를 예방하기 위해 모든 임직원을 대상으로 직장내 차별 및 괴롭힘 방지 교육을 실시한다.

3. 인신매매 금지

글로벌 공급망에서 노예 제도와 인신매매를 방지하고 근절하려는 모든 법률을 지지하며, 계

약, 담보 등의 형태를 막론하고 인신매매에 해당하는 모든 행위를 용납하지 않는다. 근로자 채용 시 수수료, 채무 등을 조건으로 근로계약을 체결하지 않는다.

4. 강제노동 금지

폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 부당하게 구속하거나 임직원들의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한 고용을 조건으로 근로자에게 신분증이나 다른 중요한 개인 문서의 양도를 요구하지 않는다. 근로자의 사업장 내 휴게시설, 공장, 기숙사 등 출입 및 이동을 합리적 이유 없이 제한하지 않는다.

5. 아동노동 금지

국가 및 지역의 법규에서 정한 최저 고용연령 기준을 준수하며, 어떠한 경우에도 인체에 유해하고 위험한 근로환경에 아동을 노출시키지 않는다. 15세 미만 아동의 근로가 발견될 경우에는, 아동의 건강 상태를 확인하고 아동의 의사에 따라 의무교육을 지원하는 등의 적절한 조치를 취한다.

6. 취약 근로자 보호

유엔 세계인권선언(UDHR)과 '작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)'을 바탕으로 사회적 약자의 인권을 존중하고 보호한다. 여성, 장애인, 외국인 노동자 등 취약 근로자의 인권을 존중하고 보호하기 위해 필요한 조치와 의무를 다한다.

7. 근로시간준수

각국 법규에 따른 정규·초과 근로시간 및 휴일 관련 기준을 준수하며, 불가피한 초과근무 발생시 동일법규에 따라 초과근로수당을 지급한다.

8. 최저임금보장

근로자의 임금은 각국 법규에서 정하는 최저수준을 보장함으로써 근로자의 생활안정 및 근로조건 향상에 이바지한다. 임금은 정해진 일자에 정기적으로 지급하며, 임금 지급 내역에 대한 급여명세서를 함께 제공한다.

9. 공정한 보수

모든 근로자에게 최소한의 공정한 임금과 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 그리고 자신과 가족을 위한 적절한 생활을 제공하는 보수를 향유할 권리를 존중한다.

10. 결사의 자유 보장

노동 관련 법령 및 단체협약에 따라 모든 임직원에게 노동조합 결성 및 가입, 단체교섭의 자유를 보장하며, 이를 이유로 어떠한 불이익한 처우도 하지 않는다. 노사는 동등한 입장에 서 근로조건의 유지 및 개선, 근로자의 사회·경제·문화적 지휘 향상을 위해 소통한다.

11. 기타 권리 보장

- 보건 및 산업안전 보장

임직원과 관련 이해관계자의 보건·안전을 최우선으로 하여 관련 법령 및 내부 방침을 철저히 준수한다. 사업장 위험요인 제거 및 예방조치, 개인 보호장비 지급, 정기 적 안전점검 등을 통해 모든 근로자에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공한다.

- 정보보호

임직원은 재산적 가치가 있는 회사의 정보를 보호하여야 하고, 고객, 비즈니스 파트너 등의 일체의 비밀 정보에 대하여 비밀을 유지한다. 또한 임직원은 회사 업무 수행 중 취득하는 협력업체(파트너사), 구직자 등의 개인정보는 국내외 관련 법령을 준수하여 관리하며, 정당한 권한 또는 사유 없이 제3자에게 제공하지 않는다.

- 분쟁광물 관리 강화

모든 광물의 채굴 과정에서 발생하는 인권 유린, 아동노동 착취, 성폭력 등의 인권 침해와 환경 파괴 등 사회 및 환경에 미치는 부정적 영향을 심각한 문제로 인식한다. 위험 지역 또는 분쟁영향지역에서 채굴된 광물을 사용하지 않도록 요구하고, OECD 실사 기준에 따라 지속적으로 모니터링한다.

제 4 조 (인권경영 책임)

모든 임직원의 인권을 존중하며, 인권 리스크 예방 및 개선을 위해 인권경영 전담부서의 실무회의 등을 통해 인권경영을 추진하고, 최고 의사결정기구인 ESG위원회에서 인권 이슈를 검토한다. 인권경영 전담부서의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영정책의 제/개정 검토, 2) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 3) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 4) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등이다.

제 5 조 (인권경영 이행)

인권경영 전담부서에서는 다음과 같은 프로세스를 통해 인권영향평가 및 모니터링을 실시한다.

1. 인권영향평가를 통한 리스크 식별 : 본 정책에 명시된 인권 요소들이 잘 지켜지고 있는 지 실사 및 서면 평가를 통해 확인한다.
2. 예방 및 개선활동 : 평가를 통해 식별된 인권 리스크에 대해 자체 사업장에 대한 개선활동을 수행하거나 파트너사에 대해서는 시정 조치를 요구한다.
3. 성과평가 및 개선 활동 이행 : 예방 및 개선활동의 성과를 공유하고, 자사 운영 사업장 및 파트너사에 대한 시정조치가 유지되고 있는지 모니터링을 진행한다.

제 6 조 (고충처리 제도 운영)

회사는 기업 활동을 통해 발생할 수 있는 인권 침해와 비윤리행위를 사전에 예방하 고자 다양한 이해관계자가 언제든지 활용할 수 있는 비윤리행위 신고 제도를 운영한다. 인권경영정책을 준수하지 않았거나, 침해하는 사례를 목격한 자 또는 직접 인권을 침해당한 자는 비윤리행위 신고채널을 통해 이를 제보할 수 있다. 신고자는 비윤리행위 신고자 보호지침에 의거하여 신분을 보호받게 된다. 신고자는 익명성을 보장받고, 신고로 인한 어떠한 불이익이나 보복 행위는 금지된다.

제 7 조 (인권경영 교육)

회사는 임직원의 인권경영에 대한 이해 증진 및 인식 개선을 위해 회사의 인권경영 추진방향 및 실행계획 안내 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 계획하고 진행한다. 이를 통해 임직원 간 차별행위를 금지하고, 사내 인권침해 사례 등을 적극적으로 신고할 수 있는 인권존중 문화를 확산하기 위해 노력한다.