

제 1 장. 총칙

제 1 조 (목적)

이 규정은 현대하이텍·글로벌하이텍전자(이하 '회사'라 한다)의 임직원을 비롯한 모든 협력기관의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (적용범위)

이 규정은 회사의 임직원과 협력기관에 적용한다.

제 3 조 (정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "인권"이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "인권경영"이란 회사 및 협력기관에 의해 발생한 인권침해를 예방하고 인권친화적 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 의미한다.
3. "임직원"이란 회사에 근무하는 임원(대표이사, 감사, 이사), 직원(일반직, 공무직, 기능직, 기간제)과 현지사무소에서 고용된 자를 말한다.
4. "협력기관"이란 기업, 시민사회단체, 연구소 등 회사의 경영·사업과 관계를 맺고 있는 법인 및 기관(또는 개인)을 말한다.

제 4 조 (인권경영 책임)

모든 임직원의 인권을 존중하며, 인권 리스크 예방 및 개선을 위해 인권경영 전담부서의 실무회의 등을 통해 인권경영을 추진하고, 최고의사결정기구인 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 2 장. 인권경영 일반원칙

제 5 조 (고용상의 비차별)

회사는 「국가인권위원회법」에 의거 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분,

출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 모든 노동자를 고용, 승진, 교육 등에서 차별하지 않는다.

제 6 조 (성평등·반성폭력 문화 조성)

1. 모집, 채용, 임금, 교육훈련, 승진, 퇴직 등에 있어서 제도상 성차별적 요소를 정기적으로 점검하는 등 성평등한 노동환경 조성을 위해 필요한 조치를 다한다.
2. 성차별적 관행의 예방을 위하여 「성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 매년 초 성희롱·성폭력 예방 교육 계획을 수립하고 예방 교육을 실시한다.

제 7 조 (안전에 대한 권리 존중)

1. 모든 노동자가 안전하고 위생적인 노동환경에서 일할 수 있도록 안전에 대한 권리를 존중하며, 사업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.
2. 회사는 사업을 진행함에 있어서 협력기관의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제 8 조 (강제 및 연소자 노동)

1. 회사의 예산으로 운영되는 사업장에서 노동자 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지된다.
2. 회사의 예산으로 운영되는 사업장에서 15세 미만의 아동노동을 금지하고, 아동노동이 확인된 경우 즉시 고용을 중지시키되 교육기회를 제공하는 등 다른 구제 조치를 취한다.
3. 회사의 예산으로 운영되는 사업장에서 15세 이상 18세 미만의 연소자 고용 시 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하지 않도록 하며 근로기준법에 따라 그 연령을 증명하는 문서, 가족관계기록사항에 관한 증명서, 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 둔다.

<채용 시 아동 여부 확인 절차>

회사는 신규 채용 진행 시 아래의 절차를 준수하여 지원자의 연령을 확인한다. 연령과 관련하여 제공된 서류의 인증 여부를 철저히 검토해야 하며, 제출된 모든 서류는 현지 법규에 따른 증빙서류의 최소 요건 충족여부를 확인한다.

1. 정부에서 인정한 사진이 있는 신분증의 육안 확인
- 2개 이상의 공식 신분증의 유효성을 검증하여 교차 참조 (출생 증명서, 정부 발행 개인 신분증, “공식 직인”이 찍힌 학교 증명서 사본 등)
2. 근로자 인터뷰 및 면담을 통한 연령정보 확인
3. 주민등록등본 또는 가족관계증명서 수령 및 보관

제 9 조 (아동의 권리)

1. 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.
2. 사업장에서 아동의 안전과 권리 실현을 위한 정책 수립 등을 통해 보호 의무를 다한다.

제 10 조 (노동 인권 보호)

인격권, 건강권, 휴식권, 모성보호 및 일·생활 균형 등 국제노동기준에 따른 우호적 노동환경을 조성하기 위하여 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제 11 조 (노동3권 보장)

1. 회사는 모든 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.
2. 노동자 대표를 통해 단체교섭권을 보장한다.
3. 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제 12 조 (정보인권 보호)

1. 「개인정보 보호법」에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.
2. 회사는 사업과 관련된 정보를 적절히 제공하고, 개인을 포함한 협력기관의 정보 접근권을 보장한다.

제 13 조 (인권에 기반을 둔 개발협력)

1. 회사는 국제사회가 확인한 인권기반접근(Human Rights Based Approach, HRBA)의 주요 원칙인 '참여', '책임성', '비차별', '역량 강화', '국제인권기준과의 연계' 등에 기초하여 개발협력 사업을 기획·실행·평가하며, 다음 각 호의 사항에 유의한다.
 - 1) 사업기획 시 영향을 받는 협력대상국 주민의 적극적이고, 자유롭고, 의미 있는 참여를 보장한다.
 - 2) 협력대상국 주민, 특히 여성, 아동, 청소년, 장애인, 난민 등 인권취약계층이 발전의 결과를 차별 없이 향유할 수 있도록 노력한다.
 - 3) 협력대상국 주민이 발전 과정에서 스스로의 권리를 주장할 수 있는 역량을 강화하는데 기여해야 한다.
2. 회사는 사업을 통해 인권 존중, 보호, 충족 의무 이행을 위한 협력대상국 역량을 강화하는데 기여할 수 있도록 한다.

제 14 조 (선주민을 포함한 현지주민과 인권옹호자의 인권 보호)

1. 사업 활동 지역에서 생명권, 건강권, 노동권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리, 재산권, 평화롭게 살 권리 등 국제인권규범이 정한 현지주민과 인권옹호자의 인권을 존중하고 보호한다.
2. 사업 기획 과정에서 지역사회 공동의 유무형의 자산을 포함한 재산의 수용·사용 또는 제한 시 정당한 절차를 따른다.

제 15 조 (환경권 보장)

1. 사업 활동 지역에서 현지주민들이 유해물질과 소음, 자연자원의 훼손 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 건지한다.
2. 「환경·사회 세이프가드」 등 환경경영체제를 수립 및 유지하고, 상위 법률에 따른 예외 사항을 제외하고 관련 정보를 적절히 공개한다.
3. 경영 및 사업 활동에서 지속가능한 자원의 활용을 위해 노력한다.

제 16 조 (협력기관과의 공정 거래)

1. 회사와 협력기관은 투명하고 공정한 거래를 수행한다.
2. 회사는 협력기관이 공정한 절차를 통해 사업에 참여할 수 있도록 지원하고 협력한다.

제 17 조 (구제조치)

회사는 사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제 3 장. 인권경영 체제

제 18 조 (인권경영헌장)

1. 회사는 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 「인권경영헌장」을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.
2. 「인권경영헌장」은 별표와 같다.

제 19 조 (인권경영이행계획 수립)

1. 회사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.
 - 1) 인권경영의 목표 및 기본 방향
 - 2) 인권경영 추진 과제 및 실행 전략

- 3) 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
 - 4) 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항
2. 제1항에 따른 계획 수립 시, 협력기관의 의견을 수렴하여 계획에 반영한다.

제 20 조 (인권경영 제도와 절차)

회사는 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제 21 조 (인권경영 주관부서)

회사는 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서를 설치하고, 주관부서의 장은 제18조 각 호의 사항을 포함하여 인권경영 사무 전반을 담당한다.

제 22 조 (인권경영담당관)

인권경영 주관부서를 관할하는 팀장은 인권경영담당관으로서 다음과 같은 역할을 수행한다.

- ① 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
- ② 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무의 계획 및 실시 총괄
- ③ 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
- ④ 인권침해사건에 대한 진정심의위원회의 행정 지원
- ⑤ 인권경영위원회의 행정 지원
- ⑥ 그 밖에 인권경영과 관련한 업무 총괄

제 23 조 (인권교육)

1. 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 정기적으로 실시한다.
2. 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 협력기관을 대상으로 하는 인권교육을 정기적으로 실시할 수 있다.

제 24 조 (협력기관의 인권존중 이행 및 협력)

1. 회사는 사업장에서 협력기관에 의해 인권침해가 발생하지 않도록 인권경영 체계구축 교육, 인권영향평가를 포함한 인권경영체계 구축 등을 지원하고 협력한다.
2. 회사는 설문, 현장 방문 등의 방법을 통해 협력기관의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

제 25 조 (인권경영에 관한 정보공개)

회사는 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 공개한다.

제 4 장. 인권경영위원회

제 26 조 (설치 및 기능)

1. 회사는 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
2. 위원회는 임직원을 포함한 협력기관의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.
 - 1) 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
 - 2) 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
 - 3) 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항
 - 4) 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
 - 5) 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제 27 조 (구성)

1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 6인 이내의 위원으로 구성한다.
2. 위원은 내부위원과 필요 시 외부위원으로 구성한다.
3. 내부위원은 대표이사, 인권경영 담당 이사, 사업 이사 3인을 당연직으로 구성한다.
4. 노사협의회가 추천하는 1인을 내부위원으로 임명한다.
5. 외부위원은 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 협력기관 종사자 등에서 2인을 임명한다. 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1회 연임할 수 있다.
6. 위원장은 호선으로 임명하며, 일 년에 한번 의무적으로 위원회를 주재한다.
7. 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.
8. 위원회의 간사는 인권경영담당관으로 한다.

제 28 조 (소집 및 회의)

1. 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
2. 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
3. 대표이사가 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최한다.
4. 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요 내용을 작성하여 회의 개최일 5

일 전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.

5. 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

6. 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

7. 위원회의 회의에 출석한 외부위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 회사 임직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

8. 이 규정에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제 29 조 (의견 청취)

위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견 청취할 수 있다.

제 30 조 (이익 충돌 회피)

1. 위원장은 다음의 각 호에 따라 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

- 1) 위원과 직접적인 이해관계가 있는 사항
- 2) 위원의 배우자, 4촌 이내의 혈족, 2촌 이내의 인척관계에 있는 자 또는 위원이 속한 기관과 이해관계가 있는 사항

2. 위원회에서 심의 및 의결하는 사항과 직접적인 이해관계가 있는 자는 그 사유를 적어 위원에 대한 기피신청을 할 수 있으며, 위원장은 그 사유를 검토하여 기피여부를 결정한다.

제 31 조 (비밀누설 금지)

위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제 32 조 (위원의 위촉 해지)

1. 대표이사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원의 위촉을 해지할 수 있다.

- 1) 신체, 정신상의 이상으로 직무를 감당하지 못할 때
- 2) 법령 또는 직무상 명령(기밀유지 등)을 위반한 때
- 3) 직무를 태만히 하거나 직무수행능력이 부족하다고 인정될 때
- 4) 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 한 때

- 5) 형사사건으로 기소된 때
 - 6) 위원회의 업무조정 등으로 인하여 부득이한 때
 - 7) 그 밖에 대표이사가 특별히 인정한 때
2. 제1항에 의거 위원을 해촉하는 경우 해당 위원 및 소속기관에 이를 공식 통보하여야 한다.

제 5 장. 인권영향평가

제 33 조 (인권영향평가)

회사는 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)의 일환으로 인권영향평가를 실시한다.

제 34 조 (인권영향평가 실시 및 보고)

1. 회사는 기관 운영, 내규 제·개정, 정책이나 사업 등 임직원과 협력기관의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.
3. 인권영향평가는 필요하다고 판단되는 경우, 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제 6 장. 인권침해 구제

제 35 조 (인권침해 구제제도)

1. 회사는 인권피해자가 신분보장을 받으면서 자유롭게 진정할 수 있도록 구제제도를 만들고 이를 공지한다.
2. 회사와 경영·사업 관계를 맺고 있는 개인이 동 규정에서 명시된 인권을 침해당한 경우 구제제도를 이용할 수 있다.
3. 회사는 구제제도가 효과적으로 운영될 수 있도록 필요한 인적, 재정적 지원을 제공한다.
4. 회사는 구제제도는 피해자 신분 보호, 언어 장벽, 비용, 보복에 대한 두려움 등의 제도 이용의 장벽을 철저히 제거함으로써 접근과 이용이 용이하여야 한다.
5. 회사는 인권침해 구제에 대한 세부절차와 방법은 별도의 시행세칙을 제정하여 운영한다.

제 36 조 (인권경영센터)

회사는 인권침해 사건의 상담 및 신고, 심리적, 법적, 의료적 구제를 담당하는 인권경영센터를 설치할 수 있다.

제 7 장. 보칙

제 37 조 (기타)

이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 사규에서 정하는 바에 따른다.

[별표]

인권경영헌장

회사는 '누구도 소외받지 않는 사람 중심의 평화와 번영을 위한 상생의 개발협력'을 위해 인권경영을 선언한다.

우리는 모든 경영과 사업에서 '세계인권선언(UDHR, 1948)', '유엔 발전권선언(1986)', '유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs, 2011)' 등 국제인권규범과 '효과적인 개발협력을 위한 부산 파트너십(GPEDC, 2011)', '유엔 2030 의제 - 지속가능발전목표(SDGs, 2015)'의 주요 원칙을 준수한다.

우리는 인권경영의 정착과 확산을 위해 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 원칙으로서 「인권경영헌장」을 제정하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 반부패의 가치가 조직 내 관행과 문화로 정착될 수 있도록 인권실천 및 점검의무 등 인권경영체계를 구축한다.

하나, 우리는 국제인권규범과 국가인권위원회법 등 관계 법령에서 정한 모든 형태의 차별을 금지하며, 특히 여성, 아동, 청소년, 장애인, 난민 등 취약계층의 권리를 보호한다.

하나, 우리는 우호적 노동환경 조성을 위해 안전에 대한 권리, 건강권, 휴식권, 인격권 등을 보호하고 증진한다.

하나, 우리는 노동조합의 활동을 존중하며, 고용안정과 양질의 일자리 창출을 위해 노력한다.

하나, 우리는 업무상 취득한 개인정보와 업무 관련 정보를 보호하고, 개인을 포함한협력기관의 정보 접근권을 보장한다.

하나, 우리는 지구촌, 특히 개도국 주민이 경제·사회·정치·문화적 발전의 결과를 향유하고, 발전의 과정에 능동적이고 자유로우며 의미 있게 참여하도록 보장한다.

하나, 우리는 사업 활동에서 영향을 받는 선주민을 포함한 현지주민의 생명권, 안전에 대한 권리, 재산권 등을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경 규범을 준수하고 환경보호와 지속가능한 자원의 활용을 위해 노력한다.

하나, 우리는 협력기관과 투명하고 공정하게 거래하며, 협력기관이 인권을 존중할 수 있도록 적절한 조치를 취한다.

하나, 우리는 사업 활동에서 발생할 수 있는 부정적 인권영향을 미리 파악하고, 인권침해 발생 시 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

Human Rights Management Charter

We, declare human rights management to achieve our commitment for "mutual development cooperation centered towards people for peace and prosperity that leaves no one behind."

We shall comply with international human rights instruments such as the Universal Declaration of Human Rights (1948); Declaration on the Right to Development (1986); and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and reaffirm key principles of the Busan Partnership for Effective Development Cooperation (2011); and the UN 2030 Agenda for Sustainable Development (2015).

We therefore proclaim the Human Rights Management Charter as a principle of our actions and common values followed by all board members and employees in order for human rights management to settle in and expand out.

We shall cultivate human rights management systems through human rights due diligence to mainstream the values of human rights, labor, and anti-corruption into our custom and culture.

We shall prohibit all forms of discrimination stipulated by international human rights standards and related laws such as the National Human Rights Commission of Korea Act, and especially protect the rights of vulnerable groups such as women, children, youths, persons with disabilities, refugees, etc.

We shall protect and promote rights to safety, health, rest, etc. and prohibit inhuman or degrading treatment in order to provide favorable working conditions.

We shall respect collective actions of the trade union, and strive focusing on job security and creating decent jobs.

We shall protect individual privacy and information regarding our operations, and ensure the right of access to information of cooperating partners and individuals.

We shall ensure everyone in the global society, especially in developing countries enjoys the result

of economic, social, and cultural development; and engage in the development process actively, freely, and meaningfully.

We shall respect and protect the rights to life, safety, and to own property alone as well as in association with others, etc. of local residents including indigenous peoples influenced by our project activities.

We shall comply with the international/national environmental laws and standards, and concentrate on environmental conservation and sustainable use of natural resources.

We shall conduct transparent and fair transactions with cooperating partners, and take adequate measures to encourage partners to respect human rights.

We shall assess in advance adverse human rights impacts raised in project activities, and take timely and appropriate measures through effective remedies for victims of human rights violations.