

문서관리번호	2025-S-01
최초 제정일	2020.06.30
최신 개정일	2026.03.30
문서 관리자	ESG경영팀

---

## 아진산업(주) 인권헌장

---

2026.03

## 목차

1. 개요 .....	3
가. 인권헌장 제정목적.....	3
나. 인권헌장 적용범위.....	3
다. 인권 리스크 관리체계 .....	4
2. 기본원칙 .....	4
제1조 아동노동 및 강제노동 금지.....	4
제2조 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지.....	4
제3조 근로조건 준수.....	5
제4조 인도적 대우 .....	5
제5조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장.....	5
제6조 산업안전 보장.....	5
제7조 지역주민 및 취약계층 인권 보호.....	5
제8조 고객 인권 보호.....	5
제9조. 책임 있는 공급망 관리.....	6
제10조. 환경권 보장.....	6
3. 시스템 구축 .....	6
가. 거버넌스 구축 .....	6
나. 고충처리 절차 운영 .....	7
다. 교육 및 확산.....	7
4. Appendix.....	8
참고자료 .....	8

# 1. 개요

## 가. 인권헌장 제정목적

아진산업(주)은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고, 관련 리스크 완화에 대한 노력을 공표하기 위해 본 인권 헌장을 선언한다. 아진산업(주)은 아래의 국제 노동·인권 선언 및 협약, 가이드라인을 존중하고 지지한다.

### 1) 국제인권장전 (International Bill of Human Rights)

1-1) 세계인권선언 (UDHR: Universal Declaration of Human Rights)

1-2) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약 (ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)

1-3) 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제 규약 (ICESCR: International Covenant on Economic Social and Cultural Rights)

### 2) UN 기업과 인권 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

### 3) 국제노동기구 헌장 (International Labor Organization Constitution)

### 4) OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

### 5) OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)

### 6) UN 아동권리협약 (Convention on the Rights of the Child)

### 7) UN 여성차별철폐협약 (CEDAW: Convention on the Elimination of Discrimination against Women)

### 8) UN 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서 (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children)

아진산업(주)은 위 문서의 내용에 근거하여 기업 활동이 이해관계자 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고, 이를 방지·완화하기 위해 노력하며, 이미 발생한 인권 피해에 대해서는 그 부정적 영향을 최소화하기 위한 구제 절차를 마련한다.

## 나. 인권헌장 적용범위

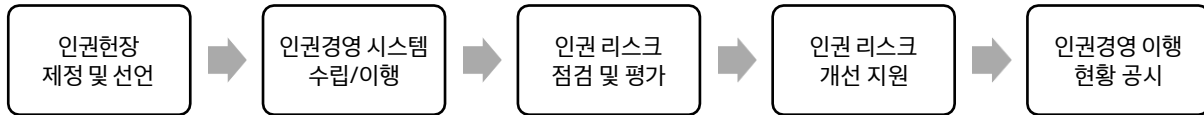
본 인권헌장의 적용대상은 아진산업(주)☞ 및 계열사<sup>1</sup> 임원과 직원(근로의 기간이나 내용, 형태에 관계없이 당사와 고용계약을 체결 한 모든 근로자)으로, 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 또한, 아진산업(주) 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 계약업체, 파트너 등 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현 지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.

아진산업(주) 각 법인은 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 아진산업(주)의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

<sup>1</sup>☞(아진카인텍, AJ아진(주), 아진전자부품(주), ☞우신산업, 아진USA, 아진GA, 우신USA 이하 '아진산업(주)'라 한다.

## 다. 인권 리스크 관리체계

아진산업(주)은 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 구축하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유하기 위한 인권실사 정책을 수립한다. 아진산업(주)의 인권경영 전담부서 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계(인권경영 시스템 구축 및 인권실사)를 이행하며, 인권경영을 위해 고려할 사항을 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



## 2. 기본원칙

### 제1조 아동노동 및 강제노동 금지

아진산업(주)은 부당 고용 형태에 대해 무관용 원칙을 고수하며 관련 법령에서 허용되는 것이 아닌 한 아동노동을 금지하고, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다. 또한, 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하는 등 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 요구하거나 보관하지 않는다. 아동노동 및 강제노동 금지 원칙에 대해서는 아래의 ILO 조항을 존중하고 지지한다.

- ILO 29호 : 강제노동에 관한 협약 (1930)
- ILO 138호 : 취업의 최저연령에 관한 협약 (1973)
- ILO 182호 : 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (1999)

### 제2조 차별 및 직장내 괴롭힘 금지

아진산업(주)은 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 임신 및 출산, 가족 현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다. 또한 임직원이 직장에서의 지위나 관계 등을 이용하여 다른 직원에게 강압적 업무지시, 폭언 등으로 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 일체의 행위를 금지한다.

### 제3조 근로조건 준수

아진산업(주)은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 임직원의 급여는 현지 법에서 정의하는 최저임금 이상을 지급하며, 현지 법에 의거한 근무시간 한도를 준수한다. 또한 현지 법에서 규정한 수준 이상의 유급 휴가를 보장한다. 채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선비용 등을 요구하지 않는다. 나아가 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

### 제4조 인도적 대우

아진산업(주)은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

### 제5조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

아진산업(주)은 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다. 대규모 이동, 정리해고 등 경영 상의 이유로 인력 변동이 불가피한 경우 현지 법에서 규정한 근로자 사전 협의 기간 내에 근로자 대표와 협의를 진행한다.

### 제6조 산업안전 보장

아진산업(주)은 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

### 제7조 지역주민 및 취약계층 인권 보호

아진산업(주)의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호하기 위해 노력하고, 아동·이주근로자·장애인·여성 등 취약계층을 차별하지 않고 인권을 보호한다. 특히 사업 운영이 지역 사회에 미치는 영향을 충분히 고려하며, 원주민 또는 토착민의 권리를 존중한다. 아진산업(주)은 관련 국제 기준 및 현지 법규에 따라 사업 계획 수립 및 운영 과정에서 해당 지역 주민의 FPIC(Free, Prior and Informed Consent, 사전인지동의)를 확보하기 위해 노력한다.

### 제8조 고객 인권 보호

아진산업(주)의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호 및 경영 활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다.

### 제9조. 책임 있는 공급망 관리

아진산업(주)은 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 공급망에서 발생하는 ESG 리스크를 평가 및 관리하고, 리스크 사전 예방을 위해 협력사 대상으로 교육 및 지원 활동을 전개해 나간다.

### 제10조. 환경권 보장

아진산업(주)은 환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하며 기업 활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하기 위해 환경경영 정책 및 방침을 수립한다.

### 제11조. 직원 경력 관리

아진산업(주)은 모든 임직원이 역량을 개발하고 성장할 수 있도록 체계적인 교육훈련 기회를 제공하며, 공정한 평가를 바탕으로 승진 및 경력 개발 기회를 균등하게 보장한다. 또한 임직원 개인의 적성과 역량에 맞는 직무 배치 및 경력 설계를 지원하여 임직원과 회사가 함께 성장하는 조직문화를 조성한다.

### 제12조. 생활임금 보장

아진산업(주)은 모든 임직원이 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 주거, 식사, 의료, 교육, 교통 등 필수 생활 비용과 가족 부양에 충분한 수준의 생활임금 이상의 임금을 지급하기 위해 노력한다. 이를 위해 아진산업(주)은 IDH(Sustainable Trade Initiative) 등 국제적으로 공인된 기준과 방법론을 따라 생활임금 수준을 자체적으로 분석하고, 최소 연 1회 정기적으로 검토하여 임금 정책에 반영한다. 또한 임금 결정 및 지급 과정에서 투명성과 공정성을 유지하며, 차별 없는 임금 체계를 구축한다.

## 3. 시스템 구축

### 가. 거버넌스 구축

#### ① 인권경영 책임

아진산업(주)은 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) 인권경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시, 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

#### ② 인권경영 이행

아진산업(주)은 인권경영 전담부서를 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영 전담부서가 이행해야 할 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권경영 실행계획 수립, 3) 인권실사 수행을 포함한 인권 리스크 평가·관리, 4) 고충처

리 절차 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

## 나. 고충처리 절차 운영

### ① 인권침해 신고·접수

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

#### 인권침해 신고 채널

- 인터넷 제보: 아진산업(주) 홈페이지 내 사이버 감사실
- 전화 : 053-856-9100
- 팩스 : 053-856-9111
- 우편 : 경북 경산시 진량읍 공단 8로 26길 40 아진산업(주) 총무인사팀

### ② 인권침해 신고 처리

아진산업(주)은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향을 미치거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의한다.

### ③ 신고인 신분보장

아진산업(주)의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려 주거나 공개 또는 보도하여서는 아니되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 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

아진산업(주)은 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

아진산업(주)은 인권현장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 인권 리스크 관리 및 인권경영 장려를 위해 필요하다고 평가되는 범위에서 협력사에게도 공유할 수 있다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

## 4. Appendix

### 참고자료

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

- 1) UN, International Bill of Human Rights (1948)
- 2) UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- 3) UN, International Covenant on Civil and Political Rights (1966)
- 4) UN, International Covenant on Economic Social and Cultural Rights (1966)
- 5) UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- 6) UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)
- 7) ILO, International Labor Organization Constitution (1919)
- 8) OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- 9) OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- 10) UN, Convention on the Rights of the Child (1989)
- 11) UN, Convention on the Elimination of Discrimination against Women (1979)
- 12) UN, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children (2000)
- 13) 대한민국 헌법
- 14) 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- 15) 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- 16) 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)