

아진산업(주) 인권헌장

2024.4.22

1. 개 요

가. 인권헌장 제정목적

아진산업(주)는 전 계열회사가 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 아진산업(주)는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구 헌장(International Labor Organization Constitution), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 존중하고 지지한다. 기업활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고 이를 방지·완화하기 위해 노력하며, 발생한 인권 피해 영향을 최소화하기 위한 구제 절차를 마련한다.

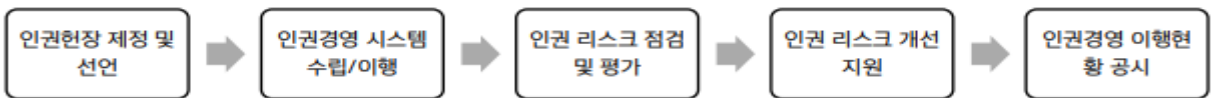
나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 아진산업 (주) 그룹사 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 법인, 자회사의 임직원을 포함한다. 또한, 아진산업(주) 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다. 아진산업(주) 각 계열회사는 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.

1. 개 요

다. 인권 리스크 관리체계

아진산업(주)는 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) 계열회사의 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

<p>제1조 차별금지</p>	<p>합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 임신 및 출산, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다. 확인된 차별 사례에 대해 무관용 원칙으로 대응한다.</p>
<p>제2조 직장 내 괴롭힘 금지</p>	<p>직장에서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악 화시키는 행위를 금지한다. 이러한 행위는 성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱과 따돌림, 협박 등의 괴롭힘을 포함한다.</p>
<p>제3조 근로조건 준수</p>	<p>사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급 여명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행 에 적절한 업무환경을 제공한다.</p>
<p>제4조 인도적 대우</p>	<p>모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.</p>
<p>제5조 결사 및 단체교섭의 자유 보장</p>	<p>본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다</p>

2. 기본원칙

<p>제6조 강제노동 및 아동노동 금지</p>	<p>모든 임직원에 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.</p>
<p>제7조 산업안전 보장</p>	<p>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.</p>
<p>제8조 지역주민 인권보호</p>	<p>모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역주민의 안전보건에 대한 권리 및 거주 자유를 보호 - 사업 확장 시 인권 및 환경 영향 평가 실시 - 토지 구매 시 법과 관습에 따른 권리 존재 확인 - 관습적으로 보호되는 지적재산권 여부 검토 - 영향을 받는 지역주민과 협의를 통한 참여 기회의 보장
<p>제9조 고객 인권 보호</p>	<p>모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.</p>
<p>제10조 종교에 대한 존중</p>	<p>모든 임직원은 개인의 자유에 따라 종교를 가질 수 있으며, 종교의 차이로 어떠한 차별하지 않는다. 종교적 의무활동을 위하여 특별한 편의가 요구될 경우, 해당 종교적 활동 수행을 위한 근무시간 조정, 장소 제공 등의 조치를 취한다.</p>

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

아진산업(주)는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의 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, 감사표 준 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)는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권경영 실행 계획 수립, 3) 인권 리스크 평가, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

3. 시스템 구축

나. 고충처리 절차 운영

차별, 직장 내 괴롭힘, 근로조건, 인도적 대우, 강제노동 및 아동노동 등을 포함한 인권 침해 이슈에 대해 아래 와 같은 접수 및 신고 처리 절차를 운영합니다.

① 인권침해 신고·접수

아진산업(주)는 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 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

인권 침해 신고 채널

- 인터넷 제보 : www.wamc.co.kr
- 전화 : 053-856-9100
- 팩스 : 053-856-9111
- 우편 : 경북 경산시 진량읍 공단 8로 26길40 아진산업(주) 총무인사팀

② 인권침해 신고 처리

아진산업(주)는 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 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

3. 시스템 구축

③ 신고인 신분보장

아진산업(주) 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 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) 각 계열회사는 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) 각 계열회사는 인권헌장 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. 지속가능성 추구

우리는 구성원 개개인을 독립된 인격체로서 존중하고, 이를 위해 공정한 근로 조건과 안전한 근무환경을 제공한다.

지속가능한 발전	경영의사결정 과정에서 인류사회가 직면한 환경적, 사회적 문제를 해결하기 위한 지속가능한발전 목표(SDG) 달성에 기여하는 책임을 다한다.
환경	환경은 다음 세대를 위하여 보전하여야 할 소중한 자산임을 인지하고, 사업 전 영역에서의 환경에 대한 부정적인 영향을 최소화하기 위한 책임을 적극 이행한다.
사회공헌	우리 사회, 나아가 인류가 당면한 사회적 문제를 적극 발굴하고, 해결 방안을 적극 모색한다.
이해관계자 참여	회사 경영에 영향을 받거나, 회사에 영향을 미칠 수 있는 이해관계자들을 파악하여 지속가능성 관련 중요 사안에 대해 적극적으로 소통하고 행동한다.
기부 및 후원	자선적인 기부 및 후원은 내부 집행기준과 절차에 따라 공정하게 추진하며, 정치적 목적의 기부 및 후원을 금지한다.
주주가치	지속가능경영을 통하여 회사와 주주의 가치 증진을 추구한다.
정보공개	재무적, 비재무적 정보는 관련 법규와 규정에 따라 적시에 공개한다.

5. 경영 시스템

조직 책임자의 책무	본 인권헌장을 적용하는 조직의 책임자는 소속 임직원 및 업무상 관련된 이해관계자들이 본 인권헌장을 바르게 이행할 수 있도록 적극적으로 지원하고 관리해야 한다.
조직 및 보고	본 인권헌장을 적용하는 조직은 인권 리스크 예방 및 실사를 위한 적절한 조직 및 보고체계를 구성하고, 책임과 역할을 명확히 해야 한다.
모니터링 및 실사	본 인권헌장을 적용하는 조직은 인권 리스크를 상시 모니터링 하고, 실사할 수 있는 체계를 구축해야 한다.
내부통제	본 인권헌장을 적용하는 조직은 내외부 접근이 가능한 24 시간 신고체계를 구축하고, 정기 또는 비정기 감사 등의 적절한 내부 통제 제도를 도입해야 한다.
내부 고발자 보호	본 인권헌장을 적용하는 조직은 내부 고발자의 신변을 보호하며, 내부 고발자가 불합리한 대우나 차별, 보복을 당하지 않도록 필요한 조치를 이행해야 한다.
개정	본 인권헌장은 정기적으로 검토하여 개정해야 한다.
교육	본 인권헌장을 적용하는 조직은 소속 임직원이 본 인권헌장이 추구하는 의미를 존중하고, 실천할 수 있도록 적절한 교육을 실시해야 한다.
처리	본 인권헌장을 적용하는 조직은 위반사항 발생시 사규에 따라 필요한 조치를 즉각 이행해야 한다.

부록

1. 참고 문헌 및 헌장

본 인권헌장은 현대자동차의 인권헌장에 준하여 작성되었으며 여러 국제 인권규범 및 관련법규에서 명시하는 정신과 가치를 추구하고, 아래의 선언 및 협약을 기반으로 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 Enterprises (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 대한민국 헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)