
SJG아센텍 인권헌장

2025.01

문서 번호	AT0121-00
담당팀/담당자	경영기획팀/한세영 매니저
최초 제정일	2025. 01. 01
최근 개정일	2025. 01. 01
문의처	이메일: sy.han@sjg-asentec.com

목차

1. 개요.....	4
가. 제정 목적.....	4
나. 적용 범위.....	4
2. 기본 원칙.....	5
제1조 (강제노동 금지).....	5
제2조 (아동노동 금지).....	5
제3조 (차별 및 직장 내 괴롭힘 금지).....	5
제4조 (근로조건 준수).....	5
제5조 (인도적 대우).....	6
제6조 (결사의 자유 및 단체교섭권 보장).....	6
제7조 (산업안전 보장).....	6
제8조 (지역주민 및 취약계층 인권 보호).....	6
제9조 (고객 인권 보호).....	6
제10조 (환경권 보장).....	7
3. 추진 체계.....	7
가. 고충처리 절차 운영.....	7
① 인권침해 신고·접수.....	7
② 인권침해 신고 처리 절차.....	7
③ 인권침해 신고 처리 시 신고자 보호.....	7
④ 인권침해 신고 처리 결과 안내.....	8
⑤ 고충처리 절차의 효과성 평가.....	8
나. 근로조건 보장 및 모니터링.....	8
다. 지역주민 및 토착민 영향 관리.....	9

라. 정보 공시.....	10
4. 부칙.....	10

1. 개요

가. 제정 목적

SJG아센텍은 인권경영을 이행하며, 사업 활동으로 인한 인권 침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권 헌장을 선언한다. SJG아센텍은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 유엔 기업과 인권에 관한 이행 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 등 인권 관련 국제 기준을 준수하며, 국제 노동기구(International Labor Organization, ILO)가 권고하고 국가가 비준한 노동 원칙에 대한 존중을 기반으로 한 인권 경영을 이행하도록 하는 것을 목적으로 한다.

나. 적용 범위

본 인권 헌장의 적용대상은 SJG 아센텍의 국내외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)을 비롯하여, SJG 아센텍과 거래관계가 있는 협력사, 지역사회 등 사업 활동 전반에 적용된다. SJG 아센텍의 각 법인은 해당 국가 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권 헌장을 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, SJG 아센텍의 모든 임직원은 본 인권 헌장에 따라 업무를 수행한다.

2. 기본 원칙

SJG아센텍은 본 인권 헌장의 내용이 사업장이 위치한 국가의 법규와 상충하는 경우, 보다 엄격한 기준의 규정을 우선적으로 용한다. 구체적으로 아래와 같은 주요 인권 이슈에서 발생 가능한 리스크를 사전 관리하여 피해를 최소화하며, 인권 존중에 대한 책임을 수행한다. 또한, 아래 원칙을 준수하지 않은 부당한 인권 침해 행위에 대하여 무관용 원칙을 고수한다

제1조 (강제노동 금지)

SJG아센텍은 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.

제2조 (아동노동 금지)

SJG아센텍은 생산, 서비스, 공급 등 사업활동 전반에서의 아동노동을 금지한다. 현지 법규에서 특정 조건에 따라 근로를 허가하는 연소자에 대해서는 연소자를 보호할 수 있도록 내부 규정에 따라 근로 가능한 업무를 정의하고 이에 맞추어 배정하며, 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 한다.

제3조 (차별 및 직장 내 괴롭힘 금지)

SJG아센텍은 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 연령, 임신 및 출산 여부, 가족 관계, 사회적 신분, 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않는다. 또한, 임직원이 직장에서의 지위나 관계 등을 이용하여 다른 직원에게 성희롱, 강압적 업무지시, 폭언 등으로 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 일체의 행위를 금지한다.

제4조 (근로조건 준수)

SJG아센텍은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 현지 법에서 규정한 기준 이상의 유급휴가를 보장한다. 임직원의 급여는 현지 법에서 정의하는 최저임금을 준수하며, 사업장이 위치한 국가의 지역 경제, 생활 물가 등을 반영한 생활임금 지급을 지시한다. 급여 지급 시, 급여명세서를 함께 임직원에게 지급한다. 또한, 채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선 비용 등을 요구하지 않는다. 나아가 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제5조 (인도적 대우)

SJG아센텍은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

제6조 (결사의 자유 및 단체교섭권 보장)

SJG아센텍은 결사의 자유 및 단체교섭권을 보장하며, 이를 비롯해 정당한 교섭 행위에 참여하였다는 이유로 근로자에게 고용상의 불이익을 주지 않는다. 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공하며, 대규모 이동, 정리해고 등 경영 상의 이유로 인력 변동이 불가피한 경우 현지 법에서 규정한 근로자 사전 협의 기간 내에 근로자 대표와 합의를 진행한다.

제7조 (산업안전 보장)

SJG아센텍은 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.

제8조 (지역주민 및 취약계층 인권 보호)

SJG 아센텍의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주지의 자유를 보호하기 위해 노력하고, 특히 아동·이주 근로자·장애인·여성 등 취약계층을 차별하지 않는다. 또한, SJG 아센텍은 사업 활동이 지역 사회에 미치는 영향을 충분히 고려하여, 원주민 또는 토착민의 권리를 존중한다. 신규 사업 부지 구매, 사업 확장 등 사업 계획 수립 및 운영 과정에서 관련 국제 기준 및 현지 법규에 따라 해당 지역 주민의 FPIC(Free, Prior and Informed Consent, 사전인지동의)를 확보하기 위해 노력한다.

제9조 (고객 인권 보호)

SJG아센텍의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호 및 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다.

제10조 (환경권 보장)

SJG 아센텍은 환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하여, 환경경영 정책을 통해 사업 활동으로 인한 부정적 영향을 최소화 하기 위해 노력한다.

3. 추진 체계

가. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

SJG 아센텍은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인) 로부터 현지 언어로 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 필요할 경우, 해당 채널에서 익명으로 신고를 할 수 있다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 해당 신고에 관련되어 있는 주무 부서와 논의하여, 해당 신고에 대한 처리 방식을 판단한다.

인권침해 신고 채널	
부서명	경영기획팀
이메일	sy.han@sjg-asentec.com

② 인권침해 신고 처리 절차

SJG 아센텍은 신고자에게 예상되는 신고 처리 기간을 안내한다. 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 경영협의체, 실무협의체 등에서 구제방안을 논의한다. 또한, 임직원과 관계된 인권침해 신고일 경우에 내부 징계 정책 및 절차에 따라 징계 조치를 결정한다.

③ 인권침해 신고 처리 시 신고자 보호

SJG 아센텍의 모든 임직원은 모든 인권 침해 신고 내용 및 신고자의 익명성을 보장하며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 인권침해 신고 처리의 전 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 또한, 인권침해 신고로 인한 어떠한 신분상 불이익이나 차별 등의 보복 행위를 하지 않으며, 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

④ 인권침해 신고 처리 결과 안내

SJG 아센텍은 제보가 유효하지 않은 것으로 판단하여, 조사 등 처리 절차가 진행되지 않은 경우에는 해당 사유와 함께 결과를 안내한다. 제보가 유효하여, 인권침해 신고 처리가 완료된 사건에 대해 구제조치를 포함하여, 결과를 안내한다. 결과와 함께, 내부 규정에 따라 정해진 기간 내 신고자가 이의 제기를 할 수 있도록 이의 제기 절차를 안내한다.

⑤ 고충처리 절차의 효과성 평가

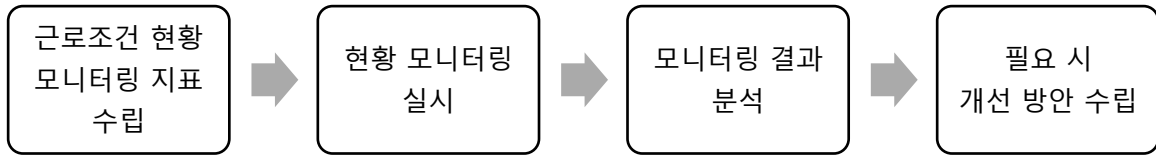
SJG 아센텍은 제보, 접수, 처리, 통지로 이루어지는 고충처리 절차의 단계별 효과성 평가를 아래 사항을 참고하여 매년 1 회 진행한다.

- 1) 제보
 - 연간 들어오는 제보 건수 확인을 통한 제보 채널에 대한 이해관계자 인지 여부 검토
 - 사업장이 위치한 국가별 언어, 근로자들이 이해할 수 있는 언어로 임직원을 포함한 이해관계자를 대상으로 고충처리 절차에 대한 안내 여부 검토 등
- 2) 접수
 - 접수 시 신고자가 원할 경우 익명 제보 가능 여부 점검
 - 접수 시 유효성 평가 기준 점검
 - 접수 시 신고자에게 제보 처리 기간 안내 점검
 - 신고자 및 피해자, 유관 이해관계자의 익명성 및 신원 보장 점검 등
- 3) 처리
 - 내부 협의체 개최 시기, 참석률 등 점검
 - 구제방안 유효성 점검 등
- 4) 통지
 - 신고자 대상 결과 통지 방법 점검
 - 이의 제기 절차 및 처리 절차 점검 등

나. 근로조건 보장 및 모니터링

SJG 아센텍은 모든 임직원들의 근로조건을 보장할 수 있도록 정기적으로 담당 부서 주관 하에 근로조건 및 현황을 모니터링한다. 근로조건 모니터링 시 아래 사항을 참고하여 매년 1 회 진행한다.

근로조건 모니터링 프로세스



1) 채용

- 채용을 이유로 수수료 또는 알선 비용 요구 금지
- 모든 고용 형태의 임직원에게 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 계약서 원본 제공

2) 근로시간 준수 및 휴가 보장

- 사업장이 위치한 국가별 법적 근로시간 준수
- 초과 근로 시 연장근로 동의서 작성 및 연장근로 현황 관리 및 보관
- 주당 평균 1 회 이상 휴일 보장 및 현지 법규에 따라 휴식시간 보장
- 현지 법규에 따라 유급 휴일 보장 및 휴일 근로 수당 지급
- 현지 법규에 따라 병가, 출산휴가 등 제공

3) 급여

- 사업장이 위치한 국가의 법정최저임금 이상 지급
- 초과 근로 시, 현지 법규에 따라 적절한 보상 지급
- 모든 고용 형태의 임직원에게 임직원이 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서 제공

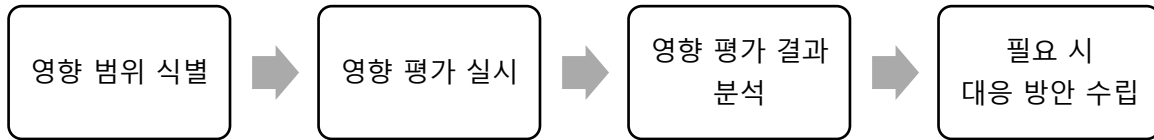
4) 경력 관리

- 교육 기회 제공
- 직무수행에 적절한 업무 환경 제공

다. 지역주민 및 토착민 영향 관리

SJG 아센텍은 사업 계획 수립을 담당하는 주관 부서의 주도로 신규 토지 구매 전에 토지의 법률상 소유자, 지역주민 및 토착민의 법과 관습에 따른 권리 존재를 확인한다. 또한, 사업 확장 시, 사업 활동으로 인하여 미치는 지역주민 및 토착민의 인권에 대한 영향, 지역 환경에 대한 영향 등을 파악하기 위해 영향 평가를 실시하여, 필요 시 대응 방안 수립을 통해 부정적 영향을 최소화하고자 한다. 영향 평가 프로세스 내 식별된 영향 범위를 기준으로, 영향을 미칠 가능성이 있는 지역주민 및 토착민과의 협의를 통해 영향을 관리할 수 있도록 참여 협의체를 구성하기 위해 노력한다.

영향 평가 프로세스



라. 정보 공시

SJG 아센텍은 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치 등 인권 경영에 대한 정보를 임직원 및 기타 이해관계자의 접근성이 높은 홈페이지, 지속가능경영보고서 등 채널을 통해 매년 공시한다.

4. 부칙

- ① 본 인권 헌장은 2025. 01. 01 부로 제정하여 시행한다.