

인권경영규정

주식회사 신성씨앤티

제1장 총칙

제1조(목적)

본 규정은 (주)신성씨앤티(이하 “회사”라 한다)가 경영활동 과정에서 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 권리와 가치가 동등하게 존중받도록 인권 보호 및 증진을 위한 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

- ① “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ② “구성원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
- ③ “이해관계자”란 회사의 경영활동에 직간접적인 영향을 받는 자로서 구성원, 고객, 주주/투자자, 비즈니스 파트너, 지역사회/환경 등을 말한다.
- ④ “인권경영”이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권경영을 선언하고, 실천·점검 의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.

제3조(적용범위)

- ① 회사의 인권경영에 관하여 다른 법령 또는 정관 및 규정 등이 정하는 경우를 제외하고는 본 규정이 정하는 바에 따른다. 본 규정이 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충하는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 규정을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다.
- ② 본 규정의 적용대상은 회사의 구성원으로서 국내외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사 등의 임직원을 포함한다. 또한, 회사의 구성원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 규정에 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권경영 규정을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(인권경영체계 구축)

① 회사는 인권경영정책을 지지하며, 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 선언한다.

② 회사는 구성원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 인권경영 실행에 필요한 내부시스템을 수립하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하며 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다.

③ 회사는 신의성실의 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권경영 관리절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 운영한다.

1. 인권경영 시스템 수립.
2. 인권 리스크 점검 및 평가
3. 인권 리스크 개선 및 인권 구제절차 시행

제5조(강제노동 금지)

① 회사는 강요에 의해 비자발적으로 이루어지는 모든 형태의 강제근로를 금지한다.

② 회사는 구성원에게 보증금이나 채용수수료를 요구할 수 없으며, 해당 구성원이 이해할 수 있는 언어로 현지 법규에서 정하는 근로조건을 위반하지 않도록 근로계약을 체결한다.

제6조(아동노동 금지 및 미성년 근로자 보호)

① 회사는 아동 근로자 고용을 금지한다.

② 회사는 18세 미만 연소자(학생, 인턴, 실습 및 견습생 포함)의 경우 현지 법률 및 규정을 준수하여 어떠한 경우라도 안전보건 측면에서 위험한 업무(잔업, 야간근무 포함)에 종사하지 않도록 하며, 근로로 인하여 교육의 기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제7조(근로시간 및 근로조건 준수)

① 회사는 휴식 및 여가에 대한 권리를 인정하고, 근무시간 및 초과근무와 관련하여 현지 법규를 준수한다.

② 회사는 규정된 최대 근로시간을 초과해서는 안되며, 매 7일 중 최소 1일의 휴일을 보장하고 현지 법규에 따른 법정 휴가 및 휴식시간을 제공한다.

③ 회사는 최저임금, 초과근로수당, 법정의무수당과 관련한 현지 법을 준수하며, 모든 초과근무는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어지고 초과근로수당은 할증되어 지급된다.

④ 회사는 구성원의 임금을 징계의 수단으로 부당하게 공제할 수 없으며, 구성원의 임금지급 기준 및 항목은 구성원들이 이해할 수 있는 언어로 제공한다.

제8조(인도적 대우)

① 회사는 구성원의 인간으로서 존엄과 가치를 보장하며, 근로자에 대한 체벌, 정신적 또는 신체적 강압이나 언어폭력의 사용 및 성희롱, 괴롭힘 등 비인도적인 대우를 금지한다.

② 회사는 비인도적 행위 발생 시에 고충을 신고하고 신고자를 보호할 수 있는 절차를 운영하며, 행위자에 대한 징계를 공정하고 객관적인 절차에 따라 조치한다.

제9조(차별 금지)

회사는 구성원의 인종, 피부색, 연령, 성별, 장애, 국적, 종교, 혼인, 노조가입여부 등에 근거하여 합리적인 이유없이 채용 또는 임금, 승격 등의 근로조건을 다르게 하거나 그 밖에 불리한 조치를 하지 않는다.

제10조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)

① 회사는 구성원이 자유롭게 노동조합을 결성하고 가입하거나 단체 교섭 및 평화로운 집회에 참여할 수 있는 권리를 보장하며, 이를 이유로 구성원에게 어떠한 부당한 처우를 하지 않는다.

② 회사는 결사의 자유로 평화로운 집회에 참여할 자유뿐만 아니라 참여하지 않을 자유도 보장한다.

제11조(산업안전보장)

① 회사는 구성원에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공하며, 개인보호장구 지급 및 안전교육을 실시하고 안전보건위험을 줄이기 위한 관리시스템을 갖추어 구성원을 보호한다..

② 회사는 업무상 발생한 사고나 질병에 대한 적절한 지원을 신속히 제공해야 한다.

제12조(지역주민 인권보호)

회사는 사업을 수행하는 지역사회에서 지역주민의 생명, 건강, 재산에 대한 권리가 침해되지 않도록 존중하고 보호한다.

제13조(책임있는 공급망 관리)

- ① 회사는 불공정하거나 부정한 거래를 하지 않으며, 공정하고 투명한 거래를 통해 함께 성장하고 공존하기 위해 노력한다.
- ② 회사는 ODCE 광물공급망실사지침에 따른 분쟁광물의 사용을 금지하며, 거래관계의 파트너도 인권윤리경영을 도입하고 실천할 수 있도록 소통한다.

제14조(환경적 책임)

회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하며, 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

제15조(정보 보호)

회사는 해당 국가의 법규에 따라 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호하며, 업무상 수집한 고객정보 보호를 위하여 기술적·물리적 방안을 마련하고 지속적으로 개선한다.

제16조(구제조치의 노력)

회사는 사업추진 과정에서 발생하는 인권침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 제공하며, 사전 예방을 위해 적극적으로 노력해야 한다.

제3장 인권경영 체계

제17조(대표이사)

- ① 대표이사는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영 방침[별표]을 선언하고, 구성원은 이 방침을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼아 실천한다.
- ② 대표이사는 인권경영의 효과적인 추진을 위하여 정기적인 계획을 수립하며, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.
 - 1. 인권경영의 목표 및 기본방향
 - 2. 인권경영 추진전략 및 실행과제

3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제18조(인권경영 주관부서)

- ① 회사는 인권경영을 효율적으로 실행하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 "주관부서")를 둔다.
- ② 주관부서의 업무는 다음 각 호와 같다.
 - 1. 인권경영계획 수립 및 이행에 관한 사항
 - 2. 인권교육 실시에 관한 사항
 - 3. 인권영향평가 시행에 관한 사항
 - 4. 인권경영의 운영 및 지원에 관한 사항
 - 5. 그 밖에 대표이사 또는 인권경영위원회가 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 주관부서는 회사 내 인권침해 현황, 인식 등의 조사를 위하여 주기적으로 대내외 이해관계자를 대상으로 인권침해 진단조사 및 모니터링을 시행한다.

제19조(인권교육)

- ① 주관부서는 구성원의 인권의식을 향상시키고 인권존중문화 확산을 위한 인권교육을 연1회 이상 정기적으로 실시한다.
- ② 주관부서는 회사의 인권존중의지 및 문화를 확산시키기 위하여 협력회사를 포함한 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시할 수 있다.

제20조(인권존중 책무이행)

- ① 회사는 인권보호 및 인권중심 가치증진을 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이해관계자의 인권경영 활동을 지원할 수 있다.
- ② 회사는 구성원이 협력회사 임직원에 대하여 인권침해 행위를 하거나 협력회사 내부에서의 인권침해 사실을 인지한 경우 해당 행위의 중지를 요구하고, 구성원의 징계 또는 관련 기관에의 신고 등 적절한 조치를 취할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제21조(설치 및 기능)

- ① 회사는 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 "위원회")를 둔다.
- ② 위원회는 구성원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 다음의 각호를 심의·의결한다.
 1. 인권경영 선언의 제·개정, 계획 수립에 관한 사항
 2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
 3. 인권영향평가를 포함한 인권실천, 점검의무에 관한 사항
 4. 인권침해 행위의 대한 조사·구제 및 재발방지 대책에 대한 사항
 5. 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 결정한 사항

제22조(구성 및 운영)

- ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 4인 내외로 구성한다.
- ② 위원회의 위원장은 대표이사로 하며, 위원은 각 부서장 중 위원장이 지명하여 선임한다. 다만, 필요 시에는 외부전문가 및 이해관계자를 위원으로 추가 선임할 수 있다.
- ③ 위원회는 위원회의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 주관부서의 장을 간사로 두며, 간사는 위원회의 사무를 처리한다.
- ④ 위원장은 필요한 경우 위원회의 위원이 아닌 자를 회의에 출석하게 하여 의안에 관하여 설명을 듣거나 의견을 진술하게 할 수 있으며 관련자료의 제출을 요구할 수 있다.

제23조(소집 및 결의방법)

- ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하며, 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
- ② 위원장은 위원회를 대표하여 업무를 총괄하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우 위원 중 직제 순에 따라 그 직무를 대행한다.
- ③ 위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하고 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ④ 위원회는 부의안건 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.

⑤ 위원회의 의결안건에 대하여 이해관계가 있는 위원은 해당 안건 논의에서 배제되며, 의결을 위한 정족수에는 산입하지 아니한다.

제24조(비밀누설 금지)

위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 안된다.

제5장 인권영향평가

제25조(인권영향평가)

회사는 인권 실천과 점검 의무의 일환으로 정기적 또는 필요에 따라 인권영향평가를 실시할 수 있다.

제26조(인권영향평가 실시 절차)

- ① 회사는 회사운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시한다.
- ② 주관부서는 인권영향평가를 주관하고 필요한 자료를 관련부서에 요청할 수 있으며, 각 부서는 이에 성실하게 협력하여야 한다.
- ③ 주관부서는 인권영향평가 결과를 위원회에 보고하고 위원회는 인권영향평가의 결과를 심의하고 채택한다.
- ④ 회사는 인권영향평가의 세부절차 및 방법을 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시하되, 외부 전문기관에 위탁하여 실행할 수 있다.

제27조(인권영향평가 개선조치)

- ① 회사는 인권영향평가 결과로 도출된 인권리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다.
- ② 주관부서는 개선방안이행 대상부서에서 이행계획이 성실히 수행되고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 일정에 맞추어 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우 필요한 조치를 취할 수 있다.

제6장 인권침해 신고 및 구제절차

제28조(인권침해 신고)

- ① 회사는 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 회사홈페이지 신문고, 고충처리위원, 주관부서담당자 등 온·오프라인의 다양한 방법(이하 "신고채널")으로 신고할 수 있도록 신고채널을 운영한다.
- ② 회사는 제29조의 인권침해 구제절차에 따라 신고채널로 신고된 인권침해사건을 처리한다.

제29조(인권침해 구제절차)

- ① 회사는 인권침해 신고가 접수되는 경우 즉시 주관부서를 통하여 상담, 조사 및 신고자 보호조치를 취하여야 한다. 주관부서는 조사과정 중 2차피해 발생여부를 모니터링하여 필요 시 추가 피해가 발생되지 않도록 피해자와 행위자의 업무공간 분리 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ② 주관부서는 사건의 조사 및 후속조치 등에 대해 필요한 조치를 완료 후 결과를 위원회에 보고하여야 한다. 단, 주관부서의 장은 사안이 중대하다고 판단될 경우 사건을 위원회에 즉시 보고하고 위원회의 권고를 받아 사건처리를 진행한다.
- ③ 위원회는 접수된 인권침해 사건에 대해 심의하여 인권침해 여부 및 조치에 대한 사항을 의결하고 주관부서를 통하여 이행하도록 한다.
- ④ 주관부서는 위원회의 의결사항을 각 부서장과 공유하여 구제절차가 진행될 수 있도록 지원한다.

제30조(신고자 보호조치)

회사는 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개해서는 안되며, 인권침해 사례를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 보호하고 필요한 조치를 취해야 한다.

제7장 보 칙

제31조(기타)

이 규정에서 정하지 아니한 사항은 법령 및 회사의 관련 제규정을 준용한다.

부 칙

이 규정은 2025년 7월 10일부터 제정·시행한다.

[별첨]

인권경영방침

(주)신성씨앤티는 글로벌 전자부품 생산기업으로서 모든 생산 및 경영활동 전반에서 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 존중하며, 인권경영을 기본적인 가치로 실천합니다. 이에 신성씨앤티는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약, 국제노동기구 핵심협약 등 인권과 관련된 국제 기준을 존중하고, 당사가 진출한 국가의 현지 법률을 준수하여 인권을 존중할 것임을 선언합니다.

또한, 신성씨앤티는 삼성전자 및 삼성디스플레이 협력회사로서 RBA행동규범을 준수하고 준수 여부를 정기적으로 점검합니다.

본 방침은 신성씨앤티 임직원과 임시직 근로자를 포함하여 협력회사 직원, 고객과 지역사회 구성원을 포함하는 모든 이해관계자들에게 적용됩니다. 신성씨앤티는 협력회사 및 비즈니스 파트너가 인권에 대한 부정적인 영향을 중지, 예방, 완화 및 해결하기 위해서 당사와 동일하거나 유사한 수준으로 관리할 것을 요구합니다.

신성씨앤티는 사업활동에서 발생할 수 있는 부정적 인권영향을 최소화하기 위해 인권 관련 국제표준과 주요 인권이슈들을 반영하여 다음과 같은 세부 원칙을 수립하였습니다.

구분	내용
인권존중	모든 임직원이 가지는 기본적 인권을 확인하고 이를 보장하도록 적극 노력합니다. 만일 당사가 폭언, 폭행뿐만 아니라 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 비인격적인 행위를 확인할 경우 사내 규정에 의해 즉시 조치합니다.
차별금지	임직원의 성별, 나이, 출신국가, 인종, 종교, 혼인, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 임금, 승격 등의 근로조건을 다르게 하거나 그 밖에 불리한 조치를 하지 않습니다.
아동노동 금지	15세 미만 또는 각 국가에서 정한 취업할 수 있는 최저 연령 미만의 아동은 고용하지 않으며, 만약 아동 근로자가 발견된 경우 해당 아동의 의사를 고려하여 거주지로 돌아가거나 의무교육을 완수할 수 있도록 지원하고, 해당 아동이 근로를 위한 법적 기준 및 회사의 정책을 충족하게 되는 경우 근로 신청을 거부하지 않습니다.
연소자 근로기준 준수	각 국가에서 지정하는 최저 고용 연령을 준수함과 동시에 18세 미만의 청소년 고용 여부를 주기적으로 점검하고 있으며, 만일 이를 확인할 경우 생산에 직접적인 업무뿐만 아니라 안전보건상 유해한 업무를 부여하지 않도록 조치하고, 야간·초과근무가 발생하지 않도록 관리합니다. 인턴 혹은 실습

	활동을 운영할 경우에는 각 국가의 관련 법령을 준수하는지 지속적으로 확인합니다.
강제노동 금지	폭행, 협박, 감금, 그 밖에 신체·정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 임직원의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않으며, 화장실 및 휴게시설, 외부 의료시설, 숙소사 등의 출입 및 이용 등 이동을 제한하지 않습니다. 또한, 강제노동이 발생하지 않도록 국제적으로 인정하는 신분증 원본 일체의 양도를 금지하고 있으며, 퇴직의 자유도 보장합니다.
근로시간 및 휴무 규정 준수	각 국가의 노동관계법에서 정한 근로시간, 연장 및 야간·휴일근로, 휴게시간, 휴무규정을 준수하고 있으며, 이행 여부를 정기적으로 확인합니다. 또한, 임직원이 연속 6일근무를 하였을 경우에는 1일 이상의 휴일을 부여하도록 조치합니다. 만일 각 국가에서 관련된 규정이 없을 경우에는 RBA기준에 따라 1주의 총 근로시간이 60시간을 초과하지 않도록 관리합니다.
최저임금 이상의 급여 지급	각 국가에서 정한 노동관계법에 따라 최저임금 이상의 급여를 적기에 지급하고 이에 대한 급여명세서를 제공합니다. 또한, 연장·야간·휴일 근로가 발생할 경우 각 법령에서 요구하는 수당을 지급합니다.
산업안전 보장	근로자가 안전하고 위생적인 작업환경에서 일할 수 있도록 지원합니다. 개별 국가의 산업, 안전법규준수는 물론, 사업장 위험성평가를 통해 위험요인을 사전에 확인하고 위험도에 맞는 교육 및 작업방법을 선정하는 한편, 사업장 내 유해 및 위험시설에 대한 안전표지를 부착하고, 근로자의 안전을 위한 장비 및 보호구를 지급합니다. 또한, 안전의식 제고에 필요한 교육을 제공하고, 산업안전 관련 근로자 고충을 청취하기 위해 근로자와 사용자가 참여하는 산업안전보건위원회를 개최하고 있습니다.
지역주민 인권보호	사업장 운영, 신규시설의 건립 및 확장 과정에서 지역사회 인권을 보호하기 위해 사전영향평가를 진행하며, 영향평가결과를 지역사회와 공유합니다.
결사의 자유 보장	노동관계법 및 국제노동기구(ILO)에서 규정한 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하고 있으며, 노동조합 가입 및 활동을 이유로 부당한 처우를 하지 않습니다. 이는 결사의 자유로서 평화로운 집회에 참여할 자유뿐만 아니라 참여하지 않을 자유도 보장합니다.
고충처리채널	이해관계자들의 인권영향에 대한 제보를 받고 효과적인 구제조치를 제공하기 위하여 신문고를 운영하며, 고충처리과정에서 필요한 제보자 보호정책을 시행하고 있습니다.

신성씨앤티는 임직원과 모든 이해관계자들의 인권을 존중하며, 경영활동 전반에서 인권존중의 책임을 실현하기 위해 최선을 다하겠습니다.

(주)신성씨앤티

대표이사 김현구