

문서관리번호	YUJIN(인사) GOr-008
제 · 개정일자	(제) 2024. 12. 02. (개) 2026. 01. 01
문서 관리자	인사총무팀

유진기공산업(주) 인권경영 정책





인권경영 정책

문서 번호

YUJIN(인사)
GOr-008

제·개정 일자

(제)2024.12.02
(개)2026.01.01.

페이지 번호

2 / 7

제1장 개요

[유진기공산업(주) 인권헌장]

하나, 우리는 모든 개인의 기본적 인권을 존중하며, 국제적으로 인정된 인권 기준에 부합하는 방식으로 운영한다.

하나, 인종, 성별, 연령, 장애, 성적 지향, 종교, 정치적 의견 또는 기타 개인적 특성에 관계없이 모든 임직원과 이해관계자에게 공정하고 평등한 대우를 보장한다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 근로 환경을 제공하며, 강제 노동과 아동 노동을 금지한다.

하나, 우리는 지역 사회와의 상생을 추구하며, 지역 사회의 인권을 존중한다. 우리는 지역 사회의 요구와 권리를 이해하고 지원하는 방향으로 사업을 운영한다.

하나, 우리는 인권 관련 문제에 대해 투명하게 소통하고, 이해관계자들에게 책임을 다한다. 인권 침해가 발생할 경우 신속하게 대응하고, 그 결과를 공개한다.

2024년 12월 02일

유진기공산업(주)

대표이사 이재영



인권경영 정책

문서 번호

YUJIN(인사)
GOr-008

제·개정 일자

(제)2024.12.02
(개)2026.01.01.

페이지 번호

3 / 7

제1장 전문

가. 제정 목적

본 인권헌장 및 실천규범은 유진기공산업(주)가 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 제정되었다. 유진기공산업(주)은 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 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 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. 적용 범위

본 인권헌장 및 실천규범의 적용 대상은 유진기공산업(주) 소속 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함), 국내·외 생산 및 판매법인, 계열사 및 관계사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원 등을 포함한다. 또한, 유진기공산업(주)직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래 관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다. 유진기공산업(주)는 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 유진기공산업(주)의 모든 임직원 등은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.



인권경영 정책

문서 번호

YUJIN(인사)
GOr-008

제·개정 일자

(제)2024.12.02
(개)2026.01.01.

페이지 번호

4 / 7

제2장 인권규범

제1조(아동노동 및 강제노동 금지)

유진기공산업(주)는 아동노동을 금지하고, 이와 같은 부당 고용 형태에 대해 무관용 원칙을 고수한다. 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 보관하지 않는다.

제2조(차별 및 직장 내 괴롭힘 금지)

유진기공산업(주)는 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 연령, 결혼이나 임신 여부, 가족현황, 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)

유진기공산업(주)는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 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)

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



인권경영 정책

문서 번호

YUJIN(인사)
GOr-008

제·개정 일자

(제)2024.12.02
(개)2026.01.01.

페이지 번호

5 / 7

제5조(결사의 자유 및 단체 교섭권 보장)

유진기공산업(주)는 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제6조(산업안전 보장)

유진기공산업(주)는 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

유진기공산업(주)의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보전에 대한 권리, 거주 자유를 보호하기 위해 노력한다.

제8조. 고객 인권 보호

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

제9조. 책임있는 공급망 관리

유진기공산업(주)는 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

유진기공산업(주)는 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. 생활임금 보장



인권경영 정책

문서 번호

YUJIN(인사)
GOr-008

제·개정 일자

(제)2024.12.02
(개)2026.01.01.

페이지 번호

6 / 7

유진기공산업(주)는 모든 임직원 및 그 가족이 인간으로서의 존엄성을 유지하고 기본적인 생활을 영위할 수 있도록 생활임금 지급 원칙을 준수하며, 생활임금은 각 국가 및 지역의 물가 수준, 근로자 및 부양가족의 생계비, 주거비, 식비, 교육비 의료비, 교통비, 문화비 등 인간다운 삶에 필요한 필수적인 비용을 충분히 고려하여 산정되며, 이는 법정 최저임금 이상의 수준을 의미한다.

제3장 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

유진기공산업(주)는 최고 의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담 부서의 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 내부 규정 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.

나. 고충처리 절차 운영

- ① (인권침해 신고·접수) 유진기공산업(주)는 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.
- ② (인권침해 신고 처리) 유진기공산업(주)는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이



인권경영 정책

문서 번호

YUJIN(인사)
GOr-008

제·개정 일자

(제)2024.12.02
(개)2026.01.01.

페이지 번호

7 / 7

피해자의 자유와 권리에 상당한 영향을 미치거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의한다.

다. 교육 및 확산

- ① 인권경영 교육 : 유진기공산업㈜는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원 간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.
- ② 인권경영 확산 : 유진기공산업㈜는 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.

부칙

제1조(시행일자) 본 인권경영 정책은 2024년 12월 02일부터 시행한다.

관련 상담 및 제보 처리 담당자

인권 관련 상담 및 제보 처리 채널

(담당부서) 인사총무팀

(전화번호) 031-489-6500 + 1 + 7

(이메일) ESG 대표계정 : esg@yujinltd.co.kr

이철민 대리 : lsm2305@yujinltd.co.kr