

문서번호	SH-경-003
제정일자	2023.01.01
개정일자	2026.03.20
작성부서	ESG실무위원회

인권경영규정

신흥정공(주)

제/개정 이력	차수	제/개정일	시행일	주요 개정내용
	0	2023.01.01	2023.01.02	초도 제정
	1	2026.03.20	2026.03.21	내용 업데이트

1. 개요

가. 인권정책 제정목적

본 인권경영 기본정책은 신흥정공(주) (이하 “회사”)의 임직원 및 이해관계자의 인권을 보호하고 증진하기 위한 규범을 수립하는 데 목적을 둔다. 본 정책은 인권 관련 법률, 국제 표준 및 국내외 가이드라인을 준수한다.

나. 인권정책 적용범위

본 정책의 적용 범위는 회사의 모든 임직원과 업무 수행에 있어서 거래처, 협력사, 고객 등 모든 이해관계자로 한다.

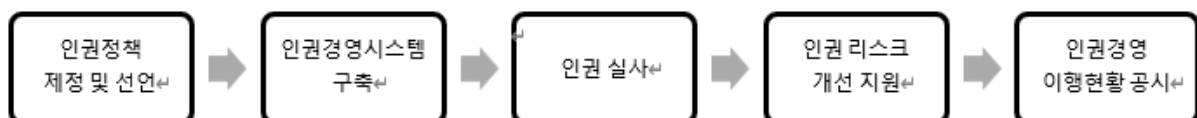
다. 인권정책 용어정의 본 정책의 용어는 다음과 같이 정의한다.

‘인권’이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 기본적인 존엄과 가치 및 자유와 권리를 의미한다.

‘이해관계자’란 회사의 경영활동에 있어서 직간접적으로 관계를 맺고 있는 협력업체, 거래처, 고객, 주민, 구성원 등의 모든 법인 및 개인을 의미한다.

라. 인권 리스크 관리체계

신흥정공(주)는 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권정책에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 구축하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유하기 위한 인권실사 정책을 수립한다. 회사의 인권경영 전담부서 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리 체계를 이행하며, 인권경영을 위해 고려할 사항을 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



2. 인권경영 규정

제1조 아동노동 및 강제노동 금지

신흥정공(주)는 아동노동을 금지하고, 이와 같은 부당 고용 형태에 대해 무관용 원칙을 고수한다. 아동 근로자가 발견될 경우 해당 아동의 복지와 교육기회를 최우선으로 고려하여 보호조치를 시행하고, 지역사회 및 공급망 파트너 와 협력하여 재발방지와 지속가능한 개선을 이루어 나가며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다. 또한, 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하는 등 자유의사에 반하는 근로를 강 요하지 않으며, 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 보관하지 않는다.

제2조 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지

신흥정공(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 차별하 지 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

신흥정공(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

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

제5조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

신흥정공(주)는 본 인권정책이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기 회를 제공한다.

제6조 산업안전 보장

신흥정공(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, 취약계층 인권 보호

신흥정공(주)의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하고, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주자의 자유를 보호하기 위해 노력하며, 아동·이주근로자·장애인·여성 등 취약계층을 차별하지 않고 인권을 보호한다.

제8조 고객 인권 보호 및 소유권리

신흥정공(주)의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호 및 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다. 또한 타인이나 타 기업의 지식과 정보를 활용할 때, 해당 내용이 지식재산권 보호 대상인지 여부를 사전에 검토한다. 지식재산권 또는 저작권 소유가 확인된 경우 법적 권리뿐 아니라 관습적으로 보호되는 권리까지 존중하며, 모든 임직원이 이를 준수하도록 명확한 절차와 교육을 시행한다.

제9조 공급망 관리

신흥정공(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

신흥정공(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 생활임금의 준수

신흥정공(주)는 임직원이 존엄한 삶을 영위할 수 있도록 법정 최저임금을 상회하는 수준의 생활임금을 보장하기 위해 노력한다. 이를 위해 정기적으로 생활임금 지급 여부를 점검하고 생활 임금에 관한 방안을 논의한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

신흥정공(주)는 최고 의사결정권자 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) 인사 제도, 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

신흥정공(주)는 인권경영 전담부서를 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영 전담부서가 이행해야 할 업무는 1) 인권정책의 제·개정, 2) 인권경영 실행계획 수립, 3) 인권실사 수행을 포함한 인권 리스크 평가·관리, 4) 고충처리 절차 운영, 5) 내부 교육 진행, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

신흥정공(주)는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단 체(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 논 의하도록 한다.

사내 건의함 / ESG실무위원회 담당자

담당자 : 이동준 대리

전화: 010-7301-5734

이메일: hmkwak@shin-heung.kr

4. 인권경영 방침

가. 인권경영 방침

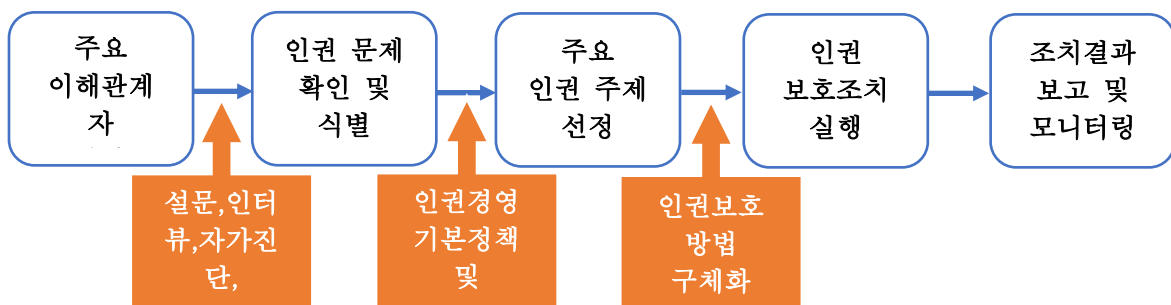
신흥정공(주)는 구성원뿐 아니라 고객, 협력회사 등 사업상 모든 이해관계자의 기본적인 인권을 보장하기 위하여 UN 세계인권선언, 기업과 인권 이행 지침(Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO협약 등 국내외 가이드라인이 제시하고 있는 인권존중의 기본적인 원칙을 바탕으로 인권경영 정책을 수립하고 운영한다. 지속적인 모니터링과 신고제도 등을 운영하여 인권경영 현황 및 원칙 준수 여부를 점검하는 등의 노력을 지속한다.

또한 신흥정공(주)는 인권 리스크가 있는 이해관계자를 정의하고, 이를 대상으로 인권 실사, 설문 및 모니터링을 통해서 이해관계자 별 주요 인권 이슈를 선정, 관리 및 조치 하며 인권 관련 문제 발생시 절차에 따라 관련 임직원의 징계를 실시한다.

나. 주요 이해관계자 별 주요 인권 이슈 및 보호조치

이해관계자	원 칙	내 용	조 치
고객	고객인권보호	고객 정보보호	개인정보처리방침 수립 및 준수
임직원	근로조건 준수	과다노동 및 피로 누적	자율연차 및 적절한 보상체계 수립
협력업체	동반성장	건강한 동반성장 관계	금액별/요청에 따른 결제방식 반영
지역 주민	주민 피해 방지	환경 오염 방지	오염 배출시설 법적 기준 준수

다. 관리 및 모니터링 프로세스



별첨#1. 인권 리스크 범용 체크리스트[서식]

구분	내 용	결과
인권정책 수립	인권정책을 수립하였다	
차별금지	고용, 교육 기회, 보상, 급여와 관련하여 성별, 종교, 인종 등의 이유로 차별하지 않는다.	
	성과를 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 가지고 있다.	
노동자권리	근로자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.	
	노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다.	
강제노동	모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	
	근로자의 신분증, 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.	
아동노동	회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	
	18세 미만의 연소자의 고용 시 건강이나 안전에 해로운 업무에 투입하지 않는다.	
인도적 대우	직원 간 정신적·육체적 괴롭힘을 금지하고 있다.	
	언어폭력·성희롱 등의 인권침해사태에 대하여 징계 절차가 마련되어 있다.	
근로시간 준수	국내 법정 근로시간을 준수한다.	
	초과근무 시 근로자에게 적절한 보상을 한다.	