



# 인권 경영

최초제정 : 2025. 04. 17

관리부서 : ESG관리팀

Hasung CNI.co., Ltd.

# CEO Message

안녕하십니까? (주)하성씨앤아이 대표이사 윤철한입니다.

(주)하성씨앤아이는 기업경영 활동에 있어서 안전을 최우선 가치로 하며 모든 종사자 및 고객의 안전사고, 작업성 질병을 예방하기 위해 최선을 다하겠습니다.

(주)하성씨앤아이는 전사 전략 및 경영목표에 인권을 반영하고 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야를 연계하여 인권경영이 실질적으로 구현될 수 있도록 인권경영 체계를 재수립하겠습니다.

또한, 인권경영의 관리범위를 이해관계자로 확대하고 인권보호체계 강화를 위한 인권영향평가 고도화 등을 시행하여 인권경영을 추진하겠습니다.

앞으로도 사업을 영위하는 모든 지역에서 근로자의 인권을 존중하며, 모든 직원이 안전하게 근무할 수 있고 공정한 대우를 받을 수 있는 최적의 근무환경을 조성하기 위해 최선을 다할 것입니다.

감사합니다.

(주)하성씨앤아이 대표이사 윤철한

# 인권경영

(주)하성씨앤아이는 구성원 뿐 아니라 고객, 협력회사 등 사업상 모든 이해관계자의 기본적인 인권을 보장하기 위하여 UN 세계인권선언기업과 인권 이행 지침등 국내외 가이드라인이 제시하고 있는 인권존중의 기본적인 원칙을 바탕으로 인권경영 정책을 수립하고 운영합니다. 지속적인 모니터링과 신고제도 등을 운영하여 인권경영 현황 및 원칙 준수 여부를 점검하는 등의 노력을 이어오고 있습니다.

## 1. 인권경영 추진체계

**인권비전** - 인권 존중을 실현하며 지속 성장하는 하성

**인권목표** - 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 존중하는 실천

**추진전략** - 인권 존중 선진 시스템 구축

- 인권 친화적 조직문화 성립

## 2. 경영환경

최근 국내외 기업들이 ESG경영에 관심을 가지고 있는 가운데, ESG경영 내재화를 위해 기업의 모든 활동에서 인권을 고려하는 인권경영의 중요성이 커지고 있습니다. 국내에서는 2014년 인권경영 가이드라인이 제정되었고, 현재 기업과 인권 관련 조항을 담고 있는 인권정책 기본법이 추진되고 있습니다. 글로벌 투자자들도 기업의 인권 리스크 관리능력을 평가하는 추세로, 모든 이해관계자들의 인권을 존중함으로써 인권의 존엄과 가치를 실현하는 기업의 인권 경영 방식 강조되고 있습니다.

## 3. 경영접근방식

임직원들의 고충을 해결하기 위해 전담채널을 운영하고 있으며, 여러 가지 인권교육을 정기적으로 실시하고 있습니다. 이외에도 노사협의회운동을 통해 노사간 갈등을 해결하고, 구성원의 복지 증진을 도모하고 있습니다.

# 인권 헌장

## 제1조. 차별금지

우리는 합리적인 이유 없이 모든 사업 활동에 있어서 신앙, 인종, 민족, 국적, 피부색, 연령, 성별, 출신 지역, 출신학교, 혼인, 임신, 출산, 장애, 가족 현황, 정치적 성향, 성적 지향, 그리고 사회적 신분 등을 이유로 모든 임직원을 차별하지 않으며, 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

## 제2조. 근로조건 준수 및 동등보상

우리는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 강제 초과근무나 보상을 전제로 한 초과근무 강요를 금지한다.

모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 동등 보상 원칙에 의거하여, 동등한 노동을 제공한 남녀 근로자에게 동등한 보수를 지급한다. 아울러, 모든 임직원의 역량개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육 기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

## 제3조. 인도적 대우 보장 및 괴롭힘 금지

우리는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다. 또한, 모든 임직원에게 대한 신체적·언어적·관계적·정서적 괴롭힘 행위를 일절 금지한다.

위를 위반한 자에 대해서는 사건의 경중에 따 라 징계, 근무장소의 변경, 해고 등의 필요한 조치를 취하고 피해자에 대해서는 적극적인 보호 및 구제 조치를 취한다.

## 제4조. 결사 및 단체 교섭의 자유 보장

우리는 본 지침이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 관계법으로 보장되는 모든 임직원에게 의한 노동조합의 설립의 자유, 집단 교섭권, 평화로운 집회 참여 등의 자유를 보장한다. 또한 모든 임직원에게 근로조건과 관련한 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

### **제5조. 강제노동 및 아동노동 금지**

우리는 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로 일체를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동을 원칙적으로 금지하며, 현지 법규상 그 고용이 불법(위반)이 아닌 경우에 한하여 근로의 기회를 제공할 수도 있다. 다만, 해당 인원이 근로로 인해 교육 기회가 제한되지 않도록 권장한다. 당사의 경우 필요에 따라 만 18세 미만인자라도 보호자의 동의를 얻어 채용할 수 있으며, 이들은 위험한 작업 또는 야간근무에 참여할 수 없으며, 18세 미만 근로자의 1일 근로시간은 7시간 이내로, 1주의 근로시간은 35시간 이내로 한하며, 만 15세 미만인 연소자의 채용은 어떠한 경우라도 불가하다.

### **제 6조. 인신매매 및 착취금지**

우리는 착취를 목적으로 위협, 무력 사용 등 강압, 납치, 사기 또는 기만 등의 수단으로 인력을 모집, 수송, 이동, 은닉 또는 수령하는 일체의 행위를 금지한다.

### **제 7조. 생활 임금준수**

우리는 법령이 보장하는 최저임금 지급에서 나아가, 임직원 및 임직원 가족의 기본적인 생활을 영유하기 위해 필요한 생활임금 지급 원칙을 준수한다. 또 한, 당사 임직원, 계약업체, 공급업체 및 파트너사가 실제로 생활임금 지급을 준수하는지 모니터링하고 이를 공급망 내에 확산하기 위해 노력한다.

### **제 8조. 산업안전보장**

우리는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

### **제 9조. 지역주민인권보호**

우리의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주지 자유를 보호한다.

## 제10조 (피해자 구제)

1. 개인 또는 집단에 부정적인 영향을 초래했거나 직접적으로 관여한 경우 피해를 지체 없이 조사하고, 이해관계자와 협력하여 적절한 구제책을 제공할 것을 약속한다.
2. 재발 방지를 위해 근본 원인을 조사한 후, 필요에 따라 시스템, 프로세스, 업무 관행을 변경한다.
3. 고충제기자에 적절한 후속 조치와 처리 진행 상황 및 이의 신청 기회에 대한 정보 제공을 포함하여 다양한 고충 및 피드백 채널을 제공한다. 인권침해를 당하거나, 인권규정의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자는 해당 내용을 다음 중 용이한 채널을 통해서 신고할 수 있다.

*(홈페이지: [hasungcni.com/contact](http://hasungcni.com/contact) / 전화: 02)702.0930 /*

*이메일: [hasung\\_jebo@hasungcni.com](mailto:hasung_jebo@hasungcni.com) / 팩스: 02.702.0936 / 우편: 13840)*

4. 신고자임을 다른 사람에게 암시하거나 공개 또는 보도하지 않으며, 신고자에게 부당한 불이익 보복은 금지된다. 불이익 조치를 받은 때에는 원상회복 등 필요한 조치를 신청할 수 있다.

# 강제노동 금지 세부 규정

## 제1조 (목적)

하성씨앤아이는 노예노동, 인신매매를 포함한 정신적 또는 육체적 구속에 의한 강제노동을 금지하며, 자유 의사에 의한 노동을 보장한다.

## 제2조 (정의)

‘강제노동’이란 처벌의 위협 하에서 강요 받았거나 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동이나 서비스를 의미한다. 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함된다.

## 제3조 (채용)

- 모든 근로는 자발적이어야 하며, 근로계약을 작성하여 근로조건을 명확히 한다.
- 회사와 인력파견회사는 근로자에게 취업의 일환으로 보증금이나 채용 수수료 지급 등 채용 관련 비용을 근로자에게 부과하지 않는다.

## 제4조 (신분증 및 개인 문서 관리)

- 근로자의 신분증, 여권 등 개인 문서의 원본을 보관하거나 파기, 은닉, 압수할 수 없다. 신분증 원본은 진위 확인 목적으로 열람 가능하나, 확인 후 즉시 반환한다.
- 필요 시 근로자의 동의 하에 사본을 보관할 수 있으나, 원본은 근로자가 자유롭게 접근할 수 있다.

## 제5조 (이동의 자유)

보안 등 기타 특별한 제한이 필요한 경우를 제외하고, 기숙사 등 회사가 제공하는 시설물 출입 및 시설물 내 근로자 이동을 불합리하게 제한하지 않는다.

## 제6조 (초과근로 강제 금지)

- 모든 초과 근로는 자발적이어야 하며, 근로자의 사전 동의를 받아야 한다.
- 초과 근로 거부를 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.

### **제7조 (근로 관계 종료)**

1. 근로자는 퇴사 절차나 통보 방법에 있어 회사의 취업규칙 또는 법률로 정해진 기간 내에 합리적인 통지를 한 경우 언제라도 퇴사할 수 있다.
2. 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 현지 법률에서 정하는 기간 및 문서의 범위를 준수하여 보관한다.

### **제8조 (근로 계약)**

1. 근로계약서는 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 반드시 서면으로 제공한다.
2. 외국인 근로자에게는 입국 전 근로계약서를 제공한다.



# 아동노동 금지 세부 규정

## 제1조 (목적)

하성씨앤아이는 아동노동을 엄격히 금지하고, 15세 미만의 아동 및 청소년을 고용하지 않는다.

## 제2조 (정의)

아동이란 의무 교육이 끝나는 연령인 만15세로, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미한다. 연소근로자란 만18세 미만인 근로자를 의미한다.

## 제3조 (채용절차)

1. 모든 지원자의 연령을 확인하기 위해 주민등록등본 등 공식 신분증을 요구한다.
2. 채용 전 법정 고용 최저연령을 상회하는지 확인한다.

## 제4조 (연소근로자 보호)

1. 만 18세 미만의 연소자를 고용할 경우, 친권자(후견인) 동의 등 노동관계 법규를 준수한다.
2. 연소자가 노동으로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 하며, 법정 근로시간을 준수한다.
3. 건강에 유해하거나 위험한 작업에 배정하지 않으며, 야간근로 및 휴일근로를 금지한다.
4. 실습생 프로그램 등을 운용할 경우 현장실습 표준 협약서 등 법률 및 규정을 준수한다.

## 제5조 (교육 및 인식 제고)

1. 전 임직원을 대상으로 아동노동 금지에 관한 정기 교육을 실시한다.
2. 채용 담당자 및 관리자에게 아동노동 방지를 위한 특별 교육을 제공한다.

**제6조 (아동노동 발견 시 조치)**

1. 아동노동 관련 의심 사례 발견 시 즉시 인사부서 또는 윤리경영 담당부서에 보고한다.
2. 아동의 안전과 건강을 최우선으로 고려하여 보호 조치를 취한다.
3. 관련 기관에 즉시 보고하고 협력한다.
4. 아동의 교육 기회 보장 및 가족 지원 등 필요한 후속 조치를 제공한다.

**제7조 (모니터링 및 개선)**

1. 정기적으로 아동노동 금지 정책의 이행 현황을 점검한다.
2. 필요시 외부 전문가의 자문을 받아 정책 및 절차를 개선한다.

**제8조 (협력사 관리)**

1. 모든 협력사에 아동노동 금지 정책을 공유하고 준수를 요구한다.
2. 정기적으로 협력사의 아동노동 금지 이행 여부를 점검한다.

**다. 법규 위반사항**

(단위 : 건, 백만 원)

| 구분  |    | 2023 | 2024 | 2025 | 비고 |
|-----|----|------|------|------|----|
| 벌금  | 건수 | 0    | 0    | 0    |    |
|     | 금액 | 0    | 0    | 0    |    |
| 과태료 | 건수 | 0    | 0    | 0    |    |
|     | 금액 | 0    | 0    | 0    |    |
| 기타  | 유형 | 0    | 0    | 0    |    |

◆ 제정·개정 이력

|            |                                   |
|------------|-----------------------------------|
| 2025.04.17 | 최초 제정                             |
| 2026.05.14 | 인권헌장 제10조 및 강제노동, 아동노동 금지 세부규정 추가 |
|            |                                   |
|            |                                   |

점검일자 : 2026. 05. 14

대표이사 윤 철 한

