

합동전자

인권경영 규정

- 목 차 -

I. 인권경영 정책

가. 총칙

나. 인권경영 규정

- 차별금지
- 근로조건 준수
- 인도적 대우
- 강제노동 금지
- 아동노동 금지
- 노동자의 권리 보장
- 산업·안전보건 보장
- 고객의 인권 보호
- 지역주민 인권 보호
- 신고제도

다. 『인권경영 규정』 점검 및 교육

II. 인권경영 방침

가. 주요 이해관계자별 인권 이슈 및 보호조치

나. 인권 리스크 관리 및 모니터링 프로세스

III. [양식] 인권경영 자가진단 체크리스트

I. 인권경영 정책

가. 총 칙

제 1 조(목적)

본 인권경영 기본정책은 주식회사 합동전자(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.

제 2 조(적용범위)

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

제 3 조(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.

나. 인권경영 규정

제 4 조(차별금지)

①고용, 업무수행, 승진, 인센티브 지급, 교육기회 등에서 성별, 임신여부, 국적, 지역, 인종, 종교, 장애, 정치성향, 피부색 등의 이유로 차별하지 않는다.

②성과에 대하여 공정하게 평가하고 보상하는 체계를 갖춘다.

제 5 조(근로조건 준수)

①회사는 법정 근로시간을 준수하고, 해외 사업장이 있는 경우 국가별 법규를 준수한다.

②회사는 임직원에 대하여 법에서 정한 최저임금 이상의 보수를 지급하며, 급여명세서와 함께 합당한 보수를 지급한다.

③회사는 임직원의 초과근무에 대하여 법규에서 정하는 기준에 따라 초과근로 수당을 지급한다.

제 6 조(인도적 대우)

①모든 임직원의 사생활을 존중하며 정신적·육체적 강압, 학대, 협박이나 감금 등 불합리한 대우를 금지한다.

②회사는 임직원의 인격권, 건강권 및 휴식권을 보장하고 건전한 노동환경을 조성한다.

③직장 내 언어적·신체적 폭력 및 괴롭힘이나 성희롱 등의 행위를 금지하며, 위반 시 징계 및 피해자 보호 절차를 마련한다.

제 7 조(강제노동 금지)

①인신매매를 포함하여 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

주식회사 합동전자 인권경영 규정(2025)

- ②회사는 근로자에게 신분증이나 여권 등의 양도를 요구하지 않는다.
- ③회사는 사내 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한하지 않는다.
- ④근로계약서는 근로자가 이해가능한 언어로 2 부를 작성하고 1 부는 근로자 본인에게 제공한다.
- ⑤채용 시 발생하는 수수료를 근로자에게 요구하지 않는다.

제 8 조(아동노동 금지)

- ①15 세 미만의 아동은 고용하지 않는다.
- ②채용 시 본인여부 확인을 위해 최소 2 개 이상의 신뢰 가능한 공식 문서를 대조하여 확인한다.
 - 정부가 발행한 신분증, 운전면허증, 학교 졸업증명서 등
- ③15 세 이상, 18 세 미만의 연소자의 경우 법규에 따라 교육권을 보장하고 야간근무나 초과근무를 포함하여 안전이나 건강을 위협하는 업무에 투입해서는 안 된다.

제 9 조(노동자의 권리 보장)

- ①회사는 노동자의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다.
- ②근로자는 자유롭게 노동조합의 결성이 허용되며, 노동조합에 가입 또는 활동에 대하여 불이익을 받지 아니한다.

제 10 조(산업·안전보건 보장)

- ①회사는 안전하고 위생적인 근로환경을 제공하며, 사업장의 시설과 장비 도구 등의 정기적인 점검을 통해 안전사고를 예방한다.
- ②회사는 업무 상 발생한 사고에 대하여 적절한 보상방안을 마련한다.

제 11 조(고객의 인권 보호)

- ①회사는 제품이나 서비스를 제공 시, 고객의 안전, 생명, 건강, 재산 등의 보호를 위해 노력한다.
- ②회사는 개인정보 보호법 등 개인정보 관련 법률을 준수하고 고객의 개인정보를 보호한다.

제 12 조(지역주민 인권 보호)

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

제 13 조(신고제도)

①인권침해를 당하거나, 인권경영 규정의 위반사례를 인지하고 있는 임직원 및 이해관계자는 해당 내용을 다음 중 용이한 채널을 통해서 신고할 수 있다.

1. 회사 홈페이지-윤리경영신고 : www.hdecl.co.kr
2. 이메일 : caribou@hdecl.co.kr
3. 우편 : (39822)경상북도 칠곡군 약목면 복성 20 길 25 합동전자 윤리경영신고 담당

② 임직원은 누구라도 신고자라는 사정을 알면서도 그 인적 사항 또는 신고자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 암시하거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.

- ③ 임직원은 누구든지 신고 등의 이유로 신고자에게 부당한 불이익조치를 하여서는 아니된다.
- ④ 신고자 등은 신고 등을 이유로 불이익조치를 받은 때에는 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치를 신청할 수 있다.

다. 『인권경영 규정』 점검 및 교육

제 14 조(인권경영 점검)

- ①회사는 인권경영의 현황에 대하여 연 1 회 이상 자가진단 체크리스트를 통해 인권경영 규정 이해도를 점검하고 자가진단의 활동을 실시한다. 이후 모니터링 결과를 바탕으로 개선이 필요한 취약점을 파악하고 조치한다.

제 15 조(인권경영 교육)

- ①관리자는 전 직원 혹은 신입직원 및 해당 직원에 대하여 「인권경영 규정」을 준수하고 실천할 수 있도록 관련법규의 준수 및 인권경영 정착을 위한 교육계획을 수립하고 시행해야 한다.
- ②제 1 항에 따른 교육은 1 년에 1 회 이상 교육을 실시하여야 한다. .
- ③인권경영 규정 위반행위가 발생 시, 이에 대한 사항과 조치 결과를 공개하고 교육한다.

부칙

- 가. (시행일) 본 규정은 2025 년 0 월 0 일부터 시행한다.

II. 인권경영 방침

합동전자의 인권경영

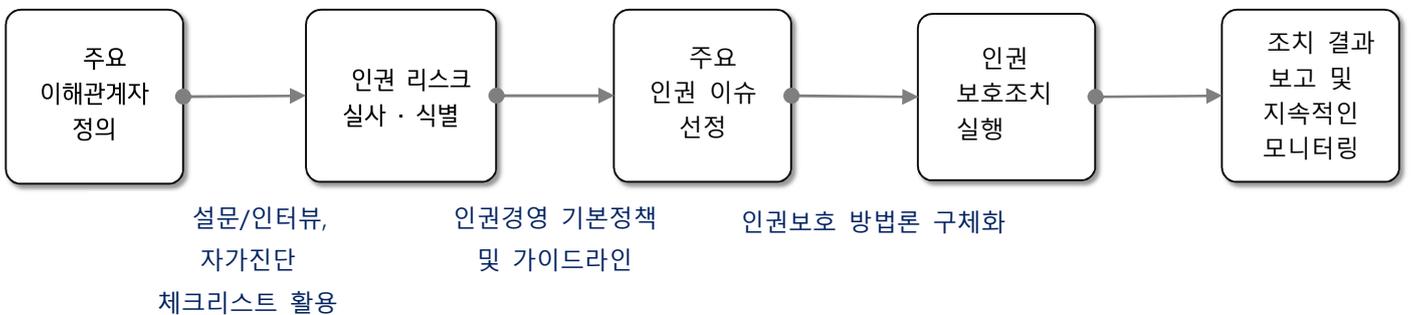
합동전자는 구성원 뿐 아니라 고객, 협력회사 등 사업상 모든 이해관계자의 기본적인 인권을 보장하기 위하여 UN 세계인권선언, 기업과 인권 이행 지침(Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO 협약 등 국내외 가이드라인이 제시하고 있는 인권존중의 기본적인 원칙을 바탕으로 인권경영 정책을 수립하고 운영한다. 지속적인 모니터링과 신고제도 등을 운영하여 인권경영 현황 및 원칙 준수 여부를 점검하는 등의 노력을 이어오고 있다.

또한 합동전자는 인권 리스크가 있는 이해관계자를 정의하고, 이를 대상으로 인권 실사, 설문 및 모니터링을 통해서 이해관계자 별 주요 인권 이슈를 선정, 관리 및 조치하고 있다.

가. 주요 이해관계자별 주요 인권 이슈 및 보호조치

주요 이해관계자	원칙	내용	조치
고객	고객인권보호	업무상 고객 개인정보보호	개인정보처리방침 수립 및 준수
구성원-근로자	근로조건 준수	과다노동 및 피로누적	적절한 보상체계 수립
	인도적 대우	성희롱, 괴롭힘 등	사내고충처리 시스템 운영, 예방 교육 실시
협력업체	강제노동 금지	근로자 신원증명 서류 보관 등	인권경영 교육 실시, ESG 행동규범 제공

나. 인권 리스크 관리 및 모니터링 프로세스



III. [양식] 인권경영 자가진단 체크리스트

구분	지표	답변
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 15 세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	
	18 세 미만의 연소자의 고용 시 건강이나 안전에 해로운 업무에 투입하지 않는다.	
인도적 대우	직원 간 정신적·육체적 괴롭힘을 금지하고 있다.	
	언어폭력·성희롱 등의 인권침해사례에 대하여 징계 절차가 마련되어 있다.	
근로시간	국내 법정근로시간을 준수한다.	
	초과근무 시 근로자에게 적절한 보상을 한다.	