

인권정책

01

제정
목적

세진은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다.

인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

02

적용
범위

본 인권헌장의 적용대상은 세진 임직원으로서 국내·외 생산 및 판매 법인, 연결대상 종속회사, 관계기업의 모든 임직원을 포함한다. 세진 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 당사와 각종 거래관계를 갖는 협력사, 인수·합병 등 사업활동 전반에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다.

본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 세진의 모든 임직원은 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

제1조. 차별 및 괴롭힘 금지

세진은 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않는다.

또한 말이나 행동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 유발하는 행위나 성희롱과 집단 따돌림, 괴롭힘, 위협과 같은 괴롭힘 행위를 금지한다. 차별 및 괴롭힘 행위 발생 예방을 위해 모든 임직원을 대상으로 직장 내 차별 및 괴롭힘 방지 교육을 실시하며 관련 행위가 발생하는 경우에는 무관용 정책을 적용한다.

제2조. 근로조건 준수

세진은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제3조. 인도적 대우

세진은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

제4조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

세진은 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제5조. 강제노동 및 아동노동 금지

세진은 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다.

또한 인신매매와 같은 불법 활동을 허용하지 않으며, 15세 미만의 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취하고, 유해·위험업무에 종사하지 않도록 한다.

또한, 아동노동에 관련한 법령 위반·적발 시 다음 사항의 즉각적인 조치를 취한다.

1. 회사는 그 고용으로 인하여 당사자가 의무교육을 중지하지 않도록 한다.
2. 회사는 즉시 해고보다 아동노동의 이유가 빈곤 등 경제적 어려움인지 확인하고 노숙, 기아 등을 겪지 않도록 가족에게 일거리 제공 등 대안을 검토한다.

제6조. 산업안전보건 보장

세진은 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며 직원의 건강, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제7조. 지역주민 인권 보호

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

제8조. 고객 인권 보호

세진의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

제9조. 생활임금

최저임금과는 별개로 지자체 기준을 참고하여 모든 직원이 기본적인 생활비를 충당할 수 있는 충분한 임금을 받을 수 있도록 보장하여 존엄성과 삶의 질을 향상시키고, 노동의 가치를 인정한다.

04

참고자료

국내외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권관련 조항과 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정함

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights(1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework(2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise(2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence for Responsible Business Conduct(2018)
- ⑥ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트(2018)
- ⑦ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

05

연락처

1. 담당 연락처 (인권관련 상담 및 제보처리 창구)

- ▶ 이메일 : eunjung0901@sejin-c.co.kr
- ▶ 전화 : 054-770-9500
- ▶ 우편 : 경북 경주시 양남면 동남로 167-42, (주)세진 총무팀

세진 대표이사
김민규

제·개정이력

2023년 8월 23일 인권헌장 제정

2024년 4월 16일 인권정책 및 인권헌장 전면 개정

Policy of human rights

01

Purpose of enactment

Sejin declares this Charter of Human Rights to actively implement human rights management while preventing human rights violations caused by business operations and mitigating related risks. In order to implement human rights management, it complies with international standards and guidelines related to human rights and labor, such as the Universal Declaration of Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the International Labor Organization, and the OECD Diligence Guidelines for Responsible Business Product

02

Scope of policy

The application targets of this Charter of Human Rights include all executives and employees of domestic and foreign production and sales corporations, consolidated subsidiaries, and related companies. Sejin executives and employees follow this Charter of Human Rights when dealing with suppliers and sales and service organizations, and Furthermore, it should be encouraged to respect this Charter of Human Rights by all stakeholders in the overall business activities, such as partners, mergers, and acquisitions, who have various business relationships with the company. Where matters covered in this Charter of Human Rights conflict with local laws and regulations, local laws may be followed first, and this Charter may be amended and used to reflect the laws and industrial characteristics required by the country, and separate detailed policies may be established if necessary. All executives and employees of Sejin shall perform their duties in accordance with this Charter of Human Rights, except for special provisions in the laws and regulations of the relevant country, the articles of association, or the private regulations.

Article 1. No discrimination and harassment

Sejin does not discriminate in relation to the employment of recruitment, promotion, education, wages, welfare, etc. on the grounds of gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, age, family status, social status, and political views of all executives and employees without reasonable reason. It also prohibits acts that cause sexual humiliation or disgust with words or actions, or harassment such as sexual harassment and bullying, harassment, and threats. In order to prevent discrimination and harassment, education on the prevention of discrimination and harassment in the workplace is provided to all executives and employees, and a zero tolerance policy is applied when related activities occur.

Article 2. Compliance with working conditions

Sejin shall comply with the legal working hours of each country in which the business is conducted, and shall pay all executives and employees reasonable that compensation for their work together with the salary statement.

In addition, sufficient educational opportunities and an appropriate work environment for the performance of duties shall be provided for the development of the capabilities of all executives and employees and the improvement of the quality of life.

Article 3. Humanitarian Treatment

Sejin respects the privacy of all executives and employees, thoroughly protects personal information, and does not mentally or physically force, abuse, or unreasonable treatment.

Article 4. Guarantee of freedom of association and collective bargaining

Sejin respects the labor relations laws of the country to which this Charter of Human Rights applies, and provides sufficient communication opportunities for all executives and employees.

Article 5. Prohibition of forced labor and child labor

Sejin does not force all executives and employees to work assaulting, threatening, imprisoning. it also, do not force to work against their free will working by demanding ID or visa.

In addition, illegal activities such as human trafficking are not allowed, child labor under the age of 15 is prohibited in principle, and measures shall be taken to prevent educational opportunities from being restricted due to work for minors, and not to engage in harmful or dangerous work. In addition, the following immediate measures shall be taken in the event of a violation or detection of laws related to child labor.

1. The company does not allow the parties to stop compulsory training due to their employment.
2. Rather than immediately dismissing them, the company checks whether the reason for child labor is economic difficulties such as poverty and reviews alternatives such as providing work to families so that they do not suffer from homelessness and hunger.

Article 6. Guaranteed industrial Safety and Healthy

Sejin regularly inspects facilities, equipment, and tools at the workplace so that all executives and employees can work in a safe working environment and prepares support measures for the purpose of preventing health, physical and mental risks of employees and follow-up management.

Article 7. Protection of human rights of local residents

All executives and employees of Sejin shall take care not to infringe on the human rights of local residents when performing their duties, and protect the right to safety and health of local residents and freedom of residence.

03

Charter of
human
rights

Article 8. Protection of customer human rights

When providing products and services, all executives and employees of Sejin must prioritize the protection of customers' lives, health, and property, and take the best measures to protect personal information collected through management activities.

Article 9. Living wage

Apart from the minimum wage, all employees are guaranteed to receive sufficient wages to cover basic living expenses by referring to local government standards to improve dignity and quality of life and recognize the value of labor.

04

참고자료

This Charter of Human Rights was established based on human rights-related provisions, standards, and initiatives specified in domestic and international human rights standards and related laws

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights(1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework(2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights(2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise(2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence for Responsible Business Conduct(2018)
- ⑥ National Human Rights Commission, Human Rights Impact Assessment Checklist (2018)
- ⑦ Ministry of Justice, Corporate Human Rights Management Standard Guidelines (draft) (2019)

05

Contact
information

1. Contact in charge (Human right counseling and Report processing)

- ▶ Email : eunjung0901@sejin-c.co.kr
- ▶ Tel. : 054-770-9500
- ▶ Addr. : Sejin General Affairs Team, 167-42, Dongnam-ro,
Yangnam-myeon, Gyeongju-si, Gyeongsangbuk-do

Sejin Co., LTD. CEO
KIM MIN GYU

History of enactment/revision

August 23, 2023 - Human Rights Charter enacted

April 16, 2024 - Full revision of human rights policy and Charter of Human Rights