

	<h1>인권 경영방침</h1>	문서번호 BKS-8-1-1
제정일: 2024-03-10		개정차수: 0

## 1. 개요

### 가. 인권경영방침 제정목적

부광정밀공업은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권방침을 선언한다. 부광정밀공업(이하 '회사')은 인권경영 이행을 위해 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

### 나. 인권경영방침 적용범위

본 인권방침의 적용대상은 회사의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)과 관계회사 임직원을 포함한다. 또한, 회사 임직원과 관계회사 임직원은 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권방침을 존중할 수 있도록 권장 하여야 한다. 본 인권방침에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권방침을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 회사의 모든 임직원은 본 인권방침에 따라 업무를 수행한다.

### 다. 인권 리스크 관리체계

회사는 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권방침에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 회사 관계사의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

## 2. 기본원칙

### 제1조. 차별금지

회사는 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 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

	<h1>인권 경영방침</h1>	문서번호 BKS-8-1-1
제정일: 2024-03-10		개정차수: 0

## 제2조. 근로조건 준수

회사는 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

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

## 제4조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

회사는 본 인권방침이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

## 제5조. 강제노동 및 아동노동 금지

회사는 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

## 제6조. 산업안전 보장

회사는 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 인권 보호

회사의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보전에 대한 권리, 거주 자유를 보호한다.

## 제8조. 고객 인권 보호

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

	<h1>인권 경영방침</h1>	문서번호 BKS-8-1-1
제정일: 2024-03-10		개정차수: 0

### 3. 시스템 구축

#### 가. 고충처리 절차 운영

##### ① 인권침해 신고·접수

회사 각 관계회사는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직 원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례 에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

##### ② 인권침해 신고 처리

회사 각 관계회사는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구 제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사 하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하 는 위원회 나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

##### ③ 신고인 신분보장

회사의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람 에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 그리고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

#### 나. 교육 및 확산

##### ① 인권경영 교육

회사 각 관계회사는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고 하도록 유도한다.

##### ② 인권경영 확산

회사 각 관계회사는 인권방침 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관 한정보를 회사 내에서 뿐만 아니라, 공급자 및 , 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의

	<b>인권 경영방침</b>	문서번호 BKS-8-1-1
제정일: 2024-03-10		개정차수: 0

채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용 한다.

부 칙

제 1 조 (시행일)

이 규정은 2024년 4월 1일부터 시행한다