■ 관 리 본	관리번호
□ 비관리본	/

문 서 명	인권헌장		
문서번호	SWS - B - 001		
제정일자	2025. 01. 01		
개정일자	2026. 03.		
Rev. No.	3	페이지	1 / 7

작 성	검 토		승 인
/	/	/	/

1. 개요

가. 인권헌장 제정 목적

(주)스웨코는 인권을 존중하며, 사업 활동 전반에서 발생할 수 있는 인권 침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 제정합니다. 우리는 세계인권선언(Universal Declaration of HumanRights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(ILO) 핵심 협약 등 국제적 표준을 준수하며, 책임 있는 기업 활동을 통해 인권 보호와 증진에 기여하고자 합니다.

나. 인권헌장 적용 범위

본 인권헌장은 (주)스웨코의 모든 임직원(임원과 직원) 및 사업장이 위치한 국가와 지역의 법규를 따릅니다. 또한, 당사의 주요 이해관계자인 공급업체, 파트너사, 하청업체 등에게 본 헌장의 원칙을 존중할 것을 권장합니다.

· 해당 국가의 법령이 본 헌장과 상충할 경우, 관련 법령을 우선적으로 준수합니다.

· (주)스웨코는 본 헌장을 기반으로 각 국가 또는 산업 특성에 맞는 세부 정책을 수립할 수 있습니다.

다. 인권 리스크 관리체계

(주)스웨코는 인권경영 원칙을 실행하기 위해 다음과 같은 리스크 관리체계를 운영합니다:

1) 인권실사 정책 수립

· 정기적으로 인권 리스크를 평가하며, 이를 예방 및 완화하기 위한 개선 방안을 마련합니다.

· 평가 결과는 임직원과 주요 이해관계자에게 투명하게 공유됩니다.

2) 근로 환경 및 공급망 관리

· 모든 직원에게 안전하고 차별 없는 근로 환경을 제공합니다.

· 공급망 내 인권 리스크를 모니터링하고, 관련 문제를 적극적으로 해결합니다.

3) 구제 절차 마련

· 인권 침해 발생 시 피해를 최소화하고 이를 신속히 해결할 수 있는 구제 절차를 운영합니다.

· 제보자 보호 원칙을 준수하며, 외부 이해관계자의 의견을 수렴할 수 있는 시스템을 갖춥니다.

2. 기본원칙

가. 아동노동 및 강제노동 금지

(주)스웨코는 모든 사업 활동에서 아동노동과 강제노동을 금지하며, 이를 위해 관련 법령 및 국제기준을 준수합니다.

· 부당한 고용 형태를 배제하며, 연소자가 근로로 인해 교육받을 권리를 침해받지 않도록 보장합니다.
· 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 신분증 또는 비자 등의 원본 보관을 요구하지 않습니다.
· 근로계약 종료, 고용관계 종료 또는 합법적 체류기간 만료 시, 근로자가 자유로운 의사에 따라 본국으로 귀국할 수 있도록 관계 법령에 다른 물리적,금전적 지원을 제공한다.
· 해당 지원은 근로자의 근로 지속을 강요하거나, 강제노동, 인신구속의 수단으로 활용되지 않는다.
· 18세 미만의 아동 및 연소자는 채용하지 않는다.(주민등록등본 및 가족관계증명서 확인)

나. 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지

(주)스웨코는 성별, 인종, 국적, 종교, 장애, 나이, 정치적 견해 등 어떠한 이유로도 차별하지 않으며, 직원 간 존중과 배려를 기반으로 한 조직문화를 조성합니다.

· 직장에서의 지위를 이용한 강압적 지시, 폭언, 기타 괴롭힘 행위를 금지합니다.

다. 근로조건 준수

(주)스웨코는 사업장이 위치한 국가의 법정 근로시간을 준수하며, 합당한 보수를 급여명세서와 함께 제공합니다.

· 근로자에게 채용비용(수수료, 알선비 등)을 요구하지 않습니다.
· 직원 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 교육기회와 적절한 근로환경을 제공합니다.
· 회사는 근로자 채용 과정에서 근로자의 국적, 고용 형태와 관계없이 해당 국가 및 정부가 정한 노동관계 법령과 행정적 요구 사항을 준수한다.
· 채용 과정에서 불법적인 수수료 요구, 강요, 허위 정보 제공, 차별 등 인권 침해 요소를 배제한다.

라. 인도적 대우

(주)스웨코는 모든 직원의 사생활을 존중하며 개인정보를 철저히 보호합니다.

· 정신적, 육체적 학대나 강압적 행위를 일체 금지합니다.

마. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

(주)스웨코는 임직원의 결사의 자유와 단체교섭권을 존중하며, 원활한 의사소통 기회를 제공합니다.

바. 산업안전 보장

(주)스웨코는 모든 직원이 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 시설, 장비, 도구를 정기적으로 점검합니다.

· 신체적, 정신적 위험 예방을 위해 적절한 조치를 시행하며, 사고 발생 시 신속히 대응하고 지원합니다.

사. 지역사회 및 취약계층 인권 보호

(주)스웨코는 사업 운영으로 인해 지역 주민과 취약계층의 권리가 침해되지 않도록 유의합니다.

· 여성, 아동, 이주근로자, 장애인 등 취약계층의 인권을 보호하며 차별하지 않습니다.

아. 고객 인권 보호

(주)스웨코는 제품과 서비스 제공 과정에서 고객의 생명, 건강, 재산을 보호하며, 수집된 개인정보를 안전하게 관리합니다.

자. 책임 있는 공급망 관리

(주)스웨코는 지속가능한 공급망을 구축하며, 협력사와 함께 ESG 리스크를 평가 및 개선합니다.

· 공급망의 인권 리스크를 예방하고 교육과 지원을 통해 개선을 촉진합니다.

차. 환경권 보장

(주)스웨코는 환경오염이 인권 침해로 이어질 수 있음을 인식하며, 환경 영향을 최소화하기 위한 정책과 절차를 수립합니다.

카. 생활임금

(주)스웨코는 생활임금을 정확히 이해하고, 생활임금 및 최저임금의 연관 관계를 이해한다.

· 기업내 전 직원의 생활임금 보장을 위해서, 고위 경영진의 지지와 지원을 확보한다.

· 각 지역적 특성을 고려하여, 현재의 실제 임금 수준과 생활임금간 격차를 분석함으로써, 현실적인 생활임금 목표를 달성한다. 기업은 각 지역의 특색에 맞게 현실적으로 생활임금 전략을 설정 및 조정하여, 지역 경제 발전을 도모하고 동시에 사회적으로 지속가능한 변화를 이끌어낸다.

· 기업의 임금 논의 관련 노동조합이 참여하고, 근로자 대표, 근로자 위원회, 기업협의회, 노동조합 등의 이해관계자 또한 생활임금 도입 과정에 참여할 수 있도록 한다.

· 생활임금 약속 달성을 위한 명확하고 시간 제한이 있는 목표를 설정하고, 세부적이고 투명한 전략과 임금 지급 프로세스를 개발 및 적용하여 임금 격차를 해소한다.

· 임금 추이를 지속적으로 모니터링 한다. 정기적으로 임금의 적정 수준을 점검하는 프로세스를 수립하고, 임금이 최소 생활비를 하회하는 경우를 해결하기 위한 절차를 마련한다. 해당 절차는 모든 직원에게 일관하게 적용하며, 기업은 근로자에게 최초로 근무를 개시한 날부터 3개월(수습기간) 이후 임금 전액을 지급한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

(주)스웨코는 최고 의사결정권자 또는 주요 부서 책임자가 참여하는 인권경영 위원회를 구성하여, 인권경영 추진 현황을 관리 및 감독합니다.

위원회의 주요 역할은 다음과 같습니다:

1) 인권헌장 제·개정 검토
2) 내부 규정 개정 검토: 인사제도, 취업규칙, 감사기준 등
3) 인권 리스크 평가와 조치 권고
4) 인권침해 사례 조사와 구제방안 검토
5) 기타 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항

② 인권경영 이행

(주)스웨코는 인권경영 전담부서를 지정하여, 아래의 업무를 수행합니다:

1) 인권헌장의 제·개정
2) 인권경영 실행계획 수립 및 이행
3) 인권실사 수행과 리스크 관리
4) 고충처리 절차 운영
5) 인권경영 관련 교육 및 대내외 커뮤니케이션

나. 신고제도

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

1)홈페이지: http://www.swecomica.net
2)이메일: ethics@swecomica.net
3)전화: 031-227-2900(940)
4)우편: 경기도 화성시 효행구 봉담읍 낭내기길92 (주)스웨코 인사총무팀

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. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

(주)스웨코는 직원들의 직무능력 갤발을 향상시키고, 안전사고 예방을 위하여 직장, 정부교육기관 및 민간교육기관에서 업무수행상 필요한 교육훈련(실무 수습을 포함한다)을 받아야 하며, 구체적인 교육 및 경력개발 관리 등의 내용은 아래와 같다

주요 교육 내용:

- 직장내 괴롭힘, 성희롱 예방, 개인정보보호, 자애인인식개선, 퇴직연금제도 교육
- 안전보건 및 재해보상
- 안전사고 중대재해법 예방
- 개인정보보호
- 「윤리규범」 및 「인권헌장」을 준수하고 실천할 수 있도록 관련 법규의 준수 및 윤리경영 정착을 위한 교육

② 인권경영 확산

(주)스웨코는 협력사 및 이해관계자에게 인권경영 원칙과 정책을 공유하여 책임 있는 경영을 촉진합니다.

공유 방법:

- 국·내외 협력사와의 정기 미팅 및 워크숍
- 이메일, 서면 보고서 또는 온라인 포털
- 다국어 자료 제공

4. 인권실사

가. 리스크 확인 및 평가

① 평가지표 개발

(주)스웨코는 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인, 국내 기업과 인권 가이드를 참고하여, 근로환경, 근로조건, 산업안전, 지역사회 및 고객의 인권 리스크를 평가하기 위한 맞춤형 점검 및 실사 지표를 개발하여 운영합니다.

② 평가 프로세스 운영

1. 대상 선정:
   - 본 인권헌장의 적용 범위에 포함된 조직(자체 공장, 협력사 등) 중 평가 대상을 선정합니다.

2. 서면 점검(Written Assessment):
   - 평가 대상에게 자가진단용 체크리스트를 제공하여 인권 리스크를 점검하고, 미흡한 부분에 대한 개선 계획 수립을 권고합니다.

3. 현장실사(On-site Due Diligence):
· 서면 점검 결과를 바탕으로, 내부 인권팀 또는 외부 전문가가 참여하여 현장 인터뷰, 시스템 확인, 작업 환경 점검 등 심층 실사를 진행합니다.

4. 제3자 심사(3rd Party Audit):
· 독립된 외부 기관을 통해 주요 인권 리스크 및 고위험 사례를 객관적으로 평가합니다.

5. 리스크 관리 및 개선:
· 실사를 통해 식별된 '고위험' 및 '부적합' 사례는 즉각 개선 또는 개선계획 수립을 요구합니다.

6. 평가지표 및 프로세스 정기 검토:
· 매년 평가지표와 실사 프로세스를 검토 및 개정하여 최신 동향과 변화된 리스크를 반영합니다.

나. 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 협의

· 인권 리스크 평가 결과를 바탕으로 구체적 실행 과제를 도출하고, 해당 조직과 협의하여 개선 방안을 수립 및 실행합니다.
· 예: 작업 환경 개선, 근로시간 준수, 안전교육 강화 등

② 이행현황 모니터링

· 개선 이행 상태를 정기적으로 모니터링하며, 실행 과제가 적시에 완료될 수 있도록 협력합니다.

다. 현황 및 결과 공시

① 주요 의사결정권자 보고

· 인권 리스크 평가 결과와 주요 개선 사항을 경영진에게 정기적으로 보고합니다.
· 보고 내용은 인권경영의 효과성을 높이기 위해 관련 부서와 공유합니다.

② 대외 공시

· 주요 인권 리스크, 개선 조치 및 성과를 홈페이지, 지속가능경영보고서, 또는 별도의 인권백서를 통해 투명하게 공개합니다.
· 공시는 임직원, 협력사 및 기타 이해관계자가 쉽게 접근하고 이해할 수 있는 형태로 제공합니다.

5. Appendix

참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항과, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

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 Enterprises (2011)
⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
⑥ 대한민국 헌법
⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
⑨ 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)