Kamtec

인권헌장

(The charter of Human Rights)

최종 제·개정일	2026. 07. 22
개정 차수	2
문서 관리팀	경영관리팀

캄텍 주식회사

대표이사 김성근



제 1 장 개요

제 1 조 (목적)

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

제 2 조 (적용 범위)

본 정책은 국내외 법인 및 임직원, 사내 협력사에게 적용된다.

또한 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장한다.

본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.

- 캄텍 임직원 및 사내 협력사
- 캄텍오토 루마니아 임직원 및 사내 협력사
- 장가항 캄텍 임직원 및 사내 협력사
- 캄텍오토 USA 임직원 및 사내 협력사
- 캄텍 비즈니스 파트너 (고객 및 협력사 등)
- 기타 공급업체, 소비자, 지역사회 및 비즈니스 관계자

제 3 조 (인권 리스크 관리)

캄텍은 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하고 제반 사항을 수행한다. 캄텍의 인권경영 담당 조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리 체계를 이행하며, 인권 관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

제 2 장 기본원칙

제 4 조 (차별금지 및 다양성 존중)

1. 캄텍은 합리적 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족 현황, 사회적 신분 및 정치적 견해, 결혼 여부, 임신, 출산 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

2. 캄텍은 임직원의 종교적 신념과 문화적 다양성을 존중하며, 종교적 자유를 보장하기 위해 다음과 같이 합리적인 편의를 제공하도록 노력한다.

- 다수의 근로자가 종교적 의식 이행을 위해 기도 공간을 필요로 하는 경우, 위생적이고 안전한 전용 공간을 제공할 수 있도록 한다.

- 임직원의 종교 활동과 관련한 정당한 요청이 있을 경우, 업무 형편이 허용하는 범위 내에서 근무 일정 조율, 자발적인 대체 인력과의 교대조 대체, 복장 규정 완화, 고용주 시설 이용 지원 등 업무 환경을 합리적으로 조정하도록 한다.

제 5 조 (근로조건 준수)

캄텍은 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 교육기회를 부여하고 직무수행에 적합한 업무환경을 제공한다.

제 6 조 (인도적 대우)

캄텍은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우 등을 하지 않는다.

제 7 조 (결사 및 단체교섭의 자유 보장)

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

제 8 조 (강제노동 및 아동노동 금지)

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

제 9 조 (산업안전 보장)

캄텍은 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.

제 10 조 (지역주민 인권 보호)

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

제 11 조 (고객 인권 보호)

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

제 3 장 시스템 구축

제 12 조 (인권경영 책임과 전담 부서)

1. 인권경영 책임 캄텍의 인권경영과 관련한 최종 의사 결정 권한은 대표이사 또는 주요 부서의 의사 결정권자가 참여하는 인사위원회에 있으며, 인사위원회는 다음의 사항에 관한 역할과 책임을 가진다.

- 인권경영 헌장의 제·개정 검토 및 결정
- 인사제도, 취업 규칙, 감사 표준 등 관련 내부 규정 개정에 대한 의견 제시
- 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
- 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의
- 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항

2. 인권경영 이행에 관한 전담 부서 운영 캄텍은 인권 헌장을 체계적으로 운영할 수 있도록 인권경영을 담당하는 전담 부서를 구성하여 운영하며 전담 부서는 다음과 같은 업무를 할 수 있다.

- 인권헌장의 제·개정 안 마련

- 인권경영 실행/운영

- 인권침해 신고 채널 운영

- 내부 교육 및 보고 등

제 13 조 (고충처리 절차 운영)

1. 인권침해 신고·접수

캄텍은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 인권 침해 등에 관한 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

2. 인권침해 신고 처리 캄텍은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무팀의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 대표이사 등이 참여하는 인사위원회 등에서 구제 방안을 논의할 수 있다.

3. 인권침해 신고 채널

- 부서명 : 경영관리팀

- 이메일 : 5257602@seohan.com

- 유선 전화 : 043-530-3721

4. 신고인 신분보장 캄텍의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 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.

제 14 조 (인권 경영 교육)

캄텍은 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행 할 수 있으며, 인권경영 교육을 통해 임

직원 간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

제 15 조 (생활임금)

캄텍은 임직원의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하고 지역경제의 건전한 발전에 이바지하기 위해 생활임금을 보장하기 위해 필요한 조치를 마련한다.

제 4 장 부칙

본 규정은 2025. 2. 5. 일부로 시행한다.

제, 개정 이력

차수	제(개정) 일자	주요 개정 내용	비고
0	2025. 02. 05	최초 제정	-
1	2025. 09. 05	신고 채널 담당자 변경	-
2	2026. 07. 22	제2조(적용 범위), 제4조(차별금지 및 다양성 존중) 수정	-