GST

인권노동 방침

인권노동 방침

㈜글로벌스탠다드테크놀로지

인권노동 방침 개정 이력

No	구분	내용	시행일
Ver. 1.0	제정	최초 규정 작성 및 배포	2020. 08. 01.
Ver. 2.0	개정	행동규범 개정	2021. 04. 01.
Ver. 3.0	개정	훈련/인턴/학생근로자 내용 추가	2023. 07. 14.
Ver. 4.0	개정	전면 개정	2026. 07. 01.

GST그룹 인권노동 선언

GST그룹은 인간의 존엄과 가치를 존중하며, 모든 사람이 차별 없이 기본적인 인권과 노동의 권리를 보장받아야 한다는 원칙을 지지한다.

우리는 모든 국내외 계열사와 해외법인의 임직원이 안전하고 공정한 환경에서 근무할 수 있도록 노력하며, 국적, 성별, 고용형태 및 근무지역에 관계없이 동등한 인권 존중의 원칙을 적용한다.

우리는 강제노동과 아동노동, 차별과 괴롭힘을 금지하고 결사의 자유와 공정한 근로조건을 존중한다. 또한 임직원과 그 가족의 안정적인 생활을 위한 생활임금 충족을 지향하며, 안전하고 건강한 근무환경을 조성하기 위해 지속적으로 노력한다.

아울러 임직원뿐 아니라 협력사, 고객, 지역사회 등 사업활동과 관련된 모든 이해관계자의 인권을 존중하고, 인권침해 위험을 예방하며, 침해가 발생한 경우 적절한 시정과 구제를 추진한다.

GST그룹은 국제 인권 · 노동기준과 관련 법규를 존중하고, 책임 있는 기업활동과 지속적인 개선을 통해 인권존중의 가치를 실천할 것을 선언한다.

제1장 총칙

제1조(목적)

① 본 방침은 GST그룹의 인권 · 노동에 관한 기본원칙과 관리기준을 정하고, 사업활동 전반에서 발생할 수 있는 인권침해를 예방 · 완화하며, 침해 발생 시 적절한 시정 및 구제조치를 시행하기 위한 기준을 마련하는 데 목적이 있다.

② GST그룹은 "직원, 고객, 주주의 행복에 기여하는 기업", "사회의 발전에 기여하는 기업", "인류의 진보에 공헌하는 기업"이라는 경영이념에 따라 고용안정, 공정한 보상, 안전하고 건강한 근무환경을 조성하기 위해 노력한다.

제2조(적용범위)

① 본 방침은 GST그룹의 모든 국내외 계열사와 해외법인에 공통으로 적용한다.

② 적용 대상은 국적 · 직급 · 근무지역, 고용형태 및 근로계약 체결 법인에 관계없이 그룹에 소속된 모든 임원과 직원이며, 정규직 · 기간제 등 직접고용 근로자, 해외법인 주재원 및 해외법인이 직접 채용한 현지채용 직원을 포함한다.

③ 그룹 사업장에서 근로를 제공하는 파견 · 도급 및 기타 외부 근로자에 대해서도 그룹의 업무상 관리 · 책임 및 영향력 범위에서 본 방침의 인권 · 노동 원칙을 존중하며, 해당 근로자의 소속 회사가 관련 기준을 준수하도록 요구한다.

④ GST그룹은 협력사, 계약업체 및 기타 사업관계자에게도 본 방침의 인권 · 노동 원칙을 준수할 것을 요구하며, 인권침해 예방과 개선을 위해 협력한다.

제3조(국제기준 및 법규 준수)

① GST그룹은 세계인권선언(UDHR), UN 기업과 인권 이행원칙(UNGP), 국제노동기구(ILO) 핵심협약, OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제 인권 · 노동기준을 존중하며, RBA (Responsible Business Alliance) 행동규범을 준수하기 위해 노력한다.

② 각 계열사와 해외법인은 사업을 영위하는 국가 및 지역의 관련 법령을 준수한다. 현지

법규와 본 방침 또는 국제기준이 상충하는 경우 관련 법령을 준수하되, 법령이 허용하는 범위에서 보다 높은 수준의 인권보호 기준을 실현하기 위해 노력한다.

제2장 인권 · 노동 운영지침

제4조(인권존중)

① 모든 임직원을 인간으로서 존중하며, 정신적 · 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 노력한다.

② 성희롱, 성적 학대, 체벌, 폭행, 폭언, 직장 내 괴롭힘 등 모든 형태의 비인격적 행위를 금지하며, 위반 사실이 확인된 경우 관련 규정에 따라 조치한다.

제5조(강제근로 금지)

① 폭행, 협박, 감금, 인신매매, 채무노동, 노예노동 등 정신적 또는 신체적 자유를 부당하게 구속하여 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다.

② 채용 시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로계약서를 작성 · 체결하고 그 사본을 제공한다. 해외 이주근로자를 채용하는 경우에는 출신국을 떠나기 전에 근로조건이 명시된 근로계약서를 제공하며, 입국 후 근로자에게 불리한 근로조건 변경을 강요하지 않는다.

③ 정부 발행 신분증, 여권 또는 근로허가증의 양도를 요구하거나 이를 압수 · 은닉 · 파기 또는 부당하게 보관하지 않는다. 법령에 따라 보관이 필요한 경우에도 근로자의 접근을 보장하고, 자유로운 이동과 퇴직의 권리를 존중한다.

④ 근로자에게 채용과 관련된 수수료 또는 비용을 부담시키지 않는다. 채용 대행기관 등을 통한 부당한 수수료 또는 비용 부담이 확인된 경우 해당 금액을 환급하고 필요한 구제조치를 시행한다.

제6조(아동고용 금지)

① 15세 미만의 아동은 고용하지 않는다. 각 국가 및 지역의 법정 최저 고용연령 또는 의무

교육 종료 연령이 15세보다 높은 경우에는 그 중 가장 높은 연령 기준을 적용한다.

② 채용 과정에서 근로자의 연령을 확인하며, 아동노동이 확인된 경우 해당 아동의 안전과 교육받을 권리를 고려한 적절한 보호 및 구제조치를 시행한다. 만 18세 미만의 청소년을 고용하는 경우 안전보건상 유해하거나 위험한 업무를 부여하지 않으며, 야간근로 및 초과근로를 금지한다.

③ 실습생, 인턴, 훈련생 및 학생근로자를 운영하는 경우 관련 법규를 준수하고, 교육 · 훈련 목적에 적합한 업무를 부여하며 필요한 지도와 교육을 제공한다. 교육기관과 연계하는 경우 해당 교육기관 및 교육 · 훈련 프로그램의 적정성을 확인하고, 안전 · 건강 · 학습권을 보호하며 관련 기록을 관리한다.

④ 실습생 등이 근로를 제공하는 경우 관련 법규에 따른 임금과 근로조건을 보장하며, 별도의 임금 기준이 없는 경우에는 동등하거나 유사한 업무를 수행하는 초급 근로자와 동등한 수준의 임금을 지급한다.

제7조(차별 및 괴롭힘 금지)

① 임직원의 성별, 인종, 피부색, 나이, 성적 지향, 성 정체성, 출신 민족 또는 국가, 장애 여부, 임신 여부, 결혼 여부, 종교, 정치적 성향, 노동조합 활동 또는 사회적 신분 등을 이유로 채용, 임금, 승진, 평가, 교육 및 복리후생 등 고용 전 과정에서 부당한 차별을 하지 않는다.

② 임직원의 다양성을 존중하고 상호 존중과 포용의 조직문화를 조성하며, 장애 및 종교적 관습에 대한 합리적인 편의를 제공하기 위해 노력한다.

③ 채용 및 근로관계에서 임신 여부 등과 관련한 차별적인 건강검사나 부당한 정보 요구를 금지하고, 모든 형태의 괴롭힘과 보복행위를 예방한다.

제8조(근로시간)

① 각 국가 및 지역의 노동관계 법규에서 정하는 정규 · 초과근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정을 준수하고 근로시간을 정확하게 기록 · 관리한다.

② RBA행동규범에 따라 비상사태 또는 특수한 상황을 제외하고 주당 총 근로시간은 초과근로를 포함하여 60시간을 초과하지 않도록 하며, 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장한다. 현지 법령이 더 엄격한 기준을 정한 경우에는 이를 따른다.

③ 초과근로는 근로자의 자발적인 동의에 따라 이루어져야 하며, 과도한 장시간 근로를 예방하고 적절한 휴식이 보장되도록 노력한다.

제9조(임금 및 복리후생)

① 모든 임직원에게 각 국가 및 지역의 노동관계 법규에 따른 최저임금 이상의 임금을 지급하고, 임금의 구성항목 및 지급내역을 확인할 수 있도록 급여명세서를 제공한다.

② 초과근로에 대해서는 각 국가 및 지역의 법령을 준수하고 정규근로시간에 적용되는 시간당 임금보다 높은 초과근로수당을 지급하며, 관련 법령에서 정한 복리후생 및 유급휴가를 보장한다.

③ 동일하거나 유사한 업무를 수행하고 동등한 자격을 갖춘 근로자에게는 성별 등 개인적 특성에 따른 차별 없이 동등한 보상 원칙을 적용하며, 기간제 · 파견 · 도급 등 다양한 형태의 근로자 사용에 관한 법령을 준수한다.

④ GST그룹은 임직원과 그 가족이 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 생활임금(Living Wage)의 중요성을 인식하고 생활임금 충족을 목표로 한다. 이를 위해 초과근로수당을 제외한 정규근로시간에 해당하는 임금수준을 각 국가 및 지역의 생활임금 기준과 정기적으로 비교 · 점검하며, 미 충족 사항에 대해서는 단계적인 개선을 추진한다.

⑤ 징계 조치로서 감급(감봉)은 허용하지 않으며, 공정하고 합리적인 보상을 통해 임직원의 생활안정과 근로의욕 향상을 도모한다.

제10조(결사의 자유 및 단체교섭권)

① 각 국가 및 지역의 노동관계 법규에 따라 임직원의 결사의 자유, 노동조합의 결성 · 가입 및 활동, 단체교섭과 평화적 집회의 권리를 존중한다.

② 노동조합 가입 또는 활동 등을 이유로 부당한 처우를 하지 않으며, 근로자가 보복이나

위협 없이 자신의 근로조건 및 근무환경에 관한 의견을 제시할 수 있도록 의사소통과 의견 수렴 기회를 제공한다. 제기된 의견을 검토하여 필요한 개선을 추진한다.

제11조(노동관계 법규 준수)

① 각 국가 및 지역의 노동관계 법규에서 정한 근로조건과 근로자의 기본적 권리를 준수하며, 법정 기준보다 낮은 근로조건을 부여하지 않는다.

② 관련 법규 및 국제기준의 변화를 확인하고 필요한 경우 사내 규정 및 운영절차에 반영한다.

제12조(산업안전보건)

① 임직원의 생명과 안전을 최우선 가치로 삼고 안전하고 건강한 근무환경을 조성한다.

② 산업안전보건 관련 법규를 준수하며 사업장 내 유해 · 위험요인을 파악하고, 위험성 평가, 예방활동, 안전교육, 보호구 제공 및 개선조치 등을 통해 산업재해와 직업성 질병을 예방한다.

③ 산업재해 및 질병이 발생한 경우 신속하게 대응하고 원인을 분석하여 재발방지 대책을 추진한다.

제13조(교육훈련 및 경력개발)

① 임직원의 직무역량 향상과 지속적인 성장을 위해 교육훈련 및 경력개발 기회를 제공한다.

② 직무수행에 필요한 전문역량 개발을 지원하며, 교육과 성장의 기회가 합리적이고 공정하게 제공될 수 있도록 노력한다.

제14조(이해관계자 및 고객 인권보호)

① 임직원뿐 아니라 협력사 근로자, 고객, 지역주민 등 사업활동과 관련된 이해관계자의 인권을 존중한다.

② 사업활동으로 인해 이해관계자의 안전, 건강 및 기본적 권리가 침해되지 않도록 노력하며, 아동, 여성, 장애인, 이주근로자 등 인권침해에 취약한 계층의 권리를 존중하고 보호한다.

③ 제품 및 서비스의 개발, 공급, 설치 및 유지보수 과정에서 고객의 생명, 건강 및 안전에

대한 권리를 존중하고 고객의 권익이 침해되지 않도록 노력한다.

④ 협력사와 기타 사업관계자가 인권 · 노동 관련 법규와 국제기준을 존중하도록 요구하며, 확인된 인권침해 위험의 예방과 개선을 위해 협력한다.

제15조(개인정보 보호)

① GST그룹은 임직원, 고객, 협력사 등 모든 이해관계자의 개인정보와 사생활을 존중하며, 개인정보 보호 관련 법규 및 내부 규정을 준수한다.

② 개인정보는 적법한 근거와 정당한 목적에 따라 필요한 범위에서 수집 · 이용 · 보관 · 제공 · 파기하며, 정보주체의 권리를 존중한다. 개인정보의 무단 접근, 유출, 오용 및 부당한 공개를 방지하기 위해 필요한 보호조치를 시행한다.

③ 각 국내외 계열사와 해외법인은 해당 국가의 개인정보 보호 관련 법규를 준수하고, 개인정보 침해사고가 발생한 경우 관련 절차에 따라 대응하고 재발방지를 위한 개선 조치를 추진한다.

제3장 인권경영 이행체계

제16조(인권경영 관리 및 책임)

① GST그룹은 본 방침의 실효성 있는 이행을 위해 그룹 차원의 공통 기준을 수립하며, 각 계열사와 해외법인은 현지 법규와 사업장 특성을 고려하여 이를 시행한다.

② 각 법인은 인권 · 노동 관련 업무의 담당부서 또는 담당자를 지정하고, 주요 인권 이슈 및 개선이 필요한 사항을 관련 책임자에게 보고하며 필요한 조치를 추진한다.

제17조(인권위험 식별 및 평가)

① GST그룹은 사업활동에서 발생할 수 있는 실제적 · 잠재적 인권침해 위험을 식별 · 평가하고 예방 및 완화하기 위한 인권실사 및 위험관리 활동을 추진한다.

② 각 계열사와 해외법인의 근로조건, 강제노동 및 아동노동, 차별과 괴롭힘, 산업안전보건 등

주요 이슈를 중심으로 위험요인을 파악하고, 필요한 경우 협력사 및 사업관계에서 발생할 수 있는 인권위험도 검토한다.

③ 식별된 위험의 심각성 및 발생 가능성을 고려하여 개선 우선순위를 정하고 예방 · 시정 · 완화 조치의 이행 현황과 효과성을 점검한다.

제18조(인권침해 신고 및 구제)

① GST그룹은 국내외 임직원 및 이해관계자가 인권침해 또는 부당한 처우에 관한 사항을 제기할 수 있도록 신고 및 고충처리 채널을 운영한다.

② 해외법인 현지채용 직원을 포함한 모든 임직원이 관련 절차를 이용할 수 있도록 접근성을 높이고, 신고자의 신원과 신고내용의 비밀을 보호하며, 신고 또는 조사 협조를 이유로 한 불이익과 보복행위를 금지한다.

③ 신고가 접수되면 관련 절차에 따라 공정하게 사실관계를 확인하고, 인권침해가 확인된 경우 피해자 보호, 시정조치 및 재발방지 등 적절한 구제조치를 시행한다. 회사가 유발하거나 기여한 부정적 인권 영향에 대해서도 적절한 구제를 위해 노력한다.

제19조(인권교육 및 의사소통)

① 각 계열사와 해외법인은 임직원이 본 방침을 이해하고 준수할 수 있도록 관련 내용을 안내하고 필요한 교육을 실시한다.

② 해외법인 현지채용 직원이 이해할 수 있는 언어와 방법으로 방침을 안내하고 임직원 및 관련 이해관계자의 의견을 수렴하여 인권존중 문화가 정착되도록 노력한다.

제20조(목표관리 및 지속적 개선)

① GST그룹은 주요 인권 · 노동 관리항목에 대한 목표를 수립하고 그 이행 현황을 점검한다.

② 생활임금 충족 수준, 근로조건, 산업안전보건, 교육훈련, 차별 및 괴롭힘 예방 등에 관한 필요한 정성적 · 정량적 관리지표를 설정하고 개선활동을 추진한다.

③ 정량목표를 설정하는 경우 기준연도, 목표연도 및 목표 값을 명시한 별도 관리자료로 관리하고, 그룹 및 각 법인의 적용범위와 실적을 구분하여 점검한다.

제21조(협력사 인권관리)

① GST그룹은 협력사에 인권 · 노동 관련 법규와 국제기준을 존중할 것을 요구하며, 필요한 경우 관련 방침과 요구사항을 공유한다.

② 협력사에서 인권침해 또는 노동 관련 위험이 확인된 경우 개선을 요청하고, 사안의 중대성과 개선 여부에 따라 필요한 후속조치를 검토한다.

제22조(방침의 공개 및 정기적 검토)

① 본 방침은 GST그룹의 공통 인권 · 노동 기준으로서 각 계열사 및 해외법인에 적용하며, 각 법인은 필요한 내부 승인 또는 채택 절차를 거쳐 시행한다.

② 본 방침을 임직원 및 이해관계자가 확인할 수 있도록 적절한 채널을 통해 공개하고, 임직원이 이해할 수 있는 언어와 방법으로 안내한다.

③ GST그룹은 본 방침의 적정성을 연 1회 이상 검토하고, 관련 법규 · 국제기준 및 사업환경의 변화에 따라 필요한 경우 개정한다. 제정 · 개정 이력을 관리하고 주요 변경 사항을 계열사 및 해외법인에 안내한다.

제4장 RBA행동규범 준수

제23조(RBA행동규범 준수)

GST그룹은 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 RBA행동규범의 노동, 안전보건, 환경, 윤리 및 관리시스템에 관한 주요 원칙을 존중하고 준수하며, 각 영역의 세부 이행사항은 관련 그룹 방침과 내부 규정 및 관리체계에 따라 운영한다.

1. 노동 : 강제노동 금지 · 연소근로자 보호 · 근로시간 · 임금과 복리후생 · 인도적 대우 · 차별금지 및 괴롭힘 금지 · 결사의 자유
2. 안전보건 : 산업안전 · 비상사태 대응 · 산업재해 및 질병 · 산업위생 · 육체노동 · 위생, 식품 및 주거 · 기계설비 안전 · 안전보건 커뮤니케이션

3. 환경 : 환경허가 및 보고 · 오염 방지 및 자원 절감 · 유해물질 · 고형폐기물 · 대기 배출 · 물질 규제 · 물 관리 · 에너지 소비와 온실가스 배출
4. 윤리 : 사업 청렴성 · 부당이익 금지 · 정보 공개 · 지적재산 · 공정거래, 광고 및 경쟁 · 신원보호 및 보복행위 금지 · 책임 있는 광물 조달 · 개인정보 보호
5. 관리시스템 : 기업의 준수의지 · 경영진의 의무와 책임 · 법률 및 고객 요구사항 · 위험평가 및 관리 · 개선목표 · 교육 · 커뮤니케이션 · 근로자 피드백, 참여 및 고충처리 · 감사 및 평가 · 시정조치 · 문서화 및 기록 · 공급업체 책임

부 칙

제1조(시행일)

1. 본 방침은 2020년 8월 1일부터 제정 시행한다.
2. 본 방침은 2021년 4월 1일부터 개정 시행한다.
3. 본 방침은 2023년 7월 14일부터 개정 시행한다.
4. 본 방침은 2026년 7월 1일부터 개정 시행한다. 다만 각 법인은 필요한 내부 승인 또는 채택 절차를 거쳐 시행일을 달리 정할 수 있다.

제2조(적용 및 운영)

본 방침에 정하지 않은 사항은 관련 법령 및 각 법인의 내부 규정에 따른다. 다만 법령이 허용하는 범위에서 본 방침의 인권보호 원칙을 최대한 실현한다.