

---

# 인권헌장

---

2025. 01. 02.

대표이사 한 승 욱 (서명)

대표이사 김 종 완 (서명)

## 제 1 장 개 요

### 제정목적

DS단석은 인권경영의 적극적인 이행과 사업운영에 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) 핵심협약, OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제표준 및 가이드라인을 준수한다.

### 적용 범위

본 인권헌장의 적용대상은 DS단석 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 임직원을 포함한다. 또한, DS단석 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 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. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고, DS단석의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

## 제 2 장 기 본 원 칙

### 제1조(차별금지)

DS단석은 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 직위, 직급, 계약기간, 비정규직, 노동조합 가입여부, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 인사 절차 및 관리 상 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

## **제2조(근로조건 준수)**

DS단석은 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)**

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

## **제4조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)**

DS단석은 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 관계법으로 보장되는 모든 임직원에게 의한 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다. 또한 모든 임직원에게 근로조건과 관련한 충분한 의사소통 기회를 제공한다

## **제5조(강제·아동 노동 및 인신매매 금지)**

DS단석은 모든 형태의 노예제도, 강제 노동 및 인신매매를 금지한다. 또한 임직원에게 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 조치를 취한다.

## **제6조(성희롱 및 직장 내 괴롭힘 금지)**

DS단석은 지위를 이용한 직장 내 괴롭힘을 포함하여 근로자에게, 또는 근로자 상호 간의 강압적 언어 폭력, 신체적 접촉과 성희롱, 성폭력을 비롯한 성적 강압행위, 정신적 강압 등을 허용하지 않으며, 관련 사건 발생시 즉시 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위한 적절한 조치를 취하고, 근로자의 개인정보나 사생활에 대한 권리를 존중한다.

## **제7조(산업안전 보장)**

DS단석은 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.

## **제8조(지역주민 인권 보호)**

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

### 제9조(고객 및 협력사 인권 보호)

DS단석은 모든 임직원은 고객 및 협력사와 업무를 진행함에 있어 고객 및 협력사 임직원들의 인권침해가 발생하지 않도록 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

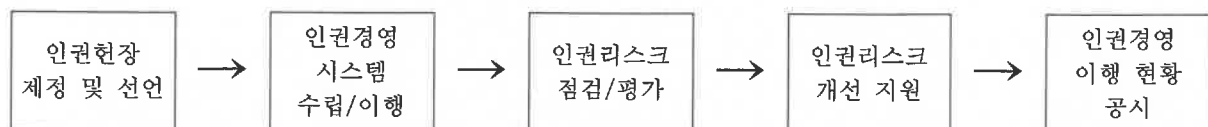
## 제 3 장 인 권 경 영 이 행

### 인권경영 거버넌스

DS단석은 인권경영 추진 및 리스크 관리를 위해 인권경영 전담 부서를 운영하며, 인권경영 전담 부서의 장이 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독·개선한다.

### 인권경영 이행체계

DS단석은 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템 수립 및 교육 등을 시행하고, 단계적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하여 그 결과를 이해관계자와 공유한다.



### 인권침해 신고센터 운영 등

DS단석은 인권침해를 당하거나 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 또는 제3자로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시 인권경영 전담 부서는 (관계부서 또는 법무부서 등과 함께) 인권침해 신고에 대한 구체적인 구제방안을 논의 및 이행하고, 신고인의 신분보장을 철저히 하여 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

|       |                |      |                 |
|-------|----------------|------|-----------------|
| 신고 채널 | 홈페이지<br>윤리신고센터 | 전담부서 | 경영지원본부<br>경영지원팀 |
|-------|----------------|------|-----------------|