



Human Rights Report 2022

인권경영보고서
2022

CONTENTS

01 현대중공업 인권경영선언

02 인권경영 거버넌스

03 인권경영 실천규정

04 이해관계자 참여

05 인권경영 추진실적

06 인권영향평가

07 인권 이슈별 관리 현황

- 차별금지..... 9
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 방지..... 11
- 근로조건 준수 및 복리후생제도..... 12
- 결사의 자유 및 단체교섭의 자유 보장..... 14
- 강제노동, 아동노동, 인력착취 금지..... 15
- 안전 및 보건..... 16
- 책임 있는 공급망..... 19
- 지역주민의 인권 보호..... 21
- 환경권 보장 23
- 고객 인권 보호 및 제품 안전, 품질..... 25

08 고충처리 프로세스

09 Special Focus

- 세계를 품는 인권 : 아프가니스탄 특별 기여자

현대중공업 인권경영선언

안녕하십니까?

현대중공업 대표이사 이상균입니다.

현대중공업은 글로벌 조선해양산업을 선도하는 기업으로서, 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여, 임·직원은 물론 고객, 이해관계자, 지역사회에 대하여 인권 존중과 관련한 사회적 책임을 다할 것을 선언합니다.

현대중공업은 인권경영의 실천을 위해 ‘유엔세계인권선언(UN, Universal Declaration of Human Rights)’과 ‘유엔 기업과 인권에 대한 이행 원칙(UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’ 등 각종 국제 인권 기준 및 규범이 제시하는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 존중하고 지지할 것이며, 이를 실천하기 위해 적극 노력하겠습니다.

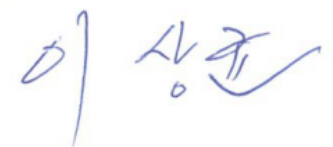
현대중공업은 회사와 직·간접적으로 영향을 주고받는 모든 사업 운영과정에서 인권침해 사례가 발생하지 않도록 노력하고, 이사회와 ESG최고책임자 및 유관 조직이 상시적으로 이어지는 거버넌스 체계를 구성하며, 인권경영정책 수립, 인권경영위원회의 운영, 인권영향평가 및 인권침해 구제방안 등에 관하여 구체적으로 규정한 인권경영 실천규정을 제정하여 실행해 나갈 것입니다.

특히, 현대중공업은 업종의 특성을 고려하여 사업장에서의 직원의 안전 및 보건, 협력업체와의 상생 및 동반성장, 그리고 환경 및 지역사회에 대한 기여 및 책임 등을 주요 인권 이슈로 인식하고 있으며, 해당 이슈에 대해서는 중점적으로 인권리스크를 관리하고 모니터링하도록 하겠습니다.

현대중공업의 본 인권정책이 현대중공업의 임·직원뿐만 아니라 고객, 주주, 비즈니스 파트너, 지역사회, 정부를 포함한 모든 이해관계자에게도 적용 및 준수될 수 있도록 인권경영 강화에 앞장서겠습니다.

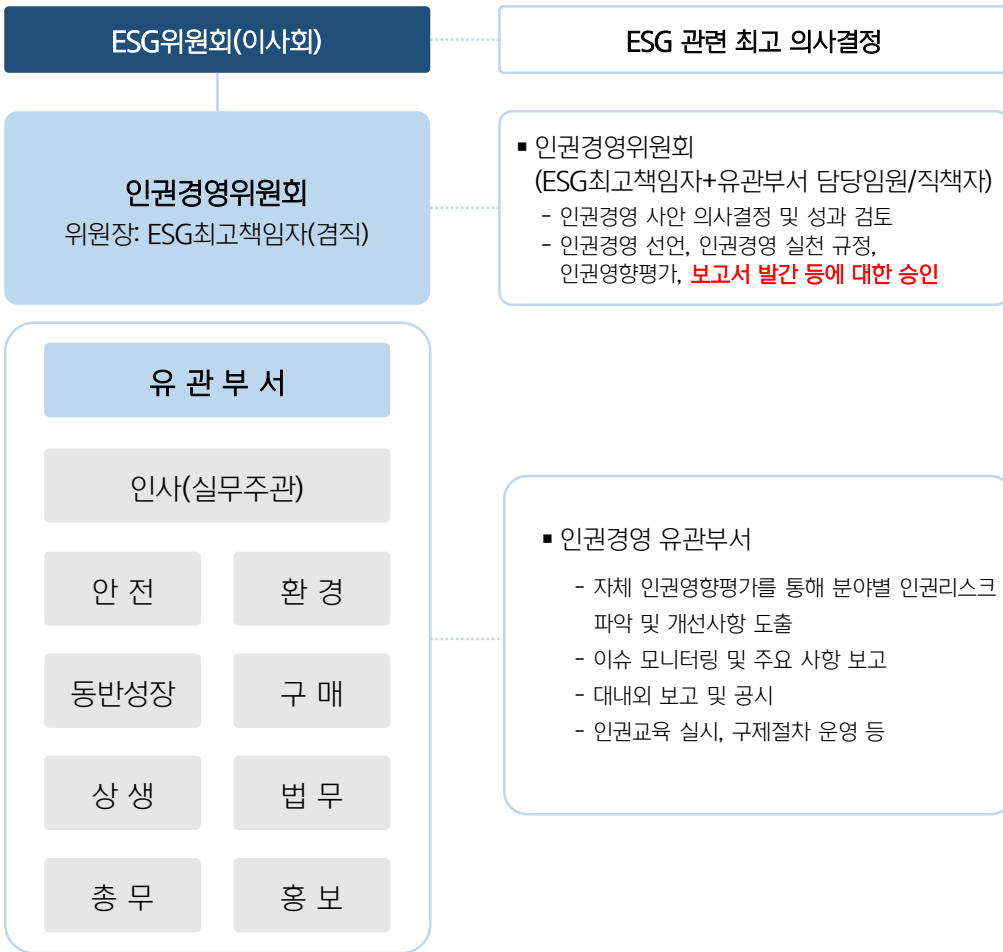
감사합니다.

현대중공업 사장 이상균



인권경영 거버넌스

현대중공업은 회사의 고유 사업 활동과 관련된 이해관계자들의 인권을 보호하기 위해 인권 경영 거버넌스 체계를 수립하였습니다. 인권 전담기구인 인권경영위원회 구성 시 회사의 ESG최고책임자가 위원장을 겸임하도록 하고, 중요한 인권 관련 사안에 대해서는 이사회 산하 ESG위원회에 보고하고 승인 받도록 함으로써 인권 관련 의사결정 과정에 최고경영진 또는 이사회 의의가 반영되도록 하였습니다. 인권경영 유관부서는 주관부서인 인사 외 안전, 환경, 구매, 동반성장 등으로 구성되어 분야별 인권 리스크를 파악하고 개선합니다.



인권경영 실천 규정

현대중공업은 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 등 인권경영의 체계적인 실행을 위해 인권경영선언에 이어 인권경영 실천 규정을 제정하였습니다. 제정 과정에서 당사 법무팀의 법률검토 및 인권경영위원회의 심의 등을 거쳤습니다. 인권경영 실천 규정은 보칙을 포함하여 총 6개 장, 33개 조로 구성되어 있습니다.

현대중공업 인권경영 실천 규정 전문 바로가기

| 총칙 | 인권경영 일반원칙 | 인권경영 체계 |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 인권경영 목적 주요용어 정의 규정 적용범위 | <ul style="list-style-type: none"> 차별금지, 근로조건 준수 등 보호해야 할 인권 요소의 일반 원칙화 | <ul style="list-style-type: none"> 인권경영선언 거버넌스, 전담조직 인권교육 |
| 인권경영위원회 | 인권침해 구제 | 보칙 |
| <ul style="list-style-type: none"> 설치 및 기능 구성 인권영향평가 | <ul style="list-style-type: none"> 인권침해 구제절차 신고자의 신분보장 | <ul style="list-style-type: none"> '22년 5월 16일 부 |


이해관계자 참여 현황

| 구분 | 주요 이슈 및 관심사항 | 주요 소통 채널 | 주요 활동 |
|----------|--|--|---|
| 주주 및 투자자 | <ul style="list-style-type: none"> 인권 리스크 관리 | <ul style="list-style-type: none"> 공시 및 홈페이지 정보 게시 | <ul style="list-style-type: none"> ESG위원회의 주요 인권 관련 결정사항 공시 |
| 임직원 | <ul style="list-style-type: none"> 공정한 평가와 보상 복리후생 증진 임직원 역량 강화 노사관계 및 소통 활성화 회사 경영 상황 공유 안전한 사업장 운영 | <ul style="list-style-type: none"> 노사협의회 고충처리제도 및 제보시스템 인트라넷 및 사내 소식지 사내 CATV 방송 경영진 간담회 경영현황설명회 | <ul style="list-style-type: none"> 분기별 노사협의회 실시 대표이사 간담회 실시 사보 및 웹진 발간 인트라넷 소통 채널 운영 인권경영위원회 설치 및 운영 인재육성프로그램 운영 |
| 협력회사 | <ul style="list-style-type: none"> 동반성장활동 추진 공정거래 강화 협력회사 역량 강화 지원 시황 정보 공유 및 소통 활성화 | <ul style="list-style-type: none"> 협력회사 간담회 정기적 VOC 청취 협력회사 방문 면담 동반성장협의회 운영 협력회사 불공정거래 상담 창구 | <ul style="list-style-type: none"> 통합구매시스템(HiPRO) 운영 온·오프라인 교육 및 채용연계 교육 지원 협력회사 금융지원 기술보호 지원 협력회사 품질 평가 및 기술지도 |
| 지역사회 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 활성화 지역 내 산업 유치 및 채용 증대 지역사회 환경 보호 및 개선 지역사회 중심 사회공헌 활동 지역사회와의 소통 | <ul style="list-style-type: none"> 지자체 협의회 지역 공공기관 방문 지역사회 시민단체 간담회 지역사회 봉사단체 간담회 지역사회 행사 | <ul style="list-style-type: none"> 봉사활동 등 임직원 참여형 사회공헌 지역사회 협의체 구성 및 참여 지역사회 인재육성 프로그램 운영 지역사회 발전을 위한 투자지원 지역사회 행사 지원 및 참여 |
| 고객 | <ul style="list-style-type: none"> 제품 및 기술 경쟁력 강화 친환경·고부가가치 제품 개발 제품 품질 및 안정성 향상 품질 만족도 제고 | <ul style="list-style-type: none"> 박람회·전시회·포럼 해외 지사 운영 영업 미팅 및 고객사 방문 고객만족도 조사 | <ul style="list-style-type: none"> 박람회, 전시회, 기술 포럼 참여 고객사 방문 및 기술 홍보 고객만족도 관리 고도화 초도장비/기술 리스크 관리 강화 |

2022년 인권경영 추진실적

인권경영 로드맵

현대중공업은 법무부의 ‘기업과 인권 단계별 로드맵’ 가이드라인에 따라 인권경영을 고도화하고 있습니다.

 현재 운영 수준

| 구분 | 1단계 | 2단계 | 3단계 |
|------------------------|--|---|---|
| 인권경영위원회 및 실무부서, 워킹그룹 | · 기존 조직 및 인력 활용 | · 인권경영 담당자 지정 | · 인권경영위원회 구성 · 인권경영 워킹그룹 활용 |
| 인권경영선언(대외용) | · 간소한 형식의 인권경영선언 작성 | · 지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함 | · 세부주제별 인권경영지침 작성 |
| 인권정보공시 및 교육 | · 부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 정보를 공개 · 직장내 성희롱 예방교육에 인권관련 내용 포함 | · 지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함 · 임직원 전체에 대한 사내 인권교육 실시 | · 인권경영보고서 별도 작성 (영문 포함) · 인권의리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시 |
| 영향권 내 확산 | · 거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용 | · 자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력 | · 글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력 |
| 인권의리스크 식별과 평가 (인권영향평가) | · 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용 · 실사 담당자와 사업부서 담당자 중심으로 인권영향평가 실시 | · 인권실사 대상 사업 특성에 맞는 체크리스트 작성 · 인권영향평가 과정에서 이해 관계자 의견을 청취하고 부정적 영향의 원인 분석 | · 인권영향을 포괄적으로 포착할 수 있는 효과적 실사방법 마련 · 인권영향평가 과정에서 노동조합 등 당사자, 이해 관계자의 애로와 고충을 충분히 파악하고, 인권 전문가의 자문 받아 부정적 영향 원인 심층 분석 |

인권경영위원회 운영

| 구분 | 주요 실적 | 참여 인원 | ESG위원회 보고 |
|-----------------------|--|---|-----------|
| 제1회 (2022.05.26) | · 현대중공업 인권경영위원회 발족 · 현대중공업 인권경영선언 서명 · 현대중공업 인권경영 실천규정 심의/의결 | · 현대중공업 ESG최고책임자 · 각 부문 위원 9명 | X |
| 제2회 (2022.08.26) | · 현대중공업 인권영향평가 결과 보고/심의 | · 상 동 | X |
| 제3회 (2022. 12. 02) | · 현대중공업 인권경영보고서 발간 보고/심의 | · 현대중공업 ESG최고책임자 · 각 부문 위원 9명 · 인권경영 유관부서 직책자(또는 실무자) | O (예정) |

2022년 인권경영 추진실적

인권 교육 실적

인권 교육을 강화하기 위해 기존에 실시해 온 법정 필수 교육 외 [직장 내 괴롭힘 교육]과 [인권침해 방지 교육]을 추가로 개설하였으며, 개설된 과목 역시 법정 필수 교육과 마찬가지로 의무화하여 전 직원의 인권 인식을 강화하기 위해 노력합니다.

| 구분 | 인당 교육 이수시간 | | | 비고 |
|----------------|------------|-------|--------|----|
| | 2020년 | 2021년 | 2022년* | |
| 성희롱 예방 교육 | 1시간 | 1시간 | 1시간 | |
| 장애인 인식개선 교육 | 1시간 | 1시간 | 1시간 | |
| 직장 내 괴롭힘 방지 교육 | 2022년 부 도입 | | 1시간 | |
| 인권침해 방지 교육 | | | 1시간 | |

취업규칙 개정

현대중공업은 수시로 국내 법령, 국내외 인권 트렌드를 반영하여 취업규칙의 개정을 검토합니다. 2022년에는 전체 임직원을 대상으로 취업규칙 의견청취를 실시하여 아래 조항의 개정을 완료하였습니다.

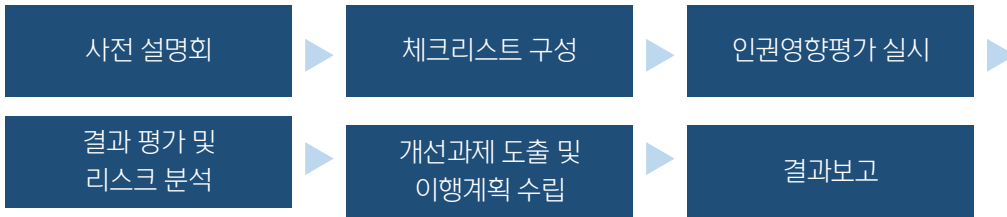
| 구분 | 개정 내용 | 비고 |
|------------------------------|---|----|
| 제 39조(특별휴가) | 축하휴가 연장 | |
| 제 39조의 2(가족돌봄휴가) | 가족돌봄휴가 세부사항 구체화 | |
| 제 39조의 3(난임치료휴가) | 난임치료휴가 세부사항 구체화 | |
| 제 45조(시간외 및 휴일근로) | 관계법령을 준용한다는 수준이었던 기존의 서술을 취업규칙에 명확히 명시하는 것으로 변경 | |
| 제 85조(안전 및 보건교육)/제 87조(건강진단) | 산업안전보건법 개정 사항 반영 | |
| 제 110조(출산 전·후 휴가) | 출산 휴가 분할 사용 내용 명시 | |
| 제 113조(육아휴직) | 관계법령을 준용한다는 수준이었던 기존의 서술을 취업규칙에 명확히 명시하는 것으로 변경 | |
| 제 114조(직장 내 성희롱 방지 및 폭력 금지) | 성희롱 예방교육의 대상과 횟수 기준을 명시 | |
| 제 116조(직장 내 괴롭힘의 정의) | 직장 내 괴롭힘 금지 주체 명확화 | |
| 제 119조(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) | 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항 세분화 | |
| 제 120조(직장 내 괴롭힘 예방 대응 조직) | 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 조직 운영 필수화 | |

※조항 번호는 개정 완료 후의 취업규칙(안) 기준으로 기재

인권영향평가

현대중공업은 국내 사업장을 대상으로 인권 이슈에 대한 회사의 정책과 절차, 시스템을 체계적으로 검토하기 위해 매년 인권영향평가를 실시합니다. 이를 통해 사업장 별로 잠재적 인권 리스크를 파악하고, 이에 대한 개선과제를 도출하여 제도 개선에 반영함으로써 회사의 인권 경영 수준을 높이고자 합니다.

평가 프로세스



평가 개요

평가 분야
 국가인권위원회 표준 평가지표를 기반으로 하되, 인권 관련 최신 트렌드와 기업의 사업현황을 반영하여 일부 지표를 수정 하였습니다. 이에 따라 국내 이슈 없는 강제노동, 아동노동 분야 및 소비자 인권 분야는 제외하고, 인권침해 구제 및 직장 내 노동권 보장 분야를 추가하였습니다.
 * 9개 분야, 29개 항목, 127개 세부 지표

평가 방법
 2022년은 인권경영 도입의 원년으로서 회사 내부 각 분야별 인권 리스크 및 개선점을 자체 진단/도출하기 위하여 유관부서 자체 평가를 실시하되, 실무협의회와 인권경영위원회의 심의를 거처도록 하여 평가의 객관성과 타당성을 높였습니다. 또한 평가참여자의 이해도를 높이기 위해 외부 전문가를 초빙하여 사전 설명회를 실시하였습니다.

| 평가 기준 | 구분 | 판단 기준 | 배점 |
|-------|-------|--|------|
| | 예 | ·지표의 내용이 충분히 실행되고, 규정 및 증빙 자료가 인정되는 경우 | 1점 |
| | 보완 필요 | ·지표의 내용이 실행되고 있으나, 규정이나 증빙자료가 미비한 경우 | 0.5점 |
| | 아니오 | ·지표의 내용이 실행된 것이 없으며, 문서화된 계획이 없는 경우 | 0점 |
| | 정보 없음 | ·실행되었다고 하나 실행 증거를 확인할 수 없는 경우 | 제외 |
| | 해당 없음 | ·현재까지 관련이 없으며 앞으로 관련성이 거의 없다고 판단되는 경우 | 제외 |

인권영향평가 결과

| 구분 | 내용 |
|---------------|--|
| 평가 결과 | 93점 |
| 주요 개선 과제 | 회사는 전 분야에서 관련 법규를 성실히 준수해가며 비교적 높은 수준의 인권경영을 실천 중이나, 일부 항목에서 개선이 필요한 사항을 확인하였습니다. 인권경영위원회를 실시하여 미흡한 부분에 대한 개선점을 도출하였으며, 2023년 평가 시 해당 부분을 중점적으로 확인할 예정입니다. |
| ① 인권경영 체제의 구축 | 인권정책 개정 및 인권영향평가 수행 등의 연속성에 대한 개선점 → 매년 해당 업무의 지속적, 정기적인 수행을 통해 보완 |
| ② 산업안전 보장 | 안전/위생 상시 관리 및 모니터링 일부 미흡 → 모니터링 절차 강화, 환기/조명/음용수 등에 대한 상시 관리 |
| ③ 직장 내 노동권 보장 | 장애인 근로환경 미흡 → 2022년말 준공/입주 예정인 현대중공업그룹의 GRC사옥에는 해당 시설 완비 |

평가 개선 사항 *23년 평가 부터 적용

- 평가지표 수정**
 - 회사 고유의 사업 활동과 연관성이 높은 인권리스크 관련 문항 추가
 - 평가 항목 별 유관부서 재정립 (필요 시 단일 항목에 대하여 복수의 유관부서 지정)
- 평가절차 개선**
 - 유관부서 별로 [직책자-담당임원-부문장]으로 이루어진 소협의체를 구성, 이를 중심으로 자체 평가를 실시하여 평가의 전문성 및 신뢰도 제고
- 외부전문가 의견 반영**
 - 인권경영위원회에 외부 전문가를 포함하고, 인권영향평가를 외부전문기관을 통해 수행하여 객관적인 시각으로 회사의 인권리스크 모니터링 및 관리

인권 이슈별 관리 현황

01 차별금지

실천규정 :

“회사는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향, 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

차별이란 기본적으로 동등한 지위의 구성원 중 일부를 부당한 기준에 의해 불평등하게 대우하여 사회적으로 격리, 도태시키는 행위를 의미합니다. 이러한 행위는 대한민국 헌법과 UN세계인권선언 등이 보장하는 평등권을 침해하는 행위이며, 구성원의 조직과 업무에 대한 몰입도를 하락시켜 회사의 평판과 생산성에도 부정적인 영향을 미칩니다.

Who is impacted?

모든 사업장의 현대중공업 임직원, 협력업체 직원이 차별 이슈에 영향을 받을 수 있으며, 현대중공업은 특히 여성과 협력업체 직원이 비교적 차별의 위험에 취약하다는 점을 인식하고 있습니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 모든 구성원의 근로계약 단계에서 정당한 사유가 없는 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중합니다. 회사는 복리후생제도, 교육 및 부서 배치 기회를 취업규칙 등 내규를 통해 보장하고 있으며, 취업규칙은 회사에 채용되어 근로계약을 체결한 자 모두에게 동일하게 적용되는 것을 원칙으로 합니다.

① 채용

현대중공업은 신규 근로자 채용 과정에서 지원자의 직무 역량과 무관한 요소(성별/종교/신체조건/연령/가족관계 등 개인 인적사항)에 대해 질문을 하거나 이를 이유로 채용전형에서 차별하지 않습니다. 특히, 공정한 채용 프로세스를 구축하기 위하여 면접 전 모든 면접위원들을 대상으로 사전 교육을 실시하는 등 채용 절차의 공정성을 높이기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

② 평가

회사는 업무관리 시스템을 통해 개인별 상시 업무를 체계적으로 관리하며, 이러한 업무실적 데이터를 기반으로 분기 평가 및 반기 평가를 실시하고 있습니다. 또한 평가 결과에 대한 이의제기 절차를 시행하여 평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 노력합니다. 뿐만 아니라, 평가자들로 하여금 피평가자들에게 상시로 피드백을 제공하게 하여 평가 결과의 설득력과 예측 가능성을 보완하였습니다.

③ 승진

회사는 전 직원에게 승진심사 기준 및 절차를 투명하게 공개하고, 공개한 절차에 따라 승진 대상자를 선정합니다. 특히, 승진포인트 제도를 운영하여 개인별 성과지표에 따라 포인트가 적립(평가, 포상, 어학, 자격증 등) 되고, 직급별 승진 가능 포인트 기준을 충족한 구성원은 자동으로 승진 대상자가 됩니다. 이에 따라, 개인의 성과 및 역량과 무관한 요인(성별/학벌/출신지 등)이 승진에 영향을 주지 못하도록 제도화하였습니다.

인권 이슈별 관리 현황

01 차별금지

How is HHI managing the issue?

④ 근로자 일·가정 양립 지원

회사는 자녀를 보육하는 근로자를 다양한 방법으로 지원하며, 이들에 대한 어떠한 불이익도 허용하지 않습니다.

| 구분 | 내용 |
|---------------------|---|
| 산전·후 근무시간 (유·사산 포함) | <ul style="list-style-type: none"> ·야간 및 휴일근로 : 임신 중이거나 산후 1년 미만 근로자 불가 ·시간 외 근로 : 임신 중인 근로자 불가 / 산후 1년 미만 근로자 근로기준법 상 한도 제한 ·임신초기·말기 근로시간 단축 가능 (2시간/일) |
| 임산부 건강검진 | <ul style="list-style-type: none"> ·임신 기간에 따른 건강검진 시간 부여 |
| 출산휴가 (산전·후) | <ul style="list-style-type: none"> ·출산 전후 90일간의 휴가 부여 (다태아 120일) |
| 유·사산 휴가 | <ul style="list-style-type: none"> ·임신 기간에 따른 휴가 부여 (최대 90일) |
| 행복맘 패키지 | <ul style="list-style-type: none"> ·임신 : 출입증 홀더, 허리보호 쿠션, 탄살 방지크림, 포토 다이어리 등 지급 ·출산 : 회복지원금 50만원 지원 |

실천규정 :

“회사는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향, 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.”

UN SDGs :



| 구분 | 내용 |
|--------------------|--|
| 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 | <ul style="list-style-type: none"> ·만8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 직원 대상 ·남녀고용평등법에 따라 육아휴직 신청 시 이를 허용하며, 육아휴직을 사용해도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년이 보장되고, 육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용할 수 있음 |
| 육아휴직 | <ul style="list-style-type: none"> ·만8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 직원 대상 |
| 난임치료휴가 | <ul style="list-style-type: none"> ·인공수정 또는 체외수정 등 치료를 받는 경우 연간 3일 이내(최초 1일은 유급)의 휴가 부여 |
| 수유시간 보장 | <ul style="list-style-type: none"> ·생후 1년 미만의 유아를 가진 직원에게 1일 2회 30분씩 유급 수유 시간 부여 |

What's next?

현대중공업은 다양한 경로를 통해 차별 이슈가 없는지 수시로 점검합니다. 또한 내부 규정을 검토하여 차별 이슈가 발생할 수 있는 부분을 개정하고, 이미 시행되고 있으나 명문화하지 않았던 내용을 반영함으로써 모든 구성원이 어떤 권리를 가지고 있는지 알고 행사할 수 있도록 노력할 계획입니다.

인권 이슈별 관리 현황

02

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 방지

실천규정 :

“회사는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱은 노동 의욕 상실, 생산성 저하를 초래하는 위법행위를 인식하고, 임직원들은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 근절을 위한 예방과 실천에 적극 협조한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적/정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위입니다. 성희롱은 다른 구성원의 성적 수치심을 유발하는 모든 언어적/비언어적 행위를 의미합니다. 양자는 구성원의 인격을 침해하고, 피해자에게는 심각한 상처를 남길 수 있으며, 상호 간의 배려가 필요한 직장에서 조직의 다양성과 포용성을 해칩니다. 또한 구성원의 소속감에도 부정적인 영향을 미치게 되어 조직 이탈을 유발할 수 있습니다.

Who is impacted?

모든 사업장의 현대중공업 구성원, 협력업체 구성원이 영향을 받고 있으며, 특히 여성과 하위 직급 구성원, 협력업체 구성원이 비교적 괴롭힘과 성희롱의 위험에 취약하다는 점을 인식하고 있습니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 당사 인권경영 실천규정과 그룹 윤리규범을 통해 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 명시적으로 금지하고 있습니다. 해당 규정의 실효성 있는 시행을 위해 아래와 같은 활동을 하고 있으며, 관련 실적은 매년 통합보고서를 통해 공개하고 있습니다.

교육 제공

현대중공업은 전체 구성원에게 온라인으로 직장 내 괴롭힘 교육과 성희롱 예방 교육을 제공합니다. 특히 2022년에는 팀장급 이상의 구성원을 대상으로 오프라인 직장 내 괴롭힘 교육을 추가로 실시하였으며, 전 임원 및 직책자를 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위 관련 자가진단을 실시하여 직장 내 괴롭

힘에 대한 경각심을 제고하였습니다. 또한, 직책자용 직장 내 괴롭힘 가이드 소책자를 만들어 배포하여 상시 참고할 수 있도록 하였습니다.

고충처리제도 운영

현대중공업은 고충처리제도 운영을 의무화하고 있습니다. 고충처리제도는 회사와 관련된 모든 분야의 고충을 대상으로 세부내용과 사실관계를 확인하고, 검토 결과에 따라 가해자 인사조치 및 필요한 정보와 도움을 제공하고 있습니다.

What's next?

현대중공업은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 직원들의 이해와 경각심 제고를 위해 지속적인 교육과 고충처리제도/절차에 대한 홍보를 실시하고, 관련 사안 발생 시의 가해자의 인사 조치 수준을 강화하여 피해자 구제를 위해 노력하겠습니다. 또한 우리 사회에 새롭게 대두되는 인권 이슈가 발생하는 경우 해당 내용에 대해서도 교육 및 고충처리제도에 반영하여 인권 리스크를 적극적으로 관리하겠습니다.

인권 이슈별 관리 현황

03

근로조건 준수 및 복리후생 제도

실천규정 :

“회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임·직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여 명세서와 함께 지급한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

회사의 적절한 근로조건은 임직원의 인간다운 삶 뿐만 아니라, 일과 가정의 양립을 가능케 하는 가장 근본적인 요소입니다. 특히 공정하고 적절한 임금은 회사의 노동력을 안정시키며 지역사회 경제에도 기여하는 효과를 가집니다. 근로시간 및 임금 외에도, 다양한 복리후생 혜택을 제공함으로써 직원들의 생활에 관심과 지원을 아끼지 않고 있습니다.

Who is impacted?

모든 사업장의 현대중공업 임직원이 회사의 근로조건 및 복리후생제도에 영향을 받을 수 있습니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 법적 기준을 상회하는 근로시간, 성과평가 및 임금, 복리후생 제도를 운영하고 있습니다.

근로시간

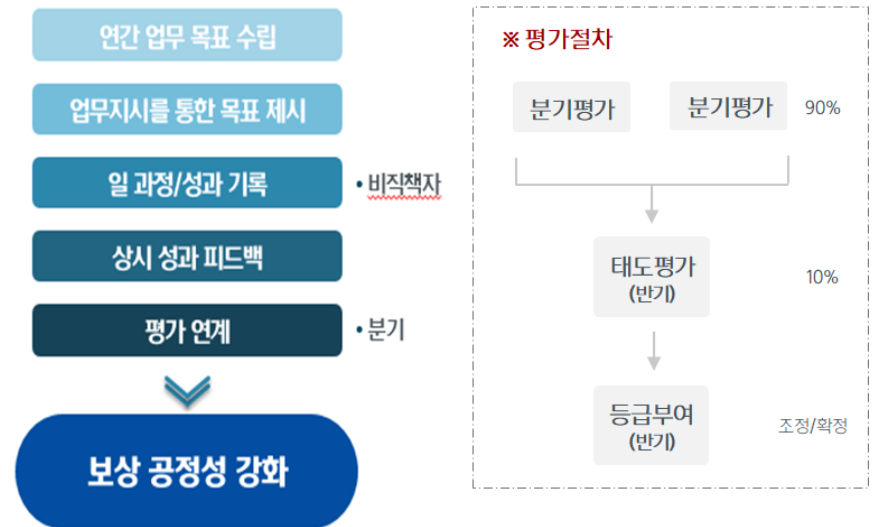
현대중공업은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수합니다. 국내 사업장의 경우 근로기준법에 따라 주당 근로시간을 52시간으로 제한하며, 계획된 근로시간이 종료되면 PC가 자동으로 종료되는 'PC-OFF' 제도를 운영하고 있습니다.

또한 구성원 개개인의 라이프 스타일에 따른 근로시간 활용을 지원하기 위해 선택적 근로시간 제도, 시차 출퇴근 제도 등 유연근무제를 운영하고 있습니다. 구성원들은 인사시스템에서 월간 근로 계획을 수립하거나 수시로 변경할 수 있으며, 야간/연장근로를 자율적으로 기록/수행하여 임금에 반영되도록 합니다.

성과 중심의 보상시스템 운영

현대중공업은 동일노동에 대해 동일임금을 약속합니다. 각 구성원에 대한 보상은 성별, 인종 등 개인적 특성에 관계없이 공정하고 공평해야 합니다. 이 원칙은 모든 형태의 급여에 적용됩니다.

모든 임금은 정기적인 날짜 또는 사전에 공지된 날짜에 전액 지급하고, 전 직원은 인사시스템에서 합법적인 공제 설명이 포함된 급여명세서를 확인할 수 있습니다.



인적자원개발

2022년 현대중공업은 다양성과 포용성을 바탕으로 모든 임직원들이 적절한 교육을 받을 수 있도록 기회를 제공하였습니다. 특히, 사내 핵심 전문 기술을 온라인 콘텐츠화하여 전 임직원들이 언제 어디서든 학습할 수 있도록 관련 제도를 운영하고 있습니다.

인권 이슈별 관리 현황

03

근로조건 준수 및 복리후생 제도

실천규정 :

“회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임·직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여 명세서와 함께 지급한다.”

UN SDGs :



① 온라인 교육 플랫폼(HI-CLASS) 오픈

현대중공업은 기존 온라인 교육 플랫폼을 개선한 Hi클래스를 리뉴얼 오픈했습니다. 교육 접근성과 편의성을 높이기 위해 로그인 및 강의실 접근 환경과 인터페이스를 개선하였으며, 콘텐츠 검색 방식을 통합하였습니다. 또한 자기계발 과정을 제공하여 직무 외 분야에 대한 자기주도적 학습 문화 형성에도 힘쓰고 있습니다.

아울러 회사는 임직원들이 스스로 제작하는 마이크로러닝 영상 콘텐츠를 공유합니다. 영상을 제작하는 임직원에 제작 기술을 제공하고, 영상 수준에 따라 보상하여 회사 고유의 교육 콘텐츠를 적극적으로 개발하고 있습니다.

② 주요 교육 프로그램

현대중공업은 임직원의 역량 개발과 회사 성과 창출을 위해 리더십 교육, 직무교육, 글로벌 인재육성에 중점을 둔 다양한 교육 프로그램을 제공하고 있습니다.

| 구분 | 내용 |
|-----------------------------------|---|
| HLC (HHI Group Leader) | ·비즈니스 인사이트를 겸비한 리더를 체계적으로 육성하기 위한 5단계 교육 과정 |
| HTLC (HHI Technical Leader Group) | ·생산관리자로서 갖추어야 할 기본 소양 및 경영혁신 마인드 함양을 위한 2단계 교육과정 |
| 융복합인재 양성 과정 | ·다양한 직군에 대한 이해 및 하이브리드형 인재 육성을 위해 이공계 신입사원에게 경영/경제 교육을, 인문상경계 신입사원에게 기초공학 교육을 제공하는 과정 |
| DT인재 육성과정 | ·DT기술을 활용한 업무 방식 혁신화 및 업무 생산성 향상을 위한 고급 기술 교육 제공 |
| 직무전문가 육성 | ·사내 핵심 전문 기술 보유자 육성 및 확보를 위한 교육 과정 |
| 우수직원 연수 과정 | ·국내외 우수 대학 근무 병행 또는 해외 단기 유학을 통한 석박사 학위 취득 기회 제공 |

③ 복리후생

현대중공업은 공평하고 공정한 운영체계를 기반으로 다양한 요구에 대한 실질적인 지원을 원칙으로 복리후생제도를 운영하고 있습니다. 사내 업무문화부터 주거, 가정, 여가생활 지원, 은퇴 후 지원까지 폭넓은 제도적 지원을 통해 임직원의 일과 삶을 윤택하게 유지하는데 기여하고 있습니다.

| 구분 | 내용 |
|---------|----------------------------------|
| 주거생활 지원 | ·주택 대출이자 지원 제도, 독신자 숙소 지원 |
| 가정생활 지원 | ·경조사 지원, 어린이집 운영, 자녀 학자금 지원 |
| 여가생활 지원 | ·자기계발휴가제도 운영, 장기근속휴가 지원, 휴양시설 지원 |
| 의료비 지원 | ·의료비 지원, 가족 건강검진 지원 |
| 은퇴설계 지원 | ·은퇴설계 지원, 퇴직연금제도 운영, 개인연금 지원 |
| 업무문화선진화 | ·PC-OFF 제도, 스마트 워크 시스템, 유연근무제도 |
| 기타 | ·복지물 운영, 심리/법률 상담제도 |

What's next?

현대중공업은 매년 국내 법령 및 기업문화 트렌드를 모니터링하여 근로조건 개선의 적정성을 구성원과 끊임없이 협의하고, 동종업계 최고 수준의 처우를 유지할 것입니다.

인권 이슈별 관리 현황

04 결사의 자유 및 단체교섭의 자유 보장

실천규정 :

“회사는 대한민국 헌법 및 노동관계법에 따라 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며 노조의 결성, 가입, 활동에 따른 불이익 처우를 하지 않는다.”

UN SDGs :



Why it matters?

상생의 노사관계는 기업경영에 있어 중요한 성장동력입니다. 현대중공업은 우리의 모든 임직원을 소중한 미래 경쟁력으로 인식하고, 상호존중과 신뢰의 기업문화를 바탕으로 상생의 노사관계를 정립해가고 있습니다. 특히, 진정성 있는 소통을 통해 선진 노사 문화를 구축할 수 있도록 지속적으로 노력하고 있습니다.

Who is impacted?

결사 및 단체교섭의 자유의 가치는 모든 사업장의 현대중공업 직원과 협력업체 구성원에게 영향을 미칩니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 근로자 친화적인 노사문화 확립을 위해 단체교섭 및 노사협의회 외에도 다양한 노사문화 개선활동을 진행하고 있습니다.

단체교섭 및 노사협의회

현대중공업은 매년 노사 간 임금교섭을 진행하고 있으며, 격년마다 진행되는 단체교섭을 통해 노사 간의 이슈에 대해 적극적인 소통과 협상을 실시하고 있습니다. 또한 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에 따라 노사협의회를 운영하고 있습니다. 분기별로 각 회사의 대표와 노동조합 대표가 회사의 생산성 향상과 직원의 고충 해결, 근로조건 개선 등을 위해 협력해 나가고 있습니다.

| 연도 | 내용 |
|-------|---|
| 2021년 | <ul style="list-style-type: none"> 임금체계 개편 관련 설명 글로벌 R&D 센터 이전 관련 계획 공유 고충처리 프로세스 안내 2019년 물적분할에 따른 사내근로복지기금 분할 안내 단합대회비 기본금 전환 임신 여직원 출퇴근 편의 확대 (울산사업장 내 차량 출입 허용) |
| 2022년 | <ul style="list-style-type: none"> 장기 근속자 휴가 분할 사용 의료비 지급 내역 상세 공개 이동식 컨테이너 화장실 시설 개선 현장 탈의실 캐비닛 교체 현대예술관 할인혜택 상향 사업장 내 편의시설(카페) 추가 설치 |

노사문화 개선 활동

계층별 노사관계 교육, 정기적인 경영현황 설명회, 대표이사/팀장 등이 주관하는 간담회, 실무능력 배양과 협업 문화를 위한 멘토링 제도, 감사카드 및 협업포인트 제도를 운영하고 있습니다.

또한 근로자들의 자유로운 의견 수렴을 위해 익명으로 다양한 제안을 할 수 있는 플랫폼인 Hi-Square를 운영하여, 각 제안 내용을 담당하는 현업 부서가 직접 대응할 수 있도록 하고 있습니다.

What's next?

추후 소통채널을 더욱 확대하여 선제적인 노사협의회 안건 상정 및 합의에 도달할 수 있도록 노력하겠습니다.

인권 이슈별 관리 현황

05

강제노동, 아동노동, 인력착취 금지

실천규정 :

“회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하며, 연소자를 고용하여 노동하도록 하여서는 안 된다.

회사는 착취를 목적으로 강압, 납치, 사기 또는 기만 등의 수단으로 인력을 모집, 수송, 이동, 은닉 또는 수령하는 일체의 행위를 금지한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

현대중공업은 광범위한 공급망을 수반한 제조업을 영위하고 있습니다. 우리의 제품이 지속가능하기 위해서는 품질과 환경 측면뿐만 아니라, 각 사업장이 속한 현지 법령과 기본적인 인권에 반하지 않는 방식 안에서 생산하는 것이 중요합니다.

| 구분 | 내용 |
|------|---|
| 강제노동 | 강제노동이란 폭력이나 협박 또는 채무, 신분 증명서의 보관, 출입국 당국에 대한 고발 위협과 같은 보다 미묘한 수단 등 강요에 의한 개인의 모든 노동 또는 서비스를 의미합니다. 이는 비윤리적인 채용으로부터 비롯되는 경우가 많으므로 적절한 채용시스템의 정립과 모니터링이 중요하고, 공급망 어느 곳에서나 발생할 수 있습니다. |
| 아동노동 | 대한민국 근로기준법은 15세 미만인 사람(중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람 포함)을 근로자로 사용하는 것을 금지하고 있습니다. 이는 아동의 안전, 건강, 신체적·정신적·도덕적·사회적 발달에 해를 끼치거나 교육을 방해할 가능성이 있는 모든 작업을 제한하기 위함입니다. |
| 인력착취 | 인력착취는 강제, 폭력, 사기 또는 속임수를 통해 사람들을 모집, 운송, 이전, 은닉 또는 수용하여 자신의 의사에 반해 일하게 하고 이익을 위해 착취하는 것을 의미합니다. |

Who is impacted?

현대중공업 모든 사업장의 임직원, 협력업체 구성원이 이 이슈에 대해 영향을 받을 수 있습니다.

How is HHI managing the issue?

그룹 차원의 윤리규범과 현대중공업 인권경영 실천규정 제정

현대중공업그룹의 윤리규범에 명시된 바와 같이 현대중공업은 강제노동, 아동노동을 금지하고 있으며, 2022년에 제정한 인권경영 실천규정을 통해 이를 재확인하였습니다. 뿐만 아니라, 실천규정에 인력착취 금지에 대한 내용을 추가하여 공급망에서의 인권 침해를 원천 차단하고자 합니다.

관련 활동 내용

| 구분 | 내용 |
|---------------|--|
| 강제노동, 인력착취 방지 | 현대중공업은 구성원의 근로계약을 당사자들이 완전히 이해할 수 있는 언어로 작성합니다. 신분증을 비롯한 개인문서 원본을 요구하지 않으며, 채무를 담보로 근로계약하지 않습니다. |
| 아동노동 방지 | 채용 시 연령 관련 증빙 서류(주민등록초본 등)를 확인하여 근로자의 연령을 확인합니다. |
| 협력회사 행동규범 | 협력회사 행동규범에 아동노동 금지 등 인권경영 관련 내용을 포함하여 협력회사들의 준수 여부를 모니터링 하고 있습니다. |

What's next?

저개발 국가나 분쟁 지역에서 자재를 조달하는 복잡한 글로벌 공급망에서 개인은 강제 노동, 아동 노동 또는 인력착취에 취약할 수 있습니다.

현대중공업은 의도치 않은 리스크가 존재하지 않는지 상시 모니터링을 실시하고, 해외 사업확장 시 인권 리스크를 고려하여 관련 이슈가 발생하지 않도록 노력하겠습니다.

인권 이슈별 관리 현황

06 안전 및 보건

실천규정 :

“회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

현대중공업은 안전·보건 경영을 기업의 핵심가치로 선정하고 체계적인 안전 보건경영시스템을 구축하는 등 선진 안전문화 정착을 위해 전사적인 노력을 기울이고 있습니다. ‘우리의 생명보다 더 가치 있는 것은 세상에 없다’라는 확고한 인식 하에, 노사가 하나되어 안전·보건을 최우선으로 생각하고 실천합니다.

Who is impacted?

안전과 보건 이슈는 특정 업무, 특정 조직에 한정하여 발생하지 않습니다. 따라서 모든 사업장의 현대중공업 구성원 및 협력업체 구성원이 안전과 보건의 영향 범위에 노출되어 있습니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 안전 최우선 경영방침 아래 중대재해 Zero 달성과 재해율 0.195 이하를 안전경영 목표로 수립하여 더욱 안전한 사업장을 만들기 위해 노력하고 있습니다.

2022년 안전보건 방침

- 기본과 원칙의 안전문화 정착
 - 생산 주도의 책임안전 강화를 통한 선진 안전문화 정착
 - 협력사 자율안전관리 체계 확립
- 쾌적하고 건강한 사업장 조성
 - 예방중심의 보건관리체계 운영 추진
 - 지속적인 작업환경 개선활동 전개

2022년 안전보건 목표

“작동성 중심의 안전보건시스템 구축”

- 중대재해 ZERO, 재해율 0.195 이하 달성
 - 중대 위험요인 집중관리 및 근원적 안전개선 활동 정착
 - 작업표준 기반의 위험성평가 체계 강화
 - 체험/실습 중심의 안전교육 확대 및 교육 콘텐츠 다양화
 - DT 기술을 활용한 사고예방 시스템 고도화
- 예방중심의 보건관리를 통한 종업원 건강증진 구현
 - 건강증진 프로그램 내실화 및 확대 운영
 - 통합 보건관리시스템 구축
 - 현장 중심의 화학물질 관리체계 강화

| | | |
|--|--|--|
| <p>Global Leader</p> <h3>2022년 경영방침</h3> <p>“새로운 50년, 새로운 도전”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 최우선 2. 초격차 기술 확대 3. 화합과 상생 4. ESG 경영 확립 | <p>안전·보건·환경 방침</p> <p>우리의 생명보다 더 가치 있는 것은 세상에 없다는 확고한 인식하에, 노사가 하나되어 안전보건경영을 최우선으로 생각하고 실천할 수 있도록 다음 사항들을 지속적으로 수행하고 발전시켜 나갈 것을 전 종업원 및 모든 이해관계자에게 밝힌다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 기본과 원칙의 안전문화 정착 <ul style="list-style-type: none"> - 생산주도의 책임안전 강화를 통한 선진 안전문화 정착 - 협력사 자율안전관리 체계 확립 ◎ 쾌적하고 건강한 사업장 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 예방중심의 보건관리체계 운영 추진 - 지속적인 작업환경 개선활동 전개 ◎ 친환경 기업문화 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 온실가스 관리를 통한 탄소 이행체계 확립 - 환경오염 예방 및 규제 준수 체계 구축 <p>이승훈 대표이사 사장 이 상 규 현대중공업(주)</p> | <p>Global Leader</p> <h3>2022년 안전보건경영 목표</h3> <p>“작동성 중심의 안전보건경영 시스템 구축”</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 중대재해 ZERO, 재해율 0.195 이하 달성 <ul style="list-style-type: none"> - 중대 위험요인 집중 관리 및 근원적 안전개선 활동 정착 - 작업표준 기반의 위험성 평가 체계 강화 - 체험/실습 중심의 안전교육 확대 및 교육 콘텐츠 다양화 - DT 기술을 활용한 사고 예방 시스템 고도화 ○ 예방중심의 보건관리를 통한 종업원 건강증진 구현 <ul style="list-style-type: none"> - 건강증진 프로그램 내실화 및 확대 운영 - 통합 보건관리시스템 구축 - 현장 중심의 화학물질 관리체계 강화 ○ 지속가능한 친환경 경영 이행기반 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 기후변화의 대응 경영 체계 확립 - 환경경영시스템 내실화를 통한 환경경영 역량 강화 |
|--|--|--|

인권 이슈별 관리 현황

06

안전 및 보건

실천규정 :

“회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.”

UN SDGs :



How is HHI managing the issue?

안전작업요구권(SSA) 제도 운영

현대중공업은 작업장 내 모든 현장 근로자가 급박한 위험 상황에서 작업을 중지하고 안전개선을 요구할 수 있는 권한인 안전작업 요구권 ((Securing Safety Authority, SSA) 제도를 운영하고 있습니다. 또한 안전작업요구권 사용 및 조치 우수 조직, 인원에 대한 포상을 실시하여 작업 전 위험요인에 대한 안전조치 활동을 습관화하고 현장 안전작업 문화를 정착하고자 노력하고 있습니다.

협력사 자율안전체계 확립

현대중공업은 사내 협력사들의 적극적인 안전보건 활동을 지원하기 위한 역량강화 프로그램을 지속적으로 운영하고 있으며, 그 외에도 협력사의 안전관리 프로세스를 재정립하고 안전관리 수준에 대한 평가기준을 개선하고 있습니다.

| 구분 | 내용 |
|-----------|---|
| 협력사 선정 | <ul style="list-style-type: none"> · 협력사 선정 및 퇴출 시 안전보건 평가 강화 (안전보건수준평가 항목 배점 상향) |
| 안전관리역량 지원 | <ul style="list-style-type: none"> · 안전관리자 선임 비용 지원(140명) <ul style="list-style-type: none"> - 월 최대 300만원/인 지원 · 우수 안전관리 협력사 포상 (26개社/년) <ul style="list-style-type: none"> - 1,000만원/社 포상 지급 · 협력사 안전관리자 교육 (8시간/년) · 협력사 안전관리 강화 기술 지원 (매월) |

안전보건 경영시스템 인증 현황

현대중공업은 국제 안전보건경영시스템(ISO45001) 인증을 유지하고 있습니다. 규격에서 요구되는 주요 요건에 대응하여 통합 HSE관리시스템 (Hi-Ses)를 지속적으로 고도화하고, 모니터링 및 피드백 기능을 강화하였습니다. 또한 ISO 내부심사원 교육을 이수한 전문 인력으로 구성된 점검팀을 통해 부서별 수준을 파악하고 지도함으로써 시스템에 대한 내실화 및 현장 작동성을 높였습니다.

전사 비상상황 위기관리 매뉴얼 제정

현대중공업은 중대재해, 자연재난, 환경사고 등 전사 비상상황으로부터 회사의 자산을 보호하고 임직원의 피해를 최소화하기 위하여 전사 비상상황 위기관리 대응 매뉴얼을 제정, 운영하고 있습니다. 또한 재해·재난에 대비한 재난관리시스템의 실효성을 국제적으로 인증 받기 위해 ISO22301 인증 취득을 준비하고 있습니다.

뇌심혈관질환 발병 위험도 평가 및 직무스트레스 평가

현대중공업은 종업원의 건강증진 개선을 위해 1회/4년 실시하는 혈중지질검사를 지원하고 KOSHA 가이드 기준에 따른 평가항목을 활용하여 뇌심혈관계 발병위험도 평가를 진행하며, 직무 스트레스에 의한 건강장애 예방을 위해 직무 스트레스 평가를 도입하였습니다.

인권 이슈별 관리 현황

06 안전 및 보건

실천규정 :

“회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.”

UN SDGs :



안전교육

현대중공업은 임직원의 안전 마인드 고취를 위해 매 분기 전 임직원을 대상으로 안전보건교육을 실시하고 있으며, 정기적으로 안전보건교육의 실시 결과를 점검하고 있습니다.

또한, VR교육, 안전체험교육 등 다양한 교육프로그램을 운영하여, 보다 효과적인 안전보건교육이 될 수 있도록 노력하고 있습니다.

※ 안전교육 설비 현황 ('21년 기준)

| 구 분 | 시 설 | 교육생 수 |
|----------|---------|--------|
| 통합안전교육센터 | 11개 교육장 | 10,397 |
| 안전체험교육장 | 420평 | 6,755 |
| VR안전교육장 | 총 3개소 | 미 실시 |



의료시설 및 인력 현황

| 구 분 | 인력현황 |
|--------|------------------------------------|
| 건강증진센터 | 부속의원 ·의사 3명, 간호사 6명 |
| | 물리/재활치료실 ·물리치료사 4명 ·운동치료사 1명 |
| 지역의무실 | 의무실 8개소 ·간호사 8명 |
| 한방진료실 | 문화관 3층 ·한방전문의 2명, 간호사 2명 |
| 심리상담실 | 문화관 3층 ·심리상담사 2명, 행정 1명 |

심리상담서비스 운영

심리상담전문가를 통해 구성원들이 직장과 가정에서 겪는 우울 및 불안 등의 정신건강 문제, 업무스트레스, 대인관계 문제, 부부/ 자녀문제 등에 대한 1:1 심리 상담 및 집단 상담 서비스를 제공하고 있으며, 각종 심리검사를 통한 진단과 해석 상담, 직원교육을 수행하고 있습니다.

| 구 분 | 내 용 |
|-----------|--|
| 마음정원 | <ul style="list-style-type: none"> · 위치: 울산 본공장 內 4곳 (문화관, 해양본관, 인재개발원, 건설기계 생산기술관) · 프로그램: 상담, 심리검사, 심리교육 및 워크숍 <ul style="list-style-type: none"> - 인재개발원 마음정원의 경우 임직원 가족도 이용 可 - 타지역 근무자 대상 전화상담 / 화상상담 지원 |
| GRC 심리상담실 | <ul style="list-style-type: none"> · 위치: 현대중공업그룹 글로벌R&D센터(GRC) · 프로그램: [사내상담실] 대면 상담, 힐링 프로그램 운영 [사외상담] 외부 상담사 대면/비대면 상담 |

COVID-19 종합상황실

보건복지부 감염병 위기관리표준의 위기경보수준 분류상 주의 단계에 도달하는 경우 현대중공업 종합상황실이 구성됩니다. 종합상황실은 사업장 또는 사업장이 속한 지역사회의 확진자 발생 현황에 따라 총인원의 30%~50% 재택근무 권고 및 사업장 일시 폐쇄, COVID-19 검사 키트 제공 등 조치를 취했습니다.

What's next?

현대중공업은 모든 이해관계자들이 안전한 환경에서 생활할 수 있도록 리스크를 사전에 파악/제거하고 수시로 모니터링 할 것이며, 정신적/육체적으로 건강한 삶을 유지할 수 있도록 지원을 아끼지 않을 것입니다.

인권 이슈별 관리 현황

07 책임 있는 공급망

실천규정 :

“회사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 협력사로 하여금 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

환경파괴로 인한 기후변화와 고용상의 차별로 인한 불평등의 가속화는 전 세계가 함께 해결해 나가야 할 여러 사회 문제들을 양산하고 있습니다. 이를 개선하기 위하여 여러 국가와 기업 및 이해관계자는 개선활동에 대한 실천 의지를 명문화하고 관리규정을 정립, 강화하고 있습니다. 현대중공업과 협력회사도 이러한 요구 사항을 만족시키고 조선해양 분야의 글로벌 공급망을 선도하기 위하여 공급망 내 ESG 경영의 중요성을 강조하고, 수준 향상을 위한 정책을 마련하여 이행하고 있습니다.

Who is impacted?

기관, 당 그룹사, 관계사, 협력회사 임직원 등 여러 이해관계자가 책임 있는 공급망의 영향을 받습니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 1차 협력회사와 하도급 분야 공정거래 협약을 통해 동반성장 및 상생협력 문화 확산에 기여하고, 하도급거래의 4대 가이드라인의 실천으로 투명하고 공정한 거래 관계를 구축하고 있습니다. 또한, 협력회사 행동규범 실천 의지의 확인 및 현대중공업 ESG 가이드라인에 준수 현황을 점검하여 협력회사 ESG 경영 개선을 지도하고 있습니다.

협력사 관리 운영체계

| | | | |
|------|---|---|--|
| 비전 | 정의롭고, 공정하고, 적법한 업무수행 | | |
| 목표 | 협력회사 성장과 발전 장려, 경쟁력 강화 지원 | | |
| 핵심정책 | 지속적인 제도 개선 · 중소기업 참여 확대 · 제도적 지원 시스템 구축 | 공정한 거래관행 정착 · 공정거래위원회의 4대 · 실천사항 도입 및 준수 · 합리적인 거래관행 정착 · 협력회사와의 소통 확대 | 협력회사 경쟁력 강화 · 협력회사 매출 확대 · 교육채용기술 자금지원 |
| 지원조직 | 그룹동반성장위원회 그룹 차원의 일관성 있는 동반성장을 추진하기 위한 정책, 활동 기획과 추진 및 협의 | 공정한 거래관행 정착 1-2차 협력회사 상호 발전 및 협력 방안 개발 | 협력회사 경쟁력 강화 동반성장 정책 및 활동의 실질적 수행 임무와 성과 관리, 피드백 제공 |

협력회사 행동규범

현대중공업은 협력회사가 준수하여야 할 인권존중, 안전한 근로환경 조성, 환경보호, 윤리경영 등(ESG 경영)에 관한 사항을 명문화하고, 하위 협력회사에도 동등한 수준의 기준과 책임을 권고함으로써 공급망 전반의 ESG 경영 수준 향상에 기여하고 있습니다. 2022년에는 협력회사 행동규범에 대한 준수 의지를 표명하지 않은 82개의 협력회사와 거래를 단절하였습니다

인권 이슈별 관리 현황

07 책임 있는 공급망

실천규정 :

“회사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 협력사로 하여금 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.”

UN SDGs :



※ 협력회사 행동규범 요약

| 구분 | 내용 |
|------|---|
| 인권경영 | 고용상 차별 및 괴롭힘 금지 / 결사의 자유 보장 / 아동노동 금지 / 자발적 취업 보장 / 근로시간 관리 / 임금 및 복리후생 제공 등 |
| 안전보건 | 안전보건경영시스템 구축 / 비상상황 대응 / 산업 재해 및 질병 관리 / 안전진단 / 기계·기구·설비의 안전관리 / 보건관리 / 안전보건 교육 등 |
| 환경 | 환경경영시스템 구축 / 대기오염물질 관리 / 수자원 및 수질오염물질 관리 / 화학물질 관리 / 에너지 사용 및 온실가스 배출량 관리 / 폐기물 관리 / 소음·진동 관리 등 |
| 윤리경영 | 거래관계의 투명성 확보 / 바람직한 공정거래 환경 조성 / 정보 공개 / 정보 보호 / 신원 보호와 보복 금지 등 |
| 경영관리 | 자율적·독립적 의사결정 및 개선 / 이해관계자 소통 / 책임 있는 공급망 관리 등 |

What's next?

협력회사 ESG 경영 컨설팅 지원

현대중공업은 협력회사 ESG 경영 수준을 향상시키기 위하여 외부 전문기관과 함께 현대중공업 ESG 가이드 라인을 제정하였으며, 2022년 400여개 협력회사에 대한 온라인교육과 필수 협력회사 30곳에 대한 현장 실사를 통해 협력회사 ESG 경영 컨설팅을 지원하고 있습니다. 실사 대상 협력회사 규모와 방법은 보다 구체화해 나갈 예정이며, 모든 협력회사의 ESG 경영 수준이 향상될 수 있도록 지속적인 지원 정책을 마련하고자 합니다.

협력회사 등록 및 등급평가

현대중공업은 신규 협력회사 등록과 등록된 협력회사 정례 등급평가(연 1회) 과정에서 예년보다 강화된 기준을 적용하여 ESG 경영에 관한 사항을 점검하고자 하며, 점검에 대한 기준을 사전에 협력회사와 공유하여 자체적인 ESG 경영 수준 향상을 도모할 수 있는 체계도 구축할 예정입니다. 뿐만 아니라, 정기적인 협력회사와의 소통을 통하여 상호 협력적인 거래관계의 개선에도 항상 노력하고자 합니다.

인권 이슈별 관리 현황

08 지역주민의 인권보호

실천규정 :

“회사는 지역주민의 안전보전에 대한 권리, 거주자의 자유 등 인권이 침해되지 않도록 유의한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

기업은 지리적, 사업적으로 연관된 지역사회에 다양한 영향을 줍니다. 그 영향은 거주자의 토지 소유권, 거주권, 나아가 안전보건 등 생존에 관한 사항에 미칠 수 있어 면밀한 조사와 세심한 협의가 중요합니다.

Who is impacted?

현대중공업은 당사와 지리적, 사업적으로 연관된 지역사회의 주민의 인권에 영향을 미칩니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업은 지역사회의 권리를 침해하지 않기 위해 관련 법령을 준수하고, 권리자와 지속적인 협의를 진행합니다.

지역주민의 재산권 및 거주권 보호

현대중공업은 사업 관련 토지 소유권 이전 시, 이에 영향을 받을 당사자 및 제3자와 사전 협의를 합니다. 여기에는 각종 지적공부 등 확인과 지방자치단체와의 협의가 포함됩니다. 또한 지역주민의 재산권을 확보하기 위하여 강제수단을 사용하거나 부적절한 강제 이주에 가담하지 않습니다. 이주를 해야 하는 지역주민들로부터 부당이익을 취하지 않으며, 보상이 필요하다면 그에 대한 적절한 수준을 검토하여 제공합니다.

현대중공업그룹1%나눔재단 사업

| 구분 | 내용 |
|------|--|
| 주요활동 | <ul style="list-style-type: none"> ·사랑의 난방유사업: 한파로 어려움을 겪는 이웃 지원 ·1% 나눔진지방: 전국 노인복지기관에 점심식사 제공 ·희망스케치: 보호아동의 정서안정과 자립을 지원 |
| 사업실적 | <ul style="list-style-type: none"> ·2020년: 46.6억 / 2021년: 39.2억 ·2022년 1월~9월: 52억 |

사회공헌활동

현대중공업은 국가 및 지역사회 발전에 기여한다는 경영철학에 따라 다양한 사회공헌 활동을 추진하고 있습니다. 그룹의 사회공헌 비전인 ‘더 나은 세상, 더 밝은 미래’를 위해 임직원들이 나눔 활동에 동참하는 참여형 공헌활동, 회사와 함께 미래를 지향하는 지속가능형 공헌활동, 사회적 책임과 진정성을 가치로 삼는 공감형 공헌활동을 추진하여 도움이 필요한 소외계층을 돕고 지역경제 활성화 및 미래세대 자립을 지원하고 있습니다.

집수리 봉사활동

현대중공업 숙련 기술인 봉사 모임인 ‘기능장회’는 저소득 가정 집수리를 중심으로 다양한 봉사활동을 전개하고 있습니다. 기능장회는 이름 그대로 대한민국의 국가기술자격을 보유한 기능장으로만 구성된 단체입니다. 각 업무분야에서 장인의 반열에 오른 기술인들로 이루어진 만큼, 남다른 능력과 경험으로 저소득 가정의 시설물 점검 및 교체, 벽지/장판 교체, 페인트칠 등 주거환경 개선 봉사활동을 20년 넘게 지속하고 있습니다.



인권 이슈별 관리 현황

08

지역주민의 인권보호

실천규정 :

“회사는 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주자의 자유 등 인권이 침해되지 않도록 유의한다.”

UN SDGs :



현대중공업과 함께하는 수요 특식 데이(Day)

현대중공업은 2022년 9월 임직원 자원봉사단 발대식을 갖고 동구종합사회복지관과 사회공헌 파트너십 협약을 맺었습니다. 자원봉사단은 지역사회 내 소외된 이웃에게 도움의 손길을 전하고 더불어 사는 따뜻한 공동체를 만들어 간다는 취지로 발족했으며, 매주 수요일 동구종합사회복지관 내 행복식당에서 식재료 준비와 급식 봉사활동을 실시하는 ‘수요 특식 데이’를 운영하고 있습니다.



What's next?

현대중공업 사업 진행시 지역사회에 영향을 주는 사안이 발생할 때마다 지역주민과 활발한 협의를 통해 리스크를 최소화할 수 있도록 노력하겠습니다. 또한 지속적으로 지역주민과 소통하고 지원할 수 있는 새로운 채널을 개발하도록 노력해나갈 것입니다.



인권 이슈별 관리 현황

09

환경권 보장

실천규정 :

“회사는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 사업운영에 있어 환경 보호와 오염방지를 위해 노력한다.”

UN SDGs :



Why it matters?

기업의 생산활동은 그 결과물인 제품이나 서비스 제공을 통해 생활의 편리함을 제공하는 반면, 생산 과정에서 발생한 대기오염물질, 폐수, 폐기물 등으로 환경오염을 일으킬 수 있을 뿐만 아니라 사람의 건강에 악영향을 미칠 수도 있습니다. 따라서 기업은 이러한 리스크를 최소화하며 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리, 즉, 환경권 보장을 위한 환경 보전에 대한 노력을 기울여야 합니다.

환경권 보장을 위한 기업의 친환경경영은 지속가능경영과 기후변화 대응을 위한 필수 경영방식으로 환경에 대한 관심이 높아짐에 따라 그 중요성 또한 부각되고 있습니다.

Who is impacted?

국내·외 환경 관련 법에 따라 환경오염 예방을 위한 기업과 정부 차원의 엄격한 관리가 이루어지고 있으나, 생산활동 중 예상하지 못한 환경오염이 발생할 경우 주변 생태계 등 인근 지역에 영향을 끼칠 수 있습니다. 만약 사업장 내 오염물질이 확산되거나 환경오염이 잠복기를 거쳐 누적되어 발생된다면, 보다 광범위한 지역에 장기간 영향을 줄 수 있습니다.

또한 현대중공업에서 생산한 선박은 전세계를 오가며 지구온난화와 여러 지역의 환경에도 영향을 줄 가능성이 있습니다. 따라서 현대중공업은 제품 생산 단계를 넘어 제품 사용 단계에서도 환경영향을 최소화할 수 있는 원료 개선, 친환경 선박 개발 등의 노력을 지속하고 있습니다.

How is HHI managing the issue?

환경경영체제 구축 및 환경경영선언

현대중공업은 국제표준인 환경경영시스템에 따른 환경경영체제를 구축하였으며, 환경경영체제의 투명성과 객관성을 보장하기 위하여 인증기관(DNV)로부터 ISO 14001 인증을 취득하였습니다.

지속가능한 글로벌 녹색기업으로 나아가기 위해 실천해야 할 핵심과제를 중심으로 환경경영선언문을 제정하고 이를 실천하기 위해 노력하고 있습니다.

체계적인 환경정보수집 및 공개

현대중공업은 자체 전산 시스템을 개발하여 체계적으로 다양한 환경 정보를 수집하고 있습니다. 통합HSE관리시스템(HiSEs)을 통해 대기배출시설, 폐수배출시설 등의 시설 현황, 운영기록부, 측정 자료 등을 관리하며, 사업장 에너지 사용량 및 온실가스 배출량 관리를 위해 전사온실가스시스템(HGMS)을 운영합니다.

시스템을 통해 수집된 정보는 통합보고서와 환경정보공개제도시스템 등으로 이해관계자들에게 투명하게 공개됩니다.

환경오염물질 배출 최소화

현대중공업은 환경경영시스템을 기반으로 사업장 환경 정책을 수립하고 환경오염예방 및 환경법규 위반 리스크 최소화를 위한 환경법규 준수 평가를 진행합니다.

인권 이슈별 관리 현황

09 환경권 보장

실천규정 :

“회사는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 사업운영에 있어 환경 보호와 오염방지를 위해 노력한다.”

UN SDGs :



환경오염물질 배출 최소화

환경오염물질 발생 공정에는 최적 방지시설을 설치하고 오염물질을 주기적으로 측정하여 배출 농도와 배출량을 관리합니다. 낙동강유역환경청, 울산 시청과 ‘미세먼지 저감 자발적 협약’을 체결하고 미세먼지 저감 계획을 세워 이행하고 있으며 폐수, 폐기물은 종류별 특성에 맞게 적절한 방법으로 처리하고 있습니다.

또한 현대중공업은 사전예방적인 환경관리의 중요성을 인식하고 자원의 재활용, 공정 개선, 원료 개선 등을 통해 환경오염물질을 근본적으로 저감하기 위한 노력을 지속하고 있습니다.

환경오염 예방 활동 및 교육

현대중공업은 밸프스(밸브, 플랜지, 스위치) 플러스 화학 안전 캠페인에 참여하여 고위험 취급 시설을 중심으로 주기적 시설 점검 및 개선 등 화학 사고 예방 활동을 진행하고 있습니다.

또한 해양오염사고 발생 시 대응 능력을 높일 수 있도록 자체 대응 매뉴얼을 구축하고 매년 해양오염사고 방제 훈련을 실시하고 있습니다. 환경교육으로는 유해화학물질에 대한 이해도 향상을 위해 유해화학물질을 취급하는 사업장 종사자를 대상으로 유해화학물질 안전교육 등을 정기적으로 시행하고 있습니다.

환경 개선 활동

현대중공업은 다양한 환경 개선 활동을 통해 기업의 사회적 책임을 다하고 지역 사회와의 상생 발전을 도모하고 있습니다. 폐기물 감량 및 자원 재활용의 일환으로 ‘친환경 자원 재순환 근무복 도입’ 관련 MOU를 체결하여 '22년부터 투명 PET병을 재활용한 근무복을 도입하였습니다

또한 분기별 사업장 인근 하천 정화활동을 실시하고 울산 주요 사업장들과 '민간 자율 환경순찰대'를 구성하여 인근 지역을 중심으로 매주 약취 예방 등 자율 순찰 활동도 진행하고 있습니다. 아울러 해양오염사고 발생 시 자율적 방제 조치를 하기 위해 국민방제대인 '현중돌고래'를 구성하여 해양오염사고에 대한 신속한 초동 조치로 사고를 빠르게 수습하는 활동을 하고 있습니다.

What's next?

정량적 환경 목표 수립 및 이행

현대중공업은 환경영향 최소화를 위해 환경 주요 분야별 정성/정량적, 단기/중장기적 환경 목표를 수립하여 관리하고 있습니다. 대기오염물질, 폐수, 온실가스, 화학물질 배출량을 분기별로 집계하여 그 실적을 주기적으로 관리하고 있으며, 매년 목표 달성을 위해 다양한 저감 활동을 이행할 예정입니다.

친환경 기술 개발

현대중공업은 생산 단계에서 오염물질을 저감하기 위해 친환경 도료 적용 확대, 방지시설 개선, 공정 개선을 진행하고 있습니다.

또한 고객이 사용하는 과정에서 배출되는 오염물질 감소를 위해 친환경 선박으로 가장 널리 상용화되고 있는 LNG DF 선박부터 암모니아, 수소 등 친환경 연료추진선 개발에도 속도를 높일 예정입니다.

인권 이슈별 관리 현황

10

고객 인권
보호 및
제품 안전,
품질

Why it matters?

기업이 고객의 인권 보호를 위해 고려해야 하는 대표적인 분야는 보건, 안전, 개인정보 보호 등입니다. 고객이 발주 검토를 위해 우리에게 연락하는 시점부터 사용단계까지, 고객에게 발생할 수 있는 안전사고 리스크를 사전에 예방하는 것은 현대중공업의 내부 구성원에 대한 안전의무만큼 중요합니다. 세계 1위 조선사로서 우리의 안전, 품질 관련 기준은 세계 조선업이 나아갈 기준을 제시한다는 사명감을 가지고 개선점을 지속적으로 도출, 보완하고 있습니다.

Who is impacted?

현대중공업에서 제공하는 제품 및 서비스의 안정성은 회사의 모든 실질적, 잠재적 고객에게 영향을 줍니다.

How is HHI managing the issue?

현대중공업에서 제공하는 제품 및 서비스의 품질은 곧 소비자의 만족이라는 기본 원칙 아래 영업에서부터 A/S까지 전 과정에서 품질에 대한 기본원칙을 준수하고 있습니다.

품질방침 수립

현대중공업은 체계적이고 방향성 있는 품질관리를 위해 매년 품질방침을 수립합니다. 2022년에는 △미래 초격차 기술 적기 개발 및 계열사 기술지원 강화, △신성장동력 기술/제품 사업화, △초도 제품 실패 방지 활동 강화 등의 품질 방침을 수립하였습니다.

고객 만족도 관리

현대중공업은 선박의 건조 과정 중 단계별로 고객의 설문 영역을 분류하여 고객만족도 설문조사를 실시하고, 건조 및 인도 과정에 대한 개선방안을 도출하여 보다 엄격하고 면밀한 품질관리를 이행하고 있습니다.

또한 고객사와의 오프라인 심층 면담(선주 현장 사무실, 고객사 방문 등)을 실시함으로써 고객사별 요구사항을 파악하여 개선하는 등 최적화된 맞춤형 품질경영을 제공하고 있습니다. 2022년에는 실시간 온라인 설문 조사 외 응답 데이터 분석이 가능한 고객만족도 관리 플랫폼을 구축하여 고객만족 수준을 한 층 더 고도화할 것입니다.

고객만족도 조사 설문 영역

| 건조 단계 | 인도 이후 |
|---|--|
| 제작 프로세스 • 설계 • 생산 - 선체, 의장, 도장 - 시운전 | 선박 품질 • 선체 • 의장 • 거주 |
| 프로젝트 관리 • 품질 • 계약/행정 | 서비스 품질 • A/S - 처리 절차/결과 - 서비스 요원 |

실천규정 :

회사는 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

UN SDGs :



인권 이슈별 관리 현황

10

고객 인권 보호 및 제품 안전, 품질

실천규정 :

회사는 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

UN SDGs :



소비자 안전을 고려한 제품/서비스 제공 원칙 수립

현대중공업은 회사가 제공하는 제품을 고객이 안전하게 사용함으로써 그들의 만족도를 높일 수 있도록 모든 제품의 설계, 개발, 제작 및 A/S 등에 대한 기본원칙을 적용하고 있습니다. 이러한 원칙은 전 임직원 뿐만 아니라 사내/외 협력회사 및 공급업체에도 적용될 수 있습니다.

이 원칙에서는 소비자 안전에 대한 책임과 의무와 품질에 관한 기본 원칙을 다루고 있으며, 자세한 내용은 현대중공업그룹 ESG 홈페이지에서 확인할 수 있습니다.

정보보안 및 개인정보 보호

2021년 현대중공업은 기업과 고객 관련 정보 유출 건 수를 0건 기록하며 정보보호를 위해 힘쓰고 있습니다. 이를 위해 현대중공업은 정기적으로 사내 보안관리규정, 개인정보보호관리규정을 기반으로 개인정보를 취급하는 임직원 대상 정보보호 교육을 실시하고 있습니다. 또한 분기 1회 내부 임직원을 대상으로 악성 메일 모의 훈련을 진행하여 임직원의 보안 의식을 제고하고 있습니다.

또한, 모든 서비스 오픈 전에 취약점 분석, 네트워크 구성, 중요정보 포함 여부를 확인하는 내부 보안성 심의 절차를 수행하고 있으며 연 1회 외부 전문업체를 통한 모의 해킹을 시행해 취약점을 분석하고 있습니다.

주요 교육 내용

- 온라인 보안교육: 전체 임직원 대상으로 월 1회 시행
- 국가핵심기술 보안교육: 국가 핵심기술 관련 전문인력 대상으로 연 1회 시행
- 부서보안담당자 보안교육: 각 부서보안담당자 대상으로 연 1회 시행
- 신입사원 보안교육: 신입사원 입사 시마다 시행
- 개인정보보호 교육: 개인정보 취급자를 대상으로 연 1회 시행

What's next?

소비자 안전을 위한 기술 개발

현대중공업은 자율운항, 무탄소 선박 등 친환경 미래 기술의 개발에 발맞춰 이용자의 안전사고를 예방하는 세심한 기술을 개발하고자 합니다. AI 기술을 활용한 최적 경로와 항해 속도 생성, 충돌회피 기술뿐만 아니라 선내 안전 관제, 위험 상황 식별 등 기술의 고도화를 통해 안전한 항해에 한 걸음 더 다가갈 것입니다. 아울러 고객 커뮤니케이션에 DT 역량을 결합하여 비대면 검사, 공정 관리 등을 효율적으로 수행하고, 이를 통한 고객의 안전 확보에 심혈을 기울이겠습니다.

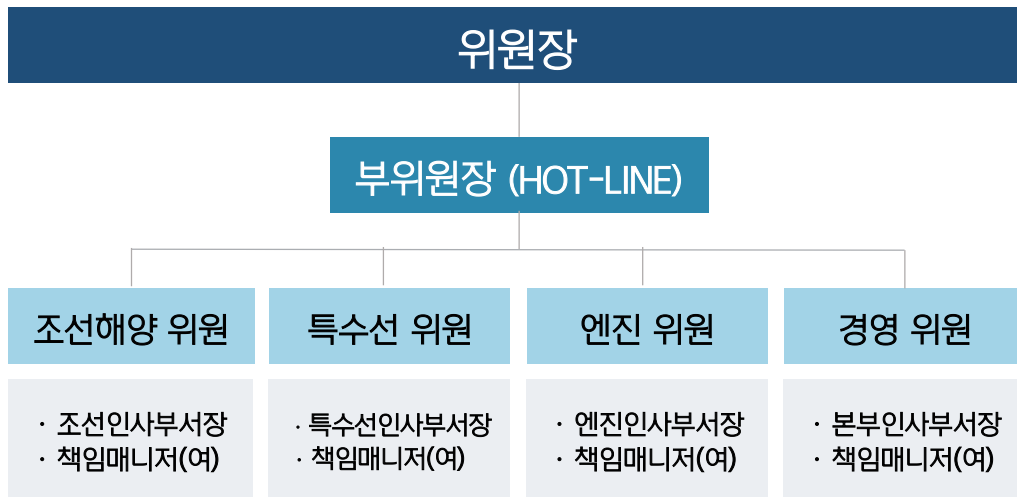
정보보안 및 개인정보 보호 고도화

높아지는 정보 보안 리스크에 대응하기 위해 전사 차원의 정보보호 관리체계를 구축하고, 관련 사내 교육을 실시하는 등 다각도로 관리하고 있습니다. 앞으로 정보보호를 위한 장기 로드맵을 수립하고 관리체계를 전 사업장 범위로 확대 적용할 예정입니다. 또한 국내외 인증체계 로드맵(ISO 27001→ISO 27701)을 수립하고 정보보호 전문인력을 7명까지 추가로 확보할 계획입니다.

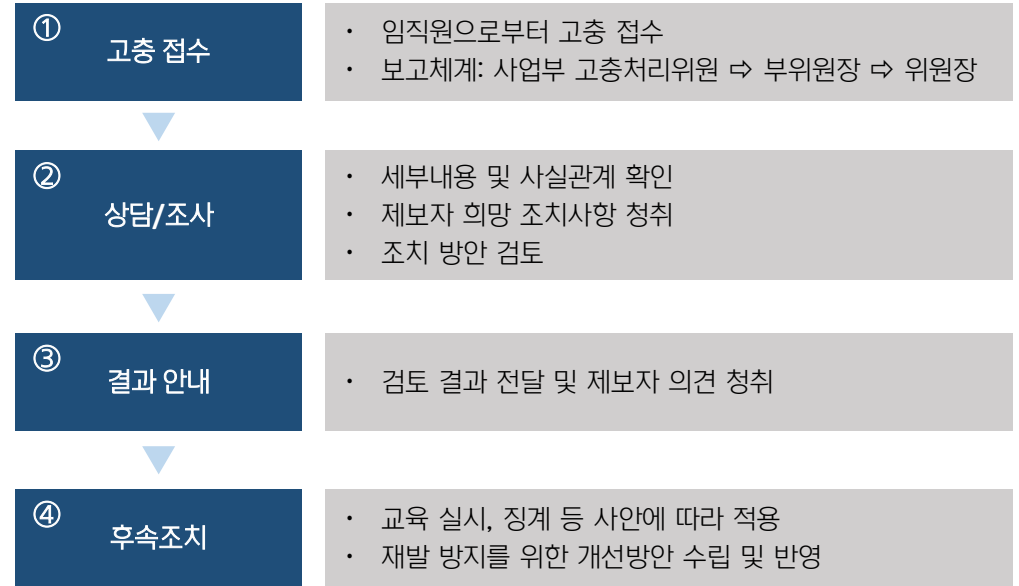
고충처리 프로세스

현대중공업은 고충처리 전담 위원회를 운영하여 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 비롯한 직원의 고충 사항을 접수하고, 접수한 사항은 30일 내 신속하게 처리하도록 의무화하여 직원 보호 및 피해를 최소화 하기 위해 노력하고 있습니다. 고충처리 위원들은 직원들의 고충 사항 접수 및 의견청취, 상담 등을 진행하고 가해자에 대한 인사조치 검토 및 재발방지 계획을 수립 하며, 2차 피해는 없는지 모니터링하여 피해자를 보호하기 위해 노력하고 있습니다.

고충처리전담위원회 조직도



고충처리 절차



① 고충 접수

직원이면 누구든지 신고가 가능하며, 수단에 관계 없이 편리한 방법을 통해 고충처리 위원에게 신고할 수 있습니다. 고충처리위원회는 사건을 접수하면 사건이 접수되었음을 신고자에게 안내하며, 신속하게 위원장까지 통지합니다.

② 상담/조사

먼저 상담 대상 직원을 비롯해 고충처리위원 및 위원장 전원은 비밀유지의 의무를 철저히 준수하며, 이를 위해 비밀유지서약서를 작성합니다. 또한 상담 대상 직원이 여성일 경우 우선적으로 여성 고충처리위원이 조사를 실시하게 되어 있으며, 상담 과정에서 신고자가 요청하거나 필요하다고 판단되는 경우 피신고자와 동선을 분리하여 상담 과정에서부터 신고자를 보호하고 있습니다.

고충처리 프로세스

상담 결과 피해자의 의사를 최우선으로 고려하여 해결책을 모색하며, 약식 또는 정식 조사를 실시하여 가해자에 대한 인사 조치를 하고 있습니다. 또한, 심리상담, 휴가 부여, 부서 변경, 의료지원, 법적지원 등 다양한 방법으로 피해자에게 유용한 정보와 지원사항을 제공하고 있습니다.

③ 결과 안내 및 후속 조치

신고자(피해자) 및 피신고자(가해자) 모두에게 조사 결과를 서면으로 통보합니다. 모든 절차가 종료된 후에도 주기적으로 모니터링을 실시하여 동일 사건이 재발하거나 신고자(피해자)에 대한 보복이나 후속적인 피해는 없는지 확인하고 있습니다. 또한 피해 사실을 신고하였거나 피해를 주장하였다는 이유로 불합리한 처우를 하는 것을 엄격하게 금지하고 있습니다.

필요한 경우 관련 주제에 대한 직원들의 경각심을 높이기 위해 전 직원을 대상으로 특별 교육을 실시하고, 고충처리 전담 위원회 제도에 대하여 주기적으로 안내하고 있습니다.

고충처리 실적

| 지 표 명 | 단 위 | 한국조선해양 | | | 현대중공업 | | | 현대미포조선 | | | 현대삼호중공업 | | |
|---------|---------|--------|----------------|----------------|------------------|----------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 인권 신고건수 | 건 | 0 | 82 | 60 | 192 | 1,080 | 955 | 35 | 35 | 28 | 35 | 31 | 28 |
| 처리 건수 | 총 합계 | 0 | 82 | 60 | 192 | 1,080 | 955 | 35 | 35 | 27 | 35 | 31 | 28 |
| | 사원 대의기구 | 0 | 100 (5/5) | 0 | 100 (79/79) | 100 (46/46) | 100 (48/48) | 100 (32/32) | 100 (14/14) | 91 (10/11) | 100 (32/32) | 100 (29/29) | 100 (16/16) |
| | 인트라넷 | 0 | 100 (77/77) | 100 (60/60) | 100 (102/102) | 100 (1,027/1,027) | 100 (900/900) | 0 | 100 (21/21) | 100 (16/16) | 0 | 0 | 0 |
| | 핫라인 | 0 | 0 | 0 | 100 (11/11) | 100 (7/7) | 100 (7/7) | 100 (3/3) | 0 | 100 (1/1) | 100 (3/3) | 100 (2/2) | 100 (4/4) |
| | 오프라인 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

* 사원 대의기구: 임금/복리후생, 제도/시스템, 조직문화, 근무시간, 인프라 안전환경 관련 신고

인트라넷: 인사/보상/교육, 총무/후생복지, 업무, 안전보건, 전산 등 관련 신고

핫라인: 직장 내 괴롭힘 등 관련 신고

오프라인: 부서별 간담회, 개인 상담 건인 경우 건수를 집계하지 않았으며, 접수된 사항은 즉시 처리하거나 담당 부서에 전달하여 처리 완료

Special Focus – 세계를 품는 인권 : 아프가니스탄 특별 기여자 지원

지원 배경

2021년 8월 15일 이슬람 무장단체 탈레반이 아프가니스탄을 점령하면서 수도 카불의 시민들은 하미드 카르자이 국제공항을 통해 탈출을 시도하였습니다. 2021년 8월 26일 대한민국은 미국과 협력하여 391명을 탈출시키는 데 성공했고, 현대중공업그룹은 정부 요청에 따라 29가구 157명에 대한 지원을 결정하였습니다.

지원 내용

협력사 채용 지원

현대중공업그룹은 특별기여자들에게 금전이나 생필품과 같은 단발성 지원보다는, 장기적으로 그들이 경제적인 자립을 할 수 있는 방안을 제공하고자 했습니다. 이를 위해 특별기여자 중 우수 인력 29이 현대중공업의 엔진사업부 사내협력사 10여 곳에 입사할 수 있도록 도왔습니다. 이들은 각 업체에서 직무 교육을 받은 뒤 배관 도장 등의 업무를 맡고 있습니다.

거주 지원

특별기여자들은 그룹 소유의 울산 소재 중앙아파트 29개 호실에 보금자리를 마련하였습니다. 이 시설은 무상 임대 조건으로 제공되며, 특별기여자들을 고용한 협력사가 소정의 관리비를 지원하고 있습니다. 또한 2년의 임대기간 중 협력사가 주택마련을 개별 추진하겠다는 의지를 표명하였습니다.

자녀 지원

아프간 특별기여자 자녀 85명은 울산시 내의 유치원, 초/중/고등학교에 배치되었습니다. 현대중공업그룹은 2022년 4월말까지 아프간 자녀의 학교생활 적응을 위해 물심양면으로 지원하였습니다. 입학 앞둔 자녀들에게는 책가방 등 학용품을 제공하고, 예방접종이나 교복 맞춤 등 입학에 필요한 여러 일정에 버스 및 인솔 인력을 지원하였으며, 2022년 3~4월에는 한달 간 등교 버스를 지원하였습니다.

종교, 문화적 갈등 해소 지원

특별기여자들과 기존 지역주민들에게는 정신적인 갈등 역시 피할 수 없는 난관이었습니다. 현대중공업그룹은 지역주민의 민원에 발벗고 나서 대응함으로써 지역 구성원으로서의 용화를 돕고 있으며, 이를 위해 지역 내 여러 활동에 참여할 수 있도록 지원하고 있습니다.

| 지원 활동 | 시 기 | 협력 기관 |
|--|-------------|--------------|
| 어린이 야외 활동 지원 (다과 및 홍보영상 촬영 등) | '22.3월 | - |
| 어린이날 행사 지원 및 가족사진 촬영 (식사 지원) | '22.5월 | 한국 프로 사진사 협회 |
| 울산 동구 자율방범대 활동 참여 (매주 토요일 야간) | '22.6월 이후 | 울산 동구 자율 방범대 |
| 플로깅 봉사활동을 통한 환경정화활동 지원 (차량 및 식사 지원) | '22.6월, 7월 | 울산 동구 자원봉사센터 |
| 축구경기 관람 지원 (차량 및 다과 지원) | '22.7월, 10월 | 호랑이축구단 |
| 송편나눔 행사 지원(장소 제공) | '22.8월 | 대한적십자사 |
| 아프간/내국인 가족 파트너 프로그램 운영 지원 | '22.8월, 10월 | 울산 동구 다문화센터 |
| 울산 및 부산 관광지 방문을 통한 문화 체험 활동 지원 (차량 지원) | '22.9월 | 울산 동구 다문화센터 |
| 추석 명절 맞이 선물 전달(다과 지원 및 고충사항 면담) | '22.9월 | - |



현대중공업그룹 매거진 H 관련 내용 더보기

향후 계획

현대중공업그룹의 아프가니스탄 특별기여자 지원은 단순히 그들에 대한 시혜적인 의미만 가지는 것이 아니라, 인력난을 겪고 있던 엔진사업부에게도 우수 인력을 공급할 수 있는 기회였습니다. 앞으로도 현대중공업그룹은 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 아프가니스탄 특별기여자의 안정적이고 발 빠른 국내 정착을 위한 정부 정책에 적극 동참해 나가겠습니다.

Appendix (1) UN 이행지침 인권보호 프레임워크

| 질문 | | 서술 위치 |
|---|---|--|
| Part A. 인권 존중 거버넌스 | | |
| 정책 약속 | | |
| A.1 회사는 인권 존중 실천을 위해 공개적으로 무엇을 약속하고 있습니까? | | ·현대중공업 인권경영 선언, 추진체계 p. 3-5 |
| A.1.1 | 공개된 약속 사항은 어떻게 개발되었습니까? | |
| A.1.2 | 공개된 약속 사항은 누구의 인권을 다루고 있습니까? | |
| A.1.3 | 공개된 약속 사항은 어떻게 전파됩니까? | |
| 인권 존중 내재화 | | |
| A.2 회사는 인권에 대한 약속 이행의 중요성을 어떻게 보여주고 있습니까? | | ·인권경영 거버넌스 p.4 ·인권경영 실천규정 p.5 ·2022년 인권경영 추진실적 p.9 |
| A.2.1 | 인권 관련 성과에 대한 일상적 책임은 회사 내에서 어떻게 구성되어 있으며, 방법론의 근거는 무엇입니까? | ·인권경영 거버넌스 p.4 |
| A.2.2 | 고위 경영진과 이사회에서 어떤 종류의 인권 문제를 논의하며, 종류 선택의 근거는 무엇입니까? | ·인권경영 거버넌스 p.4 ·인권경영위원회 운영 p.8 ·인권경영 실천규정 p.5 |
| A.2.3 | 정규직원 및 계약직원들은 인권 존중이 자신의 행동과 결정에 어떻게 영향을 미쳐야 하는지 인지하고 있습니까? | ·2022년 인권경영 추진실적 p.9 ·직장 내 괴롭힘 및 성희롱 방지 p.14 |
| A.2.4 | 회사는 비즈니스 관계에서 인권 존중의 중요성을 어떻게 명시하고 있습니까? | ·현대중공업 인권경영 선언 p.3 ·책임 있는 공급망 p.21-22 |
| A.2.5 | 보고기간 동안 인권 존중 실천과 관련하여 회사는 어떤 교훈을 얻었으며, 그 결과 어떤 변화가 있었습니까? | ·인권영향평가 p.10 ·2022년 인권경영 추진실적 p.8-9 ·책임 있는 공급망 p.22 |
| Part B. 보고의 초점 정의 | | |
| 주요 문제 진술, 결정 | | |
| B.1. 보고기간 동안 회사의 활동 및 비즈니스 관계에 있어 주요 인권 문제 | | ·인권 중대성 평가 p.7 |
| B.2. 주요 인권 문제가 어떻게 결정되었는지 이해관계자의 의견을 포함하여 설명 | | ·인권영향평가 p.10 |
| Part C. 주요 인권 문제 관리 | | |
| 특정 정책 | | |
| C.1 회사의 주요 인권 문제를 다루는 특정 정책이 있습니까? | | ·인권경영 실천규정 p.5 |
| C.1.1 | 회사는 특정 정책을 실천해야 하는 대상자에게 정책의 타당성과 중요성을 어떻게 명시하고 있습니까? | ·인권경영 거버넌스 p.4 ·인권교육 실적 p.9 |
| 이해관계자 참여 | | |
| C.2 각 주요 인권 문제와 관련하여 이해관계자 참여에 대한 회사의 접근 방식은 무엇입니까? | | ·이해관계자 참여 p.6 |
| C.2.1 | 회사는 각 주요 문제와 관련하여 어떤 이해관계자와 관계를 맺어야 하는지, 언제, 어떻게 식별합니까? | ·이해관계자 참여 p.6 ·인권 중대성 평가 p.7 ·인권 이슈별 관리 현황 -Who is impacted |
| C.2.2 | 보고기간 동안 각 주요 문제와 관련하여 회사가 참여한 이해관계자는 누구이며, 그 이유는 무엇입니까? | ·인권 이슈별 관리 현황 -Who is impacted |
| C.2.3 | 보고기간 동안 이해관계자의 견해가 각 주요 문제에 대한 회사의 이해 및/또는 해결 방식에 어떤 영향을 미쳤습니까? | ·이해관계자 참여 p.6 ·인권 중대성 평가 p.7 |

| 질문 | | 서술 위치 |
|---|---|--|
| 영향 평가 | | |
| C.3 회사는 시간 경과에 따른 각 주요 인권 문제의 본질적 변화를 어떻게 식별합니까? | | ·인권영향평가 p.10 |
| C.3.1 | 보고기간 동안 주요 인권 문제에서 주목할 만한 동향이나 패턴이 발견되었습니까? 있었다면 무엇이었습니다? | |
| C.3.2 | 보고기간 동안 주요 인권 문제에서 심각한 영향이 발생했습니까? 있었다면 무엇이었습니다? | |
| 결과 통합 및 조치 | | |
| C.4 회사는 각 주요 인권 문제에 대한 조사 결과를 의사결정 프로세스 및 조치에 어떻게 통합합니까? | | ·인권경영 프로세스 p.4 |
| C.4.1 | 회사에서 결정과 행동을 통해 주요 문제 관리에 영향을 미칠 수 있는 부서는 해결책을 만들고 실천하는 데 어떻게 관여합니까? | ·인권경영 프로세스, 거버넌스 p.4 ·인권영향평가 p.10 |
| C.4.3 | 보고기간 동안 회사는 각 주요 문제와 관련된 잠재적 영향을 예방 또는 완화하기 위해 어떤 조치를 취했습니까? | ·인권 이슈별 관리 현황 - How is KSOE managing the issue? |
| 추적 성과 | | |
| C.5 각 주요 인권 문제를 해결하기 위한 노력이 실제로 효과적인지 어떻게 알 수 있습니까? | | ·'23년 공개 예정 |
| C.5.1 | 보고기간 중 각 주요 문제가 효과적으로 관리되고 있는지 보여주는 예시들은 무엇입니까? | |
| 개선 | | |
| C.6 주요 인권 문제와 관련된 행동이나 결정으로 인적 피해가 발생할 경우 회사는 어떻게 효과적인 구제를 실현합니까? | | ·고충처리 프로세스 p.29-30 |
| C.6.1 | 회사는 각 주요 문제와 관련된 불만이나 우려사항을 어떤 수단으로 접수하고 있습니까? | |
| C.6.2 | 회사는 사람들이 불만이나 우려 사항을 제기할 수 있고 권한이 있다고 느끼는지 어떻게 파악할 수 있습니까? | |
| C.6.3 | 회사는 어떻게 불만 사항을 처리하고 결과의 효력을 평가합니까? | |
| C.6.4 | 보고기간 동안 각 주요 문제에 대한 불만 또는 우려 사항의 동향과 패턴 및 그 결과는 무엇이며, 회사는 어떤 교훈을 얻었습니까? | |
| C.6.5 | 보고기간 동안 회사는 주요 문제와 관련된 실제 영향에 대한 구제책을 제공하거나 가능하게 만들었습니까? 그중 대표적이거나 중요한 예시는 무엇입니까? | |

Appendix (2) 인권경영 실천규정

인권경영 실천 규정

제1장 총 칙

제1조 (목적)

이 지침은 현대중공업주식회사(이하 “회사”라 한다.) 임·직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 회사에 의한 인권침해를 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권경영선언을 하고, 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임·직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 임·직원, 투자자, 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

제3조 (적용범위)

- ① 본 규정의 적용 범위는 국내·외 모든 임·직원과 이해관계자이며, 해외에서 근무하는 임·직원에게는 현지의 법규를 고려하여 적용한다.
- ② 회사의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본 규정에 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조 (기본원칙)

회사는 인권에 관한 UN 세계인권선언 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조 (인권경영의 실천)

회사는 본 장의 일반원칙을 준수함으로써 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조 (차별금지)

회사는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향, 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조 (근로조건 준수)

회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임·직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다.

제8조 (직장 내 괴롭힘 및 성희롱 방지)

회사는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱은 노동 의욕 상실, 생산성 저하를 초래하는 위법 행위임을 인식하고, 임·직원은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 근절을 위한 예방과 실천에 적극 협조한다.

제9조 (결사 및 단체교섭의 자유 보장)

회사는 대한민국 헌법 및 노동관계법에 따라 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며 노조의 결성, 가입, 활동에 따른 불이익 처우를 하지 않는다.

Appendix (2) 인권경영 실천규정

제10조 (강제노동 및 아동노동 금지)

회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하며, 연소자를 고용하여 노동하도록 하여서는 안된다.

제11조 (인력착취 금지)

회사는 착취를 목적으로 강압, 납치, 사기 또는 기만 등의 수단으로 인력을 모집, 수송, 이동, 은닉 또는 수령하는 일체의 행위를 금지한다.

제12조 (안전 및 보건)

회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제13조 (책임 있는 공급망 관리)

회사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 협력사로 하여금 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

제14조 (지역주민의 인권 보호)

회사는 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유 등 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제15조 (환경권 보장)

회사는 국내·외 환경관련 법규를 준수하고, 사업운영에 있어 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제16조 (고객 인권 보호)

회사는 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제17조 (인권경영선언)

회사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언을 선포하며, 회사의 임·직원은 인권경영선언을 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제18조 (거버넌스)

- ① 회사는 모든 경영활동에서 인권을 존중하기 위해 인권경영 실행에 필요한 내부 체계를 수립한다. 회사의 인권경영 거버넌스는 이사회 내 ESG위원회, ESG최고책임자(인권경영위원회 위원장), 유관 부서로 구성한다.
- ② 각 조직의 역할과 책임 범위는 다음 각 호와 같다.
 1. ESG위원회는 인권 관련 최고 의사결정 기구로서 인권경영에 관한 주요 사항에 대하여 심의 및 승인한다.
 2. ESG최고책임자는 인권경영위원회를 설치하고 위원장직을 맡아 운영한다.
 3. 인권경영위원회는 주요 인권경영 사안에 대해 의사결정하고 성과를 검토하여 인권경영 사항을 충실히 이행한다.
 4. 인권경영 유관부서(인사, ESG, 안전·환경, , 감사, 법무, 총무, 홍보, 자산 등)는 인권리스크 파악 및 개선사항 도출, 이슈 모니터링 및 보고, 대내외 보고 및 공시, 인권교육 등 인권경영의 실무를 이행한다.

제19조 (전담조직)

- ① 회사는 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 유관조직 중 인권경영 전담조직(이하, "전담조직")을 지정한다.
- ② 인권경영 전담조직의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
 2. 인권교육의 시행에 관한 사항
 3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
 4. 그 밖의 회사 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

Appendix (2) 인권경영 실천규정

제20조 (인권교육)

회사는 전 임·직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 회사는 회사에 파견된 자 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시할 수 있다.

제21조 (인권이행 활동 지원)

회사는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 할 수 있으며, 인권 관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제22조 (설치 및 기능)

임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권 경영위원회(이하 "위원회")를 둔다.

1. 인권경영선언 및 본 규정의 제·개정에 관한 사항
2. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
3. 인권영향평가에 관한 사항
4. 인권교육에 관한 사항
5. 인권개선 권고에 관한 사항
6. 인권침해 접수사건에 대한 구제절차에 관한 사항
7. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제23조 (구성)

- ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 위원회는 ESG최고책임자 및 유관부서 임원 또는 팀장(부서장)으로 구성하며, 위원장은 ESG최고 책임자가 한다.
- ③ 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다. 위원장이 부득이한 이유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.
- ④ 필요시 인권경영 관련 전문가를 자문위원으로 선임할 수 있다.
- ⑤ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 전담조직의 팀장이 수행한다.

제24조 (회의 및 의결정족수)

- ① 위원회는 연 2회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
- ② 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면회의에 의하여 의결할 수 있다.
- ④ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

제25조 (의견청취 및 자료제출 요구)

- ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.
- ② 위원회는 필요한 경우 관련 부서 등 이해관계자에게 회의안건과 관련한 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.

제26조 (비밀엄수)

회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누출해서는 아니된다.

Appendix (2) 인권경영 실천규정

제27조 (이익충돌 회피)

위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의와 의결에서 배제하여야 한다.

제28조 (위원의 임기)

- ① 내부위원은 당연직으로 한다.
- ② 자문위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있으며, 해당 임기는 위원 선임 당시의 직위 재임기간에 한한다.

제29조 (위원의 해촉)

회사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 때
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제30조 (인권영향평가 실시)

- ① 회사는 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.
- ② 회사는 회사운영, 주요사업 등 임·직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ③ 위원회는 회사가 실행하려는 정책 등이 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 대표이사에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

- ④ 인권경영 전담조직은 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ⑤ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ⑥ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 대표이사에게 제출한다.
- ⑦ 인권영향평가는 세부절차와 방법을 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제5장 인권침해 구제

제31조 (인권침해 구제절차)

- ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 전담조직에 신고할 수 있다.
- ② 전담조직은 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
- ③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 회사 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
- ④ 인권침해 구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제32조 (신고자의 신분보장)

전담조직 및 위원회 위원 등은 신고자에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고자가 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 조치를 취하여야 한다.

제6장 보칙

제33조 (시행일자)

이 규정은 2022년 5월 26일부로 시행한다.

