

# 인권경영규정

제정 : 2023.07.01.

## 1장 총 칙

### 제 1 조 목적

주식회사 현대하이텍 (이하 “회사”) 은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권규정을 제정한다. (주)현대하이텍은 인권경영 이행을 위해 세계 인권선언 (Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구 헌장 (International Labor Organization Constitution), OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

### 제 2 조 적용대상

- 1) 본 규정은 회사의 모든 임직원 (이하 “임직원”)에 적용된다.
- 2) 본 규정과 배치되는 회사규정은 인권경영규정이 지향하는 정신에 맞도록 개정한다.

### 제 3 조 인권경영규정의

모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권경영규정에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 회사내의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

## 제 2 장 기본원칙

### 제 4 조 차별금지

회사는 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

## 제 5 조 근로조건 준수

회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여 명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무 수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

## 제 6 조 인도적 대우

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

## 제 7 조 결사 및 단체교섭의 자유 보장

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

## 제 8 조 강제노동 및 아동노동 금지

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

## 제 9 조 산업안전 보장

회사의 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

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

## 제 11 조 고객 인권 보호

회사의 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 거버넌스 구축

#### ① 인권경영 책임

회사는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는

- 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토,
- 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시,
- 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고,
- 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의,
- 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

#### ② 인권경영 이행

회사는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다.

인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는

- 1) 인권현장의 제·개정,
- 2) 인권경영 실행계획 수립,
- 3) 인권 리스크 평가,
- 4) 고충처리 채널 운영,
- 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

### 제 13 조 고충처리 절차 운영

#### ① 인권침해 신고·접수

회사는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련

되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

## ② 인권침해 신고 처리

회사는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하여 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

## ③ 신고인 신분보장

회사는 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 교육 및 확산

### ① 인권경영 교육

회사는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

### ② 인권경영 확산

회사는 인권경영현장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한정보를 회사내에서 뿐만 아니라, 공급자 및 판매·서비스 조직, 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

## 제 4 장 리스크 관리

### 제 15 조 리스크 평가

#### ① 평가지표 개발

회사는 본 인권헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 반영하여 근로환경, 근로 조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

## ② 평가프로세스 운영

회사는 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)하며, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검결과를 바탕으로 조직을 대상으로 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통해 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-site Due Diligence)를 진행할 수 있다. 또한, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사(3rd Party Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 발견된 ‘고위험’ 및 ‘부적합’ 사항에 대해서는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. 회사는 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.

## 제 16 조 리스크 개선 이행

### ① 개선방안 도출 및 협의

회사는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다. 인권 리스크 평가를 받은 본사와 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 공급자 및 판매·서비스 업체, 기타 거래 관계에 조직 등은 리스크를 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

### ② 이행현황 모니터링

회사는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호 협의한 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정에 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 커뮤니케이션하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있다.

## 제 17 조 현황 및 결과 공시

### ① 주요 의사결정권자 보고

회사는 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 위원회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다. 위원회나 경영회의, 주요의사결정권자 등에서 승인을 받은 보고 자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있다.

### ② 대외 공시

회사는 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지, 통합 보고서, 지속가능경영보고서 등의 채널을 활용하여 공시하며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택한다.

## 제 5 장 부 칙

### 제 1 조 (본 규정의 시행)

1) 이 준수규정은 2023 년 7 월 1 일 부로 제정, 시행한다.