

문서관리번호	HAMC-D68
최초 제정일	2025.07.22
최신 개정일	2025.07.22
문서 관리자	인사팀

인권경영정책

(Human Rights Management)

2025.7

1. 제정 목적

한화첨단소재는 당사의 경영활동 전반에서 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호하고 존중한다. 또한, 세계인권선언, 유엔 기업과 인권 이행원칙, UNGC 10대 원칙 등 인권에 관한 국제 기준을 공식적으로 지지하며, 다음과 같이 인권경영 방침을 선언한다.

< 인권경영헌장 >

1. 우리는 인권에 관한 국내외 보편적 규범과 국제 기준을 존중하고, 이를 적극 실천한다.
2. 우리는 성별, 국적, 종교, 나이, 사회적 신분 등으로 인한 어떠한 차별도 금지한다.
3. 우리는 임직원이 인간으로서 가지는 존엄과 권리를 존중하며, 안전하고 차별 없는 근무 환경을 제공한다.
4. 우리는 ‘함께 멀리’의 가치를 기업이념으로 삼고, 자회사와 협력업체 등 Value Chain 전반의 이해관계자가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.
5. 우리는 지역사회의 건전한 구성원으로서 지역주민의 인권을 존중하고 지역주민의 권리 보호와 인권 향상을 위해 노력한다.
6. 우리는 고객의 인권보호를 최우선으로 여기며, 회사의 모든 경영활동에서 고객의 생명, 건강, 안전을 보호하기 위해 최선을 다한다.
7. 우리는 윤리경영, 산업안전, 보건, 환경, 컴플라이언스, 개인정보 보호 등 인권경영 실행에 필요한 관리체계를 수립하고 운영한다.

2. 인권경영 방침

2.1 차별금지

- 1) 합리적인 이유 없이 성별, 학력, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족 관계(혼인 등), 정치적 견해, 사회적 신분, 임신 및 출산, 성적 지향 또는 성 정체성 등을 이유로, 고용, 승진, 보상, 교육 등 근로조건에 있어 차별

하지 않는다.

- 2) 임금 및 근로조건과 관련하여 노동관계 법령을 적극 준수하고, 임직원을 역량과 성과에 따라 공정하고 합리적으로 평가·대우한다.

2.2 인도적 대우

- 1) 모든 임직원을 인간으로서 존중하고, 업무 수행 과정에서 신체적·정신적 강압, 폭력, 위협, 구속 등 비인도적 대우를 금지한다.
- 2) 임직원의 사생활을 존중하고, 개인정보 보호를 위한 기술적·관리적 조치를 취한다.
- 3) 직장에서의 지위나 관계 등 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 임직원에게 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력, 폭언, 따돌림 등 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지한다.

2.3 아동노동 금지

- 1) 만 15세 미만 아동을 포함한 법정 취업 제한 연령 미만자의 고용을 엄격히 금지한다.
- 2) 아동노동이 법령에 따라 예외적으로 허용되는 경우에도, 해당 아동의 건강, 안전, 교육 및 복지가 보장되도록 엄격한 기준을 적용한다.
- 3) 아동노동 사례가 확인될 경우, 즉시 아동보호 조치를 시행하고, 해당 아동의 권익을 최우선으로 보호한다.

2.4 강제노동 금지

- 1) 인신매매, 노예 등 모든 형태의 강제노동을 금지하며, 여권, 신분증 등 개인 신분 서류를 압류하여 신체적·정신적 구속에 의한 강제노동을 엄격히 금지한다.
- 2) 채용 과정에서 채용 수수료, 담보 등 금전적 부담을 요구하지 않으며, 사전 고지나 계약 조건을 벗어나 이직과 퇴직을 제한하는 등 직원의 자유를 부당하게 침해하는 행위를 하지 않는다.

2.5 근로조건 준수

- 1) 사업장이 위치한 각국의 관련 법령을 준수하여, 합리적인 근무시간과 휴식 시간을 보장한다.
- 2) 임직원에게 근로에 합당한 임금과 근무수당 등 법정 임금을 적시에 지급 하며, 이를 투명하게 관리한다.
- 3) 근로조건에 대해 임직원과 정기적으로 소통하고 의견을 수렴·반영한다.

2.6 생활임금 보장

- 1) 임직원과 그 가족이 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 최저임금을 상회 하는 수준의 생활임금을 보장한다.
- 2) 생활임금은 주거, 식사, 의료, 교육, 교통 등 필수 생계비를 포함한 기본 생활비를 고려하여 산정하며, 임직원이 자신과 가족을 부양할 수 있는 최소한의 소득 수준을 충족하도록 한다.
- 3) 지급 수준은 해당 지역의 사회·경제적 여건과 공공정책 방향을 반영하여 정기적으로 검토하고, 필요 시 개선 조치를 마련한다.

2.7 직원 경력관리

- 1) 임직원에게 공정하고 투명한 채용 기회를 제공하며, 역량과 잠재력에 기반한 차별 없는 인재 선발을 지향한다.
- 2) 성과와 역량 중심의 교육 및 경력개발 프로그램을 운영하여, 임직원의 성장이 조직의 지속가능한 발전으로 이어질 수 있도록 지원한다.

2.8 산업안전 보장

- 1) 모든 임직원의 건강과 안전을 최우선으로 고려하여 안전한 작업 환경을 조성하고, 정기적으로 위험 요소를 평가·관리한다.
- 2) 위험 예방을 위해 교육 및 훈련을 정기적으로 실시하며, 사고 발생 시 신속한 대응과 적절한 지원을 제공한다.

2.9 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 1) 직원들이 자유롭게 단체를 결성하거나 가입할 권리를 존중하며, 노동조합 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

- 2) 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하지 않으며, 교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행한다.

2.10 책임 있는 공급망 관리

- 1) 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 자회사 및 협력업체 등이 인권보호에 대한 의무를 준수하도록 요청하고 협력한다.
- 2) 공급망 내 인권침해 위험을 파악하고, 필요 시 시정조치를 권고하는 등 책임 있는 관리 체계를 마련한다.

2.11 지역주민 및 토착민 권리 보장

- 1) 경영활동으로 인하여 지역주민의 생명과 재산이 침해되지 않도록 유의하며, 지역사회와의 상생과 협력을 위해 노력한다.
- 2) 지역사회의 환경보호를 위한 예방적 조치와 탄소중립 달성, 친환경 사업장 조성, 생물다양성 보전 등 환경경영 활동에 적극 참여한다.
- 3) 지역주민 및 토착민의 토지, 산림, 수자원 등 자연 자원에 대한 권리를 존중하며, 사전 동의 없는 강제 이주나 퇴거를 금지한다.

2.12 고객 인권 보호

- 1) 제품과 서비스를 제공함에 있어서 고객의 건강과 안전에 위해가 되지 않도록 한다.
- 2) 제품과 서비스의 광고나 마케팅에 있어서 과장하거나 오도하는 행위를 하지 않고, 개인정보 보호 관련 법령에 따라 경영활동 중 취득한 고객의 개인정보 보호를 위해 적절한 기술적·관리적 조치를 취한다.

3. 인권경영 이행

3.1 인권 관련 고충처리 절차 운영

1) 인권침해 신고 및 접수

: 내부·외부 이해관계자가 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 안전하게 신고할 수 있도록 익명성이 보장된 채널을 운영한다. 신고 접수 시 주무

부서에서는 지체 없이 사실관계를 조사한다.

2) 인권침해 신고 처리

: 인권침해 사례에 대해서는 관련 법령, 법원의 판례, 감독기관의 지침, 과거 내부 처리 사례, 업계 관행 등을 참고하고, 관련 부서의 지원을 받아 적절한 구제방안을 모색한다.

<인권침해 신고 채널>

담당자: HR부서 인권·고충 담당자

이메일: voice_hamc@hanwha.com

3) 신고인 신분보장 및 비밀유지

: 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 추정할 수 있는 정보를 제3자에게 누설하거나 외부에 공개·보도해서는 안된다. 피해자, 피해 내용, 구제절차, 조사 결과 등 신고 과정 전반의 정보는 엄격히 비밀로 유지하는 것을 원칙으로 하며, 신고인은 신고로 인해 어떠한 불이익도 받지 않도록 필요한 보호 조치를 제공한다.

4) 인권침해에 따른 징계 조치

: 임직원이 인권경영 방침을 위반한 경우, 관련 법령과 인사규정 등을 준수하여 공정하고 중립적으로 징계 절차를 진행하고, 당사자에게 충분한 소명 기회를 보장한다. 징계 여부는 행위의 중대성, 고의성, 반복성, 피해 규모 등을 종합적으로 고려하여 결정한다.

5) 고충처리 이의제기

: 인권침해 처리 결과에 이의가 있는 경우, 동일 채널을 통해 재신고 할 수 있다. 단, 이의제기 시에는 사유를 명확하게 기재해야 한다.

3.2 인권경영 교육

한화첨단소재는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 확산을 위해, 내부 인권경영 추진 방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 실시한다. 인권경영 교육을 통해 차별행위를 예방하고, 인권침해

리스크를 인식하고 적극적으로 신고하도록 유도한다.

4. 부칙

- 1) 본 인권경영 정책은 2025.07.22부로 제정하여 시행한다.