현대포리텍 Hyundai Polytech	인권정책	문서번호	HP-ESG-S-P2-01-K
	Human Rights Policy	개정차수	1

개정이력	차수	제·개정일	시행일	주요 제·개정 내용
	0차	2024.11.01	2024.011.01	초도 제정
	1차	2026.01.02	2026.01.02	1차 개정

목 차

1. 개요
2. 기본원칙
3. 시스템 구축
4. 리스크 관리

부 칙

결재	담당	팀장	본부장	총괄	대표이사
					

1. 개요

가. 인권정책 제정목적

현대포리텍은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권정책을 선언한다. 현대포리텍은 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구 헌장(ILO Constitution), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), OECD사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 존중하고 지지한다. 기업활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고 이를 방지·완화하기 위해노력하며, 발생한 인권 피해 영향을 최소화하기 위한 구제 절차를 마련한다.

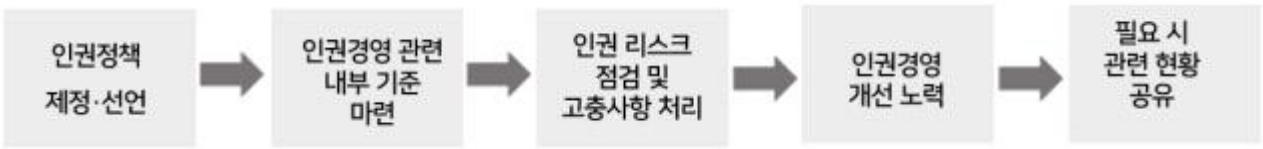
나. 인권정책 적용범위

본 인권정책의 적용대상은 현대포리텍 소속 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 및 법인, 자회사의 임직원을 포함한다. 또한, 현대포리텍 임직원은 공급자 및 다른 조직을 대할 때에도 본 인권정책을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권정책을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다. 현대포리텍은 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권정책을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 현대포리텍의 모든 임직원은 본 인권정책에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권 리스크 관리체계

현대포리텍은 모든 임직원의 인권을 존중하고 인권 관련 리스크를 예방·완화하기 위하여 본 인권정책에 따라 인권경영 이행을 위한 기본적인 관리 체계와 내부 절차를 마련한다. 현대포리텍은 인권 리스크를 파악하고 개선하기 위한 점검 활동을 단계적으로 검토할 수 있으며, 필요 시 그 결과를 내부적으로 공유하고 인권경영 개선에 반영하도록 노력한다.

현대포리텍은 인권경영 전반에 대해 주기적으로 검토하고, 관련 법·제도 및 사회적 환경 변화 등을 고려하여 인권 리스크 관리체계를 합리적인 범위 내에서 보완·개선할 수 있다.



2. 기본원칙

제1조. 아동노동 및 강제노동 금지

현대포리텍은 아동노동을 금지하며, 이와 같은 부당 고용 행위에 대해 무관용 원칙을 적용한다. 연소자에 대해서는 근로로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 필요한 조치를 취한다. 또한 현대포리텍은 모든 임직원에 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 통해 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 보관하지 않는다.

제2조. 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지

현대포리텍은 합리적인 이유 없이 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 연령, 결혼·임신 여부, 성적 지향, 가족형태, 사회적 신분, 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등 고용 전반에서 차별하지 않는다. 또한 직장 내 지위 또는 관계를 이용하여 성희롱, 강압적 업무지시, 폭언 등으로 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지한다.

제3조. 근로조건 준수

현대포리텍은 사업을 영위하는 국가별 노동관계 법령을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한 채용과 관련하여 수수료 또는 알선비용을 요구하지 않으며, 임직원의 역량 개발과 삶의 질 향상을 위해 교육기회 제공과 적절한 근무환경 조성에 노력한다.

제4조. 인도적 대우

현대포리텍은 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 보호하며, 정신적 또는 육체적 강압, 학대, 모욕적 대우를 하지 않는다.

제5조. 결사의 자유 및 단체교섭권 존중

현대포리텍은 인권정책이 적용되는 국가의 노동관계 법령을 존중하며, 임직원의 합법적인 결사의 자유와 의사표현의 기회를 존중한다.

제6조. 산업안전 보장 및 경비인력 관리

현대포리텍은 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 점검하고 산업안전 관련 조치를 마련한다. 또한 경비 인력을 활용하는 경우 국제적으로 인정되는 인권 기준을 존중하며, 과도한 물리적 개입을 지양하고 인권을 존중하는 원칙을 적용한다.

제7조. 지역주민 및 취약계층 인권 보호

현대포리텍은 사업 활동 과정에서 지역사회(원주민 포함)의 인권이 침해되지 않도록 토지·산림·수자원 권리를 존중하고 강제퇴거를 지양한다. 또한 아동, 이주근로자, 장애인, 여성 등 취약계층에 대한 차별을 금지하고 인권 보호에 노력한다.

제8조. 고객 인권 보호

현대포리텍은 제품 및 서비스를 제공함에 있어 고객의 생명, 건강, 재산 보호와 개인정보 보호를 위해 필요한 조치를 취하도록 노력한다.

제9조. 책임 있는 공급망 관리

현대포리텍은 지속가능한 공급망의 중요성을 인식하고, 공급망에서 발생할 수 있는 ESG 및 인권 관련 리스크를 파악하고 관리하기 위해 노력한다. 또한 필요 시 협력사와의 정보 공유 및 인식 제고 활동을 통해 공급망 전반의 책임 있는 경영 문화 확산에 기여하고자 한다.

제10조. 환경권 보장

현대포리텍은 환경오염이 사람의 생명과 건강에 중대한 영향을 미칠 수 있음을 인식하며, 환경경영 정책을 통해 기업활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하는 것을 목표로 한다

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

현대포리텍은 최고 의사결정권자 또는 주요 부서 책임자가 참여하는 경영회의 또는 이에 준하는 내부 협의체를 통해 인권경영 추진 현황을 점검한다.

해당 회의 또는 협의체는 다음 사항을 검토할 수 있다.

- 인권정책의 제·개정 검토
- 관련 내부 규정에 대한 의견 제시
- 인권 리스크 점검 결과에 대한 개선 방향 논의
- 인권침해 사례 발생 시 대응 방향 검토
- 기타 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항

② 인권경영 이행

현대포리텍은 인권경영 관련 업무를 담당하는 조직 또는 담당자를 지정하여 다음과 같은 업무를 수행하도록 한다.

- 인권정책의 관리 및 개정
- 인권경영 실행계획 수립 지원
- 인권 리스크 점검 및 관리 활동
- 고충처리 절차 운영
- 내부 교육 및 대외 커뮤니케이션 지원

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고 접수

현대포리텍은 임직원 및 이해관계자가 인권침해 또는 인권 리스크를 인지한 경우 내부 신고 채널을 통해 신고할 수 있도록 한다. 신고 접수 시 사안의 특성을 고려하여 관련 부서와 협의한다.

② 인권침해 신고 처리

현대포리텍은 접수된 신고에 대해 관련 법령, 내부 규정 및 관행을 참고하여 합리적인 범위 내에서 사실 확인 및 대응 방안을 검토한다. 중대한 사안의 경우 경영진 보고 또는 관련 부서 협의를 통해 추가 조치를 검토할 수 있다.

③ 신고인 보호

현대포리텍은 신고인의 신원과 신고 내용을 보호하며, 신고를 이유로 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

다. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

현대포리텍은 임직원의 인권 인식 제고를 위해 필요 시 인권경영 관련 교육 또는 안내 활동을 실시한다. 이를 통해 차별 행위를 예방하고, 인권침해 사례 및 리스크에 대한 인식 개선을 도모한다.

② 인권경영 확산

현대포리텍은 인권정책 및 인권경영의 기본 방향, 인권 리스크 관리와 관련된 주요 내용에 대한 이해를 높이기 위해 임직원을 대상으로 필요한 범위 내에서 관련 정보를 제공할 수 있다.
또한 인권경영의 중요성에 대한 인식 확산이 필요하다고 판단되는 경우, 협력사 등 이해관계자에게도 인권정책의 취지와 주요 내용을 제한적인 범위에서 공유할 수 있다. 정보 공유 방식은 대상과 목적을 고려하여 문서, 온라인 자료 등 적절한 수단을 선택하여 운영할 수 있다.

4. 리스크 관리

가. 리스크 확인 및 평가

① 평가체계 마련

현대포리텍은 본 인권정책의 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) 등 국제 기준을 참고하여, 근로환경, 근로조건,

인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객과 관련된 인권 리스크를 파악할 수 있는 기본적인 점검 기준과 절차를 마련하도록 노력한다.

② 평가 프로세스 운영

현대포리텍은 본 인권정책 적용범위에 포함되는 조직 또는 사업활동을 대상으로 인권침해 발생 가능성 및 잠재적 인권 리스크를 확인하기 위한 점검 활동을 필요에 따라 운영할 수 있다. 해당 점검 과정에서는 사업운영 및 공급망 전반에서 발생할 수 있는 인권 리스크 요인을 파악하고, 이해관계자의 의견을 참고하여 인권 리스크의 성격과 영향 수준을 검토할 수 있다.

현대포리텍은 점검의 효율성과 현실성을 고려하여 서면 점검, 내부 검토 등의 방식을 활용할 수 있으며, 점검 결과 중 개선이 필요하다고 판단되는 사항에 대해서는 관련 조직에 개선 검토를 권고할 수 있다. 또한 인권 리스크 관리의 신뢰성을 제고할 필요가 있다고 판단되는 경우에 한하여 외부 전문기관의 자문을 참고할 수 있으며, 이를 통해 확인된 주요 인권 리스크에 대해서는 합리적인 범위 내에서 개선 노력을 기울인다. 현대포리텍은 인권 리스크 관리 사례와 운영 경험을 바탕으로 관련 점검 기준과 절차를 단계적으로 보완·개선할 수 있다.

나. 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 이행

현대포리텍은 인권 리스크 점검 결과 확인된 주요 리스크에 대하여 관련 부서와 협의하여 개선 방안을 검토할 수 있다. 필요하다고 판단되는 경우, 해당 조직과 협력하여 단계적인 개선 과제를 도출하고 현실적인 범위 내에서 이행을 추진하도록 노력한다.

② 이행현황 모니터링

현대포리텍은 인권 리스크 점검 결과에 따라 도출된 개선 과제가 관련 부서의 협조 하에 적절히 검토·이행되고 있는지를 필요한 범위 내에서 확인할 수 있다. 현대포리텍은 개선 이행 과정에서 필요한 경우 관련 부서 간 협의를 통해 진행 상황을 점검하고, 개선이 원활히 이루어지지 않을 것으로 판단되는 경우에는 합리적인 범위 내에서 추가적인 보완 조치를 검토할 수 있다.

다. 현황 및 결과 공유

① 주요 의사결정자 보고

현대포리텍은 인권 리스크 관리와 관련하여 중요하다고 판단되는 사항에 대해 경영진 또는 주요 의사결정자에게 보고할 수 있다. 해당 보고 내용은 인권경영의 이해와 인식 제고를 목적으로 필요한 범위 내에서 관련 부서와 공유될 수 있다.

② 대외 공유

현대포리텍은 인권경영과 관련된 주요 정책 방향과 인권 리스크 관리에 대한 기본적인 내용에 대하여, 필요하다고 판단되는 경우 홈페이지 또는 기타 적절한 채널을 통해 제한적인 범위에서 공유할 수 있다. 이 경우, 정보의 성격과 대상자를 고려하여 임직원 및 이해관계자가 이해하기 쉬운 방식으로 공유 방법을 선택한다.

부 칙

가. 담당 연락처

현대포리텍 인권정책 담당

- 홈페이지: www.hdsr.co.kr
- 담당 부서: 경영지원팀
- 연락 방식: 내부 문의 절차 또는 회사 홈페이지를 통한 문의 가능

나. 참고자료

본 인권정책은 국내외 인권 관련 국제 기준, 법령 및 가이드라인을 참고하여 제정하였다.

① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
② UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)
③ UN, The Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
④ OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
⑥ ILO, ILO Constitution
⑦ 대한민국 헌법

⑧ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)

⑨ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)

⑩ 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)