현대제철㈜ 인권정책

제·개정이력	차수	제·개정일	주요 내용
	0	2018년 2월	초도 제정
	1	2019년 1월	일부 개정
	2	2020년 7월	전면 개정
	3	2021년 5월	일부 개정

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

[2018.02]

현대제철은 100년을 넘어 지속성장하는 기업으로서 사회적 책임을 실현하고, 다양한 이해관계자와 함께 소통하고 성장하기 위해 경영활동 전반에서 인권존중의 가치를 실현하고자 합니다.

현대제철은 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)', '유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework)', '국제노동기구(The International Labour Organization) 협약' 등 노동·인권 관련 국제기구 및 단체의 기준과 법규를 공식적으로 지지하며 이를 준수하고 있습니다. 나아가 현대제철의 모든 이해관계자를 대상으로 상기 인권 및 노동에 관한 국제 규약이 준수되고 있는지 확인하고 있습니다.

현대제철은 UN글로벌콤팩트를 지지하며, 10대 원칙 및 UN 기업과 인권 이행 원칙이 규정한 절차에 따라 조직, 운영구조, 모니터링, 조치 및 내·외부 보고 프로세스를 마련하고 있습니다. 이를 위해 다음과 같은 인권 경영 방침과 그에 따른 세부 운영 지침을 수립하였습니다. 또한 지속적인 이행 노력을 통해 이해관계자와의 소통과 신뢰를 바탕으로 성숙한 글로벌 기업시민이 되겠습니다.

현대제철의 인권 경영 방침

01	임직원의 인권을 존중하고 인간으로서의 존엄성을 보장한다.
02	이해관계자의 인권침해를 방지하기 위해 적극적인 예방활동을 추진한다.
03	제품의 개발, 생산, 판매 및 서비스 제공 등 모든 사업 단계에서 인권 요소를 고려한다.
04	사업을 영위하는 모든 지역사회의 인권 위험 요소를 확인하고 인권존중 가치실현에 앞장선다.

세부 운영 지침

인도적 대우	인간의 존엄성과 가치의 실현을 위해 정신적 또는 신체적으로 비인도적 대우가 발생하지 않도록 노력한다. 비인도적 대우가 발생할 경우 관련 규정에 따라 엄중히 조치한다.
강제노동 금지	노동에 대한 근로자의 자유의사를 존중한다. 폭행, 협박, 감금, 인신매매, 노예 노동 등 부당한 형태의 모든 노동을 금지한다. 근로계약과 관련하여 근로기준법을 철저히 준수한다.
아동노동 금지	연소자근로에 대한 관계 규정을 준수하며, 미성년자 근로 시 법규에 따른 적절한 절차와 지원을 아끼지 않으며, 법규 준수 여부를 지속적으로 확인한다.
차별 금지	모든 구성원의 다양성을 존중하며, 성별, 인종, 나이, 성 정체성, 학력, 장애, 종교, 정치 성향, 사회적 신분 등의 사유로 채용, 임금, 승진 등 인사 프로세스 상에서 차별이 발생하지 않도록 한다.

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

근로시간 준수	정규, 초과근로 및 휴일 근무 등 해당 지역의 근로시간 관련 법규를 준수한다. 법규의 개정 사항은 지속적으로 관리하여 위법사항이 발생하지 않도록 한다.
결사의 자유 보장	노사간의 원활하고 지속적인 의사소통을 통해 건전한 조직 발전을 도모한다. 해당 지역의 노동관계법규에 따라 결사의 자유를 보장하고 노동 조합 가입 및 활동을 이유로 부당한 처우를 하지 않는다.
개인정보 보호	모든 이해관계자의 인권 보호를 위해 해당 지역의 법규에 따라 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호한다. 당사자의 동의 없이 개인정보를 이용하거나 다른 용도로 사용하지 않는다.
지역사회 참여	사업장 인근 지역사회에 미칠 수 있는 잠재적인 영향을 파악하고 문제가 발생하지 않도록 지역사회의 의견을 경청하며, 지속적인 소통을 위해 노력한다.

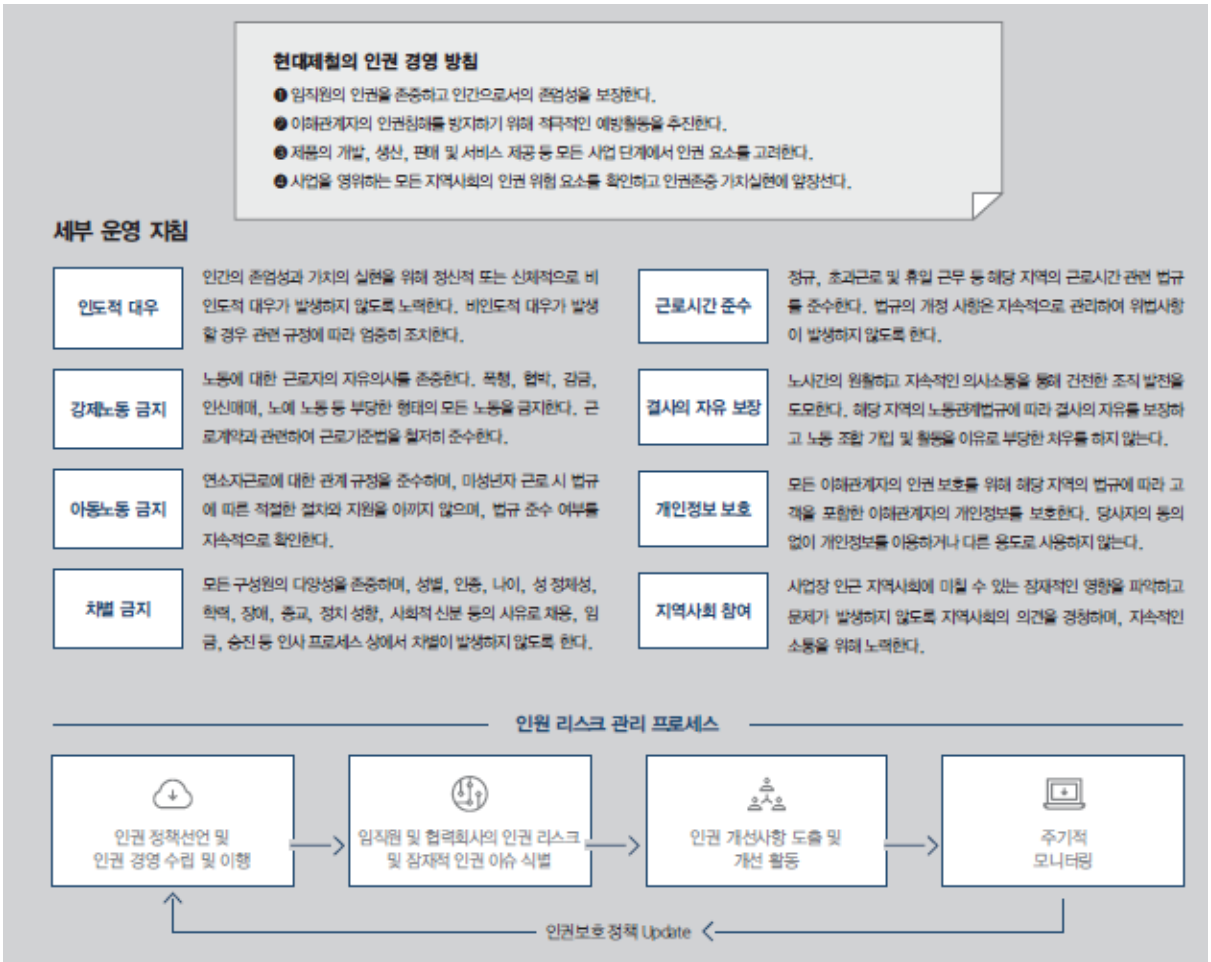
인권 리스크 관리 프로세스

인권경영 방침과 세부 운영 지침에서 정의한 인권 리스크 발생을 예방하고 리스크를 줄이기 위해 사업장 및 협력사를 대상으로 매년 인권 평가를 진행하고 있습니다. 사업장의 경우 임직원에 대해 인권 항목이 포함된 설문조사를 실시하여 인권 경영 방침 및 세부 운영 지침의 준수 여부를 평가합니다. 협력사는 인권을 포함한 CSR 자가평가와 주요 리스크 발견 사업장에 대한 현장 실사를 진행하고 있습니다. 인권에 대한 리스크가 파악된 경우 관련 문제를 확인하고 해결하기 위한 개선활동을 추진함으로써 사업 전반의 인권 보호를 추진하고 있습니다.

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

[2019.01]

현대제철은 100년을 넘어 지속성장하는 기업으로서 사회적 책임을 실현하고, 다양한 이해관계자와 함께 소통하고 성장하기 위해 경영활동 전반에서 인권존중의 가치를 실현하고자 합니다. 현대제철은 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)', '유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework)', '국제노동기구(The International Labour Organization) 협약' 등 노동 · 인권 관련 국제기구 및 단체의 기준과 법규를 공식적으로 지지하며 이를 준수하고 있습니다. 나아가 현대제철의 모든 이해관계자를 대상으로 상기 인권 및 노동에 관한 국제 규약이 준수되고 있는지 확인하고 있습니다. 현대제철은 UN글로벌콤팩트를 지지하며, 10대 원칙 및 UN 기업과 인권 이행 원칙이 규정한 절차에 따라 조직, 운영구조, 모니터링, 조치 및 내 · 외부 보고 프로세스를 마련하고 있습니다. 이를 위해 다음과 같은 인권 경영 방침과 그에 따른 세부 운영 지침을 수립하였습니다. 또한 지속적인 이행 노력을 통해 이해관계자와의 소통과 신뢰를 바탕으로 성숙한 글로벌 기업시민이 되겠습니다.



본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

인권경영 방침과 세부 운영 지침에서 정의한 인권 리스크 발생을 예방하고 리스크를 줄이기 위해 사업장 및 협력사를 대상으로 매년 인권 평가를 진행하고 있습니다. 사업장의 경우 임직원에 대해 인권 항목이 포함된 설문조사를 실시하여 인권 경영 방침 및 세부 운영 지침의 준수 여부를 평가합니다. 협력사는 인권을 포함한 CSR 자가평가와 주요 리스크 발견 사업장에 대한 현장 실사를 진행하고 있습니다. 인권에 대한 리스크가 파악된 경우 관련 문제를 확인하고 해결하기 위한 개선활동을 추진함으로써 사업 전반의 인권 보호를 추진하고 있습니다.

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

[2020.07]

1. 개요

가. 인권헌장 제정목적

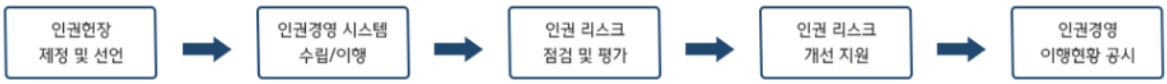
현대제철은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 현대제철은 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 현대제철 임직원으로서 국내 · 외 생산 및 판매법인, 자회사의 임직원을 포함한다. 또한 현대제철 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 제외하고는, 현대제철의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권 리스크 관리체계

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



2. 기본원칙

제1조. 차별금지

현대제철은 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.

제2조. 근로조건 준수

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

현대제철은 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

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

제4조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

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

제5조. 강제노동 및 아동노동 금지

현대제철은 모든 임직원에 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. 산업안전 보장

현대제철은 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.

제7조. 지역주민 인권 보호

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

제8조. 고객 인권 보호

현대제철의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

현대제철은 최고의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 헌장의 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

현대제철은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권헌장의 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.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

현대제철은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

[인권침해 신고 채널]

- 부서명: 지속가능경영팀
- 전화: 02-3464-6617
- 이메일: rebornws@hyundai-steel.com
- 우편: 서울시 서초구 헌릉로 12 현대제철 지속가능경영팀

② 인권침해 신고 처리

현대제철은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 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

현대제철의 모든 임직원은 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.

다. 교육 및 확산

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

① 인권경영 교육

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

② 인권경영 확산

현대제철은 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한정보를 현대제철 내에서 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.

4. 리스크 관리

가. 리스크 평가

① 평가지표 개발

현대제철은 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, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

② 평가프로세스 운영

현대제철은 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. 서면점검 결과를 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. 그리고 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.

나. 리스크 개선 이행

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

① 개선방안 도출 및 협의

현대제철은 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 거래관계에 조직 등은 리스크를 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

② 이행현황 모니터링

현대제철은 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의한 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.

다. 현황 및 결과 공시

① 주요 의사결정권자 보고

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

② 대외 공시

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

5. Appendix

가. 담당 연락처

[인권헌장 담당]

- 부서명: 지속가능경영팀
- 전화: 02-3464-6617
- 이메일: rebornws@hyundai-steel.com
- 우편: 서울시 서초구 헌릉로 12 현대제철 지속가능경영팀

나. 참고자료

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)

② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)

③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)

⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

⑥ 대한민국헌법

⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)

⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)

⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

문서 관리번호	H12300001719-20230328-041343
최종 수정일	2023년 3월 28일
문서 관리부서	기업문화팀

현대제철㈜ 인권정책

제·개정이력	차수	제·개정일	주요 내용
	0	2018년 2월	초도 제정
	1	2019년 1월	일부 개정
	2	2020년 7월	전면 개정
	3	2021년 5월	일부 개정
	4	2023년 3월	일부 개정

[담당자]	[승인자]
차영동. 기업문화팀 책임매니저	서상원. 경영지원본부장 전무

1. 개요

가. 인권헌장 제정목적

현대제철은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 현대제철은 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), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 현대제철 임직원으로서 국내·외 생산 및 판매법인, 연결대상 종속회사, 관계기업의 모든 임직원을 포함한다. 현대제철 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 당사와 각종 거래관계를 갖는 협력사, 인수·합병 등 사업활동 전반에 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. 현대제철의 모든 임직원은 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권 리스크 관리체계

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

※ **인권헌장 제정 및 선언 → 인권경영 시스템 수립/이행 → 인권 리스크 점검 및 평가 → 인권 리스크 개선 지원 → 인권경영 이행 현황 공시**

2. 기본원칙

제1조. 차별 및 괴롭힘 금지

현대제철은 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 않는다.

또한 말이나 행동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 유발하는 행위(Sexual Harassment)나 성희롱과 집단 따돌림, 괴롭힘, 위협과 같은 괴롭힘 행위(Non-Sexual Harassment)를 금지한다. 차별 및 괴롭힘 행위 발생 예방을 위해 모든 임직원을 대상으로 직장 내 차별 및 괴롭힘 방지 교육을 실시하며 관련 행위가 발생하는 경우에는 무관용 정책을 적용한다.

제2조. 근로조건 준수

현대제철은 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

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

제4조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

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

제5조. 강제노동 및 아동노동 금지

현대제철은 모든 임직원에 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한 인신매매와 같은 불법 활동을 허용하지 않으며, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제6조. 산업안전 보장

현대제철은 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.

제7조. 지역주민 인권 보호

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

제8조. 고객 인권 보호

현대제철의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

인권경영 책임

현대제철은 최고의사결정권자 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 헌장의 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) 인권 침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

인권경영 이행

현대제철은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권헌장의 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.

나. 고충처리 절차 운영

인권침해 신고·접수

현대제철은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

인권침해 신고 채널

- 부서명: 현대제철 기업문화팀
- 전화번호: 031-510-2114
- 이메일: culturehappy@hyundai-steel.com
- 우편주소: 경기도 성남시 분당구 분당내곡로 117, 그레이츠판교 9층, 현대제철 기업문화팀

인권침해 신고 처리

현대제철은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우에는 최고의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

신고인 신분보장

현대제철의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도를 금지하며 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.

다. 교육 및 확산

인권경영 교육

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

인권경영 확산

현대제철은 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 현대제철 내부를 포함한 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.

4. 리스크 관리

가. 리스크 평가

평가지표 개발

현대제철은 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, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

평가프로세스 운영

현대제철은 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. 서면점검 결과를 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 대해서

는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. 그리고 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.

※ **평가대상선정 → 서면점검 → 현장실사 → 제3자 검증 → 개선계획요구**

나. 리스크 개선 이행

개선방안 도출 및 협의

현대제철은 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 거래관계에 조직 등은 리스크를 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

이행현황 모니터링

현대제철은 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의 한 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.

다. 현황 및 결과 공시

주요 의사결정권자 보고

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

대외 공시

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

5. Appendix

가. 담당 연락처

- 부서명: 기업문화팀

- 전화번호: 031-510-2114

- 이메일: culturehappy@hyundai-steel.com

- 우편주소: 경기도 성남시 분당구 분당내곡로 117, 그레이츠판교 9층, 현대제철 기업문화팀

나. 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)

② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)

③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)

⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

⑥ 대한민국헌법

⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)

⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)

⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

문서 관리번호	H123000199975-20250711-003036
최초 제정일	2018년 2월
문서 관리부서	인재운영팀

현대제철㈜ 인권정책

제·개정이력	차수	제·개정일	주요 내용
	0	2018년 2월	초도 제정
	1	2019년 1월	일부 개정
	2	2020년 7월	전면 개정
	3	2021년 5월	일부 개정
	4	2023년 3월	일부 개정
	5	2025년 7월	일부 개정

[담당]	[승인]
인재운영팀	경영지원본부장 부사장

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

1. 개요

가. 인권정책 제정목적

현대제철은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고, 관련 리스크 완화에 대한 노력을 공표하기 위해 본 인권 헌장을 선언한다. 현대제철은 아래의 국제 노동 · 인권 선언 및 협약, 가이드라인을 존중하고 지지한다.

1) 국제인권장전(International Bill of Human Rights)

1-1) 세계인권선언(UDHR: Universal Declaration of Human Rights)

1-2) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약(ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)

1-3) 경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제 규약(ICESCR: International Covenant on Economic Social and Cultural Rights)

2) UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

3) 국제노동기구 헌장(International Labor Organization Constitution)

4) OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

5) OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)

6) UN 아동권리협약(Convention on the Rights of the Child)

7) UN 여성차별철폐협약(CEDAW: Convention on the Elimination of Discrimination against Women)

8) UN 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서(Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children)

현대제철은 위 문서의 내용에 근거하여 기업 활동이 이해관계자 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고, 이를 방지 · 완화하기 위해 노력하며, 이미 발생한 인권 피해에 대해서는 그 부정적 영향을 최소화하기 위한 구제 절차를 마련한다.

나. 인권정책 적용범위

본 인권정책의 적용대상은 현대제철 임원과 직원(근로의 기간이나 내용, 형태에 관계없이 당사와 고용계약을 체결한 모든 근로자)으로, 국내 · 외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 또한 현대제철 임직원은 공급자 및 판매 · 서비스 조직을 대할 때에도 본 인권정책을 따르며, 더 나아가 계약업체, 파트너 등 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권정책을 존중할 수 있도록 권장한다. 본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다. 현대제철 각 법인은 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, 현대제철의 모든 임직원은 본 인권정책에 따라 업무를 수행한다.

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

다. 인권 리스크 관리체계

현대제철은 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권정책에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 구축해, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 현대제철의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계(인권경영 시스템 구축 및 인권 실사)를 이행하며, 인권경영을 위한 고려사항을 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

> 인권정책 제정 및 선언 → 인권경영 시스템 수립/이행 → 인권 리스크 점검 및 평가 → 인권 리스크 개선 지원 → 인권경영 이행 현황 공시

2. 기본원칙

제1조. 아동노동 및 강제노동 금지

현대제철은 부당 고용 형태에 대해 무관용 원칙을 고수하며 관련 법령에서 허용되는 것이 아닌 한 아동노동을 금지하고, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다. 또한 모든 임직원에 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하는 등 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 요구하거나 보관하지 않는다. 아동노동 및 강제노동 금지 원칙에 대해서는 아래의 ILO 조항을 존중하고 지지한다.

- ILO 29호: 강제노동에 관한 협약(1930)
- ILO 138호: 취업의 최저연령에 관한 협약(1973)
- ILO 182호: 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999)

제2조. 차별 및 괴롭힘 금지

현대제철은 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 정치적 견해, 사회적 신분, 출신 지역, 임신, 출산, 혼인여부, 가족현황 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않는다. 또한 임직원이 직장에서의 지위나 관계 등을 이용해 다른 직원에게 강압적 업무지시, 폭언 등으로 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 일체의 행위를 금지한다.

제3조. 근로조건 준수

현대제철은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선비용 등을 요구하지 않는다. 나아가 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제4조. 인도적 대우

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

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

제5조. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

현대제철은 본 인권정책이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제6조. 산업안전 보장

현대제철은 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.

제7조. 지역주민 인권 보호

현대제철의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리와 거주의 자유를 보호하기 위해 노력하고, 아동 · 이주근로자 · 장애인 · 여성 등 취약계층을 차별하지 않고 인권을 보호한다. 특히 사업 운영이 지역 사회에 미치는 영향을 충분히 고려하며, 원주민 또는 토착민의 권리를 존중한다. 현대제철은 관련 국제 기준 및 현지 법규에 따라 사업 계획 수립 및 운영 과정에서 해당 지역 주민의 FPIC(Free, Priorand Informed Consent, 사전인지동의)를 확보하기 위해 노력한다.

제8조. 고객 인권 보호

현대제철의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

제9조. 책임있는 공급망 관리

현대제철은 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 공급망에서 발생하는 ESG 리스크를 평가 및 관리하고, 리스크 사전 예방을 위해 협력사 대상으로 교육 및 지원 활동을 전개해 나간다.

제10조. 환경권 보장

현대제철은 환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하며 기업 활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하기 위해 환경경영 정책 및 방침을 수립한다.

제11조. 생활임금 준수

현대제철은 법으로 보장된 최저임금에서 나아가 임직원과 가족의 기본 생활에 필요한 생활임금을 보장하기 위해 당사 임직원 및 협력사의 생활임금 지급 준수를 평가하고 공급망 안에서 확산시키기 위해 노력한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

현대제철은 최고의사결정권자 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 정책의 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) 인권 침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

② 인권경영 이행

현대제철은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권정책의 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.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

현대제철은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

② 인권침해 신고 채널

- 부서명: 현대제철 인재운영팀
- 전화번호: 031-510-2114
- 이메일: 1523604@hyundai-steel.com
- 우편주소: 경기도 성남시 분당구 분당내곡로 117, 현대제철 인재운영팀

③ 인권침해 신고 처리

현대제철은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우에는 최고의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의한다.

④ 신고인 신분보장

현대제철의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

거나 공개 또는 보도를 금지하며 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.

다. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

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

② 인권경영 확산

현대제철은 인권정책 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 현대제철 내부를 포함한 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.

4. 인권실사

가. 리스크 확인 및 평가

① 평가지표 개발

현대제철은 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), 법무부 『기업과 인권 길라잡이』 등을 반영하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

② 평가프로세스 운영

현대제철 본 인권정책 적용범위에 포함되어 있는 조직 중 대상을 선정하여 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인하고 평가할 수 있는 프로세스를 운영한다. 해당 프로세스에 따라, 주요 이해관계자들과 소통하며 기업운영 및 공급망을 포함한 사업관계 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 인권 리스크 요인을 식별하고 이해관계자들에게 미치는 영향을 평가한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Written Assessment) 하며, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다.

서면점검 결과를 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

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사(3rd Party Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 발견되고 평가된 '고위험' 및 '부적합' 사항에 대해서는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구한다. 현대자동차는 인권 침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권리스크 평가지표 및 프로세스를 매년 정기적으로 검토하여 개정한다.

평가대상선정 → 서면점검 → 현장실사 → 제3자 심사 → 개선계획요구

나. 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 협의

현대제철은 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 거래관계에 조직 등은 리스크를 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

② 이행현황 모니터링

현대제철은 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의 한 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.

다. 현황 및 결과 공시

① 주요 의사결정권자 보고

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

② 대외 공시

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

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.

5. Appendix

참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권정책을 제정하였다.

1) UN, International Bill of Human Rights (1948)

2) UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)

3) UN, International Covenant on Civil and Political Rights (1966)

4) UN, International Covenant on Economic Social and Cultural Rights (1966)

5) UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

6) UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)

7) ILO, International Labor Organization Constitution (1919)

8) OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)

9) OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

10) UN, Convention on the Rights of the Child (1989)

11) UN, Convention on the Elimination of Discrimination against Women (1979)

12) UN, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children (2000)

13) 대한민국 헌법

14) 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)

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

16) 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)

본 문서는 현대제철의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호 받습니다.