
인권경영 정책

2024. 03



HJ중공업 인권경영 선언

안녕하십니까?

HJ중공업은 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여, 임직원은 물론 고객, 이해관계자, 지역사회에 대하여 인권 존중과 관련한 사회적 책임을 다할 것을 선언합니다.

HJ중공업은 인권경영을 적극적으로 이행하기 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구 핵심 협약((International Labour Organization Core Conventions), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권과 노동에 대한 국제 표준 및 가이드라인을 지지하고 이를 실천하기 위해 적극 노력하겠습니다.

HJ중공업은 회사와 직간접적으로 영향을 주고받는 모든 사업 운영과정에서 인권 침해 사례가 발생하지 않도록 노력하고, 이사회와 ESG최고책임자 및 유관 조직이 상시적으로 이어지는 거버넌스 체계를 구성하며, 인권경영정책 수립, 인권영향평가 및 인권침해 구제방안 등에 관하여 구체적으로 규정한 인권경영 실천규정을 제정하여 실행해 나갈 것입니다.

특히, HJ중공업은 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.

HJ중공업의 본 인권정책이 HJ중공업의 임직원뿐만 아니라 고객, 주주, 비즈니스 파트너, 지역사회, 정부를 포함한 모든 이해관계자에게도 적용 및 준수될 수 있도록 인권경영 강화에 앞장서겠습니다.

감사합니다.

목 차

1. 제정목적

2. 적용대상

3. 기본원칙

- 1) 근로조건 준수
- 2) 산업안전보장
- 3) 차별금지
- 4) 인도적 대우
- 5) 지역주민 인권 보호
- 6) 고객 인권 보호
- 7) 강제노동 및 아동노동 금지
- 8) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

4. 인권경영 시스템 구축

- 1) 인권경영 책임
- 2) 인권경영 이행
- 3) 고충처리 절차 운영
4. 인권교육

5 인권영향평가

- 1) 인권영향평가
- 2) 인권 리스크 개선
- 3) 현황 및 결과 공시

인 권 헌 장

1. 제정목적

HJ중공업은 기업을 경영하는 과정에 있어 인류 보편적 가치인 인권의 중요성과 기업의 사회적 책임을 인지하고, 임직원, 고객, 협력업체 및 지역주민 등 관련된 이해관계자 모두의 인권존중을 통해 회사의 지속가능한 성장과 발전을 추구한다. HJ중공업은 인권경영을 적극 이행함과 동시에, 기업 활동으로 인해 발생할 수 있는 인권 침해 등을 최소화하고 미연에 방지하기 위해 본 인권헌장을 제정한다.

2. 적용대상

본 인권헌장의 적용대상은 HJ중공업의 임직원으로서 국내·외 지사, 자회사의 임직원을 포함한다. HJ중공업의 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장한다. 단, 본 인권헌장이 현지 국가의 법규와 상반되는 경우, 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있다.

3. 기본원칙

1) 근로조건 준수

사업을 영위하는 각 국가의 법률과 규정에 명시된 법정근로 시간을 엄격히 준수하며, 모든 임직원의 근로에 대하여 합당한 보수를 지급한다. 또한, 임직원의 역량 개발과 삶의 질 향상을 위한 충분한 교육기회를 부여하고 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

2) 산업안전 보장

임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 안전 문화를 구축하고, 신체적 혹은 정신적 위험으로부터 보호받을 수 있도록 적절한 예방조치를 취하고, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 적절한 조치를 신속히 제공한다.

3) 차별금지

채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생에 있어 성별, 인종, 종교, 국적, 장애, 나이, 가족, 사회적 지위, 정치적 신념, 성 정체성 등을 이유로 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를

구축한다.

4) 인도적 대우

모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 엄격하게 보호합니다. 임직원이 어떠한 형태의 강압, 학대 또는 부당한 대우를 받지 않도록 보장하며 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 합니다.

5) 지역주민 인권 보호

업무 수행시 지역사회 주민의 생명권, 안전보건에 대한 권리, 거주지 자유 등 인권이 침해되지 않도록 관리하며, 지역사회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 고민하고 노력한다.

6) 고객 인권 보호

모든 임직원은 제품과 서비스를 제공함에 있어 고객의 안전, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하며, 고객의 개인정보를 보호하며 정보보호에 관한 법규와 규정을 준수한다.

7) 강제노동 및 아동노동 금지

근로자를 고용함에 있어, 임직원 자유의사에 반하는 어떠한 형태의 근로도 강요하지 않으며, 사업을 영위하는 국가 및 지역 법규에서 정한 최저 고용 연령 기준을 준수한다.

8) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

사업을 영위하는 국가의 노동 관계법을 존중하며, 회사와 원활히 의사소통 할 수 있는 환경을 조성하고 임직원의 권리를 존중하고 보장하기 위해 노력한다.

4. 인권경영 시스템 구축

1) 인권경영 책임

HJ중공업은 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 개정 등에 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

HJ중공업은 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.

3) 고충처리 절차 운영

가. 인권침해 신고·접수

HJ중공업은 인권침해를 당하거나, 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 제3자 또는 단체로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다.

☞ 인권침해 신고 채널 : HJ중공업 홈페이지_지속가능경영_인권경영

나. 인권침해 신고 처리

HJ중공업은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다.

다. 신고인 신분보장

HJ중공업의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리 결과등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 더불어 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

4) 인권교육

1) 인권경영 교육

HJ중공업은 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 인권경영 교육을 진행한다.

5. 인권영향 평가

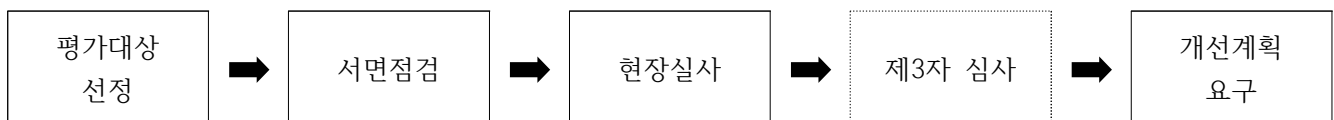
1) 인권영향 평가

가. 평가지표 개발

HJ중공업은 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 참고하여 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

나. 평가프로세스

HJ중공업은 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)을 실시하고, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 해당 평가대상(조직)에 대한 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 실시할 수 있고, 필요시 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사 (On-site Due Diligence)도 진행할 수 있다. 추가적으로, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사 (3rdParty Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 발견된 '고위험' 및 '부적합' 사항(리스크)에 대해서는 즉각적인 개선조치나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. HJ중공업은 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.



다. 현장실사

- 실사 주기 - 정기 : 2년 / 수시 : 필요시
- 실사 조직 - 건설인사팀, 조선인사팀 / 외부 컨설팅 : 필요시
- 실사 범위 - 당사 및 고위험군 협력업체
- 주요 이슈 - 강제노동, 산업안전, 차별, 임금체불 등
- 실사 방법 - 현장조사, 인터뷰, 설문 등

2) 인권 리스크 개선

가. 개선방안 도출 및 협의

HJ중공업은 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다. 인권 리스크 평가를 받은 본사와 국내·외 법인, 자회사, 공급자 및 판매·서비스업체, 기타 거래관계에 조직 등은 리스크 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

나. 이행현황 모니터링

HJ중공업은 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의를 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다.

3) 현황 및 결과 공시

가. 중요 의사결정권자 보고

HJ중공업은 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.

나. 대외 공시

HJ중공업은 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지, 지속가능경영보고서 등의 채널을 활용하여 공시할 수 있으며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시 채널을 선택한다.