

# 한화솔루션 인권 경영 가이드라인

제정 : 2023.04.27

개정 : 2024.11.29

## 가. 로드맵

### 1. 1단계 인권 관리 체계화 ('22~'23년)

- 정책 수립 및 인권 유관 부서의 인권 활동 체계화
- 인권영향평가 프로세스 수립 및 이행

### 2. 2단계 인권 관리 정례화('23~'24년)

- 인권영향평가 이행
- 인권리스크 평가 및 개선과제 수립

### 3. 3단계 인권 관리 고도화(2025년~)

- 인권 리스크 관리 범위 확대
- 선제적인 리스크 관리 강화

### 4. 연도별 세부 목표는 ESG사무국이 유관 부서와 협의하여 수립한다

## 나. 세부 원칙

### 1. 인권 존중

모든 구성원의 인권을 존중하며, 인권 침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생하지 않도록 노력한다.

### 2. 근로조건의 비차별

성별, 인종, 종교, 장애, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 고용, 승진, 교육, 보상, 복리후생 등 근로조건에 관하여 차별하지 않는다.

### 3. 정당하고 유리한 근로조건에 대한 권리 보장

공정한 임금, 최저 임금, 안전하고 건강한 근로조건, 근로 시간의 합리적인 제한과 휴가와 관련하여 노동관계 법령을 적극 준수한다.

### 4. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다. 또한 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하지 않겠으며, 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행한다.

### 5. 아동 및 연소자 노동 금지

15세 미만의 아동 및 청소년을 고용하지 않는다. 18세 미만 연소자의 경우 해당 국가 및 지역의 노동관계 법규를 준수하여 고용하며, 위험·유해 업무에 종사하지 않도록 한다.

### 6. 강제노동 금지

정신적, 신체적 구속에 의한 구성원의 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다. 인신매매 기타 모든 형태의 노예노동을 금지한다.

### 7. 산업안전 보장

직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취한다.

### 8. 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 예방

개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위와 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 피해 발생 시 적절한 조치를 취한다.

### 9. 책임 있는 공급망 관리

자회사나 공급업자 등을 포함한 협력회사가 인권보호에 대한 의무를 준수하도록 요구한다.

### 10. 지역주민의 인권과 환경권 보장

경영활동으로 인하여 지역 주민의 환경권, 개인의 안전에 관한 권리 및 재산권 등

인권 및 제반 권리가 침해되지 않도록 한다. 이를 위해 환경경영 체제를 수립 및 유지하고, 환경 문제가 발생하지 않도록 예방적 활동에 최선을 다한다. 또한 탄소 중립 달성 및 친환경 사업장 조성을 위한 환경 경영 활동을 추진하고, 자연 생태계 복원 및 생물 다양성 보전을 위해 노력한다.

## 11. 고객 인권 보호

제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 한다. 또한 제품과 서비스에 관한 광고나 마케팅에 있어서 과장하거나 소비자를 오도하는 행위를 하지 않고, 회사가 수집, 저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.

## 12. 인권 위험 실사 절차

- (1) 회사는 임직원과 외부 이해관계자의 실질적인 인권 보호를 위하여 정기적으로 인권 위험 실사 절차를 실시하고, 필요에 따라 인권 위험 실사 절차를 실시할 수 있다.
- (2) 인권 위험 실사는 인권 리스크 식별과 평가, 완화조치 계획 수립 및 실시, 모니터링(효과성 평가 등), 보고 및 결과 공개 순으로 진행한다.
- (3) 회사는 인권 위험 실사 결과를 ESG위원회에게 보고한다.
- (4) ESG사무국장은 인권 위험 실사 절차에 관한 세부 기준을 제·개정할 수 있다.

## 13. 인권 관련 고충처리채널 및 절차

- (1) 누구든지 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 회사 홈페이지의 윤리경영 HOT Line을 통해 신고할 수 있으며, 윤리경영 실천사무국은 신고 내용에 대하여 최대한 빠른 시일 내 사실관계를 확인하여 법과 규정에 따라 조치한다.
- (2) 인사부서장은 임직원 고충 처리 채널 및 절차를 별도로 운영할 수 있고, 이에 관한 세부 기준을 정할 수 있다.
- (3) 구매부서장은 협력업체 고충 처리 채널 및 절차를 별도로 운영할 수 있고, 이에 관한 세부 기준을 정할 수 있다.