

한화솔루션 인권 위험 실사 절차에 관한 세부 기준(안)

제정 2024.11.29.

1. 기본 원칙

- (1) 인권에 대한 위험을 식별하여 완화하기 위하여 인권 위험 실사를 실시한다.
- (2) 인권 위험 실사는 연 1회 정기적 또는 필요 시 실시하고, 실시 결과는 ESG위원회에 보고하도록 한다.
- (3) 실사는 내부 전문가가 하는 것을 원칙으로 하고, 필요 시 외부전문가의 지원을 받을 수 있다.
- (4) 인권 위험 실사는 인권 리스크 식별과 평가, 완화 조치 계획 수립 및 실시, 효과성 평가, 보고 및 결과 공개 순으로 진행한다.

2. 실행 조직

- (1) 인사, 구매 등 유관 부서는 인권 리스크 식별과 평가, 완화 조치 계획 수립 및 실시, 완화 조치 결과에 대한 효과성 평가를 수행한다.
- (2) 아래 인원으로 인권경영 협의체를 구성하고, 인권경영 협의체는 유관 부서가 실시한 인권 위험 실사에 관하여 종합 평가 및 개선사항을 협의한다.
가. ESG사무국, 전략 법무 부서, 각 부문의 인사/구매 부서 각 1명
- (3) ESG사무국은 인권 위험 실사 프로세스 진행, 인권 경영 협의체 운영, ESG위원회 보고 업무를 수행한다.

3. 인권 리스크 식별과 평가

(1) 리스크 식별

- 가. 임직원 인권 : 각 사업장 고충처리담당관은 임직원 인권체크리스트로 조사하고, 사업장 상황 및 이슈를 고려하여 추가 리스크를 식별한다. 각 부문 인사 부서는 산하 사업장의 내용을 취합한다.
- 나. 협력업체 인권 : 각 부문 구매 부서는 주요 협력업체에 대한 ESG 자가 체크리스트 배포, ESG 컨설팅 및 평가를 진행함으로써 협력업체 인권 리스크를 식별한다.

(2) 리스크 평가

- 가. 임직원 인권에 대해서는 각 부문 인사 부서가, 협력업체 인권에 대해서는 각 부문 구매 부서가 리스크 평가를 실시한다.(인권 리스크 평가 기준 참조)

4. 완화조치 계획 수립 및 실시

- (1) ESG사무국에서 안내한 기한 내 각 부문 인사 부서 및 구매 부서에서 완화 조치 계획을 수립한 후, 실시한다.

5. 효과성 평가

- (1) 인권 리스크에 관한 완화조치에 대하여 효과성을 평가한다.
- (2) 임직원 인권에 대해서는 각 부문 인사부서에서, 협력업체 인권에 대해서는 각 부문 구매부서가 효과성 평가를 실시한다.
- (3) 인권경영협의체는 유관 부서가 실시한 인권 위험 실사에 관하여 종합 평가 및 개선사항을 협의한다.

6. 결과 보고 및 공개

- (1) ESG위원회에게 인권 실사 결과에 관하여 보고하고, 지속가능경영보고서를 통하여 인권 실사에 관하여 공개한다.

※ 인권 리스크 평가 기준

○ 발생 가능성

- 정의: 인권 Risk가 발생할 가능성은 어떠한가?
- 발생 가능성

5단계 (5점)	4단계 (4점)	3단계 (3점)	2단계 (2점)	1단계 (1점)
거의 확실히 발생 (발생가능성이 높으며 자주 발생함, 1년 2회 이상)	발생 가능성 높음 (발생가능성이 높으며 종종 발생함, 1년 1회)	발생 가능성 있음 (발생 가능성이 있으며 간헐적으로 발생함, 2~5년 1회)	발생 가능성 적음 (발생 가능성이 낮으나 발생할 수 있음, 5~10년 1회)	발생 가능성 희박 (발생 가능성이 매우 낮으나 잠재적 위험요소 있음, 10년 이상 1회)

○ 인권에 미치는 영향도

- 정의: 인권 Risk가 발생시 이해관계자의 인권에 영향을 주는 정도는 어떠한가?
- 위험 영향도 구분

구분	3단계 (3점)	2단계 (2점)	1단계 (1점)
판단기준	인권에 심각한 영향	인권에 영향	인권에 낮은 영향

○ 종합 판단 기준

- 정의: 상기에 따라 산출된 인권 Risk의 발생 가능성 및 영향도 점수를 기준으로 산출된 종합 점수로 위험등급을 결정함

* 종합 점수 산출 방법 = 발생 가능성 점수 × 영향도 점수

- 종합 점수별 등급

구분	종합 점수별 등급			
	15~10점	9~6점	5~3점	2점 이하
위험등급	I등급	II등급	III등급	등급 없음