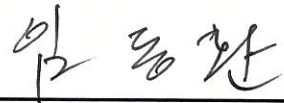


제정일	2025.05.20
개정일	2026.05.15

한세엠케이 인권정책

[승인자]

한세엠케이(주) 대표이사 임동환



한세엠케이는 국제적으로 인정되는 수준의 인권을 존중하는 방식으로 회사를 운영할 것을 약속합니다. 회사는 사회적, 윤리적 책임을 이행하는데 있어 선도자가 되기 위해 노력하며, 회사의 의무를 함께 할 비즈니스 파트너를 추구합니다. 회사는 세계 인권 선언, 노동 인권과 기본 원칙에 대한 국제노동기구(ILO) 선언문, OECD 다국적 기업 지침에 명시된 원칙에 따라 사업을 운영하고자 합니다. 또한 각 사업장이 위치한 각 국가 또는 지역의 인권 및 노동, 환경 관계 법규를 준수하고자 합니다.

[적용범위]

본 문서에 명시된 기본적인 인권에 대한 약속은 회사에 소속되어 있는 국내외 모든 임직원에게 해당되며, 해외에서 근무하는 임직원에게는 현지의 법규를 고려하여 적용합니다. 또한 회사의 제품 및 서비스를 제공하는 모든 **비즈니스 파트너사 및 협력업체**, 회사가 제품을 제공하는 고객 및 고객사, 한세엠케이가 사업을 영위하는 지역사회 주민 등 사업 운영 전반에 포괄적으로 적용됩니다.

[인권 경영 원칙]

차별 금지 한세엠케이는 인종, 나이, 성별, 국적, 장애, 종교, 임신, 결혼여부, 사회적 신분, 성적 지향 등의 이유로 채용, 임금·보상, 승진 등을 차별하지 않도록 합니다. 특히 심각한 차별 행위에 대하여는 무관용 원칙을 적용합니다.

인도적 대우 모든 근로자를 인간으로 존중하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우를 엄격히 금지합니다.

강제노동 금지 한세엠케이는 모든 인간의 존엄과 가치를 존중하며, 인권침해(채무 노동, 강제 이주 노동, 여성 및 취약계층 착취, 장시간 강제 노동, 이민자 또는 난민 착취, 구금 시설 내 강제 노동 등 자발적인 동의 없이 폭력, 위협, 사기, 또는 신체적·경제적 압박을 통해 노동을 강요당하는 것)에 해당하는 어떠한 행위도 엄격히 금지합니다.

아동노동 금지 한세엠케이는 모든 운영 및 공급망에서 15 세 미만의 미성년과 해당 국가의 의무교육 해당 연령 미만의 근로자를 고용하지 않도록 관리합니다. 이를 위해

비즈니스 파트너사가 채용 시 연령 검증 절차를 엄격히 준수할 것을 요구하며, 정기적인 실사 등을 통해 이를 확인하고 관리합니다.

근로시간 준수 한세엠케이는 모든 운영 및 공급망에서 각국 법규에 따른 근로시간 기준과 휴무 관련 규정을 준수하며 기준 이하의 근로조건을 부여하지 않습니다.

임금 및 복리후생 한세엠케이는 각국 법규에 따른 최저임금 이상의 급여를 지급하고 불가피한 초과 근무 시, 동일 법규에 따라 초과근로수당을 지급합니다. 또한 임직원의 복리후생 증진을 위하여 역량개발 지원 등 각국에 따라 필요한 조치를 적극 시행합니다.

평등 및 다양성 한세엠케이는 모든 임직원과 지원자에게 차별을 금지하고 평등한 기회를 제공하며 공정하게 평가합니다. 합리적인 이유 없이 모든 구성원의 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, 구성원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축합니다.

직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지 한세엠케이 임직원은 모든 동료 임직원과 비즈니스 파트너를 존엄한 존재로서 존중해야 합니다. 모든 형태의 괴롭힘, 성희롱, 무례하고 부적절한 행동이나 보복은 엄격히 금지됩니다.

결사의 자유 한세엠케이는 각 국가 및 지역의 노동 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 보장합니다. 노동 조합 가입 및 결성, 활동 등을 이유로 인사 상 불이익을 주거나 부당한 대우를 하지 않으며, 노사 간 신뢰를 바탕으로 상생의 문화를 구축합니다.

안전 및 보건 한세엠케이는 모든 임직원 및 협력사 근로자가 안전하고 쾌적한 환경에서 근무할 수 있도록 국제 기준과 현지 법규에 따른 안전 보건 경영 체계를 구축합니다. 회사는 유해환경 및 위험 요인을 정기적으로 점검하고 예방 조치를 시행하여 안전한 사업장을 만듭니다.

[인권경영 체계]

한세엠케이는 모든 경영활동에 인권을 존중하기 위해 인권경영 실행에 필요한 내부 체계를 수립합니다. 회사의 인권경영 거버넌스는 지속가능경영위원회, 전담 조직 및 유관 부서로 구성합니다.

1. 지속가능경영위원회: 인권 관련 최고 의사결정 기구로서 인권 경영에 관한 주요 사항에 대하여 심의 및 승인합니다.
2. 인권경영 전담 조직(HR 팀): 인권 실사 등을 통한 인권 리스크 파악 및 개선사항 도출, 이슈 모니터링 및 보고, 인권 교육 등 인권경영의 실무를 이행합니다.
3. 인권경영 유관 부서는 인권 실사를 포함한 인권경영의 실무 이행을 지원하고 협조합니다.

[인권 경영 실사]

한세엠케이는 다양한 이해관계자에 대한 인권 존중을 이행하기 위해 매년 주요 이해관계자를 대상으로 인권 실사를 이행합니다. 회사는 UN 기업과 인권 이행지침(UNGPs, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 기업책임경영을 위한 실사지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등을 참고하여 인권 실사를 수행하며, 인권 실사를 통해 회사의 운영 전반에 인권과 환경에 관한 부정적 영향을 식별하고, 이를 예방,완화, 해결하는 적절한 조치를 취하고 있습니다.

부정적 영향의 식별 및 평가 회사는 회사의 운영 과정에서 발생할 수 있는 실제적 또는 잠재적 부정적 영향을 식별·평가한 후, 부정적 영향의 발생 가능성이 높고 심각한 영역에 대해서는 우선순위를 정하여 조치를 취합니다.

잠재적 부정적 영향의 예방 및 완화 회사는 잠재적 부정 영향을 예방하기 위해 예방행동 계획을 수립해 적절한 조치를 취합니다. 또한 회사는 협력회사에 기업 행동 규범을 준수하도록 요구하며, 부정적 영향과 관계성이 높은 협력회사와는 신규계약을 체결하지 않거나 기존 계약 연장을 자제하는 등 회사의 영향력을 활용한 실질적 조치를 취합니다.

이해관계자 참여 회사는 실사 과정에서 주요 이해관계자와의 협의를 통해 진행하고, 충분한 정보 제공을 통해 부정적·잠재적 영향을 시정 또는 개선할 수 있는 적절한 조치를 채택합니다.

모니터링 회사는 인권 실사를 통해 도출된 개선 방안 및 이행과정에 대해 정기적으로 모니터링 합니다. 또한 실시 결과와 주요 성과는 지속가능경영보고서 또는 홈페이지 등 외부 채널을 통해 외부 이해관계자 대상으로 투명하게 공시합니다.

[구제 및 고충 처리 채널]

한세엠케이에는 인권 영향이나 인권 침해에 연루되지 않도록 인권 침해에 직접적으로 연관되어 있거나 기여한 경우 신속하게 피해를 조사·조치해, 효과적인 구제책을 적시에 제공합니다. 또한 향후 동일한 피해가 발생하지 않도록 근본 원인을 분석하여 회사 차원의 개선을 도모합니다. 회사는 내/외부 이해관계자가 접근 가능한 독립적인 고충 처리 채널을 운영하며 익명성 보장 및 신속한 구제 조치를 시행하고 있습니다.

소통하라인 한세엠케이 그룹웨어 프로그램으로 HR 팀과 직접 소통할 수 있는 창구입니다. 실명 또는 익명을 선택해서 궁금한 점, 제안할 의견,-고민거리 등을 전달할 수 있으며, 모든 내용은 HR 팀으로만 전달됩니다. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시합니다.

제보하기 한세엠케이 공식 홈페이지를 통해 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있습니다. 실명 또는 익명으로 보고 가능하며, 제보자의 신원을 철저히 보호하며, 제보로 인한 어떠한 인사상 불이익도 주지 않습니다. 제보된 내용은 확인 후 처리결과를 알려드리며, 관련부서 확인절차 등의 시간(7~10 일)이 소요됩니다.

링크: <https://www.hansaemk.com/esg-ethical-regulations/#>

