

HL 디앤아이한라 인권경영 가이드라인

제1장	총칙
제2장	일반원칙
제3장	인권경영체계
제4장	인권영향평가
제5장	인권구제절차

제1장 총칙

제1조. 인권경영 가이드라인 제정 목적

- 본 가이드라인은 HL 디앤아이한라(이하 "회사")의 「인권경영규정」에 근거하고 「인권경영선언문」의 취지를 반영하여 마련된 안내 문서로서, 회사가 지향하는 인권경영의 기본 원칙과 방향을 임직원 및 이해관계자에게 안내하는 것을 목적으로 한다.

제2조. 정의

- "인권"이란 헌법 및 국제인권규범에서 보장하는 기본적 권리를 의미하며, 신체적·정신적·사회적 권리를 포함한다.
- "협력사"란 회사와 도급·용역·구매 등 계약을 체결한 주요 외부업체를 말한다.
- "아동"이란 「근로기준법」과 ILO 기준에 따라 만 18세 미만인 자를 말한다.
- "강제노동"이란 폭행·협박·구속·채무노동·인신매매 등 자유 의사에 반하는 모든 근로를 말한다.
- 그 외 용어는 관련 법령 및 국제기준에서 정의한 바를 따른다.

제3조. 적용 범위

- 이 가이드라인은 본사, 국내외 현장, 전 임직원을 포함한 회사 전체에 적용한다.

제2장 일반원칙

제4조. 인권 존중

- 모든 이해관계자를 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다. 폭언, 모욕, 성희롱, 괴롭힘, 체벌, 감정노동 강요 등 모든 형태의 인권침해 행위를 예방하고, 확인된 경우 징계규정 및 관련 법령에 따라 엄정하게 조치한다.

제5조. 차별금지

- 성별, 연령, 학력, 고용형태, 인종, 장애, 국적, 출신 지역, 종교, 정치적 성향, 임신·출산·육아, 가족관계 등을 이유로 채용·보상·평가·승진 등에서 차별하지 않는다.

제6조. 강제노동 및 아동노동 금지

- 인신구속계약(채무노동 포함), 신체적·정신적 자유를 제한하는 모든 형태의 강제노동을 금지하며 폭력, 협박, 감금, 채무구속, 임금체불, 여권·신분증 압류 등 근로자의 자유의사에 반하는 강요행위를 하지 않는다. 또한 고용조건으로 정부가 발행한 근로자의 신분증·여권·노동허가증 등 주요 문서의 양도를 요구하지 않는다.
- 회사는 모든 사업장에서 원칙적으로 15세 미만자는 건설현장 근로자로 고용하지 않으며, 불가피하게 15세 이상, 18세 미만 연소자를 고용한 경우 관련 법령을 반드시 준수한다. 또한 규정에 어긋난 아동노동이 의심되거나 확인된 경우 즉시 현장 배제를 포함하여 필요한 조치를 취하되, 아동의 학업·권익 보호가 우선되도록 지원한다.

제7조. 책임 있는 공급망 관리

- 거래하는 협력사에게 인권·안전·노동 관련 당사의 가이드라인 및 체크리스트를 제공하여 사전에 인지되도록 하며, 인권경영 정책을 공유하고 준수하여 '인권경영'을 동반 실천해 나갈 것을 기대하며 지원한다.

제8조. 노동법규 준수와 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 정규·연장근로, 휴게·휴일, 연차, 임금 등 근로기준법 및 산업안전보건법에서 정하는 기준을 준수한다. 또한 노동조합 가입 및 활동의 자유를 보장하며, 노사 간 분쟁 해결을 위해 합리적인 절차와 대화 창구를 유지한다.

제9조. 보건 및 안전

- 산업안전보건법 등 해당 국가의 안전·보건 법령을 준수하며, 현장은 위험성평가, 작업허가제, 보호구 지급 등 안전관리 체계를 구축·운영한다.
- 법에서 요구하는 안전보건교육(정기·특별·채용 시)을 실시하고 교육 기록을 보관하며, 기본적 인권이 침해되지 않도록 청결한 근무환경을 제공하기 위해 필요한 사업장 및 관련 시설을 관리한다.

제10조. 이해관계자의 보건과 안전 및 정보보호

- 기업이 제공하는 제품과 서비스가 이해관계자의 생명·신체에 위해를 일으키지 않도록 설계, 시공, 품질관리를 수행하며, 이해관계자의 개인정보 보안을 위해 법령 준수 및 정보 유출 예방 조치를 시행한다.

제11조. 환경권 보장

- 환경보호를 인권의 일부로 인식하고 환경관리체계를 구축하여 환경 피해를 예방하며, 관련 법령 준수 및 환경 사고 예방 계획을 수립하고 사고 발생 시 즉각 대응한다.

제12조. 지역사회에 대한 인권

- 지역사회의 지속 가능한 발전을 위해 사회공헌 활동을 수행하며 지역주민과의 분쟁 발생 시 신속하고 성실하게 대응하며, 대책을 마련한다.

제3장 인권경영 체계

제13조. 인권경영선언문, 인권경영규정 및 인권경영 가이드라인

- 「인권경영선언문」은 회사가 준수하고 지향하는 인권경영 원칙을 대내외에 선언한 문서이며, 「인권경영규정」은 회사의 인권경영 체계 구축·운영을 위한 기준을 정한 문서이다.
- 「인권경영 가이드라인」은 「인권경영규정」에 의거하여 마련된 하위 문서로, 회사의 인권경영 원칙과 기본 방향을 이해관계자에게 안내하는 것을 목적으로 한다.
- 회사는 「인권경영선언문», 「인권경영규정」 및 「인권경영 가이드라인」을 수립·실천하며, 당사의 이해관계자의 인권을 존중하고 인권 리스크 예방 및 개선을 위해 노력한다.
- 회사는 국내외 법규, 국제 인권 기준 및 사회적 변화를 고려하여 인권경영 정책과 운영체계를 지속적으로 개선한다.

제14조. 인권경영 추진체계

- 이사회 또는 지속가능경영위원회는 인권경영 전반에 대한 감독 기능을 수행한다.
- 그룹 및 사내 인권경영협의체는 인권 리스크 관리, 인권영향평가 및 개선 활동을 수행한다.
- 회사는 인권침해 예방 및 대응을 위하여 고충처리제도를 운영한다.

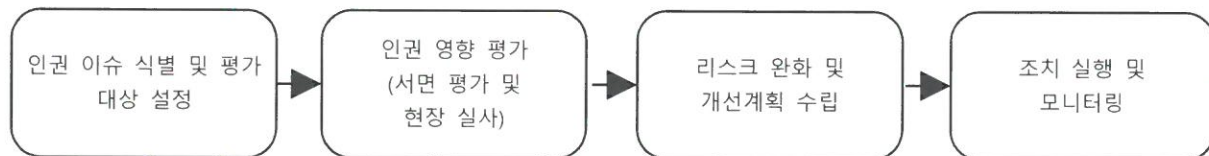
제15조. 인권교육 및 정보공개

- 회사는 임직원 및 이해관계자를 대상으로 인권 관련 교육을 실시한다.
- 회사는 인권경영 추진 현황 및 주요 활동을 홈페이지, 지속가능경영보고서 등 공개 채널을 통해 공개한다.

제4장 인권영향평가

제16조. 인권영향평가

- 회사는 사업 활동 과정에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 식별·관리하기 위하여 인권영향평가를 실시한다.
- 인권영향평가는 사내 인권경영 주관부서가 총괄하며, 연 1회 실시를 원칙으로 한다.
- 평가 대상은 본사, 건설 현장 및 협력사를 포함한다.
- 평가는 체크리스트, 서면조사, 인터뷰, 자료 검토 등의 방법으로 실시하며, 필요한 경우 현장 점검을 실시한다.
- 회사의 인권영향평가는 다음 절차에 따라 운영한다.



- 회사는 인권영향평가 결과에 따라 개선계획을 수립하고 이행한다.
- 회사는 개선과제의 이행 여부를 정기적으로 점검하고, 미흡 사항이 확인될 경우 추가 개선 조치를 시행한다.

제5장 인권구제절차

제17조. 인권침해 구제 절차

- 회사는 인권침해 예방 및 대응을 위하여 신고 채널 및 고충처리제도를 운영한다.
- 인권침해 사례를 목격하거나 경험한 경우 HL그룹 통합신고센터, HR팀, 노동조합 등 회사가 운영하는 채널을 통해 신고할 수 있다.
- 회사는 접수된 신고에 대해 관련 절차에 따라 확인 및 조치를 진행하며, 필요한 경우 재발 방지 대책을 수립·이행한다.
- 회사는 신고자 및 피해자의 신원과 관련 정보를 보호하며, 신고 등을 이유로 불이익이 발생하지 않도록 한다.

제18조. 기타

- 본 가이드라인에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 회사 내부 기준에 따른다.

부칙

- 본 가이드라인은 대표이사의 승인을 받아 시행한다.

HL 디앤아이한라
대표이사 홍석화