

인권경영 이행지침

제 정 2025. 12. 1.

제1 장 총 칙

제1조(목적)

이 지침은 국가인권위원회법 제25조 제2항에 따라 HDC현대EP주식회사(이하 ‘회사’ 라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

이 지침은 회사의 모든 임직원 및 회사의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제3조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. ‘인권’이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. ‘인권경영’이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. ‘임직원’이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. ‘이해관계자’란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 소비자 등 회사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. ‘협력사’란 회사와 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 자회사, 출자회사, 거래회사 등을 포함한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 비차별)

1. 회사는 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 출신 지역, 출신 국가, 정치적 견해 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 아니한다.

2. 회사는 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

제5조(노동3권 보장)

1. 회사는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 아니한다.
2. 회사는 근로자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.
3. 회사는 근로자 대표에게 법률에 따라 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제6조(직원의 인권 보호)

회사는 협력사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권보호 의무를 가진다.

제7조(강제 및 아동노동 금지)

1. 회사는 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
2. 회사는 원칙적으로 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 아니된다.

제8조(산업안전보장)

1. 회사는 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경 제공 등 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대하여 [산업안전보건법] 등 관련법에 따라 조치를 취한다.
2. 회사는 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제9조(정보인권보호)

회사는 [개인정보 보호법]에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

제10조(책임있는 협력사 관리)

1. 회사는 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
2. 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.
3. 회사는 다양한 이해관계자에게 회사의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

제11조(현지주민의 인권 보호)

1. 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.
2. 회사는 공공필요에 의한 재산권 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

제12조(환경권 보장)

1. 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
2. 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.

제13조(구제조치)

회사는 경영활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

제3장 인권경영체계

제14조(인권경영선언문)

회사는 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언문[별표1]을 선포하며, 임직원은 이를 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천해야 한다.

제15조(인권경영 책임 및 이행)

회사는 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 인권경영실행에 필요한 내부 시스템을 수립하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하며 그 결과를 이해관계자와 충분히 소통한다. 인권경영 담당부서는 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리 체계(인권경영 주관부서, 인권침해 구제제도)를 이행하며, 인권 경영을 위해 고려할 사항을 주기적으로 검토하고 이해관계자의 의견을 수렴하여 관리체계를 개정한다.

제16조(인권경영제도와 절차)

인권경영 최고책임자는 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제17조(인권경영 주관부서)

인권경영 최고책임자는 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 “경영기획팀”을

인권경영 주관부서로 지정한다. 인권경영 주관부서는 해당 업무 수행에 필요한 합리적인 규모의 인원을 배치하고 인권경영업무 전반을 수행한다.

제18조(인권 교육)

인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 관령 교육을 연 1회 이상 실시하며, 교육은 사이버교육, 집합교육, 동영상 및 교재 등의 방법으로 할 수 있다.

제19조(인권경영에 관한 정보공개)

회사는 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 회사 홈페이지 등 적절한 방법을 통해 공개할 수 있다

제4장 인권영향평가

제20조(인권영향평가) 회사는 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시할 수 있다.

제21조(인권영향평가 실시 및 보고)

회사는 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

1. 회사는 기관 운영, 특정 사규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다. 단, 특정 사규의 제정 및 개정에 관한 사항은 해당 사규 담당 부서장이 결정한다.
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다. 이 경우, 해당 부서는 본 요청에 즉각 응하여야 한다.
3. 인권영향평가는 필요하다고 판단되는 경우 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.
5. 회사는 인권영향평가 결과를 경영진에 보고하고, 평가 결과와 개선 현황을 홈페이지 등을 통해 대외 공개할 수 있다. 공개 시 개인정보 등 민감정보는 제외하며, 필요 시 외부 검증을 받을 수 있다.

제5장 인권침해 구제

제22조(인권침해 행위의 신고 및 접수)

1. 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 (이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체를 회사가 제공하는 신고시스템을 통해 실명 또는 익명으로 신고할 수 있다.
2. 인권침해나 차별행위(이하 "인권침해행위"라 한다)로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영 주관부서는 사안의 처리 및 조사계획의 수립, 피해자에 대한 보호조치를 진행 할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 접수하지 않거나 종결 처리할 수 있다.
 - 2.1 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
 - 2.2 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
 - 2.3 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실이 현행법상 위법의 소지가 있고 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 경우에는 그러하지 아니한다.
 - 2.4 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 개시진행 또는 종결된 경우
 - 2.5 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
 - 2.6 신고 내용이 회사에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
 - 2.7 신고인이 신고를 취하한 경우
 - 2.8 신고 내용이 회사 내 다른 부서에서 이미 처리한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
 - 2.9 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
3. 신고 접수된 인권침해행위가 제2항 제6호에 해당하거나 또는 회사의 소관사항이 아니라고 판단되는 경우 인권경영 주관부서는 신고인과 피해자의 의사를 확인하여 관계부서 또는 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제23조(조사의 방법)

1. 접수된 신고에 대해서 그 침해 사실의 구제가 필요하다고 판단되는 사안은 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.
 - 1.1 신고인·피해자·피신고인(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석, 요구 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
 - 1.2 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료

등의 제출 요구

- 1.3 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
- 1.4 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실

또는 정보의 조회

2. 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 조사는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 청취할 수 있다.
3. 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
4. 제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위 당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
5. 제 2항에 따라 조사담당자는 그 장소 또는 시설을 관리하는 조직의 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
6. 조사담당자는 신고 사실을 조사하는 과정에서 다음 각 호에 해당하는 사유로 인하여 더 이상 조사를 진행할 수 없는 경우에는 조사를 중지할 수 있다.
 - 6.1 신고인 또는 피해자의 소재가 불명인 경우
 - 6.2 사건해결 및 진상규명에 핵심적인 피신고인, 중요 참고인 및 범인의 소재가 불명인 경우
 - 6.3 기타 당사자 간 합의, 신고 취하 등 더 이상의 조사가 불필요하다고 인정되는 경우

제24조(인권침해 행위의 처리)

1. 인권경영 주관부서는 인권침해행위 신고사항의 공정한 처리를 위하여 의사결정권자에게 보고하여 구제조치 여부 등을 논의한다. 단, 직장 내 괴롭힘 또는 직장 내 성희롱·성폭력 유형의 행위는 회사의 취업규칙, 인사규정, 징계규정 등에 규정된 내용을 우선 적용하여 처리한다.
2. 인권경영 주관부서는 조사결과에 따라 보강 조사가 필요한 경우 그 사항을 특정하여 보강조사를 요청할 수 있고, 심의는 보강된 조사 자료를 기초로 한다.
3. 인권경영 주관부서는 심의 결과 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우 피신고인, 이해관계자에게 다음 각 호의 사항을 이행하도록 권고할 수 있다.
 - 3.1 조사대상 인권침해 행위의 중지
 - 3.2 원상회복, 사과, 비재정적 보상 및 그 밖에 필요한 구제조치
 - 3.3 인권침해행위자에 대한 감사의뢰, 또는 인사조치, 교육명령 등 제재조치
 - 3.4 재발방지를 위한 조치
 - 3.5 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선
4. 인권경영 주관부서는 심의 결과, 인권침해에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있는 경우

회사에 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선에 대한 의견을 표명할 수 있다.

5. 제23조에 따른 조사 결과 중 필요하다고 인정되는 사항 및 제24조 제3항에 따른 인권경영 주관부서의 권고 의결사항 등 신고 된 인권침해 행위의 처리 결과를 신고인에게 통보한다.

제25조(신고인의 신분보장)

1. 회사 임직원과 인권경영 주관부서는 제22조에 따른 신고인과 신고 내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

2. 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니된다.

3. 신고자의 신분이 공개된 때에는 회사는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

4. 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 인권경영 주관부서는 적극 협조하여야 한다.