2024

인권경영보고서

Human Rights Report





HD현대마린솔루션

About this Report

보고서 개요

HD현대마린솔루션은 회사의 인권경영에 대한 의지와 이행 현황을 공개하여 이해관계자들과 투명하게 소통하고자 2024 인권경영보고서를 최초로 발간하였습니다. 본 보고서는 HD현대마린솔루션의 GRC 사업장과 유럽 법인을 중심으로 진행한 인권 실사의 내용을 담고 있습니다.

작성 근거 및 국제 가이드라인

본 보고서는 인권 관련 국제 이니셔티브 및 표준인 UN Guiding Principles Reporting Framework (UNGPs RF), UN Global Compact (UNGC), 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침, WBA 기업인권벤치마크의 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) 등의 공시 기준과 내용을 준수하여 작성하였습니다.

보고서 기간 및 범위

본 보고서의 보고 기간은 2024년 1월 ~ 2024년 12월이며 일부 2025년의 내용이 포함되었습니다. 보고 범위는 HD현대마린솔루션 본사와 유럽 법인의 활동 내용을 담고 있습니다.

보고서 검증

보고서에 수록된 내용의 신뢰도를 제고하여 보고서 사용자의 편의를 돕기 위해 당사는 전문 검증 기관인 British Standards Institution (BSI) Group Korea를 통해 제3자 검증을 수행하여, 작성 프로세스, 공개 데이터 및 기술된 내용에 대해 신뢰성과 공정성을 확보하였습니다.

발간일	2025. 7
발간조직	HD현대마린솔루션 ESG과
주소	경기도 성남시 분당구 분당수서로 477
문의처	minjaekim@hd.com harimshim@hd.com

CONTENTS

CEO Message 3
인권경영선언문 4
Company Profile 5
1. 인권경영 정책 및 거버넌스 7
- 인권경영 정책 8
- 인권경영 거버넌스 9
- 이해관계자 참여 10

2. 인권경영 전략 11
- 인권 존중 원칙 12
- 인권경영 로드맵 13
- 리스크 관리 Action Plan 14

3. 리스크 관리 15
- 인권 실사 체계 16
- 인권영향평가 17
- 공급망 리스크 관리 21

4. 목표 및 지표 24
- 우선순위화 25
- 개선과제 이행 로드맵 26
- 대응 및 관리 현황 27

5. Appendix 31
- 인권경영 및 실사 정책 32
- Indices 37
- 제3자 검증의견서 42

CEO Message

기술과 사람, HD현대마린솔루션의 핵심 가치입니다.
HD현대마린솔루션은 사람의 존엄을 지키고 인류사회의 발전을 위해 노력합니다.

HD현대마린솔루션은 출범 이후 매년 꾸준한 성장을 이어왔습니다.

급변하는 시장 환경 속에서도 흔들림 없이 나아갈 수 있었던 이유는 우리가 '기술'과 '사람'을 경영의 핵심 축으로 삼아왔기 때문입니다. 우리는 조선·해양 산업의 친환경 전환이라는 거대한 흐름을 누구보다 빠르게 감지하고, 선제적으로 대응해왔습니다. 이중연료 엔진 전환, 애프터마켓(AM), 친환경 개조 사업 등 다양한 영역에서 시장의 수요를 정확히 포착하고 기술적 해법을 제시해온 결과, HD현대마린솔루션은 오늘날 글로벌 친환경 해양 서비스 분야를 선도하는 기업으로 자리매김하고 있습니다.

그러나 기술만으로는 회사의 지속가능한 성장을 이룰 수 없습니다. 사람의 존엄을 지키고 모두가 존중받는 환경을 조성하는 것, 인권경영을 실현하여 앞으로의 10년, 20년을 책임 있게 이끌어갈 수 있는 든든한 기반을 마련해야 합니다.

2024년, 우리는 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)과 EU 기업 지속가능성 실사 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)을 반영하여 인권경영 정책을 전면 개정하였고 인권 실사 및 공시 체계를 새롭게 구축하였습니다. 또한, 국제 기준에 기반한 인권 리스크 대응 전략을 강화하였으며, 그룹 차원의 실행 체계와 연계하여 이해관계자 대응 기반을 고도화 하였습니다. HD현대마린솔루션의 인권경영을 위한 노력이 담긴 이번 인권경영보고서는 외부 전문기관의 검증을 통해 객관적으로 평가받아 신뢰성을 확보하였습니다.

이제 HD현대마린솔루션은 인권경영의 '두 번째 항해'를 시작합니다.

앞으로는 HD현대마린솔루션 고유의 기술력을 바탕으로 한 공급망 인권 리스크 대응, 현장 중심의 예방적 안전 문화 정착, 글로벌 고객 및 협력회사와의 공정하고 지속가능한 관계 구축이라는 세 가지 중장기 과제를 중심으로 인권경영을 더욱 고도화해 나갈 것입니다. 아울러 2년 주기의 정기 개정 원칙에 따라 인권 관련 정책과 지표를 지속적으로 개선하고 이해관계자와 투명하게 소통해 나가겠습니다.

저는 CEO로서 인권경영이 선언에 그치지 않고 현장과 기술, 고객과 조직 속에 깊이 뿌리내린 실천으로 이어질 수 있도록 책임 있게 이끌겠습니다. 바다를 움직이는 것은 기술이지만, 그 물살을 가르는 힘은 결국 사람입니다.

HD현대마린솔루션은 '사람 중심의 바다'를 만들기 위해
오늘도 앞으로 나아가겠습니다.

여러분의 지속적인 관심과 동참을 부탁드립니다.

감사합니다.



HD현대마린솔루션 대표이사 이 기 동

이 기 동

HD현대마린솔루션 인권경영선언문

HD현대마린솔루션의 인권경영선언문은 UNGPs, OECD, ILO, EU의 CSDDD 등 국제적인 기준을 반영하여 마련되었습니다. 당사는 모든 사업장의 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하며, 인권경영을 회사의 핵심 가치로 규정하여 실천할 것을 약속합니다.

HD현대마린솔루션 인권경영선언문

HD현대마린솔루션은 인권 보호와 증진을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), OECD 기업책임경영을 위한 실사지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), 국제노동기구(International Labour Organization)의 직장 내 기본 원칙 및 권리 선언 등 인권 관련 협약, 그리고 EU 기업 지속 가능성 실사 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive) 등이 명시한 인권을 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

HD현대마린솔루션은 사업을 운영하는 모든 지역과 국가에서 인권, 노동, 환경, 윤리 등의 가치를 존중하고 관련 법률을 준수함으로써 국제적으로 공인된 인권 존중의 세부 실천 항목에 대한 회사의 신념과 약속에 따라 사업을 수행하고자 노력하고 있습니다. 이를 위해 주요 잠재 · 실제적인 인권 침해 요소를 식별하고 예방 및 개선하고자 인권 실사를 정기적으로 수행하고 발견된 잠재 · 실제적인 인권 리스크를 완화하기 위해 부정적인 영향을 시정하고, 진행 상황을 추적 및 측정하며, 그 결과를 대외적으로 공개합니다.

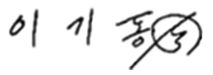


또한, HD현대마린솔루션은 사업 운영 과정에서 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권을 침해하는 사례가 발생하지 않도록 이를 관리 및 감독하는 이사회, 별도의 인권경영위원회, 인권경영 유관 부서와 전담 조직이 포함된 인권경영 거버넌스를 구성하여 운영합니다. 아울러, 체계적인 인권경영 거버넌스를 통해 인권경영 정책의 수립과 향후 고도화, 인권경영위원회를 통한 주요 인권 관련 사항 보고와 감독, 전담조직을 통한 인권영향평가 수행과 개선, 그리고 인권침해 관련 고충 사항에 대한 구제의 실행 등 구체적인 이행 계획과 절차를 수립하여 인권경영을 실천하고 있습니다.

특히, HD현대마린솔루션은 업종의 특성을 고려하여 사업장의 근로환경과 안전 및 보건, 협력회사와의 상생 및 동반성장, 환경과 지역사회에 대한 책임 및 기여 등을 중점적으로 관리하고 향상시켜야 할 인권 관련 요소로 인식하여 체계적으로 관리하고 모니터링합니다.

HD현대마린솔루션의 본 인권경영선언문이 HD현대마린솔루션의 임·직원뿐만 아니라 고객, 주주, 협력회사, 지역사회, 정부를 포함한 모든 이해관계자에게도 적용 및 준수될 수 있도록 인권경영 강화에 앞장서겠습니다. 무엇보다도 HD현대마린솔루션은 임·직원을 비롯하여 공급망 내 근로자, 고객, 지역사회 등 여러 이해관계자들과 소통하고 협조하며, 회사의 정책과 국내 및 해외 현지 법률이 상충되는 상황이 발생할 경우, 관련 법률을 준수하는 동시에 UNGPs 등에 따라 국제적으로 인정된 인권 존중가치에 대한 회사의 약속을 지킬 수 있도록 최선의 방법을 모색할 것입니다.

HD현대마린솔루션 대표이사 이 기 동



Company Profile

Business Overview

신조 인도 이후 모든 선박의 생애 주기 전반을 아우르는

Total Marine Solution Provider

AM 솔루션 – 부품 및 기술서비스

Aftermarket Business

- 선박 운영을 위한 부품 및 기술서비스 제공
- 발전 플랜트 대상 O&M 서비스
- HD현대 그룹 건조 선박에 대한 보증 대행

HD현대마린솔루션은 HD현대 공급 선박과 장비를 대상으로 전 세계에 부품과 기술 서비스를 제공합니다. HiMSEN 엔진의 정품 부품을 독점 공급하며, 대형엔진용 부품도 경쟁력 있는 가격과 품질로 제공합니다. 선박 운항 데이터를 분석해 수요를 예측하고, 부산, 로테르담, 휴스턴, 싱가포르 등 글로벌 물류 거점을 통해 연 8만 건 이상의 신속한 배송을 수행합니다. 2022년에는 기술 전문 자회사인 HD현대마린솔루션테크를 설립해 스마트 선박 등 디지털 수요에 대응하고 있으며, 장기 서비스 계약(LTSA)을 통해 고객 예산 안정성과 운항 효율성을 높이고 있습니다. 또한, 친환경 엔진 수요 증가에 맞춰 레트로핏(Retrofit) 사업도 확대하고 있습니다.

친환경 선박 개조

Retrofit Business

- 친환경 선박으로의 전환
- Turn-key 수행 방식의 선박 개조 프로젝트

HD현대마린솔루션은 선박의 인도부터 폐선까지 전 생애 주기를 아우르는 정비, 수리, 개조 서비스를 제공하며, 고객의 다양한 요구에 대응하는 통합 솔루션을 구축하고 있습니다. 특히, IMO의 환경 규제에 맞춰 스크러버, 선박평형 수처리 장치(BWTS), 육상전원공급장치(AMP) 등 친환경 설비의 개조공사를 전문 엔지니어의 정밀 분석과 컨설팅, 현장 감독을 통해 신속하고 정확하게 수행합니다. 이와 함께 온실가스 감축을 위해 친환경 연료의 도입과 함께 기기의 에너지 효율을 높이는 다양한 GHG 솔루션을 제공하며, 고객 맞춤형 최적의 방안을 제시합니다. 또한, LNG 이중연료 엔진 개조 및 FSRU 전환 등 LNG 관련 개조공사도 기술력과 축적된 경험을 바탕으로 안정적으로 수행하고 있습니다.

선박 디지털 제어 및 플랫폼

Software Defined Vessel Technology

- 차세대 선박 운행 기술
- 빅데이터 기반의 해양 플랫폼

HD현대마린솔루션은 스마트십 솔루션과 통합제어 기술을 바탕으로 선박의 안전성과 운영 효율을 높이고 있습니다. 통합제어시스템 HiCONiS는 다양한 선박 기기를 하나의 플랫폼에서 감시·제어할 수 있으며, 스마트십 솔루션(ISS)은 최적 항로 예측과 에너지 흐름 모니터링을 통해 운영 비용 절감을 지원합니다. 디지털 관제센터는 약 350척의 선박을 실시간 모니터링하며, 수집된 데이터를 분석해 고객에게 리포트를 제공합니다. Hi-4S는 연중무휴 실시간 케어 서비스를 통해 선박 상태를 상시 진단하며, Hi-GSP는 GHG 규제에 대응해 선박의 온실가스 배출 상태를 관리합니다. ACONIS-DS는 일반 상선에 특화된 감시제어시스템으로 안정성과 사용자 편의성이 뛰어나며, Shaft Generator는 친환경 규제 대응과 OPEX 절감 효과를 동시에 제공합니다.

벙커링

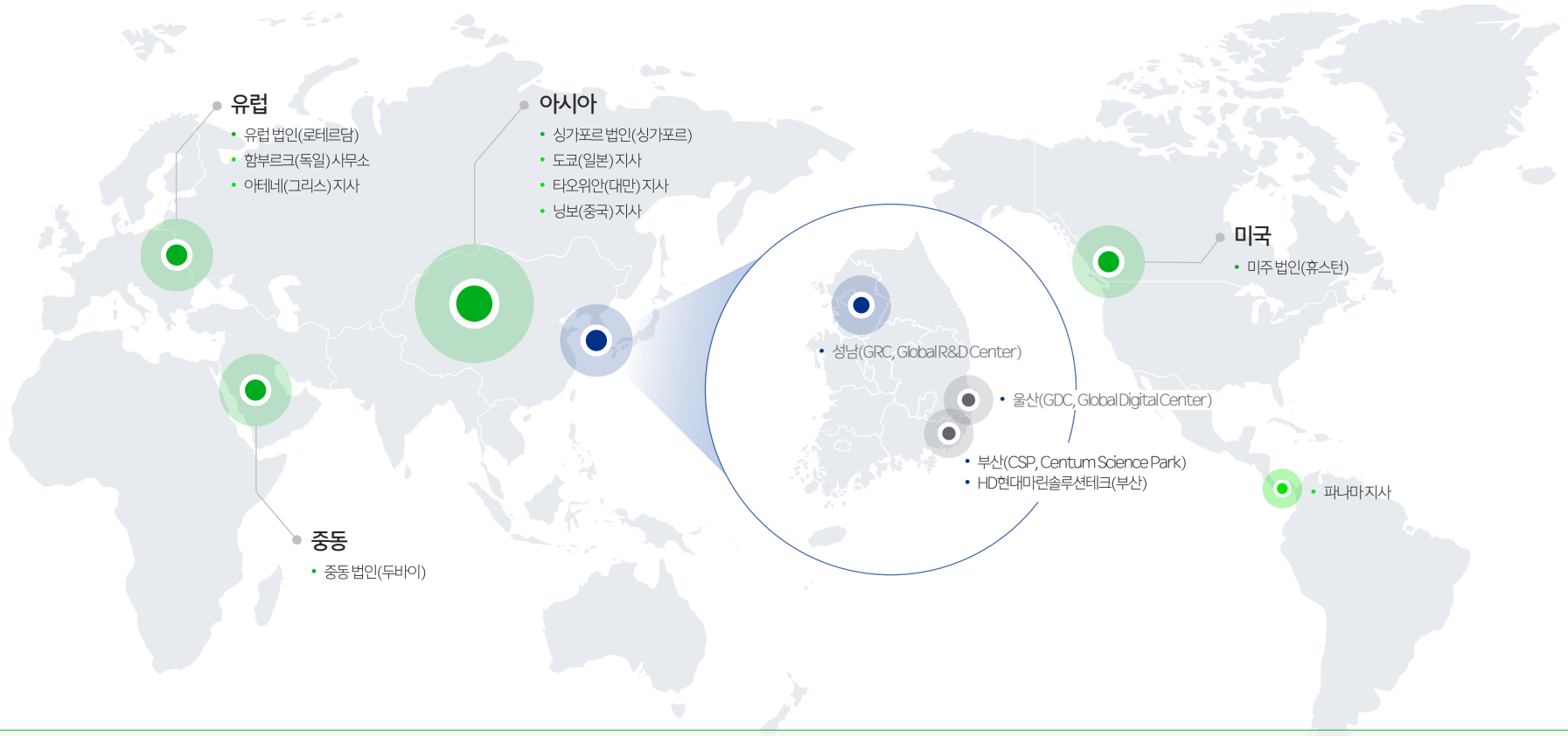
Bunkering

- HD현대 그룹 건조 선박에 대한 초도 벙커링
- 국내외 항구 대상 벙커링 서비스

HD현대마린솔루션은 HD현대오일뱅크와 협력해 국내 주요 항만과 싱가포르를 거점으로 국제 기준을 충족하는 고품질 선박 연료를 안정적으로 공급하고 있으며, 안전한 바지선 작업과 풍부한 현장 경험을 통해 신뢰성 높은 벙커링 서비스를 제공합니다. 국내 벙커링 시장에서의 입지를 바탕으로 글로벌 벙커 트레이딩 기업으로 성장하고 있으며, HD현대의 신조 선박 경험을 기반으로 운항 선박까지 서비스 범위를 확대 중입니다. 또한, 바이오 연료, 메탄올, 암모니아, 수소 등 대체 해양 에너지 분야로 포트폴리오를 지속 확장하고 있으며, ISCC-EU 인증 연료도 공급하고 있습니다. HD현대마린솔루션은 국제 환경 규제와 친환경 트렌드에 선제 대응하며, 고객과 함께 넷제로(Net Zero) 항해 실현을 위한 최적의 솔루션을 제공합니다.

Company Profile

Global Network



본사

- 성남(GRC, Global R&D Center)

본사 사업장

- 울산(GDC, Global Digital Center)
- 부산(CSP, Centum Science Park)

종속 회사

- HD현대마린솔루션테크(부산)

해외 법인

- 유럽 법인(로테르담)
- 미주 법인(휴스턴)
- 싱가포르 법인(싱가포르)
- 중동 법인(두바이)

지사/사무소

- 함부르크(독일) 사무소
- 아테네(그리스) 지사
- 도쿄(일본) 지사
- 타오위안(대만) 지사
- 닝보(중국) 지사
- 파나마 지사

1. 인권경영 정책 및 거버넌스

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여



인권경영 정책 및 거버넌스

인권경영 정책

HD현대마린솔루션은 조선해양 엔지니어링 서비스 리더로서 UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs), 유엔글로벌콤팩트(UNGC), 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD), 유럽연합(EU), 국가인권위원회, 책임 있는 기업 연합(RBA) 등이 요구하는 글로벌 기준을 준용하여 인권경영선언문과 인권경영 및 실사정책을 개정하고 회사의 기본적인 인권경영 방침이자 목표로 설정하고 도입하였습니다. 이에 따라 대표이사(인권경영위원장)의 승인을 거쳐 해당 정책과 규정을 「인권경영정책서」로 대내외에 공표하였습니다. HD현대마린솔루션은 국내외 주요 인권 원칙에 따라 다양한 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하기 위해 지속적으로 노력할 것입니다.

인권경영을 위한 글로벌 기준

UNGPs	• 국가의 인권 보호 의무 • 기업의 인권 존중 책임 • 침해에 대한 구제 접근 보장
국가인권위원회 인권경영 가이드라인	• 인권경영 정책 수립 및 실사 의무 • 이행 여부 공시 및 이해관계자 소통
UNGC	• 국제적으로 선언된 인권 지지, 존중 • 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 대처
EU CSDDD	• 실사 정책 • 공급망의 인권 및 환경에 대한 부정적 영향 식별 등 실사 의무 법제화
ILO 핵심협약	• 강제노동 금지, 아동노동 금지, 결사의 자유 및 단체교섭권, 차별금지 등 노동권 중심의 인권 보장 원칙
RBA 행동 강령	• 강제노동, 아동노동, 근로시간, 임금 등 노동권 보장 중심
OECD 다국적기업 가이드라인	• 기업의 인권 존중, 실사 의무, 피해자 접근성 강조

존엄성 존중 | **예방과 구제 책임** | **노동권 보장** | **실사 및 투명성**

HD현대마린솔루션의 인권경영정책서

인권경영선언(개정)

HD현대마린솔루션의 인권경영 핵심 원칙과 목표 및 대표이사의 서명을 담은 대외 선언

인권경영선언문의 구조

1 그룹 인권경영의 목적
2 실천 의지 및 노력
3 거버넌스 구성 및 역할
4 주요 관리 사항
5 인권 존중 선언

인권경영 및 실사 정책(개정)

HD현대마린솔루션이 준수할 핵심 인권 존중 항목 16개를 규정하고, 연1회 실사 의무 등을 명시한 회사의 규정

인권경영 및 실사 정책의 구조

제1장 총칙
제2장 인권경영 일반원칙
제3장 인권경영 체계
제4장 인권경영위원회
제5장 인권 및 환경 실사

인권경영 정책 및 거버넌스

인권경영 거버넌스

HD현대마린솔루션은 고유의 사업 활동과 연계된 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 인권경영 체계를 수립하였습니다. 특히, 2022년부터 인권 전담 기구인 '인권경영위원회'를 구성하여 인권경영 강화를 위한 체계적 노력을 지속해 오고 있습니다. HD현대마린솔루션은 인권경영 각 부문의 역할과 책임을 명확히 분담하여 연 2회 위원회를 정기적으로 개최하며, 중대한 인권 이슈 발생 시 이사회 산하 ESG위원회에 보고 및 승인 절차를 거쳐 투명하고 책임 있는 인권경영을 실천하고 있습니다.

인권경영 추진 체계



인권경영 거버넌스 역할과 책임

구성	역할과 책임
이사회	• HD현대마린솔루션 이사회는 기업 내 최고 상설 의사결정 기구 • 경영진의 의사결정 지원 및 감독·견제하는 역할 수행 • 회사의 지속가능한 성장과 이해관계자의 권익 보호를 위한 핵심 축으로 기능 • 대표이사 및 이사회 의장의 선임권 행사와 이사 및 경영진의 직무 집행을 감독
ESG위원회	• 이사회 산하 위원회 • ESG 관련 최고 의사결정 기구
인권경영위원회	• 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진 목적 • 회사의 인권 관련 주요 사항을 심의·의결 • 인권경영 및 실사 정책을 정기적으로 점검·개정 • 인권과 관련된 성과를 검토하고 개선 사항을 도출하여 인권 존중 문화를 지속적으로 강화
ESG과	• 인권경영 이행(교육, 실사, 관리 등 구체적인 실무 업무 수행)
인권경영 유관부서	• ESG 성과 관리 및 의사결정 지원 • 인권경영보고서 발간 및 ESG 평가 대응

인권경영 정책 및 거버넌스

이해관계자 참여

HD현대마린솔루션은 인권, 노동, 환경, 윤리 등 보편적 가치를 존중하고 관련 법령을 준수하며, 국제 기준에 부합하는 인권경영을 실천하고 있습니다. 임직원을 비롯해 고객, 주주, 공급망 근로자, 지역사회 등 모든 이해관계자에게 인권 존중의 가치를 적용하고, 이를 경영 전반에 반영하기 위해 다양한 소통 채널을 운영하고 있습니다. 당사는 앞으로도 이해관계자와의 지속적인 소통을 통해 신뢰를 높이고 인권경영을 강화해 나갈 것입니다.

Step 1 주요 이해관계자 식별 및 정의 › Step 2 이해관계자 참여 계획 수립 및 소통 › Step 3 이해관계자 의견 및 관심 이슈 파악 › Step 4 경영 활동 및 사업 운영 과정 반영

구분	그룹 정의	주요 소통채널	관심주제	연계 이슈
고객	HD현대마린솔루션의 상품 및 서비스를 제공받는 이해관계자	• 고객 만족도 조사 • 고객사 방문 • 해외 지사 운영 • 박람회, 전시회, 포럼	• 제품과 서비스의 접근성과 안전성 • 고객 문의 및 건의사항 대응 • 책임 있는 제품 정보 제공 • 지속가능한 신기술 확보 및 신사업 확대	• 소비자 인권 보호 • 품질 및 고객만족
임직원	HD현대마린솔루션의 회사의 경영활동 및 지속 가능 경영을 이행하는 주체로, 공정한 근로 조건과 인권이 존중되는 근무환경을 기대하는 내부 이해관계자	• 인트라넷 • 사내 소식지 및 Newsletter • 사내 소통 메신저·게시판 • 경영진 간담회 • 노사협의회 • 고충처리 채널	• 임원-임직원 간 소통 • 일과 삶의 균형 유지 • 노동권 보장 및 차별 금지 • 성과 보상 • 인재 육성	• 인권 및 인재 경영 • 건강한 조직문화 • 안전보건 및 안전 문화 • 고충처리 메커니즘
주주 및 투자자	HD현대마린솔루션의 재무적·비재무적 성과에 직접적인 영향을 받으며, 회사의 인권과 환경 침해를 비롯한 윤리·책임경영과 투명한 공시 등의 투자 환경을 고려하는 이해관계자	• (정기) 주주총회 • 기업설명회 • 공시 및 홈페이지 게시 • 투자자 간담회 및 세미나	• 주주 가치 제고 • 투명경영 강화 • 대내외 리스크 관리 대응 • 이해관계자 소통 확대 • 지속 가능한 신기술 확보 및 신사업 확대	• 지배구조 • 기업책임투자 • ESG 리스크 및 내부통제
협력회사	HD현대마린솔루션의 가치사슬에 참여하여 제품, 원자재, 부품, 용역 등을 제공하고 사업을 수행하며 상호 의존적 관계를 형성하고, 회사의 인권 및 환경 영향에 직접적인 영향을 끼칠 수 있는 이해관계자	• 협력회사 협의회 • 협력회사 인트라넷 • 협력회사 방문 면담	• 동반성장 가치 창출 • 협력회사 소통 및 ESG 역량 강화 • 인권 실사 및 공급망 윤리 • 공정거래 • 고객 만족 및 안전	• 공급망 내 인권 및 환경 영향 • 안전보건 및 안전 문화 • 고충처리 메커니즘
지역사회	HD현대마린솔루션의 사업장 소재지 및 활동으로 인해 직접적으로 영향을 받는 지역 단체, 주민 및 관련 기관 등의 이해관계자	• 지역사회 봉사단 • 지역 공공기관 • 시민단체	• 지역사회 소통 및 상생 • 사회공헌 활동 • 주민 건강과 안전 보호 • 생물다양성/생태계 보호 • 이해관계자 소통 확대	• 지역사회 공헌 • 인권 및 환경 영향
정부 및 유관기관	법률, 정책, 규제 등을 통해 회사의 경영 활동을 규제하거나 지원하며, 사회적 가치 실현과 지속가능 발전을 촉진하는 이해관계자	• 국회 및 정부부처 방문 • 정책간담회 참여 • 협회 가입	• 인권 관련 정부 정책 동참 • 정부 행사 참여 및 지원 • 공급망 실사 의무 • ESG 정보 공시 의무 • 산업 및 기업 정보 공유 • 지역 경제 활성화 • 안전 및 노동 이슈	• 윤리경영 및 준법경영 • 리스크 관리 • 국내외 규제 동향

2. 인권경영 전략

인권 존중 원칙

인권경영 로드맵

리스크 관리 Action Plan



인권경영 전략

인권 존중 원칙

HD현대마린솔루션은 2025년에 개정한 인권경영정책서에 대한민국이 비준한 ILO 기본 협약 등을 포함하여 다양한 국제 기준을 반영하고 있습니다. 이를 바탕으로 회사는 전 임직원, 협력회사, 지역사회와 함께 지켜야 할 6대 인권 존중 부문을 정의하고, 국제사회가 제시한 16가지 인권 존중 항목에 기반한 평가 문항 체계를 구축하여 인권 실사를 시작하였습니다. 그 결과, 아동노동과 강제노동 등 국내 근로 여건 상 실현 가능성이 낮은 이슈에 대해서도 정책적 보완이 필요한 상황을 파악하였으며, 임직원이 국제 기준의 의미를 명확히 이해할 수 있도록 교육 및 지원 프로그램을 병행하고 있습니다. HD현대마린솔루션은 새롭게 강화한 인권 존중 원칙들을 회사의 경영활동에 올바르게 내재화하기 위해 노력할 것입니다.

국제사회의 16가지 인권 존중 항목

1. 생명권 존중
2. 인도적 예우
3. 자유와 신체의 안전
4. 사생활 침해 금지
5. 사상, 양심 및 종교의 자유
6. 근로조건의 보장·향상
7. 사택 제공과 관련된 권리
8. 아동에 대한 권리
9. 최저연령 미만의 아동 고용 금지
10. 가혹한 형태의 아동 노동 금지
11. 강제노동 금지
12. 노예 및 노예 매매 금지
13. 결사 및 단체교섭의 자유
14. 불평등한 대우 금지
15. 환경권 보장
16. 선주민의 인권보호

HD현대마린솔루션은 국제사회의 16가지 인권 존중 항목 및 아래의 6대 인권 존중 부문을 회사의 핵심 인권 존중 원칙으로 표명하고 인권 리스크를 식별하고 관리합니다.

HD현대마린솔루션

6대 인권 존중 부문

인권경영 거버넌스
- 인권 정책의 선언
- 인권경영 거버넌스
- 인권 실사체계 등

인사 노무
- 강제노동/불법노동
- 아동노동/연소 근로자
- 차별 금지 등

산업안전보건
- 산업 재해 및 질병
- 산업위생
- 기계설비의안전유지등

윤리
- 공정거래
- 개인정보 보호
- 거버넌스 정책 등

공급망 관리
- 구매 관행
- 공급망 평가/실사
- 책임/분쟁광물 등

환경
- 유해 물질
- 폐기물
- 생물다양성 등

인권경영 전략

인권경영 로드맵

HD현대마린솔루션은 2028년부터 본격적으로 적용될 예정인 EU의 기업 지속가능성 실사 지침(CSDDD)에 대응하기 위해 국내외 전 공급망을 대상으로 한 인권영향평가를 체계적으로 추진하고 있습니다. 안정적인 인권경영 이행을 목표로 하여 3단계(Phase)별로 구체적인 업무 계획을 수립하고, 단계별 실행을 통해 공급망 전반의 인권 리스크를 체계적으로 식별·관리하며, 글로벌 기준에 부합하는 책임경영을 실현해 나가고 있습니다. 또한, 인권경영 활동에 대한 KPI 및 성과 관리 체계를 구축하여 체계적인 인권경영 거버넌스 이행을 추진하고 있습니다.

인권경영 로드맵

그룹 인권경영 체계 구축 (2024~2025)
- 그룹의 표준 정책 수립
- 인권 관련 업무 프로세스 정립
- HD현대마린솔루션 실사 수행
  - GRC(본사), 유럽 법인

Phase I (2025) – HD현대마린솔루션 자체 체계 구축
- 개선과제 관리 및 업무 추진
- 첫 인권경영보고서 발간
- 인권영향실사 수행
  - HD현대마린솔루션테크, 미주 법인

Phase II (2026) – HD현대마린솔루션 체계 운영 및 확장
- 공급망 및 해외 법인용 지표 개발
- 해외 법인 및 고위험 공급망에 대한 실사 범위 확대
  - 싱가포르 법인, 중동 법인, 물류 창고

Phase III (2027) – 인권경영 안정화
- EU의 CSDDD 규제 도입 시점에 맞춰 관리체계 안정화
- 전 사업장 인권영향실사
- 두 번째 인권경영보고서 발간

인권경영 중장기 목표

목표	세부 내용	정량 목표
전년도 개선과제 추진	• 55개의 개선과제에 대한 우선순위 식별(중요성, 시급성, 실행가능성 고려) 후 유관 부서와 협업하여 추진 • 유관 부서 교육/워크숍 수행을 통한 내재화	• 연 1회 실사 수행 • 연 3회 인권 교육 제공 • 연도별 도출되는 개선과제 80%이상 달성 • 2027년까지 주요 협력회사의 실사 coverage 100% 달성 • 내·외부 이해관계자와의 소통 강화(연 1회 세미나 등)
공급망 매핑	• HD현대마린솔루션의 고유 공급망 중 다음 기준에 따라 협력회사 관리 및 위험 수준 식별 (해외 법인 포함) : 비즈니스 특성 및 공급망 구성 현황을 바탕으로 자체적으로 협력회사의 ESG 평가를 실시하고, 이를 통해 공급망 리스트를 관리 • 공급망 및 해외 법인용 지표 개발 • 고위험군을 시작으로 협력회사 실사 로드맵 수립	
현업 부서 실사 고도화	• '25년 하반기: 기존 실사 대상 부서는 개선과제를 중심으로 점검, 신규 실사 대상 사업장의 경우 인권영향실사 수행(HD현대마린솔루션테크, 미주 법인) • '26년 하반기: 싱가포르 법인과 중동 법인 및 물류 창고 실사 • '27년 하반기: 전 사업장 및 해외 법인 실사	
고충처리 체계 고도화	• HD현대 그룹의 체계에 맞춰 HD현대마린솔루션의 고충처리 체계 및 대상에 대한 교육과 인게이지먼트 활동 활성화	

인권경영 전략

리스크 관리 Action Plan

HD현대마린솔루션은 잠재적인 부정적 영향을 예방함과 동시에 이미 발생한 실제적인 부정적 영향을 해소하고 재발을 방지하기 위한 관리 절차로 일정과 정량목표 등을 포함한 구체적인 Action Plan (액션플랜)을 수립하여 이행할 수 있도록 예방 및 시정조치 체계를 구축했으며, 2026년부터 CAP·PAP 진행 현황을 단계적으로 공개할 예정입니다.

리스크 관리 툴

시정행동계획(Corrective Action Plan, CAP)

발생한 위반사항을 진단하고 이를 해결하기 위한 교정 조치

- 인권경영 전담조직은 실사 과정에서 식별된 실제적인 부정적 영향에 대해 CAP 작성이 필요하다고 판단하는 경우, 즉시 유관부서에 CAP 작성을 요청할 예정입니다.
- 유관부서는 CAP를 작성한 후 인권경영 전담조직과 협의를 거쳐 그 내용을 확정하고, 이를 시행 및 관리할 계획입니다.

관리 항목

1. 사건 발생일
2. 인권 항목
3. 부적합 내용
4. 관련 법규 및 규범
5. Risk Mapping
6. 위험도
7. 근본 원인
8. 즉각적 시정 사항
9. 재발방지조치
10. 이해관계자 협의
11. 조치 별 목표일자
12. 담검증지표 및 검증일시
13. 담당 부서
14. 책임자
15. 조치 현황
16. 증빙자료

예방행동계획(Prevention Action Plan, PAP)

발생 가능한 위험을 사전에 식별하고 이를 방지하기 위한 예방 조치

- 인권경영 전담조직에서 실사 과정에서 식별된 잠재적 부정적 영향과 관련하여, 그 예방을 위한 적절한 조치를 위해 필요하다고 판단하는 경우, 유관부서와 협력하여 PAP를 작성할 예정입니다.

관리 항목

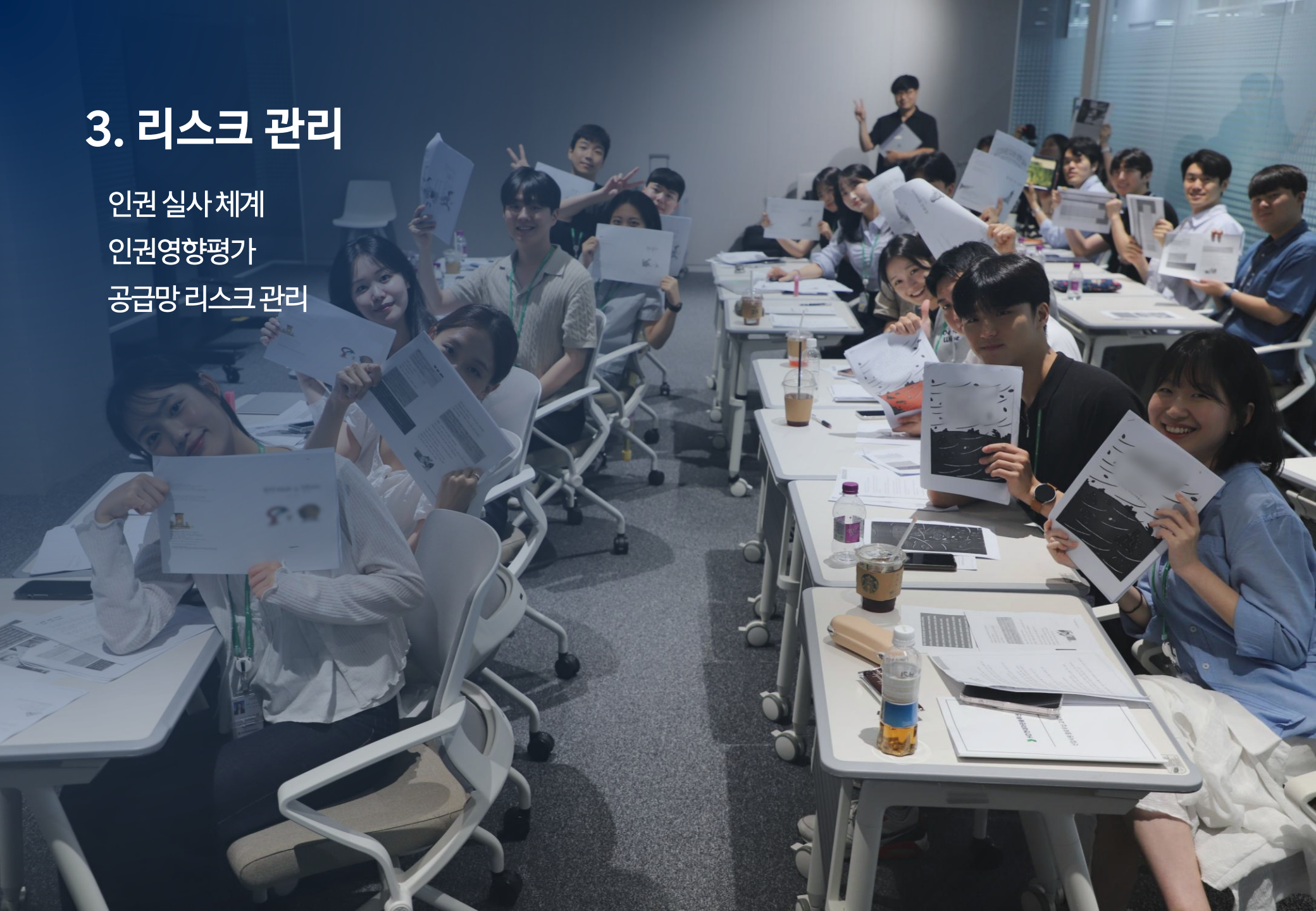
1. 위험 식별일
2. 인권 항목
3. 위험 식별 내용
4. 관련 법규 및 규범
5. Risk Mapping
6. 위험도
7. 발생가능한 부정적 영향
8. 발생예방조치
9. 이해관계자 협의
10. 조치 별 목표일자
11. 검증지표 및 검증일시
12. 담당 부서
13. 책임자
14. 조치 현황
15. 증빙자료

3. 리스크 관리

인권 실사 체계

인권영향평가

공급망 리스크 관리



리스크 관리

인권 실사 체계

HD현대마린솔루션은 EU 등을 중심으로 강화되고 있는 인권에 대한 공급망 실사 규제 환경에 선제적으로 대응하고자 2024년에 인권 실사 체계를 전방위적으로 고도화했습니다. 구체적으로는 공급망 내 인권 및 환경에 대한 부정적 영향을 식별 및 관리하고, 궁극적으로는 이해관계자에게 투명하게 공개하기 위해 OECD 기업책임경영을 위한 실사 가이던스에서 요구하는 실사 체계를 준용하여 HD현대마린솔루션의 6단계 인권 실사 프로세스를 구축하였습니다. 당사는 지속적인 인권 실사 내재화를 통해 효과적인 완화 및 예방 조치를 포함한 실질적인 개선 활동을 추진하고 부정적 인권 영향 최소화를 위해 최선을 다하겠습니다.

인권 실사 가이드라인의 적용



인권경영 체계 구축 (정책 및 거버넌스)	• 글로벌 기준을 준용하여 인권경영정책 개정
현황 진단 (내·외부 환경 분석)	• 국내외 인권 관련 규제 및 동향 파악 • 회사의 인권 이슈 분석 • 과거 인권경영 체계 검토
인권영향평가 모델 및 지표 개발 (인권 리스크 식별)	• 국내외 규범과 회사의 이슈 타당성 및 연관성 검토 • 인권영향평가 체크리스트 개발 • 평가 모델 설계
인권영향평가 (서면 평가 및 현장 실사)	• 문항별 유관부서 매칭 및 현업과 유관부서 교육 • 서면 평가 진행 • 취약 부문에 대한 현장 실사 진행
개선 활동 수립 (개선 및 관리)	• 우선순위 평가, 개선 방안 및 세부 실행과제 수립 • 모니터링 방안 확립 • 고충처리 시스템 보완
모니터링 (Action Plan 이행)	• Timeline 기반의 정량·정성적 이행 관리 • 전담조직 및 유관부서별 역할과 책임(R/R) 확립 • (필요시) 관련 교육 지원
정보 공개 (인권경영보고서, 지속가능경영보고서)	• 인권경영위원회 및 ESG위원회 보고 및 승인 • 인권경영보고서 및 지속가능경영보고서 공시

리스크 관리

인권영향평가

HD현대마린솔루션은 2023년에 인권영향평가를 실시하고, 그 결과를 기반으로 개선이 필요한 주요 항목을 도출하였습니다. 항목별로 위험요인을 완화하기 위한 조치를 수립·이행하였으며, 각 조치의 효과성을 평가하고 모니터링 체계를 함께 구축하였습니다. 특히, 산업안전, 환경, 책임 있는 공급망 관리 등 일부 항목에서는 교육, 장비 제공, 비상계획 수립 등의 구체적 활동을 통해 가시적인 개선 효과를 확인 하였습니다. 당사는 지속적인 모니터링과 정기적인 평가를 통해 인권경영의 실효성을 강화해 나갈 계획입니다.

2023년도 인권영향평가 기반의 위험 완화 조치 활동 및 효과성 평가



항목		현행	개선 후	위험완화 조치 활동	효과성 평가
1	인권경영체계의 구축	94	96	-	-
2	고용상의 비차별	100	100	-	-
3	결사/단체교섭 자유 보장	100	100	-	-
4	산업안전 보장	95	100	필수 장비 제공 교육 실시	개인 안전 장비 착용률 증가, 근로자들의 안전 의식 수준 향상
5	책임 있는 공급망 관리	83	100	모니터링 실시	공급망 투명성 제고 및 지속가능한 거래 기반 강화
6	지역주민의 인권 보호	100	-	-	(사업장 이전: 부산 → 성남)
7	환경권 보장	79	100	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙과 비상계획 수립	환경 사고 사전 방지 역량 강화 및 비상 대응 체계의 신속성 확보
8	인권침해 예방 및 구제	100	100	-	-
9	직장 내 노동권 보장	85	100	임산부 및 장애인 등 보호	조직문화 및 신뢰도 강화, 직무 몰입도 향상

리스크 관리

인권영향평가

HD현대마린솔루션은 기업의 인권 존중 책임을 강조하는 글로벌 규제 수준과 산업별 특화 지표를 종합적으로 고려하여 2024년에 평가 지표를 고도화하였습니다. 본 지표는 인권, 윤리, 환경 등 ESG 전반에 대한 구체적인 실사 항목을 제시하는 책임 있는 기업 연합(RBA, Responsible Business Alliance)를 기준으로 다양한 글로벌 규준을 반영하고 있으며, 인권 주제별 진단 항목과 평가 기준을 강화하였습니다. 기존 지표와의 일관성과 연속성을 위해 HD현대마린솔루션은 기존 인권영향평가 지표의 9개 대분류를 인권경영 거버넌스, 노동, 산업안전보건, 윤리, 공급망 관리, 환경의 6대 인권 존중 부문과 연계 및 통합하여 40개의 세부 항목으로 구체화하였습니다.

2024년 인권영향평가 지표 고도화

기존 지표

1. 인권경영 체계의 구축
2. 고용상의 비차별
3. 결사/단체교섭 자유 보장
4. 산업안전 보장
5. 책임 있는 공급망 관리
6. 지역주민의 인권 보호
7. 환경권 보장
8. 인권침해 예방 및 구제
9. 직장 내 노동권 보장

신규 지표 (반영 기준 및 원칙)

국내외 가이드라인

UNGPs, OECD, ILO, 국가인권위원회

대외 평가

RBA, CHRB KTC, OXFAM

규제

EU CSDDD

신규 지표 (세부 항목) ※GRC : 296개, 유럽 법인: 275개

1. 인권경영 거버넌스

1-1.	인권존중 정책선언
1-2.	인권영향평가 정기적 실시
1-3.	인권경영 체계
1-4.	인권경영 성과
1-5.	구제절차 제공
1-6.	신고 및 조사 제도
1-7.	인권경영 교육

2. 노동

2-1.	강제 노동 금지
2-2.	연소 근로자
2-3.	근로 시간
2-4.	임금 및 복리후생
2-5.	차별 금지 /괴롭힘 금지/인도적 대우
2-6.	결사 및 단체 교섭의 자유
2-7.	노동 기타

3. 산업안전보건

3-1.	산업안전보건시스템
3-2.	비상사태 대응방안
3-3.	산업 재해 및 질병
3-4.	산업 위생
3-5.	육체노동
3-6.	기계설비의 안전 유지
3-7.	식품, 위생 및 주거

4. 윤리

4-1.	비즈니스무결성 및 부당이익 금지
4-2.	정보 공개
4-3.	지적재산
4-4.	공정 거래, 광고 및 경쟁
4-5.	개인정보 보호
4-6.	소비자 보호
4-7.	현지주민의 인권 보호

5. 공급망 관리

5-1.	자사의 공급망 관리체계
5-2.	협력회사와의 계약
5-3.	협력회사 평가
5-4.	협력회사 리스크 관리
5-5.	책임 있는 광물 조달 /분쟁광물
5-6.	협력회사 고충처리

6. 환경

6-1.	토양 오염
6-2.	물 관리
6-3.	위생시설
6-4.	화학물질
6-5.	생태계 보호
6-6.	환경 정보 및 교육

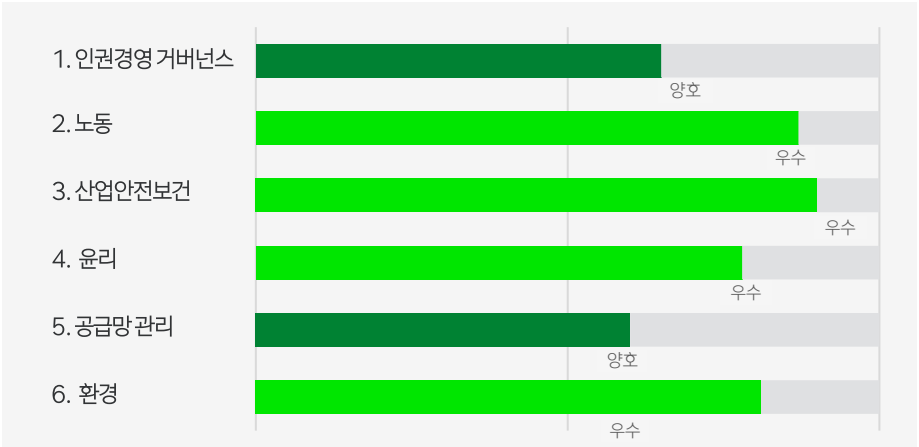
리스크 관리

인권영향평가

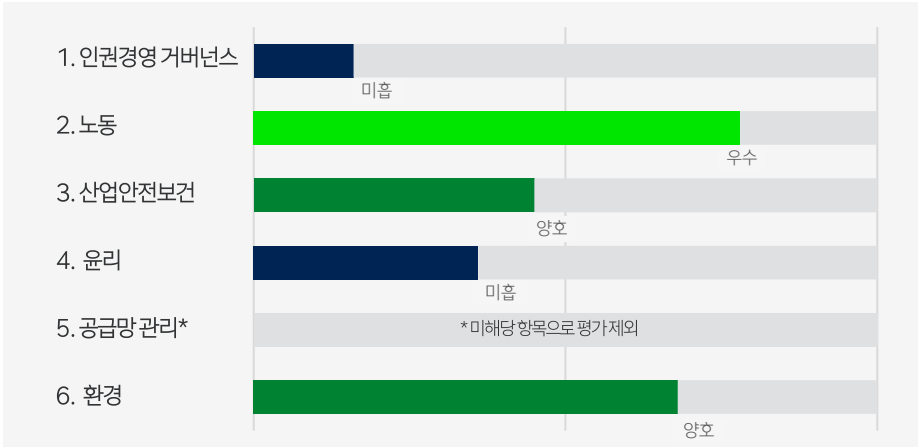
HD현대마린솔루션은 고도화된 인권 및 환경 영향 지표를 기반으로 2024년 8월부터 2025년 1월까지 약 6개월간 분당에 위치한 GRC와 유럽 법인을 중심으로 실사를 수행하였고, 최종적으로 GRC 296개, 유럽 법인 275개의 문항을 도출하였습니다. 특히, 국내법의 최소 기준의 수준에서 더욱 강화하여 글로벌 규범은 물론 공급망 전역(예: 업스트림 협력회사, 분쟁광물 등)을 평가하는 지표로 확장하고 고도화하여 공급망 내 발생할 수 있는 인권 및 환경적 부정적 영향을 식별하고 관리할 수 있도록 체계를 갖추었습니다. HD현대마린솔루션은 발굴된 개선 필요 영역이 엄격한 수준을 갖춰 관리될 수 있도록 개선 방안을 수립하고 실행해 나가고 있습니다.

2024년도 인권영향평가: 결과 및 진단 사항

HD현대마린솔루션(GRC)



HD현대마린솔루션(유럽 법인)



진단 주요 사항

- 총 6개의 인권경영 평가 부문 중 산업안전보건 부문의 이행수준이 가장 우수한 것으로 진단됨
- 공급망 관리 부문 내 미비점 발견 (단, HD현대 그룹의 통합 관리 항목으로 그룹에서 개선 예정)
- 인권경영 거버넌스 부문 내 미비점이 발견되어 정책과 체계에 대한 구체적인 개선 활동 필요

진단 주요 사항

- 총 6개 인권경영 평가 부문 중 노동 부문의 이행수준이 가장 우수한 것으로 진단됨
- 인권경영 거버넌스 부문 내 미비점이 발견되어 정책과 체계에 대한 구체적인 개선 활동 필요
- 윤리 부문 내 미흡점 발견되어 중·장기적인 개선 목표와 구체적인 개선 활동 필요

리스크 관리

인권영향평가

HD현대마린솔루션은 인권 존중 책임을 강조하는 글로벌 규제 수준을 반영하여 인권경영의 근본적인 문제점을 면밀히 분석하여 구체적인 실행 과제를 도출하고 내부적으로 공유함으로써 인권에 대한 실제 및 잠재 리스크를 관리하고자 꾸준히 실천합니다. 2024년에 시행한 인권영향평가 결과를 바탕으로 개선이 필요한 과제를 도출하였으며, 이에 대한 개선 활동을 수립하고 한 해 동안 체계적으로 이행하기 위해 지속적인 노력을 기울이고 있습니다.

2024년도 인권영향평가: 개선과제

항목	이행률	개선과제	예상효과
인권경영 거버넌스	양호	• 인권경영 성과에 대해 지속가능경영보고서 또는 인권경영보고서 발간을 통해 공개 • 인권경영 전담조직을 위한 전문적인 교육 제공 및 전담 실무자에 대한 KPI 수립	인권경영 투명성 제고
노동	우수	• 연소 근로자의 근로시간 및 야간, 초과근무 금지 규정을 인권경영 정책 및 취업 규칙에 명시 • 초과근무 관련 법정 한도 준수를 위한 조치뿐만 아니라 초과근무 관련 장기적인 개선 방안 수립 • 해외 지사 파견 전 현지 임직원의 인권 존중을 위한 교육 제도화	노동 관련 법 및 윤리 기준 강화
산업안전보건	우수	• 비상사태 대응방안(계획, 정책) 내 현지 법률, RBA 행동강령, 보험사의 요구 조건 또는 고객의 요구 조건 중 가장 엄격한 기준을 준수한다는 선언 명시 • 기존의 안전보건관리규정 또는 안전경영매뉴얼 내 비상 상황 대응을 위한 적절한 조치 내용 추가 및 명료화	법적 리스크 최소화 및 안전관리 체계 실효성 제고
윤리	우수	• 그린워싱 리스크 등의 관리 차원에서 회사에서 생성, 유지, 공유되고 협력회사, 고객, 지역사회 및 정부에 보고되는 정보의 정확성을 보장하기 위한 지침 또는 절차 유지 • 기업 광고 관련 그린워싱 방지 및 정보 검증을 위한 내부통제 절차를 포함한 정보 공개 정책 수립	그린워싱 예방 및 ESG 활동 투명성 강화
공급망 관리	양호	• 향후에 전 외자 협력회사 및 국내 협력회사에 표준계약서 내 인권경영에 대한 고려사항이 의무화될 수 있도록 단서 및 예외조항 등을 설치하는 방안 등을 적극적으로 검토 • 협력회사 실사 진행 후 도출된 개선과제가 이행되고 있는지 연 1회 이상 점검하는 체계 구축	공급망 전반의 인권 책임 강화 및 관리 수준 향상
환경	우수	• 연 1회 이상 임직원을 대상으로 하는 화학물질 등과 관련된 환경 정보와 기후변화 등의 환경 교육 제공 • 환경 개선을 위해 관계 법령을 고려한 목표 설정 및 해당 목표 이행 수준 모니터링 • 사업장 인근의 생물다양성 보전을 강화하기 위한 활동 기획 및 추진	임직원의 환경 인식 제고 및 지역사회와의 지속 가능한 관계 구축

리스크 관리

공급망 리스크 관리

HD현대마린솔루션은 공급망의 지속가능성과 안정성 강화를 위해 재무 상태, 수급 안정성, ESG 요인 등을 종합적으로 고려한 협력회사 리스크 평가 체계를 운영하고 있습니다. 특히, 공급망 리스크 관리 체계를 강화하기 위해 HD한국조선해양 및 조선 자회사와 함께 공급망 리스크 통합 관리 체계를 운영하고 있습니다. HD현대마린솔루션의 공급망 ESG 평가의 경우, 2023년부터 시행되어 2023년에는 당사의 자체 평가로, 2024년부터는 HD한국조선해양에서 통합하여 평가하고 있습니다. 앞으로도 HD현대마린솔루션은 협력회사와의 상생을 바탕으로 공급망 리스크를 체계적으로 관리하여 지속 가능한 가치사슬 구축에 힘쓸 것입니다.

공급망 관리

공급망 리스크 관리 개요

공급망 평가는 협력회사의 중요도에 따라 Tier 1~3 대상 업체로 구분하여 정기적·수시적으로 이루어지며, 주요 항목은 재무건전성, 납기 이행 능력, 품질, 혁신 역량, 환경·사회적 책임 이행 수준 등입니다. 평가 결과에 따라 당사는 거래 조건 조정, 개선 요청, 대체 공급처 확보, 우수 협력회사 인센티브 제공 등 다양한 대응 및 지원 조치를 실시하고 있으며, 필요시 외부 기준에 따른 제재 조치를 적용하고 있습니다.

구분	재무 평가	수급 리스크 평가	등급 평가 (ESG, 혁신, 품질, 납기 등)
대상	Tier 1~3 대상	Tier 1 대상	Tier 1~3 대상
종류	• 정기 재무평가 • 비정기 재무평가 • 정밀 실사	• 평판(회사/경영진), 재해/재난 및 수급 지연 등 잠재적인 리스크를 영향도와 긴급성으로 평가해 우선순위 설정	• 연 1회 정기평가
주관 조직	• 동반성장구매부 • 사외 신용평가사	• 동반성장구매부	• 동반성장구매부 • 안전경영과 • ESG과 • 품질경영과
대응 및 지원	• 평가 저조 협력회사 거래 중단 등 조치 • 동반성장펀드 등 금융지원	• 구매담당자, 부서, 부문 및 전사 등 수준별 대응책 마련 • 연 단위 Tier 1 갱신 및 대응책 수립	• 당사 임직원, 협력 회사 대상 온/오프라인 ESG 교육 • 우수협력회사포상 • 고위험 협력회사에 대해서는 세칙에 따라 조치

협력회사 ESG 경영 확산 지원

HD현대마린솔루션은 협력회사에 대한 경영평가, 품질평가, 재무평가 결과를 종합적으로 심의하여 등록 여부를 결정합니다. 평가 결과가 종합적으로 우수하고 안전보건환경 관리 규정, 윤리경영, 노사관계, 교육 등 경영 전반에 대한 점검 결과가 양호한 협력회사만 당사의 협력회사 Pool에 등록할 수 있습니다.
HD현대마린솔루션과 HD한국조선해양 및 조선 자회사는 등록된 협력회사를 주요 공급품 납품 등 사업적 중요성, 사업 규모와 크기 등에 따라 분류하고, 분류 대상별 요구사항과 지원사항을 마련하여 협력회사의 ESG 경영 확산을 유도하고 있습니다.

공급망 유형별 ESG 경영 요구 및 지원사항

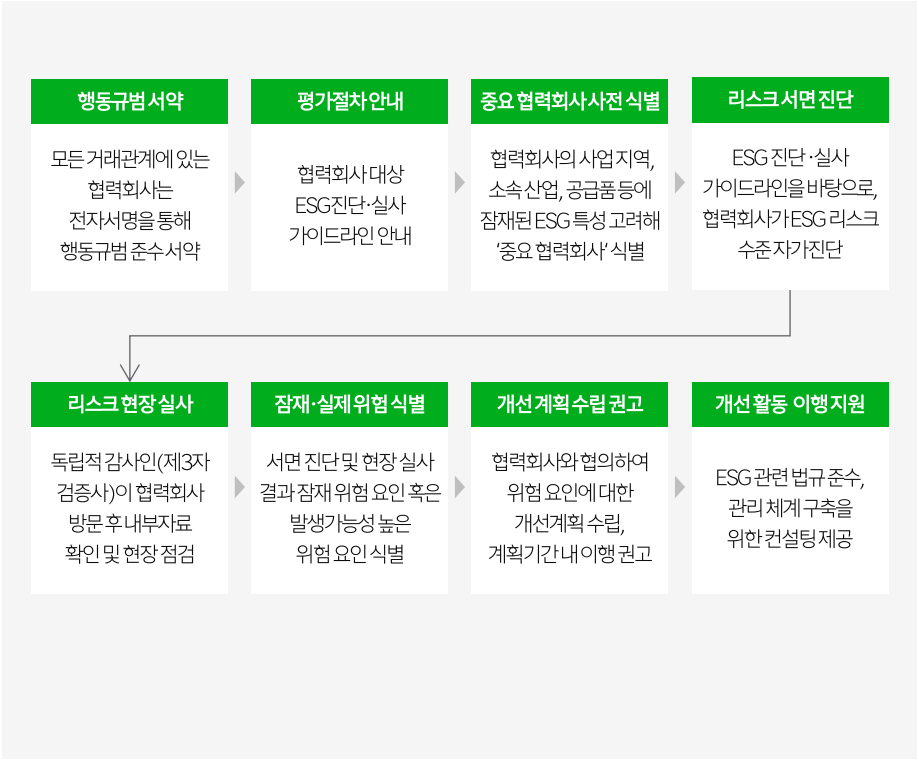
구분	요구사항
Tier 1,2 중소 및 중견 협력회사	• 실행 조직 구축: CEO 또는 이사진 주관 • ESG 데이터 관리 - 지배구조: 이사회 운영 현황, 법규 위반사항 등 - 환경: 에너지 사용량, 탄소 배출량 등 - 사회: 산업재해 발생, 교육 현황 등
Tier 1,2 중견 협력회사	• ESG 정보 공개 - 지속가능경영보고서 발간 - 공시 정보에 대한 제3자 검증 시행
전체 협력회사	• ESG 전략 수립 - 외부 환경, 법·제도 동향 분석 및 공유

리스크 관리

공급망 리스크 관리

HD현대마린솔루션은 환경기술 및 환경산업 지원법, 중대재해처벌법, 산업안전보건법 등 ESG 관련 주요 법률 및 규제를 비롯하여 RBA의 VAP (Validated Assessment Program) 기준, Sedex의 SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) 등 공급망 ESG 평가 이니셔티브, GRI 표준, SASB 표준 등 ESG 정보 공시 표준 등을 종합하여 공급망 ESG 리스크 진단 및 실사 지표를 개발하였습니다. 이외에도 국제 표준에 의거하여 공급망의 노동 및 인권 리스크를 관리하기 위해 세계인권선언, UN 아동권리협약, UNGC 10대 원칙 등에서 제시하는 원칙도 반영하였습니다. 또한, '공급망 K-ESG 가이드라인'과 같이 정부에서 제시한 공급망 ESG 리스크 관리 자율 지침서와 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 반영하여 리스크 평가 절차와 방법을 운영하고 있습니다.

공급망 리스크 평가 프로세스



공급망 리스크 평가 지표

국내 법률 및 규제
- 환경기술 및 환경산업지원법
- 산업안전보건법 등

산업 이니셔티브
- RBA – VAP Standards
- Sedex – SMETA 등

정보 공시 표준
- GRI Standards
- SASB Standards 등

국제 표준
- 세계인권선언
- UNGC 10대 원칙 등

E 환경 지표	목표 수립	폐기물 처리	소음 및 진동 관리
	거버넌스	대기오염물질 관리	자원 재활용
	인·허가 취득	온실가스 관리	에너지 절약
	법규 위반사항	용수 및 폐수 관리	에너지 관리
S 사회 지표	인권이슈 발생	근로계약서 작성	안전 정책
	4대 보험 가입	해고 및 퇴직 정책	안전예방 활동
	법정교육 실시	건강 진단	안전 점검
	임산부 보호	취업규칙	소방훈련 및 교육
	연소자 채용	인권경영	정보보호 체계
	고충처리 제도	결사의 자유	-
G 지배구조 지표	ESG 정책	반부패 프로그램 운영	부패 관련 법규 위반
	ESG 리스크 관리	이해관계자 커뮤니케이션	공정거래 관련 법규 위반
	근속연수 및 이직률	윤리 제보채널	사회적 책임 활동

리스크 관리

공급망 리스크 관리

HD현대마린솔루션은 2024년 내외자 협력회사 173개사를 대상으로 ESG 서면 진단을 실시하였습니다. 잠재적인 리스크 요소를 면밀히 확인하기 위해 일부 협력회사에 대해서는 제3자 전문기관의 ESG 심층 진단을 받았습니다. 그 결과, 2024년에는 총 9개사를 대상으로 현장 실사를 포함한 심층진단을 수행하였고, ESG 각 영역에서 주요 개선과제를 도출하였습니다. HD현대마린솔루션은 지속가능한 가치사슬 구축을 위해 협력회사 대상 리스크 개선 계획 수립 및 이행 권고, 이행 여부 모니터링, 개선 활동에 필요한 자료 및 교육 제공 등 협력회사들의 ESG 역량 강화를 적극 지원할 계획입니다.

공급망 리스크 평가 현황

구분	2023년	2024년
서면 평가실시 협력회사수	43개	173개
현장 평가실시 협력회사수	26개	9개
리스크 식별된 협력회사수	26개	9개

공급망 리스크 평가 개선과제

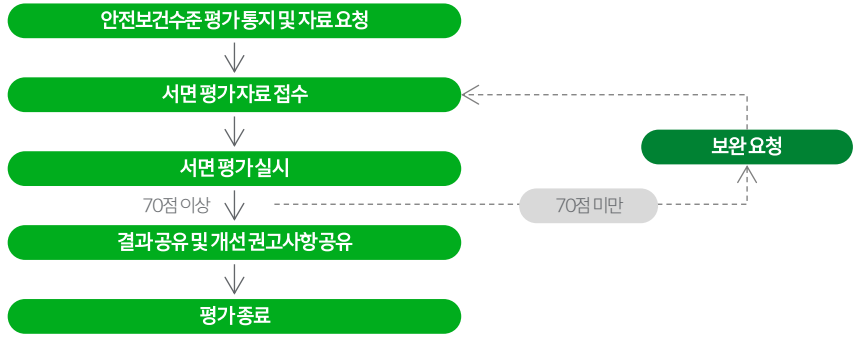
영역	개선과제
E 환경 영역	• 환경성과 점검 및 관리 • 온실가스 배출, 에너지 사용량관리
S 사회 영역	• 산업재해 예방 등 사회 관련 정책 수립 • 이해관계자 소통 채널 운영
G 지배구조 영역	• 윤리경영 원칙 수립 • 윤리경영 관련 제도 및 규제 동향 파악

공급망 리스크 관리 사례

HD현대마린솔루션은 중대재해처벌법 및 산업안전보건법에 따라 협력회사의 안전보건 수준을 평가하고 교육을 실시하고 있습니다. 2024년에는 표준 협력회사 안전보건 평가표를 활용해 전체 협력회사를 최초로 평가하였으며, 그 결과 협력회사의 평균 안전보건 수준은 83점으로 산출되었습니다. 이에 따라 모든 협력회사가 70점 이상을 획득하여 적격 판정을 받았습니다. 당사는 평가기준을 정기적으로 강화하고 맞춤형 교육을 제공하는 등 협력회사의 안전 관리 개선을 위해 다각적인 노력을 기울이고 있습니다. 예를 들어, 협력회사 중 300인 미만의 협력회사의 대표이사 및 안전업무 담당자를 대상으로 중대재해처벌의 주요 내용 및 대응방안과 위험성 평가에 관한 사항 등의 주제로 안전보건교육을 직접 수행하고 있습니다.

교육 자료 작성 및 교안 개발	3월	2024년 실시	16개사
교육결과 종합 보고	12월 말	2025년 목표	20개사

협력회사 안전관리 강화 체계



4. 목표 및 지표

우선순위화

개선과제 이행 로드맵

대응 및 관리 현황



목표 및 지표

우선순위화(Prioritization)

UNGPs (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)와 OECD 가이드라인 등의 주요 글로벌 기준들은 인권 및 환경 리스크의 우선순위화의 중요성을 강조하고 있습니다. 특히, 산업 특성상 중요하게 고려되어야 하는 취약 항목이더라도 기업이 이를 사전에 감지하여 적절히 관리하고 있다면 서면 및 현장 점검을 통한 인권영향평가 결과에서 리스크가 낮거나 없는 것으로 나타나 잠재 및 실제 리스크 관리 항목의 사각지대에 놓일 수 있기 때문에 실사 기반의 인권영향평가와 함께 리스크를 예측 및 식별할 수 있는 인식조사 등이 중요합니다. 보다 더 엄격하고 정밀하게 리스크를 식별하여 관리하기 위해 당사는 독일과 네덜란드의 NGO 단체인 GIZ와 MVO가 공동개발한 Due Diligence Compass를 활용하여 우선순위 평가를 진행하였습니다.

우선순위화 평가 프로세스: ① 산업 특화 주요 인권 리스크 항목에 대한 심각성, 발생가능성 평가를 기반으로 Heat Map 상 중요성 식별

심각성	규모	상	• 중대한 영향 초래 • 취약 집단이 직접적으로 영향을 받는 경우
		중	• 중간 정도의 영향 초래 • 리스크 발생 시 기본적인 생필품(교육, 생계 등)에 대한 접근권과 특정 인권 침해 등의 결과가 초래됨
		하	• 장기적·실질적 영향 없음 • 취약 집단 대상 아님
	범위	상	• 영향을 받는 지역의 전체 인구 중 20% 이상, 또는 식별 가능한 집단의 50% 이상이 영향을 받음 • 임직원, 가족, 인근 주민 포함
		중	• 영향을 받는 지역 전체의 인구 10% 이상, 또는 식별 가능한 집단의 11~50%가 영향을 받음
		하	• 영향을 받는 지역 전체 인구의 5% 이상, 또는 식별 가능한 그룹의 10% 미만이 영향을 받음
	시정 불가능성	상	• 즉각 조치 불이행 시 인권침해 영향 시정이 불가능함
		중	• 즉각 조치 불이행 시 인권 침해 영향 시정이 불가능할 가능성이 있음
		하	• 완전한 시정을 위한 즉각 조치가 불필요함
발생가능성		상	매년 수차례 발생, 재발 가능성이 매우 높음
		중	기업 내 수차례 발생하거나, 동종 업계에서 과거에 발생한 이력이 있음
		하	기업 내 발생한 적이 없지만, 동종 업계에서 과거에 발생했을 가능성 있음

#	이슈	심각성	발생가능성	중요성
1	**기후 및 에너지**	2	2	⑤
2	생물 다양성 및 삼림 벌채	2	1	④
3	물 소비량 및 물 가용성	2	1	④
4	대기 오염	1	2	②
5	토양 및 (지반) 수질 오염	2	1	④
6	환경 및 폐기물	1	2	②
7	결사 및 집회의 자유	1	1	①
8	**근로조건(계약, 근로시간)**	2	2	⑤
9	강제노동 및 인신매매	1	1	①
10	아동노동	1	1	①
11	차별	1	1	①
12	**임금 및 보수**	2	2	⑤
13	**직장에서의 보건 및 안전**	2	2	⑤
14	부패	1	1	①
15	충돌 및 보안	1	1	①
16	토지 이용 및 재산권	1	1	①
17	지역사회에 미치는 영향	1	1	①
18	소비자 이익 및 제품 안전	1	1	①



정량적 기준(참고 기준)

심각성 (규모, 범위, 시정 불가능성)	발생가능성
(1) 미미한 리스크	(1) 연 2회 미만
(2) 상당한 리스크	(2) 연 4회 미만
(3) 중대한 리스크	(3) 연 5회 이상

목표 및 지표

개선과제 이행 로드맵

HD현대마린솔루션은 심각성과 발생가능성이 중간(medium) 단계 이상으로 도출된 리스크 4개를 우선 관리 목적의 '중대 인권 이슈(Salient Human Rights Issues)'로 규정하였습니다. 해당 이슈를 HD현대마린솔루션의 인권영향평가 지표와 연계하여 앞서 도출한 중요성과 더불어 시급성, 수월성을 평가하고 최종적인 우선 관리 점수를 집계하였습니다. 또한, 점수 범위에 따라 우선순위 상, 중, 하를 구분하고 금년도 내에 개선이 가능한 항목들을 식별하여 최종적인 우선 관리 개선과제를 도출하였으며 우선 관리 항목부터 개선 조치를 수행할 예정입니다. 당사는 인권 존중의 가치를 바탕으로 공급망을 포함한 사업활동 전반에서 발생할 수 있는 인권 관련 부정적 영향을 체계적으로 식별·완화하고 개선 활동에 대한 제도적 기반과 관리 체계를 지속적으로 강화하겠습니다.

우선순위화 평가 프로세스: ② 중요성, 시급성, 수월성 평가와 우선 관리 개선과제 도출

중요성 (1~9점) 심각성(severity)과 발생가능성(likelihood)에 대한 ESG과와 전문가 설문평가를 반영

+

시급성 (1~3점) 규제 리스크의 도입 시점 및 피해액의 규모 (사법 및 비사법적 분쟁을 고려)

+

수월성 (1~3점) 실무적으로 추진하기 비교적 용이하고 단기간 내 이행 가능할 것으로 예측되는 정도를 반영

HD현대마린솔루션 GRC 사업장은 인권영향평가를 기반으로 도출된 개선과제 55개에 대한 우선순위를 정해 개선 활동에 대한 구체적인 계획과 일정을 수립하였습니다. HD현대마린솔루션의 유럽 법인의 경우, 인권영향평가로 도출된 개선과제 중 중요성과 시급성이 낮은 항목을 제외하여 총 77개의 개선과제를 관리 항목으로 선정하였습니다. 본 결과를 토대로 당사는 개선활동 로드맵을 수립하였고, 초단기적으로 2025년 연중 추진할 항목을 포함하여 GRC 사업장의 경우 2025년 말까지 인권영향평가 준수율 84%, 유럽 법인은 2026년 말까지 준수율 81% 수준 달성을 목표로 하고 있습니다.

개선과제 우선순위화 (로드맵)

사업장	GRC	유럽 법인
초단기 (~2025년 9월)	28개	0개
단기 (~2025년 12월)	18개	24개
중장기 (2026년 이후)	9개	53개
총계	55개	77개

› 위 3 단계의 합산 점수 도출 후 최종적으로 **수월성 평가의 기준을 적용**하여 회사가 단계적으로 우선 관리 및 추진할 개선과제를 도출

개선과제 이행 목표 및 로드맵

GRC

초단기 추진 과제 (2025 연중)	단기 추진 과제 (2025 말)	중장기 추진 과제 (2026)
인권경영 체계 구축 등 총 28개	**인권경영 관련 KPI 수립** 등 총 18개	**구제절차 제도 개선** 등 총 9개
개선율 51%	달성 가능 준수율 84%	달성 가능 준수율 100%

유럽 법인

단기 추진 과제 (2025)	중기 추진 과제 (2026)	장기 추진 과제(2027 이후)
인권경영 체계 구축 등 총 24개	**위험성평가 모니터링** 등 총 38개	**생활임금 도입** 등 총 15개
달성 가능 준수율 31%	달성 가능 준수율 81%	달성 가능 준수율 100%

목표 및 지표

대응 및 관리 현황: 산업안전

HD현대마린솔루션은 산업재해율 제로화 달성을 통해 안전보건 환경에 선제적으로 대응하기 위해 '안전'을 핵심 경영 가치로 삼고 있으며, 안전보건경영 시스템의 체계적 운영과 안전보건 관계 법령의 철저한 준수를 통해 임직원의 생명과 건강을 보호하는 인권 중심의 경영을 실천하고 있습니다.

산업안전 관련 지표

안전보건 중장기 로드맵: 중대재해 Zero 유지 및 산업재해율[1] Zero 달성

구분	2024년	2028년	2030년
추진 목표	안전보건 관리체계 구축 및 고도화	스마트 기술 기반 안전보건 관리 시스템 마련	스마트 안전보건 관리 시스템 운영 및 협력회사 역량 강화를 통한 통합적인 안전보건 관리 체계 구축
세부 과제	• 안전보건경영 시스템 인증 유지 • 안전보건 리스크 관리 강화 (수시 위험성 평가 등) • 전담조직 구성 • 아차사고 및 안전신문고 운영 • 비상상황 대응 훈련 실시 • 건강증진 프로그램 상시 운영 • 월별 건강관리 정보제공	• 프로그램을 활용한 안전보건수준 평가 및 수시 위험성 평가 관리 • 위험성 평가 전산화 도입 • 협력회사와 공동 사용 가능한 모바일 플랫폼 구축 (공지사항, 법규, 사고사례, 위험성 평가 등)	• 스마트 안전보건관리 시스템 정착 • 협력회사 안전등급제 시행 (맞춤형 보완 교육 지원) • 협력회사 안전보건 리더와의 네트워크 활성화 • 협력회사 안전보건 고충 채널 운영 • 안전보건 성과 기반 협력회사 평가·보상 운영
세부 지표	중대재해 발생 "0"건 지속 유지 산업재해율 0.36	산업재해율 0	산업재해율 0

1) 산업재해율 = (재해자 수/연간 총근로시간) X 200,000 h, 재해자 수 = 산업재해조사표 제출 대상 재해자

안전사고 관련 지표

중대재해 발생 건수

	2022년	2023년	2024년
임직원	0건	0건	0건
협력회사	0건	0건	0건

산업재해 발생 건수

	2022년	2023년	2024년
임직원	0건	3건	2건
협력회사	0건	0건	0건

안전보건경영 관련 지표

안전보건경영 시스템

	2022년	2023년	2024년
인증 취득 대상 사업장 수	3개	4개	4개
인증 취득 사업장 수	3개	3개	3개
인증 취득 비율	100%	75%	75%

목표 및 지표

대응 및 관리 현황: 임직원

HD현대마린솔루션은 임직원과 관련된 인권 리스크를 최소화하고 관리하기 위해 다양한 지표를 활용하고 있습니다. 인재 선발부터 배치, 교육, 성과 평가, 퇴직에 이르는 모든 인사 과정에서 학력, 성별, 나이, 인종, 종교 등의 이유로 차별하지 않으며 인권 침해 사례가 발생하지 않도록 노력합니다. 특히, 임직원 인트라넷과 사내 소식지, 노사문화 확산을 위한 노사협의회 운영 등 다양한 소통 채널을 구축하여 이해관계자와의 소통에 힘쓰고 있습니다.

임직원 관련 지표(GRC)

임직원 성별 다양성

GRC

	2022년	2023년	2024년
총 임직원 수	479명	527명	544명
남성	380명	416명	427명
여성	99명	111명	117명
여성 임직원 비율	20.67%	21.06%	21.51%

유럽 법인

	2022년	2023년	2024년
총 임직원 수	74명	94명	105명
남성	28명	31명	39명
여성	46명	63명	66명
여성 임직원 비율	62.16%	67.02%	62.86%

임직원 역량 개발 교육

	2022년	2023년	2024년
임직원 1인당 교육시간(시간/명)	43.088	26.125	50.614
임직원 총 교육시간	20,553	13,637	27,281
임직원 1인당 교육비용(백만원/명)	0.488	0.774	0.787
임직원 총 교육비용(백만원)	233	404	424

이사회 다양성

		2022년	2023년	2024년
성별	총 이사수	3명	7명	7명
	여성 이사수	0명	1명	1명
	여성 이사 비율	0%	14.29%	14.29%
연령	만 30세 미만 이사수	0명	0명	0명
	만 30~50세 이사수	2명	3명	2명
	만 50세 초과 이사수	1명	4명	5명

노사 협력

HD현대마린솔루션은 임직원과의 소통을 위해 인트라넷, 사내 소식지 및 Newsletter 등 다양한 소통 채널을 운영하고 있습니다. HD현대마린솔루션은 상생 협력하는 노사문화의 확산, 조직 내 임원과 임직원 간의 소통 활성화를 위해 당사 노사협의회 규정에 의거하여 노사협의회를 개최하고 있습니다.

노사협의회

	2022년	2023년	2024년
노사협의회 개최 횟수	4회	4회	4회

목표 및 지표

대응 및 관리 현황: 고충처리 및 통보

HD현대마린솔루션은 효과적인 인권경영 구현을 위한 주요한 방책으로 고충처리 및 통보 절차를 운영하고 있으며, 고충과 관련한 5대 원칙 및 2대 의무를 핵심으로 삼고 있습니다. 앞으로도 당사는 고충처리 및 통보 절차를 통해 인권 관련 부정적 영향을 식별하고, 인권 실사가 실효적으로 수행되고 있는지 검증하며, 인권에 부정적 영향을 받은 이해관계자에게 구제를 제공하는 등의 노력을 통해 인권경영을 지속적으로 구현해 나가겠습니다.

고충처리 프로세스와 현황

고충이란 회사, 자회사 및 사업파트너의 사업과 관련하여 이해관계자가 느낀 부당함을 의미하며, 인권 및 환경에의 실제적 또는 잠재적 부정적 영향을 받고 있거나 그러한 근거를 가진 개인 또는 법인의 불만, 우려, 논쟁, 위험, 침해, 피해, 손해 등을 포괄하는 개념입니다. HD현대마린솔루션은 아래의 핵심 가치에 따라 당사의 고충처리 및 통보 체계를 갖추어 운영하고 있습니다.

핵심 가치

핵심 기능
인권·환경 침해 예방 시스템

고충처리 및 통보 절차의 5대 원칙
1. 공정성
2. 공공성
3. 접근가능성
4. 예측가능성
5. 투명성

고충신고의 운영의 2대 의무
- 조사한 내용 및 신고자의 신원에 대한 비밀 보장
- 모든 유형의 보복 금지

고충처리 절차

접수	• 인터넷, 이메일, 전화 등으로부터 접수 • 처리계획서 작성 및 보고
조사	• 세부 내용 및 사실관계 확인 • 관련 부서 이관(필요시)
보고 및 조치	• 고충 및 통보의 해결 방안 논의 및 결과보고서 작성 • 결과 보고 및 신고자에게 결과 통보
모니터링	• 절차 개선 등 이행 사항 점검(필요시)

윤리경영 제보 채널의 운영

HD현대마린솔루션은 윤리경영을 공정하고 투명한 경영 활동의 핵심 가치로 생각합니다. 당사의 윤리규범과 관련 내부 규제 위반사항의 제보 및 신속한 대응을 위하여 HD현대 그룹은 전 계열사와 관련 이해관계자가 접속할 수 있는 윤리경영 홈페이지 내 준법윤리경영, 불공정거래 등 고충 접수 채널을 마련하여 24시간 제보가 가능한 온라인 제보 채널을 운영하고 있습니다. HD현대마린솔루션은 윤리경영 강화를 위해 내부 제보 제도를 운영하고 있으며, 제보자 보호를 최우선으로 하고 있습니다. 제보자의 신분과 제보 내용은 철저히 비밀로 유지되며, 제보자의 동의 없이 신원이 공개되지 않도록 하고 있습니다. 또한, 제보로 인한 불이익이나 차별이 발생하지 않도록 보호 조치를 마련하고 있습니다.



HD현대 윤리경영 홈페이지



HD현대 윤리경영 운영 안내 페이지

목표 및 지표

대응 및 관리 현황: 윤리·준법경영

HD현대마린솔루션은 공정하고 투명한 경영, 그리고 지속가능한 가치 실현을 위해 윤리경영을 핵심 가치로 삼고 있습니다. 특히, 윤리경영과 준법 의식에 대한 인식 제고는 사회적 책임을 다하는 기업이 실천해야 할 필수 요소로, HD현대마린솔루션은 윤리·준법경영과 관련된 지표를 설정하여 관리하고 있습니다.

제보 채널 운영 현황

윤리규범 위반 관련 지표

윤리규범 총 위반 건수[1] (2024년)

1) 윤리경영 시스템, 이메일, 우편, 전화, 면담, FAX 등 온·오프라인 채널에 접수된 윤리규범 위반 총 신고 건수 — **1건**

윤리규범 위반 총 처리 건수[2] (2024년)

2) 윤리규범 위반 신고 건수 중 처리가 완료된 총 건수, 조사가 필요한 경우에는 내부 보고 완료 시, 일반 민원으로 판단된 경우에는 관련 부서 이관 시 처리 완료로 간주 — **1건**

윤리규범 위반 처리 비율[3] (2024년)

3) 윤리규범 위반 처리 비율(%) = (윤리규범 총 처리 건수/윤리규범 위반 총 위반 건수) X 100 — **100%**

2022~2024년 인권 관련 신고/조치 현황

고충처리 현황

	2022년	2023년	2024년
인권 관련 신고 건수[4]	0건	0건	0건
인권 관련 조치 건수[5]	0건	0건	0건

4) 보고기간 동안 임직원 고충처리채널을 통해 접수된 인권 관련 신고 건수의 총합

5) 보고기간 동안 임직원 고충처리채널을 통해 접수된 인권 관련 신고 건수 중 고충처리 절차를 통해 종결되었거나 자연 해소되어 해결 처리된 건수의 총합

- 인권 관련 사건: 인신매매, 강제노동, 아동노동, 결사의 자유, 단체교섭권, 동등한 보수, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 차별 등을 포함
- 임직원 고충처리채널: 사원대의기구, 고충처리 전담위원회, 인트라넷, 핫라인, 오프라인 등
- 차별이란 ILO 정의에 따른 인종, 성별, 종교, 정치적 견해, 출생국가, 사회적 신분에 의한 차별행위 사건 또는 사업 전반의 내·외부 이해관계자와 관련된 차별 유사행위를 의미

준법경영 관리 현황

컴플라이언스 관련 지표 *

		2022년	2023년	2024년
공정거래 규제 위반	공정거래 규제 위반 건수[6]	0건	0건	0건
	공정거래 규제 위반에 대한 금전적 제재 총액[7]	0원	0원	0원
부패 및 뇌물수수 규제 위반	부패 및 뇌물수수 규제 위반 건수[8]	0건	0건	0건
	부패 및 뇌물수수 규제 위반에 대한 금전적 제재 총액[9]	0원	0원	0원

6) 보고기간 내 공정거래 위반으로 인해 발생한 제재의 건수. 단, 보고기간 말일을 기준으로 해당 사건에 대한 소송 또는 이의 절차가 진행 중인 건은 포함하지 않음

7) 보고기간 내 공정거래 위반으로 인해 발생한 금전적 제재(벌금, 과태료, 과징금)의 총액. 단, 보고기간 말일을 기준으로 해당 사건에 대한 소송 또는 이의 절차가 진행 중인 건은 포함하지 않음

8) 보고기간 내 부패 및 뇌물수수 규제 위반으로 인해 발생한 제재의 건수. 단, 보고기간 말일을 기준으로 해당 사건에 대한 소송 또는 이의 절차가 진행 중인 건은 포함하지 않음

9) 보고기간 내 부패 및 뇌물수수 규제 위반으로 인해 발생한 금전적 제재(벌금, 과태료, 과징금)의 총액. 단, 보고기간 말일을 기준으로 해당 사건에 대한 소송 또는 이의 절차가 진행 중인 건은 포함하지 않음

※ 상기 각주 6)~9)은 사업보고서의 'XI. 그 밖에 투자자 보호를 위하여 필요한 사항' – '3. 제재 등과 관련된 사항'에서 회사에 대한 제재현황의 사유 및 근거법령이 공정거래(또는 부패 및 뇌물수수 규제) 관련인 제재의 건수(또는, 금전적 제재의 경우 벌금, 과태료, 과징금의 합)를 출처로 함

부패방지 관련 지표

	2022년	2023년	2024년
부패 리스크 평가 실시 부서[10]	24개	24개	29개
부패 리스크 평가 대상 부서[11]	24개	24개	29개
부패 리스크 평가 실시 비율[12]	100%	100%	100%

10) 부패 리스크 평가를 실시한 부서의 수. 부패에만 초점을 맞춘 리스크 평가뿐만 아니라 전체 리스크 평가 내에 부패 관련 항목이 포함되어 있는 경우에도 부패 리스크 평가를 실시한 것으로 간주함

11) 부패 리스크 평가의 대상이 되는 부서의 수. 부패에만 초점을 맞춘 리스크 평가뿐만 아니라 전체 리스크 평가 내에 부패 관련 항목이 포함되어 있는 경우에도 부패 리스크 평가를 실시한 것으로 간주함

12) 부패 리스크 평가 실시 비율(%) = (부패 리스크 평가 실시 부서 수/부패 리스크 평가 대상 부서 수) X 100

5. Appendix

인권경영 및 실사 정책

Indices

- UNGPs 및 UNGC
- EU CSRD/ESRS 및 EU CSDDD
- 국가인권위원회
- CHRB

제3자 검증의견서



Appendix

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

HD현대마린솔루션의 인권경영 및 실사정책은 UNGPs, OECD, ILO, EU의 CSDDD 등 국제적으로 요구하는 수준을 충족하기 위해 이행할 내용들을 구체적으로 명시하고 있습니다. 이를 위해 구체적인 개념들과 본 정책이 적용 받는 범위 및 이해관계자를 정의하였습니다. 또한, 인권영향평가 및 인권 관련 실사의 이행의무를 다하고자 회사 내 담당조직(전담조직과 유관부서)과 인권경영위원회의 역할을 구체화하여 인권경영 이행의 거버넌스 및 체계를 확립하였습니다.

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

제1장 총칙

제1조 (목적)
이 규정은 HD현대마린솔루션(이하 "회사"라 한다.) 임·직원을 비롯한 이해관계자 등의 인권 보호·증진에 관한 인권경영 일반 원칙을 목적으로 한다.

제2조 (정의 및 해석)
① 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. "인권"이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 「HD현대마린솔루션 인권경영선언」에 명시한 국제 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "인권경영"이란 회사가 경영 활동 전반에서 인간의 존엄과 가치를 존중하고 보호하며, 인권침해를 예방하기 위해 본 인권정책을 선언하고, 인권실사를 실시하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하고, 임·직원에게 인권교육을 실시하는 것을 말한다. 또한, 이해관계자와 소통하여 인권경영의 성과를 투명하게 공유하는 것을 포함한다.
3. "임·직원"이란 회사의 임원과 회사와 고용관계에 있는 직원(비정규직 포함) 및 임시직 파견노동자를 포함한다.
4. "이해관계자"란 회사의 경영 활동 과정에서 직 · 간접적으로 영향을 받는 주체로서, 회사 및 자회사의 임·직원, 근로자 대표 등 회사의 상품이나 서비스에 의해 그 권리나 이해관계가 영향을 받을 수 있는 소비자 등을 포함한다. 필요한 경우, 회사와 직 · 간접적인 계약 관계에 있는 협력회사의 임·직원 등을 포함할 수 있다.

제3조 (적용범위)
① 본 규정의 적용 범위는 국내·외 모든 임·직원과 이해관계자이며, 해외에서 근무하는 임·직원에게는 현지의 법규를 고려하여 적용한다.
② 회사의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본 규정이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조 (기본원칙)
회사는 인권에 관한 UN 세계인권선언(UDHR, Universal Declaration of Human Rights) 및 UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), OECD 기업책임경영을 위한 실사지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), 국제노동기구(ILO, International Labour Organization)의 직장 내 기본 원칙 및 권리 선언 등 인권 관련 협약, EU 기업 지속 가능성 실사 지침(CSDDD, Corporate Sustainability Due Diligence Directive) 등 국제적으로 통용되는 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다. 회사는 인권경영을 실천하기 위한 주요한 수단으로서 회사의 위험관리체제에 통합된 인권실사 체제를 구비한다.

제5조(인권경영의 실천)
회사는 본 장의 일반 원칙을 준수함으로써 인간의 존엄과 가치를 존중하고, 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조 (생명권 존중)
회사는 모든 사업 활동에서 생명권을 최우선으로 보장한다. 사업 운영 과정에서 발생할 수 있는 위험 요소(산업 재해, 위험한 환경 등)를 식별하고 제거하며, 긴급 상황에 대비한 안전 조치를 마련한다.

제7조 (인도적 예우)
회사는 모든 형태의 고문, 비인간적인 처우를 단호히 반대하며, 인간의 존엄성과 가치의 실천을 위해 정신적 또는 신체적으로 비인도적 대우가 발생하지 않도록 사전 예방에 적극 노력한다. 비인도적 대우가 발생할 경우 관련 규정에 따라 엄중히 조치하고, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제8조 (신체적 자유와 안전에 대한 권리)
회사는 모든 개인의 신체적 자유와 안전에 대한 권리를 보장하며 어떠한 형태의 자의적 구금이나 불법적 억류도 용납하지 않는다.

제9조 (사생활 침해 금지)
회사는 개인의 사생활을 존중하며, 가정, 가족, 통신 등 개인 문제에 대한 자의적 또는 불법적 간섭을 하지 않는다. 개인 정보를 보호하기 위한 엄격한 보안 정책을 채택하여 이러한 침해를 방지한다.

Appendix

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

본 정책의 제2장 인권경영 일반원칙은 글로벌 규범들이 요구하는 16가지의 인권존중 항목을 17개의 세부 조항(제6조~제22조)으로 명시하여 인권 존중 항목이 실사정책과 인권영향평가의 항목과 연계되어 관리 및 예방될 수 있도록 하였습니다.

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

제10조 (다양성 존중, 차별금지 및 사상·양심·종교의 자유)
회사는 기업 활동 전반에서 다양성을 존중하고 포용하며, 사상, 양심, 종교의 자유를 보장하고 존중한다. 회사는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 성적 지향, 정치적 성향, 사상·양심, 출신 지역 등에 따른 보수 또는 기회의 차등과 같은 일체의 차별을 금지하며, 모든 구성원에게 공정한 기회를 제공하고 존엄을 보장한다.

제11조 (근로조건의 보장·향상)
회사는 임·직원에게 공정한 임금과 안전하고 건강한 근로환경을 제공한다. 회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임·직원에게 근로에 대한 합당한 보수 및 생활임금을 급여명세서와 함께 지급한다.

제12조 (사택 제공과 관련된 권리)
회사가 사택을 제공하는 경우, 직원들이 적절한 환경에서 식사, 물, 의복, 위생 등 기본적인 필요에 대한 접근이 제한되지 않도록 한다.

제13조 (아동노동 금지)
회사는 공인된 국제규범과 법에서 정하는 최저 연령(15세) 미만의 아동을 고용하지 않으며, 아동의 건강과 교육을 최우선으로 생각하여 어떠한 아동도 경제적 착취나 위험한 환경에서 일하지 않도록 관련 법규와 국제 규정을 준수한다 (단, ILO에서 인정하는 일부 개발도상국가의 최저 연령은 14세이므로 해당 국가의 법률과 ILO의 기준을 따를 수 있음). 특히 회사는 어떠한 경우에도 아동이 노예 노동, 인신매매, 가혹한 형태의 노동에 종사하는 것을 금지하며, 불법적인 활동, 특히 마약 생산이나 거래와 같은 범죄에 이용되지 않도록 한다. 또한, 아동의 건강, 도덕성 및 권리가 침해되지 않도록 보호할 의무를 성실히 이행하며, 공급망 내에 이러한 문제가 발생하지 않도록 철저한 실사를 진행한다.

제14조 (강제노동 금지)
회사는 노예제나 인신매매와 같은 모든 종류의 강제노동을 금지하며, 모든 사업 운영에서 자발적 노동이 이루어지도록 보장한다. 채무로 인한 인적 구속, 노예제나 유사한 착취적 노동 관행이 발견될 경우, 즉각적인 시정 조치를 취한다.

제15조 (결사 및 단체교섭의 자유 보장)
회사는 대한민국 헌법 및 노동관계법에 따라 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며 노조의 결성, 가입, 활동에 따른 불이익 처우를 하지 않는다.

제16조 (직장 내 괴롭힘 및 성희롱 방지)
회사는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱이 노동 의욕 상실, 생산성 저하를 초래하는 위법 행위임을 인식하고, 임·직원은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 근절을 위한 예방과 실천에 적극 협조한다.

제17조 (안전 및 보건)
회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제18조 (책임 있는 공급망 관리)
회사는 책임 있는 공급망 관리를 위해 협력회사를 공정하게 대우하고, 협력회사로 하여금 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하며, 회사의 상품 또는 용역이 유통되는 과정 또는 유통의 결과에 인권에 부정적인 영향을 미치지 않도록 노력한다.

제19조 (분쟁광물)
회사는 OECD 분쟁광물 가이드라인 등 국제규범에 따라 분쟁 지역에서 채굴된 광물의 사용을 배제하고, 관련하여 투명하고 윤리적인 공급망을 구축하도록 노력한다.

제20조 (환경권 보장)
회사는 국내·외 환경 관련 법규를 준수하고, 사업 운영에 있어 환경 개선을 위한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검함으로써 토양 오염, 수질 오염, 과도한 자원 사용 등의 오염방지를 위해 노력하며, 지속 가능한 경영 방식을 채택하여 환경을 보호한다.

제21조 (지역주민의 인권 보호)
회사는 지역 사회의 토지 및 자원 사용에 대한 권리를 존중하며, 불법적인 퇴거나 산림 벌채, 자원 착취 등으로 인해 지역주민이 안전하고 건강한 환경에서 생계를 유지할 수 있는 토지, 산림, 수자원 등에 접근할 권리와 거주의 자유가 침해되지 않도록 유의한다. 지역 사회의 토지와 자원 사용 문제에 있어서는 지역 사회의 동의를 구하며, 투명한 절차를 따른다.

제22조 (고객의 인권 보호)
회사는 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호 등을 위해 노력하고, 모든 고객을 대상으로 공정한 대우 및 차별 금지를 준수한다. 또한, 제품 및 서비스에 대한 정보를 투명하게 제공하고 접근성을 보장하며, 고객이 인권 관련 불만을 제기할 경우 접수하고 해결하기 위한 적절한 절차를 마련한다.

Appendix

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

본 정책의 제3장 인권경영 체계, 제4장 인권경영위원회는 HD현대 그룹의 인권경영 이행 역할과 책임을 명시하여 인권 및 환경에 대한 부정적 영향으로 인한 리스크 관리가 전사적으로 내재화될 수 있도록 하였습니다.

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

제3장 인권경영 체계

제23조 (인권경영선언)

회사는 모든 경영 활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언을 선포하며, 회사의 임·직원은 인권경영선언을 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼고 실천한다.

제24조 (거버넌스)

① 회사는 모든 경영 활동에서 인권을 존중하기 위해 인권경영 실행에 필요한 내부 체계를 수립한다. 회사의 인권경영 거버넌스는 이사회 내 ESG위원회, 인권경영위원회, 전담조직 및 유관 부서로 구성한다.

② 각 조직의 역할과 책임 범위는 다음 각 호와 같다.

1. ESG위원회는 인권 관련 최고 의사결정 기구로서 인권경영에 관한 주요 사항에 대하여 심의 및 승인한다.
2. ESG최고책임자는 인권경영위원회를 설치하고 위원장직을 맡아 운영한다. 단, 회사 내부적 필요에 의해 별도로 인권경영위원장을 임명할 수 있다.
3. 인권경영위원회는 회사의 인권경영 사안에 대해 의사결정하고 성과를 검토하여 인권경영 사항이 충실히 이행되고 있는지 점검한다. 인권경영위원회는 24개월마다 인권경영 정책을 정기적으로 점검하고 필요에 따라 개정한다. 인권경영위원회의 구성 및 업무 범위 등 세부 사항은 제4장에서 정한다.
4. 인권경영 전담조직은 실사 등을 통한 인권 리스크 파악 및 개선사항 도출, 이슈 모니터링 및 보고, 대내외 보고 및 공시, 인권교육 등 인권경영의 실무를 이행한다.
5. 인권경영 유관 부서(HR, 준법, 자산, 구매, 보안, 안전환경 등 기타 회사별 특성을 고려한 유관 부서)는 인권 실사를 포함한 인권경영의 실무 이행을 지원하고 협조한다.

제25조 (전담조직)

① 회사는 인권증진을 위한 정책개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 유관조직 중 인권경영 전담조직(이하, "전담조직")을 지정한다.

② 인권경영 전담조직의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 연도별 인권 실사의 수행에 관한 사항
2. 연도별 인권 개선 계획 수립 및 시행에 관한 사항
3. 인권교육의 시행에 관한 사항
4. 글로벌 규범에 부합하는 실사 정책의 점검 및 최신화에 관한 사항
5. 그 밖의 회사 또는 인권경영위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제26조 (인권교육)

회사는 임·직원을 대상으로 정기적인 인권 관련 교육을 실시하여 인권 보호 및 존중에 대한 인식을 증진한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합 교육, 교육자료 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 회사는 회사에 파견된 자 및 협력회사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제27조 (인권이행 활동 지원)

회사는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 할 수 있으며, 인권 관련 기관 또는 단체, 협력회사에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제28조 (설치 및 기능)

임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 보고 및 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회")를 둔다.

1. 인권경영선언 및 본 규정의 제·개정에 관한 사항
2. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
3. 글로벌 규범이 요구하는 수준의 실사에 관한 사항
4. 인권교육에 관한 사항
5. 인권 개선과제 이행에 관한 사항
6. 인권 관련 고충 및 구제에 관한 사항
7. 인권 관련 이해관계자와의 소통 및 유의미한 참여 활동에 관한 사항
8. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제29조 (구성)

① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 유관부서 임원 또는 팀장(부서장)으로 구성한다.

② 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다. 위원장이 부득이한 이유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회는 사무처리를 위해 간사를 둔다.

Appendix

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

본 정책의 제5장 인권 및 환경 실사는 인권 및 환경에 대한 부정적 영향을 식별·평가하고 우선순위를 설정하여 예방·관리될 수 있도록 마련되었습니다. 실사의 기본 구조는 최신 기준 중 가장 엄격한 수준으로 공개된 EU의 CSDDD의 요구사항에 맞추었습니다.

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

제30조 (회의 및 의결정족수)

① 위원회는 연 2회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
② 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개회하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
③ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면회의에 의하여 의결할 수 있다.
④ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

제31조 (의견청취 및 자료제출 요구)

① 위원회는 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.
② 위원회는 필요한 경우 관련 부서 등 이해관계자에게 회의 안건과 관련한 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.
③ 위원회는 필요한 경우 외부 자문위원의 참여 및 의견을 구할 수 있다.

제32조 (비밀엄수)

회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누출해서는 아니된다.

제33조 (이익충돌 회피)

위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의와 의결에서 배제하여야 한다.

제34조 (위원의 임기)

내부위원은 당연직으로 한다.

제35조 (위원의 해촉)

회사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 때
5. 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제36조 (인권 및 환경 실사 실시)

① 회사는 연 1회 이상 제5장에 따라 인권 및 환경 실사(이하 "실사")를 실시한다.
② 위원회는 회사가 실행하려는 정책 등이 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 추가로 실사를 진행할 수 있다.
③ 인권경영 전담조직은 실사를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
④ 실사는 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
⑤ 실사 결과는 위원회의 심의를 거쳐 대표이사에게 제출한다.
⑥ 필요한 경우 실사의 세부절차와 방법을 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제5장 인권 및 환경 실사

제37조 (실사의 목적과 접근 방식)

회사는 EU 기업 지속 가능성 실사 지침(CSDDD, Corporate Sustainability Due Diligence Directive) 및 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)에 따라 실사를 수행한다. 회사는 실사를 통해 회사의 운영, 자회사, 협력회사를 포함한 활동 사슬에서 인권과 환경에 관한 부정적 영향을 식별하고, 이를 예방, 완화, 해결하는 등의 적절한 조치를 취한다.



제38조 (부정적 영향의 식별 및 평가, 우선순위 설정)

① 회사의 운영, 자회사, 협력회사의 활동에서 발생할 수 있는 실제적 또는 잠재적 부정적 영향을 식별·평가한다.
② 부정적 영향이 발생할 가능성이 높고 심각한 영역이 있는 경우 그에 대하여 보다 심층적인 평가를 수행한다.
③ 모든 부정적 영향을 동시에 해결하는 것이 불가능한 경우 부정적 영향의 심각성과 발생가능성을 기준으로 우선순위를 정하여 [제39조, 제40조] 등의 조치를 취한다.

Appendix

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

HD현대마린솔루션은 본 실사 정책을 통해 인권존중 항목들에 대한 엄격한 실사를 수행함은 물론, 엄격한 수준의 사전 및 사후 관리를 통해 인권 관련 리스크가 체계적으로 점검되어 개선될 수 있도록 잠재적인 리스크에 대해서는 Prevention Action Plan (PAP)을, 실제적인 리스크에 대해서는 Corrective Action Plan (CAP)을 작성하여 관리할 것을 명시하였습니다.

HD현대마린솔루션 인권경영 및 실사 정책

제39조 (잠재적인 부정적 영향의 예방 및 완화)

① 식별된 잠재적 부정적 영향을 예방하기 위해 예방행동계획(prevention action plan)을 수립하고 적절한 조치를 취한다.

② 1차 협력회사에게 기업의 행동규범 및 필요한 경우 예방행동계획을 준수하도록 하는 등 계약상 보증을 요구하고, 필요하면 2차 협력회사에게도 상응하는 계약상 보증을 요구하도록 한다.

③ 제2항의 계약상 보증 등에도 불구하고 잠재적 부정적 영향을 예방하거나 적절히 완화할 수 없는 경우 회사는 부정적 영향과 관련이 있는 협력회사와 신규계약을 체결하거나 기존계약을 연장하는 것을 자제하고, 최후의 수단으로서 사업관계를 중단 또는 종료한다.

제40조 (실제적인 부정적 영향의 종료 및 최소화)

① 식별된 실제적 부정적 영향을 해소하기 위해 시정행동계획(corrective action plan)을 수립하고 적절한 조치를 취한다.

② 1차 협력회사에게 기업의 행동규범 및 필요한 경우 시정행동계획을 준수하도록 하는 등 계약상 보증을 요구하고, 필요하면 2차 협력회사에게도 상응하는 계약상 보증을 요구하도록 한다.

③ 제2항의 계약상 보증 등에도 불구하고 실제적 부정적 영향을 해소하거나 최소화할 수 없는 경우 회사는 부정적 영향과 관련이 있는 협력회사와 신규계약을 체결하거나 기존계약을 연장하는 것을 자제하고, 최후의 수단으로서 사업관계를 중단 또는 종료한다.

제41조 (이해관계자의 참여)

실사 과정에서 다음 각 호의 사항은 합리적인 범위 내에서 이해관계자와의 협의를 통해 진행하고, 적절한 경우 이해관계자에게 충분한 정보를 제공한다. 제5호는 필요한 경우 적절한 범위와 방법으로 협의한다.

1. 제[38]조에 따른 부정적 영향의 식별 및 평가, 우선순위 설정을 위한 정보 수집
2. 제[39]조 제1항 및 제[40]조 제1항에 따른 예방행동계획 및 시정행동계획 수립
3. 제[39]조 제3항 및 제[40]조 제3항에 따른 사업 관계의 일시정지 혹은 종료
4. 제[39]조 제1항, 제2항 및 제[40]조 제1항, 제2항에 따른 부정적 영향을 시정할 적절한 조치의 채택
5. 제[43]조 제1항에 따른 실사 모니터링을 위한 양적·질적 지표 개발

제42조 (부정적 영향에 대한 고충 제기 및 통보 절차)

① 실제적 혹은 잠재적 부정적 영향을 받고 있거나 받을 우려가 있는 개인과 단체 등은 고충처리 담당조직에 신고할 수 있다.

② 고충처리 담당조직은 침해 행위자에 대하여 침해 행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 회사 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

③ 고충사항에 충분한 근거가 있으면 전담조직에 공유한다.

④ 고충처리 담당조직 및 유관부서와 담당자 등 고충 사항을 처리하는 과정에 포함된 모든 임 · 직원은 신고자에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고자가 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 조치를 취하여야 한다.

⑤ 실제적 · 잠재적 부정적 영향에 관한 정보나 우려를 가진 개인과 단체는 익명 또는 비밀리에 이를 고충처리 담당조직에 신고할 수 있다.

⑥ 제1항에 따른 고충신고인은 다음과 같은 권리를 가진다.

1. 고충을 제기한 회사 측에 고충사항에 대한 적절한 후속 조치를 요청할 권리
2. 고충신고의 대상인 실제적 · 잠재적 인권 · 환경에의 부정적 영향이 심각한 경우, 적정한 수준의 회사측 대표자와 면담하여 당해 심각한 부정적 영향과 예상되는 구제책에 대하여 논의할 권리
3. 고충의 근거가 있거나 없다고 여겨지는 이유 및 근거가 있는 것으로 간주되는 경우 기업에서 취했거나 취할 조치와 단계에 대한 정보를 제공받을 권리

제43조 (모니터링)

① 회사는 새로운 경제경영 활동 또는 새로운 지역에서의 사업 시작, 새로운 제품 생산 등 사업상 중대한 변화가 발생하는 경우 또는 부정적인 영향이 새롭게 발생할 위험이 있다고 볼 만한 합리적인 근거가 있으면 지체 없이, 혹은 중대한 변화나 위험이 없는 경우에도 적어도 12개월 마다 실사에 따른 조치의 이행여부, 효과를 평가하여야 한다.

② 평가결과에 따라 적절한 경우 실사 정책 및 식별된 부정적인 영향 및 그에 대한 조치를 업데이트한다.

제44조 (보고)

회사는 식별된 위험, 취한 조치 등을 설명하는 실사 보고서를 국문 및 영문으로 연 1회 작성하고, 보고서는 각사 홈페이지를 통해 대외적으로 공개한다. 단, 회사 내부적 필요에 의해 별도의 보고서가 아닌 지속가능경영보고서 등 대외 공개용 보고서상에 실사 내용을 기재할 수 있다.

제45조 (운영 및 자료보관)

① 회사는 최소 한 24개월에 한 번 실사 프로세스 정책을 검토하고 필요한 경우 개정하며, 중대한 변화가 발생한 경우 지체 없이 개정하도록 한다.

② 회사는 실사 수행 과정에서 수집, 생산한 자료들을 최소 5년간 보관한다.

Appendix

UNGPs Reporting Framework

인권 존중을 위한 거버넌스		
A1.	인권정책	8, 32~36
A2.	인권 존중 내재화	9, 13
중점 보고 분야		
B1.	주요 인권 이슈 목록	12, 25
B2.	주요 인권 이슈 식별	25
B3.	주요 인권 관리 지역	-
B4.	잠재적 인권 이슈	25
주요 인권 이슈 관리		
C1.	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	8, 32~36
C2.	이해관계자 참여	10
C3.	영향평가	16~20
C4.	인권 이슈 대응	14, 17, 20~23, 26~30
C5.	성과평가	17
C6.	사후지원	14

UN Global Compact (UNGC)

인권		
원칙 1	국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.	8
원칙 2	인권 침해에 가담하지 않는다.	8
노동		
원칙 3	결사의 자유 및 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.	8
원칙 4	모든 형태의 강제노동을 배제한다.	8
원칙 5	아동노동을 효과적으로 철폐한다.	8
원칙 6	고용과 업무상 차별을 철폐한다.	8

Appendix

EU CSRD/ESRS

ESRS S1. 직접 근로자(Own Workforce)		
Impacts, risks and opportunities management		
S1-1	자체 인력 관련 정책	32~36
S1-2	영향에 대해 근로자 대표와 근로자가 참여하는 프로세스	10, 14, 29, 30
S1-3	근로자 대표와 근로자가 우려 사항을 제기하고, 부정적인 영향을 교정하기 위한 프로세스	14, 29, 30
S1-4	자체 인력에 중대한 영향에 대한 조치, 자체 인력과 관련된 중대한 위험을 완화하고 기회를 촉진하기 위한 접근 방식, 그리고 임직원 관련 조치에 대한 효과성	17, 27, 28~30
Metrics and targets		
S1-5	중대하고 부정적인 영향을 관리하고, 긍정적인 영향을 촉진하며, 중대한 리스크 및 기회 관리와 관련된 목표	26, 27
S1-6	자체 인력의 특성	28
S1-7	자체 인력의 비정규직 근로자의 특성	-
S1-8	단체교섭 적용범위 및 사회적 대화	28
S1-9	임직원 다양성	28
S1-10	적정 임금	-
S1-11	사회 보장	-
S1-12	장애인	-
S1-13	교육 및 역량 개발	28
S1-14	건강 및 안전	27
S1-15	일과 삶의 균형	-
S1-16	보수 (임금 격차 및 총 보수)	-
S1-17	사고, 고충 및 심각한 인권 영향	25

ESRS S2. 가치사슬 노동자(Workers in the Value Chain)		
Impacts, risks and opportunities management		
S2-1	근로자의 노동·인권에 관한 조직의 정책	4, 8, 32~36
S2-2	근로자의 노동·인권 영향에 대해 근로자 또는 근로자 대표와 협의하는 절차	28
S2-3	근로자 또는 근로자 대표가 노동·인권 관련 중대한 위험을 제보할 수 있는 채널	29, 30
S2-4	중대한 위험과 영향을 조치 및 완화하는 방식, 해당 조치 및 완화의 효과	21~23
Metrics and targets		
S2-5	중대한 위험과 영향 관리에 관한 조직의 목표	23

EU CSDDD

제7조	기업 정책 및 위험관리 시스템에 실사 통합	16
제8조	실제적 및 잠재적 부정적 영향의 식별 및 평가	17~20
제9조	식별된 실제적 및 잠재적 부정적 영향의 우선순위 설정	25, 26
제10조	잠재적인 부정적 영향의 예방	14, 27~30
제11조	실제적인 부정적 영향의 종식	14, 27~30
제12조	실제적인 부정적 영향의 시정	14, 27~30
제13조	이해관계자의 유의미한 참여	10
제14조	통보 메커니즘 및 고충처리 절차	29, 30
제15조	모니터링	14
제16조	공시	본 보고서를 통한 공시, 지속가능경영보고서

Appendix

국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침

인권경영 보고지침		
가. 인권경영 추진 체계 및 인권정책선언 관련 보고사항	1) 인권경영 추진 체계	9
	2) 인권정책선언	4, 8, 32~36
나. 인권영향평가 관련 보고사항	1) 해당연도 인권영향평가의 실시과정	18
	2) 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈	25
	3) 해당연도 주요 인권이슈에 대한 대응계획	27~30
	4) 주요 인권이슈의 대응계획 성과	27~30
다. 구제절차 관련 보고사항	1) 구제절차	29~30
	2) 해당연도 구제절차의 운영성과	29~30
라. 인권경영 교육 관련 보고사항	1) 기업 내 인권경영 교육 체계	-
	2) 해당연도 인권경영 교육 운영성과	-
마. 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통	1) 해당연도 인권경영 성과에 대한 종합적 평가	3
	2) 인권경영의 보고방식	9
	3) 보고에 대한 소통 결과	9

Appendix

CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) Index

A	정책 선언	
A01	인권 존중 선언	3, 4, 8, 32
A02	근로자의 인권 존중 선언	4, 32
A03	근무 시간 준수 선언	33
A04	취약 계층의 인권 존중 선언	33
A05	토지, 자연 자원 및 원주민의 권리 존중 선언	33
A06	광물 책임 조달 선언	33
A07	안전 및 인권 존중 선언	4, 8, 33
A08	구제 조치를 위한 선언	4, 32
A09	인권 옹호자의 권리 존중 선언	-
B	**이사회 수준의 책임**	
B01	최고 경영진의 의지	3, 4
B02	이사회 책임	4, 9, 35
B03	인센티브 및 성과 관리	-
B04	비즈니스 모델, 전략 및 위험	3, 13, 27
C	**인권 존중을 기업 문화와 관리 시스템에 내재화**	
C01	일상적인 인권 기능 수행을 위한 책임과 자원	9, 34
C02	인센티브 및 성과 관리	-
C03	기업 리스크 관리와의 통합	21, 22, 23, 27
C04	정책 약속의 소통 및 확산	10, 28, 36
C05	인권 교육	9, 28
C06	모니터링 및 개선 조치	16, 22, 23, 26, 36
C07	비즈니스 관계의 구축 및 종료	21
C08	구매 결정과 인권의 일치	21
C09	공급망 지도 작성 및 공개	6, 13, 21
C10	투명성과 책임성	35, 36
D	**인권 실사**	
D01	인권 위험 및 영향 식별	14, 16, 18, 19, 20, 25
D02	인권 위험 및 영향 평가	16, 17, 19, 20, 25
D03	인권 위험 및 영향 평가의 통합 및 조치	14, 16, 20, 26
D04	인권 위험 및 영향 대응 조치의 효과성 추적	16, 17, 20
D05	인권 영향에 대한 소통	10, 16
E	**구제 조치 및 고충 처리 절차**	
E01	근로자를 위한 고충 처리 절차	29
E02	외부 개인 및 지역사회를 위한 고충 처리 절차	-
E03	근로자의 고충 처리 절차 설계 및 운영 참여	29
E04	고충 처리 절차와 관련된 절차는 공정하며 공개적으로 접근 가능하고 설명되어 있음	29
E05	고충 제기 또는 우려 표명에 대한 보복 금지	29
E06	국가 기반 사법 및 비사법 고충 처리 절차와의 협력	-
E07	부정적 영향의 시정	30
E08	고충 처리 절차의 효과성에 대한 소통 및 시사점 반영	-

Appendix

CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) Index

F	기업 인권 실천	
F01	생활임금(자체 운영 및 합작 회사)	33
F02	생활임금(공급망)	33
F03	아동 노동 금지(자체 운영 및 합작 회사)	33
F04	아동 노동 금지(공급망)	33
F05	강제 노동 금지(자체 운영 및 합작 회사)	33
F06	강제 노동 금지(공급망)	33
F07	결사의 자유 및 단체 교섭권(자체 운영 및 합작 회사)	33
F08	결사의 자유 및 단체 교섭권(공급망)	33
F09	보건 및 안전(자체 운영 및 합작 회사)	27, 33
F10	보건 및 안전(공급망)	27, 33
F11	여성 인권(자체 운영 및 합작 회사)	28
F12	여성 인권(공급망)	-
F13	근로 시간(자체 운영 및 합작 회사)	33
F14	근로 시간(공급망)	33
F15	물과 위생(자체 운영 및 합작 회사)	-
F16	물과 위생(공급망)	-
F17	토지 권리(자체 운영 및 합작 회사)	-
F18	토지 권리(공급망)	-
F19	원주민의 권리와 자유롭고 사전적이며 정보에 기반한 동의 (자체 운영 및 합작 회사)	-
F20	안전(자체 운영 및 합작 회사)	27
F21	광물 공급망 내 공급업체 및 제련소/정제소와의 계약 조건	-
F22	광물 공급망 내 위험 식별	-
F23	광물 공급망 내 위험 관리	-
F24	책임 있는 원재료 조달	-
G	중대한 고발에 대한 대응	
G01	공식적인 대응	-
G02	조사 및 적절한 조치	-
G03	구제 조치 제공	-

Appendix

제3자 검증의견서

Holds Statement No.: SRA 831118

British Standards Institution (BSI) Group Korea(이하 '검증인')는 에이치디현대마린솔루션의 "2024 인권경영보고서"에 대한 제한적 확신을 제시하기 위한 업무를 수행하였습니다.

Scope

검증대상 정보를 작성하기 위하여, 에이치디현대마린솔루션이 사용한 준거기준은 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework)입니다. 보고서에 포함된 검증대상 지속가능성 정보는 다음과 같습니다.

- 보고서 Appendix 내 제시된 UN 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework) Index 와 연계된 정보
- 보고서 Appendix 내 제시된 WBA 기업인권벤치마크(Corporate Human Rights Benchmark) Index와 연계된 정보

Opinion Statement

본 검증업무는 국제감사인증기준위원회(International Auditing and Assurance Standards Board)가 제정한 역사적 재무 정보의 감사 또는 검토 외의 인증업무 기준(International Standard on Assurance Engagements 3000, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information)을 기반으로 합니다.

검증인은 제한적 보증을 제시하기 위한 업무를 수행하였습니다. 제한적 보증의 업무는 합리적 보증을 제시하는 검증 업무와 비교하여 검증범위가 제한되어 있으며, 합리적 보증 업무보다 낮은 수준의 보증을 제시합니다. 따라서 검증인이 수행하는 절차의 성격, 범위와 시기 등 증거 수집 절차는 합리적 보증 업무의 경우보다 낮은 수준으로 계획되었으며, 합리적 보증 업무를 통해 확인할 수도 있는 중요한 사항을 인지하지 못할 수도 있습니다.

검증인은 수행한 검증 절차와 확보한 증거에 기반하여, 검증 대상 정보가 중요성의 관점에서 에이치디현대마린솔루션이 사용한 준거 기준에 따라 포함된 정보 및 데이터가 부적절하게 기술되었다고 판단할 만한 사항을 발견하지 못하였습니다.

Methodology

검증인은 검증기준을 준수하며, 보고내용에 대해 오류를 낮출 수 있도록 관련증거를 수집하기 위해 개발된 방법론을 활용하였으며, 다음의 활동을 수행하였습니다.

- 검증 우선순위 결정을 위하여, 인권 영향 평가, 내부 분석 프로세스의 적합성 확인 및 지속가능성 맥락 차원의 외부 이해관계자로부터 제기될 수 있는 인권 관련 이슈에 대한 최고 수준의 검토
- 이해관계자 참여에 대한 담당자 및 관리자와의 논의, 다만 외부 이해관계자와의 직접적인 접촉은 수행하지 않음
- 검증 대상 정보와 관련되거나 관리책임이 있는 부서의 상위 관리자 인터뷰 수행 및 보고한 이슈를 뒷받침하는 근거의 적합성 확인
- 지속가능성 전략 이행 프로세스와 실행을 위한 시스템 확인 및 보고서 내 포함된 주장에 대한 근거 확인
- 내부통제 절차의 결과 확인, 보고서 내 포함된 정보, 주장에 대한 근거 확인, 데이터 수집 과정 및 내부통제절차, 관리 수단의 효용성 확인을 위한 에이치디현대마린솔루션의 본사 방문

Responsibility

에이치디현대마린솔루션은 보고서 내의 정보 수집 및 표시에 대한 책임이 있습니다. 또한 보고의 내용과 관련된 내부 통제 체계를 설계, 구현하고 해당 체계의 유지 관리를 통해, 위조/변조 또는 왜곡으로 인한 중대한 오류가 없음을 보증할 책임이 있습니다. 검증인의 책임은 검증 대상 정보에 대한 제한적 수준의 보증을 제공하는 것에 기반하여, 에이치디현대마린솔루션 경영진에게 특정 검증 범위에 대해 검증 방법론을 적용하여 독립적인 검증의견서를 제공하는 것입니다. 본 검증은 에이치디현대마린솔루션이 제시하는 검증 대상 정보에 대하여 검증인의 전문가적 판단 기준에 따라 수행하였으며, 검증의견서는 수행한 검증 절차 및 검증 결론을 바탕으로 작성되었습니다. 검증인은 에이치디현대마린솔루션이 제공한 모든 정보가 진실하고 정확하며, 완전하다고 가정했습니다. 검증인은 에이치디현대마린솔루션 외의 제3자에 대하여 검증인이 수행한 업무와 본 의견서에 제시한 결론과 관련한 어떠한 책임을 지지 않습니다.

Independence, Quality Control and Competence

British Standards Institution (BSI)는 1901년 설립되어, 120년 이상의 역사를 가진 품질, 환경, 안전 등 경영시스템에 전문성을 가진 독립된 기관입니다. BSI는 ISO 14065(온실가스 타당성 평가 및 검증기관 인정 또는 인증에 관한 요구사항) 및 ISO/IEC 17021(경영시스템 심사 및 인증을 제공하는 기관에 대한 요구사항)의 인정 요구사항을 만족하는 포괄적인 시스템을 이행하고 있으며, 고유의 품질 관리 체계, 윤리적 요구사항, 전문가 표준 및 적용 가능한 법적 및 규제 요구사항의 준수에 관한 문서화된 정책 및 절차를 포함한 품질 관리의 포괄적인 시스템을 유지하였습니다. 해당 시스템은 품질관리기준서1 (ISQM1: International Standard on Quality Management 1)의 요구사항과 국제윤리기준위원회 (IESBA: International Ethics Standards Board for Accountants)의 공인회계사 윤리 강령에 대한 요구사항에 부합합니다. 검증인은 에이치디현대마린솔루션으로부터 독립적이며, 어떠한 이해 상충도 없습니다. 본 검증에 참여한 모든 검증인은 지속가능성 성과와 검증 절차에 대한 경험과 이해도를 보장할 수 있습니다.

Issue Date: 24/07/2025

For and on behalf of BSI:

bsi.

이정우 검증팀장
Lead Assurer, LCSAP

임성환
BSI Group Korea 대표이사


HD현대마린솔루션