

## 한미글로벌 인권경영정책

### <전문>

- 한미글로벌은 '지속적인 혁신을 통하여 건설산업의 가치를 창출함으로써 인류사회 발전에 공헌한다'를 미션으로하여, 고객, 구성원, 주주뿐 아니라 인류사회에 대한 임무를 구체적으로 명시하고 있습니다.
- 한미글로벌은 글로벌 기업으로서 인권보호의 사회적 책임과 역할을 실천함과 동시에, 한미글로벌의 사업과 기업 전체 가치사슬에서 발생할 수 있는 인권 침해를 사전 예방하여 지속가능한 기업으로의 성장을 목표로 하고 있습니다.
- 이를 위해 한미글로벌은 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC) 인권·노동원칙, UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), 국제노동기구(International Labor Organization, ILO) 핵심협약 등 인권·노동 관련 국제표준을 지지하며, 사업을 영위하는 모든 국가 및 지역의 노동법을 준수합니다.
- 한미글로벌은 본 정책을 국내외법인, 자회사, 합작투자사(Joint Venture) 등의 전체 구성원에 적용하고, 본 정책과 현지 법규가 충돌할 경우 보다 엄격한 기준을 우선할 것입니다. 더불어 지속적인 모니터링과 무관용 원칙 적용을 통해 인권 및 노동에 관한 위험요소를 개선하고, 한미글로벌의 사업활동에 직·간접적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권에 관한 인식개선 및 확산에 기여하겠습니다.
- 한미글로벌은 경영활동 전반에 걸쳐 인권 침해를 예방하고 관련 리스크를 효과적으로 관리하기 위해 유엔 '기업과 인권 이행원칙(UNGPs)'에 기반한 인권 실사 프로세스를 운영하고 그 결과를 투명하게 공개합니다.

### <본문>

#### **제 1 조 쾌적하고 안전한 근무환경 구축**

- 한미글로벌은 구성원의 안전보건을 위하여 관련 지침을 수립하고 모든 구성원들이 이를 준수하도록 하며, 위험요인 제거 및 위험 예방 조치, 안전수칙에 따른 작업 수행, 개인 보호장비 제공, 정기안전교육 등을 실시하여 모든 구성원에게 안전한 근무환경을 제공한다. 모든 종류의 재해와 작업 관련 질병은 예방되어야 한다는 원칙하에 전사적인 보건안전 정책을 마련하여 국제적 수준의 안전수칙을 철저히 준수하고, 발견된 위험요소에 대해서는 적절한 조치를 취한다

## 제 2 조 다양성 존중 및 차별 금지

- 한미글로벌은 채용, 승진, 급여, 교육, 징계, 퇴직 등의 인사관행에 있어서 인종, 국적, 민족, 종교, 성별 혹은 성 정체성, 나이, 장애, 혼인 여부, 가족부양 여부, 사회적 신분, 정치적 성향 등 어떠한 조건을 근거로 하여서도 각 국가의 법규에 의하여 허용되지 아니하는 차별을 행하지 않는다. 또한 국내외 모든 사업장에서 민족적, 인종적, 종교적 및 언어적 소수자들의 다양성을 인정하며 존중하고, 이들의 기회균등 실현을 위해 노력한다.

## 제 3 조 인도적 대우

- 한미글로벌은 모든 구성원을 인격적으로 존중하고 동등한 기회를 제공하며, 정신적 또는 육체적인 강압, 학대 등의 비인도적인 대우가 발생하지 않도록 노력한다.  
또한 각 국가의 노동관계 법규에 따라 보장된 근로선택의 자유 등을 존중한다.

## 제 4 조 강제노동 및 아동노동 금지

- 한미글로벌은 구성원 및 이해관계자에게 폭행, 협박, 감금, 인신매매 등을 수반한 자유의사에 반하는 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 국내외 모든 사업장에서 아동\* 노동을 원칙적으로 금지한다. 단 현지 법규상 그 고용이 불법이 아닌 경우에 한하여 근로의 기회를 제공할 수 있으나, 이 경우 교육을 받을 권리가 제한되지 않도록 노력한다.

\* 아동에 대한 정의는 해외사업장의 경우 현지 국가의 법적 기준에 따름

## 제 5 조 공정대우 및 교육훈련 지원

- 한미글로벌은 모든 구성원을 능력과 보유 역량에 따라 공정하게 대우하고, 자발적인 자기계발 환경을 조성하며, 업무수행 상 필요한 교육훈련의 기회를 적극 지원한다.

## 제 6 조 근로조건 준수 및 개선

- 한미글로벌은 사업을 영위하는 각 국가 및 지역에서 정한 노동관계법을 철저히 준수하며, 근로조건 개선을 위해 항상 노력한다. 또한 각 국가 및 지역의 법규에 따른 최저임금을 상회하는 수준의 보상을 적용한다.

## 제 7 조 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

- 한미글로벌은 직장 내 성희롱 및 성폭력 등 성적 수치심을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적·정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지한다. 또한 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 진행하는 등 피해방지를 위해 노력하고, 누구나 피해를 제보할 수 있는 채널을 구축하여 피해 사례 발생 시 피해자를 보호하고 적절한 징계 및 구제조치를 진행한다.

## 제 8 조 부패 및 뇌물방지

- 한미글로벌은 모든 거래에서 공정한 거래질서의 유지를 위하여 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률, UN 부패방지협약(UN Convention Against Corruption), FCPA(Foreign Corrupt Practices Act), 외국 공무원에 대한 뇌물방지법 등을 포함한 모든 국내외 뇌물 및 부패방지 법률 및 규정을 준수한다.

## 제 9 조 환경보호 및 사회적 책임 이행

- 한미글로벌은 환경보호와 관련된 국제기준, 관계법령 등을 준수하며, 모든 사업활동에 있어 환경적 책임을 증진하고, 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진하기 위해 노력한다.

## 제 10 조 지역주민 및 취약계층의 인권보호

- 한미글로벌은 회사의 경영활동으로 인해 지역주민을 비롯하여 아동, 여성, 장애인, 외국인 근로자 등 취약계층의 환경, 안전보건, 거주와 같은 인권이 침해되지 않도록 적절히 조치하고 관리한다.

## 제 11 조 고객인권보호

- 한미글로벌은 모든 구성원이 고객에게 서비스를 제공함에 있어, 고객의 생명과 건강, 재산보호를 최우선으로 해야 하며, 개인정보보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

### ※첨부 <인권 실사 절차>

#### ① 위험 식별 및 평가

(주기) 매년 1회 정기적으로 인권 리스크를 식별하고 평가한다

(주관) 인사팀이 주관하며, 필요 시 관련 부서와 협력하여 수행한다

(방법) 내부 문서 검토, 구성원 의견수렴, 고충처리 채널 분석 등 내부 진단을 통해 잠재적·실제적 인권 리스크를 식별하고, 그 영향과 발생 가능성을 평가한다

#### ② 위험 완화 및 개선 조치

(주기) 평가 결과에 따라 도출된 주요 리스크에 대해 개선 계획을 수립하고, 그 이행 현황을 연 1회 점검한다

(주관) 리스크가 식별된 해당 부서가 개선 조치를 이행하며, 인사팀은 이를 지원/관리한다

(방법) 평가 결과에 따라 업무 절차 개선, 관련 교육 실시, 예방 조치 강화 등 실질적이고 효율적인 방식으로 리스크를 완화하고 개선한다

#### ③ 모니터링 및 성과 검토

(주기) 개선 조치의 이행 과정과 효과성을 정기적으로 모니터링하며, 차기 계획에 반영한다

(주관) 인사팀이 주관하여 모니터링을 실시하고, 그 결과를 ESG위원회에 보고한다

(방법) 고충처리 현황 분석 등을 통해 개선 조치의 이행 여부를 확인하고, 인권경영의 효과성을 지속적으로 검토한다