

문서관리번호	개정(제2판)
최종 수정일	2021. 5. 25
문서 관리자	인력운영팀

현대건설 인권헌장

2021. 5.

[담당자]

인력운영팀

[승인자]

인사실장

구분수



구영철



1. 개요

가. 인권헌장 제정목적

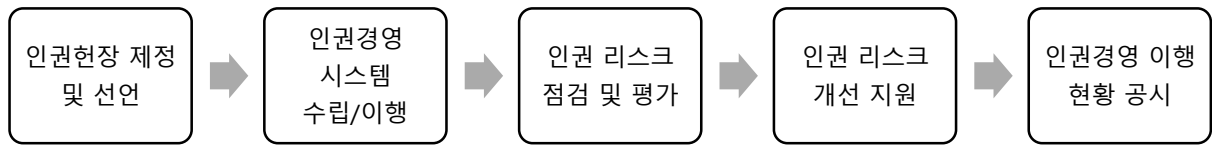
현대건설은 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 현대건설은 인권경영 이행을 위해 대한민국 헌법과 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구 헌장(International Labor Organization Constitution), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 지지한다.

나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 현대건설의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함 등 현대건설 사업장에서 근무하는 모든 근로자를 대상으로 함, 이하 “임직원”이라 한다)으로서 국내·외 법인 및 지사, 자회사 및 손자회사, 파트너사의 임직원을 포함한다. 또한, 현대건설 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 현대건설의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 인권 리스크 관리체계

현대건설은 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 현대건설의 인권경영 담당 조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



2. 기본원칙

제1조. 차별금지

현대건설은 합리적인 이유 없이 모든 사업활동에 있어서 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모든 임직원을 차별하지 않으며, 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

제2조. 근로조건 준수 및 동등 보상

현대건설은 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 동등 보상 원칙에 의거하여, 동등한 노동을 제공한 남녀 근로자에게 동등한 보수를 지급한다. 아울러,, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제3조. 인도적 대우 보장 및 괴롭힘 금지

현대건설은 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다. 또한, 모든 임직원에게 대한 신체적·언어적·관계적·정서적 괴롭힘 행위를 일절 금지한다.

제4조. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

현대건설은 본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동 관계법을 존중하며, 관계법으로 보장되는 모든 임직원에게 의한 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다. 또한 모든 임직원에게 근로조건과 관련한 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

제5조. 강제노동 및 아동노동 금지

현대건설은 모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분증 또는 사증 등을 요구하는 방식으로 자유의사에 반하는 근로 일체를 강요하지 않는다. 또한, 아동¹노동을 원칙적으로 금지하며, 현지 법규상 그 고용이 불법(위반)이 아닌 경우에 한하여 근로의 기회를 제공할 수도 있다. 다만, 해당 인원이 근로로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 권장한다.

제6조. 인신매매 및 착취 금지

현대건설은 착취를 목적으로 위협, 무력 사용 등 강압, 납치, 사기 또는 기만 등의 수단으로 인력을 모집, 수송, 이동, 은닉 또는 수령하는 일체의 행위를 금지한다.

제7조. 생활 임금 준수

현대건설은 법령이 보장하는 최저 임금 지급에서 나아가, 임직원 및 임직원 가족의 기본적인 생활을 영유하기 위해 필요한 생활 임금(living wage) 지급 원칙을 준수한다. 또한, 현대건설 임직원, 계약업체, 공급업체 및 파트너사가 실제로 생활 임금 지급을 준수하는지 평가하고 이를 밸류체인 내에 확산하기 위해 노력한다.

제8조. 산업안전 보장

현대건설은 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장(공사현장)의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제9조. 지역주민 인권 보호

현대건설의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호한다.

¹ 아동의 정의와 구체적인 적용범위(연령 등)는 현지 국가의 법규 및 소관 주무관청의 규정에 따른다.

제10조. 고객 인권 보호

현대건설의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

현대건설은 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시, 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

② 인권경영 이행

현대건설은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권경영 실행계획 수립, 3) 인권 리스크 평가, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

현대건설은 인권침해를 당하거나, 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 제3자 또는 단체로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등과 함께 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

인권침해 신고 채널

- 부서명 : 인사실 (H-두드림 담당자)
- 이메일 : jblee@hdec.co.kr
- 전 화 : 02-746-2421
- 팩 스 : 02-746-4848
- 우 편 : (03058) 서울시 종로구 율곡로 75 현대빌딩 인사실 H-두드림 담당자 앞

② 인권침해 신고 처리

현대건설은 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리 관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업의 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영 회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

③ 신고인 신분보장

현대건설의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 더불어 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

다. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

현대건설은 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

② 인권경영 확산

현대건설은 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 현대건설 내에서 뿐만 아니라, 공급자 및 판매·서비스 조직, 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

4. 리스크 관리

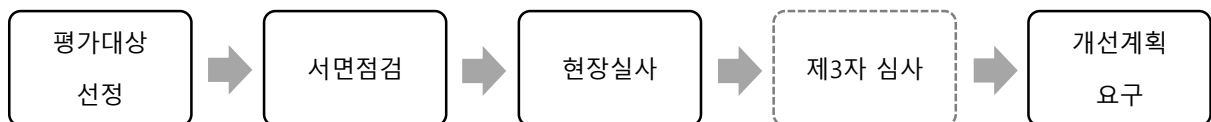
가. 리스크 평가

① 평가지표 개발

현대건설은 본 인권헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 참고하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

② 평가프로세스 운영

현대건설은 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)을 실시하고, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 해당 평가대상(조직)에 대한 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 실시할 수 있고, 필요시 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-site Due Diligence)도 진행할 수 있다. 추가적으로, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사(3rd Party Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 발견된 '고위험' 및 '부적합' 사항(리스크)에 대해서는 즉각적인 개선조치나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. 현대건설은 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.



나. 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 협의

현대건설은 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다. 인권 리스크 평가를 받은 본사와 국내·외 법인, 자회사 및 손자회사, 공급자 및 판매·서비스 업체, 기타 거래관계에 조직 등은 리스크 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

② 이행현황 모니터링

현대건설은 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의를 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정에 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 커뮤니케이션하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 추가 조치를 취할 수 있다.

다. 현황 및 결과 공시

① 주요 의사결정권자 보고

현대건설은 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 위원회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다. 위원회나 경영회의, 주요의사결정권자 등에서 승인을 받은 보고자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있다.

② 대외 공시

현대건설은 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지, 통합보고서, 지속가능경영보고서 또는 별도의 인권백서 등의 채널을 활용하여 공시할 수 있으며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시 채널을 선택한다.

5. Appendix

가. 담당 연락처

현대건설 인권헌장 담당

- 이메일 : polzy1998@hdec.co.kr
- 전 화 : (02) 746-3725
- 팩 스 : (02) 746-2555
- 우 편 : (03058) 서울시 종로구 을곡로 75 현대빌딩 인사실 인력운영팀

나. 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항과, 표준 및 이니셔티브를 참고하여 본 인권헌장을 제정하였다.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 대한민국헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- ⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- ⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)