

 TI Fluid Systems  한일튜브주식회사 HANIL TUBE CORPORATION	인권 정책		
문서번호 GP-05-ALL-5 Human Rights Policy	승인한 사람: S. Brambach		문서관리자 Human Resource Team

1. 목적

1.1 한일튜브 (이하 "회사")가 인권에 관한 지침을 어떻게 따를 것인지 명확히 하기 위함이다.

2. 적용 범위

2.1 본 정책은 회사의 전 세계 사업장에서 근무 중이거나 채용 예정인 직원에게 적용된다.

2.2 성별 관련 주석: 문맥상 달리 해석되지 않는 한, 한 성별에 대한 언급은 다른 성별도 포함하는 것으로 간주한다.

3. 정책

3.1 회사는 항상 윤리적이고 전문적인 방식으로 사업을 수행하기 위해 최선을 다하고 있다. 본 인권 정책의 기초는 당사 임직원, 고객, 공급업체 및 기타 이해관계자의 기본적이고 필수적인 인권에 대한 존중이다. 이 정책은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(ILO)의 핵심 원칙과 권리 선언과 같은 국제적으로 인정받는 인권 기준과 일치하며, 회사의 ****기업윤리강령(Code of Business Conduct)****을 보완하는 문서이다.

3.2 회사의 경영진은 모든 사업 영역 및 전 세계 사업장에서 인권 침해 위험을 제거하거나 줄이기 위해 노력한다. 우리는 다양한 인종, 사회, 경제적 조건에서 사업을 영위하고 있음을 인식하며, 모든 지역에서 본 인권 정책과 기업윤리강령을 일관되게 적용하고자 한다.

3.3 기본적인 인권에 대한 우리의 약속에 따라, 전 세계 모든 사업장에서 최고 수준의 기준과 가치를 유지하고자 하며, 각 지역의 인권 관련 법규도 철저히 준수한다. 우리가 지지하는 인권 기준은 다음과 같다:

- 유엔 국제 인권 장전 (세계인권선언, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약)
- OECD 다국적기업 가이드라인
- 유엔 아동권리협약
- ILO의 핵심 원칙과 권리 선언 및 관련 협약

 TI Fluid Systems  한일튜브주식회사 HANIL TUBE CORPORATION	인권 정책		
문서번호 GP-05-ALL-5 Human Rights Policy	승인한 사람: S. Brambach		문서관리자 Human Resource Team

- 유럽 인권 협약
- 유엔 반부패 협약

3.4 회사는 고객, 공급업체, 직원과의 관계 속에서도 이러한 기본 인권을 존중하며, 당사와 협업하려는 비즈니스 파트너가 이러한 관행을 따를 것을 요구한다.

4. 정책목표

4.1 인권 정책을 구성하는 핵심 원칙은 다음과 같다:

- 차별 금지

회사는 성별, 성 정체성, 혼인 여부, 성적 지향, 종교 또는 정치적 신념, 노동조합 가입 여부, 인종, 민족, 국적, 연령, 사회적 배경과 지위, 신체적 및 정신적 장애에 따른 모든 형태의 직·간접적 차별에 반대하며, 모든 직장 내에서의 차별 예방에 최선을 다한다. 회사는 여성의 권리 보호 및 소수자 권리 보호, 원주민과 부족 공동체의 사회·문화·환경·경제적 권리 보호에 전념한다.

- 근무 조건

모든 직원에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공하며, 근로시간, 휴게시간, 휴가, 복리후생 등 근무조건이 해당 국가의 노동법 및 국제 기준에 부합하도록 보장한다. 직원의 삶의 질과 업무 효율을 높이기 위해 적절한 근무 스케줄과 유연한 근무제도 운영을 도입한다.

- 괴롭힘 금지

성희롱을 포함한 모든 형태의 괴롭힘을 용납하지 않는 직장 환경을 조성한다.

- 결사의 자유

회사는 직원과의 직접적 소통을 중요시하지만, 직원이 노동조합을 조직할 자유를 인정하며, 이러한 경우 노동조합 대표자와의 건설적인 대화를 추구한다.

- 보상

직원의 경제적 복지를 증진시키고자 하며, 생활임금을 보장하고, 공정하고 경쟁력 있으며 관련 법률을 준수하는 보상 및 복리후생을 제공한다.

문서번호	승인한 사람:	문서관리자
GP-05-ALL-5 Human Rights Policy	S. Brambach	Human Resource Team

- 강제노동 금지

회사는 어떠한 형태의 강제노동도 엄격히 금지한다. 여기에는 채무노동, 계약에 의한 강제노동, 인신매매, 감금된 상태에서의 노동, 교도소 노동, 이주노동자의 자유로운 이동 제한 등이 포함된다. 특히, 근로자가 자유롭게 퇴사할 권리를 제한하거나, 여권, 신분증, 비자, 사증 등 개인 신분 서류의 원본을 회사가 보관하거나 반납을 강요하는 행위는 금지된다. 회사는 노동자의 자율성과 인권을 존중하며, 고용 관계의 전 과정에서 자발성과 동의에 기반한 정당한 절차를 준수한다.

- 아동노동 금지

회사는 모든 사업장에서 아동노동을 철저히 금지하며, 국제노동기구(ILO) 기준 및 해당 국가의 법령에 따라 근로 연령에 도달하지 않은 아동의 고용을 허용하지 않는다. 아동의 교육과 발달을 저해하는 어떠한 고용 형태도 용납하지 않으며, 공급망 내에서도 아동노동이 발생하지 않도록 엄격히 관리한다.

- 학대 및 처벌 금지

회사는 신체적·정신적 학대, 신체적 처벌 또는 폭력 위협을 엄격히 금지한다. 공공 또는 민간 보안 인력을 활용하는 경우에도 인권 존중 조치를 마련한다.

- 경력관리

회사는 직원의 지속적인 역량 개발을 중시하며, 공정한 성과 평가와 더불어 다양한 교육, 직무 순환, 리더십 개발 프로그램을 제공하여 직원 개인의 경력 성장 기회를 지원한다. 능력에 기반한 승진과 보상을 통해 직원의 장기적인 직업 만족과 몰입을 유도한다.

- 보건 및 안전

회사는 최고 수준의 안전 및 보건 기준에 따라 무해한 근무 환경을 조성하며, 지역 규제가 부족할 경우에도 모범 사례를 따른다. 모든 사고는 경영진이 검토하고, 필요한 시정 조치를 수립하여 커뮤니케이션한다. 또한, 회사는 전 세계 직원의 정신건강을 지원하며, **비밀 유지가 보장된 직원 지원 프로그램(Employee Assistance Program)**을 운영한다.

- 환경 기준

회사는 생물다양성 핵심지역 보호, 불법 산림파괴 금지, 토지, 산림, 수자원에 대한 지역사회 권리

 TI Fluid Systems  한일튜브주식회사 HANIL TUBE CORPORATION		인권 정책	
문서번호	승인한 사람:	문서관리자	
GP-05-ALL-5 Human Rights Policy	S. Brambach	Human Resource Team	

존중, 강제퇴거를 유발할 수 있는 토지 갈등 방지에 책임을 다한다.

- 지역사회 지원

전 세계 28개국 100개 이상의 사업장을 운영하며, 각 지역의 커뮤니티 활동 및 자선 단체를 재정적 또는 자원봉사 측면에서 지원한다. 지역사회와의 소통은 해당 지역의 고유한 문제와 요구사항을 인식하도록 지원한다.

- 반부패

문화적으로 용인되거나 지역 법률에서 처벌되지 않더라도 모든 형태의 부패를 거부한다. 부패 관련 의혹은 철저히 조사하며 적절한 조치를 취한다.

- 프라이버시 및 데이터 보호

회사는 개인 및 민감한 정보의 수집·보안·활용에 있어 지역 및 국제 법규(예: GDPR)를 철저히 준수한다. 모든 정보의 올바른 사용과 직원 및 이해관계자의 프라이버시 보호를 중시하며, 개인정보 처리와 관련된 적절한 보호조치를 마련하고 있다.

- 고충처리채널

회사는 직원이 직장 내에서 겪는 문제나 불만을 자유롭게 제기할 수 있도록 신뢰성 있고 접근이 쉬운 고충처리 채널을 운영한다. 모든 제보는 기밀이 보장되며, 보복 없는 환경에서 공정하게 조사되고 필요한 시정 조치가 신속하게 이루어진다. 또한, 익명 제보 시스템(Speak Up)을 통해 전 세계 어디에서나 누구나 목소리를 낼 수 있도록 지원한다.

- 생활임금

회사는 직원에게 생계를 유지할 수 있는 수준의 생활임금을 보장하고자 하며, 각 지역의 경제 여건과 법적 최저임금을 고려한 공정하고 경쟁력 있는 임금 체계를 운영한다. 임금 투명성을 확보하고, 정규직·비정규직을 포함한 모든 고용형태에서 동등한 보상 원칙을 준수한다.

5. 요약

회사는 인권 보호에 대한 우리의 약속의 일환으로 다음을 수행한다

문서번호	승인한 사람:	문서관리자
GP-05-ALL-5 Human Rights Policy	S. Brambach	Human Resource Team

- 5.1 인권정책 또는 기업윤리강령 위반 관련 신고 접수 및 대응, 익명 제보 채널(Speak Up 플랫폼) 또는 일반적인 관리자 보고 체계를 통한 제보 포함.
- 5.2 본 인권 정책의 원칙을 매년 기업윤리강령 교육 및 서약 과정에 통합.
- 5.3 공급업체 선정 시 기업윤리강령과 함께 본 정책을 첨부하여 발송.
- 5.4 인권 정책과 기업윤리강령을 지속적으로 개선하고, 정부기관, NGO, 산업 단체, 학계 등과 협력하여 인권에 대한 이해와 지원을 증진.

[개정이력]

개정안내	개정 날짜	변경 설명	승인자
A	2022년 10월 3일	성별 관련 주석 추가	D. Milicia
B	2022년 12월 3일	성별 관련 주석 수정	I Mongelos
C	2023년 5월 20일	3.3 항목 표준 추가, 4.1 차별 금지/보상/학대 항목 업데이트, 환경 기준 추가	I Mongelos
D	2024년 11월 5일	4.1에 성 정체성 추가	T. Araujo

