

# 현대바이오랜드 인권경영정책



현대바이오랜드

현대바이오랜드 대표이사 이희준

## ■ 인권경영정책

### 1. 인권경영선언

현대백화점그룹은 모든 경영활동에 있어 '윤리'를 최우선 가치로 생각하며 모든 업무를 투명하고 공정하며 합리적으로 수행해 나가고 있습니다. 당그룹은 사회의 구성원으로써 책임과 의무를 충실히 이행하고 기업가치를 끊임없이 증대시킴으로써 고객, 주주, 협력회사, 임직원, 국가와 사회 등 모든 이해관계자들로부터 사랑과 신뢰를 받는 기업을 지향하고 있습니다.

현대바이오랜드는 현대백화점그룹의 일원으로써 사업을 영위함에 인권과 관련된 국내외 법규와 규범을 준수할 뿐만 아니라, 모든 이해관계자들의 인권 영향을 고려하고 이를 사업경영의 최우선적인 과제로 생각하고 있습니다. 또한 이러한 노력을 통하여 현대바이오랜드가 이해관계자들의 신뢰를 받고, 더 나아가 행복한 사회를 만드는데 기여할 수 있다고 믿습니다.

### 2. 인권경영조직

현대바이오랜드는 2022년 11월 ESG 경영위원회를 신설하여 인권경영활동의 관리감독의 역할을 맡고 있습니다. ESG 경영위원회는 유관 부서와의 긴밀한 협력을 통해 전사적 차원의 인권경영 정책을 수립, 실행 및 모니터링 체계를 구축하였으며, 이를 통해 국제적 기준과 국내 규제에 부합하는 윤리적 경영을 실현하고자 노력하고 있습니다. 또한, 인권영향평가, 이해관계자 의견 수렴, 직원 교육 프로그램 등 구체적인 활동을 통해 인권 보호와 증진을 위한 실질적이고 지속 가능한 성과를 창출하는 데 중점을 두고 있습니다.

3. 인권리스크 식별·평가 및 관리 프로세스

현대바이오랜드는 조직문화 진단 결과, 협력사 평가 결과 등 내부 현황을 분석하여 인권경영 이해관계자 및 주요 리스크를 식별하고, 식별된 이해관계자 및 주요 리스크에 대한 우선관리순위 및 중장기 목표와 대응방안을 수립하고 있습니다.

① 인권경영 이해관계자 및 주요 리스크 식별표

| 구분          | 취약 이해관계자      | 취약 이유                                         | 주요 인권 리스크                                            | 현재 관리 조치                                                  |
|-------------|---------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 내부<br>(임직원) | 장애인 임직원       | 신체적 제약으로 고용 차별 및 편의시설 미비에 노출될 가능성 높음          | 장애인 고용 차별, 편의시설 미비로 인한 근무환경 불이익                      | 장애인 의무고용률 준수 및 2030년 3.3% 목표 수립                           |
|             | 여성 임직원        | 조직 내 성별 권력 불균형으로 성희롱·승진 차별에 취약한 구조적 위치        | 성희롱·성차별, 임신·육아로 인한 불이익, 승진 기회 불평등                    | 성희롱 예방교육 실시, 워라밸 지원 제도 운영, 여성 비율 목표 수립                    |
|             | 계약직·파견직       | 고용 불안정으로 권리 주장이 어렵고 처우 차별에 노출될 가능성            | 복리후생 차등, 고용형태에 따른 업무 기회 불평등                          | 지속 모니터링 대상으로 관리, 인권교육 대상 포함                               |
| 외부          | 협력사 근로자       | 당사의 직접 고용 관계가 아니어서 노동권 보호의 사각지대 발생 가능         | 임금 체불, 장시간 근로, 안전 미흡 등 노동 기본권 침해                     | 협력사 종합평가 내 인권실사 항목 운영, 2030년 독립 항목 신설 예정                  |
|             | 협력사 (도급 및 위탁) | 규모가 작아 당사와의 거래 관계에서 협상력이 낮고 상대적으로 안전 관리 능력 부족 | 불공정 단가, 기술 탈취, 계약 조건 강요 등, 안전사고 발생 예방을 위한 안전관리 역량 중요 | 당사 행동강령 수용 여부 평가, 공정거래 원칙 준수 여부 점검, 25년 부 협력사 안전평가체계 운영   |
|             | 지역사회          | 천연물 기반 원료 제조사업                                | 지역사회 생물다양성 (멸종위기식물 등) 훼손 가능성                         | '24년부 멸종위기식물식재 2030년 총 700m <sup>2</sup> 수준의 멸종위기식물 식재 목표 |

② 식별된 인권 리스크 우선관리순위 평가

| 심각성 | 이해관계자            | 주요 인권 리스크               | 중요도 | 발생가능성 | 우선순위 | 우선관리수준 |
|-----|------------------|-------------------------|-----|-------|------|--------|
| 중간  | 장애인 임직원          | 장애인 고용 차별               | 높음  | 중간    | 1순위  | 주의필요   |
| 중간  | 여성 임직원           | 성희롱·괴롭힘                 | 높음  | 낮음    | 2순위  | 주의필요   |
| 중간  | 여성 임직원           | 성차별·승진 불평등              | 높음  | 낮음    | 2순위  | 주의필요   |
| 중간  | 지역사회             | 생물다양성 훼손                | 중간  | 높음    | 2순위  | 주의필요   |
| 중간  | 협력사<br>(도급 및 위탁) | 협력사 불공정 거래<br>및 안전역량 부족 | 중간  | 높음    | 2순위  | 주의필요   |
| 낮음  | 협력사 근로자          | 협력사 노동권 침해              | 중간  | 중간    | 3순위  | 모니터링   |
| 낮음  | 계약직·파견직          | 계약직·파견직 차별              | 낮음  | 낮음    | 3순위  | 모니터링   |

③ 인권 리스크 이해관계자별 중장기 목표

| 이해<br>관계자        | 목표 지표                          | 기준 (2024)                   | 2025년 (단기)                          | 2027년 (중기)                         | 2030년 (장기)                         |
|------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 임직원<br>(장애인)     | 장애인 임직원 비율                     | 2.28%                       | 2.7%                                | 3.0%                               | 3.3%                               |
| 임직원<br>(여성)      | 여성임직원 비율<br>(관리자 기준)           | 27%                         | 29%                                 | 30%                                | 35%                                |
|                  | 육아휴직 사용률<br>(남녀전체)             | 31%                         | 40%                                 | 45%                                | 50%                                |
| 협력사<br>근로자       | 협력사 평가 내 인권<br>리스크 배점<br>비중 확대 | 협력사 평가 내 ESG<br>포함 인권실사 실시  | 협력사 평가 내<br>ESG 리스크 전체<br>비중 15% 이상 | 협력사 평가 내<br>인권 리스크 분리<br>비중 10% 이상 | 협력사 평가 내<br>인권 리스크 전체<br>비중 15% 이상 |
| 협력사<br>(도급 및 위탁) | 협력사 안전수준<br>종합평가 등급<br>구성비     | 사내 협력업체<br>안전평가 체계<br>구축 준비 | 70% 이상<br>우수(S) 등급                  | 75% 이상<br>우수(S) 등급                 | 80% 이상<br>우수(S) 등급                 |
| 지역사회             | 멸종위기식물<br>식재면적                 | 130m <sup>2</sup>           | 260m <sup>2</sup>                   | 460m <sup>2</sup>                  | 700m <sup>2</sup>                  |

#### 4. 인권관련 고충접수 및 제보자 보호 프로그램

- ☐ 제보자 및 제보 내용은 엄격한 보안절차에 의거 비공개로 처리됩니다.
- ☐ 제보자의 동의 없이 제보자의 신분을 공개하거나 암시하는 행위를 엄격히 금지하고 있습니다.
- ☐ 제보자가 제보로 인하여 영업활동 및 근무에 불이익이 없도록 보호하고 있습니다.
- ☐ 제보자가 제보에 따른 보호조치를 원할 경우에는 본인의 의사를 존중하여 가능한 모든 보호조치를 취합니다.
- ☐ 본인이 관련된 부정, 비리 등 윤리경영 위반 사항을 제보할 경우에는 충분한 참작을 통하여 합리적으로 처리하게 됩니다.

#### [고충접수절차]



- 인권관련 이해관계자 신고채널 : 현대바이오랜드 홈페이지 - 윤리경영 - 사이버신문고

※ 고충처리 제보자의 익명성은 보장되며, 제보내용은 철저히 보호됩니다.