

대한해운 인권경영 정책

1. 기본원칙

대한해운은 기업활동과정에 있어 임직원을 비롯하여 모든 이해관계자의 상생을 지향하고, 기업의 사회적 책임 준수를 통해 선한 영향력이 발휘되도록 최선의 노력을 하겠습니다.

대한해운은 기업의 지속가능한 발전과 더불어 인권존중 및 보호의 증진에 기여하기 위해 유엔 글로벌 콤팩트의 인권, 노동, 환경개선과 반부패활동에 관한 UNGC 10대 원칙을 공개적으로 지지하고 있습니다. 또한 세계 인권선언, 국제노동기구(ILO협약), 경제협력개발기구(OECD) 등 다국적기업 가이드라인 및 유엔 기업과 인권이행지침(UNGPs)을 기반으로 해당 원칙들이 반영된 국내 법령 준수를 통해 인권을 존중하고 침해의 예방과 제거에 최선을 다하겠습니다.

※ 대한해운 인권경영 이해관계자

- 1) 임직원 : 대한해운 성장 동력이자 주체
- 2) 협력사 : 대한해운 비즈니스의 원동력
- 3) 고객사 : 대한해운의 가치공유 대상

2. 인권지침

1) 인권지침 개요

Build up	Do not
1. 근로시간, 근로조건 보장 2. 안전한 산업, 근무환경 보장 3. 개인정보보호 4. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 5. 비즈니스 파트너의 인권 보호 6. 환경권 보장	1. 차별 금지 2. 강제노동 금지 3. 아동노동 금지 4. 직장 내 괴롭힘, 성희롱/폭력 금지

2) 인권지침 전문

① 차별금지

대한해운은 모든 임직원의 인권을 존중하는 조직문화를 기본으로 성별, 인종, 국적, 언어, 나이, 종교, 장애여부 등을 이유로 행해지는 모든 부당한 차별을 금지합니다.

② 근로시간, 근무조건의 동등한 보장

대한해운은 각 국가 또는 지역에서 정한 법령에 따른 근로시간과 최저임금을 보장하고, 이에 수반된 노동관계 법규와 절차를 준수합니다.

③ 강제노동 금지

대한해운은 근로자 개인의 정신적, 신체적 자유를 보장함을 기본으로 모든 업무수행은 자발적이어야 하고, 부당한 근로를 강요하지 않습니다.

④ 아동노동 금지

대한해운은 법령에 규정된 미성년 및 아동의 근로를 원천적으로 금지하고, 고용하지 않습니다.

⑤ 안전한 산업, 근무환경 조성

대한해운은 임직원이 안전하고 위생적으로 근무할 수 있는 환경을 제공하고, 안전과 건강을 위한 제도 정비와 관련 교육을 정기적으로 실시합니다. 또한 안전, 보건과 관련된 법령, 기준, 절차, 내부 규정 등을 철저히 준수합니다.

⑥ 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 성폭력 금지

대한해운은 직장 내 폭언, 성희롱, 성폭력을 비롯한 정신적/육체적 모든 괴롭힘 행위에 대해 엄격히 금지합니다. 일련의 괴롭힘 행위에 대하여는 익명으로 운영되는 다양한 제보채널을 통해 피해사실의 구제를 보장하고, 익명성 보장을 통한 부당한 처우를 금지합니다.

⑦ 개인정보보호

대한해운은 모든 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 개인정보를 보호하고, 당사자의 사전 승인 없이 정보를 이용하거나 다른 용도로 사용하지 않습니다.

⑧ 결사의 자유 보장 및 단체교섭권의 인정

대한해운은 각 국가 또는 지역에서 보장하는 노동관련 법령을 준수하여, 노동조합의 결성 및 가입 등의 결사, 단체교섭의 권리를 존중합니다. 이에 따른 노동조합가입, 결성 등을 이유로 부당한 처우나 차별을 금지합니다.

⑨ 비즈니스 파트너의 인권보호

대한해운은 주요 협력회사 및 공급사에 대한 인권을 보호하고, 의무이행을 약속합니다. 또한 관련된 법률을 준수하여 모든 이해관계자들의 안전과 니즈에 최적화된 서비스를 제공할 것입니다.

⑩ 환경권 보장

대한해운은 친환경경영을 통해, 기후변화에 대응 및 지속가능한 친환경 서비스 구현을 위해 노력할 것이며, 환경 관련 정보의 공개 및 투명성 제고에 앞장서겠습니다.

3. 정기적인 인권정책의 검토

대한해운은 인권경영의 실효성을 제고하고 변화하는 사회적 요구와 법적 기준에 적절하게 대응하기 위하여 정기적으로 인권정책을 검토합니다. 검토 시에는 국제 기준(인권 이행원칙, ILO 핵심협약), 국내 법령, 업계 동향 등을 반영하며 전사적 리스크 및 인권 이슈를 함께 점검합니다. 검토된 정책은 적절한 방법으로 공지하고 전사적 차원의 이행을 위해 관련 교육 및 시스템 정비를 병행합니다.

4. 인권 리스크 관리

가. 인권 침해 구제

대한해운은 임직원의 인권 보호를 위해 제보시스템(케이휘슬)을 운영하여 인권침해 관련 제보를 실명 또는 익명으로 접수받고 있습니다. 접수된 사안은 SM그룹 감사실에서 관련 매뉴얼에 따라 절차적으로 처리되며 피해자의 비밀보장과 2차 피해방지를 최우선으로 하여 면밀하게 조사합니다. 제보 내용은 철저한 검토와 조사를 거쳐 사실 여부를 판단하고 그 결과는 케이휘슬 시스템을 통해 확인할 수 있습니다. 대한해운은 모든 직원이 존중 받는 건강한 근무환경을 위해 지속적으로 인권 침해 구제 채널을 운영하여 리스크 관리에 힘쓸 예정입니다.

※ 인권 침해 구제 제보 방법

- 1) 홈페이지 : 제보시스템(케이휘슬) (kbei.org/smgroupp/)
- 2) 이메일 : jihoon.park@smpservice.co.kr
- 3) TEL : 02-6440-8647
- 4) FAX : 02-6440-8629
- 5) 우편 또는 방문 : 서울특별시 서대문구 신촌역로 30, SM그룹 신촌사옥 4층 감사실

나. 인권위험 실사 프로세스

대한해운은 인권경영 원칙을 기반으로 임직원 및 주요 이해관계자의 인권을 보호하고 인권이 존중받는 근무환경을 조성하기 위해 연 1회 정기적인 인권위험 실사를 실시합니다.

인권 위험 실사는 인사 담당 부서(현 인사총무팀)를 주관부서로 하며 실사 결과에 따라 관련 부서와 협력하여 개선 활동을 추진합니다.

인권위험 실사는 임직원, 협력회사 근로자 등 회사의 경영활동과 관련된 주요 이해관계자를 대상으로 실시하며 차별 및 괴롭힘, 강제노동 및 아동노동 등 인권 관련 주요 위험 요소를 점검합니다.

※ 단계별 인권위험 실사 프로세스

1) 인권위험 식별

: 실사 주관 조직인 인사 업무 담당 부서는 매년 5월 중 전 임직원 및 주요 이해관계자를 대상으로 인권경영 설문조사를 실시하고 고충처리 현황, 제보 사항, 노사협의회 안전 등을 종합적으로 검토하여 실제적, 잠재적 인권 위험 요인을 식별합니다.

2) 인권위험 평가

: 식별된 인권 위험에 대하여 발생 가능성, 영향도 등을 기준으로 평가하여 필요 시 현장점검 및 심층 인터뷰를 수행합니다. 특히, 고위험군으로 분류된 사안에 대해서는 관련 부서 및 이해관계자의 의견을 추가 수렴합니다.

3) 개선 및 완화조치 수립

: 평가 결과 확인된 인권 위험에 대하여 인사총무팀 주관으로 개선계획을 수립하고 필요 시 외부 전문가의 자문을 받아 예방 및 완화조치를 마련합니다. 또한 개선조치의 이행 현황을 정기적으로 점검하여 조직 내 제도 및 업무 프로세스에 반영합니다.

4) 모니터링 및 결과 보고

: 인권위험 실사 결과와 개선조치 이행 현황 등 주요 결과는 ESG 보고서 및 기타 자료를 통해 이해관계자에게 공개할 수 있습니다. 또한 후속 모니터링을 통해 개선조치의 효과성을 검증하고 지속적으로 보완합니다.

5. 인권 교육

대한해운은 인권 존중을 중요한 가치로 삼고 있으며 관련하여 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 교육도 정기적으로 진행하고 있습니다. 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상 성희롱 예방교육, 장애인인식개선 교육, 직장 내 괴롭힘 방지 교육 등의 필수 교육을 실시하여 직장 내 차별과 부당한 대우를 방지하고 포용적인 근무환경을 조성하고자 노력하고 있습니다. 앞으로도 인권 관련 교육을 꾸준히 점검하고 보완 실시하여 임직원의 인권 의식 개선에 최선을 다할 계획입니다.

2025년 11월 24일

대한해운 주식회사
대표이사 이 동 주