

---

# 현대퓨처넷 인권경영정책

---

## 개요

### ○ 목적

주식회사 현대퓨처넷(이하 "현대퓨처넷")은 고객에게 차별화된 디지털 라이프 경험을 제공하는 생활·문화·건강 ICT 플랫폼 기업으로 현대퓨처넷과 함께 하는 모든 이해관계자들의 인권·존엄성과 기본권을 존중하고 있습니다. 현대퓨처넷은 경영활동 전반에서 발생할 수 있는 인권 침해 리스크를 관리하고 지속 가능한 가치를 제고하기 위해 본 인권경영정책을 제정합니다.

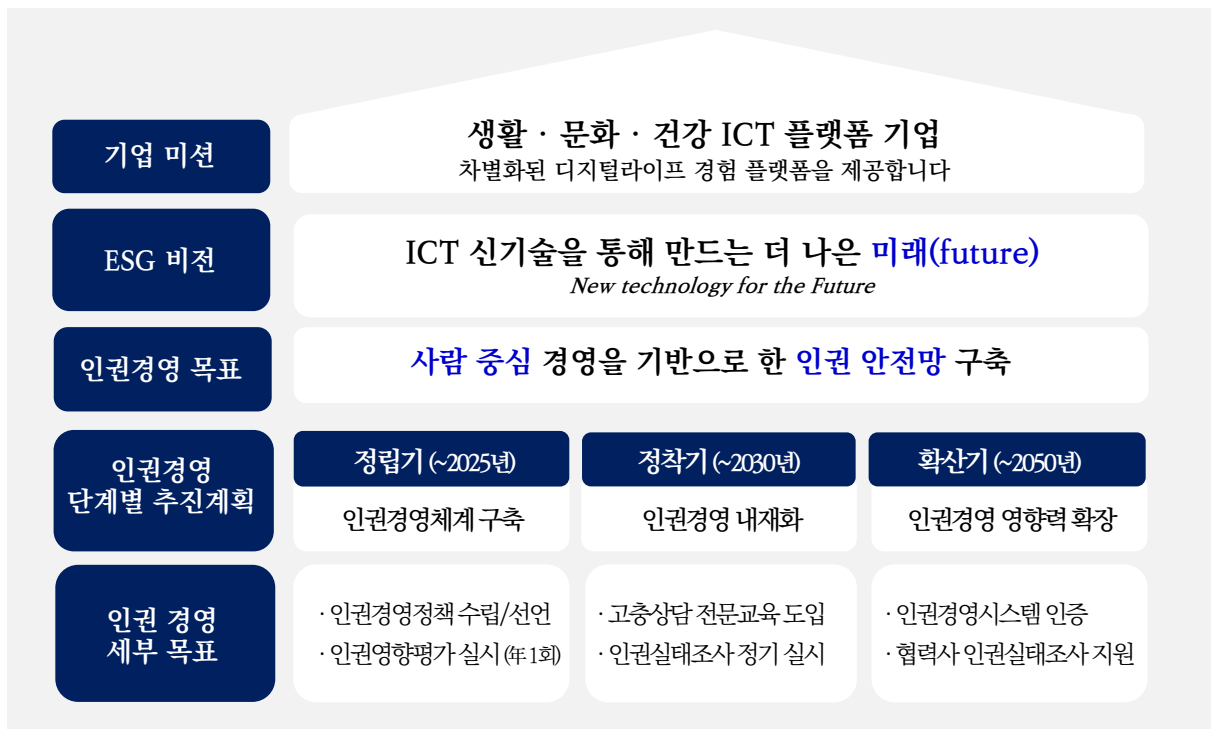
### ○ 적용 범위

본 인권경영정책의 적용 대상은 현대퓨처넷의 모든 임직원 및 협력업체(파트너사)를 포함한 비즈니스 파트너의 구성원, 고객, 투자자, 주주, 지역사회 및 지역 거주민 등 다양한 이해관계자를 포함합니다. 현대퓨처넷의 모든 임직원은 본 정책에 따라 업무를 수행해야 하며, 당사는 본 정책이 현대퓨처넷 임직원뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 인권을 보호할 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

### ○ 작성 근거 및 참조 국제 가이드라인

현대퓨처넷은 '유엔 글로벌 콤팩트(UNGC; United Nations Global Compact)의 인권, 노동, 환경개선과 반부패 활동에 관한 UNGC 10대 원칙'과 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)' '국제노동기구(ILO; International Labor Organization) 선언', '유엔 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)' 등의 인권에 관한 국제적 원칙들을 지지하고, 관련 원칙들이 반영된 국내 법령 및 가이드라인 (국가인권위원회의 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 등)을 준수하며 정책 수립 과정에서 내부 임직원, 협력사 등 이해관계자 및 전문가 의견을 반영하였습니다.

## 인권경영 목표



## 기본 원칙

### 1) 차별 및 괴롭힘 금지

현대퓨처넷은 성별, 국적, 연령, 학력, 종교, 지역, 장애, 성 정체성, 결혼 및 임신 여부, 정치 성향 등을 이유로 고용, 승진, 교육, 복리후생 등에서 차별하지 않습니다. 또한 성희롱을 포함한 직장 내 괴롭힘 사례가 발생하지 않도록 전 직원 인식 개선 교육을 정기적으로 시행하는 등 예방을 위한 노력을 다하며 직장 내 괴롭힘 사례가 발생할 경우 무관용 원칙을 적용하여 즉각적인 조치를 시행합니다.

### 2) 결사의 자유 보장

현대퓨처넷은 모든 임직원에게 노동조합 결성 및 가입, 단체교섭 자유를 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익도 가지 않습니다. 노사는 동등한 입장에서 근로조건의 유지 및 개선, 근로자의 사회·경제 문화적 지위 향상을 위하여 소통합니다.

### 3) 강제노동 및 아동노동 금지

현대퓨처넷은 정신적·육체적 강요에 의한 비자발적인 강제노동이 발생하지 않도록 하며, 미성년자의 노동조건과 최저 노동의 연령 기준에 대해 국가별 노동법과 국제 기준을 준수합니다.

### 4) 임금 및 복리후생 보장

현대퓨처넷은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비롯해 모든 급여 관련 법률을 준수하며, 공정하고 합리적인 보수체계를 수립하고 이행합니다. 또한 임직원의 복리후생 증진을 위해 다양한 교육·훈련 기회를 제공하고, 유연한 근무환경을 조성하는 등 직원 역량개발 및 일과 생활의 균형 지원을 위한 조치를 적극적으로 시행합니다.

### 5) 안전한 근로환경 보장

현대퓨처넷은 임직원과 관련 이해관계자의 안전을 최우선으로 생각하며 사업장 위험요인 제거를 위해 안전보건관리체계 구축, 안전보건 성과 지표 관리, 정기적 안전점검, 교육 및 건강검진 등 모든 근로자에게 안전하고 건강한 근무환경을 제공하기 위해 노력합니다.

### 6) 소비자 인권 보호

현대퓨처넷은 소비자 보호를 위한 법령을 준수하며, 경영활동에 있어 사회적 가치를 고려합니다. 또한 소비자 인권 보호의 일환으로 경영활동 전반에서 취득한 일체의 정보에 대해 비밀을 유지하며 정보 보안체계 구축, 전문 인력 및 재원 확보, 정기 점검을 통한 모니터링 등 개인정보 보호를 위한 조치를 적극적으로 시행합니다.

### 7) 환경보전 책임 이행

현대퓨처넷은 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력합니다. 또한 사업 관련 환경친화적 기술 개발과 확산을 촉진하고, 구성원의 환경에 대한 책임의식을 증진시키는 등 환경 이슈에 대해 선제적으로 대응하고자 합니다.

### 8) 책임있는 공급망 관리

현대퓨처넷은 공정하고 투명한 거래를 위해 노력하며(※불공정거래 Zero 화 : 연간 '0'건 발생 목표), 주요 협력사 및 비즈니스 파트너사가 인권경영 실천 의무 및 당사의 윤리현장과 윤리강령, 윤리 실천지침을 준수하도록 요구하여 거래 과정에서 발생할 수 있는 인권 관련 리스크를 사전에 평가, 상호 협의점을 도출합니다. 또한 협력사와의 동반성장을 추구하며 다양한 지원 프로그램을 수행합니다.

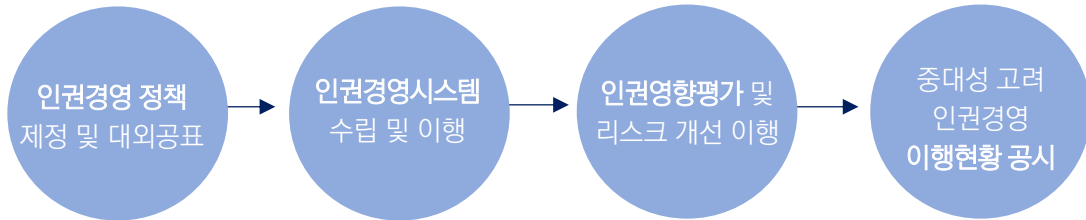
### 9) 지역사회 참여

현대퓨처넷은 지역사회가 필요로 하는 바를 파악하고, 지역사회와 상생하며 상호 발전할 수 있도록 노력합니다. 지역사회 참여 활동이 기업의 장기적 성장을 위한 기회로 이어질 수 있음을 인식하고 임직원에게 지역사회 참여 활동을 장려하는 등 상호 발전을 위한 전략을 수립합니다.

## 인권 경영 체계 구축

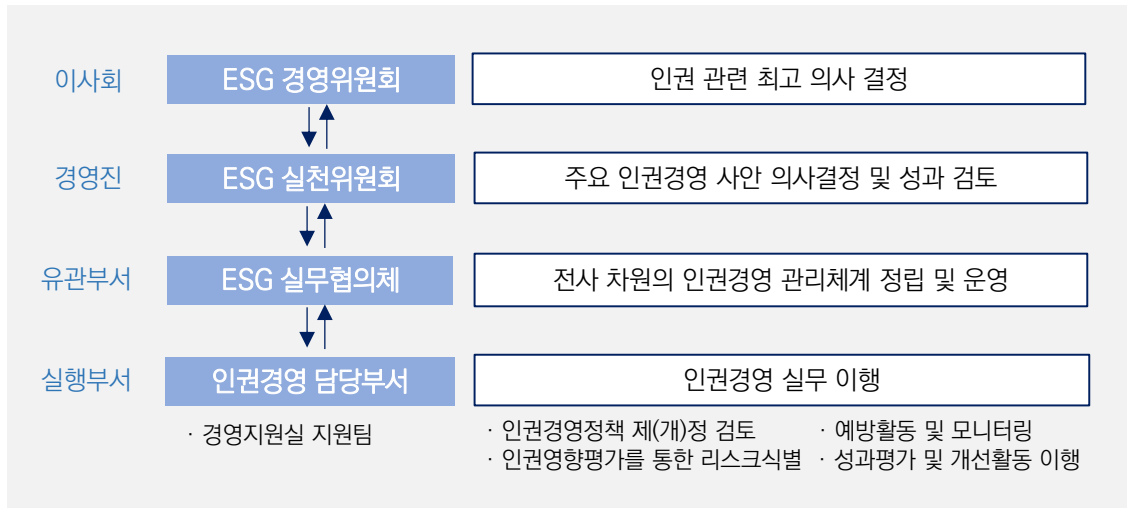
### ○ 인권경영 프로세스

현대퓨처넷은 인권경영정책 기반의 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권경영 프로세스를 주기적으로 검토하고 국내외 동향을 적극 반영하여 예방적 관점의 인권 문제 해결을 위해 해당 관리 체계를 선제적으로 개정해 나가고자 합니다.



### ○ 인권경영 조직체계

현대퓨처넷의 인권경영 조직체계는 'ESG경영위원회(이사회)-ESG실천위원회(경영진)-ESG실무협의체(유관부서)-인권경영 담당부서(실행부서)'로 구성되어 있으며, 조직별 역할과 책임은 아래와 같습니다.

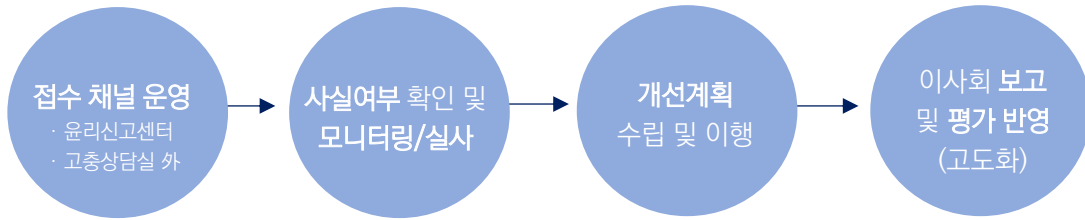


### ○ 고충처리 프로세스

현대퓨처넷은 경영 활동을 통해 발생할 수 있는 인권 침해와 비윤리 행위를 방지하기 위해 다양한 이해관계자가 언제든지 활용할 수 있는 신고센터를 운영하고 있습니다. 이를 통해 인권경영정책을 준수하지 않았거나, 인권을 침해하는 사례를 목격한 사람 또는 직접 인권을 침해당한 사람은 해당 사실을 제보할 수 있습니다.

해당 채널을 통해 접수된 제보 내용은 사실 확인 여부를 거친 후 담당 부서의 모니터링 및 현장실사 등을 통해 적극적인 해결과정을 진행합니다. 또한 ESG 이슈와 관련한 중대 사안으로 판단된 건에

대해서는 접수 내용 및 처리 결과를 이사회 산하 ESG경영위원회에 보고하고 인권평가체계에 반영하는 등 재발 방지를 위한 조치를 시행합니다.



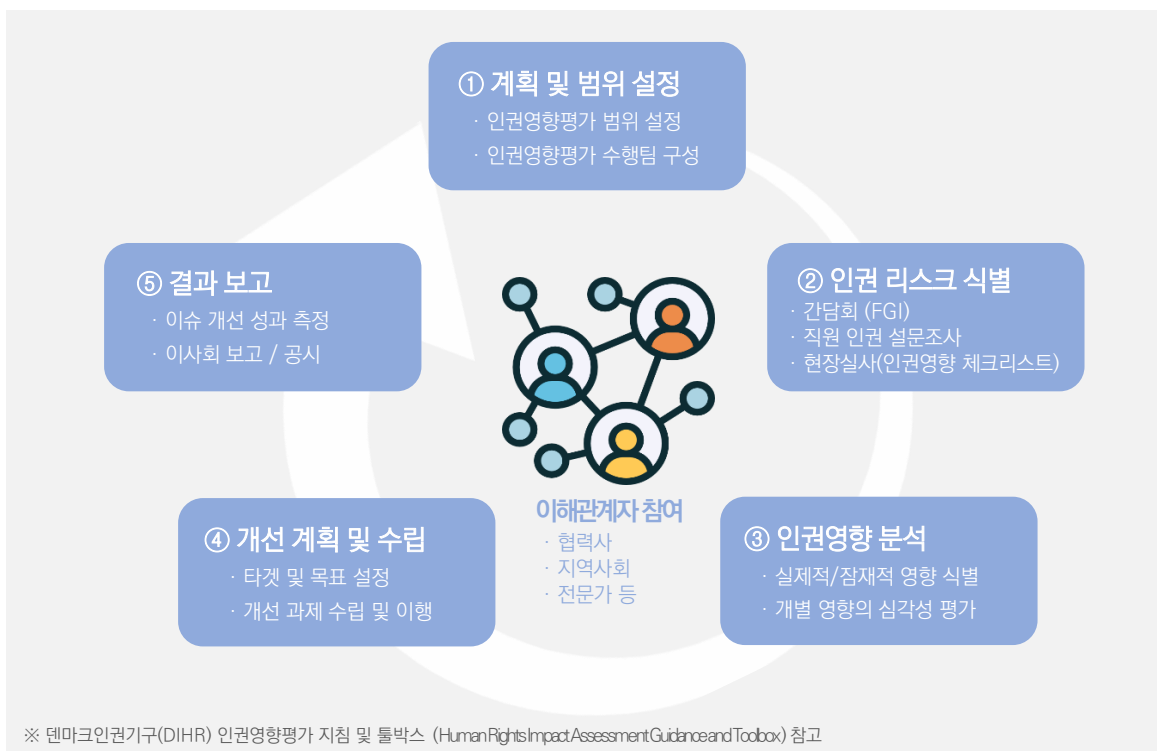
### 고충처리 접수처

- 온라인 : 현대퓨처넷 홈페이지 ( hyundaifuturenet.co.kr ) - ESG - 윤리·인권경영 - '신고센터'[\(바로가기\)](#)
- 임직원 : 통합인사시스템 - Quick link - '고충상담'
- 우편 : 06710) 서울시 반포대로 19, 현대퓨처넷 경영지원실 지원팀  
06181) 서울시 강남구 테헤란로 98길 12, 현대백화점그룹 기획조정본부 경영개선팀
- 이메일 / 전화 : ethics@thehyundai.com / 080-554-2233

## 인권 영향 평가

### ○ 인권영향평가 실시 (年 1회)

현대퓨처넷은 인권경영 실행에 필요한 리스크 관리 시스템을 수립하고, 이해관계자 참여를 기반으로 한 인권영향평가를 정기적으로 실시합니다. 당사는 인권 이슈에 대한 회사의 정책과 절차, 시스템을 체계적으로 검토하고 간담회, 설문조사, 현장실사 등을 통해 잠재적 인권 이슈를 식별하여, 확인된 주요 이슈에 대하여는 개별 이슈의 성격과 위험 수준에 따른 근본적인 방지, 완화 및 구제 조치가 이루어질 수 있도록 관리합니다.



## ○ 인권영향평가 체크리스트 (총 152개 항목)

현대퓨처넷은 당사의 잠재적 인권 리스크 식별을 위해 국가인권위원회의 「인권경영 보고 및 평가 지침 (2022)」을 기반으로 현장실사를 위한 인권영향평가 체크리스트를 수립하였습니다.

총 9개 인권 이슈 및 152개 항목으로 구성된 체크리스트를 활용하여 인권영향평가를 실시하며 이를 통해 회사 인권 이슈에 대한 목표 설정 및 성과 측정, 잠재적 인권 이슈 식별 및 개선과제 도출을 수행합니다.

순	이슈	항목	키워드
1	인권경영 체제의 구축	33개	· 정책, 인권영향평가, 보고 및 구제절차 외
2	차별 및 괴롭힘 금지	21개	· 고용상/남녀/외국인 차별, 괴롭힘 금지 외
3	결사의 자유 보장	17개	· 결사 및 단체교섭 자유, 노동조합 활동 외
4	강제 노동의 금지	11개	· 강제노동 금지 및 예방
5	아동 노동의 금지	11개	· 아동 노동 금지 및 후속 조치
6	안전한 근로환경 보장	16개	· 작업장 안전, 임산부 및 장애인 보호 외
7	소비자인권 보호	16개	· 소비자 법령 준수, 결함 조치, 정보보호 외
8	환경권 보장	17개	· 환경경영체제, 환경정보 공개 외
9	책임 있는 공급망 관리	10개	· 협력사 및 보안직원에 의한 인권침해 예방

※ 인권영향평가 수행팀 주관으로 실시되며, 예/아니오/보완필요/정보없음/해당없음으로 답변

## ○ 직원 인권 설문조사

현대퓨처넷은 인권영향평가 수행 과정에서 조직 내의 인권 관리 현황을 파악하고 잠재적 인권 리스크를 도출하기 위해 전 직원을 대상으로 인권 설문조사를 시행합니다. 설문 문항은 발생 가능한 인권 이슈, 리스크 관리 체계 및 인권 경험에 대한 구성원의 인식 조사를 중심으로 구성되었으며, 외부 온라인 설문 툴을 활용하여 익명성을 보장합니다.

순	구분	내용	설문 내용
1	발생 가능한 인권이슈	현대퓨처넷이 관리해야 하는 인권 관련 이슈	· 차별 관련 이슈 (차별금지 사유 및 금지항목 등) · 근로환경 관련 이슈 (건강관리, 안전교육 등) · 정보보호 (개인정보 활용 및 유출사례 교육 등)
2	리스크 관리체계	리스크관리 체계 인지여부 및 관리 필요성	· 인권 이슈 제보 채널 · 임직원 고민, 고충, 갈등 상담 프로세스 · 인권 리스크 확인을 위한 정기적 점검 활동
3	인권 경험	성희롱 및 직장내 괴롭힘에 대한 현황 및 관리 필요성	· 성희롱(언어적/신체적/시각적 성희롱 등) · 직장내 괴롭힘(따돌림/업무 시간 외 불필요 연락/ 폭언 및 욕설/무리한 업무지시/개인 심부름 등)

## ○ 인권영향 분석 기준

현대퓨처넷은 식별된 인권 리스크의 목록과 유형을 대상으로 개별 리스크에 대한 인권영향 분석을 통해 대응의 우선순위를 선정합니다. 기업책임경영을 위한 「OECD 기업 실사 지침 (OECD Due Diligence for Responsible Business Conduct)」을 기반으로 인권 리스크의 '심각성 (severity)' 과 '발생 가능성(likelihood)' 두 가지 핵심 요소를 고려하여 당사가 최우선으로 대응해야 하는 인권 이슈를 분류하고 즉각적인 조치를 위한 실행력을 제고합니다.

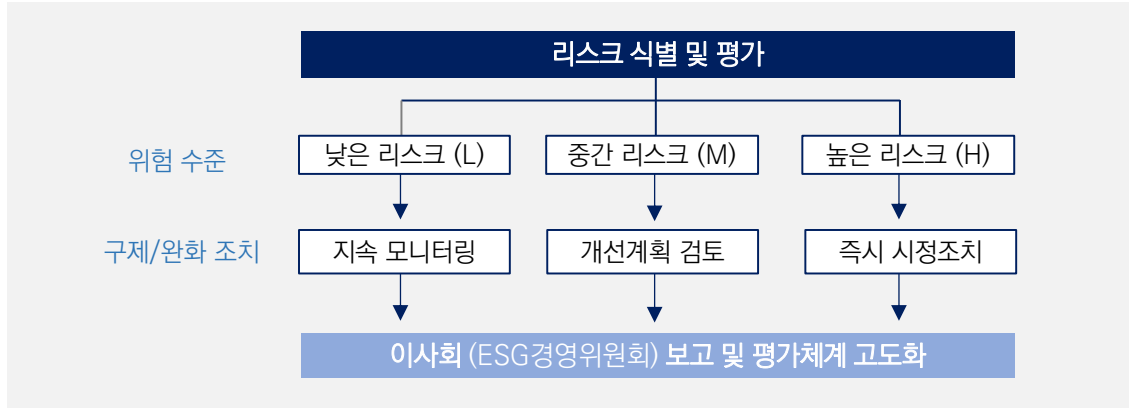


### ◆ 심각성(Severity) 판단 근거 (유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs) 14조)

구분	평가 기준						
규모 (scale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권에 미치는 영향의 중대성</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>상</td> <td>문제 행위가 사람 또는 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 상태에 심각한 영향을 미치며, 취약 집단이 주요하게 영향을 받음</td> </tr> <tr> <td>중</td> <td>문제 행위가 사람 또는 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 상태에 중간 정도의 영향을 발생시켰음</td> </tr> <tr> <td>하</td> <td>문제 행위는 취약한 사람들에게 주요하게 영향을 미치지 않았고 피해자들의 생활에 장기간에 걸친 상당 영향을 미치지 않음</td> </tr> </table>	상	문제 행위가 사람 또는 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 상태에 심각한 영향을 미치며, 취약 집단이 주요하게 영향을 받음	중	문제 행위가 사람 또는 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 상태에 중간 정도의 영향을 발생시켰음	하	문제 행위는 취약한 사람들에게 주요하게 영향을 미치지 않았고 피해자들의 생활에 장기간에 걸친 상당 영향을 미치지 않음
상	문제 행위가 사람 또는 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 상태에 심각한 영향을 미치며, 취약 집단이 주요하게 영향을 받음						
중	문제 행위가 사람 또는 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 상태에 중간 정도의 영향을 발생시켰음						
하	문제 행위는 취약한 사람들에게 주요하게 영향을 미치지 않았고 피해자들의 생활에 장기간에 걸친 상당 영향을 미치지 않음						
범 위 (scope)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 영향을 받거나 받을 수 있는 개인 또는 집단의 수</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>상</td> <td>문제 행위로 인해 많은 사람들이 영향을 받으며 노동자뿐만 아니라 주변 지역사회의 구성원 또한 영향을 받음</td> </tr> <tr> <td>중</td> <td>문제 행위로 인해 많은 사람들이 영향을 받았으나 그 중 대부분이 근로자임</td> </tr> <tr> <td>하</td> <td>문제 행위로 인해 적은 수의 사람이 영향을 받았음</td> </tr> </table>	상	문제 행위로 인해 많은 사람들이 영향을 받으며 노동자뿐만 아니라 주변 지역사회의 구성원 또한 영향을 받음	중	문제 행위로 인해 많은 사람들이 영향을 받았으나 그 중 대부분이 근로자임	하	문제 행위로 인해 적은 수의 사람이 영향을 받았음
상	문제 행위로 인해 많은 사람들이 영향을 받으며 노동자뿐만 아니라 주변 지역사회의 구성원 또한 영향을 받음						
중	문제 행위로 인해 많은 사람들이 영향을 받았으나 그 중 대부분이 근로자임						
하	문제 행위로 인해 적은 수의 사람이 영향을 받았음						
구제불가능성 (irremediability)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 영향을 받은 당사자들이 이전의 권리 향유를 다시 누릴 수 있는 가능성</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>상</td> <td>문제 행위에 대한 지체 없는 조치가 취해지지 않을 경우 인권 침해로 인한 영향은 항구적으로 구제될 수 없음</td> </tr> <tr> <td>중</td> <td>문제 행위에 대한 조치가 빠르게 취해지지 않을 경우 인권 침해로 인한 영향이 구제될 가능성이 낮음</td> </tr> <tr> <td>하</td> <td>인권 침해로 인한 영향을 완전히 구제하기 위해 지체 없는 조치가 요구되지 않음</td> </tr> </table>	상	문제 행위에 대한 지체 없는 조치가 취해지지 않을 경우 인권 침해로 인한 영향은 항구적으로 구제될 수 없음	중	문제 행위에 대한 조치가 빠르게 취해지지 않을 경우 인권 침해로 인한 영향이 구제될 가능성이 낮음	하	인권 침해로 인한 영향을 완전히 구제하기 위해 지체 없는 조치가 요구되지 않음
상	문제 행위에 대한 지체 없는 조치가 취해지지 않을 경우 인권 침해로 인한 영향은 항구적으로 구제될 수 없음						
중	문제 행위에 대한 조치가 빠르게 취해지지 않을 경우 인권 침해로 인한 영향이 구제될 가능성이 낮음						
하	인권 침해로 인한 영향을 완전히 구제하기 위해 지체 없는 조치가 요구되지 않음						

## ○ 이슈 개선 이행 및 결과 보고

현대퓨처넷은 인권영향평가를 통해 확인된 주요 이슈에 대하여 개별 이슈의 성격과 위험 수준을 파악하고 근본적인 구제 및 완화 조치가 이루어질 수 있도록 관리합니다. 또한 인권영향평가 절차와 결과를 투명하게 보고하여 인권경영 이해관계자의 참여권을 적극적으로 보장합니다.



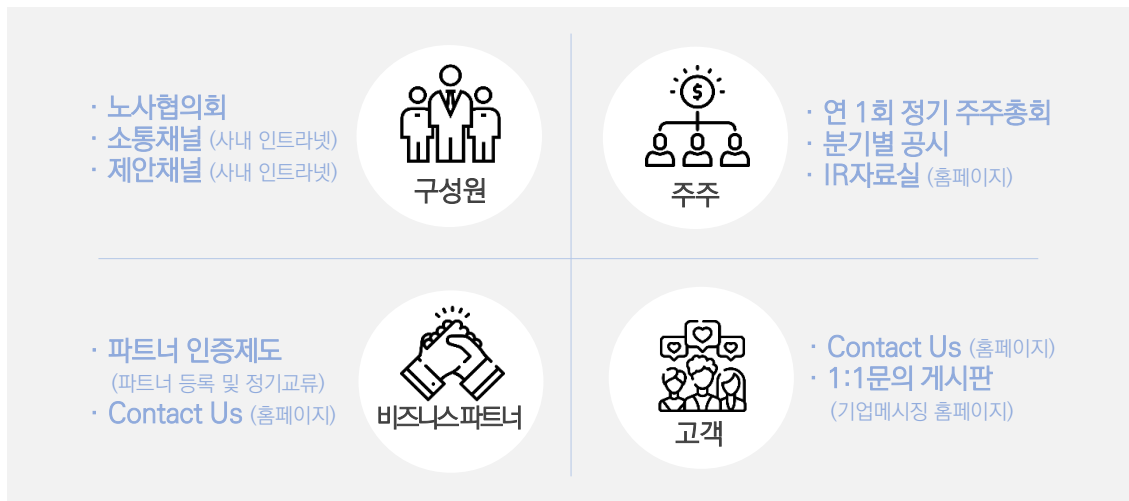
## 인권경영 내재화 및 이해관계자 소통

### ○ 인권경영 교육

현대퓨처넷은 인권경영에 대한 이해 증진 및 인식 개선을 위해 전 임직원을 대상으로 회사의 인권경영 추진방향 및 실행계획을 주요 내용으로 하는 인권경영 교육을 계획하고 실행합니다. 이를 통해 임직원 간 차별행위를 금지하고, 사내 및 이해관계자 간 발생할 수 있는 인권침해를 예방하며 사례 발생 시 적극적인 제보가 가능한 인권 존중 문화를 정립하기 위해 노력합니다.

### ○ 이해관계자 소통

현대퓨처넷은 당사의 인권경영을 추진함에 있어 이해관계자의 참여를 독려하여 기업에 대한 신뢰와 지지를 획득하고 회사 경영의 투명성과 효율성을 제고하고자 하며, 이를 위해 다양한 이해관계자 소통 채널을 운영하고 있습니다.





## CEO 성명

과거 빠른 성장만을 중시하는 문화 속에서 관행처럼 용인되어 왔던 여러 문제 행위들이 최근 들어 사회적으로 큰 이슈가 되는 경우를 자주 접하곤 합니다. 특히 인간의 존엄과 가치를 더욱 강조하는 사회적 움직임 속에서 '인권경영'은 이제 거스를 수 없는 하나의 시대적 흐름이 되었으며, 이에 현대퓨처넷도 인권경영정책을 제정하게 되었습니다.

본 인권경영정책의 제정을 시작으로 현대퓨처넷은 '고객을 행복하게, 세상을 풍요롭게' 라는 그룹 미션 아래 고객, 주주, 사회에 대한 가치를 창출하고 인권친화적 경영이념을 갖춘 생활·문화·건강 ICT 플랫폼 기업으로 거듭날 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

보다 구체적으로, 현대퓨처넷은 다음의 측면에서 잠재적 인권 리스크가 존재할 수 있음을 인지하며, 이를 개선하고 선한 영향을 확대할 수 있도록 노력하겠습니다.

**Employee** 현대퓨처넷은 직원 개인의 역량 강화와 일과 삶의 균형을 지원하고 구성원이 양질의 삶을 누릴 수 있도록 노동 관행 및 조직문화를 지속적으로 개선해 나가겠습니다.

**Business Partner** 현대퓨처넷은 사업 운영 과정에서 인권 침해의 방조 또는 공모 행위를 방지하기 위해 거래 과정에서 발생할 수 있는 관련 리스크를 사전에 평가하여 비즈니스 파트너의 구성원 인권 보호를 위해 노력하겠습니다.

**Customer** 현대퓨처넷은 소비자 보호를 위한 법령을 준수하며, 당사가 제공하는 제품 및 서비스를 고객들이 안전하고 편리하게 사용할 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력하겠습니다. 또한 개인정보 보호를 위한 정보 보안체계 강화 등 소비자 인권 보호를 위한 조치를 적극적으로 시행하겠습니다.

**Local Community** 현대퓨처넷은 지역사회 참여 활동이 기업의 장기적 성장을 위한 기회로 이어질 수 있음을 인식하고 지역사회와 상생하며 상호 발전할 수 있도록 지역사회가 필요로 하는 바를 파악하고 소통하기 위해 노력하겠습니다.

2024년 1월  
(주)현대퓨처넷 대표이사  
김성일



## 참고문헌

### ○ 해외문헌

- United Nations, 「Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations, 'Protect, Respect and Remedy' Framework」, HR/PUB/11/04, 2011
- ILO, 「Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage」, 2022
- ILO, 「Eradicating forced labour what works in practice」, 2021
- UNDP Business and Human Rights in Asia, 「HRDD Training Facilitation Guide」, 2021
- Shift, 「UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance」, 2015
- UN Global Compact, 「A guide for Business : How to Develop a Human Rights policy (Second Edition)」, 2015
- OECD, 「OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct」, OECD Publishing, 2018
- The Danish Institute for Human Rights, 「Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox」, 2020

### ○ 국내문헌

- 한국경제신문, 「법무법인 지평 전문가들이 쉽게 풀어쓴 인권경영 해설서」, 2023
- Christophe Clerc, 「EU의 공급망 실사법 입법 동향」, 『국제 노동브리프 2021년 11월 호』, 한국노동연구원, 2021
- 국가인권위원회, 『인권경영 보고 및 평가 지침』, 2022
- KCGS 한국기업지배구조원, 『ESG 모범규준』, 2021
- 이상수, 『인권경영 세상을 바꾸는 패러다임』, 태학사, 2022
- 법무부, 『기업과 인권 길라잡이』, 2021
- SK텔레콤, 『SK텔레콤 인권 보고서』, 2022
- KT&G, 『KT&T 인권경영정책』, 2022
- SK hynix, 『Sk hynix 인권경영보고서』, 2021

### ○ 기타자료

- POSCO 홈페이지, <https://www.posco.co.kr/hompage/docs/kor6/esg> (2023.4.19 최종 접속)
- 네이버 프라이버시 센터, <https://privacy.naver.com/main?menu=home> (2023.4.19 최종 접속)

최초 수립일자 : 2023.05.03

개정일 : 2024.01.05

문서관리부서 : 경영지원실 지원팀