

Social

기업은 경제적 가치를 창출하기 위해 존재하지만, 그 과정에서 사회 공동체의 일원으로서 책임을 다하지 않는 기업은 더 이상 지속가능하지 않습니다. 현대자동차는 글로벌 지역사회의 일원으로서 성장을 위한 올바른 방향과 사회를 위한 올바른 변화를 함께 고민하며, 더 많은 사람들이 현대자동차로 인해 더 큰 가치를 누릴 수 있도록 사회적 가치를 확산하며 지속가능한 성장을 실현해 나가고 있습니다.



3.1	인권경영 및 인적자원 관리
3.2	안전보건
3.3	지속가능한 공급망
3.4	고객경험 혁신
3.5	CSV 이니셔티브
3.6	정보보안 및 개인정보보호

인권경영 및 인적자원 관리

현대자동차는 인권·노동과 관련한 국제 표준 및 가이드라인을 지지하며, 이를 바탕으로 전 세계 사업장을 포함한 공급망에서 인권경영을 추진하고 있습니다. 인권경영 4대 이해관계자(임직원, 협력사, 지역사회, 고객 및 소비자)를 정의하고, 각 이해관계자 유관 부서와의 협업 하에 매년 인권경영 과제를 선정, 미흡한 부분을 개선하기 위해 노력합니다. 또한 매년 사업장 및 협력사 인권 실사를 시행하여 잠재적·실재적 인권 리스크를 발굴하고 적합한 완화 조치를 취하고 있습니다. 한편, 인적자원 관리 측면에서는 미래 경쟁력 강화를 위한 인재 채용 전략을 시행하고, 임직원 핵심 직무역량 향상을 위한 교육 체계를 구축하였습니다. 또한 공정한 성과보상 체계, 맞춤형 복지 제도와 글로벌 기업문화 프로그램을 운영합니다. 다양한 특성과 경험을 가진 임직원이 함께 일하는 것을 중요한 가치로 인식하며, 다양성과 포용성이 존중되는 조직문화 구축을 위해 노력하고 있습니다.

인권경영 추진

방향성 및 전략

현대자동차는 아래에 명시한 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 지지하며, 이에 기반하여 글로벌 인권경영을 추진하고 있습니다.

국제 표준 및 가이드라인 목록

세계인권선언	OECD 실사 가이드라인
UN 기업과 인권 이행 원칙	UN 아동권리협약
국제노동기구헌장	UN 여성차별철폐협약
OECD 다국적기업 가이드라인	UN 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서

인권경영 추진 체계

인권경영 추진 대상 및 주요 주제					
이해관계자		주요 토픽		유관 부서	
임직원	근로조건, 노동조합, 안전보건, 차별, 다양성, 개인정보	HR, ER, 안전보건, 정보보호			
협력사	상동 + 아동·강제노동	구매, 안전보건, 신규사업 관련 부서			
지역사회	취약계층 강제노동, 거주환경	구매, 신규사업 관련 부서			
소비자·고객	개인정보, 알 권리, 차별, 제품안전	홍보마케팅, 고객센터, 정보보호, 품질			

인권경영 추진항목 별 현황 및 계획					
	거버넌스	교육	선언	실사	구제
현황	• 인권 유관조직 및 국내외 사업장 대상 KPI 부여 • 공급망 지속가능 협의체 운영	• ESG 교육 콘텐츠에 인권 포함 • 글로벌 다양성 및 포용성 교육 • 직무별 인권경영 교육	• 인권헌장, 다양성 정책, 차별 및 괴롭힘 예방 선언 공개 • 글로벌 사업장 대상 인권헌장 원칙 전파 (각국 현지어번역 포함)	• 사업장 및 협력사 실사 진행 • 진단실사 결과기반 개선조치 사항 지속 모니터링	• 임직원 고충접수 채널 운영 및 데이터 관리 (One Click HR 등)
계획	• 포괄적 인권 이슈 협의체 구축	-	• 인권헌장 정기적 개정	• 지역사회/소비자 인권영향평가 수행	• 이해관계자 전체 고충접수채널 운영

현대자동차는 인권경영 4대 이해관계자를 임직원, 협력사, 지역사회, 고객 및 소비자로 정의하고 있습니다. 인권경영 추진 항목은 총 5가지(거버넌스, 교육, 선언, 실사, 구제)로 구성되어 있으며, 매년 각 항목별 현황 및 미흡사항을 분석하여 해당 연도의 핵심 인권경영 과제를 선정합니다. 선정된 과제에 대해서는 HR, 구매, 안전보건, 법무 등 유관 부문과의 협의를 통해 단계적 개선 방안을 모색하고, 실질적인 변화를 유도하고 있습니다. 앞으로도 현대자동차는 이해관계자들의 인권을 보호하고 존중하는 글로벌 기업 문화를 정착시키기 위해 최선을 다할 것입니다.

인권경영 거버넌스

상시 보고체계		주요 부서별 역할																									
이사회(지속가능경영위원회) ▲ 최고경영층(C-Level) ▲ 각 부문 담당 임원 ▲ 이해관계자별 인권 관리 부서		<table><tr><th>부서</th><th>역할</th><th>부서</th><th>역할</th></tr><tr><td>ESG 기획팀</td><td> - 인권경영 전략 수립 및 개선과제 추진 - 국내외 사업장 인권 실사 수행 - 인권 관련 평가 대응 및 공시 </td><td>법무</td><td> - 임직원 대상 준법/윤리경영 활동 - 인권 이슈 관련 사항 법적 검토 </td></tr><tr><td>HR</td><td> (국내/해외) 임직원 고충/성희롱/직장 내 괴롭힘 접수, 신고 조사 및 후속 조치 - 임직원 조직문화 개선 활동 수행 - 불합리한 채용 차별 예방 활동 수행 </td><td>구매</td><td> (국내/해외) 협력사 인권 실사 수행 및 지원 - 협력사 인권 리스크 개선 활동 - 협력사 고충 접수 및 관리 </td></tr><tr><td>ER</td><td> - 국내외 협력적 노사관계 유지 </td><td>개인정보 보호</td><td> - 임직원/협력사/소비자 개인정보 보호 - 현대/제네시스 프라이버시센터 운영 </td></tr><tr><td>안전보건</td><td> - 사내 안전 관리 및 임직원/협력사 재해 예방, 사고 후속조치 </td><td>각 사업장</td><td> - 사업장 소재지 내 개별 사업장 임직원 인권 보호 활동 </td></tr><tr><td>IR, PR, 대관부서</td><td colspan="3"> - 인권 이슈와 관련한 외부 이해관계자 질의 및 소명 요청 대응 </td></tr></table>		부서	역할	부서	역할	ESG 기획팀	- 인권경영 전략 수립 및 개선과제 추진 - 국내외 사업장 인권 실사 수행 - 인권 관련 평가 대응 및 공시	법무	- 임직원 대상 준법/윤리경영 활동 - 인권 이슈 관련 사항 법적 검토	HR	(국내/해외) 임직원 고충/성희롱/직장 내 괴롭힘 접수, 신고 조사 및 후속 조치 - 임직원 조직문화 개선 활동 수행 - 불합리한 채용 차별 예방 활동 수행	구매	(국내/해외) 협력사 인권 실사 수행 및 지원 - 협력사 인권 리스크 개선 활동 - 협력사 고충 접수 및 관리	ER	국내외 협력적 노사관계 유지	개인정보 보호	- 임직원/협력사/소비자 개인정보 보호 - 현대/제네시스 프라이버시센터 운영	안전보건	사내 안전 관리 및 임직원/협력사 재해 예방, 사고 후속조치	각 사업장	사업장 소재지 내 개별 사업장 임직원 인권 보호 활동	IR, PR, 대관부서	인권 이슈와 관련한 외부 이해관계자 질의 및 소명 요청 대응		
부서	역할	부서	역할																								
ESG 기획팀	- 인권경영 전략 수립 및 개선과제 추진 - 국내외 사업장 인권 실사 수행 - 인권 관련 평가 대응 및 공시	법무	- 임직원 대상 준법/윤리경영 활동 - 인권 이슈 관련 사항 법적 검토																								
HR	(국내/해외) 임직원 고충/성희롱/직장 내 괴롭힘 접수, 신고 조사 및 후속 조치 - 임직원 조직문화 개선 활동 수행 - 불합리한 채용 차별 예방 활동 수행	구매	(국내/해외) 협력사 인권 실사 수행 및 지원 - 협력사 인권 리스크 개선 활동 - 협력사 고충 접수 및 관리																								
ER	국내외 협력적 노사관계 유지	개인정보 보호	- 임직원/협력사/소비자 개인정보 보호 - 현대/제네시스 프라이버시센터 운영																								
안전보건	사내 안전 관리 및 임직원/협력사 재해 예방, 사고 후속조치	각 사업장	사업장 소재지 내 개별 사업장 임직원 인권 보호 활동																								
IR, PR, 대관부서	인권 이슈와 관련한 외부 이해관계자 질의 및 소명 요청 대응																										
이슈 대응체계(공급망지속가능협의체)																											
- 주기 : 분기 1회 운영 (필요 시 긴급회의 소집) - 목적 : 공급망 인권/환경 리스크 센싱 및 이슈에 대한 내부 의사결정																											
내부 현황 점검 및 개선 외부 이해관계자 대응		구매 법무 ESG IR PR 대관부서																									

인권경영 및 인적자원 관리

인권 교육

법정의무교육 및 D&I 교육 현대자동차는 임직원의 인권헌장 원칙 준수 및 인권 의식 제고를 위해 인권 교육을 진행하고 있습니다. 현재까지 진행한 인권 관련 교육과정은 약 20개로, 성희롱 예방교육, 장애인 인식개선 교육 등 법정의무교육뿐 아니라, 인권경영 개념, 인권침해 사례, 인권관련 법제화 및 산업 동향 등 인권경영 전반에 대한 교육을 포함하고 있습니다. 2022년부터는 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 이슈화를 고려하여, 전 직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 연 1회 정기적으로 실시하고 있습니다. 또한 윤리경영에 대한 전사적 인식 변화를 촉진하기 위해 국내 팀장 대상으로 윤리경영 교육을 실시하고 있으며, 2023년에는 해외 법인장 및 주재원 대상으로 확대 실시하였습니다.

특히, 2025년 3월에는 국내외 전사 임직원 약 60,000명을 대상으로 한 글로벌 D&I(다양성 및 포용성) 교육 영상을 배포하였습니다. 해당 교육에서는 표면적 다양성, 심층적 다양성, 포용성의 개념을 소개 하고, 임직원 상호 간 인권 존중과 차별 방지를 위해 심리적 안전감이 확보된 조직문화를 조성하고 마이크로어그레션(면지차별)을 주의해야 한다는 내용을 강조했습니다.

협력사 대상으로는 현대자동차의 ‘공급망 ESG 리스크 진단·실사’, ‘분쟁광물 관리 절차’에 관한 온라인 설명회를 개최하여 인권경영의 필요성 및 인권 리스크 관리방안을 설명하였습니다. 설명회 내용에는 현대자동차 ‘협력사 행동규범’에 기반하여 차별금지, 인도적 대우, 근로시간 관리 등 협력사가 준수해야 할 인권경영 기본원칙도 포함되었습니다. 협력사 ESG 설명회에는 총 600여개 협력사가 참석하였습니다.

글로벌 D&I 교육

• 취지	글로벌 근무 환경에서의 임직원 인권 의식 제고 및 차별 행위에 대한 경각심 유도
• 교육 대상	약 60,000명 (기술/생산/정비직을 제외한 전 임직원)
• 내용	표면적/심층적 다양성의 정의, 포용적 조직문화의 중요성, 면지차별 주의 등
• 방식	국내외 임직원 대상 온라인 교육 플랫폼 활용

2024년 인권 관련 교육 실시 결과

D&I 교육 (2025년 3월, 국내+해외)	직장 내 괴롭힘 방지 교육 (국내)	협력사 ESG 교육
		
교육 대상자 수	교육 대상자 수	참여 협력사 수
약 60,000 명	약 70,000 명	600 여개사

인권 선언

인권헌장 현대자동차는 2020년에 최초로 인권헌장을 제정한 이후, 헌장 내 인권 원칙을 준수하기 위해 노력하고 있습니다. 현대자동차의 인권헌장은 임직원(임원과 직원), 국내·외 생산 및 판매 법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 모두 대상으로 합니다. 현대자동차 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하고 있습니다.

현대자동차 인권헌장

현대자동차 10대 인권 원칙

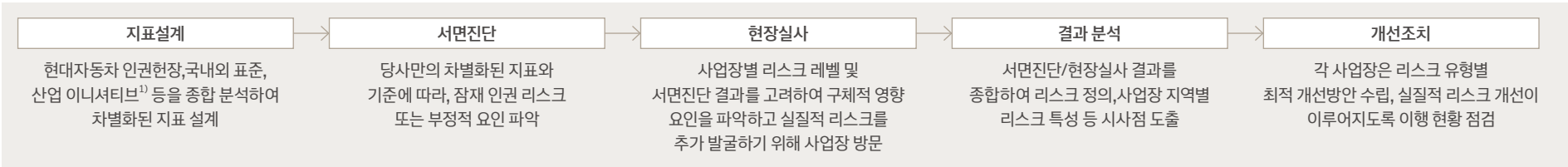
제 1조	아동노동 및 강제노동 금지	제 6조	산업안전보장
제 2조	차별 및 직장 내 괴롭힘 금지	제 7조	지역주민 및 취약계층 인권 보호
제 3조	근로조건 준수	제 8조	고객 인권 보호
제 4조	인도적 대우	제 9조	책임 있는 공급망 관리
제 5조	결사의 자유 및 단체교섭권 보장	제 10조	환경권 보장

인권헌장 2023년 개정본에서는 아동노동 및 강제노동에 대한 무관용 원칙 문구를 추가하고, 인권침해 신고 처리 절차를 보완하였으며, 책임 있는 공급망 관리 및 환경권 보장에 관한 항목을 신설하였습니다. 2025년 개정본에서는 현대자동차가 지지하는 국제 인권 협약의 목록을 구체적으로 명시하여 인권경영에 대한 의지를 강조하였습니다. 향후에도 인권 관련 최신 이슈 및 국제 가이드라인 변경 사항을 시의적으로 반영하여 인권헌장을 정기적으로 검토 및 개정할 예정입니다.

차별 및 괴롭힘 예방 정책 현대자동차는 직장 내 차별·괴롭힘·성희롱 관련 이슈 및 사고를 예방하고 적절한 방식으로 관리하기 위해 차별 및 괴롭힘 예방 정책을 선언하였습니다. 본 정책에 따라, 상호 간의 다름을 이유로 특정 개인이나 집단을 배제·거부하는 행위, 직장에서의 지위 또는 관계 등을 이용하여 신체적·정신적 고통을 주는 행위, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위를 엄격히 금지하고 있습니다.

현대자동차 차별 및 괴롭힘 예방 정책

인권 리스크 평가 절차



1) UNGPs, OECD 다국적 기업 가이드라인 및 실사 가이드라인, CHRB, Drive Sustainability 등

인권 실사

인권 리스크 평가 범위 현대자동차는 당사 주요 비즈니스와 각 법인 사업의 연관성, 관리 구조, Risk Level 평가 결과를 고려하여 실사 대상을 선정합니다. 2024년에는 완성차 제조 공급망 연계성을 고려하여 총 74개 법인 대상으로 실사를 실시하였으며, 이 중 일부 법인은 제3자 심사기관을 동반한 현장실사를 진행하였습니다. 현대자동차의 인권 실사 대상은 전체 임직원의 90% 이상을 포함합니다. 본 인권 실사를 정례화하여 주기적으로 인권 리스크 평가 지표와 기준을 고도화 할 예정입니다.

인권 리스크 평가 범위

생산법인	울산공장, 아산공장, 전주공장, 해외 지역별 공장 등
본사 및 해외 권역본부	서울 본사 및 해외 본부 등
연구소	남양연구소, 해외 지역별 연구소 등
국내사업법인	하이테크센터 및 출고지원센터
해외사업법인	해외 지역별 판매법인 등

인권 리스크 취약 계층 임직원 구성 현황, 사업운영 방식 및 지역, 생산·판매하는 제품 및 서비스, 환경 및 지역사회 영향력, 공급망으로부터 조달 받는 제품 및 서비스 등을 종합적으로 고려하여, 임직원, 지역사회, 여성 및 아동, 이주/계약 노동자, 협력업체를 주요 인권 리스크 평가 대상으로 선정하였습니다. 또한 당사 신규 사업 관계(합병, 인수, 신규계약 등)로 인한 공장 신·증설 투자 건에 대해서는 별도의 ESG 체크리스트 검토 과정을 통해 취약 계층 인권 리스크를 사전에 식별, 예방하고 있습니다.

인권 리스크 평가 지표 설계 현대자동차는 당사 비즈니스 영역 안팎으로 잠재되어 있거나 발생가능성이 있는 인권 리스크를 정확히 식별하고자 노력합니다. 이를 위해 현대자동차 인권헌장을 기반으로 국내외 인권경영 표준, 산업 이니셔티브의 매뉴얼, 동종사 Best Practice 등을 참고하여 인권 리스크 평가 지표를 설계하였습니다. 또한 과거에 인권 관련하여 접수/처리되었던 고충 유형 분류, 임직원 의견 취합, 제3자 전문가의 검토 과정을 거쳐 당사만의 인권 리스크 진단·실사 지표를 구성·운영하고 있습니다.

인권경영 및 인적자원 관리

인권 리스크 사전 예측 인권 리스크 서면진단 및 현장실사를 수행하기 전, 국가별 인권 관련 법·제도 현황, 국내외 기관 및 언론의 조사자료, 산업 이니셔티브의 문헌자료, 사업장 담당자 인터뷰 및 의견청취 등 내·외부 환경을 조사하여 임직원, 여성, 아동, 이주노동자, 협력사, 지역주민 등 다양한 계층에서 발생가능한 인권 리스크를 사전에 예측하고 있습니다.

인권 리스크 사전 예측 결과는 사업장별, 계층별 진단·실사 지표를 차등하여 적용하거나, 리스크를 정확하게 파악할 수 있도록 지표별 기준을 보완·강화하는 데 활용합니다. 2024년 인권 리스크 사전 예측 결과는 2023년과 유사하게, 국내는 협력업체의 근로조건(급여, 근무시간 등), 차별 및 직장 내 괴롭힘 측면에서 인권 리스크 발생 가능성이 있을 것으로 추정하였습니다. 또한 해외의 경우 이주/계약 노동자 및 여성/아동의 강제노동, 아동노동, 차별 등과 관련하여 리스크 발생 가능성이 존재하는 것으로 판단하였습니다.

인권 리스크 서면진단 현대자동차는 당사 사업환경 및 특성을 고려하여 개발된 인권 리스크 진단·실사 지표에 따라, 설문 형식으로 서면진단을 시행하여 다양한 영역에서 잠재된 인권 리스크를 식별하고 있습니다. 서면진단 시에는 각 사업장의 원활한 답변 작성을 위해 진단 기준과 요구사항을 구체적으로 제시하여, 진단의 효과성을 높이기 위해 노력하고 있습니다. 서면진단을 통해 파악된 잠재 리스크는 현장실사 과정을 통해 추가적으로 확인·검증합니다.

2024년에는 2023년 평가 지표를 개정하여 총 14개 항목에 따라 서면진단을 실시하였으며, 세부 문항은 약 70개로 구성하였습니다. 본 평가 결과에 따라 도출된 시사점을 바탕으로 당사 사업장 내 잠재된 인권 리스크를 선제적으로 발굴하여 적절하게 조치할 예정입니다. 서면진단 지표는 글로벌 가이드라인을 참고하여 주기적으로 업데이트를 진행합니다.

인권 리스크 서면진단 지표

1. 인권 및 노동 리스크		4. 근로환경 개선	
1-1	인권 및 노동 구조	4-1	근로환경 개선 활동
1-2	인권 및 노동 컴플라이언스 리스크	4-2	고충처리 메커니즘
2. 근로환경 관리		5. 공급망 인권/노동 관리	
2-1	인권 및 노동 정책 내재화	5-1	협력사 행동규범
2-2	근로 관리	5-2	공급망 리스크 관리
2-3	임직원 다양성	5-3	공급망 강제노동 리스크 관리
3. 인권 리스크 관리		6. 근무지 외 인권 존중	
3-1	부당대우 금지	6-1	기숙사 내 인권 관리
3-2	강제노동 및 아동노동	6-2	식당 내 인권 관리

인권 리스크 현장실사 현대자동차는 서면진단 결과의 신뢰성을 확보하기 위해 사업장 소재 지역, 운영형태, 근로자 구성, 지역사회 영향 등 Risk Level을 고려하여 현장실사 대상 사업장을 선정하고 있습니다. 특히, 서면진단 결과 잠재 인권 리스크가 확인되거나, 부정적 영향이 예상되는 사업장은 현장실사 대상 선정 시 우선적으로 고려합니다.

현장 실사는 독립적인 제3자 심사기관의 주도 하에 HR·안전·조직문화 등을 담당하는 내부 전문가가 참여하고, 필요한 경우에는 노무/법률 등 외부 전문가에게 자문을 구할 수 있습니다. 심사 현장에서는 근로조건을 확인하기 위해 각종 문서자료를 검토하고, 안전장치·환경설비 등의 근로환경을 검증하기 위한 현장순회도 진행합니다. 특히 임직원 고충 청취 및 인권 리스크 식별을 위해 각 사업장별 임직원 및 담당자 인터뷰를 독립적인 공간에서 별도로 진행하였습니다. 향후에는 현장실사 방식을 지속적으로 정교화하여 더욱 다양한 관점을 반영하고 인권 리스크 점검의 신뢰도를 높이기 위해 노력하겠습니다.

인권 리스크 평가(서면진단) 결과			(단위: %)
구분		결과	
사업장	인권 리스크 평가 실시 비율 ¹⁾	100	
	리스크 있는 사업장 비율	8.1	
	개선조치 및 개선활동 이행 비율	100	
협력사	인권 리스크 평가 실시 비율	100	
	리스크 발견 사업장 비율 ²⁾	1.3	
	개선 조치 적용한 비율	100	

1) 인권 리스크 평가 수행 사업장 수 / 인권 리스크 평가 대상* 사업장
* 국내: 모든 사업장, 해외: 본사 지분 50% 이상, 50인 이상 사업장
2) 리스크 발견 사업장 비율 = 리스크가 식별된 1차 협력사 수 19개 ÷ 서면진단을 받은 1차 협력사 수 1,494개

인권 리스크 사전 예측 결과

	아동노동 및 강제노동	차별 및 직장 내 괴롭힘	근로조건 준수	결사의 자유 및 단체교섭권 보장	산업안전 보장	지역주민 및 취약계층 인권	환경권 보장
국내							
임직원	○	●	○	○	●	○	○
협력업체	○	●	●	●	●	○	○
지역사회	○	○	○	○	○	●	●
여성	○	●	○	○	○	●	○
해외							
임직원	○	●	○	●	●	○	○
이주/계약 노동자	●	●	●	●	●	●	○
협력업체	●	●	●	●	●	○	○
지역사회	○	○	○	○	○	●	●
여성	●	●	●	○	○	●	○
아동	●	○	○	○	○	●	○

인권경영 및 인적자원 관리

당사 사업장 서면진단 결과 현대자동차는 국내외 사업장 및 합작회사를 포함하여 전체 74개 사업장의 인권 리스크를 진단하였습니다. 이 중 해외는 북미·중남미·유럽·인도·중국 지역 등을 포함하여 총 41개 사업장입니다. 서면진단 결과, 국내외 전체 사업장의 평균 지표 준수율은 약 83%였으며, 작년 대비 고도화된 평가 지표를 활용함에 따라 지역별 평가 결과가 상이하게 나타났습니다. 특히 국내 대비 해외 사업장의 준수율이 상대적으로 낮게 평가되었으며, 이를 토대로 해외 사업장의 인권 관리 수준 제고를 위한 가이드 제공 및 지원 방안을 강화할 예정입니다.

지역별 인권 리스크 진단 결과

유럽	북미	중남미	인도	중국
				
공급망 실사 지침 등 최신 규제 동향을 반영하여 당사 사업장 및 공급망 전반에 걸친 인권 실사 프로세스를 강화하고 있습니다. 인권현장을 비롯한 다양한 정책을 통해 성별·민족·연령·인종 등에 대한 차별을 엄격하게 금지하고 있으며, 인권 리스크 발생 시 임직원들이 어떻게 행동해야 하는지 구체적으로 명시하고 있습니다.	연방법 및 주(州) 행정법 상 인권보호를 상세하게 규정하고 있으며, 각 사업장에서도 현지 법규를 충족하는 수준의 관리체계를 구축하고 있습니다. 2025년 북미권역 내 생산법인을 대상으로 현장실사가 계획되어 있으며, 이를 통해 발견되는 미흡사항은 지속 개선 예정입니다.	인권보호 정책 수립 및 임직원 전파, 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 방지 교육을 자체적으로 실시하였으며, 노동 관련이슈를 해결 하고자 다양한 정책 및 법이 규제화되고 있습니다. 2024년 실사 결과, 사업장 내에서 주목할 만한 미흡사항은 식별되지 않았습니다.	공식적으로 카스트 제도가 철폐되었으나 사회 전반적으로 신분제의 영향이 남아 있습니다. 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식은 비교적 미흡하지만 사내 인권침해 사례 발생 시 엄중히 처벌하고 있으며, 모성보호 차원에서 산전후 휴가 보장 및 사내 탁아소 운영 등 다양한 지원 정책을 운영하고 있습니다. 2024년 현장실사를 통해, 비정규직 근로자 및 사내도급 근로자 등의 권리 보호를 점검하고 개선조치를 이행하였습니다.	‘중화인민공화국 노동법’을 통해 노동자의 차별 금지와 평등한 권리 보장이 법제화되어 있습니다. 당사는 중국 내 다수 법인에서 자체적으로 임직원의 권익과 관련한 의무/준수사항을 규정하고 있으며, 2021년 기업의 성희롱예방의무를 도입한 개정 민법의 취지에 맞추어 사내 규정 정비(징계포함) 및 임직원 대상 예방교육을 실시하고 있습니다. 2025년 중국 내 생산법인을 대상으로 현장실사가 계획되어 있으며, 이를 통해 발견되는 미흡사항은 지속 개선 예정입니다.

당사 사업장 현장실사 결과 2023년 국내 및 유럽 권역 내 생산법인을 대상으로 현장 실사를 수행하였으며, 2024년에는 중남미 및 아시아태평양 지역의 5개 생산법인을 대상으로 현장 실사를 수행하였습니다. 현장실사 결과, 인권과 관련된 현지 인식 제고 필요성과 고충처리절차 등 관리시스템에 대한 보완 필요성이 일부 식별되었습니다. 특히 해외 운영 초기 법인의 경우 채용 및 징계 절차 측면에서 글로벌 표준 및 이니셔티브 요구사항 대비 개선이 필요한 항목이 일부 식별되었습니다. 현장실사에서 발견된 리스크는 가능한 경우 현장에서 즉각 조치하였으며, 추가 검토가 필요한 경우 사업장 별 중장기 개선 계획을 수립하였습니다. 2025년에는 북미 및 중국 생산법인을 대상으로 현장실사를 수행할 예정이며, 이후 국내외 생산법인을 대상으로 정기적인 현장실사를 수행할 예정입니다.

인권 리스크 개선조치 각 사업장 담당자는 서면진단 및 현장실사에서 발견된 리스크 기반으로 개선과제를 도출하며, 이행계획을 수립하고 관련 조치를 취합니다. 개선조치 이행 계획은 추진 시기, 방식, 예상되는 추가 리스크 등을 포함합니다. 본사에서는 각 사업장이 개선과제를 계획에 따라 이행하고 있는지 점검하며, 실행에 상당한 기간이 소요되거나 규정·제도 개선 또는 대규모의 투자 및 구조적 변화가 수반되어야 하는 과제에 대해서는 전사 단위 과제로 상정하여 중장기 관점의 이행계획을 수립합니다. 2024년 실사 결과에 대한 개선 조치의 일환으로, 차별금지 및 인도적 대우에 대한 임직원 인식 제고를 위해 글로벌 전 사업장 대상 D&I(다양성 및 포용성) 교육을 실시하였습니다. 또한 면접관 사전 교육을 시행하고, 이력서 내 불필요한 개인정보를 요구하는 조항을 삭제하는 등 채용 프로세스를 개선하였으며 징계 후 사후 조치를 취하는 절차를 보완하여 글로벌 사업장 내 건강한 근로 환경을 조성하였습니다.

유형별 리스크 조치사항

인권 교육	• 국내외 전 사업장 임직원 대상 D&I 교육 • 인권 유관 직무 대상 인권경영 교육(2025년 2분기)	
근로 환경	• 채용 프로세스 개선(면접관 교육, 불필요한 개인정보 요구 조항 삭제) • 징계 프로세스 개선(징계 후 사후조치 절차 보완)	

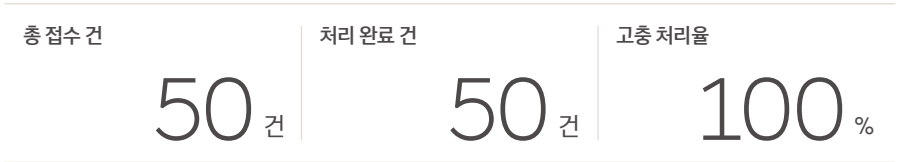
투자 의사결정 과정에서의 인권 리스크 실사 프로세스 현대자동차는 2024년 공장 신/증설과 관련된 프로젝트 투자 심의 절차 내에 ESG 리스크 스크리닝 절차를 신설하였습니다. 국제금융공사의 환경사회 지속가능성 성과 표준(IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability) 및 적도원칙(Equator Principles) 등 프로젝트 투자와 관련된 글로벌 표준을 참고하여 체크리스트를 구성하여 다양한 ESG 리스크를 검토하도록 설계되었습니다. 특히, 문화유산, 생태계 보전 외에도 지역사회 및 토착민 영향 등 이해관계자 인권과 관련된 부정적 영향을 예방하기 위한 점검 항목이 마련되었습니다. 이를 기반으로 2024년에는 인도 푸네공장 증설 건에 대한 리스크 검토를 수행하였습니다. 2025년에는 ESG 리스크 스크리닝 절차를 합작/지분투자 의사결정 프로세스까지 확대 전개할 예정이며, 특히 리스크 노출도가 높다고 판단되는 광산/제련소에 대한 투자 의사결정 프로세스에 우선적으로 적용할 계획입니다.

인권경영 및 인적자원 관리

구제 절차

인권 고충처리 현대자동차는 차별, 괴롭힘, 성희롱 등과 같이 인권에 대한 부정적 영향을 일으키는 사건뿐 아니라, 조직 문화 및 근무환경 개선에 관한 사안을 접수-처리-조치하는 절차를 운영하고 있습니다. 고충처리 채널은 우편, 핫라인, 사이버감사실 등 다양한 온·오프라인 형태로 운영하여 제보자의 접근성을 높이고 있습니다. 고충 제보자의 익명성과 신분 비밀을 보장하며, 고충 제보로 인한 보복·신분노출·인사상 불이익 행위를 원천적으로 금지하고 있습니다. 고충이 접수되면 절차에 따라 최대한 신속하게 상황 파악을 진행하며, 필요시 고충 원인을 근본적으로 해결하고 재발을 방지하기 위해 내부 제도나 업무 방식을 개선하기도 합니다. 또한 차별, 괴롭힘 등 인권에 부정적 영향을 일으킨 임직원에 대해서는 취업규칙, 징계규정 등에 명시된 기준과 절차에 따라 인사조치를 검토합니다. 이러한 조치는 담당 조직의 모니터링 등을 통해 실제 이행 여부가 관리되며, 사안의 중대성에 따라 필요 시 제3자와 협조하거나 고위 경영진을 포함하여 논의될 수 있습니다.

2024년 임직원 고충 접수 및 처리 결과



* One Click HR을 통해 접수된 건 한정(국내)

고충처리 메커니즘 모니터링 및 개선 임직원은 회사의 활동으로 인해 인권에 영향을 받을 수 있는 대표적인 이해관계자입니다. 현대자동차는 다양한 소통 채널을 통해 개별 직원, 근로자 대표 등의 의견을 청취하고 고충처리 메커니즘을 모니터링하며, 이러한 점검 과정을 통해 파악한 내용을 바탕으로 임직원을 효과적으로 보호하고 유사 고충 재발을 방지하기 위해 절차/제도/시스템을 지속적으로 개선합니다.

국내	해외
• 피해자/제보자에 대한 보복을 방지하기 위해 노동조합과 논의하고 의견을 수렴하여 임직원 고충처리 관련 내부 규정을 보완 • 직장 내 성희롱 대응 절차를 점검하고 2차 가해 및 유사 피해를 방지하기 위해 피해자 의견 청취 및 징계 처리 방식 개선 • 직원 소통 채널 중 하나인 노사협의회를 통해 생산공장 여성직원 증가에 따른 근무환경 개선 필요성을 확인하고 임신부 전용 시설 보안 및 이용실태 지속 점검 추진 • 임직원의 고충처리 신청 건에 대하여 종결 시까지 경과 사항 담당자 모니터링을 통해 밀착 지원	• [중남미권역본부] 주기적으로 고충 데이터를 활용해 취약 분야 파악하여 컴플라이언스 위원회 보고, 구성원 교육, Survey 문항 재검토 실시 • [튀르키예생산법인] 매월 주요 고충 및 조치 계획 보고서를 경영진과 유관부서에 전달하고 피드백 공유해 개선 및 유사 사례 재발 방지 (2023년 고충 접수 건 100% 처리 완료) • [체코생산법인] 직원 50명당 1명을 소통 창구로 선정해 정기적 미팅을 실시하고 고충 관련 의견 청취

임직원 인권 보호

아동노동 현대자동차는 인권현장과 각 사업장이 위치한 국가의 법률을 기반으로 아동을 고용하는 것을 엄격히 금지하고 있으며, 아동노동을 예방하기 위해 채용 과정에서 연령 확인 절차를 실시합니다. 그럼에도 불구하고 아동노동이 발생한 경우에는 해당 아동에 대한 즉각적인 보호 및 피해 복구 조치를 취할 것입니다. 이 구제 프로그램에는 아동의 안전을 보장하기 위한 현재 상태 진단, 아동 및 아동의 가족, 또는 제3자 기관과 협력하여 적절한 구제 방안 검토, 필요 시 거주지로의 안전한 복귀 지원 등이 포함될 수 있으며, 아동노동 사례가 완전히 종료될 때까지 진행 상황을 모니터링 합니다.

강제노동 현대자동차는 인턴 등 인권 침해로부터 취약한 계층이 있음을 인지하고, 임직원의 인권을 침해하는 강제노동 행위가 발생하지 않도록 노력합니다. 임직원에게 채용과 관련된 비용을 부담 청구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 개인정보문서 원본을 보관하지 않습니다. 또한 임직원의 근로에 대해 부당한 공제 없이 합당한 보수를 지급하고, 정당한 임금 공제 사항은 급여명세서 등을 통해 내용을 알립니다. 이러한 원칙은 현대자동차와 거래하는 에이전시 등에도 동일하게 적용되며, 모니터링을 통해 위반 사실이 적발되는 경우에는 사안의 심각성이나 적극적 피해복구/시정 여부에 따라 거래 중지 등의 조치를 취할 수 있습니다.

강제노동 예방 및 모니터링 사례

방식	지역
입사지원서에 어떠한 수수료도 받지 않음을 명확히 기재	멕시코판매법인
채용 후 직원에게 중개기관의 수수료 청구 여부 확인	튀르키예생산법인

고충처리 절차



인권경영 및 인적자원 관리

전략적 인사관리

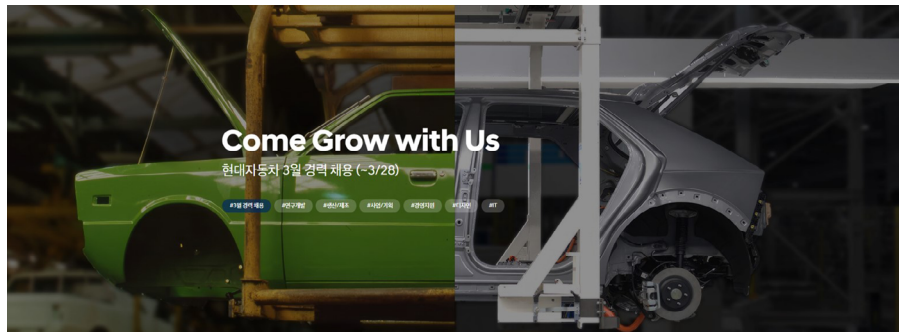
인재채용 및 운영

프로세스 및 시스템 현대자동차는 지원자 관점을 고려하여 매년 채용 절차를 개선하고 있으며, 최근 대규모 공채와 수시채용의 장점을 흡수하여 예측가능한 상시채용을 도입하였습니다. 경력채용의 경우 월간 채용, 신입채용은 분기별 채용을 진행하여 지원자들이 모집 시점을 예측할 수 있도록 채용 프로세스를 운영하고 있습니다. 또한, 국내 재학생은 물론 아세안을 비롯한 글로벌 인재를 대상으로 다양한 인턴십 프로그램을 운영하여 현대자동차에서 실무를 경험하고 역량을 향상할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다.

이를 위해 인재를 채용하고자 하는 현업 부서가 요구하는 역량, 자격, 기술 등 전문성을 사전에 정의하고, 선발기준을 수립하여 현업이 주도적으로 참여하여 직무 중심의 우수 인재를 적시에 선발할 수 있는 시스템을 갖추었습니다. 이러한 채용 프로세스 전반에 필요한 업무를 지원하기 위한 ‘채용 지원 전담 조직’을 운영하고 있으며 채용 담당 HR부서와 현업부서 등 채용 관련 의사결정자가 함께 참여하여 지원자의 전문성과 적합성을 공정하게 평가하고 있습니다.

채용 과정에서 지원자의 개인적 특성에 따른 차별 발생 방지를 위해 면접위원 가이드 내에 유의사항을 명시함은 물론, 면접위원 교육 시 관련사항을 안내하고 있습니다. 특히, 면접위원 교육 미이수자는 면접위원 자격을 제한함으로써 지원자뿐만 아니라 평가자의 전문성 확보를 위해 노력하고 있습니다.

채용 과정 이후에는 정기 내부감사를 통해 투명성을 점검하고, 공정성 및 신뢰성 이슈가 발견될 경우 개선 조치를 취하고 있습니다. 또한, 지원자 선발의 공정성을 자가 점검할 수 있는 체크리스트를 운영하여 투명성을 강화하고 있으며, 채용 공고 홈페이지를 개편하여 지원자가 쉽게 정보를 확인하고 지원할 수 있도록 지원하고 있습니다. 한편, 취업보호대상자(장애, 보훈 등)는 관계 법령에 의거하여 우대하고 있으며, 내부 채용 관리 시스템도 고도화하여 데이터 기반 분석을 통해 채용 과정의 공정성과 신뢰성을 강화하고 있습니다.



🔗 [현대자동차 채용 홈페이지](#)

신사업/신기술 분야 인재 확보 전략 현대자동차는 미래 경쟁력 강화 측면에서 신사업 및 신기술 분야 인재를 능동적으로 확보하기 위해 인재 소싱을 비롯하여 다양한 채용 전략을 시행하고 있습니다. 신사업 전략에 맞는 선제적 인재풀을 구축하고자 다양한 채널을 통해 인재를 발굴하고 외부 우수인재와의 접점을 넓히는 활동을 진행 중이며, 이를 통해 미래 모빌리티 Tech 기업으로서의 채용 브랜드 이미지를 제고하고 있습니다.

사내공모 및 전환배치 현업부서의 인력소요에 대한 충원과 직원들의 경력개발을 위해 수시로 전환배치를 실시하고 있으며, 이와 함께 ‘사내공모 제도’를 정기적으로 운영하고 있습니다. 사내공모 제도를 통해 직원들은 희망하는 부서와 직무에 지원할 수 있으며, 부서장은 희망하는 직원에 대해 적극적으로 스카우트를 제안할 수 있습니다. 또한, 부서이동을 희망하거나 스카우트를 제안받은 직원들은 서류검토와 인터뷰 등의 선발과정을 통해 전환배치 대상자로 선정됩니다. 현대자동차는 사내공모와 전환배치 제도를 적극 활용하여 직원들의 경력개발과 육성을 도모하고 있습니다.

상시 경력 전환 프로그램 현대자동차는 만 50세 이상의 간부 사원을 대상으로 재직 중과 퇴직 후에 걸쳐 전직 교육 및 컨설팅 프로그램을 운영하고 있습니다. 재직 중에는 생애 설계, 창업, 재취업, 자격증 취득 등 다양한 분야의 교육 프로그램을 통해 개인의 장기적인 경력 계획 수립을 지원하며, 1:1 상담, 선배와의 대화, 창업 특화 Day, 소그룹 간담회 등을 통해 실질적인 도움을 제공합니다.

퇴직 후에는 약 1년간의 전문 교육과 컨설팅을 통해 변화 관리, 경력 대안 탐색, 자격증 과정 등을 포함한 공통 교육과 특화 교육을 제공합니다. 또한, 전문 컨설팅과 사후 관리를 통해 새로운 경력 목표를 안정적으로 실행할 수 있도록 지원합니다. 상시 경력 전환 프로그램을 통해 현대자동차는 임직원들이 퇴직 후에도 지속적으로 성장할 수 있도록 돕고 있습니다.

친환경 전환에 따른 임직원 역량 개발 기회 제공 현대자동차는 친환경 전환 과정이 근로자에게 미치는 영향을 최소화하고 임직원의 새로운 기술 습득과 직무 탐색을 지원하기 위해 R&D/AVP 본부 임직원을 대상으로 전동화 리스킬링 교육을 진행하고 있습니다. 연간 총 5개 교육과정을 실시하며, 교육 필요 인원이 기존 업무수행에 차질을 빚지 않고 원활히 참여할 수 있도록 진행하고 있습니다. 또한, 이론교육/실습 및 온라인 사전/사후학습을 병행하여 지속적이고 유기적인 학습을 지원합니다.

성과평가 제도 현대자동차는 성과/역량 중심의 공정하고 합리적인 평가를 위해, 일반직/연구직 직원을 대상으로 목표 기반의 성과 평가와 상시/정기 피드백 제도를 운영하고 있습니다. 직원들은 소속 조직의 목표에 따라 연간 주요 수행업무 및 목표를 관리하며, 개인별로 부여된 업무를 달성하기 위한 연중 성과관리를 실시합니다. 리더와 구성원은 업무 수행 과정에서 상시 피드백을 주고받으며 그 과정을 기록하여 평가에 활용합니다.

• **성과관리와 피드백** 임직원 성장과 조직문화 향상을 위해 쌍방향 소통을 지원하는 다양한 피드백 제도를 운영합니다. 리더로부터 피드백 문화가 확산될 수 있도록 모든 임원이 상위 리더와 함께 1:1 코칭세션을 실시합니다. 또한 리더와 구성원 간에 의견 교류와 피드백이 적시에 이루어질 수 있도록 상시/정기 피드백을 운영합니다. 구성원은 리더에게 업무 진행상황과 지원 필요사항 등을 공유하고, 리더는 중요 시점별로 구성원의 성과뿐만 아니라 동료와의 협업, 조직 기여 등 업무 수행과정을 종합적으로 고려해 코칭을 진행합니다. 이러한 피드백 과정을 통해 리더와 구성원이 함께 업무성과를 확인하고 리더의 공정한 성과관리, 구성원 동기부여를 제고하도록 노력하고 있습니다. 또한 주요 시점별 설문조사를 실시해 피드백 과정에 대한 임직원 의견을 정기적으로 청취하고 제도 개선에 반영합니다.

• **360° 다면진단** 리더와 구성원을 대상으로 다면진단 제도를 운영합니다. 리더들은 매년 1회 LSV(리더십 다면진단, Leadership Surround View)를 통해 360° 피드백을 확인하여 객관화된 자기 인식과 리더십 향상 기회로 활용하고 있습니다. 또한 구성원들 간에는 상/하반기 PSV(동료 피드백, Peer Surround View)를 실시합니다. 현대자동차는 상호 성장과 협업 문화 발전을 위해 다양한 협업 동료 간에 적극적인 피드백을 나누도록 독려하고 있습니다.

인권경영 및 인적자원 관리

인재육성 및 전문역량 확보

현대자동차는 비즈니스 전략 방향성 내재화와 직무 역량 등 핵심 Capability 향상을 위하여, 현대자동차 구성원이라면 갖추어야 할 ‘SENSE’라는 의미의 ‘H-SENSE’라는 브랜딩 하에 다양한 학습 솔루션을 제공하고 있습니다.

당사 핵심 비즈니스 전략에 대한 이해도를 높이기 위해, 글로벌 임직원 필수 콘텐츠인 ‘H-SENSE Must-see’를 분기별로 배포하고 있습니다. 또한, HR 제도와 연계하여 임직원의 승진, 직책 보임 등 역할 전환 시 직급 및 직책별 프로그램을 통해 현대자동차의 일하는 방식인 Hyundai Way와 그룹 헤리티지 등 “현대차다움”을 내재화하고 있습니다. 더불어, 미래 디지털 전환 역량을 강화하고자 연중 DX Academy를 운영하여 AI, 데이터, 소프트웨어 등 디지털 전환(DX) 관련 역량 향상을 지원하고 있습니다. 각 본부에서는 임직원의 직무 전문성을 강화하기 위해 조직 직무 핵심역량을 도출하고, 이와 연계된 교육 프로그램을 개발/운영하고 있습니다. 글로벌 커리어 개발 프로그램은 글로벌 감각과 전문성을 인정받은 우수인재를 해외 거점에 파견하여 글로벌 현장조직을 리드하고 성과를 창출할 수 있는 기회를 제공합니다. 이를 통해 임직원은 글로벌 인재로 성장하고 미래 사업 계획을 성공적으로 추진할 수 있습니다.

H-SENSE 프레임



러닝라운지 및 러닝랩 러닝라운지(Learning Lounge)는 자기주도적 성장을 위한 학습 시스템으로, 임직원들이 미래 성장계획을 수립하고 필요한 학습 솔루션을 추천받아 자율적으로 학습할 수 있는 환경을 제공합니다. 공통 직무 역량과 관련된 온라인 콘텐츠를 포함하여 약 1만 9천건의 학습 솔루션을 제공함으로써 임직원들이 변화를 주도하고 혁신을 이끌 수 있도록 지원합니다. 특히, 러닝라운지에 등재된 온라인 교육 콘텐츠의 경우 기본적으로 모든 정규직(FTEs) 직원을 대상으로 하며, 계약직 및 파견직 근로자도 리더십 및 디지털 전환, 문화 등 직무 역량개발 관련 다양한 콘텐츠를 상시 학습할 수 있도록 제공하고 있습니다. 러닝랩(Learning Lab)은 연결을 통해 성장하는 구성원의 자발적인 학습 모임입니다. 직무 역량 향상이 필요한 주제, 일정, 학습 방법을 결정하여 약 3개월간의 러닝랩 활동을 통해, 구성원의 역량을 강화하고, 이를 통해 사내 상시 학습 문화를 조성하고 있습니다. 신기술에 대한 연구와 특허 발명을 위한 연구 등 다양한 학습활동이 이루어지고 있습니다.

러닝라운지 제공 교육 (2024년 말 기준) (단위: 개)

구분	제공 교육
전사공통 관련	비즈니스 전략 방향(1,507), 공통 직무 역량(1,680), 현대차다움(26)
조직 특화 직무 역량 관련	연구개발(2,989), 전략기술/ICT(650), 사업 관련(2,238)
리더십 관련	상시 학습(1,146), 정규학습(1,090)
법정교육	준법/보안(206), 화재/안전 등 기타(781)

리더십 교육 프로그램 현대자동차는 비즈니스 성과 창출에 기여할 수 있는 인재를 육성하기 위해 모든 정규직 임직원을 대상으로 다양한 리더십 교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 현재 리더가 아닌 모든 직원을 위해 온라인 학습 시스템 러닝라운지(Learning Lounge)를 통해 스스로 목표를 설정하고 동기를 부여할 수 있는 리더십 관련 콘텐츠를 상시 제공하고 있습니다. 또한, 신규 책임급 인원이 회사 내에서 ‘Player Coach’ 역할을 수행할 수 있도록 중간 관리자 리더십 교육도 실시하고 있습니다. 리더 역할을 맡게 된 신규 보직자 대상으로는 각 직책별 역할을 인식하고 변화를 주도할 수 있도록 신임 직책자 과정을 제공하고 있습니다. 또한, 실장 및 팀장 대상으로 구성원과 함께 성과를 창출하기 위해 목표 수립, 피드백, 평가 등 실질적인 성과 관리 스킬을 교육하고 있습니다. 리더 간의 인사이트를 공유하고 함께 미래를 준비할 수 있도록 학습 조직인 리더스 러닝랩에 참여할 기회를 제공하며, 최고 리더들은 비즈니스 관점을 넓힐 수 있도록 인사이트 포럼과 글로벌 인사이트에 참여하고 있습니다. 해외에서 리더 역할을 수행하는 직원들을 위해 주재원 부임 과정과 해외 법인장 과정도 진행하고 있습니다.

리더십 교육 프로그램

교육 유형	교육 내용	교육 대상
리더십 관련 상시 학습 콘텐츠	스스로 목표를 세우고 동기를 부여할 수 있는 온라인 학습 콘텐츠	모든 직원
신임 직급/직책 교육	업무 전문성을 바탕으로 전사 차원의 협업 스킬 발휘 및 후배 성장 지원을 위한 중간 관리자 대상 리더십 교육	책임급 승진자
	새로운 직책에 따른 리더 역할 인식 및 조직 운영에 필요한 리더십 역량 교육	신임 팀장/실장/사업부장
성과관리 교육	구성원 성장 지원을 위한 성과관리 단계별 리더십 교육 (성과목표 설정, 중간점검, 피드백, 평가면담 등)	팀장/실장
비즈니스 인사이트 및 글로벌 역량 강화 교육	미래 비즈니스에 도움이 되는 인사이트 및 Foresight 함양을 위한 교육 (리더 DX 교육, 리더스 러닝랩, 인사이트 포럼 등)	팀장 이상 보직자
	해외 비즈니스 수행을 위한 글로벌 커뮤니케이션, 이문화 역량 강화 교육(해외주재원 및 법인장 대상자 교육, 글로벌 협업 역량 강화 교육)	해외주재원, 법인장 및 글로벌 협업 업무 수행 임직원

인권경영 및 인적자원 관리

전문성 강화를 위한 학위 및 자격증 취득 지원 프로그램 현대자동차는 직무 전문성 향상을 위해 석사 휴직제도를 운영 중입니다. 해당 제도를 통해 업무 관련 전공이나 MBA를 포함한 전일제 석사학위 취득을 희망하는 근속 3년 이상의 직원에게 최대 2년간의 휴직 기회를 제공합니다. 또한 현대자동차는 특정 직무 수행을 위해 필수적으로 요구되는 자격증 취득과 변화하는 모빌리티 산업에서 요구되는 데이터 분석(DA) 및 데이터 기반 AI 모델 관련(DS) 역량을 평가하는 HDAT¹⁾ 자격 인증 대비 교육 과정 등을 무상으로 제공하고 있습니다.

2024년 기준, 사업장 보건안전 관련 업무 담당자를 위한 산업안전기사 자격증 취득과정 수료자 총 1,550명 중 751명이 최종 실기시험에 합격하는 성과를 거두었으며, 연구소 기술직 대상 자격증 대비과정을 통해 총 7개 과정 69명이 수료 후 자격증을 취득하였습니다. 또한, 일반직 및 연구직 대상 DA/DS 양성 교육은 총 12개 차수 397명이 수료하였으며, 교육 수료자를 포함하여 총 525명이 HDAT 자격 인증을 획득하는 성과를 거두었습니다.

현대자동차는 이러한 제도 및 프로그램을 통해, 재직 중인 직원이 고용 안정을 유지하면서 학위 및 관련 자격증을 취득함으로써 개인의 커리어뿐만 아니라 기업의 경쟁력 강화에도 도움이 될 수 있기를 기대합니다.

1) HDAT(H-Data Analytics Test): 데이터 분석 및 AI 실무 역량 보유 인재를 선발/육성하기 위한 민간 자격 인증 시험, 관심있는 일반인 누구나 응시 가능.

지속가능성 내재화 교육 현대자동차는 임직원이 각자 맡고 있는 업무에 지속가능성을 접목하고자 지속가능경영 인식 개선 교육을 진행하고 있습니다. 특히 최근 중요성이 부각되고 있는 협력사 관리를 위해 인권·안전·환경·품질 분야의 ESG 교육을 운영하여 임직원의 지속가능성 내재화에 노력하고 있습니다. 나아가 각 업무별 담당자 특화 ESG 교육을 통해 임직원의 지속가능성 마인드셋 구축과 지속가능경영 역량 강화를 위해 노력하겠습니다.

지속가능성 교육 프로그램 (2024년 말 기준)					
(단위: 개)					
	인권	안전	환경	품질	합계
운영 교육 개수	22	1,581	1,042	1,053	3,698

* 러닝라운지 내 키워드 검색 시 조회되는 교육 개수

프로젝트 기반 공동연구 프로그램 현대자동차는 국내외 우수 전문 기관과 함께 '파견형 공동연구 수행' 프로그램을 운영하고 있습니다. 공동연구를 통해 AVP/R&D 미래 핵심기술을 강화하고 제품의 고질적 문제들을 해결하고 있으며, 그 결과를 완성차 및 선행기술에 적용하고 있습니다. 또한, 해당 연구결과를 기반으로 다양한 연구 전파 세미나를 개최하여 기술 내재화와 연구개발 역량 강화를 위한 연구 네트워크를 구축하고 있습니다.

2024년 프로젝트 기반 공동연구 성과					
논문/특허/학술지/수상	매뉴얼 등록	성능개선 및 문제해결	연계 기술개발 (타 부문 협업)	지식 전파 (학술대회 등)	참여율
24건	5건	10건	12건	17건	100%

고객 중심 카마스터 양성 프로그램 현대자동차는 지속 가능한 조직 성장 및 임직원 역량 강화를 위하여 교육 과정 및 상시 학습 콘텐츠를 운영하고 있습니다. 주요 교육과정으로는 판매 및 서비스 현장 직무 교육(세일즈 아카데미, 신차 상품교육, 고객응대 스킬 등) 및 일반직 교육(지점장 및 직급별 교육 등), 그 외 글로벌 어학 향상 지원 등이 있으며, 당사 온라인 학습 시스템을 통해 다양한 상시 학습 콘텐츠도 제공하고 있습니다. 특히, 서비스 융복합 교육체계를 구성하여 전문성 강화를 위한 교육(전동차, 신기술)과 상품 기본 지식 함양 및 고객 응대 스킬 강화(CRM) 교육을 통해 고객 접점 서비스를 강화하고 있습니다. 이를 통해 KCSI(한국산업의 고객만족도) 조사 결과 고객만족도가 향상되었으며, 승용차 부문에서 30년 연속, RV 부문에서 20년 연속 RV 20년 연속 1위 달성은 물론 경형/전기차 부문에서도 1위를 달성하는 성과를 거두었습니다.

2024년 카마스터 양성 프로그램 운영 결과			(단위: 명, %)
구분	참여자 수	참여율	
카마스터 정규 과정	1,468	100.0%	
구독형 스트리밍	4,217	99.4%	
합계	5,685	99.6%	

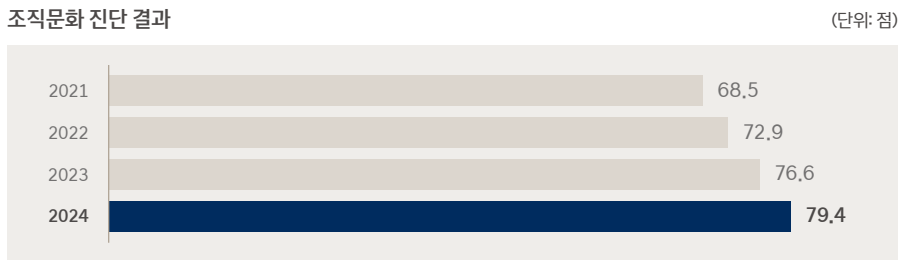
* 국내 기준

인권경영 및 인적자원 관리

일하기 좋은 조직문화

조직문화 개선

조직문화 진단 현대자동차는 직원의 높은 몰입도가 기업의 성과와 인재 성장에 중요한 영향을 미치는 요인 중 하나라고 생각합니다. 이에 따라 현대자동차는 임직원을 대상으로 조직문화 수준을 파악하기 위해 매년 진단 평가를 실시하고 있습니다. 진단 지표는 긍정적인 직원 경험이 조직 성과로 이어지는 Framework에 기반하여, 조직 내 동료 및 리더와의 상호작용에서 느끼는 요소를 측정합니다. 이 결과를 바탕으로 ‘일/조직/회사’에 대한 만족 수준을 측정하며, 총 66개 문항으로 구성되어 있습니다. 2024년에는 일반직, 연구직, 법무직 등 전체 임직원의 81.1%가 조직문화 진단평가에 참여하였으며, 이 결과를 바탕으로 임직원의 참여도 및 만족도를 향상시키기 위해 지속적으로 노력할 것입니다.



기업문화 활동 및 프로그램 운영

본부별 변화혁신 가속화 및 임직원 소통 강화 리더를 통한 Top down 방식과 구성원 참여를 통한 Bottom up 방식을 함께 활용하여 본부 조직문화 혁신을 추진하고 있습니다. 경영층 워크숍을 통해 조직문화의 방향성을 토론하고, 각 본부의 리더는 본부별로 선정된 변화혁신 담당자와 함께 일하는 문화를 리딩하고 있습니다. 또한 변화혁신 담당자는 조직문화 이슈를 상시 모니터링 하고, 구성원들의 VoE(Voice of Employee)에 기반한 솔루션을 시행하는 등 실질적인 변화활동이 이루어질 수 있도록 노력하고 있습니다. 2024년에는 해외 권역 및 법인에도 변화혁신 담당을 선발 및 운영하여 글로벌 조직문화 확산을 전개하였습니다. 뿐만 아니라, 경영진과 직원이 자유롭게 소통할 수 있는 ‘타운홀 미팅’과 구성원이 직접 자신의 업무 및 노하우를 공유하는 ‘People & Story’ 프로그램을 운영하여, 구성원들이 수평적이고 능동적으로 변화를 이끌어갈 수 있도록 하였습니다.

일하는 방식 현대웨이 (Hyundai Way) 현대자동차는 2024년에 일하는 방식 ‘Hyundai Way’를 글로벌 런칭하여 전사적인 변화관리를 추진하였습니다. Hyundai Way는 현대자동차그룹 5대 핵심 가치를 기반으로 전세계 구성원들의 의견을 청취하여 총 10개의 일하는 방식으로 구성되었으며, HR 제도(채용, 육성, 평가, 진단, 포상) 연계 및 수시 포상제도 ‘Hyundai Icon’ 신설 등 각종 제도에 내재화하여 임직원들의 업무 몰입 조직 문화를 조성하고 있습니다.

유연한 근무제도 운영 현대자동차는 임직원들이 장소가 아닌 일에 몰입하여 자율적으로 근무하는 조직문화를 조성하기 위해 하이브리드 근무제를 도입하였습니다. ‘H-Work Station’ 거점 오피스를 통해 임직원들이 업무 공간을 자유롭게 선택할 수 있도록 하여, 근무 만족도와 업무 효율을 동시에 향상시키고 있습니다. 이러한 변화는 현대자동차의 미래 지향적인 조직문화를 반영합니다.

현대차 아이디어 공모전 임직원 누구나, 언제나, 자유롭게 참여할 수 있는 상시 아이디어 공유 플랫폼 ‘현대차 아이디어 공모전’ 을 운영하고 있습니다. 기술 및 비기술 영역 구분 없이 아이디어를 상시 제안할 수 있고, 2024년에는 3,649건의 아이디어가 제안되었습니다. 이 중 국내에서는 2,291건, 해외 권역/법인에서 제출된 아이디어는 총 1,358건으로, 국내뿐 아니라 글로벌 아이디어 제안 문화를 장려하고 혁신하기 위한 기반으로 활용 중입니다. 제안된 아이디어 중 총 27건이 현대차 수상 아이디어로 선정 되었고, 이 중 3건은 그룹상을 수상하였습니다. 수상작으로 선정된 아이디어는 현업의 적극적인 검토를 거쳐 구체적인 실행계획을 세우고 실현되기도 합니다.

임직원 및 가족 마음 건강 케어 직원의 건강한 회사생활 및 가족행감을 적극 지원하기 위해 ‘오은영 아카데미’와 협업하여 자녀 양육, 부부관계, 가족관계 테마의 1:1 상담/평가/코칭/검사를 제공하고 있습니다. 2023년부터 운영 중인 가족행감 프로그램은 심리적 고충 경감을 위한 실질적 솔루션을 제공하여 직원들의 선호도와 만족도가 높으며, 현대자동차는 앞으로도 직원의 가족행감과 마음 건강 케어를 위한 노력을 지속할 예정입니다.

결사의 자유 및 단체교섭권 보장

국내 노동조합 커뮤니케이션 현대자동차는 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 헌법에 의거하여 기본적으로 존중되어야 하는 권리를 보장하고 있으며, 단체교섭 협의체와 노사협의회를 구성하여 운영하고 있습니다. 매년 정기적인 노사 교섭을 통해 임금 및 근로 조건 개선 사항에 대해 성실히 논의하고 있으며, 단체교섭, 임금교섭(보충교섭) 및 노사협의회(부문별, 사업부/지역별 협의 포함) 등을 통해 결정된 사항을 바탕으로 매 2년마다 단체협약을 갱신하고 있습니다. 뿐만 아니라 단체협약 미적용 근로자의 경우에도 동종 근로자에 대해서는 노동조합 및 노동관계 조정법 제35조(일반적 구속력)에 의하여 단체협약 내용을 동일하게 적용합니다. 또한 간부사원 등 일부 근로자에 대해서는 별도의 취업규칙을 적용 중이며, 근로기준법상의 취업규칙 변경절차를 준수하여 운영합니다.

2024년에는 총 5명의 전문가로 6기 고용안정위원회 자문위를 구성하였습니다. 전동화 등 미래 모빌리티 산업의 변화가 가속화되고, 글로벌 경쟁과 불확실성이 확대되는 가운데, 자문위원회는 직원들의 고용 문제, 미래 지향적인 임금 체계 개선, 대내외 리스크 극복 방안 등에 대한 해결책을 모색하였으며, 노사 간 이견이 발생할 경우 중재자 역할도 수행하였습니다.

글로벌 노동조합 커뮤니케이션 현대자동차 해외법인 중 노동조합이 설립되어 있는 법인은 체코, 브라질, 인도 법인입니다. 중국지역 해외법인은 노동자 대표 조직인 공회가 설립되어 있습니다. 노동조합이 설립되어 있는 법인은 현지 노동관계 법규에 따라 노동조합과 단체교섭을 수행하고 있습니다. 직원들이 원하는 근로조건 및 복지제도 등의 파악을 위해 정기적 또는 수시 간담회를 실시하고 있으며 이를 기반으로 상호 간 합리적이면서도 노사 모두가 만족할 수 있는 관점에서 합의점을 찾기 위해 노력 중입니다. 한편, 미국, 튀르키예, 인도네시아 법인에는 노동조합이 설립되어 있지 않지만, 직원들과의 적극적이고 직접적인 소통을 통해 직원들의 목소리에 귀 기울이고 있습니다. 체코법인, 브라질법인, 인도법인 등 유노조 사업장의 경우 단체교섭으로 인한 협약 체결 시 단체협약의 일반적 구속력과 유사한 개념으로 비조합원까지 단체협약의 효력이 적용됩니다. 다만 국가별로 교섭방식은 상이하며, 특히 브라질법인은 산별 교섭을 실시하고 있습니다. 이외 별도의 노조가 존재하지 않는 사업장은 단체교섭 및 협약 절차는 이루어지지 않지만, 법인 자체적으로 근로자 협의체 운영 혹은 직원대표 선임을 통해 복리후생 및 기타 근로조건(임금성 제외) 개선을 추진하고 있습니다. 특히 인플레이션 및 물가 인상을 감안하여 근로자들의 근로조건 향상을 위해 노력합니다.

이와 더불어, 본사 차원에서는 2년마다 해외 생산법인 임직원들을 대상으로 설문조사와 인터뷰 등을 실시하고 있으며 이를 바탕으로 직원들의 회사에 대한 만족도와 신뢰, 자부심 제고를 위한 개선 활동을 실시하고 있습니다. 뿐만 아니라, 각 해외법인은 개별적으로 직원-경영진과의 정기 간담회 실시, 고충 상담실 운영, 현장 순회 등을 통해 직원들의 고충과 요청사항을 선제적으로 해결하고자 노력하고 있습니다. 이러한 노력을 바탕으로 과거에는 교섭 관련하여 노사 이견 발생시, 노조는 파업 등 단체행동권을 활용하여 문제 해결하고자 하여 생산차질 발생이 다소 있었으나, 최근에는 노사관계가 한층 더 성숙되면서 대화와 타협을 통해 문제를 해결하는 관행이 정립되고 있습니다.

미래 변화 대응 위한 노사 공동 노력 현대자동차는 산업 전환기 속 노사가 공동으로 대응하기 위해 미래변화대응TFT 및 고용안정위원회를 구성하여 논의를 진행하고 있으며, 미래 자동차 산업 변화 대응을 위해 국내 투자 및 경쟁력 강화 등 자동차 산업 발전 방안 구체화를 위한 노사 공동 노력도 진행 중에 있습니다. 또한, 노사는 미래 지속 가능한 지구 환경 조성을 위한 온실가스 감축 활동을 비롯하여, 부품 협력사와의 상생 노력도 지속하고 있습니다. 이 밖에도, 당사의 글로벌 위상에 걸맞은 글로벌 시민의식 함양을 위한 교육 및 캠페인 등도 지속하고 있습니다.

인권경영 및 인적자원 관리

공정한 보상 및 복리후생

성과 보상 체계

현대자동차는 개인의 업무 성과에 따른 변동급 지급은 물론, 회사의 경영 성과에 따른 성과금을 임직원에게 다양한 형태로 배분하고 있습니다.

성과 기반 보상 현대자동차는 성과 평가 결과에 따라 변동급여를 제공하고 있으며, 급여의 인상폭은 대내외 경제 여건, 시장 상황, 사업 성과를 고려하여 조정합니다. 기본급 설정 및 인상 과정에서 임직원 간 불합리한 차별을 두지 않으며, 글로벌 모든 사업장에서 법정 최저 임금 이상의 급여를 정해진 일자에 정기적으로 지급하고 있습니다. 모든 임직원의 변동급여는 업무 성과에 따라 공정하게 책정됩니다. 성과 평가 기반의 변동급 외에도 매년 경영 성과에 따른 초과 이익을 모든 임직원에게 배분하여 조직 발전을 위한 동기를 부여하고 있습니다.

우리사주제도 현대자동차는 직원의 근로의욕 고취, 업무몰입도 제고, 사업목적과 개인의 가치를 일치시키고자, 성과급의 일부를 주식으로 지급하는 우리사주제도를 시행하고 있습니다. 2024년 중 지급한 회사출연 우리사주는 1,510,345주이며, 모집한 개인출연 우리사주는 246,294주로 총 1,756,639주입니다. 우리사주제도를 통해 현재까지 지급한 총 주식은 6,082,777주이며, 2024년말 기준 보유 주식은 5,394,300주(지분율 2.58%)입니다. 당사 전체 인력의 약 90%인 정규 직원은 모두 우리사주제도 및 우리사주 매입제도의 대상입니다.

구분		2023년	2024년
신규 출연	회사 출연	980,120	1,510,345
	개인 출연	318,318	246,294
합계		1,298,438	1,756,639
소유주식 수 (지분율)		3,987,894 (1.86%)	5,394,300 (2.58%)

임직원 복리후생 제도

맞춤형 복지 프로그램 운영 현대자동차는 모든 임직원의 일과 삶의 균형은 물론 행복한 회사생활을 위해 다양한 복지 제도를 운영하여 급여를 통한 보상 이외의 혜택도 제공하고 있습니다. 임직원 본인의 결혼, 출산, 가족 사망 등 다양한 경조사 발생 시 경조금 및 휴가, 상조 서비스 등을 제공하고 있으며, 자녀 학자금, 차량 구매 및 정비 할인, 직장 어린이집 운영 등 직원의 근속년수 및 상황에 따른 혜택을 제공하고 있습니다. 뿐만 아니라, 전 직원을 대상으로 매년 복지포인트를 부여하고 임직원 전용 온라인 쇼핑물 운영 및 오프라인 가맹점 확대를 통해 직원 개인별 라이프스타일에 맞는 복지 혜택을 누릴 수 있도록 지원하고 있습니다.

선택적 근로시간제 현대자동차는 업무 성격을 고려하여 근로자가 스스로 효율적인 근로시간을 선택할 수 있는 선택적 근로시간제를 운영하고 있습니다. 선택적 근로시간제가 적용되는 직군은 의무 근무시간을 제외한 선택가능 시간대 내에서 업무 시작과 종료 시간, 1일의 근로시간을 스스로 선택할 수 있습니다. 일반직(국내) 근로자의 경우, 월 소정 근로시간을 준수한다면 업무가 집중되는 시기에는 초과근무가 가능하고 그 외 시기에는 의무 근무시간만 근무해도 되는 유연한 근로시간 제도를 운영하고 있습니다. 이처럼 임직원 스스로 효율적인 근로시간을 정할 수 있도록 하는 선택적 근로시간제를 통하여 현대자동차는 임직원의 업무 몰입을 높이고 성과 창출을 지원합니다.

근로자 소득 손실 보장 지원 현대자동차는 산업재해로 인해 정상적인 근로가 불가능한 임직원의 소득 손실을 보전하기 위해, 산재보상보험법에 따라 보장되는 보상금 외에 추가적인 지원을 제공하고 있습니다. 단체협약에 따라, 직원이 산업재해로 인해 휴직하는 기간 동안 법령에 의해 보장되는 휴업급여 외에도 회사에서 추가 소득을 지원하고 있습니다. 또한, 산업재해로 휴직한 후 복직하는 근로자 중 장애가 남은 경우, 산업재해보상보험법에 따라 보장되는 장애급여 외에 장애 정도에 따라 추가적인 보상금을 지원하고 있습니다.

퇴직자 지원 제도

퇴직연금 제도 현대자동차는 정년퇴직을 앞둔 직원들이 퇴직 후 삶과 노후를 대비할 수 있도록 전 직원을 대상으로 퇴직연금 제도를 시행하고 있습니다. 퇴직연금 준비금 사외 적립을 통해 퇴직연금을 보호하고 있으며, 가입자를 대상으로 상품 교육을 실시하여 퇴직 후 임직원의 안정적인 기반을 조성하고 있습니다.

퇴직연금 운용금액 (단위: 백만 원)		
구분	2023년 말	2024년 말
보험상품	5,995,760	6,116,520
기타	1,968	1,395
합계	5,997,728	6,117,915

퇴직 예정자 교육 현대자동차는 임직원의 정년퇴직 이후 노후설계를 위하여 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다. 연령대와 직군에 따라 온라인 및 오프라인 교육과 전문 컨설팅을 5,834명에게 제공하였습니다.

2024 퇴직 예정자 미래설계 지원 프로그램 운영 성과

구분	매니저급			
과정명	미래설계 60과정	미래설계 전직특강	미래설계 59과정	미래설계 58과정
교육 대상	만 60세	만 60세	만 59세	만 58세
수료인원	1,282명	1,782명	732명	778명
내용	• 생애경력 연계한 인생설계 진로설계서 작성	• 제2의 인생설계 지원위한 연금 등 퇴직안내	• 창업/창직 외부 체험과정(제과 제빵, 바리스타, 농촌 체험 등)	• 인간관계/ 재무관리

구분	책임급	
과정명	미래설계 기본 과정	미래설계 전문 과정
교육 대상	만 59세	만 60세
수료인원	408명	431명
내용	• 퇴직에 대한 긍정적 인식 전환 및 제2의 인생 설계를 위한 경력 탐색 - 강의: 자산관리/자격증 - 컨설팅: 경력/재무	• 퇴직 후 전직 준비를 위한 핵심 정보 습득 및 구체적 실천 계획 수립 - 강의: 자산관리/행정처리 - 컨설팅: 재취업/창업/사회공헌/귀농귀촌

구분	카마스터	
과정명	미래설계 59 과정	미래설계 60 과정
교육 대상	만 59세	만 60세
수료인원	271명	150명
방식	온라인 교육(4시간)	온라인 및 집합 교육(16시간)
내용	• 변화관리, 재무설계, 경력 탐색과 확장 및 재취업 등 퇴직 이후 생애설계 지원	

인권경영 및 인적자원 관리

다양성 포용

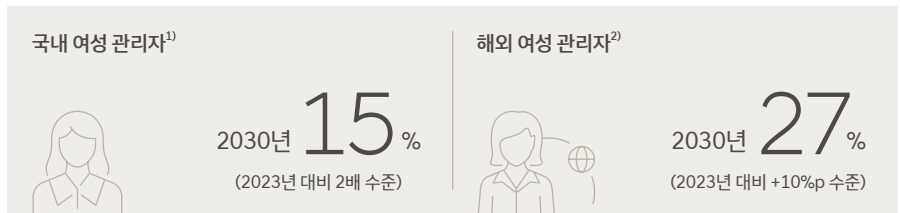
현대자동차의 다양성

현대자동차는 다양한 특성과 경험을 가진 임직원이 함께 일하는 것을 중요한 가치로 인식하고 있습니다. 우리의 일하는 방식 Hyundai Way 중 하나로 ‘다양성 포용’을 선정해 글로벌 임직원에게 전파하고 있으며, 조직문화 진단 항목 중 ‘리더의 다양성 존중에 대한 인식’을 포함하는 등 다양성과 포용성이 존중되는 문화 구축을 위해 노력합니다. 다양성이 높을수록 조직의 역량이 높아지며, 새로운 아이디어와 혁신을 이끄는 원동력이 됩니다. 이에 현대자동차는 전세계 사업장에서 각 사업장별 특성을 고려해 포용성을 강화하기 위한 노력을 기울이고 있으며, 이는 단순히 우리가 지향하는 가치를 선언하는 것을 넘어 소수자 또는 사회적 약자 존중 및 동행을 위한 제도/근무환경 개선, 임직원 공감대 형성 및 교육, 임직원 의견 청취와 모니터링 등과 같은 실제적인 활동을 포함합니다.

성별

현대자동차는 많은 여성이 주요 의사결정에 참여하는 리더로 성장하도록 독려하고, 성별에 관계없이 커리어를 계속해서 쌓아갈 수 있도록 일과 가정의 양립을 지원하고 편견과 차별이 발생하지 않도록 노력합니다. 성별 다양성을 확대해 나가기 위해 현대자동차는 국내/외 여성 관리자 비율을 설정하였고, 목표 달성을 위해 다양한 노력을 하고 있습니다.

목표 | 글로벌 여성 관리자 비율



1) 책임급 이상 일반직, 연구직, 별정직, 임원 포함 (자문역 제외)
2) 조직 일반 운영업무를 관리하며, 때때로 독립 업무/프로젝트를 담당 혹은 리딩하는 직급 이상

포용적 문화 조성 자동차 산업은 과거부터 남성 인력이 과반수를 차지하는 분야이지만 현대자동차 여성 임직원은 꾸준히 증가하며 기업활동에 다양한 관점을 더하고 있습니다. 현대자동차는 상대적으로 소수인 여성 임직원이 소외감을 느끼지 않도록 포용적인 문화 환경 조성을 위해 노력합니다. 국내/외 다양성 확대를 위한 여러 활동을 장려하고 내부 구성원의 인식 변화를 위해 노력합니다.

주요 활동	
• 2025년은 세계 여성의 날(3월 8일)을 맞아 성별 다양성 포용 문화 확산을 위해 다양한 커뮤니케이션 캠페인과 이벤트를 본사 및 해외 지사에서 시행했습니다.	
지사	주요 내용
본사	• 여성 리더 간의 네트워킹의 장 마련
현대모터스포츠법인	• ‘모터스포츠 산업 내 여성 역량 강화’를 주제로 의견을 나누는 세미나 개최
호주판매법인	• 호주 최대 성평등 포럼 지원을 시작으로, 연중 세 차례에 걸친 주기적인 ERG(We Are Women in Automotive, WIA) 활동 예정
인도기술연구소	• 동기 부여 연설 및 현대 여성에 대한 비전을 표현하는 예술 워크샵 진행
중남미권역본부	• ‘Hyundai Golden Women’ 캠페인을 통해 각자의 분야에서 최선을 다하는 여성 구성원들의 모습 전달
북미권역본부	• 여성 구성원 간의 ERG(Women@Hyundai-ERG) 활동 지원 및 여성 리더 강연 진행
미국생산법인	• 동료들의 추천을 받은 여성 임직원들의 이야기를 릴레이 게시하는 '여성 스포트라이트' 캠페인 시행
중국기술연구소	• 여성 리더들과 여성 구성원 간의 네트워킹의 장 마련
• 2024년 11월 UN 여성역량강화원칙(Women’s Empowerment Principles, WEPs)에 가입했습니다. WEPs는 성평등과 여성 역량 강화를 증진하기 위해 유엔여성기구(UN Women)와 유엔글로벌콤팩트(UNGC)가 발족한 이니셔티브로, 현대자동차는 이 원칙에 대한 지지를 선언합니다.	

여성 친화적 근무환경 현대자동차는 여성 임직원이 경력 손실을 최소화하고 건강하게 커리어 성장과 가정 생활을 양립할 수 있도록 다양한 제도를 운영합니다. 특히 육아휴직 및 육아기 단축근로, 난임휴가 등을 관련법에서 정한 기준보다 적극적으로 지원해 임신·출산·육아기 직원을 포용할 수 있는 근무환경을 조성하였습니다. 또한 여성에 대한 언어적·신체적 폭력 및 괴롭힘을 엄격히 금지하고, 사례 적발 시 무관용 원칙에 의거해 시정합니다. 더불어 승진과 보임 등 임직원의 경력개발 기회에 있어서도 성별을 사유로 기회가 제한되지 않도록 성과와 역량 바탕의 운영 원칙을 준수하고 있습니다. 이러한 노력을 통해 여성 임직원이 지속적으로 증가했으며 2024년 기준 육아휴직 복귀율 98.5%, 유지를 97.5%로 매우 안정적인 리텐션 수준을 유지하고 있습니다.

• 국내 출산·육아·가족돌봄 지원 제도

구분	지원사항	주요 내용
출산	임신기 근로시간 단축	• 임신 직원의 임신 초기(12주 이내) 또는 임신 후기(32주 이상) 1일 근로시간 중 2시간 단축 제공 • 시업 후 2시간, 종업 전 2시간 또는 시업 후 1시간 + 종업 전 1시간 중 선택 가능(고위험 임신부의 경우 임신 전 기간 근로시간 단축 가능)
	출산 전·후 휴가	• 임신 중인 여직원에게 대해 출산 전후 90일간의 보호 휴가 지원 (다태아 임신의 경우 120일, 미숙아 출산의 경우 100일)
	유·사산 휴가	• 임신 중 유산, 사산 등 임직원 건강을 위하여 임신 주수에 따른 휴가 일수 부여
	난임휴가 및 난임시술비	• 난임 시술 시 연간 6일 난임휴가(5일 유급, 1일단위) 부여 • 본인 및 배우자 난임시술 시 실비 지원
	태아 검진	• 태아 검진 시 28주까지는 4주에 1회, 29주~36주는 2주에 1회, 37주 이후는 1주에 1회 유급 근태 지원
	주중 출산휴가 지원	• 본인/배우자 임신 및 출산 시 임신 6개월~출산 2년 내에 회사 지정 호텔 숙박 제공(최대 2박)
	배우자 출산휴가	• 배우자가 출산한 남직원 대상 출산일로부터 120일 이내 최대 20일 지원
육아	육아휴직	• 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위해 남녀 직원 모두에게 자녀 한 명당 최대 2년까지 무급 휴직 제공(최대 4회 분할 가능) • 육아휴직 및 육아기근로시간 단축을 합산하여 총 2년 사용한 직원에 한하여 육아기 근로시간 단축 1년 추가사용 가능
	육아기 근로시간 단축	• 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀 양육을 위해 남녀 직원 모두에게 자녀 한 명당 최대 3년간 육아기 단축근무 사용 가능 (1개월 단위 분할 가능) • 시업 후 2시간 또는 4시간/종업 전 2시간 또는 4시간/시업 후 2시간 + 종업 전 2시간 中 선택
	육아시간 부여	• 생후 1년 미만의 영아가 있는 여직원에게 대하여 1일 120분의 유급 수유시간 제공
	사내 어린이집	• 본사, 강남, 선릉, 울산/아산/전주공장, 남양연구소 등 총 7곳 운영
	유아교육비	• 만 4~5세 자녀의 유아교육비 지원
	엄마아빠 바우처	• 자녀 출생 및 입학 시 필요한 물품을 구입할 수 있는 바우처 지원
가족 돌봄	가족돌봄 휴직	• 부모나 자녀, 배우자 또는 배우자의 부모가 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우 사용할 수 있으며 최대 90일 지원
	가족돌봄 휴가	• 부모나 자녀, 배우자 또는 배우자의 부모가 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우 최대 10일 휴가 사용 가능
	주재원 배우자 동반 휴직	• 육아휴직과 별도로 사내부부 중 1인이 해외주재원 선발되어 동반 가족이 부임 후 12개월 내 이주 및 주재기간의 50% 이상 연속하여 동반 거주하는 경우 배우자의 정규 주재기간에 한하여 휴직 사용 가능

인권경영 및 인적자원 관리

성별 임금 격차 임직원이 성별에 관계없이 동등한 보상을 받을 수 있도록 노력합니다. 개인별 업무 경험과 성과에 기반한 임금을 지급하고, 매년 성별 임금 격차를 분석해 변화 추이와 사유를 확인하고 있습니다. 또한, 인사제도 운영 시 성별 간 임금에 구조적인 격차가 발생하지 않도록 점검하며, 평가나 승진 등 임금에 영향을 미치는 의사결정으로 불합리한 차별이 생기지 않도록 리더를 대상으로 성평등 교육을 실시합니다.

• 주요 지역별 남성 대비 여성 임금

• 국내¹⁾ 매니저급은 남성 대비 여성 임금이 8.7% 높은 것으로 나타났으며, 책임급인 G3~G4 직급은 남성 임금이 각각 5.4%, 3.6% 높은 것으로 분석되었습니다. 책임급의 성별 임금 격차는 2023년 대비 2024년 G3~G4직급에서 각각 1.4%, 6.8% 감소하였습니다. 성별 임금 격차는 근속년수, 연차 차이 등으로 인해 발생하고 있으나, 매니저급과 책임급 모두 매년 격차가 지속적으로 감소하는 추세입니다.

1) 일반직 기준

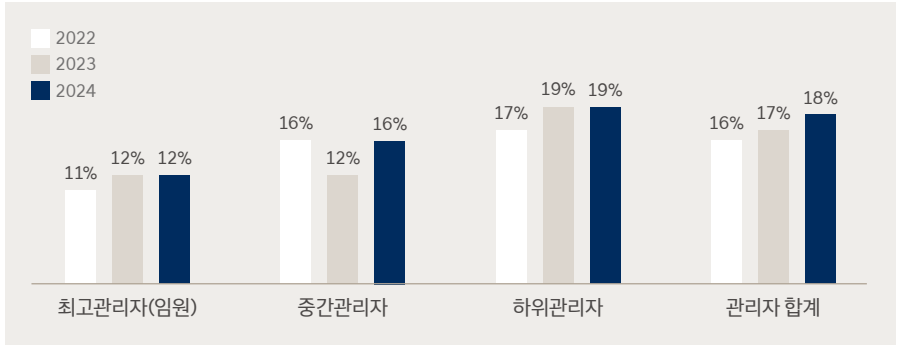
• 해외 주요 사업장인 북미권역본부 기준, 국내 매니저급과 유사한 Grade 4~5 직급은 여성 임금이 남성 대비 1.7% 높은 것으로 분석되었습니다. 국내 책임급과 유사한 관리직에 해당하는 Grade 6~9 직급은 남성 임금이 여성 대비 0.6% 높으나, 해당 격차는 2022년 대비 2024년 1.2% 감소하였습니다. 또한 직급별 각각 비교 시에는 여성이 남성 대비 각각 0.2%(Grade 6), 1.4%(Grade 7), 2.1%(Grade 8) 높은 것으로 나타났으며, Grade 9의 경우 남성과 여성이 동일 수준인 것으로 나타났습니다.

글로벌 여성 인력 추이 현대자동차는 해외지사들을 포함한 전체 여성 임직원 비율과 관리자 직급 여성 비율을 꾸준히 관리 중에 있습니다. 여성 임직원 및 관리자 비율 추이는 국내/외 모두 지속 상승 중이며, 특히 2024년의 경우 현대자동차 전 해외지사의 42%²⁾에서 관리자 비율이 증가하는 추세를 보였습니다. 이러한 여성 임직원 비율의 꾸준한 상승 추이는 확대되는 비즈니스 상황과 증가하는 해외 임직원 수치에 따라 수반된 현상으로 볼 수 있습니다.

2) 2023년 → 2024년 비교 가능 56개 법인 한정 집계

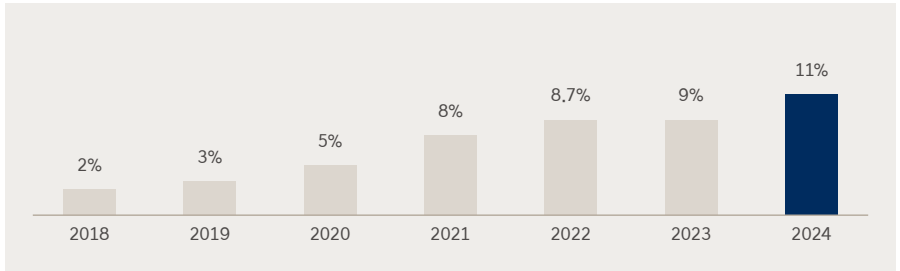
뿐만 아니라 자연 증가하는 여성 임직원 비율 추이와 함께 다양성 증진을 위한 법인들의 노력이 이를 뒷받침하고 있다는 점을 알 수 있으며, 실제로 최근 다양성 증대를 위한 목표 및 정성적인 프로그램을 보유 및 운영한 해외지사 12개 중 10개에서 정량적으로도 여성 임직원 수치가 증가하는 추이를 보였습니다. 더불어 전체 여성 임직원 비율이 증가되지 않은 나머지 두 지사에서도 여성 관리자 비율은 증가 추이를 보였다는 점에서, 실제 여성 비율 증대를 위한 지속적인 조직 차원의 노력이 동반되어야 정량적인 비율의 개선 또한 가능하다는 점을 알 수 있습니다. 예를 들어, 멕시코판매법인은 인재 확보 정책을 수립해 채용 과정에서 모든 지원자가 남성으로 구성되지 않도록 하며 전체 임직원 여성 비율 40%를 목표로 노력한 결과, 2024년 해당 수치의 목표를 달성하였습니다.

• 전체 해외지사 여성 관리자 비율 추이



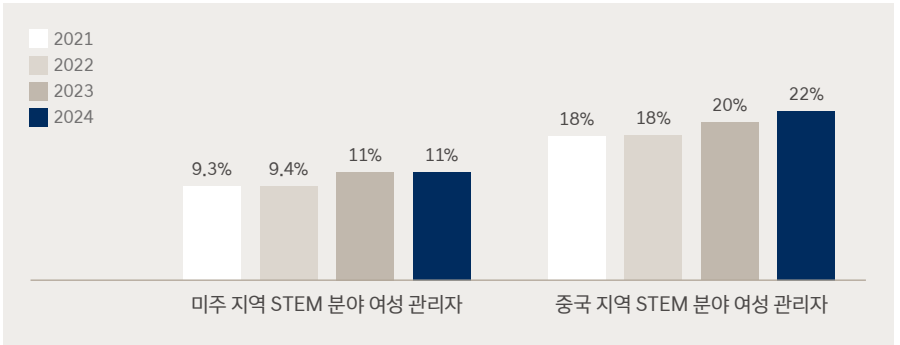
지역별로 살펴보면 유럽 지역의 경우 7년 연속 여성 임원 비율이 지속 상승 중으로, 2024년에는 여성 임원 비율이 두 자리 수를 넘어섰습니다. 또한 최근 2개년 지역별 여성 비율을 비교하여 보면, 미주 지역에서 가장 높은 여성 임직원 비율 상승률(9%p)을 보이며, 여성 관리자의 경우 인도 및 아중동 지역에서 가장 높은 상승률(4%p)을 보입니다. 이처럼 지역 및 권역별로 상이한 추이와 특성을 보유하고 있으며, 권역 본부·생산법인·판매법인 등 조직의 특성을 고려한 직군 및 직급에 따른 세분화된 접근이 요구됩니다.

• 유럽 지역 여성 임원 비율 추이



직군 및 직급에 따라 세분화된 접근을 함께 있어, 특히 STEM 분야나 연구직 및 생산직군과 같이 여성 비율이 대표적으로 낮은 분야들의 성별 균형 개선에 집중할 필요가 있습니다. 대표적으로 미주와 중국 지역에서는 최근 4개년(2021년-2024년) 동안 STEM 분야 여성 관리자 비율이 지속 상승 추이를 보이고 있습니다. 더불어 인도기술연구소의 경우, 여성 비율 증대 목표 및 노력을 통해 3개년 STEM 분야 여성 관리자 비율이 지속 상승 중에 있습니다.

• STEM 분야 여성 관리자 비율 추이



연구직 직군을 살펴보면, 최근 3년간 국내 연구직 여성 비율이 꾸준히 증가하고 있으며 더불어 일부 해외지사에서도 여성 비율 증가 추이를 보이고 있습니다. 대표적으로 미국기술연구소의 경우 최근 2개년 연구직 직군의 여성 직원 수가 43% 증가하며 여성 비율 또한 2%p 상승하였다는 점에서 의의가 큼니다.

마지막으로 생산법인의 기술·생산·정비 직군³⁾을 살펴보면 여성 비율이 증가하는 추이가 특히 잘 드러나지 않는다는 한계가 있습니다. 그럼에도 최근 2개년 여성 생산직 비율 증가 추이를 보이는 현대 상용기차(중국)유한공사와 같은 생산법인들의 사례는 주목할 만하며, 그 외의 생산법인에서도 여성 진출이 증가할 수 있도록 노력할 예정입니다.

3) 사무직 생산관리 직무 포함

이런 지속적인 증가 추세에도 불구하고 해외지사 중 전체 여성 비율이 20% 대에 머무르는 지역이 대다수라는 점에서 아직 나아갈 길은 많을 것입니다. 다만 최근(2024년 기준) 국내 채용 현황을 살펴보면 국내 본사 사업장에 입사한 일반직(정규직 기준) G1 직급의 49%는 여성이며, G2부터 G4 직급 모두 40% 전후의 여성 인력이 유입되고 있습니다. 더불어 국내 여성 임원 비율이 최근 6년(2019년-2024년) 사이에 4배 이상 증가하였으며, 사외이사의 43%가 여성으로 구성되는 등 점차 성별 균형이 개선되고 있습니다. 앞으로도 현대자동차의 여성 비율 증진을 위한 노력은 지속될 예정입니다.

인권경영 및 인적자원 관리

SPOTLIGHT

해외지사별 성별 다양성 개선 활동

인도기술연구소

임직원을 대상으로 다양성 포용에 대해 지속적으로 소통하며, 특히 2024년 리더 대상 전사 타운홀 미팅을 통해 다양성 포용의 가치를 강조하였습니다. 이러한 노력은 여성 채용을 필두로 한 다양성 확보 및 육성으로 연결되어 최근 2개년 간 여성 연구직 비율의 전반적 증가와 함께, 최근 3개년(2022년-2024년) 간 STEM 분야의 여성 관리자 비율 증가 추이를 보이고 있습니다.

목표

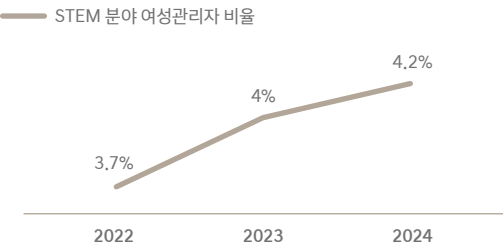
- 2-4년 내 리더십 그룹 여성 2~4명 확대 목표
- 2-4년 내 여성 채용 비율 20% 달성 목표

* 2024년 13%

프로그램

- 2025 다양성 확보 채용 전략 및 구조화된 내부 육성 계획을 통해 여성 리더십 확대 증진

인도기술연구소 STEM 분야 여성관리자 비율 추이



프랑스판매법인

성별 균형을 위한 목표 및 프로그램을 운영 중으로, 최근 3개년(2022년-2024년) 동안 여성 신규 채용 인원 및 여성 임직원 비율 증가 추이를 보이고 있습니다. 이와 더불어 최근 2개년 사무직 직군(35%→40%)과 하위관리자 직급(27%→29%)에서의 증가 추이를 보이며 향후에도 지속적인 성장이 예상됩니다.

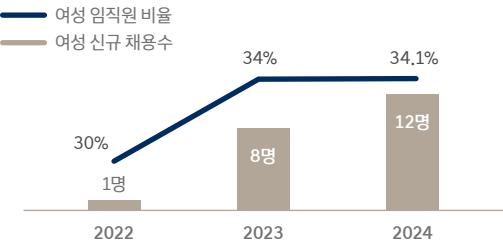
목표

- 여성 직원 비율 지수와 남녀 성평등 지수로 여성 비율 및 목표 관리
 - 보직자 여성 비율 50% 이상 유지, 전체 여성 비율 30% 이상 유지 목표

프로그램

- 여성 채용 확대 및 육성 강화 추진
 - 여성 직원에게 경력 개발 관련 우호적인 교육기회 제공

프랑스판매법인 여성 신규 채용 및 임직원 비율 추이



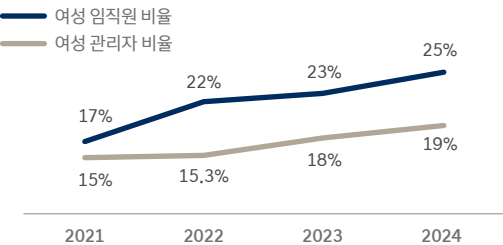
중남미권역본부

최근 4개년 동안 여성 임직원 수와 비율 모두 증가하여, 2024년 여성 임직원 비율은 25%까지 증가되었습니다. 여성 임직원 외에도 관리자 비율이 동시에 증가하였고, 더 나아가 중간관리자와 하위관리자 직급 모두 증가 추이를 보이고 있습니다. 특히 기술·생산·정비직이 차지하는 비율이 높은 조직 특성을 고려하였을 때, 최근 2개년 동안 기술·생산·정비 직군의 여성 비율이 3%p 가량 증가하였다는 점이 유의미하다고 할 수 있습니다.

프로그램/제도

- 여성 리더십 프로그램
 - 여성 리더와 함께하는 세계 여성의 날 기념 이벤트를 매해 진행하며, 각 분야의 여성 리더들과 H-Mentoring 진행
- 다양성 포용 내부 진단 및 이니셔티브 개선
 - 최근 2년 연속 다양성 내부 진단 실시, 2024년부터 다양성 이니셔티브 개선에 초점(포용적 업무 환경 조성 등)
- 출산 및 육아 관련 복지
 - 탁아소 수당 및 임신기 검진 등을 포함한 포괄적인 출산 및 육아 복지 제공

중남미권역본부 여성 관리자 및 임직원 비율 추이



튀르키예생산법인

여성 직원 비율 향상 목표 및 프로그램 운영 중으로, 최근 3개년(2022-2024년) 동안 여성 채용 비율 및 임직원 비율 증가 추이를 보이고 있습니다.

목표

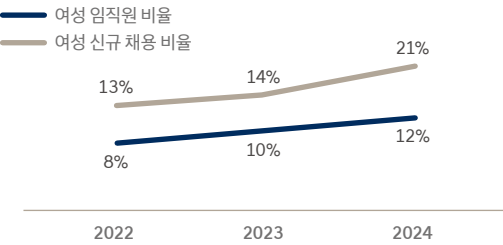
- 2025년 여성 직원 비율 15% 달성 목표

* 2024년 12%

프로그램

- 2025년 포용적 채용 계획 수립
 - 채용 담당자 및 관리자 대상으로 무의식적 편견에 대한 교육 실시, 개인적 질문을 방지하기 위한 역량 기반 질문지 개발, 채용 공고 언어를 모든 잠재적 후보자를 포괄할 수 있도록 수정

튀르키예생산법인 여성 신규 채용 및 임직원 비율 추이

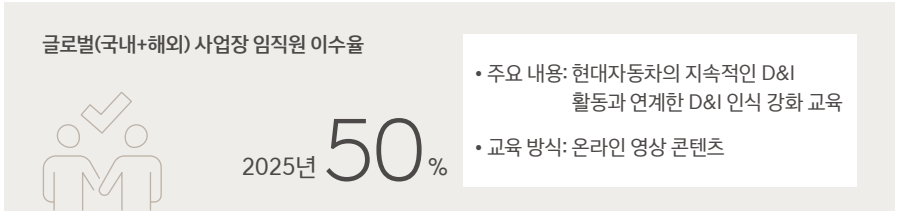


인권경영 및 인적자원 관리

문화적 다양성

현대자동차는 서로 다른 구성원의 문화·국가·생각·경험을 포용하는 과정에서 새로운 가치를 발견하고, 전세계 임직원이 보다 효과적으로 함께 일할 수 있는 방법을 모색합니다. 2025년에는 글로벌 전사 사업장 임직원 대상 D&I에 대한 교육 과정을 개발하여 운영할 예정입니다.

목표 | 다양성 인식 개선 교육 글로벌 전사 사업장 임직원 이수율



글로벌 교류 확대 전세계 사업장에서 다양한 국적과 문화적 배경을 가진 임직원이 함께 일하고 있습니다. 현대자동차는 임직원들이 Global one company로서 협업하고, 폭넓은 커리어 확장과 성장 기회를 가질 수 있도록 노력합니다.

주요 활동
• 모든 사업장 간 인재 이동 확대를 위한 제도/시스템(Global Mobility Framework)을 지속 보완하며, 임직원에게 글로벌 사업장에서의 다양한 성장 기회를 제공합니다. 풍부한 경험을 갖춘 임직원들이 글로벌 사업장에서 유연하게 근무할 수 있도록, 프로젝트 참여 외에도 인력 육성 등 다양한 취지의 인재 이동 기회를 마련합니다. • 기술지원 출장 및 파견을 통해 신차 출시, 생산설비 설치, 고객 행사 등 중요한 이벤트 시 본사와 해외지사 간 풍부한 경험을 갖춘 임직원이 협력합니다.

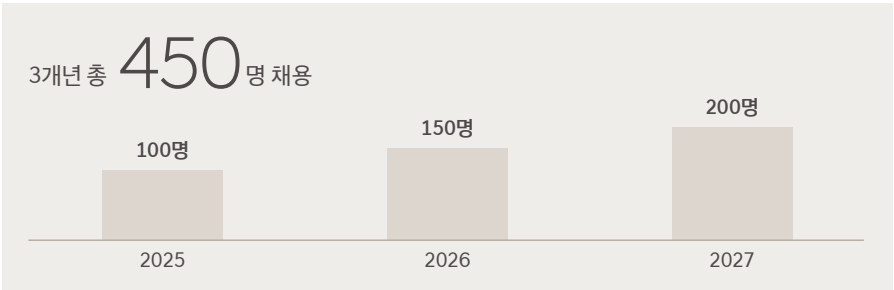
글로벌 인재 허브 한국에 위치한 현대자동차 본사는 국가간 인력 교류가 가장 활발하게 이뤄지는 사업장으로, 다양한 배경을 지닌 글로벌 인재를 더 적극적으로 포용하기 위해 노력하고 있습니다. 임직원을 대상으로 문화적 다양성에 대한 교육을 실시하고, 외국인 임직원의 의견을 지속적으로 청취해 포용적 문화와 근무환경을 제공하기 위한 개선을 실천합니다.

주요 활동
• 외국인 사용자의 정보 격차를 줄이기 위해 사내 주요 공지와 교육 내용을 영어로도 함께 제공하고, 주요 임직원용 사이트를 개편하여 영어 지원 범위를 확대하고 있습니다. • 외국인 임직원이 한국 생활과 문화에 원활하게 적응할 수 있도록 2025년부터 별도 온보딩 프로그램을 운영하고 있으며, 국내 외국인 입사자를 대상으로 전담 지원 조직을 운영하여 주거계약 지원, 24시간 생활지원 서비스 제공 등 불편함 없는 생활이 되도록 지원합니다. • 다양한 국가의 신입사원을 채용하기 위한 별도 인턴십 프로그램을 운영하고, 우수한 경력을 갖춘 해외 인재를 적극적으로 영입합니다. 특히, 2024년은 글로벌 인턴십 프로그램을 통해 2023년 대비 2배 이상의 외국인 신입사원을 선발하였습니다. • 2025년 상반기에는 글로벌 전사 사업장 임직원을 대상으로 D&I 마인드셋 함양을 위한 교육을 신규로 진행하였으며, 하반기에는 현대자동차의 지속적인 D&I 활동과 연계하여 D&I 인식 강화 교육을 추가 진행 예정입니다. • 2025년은 세계인의 날(5월 20일)을 맞아 당사 외국인 임직원들의 사례를 기반으로 다양성 포용을 강조하는 캠페인을 진행했습니다.

장애

현대자동차는 장애인이 수행 가능한 업무에 장애인을 적극적으로 활용하고, 장애인 임직원이 독립된 구성원으로서 능력을 발휘할 수 있는 근무환경을 만들기 위해 노력합니다. 장애인 고용 확대에 대한 의지를 담아 3개년 국내 장애인 신규 채용 인원 목표를 설정하였고, 목표 달성을 위해 다양한 노력을 하고 있습니다.

목표 | 장애인 신규 채용(국내)



장애인 고용 확대 2025년부터 장애인 직접 고용을 확대하기 위해 별도의 채용 채널을 신설했습니다. 직접 고용을 위해 고용 직무를 발굴하였으며, 고용 확대를 위해 한국장애인고용공단과의 협력 체계를 구축하였습니다. 향후에는 초기 운영 과정에서 확인된 보완 사항을 반영하여 채용 규모와 직무를 지속 확대해 나갈 예정입니다. 또한, 채용된 장애인 임직원이 근무환경에 원활하게 적응할 수 있도록 별도 직무 교육을 실시하고, 사업장 내 편의시설도 보완해 나갈 예정입니다.

주요 활동
• 2025년 3월 장애인 신입 특별채용을 신규로 진행하였으며, 장애인 맞춤형 채용 프로세스 도입 및 업무 특성 과 근무환경을 고려한 배치 등을 통해 선발규모와 직무를 확대해 나가고 있습니다. • 2025년 4월 한국장애인고용공단과 『장애인 고용증진을 위한 업무협약』을 체결함으로써 지속적인 장애인 고용 확대와 고용 안전을 위한 상호 협력 체계를 구축하였습니다.

장애인 인식 개선 장애인 구성원의 양적 확대, 원활히 일할 수 있는 근무환경 조성뿐만 아니라 장애인 협업 문화 구축 및 구성원의 인식 개선을 위해 노력하고 있으며, 향후에는 임직원의 장애인 인식에 대한 개선을 지속 모니터링할 예정입니다.

주요 활동
• 2025년에는 법정 필수 교육인 장애인 인식 개선 교육을 실시하는 것에서 나아가, 장애인의 날(4월 20일)을 맞아 임직원 대상 장애인 인식 개선을 위한 참여형 캠페인을 실시했습니다.

인권경영 및 인적자원 관리

SPOTLIGHT

해외지사별 ERG 활동

Employee Resource Groups

현대자동차는 공통적인 다양성 배경을 지닌 임직원이 서로의 관심사를 공유하고 문화를 교류함으로써 선도적인 조직문화를 형성할 수 있다고 생각합니다. 때문에 성별, 문화, 연령, 출신지역을 비롯한 공통의 관심사를 지닌 임직원들이 함께 소통하고 어울릴 수 있는 직원 리소스 그룹(Employee Resource Groups: ERG) 프로그램을 지원하고 있습니다. 임직원 개인 또는 팀 차원의 경력 개발 기회를 제공하고, 문화 기반 멘토링, 지역사회 참여 등 외부 연계활동을 통해 현대자동차 내부뿐만 아니라 지역사회에까지 긍정적 영향력이 확산되기를 기대하고 있습니다.

북미권역본부 ERG 활동 사례

명칭	대상	주요활동
Women @ Hyundai	여성 임직원	• 여성 임직원, 고객, 협력사 임직원에게 주체성을 부여하는 포용적 환경 조성 • 여성 임직원 관점에서 커리어 개발을 위한 멘토링 프로그램 및 여성 지원 활동 운영
Hyundai @ Soul	흑인 및 아프리카계 미국인 임직원	• 흑인 및 아프리카계 미국인 커뮤니티 내 고용 브랜딩 제고 방법 논의 • 현대자동차 경영진의 문화적 역량 향상을 위한 다양한 지원
HANA (Hyundai Asian Network Alliance)	아시아계 임직원	• 아시아 문화 특성 및 관점을 활용한 전략 개발, 기술 및 네트워크 활용 기회 고민 • 기업 홍보 및 지역사회 행사 지원
Amigos Unidos	히스패닉/라틴계 임직원	• 라틴계 커뮤니티의 문화 지능을 활용한 경영 혁신 아이디어 제안 • 라틴계 임직원 관점에서 현대자동차 미래 방향성에 대한 아이디어 제시
Young Leaders	밀레니얼 세대 임직원	• 밀레니얼 세대의 강점을 활용한 다양한 아이디어, 해결책, 개선점 고민 • 소속 임직원 개인의 커리어 개발과 자기개발을 위한 멘토링 프로그램 실시
Equality	LGBTQ+ 임직원	• LGBTQ+ 임직원 대상 교육, 경력 개발, 네트워킹 및 직장 협업 기회 제공 • LGBTQ+ 커뮤니티 내 현대자동차의 브랜드 인지도를 제고하기 위한 아이디어 공유
Hyundai CARES	장애인 임직원	• 장애인의 직장생활 개선 및 장애에 대한 긍정적 인식 제고 • 선천적, 후천적 장애가 있는 임직원, 노화로 인한 장애가 있는 중장년 임직원 등 지원
Stars & Stripes	보훈 대상자	• 현대자동차 직원, 배우자, 가족 및 미군 참전용사 지지자들이 모이는 포럼 운영 • 소속감을 느낄 수 있는 안전하고 포용적인 공간 제공

캐나다판매법인 ERG 활동 사례

명칭	대상	주요활동
Women @ HAC	여성 임직원	• 산학협력 및 멘토링을 통한 자동차 업계 내 여성 경력 기회 확대 및 육성 지원 • 정례적 연사 세션 및 컨퍼런스 참여, 자선 사업 및 봉사 참여를 통한 지역사회 기여
Inclusion @ HAC	사회적소수자 임직원(다 인종/문화, LGBTQ+ 등)	• 다양한 분야 및 주제의 연사 세션을 시리즈로 진행 • 포용성을 주제로 한 중식 이벤트, 다양한 문화/종교의 날 기념 행사 진행
Parents @ HAC	부모 임직원	• 육아, 부모님 돌봄, 출산/육아 휴직 후 복직 등 다양한 형태의 가족을 모두 포용하는 커뮤니티 내 소통 활성화 • 내부 임직원 주도 연사 세션 진행 및 타사 제휴

보스턴다이나믹스 ERG 활동 사례

명칭	대상	주요활동
Boston Dynamics Women's Alliance Group (WAG)	여성 임직원	• 동료 멘토링 및 토의 그룹을 통해 여성과 엘라이(ally) 관련 논의 학습 • 세계 여성의 날과 여성 역사의 달 기념 • 주간 네트워킹 모임 진행
Boston Dynamics Young Professional Group (BDYP)	주니어 임직원	• 다양한 리더들과 그들의 여정, 조언, 교훈을 듣고 배우기 위한 일련의 멘토링 세션 • 임직원 몰입 강화를 위한 네트워킹 활동 및 이벤트 진행
Boston Dynamics Pride Group (Pride)	LGBTQ+ 임직원	• 주간 네트워킹 모임 진행 • 프라이드 달 기념 • 프라이드 역사와 함께 하는 시민권 교육, 스톤월(Stonewall) 운동가 인터뷰 진행
Boston Dinámicos	히스패닉/라틴계 임직원	• 국가 히스패닉 유산의 달 기념

중남미권역본부 ERG 활동 사례

명칭	대상	주요활동
Grupo Conexão	다양한 세대의 임직원	• 세대 간 지식 교류 증진, 이해 강화 활동 추진 (원탁 토의를 통해 세대 간 다양한 관점 탐색, 성장 기회 파악 및 고유한 강점 활용 등)
Grupo SOMOS	LGBTQ+ 임직원	• LGBTQ+ 커뮤니티 관련 주요 이슈에 대한 건설적인 토의 주도 • LGBTQ+ 임직원에게 정서적, 지역사회 기반의 지원 제공하여 연대 네트워크 조성
Grupo Ascendência	다 인종 임직원	• 인종 다양성과 형평성 및 포용성에 초점을 맞춘 강의와 연수 구성 • 인종 다양성에 대한 공감 및 존중을 함양하는 이니셔티브 추진
Grupo Empodera	여성 임직원	• 여성 임직원들의 전문적 성장을 활성화하는 교육 및 멘토링 프로그램 개발 • 고용 브랜딩 강화 목표의 내·외부 캠페인 등 여성 임파워먼트 관련 이니셔티브 지원
Grupo Habiliverso	장애인 임직원	• 장애인 직원의 접근성과 포용성을 높이기 위한 솔루션 발굴 및 제안 • 전 장애인 직원을 대상으로 심층 인터뷰 실시, 경험 토대의 개선 인사이트 발굴

호주판매법인 ERG 활동 사례

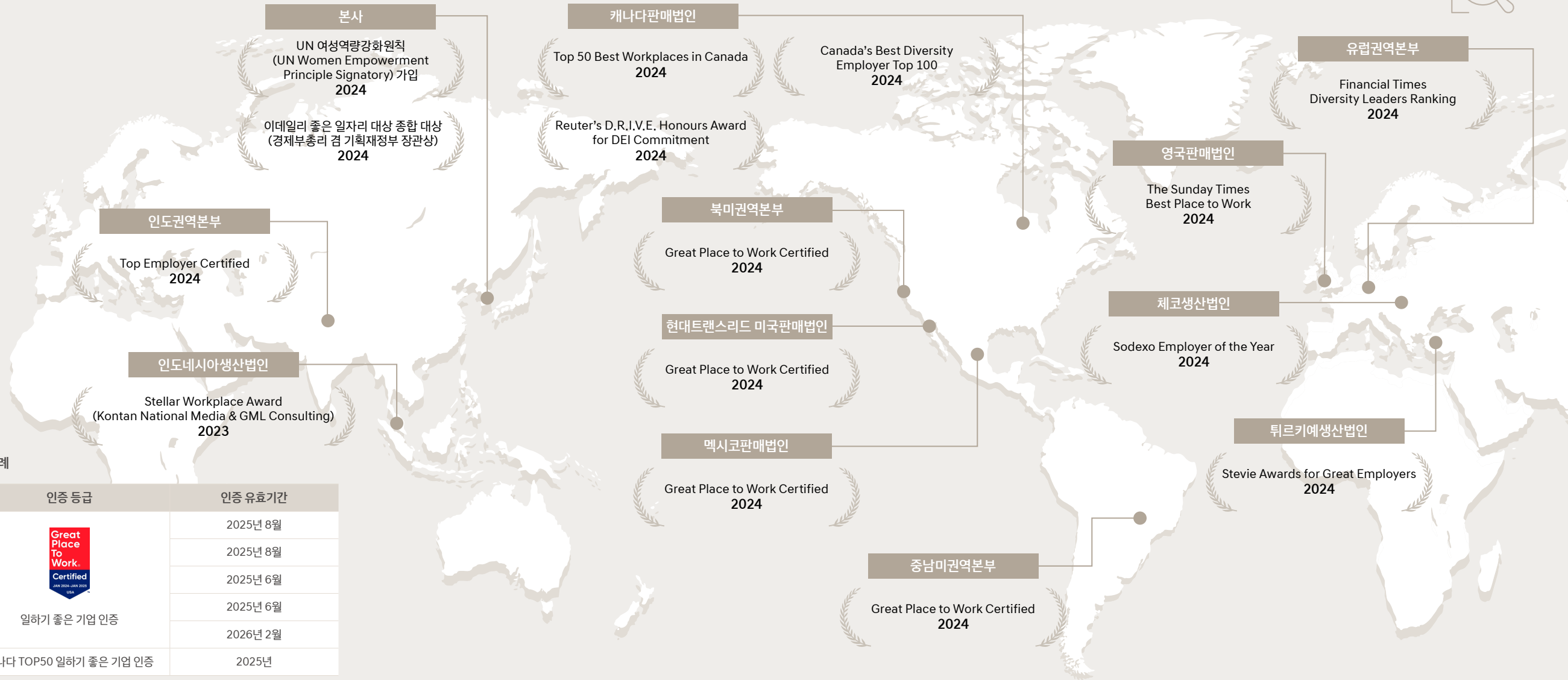
명칭	대상	주요활동
We Are (Women in Automotive)	여성 임직원	• 미래 여성 리더십 서밋 참여 및 지원 • 직장 내 여성 리더십 관련 주요 연사 초청, 관련 네트워킹 활동 추진



인권경영 및 인적자원 관리

SPOTLIGHT

외부 이니셔티브 참여 및 수상/인증 내역



해외 Great Place To Work® 인증 사례

법인	인증 등급	인증 유효기간
북미권역본부	 일하기 좋은 기업 인증	2025년 8월
멕시코판매법인		2025년 8월
현대트랜스리드 미국판매법인		2025년 6월
중남미권역본부		2025년 6월
호주판매법인		2026년 2월
캐나다판매법인	캐나다 TOP50 일하기 좋은 기업 인증	2025년

안전보건

현대자동차는 임직원을 포함한 모든 이해관계자의 생명과 안전을 최우선 핵심가치로 설정하고, 안전보건에 대한 원칙과 기준을 바탕으로 지속적인 안전보건 증진 활동을 추진하고 있습니다. 전사 안전보건 체계를 구축하여 관련 법·규제를 준수하는 한편, 임직원을 포함한 모든 유형의 근로자의 건강 증진과 근로환경 개선을 위해 적극적으로 유해·위험요인을 발굴하여 개선해 나가고 있습니다. 안전보건 체계를 구축하고 중장기 로드맵과 핵심 성과목표를 설정하였으며, 성과목표 달성에 필요한 인적·물적 자원을 적극 투입하고 있습니다. 나아가 임직원을 포함한 모든 이해관계자에게 목표 달성 및 이행 현황 정보를 공유하여 참여와 소통 기반의 안전보건 문화를 확산하고자 합니다.

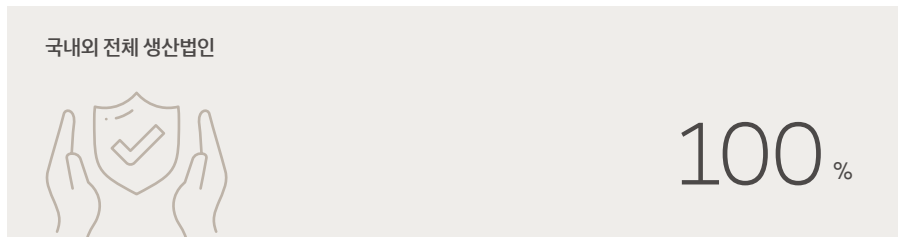
안전보건 리더십 강화

안전보건 체계

안전보건 거버넌스 구축 현대자동차는 연간 안전보건 체계 운영 및 목표, 실행계획, 이행현황 등에 관한 사항을 이사회에 보고하고 승인받고 있으며, 대표이사를 포함한 경영진은 월별 실적 및 주요 성과를 점검·감독하고 있습니다. 또한, 안전보건 총괄 거버넌스 운영을 위해 안전보건 최고책임자(대표이사 겸 Chief Safety Officer)를 선임하였으며, 전사 안전보건 담당 조직을 대표이사 직속으로 운영하고 있습니다. 안전보건최고책임자 총괄 아래 사업장별 안전보건관리책임자는 안전보건관리 우선 순위를 설정하고 실행계획을 수립하며, 전사 또는 사업장 단위별 안전보건관리자와 직원이 참여하여 안전보건 리스크를 발굴하고 공유하며, 개선 방향을 논의하는 회의를 정기적으로 실시하고 있습니다. 또한, 산업안전보건 외부 전문가가 사업장 안전보건 실태를 점검하고 사고 발생 가능성에 대해 파악 하며, 사후조사 절차에도 참여하고 있습니다. 경영진, 리더, 현장관리자 등 안전보건 관련 책임이 있는 임직원은 안전보건 관리 성과목표(KPI)를 설정하고 있으며, 목표 대비 이행 현황에 따라 성과를 평가합니다.

안전보건경영시스템 도입 국내외 모든 사업장은 안전보건 실행계획 수립, 유해·위험요인 발굴 및 개선 활동 수행, 안전보건 활동 이행실적 평가, 활동 분석 기반 개선조치 마련 등을 지속적으로 추진하는 안전 보건경영시스템을 갖추고 있습니다. 2024년에는 각 사업장 별로 추진하던 안전보건 인증을 전사 통합 인증 체계로 개편하고, 업무절차와 각종 안전보건 규정을 일원화하는 등 표준화를 통해 안전 관리 수준을 향상하였습니다. 이와 더불어 각 생산공장에서는 법·규제, 시장현황 등을 고려하여 사업장별로 안전보건경영시스템에 대한 제3자 인증을 획득하고 있습니다. 또한, 협력사가 자체적으로 안전보건 역량을 확보할 수 있도록 협력사의 안전보건경영시스템 구축을 유도·지원하고 있습니다.

안전보건경영시스템(ISO 45001) 인증 사업장



안전한 일터 조성을 위한 노사 합동 정기점검 수행 현대자동차는 지난 2023년 노사 공동 선언을 통해 사업장 내 안전 최우선 문화 정착을 위한 노사 간 협력, 적극적인 투자 및 전문 인력 보강 등 안전관리 활동 강화 등을 선언하였습니다. 이에 따라 전 사업부가 현장 위험요인 개선 및 법규 준수를 통해 중대재해를 예방할 수 있도록 ‘안전일터 조성의 날’을 운영하고 있습니다. 각 사업부장 및 실장 주관 하에 안전 점검을 진행하고, 노안분과장 및 노안분과위원 등의 참여와 근무자 면담을 통해 현장 중심의 안전관리를 실시합니다. 점검 결과에 따라 위험요소 발굴 사항에 대해서는 즉각 개선 조치 및 보완 공사를 진행합니다. 2025년 1월에는 안전난간 설치 등 34건의 개선을 진행하였고, 보완투자를 추진함으로써 중대재해 위험공정 및 설비에서 발견된 위험요소를 지속적으로 개선하고자 합니다.

근골격계 예방 관리 체계 수립 현대자동차는 근골격계 질환을 사전에 예방하고 체계적으로 관리하기 위해 근골격계 예방관리 프로그램을 운영하고 있습니다. 각 부서의 현장 임직원으로 구성된 근골격계 실행위원회는 월 2회 노사합동 현장 점검을 통해 고위험 직원 면담 및 위험요인 발굴을 진행하며, 월 1회 예방대책회의를 통해 사전 대응 방안을 마련하고 있습니다. 또한, 실행위원의 역량 강화를 위해 연간 32시간 이상의 전문 교육을 제공하여 예방관리의 효과성을 높이고 있습니다.

산업안전보건위원회 운영 현대자동차는 근로자의 안전과 건강을 보호하고 최적의 작업환경을 조성하기 위해 사업장별 산업안전보건위원회를 구성하여 분기별 회의를 운영하고 있습니다. 노사 합동으로 운영되는 이 위원회는 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 개정, 안전보건교육 실행, 작업환경 개선, 근로자 건강관리, 중대재해 예방 및 재발 방지 대책, 산업재해 통계 관리, 유해·위험 기계·설비 도입 시 안전조치 등 안전보건과 관련된 주요 사항을 심의·의결합니다. 또한, 전사 차원의 안전보건 수준 향상을 위해 연 1회 통합산업안전보건위원회를 개최하여 안전보건 정책을 논의하고 개선 방향을 모색하고 있습니다.

안전비전전략 로드맵 마련 현대자동차는 2022년 12월, 안전 분야 전문가들이 연구·자문으로 참여한 가운데, 사업장의 안전경영체계를 심층 진단하고 글로벌 우수사례를 조사하여 안전경영체계 발전방안을 포함한 안전비전전략 로드맵을 마련하였습니다.

또한, 산업안전 심층진단을 통해 선정한 개선과제(안전문화, 노사관계, 안전교육, 안전예산, 위험성 평가)를 단계별로 추진 중에 있습니다. 그 중 위험성평가를 최우선 개선분야로 선정하여, 2023년부터 안전 사각지대를 보완하기 위한 위험성 평가 기법을 도입하여 현대자동차 특성에 맞는 위험성평가 기반 자기규율 예방체계를 구축하였습니다. 이를 기반으로 글로벌 최고 수준의 안전 기업으로 나아갈 수 있도록 관리체계를 지속적으로 강화해 나가고자 합니다.

안전비전전략 방향

안전문화 정착	안전 최우선 핵심 가치 실현, 선진기업으로서 공정한 안전문화(Just Safety Culture)로 변모 등 현대자동차 고유의 안전문화 정착
안전교육 고도화	법·규제 요구수준 이상으로 안전교육을 강화하기 위해 임직원의 안전의식 제고 및 위험인지 역량 강화를 위한 전문 교육 프로그램 고도화
글로벌BEST 도약	글로벌 안전 거버넌스를 확대하기 위해 Headquarter 조직 중심의 미래 전략과제를 수립하고, 안전경영제도(Safety Career) 등 선진사례 시범 도입 적극 추진
현장중심 위험성 평가	전 직원이 참여하는 위험성 평가 활동을 통해 자율규제(Self-regulation) 정착 및 이를 위한 직원 역량 강화 프로그램 개발·고도화, 유해위험요인 도출 및 개선을 위한 시스템 구축
노사협력 강화	노사의 안전보건 기준 준수 역량을 강화하기 위한 다양한 시스템(Safety Merit System) 도입 및 노사협력 강화
공생협력	협력사의 안전관리 역량을 현대자동차와 동일한 수준으로 향상시키기 위한 다양한 지원책(우수협력업체 발굴제도 등) 강화

안전보건

안전보건 관리 수준 점검

고위험요인(SIF) 중심의 사고관리 현대자동차는 고위험요인(Serious Injuries and Fatalities) 중점관리 개념을 도입하여, 중대재해발생 가능성이 높은 공정을 선정하고 해당 공정에서 발생하는 사고를 면밀히 조사하여 개선하는 중대재해예방 밀착활동을 수행하고 있습니다. 더불어, 재해율과 선행 지표인 안전보건경영 체계 개선, 산업재해 재발방지 활동 실행력 등 산업재해 예방을 위한 과정과 행위를 측정합니다. 재해율은 국내 사업장 기준 2023년 대비 약 14%p 감소하였으며, 재해가 빈번하게 발생하는 공정 개선에 적극적으로 투자하고 집중 관리하는 등의 활동이 큰 영향을 미쳤습니다. 현대자동차는 근로자의 건강권 보장을 위해 근로자가 적절한 치료를 받고 복귀할 수 있도록 지원하고 있으며, 중대재해 발생을 억제하기 위한 다양한 안전문화 활동을 전개하고 있습니다.

안전보건 관리수준 평가(H-SAT) 현대자동차는 사업장 안전보건 수준을 정량적으로 평가·분석하고, 취약부문을 개선하여 안전보건 수준을 상향 평준화하기 위해 자체 개발한 안전보건 관리수준 평가 도구인 ‘H-SAT(Hyundai- Safety Assessment Tool)’를 운영하고 있습니다. 안전보건 관리수준 평가 결과는 경영진 및 사업장 관리자의 성과지표(KPIs)와 연계하여, 안전보건 리더십 강화와 현장 사고예방 활동 활성화를 유도하고 있습니다. 안전보건 관리수준 평가는 안전, 보건, 소방 부문으로 구성되어 있으며 중대재해 예방활동, 현장 안전관리, 안전보건경영체계 유지, 리더의 안전보건 책임과 역할 등의 세부 지표를 평가에 활용하고 있습니다. 2024년도에는 총 272건의 안전보건경영체계 보완점 및 현장문제점을 발견하였으며, 하반기 개선이행 평가를 통해 100% 개선 완료하였습니다.

안전환경종합평가(H-SAT) 결과 및 개선 현황

	안전	보건	소방
관리체계 평가 항목	중대재해 예방활동, 안전보건관리체계 등	근로자 건강장해 예방활동, 보건 프로그램	비상대비 대응/훈련, 소방계획서 등
현장점검 항목	위험기계기구, 무인공정 방호조치 등	화학물질 관리, 작업환경 측정공정 관리 등	위험물/가스 현장관리, 화재 취약지 등
개선필요 사항	자동화설비 출입방지 조치 미흡, 위험성평가 위험요인 발굴 미흡 등	유해성 정보 자료 현장 비치 미흡 등	소화전 사용 요령 미부착, 용기 저장소 용기 관리 미흡 등
개선율	100%	100%	100%

안전관리 KPI 운영 현대자동차는 지속가능성 제고를 위해 안전을 기업 경영의 한 축으로 인식하여, 매년 안전관리 KPI를 수립하고 평가합니다. 평가 지표는 중대재해 예방 및 안전 거버넌스 구축을 목적으로 각 조직의 사업적 특성을 반영하여 설정하며, 각 조직은 목표를 달성하기 위한 노력을 통해 안전 경영을 실천 중에 있습니다. 평가지표는 선행지표(예방활동)와 후행지표(관리실적)로 구성되며, 선행 지표로는 안전환경종합평가(H-SAT), 중대 위험요인 발굴 및 개선, 안전리더십 활동, 대고객 행사 안전관리 등이 있으며, 후행지표로는 중대재해 발생여부, 재해율, 부재율 등의 지표를 운영하여 생산공장 외에도 비생산부문까지 현대자동차 전 영역의 안전관리 활동에 대해 빈틈없이 점검하고 있습니다.

구분	대상	주요 평가지표	
국내	전 조직 (66개)	• 재해율/부재율 ¹⁾ 목표달성률 • 오염물질 배출량 목표달성률 • 대고객 행사 안전관리	• 안전환경종합평가(H-SAT), 위험성평가 • 안전문화 조성 및 법규 준수 등
해외	생산법인 (7개)	• 재해율 목표달성률 • 오염물질 배출량 목표달성률	• 안전리더십 활동, 안전환경종합평가(H-SAT) • 사업장 우수 재해예방 활동 등

1) 전체 근무 가능 일수 대비 실제 결근한 일수의 비율로, 사업장 안전보건 수준을 간접적으로 나타내는 지표

안전보건 관리 활동 종류

위험성 평가 작업환경, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 작업행동 등 유해·위험 요인을 발굴하며, 위험 및 장해 예방 조치합니다. 	안전보건 표지 부착 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대한 경고표지, 비상상황 시 대응하기 위한 안내 등을 식별가능한 위치에 부착합니다. 	작업환경 안전조치 작업환경 내 추락, 붕괴, 낙하, 기타 위험 발생 우려가 있는 장소별 관리 기준을 설정하고 주기적으로 유지·보수·점검합니다. 	기계·기구·설비 안전조치 기계·기구·설비의 기능과 특성을 고려하여 방호조치를 취하며, 잠재적 위험이 없도록 유지·보수·점검합니다. 
건강장해 예방·보건조치 원재료, 가스, 증기, 고온, 소음 등에 의한 건강장해를 예방하기 위해 필요한 예방·보건조치를 취합니다. 	개인 보호장비 지급 작업환경 등에 적절한 개인보호구를 지급하고 예비보호구를 비치·관리하는 등 보호구 착용을 의무화합니다. 	안전보건 진단 추락·붕괴·화재·폭발·유해물질 누출 등 재해 발생의 위험이 높은 사업장에 대해 안전보건 진단을 실시합니다. 	비상상황 대응 추락·붕괴·화재·유해물질 누출 등 비상상황 시나리오에 따라 훈련하고, 소방장비 등의 기능 점검을 주기적으로 실시합니다. 
유해물질 관리 취급 유해물질의 물질안전보건자료를 목록화 및 비치하며, 물리적·화학적 유해인자를 정기적으로 측정하고 개선 조치합니다. 	건강증진 활동 건강진단을 정기적으로 실시하며, 호흡기, 근골격계 등 업무상 질병예방과 직무 스트레스 관리 등 프로그램을 운영합니다. 	협력사 안전보건 지원 협력사 안전보건관리 시스템을 구축하여 위험성 평가를 내실화하며, 진단·교육·협의 밀착관리로 재해예방을 강화합니다. 	재해 조사 재해 발생 시 원인조사를 실시하고 재발방지 대책을 마련하며, 산업재해 등 통계 분석을 실시하여 성과개선 목표에 반영합니다. 

안전보건 활동 및 재해 대응

안전보건 활동 추진

안전보건 관리 활동 현대자동차는 사업장 안전보건 관리를 위해 위험성 평가, 안전보건 진단, 소음·유해 화학물질 등에 대한 작업환경 측정 및 비상상황 대응 훈련을 실시하고, 이를 바탕으로 작업환경, 기계·기구·설비 등의 안전조치와 건강장해 예방 및 증진활동을 추진하고 있습니다. 특히, 매월 안전점검의 날 운영 및 고위험설비 현장점검을 통해 위험요인을 발굴하여 개선하고, 위험성평가단 운영을 통해 위험성을 발굴하고 개선하는 등 현장문화를 조성하고 있습니다.

또한, 임직원에게서 발생할 수 있는 직업성 질환을 예방하기 위해 유해인자에 대한 조사·평가를 실시하고, 개인별 건강검진과 치료 등 사후조치 활동을 실시하고 있습니다. 근골격계 질환 예방을 위한 대책 수립 및 프로그램을 운영하고 있으며, 근로자 생활습관 개선과 직무 스트레스 예방 활동도 지속 시행 중에 있습니다. 특히, 사업장에서는 금연 클리닉, 금연 캠프 운영, 금연 클린 공장 홍보 등을 포함한 보건관리 홍보 활동을 기획·추진하고 있습니다.

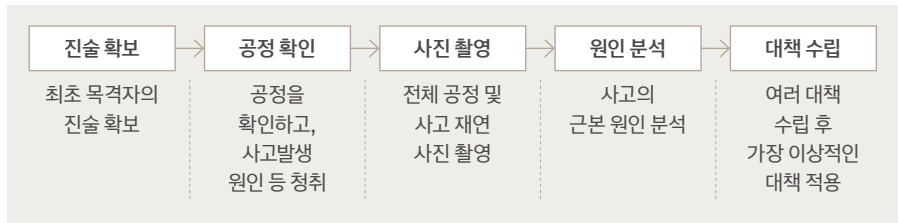
안전보건

비상상황 종합 훈련 현대자동차는 비상조치훈련 계획에 따라 화재·폭발·누출과 같은 비상사태 발생 시 신속한 대피 및 대응을 통하여 인명 및 재산을 보호하고자 모의 훈련을 연 2회 실시합니다. 비상 상황 종합 훈련을 통해 비상상황 대처 능력을 유지·향상시키고 있습니다. 종합 훈련은 위험성 평가 결과 주요 위험요인을 반영하여 계획을 수립하며, 상황별 시나리오 작성, 비상상황별 행동요령 이행, 개인별 분반 및 임무 수행으로 구성됩니다. 종합 훈련 담당자는 훈련이 기준과 절차에 따라 운영되고 있는지 평가하며, 평가기준을 지속적으로 개정함으로써 훈련 수준 및 강도를 향상시켜 나가고 있습니다.

사업장 중대재해 예방 활동

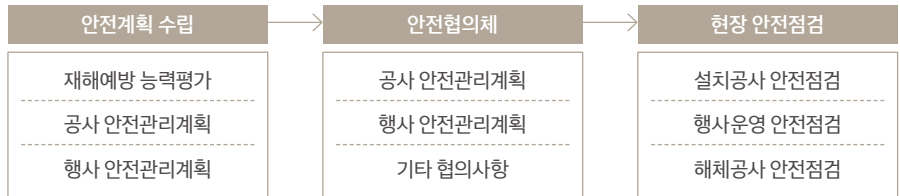
구분	활동내용
모바일 정기 안전점검	• 작업공정 및 운영설비 안전성 확보를 위한 모바일 점검 도입
스마트 모션센서 설치	• 안전관리 사각지대 중심 해당 센서를 설치하여 중대재해 예방
인체감지 센서 설치	• 지게차 등 운반기계 조작 시 근로자 부주의에 의한 사고 위험성 저감 위한 인체감지 센서 등 설치
안전관리 규정서 개발	• 휴무시간 등에 이루어지는 비정형 공사작업 관리 위해 설계부터 시공까지 단계별 규정서 개발
고위험 설비 점검	• 협력사 납품 차량, 프레스공장 크레인, 이동식 간이 리프트 등 고위험설비에 대한 현장점검 실시

안전사고 발생 시 조치 절차 및 단계별 행동요령



* 사고조사 행동요령: 사고 발생 시 상기 단계에 따라 확인하며, 누락시키거나 서두르지 않도록 함
** '6하 원칙'을 기초로 한 사고 조사 진행하여 정보 누락을 방지하고, 큰 원인부터 작은 원인(Top Down 방식)으로 확인함

단계별 안전관리



중대시민재해 대응 강화

중대시민재해 대응 역량 강화 활동 현대자동차는 원료·제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함으로 발생 가능한 재해나, 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설에서 발생 가능한 사고를 예방하기 위해 안전관리 범위를 확대하고, 경영책임자인 CSO의 안전보건 거버넌스 강화에 지속적인 노력을 기하고 있습니다.

원료 부문은 안전보건관계법령 중 현대자동차에서 준수하고 이행해야 하는 17개 법령(환경, 소방, 위험물, 가스, 원자력 등)에 대해 인력, 예산, 점검/개선, 교육 등 안전보건체계가 잘 운영되는지를 반기 1회 주기로 점검하고 보고합니다. 보고 결과에 대한 CSO 의견을 사업장에 전파하고 있으며, 전파된 내용이 현장에서 적용되는지를 지속적으로 확인·점검합니다.

제조물 부문은 현대자동차에서 개발하고 생산(차체·도장·조립 및 완성차 검사)하는 일련의 과정뿐 아니라 리콜, 캠페인 등 다방면에서 발생할 수 있는 VOC(Voice Of Customer)를 청취하고 문제점을 도출해 개선·관리하고 있습니다. 나아가 엄격한 품질체계 관리로 일관되고 우수한 자동차를 생산하고, 고객의 안전하고 편리한 이동을 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

공중이용시설(시설물, 다중이용시설 등) 부문은 용도와 면적에 따라 1~3종 시설로 구분하고, 각 건축물 별 안전계획서를 수립하여 관리하고 있습니다. 안전계획서는 '중대재해처벌 등에 관한 법률'을 바탕으로 현대자동차 12대 자체 관리 기준을 수립하여 운영하고 있으며, 정밀안전진단·정밀안전점검 등 법정점검 뿐 아니라 자체점검(30년 이상의 노후 건물 등)을 통해 취약점을 지속 발굴하고 개선하고 있습니다.

또한, 현대자동차에서 주최하는 대(對)고객 행사에 대해 자체 안전관리 기준을 수립하고 그 기준에 따라 안전계획 수립, 안전협의체 운영, 현장 안전점검 등 단계별 안전관리를 통해 행사에 참여한 시민들이 안전하고 쾌적한 환경에서 행사를 즐길 수 있도록 관리합니다.

사업장별 중대재해 예방활동



아산공장 신기술 적용 통한 사고 예방 강화

아산 프레스 공장에서는 무인운반차량(AGV)과 지게차의 충돌사고를 예방하기 위해 교차 안전장치 센서 태그가 연동되는 안전정지 시스템을 구축하여 감지영역 범위를 확장하여 사고가 발생하기 전에 이동 중인 물체를 사전에 정지시킬 수 있도록 했습니다. 또한 AI 인체감지 시스템을 도입하여 감지구역 내 사람과 차량 이미지를 구분하여 비상정지를 가능할 수 있도록 하여 근로자와 차체의 협착사고를 예방하고 있습니다.

멕시코공장 이중 안전장치 및 충돌방지 태그로 작업장 사고 예방 강화

멕시코 공장은 레일을 이용하는 운반설비에 발 끼임 방지 조치를 취하고, 작업용 리프트에 이중안전 장치인 라이트 커튼 및 도어 마그네틱을 설치하여 근로자가 추락 및 끼임으로 인한 사고가 발생하지 않도록 사업장 내 작업 안정성을 확보하고 있습니다. 또한 운반차 운행경로 내 사각지대로 인한 보행자와의 충돌을 방지하기 위해 해당 구역에 진입하는 근로자에게 충돌방지태그를 착용 하도록 하여 운반차가 근처에 진입할 때 사전에 태그가 진동해 사전에 위험 감지를 가능하도록 했습니다. 충돌방지 태그 적용으로 인해 기존 운전자 대상 위험 알림과 함께 근로자 대상 위험 알림이 더해져 충돌 위험을 최소화하고 있습니다.

튀르키예공장 AI·센서 기반 안전 시스템 강화로 사고 및 화재 위험 최소화

튀르키예 차체 공장은 차량 리프트 작업 중에 발생할 수 있는 근로자 충돌 사고 방지하기 위해 초음파 센서 및 알람 회로를 부착하여 리프트 운행 중 근로자 감지 시 리프터가 자동으로 멈추고 경고음이 발생하도록 안전 시스템을 강화하였습니다. 이와 더불어 프레스 공장 작업 라인 내 안전 사각지대를 없애기 위해 AI 비전 카메라를 추가 설치하여 근로자의 협착, 충돌 사고를 방지하고 있습니다. 또한 소화용수 공급 배관 상태 및 유량을 소방서에서 실시간으로 확인할 수 있는 모니터링 시스템을 부착하여 화재 발생 시 진압 안정성을 강화하였습니다.

국내사업본부 카 캐리어 운전원 안전사고 예방 조치 및 하이테크센터 방문고객 안전확보

국내 카캐리어 운전원들의 안전을 확보하기 위해 경량 안전모를 개발하고, 신차 상하차시 운전원들이 안전모를 착용할 수 있도록 설명회를 실시하여 안전지침을 준수할 수 있도록 하였습니다. 또한 운전원의 의견 청취 내용을 바탕으로, 국토교통부 및 한국교통안전공단과 협업하여 차량에 장착할 수 있는 안전지지대를 개발하였고, 카캐리어에 이를 설치할 수 있도록 비용을 지원하였습니다. 이와 더불어 현대자동차의 종합정보센터인 하이테크센터를 방문하는 고객들의 안전을 보장하기 위해, 고객관점에서 전국 하이테크센터의 위험성평가를 진행하여 센터 내 고객의 이동 동선 및 이용 장소 등과 연관된 위험요인을 개선하였습니다.

안전보건

안전문화 확산 및 교육

안전보건 문화 확산

안전문화 진맥진단(Pulse Survey) 도입 2023년 현대차는 안전문화의 정량적 평가가 가능한 안전문화 지표(H-SCI)를 자체 개발하고 최초 진단하였으며, 2024년에는 약식 지표인 안전문화 진맥진단(Pulse Survey)을 추가 개발 및 도입하여 현장 안전문화를 진단·개선하고 있습니다. 안전문화 지표와 안전문화 진맥진단을 교차로 활용하여 안전문화 수준 추이를 분석하고, 관련 활동의 효과성을 평가하고 있으며, 부서 단위 웹 리포팅 제공을 통해 각 조직별 안전문화 개선 전략 수립을 지원하고 있습니다. 이러한 노력을 통해 현장 안전문화 정착과 자기규율 예방체계 구축을 유도하여 더욱 더 안전한 현대자동차를 만들어 나가고 있습니다.

현장 안전의식 함양 활동 CSO안전메시지, 사업부장 안전카드 뉴스, 임직원 가족이 참여하는 안전 연극, 자녀 안전포스터 공모전, 상/하반기 안전 강조 주간 운영 등을 통해 임직원 안전 의식 함양 활동을 추진하고 있습니다. 또한, 현장 참여 강화를 위해 안전 점검의 날 운영, 심폐소생술 부스 운영, 안전 신문고 포상을 확대하였으며, 안전문화 확산을 위해 고용노동부/공단과 협업하여 통근/구내버스에 안전문화 메시지를 부착하였습니다.

안전 전문 자격증 취득 지원 현대자동차는 임직원의 현장 안전 관리 전문 역량 강화를 위해 산업안전(산업)기사 자격증 취득 과정을 운영하고 있습니다. 산업안전(산업)기사는 산업 현장의 안전 관리 전문가로서 필요한 전문 지식과 기술을 검증하는 국가 기술 자격증입니다. 2023년 울산공장에서 시작하여 2024년에는 아산, 전주, 연구소, 판매/정비 부문까지 확대 운영하여, 임직원들의 안전 역량 개발을 적극적으로 지원하고 있습니다. 총 731명의 임직원이 과정을 수료하고, 634명이 자격증을 취득하였습니다.

2024년 산업안전기사 자격 취득 현황

구분	울산	아산	전주	연구소	판매/정비	총합
응시자(명)	355	65	76	157	78	731
합격자(명)	312	56	69	138	59	634
합격률(%)	88	86	91	88	76	87



산업안전기사 자격증 취득과정 운영



안전보건 교육 실시

안전보건 교육플랫폼 구축 및 콘텐츠 개발 현대자동차는 안전교육 플랫폼이라는 자체 교육 시스템을 구축하여 모든 임직원이 온라인, 모바일 환경에서 쉽고 편리하게 안전 보건 교육을 수강할 수 있도록 지원하고 있습니다. 안전 교육 콘텐츠는 총 115편으로 구성되어 있으며, 안전수칙, 사고예방, 중대재해 예방 등에 대해 영상별 단편영화, 예능, 토크쇼 등 다양한 콘셉트를 적용하여 흥미 있고 유익한 안전 교육 콘텐츠를 자체 제작하여 지속적으로 제공하고 있습니다.

2024년 안전보건 교육 운영 현황

※ 중복포함

교육과정	교육대상		교육시간	교육이수(명)
정기교육	사무직 종사 근로자		반기 6 시간 이상	총합 : 501,140 집체 : 207,928 모바일 : 293,212
	그 외 근로자	판매업 종사자	반기 6 시간 이상	
		그 외 종사자	반기 12 시간 이상	
채용 시 교육	일용근로자 및 근로계약기간 1주 이하		1시간 이상	1,732
	일용근로자 및 근로계약기간 1주 초과 1개월 이하		4시간 이상	
	그 외 근로자		8시간 이상	
작업내용 변경 시 교육	일용근로자 및 근로계약기간 1주 이하		1시간 이상	69,050
	그 외 근로자		2시간 이상	
특별교육	일용근로자 및 근로계약기간 1주 이하 (타워크레인 작업 제외)		2시간 이상	1,704
	일용근로자 및 근로계약기간 1주 이하 (타워크레인 작업자)		8시간 이상	
기타교육	기타 안전보건교육 (화재예방, 기초훈련, 종합훈련 등)		-	44,731

안전보건

안전 체험관 및 VR 체험기기 교육 도입 임직원이 VR 기기를 착용해 가상현실로 구현한 위험요소를 체험하고 안전에 대한 경각심을 제고하도록 VR 체험형 안전교육 콘텐츠와 임직원 안전의식 함양을 위해 안전 체험관을 운영 중에 있습니다.

구분	사업장	오픈일	설비(종)
안전 체험관	전주공장	'24.10월(리모델링)	13종
	남양연구소	'24.11월	9종
VR 체험기기	아산공장	'23.11월	VR부스 2개



안전 체험관 및 VR 체험기기



협력사 안전보건 지원

협력사 중대재해 예방 현대자동차는 협력사의 안전관리 수준 향상을 위하여 안전교육 지원 및 안전관리 우수 협력사 포상제도를 시행하고 있습니다. 또한, 협력사 안전관리 전산 시스템을 개발하여 협력사의 재해 예방 역량을 사전에 평가하고, 적격 수급인을 선정할 수 있는 체계를 구축하였습니다. 협력사의 안전관리 체계 구축을 위하여 협력사 정보 등록부터 협력사 안전관리 역량평가, 안전 협의체 운영, 합동점검 등 안전관리 활동을 추진하였습니다.

협력사 안전점검 및 안전관리 의식 강화 현대자동차는 협력사의 안전 관리 수준 향상 및 산업재해 예방을 위해 외부 전문기관을 활용하여 평가를 실시하고, 평가 결과를 바탕으로 협력사의 자율 안전 관리 체계 구축 및 안전 보건 수준 향상을 적극적으로 지원했습니다. 특히, 주요 부품에 대한 품목별 안전 등급을 부여하여 중대재해 발생 시 신속한 초동 대응 및 안정적인 부품 공급망 확보를 위한 관리 체계를 구축했습니다.

또한, 2021년부터 2023년까지 진행한 안전점검 결과가 미흡한 80개 협력사를 대상으로 맞춤형 진단 컨설팅을 추가로 실시하여 협력사의 안전 관리 역량 강화를 위한 실질적인 지원을 제공했습니다. 이와 더불어, 현대자동차는 협력사의 근본적인 안전 역량 강화를 위해 안전보건 상생협력지원 프로그램을 운영하고 있습니다. 1, 2차 부품사를 대상으로 위험성 평가 컨설팅을 지원하여 자체적인 안전관리 체계를 구축하도록 돕고 있으며, 분기별 안전보건 상생협의체를 통해 협력사와 안전 동향 및 우수 사례를 공유하고 있습니다.

최근 안전사고 외에도 화재, 폭발 및 배터리 화재 사고 등 공급망을 위협하는 다양한 안전 리스크에 선제적으로 대응하기 위해 소방 안전 관리를 강화했습니다. 위험물 시설, 도장 공정 및 가스 시설을 보유한 1, 2차 협력사 254개사를 대상으로 외부 전문 위탁 기관을 통해 사업장 전기 시설, 접지 및 정전기 등 주요 발화 위험 요소를 점검하고, 법적 규정에 맞는 소화전 설치 및 경보 설비 등 다양한 화재 예방 조치를 권고하여 협력사의 화재 예방 역량 강화를 적극적으로 지원했습니다.

또한, 협력사의 안전 의식 강화를 위해 1차 협력사를 대상으로 안전 관리 세미나 및 전시회를 개최했습니다. 세미나에서는 중대재해 예방 활동을 위한 현대자동차의 안전 보건 정책 및 핵심 추진 전략을 발표하고, 중대재해 처벌법 대응 방안을 공유하였습니다. 특히, 지게차 안전 장치, 안전 센서, 스마트 글라스 및 AMR(Autonomous Mobile Robot) 시연 등 최신 안전 기술을 선보여 협력사들이 현장에 필요한 안전 설비를 직접 확인할 수 있는 기회를 제공했습니다.

1,2차 협력사의 안전장치 비용지원 프로그램을 운영하여 위험공정에서 발생할 수 있는 중대재해 예방을 위해 LOTO(Log out Tag out), 안전센서 및 지게차 안전장치를 지원하였습니다. 또한, 협력사 안전팀장, 담당자들의 안전관리 실무업무 지원을 위해 안전아카데미, 안전세미나를 실시하였고, 현대자동차의 안전관리 우수사례를 협력사에 전파하는 등 협력사 안전수준 제고를 위해 노력하고 있습니다. 이와 더불어, 글로벌 상생협력센터, 산업안전상생재단을 통해 모든 협력사와 동종 산업중소기업에게 안전보건 교육을 제공하고 있습니다. 이 외에도 현대자동차는 사업장 내 작업 및 공사를 위해 출입하는 모든 협력사를 대상으로 출입 전 안전교육을 이수하도록 요구하는 등 임직원 안전의식 고취를 위해 노력하고 있습니다.

지속가능한 공급망

현대자동차는 공급망의 지속가능성을 기업 경영의 필수 요소로 인식하고, 책임 있는 공급망 관리 체계를 구축하여 운영하고 있습니다. 이를 위해 지속가능성 전략과 목표를 수립하고, 협력사와의 동반 성장을 위한 정책과 프로그램을 추진하고 있습니다. 또한, 공급망 실사를 통해 리스크를 사전에 식별하고 개선하며, 공급망 관리를 강화하기 위해 글로벌 이니셔티브와 협력하고 있습니다. 아울러, 협력사의 역량 강화를 위해 금융·기술·품질·ESG 분야의 종합적 지원을 제공하고, 고충처리 절차를 운영하여 상생협력 기반의 지속가능한 공급망 관리 체계를 정착시켜 나가고 있습니다. 현대자동차는 협력사와 함께 공급망 내 인권 및 환경 리스크를 사전에 예방하고 최소화하는 것을 목표로 지속가능한 가치사슬을 구축해 나가겠습니다.

공급망 리스크 관리 강화

공급망 지속가능성 관리

공급망 지속가능성 전략 및 목표 현대자동차의 이해관계자는 차량의 설계부터 생산, 유통, 서비스 및 폐기까지 모든 단계에 걸쳐 참여하는 공급업체, 유통업체, 고객, 규제기관, 지역사회 등을 포함합니다. 이해관계자는 공정한 계약과 투명한 대금 지급을 통해 신뢰 관계를 구축하며 지속 가능한 성장을 기대 하고, 현대자동차는 품질 경쟁력, 기술 경쟁력 강화, 공급 안정성, 친환경 생산체계를 통해 제품 신뢰성 및 브랜드 가치를 높이는 기회를 모색합니다. 현대자동차는 이해관계자의 니즈와 현대자동차의 위험 및 기회를 고려하여 공급망 관리 전략을 도출하고, 공급망의 지속가능성 향상을 위해 협력사 지속가능성 리스크 진단·실사 범위를 지속적으로 확대하고 있습니다. 2022년부터 전 세계 1차 협력사 모두를 대상으로 공급망 지속가능성 평가를 시행하고 있으며, 모든 1차 협력사가 환경경영시스템(ISO 14001)과 안전보건경영시스템(ISO 45001) 인증을 획득할 것을 유도하고 있습니다. 또한, 협력사 지속가능성 역량 향상을 지원하기 위해 2025년까지 안전설비 구축, 보안시스템 구축, 탄소배출저감 등을 지원하는 프로그램을 진행 중에 있습니다.

공급망 관리 전략

5대 전략방향	성과 지표
품질 경쟁력	입고불량률, 클레임변제율, 품질경영, 제조공정 현장평가, 외주사 관리
기술 경쟁력	기초역량, 수행능력, 미래역량, 신뢰성 시험역량, S/W 검증역량
공급 안정성	원활한 부품공급(생산라인 정지 예방), A/S부품 납입률, KD부품 납입률
공정거래	대금지급 조건, 계약 공정성, 법/규제 준수, 상생협력 활동(동반성장 지원)
친환경 생산체계	환경경영시스템, 에너지 사용, 대기오염물질, 폐기품, 유해화학물질 관리

공급망 지속가능성 향상 목표

구분	지원 대상	지원 기간
안전설비 구축	1차사·2차사	2023~2025년 (3년간)
보안시스템 구축	1차사·2차사	
탄소배출저감 지원	1차사	
ESG 컨설팅 지원 프로그램 운영	1차사·2차사	

* 지원 대상: 업체규모 및 업종 등을 감안하여 1차사·2차사 중 선정

공급망 지속가능성 확산

협력사 행동규범 제·개정 현대자동차 협력사 행동규범은 재화와 용역을 제공하거나, 기타 거래를 위해 계약을 체결한 모든 협력사가 준수해야 할 윤리, 환경, 노동·인권, 안전·보건, 경영시스템 분야의 기본적인 사항을 규정하고 있습니다. 현대자동차와 계약을 체결한 모든 협력사는 행동규범을 준수해야 함과 동시에, 행동규범을 적용받는 모든 협력사는 거래업체(하위 협력사) 등 공급망 전반에 행동규범에서 제시하는 사항을 준수하도록 권장해야 합니다. 협력사는 경영 의사결정 및 사업 운영 과정에서 협력사 행동규범의 원칙을 반영해야 하며, 현대자동차가 직접 또는 제3자 기관을 통해 수행하는 지속가능성 리스크 진단 및 실사에 적극 협조해야 합니다. 또한, 현대자동차의 리스크 개선 권고에 따라 상호 협의를 통해 리스크 완화 계획을 수립하고, 실질적인 이행 조치를 수행해야 합니다.

공급망 지속가능성 관리 계획 및 프로그램과 관련한 주요 사항은 이사회 차원에서 감독 및 검토를 거쳐 지속적으로 개선해 나가고 있습니다. 특히, 협력사 행동규범에는 강제노동 근절을 위한 조항이 추가되었습니다. 이에 따라 현대자동차는 공급망 내 어떠한 단계에서도 직·간접적으로 강제노동을 이용하여 제조된 원재료, 부품 및 구성품을 조달하지 않으며, 협력사에도 강제노동 사용 금지 정책을 수립하고 이를 이행할 것을 요구하고 있습니다. 또한, 강제노동과 관련된 공급망 실사를 수행하도록 규정하여 공급망 내 인권 보호를 강화하고, 책임 있는 조달을 실현하고자 합니다.

🌐 현대자동차 협력사 행동규범

공급망 지속가능성 관리 담당 조직 현대자동차는 구매본부 내 전담조직을 통해 강화되는 글로벌 공급망 실사 규제에 대응하고 있습니다. 또한, 공급망 지속가능성 관리와 협력사 탄소중립 추진을 총괄하여, 국내외 완성차 공장에 공급되는 부품, 원부자재, 설비 등의 공급망 지속가능성 관리에 적시 대응하고 있습니다.

협력사 선정기준 내 지속가능성 반영 현대자동차는 안전보건 및 환경 관리 표준 가이드라인 배포, 지속가능성 리스크 진단·실사 등을 통해 협력사의 안전·환경 사고 발생 현황을 점검하고 있으며, 사고 발생 협력사에 대해서는 협력사 선정 시 페널티를 부여하고 있습니다. 또한, 현대자동차는 신규 협력사 선정 시 품질경영체제, 재무구조 및 경영능력에 관한 평가와 더불어 지속가능성 및 안전·보안 등에 대한 평가도 함께 시행하고 있습니다. 평가결과를 거래조건으로 반영하고 있으며, 기존 거래 협력사들도 해당 평가결과에 따라 입찰제제 등 페널티 적용대상이 될 수 있습니다.

또한 공급망 실사 규정을 지속적으로 강화하고, 이를 당사 홈페이지 및 기본계약서에 반영하였습니다. 2024년에는 1차 협력사들과 체결하는 부품거래기본계약서, 견적요청서(Request For Quotation)를 전면 개정하였습니다. 이에 따라 기존 협력사에게도 강화된 규정을 적용할 수 있도록, 계약 갱신 시점에 공급망 지속가능성 기준을 준수할 것을 정기적으로 요구하고 있습니다. 특히 표준 부품거래 기본계약서에는 ‘지속가능경영’과 ‘환경오염의 최소화 및 안전경영’에 대한 조항이 포함되어 있습니다. 이를 통해 현대자동차는 협력사가 협력사 행동규범을 준수하도록 법적 의무를 부여하고, 이를 위반할 시 신속히 시정 또는 중단을 요청할 수 있습니다. 또한, 시정 요구에 불응하는 경우 협력사의 계약위반을 사유로 계약을 해지할 수 있음을 명시하였습니다. 이외에도 현대자동차는 견적요청서에 강제노동에 대한 무관용 원칙을 보장하기 위한 요구사항을 반영하는 등 협력사가 실질적인 지속가능성 관리를 이행하도록 계약 체결 및 갱신 과정에서 의무를 부여하고 있습니다.

협력사 등록 시 지속가능성 서류 구비 현대자동차는 협력사 평가 결과 거래자격이 있다고 판단되는 경우, 협력사의 평가보고서, 실태조사서, 재무제표뿐만 아니라, 윤리서약서, 친환경 부품공급 협정서, 품질서약서, 정보보호서약서 등 지속가능성 향상에 관한 서약을 협력사로부터 받고 있습니다.

협력사 분포 현황 현대자동차의 협력사는 전세계 다양한 지역에 분포되어 있습니다(한국, 미국, 중국, 유럽, 인도, 중남미, 동남아 등). 이 중 핵심부품 (수소연료전지부품, 배터리부품, 제어부품, 전동화부품 등)을 공급하거나 타협력사로의 대체가능성이 낮은 협력사, 그리고 거래규모가 큰 협력사들을 중점관리(핵심) 협력사로 선정하여 관리하고 있습니다. 2024년 등록 및 관리하고 있는 1차 협력사는 1,494개(구매 비중 100%)로 국내 374개, 해외 1,120개입니다. 1차 협력사 중 중점관리 협력사는 58개(구매 비중 69%)입니다. 현대자동차는 1차 협력사뿐만 아니라, 사업운영에 상당한 영향력을 미치는 2차 협력사도 파악하고 있으며, 2차이상 협력사 중 중점관리 협력사는 48개입니다.

지속가능한 공급망

공급망 지속가능성 진단·실사 체계

리스크 진단·실사 절차 현대자동차의 공급망 지속가능성 리스크 평가관리는 서면진단-현장실사-개선 및 모니터링 단계로 구성되며, 공급망 내 발생가능한 지속가능성 리스크를 효과적으로 식별하기 위해 글로벌 동향에 따라 진단지표를 지속적으로 개선하고 있습니다. 또한, 글로벌 공급망 실사 법령에 대응하기 위하여 강제노동 리스크 관련 공급망 컴플라이언스 프로그램을 구축하여 통합적 공급망 지속가능성 리스크 관리 체계를 강화하였습니다.

리스크 진단 지표 구성 현대자동차는 공정거래·환경·노동·안전 보건·공급망 실사 등과 관련된 법규 및 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), EcoVadis, 책임 있는 사업자 연합(RBA), 자동차부품공급망 관련 이니셔티브(Drive Sustainability) 등의 지표와 기준을 활용하여 현대자동차만의 공급망 지속가능성 리스크 진단 지표를 수립하였습니다. 공급망 지속가능성 리스크 진단지표는 윤리, 환경, 노동·인권, 안전·보건의 영역으로 구성되었으며, 협력사의 규모와 핵심지표 충족여부 등을 감안하여 평가결과를 공급망 운영전략에 반영하고 있습니다.

평가기관	• 제3자 외부 평가기관을 통해 진행하여 공정성 및 전문성 확보
평가 시 활용한 이니셔티브	• EU 기업 지속가능성 실사 지침 (EU CSDDD) • OECD 다국적 기업 가이드라인 • EcoVadis • Drive Sustainability • Responsible Business Alliance • UN Sustainable Development Goals • UN Global Compact • Carbon Disclosure Project

리스크 진단·실사 단계

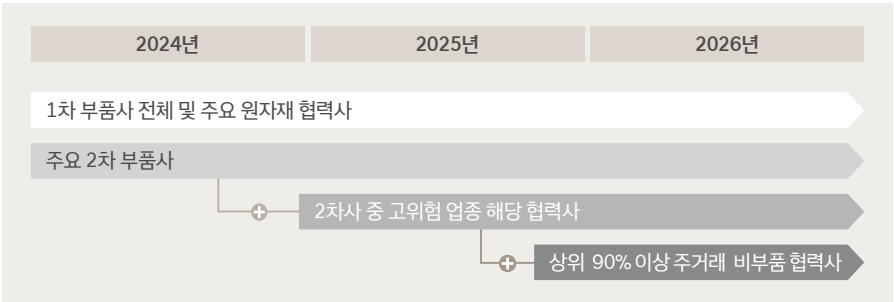
사전식별	• 예상되는 리스크를 협력사 소재 국가별, 산업별, 납품 제품별로 분석 • 외부 리스크 데이터 베이스 제공 업체 통해 강제노동 리스크 스크리닝 진행
서면진단	• 온라인 시스템(IT)에 접속하여 협력사가 지속가능성 리스크 수준을 자가진단 (Check-list) 및 근거문서 증빙
현장실사	• 외부 전문가와 공동으로 협력사를 방문하여 현장상황을 확인하거나, 증빙문서 진위 여부를 확인
개선조치	• 서면진단 또는 현장실사 과정에서 발견된 고위험 요소는 즉각 개선조치 요청, 또는 개선계획 수립 권고
모니터링	• 개선 계획 이행 현황에 대한 지속 모니터링 수행

공급망 관리 전략 연계 진단·실사 현대자동차는 협력사의 품질 경쟁력, 기술 경쟁력, 공급 안정성, 공정거래 준수, 친환경적 생산체계 구축을 위한 공급망 관리 5대 전략방향을 수립하고 있습니다. 5대 전략방향을 달성하기 위해 각 방향별 주요 성과지표(입고불량률, 신뢰성 시험역량, KD부품 납입률, 대금지급 조건, 에너지 사용량 등)를 수립하여 이행 현황을 정기적으로 모니터링하고 있습니다. 또한, 협력사가 당사의 공급망 관리 전략에 참여·이행하고 있는지 파악하기 위해 ‘전략 연계 관리 지표’ 및 ‘지속가능성 리스크 진단 지표’를 설계하였으며, 해당 지표를 바탕으로 협력사 수준을 진단·실사(평가)하고 있습니다.

이러한 평가결과는 구매정책에 반영되고 있으며, 신규 거래 협력사의 경우 지속가능성 리스크 진단 평가에서 기준 점수 이하를 획득할 경우 개선 계획서를 제출해야 하며, 재평가를 실시해야 합니다. 재평가 결과, 기준 점수 미달 시에는 거래가 불가능합니다. 기거래협력사의 경우에도 평가결과를 입찰제도에 반영하여 기준점수 도달 시에만 신규입찰 참여가 가능합니다.

공급망 지속가능성 진단 실사 수행 3개년 로드맵 현대자동차는 전체 1차 부품사 대상으로 공급망 지속가능성 진단 실사를 진행하고 있으며, 2026년까지 2차 협력사 중 주요 업종 협력사와 구매 금액 기준 상위 90% 이상 주거래 비부품 협력사를 대상으로 지속가능성평가를 확대할 예정입니다. 특히, 사전 리스크 평가를 통해 환경, 인권 리스크가 높은 것으로 식별된 도장, 도금, 주조 및 단조 업종을 주요 리스크 관리 대상으로 선정하고, 해당 업종 협력사를 우선 대상으로 2025년부터 지속가능성 평가를 실시할 계획입니다.

공급망 지속가능성 진단 실사 수행 3개년 로드맵



사전식별(Risk Filter) 현대자동차는 공급망 내 잠재적 및 실제 발생 가능성이 높은 리스크를 사전에 식별하여, 보다 체계적이고 효과적인 리스크 진단 및 실사 프로세스를 운영하고 있습니다. 이를 위해 외부 데이터베이스를 활용한 리스크 스크리닝을 수행하며, 스크리닝 결과를 바탕으로 공급망 내 리스크 수준을 ‘높음’, ‘중간’, ‘낮음’의 3개 레벨로 구분합니다. 리스크 스크리닝 결과에 따라, 정기 모니터링, 추가 실사 등의 후속 조치를 권고 및 이행하고 있으며, 특히 ‘중간’ 이상의 리스크 수준으로 평가된 협력사를 대상으로 공급망 매핑을 수행하고 있습니다. 공급망 매핑 대상은 알루미늄, 철강, 타이어, 배터리, 폴리실리콘 등 주요 부품군을 중심으로 하며, 외부 환경 변화 및 신규 리스크 발생 가능성에 따라 우선순위를 조정하여 운영됩니다.

공급망 리스크 사전 식별 단계

국가·업종·부품 및 원부자재별 리스크 파악	협력사가 소재한 국가별, 업종별, 납입 부품 및 원부자재별 리스크를 파악하여 관리하고 있으며, 이를 위해 각국 정부 및 연구기관 발표자료, 각종 미디어 및 소셜 네트워크 자료 등을 활용합니다.	
공급망 지속가능성 리스크 진단 결과 분석	확인된 리스크는 윤리, 환경, 노동·인권, 안전·보건 등 각 영역을 기준으로 분류하여 관리하고 있으며, 공급망 리스크 개선방안 도출 및 진단지표 개정 등에 반영합니다.	
공급망 가시화 시스템 통한 공급망 매핑	1차 ~ N차 협력사의 공급망 현황을 보여주는 공급망 가시화 시스템을 운영 중이며, 공급망 가시화 시스템의 N차 공급망 정보를 외부 스크리닝 데이터베이스와 연계하여 리스크 식별 및 평가 절차가 효율적으로 운영될 수 있도록 추진 중입니다.	

서면진단(Written Assessment) 현대자동차는 당사만의 차별화된 지표와 기준으로 공급망 지속가능성 리스크를 진단하고 있습니다. 서면진단은 국내외 모든 협력사가 접근가능한 온라인 평가시스템을 활용하여 실시되며, 협력사가 자가진단방식으로 평가지표에 응답하고 증빙문서를 첨부하는 방식으로 진행됩니다. 협력사 서면진단 결과는 협력사의 지속가능성 리스크 확인, 현장실사 대상사 선정, 고위험 협력사 구분 등의 기초자료가 됩니다.

지속가능한 공급망

현대자동차는 자체 평가와 더불어 공급망 전반의 인권 및 환경 리스크를 더욱 심층적이고 다각적으로 분석하여 사전에 예방하고자 노력하고 있습니다. 이를 위해 글로벌 지속가능성 평가기관인 에코바디스(EcoVadis)를 통해 2024년 4분기부터 2025년 1분기까지 국내 1차 부품사 전체를 대상으로 환경, 노동 및 인권, 윤리, 지속 가능한 조달 영역에 대한 추가적인 검증을 시행했습니다. 평가 결과, 현대자동차의 공급망에 속한 협력사들은 글로벌 산업 평균 대비 높은 평균 점수를 획득하며 전반적으로 우수한 수준을 나타냈습니다. 다만, 환경, 노동 및 인권 영역 대비 윤리 부문 및 지속 가능한 조달 영역은 상대적으로 낮은 점수를 기록한 것으로 나타났습니다. 이에 현대자동차는 해당 영역에 대한 협력사의 역량 강화를 위해 교육 프로그램 확대 및 맞춤형 컨설팅 지원을 강화하고, 또한, 필요에 따라 현장 실사를 병행하여 실질적으로 개선될 수 있게 지원할 예정입니다.

공급망 지속가능성 리스크 진단 지표

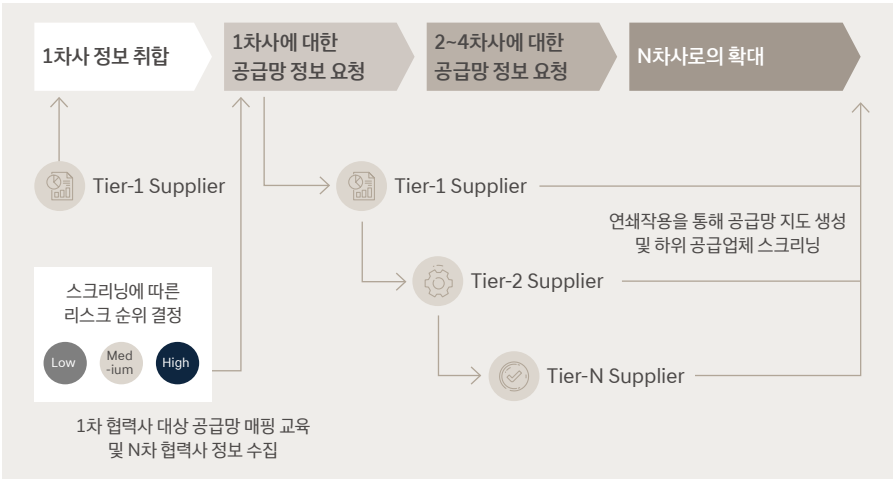
윤리	환경	인권·노동	안전·보건
• 부패, 뇌물수수 금지 • 윤리경영 • 책임 있는 조달(분쟁광물, 책임광물, 목재, 고무 및 EUDR 규제 원자재 등) • 위조부품 금지 • 지식재산권 보호 • 정보보안 • 협력업체 점검	• 환경경영시스템 • 기후변화 및 에너지 • 대기오염물질 • 수자원 관리 • 유해 폐기물 관리 • 화학물질 관리 • 해양 오염 방지 • 멸종위기 동식물종 보전 • 제품의 환경적 영향	• 근로조건 및 환경 • 차별금지 • 비인도적 행위 • 결사의 자유 • 아동노동 금지 • 강제노동 금지 • 토착민 • 생활임금	• 안전보건 경영시스템 • 산업재해 방지 • 적절한 주거 • 근로손실재해를 관리

현장실사(On-site Audit) 현대자동차는 협력사의 소재 국가, 업종, 납입 부품·원부자재, 서면진단 결과 등을 종합적으로 고려하여 현장실사 대상 협력사를 선정하고 있습니다. 특히, 서면진단 결과 응답내용 및 증빙자료 제출이 미흡하거나, 잠재적 또는 실제적 지속가능성 리스크가 확인되는 협력사를 현장실사 대상에 우선 포함하고 있습니다. 리스크가 확인된 일부 협력사의 현장실사에는 독립적인 제3자 전문기관이 참여하고 있으며, 당사 구매부문과의 긴밀한 협업을 통해 진행되고 있습니다. 현장 실사 과정에서는 협력사의 근로 조건 및 노동 환경, 원주민 인권 보호, 폐기물 및 오염물질의 적법 처리, 안전보건 체계, 정보 보안 관리 등 다양한 항목에 대해 시스템과 규정을 점검하였습니다. 앞으로는 현장 방문 시 발생할 수 있는 ESG 리스크를 보다 효과적으로 식별하고 대응할 수 있는 방안을 검토하여 적용할 계획입니다.

분야별 주요 개선 사항 공급망 지속가능성 리스크 진단 결과 확인된 주요 미흡사항은 아래와 같습니다. 각 협력사에게 벤치마크 기업 평균 점수 및 최고점수와, 미비점 및 개선점에 관한 사항을 기재한 평가 결과 보고서를 배포하여 개선을 유도하고 있습니다. 이와 더불어, 협력사의 실질적인 개선을 지원하기 위해 현대자동차가 제공할 수 있는 지원책을 적극적으로 발굴하고 실행하고 있습니다.

분야	개선 필요 사항	개선 방향
윤리	책임있는 원자재 조달	핵심 원자재 관리 협력사 대상 광물, 고무, 목재 등 주요 원자재 관리 교육 등을 통한 인식 제고
	정보보안	정보보안 실전 방안 교육 및 관리 우수 사례 전파
인권	임금	생활임금 지급 개선 협력사 대상 생활임금 기준 및 관련 사례 등 제공
	원주민	지역사회 영향 관리체계 구축 지역사회 소통채널, 인권 환경영향평가 기반 분석 등 영향관리 방법 공유
환경	기후변화	온실가스 감축 중장기 목표 수립 온실가스 배출량 감축 이행 위한 협력사와의 공동 프로그램 개발
	에너지	에너지 전환 계획 수립 온실가스 배출량 감축과 에너지 전환의 연계 프로그램 개발
	제품의 환경적 영향	제품 환경 영향 관리 강화 제품 환경 영향에 대한 협력사와의 공동 관리 수행

1차사부터 N차사에 이르는 연속적인 공급망 매핑 절차



협력사 현황 (단위: 개)

구분	합계	국내	해외	비고
1차 협력사	1,494	374	1,120	
1차 핵심 협력사	58	58	0	1차 협력사 중 구매비중 69%
2~N차 핵심 협력사	48	48	0	

공급망 지속가능성 리스크 진단·실사 결과 (단위: 개)

구분		합계	국내	해외	비고
ESG 리스크 서면진단	1차 협력사	1,494	374	1,120	중점관리 협력사 서면 진단률 100%
	중점관리 1차 협력사	58	58	0	
	중점관리 2차 협력사	48	48	0	
	기타 비부품 협력사	220	220	0	
서면진단 기반 고위험 협력사 식별	1차 협력사	19	8	11	
	중점관리 1차 협력사	2	2	0	
	중점관리 2차 협력사	0	0	0	
	기타 비부품 협력사	0	0	0	
ESG 리스크 현장실사	1차 협력사	195	138	57	서면진단 기반 고위험 협력사 19개 포함 고위험 협력사 ESG현장실사를 100%
	중점관리 1차 협력사	17	17	0	
	중점관리 2차 협력사	40	40	0	
	기타 비부품 협력사	72	72	0	
고위험 협력사 개선조치	부정적 영향이 발견된 협력사	19	8	11	고위험 요소 식별된 중점관리 1차 협력사 2개사 개선 계획 100% 이행완료
	중점관리 1차 협력사	2	2	0	
	중점관리 2차 협력사	0	0	0	
	기타 비부품 협력사	0	0	0	
	합의된 개선계획이 수립된 협력사	19	8	11	
	중점관리 1차 협력사	2	2	0	
	개선계획 이행완료 협력사	19	8	11	
	중점관리 1차 협력사	2	2	0	

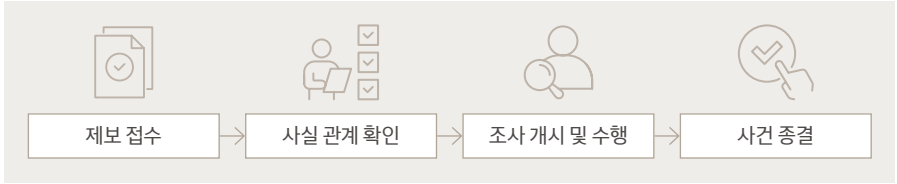
지속가능한 공급망

협력사 고충처리

협력사 소통 창구 운영 협력사에게 윤리적 행동과 탄소중립 이행을 위한 가이드라인을 제시하는 것은 당사와 협력사가 공정하고 투명한 상생협력관계를 구축하는 데 중요합니다. 이를 위해 현대자동차는 파트너 시스템 내에 공급망 지속경영센터, 협력사 소리함, 투명신고센터를 운영하고 있으며, ‘협력사 투명·윤리 실천 건의함’과 ‘2·3차 협력사 소리함’을 통해 협력사의 애로사항을 청취하고 다양한 제도개선을 위한 의견을 수렴하고 있습니다. 협력사로부터 고충이 접수될 경우, 내부적으로 사실 관계를 확인한 후 제보자에게 세부 조사 개시 여부를 회신합니다. 세부 조사는 객관적인 근거를 바탕으로 진행되며, 내부 규정에 따라 적절한 조치를 취해 최종적으로 마무리됩니다. 또한, 협력사가 현대자동차의 공정거래 법규 위반 사실을 관계 기관에 신고하거나, 당사와의 계약내용에 이의를 제기하더라도 해당 협력사와 거래를 중단하거나 거래 제품·수량을 제한하지 않는 ‘보복금지정책’ 시행 등 협력사 공급망 전반의 공정한 거래 관행 구축과 투명성 강화를 위한 노력을 다하고 있습니다.

 현대자동차 파트너 시스템

고충처리 프로세스



협력사 투명·윤리 실천 건의함 처리 현황 (단위: 건)

유형	접수 건수	처리완료
제도/프로세스	2	2
품질 관리	3	3
기타	2	2
합계	7	7

2, 3차사 협력사 소리함 처리 현황 (단위: 건)

유형	접수 건수	처리완료
지원 프로그램	26	26
제도/프로세스	24	24
기타	22	22
합계	72	72

이해관계자 참여

외부 이해관계자와의 대화 현대자동차는 공급망의 지속가능한 관리를 위해 이해관계자와의 대화를 중요한 요소로 인식하고 있으며, 이를 통해 다양한 시각에서 지속가능성 전략을 점검하고 발전시키고 있습니다. 이러한 논의는 공급망 관리의 최신 트렌드를 식별하고, 모범 사례를 공유하며, 보다 효과적인 협력 방안을 모색하는 데 기여합니다. 2024년 3월과 10월, 현대자동차는 NGO 등 대외이해관계자와 두 차례 마련된 소통의 자리에서 공급망 내 인권 및 환경 관리 전략을 공유하였습니다. 이 자리에서 외부이해관계자들은 글로벌 이니셔티브 가입을 통한 이해관계자 협력 강화 및 배터리 소재 공급망에서의 인권 실사 강화 필요성 등을 강조하였습니다. 이러한 이해관계자의 의견을 적극 반영한 현대자동차는 책임 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance), 책임 광물 이니셔티브(RMI, Responsible Minerals Initiative), 자동차 공급망 협의회인 Drive Sustainability에 가입하여 지속가능한 공급망 관리 체계 구축을 위한 협력을 강화하였습니다. 또한, 중점관리 대상 광물을 선정하여 기존의 분쟁광물 및 코발트뿐만 아니라 니켈, 리튬, 구리, 흑연 등 다양한 원자재까지 포함한 공급망 인권 및 환경 리스크 관리 체계를 마련하였습니다. 현대자동차는 앞으로도 이해관계자와의 지속적인 협력을 바탕으로 투명하고 책임 있는 공급망 운영을 실현해 나가겠습니다.

Responsible Business Alliance(RBA) 현대자동차는 글로벌 산업 연합인 책임 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)의 회원으로서, RBA의 비전과 목표를 적극적으로 지지하며, 공급망 전반의 노동, 인권, 환경 기준 강화를 위해 노력하고 있습니다. RBA는 글로벌 공급망 전반에 걸쳐 근로자, 환경 및 기업 경영에 지속 가능한 가치를 창출하는 것을 목표로 하는 기업 연합입니다. 회원사, 협력사 및 이해관계자는 RBA가 제시하는 선도적인 표준 및 관행을 통해 근로 조건, 환경 보호 및 경영 성과를 개선하기 위해 협력하고 있습니다. RBA 행동 규범은 OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 기업과 인권 이행 원칙, UN 세계 인권 선언, ILO 노동자 기본권 선언 등 국제적으로 인정된 가이드라인을 기반으로 합니다. 현대자동차는 RBA 행동 규범을 준수하며, 사업장 운영 활동을 지속적으로 개선하고 있습니다. 또한, RBA 행동 규범을 기반으로 현대자동차 협력사 행동 규범을 수립하여 공급망 관리 체계에 내재화하고, 이를 협력사에 전파하고 있습니다. 나아가, RBA를 통해 공급망 내 인권 문제 해결을 위한 산업 간 대화 및 기준 설정에 적극적으로 참여하며, 책임 있는 공급망 구축을 위한 협력을 확대해 나가고 있습니다.

Drive Sustainability 현대자동차는 자동차 공급망 내 지속가능성 개선 및 강화를 목표로 하는 글로벌 자동차 제조사들의 전략적 파트너십인 Drive Sustainability에 참여하고 있습니다. 이를 통해 공급망 전반의 환경, 인권 및 노동 환경 기준을 향상시키기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 현대자동차는 Drive Sustainability와의 협력을 바탕으로 공급망의 지속가능성을 강화하고, 보다 책임 있는 기업 운영을 실현해 나가겠습니다.

Responsible Minerals Initiative (RMI) 현대자동차는 책임 광물 이니셔티브(RMI, Responsible Minerals Initiative)의 회원으로서, 분쟁 광물 공급망의 투명성 확보와 책임 있는 광물 조달을 위해 노력하고 있습니다. RMI는 기업이 책임 있는 광물 조달을 실천할 수 있도록 다양한 도구와 정보를 제공하며, 특히 책임 광물 보증 프로세스(RMAP, Responsible Minerals Assurance Process)를 통해 제련소와 정련소가 RMAP 표준 준수 여부를 검증합니다. 현대자동차는 RMI의 실무 그룹에 적극적으로 참여하며, RMI의 글로벌 네트워크 및 전문성과 협력하여 공급망 내 리스크를 면밀히 분석하고 대응하고 있습니다. 이를 통해 외부 이해관계자와의 소통을 강화하고, 책임 있는 광물 조달을 위한 지속적인 개선을 추진하며, 윤리적이고 지속가능한 공급망 구축에 기여하고자 합니다.

이해관계자 고충 접수 및 대응 현대자동차는 협력사의 고충 제보를 위한 ‘파트너 시스템’ 뿐만 아니라, 공급망 전반에 걸쳐 인권, 노동 환경, 윤리, 환경과 관련된 우려 사항을 제기할 수 있는 다양한 소통 채널을 운영하고 있습니다. 또한, NGO, 연구 기관 등 다양한 이해관계자들과 적극적으로 소통하며, 그들이 제기하는 우려 사항을 면밀히 검토하고 대응하고 있습니다. 현대자동차는 공급망 내 실질적 및 잠재적 인권·환경 리스크를 파악하는 과정에서 다양한 이해관계자의 참여를 중요하게 여기며, 이를 바탕으로 투명하고 책임 있는 공급망 관리를 실현해 나가고자 합니다.

지속가능한 공급망

원자재 공급망 관리

책임있는 광물 관리

책임광물 선정 현대자동차는 구매력을 단순히 경영 활동에 필요한 수단을 넘어, 지역사회를 보호하는 책임 있는 조달의 기회로 활용하고 있습니다. 이를 위해 당사는 원자재의 출처를 명확히 이해하고, 인권을 존중하며, 국제 기준을 준수하는 동시에 환경 및 지역사회에 미치는 영향을 최소화하는 조달 체계를 구축하고 있습니다. 책임광물 선정 과정에서는 글로벌 법규 동향, 고위험 지역 분포도, 지역사회에 미치는 인권·환경 리스크 영향도, 당사의 조달 전략 등을 종합적으로 고려하였습니다. 이를 바탕으로 총 22종의 책임광물을 선정하였으며, 그 중에서도 분쟁광물 및 배터리 광물을 최우선 관리 대상으로 지정하였습니다. 이를 통해 현대자동차는 공급망 내 인권 리스크를 효과적으로 파악하고, 책임 있는 광물 조달을 실현해 나가고 있습니다. 책임광물은 매년 앞에서 설명한 요소를 고려하여 중점 관리 대상 광물을 재선정하고 있습니다.

책임광물 중대성 평가 결과

평가 기준	분쟁 광물 (주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금)	배터리 소재 (코발트, 리튬, 니켈, 천연흑연 등)	기타 광물 (운모, 백금, 팔라듐, 로듐 등)
글로벌 법규	●	●	●
고위험 지역 분포	●	●	●
인권·환경리스크	●	●	●
전략적 조달	●	●	●
이해관계자 관심	●	●	●
기타(글로벌 인증 여부 등)	●	●	●
중대성 평가 결과	중점 관리 대상	중점 관리 대상	중점 관리 대상

책임광물 관리 방안

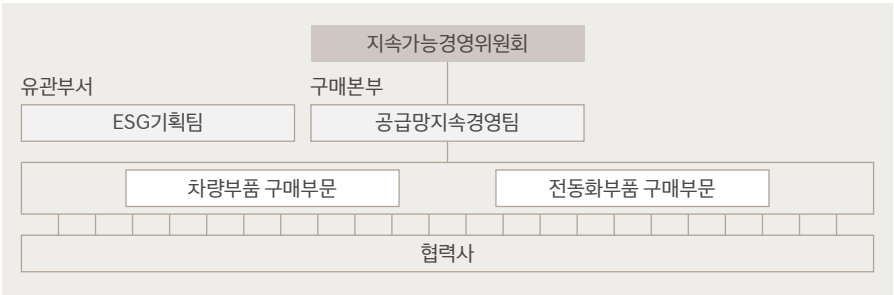
구분	관리방안
분쟁광물	RMAP ¹⁾ 인증 제련소 여부 확인 (CMRT)
배터리 소재	인증 제련소 여부 확인 (EMRT), OECD 가이드라인 기반 현장 실사
기타 광물	LPPM ²⁾ 등 관련 인증 여부 확인, OECD 가이드라인 기반 리스크 식별 및 완화 조치 수행

1) RMAP(Responsible Minerals Assurance Process) : RMI (Responsible Minerals Initiative) 에서 운영하는 책임있는 광물 보증 프로세스로, 공급망 내 분쟁 광물 사용 여부 확인 및 책임있는 광물 조달을 위한 시스템과 프로세스를 평가하여 인증 부여
2) LPPM(London Platinum and Palladium Market): 런던 귀금속 시장의 백금 및 팔라듐 거래 감독 기관으로, 해당 기관에서 백금 및 팔라듐 공급망의 윤리적이고 책임 있는 운영을 위해 책임있는 원자재 조달 인증 프로그램 운영

책임광물 관리 로드맵 현대자동차는 지속 가능한 공급망 구축의 핵심 요소로서 책임광물 관리를 위한 단계별 로드맵을 적극적으로 추진하고 있습니다. 2024년 당사는 광물 중대성 평가 결과를 토대로 분쟁광물(주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금)과 코발트를 중점 관리 대상으로 선정하여 관련 정책을 강화하고 관리 체계를 확립하는 데 집중했습니다. 2025년에는 관리 대상 광물을 확대하여 중대성 평가를 통해 니켈, 리튬, 흑연 등 배터리 소재를 중점 관리 대상으로 추가 선정하였습니다. 이와 더불어, 현대자동차의 책임광물 정책을 개정하고, 관리 프로세스를 고도화하여 더욱 체계적인 관리 기반을 마련할 계획입니다. 또한, 추가 선정된 중점 관리 대상 광물에 대해서는 공급망 매핑 및 현장실사를 수행함으로써 실질적인 리스크를 식별하고 관리할 예정입니다. 2026년에는 관리 범위를 책임광물 22종 내 기타 광물까지 확장하여 실질적인 관리 수준을 한층 강화할 예정입니다. 이러한 단계적인 접근을 통해 현대자동차는 책임광물 공급망의 투명성과 회복력을 제고하고 인권 존중을 실현하고자 합니다.

책임광물 관리 거버넌스 현대자동차는 분쟁 및 고위험 지역에서 발생하는 인권침해 문제를 심각하게 인식하고 있으며, 이를 근절하고 노동자의 건강과 안전을 보호하기 위해 노력하고 있습니다. 이에 따라 책임광물 정책 준수 및 사회적 책임 이행을 위한 관리 체계를 구축하고, 구매본부 공급망지속경영팀이 책임광물 관리 프로세스를 운영합니다. 공급망지속경영팀은 각 부서와 협력하여 리스크를 지속적으로 점검하며, ESG기획팀 등 유관부서와 협력합니다.

책임광물 관리 거버넌스



책임광물 관리 프로세스 현대자동차는 글로벌 공급망 내 책임 있는 원자재 조달을 실현하기 위해 체계적인 책임광물 관리 프로세스를 운영하고 있습니다. 이를 위해 OECD 공급망 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance), RMI(Responsible Minerals Initiative), EU 배터리 규제 등의 국제 기준을 준수하며, 단계별 접근 방식을 통해 공급망 내 인권 리스크를 최소화하고 있습니다. 먼저, 책임 있는 광물 조달을 위한 광물 관리 정책 및 운영 계획을 수립하여 인권 보호, 강제노동 근절 등의 원칙을 명확히 합니다. 이후 리스크 스크리닝 및 평가 단계에서는 지정학적 리스크 분석을 통해 고위험 지역을 식별하고, CMRT(Conflict Minerals Reporting Template), EMRT(Extended Minerals Reporting Template) 조사와 함께 ESG 지표(강제노동 리스크 등) 및 제3자 실사 데이터를 활용한 정성적 평가를 병행합니다. 이러한 분석을 바탕으로 위험이 있다고 판단되는 공급망과 당사가 선정한 중점관리 대상 책임 광물에 대해 OECD 가이드라인 기준으로 실사를 진행하여 실질적인 리스크를 검증할 예정이고, 실사 결과를 반영하여 협력사와 함께 개선 계획을 수립 및 모니터링할 것입니다.

책임광물 관리 프로세스



지속가능한 공급망

책임있는 원부자재 조달 정책 현대자동차는 불필요한 자원 낭비를 최소화하고 불법 관행으로 인한 환경 피해 및 인권 침해를 방지하기 위해 책임 있는 원부자재 조달 정책을 수립했습니다. 조달 과정을 철저하게 모니터링하여 가치사슬 내 근로자와 원주민 인권을 보장하고, 에너지 효율성 향상 및 친환경 물류 확장을 통해 환경에 대한 부정적 영향을 줄이고자 합니다. 원부자재 사용량 및 환경·사회적 영향 등을 고려해 우선순위에 따라 관리하고, 투입 최적화 및 재투입을 통해 재활용 원부자재 사용도 점진적으로 확대할 계획입니다. 또한, 관리 프로세스 내 참여가 필요한 유관부서 임직원 교육을 진행함으로써 조달 과정에서 지속가능성을 저해하는 문제를 보고하도록 장려합니다. 나아가 현대자동차는 원부자재 리스크를 관리하기 위해 법률 및 규제 준수, 산업 동향을 고려해 성과개선 목표를 설정하고, 이행현황을 지속적으로 점검합니다. 주요 의사결정권자가 참여하는 경영회의체를 통해 지속 가능한 조달 정책을 승인하고 위험 대응 전략을 논의하며, 불만 접수 및 해결을 위한 채널을 운영함으로써 법적 및 평판상의 위험이 큰 경우 적절한 대응을 결정합니다.

② 현대자동차 책임있는 원부자재 조달 정책

분쟁광물(책임광물) 정책 현대자동차는 분쟁지역에서 인권 침해, 환경 파괴 등 비윤리적으로 채굴 및 유통되는 분쟁광물이 있다는 사실을 인지하고 있으며, 분쟁지역에서 비윤리적으로 채굴되는 분쟁광물(주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금)의 사용을 금지하고 있습니다. 또한, '소비자에게 적법하고 윤리적인 유통과정을 거친 제품을 제공한다'는 기본방침에 따라, 협력사와 공동으로 분쟁광물 관리 프로세스를 운영하여 제품 내 분쟁광물 포함 여부를 철저히 조사해 나가고 있습니다. 뿐만 아니라, 콩고민주공화국 코발트 광산의 아동노동 이슈 등을 관리하고자 OECD Due Diligence Guidance에 따라 코발트 공급망을 지속적으로 모니터링하고 있습니다. 현대자동차는 협력사에게 분쟁광물 관리 가이드를 제공하고 관련 설명회를 지원해 분쟁광물에 대한 인식 제고를 돕고 있으며, 나아가 협력사의 거래처에도 분쟁광물 미사용 및 사회적 책임을 다하기를 촉구하는 광물 구매 정책이 확대될 수 있도록 지속 노력하겠습니다.

② 현대자동차 분쟁광물(책임광물) 정책

고위험(위험관리) 지역 선정 현대자동차는 아프리카 10개 국가(콩고민주공화국, 르완다, 부룬디, 수단, 앙골라, 우간다, 잠비아, 중앙아프리카공화국, 콩고, 탄자니아) 등 분쟁지역을 위험관리 대상 지역으로 선정하여 관리하고 있으며, 해당 지역에서 불법 또는 비윤리적으로 채굴·유통되는 분쟁광물과 코발트의 사용 여부를 협력사 대상으로 지속적으로 모니터링하고 있습니다. 또한, 분쟁광물 위험지역에서 소상하는 부득이한 경우에 내부적인 검토를 통해 문제가 없음을 확인하고 사용할 수 있는 프로세스를 구축하였습니다.

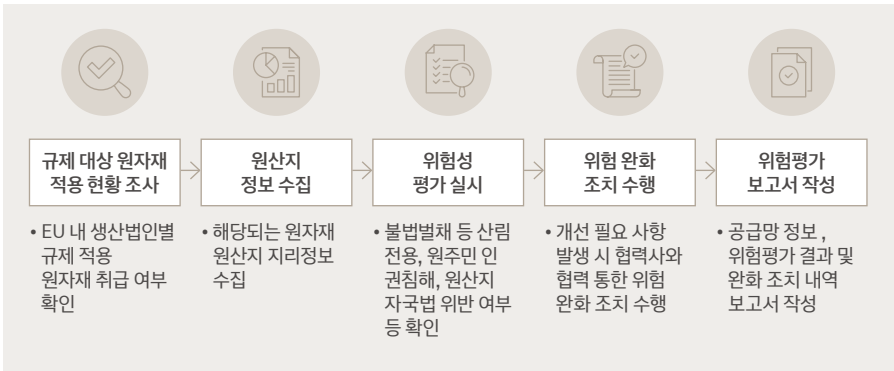
협력사 분쟁광물 현황 조사 및 리스크 확인 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금, 코발트를 사용하는 협력사를 대상으로 현황조사를 실시하였고, 1차 협력사 및 전기차 배터리 협력사에 대해 분쟁광물 및 코발트를 사용한 부품을 공급하는 하위 협력사로부터 CMRT·EMRT 자료를 접수하였습니다. 협력사 대상으로 애로사항을 청취함과 동시에, 분쟁광물 관리 프로세스에 적극 대응해야 함을 재차 설명하는 등 모든 조사대상 협력사가 자료를 제출하도록 권고하였습니다.

협력사가 제출한 CMRT·EMRT 자료를 기반으로 협력사가 RMAP 인증 제련소와 거래하고 있는지 점검하였으며, 인증 제련소와 거래하지 않는 협력사에는 사회적 책임을 다하는 광물 구매 정책 시행 및 인증 제련소와의 거래를 요청하였습니다. 또한 미인증 제련소에서 분쟁광물을 공급받는 1차 협력사에 대해 미인증 제련소와의 거래 여부에 대한 중장기 개선계획서를 별도로 요구하는 등 모든 협력사가 분쟁광물을 철저히 관리하고 사회적 책임을 충실히 이행할 수 있도록 유도하여 관련 리스크를 개선하고 있습니다.

협력사 분쟁광물 인식 제고 현대자동차는 협력사의 분쟁광물 현황 조사를 통해 주요 전기차종 생산에 투입되는 품목이 분쟁광물이나 코발트를 사용하고 있는지 사전 파악하였습니다. 또한, 분쟁광물을 사용하는 1·2차 협력사, 전기차 배터리 협력사, 당사 구매 담당자를 대상으로 분쟁광물 관리 배경, 주요국 분쟁광물 규제 동향, 당사 분쟁광물 관리방침, CMRT·EMRT 소개 및 조사 계획, RMAP 인증 제련소 거래 여부 등에 대한 설명회와 교육을 실시하는 등 분쟁광물 관리에 대한 전반적인 인식 제고 활동을 실시하였습니다.

EU 산림전용방지규정 대응을 위한 원자재 공급망 관리 현대자동차는 EU 산림전용방지규정(EUDR)에 선제적으로 대응하기 위해 규제 대상인 목재, 고무, 팜유 등 7개 원자재의 원산지 지리정보를 수집하였습니다. 이를 통해 EU 역내로 수입되는 품목뿐만 아니라, EU 역내에서 EU 역외 생산법인으로 수출되는 품목까지도 면밀히 검토하였습니다. 조사 결과, 주요 원산지는 한국, 태국, 인도네시아, 베트남, 말레이시아 등으로 확인되었으며, 외부 전문 기관과의 협업을 통해 국가별 산림전용 및 인권 위험을 종합적으로 평가하여 단계적으로 위험성 평가를 진행하고 있습니다. 이러한 위험성 평가에는 원주민 인권 침해, 토지사용 전환, 원산지에 대한 산림전용 등 EUDR에서 요구하는 핵심 사항을 포함하고 있습니다. 위험성 평가 과정에서 중대한 위험요소가 식별될 경우, 즉각적인 완화 또는 제거 조치를 신속히 수행하여 책임 있는 공급망 관리를 강화할 계획입니다.

EU 산림전용방지규정 대응 프로세스



원주민 인권 보호를 위한 FPIC 절차 준수 현대자동차는 주요 원자재 조달과 관련된 공급망 내 사업 운영이 지역 사회에 영향을 미칠 수 있음을 인지하고 있습니다. 이에, 프로젝트 계획 수립 과정에서 해당 원주민 공동체의 자유로운 사전인지동의(FPIC, Free Prior and Informed Consent)를 확보하는 것을 중요한 원칙으로 삼고 있습니다. 이는 단순한 동의 절차를 넘어, 해당 공동체에게 충분하고 시의적절한 정보를 제공하고, 그들의 고유한 문화와 가치, 그리고 의사 결정 구조를 존중하는 과정을 포함합니다.

현대자동차는 원주민 권리 지원과 관련하여 다양한 이해관계자들과 지속적으로 협력하고 있습니다. 이러한 협력을 통해 당사의 사업 계획 수립 단계에서 토지 권리 및 원주민 권리를 실질적으로 인정하고 존중하는 정책이 반영될 수 있도록 노력할 것입니다.

지속가능한 공급망

공급망 역량 강화 및 상생협력

협력사 역량 강화

글로벌상생협력센터 글로벌상생협력센터(GPC)는 ‘현대자동차와 협력사가 동반성장하는 선순환 체계 구축’이라는 기본철학을 바탕으로, 자동차 산업 전반의 역량강화 및 경쟁력 향상 활동을 추진하고 있습니다. 1·2차 협력사를 대상으로 교육 프로그램을 제공하며, 협력사가 자체 교육을 필요로 할 경우 교육시설 및 강사를 지원합니다. 현재 글로벌상생협력센터는 1·2차 협력사를 대상으로 미래 경쟁력, 글로벌 역량, 리더십, 자동차 산업 전문가 양성, 직무 기본 교육 등 5가지 카테고리에 대해 17개 트랙과 650여 개의 교육 프로그램을 제공하고 있습니다.

자동차부품산업진흥재단 현대자동차는 자동차 부품 협력사의 품질 기술 경영의 전반적인 역량 강화를 도모하고자 자동차부품산업진흥재단과 협력하여 현장지도 활동, 분야별 교육 등 여러 프로그램을 통해 자동차 부품 산업계의 품질 및 기술력 향상과 인재 육성에 기여하고 있습니다.

협력사 경영컨설팅 협력사가 R&D, 생산, 품질, 물류, 원가, 경영활동 분야 관리역량을 강화할 수 있도록, 전문경험 및 노하우를 전수하는 경영컨설팅 활동을 무상으로 제공하고 있습니다.

2024년 협력사 대상 교육 현황 (단위: 명)

구분	교육 참여자		비고
자동차부품 산업진흥재단	품질아카데미	1,741	맞춤교육 과정 16개 운영
	일반교육 등	2,231	경영일반교육 및 세미나 등
글로벌상생협력센터	업종별 교육 등	84,552	650개 과정 운영
합계		88,524	

자동차부품산업진흥재단 현장지도 및 교육사업

현장지도	기술지도	생산현장 품질/기술 지도
	경영컨설팅	전문가의 부문별 노하우 전수
교육사업	품질아카데미	품질시스템 확립 위한 16과정 운영
	품질기술 세미나	업종별 기술지도 우수사례 전파
	경영일반교육	생산성 혁신을 위한 교육 운영
	부품사 방문교육	현장을 직접 방문하여 교육 지원

협력사 기술지도 프레스, 열처리, 용접, 도금, 단조 등 금속분야, 고무, 도장, 전기전자, IT 등 비금속분야 협력사의 부품 품질 개선 및 생산성 향상을 위해 자동차부품산업진흥재단을 통한 기술지도 활동을 추진하고 있습니다. 이를 통해 협력사의 품질불량 개선, 원재료 구매비용 절감, 생산성 향상 등의 효과를 기대하고 있습니다.

기술 지도 (품질·기술지원단)

구성	업종별 전문위원
기간 및 빈도	연 3~12개월 간 생산현장의 품질·기술 애로사항에 대한 맞춤형 지원
지도 분야	품질/기술 중점 애로사항을 청취하여 개선을 지원하며, 품질관리시스템 운영에 대한 중점 지도를 통해 공급자 품질인증제도(Supplier-Quality Mark) 대응력 향상

경영 컨설팅 (경영혁신지원단)

구성	분야별 경영전문위원
기간 및 빈도	연 3~12개월 간 무상으로 경영 전반에 대한 컨설팅
지도 분야	연구개발, 생산기술, 품질관리, 기획 등의 경영 전반에 대한 컨설팅 지원

기술지도 및 경영 컨설팅 지원 협력사 수 (단위: 개)

구분	2022	2023	2024
기술지도	102	108	192
경영컨설팅	43	30	12

협력사 대상 지속가능경영 확산 전파

동반성장 소식지 배포 현대자동차는 협력사와 동반성장을 위하여 운영하고 있는 프로그램을 소개하고, 산업 안전, 정보보안, 지속가능경영 분야의 주요 정책 및 활동을 협력사와 공유하고자 동반성장 소식지인 ‘상생협력 Letter’를 제작하고 있습니다. 격월 주기로 발간하여 대외문, 동반성장포털, 협력회 홈페이지를 통해 모든 1차 협력사에 배포하고 있습니다.

 [현대자동차 동반성장포털](#)

2024년 지속가능경영 분야 주요 배포내용

• 6월	EU 산림전용방지규정 동향	
• 8월	EU 기업 지속가능성 실사 지침	
• 10월	콩고 코발트 수입 금지법	
• 12월	EU 강제노동금지규정	

협력사 ESG 역량 강화를 위한 교육 및 지원 현대자동차는 지속가능한 공급망 구축 및 책임 있는 조달을 실현하기 위해, 협력사의 사업장 인권·환경 리스크 관리 강화 및 상위 공급망 관리의 중요성을 인식하고 있습니다. 이를 바탕으로, 협력사의 주요 인권·환경 담당자를 대상으로 ESG 전문가 양성 교육을 실시하였습니다. 이 교육에서는 공급망 및 인권 관련 규제 동향, 주요 개념, 현대자동차의 ‘공급망 지속가능성 진단실사’ 수행 지표에 대한 세부 가이드를 제공하였으며, 타 협력사의 인권·환경 리스크 관리 우수사례를 공유함으로써 협력사의 실무적 대응 역량을 강화하였습니다. 또한, 협력사가 글로벌 규제 변화에 효과적으로 대응할 수 있도록 공시, 산림전용방지 등 주요 규제별 설명회를 개최하여 적절한 대응 방안을 안내하였습니다. 아울러, 현대자동차는 협력사와의 탄소 전략을 조화롭게 연계하기 위해 자사의 탄소중립 추진 방향을 공유하며, 공급망 전반의 기후 대응 역량 강화를 위한 협력을 지속적으로 확대해 나가고 있습니다.

2024년 협력사 ESG 역량 강화 교육 (단위: 개)

구분	주요 내용	참여 협력사
ESG 역량 강화	협력사 ESG 전문가 양성 ¹⁾	600
	ESG 중요성 및 인권, 환경 리스크 사례	3,721 ²⁾

1) 온/오프라인 과정 통합 집계, 중복 인원 포함

2) 1, 2차 협력사 참여

2024년 협력사 ESG 세미나 운영 (단위: 명)

구분	주요 내용	참여 인원
글로벌 규제 대응	협력사 규모별 적정 공시 방안	525
	EU 산림전용방지규정 대응 방안	260

※ 중복 인원 포함

지속가능한 공급망

품질 경쟁력 제고

5스타 제도 협력사의 품질·기술·납입 수준을 정량적으로 평가하고 평가결과를 제공하여, 협력사가 개선목표를 구체적으로 설정해 개선할 수 있도록 유도하는 ‘5스타 제도’를 운영하고 있습니다. 5스타 인증 협력사에게는 신차 개발 시 부품 공급 협력사 우선자격을 부여하는 등의 인센티브를 제공하고 있습니다. 협력사는 5스타 제도를 통해 품질·기술·납입 수준의 경쟁력을 강화함과 동시에, 품질관리 비용 절감, 독자 수출능력 확보 등의 효과도 기대할 수 있습니다.

5스타 평가항목

품질 5스타	기술 5스타	납입 5스타
• 품질관리체제 • 입고 불량률 • 클레임비용 변제율 • 품질경영 실적 등	• 기술개발 인력, 투자 • 신기술 개발, 특허 • 제품개발절차 R&D 활동 수행수준	• 생산라인 정지 건수, 시간, 변제율 • A/S 부품 납입률 • KD 부품 납입률

2·3차 협력사 품질평가 (SQ 마크 인증) 자동차 부품 품질에 주요영향을 미치는 전문업종을 선정하고, 해당 업종 2·3차 협력사의 품질 향상을 목적으로 하는 ‘공급자 품질인증제도(Supplier-Quality Mark)’를 운영하고 있습니다. 원부자재 검사기준 운영, 설비보존 및 일상점검 활동, 작업표준 작성 및 보완 등 공정관리, 완제품 검사, 시정조치 및 지속적 현장개선 등 품질관리 활동 등을 기준으로 2·3차 협력사를 심사하여 우수 협력사에 SQ 마크 인증을 부여합니다.

협력사 대상 품질교육 현대자동차는 협력사의 품질 경쟁력을 글로벌 최고 수준으로 육성하기 위해 국내 1·2차 협력사 대상 품질교육을 실시하고 있습니다. 이를 위해 글로벌상생협력센터에서 온라인 플랫폼 운영 및 집체 교육을 병행 실시하여 협력사가 품질교육을 쉽게 수강할 수 있도록 하며, 품질경영 시스템 구축, 품질 기술, 관리 및 보증 등 품질 전반에 대한 교육을 제공하여 협력사의 제품품질 관리 역량 제고를 지속적으로 지원하고 있습니다.

2024년 품질안전 교육 프로그램 운영 결과 (협력사)

구분	교육 내용	이수협력사	이수 인원	주기
1·2차 협력사	도장·사출·용접·열처리·절삭가공·전기전자 등 분야별 품질 기술 교육, 품질경영시스템 구축, 전자제품 품질 보증, 품질검사 실무, 설계품질 관리 등	4,641	8,536	상시

* 국내 모든 협력사 대상(100% 범위) 교육 시행

협력사 품질 회의 현대자동차는 협력사의 품질 경쟁력을 제고하기 위해 ‘협력사 품질 세미나’를 개최하였습니다. 2024년에는 국내 1차 협력사를 대상으로 품질 세미나를 진행하였으며, 이를 통해 품질 정책 및 전략, 주요 품질 이슈 및 개선 사례, 공급망 품질 관리 방안 등을 공유하였습니다. 해외 공장에서는 현지 협력사 대표가 참여하는 ‘협력사 품질 월간 회의’를 진행하고 있습니다. 본 회의에서는 당사 납품 품질 관련 우수 사례 및 개선 필요 사항을 공유하고, 시행된 개선 조치에 대한 진행경과와 효과성을 모니터링합니다. 또한 격월로 동반 진출 협력사 법인장 대상 세미나를 실시하여 품질 관련 동향 및 품질 향상을 위한 노하우를 공유하고 있습니다.

2024년 국내 협력사 품질 세미나

내용	품질 정책 및 이슈 개선 사례 공유
참여 협력사	국내 1차 협력사
주기	연 1회

2024년 해외 생산법인 협력사 품질회의

내용	품질 관련 동향 및 노하우 공유
참여 협력사	동반진출 협력사 100%
주기	격월 1회

2·3차 협력사 품질기술 육성 2·3차 협력사에 자동차 관련 전문기술 및 노하우를 보유한 전문가를 파견하여, 2·3차 협력사의 품질·기술·생산성을 향상시키는 ‘품질기술 육성’ 활동을 지속 추진하고 있습니다.

게스트 엔지니어 제도 현대자동차의 신차 개발 과정에 부품 협력사의 설계·평가 업무 담당 연구원(협력사 임직원)이 참여하는 게스트 엔지니어 제도를 운영하고 있습니다. 현대자동차는 협력사 연구원이 상주할 수 있는 사무환경과 부품성능 평가에 필요한 시설·장비·시험장을 무상으로 지원하며, 당사의 부품설계 및 성능개발 노하우를 전수하고 있습니다. 신차 부품설계 및 성능개발 협업을 통해 현대자동차와 협력사는 부품 및 성능개발 효율성 증대, 조기 품질 확보, 협력사 기술인력 육성 등의 효과를 기대하고 있습니다.

기술 개발력 향상

협력사 R&D 기술 지원 현대자동차가 보유한 R&D 기술개발 노하우를 공유하고, 협력사의 부족한 기술에 대해 역량 강화를 지원하는 동반성장 프로그램을 운영하고 있습니다. 협력사 R&D 기술지원 프로그램은 품질 마인드 향상을 위한 과거사례 및 기능·설계개념 교육, R&D 부족 부문을 사전에 분석하여 핵심현안을 개선하는 맞춤형 기술 지원, 신기술·신공법을 활용하여 제품 개발능력을 향상시키는 R&D 역량강화 지원으로 구성되어 있습니다. 품질개선, 맞춤형 기술, R&D 역량강화 지원 과정에서 협력사 요청사항을 조사하여 기술지원 프로그램 개선에 반영하고 있으며, 동종산업 협력사 간 협의체 및 교류회를 운영하는 등 상호 소통·협력도 지속하고 있습니다.

특허권 무상제공 현대자동차가 보유하고 있는 특허를 무상으로 협력사에 개방하고, 협력사가 필요로 하는 특허권을 이전하는 특허권 무상제공 활동을 추진하고 있습니다. 협력사가 특허권 이전을 신청하는 경우, 협력사의 주요 사업분야, 보유 및 개발 중인 기술, 특허권 보유 현황, 이전을 희망하는 특허권에 대한 현장조사 및 지원상담을 실시하며, 협력사와 협의 과정을 거쳐 특허권 이전 확정 및 특허계약을 체결합니다. 현대자동차는 특허권 이전 후, 해당 특허권을 적용한 R&D 고도화 및 제품 적용 사례를 공유하는 신기술전시회도 운영하고 있습니다.

스마트공장 육성 1·2차 협력사 중 중소기업을 대상으로 제품의 기획부터 판매까지 모든 생산과정을 ICT 기술로 통합하여, 최소 비용과 시간으로 고객 맞춤형 제품을 생산하는 스마트공장 육성 사업을 전개하고 있습니다. 2019년부터 2024년까지 총 300억 원을 출연하여 980여 개 협력사가 스마트공장으로 전환할 수 있도록 구축 관련 컨설팅 및 설비투자를 지원하였습니다. 스마트공장 육성 사업은 1·2차 협력사의 생산설비 현황을 고려하여 부분적 표준화, 데이터 관리, 생산정보 실시간 모니터링이 가능한 기초 수준, 수집된 정보 기반의 제어, 시뮬레이션을 통한 의사결정 최적화를 지원하는 중간 수준, 모니터링부터 제어·최적화까지 자율로 진행되는 고도화 수준으로 구분하여 추진되고 있습니다.

협력사 기술보호 현대자동차는 협력사의 핵심 기술자료 및 영업비밀을 안전하게 보관하고, 협력사의 핵심 기술 유출 및 분쟁 발생 시 기술개발 사실을 입증하는 기술자료 임치제도를 운영하고 있습니다. 협력사와 공동으로 기술을 개발함과 동시에 특허도 공동으로 출원하여, 중소 협력사가 기술 및 특허를 침해 받을 가능성을 사전에 예방하고 있습니다. 이 외에도 특허출원 및 특허검색방법 등에 대한 온라인 기반 특허교육 실시, 협력사의 특허출원 비용 절감 지원 등 직·간접적으로 협력사 기술보호 활동을 실시하고 있습니다.

지속가능한 공급망

지속성장 기반 강화

납품대금 현금 지급 및 원자재가격 조정 매출액 5천억 원 미만 중견기업 및 중소기업에게 납품대금 전액을 현금으로, 매출액 5천억 원 이상 대기업 및 중견기업에게는 어음(60일)으로 지급하며, 주 1회 단위로 납품대금을 지급합니다. 수출용 부품을 납품하는 대기업·중견기업·중소기업에게는 납품대금 전액을 현금으로 월 1회 지급하고 있습니다. 또한, 현대자동차는 원자재가격 인상으로 인한 협력사 비용부담을 완화하기 위해, 원자재가격 변화로 인한 영향을 당사가 흡수하고 있습니다. 철판, 귀금속의 경우, 현대자동차가 국제가격 기준으로 직접 구매하여 협력사에 공급하는 사급제도를 운영하고 있습니다. 알루미늄, 플라스틱 등은 국제가격 등에 따라, 협력사에게 지급해야 할 대금을 조정하는 연동제도로 운영하고 있습니다.

해외시장 동반진출 및 수출확대 지원 현대자동차는 협력사의 지속 성장과 세계화를 지원하기 위해 해외시장에 협력사와 함께 진출하고 있습니다. 2024년 말 기준, 1차 협력사 360개, 2차 협력사 426개 등 총 786개 협력사와 해외시장에 동반 진출하였으며, 이를 통해 협력사는 해외 OEM 업체로부터 수주할 수 있는 기회도 확보하고 있습니다. 국내 부품 협력사가 해외수출을 확대할 수 있도록 물류 공동화, 원산지 증명 시스템 구축을 지원하고 있으며, 협력사가 해외수출 과정에서 겪는 고충을 파악하고 이를 실질적으로 개선할 수 있는 활동도 지속적으로 모색하고 있습니다.

협력사 대상 주요 자금지원 프로그램

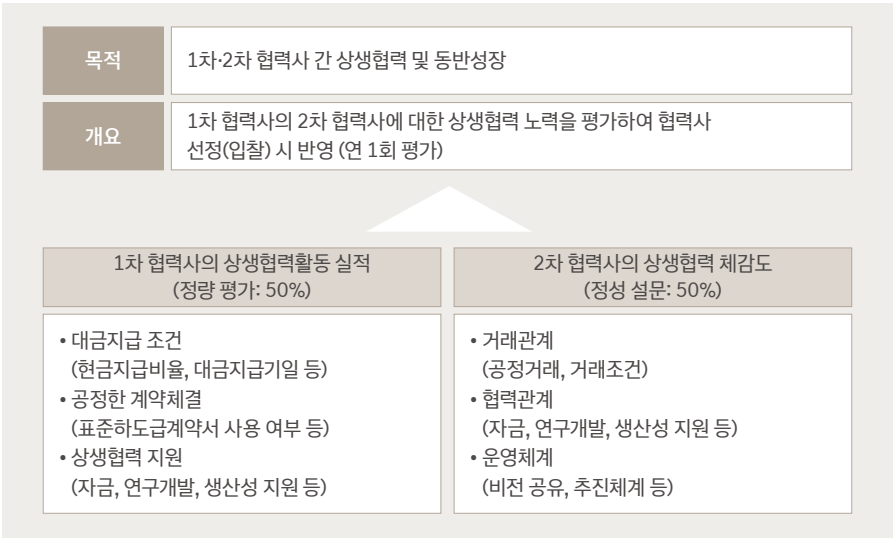
미래성장 상생펀드	374억 원 예치, 935억 원 지원 1·2차 협력사의 품질개선 및 생산성 향상 위한 투자자금을 저금리로 지원 (IBK기업은행)
미래성장 동반펀드	1,500억 원 예치, 2,250억 원 지원 1·2차 협력사의 품질개선 및 생산성 향상 위한 투자자금을 저금리로 지원 (현대캐머셀)
2·3차 협력사 전용 대출 펀드	2,000억 원 예치, 2,000억 원 지원 ¹⁾ 2·3차 협력사의 경영환경 개선 위한 투자자금 및 운영자금을 저금리로 지원 (우리은행, 신한은행)
사업 다각화 지원펀드	500억 원 예치, 1,000억 원 지원 내연기관 부품협력사의 전동화 확대에 따른 사업다각화 투자자금을 저금리로 지원 (하나은행)
원자재가 연동제 지원펀드	500억 원 예치, 1,000억 원 지원 1차 협력사에 대한 원자재가 연동제를 2·3차사에 확대하기 위해 1차 사에 운영자금을 저금리로 지원 (신한은행)
대출이자 지원펀드	1,000억 원 예치, 2,000억 원 지원 금리 인상에 따른 유동성 지원을 위해 1·2차 협력사의 운영자금을 저금리로 지원 (하나은행, 신한은행)

1) 현대자동차, 기아, 현대모비스 3사 공동 출연

상생협력을 위한 파트너십 강화

상생협력 5스타 제도 운영 1차 협력사와 2차 협력사 간 상생협력 강화와 동반성장 문화 조성을 위해, 2차 협력사에 대한 1차 협력사의 상생협력 노력을 평가하여 입찰 과정에 반영하는 ‘상생협력 5스타’ 제도를 운영하고 있습니다. 1차 협력사 대상으로 2차 협력사에 대한 상생협력 활동을 평가 하며, 현금지급비율, 대금지급기일 등 대금지급 조건, 표준하도급계약서 사용 등 계약의 공정성, 경영 자금·연구개발·생산성 지원 등 상생협력 지원을 평가항목으로 운영하고 있습니다. 또한, 2차 협력사 대상으로 1차 협력사의 상생협력 활동에 대한 체감도를 정성적으로 평가하고 있으며, 공정거래·거래조건 등과 같은 거래관계, 경영자금·연구개발·생산성 등의 협력관계, 비전 공유 및 추진체계 등 운영 전반에 대한 설문항목으로 평가를 실시합니다.

상생협력 5스타 제도



동반성장지수 평가 최우수 획득 동반성장위원회 주관으로 연 1회 200여 개 주요 대기업의 동반성장수준을 평가하는 동반성장지수 평가에서 2024년 5년 연속 최우수 등급을 획득하였습니다. 동반성장지수는 공정거래위원회가 주관하는 ‘공정거래협약 평가’와 동반성장위원회의 ‘동반성장 종합평가’를 통해 대·중소기업 간 동반성장 수준을 계량화한 지표입니다. 공정한 계약 체결, 하도급거래 등 법 위반 사전 예방·사후감시 시스템 구축, 상생협력 지원 제도 운영 실적과 중소기업 대상 체감도 설문조사 및 실제 동반성장 제도 실적 수준을 종합적으로 평가받아 최우수 등급을 획득하였습니다.

협력사 테크 데이 개최 현대자동차는 ‘R&D 협력사 테크 데이’를 개최하여 협력사의 우수 기술을 포상하고, 신기술 사례를 공유하였습니다. 이를 통해 협력사의 기술 역량을 높이고, 지속가능한 공급망 구축 및 상생 협력 강화를 적극 추진하고 있습니다.



협력사 네트워킹 강화 현대자동차는 공급망 내 핵심 이해관계자인 협력사와 긴밀히 협력하며, 인권 및 환경 리스크 관리 전략을 공유하고 협력사의 의견을 적극 수렴하는 체계를 운영하고 있습니다. 이를 통해 협력사의 지속가능성 역량을 강화하고, 공급망 전반의 책임 있는 경영을 실현하고자 합니다. 국내 협력사를 대상으로 매 분기 협력사 지속가능 협의회를 개최하여 공급망 지속가능성 진단실사, 협력사 대상 컨설팅 지원, 탄소 저감 프로그램 등을 안내하였으며, 2024년 한 해 동안 총 354개 협력사가 참여하였습니다. 운영 과정에서 협력사의 인권·환경 리스크 관련 애로사항을 접수하고, 이에 대한 적극적인 지원 및 개선 조치를 시행하였습니다.

또한, 국내 1차 협력사가 참석한 파트너십 데이에서는 현대자동차가 운영하는 공급망 컴플라이언스 시스템 현황과 인권 리스크 식별 전략을 공유하였습니다.

해외 협력사와의 협력 강화를 위해 현대자동차는 Global Supplier Day를 개최하였으며, 이 자리에서 책임광물 관리 전략, 공급망 지속가능성 진단실사 확대 정책, 구매 전략과의 연계성을 공유하였습니다. 또한, 협력사와 함께 온실가스 배출 저감 전략 및 LCA(Life Cycle Assessment) 산정 강화 및 적용 범위 확대 방안을 논의하였습니다. 2024년 Global Supplier Day에는 총 102개 협력사가 참여하였으며, 현대자동차는 이를 통해 글로벌 공급망 내 지속가능성 실천을 더욱 강화해 나가고 있습니다.

협력사 지속가능 협의회 통해 접수된 공급망 인권/환경 리스크 관련 협력사 건의사항

구분	협력사 의견	현대자동차 대응 내용
탄소 배출	탄소 배출 검증 및 저감과 관련한 당사 지원 계획 공유	1차 협력사 대상 현대자동차 탄소중립추진 정책 공유 설명회 개최
공급망 인권·환경 리스크 식별	협력사의 공급망 인권·환경 리스크 실사를 위한 가이드 제공	1차 협력사 대상 ESG 전문가 양성 교육 통한 상세 가이드 제공
규제 동향	공급망 규제별 주요 제재 국가 및 규제품목별 생산국 정보 요청	전체 협력사에 배포하는 소식지인 ‘상생협력레터’에 규제 동향 공유

고객경험 혁신

현대자동차는 제품과 서비스가 소비자 및 최종 사용자에게 미치는 실제적·잠재적 영향을 고려하여 ‘고장 없는 무결점 품질의 자동차’라는 품질철학 아래 안전 분야의 신기술 개발을 선도하며 운전자와 승객 및 보행자를 보호하기 위해 노력하고 있습니다. 자동차의 개발 단계에서부터 판매 후에도 조기감지-조기개선-조기조치 프로세스를 운영하여 품질안전 문제의 대형화를 예방하는 등 전 과정에 걸쳐 품질안전 체계를 고도화하고 있습니다. 또한 고객의 목소리를 청취하고 차량 이용 주기 전반에 걸친 편의 서비스 제공으로 고객이 최고의 ‘CAR- LIFE’를 누릴 수 있도록 최선을 다하며, 윤리적 마케팅, 그린워싱 리스크 예방 활동 등을 통해 지속가능한 브랜드로 자리매김하고자 노력하고 있습니다.

제품책임

제품품질 관리

고객 안전품질 거버넌스 품질과 안전은 과거로부터 현재까지 그리고 미래에도 양보와 타협이 없는 현대자동차의 최우선 가치이며, 2024년에는 이러한 가치 실현을 위해 안전과 품질을 모두 관할하는 하나의 통합체제(GSQO, Global Safety & Quality Office)를 출범하였습니다. 차량 안전 및 품질 관리 철학의 근원적 변화를 추진하고 고객가치를 제고하기 위해 브라이언 라토프(Brian Latouf) 사장을 최고 안전 및 품질 책임자(GCSQO)로 임명하였으며, 차량 개발부터 생산, 판매 이후까지 모든 단계에서의 품질 관리 정책을 총괄하고, 내부 프로세스 혁신 등을 통해 고객 지향성을 더욱 강화하기 위해 노력하고 있습니다.

또한 현대자동차는 품질문제에 대한 경영층 의사결정이 가능한 정기회의체를 운영하고 있습니다. 품질회의는 13개 이상 부문 (품질, R&D, 글로벌사업관리 등)이 참석하여 품질에 대하여 경영층 논의와 부문간 소통을 강화하고 있으며, 이를 통해 주요 품질문제를 근본 개선하고 품질현안에 대한 신속한 의사결정을 지원함으로써 제품 품질향상에 힘쓰고 있습니다.

품질관리 체계 구축 현대자동차는 신차개발 선행 품질관리, 양산차량 품질관리, 고객불만 대응 및 품질보증의 품질관리 프로세스를 운영하고 있습니다. 품질관리시스템을 통해 확인된 품질 리스크, 품질 불량 사례, 소비자 불만 등은 전사 사업장뿐만 아니라, 협력사에도 공유하여 개선방안을 마련하는 등 체계적인 품질관리가 이루어지고 있습니다. 남양기술연구소 파이롯트센터에서는 양산에 앞서 시험차량으로 차체 강성과 기능 등 품질을 측정 및 검증하고 있으며, 글로벌품질센터를 개소하여 선행 양산차량의 품질을 고객 관점에서 집중적으로 점검하고 있습니다.

품질관리시스템 구축 고객의 다양한 품질안전 요구사항을 만족시키기 위해 전사 통합 품질관리 시스템을 구축하였으며, 각 생산사업장 또한 품질관리시스템을 운영하여 자동차 설계, 부품 개발, 공정 운영, 선행 양산, 생산 등 모든 과정에서 철저하게 품질을 관리하고 있습니다. 또한, 정기적인 내부 감사를 통해 제품 제조 과정에서 책임 있는 품질 관리를 촉진하고 있습니다. 뿐만 아니라, 국내외 생산 사업장은 ISO 9001(품질경영시스템) 또는 이를 기반으로 하는 자동차 산업 품질경영시스템 규격 인증을 취득하고 있으며, 품질경영시스템 규격 전환에 맞추어 인증을 전환·갱신하고 있습니다.

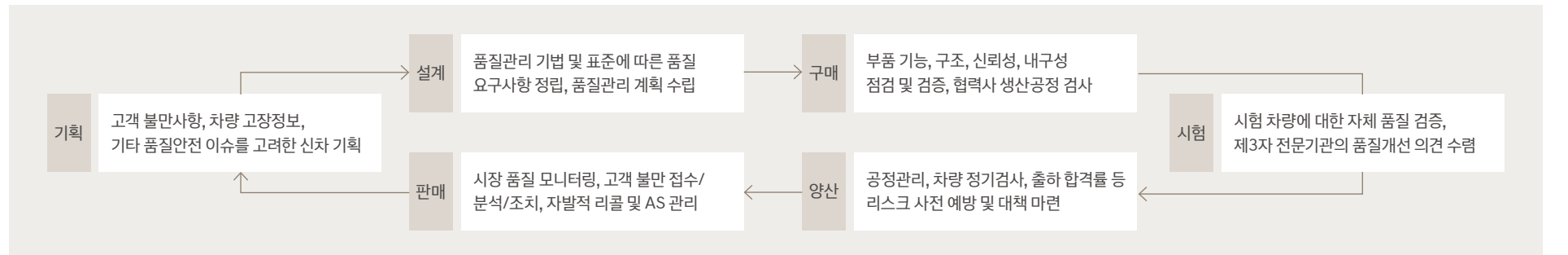
품질관리 기법 현대자동차는 품질관리 기법을 도입 및 적용하여 ‘무결점 품질’을 통한 시장 경쟁력 강화에 주력하고 있습니다. 품질관리 기법은 ‘각 분야별 최고의 전문가(Man)’, ‘최적의 설비(Machine)’, ‘철저한 검증(Measurement)’, ‘무결점 품질의식(Moral)’으로 구성되어 있으며, 이를 기반으로 현대자동차는 연구개발, 생산, 판매, 서비스 등 전 분야에서 고객에게 최고 품질의 차량을 제공하고 있습니다.

전동화 특화 품질관리 표준 전 세계적인 전동화 패러다임 전환에 적극적으로 대응하기 위하여 하이브리드, 전기차, 수소전기차 등 전동화 차량별 특화 품질관리 표준 및 기준을 제정·활용하고 있습니다. 지속적인 품질 확인, 발생 사례 분석, 개선활동 등을 통해 품질 리스크를 관리하고 있으며, 수집·분석한 데이터를 바탕으로 품질관리 표준 및 기준을 지속적으로 개정하고 있습니다.

품질경영시스템(ISO 9001) 인증 현황



품질관리 프로세스



고객경험 혁신

품질 리스크 선형 관리 현대자동차는 차량 디자인, 설계 등 신차 개발 초기 단계부터 부품 협력사 사전 검증 및 생산공정 품질 점검을 실행하고 있으며, 이를 바탕으로 품질 리스크와 관련 생산공정 저해 요소를 사전에 제거하고자 합니다. 제품 도면을 기반으로 부품의 기능, 구조 신뢰성 및 내구성을 점검하고, 협력사 공정 검사 및 생산공정 자체 검사를 통해 최종 품질을 승인하고 있습니다. 또한, 테스트 차량에 대한 자체 검증뿐만 아니라 고객 및 품질 관련 전문기관의 시승 의견을 바탕으로 주요 문제점을 파악하고, 개선 활동을 수평적으로 전개하고 있습니다. 더불어, 정기적인 품질점검회의를 통해 신차 양산 이전 최종 단계에서 품질 리스크 점검 및 조치 결과를 최고경영층에 보고하고 있습니다.

양산 품질 리스크 사전 예방 통계적 공정 관리, 정기검사, 출하 합격을 현황 등의 정보를 종합하여 품질 리스크가 감지되는 경우, 품질 개선을 위한 합동조사 및 대책마련 활동을 추진하고 있습니다. 또한, 부품 협력사 공정 관리, 품질예방 활동 평가, 품질 검사장비 유효성 검증, 부품 신뢰성 시험 등 차량 생산과정에서 품질 리스크가 발생하지 않도록 사전 예방활동을 철저히 하고 있으며, 생산 과정에서 발생가능한 차량 품질 리스크를 예방·관리하기 위한 컨트롤 타워를 설치하여 운영하고 있습니다.

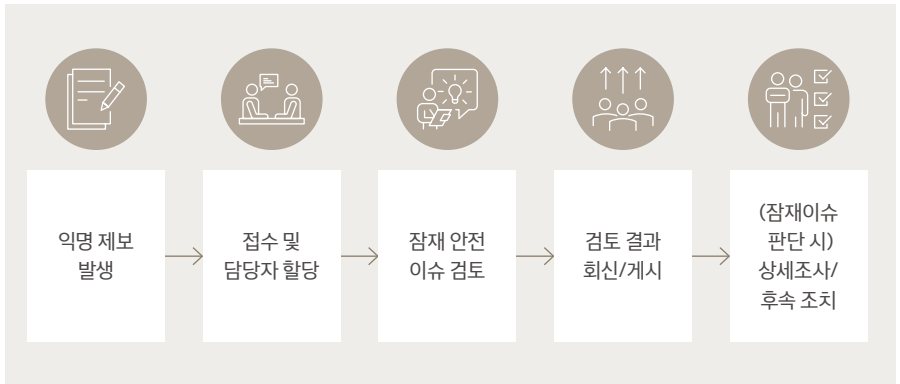
품질 검증 역량 강화 현대자동차는 선형, 제조, 시장품질 각 분야의 역할과 주요 업무에 대한 교육을 상시적으로 실시하여 품질 밸류체인 전반의 검증 역량을 높이고 있습니다. 각 교육과정들은 기초 이론교육 뿐만 아니라, 필요시 실습 및 체험을 병행하여 진행됩니다. 외부 교육 전문기관과의 협업을 통한 품질검증 전문가 과정을 개발·운영하여 전동화 전환에 따른 신기술 검증, 고객 관점 품질문제 검증을 강화하고 있습니다.

2024년 품질안전 교육 프로그램 운영 결과 (임직원)

교육 과정명	대상	교육유형/주기	이수자 수
함께 예방하는 고객안전사고	전사 임직원	상시 콘텐츠	1,803명
품질 아카데미	품질본부 일반직	집합 과정 (24차수 운영)	482명

고객안전품질신문고 운영 현대자동차는 고객 안전을 보다 향상시키기 위해 전 임직원을 대상으로 하는 내부 제보 채널 '고객안전품질신문고'를 운영하고 있습니다. 해당 채널은 각종 위험(상해, 사고, 화재 등)의 발생 가능성이 있어 고객의 안전에 지장을 주는 사항을 신속히 파악하고 개선하기 위해 개설되었으며, 제보자에게 불이익이 발생하지 않도록 익명성을 보장하고 있습니다. 제보내용을 검토하고 검토 결과를 게시하며, 실제로 상세조사가 필요하다고 판단될 경우, 해당 제보건을 '잠재 안전품질 문제'로 선정하고 적절한 후속조치를 취하여 고객 안전에 대한 인식을 제고합니다. 2021년 8월 운영·게시 이후 2025년 1월까지 안전품질신문고를 통해 접수된 제보는 누적 536건으로, 검토 중인 19건을 제외하고 접수 건수의 95%에 대해서는 조치를 완료하였습니다.

고객안전품질신문고(DFS, Drum for Safety)



자동차 안전성 평가

충돌 안전성 평가 현대자동차는 미국 도로교통안전국(NHTSA, National Highway Traffic Safety Administration) 및 각국의 교통사고 데이터 그리고 국내 서비스 네트워크, 품질 부문에서 제공받는 여러 정보를 연구에 활용함으로써 보다 복합적인 사고 유형에 대응하고 있으며, 이를 개발 프로세스에 반영하고 있습니다. 이러한 연구의 결과로 지난 2019년, 세계 최초로 2차 사고 발생 방지를 위한 ‘복합 충돌 에어백’을 개발하였습니다. 또한, 현대자동차는 실차 충돌 시험에서 탑승자의 역할을 대신하는 27종, 170세트의 인체 모형(더미, Dummy)를 보유하고 있습니다. 이는 업계 최대 수준의 규모로, 다양한 충돌 상황에 따른 미세한 상해도 정밀하게 예측할 수 있어 승객 안전 성능 향상에 많은 기여를 하고 있습니다. 참고로 현대자동차는 1개 차종을 새롭게 개발할 때 최고 수준의 충돌안전성 확보에 약 4천 시간의 평가와 시험, 그리고 약 100억 원에 달하는 비용을 투입하고 있습니다.

전기차 안정성 평가 현대자동차는 전기차의 안전성과 성능을 최우선으로 고려하며, 혁신적인 기술 개발에 지속적으로 투자하고 있습니다. 현대차의 전기차는 고객의 다양한 요구를 충족시키기 위해 우수한 주행 가능 거리와 효율적인 충전 성능을 갖추고 있으며, 충돌 안전 성능에서도 높은 평가를 받고 있습니다. 이러한 성과는 여러 외부 기관의 검증을 통해 입증되었습니다. 아이오닉 5와 아이오닉 6은 각각 2022년과 2023년에 ‘세계 올해의 차’로 선정되어 성능과 품질에서 높은 평가를 받았습니다. 또한, 미국 IIHS 충돌안전평가에서 최고 등급인 TSP+(Top Safety Pick +)를 획득하고, 유료 NCAP에서도 최고 등급인 별 5개를 받으며 우수한 충돌 안전성을 인정받았습니다. 이처럼 현대자동차는 글로벌 전기차 시장에서의 입지를 확고히 하고 있습니다. 앞으로도 지속적인 연구 개발을 통해 고객에게 더욱 안전하고 신뢰할 수 있는 전기차를 제공함으로써, 지속 가능한 미래 모빌리티를 선도할 것입니다.

현대자동차그룹 충돌시험장 (남양연구소 안전시험동)			
규모	시험동	40,000 m ²	충돌장
			2,900 m ²
충돌시험 횟수	시험동	연간 650 회	
성능	최고 속도	100 km/h	최대 중량
			5 톤

고객경험 혁신

2024년 NCAP 평가 현대자동차는 매년 주요 지역별 대표적인 차량 안전 평가 기관으로부터 안전도 평가를 받고 있습니다. 신차 안전성 평가 프로그램(NCAP, New Car Assessment Program)에서는 싼타페, 아이오닉 5, 펠리세이드, 투싼 등 20여개 차종이 한국, 유럽, 미국, 인도 등 각국에서 최고 등급인 5 star를 획득했습니다. 이들은 미국 고속도로 안전보험협회(IIHS) 충돌 평가에서도 우수 등급을 획득 받았으며, 현대자동차는 16개 차종이 TSP(Top Safety Pick) 이상 등급을 받았습니다.

2024년 NCAP 안전성 평가 선정 차량

지역명	5-star (1등급) 획득 차종	비율 ¹⁾	평가대상 차종 수
한국	싼타페	50%	총 2개 차종
유럽	싼타페	50%	
미국	아이오닉 5, 펠리세이드, 싼타크루즈 등 총 23종	76.7%	총 30개 차종
호주	싼타페	50%	총 2개 차종
인도	투싼	100%	총 1개 차종

1) NCAP 평가는 매년 출시된 모든 브랜드별 신차를 대상으로 하지 않으며, NCAP에서 랜덤으로 선정한 평가대상 차종 대비, 5-star등급(최우수 등급)을 획득한 차종의 비율임.

품질 보증 및 관리

현대자동차는 차량 개발부터 생산까지의 품질관리는 물론, 판매 이후 고객 안전과 보호를 위한 품질 보증 및 관리 활동을 확대 추진하고 있습니다.

무상수리 보증 현대자동차는 승용·SUV·상용(트럭, 버스) 등 차량 종류별 평균 수명주기, 내구성 등을 고려하여 무상수리 보증기간을 적용하고 있습니다. 특히 하이브리드·전기차·수소전기차에 적용되는 별도의 엔진 및 동력전달 주요 부품에 대해서는 무상수리 보증기간을 연장하여 친환경차의 지속가능성을 확대하고 있습니다. (승용·SUV 기준, 차체 및 일반 부품 3년/6만km, 엔진 및 동력전달 부품 5년/10만km, 하이브리드 10년/20만km, 전기차·수소전기차 10년/16만)¹⁾ 또한, 과거에 생산된 배출가스 다배출 차량에 대해서는 촉매 장치, 전기 제어장치, 기타 배출가스 부품을 보증하는 등 차량 주행으로 인한 대기 오염물질 배출을 최소화하기 위해 노력하고 있습니다.²⁾

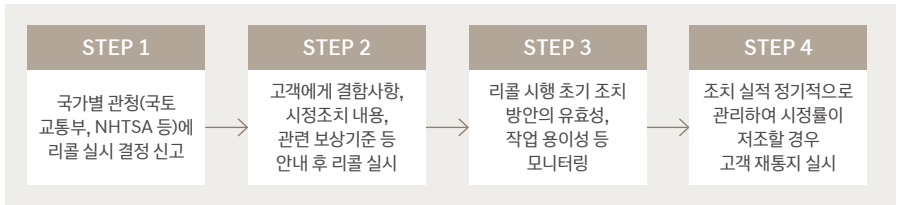
1) 승용 및 SUV 기준, 상용(트럭, 버스) 포함 세부사항은 홈페이지 참조.

2) 배출가스 관련 부품 보증기간 및 특별 보증차량 세부 내용은 홈페이지 참조.

자발적 리콜 및 리콜 재발방지 협의체 운영 현대자동차는 고객을 선제적으로 보호하기 위해 자발적으로 차량 리콜을 시행하고 있습니다. 고객의 불만사항을 상시 모니터링하여 사고 발생 가능성이 높은 제조상의 결함이 확인되는 경우, 차량 리콜을 확정하고 고객에게 결함 사항, 시정 조치, 무상 서비스 등 보상내용을 안내하고 있습니다. 또한, 리콜 및 품질 보증으로 인한 재무적 리스크를 사전 관리하기 위해 판매보증 총당금을 확보하고 있습니다.

KASO&QA본부 주관으로 R&D, 구매, 품질, 생산관리 부서 등이 참여하는 리콜 재발방지 협의체는 실장(임원)급이 참여하는 월간 회의를 진행하고 있습니다. 회의에서는 리콜 원인 및 개선책 반영 현황을 종합적으로 점검하고, 부문별 리콜 예방 활동 공유 및 프로세스, 시스템, 제도 개선안에 대한 협의를 진행하고 있습니다.

자발적 리콜 수행 프로세스



자발적 리콜 현황

(단위: 만 대, 백만 원)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년
리콜 차량 수	272	389	548	308
리콜 비용	1,442,300	320,900	485,173	511,012

판매보증 총당금 설정 현황

(단위: 백만 원)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년
당기 초	8,514,173	9,048,185	10,399,527	9,121,153
해당기간 발생	2,551,716	3,133,544	3,442,626	3,229,923

인공지능 기반 품질관리 현대자동차는 최상의 제품을 만들기 위해 인공지능과 빅데이터를 활용한 스마트 팩토리를 운영하고 있습니다. 제품의 품질관리, 생산 설비, 물류 등 공장 내 모든 시스템의 데이터는 물론 외부 정보까지 수집·분석해 빅데이터화하고, 인공지능이 이를 기반으로 공장을 운영합니다. 정확한 데이터를 확보하고 불필요한 과정은 덜어내 제품 생산의 정확성과 효율성을 높이며 이를 통해 품질향상에 기여합니다. 2023년 11월 완공된 싱가포르 글로벌 혁신센터(HMGICS, Hyundai Mobility Global Innovation Center in Singapore)는 인공지능, 사물인터넷(IoT) 등을 접목한 지능형 제조 플랫폼을 개발하고 검증하는 테스트베드의 역할을 수행하며, 이를 통해 완성형 스마트 팩토리 생태계인 E-FOREST 구축을 가속화하고 있습니다.

품질 VoC 대응 현대자동차는 전사 고객불만 대응체계를 확립하기 위해 VoC(Voice of Customer) 기반의 업무 혁신을 지속적으로 추진하고 있습니다. 또한 품질본부, 연구개발본부 등이 참여하는 VoC 개선 협의회를 운영하여 품질 개선 안건을 다각화하고, 긴급 VoC에 대응하는 등 고객 의견에 기반한 품질 개선에 주력합니다. VoC 데이터를 연계, 통합, 분석할 수 있는 다양한 기법과 시스템을 운영하고 있으며, 고객의 불편사항은 각 서비스 거점에 전달하여 개선을 위한 조치를 취하고 있습니다. 이러한 고객 안전과 만족을 최우선으로 하는 노력의 연장선으로, 차량 판매 후 고객 사용기간 3개월 이내 발생하는 클레임 건수를 연계한 품질지수를 CEO의 KPI 중 5%로 반영하여 관리하고 있습니다.

주요 품질 VoC 대응 사례



제네시스 2개 차종에 대한 자발적 리콜 진행 결정

현대자동차는 2024년 9월, 내부 평가과정에서 발견된 ccIC(connected car Integrated Cockpit)* 소프트웨어 오류사항을 개선하기 위해 고객 불만 제기 이전에 자발적 리콜을 진행 하였습니다. GV60 및 GV80 모델에서 후진 주행 중 10km/h를 초과할 경우 RVM(Rear View Monitor) 영상이 종료되는 문제가 당사 내부 평가 중에 발견되었습니다. 이 현상은 ccIC 부팅 직후 특정 조건에서 발생하며, 문제의 원인은 후방 영상 표출 소프트웨어 로직 오류로 확인되었습니다. 고객 불만은 제기되지 않았지만 후방 가시성에 영향을 줄 수 있는 안전문제로 판단하였으며, 이에 당사는 선제적이고 적극적인 시정조치의 일환으로 GV60, GV80 총 1,845대를 대상으로 ccIC 소프트웨어의 업데이트를 위한 자발적 리콜을 진행하기로 결정하였습니다. 또한, 소프트웨어 설계를 강화하고 테스트 케이스를 보강함으로써 유사한 문제가 재발하지 않도록 검증 프로세스를 개선하고 있습니다.

*ccIC(connected car Integrated Cockpit) : 클러스터, 내비게이션, 헤드업 디스플레이를 하나의 제어기로 통합한 인포테인먼트 플랫폼

고객경험 혁신

고객만족 극대화

고객응대 및 소통 채널

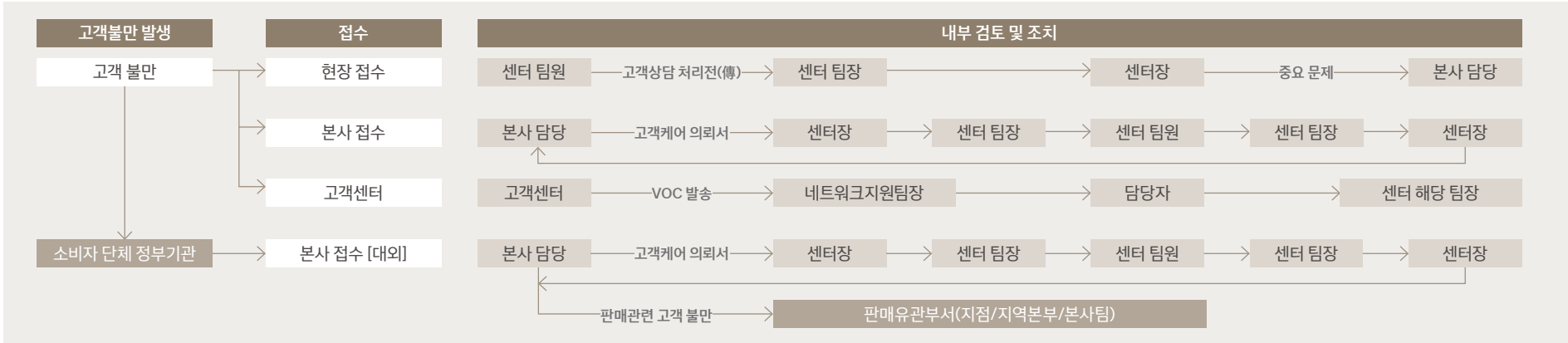
고객 응대 표준 가이드 운영 현대자동차는 차량 구매와 정비 과정에서의 고객 경험을 바탕으로 ‘고객 응대 표준 가이드’를 제작·배포하고 있습니다. 본 가이드는 개별 고객 응대 방향성을 명확히 제시하고, 고객 접점별 핵심 응대요소에 집중하게 함으로써 고객이 언제, 어디서나 일관된 우수한 서비스를 받을 수 있도록 하고 있습니다. 또한, 해외 권역 및 판매법인은 고객 서비스 전략 방향을 수립하여, 지역별 시장 특성과 고객의 기대 수준을 종합적으로 고려한 고객 응대 활동을 전개하고 있습니다.

고객 응대 역량 강화 차량 판매, 서비스 등 고객접점 채널 임직원의 CS 역량 강화를 위해 ‘서비스 융복합 교육체계’를 운영하고 있습니다. ICT 기반의 CS 학습 환경을 통해 임직원들은 차량에 대한 지식과 고객상담 스킬 관련 교육을 수강할 수 있습니다. 특히, 현대자동차 ‘CS Way’라는 구체적이고 실질적인 고객 응대 솔루션을 현장에 전파하여 고객 응대 역량을 향상시키고 있습니다. 또한, 현대자동차 공식 서비스 협력사 ‘블루핸즈’를 운영하는 대표자를 대상으로 서비스 트렌드와 블루핸즈 CS 향상 방안을 제시하고, 고객 응대 우수사례와 다양한 상황에 따른 맞춤형 응대 방안을 공유하는 등 고객 응대 역량 향상 교육을 실시하고 있습니다.

2024년 CS 교육 프로그램 운영 결과

교육 프로그램	이수자 수
고객 커뮤니케이션 스킬	4,646
리더십 개발 및 의사결정	113
심화 응대 상황 교육	85

고객 피해 보상 및 분쟁 해결 절차



고객의 목소리(VoC) 반영 현대자동차는 고객의 목소리(VoC)를 중요한 경영 요소로 인식하고, 이를 기반으로 서비스 품질과 제품 개선에 주력하고 있습니다. 고객의 다양한 의견과 피드백을 체계적으로 수집하고 분석하여, 이를 서비스 및 제품 품질 향상의 최우선 요소로 삼고 있습니다. 이러한 노력의 일환으로, 현대자동차는 2024년 기준 다수 인입된 제품 품질, CCS 및 서비스 관련 VoC 내용을 집중적으로 분석하고 있습니다.

현대자동차는 데이터에 기반하여 모든 고객 이슈에 대해 신속하고 효과적으로 대응함으로써 고객 만족도를 극대화하기 위해 노력하고 있습니다. 이러한 체계적인 접근을 통해 고객의 신뢰를 얻고, 지속적인 관계를 구축하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 현대자동차는 고객의 목소리에 귀 기울이며, 이를 통해 더욱 혁신적이고 고객 지향적인 서비스를 제공하기 위해 끊임없이 노력할 것입니다.

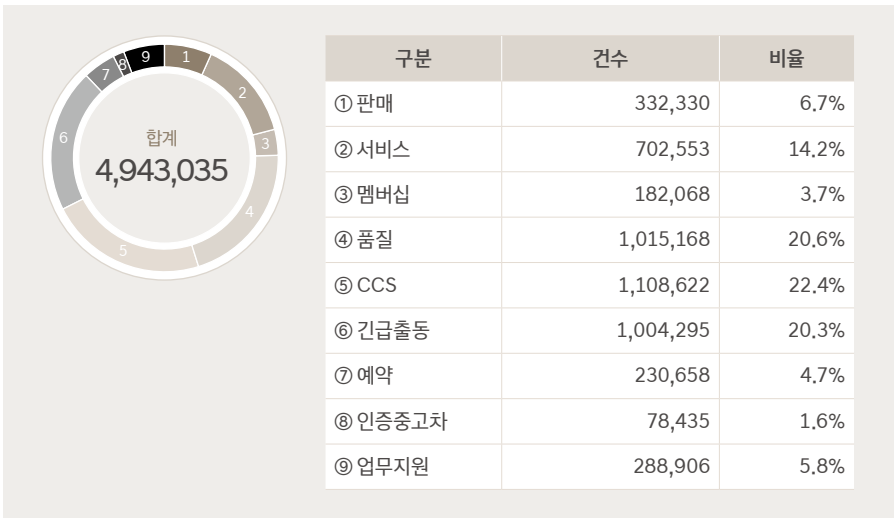
고객 피해 보상 및 분쟁 해결 현대자동차는 고객 피해 보상 및 분쟁 해결을 위해 적극 노력하고 있습니다. 고객은 현장 접수, 본사 접수, 고객센터를 통해 불만 및 피해 사실에 대해 신고할 수 있으며, 대부분 전국 하이테크센터 직원들이 고객 상담, 보상 품의 및 지급까지의 절차를 진행합니다. 현대자동차는 품질, 제도, 응대 과실을 포함하여 피해의 원인이 당사의 귀책인 경우, 직접(차량 수리비용) 및 간접 손실(대물, 상해 등 확대 피해) 등 확인 가능한 손실액 전체에 대해 서비스, 현물, 현금성으로 보상을 제공하고 있습니다.

또한, 사안의 중요도에 따라 본사 고객케어 관리 부문의 업무 지원을 통해 원활한 해결을 위해 협업을 진행합니다. 특히 고객불만으로 인한 소송, 장기 미출고, 장기 미해결 건에 대해서는 실시간으로 현황을 파악하고 있습니다. 고객서비스솔루션팀에서는 각 센터별 장기 미결 현황 보고를 받고, 해당 사안에 대해 본사 담당자와 종결 지원을 진행합니다. 화재, 차량사고와 같은 소송 건에 대해서는 기술적 자료 작성 및 소송 대응방안 수립을 위해 법무팀, 연구소 및 품질본부와 협의를 진행하며, 지속적인 품질문제 주장이 제기되는 경우 품질 개선 부문과 협업하여 합동조사를 실시하고 고객 대응방안 수립을 지원하고 있습니다.

2024년 VoC 접수 현황



2024년 VoC 유형별 분류



고객경험 혁신

서비스 거점 및 브랜드 현대자동차는 믿음과 신뢰를 주는 서비스 거점을 통해 언제 어디서나 고객이 최고의 ‘CAR-LIFE’를 누릴 수 있도록 최선을 다하고 있습니다. 직영 하이테크센터와 전국 약 1,200개의 공식 서비스 협력사인 ‘블루핸즈’ 네트워크를 구축하여 고객 서비스 접근성을 강화하였습니다. 또한 지속적으로 증가하고 있는 전동차 보유 고객을 위해 전기차 수리 가능 블루핸즈 1,000여개 및 수소 전기차 수리 가능 블루핸즈 180여개로 확대 운영하고 있습니다.

블루핸즈	• 현대자동차 공식 서비스 협력사 - 고객의 안전과 편의를 위한 환경 개선은 물론, 고객과 가장 가까운 곳에서 서비스를 제공하기 위한 네트워크
블루멤버스	• 현대자동차 오너 대상 서비스 - 2007년부터 시작된 현대자동차 오너를 위한 고객 서비스로 차량관리는 물론, 다양한 블루멤버스 특화 프로그램을 제공하여 고객의 즐겁고 편리한 CAR-LIFE 지원
블루링크	• 현대자동차 커넥티드 카 서비스 - 최신 IT 및 통신기술을 활용해 원격제어, 안전보안, 차량관리, 길 안내 서비스를 제공하는 커넥티드 카 서비스

올 케어 서비스 현대자동차는 올 케어 서비스를 통해 고객의 차량 관리와 안전을 위한 다양한 서비스를 한눈에 알기 쉽게 제공합니다. 고객의 더 편리한 카라이프를 위해, 방문세차/손세차 서비스, 제네시스 에어포트 서비스, 전기차 특화 서비스를 제공합니다. 전기차 특화 서비스에는 차량 픽업 및 충전 후 기계식 세차와 딜리버리를 제공하는 픽업앤충전, 방문 급속충전과 유리세정, 점검을 포함한 EV안심케어, 충전 구독 요금제인 렉키패스 H가 있습니다. 카 케어 부문은 보증제도 및 관련 서비스 상품, 사고 시 차체 수리 등을 지원하는 부가 서비스 상품, 정기 점검 서비스 등을 제공합니다. 보증제도는 차량·부품별 보증 기간을 안내하며, 선택형 보증제도를 제공합니다. 부가 서비스로는 바디케어 서비스, 워런티 플러스, EV 플러스 케어가 있습니다. 사전 예방을 위한 점검 서비스에는 블루안심점검, 찾아가는 오토케어, 찾아가는 비포서비스가 포함됩니다. 긴급 상황 대처를 위한 서비스로는 긴급출동 서비스, 찾아가는 충전 서비스, 수소차 긴급 딜리버리, 홈투홈 서비스, 과잉정비 예방 프로그램, 고객 차량 지원 서비스 등을 제공합니다.

• **과잉정비 예방 프로그램 운영** 현대자동차는 고객 신뢰도 제고 및 서비스 경쟁력 향상을 위해 과잉정비 예방 프로그램을 운영하고 있습니다. 현대자동차 공식 서비스 네트워크인 블루핸즈를 이용한 고객은 과잉정비가 의심될 경우, 현대자동차 고객센터를 통해 접수 후 조사를 요청할 수 있습니다. 이후 외부 보험사가 주관하는 조사 결과에 따라 최대 1천만원 한도 내에서 과청구 금액 100~1,000% 보상이 진행됩니다.

• **EV 라이프 통합 케어 프로그램** 현대자동차는 2024년 전기차 고객 케어를 강화하기 위해 EV 에브리케어 프로그램을 런칭하고, 고객이 차량을 살 때부터 팔 때까지 전기차를 경험하는 모든 순간을 빠짐없이 케어하고 있습니다. 구매 혜택으로 고객의 주거 및 충전환경을 고려하여 충전 크레딧 또는 홈충전기 등을 지원하며, 보유기간 내 보증 기간 연장, 바디케어 서비스, 신차교환 프로그램 등을 통해 막연한 불안감을 해소하고자 노력하고 있습니다. 뿐만 아니라, 픽업 앤 충전, 찾아가는 충전 등 고객 편의 및 긴급 상황 지원을 위한 각종 서비스를 제공하고 있습니다. 또한, 고객의 안전한 전기차 운행을 위한 안심 점검을 정기적으로 시행하고 있습니다. 이러한 노력은 현대자동차의 지속가능경영 목표 달성에 기여하며, 고객 경험을 한층 더 향상시키고 있습니다.

글로벌 고객 서비스 최적화 현대자동차는 애프터서비스 전 과정에서 주요 신기술 및 트렌드를 반영한 차별화된 고객 경험 프로세스를 구현하고자 합니다. 이에 따라 각 국가별 고객에게 최적화된 서비스를 제공하기 위해 본사에서 해외 판매 법인 및 대리점의 고객 서비스 전략 방향성 수립을 지원하고 있습니다. 2024년에는 해외 주요 시장별 서비스 역량을 점검하고 향상하는 글로벌 TFT를 통해 서비스 경쟁력을 강화하였습니다. 이 밖에도 시장별 특성 및 고객 기대 수준을 종합적으로 고려한 맞춤 전략으로 글로벌 고객 관리를 지속 강화할 것입니다.

글로벌 딜러 역량 향상 교육 현대자동차는 소비자 및 최종사용자와 접점을 형성하는 글로벌 딜러 역량 강화를 위해 딜러 소속 직원들에게 교육을 제공하고 있습니다. 현대 글로벌 딜러 5,300개 지점을 대상으로 하며, 고객을 응대하는 판매 사원과 서비스 어드바이저 그리고 정비사를 포함합니다. 2024년 교육과정은 판매교육과 승용 기술교육으로 구분되어 있고, 브랜드 기초 지식과 고객 응대에 대한 공통 교과와 직무별 특화 교육 등 총 105개 교과목을 개설 및 운영하였습니다.

글로벌 현대 One App ‘마이현대’ 런칭 현대자동차는 2024 년 11 월, 기존의 마이현대, 블루링크, 디지털키(1.0) 앱을 하나로 통합한 새로운 ‘마이현대’ 앱을 선보였습니다. 새로운 ‘마이현대’ 앱은 차량 원격 제어, 충전 상태 확인, 차량 상태 모니터링, 정비 및 세차 서비스 예약 등 다양한 기능을 제공합니다. 고객은 하나의 앱으로 차량 관리와 관련된 정보에 손쉽게 접근할 수 있고, 더욱 편리하게 차량 관련 서비스를 이용할 수 있습니다.

서클(모빌리티 서비스) 활용 이동약자 지원 현대자동차는 수요응답형 모빌리티 서비스 ‘서클’을 활용하여 교통약자 이동권 증진을 지원하고 있습니다. 대부도에서 운영중인 수요응답형 교통수단(DRT, Demand Responsive Transit) ‘뚝버스’는 노인, 임산부, 어린이 등 교통약자를 대상으로 하며, 휠체어 탑승이 가능한 쉐라티 특장차량으로 운영되고 있습니다.

현대자동차 올 케어 서비스(승용)¹⁾

카라이프	카 케어		
편리한 카라이프 서비스	보증제도 및 서비스 상품	사전 예방 및 점검	긴급 상황 및 정비
카라이프 서비스 - 세차 전국 세차 서비스 예약 서비스 - 에어포트 서비스 여행 기간 동안 점검 및 정비 제공과 전용 안심 주차장에 차량을 보관 전기차 특화 서비스 (현대 EV 충전 솔루션) - 픽업앤충전 차량 픽업-충전-딜리버리 + 기계식 세차(옵션) 제공 - EV안심케어 급속충전(20kWh) , 유리세정, 점검 - 렉키패스 H 충전 구독 요금제	보증수리 제도 차종별, 부품별 보증기간 내 수리 소모품 교환 서비스  선택형 보증제도 라이프스타일에 따라 차체 및 일반부품 계통의 보증기간을 선택하여 변경 부가 서비스 상품 - 바디케어 서비스 신차 출고 최대 1년 (또는 주행거리 2만km) 동안 단독사고로 인해 발생하는 차량의 외장 손상에 대해 판금, 도장, 교체 등을 보장 - 워런티 플러스 추가 계약 기간 / 주행거리 동안 보증 기간을 연장하는 서비스 - EV 플러스 케어  바디케어 서비스와 워런티 플러스를 합리적인 가격에 제공	블루안심점검 국내 판매 차량 보유 블루멤버스 회원 (상용 8년 (연 1회), EV 10년 (연1회), 상용 3년 (총7회)) 찾아가는 오토케어 서비스  고객님이 요청하신 장소를 방문하여 엔진오일세트 교체(필수) 및 소모품 교체(선택) 찾아가는 비포서비스 고객님이 요청하신 장소를 방문하여 차량 기본점검 및 정비상담 등을 제공하는 방문 서비스	긴급출동 서비스 차량고장으로 주행이 어려운 상황에 긴급출동 및 조치 찾아가는 충전 서비스  블루멤버스 회원대상 긴급 충전 서비스 무상 제공 수소차 긴급 딜리버리  차량 문제(방전 및 연료 소진) 발생 시 견인 서비스 제공 홈투홈 서비스 고객을 방문해 차량 인수 후 수리 및 인계하는 서비스 과잉정비 예방 프로그램 블루핸즈 과잉정비 발생 시 보험 조사 및 보상 실시 고객 차량 지원 서비스 보증수리 입고 고객을 위해 수리 기간 동안 차량 제공

1) 국내에서 제공되는 서비스를 기준으로 작성하였으며, 국가별로 일부 서비스 내용이 상이할 수 있음

고객경험 혁신

지속가능한 브랜드

브랜드 관리

브랜드 관리 시스템 현대자동차는 브랜드 글로벌 포털인 ‘현대 브랜드 홈(Hyundai Brand Home)’을 통해 브랜드 전략·아키텍처·이미지를 효과적으로 관리할 수 있도록 지원하고 있습니다. 브랜드 전략은 전사가 일관되게 대외 커뮤니케이션을 할 수 있도록 브랜드의 방향성을 안내하고, 브랜드 아키텍처는 차량·기술·서비스 등의 브랜드 및 상표체계와 사용방식을 정의하며, 브랜드 이미지는 디자인 가이드라인을 개발/배포하여 브랜드를 시각적으로 구현하는 방안을 구체적으로 제시하고 있습니다. 아울러 브랜드 전략, 체계, 가이드라인이 현장에서 올바르게 적용되고 있는지 관리·감독하기 위해, 브랜드 및 상표 이미지 등의 적용·활용 실태를 정기적으로 검수하는 글로벌 브랜드 모니터링 활동도 추진하고 있습니다.

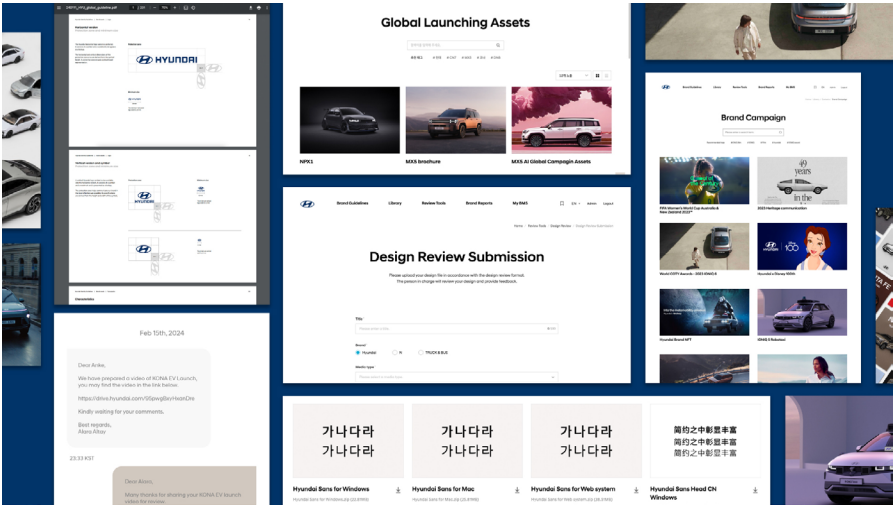
브랜드 지표 추적 조사 브랜드별 가격, 성능, 품질, 친환경성 분야로 구성된 지표를 바탕으로, 고객의 현대자동차 브랜드 인지도, 구매의향, 만족도 등을 확인하기 위한 ‘브랜드 추적 조사(BTS, Brand Tracking Study)’를 실시하고 있습니다. 특히, 브랜드 선호도 측면에서는 당사 브랜드의 신뢰성, 경쟁력, 서비스, 경제성뿐만 아니라, 브랜드가 보유하고 있는 친환경성, 사회적 책임, 진정성 요소도 조사하고 있습니다.

브랜드 추적 조사는 전동화 브랜드에 대한 고객의 구매의향, 인지도, 선호도, 속성정보(혁신성, 편의성, 친환경성 등) 등을 포함합니다. 또한, 고객을 대상으로 당사 브랜드 차량의 시장가치를 평가받는 등 브랜드의 시장경쟁력을 파악하고 있습니다. 브랜드 추적 조사 결과는 판매지역별 브랜드 전략 수립의 기초 자료로 활용하고 있으며, 이를 바탕으로 고객 커뮤니케이션 메시지를 도출하는 등 마케팅 과정에 적극 반영하고 있습니다.

브랜드 지표 추적 조사결과 분석 브랜드 추적 조사를 통해 고객이 당사 브랜드를 선호하지 않는 사유, 구매 이전·과정·이후 등 고객경험 단계별 불만족 원인, 온·오프라인 채널에서의 부정적 경험 등을 확인하고 있습니다. 이를 기반으로 고객의 인식 개선을 위해 브랜드가 갖추어야 할 속성을 파악하여 재정의하고 있으며, 고객경험 혁신을 위한 콘텐츠 관리 방안 및 판매채널 운영 개선사항도 발굴하고 있습니다.

브랜드 지표 추적 조사 항목

가격	• 경쟁사 대비 당사 차량 가격에 대한 고객의 수용성(Price Perception 조사 기반)
성능	• 시장 평균 = 100을 기준으로 내구성, 첨단 기술력 등의 점수 분석
품질	• 시장 평균 = 100을 기준으로 보증 수준, A/S 품질, 신뢰성 등의 점수 분석
브랜드	• 시장 평균 = 100을 기준으로 브랜드 평판, 진정성, 헤리티지, 인지 등의 점수 분석
지속가능성	• 시장 평균 = 100을 기준으로, 친환경성, 사회적 책임 항목, 모빌리티 비전, 혁신성 등의 점수 분석 • 친환경 차량이 Brand Perception 전반에 미치는 영향을 별도 분석



현대 브랜드 홈 (Hyundai Brand Home)

윤리적 마케팅

광고 및 마케팅 윤리 선언 현대자동차는 고객의 올바른 제품·서비스 구매 의사결정을 유도하고 건전한 광고 및 마케팅 환경을 조성하기 위해 ‘광고 및 마케팅 윤리’를 선언하였습니다. 이를 통해 현대자동차는 제품·서비스 정보를 소비자에게 정확하게 전달하고, 경쟁 기업 또는 제품·서비스를 부당하게 비교하지 않으며, 정보 취약계층을 보호하지 않는 광고 및 마케팅 행위를 하지 않는 것을 기본 원칙으로 선언하였고, 이에 더해 제품·서비스에 대한 친환경성 주장을 포함하는 표현을 할 때에는 그에 대한 요건을 갖추어 진행할 것을 약속하였습니다.



광고 및 마케팅 윤리 선언

제품 환경·안전 정보 라벨링 현대자동차는 차량 제작의 전 과정에서 발생하는 차량 연비, 배출가스 등 제품 환경 관련 정보는 물론, 안전벨트, 승객 감지 시스템, 카시트 탈부착 장치 등 안전과 관련된 정보도 투명하게 공개하고 있습니다. 제품과 서비스의 환경적·사회적 영향에 대한 허위, 과장, 축소를 엄격히 금지하며, 관련 정보를 라벨링하여 고객의 ‘알 권리’를 보장하고자 노력하고 있습니다.

주요 판매 지역별 제품 정보 라벨링

한국	제품	차종, 차명, 차대번호, 차량 총 중량, 제작연도, 타이어 등 자기인증 정보	유럽	제품	차량 ID, 각종 단품 인증 E-마크 (램프, 안전벨트, 경적기, 미러, 글라스 등)
	환경	연비, 배출가스 관련 표지판 정보		환경	디젤엔진 스모크, 배터리 리사이클링, 연료, 냉매 관련 정보
	안전	에어백 경고 등 정보		안전	ISOFIX CRS 앵커 ³⁾ 정보, 임시 스페어타이어 속도, 에어백 경고 정보 등
중국	제품	차량 ID, VIN(W/screen), 도난방지 정보	북미	제품	MSRP(Manufacturer’s Suggested Retail Price) 정보
	환경	연비 정보		환경	VECI ⁴⁾ 냉매 정보
	안전	CCC ¹⁾ , CRS ²⁾ 경고 에어백 정보		안전	타이어 공기압, 안전 인증, 에어백 경고 정보

1) CCC(China Compulsory Certification, 중국강제인증) 3) ISOFIX CRS 앵커: 국제 표준 아동용 카시트 고정 장치
2) CRS(Child Restraint System, 카시트 등 어린이 안전장치) 4) VECI(Vehicle Emission Control Information, 배출가스 인증정보)

고객경험 혁신

그린워싱 예방

그린워싱 리스크 점검 프로세스 구축 현대자동차는 최근 강화되고 있는 글로벌 ESG 관련 법규 및 규제에 선제적으로 대응하기 위해 친환경성 표시 광고물 현황을 점검하고, 향후 그린워싱 발생을 예방하기 위한 리스크 점검 프로세스를 구축하였습니다. 현대차는 2024년 1월, 환경부 가이드라인을 기반으로 국내 20여 개 마케팅 및 홍보 관련 부서를 대상으로 현황 점검을 실시하였으며, 총 260건 중 32%에 해당하는 게시물에서 리스크 보유 가능성을 사전에 파악하여 수정 조치를 완료하였습니다.

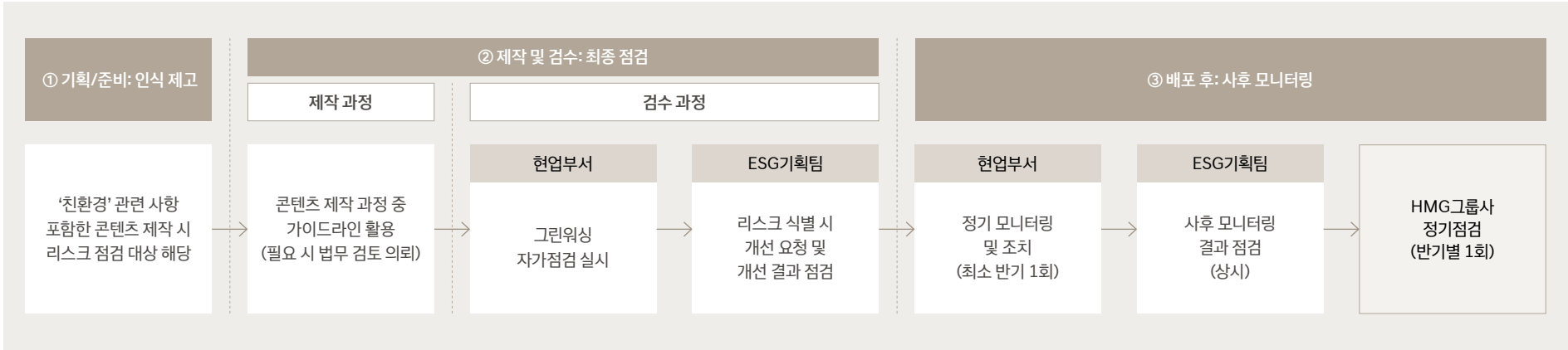
이후 그린워싱에 대한 임직원의 낮은 인식수준을 향상시키기 위해 팀장 및 실무자를 대상으로 온·오프라인 교육을 총 4회 실시하였습니다. 하반기에는 한국 미국 EU 등 해외 8개국 관련 법규 및 사례를 기반으로 업그레이드된 자가점검 체크리스트를 활용하여 해외 36개 사업장을 대상으로 422건의 게시물을 점검하였으며, 이러한 과정을 통해 현대자동차그룹 공통의 글로벌 그린워싱 가이드라인을 발간하였습니다.

특히 현대차는 표시 광고물의 기획 단계부터 제작, 검수, 배포에 이르는 전 과정에서 그린워싱 리스크를 예방하기 위한 사전 점검 프로세스를 마련하고, 콘텐츠 배포 이후에도 정기적인 사후 모니터링을 시행할 예정입니다. 이를 통해 향후 그린워싱으로 인한 경영 리스크를 예방하고, 이해관계자들에게 보다 정확하고 명확한 지속가능경영 정보를 전달하기 위해 지속적으로 노력할 것입니다.

현대자동차그룹 그린워싱 예방 행동수칙 : 기획 단계에서의 6가지 원칙

원칙 1	포괄적이고 근거 없는 표현의 자제	• 피해야 할 표현 : 근거없는 “친환경적”, “지속가능성 보장” 등의 표현 • 대안적 표현 : 포괄적 표현 대신 구체적인 환경적 혜택을 설명하여 정확성 제고
원칙 2	탄소중립 표현 시 구체적인 계획과 증빙자료 제시	• 피해야 할 표현 : 구체적 이행계획/증빙 없이 “탄소중립”, “넷 제로” 용어 사용 • 대안적 표현 : 각 연도별 탄소중립 이행 계획 제시, 탄소 크레딧 사용 계획 병기
원칙 3	오해의 소지가 있는 비교 및 인증 표현 자제	• 피해야 할 표현 : “타사보다 친환경적” 또는 “최고의 친환경 품질” 등의 표현 • 대안적 표현 : “(비교대상인) A제품보다 30% 낮은 배출량이 인증됨” 같이 표현
원칙 4	정량화된 데이터와 구체적인 용어 사용	• 피해야 할 표현 : “물 사용 절감” 또는 “에너지를 적게 사용” • 대안적 표현 : “이 제품 생산 과정에서는 기존 모델 대비 20%의 물을 절약함”
원칙 5	재활용 원료를 사용 시 구체적인 비율 명시하기	• 피해야 할 표현 : “재활용 원료로 제작된 제품” • 대안적 표현 : “이 제품 시트의 원단은 30%의 PET 재활용 원료 포함”
원칙 6	법적 요구 사항을 자발적 활동으로 표현하지 않기	• 피해야 할 표현 : “우리는 2035년부터 전기차만 생산합니다.” • 대안적 표현 : 법적 준수와 자발적인 노력을 명확히 구분하여 전달

그린워싱 리스크 점검 프로세스



*본 프로세스는 현대자동차 본사기준 프로세스를 제시한 것이며, 해외사업장의 경우 각 국가별 법규 및 시장 상황에 따라 자체 점검 프로세스 구축 및 운영 중

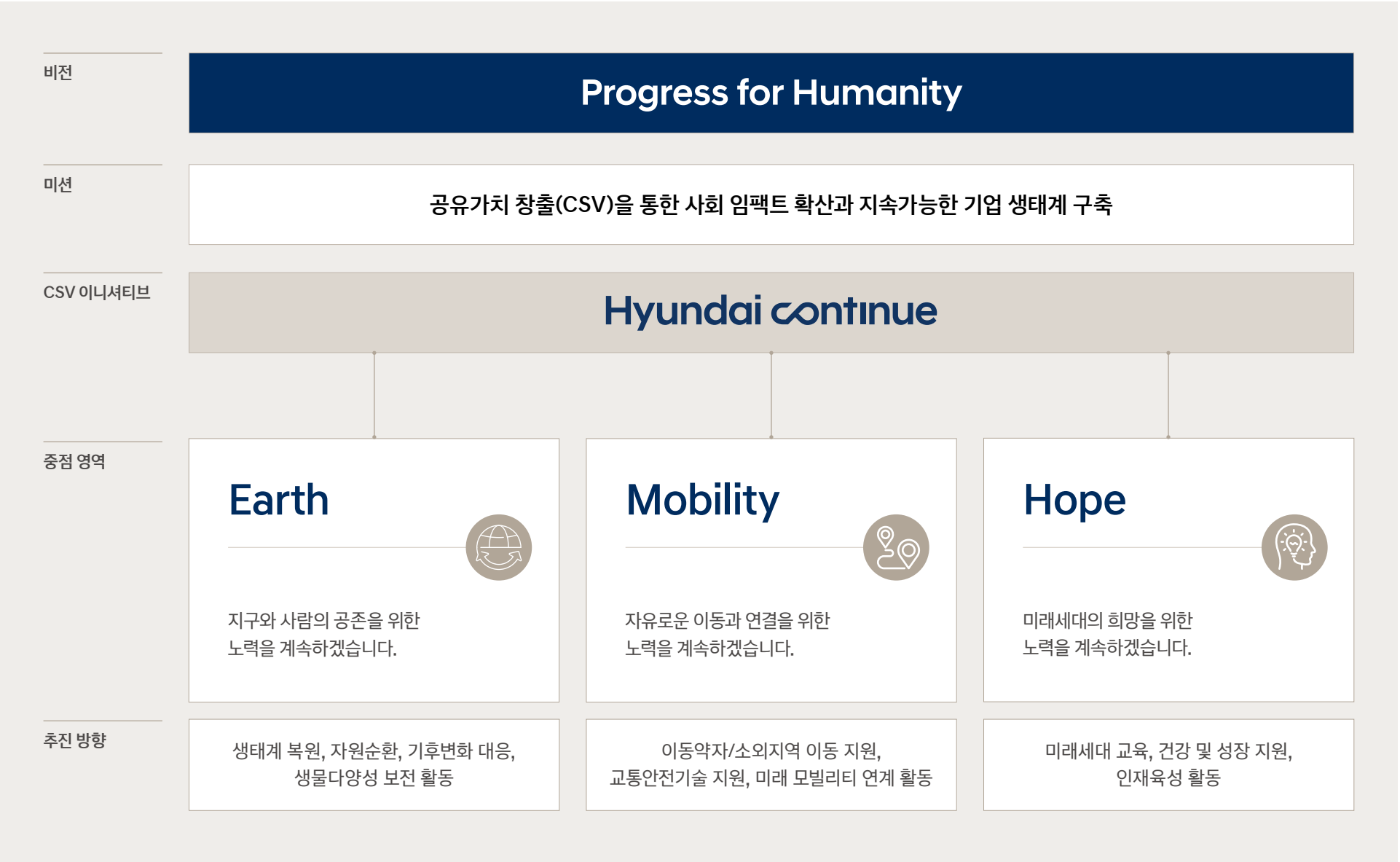
CSV 이니셔티브

CSV 추진체계

CSV 추진체계

CSV 전략 추진 현대자동차는 2022년 발표한 지속가능경영을 위한 글로벌 CSV (Creating Shared Value, 공유가치창출) 이니셔티브 ‘Hyundai Continue’를 2024년에도 지속적으로 추진하였습니다. Hyundai Continue는 친환경, 모빌리티, 미래세대 세 가지 중점 영역으로 구성되어 있으며, 국내 사업장뿐만 아니라 글로벌 사업장과 함께 다양한 활동을 실천하고 있습니다.

CSV 전략체계



CSV 이니셔티브

CSV 프로젝트

폐기물 수거 및 업사이클링

해양 생태계 보존

해양 생태계 보존을 위해 현대자동차는 2021년부터 유럽, 한국, 미국에서 해양 폐기물을 수거하고, 이를 재활용하는 업사이클링 활동을 진행하고 있습니다. 협력 파트너 헬시 씨즈(Healthy Seas)와 함께 해양 생태계를 위협하는 유실 어망을 비롯한 다양한 플라스틱 폐기물을 수거하여 해양 생태계 복원을 위해 노력하고 있습니다. 수거한 페어망은 섬유 생산업체 아쿠아필(Aquafil)을 통해 에코닐(ECONYL®)이라는 나일론 섬유로 재탄생됩니다. 에코닐은 유럽 내 판매되는 아이오닉5 및 아이오닉6 차량의 플로어 매트 소재로 쓰이고 있습니다.

이처럼 현대자동차는 환경 정화 활동과 수거한 폐기물을 활용한 업사이클링 활동을 하며, 여러 단체 및 벤처 기업과의 협업을 통해 자원 순환 인프라를 구축하고 있습니다.

2024 주요 성과 유럽, 한국, 미국 등 전 세계 8개국에서 24번의 수거 및 교육 활동을 지원했으며, 약 172톤의 해양 폐기물을 수거하였습니다. 그중 페어망은 약 63톤에 달하였습니다. 수거 활동에는 총 107명의 자원봉사 다이버가 참여해 해양 생태계 정화 활동에 동참하였습니다.

향후 추진 계획 수거 활동을 지속하여 바다를 정화하며, 다양한 업무 협약을 통해 페어망 수거 인프라를 확충하고 친환경 소재 양산을 확대할 계획입니다.



지역사회 환경문제 개선

인도네시아 환경문제를 해결하기 위해 2022년 8월부터 페플라스틱 수거 및 업사이클링 활동을 운영하고 있습니다. 자카르타 지역 내 20개 중·고등학교 및 4개 아동친화공간(Child Friendly Integrated Public Space)에서 기후, 순환경제를 주제로 환경 교육을 운영하고 있으며, 2024년에는 총 1,968명의 아동이 교육에 참여하여 환경 인식을 제고하였습니다. 또한, 지역내 페플라스틱 수거함을 설치하여 지역주민의 분리배출 활성화를 독려하였습니다. 현재 총 71개의 수거함을 운영하며 연간 12톤의 페플라스틱을 수거하였고, '25년 상반기까지 수거함을 100개 이상으로 확대할 예정입니다. 브카시(Bekasi) 지역에 폐기물 재활용 센터를 설립하여 운영함으로써 인도네시아 지역사회 폐기물 처리량을 줄이고, 가치 있는 자원으로 재활용하여 지역사회 순환경제 구축을 지원하고 있습니다.

2024 주요 성과 자카르타 지역 내 페플라스틱 수거함 운영을 통해 2024년 연간 약 12톤의 페플라스틱을 수거하였습니다. 또한, 환경교육 6회 및 또래전달교육 98회를 진행함으로써 총 1,968명의 아이들에게 환경 보호의 중요성에 대해 교육하였습니다.

향후 추진 계획 플라스틱 수거 외에도 환경교육 및 아동주도 캠페인 등의 인식 개선 활동을 통해 지역사회 폐기물 수거 문화를 정착시키고 있습니다. 페플라스틱 수거함 설치 확대와 지속 운영을 통해 민관협력을 주도하고 순환경제 구축에 기여할 것입니다.



친환경
Earth

아이오닉 포레스트

현대자동차는 2016년부터 미국, 브라질, 독일, 튀르키예, 필리핀, 인도 등 13개국에서 숲을 조성하는 '아이오닉 포레스트' 프로젝트를 추진하고 있습니다. 2024년에는 한국수목원정원관리원, 트리플레닛과 함께 지속 가능한 산림 생태 복원을 위한 업무 협약을 체결하였으며, 향후 아이오닉5 및 아이오닉9을 기반으로 제작된 친환경 산림 경영용 차량 '아이오닉 드론 스테이션'을 활용해 보다 효과적인 생태계 복원과 연구를 지원할 것입니다. 또한, 아이오닉 포레스트 튀르키예에서는 임직원들이 장학생들과 함께 숲 조성 자원봉사를 추진하는 등 현대자동차는 글로벌 아이오닉 포레스트 프로젝트를 통해 2024년까지 약 90만 그루의 나무를 식재하였습니다.

앞으로도 현대자동차는 지구와 사람의 공존을 위해 전 세계 여러 파트너와 협력하여 나무 심기, 산불 피해지 복구 등 다양한 친환경 활동을 전개할 예정입니다.

2024 주요 성과 한국수목원정원관리원과 지속 가능한 산림 생태 복원을 위한 업무 협약을 체결하였고 생태 복원을 위해 아이오닉 드론 스테이션을 적극 활용할 계획입니다. 또한, 미국, 독일, 사우디아라비아, 필리핀 등에서 한 해 동안 400,000여 그루의 나무를 식재하였습니다.

향후 추진 계획 2025년부터 2035년까지 전 세계적으로 약 200만 그루의 나무를 심을 예정입니다. 한국, 미국 등의 산불 피해지 숲을 복원하고 인도 마하라슈트라 지역에서 숲을 조성함으로써 지역 생태계 회복에 기여할 계획입니다. 또한, 아이오닉9 드론 스테이션을 구축해 드론 씨드볼 식재를 추진할 예정입니다.



CSV 이니셔티브

전기차 자동 충전 로봇 활용 ‘지금은 충전중’ 캠페인

현대자동차는 로보틱스 기술을 활용하여 휠체어 사용 운전자, 임산부 등 이동 약자의 이동성을 개선하고 신체적 한계를 극복하는 데 앞장서고 있습니다. 현대자동차의 로보틱스랩은 전기차 충전소 인프라 접근성의 한계를 해소하고 이동 약자의 충전 편의성을 증진할 수 있는 전기차 자동 충전 로봇(ACR)을 개발했습니다. ACR은 차량과의 통신을 통해 충전 도어를 열고, 충전구를 정밀하게 인식하여 자동으로 충전 케이블을 삽입하고 탈거하는 등 모든 작업을 수행합니다. 또한, 차량이 충전 중에도 안전성을 유지할 수 있도록 로봇의 자세를 조정하는 기능을 갖추고 있습니다. 딥러닝 기반의 3차원 자세 추정 기술을 적용하여 충전기 인식 오차를 2mm 이내로 최소화했으며, -20~40°C의 극한 온도와 90% 이상의 습도를 견딜 수 있는 내환경성을 갖추어 IP65 등급의 방수·방진 기술로 외부 환경에서도 최적의 성능을 발휘하도록 설계되었습니다.

현대자동차는 ‘지금은 충전중’ 캠페인을 통해 이동 약자들이 자유롭게 이동할 수 있는 기회를 제공하였습니다. 이 혜택을 제공받아 새빌 E-pit 충전소에 캠페인 기간동안 설치된 ACR 시스템을 직접 체험하였습니다. 이러한 활동은 이동 약자들에게 더 자유로운 이동성과 사회적 연결을 제공하는 현대자동차의 비전 ‘인류를 향한 진보’를 실현하는 중요한 단계로 평가되며, 앞으로도 ACR 같은 기술의 상용화를 통해 지속 가능한 모빌리티 솔루션을 제공하기 위해 지속적으로 노력할 것입니다.



2024 주요 성과 2024년 6월, 최대 4인으로 구성된 93팀에게 제주 여행 경비, 아이오닉5 렌트, 그리고 ACR 충전 경험을 제공하여 날씨에 구애받지 않는 편안한 전기차 여행을 지원했으며 48일 동안 93팀이 ACR 자동 충전을 총 100회 경험하였습니다. 캠페인 만족도는 5점 만점에 4.95로 매우 높았습니다.

향후 추진 계획 현대자동차는 ACR 기술의 상용화를 목표로 성능과 안정성 향상을 위한 지속적인 연구 개발에 주력하고 있습니다. 이러한 노력을 통해 이동 약자들의 편의성을 극대화하고, 보다 많은 사용자들이 쉽게 접근 가능한 전기차 충전 인프라를 구축하고자 합니다.

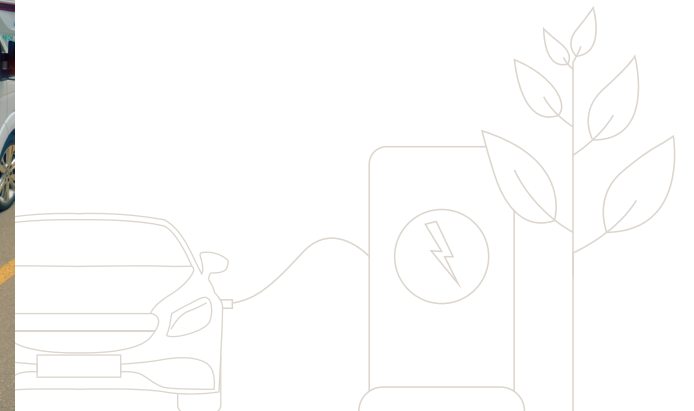
셔클(모빌리티 서비스) 활용 이동약자 지원

현대자동차는 수요응답형 모빌리티 서비스 ‘셔클’을 활용하여 교통약자 이동권 증진을 지원하고 있습니다. 2023년 7월 안산시, 경기교통공사, 경원여객, 안전생활실천 시민연합과 ‘이동약자의 이동 지원사업을 위한 업무협약(MOU)’을 체결하고, 대부도에서 수요응답형 교통수단(DRT, Demand Responsive Transit)을 활용한 이동케어 ‘뚝버스’ 운영을 지원하고 있습니다. 뚝버스는 대부도 내 노인, 임산부, 어린이 등 교통약자를 대상으로 서비스를 운영하고 있으며, 탑승객은 ‘뚝타’ 애플리케이션 및 전화호출, 주요 시설 내 설치된 키오스크를 활용해 탑승 신청이 가능합니다. 또한, 이동 편의성 향상을 위해 휠체어 탑승이 가능한 쏘라티 특장차량 2대를 기부하였으며, 셔클 플랫폼 ‘뚝타’ 이용을 지원하고 있습니다. 뚝타는 인공지능을 결합한 수요응답형 교통수단 ‘셔클’을 기반으로 개발된 경기도 맞춤형 모빌리티 플랫폼입니다. 서비스 이용자가 출발지와 도착지를 입력하면, 실시간 수요 및 교통상황을 반영해 차량이 배치되어 편리하게 이동할 수 있는 것이 특징입니다.

현대자동차는 기술을 활용한 교통약자의 이동편의 증진 활동에 앞장서며, 앞으로도 다양한 모빌리티 기술을 적극 활용해 일상 속 이동이 더욱 편리해질 수 있도록 노력할 것입니다.

2024 주요 성과 현대차의 기술을 활용한 이동약자 지원 서비스를 통해 이동 편의성을 개선하였으며, 지난 한 해 동안 누적 이용 횟수는 노약자 5,609회, 자가용 이용이 불가한 청소년 7,774회입니다.

향후 추진 계획 대부도 이동약자 지원 사업 지속과 더불어, 경찰청의 고령운전자 운전면허 자진반납사업과 연계하여 교통소외지역의 이동권 보장을 위해 차량 30대 지원을 목표로 하고 있습니다. 2025년 상반기에는 4개 지역을 대상으로 차량 8대를 확대 지원할 계획입니다.



CSV 이니셔티브

현대 호프온휠스

Hyundai Hope on Wheels

‘호프온휠스’는 1998년부터 26년째 운영되고 있는 현대자동차 미국법인의 대표적인 사회공헌 활동입니다. 이 사업은 1990년대 현대차가 미국 뉴잉글랜드 지역의 현대차 딜러들과 함께 소아암 연구 기금을 마련해 다나-파버 암 연구소의 지미 펀드를 지원하면서 시작되었습니다. 이후 미국 전 지역 현대차 딜러들이 참여하게 되었고 현재는 미국에서 세번째로 큰 소아암 관련 재단으로 성장하였으며 자동차 판매 1대당 일정 금액을 기부하고, 현대차는 매칭 방식으로 추가 기금을 조성하여 소아암 연구와 치료, 일상 회복, 소아암 인식 개선 등을 지원하고 있습니다.

2024년에는 미국뿐만 아니라 호주와 한국에서도 딜러와 함께 소아암 극복 지원을 위한 활동을 진행했습니다. 더불어 2025년 딜러 네트워크 기반의 파트너십을 통해 프로그램을 전세계로 확장하고 있으며, 현대자동차는 어린이들이 행복한 미래를 꿈꿀 수 있도록 소아암 어린이 치료, 연구 및 지원뿐만 아니라 포용적 사회를 구축할 수 있도록 지원할 것입니다.



2024 주요 성과 미국에서는 현대 호프온휠스 26주년을 기념하여 소아암 연구 및 환자 지원을 위해 2천 6백만 달러를 기부하였습니다. 프로그램 설립 이후 현재까지 175개 이상의 병원 및 연구 기관에 1,300개 이상의 프로그램 및 연구를 지원하며, 누적 기부금 2억5천만 달러를 달성했습니다. 또한 글로벌 확산 전개의 시작으로 호주, 한국에서도 현대 호프온휠스를 연계한 소아암 어린이 지원 활동을 전개했습니다.

향후 추진 계획 2025년에는 글로벌 확산에 집중하여 캐나다, 멕시코, 브라질에 소아암 어린이 지원 프로그램을 신규 런칭할 계획이며, 소아암 환자 치료비 지원 외에도 치료 연구를 위한 후원과 소아암 인식 개선을 위한 활동을 지속하겠습니다.

모빌리티 교육

미래 모빌리티 학교

현대자동차는 2016년 교육부와 업무협약(MOU)을 체결하고 초등학교, 중학교 자유학기제 진로체험 교육 프로그램 ‘미래 모빌리티 학교’를 시작하였습니다. 이를 통해 청소년들이 이론 학습과 실습 및 체험 활동을 통해 모빌리티 산업을 보다 쉽게 이해하고 관련 직업을 탐구할 수 있는 기회를 제공합니다. 또한 미래세대의 모빌리티 산업 이해도 향상을 위해 스마트 시티, 클린 에너지, 미래 모빌리티 기술 및 지속가능성 등의 주제를 다루는 완성도 높은 수업자료와 교구재를 제작하여 프로그램을 진행하며, 진로교육 기회의 불평등 해소를 위해 지원 대상 선정 시 농어촌 학교, 특수학교, 대안학교 등의 소규모 학교를 포함하고 있습니다. 또한, 유네스코 아시아태평양 국제이해교육원(APCEIU)과 협업하여 인도네시아, 말레이시아, 캄보디아 등 아세안 국가에서 해외 프로그램도 진행하고 있습니다.

2024 주요 성과 2024년에는 국내 초등학교와 중학교 330개교 및 해외학교 12개교를 대상으로 프로그램을 진행하였습니다. 특히 유네스코 아시아태평양 국제이해교육원(APCEIU) 및 교육부와의 협으로 아세안 국가와의 교육 교류를 지원하면서 태국까지 대상 국가를 확대했습니다.

향후 추진 계획 다양한 지역의 어린이들에게 새로운 경험과 균등한 교육 기회를 제공함으로써 미래 모빌리티 인재 육성을 위해 지속적으로 노력할 것입니다.

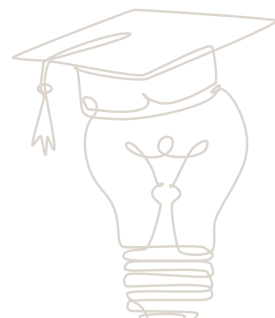


H-모빌리티 클래스

현대자동차는 2020년부터 국내 아공계 학부모 및 대학원생을 대상으로 하는 미래 인재 양성 프로그램 ‘H-모빌리티 클래스’를 운영하고 있습니다. H-모빌리티 클래스는 미래 전략기술인 파워트레인·전동화·에너지솔루션·자율주행 총 4개 과정에 대한 기본교육과 심화교육으로 구성되어 있으며, 심화교육의 경우 학습 내용을 내재화하고 실전 역량까지 갖춘 모빌리티 인재로 성장할 수 있게끔 오프라인 실습을 포함하고 있습니다.

2024 주요 성과 2024년 1,600명의 교육생이 H-모빌리티 클래스에 참가하였고, 과정 몰입도 및 프로그램 효과성을 제고하고자 교육과정 리뉴얼을 진행하였습니다. 2021년부터 지금까지 미래 모빌리티 분야 R&D 인재 양성에 기여한 점을 높게 평가받아, 한국경영자총협회로부터 청년고용친화기업 ESG 기업상을 수상하였습니다.

향후 추진 계획 2025년에는 실습 설계 고도화 및 최신 트렌드 반영을 토대로 기술 역량 강화에 기여할 수 있는 프로그램으로 도약하고자 합니다. 글로벌 모빌리티 선도 기업으로서 체계적 육성 지원을 통해 모빌리티 인재 저변을 확대하고자 합니다.



정보보안 및 개인정보보호

정보보안

정보 보안 체계

현대자동차는 스마트 모빌리티 체제로의 전환에서 필수적으로 요구되는, 고도화된 정보 보안 체계를 구축하기 위해 노력하고 있습니다. 보안전담 조직을 통해 사업추진 과정에서 발생 가능한 해킹 및 정보 유출 위험에 대한 대응 체계를 구축하고 모니터링해 왔으며, 2022년 유럽에서 ‘사이버 보안 관리 체계(CSMS)’ 인증을 취득한 바 있습니다. 뿐만 아니라 모든 내부 임직원 대상의 보안 정책을 운영하고 이를 연 1회 검토하고 있으며, 임직원의 보안 의식 향상을 위해 보안정책에 대한 교육 및 보안 뉴스레터, 보안의 날 캠페인, 악성메일 대응 훈련 등 다양한 보안 예방활동을 시행하고 있습니다. 또한, 정보보안 관련 비즈니스 연속성 계획(BCP)과 사고 대응 절차를 수립하고 연 2회 점검하고 있습니다. 점검은 반기별 모의훈련을 통해 수행하며, 훈련의 실효성을 높이기 위해 상·하반기마다 범위와 방식을 달리하여 실시합니다. 상반기 훈련에서 도출된 미흡 사항을 보완하여 하반기 훈련에 반영하고 있습니다.

정보 자산 취약성 분석

현대자동차는 업무 시스템의 안전한 구축·운동을 위해 전산 시스템에 대한 보안성 검토 절차를 수립 및 운영하고 있습니다. 이러한 절차를 통해 보안 취약점을 관리하고, IT 기술 발전에 따라 보안 가이드를 지속적으로 개선하고 있습니다. 특히, 외부 전문기관을 통해 모의 해킹을 정기적으로 실시하고 있으며, 이를 통해 실질적인 공격 가능성과 대응 체계를 함께 점검하고 있습니다. 2024년 주요 대내·외 시스템과 주요 정보시스템을 대상으로 모의 해킹 취약점 점검을 진행하였으며, 발견된 보안취약점에 대한 지속적인 개선 조치를 수행하고 있습니다. 또한, 현대자동차는 2006년부터 현재까지 ISO 27001 인증을 유지하고 있으며, 대고객 홈페이지 및 커넥티드카 서비스에 대해 2020년부터 ISMS 인증을 취득하여 종합적인 정보보호 관리체계에 대한 검증을 받았습니다.

주요 정보 보안 관련 활동

- 1

해외법인 보안강화를 위한 전문인력 배치 및 점검활동 강화
- 2

보안 모니터링시스템 고도화 및 자체 침투활동을 통한 보안 위협대응 강화
- 3

침해사고 발생 시 신속한 대응을 위한 연 1회 이상 모의훈련 ‘정보보안사고 대응 지침’ 내 명시
- 4

연 1회 이상 임직원 피싱메일 훈련 및 감염자 악성코드 감염 예방 교육 실시
- 5

월 1회 이상 전 임직원 대상 보안 뉴스레터 배부 및 임직원 보안의 날 시행

정보 보안 조직 구성 및 역할

현대자동차는 정보보호 활동을 체계적이고 효과적으로 수행하기 위해 정보보호 및 개인정보보호 전담조직을 운영하고 있습니다. 전사 정보보호를 총괄하는 최고책임자(CISO)를 현대정보보호센터장으로 지정, 전사 개인정보보호를 총괄하는 최고책임자(CPO)를 보안경영지원실장으로 지정하였습니다. 상세 활동으로는 보안정책 수립, 보안시스템 구축, 내·외부 서비스에 대한 상시 보안 취약점 점검, 해외 보안 관리, 연 1회 정보보호 관리체계 운영 내부감사 등을 수행하고 있습니다.

 [현대자동차 정보보안 정책](#)

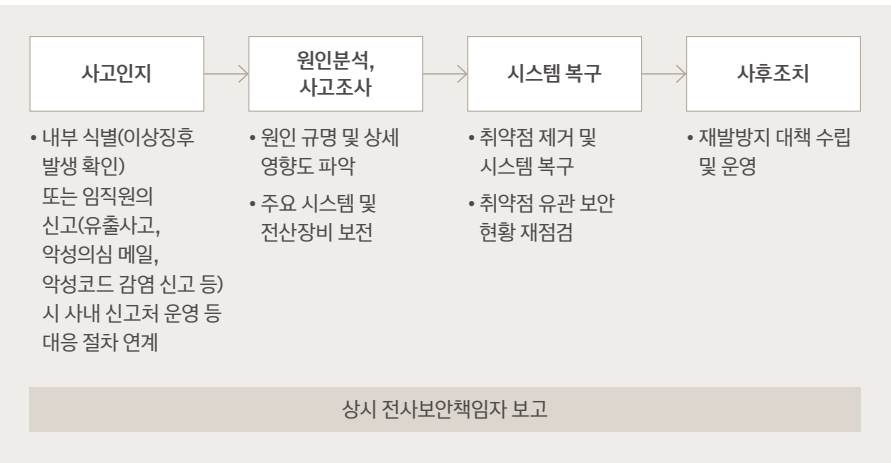
정보보안위원회

현대자동차는 경영층 주관의 보안 최고 의사결정기구인 ‘정보보안위원회’를 정기 개최하여, 주요 유관 부문(HR, 감사, 법무, 연구소, 생산공장 보안 등) 임원들이 회사보안과 관련한 주요 안건에 대하여 연 2회 심의 및 의결하고 있습니다.

정보 보안 조직 구성



보안사고 처리 절차



정보보안 및 개인정보보호

개인정보보호

개인정보보호 거버넌스

현대자동차는 개인정보보호법을 비롯한 관련 법률을 준수하기 위하여 개인정보보호 관리체계를 구축 및 운영하고 있습니다. 전사 개인정보 보호책임자(CPO, 보안경영지원실장) 및 전담조직(개인정보보호팀)을 공식 지정하여 개인정보보호 업무를 총괄하고 있으며, 각 서비스 주관부서와 함께 대내외 동향 및 주요 안건을 논의하는 개인정보보호 협의체를 연 1회 이상 운영하고 있습니다. 현대자동차의 제품 및 서비스의 제공과 품질 개선 등을 위해 필요한 개인정보는 사전 동의(Opt-in방식) 원칙을 기반으로 고객이 동의한 범위 내에서만 수집, 이용, 제공되며, 추후 처리 정지/동의 철회(Opt-out방식)할 수도 있습니다. 고객이 개인정보처리방침을 상시로 열람할 수 있도록 프라이버시센터를 통해 투명하게 공개하고 있으며, 2024년에 개인정보처리방침을 통해 정보주체에게 공개된 '개인정보 수집, 이용, 제공 목적' 외의 용도로 데이터가 사용된 건수는 0건입니다.

 [현대자동차 개인정보보호 정책](#)

개인정보보호 관리적 조치

현대자동차는 개인정보의 안전한 활용을 위해 다양한 관리적 조치를 취하고 있습니다. 개인정보 보호 정책 및 가이드를 수립·운영하며, 전사 임직원 및 개인정보 처리업무 수탁사 대상 정기적인 교육을 통해 개인정보보호 인식을 향상시키고 있습니다. 또한 개인정보 처리 실태 점검 및 오남용 모니터링을 수행하고, 발견된 잠재적 취약점을 즉각적으로 개선하고 있습니다. 개인정보 처리 서비스 및 시스템 구축·변경 시 설계 단계에서부터 개인정보보호에 미치는 영향을 검토하고 발생할 수 있는 침해 요소를 분석하여 위협을 최소화하는 프로세스를 운영하고 있습니다.

개인정보보호 기술적 조치

현대자동차는 개인정보 침해 및 유출 사고를 예방하기 위해 다양한 기술적 조치를 취하고 있습니다. 개인정보처리시스템에 대한 접근권한을 필요 최소한으로 부여하여 개인정보 유·노출을 예방하고, 개인정보 송수신 구간 및 고유식별정보 등 중요정보 저장 시 암호화를 통해 외부 공격에 의해 유출 되더라도 활용이 불가하도록 하고 있습니다. 또한, 백신 및 침입 차단·탐지 시스템 등 보안 솔루션 설치 및 버전을 최신으로 유지하고 있으며, 상시 모니터링을 통해 해킹 등의 외부침입에 대한 대비 체계를 갖추고 있습니다. 이 외에도 개인정보보호 법률 및 정보보호인증 등에서 요구하는 보호조치를 적용 및 운영 중입니다.

정보주체 권리보장

현대자동차는 정보주체의 권리보장을 위해 프라이버시센터를 운영하고 있으며, 이를 통해 개인정보 처리방침을 투명하게 공개하고 정기적으로 현행화하고 있습니다. 고객 또는 법정대리인은 웹사이트/앱 마이페이지 또는 고객센터를 통해 언제든지 자신의 개인정보에 대한 열람/정정/삭제/처리 정지 등 권리를 요구할 수 있으며, 현대자동차는 정당한 사유가 없는 한 고객 요청에 대해 지체 없이 대응하고 있습니다.

내부 점검 및 외부기관 인증

개인정보보호 법률 및 내부규정 준수를 위해 내외부 점검 및 수탁사 개인정보 관리실태에 대한 자체점검을 수행하고 있습니다. 또한, 대고객 홈페이지 및 커넥티드 카 서비스 등 주요 서비스와 시스템에 대해 2020년부터 정보보호인증체계(ISMS) 인증을 취득하여 유지하고 있으며, 국제 정보보호 관리체계(ISO/IEC 27001) 인증을 10년 이상 유지함으로써 글로벌 인증기관으로부터 정보보호 관리체계를 인정받고 있습니다. 이 외에도 국가기관인 개인정보보호위원회 고유식별정보실태조사, 방송통신위원회의 위치정보사업자 실태조사 등 관련 법률에 따라 정기적인 실태 점검을 받고 결과에 따른 개선을 이행하고 있습니다.