

문서관리번호	2026-S-01
최초 제정일	2020.06.30
최신 개정일	2026.06.22
문서 관리자	지속가능기획팀

현대자동차 인권헌장

목차

1. 개요	4
가. 인권헌장 제정 목적.....	4
나. 인권헌장 적용범위.....	4
다. 국제 기준 및 관련 법령 준수.....	4
2. 기본원칙	5
제1조 아동노동 및 강제노동 금지.....	5
제2조 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지.....	5
제3조 근로조건 준수.....	6
제4조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장.....	6
제5조 산업안전 보장.....	6
제6조 지역주민 및 취약계층 인권 보호.....	6
제7조 고객 인권 보호.....	7
제8조 개인정보 보호.....	7
제9조 보안 활동과 인권 존중.....	7
제10조 책임 있는 기업 활동.....	7
제11조 환경권 보장.....	7
3. 인권 실사	8
가. 실사의 기본 원칙.....	8
나. 리스크 식별 및 평가.....	8
다. 우선순위 설정.....	8
라. 예방·시정·완화 조치 및 영향력 행사.....	8
마. 효과성 검증 및 지속 개선.....	8
4. 거버넌스·이행체계	9
가. 이사회 및 경영진의 감독.....	9
나. 전담 조직 및 역할.....	9
다. 교육 및 확산.....	9
라. 정기적 검토 및 개선.....	9
5. 이해관계자 참여	10

가. 소통 및 의견 반영	10
6. 고충처리 및 구제	10
가. 고충처리 시스템 구축 및 운영	10
나. 조사 및 의사결정 절차	10
다. 사업 관계자에 대한 구제권 요구	11
라. 공개 접근성 및 소통	11
7. 정보 공개 및 보고	11
가. 공개 및 보고	11
[별첨1] 관련 문서	12
[별첨2] 참고자료	13

1. 개요

가. 인권헌장 제정 목적

현대자동차는 인간의 존엄과 가치를 존중하며, 회사의 모든 사업 활동 및 가치사슬 전반에서 발생할 수 있는 인권 침해를 예방·완화하고, 인권 침해가 발생한 경우 적절한 구제를 제공하기 위하여 본 인권헌장(이하 “본 헌장”)을 제정한다.

나. 인권헌장 적용 범위

본 인권헌장의 적용대상은 현대자동차 임원과 직원으로, 근로의 기간이나 내용, 형태에 관계없이 당사와 고용계약을 체결한 모든 근로자를 포함한다. 또한, 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원도 포함된다.

현대자동차 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직, 협력사, 계약업체 등 거래관계에 있는 모든 이해관계자를 대할 때에도 본 인권헌장의 원칙을 준수한다. 본 헌장은 원자재 채굴·조달부터 제조, 물류·운송, 판매·유통에 이르는 가치사슬 전반에 적용되도록 하며, 현대자동차는 계약, 평가 및 모니터링 등을 통해 거래관계에 있는 계약업체, 파트너, 협력사 등이 본 인권헌장을 존중할 것을 요구한다.

본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다. 현대자동차 각 법인은 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 현대자동차의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

다. 국제 기준 및 관련 법령 준수

현대자동차는 다음의 국제 인권 기준 및 규범을 존중하고 준수하기 위해 노력한다.

가) 국제인권장전 (International Bill of Human Rights)

- ① 세계인권선언 (UDHR: Universal Declaration of Human Rights)
- ② 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약 (ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)
- ③ 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제 규약 (ICESCR: International Covenant on Economic Social and Cultural Rights)

나) 기업과 인권 및 노동 관련 국제 기준

- ① UN 기업과 인권 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- ② 국제노동기구 핵심협약 (International Labor Organization Fundamental Conventions)

- 강제노동 금지: ILO 제 29호, 제 105호

- 아동노동 철폐: ILO 제138호, 제182호
- 차별금지: ILO 제111호
- 결사의 자유 및 단체교섭권: ILO 제87호, 제98호
- 안전하고 건강한 근로환경: ILO 제155호, 제187호

다) OECD 관련 지침

- ① OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- ② OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)

라) 취약집단 보호 관련 협약

- ① UN 아동권리협약 (Convention on the Rights of the Child)
- ② UN 여성차별철폐협약 (Convention on the Elimination of Discrimination against Women)
- ③ UN 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서 (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children)
- ④ UN 원주민 권리 선언 (Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)
- ⑤ UN 장애인 권리에 관한 협약 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

2. 기본원칙

제1조 아동노동 및 강제노동 금지

현대자동차는 아동노동을 금지하며, 만 15세 미만 또는 의무교육 완료 연령 미만의 아동 고용을 허용하지 않는다. 다만 관련 법령이 더 높은 최저 고용 연령을 정하는 경우 해당 기준을 적용한다. 연소근로자에 대하여 유해·위험 업무 배치 금지, 근로시간 제한, 교육 기회 보장 등 관계 법령에 따른 적절한 보호조치를 이행한다.

현대자동차는 강제노동에 대하여 무관용 원칙(Zero Tolerance)을 적용하며, 강제노동, 채무노동, 인신매매, 신분증·여권 압류, 이동 제한, 폭행·협박·감금 등 어떠한 형태의 비자발적 노동도 허용하지 않는다.

제2조 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지

관련 법령 및 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고, 현대자동차는 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 혼인 또는 임신 여부, 사회적 신분, 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용 전 과정에서 어떠한 부당한 차별도 하지 않는다.

현대자동차는 임직원의 다양성을 존중하며, 포용적인 조직문화를 조성하기 위해 노력한다. 또한 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등을 이용하여 다른 임직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 강압적 업무지시,

폭언 등 모든 형태의 직장 내 괴롭힘을 금지한다.

제3조 근로조건 준수

현대자동차는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 임직원이 한도 시간 내 적절히 근무할 수 있도록 근로 시간을 관리한다. 과도한 장시간 노동을 예방하며, 현지 법에서 규정한 수준 이상의 유급 휴가를 보장한다. 근로시간, 휴게·휴일, 연장·야간·휴일근로 등 관련 법령 및 내부 기준을 준수한다.

현대자동차는 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급하며, 임직원의 급여는 현지 법에서 정의하는 최저임금 이상을 지급한다.

현대자동차는 채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선비용 등을 요구하지 않으며, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제4조 결사의 자유 및 단체교섭권 보장

현대자동차는 국내외 노동관계 법규에 의한 결사의 자유 및 단체교섭 권리를 존중하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. 또한, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공하며, 대규모 이동, 정리해고 등 경영 상의 이유로 인력 변동이 불가피한 경우 현지 법에서 규정한 근로자 사전 협의 기간 내에 근로자 대표와 합의를 진행한다.

제5조 산업안전 보장

현대자동차는 임직원 및 활동사슬 근로자가 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 산업안전·보건 관련 법령 및 내부 기준을 준수한다. 관계 법령에 따라 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 위험 요인 식별 및 개선, 교육, 보호구 지급, 신체적·정신적 위험 예방 등 예방 중심의 안전보건 체계를 운영한다. 사고·질병 발생 시 신속한 대응 및 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제6조 지역주민 및 취약계층 인권 보호

현대자동차의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주 자유를 보호하기 위해 노력한다. 특히, 아동·이주근로자·장애인·여성 등 취약계층의 인권을 보호하고 차별하지 않는다.

현대자동차는 사업 운영이 지역 사회에 미치는 영향을 충분히 고려하며, UN 원주민 권리선언 (UNDRIP)을 존중하여 원주민 또는 토착민의 권리를 존중한다. 현대자동차는 사업 계획 수립 및 운영 과정에서 해당 지역 주민의 FPIC(Free, Prior and Informed Consent, 자유롭고 사전적이며 충분한 정보에 근거한 동의)를 확보하기 위해 노력한다.

제7조 고객 인권 보호

현대자동차의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다.

제8조 개인정보 보호

현대자동차는 이해관계자의 개인정보를 존중하고, 관련 법령과 내부 정책에 따라 책임 있게 수집·이용·보관·파기한다. 개인정보는 법적 근거의 범위 내에서 정해진 처리 목적에 한하여 처리되며, 제3자와 공유되는 경우에는 관계 법령에 따라 명확한 사전 통지를 제공한다. 현대자동차는 모든 이해관계자가 자신의 개인정보가 어떻게 처리되는지 알 권리를 존중한다.

제9조 보안 활동과 인권 존중

현대자동차는 사업장 보안 활동이 직원 또는 제3자의 인권을 침해하지 않도록 관리·감독하며, 보안 인력의 인권 교육 및 준수 의무를 강화한다. 또한, 법령에 근거하지 않은 과도한 물리적 사용, 위협 등을 통한 인권 침해가 발생하지 않도록 예방한다.

제10조 책임 있는 기업 활동

현대자동차는 원자재 채굴부터 제조, 물류·운송, 판매·유통, 서비스, 보관을 포함한 가치사슬(Chain of Activities) 전반에서 인권 및 환경 리스크를 관리한다.

현대자동차는 협력사, 하위 공급사, 비즈니스 파트너 등이 인권 기준을 준수하도록 「현대자동차 공급망 지속가능성 관리 정책」 및 「현대자동차 협력사 행동규범」을 통해 요구하며, 교육, 가이드, 개선 지원 등의 역량 강화 활동을 추진한다. 현대자동차는 정기적으로 인권 기준 준수 여부를 모니터링하며, 중대한 침해가 해결되지 않는 경우 입찰 자격 제한, 거래 정지 등 적절한 조치를 취할 수 있다.

제11조 환경권 보장

현대자동차는 환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식한다. 현대자동차는 기업 활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하기 위해 환경경영 정책 및 방침을 수립하고 운영하며, 생물다양성 및 생태계 보호를 고려하여 사업 활동 및 활동사슬에서의 부정적 환경 영향을 예방·완화한다.

3. 인권 실사

가. 실사의 기본 원칙

현대자동차는 UNGP 및 OECD 지침에 따라 인권 실사를 수행하며, 실사는 단발성이 아닌 상시적·반복적 과정으로 운영한다.

나. 리스크 식별 및 평가

현대자동차는 사업장, 자회사 및 공급망을 포함한 활동사슬 전 과정에서 주요 인권 리스크를 식별하기 위한 프로세스를 운영한다. 현대자동차는 서면 평가, 현장 실사, 이해관계자 인터뷰 등 다양한 방법론을 활용하여 실제 및 잠재적 인권 리스크를 파악하며, 리스크 평가는 정기적으로 실시한다. 다만 사업 환경에 중대한 변화가 발생하거나 인권 리스크가 증가할 우려가 있는 경우에는 필요에 따라 평가를 수시로 실시할 수 있다. 또한 평가의 전문성과 객관성을 확보하기 위해 외부 인권 전문가와 협력하거나 독립된 제3자 기관의 심사를 활용할 수 있다.

다. 우선순위 설정

현대자동차는 식별된 리스크의 실제 또는 잠재적 영향의 심각성(규모, 범위, 회복 가능성)과 발생 가능성을 종합적으로 분석하여 우선순위를 도출한다. 도출된 결과에 따라 가장 중대한 리스크부터 예방·시정·완화 조치를 시행한다.

라. 예방·시정·완화 조치 및 영향력 행사

현대자동차는 식별된 리스크에 대해 정책·절차 개선, 현장점검, 역량강화, 계약조건 반영, 시정조치 계획(Corrective Action Plan) 수립 등 적절한 조치를 이행한다. 또한, 현대자동차는 활동 사슬에서의 영향력을 활용하여 비즈니스 파트너의 개선을 촉진하며, 중대한 침해가 시정되지 않는 경우 거래 재검토 등 적절한 조치를 검토할 수 있다.

마. 효과성 검증 및 지속 개선

현대자동차는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 책임자가 상호 합의된 개선 계획을 성실하고 효과적으로 이행하고 있는지를 지속적으로 모니터링한다. 이를 위해 현대자동차는 세부 과업의 이행이 일정에 따라 수행되고, 예상되는 결과물이 적시에 확보될 수 있도록 해당 조직과 정기적으로 진행 현황을 상호 공유한다. 현대자동차는 이러한 모니터링 결과와 이해관계자 의견을 반영하여 실사 체계를 지속적으로 개선한다.

4. 거버넌스·이행체계

가. 이사회 및 경영진의 감독

현대자동차는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 이사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 이사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 다음을 심의·의결한다.

- (1) 인권헌장의 제·개정 검토
- (2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시
- (3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
- (4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의
- (5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항

나. 전담 조직 및 역할

현대자동차는 인권 실사 및 인권경영 운영을 위한 전담 조직 또는 협의체를 구성하여 다음의 업무를 이행한다.

- (1) 인권헌장의 제·개정
- (2) 인권경영 실행계획 수립
- (3) 인권실사 수행을 포함한 인권 리스크 평가·관리
- (4) 고충처리 절차 운영
- (5) 내부 교육, 보고 및 대외 커뮤니케이션

다. 교육 및 확산

현대자동차는 임직원 및 관련 이해관계자를 대상으로 정기적인 인권 교육을 실시하여 임직원 간 차별 금지 등 인권 원칙을 전파하고, 인권 침해 사례나 리스크 발견 시 적극적으로 신고하도록 장려한다. 회사는 인권 리스크 평가 결과 및 실행계획 등 필요한 정보를 협력사와 공유하여 공급망 내 인권경영 확산을 도모한다.

라. 정기적 검토 및 개선

현대자동차는 본 현장 및 관련 정책·절차를 최소 2년 주기 또는 사업환경 변화 시 정기적으로 검토하고 필요 시 업데이트하며, 정책 문서에 최신 개정일 또는 버전을 명시하여 효력 발생 시점과 업데이트 체계를 관리한다.

5. 이해관계자 참여

가. 소통 및 의견 반영

현대자동차는 임직원, 협력사, 지역사회, 정부, 투자자 등 이해관계자와 정기적·수시로 소통하며, 사업 특성 및 지역 맥락을 고려하여 이해관계자 의견을 실사, 의사결정, 개선조치에 반영하도록 노력한다.

6. 고충처리 및 구제

가. 고충처리 시스템 구축 및 운영

현대자동차는 내부 임직원뿐 아니라 협력사 근로자, 지역주민 등 외부 이해관계자도 접근 가능한 신고·상담 채널을 운영한다. 신고는 현지 언어로 제출할 수 있으며, 다음의 채널을 통해 접수한다.

현대자동차 인권침해 주요 신고 채널

① 임직원

- 이메일, 전화, 대면 면담, 임직원 전용 포털 등

- 담당 : 각 지역 HR 담당팀

- 온라인 접수채널: One Click HR (* 접속경로 : HR 라운지 > HR 안내 > One Click HR),
OneClickHR@hyundai.com

② 협력사 근로자 및 공급망 관련 외부 이해관계자

[국내/해외] 공급망지속경영팀 - 고충접수 (상생협력실천센터 → 공급망 지속경영센터 → 고충접수)

(<https://winwin23.hyundai.com/>)

[국내] 구매기획팀 - 투명구매신고센터 (동반성장 문화정착 → 동반성장 문화 조성 → 투명구매신고센터바로가기)

(<http://winwin.hyundai.com/coportal/system/clean.html>)

[국내/해외] 감사기획팀 - 사이버 감사실 (<https://audit.hyundai.com/>)

현대자동차는 신고인의 익명성과 비밀보호를 존중하며, 신고를 이유로 한 해고, 징계, 차별, 위협 등 어떠한 형태의 보복도 금지한다. 또한 현대자동차는 법령 또는 회사 정책 위반의 의심사항을 선의로 신고한 자가 불이익을 받지 않도록 보호하기 위해 노력한다.

나. 조사 및 의사결정 절차

현대자동차는 신고가 접수되면 공정하고 신속하게 사실관계를 조사한다. 관련 부서는 신고 사례의 특성을 고려하여 법원 판례, 관계 법령, 내부 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색한다. 사안이 피해자의 인권에

상당한 영향을 미치거나 기업 평판 리스크가 높은 경우, 최고 의사결정권자가 참여하는 위원회 또는 경영회의에서 구제방안을 논의하여 결정한다.

다. 사업 관계자에 대한 구제권 요구

현대자동차는 협력사, 하위 공급사 및 비즈니스 파트너를 포함한 모든 사업 관계자에게 구제권 존중을 요구한다. 현대자동차는 사업 관계자가 자신의 활동으로 야기하거나 이에 기여한 부정적 인권 영향에 대하여 직접 구제를 제공할 것을 요구하며, 부정적 인권 영향이 사업 관계를 통해 현대자동차와 직접적으로 연계되는 경우에는 사업 관계자가 효과적인 구제를 제공하고, 그 과정에서 현대자동차와 협력할 것을 요구한다. 현대자동차는 이러한 요구사항을 계약 및 절차에 반영하고, 그 준수 여부를 모니터링한다. 사업 관계자가 해당 요구사항을 충족하지 못하는 경우, 현대자동차는 시정조치를 요구하며, 필요 시 거래관계 재검토 등 적절한 후속 조치를 취할 수 있다.

라. 공개 접근성 및 소통

현대자동차는 고충처리 채널, 제보자 보호, 구제 절차 및 관련 정책을 웹페이지 또는 공개 가능한 문서로 제공한다. 또한, 고충 접수 현황, 조사 결과, 구제 조치 이행 현황 등을 지속가능성보고서 등을 통해 정기적으로 공개한다.

7. 정보 공개 및 보고

가. 공개 및 보고

현대자동차는 인권 실사 체계, 주요 리스크, 개선조치 및 성과를 홈페이지, 지속가능성보고서 등 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 채널을 통해 적절한 범위에서 공개한다. 필요 시 제3자 검증 또는 외부 평가를 활용하여 정보의 신뢰성과 투명성을 제고할 수 있다.

[별첨1] 관련 문서

- 현대자동차 인권헌장 (본 문서)
- 환경경영 정책
- 생물다양성 보호 정책
- 산림파괴 예방 정책
- 다양성 및 포용성 정책
- 차별 및 괴롭힘 예방 정책
- 개인정보보호 정책
- 정보보안 정책
- 안전보건경영 정책
- 지역사회 정책
- 협력사 행동규범
- 분쟁광물(책임광물) 정책
- 책임 있는 원부자재 조달 정책
- 공급망 지속가능성 관리 정책
- 윤리 헌장 및 실천규범
- 반부패 및 뇌물 정책

[별첨2] 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

- 1) UN, International Bill of Human Rights (1948)
- 2) UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- 3) UN, International Covenant on Civil and Political Rights (1966)
- 4) UN, International Covenant on Economic Social and Cultural Rights (1966)
- 5) UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- 6) UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)
- 7) ILO, Fundamental Conventions
- 8) OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- 9) OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- 10) UN, Convention on the Rights of the Child (1989)
- 11) UN, Convention on the Elimination of Discrimination against Women (1979)
- 12) UN, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children (2000)
- 13) UN, Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2007)
- 14) UN, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006)
- 15) 대한민국 헌법
- 16) 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- 17) 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- 18) 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)