

인권경영

한미약품은 인권 경영과 인재 육성은 물론 신뢰와 존중을 바탕으로 하는 노사관계를 지속가능경영과 성장의 필수 조건으로 인식하고 있습니다. 한미약품은 임직원 개인의 역량이 자율적이고 창의적으로 발휘되도록 다양한 인재육성 프로그램을 운영하고 있으며, 정기적인 인권영향평가를 실시하여 부정적 인권리스크를 선제적으로 발굴하고 개선해 나가고 있습니다. 또한 다양한 채널을 통해 존중을 바탕으로 하는 노사관계를 강화해 나가고 있습니다. 앞으로 한미약품은 일과 삶의 균형 실현, 다양한 복지제도 등을 통해 인간존중의 가치를 향상해 나가도록 하겠습니다.

한미약품 인권정책 성명

인권경영정책 ▶

한미약품은 본 인권정책 성명을 기초로 공급망을 포함하는 경영활동 전반에서 실제적·잠재적 인권리스크를 식별하고, 방지하고, 완화하고, 대처하고자 합니다.

한미약품은 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제인권장(International Bill of Rights), 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, 경제협력기구(OECD) 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 유엔 아동권리 협약 등 국제·국내 인권 규범을 준수합니다.

본 인권정책 성명에 따라 인권 리스크를 식별 및 모니터링하고, 비준수 시 시정하고, 비준수로 인한 피해를 적시에 구제·지원하며, 진행상황을 투명하게 보고합니다. 아울러 내부 고충처리 및 구제절차 이행에도 불구하고 해결이 충분치 되었다고 볼 수 없거나 진정인(피해자)이 원할 경우, 사법적 또는 비사법적 구제수단을 알려주며 이에 적극 협력할 것을 약속합니다.

한미약품은 본 인권정책 성명에서 제시된 국제 인권규범 및 기준이 각 사업장의 소재국의 법규와 충돌할 경우, 더욱 엄격한 기준을 적용하겠습니다. 아울러 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 인권 침해 사건에 연루되거나 방조하지 않도록 적극적으로 대응하고 국내외 인권 원칙을 지지하고 준수하겠습니다.

본 인권정책 성명의 적용대상은 한미약품의 모든 임직원으로 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사의 임직원을 포함합니다. 또한, 한미약품 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권정책 성명을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권정책 성명을 존중할 수 있도록 권장합니다. 또한 당사의 제품과 서비스를 제공받는 고객, 각종 거래 관계를 갖는 공급망의 임직원, 한미약품이 사업을 영위하는 지역사회 주민 등 사업 및 투자활동 운영 전반에 포괄적으로 적용됩니다. 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 한미약품의 모든 임직원은 본 인권정책 성명에 따라 업무를 수행합니다.

인권경영 의사결정구조

한미약품은 다양한 채널을 구성하여 임직원의 의견과 고충을 듣고 이를 해결해 나가기 위해 노력하고 있습니다. 사업장별 직원협의회와 고충처리위원회를 구성하여 임직원의 각종 인권관련 고충 및 건의사항을 듣고 있습니다. 또한 법무, 인사, ESG, 각 사업장 총무노무로 구성된 인권경영TF를 통해 한미약품의 인권경영이 임직원들에게 전파될 수 있도록 노력하고 있습니다.



인권 교육

한미약품은 CEO를 포함한 전 임직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방, 장애인 인식개선, 고객응대 근로자 보호 교육 등을 실시하고 있습니다.

| 구분 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|
| 인권교육 대상 임직원(수료율) | 2,277명(100%) | 2,302명(100%) | 2,344명(100%) |
| 1인당 인권교육시간 | 5h | 5h | 4h |

- OUR COMPANY +
- SPECIAL TOPIC +
- ESG MANAGEMENT +
- ENVIRONMENT +
- SOCIAL -
- ▶ 인권경영
 - 인적자본
 - 복지 & 문화
 - 안전보건
 - 지속가능한 공급망 관리
 - 의약품 안전성 및 책임있는 마케팅
 - 개인정보보호 및 보안
 - 사회공헌
- GOVERNANCE +
- ESG FACT BOOK +
- APPENDIX +
- ESG POLICIES +

인권경영 전략 및 방향

한미약품은 책임있는 인권경영을 위해 국내외 인권 규범을 준수하고 있습니다. 이에 따라 한미약품은 차별금지, 결사의 자유, 인권보호 등 7대 핵심주제를 선정해 전사에 걸쳐 적용하고 있으며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자에게 적용하고자 노력하고 있습니다.



- OUR COMPANY +
- SPECIAL TOPIC +
- ESG MANAGEMENT +
- ENVIRONMENT +
- SOCIAL -
- ▶ **인권경영**
 - 인적자본
 - 복지 & 문화
 - 안전보건
 - 지속가능한 공급망 관리
 - 의약품 안전성 및 책임있는 마케팅
 - 개인정보보호 및 보안
 - 사회공헌
- GOVERNANCE +
- ESG FACT BOOK +
- APPENDIX +
- ESG POLICIES +

인권실사

한미약품은 인권경영 규정에 따라 매년 인권영향 평가를 실시하여 잠재적 실제적 인권리스크를 점검하고 있습니다. 특히 2023년 인권경영 규정 내 '임상시험대상자에 대한 구제' 항목을 추가하고 인권경영 점검 체크리스트를 개정하였습니다. 향후 인권실사의 범위를 공급망 등 다양한 이해관계자로 확대할 예정입니다.

2023년 한미약품 인권영향평가 결과

2023년 한미약품은 생산, 연구, 영업 직군 등 전 사업장 근로자를 대상으로 인권영향평가를 실시하였습니다. 평가 결과 한미약품 인권경영 7대 요소에 대한 중대한 리스크는 발견되지 않았으며, 잠재적 인권리스크는 총 5건으로 그 중 4건에 대해서는 즉각적인 개선조치를 완료했습니다.



| 잠재된 인권 리스크 및 과제 | 조치 및 계획 |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| · 고충처리위원의 직무 및 이행 강화 | · 운영조직 내제화 |
| · 고충처리절차에 설문 및 개선 활동 미흡 | · 전 근로자 대상 만족도 조사에 추가 예정 (24년 진행 예정) |
| · 온라인 익명 신고 채널 미흡 | · 홈페이지 내 신고채널 익명신고 기능 추가 |
| · 장애인 및 기간제 직원 대상 복리후생 및 근무조건 조항 미흡 | · 취업규칙 개정 완료 |
| · 여성 직원 대상 차별금지 조항 미흡 | · 직장 내 괴롭힘/성희롱처리 프로세스 포괄적 적용 완료 |

| 구분 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|------|
| 식별된 인권리스크 | - | 7 | 5 |
| 조치 현황(2024년 4월 30일 기준) | - | 7 | 4 |

전 직원 대상 인권경영 소통 강화

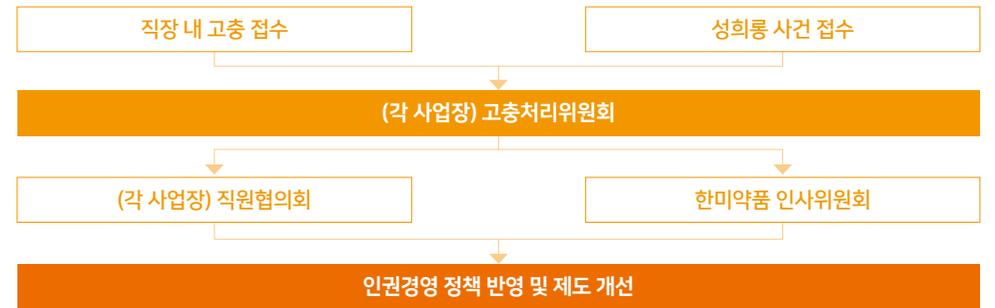
한미약품은 인권경영에 대한 임직원 소통을 강화하기 위해 2023년 인권e-소식지인 '한미家 좋아, 인권e 좋아'를 발간했습니다. '한미가 좋아, 인권e 좋아'는 반기 1회 한미약품 모든 근로자에게 e-mail를 통해 공유되며, 안전보건은 물론 복리후생, 한미약품 인권정책 안내, 다양한 신고제도 등 인권경영 전반에 대한 정보를 담고 있습니다. 또한 홈페이지 '제보 및 신문고' 채널 제보자의 익명성을 보장하기 위하여 익명기능을 추가하여 제보자 보호를 위해 노력하고 있습니다. 앞으로도 한미약품은 인권경영의 확산과 고도화를 위하여 다양한 정책을 마련하여 소통을 강화해 나가겠습니다.



인권e-소식지 '한미가 좋아! 인권e 좋아'

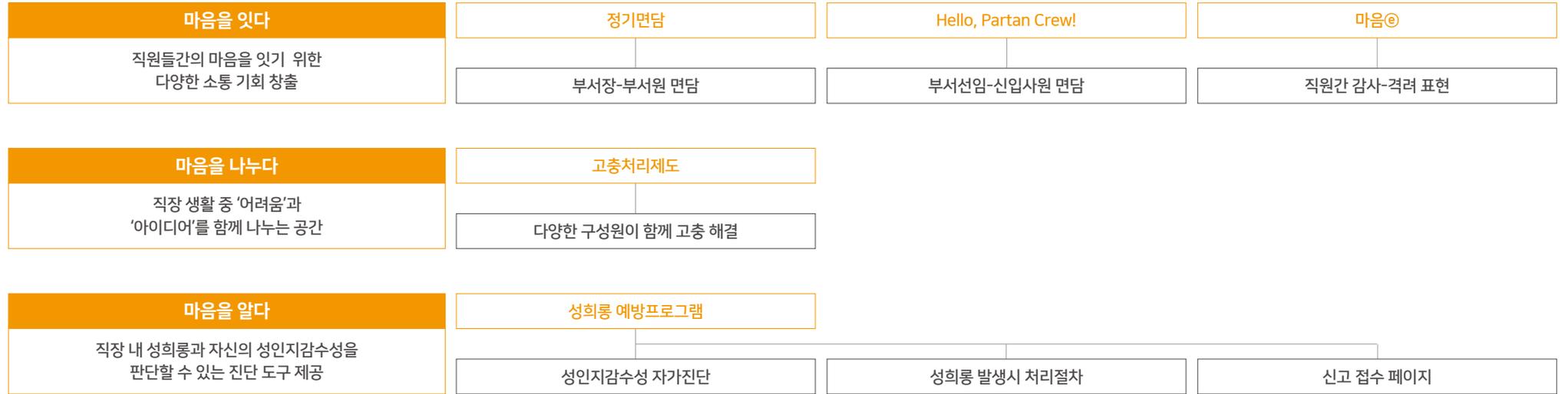
고충처리 및 성희롱 방지 프로세스

한미약품은 근로기준법, 남녀평등고용법 등 관련 법률을 준수하고 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 방지 등 인권경영 확립을 위한 다양한 노력을 하고 있습니다. 한미약품 임직원은 물론 한미약품과 비즈니스로 연결된 이해관계자들까지 고충처리 프로세스를 확대하고, 직장 내 분쟁 예방 및 노사 간 협력 등 유기적인 기업문화를 정착시키기 위해 한미약품 홈페이지 내 '인권침해 신문고' 채널을 운영 중입니다.



마음우산

마음우산은 한미약품 팔탄스마트플랜트 전용 온라인플랫폼입니다. 직원들 간 원활한 소통이 이뤄지는 조직문화를 만들기 위한 면담제도(마음을 잇다), 근로자참여법에 기초한 고충처리제도(마음을 나누다), 남녀고용평등법에 따른 성희롱예방제도(마음을 알다)로 구성되어 있습니다.



한미약품 팔탄스마트플랜트는 '마음을 잇다(정기면담)'를 통하여 부서장과 부서원 간의 정기적인 면담을 제도화하고 이를 온라인플랫폼 상에서 관리할 수 있는 프로그램을 구축하였습니다. 한 해 동안 성과를 점검하고, 부서원이 부서 내에서 겪는 어려움을 부서장이 파악할 수 있도록 하여 건강한 조직문화를 만드는 것이 목적입니다. '마음을 잇다'를 통해 입장의 차이로 발생하는 인식의 간극은 좁혀지고, 직책을 넘어 함께 협력하는 문화가 되길 기대합니다.

한편, '마음을 나누다(고충처리)'와 '마음을 알다(성희롱 예방)'란 프로그램을 통해 온라인 상으로 '직장 내 괴롭힘' 및 '직장 내 성희롱'에 대해 접수할 수 있도록 하였습니다. 나아가 플랜트 전 직원들을 대상으로 교육을 진행하여 단순히 플랫폼을 구축하는데 그치지 않고 '직장 내 괴롭힘 · 성희롱'은 무엇인지 교육하고, 실제로 플랜트의 과거 사례를 직원들에게 설명함으로써 경각심이 고취될 수 있도록 하였습니다. 직원들이 불합리한 일을 당하지 않고 신뢰와 존중이 바탕이 되는 조직문화 구축을 위해 노력하고 있습니다.

정기면담 진행현황

| 연도 | 면담인원 |
|------|--------|
| 2020 | 570명 |
| 2021 | 511명 |
| 2022 | 579명 |
| 2023 | 549명 |
| 합계 | 2,239명 |

프로그램 현황

| 구분 | Open 시기 | 건수 |
|----------|---------|------|
| 고충처리 | 21.06 | 20건 |
| Hot line | 22.04 | 7건 |
| 성희롱 신고 | 21.12 | 2건 |
| 마음@ | 22.08 | 98건 |
| 신입면담 | 22.09 | 102명 |

- OUR COMPANY +
- SPECIAL TOPIC +
- ESG MANAGEMENT +
- ENVIRONMENT +
- SOCIAL -
- ▶ 인권경영
 - 인적자본
 - 복지 & 문화
 - 안전보건
 - 지속가능한 공급망 관리
 - 의약품 안전성 및 책임있는 마케팅
 - 개인정보보호 및 보안
 - 사회공헌
- GOVERNANCE +
- ESG FACT BOOK +
- APPENDIX +
- ESG POLICIES +

다양성 및 포용성

양성평등

한미약품은 여성 친화적 근무환경을 조성해 여성의 사회참여 독려 및 지위 향상을 위해 적극적으로 노력하고 있습니다. 특히 채용 및 승진에 있어 성별의 차별을 두지 않고 균등한 기회를 부여하고 있습니다. 한미약품의 임원 총 40명 중 여성 임원은 9명으로 임상, 개발, 연구 등에서 활약하고 있습니다. 뿐만 아니라 사회 통념상 남성의 영역이라고 인식되어 오던 생산, 영업·마케팅 분야에서도 여성 임원이 선임되어 역량을 펼쳐 나가고 있습니다. 또한 여성 친화적 근무환경 조성을 위해 여성휴게실과 수유실을 운영하고 있습니다. 한미약품은 양성평등 노력을 인정받아 2023년 제8회 아시아양성평등지수대상에서 고용노동부장관상을 수상하였습니다.



직군별 여성 임직원 현황

| 구분 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|
| 여성 전체 | 668 | 666 | 694 |
| 전체 임원 | 50 | 45 | 40 |
| 여성 임원 수(비율) | 14 | 10 | 9 |
| 생산직 | 856 | 876 | 891 |
| 생산직 여성 수(비율) | 249 | 255 | 254 |
| 영업직 | 650 | 645 | 655 |
| 영업직 여성 수(비율) | 38 | 34 | 34 |
| 연구직 | 474 | 488 | 508 |
| 연구직 여성 수(비율) | 250 | 246 | 269 |
| 사무직 | 247 | 248 | 250 |
| 사무직 여성 수(비율) | 117 | 121 | 128 |

장애인 채용

한미약품은 양질의 장애인 일자리 창출 및 고용 안정이라는 사회적 책임과 다양성을 실현하고 있습니다. 회사의 직무에 맞는 장애인을 고용하고 장애인이 일할 수 있는 새로운 직무를 지속적으로 발굴하고 있습니다. 현재 채용된 장애인 직원은 사내카페 바리스타, 재택근무가 가능한 사무보조/IT개발/웹디자인/영상편집/체육선수 등 여러 직무에서 역량을 펼치고 있습니다.



노사간의 소통과 협의

한미약품은 신뢰와 화합의 기업문화 실현을 위해 근로자의 목소리를 경청하고 있습니다. 대표적인 소통 채널은 각 사업장 별로 분기마다 운영하고 있는 직원협의회로서 근로자들의 건의사항 및 개선사항은 물론 인사규정, 복리후생 제도 등 노사가 함께 기업문화를 논의해 가고 있습니다. 직원협의회에 참여하는 직원은 2023년말 기준으로 100%가 참여하고 있습니다. 또한 한미약품 전 임직원의 근로 및 고용조건은 대내외환경, 직원의 니즈, 단체협약, 경영사정 등에 따라 결정되고 있습니다.

2023년 직원협의회 통한 주요 개선사항

| 사업장 | 개선사항 | 사업장 | 개선사항 |
|-------|---|----------|--------------------------------------|
| 본사 | · 휴가제도개편 (반반차제도 도입) | 팔탄스마트플랜트 | · 일회용품 줄이기 캠페인 진행 · 통근버스 노선 조정 요청 |
| R&D센터 | · 유연근무제 확대 · 사내 건의함 운영 · 업무환경 개선 (실함복 변경, 모니터 받침대 제공 등) | 평택바이오플랜트 | · 안전사고 예방을 위한 출근 시 통근버스 하차지 조정 |