목 차

1. 개요

2. 기본원칙

3. 시스템 구축

4. 인권실사

5. Appendix

Hyundai Mobis Restricted

개정이력	차수	제(개)정일	시행일	주 요 개 정 내 용
	0	2020.07.27	2020.07.27	초 도 제 정
	1	2023.10.26	2023.10.26	현대자동차그룹 인권정책 계열사 표준 내용 반영
	2	2025.11.27	2025.11.27	인권경영 관련 글로벌 기준 내용 반영
	3	2026.09.23	2026.09.23	현대자동차그룹 인권정책 표준 개정본 내용 반영

[담당자]	[승인자]
준법경영팀 김도연 책임매니저	대표이사 이규석 사장

/ 1621187@mobis.co.kr / 본 문서는 현대모비스의 대외비 정보자산이므로 무단 전재 및 복제할 수 없으며, 위반 시 당사 사규 및 관련 법규에 의해 제재될 수 있습니다.

1. 개요

가. 인권정책 제정목적 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크 완화에 대한 노력을 공표하기 위해 본 인권정책을 선언한다. 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약(International Covenant on Civil and Political Rights), 경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제 규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(ILO) 핵심협약, OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), UN 아동권리협약(Convention on the Rights of the Child) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 존중하고 지지한다.

나. 인권정책 적용범위 <개정 2026.09.23>

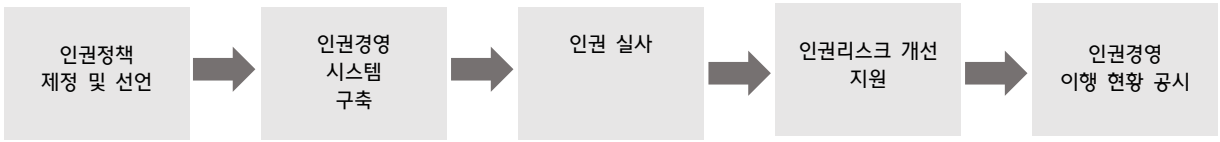
본 인권정책의 적용대상은 현대모비스(이하 '회사')의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 또한, 회사의 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권정책을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권정책을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 더 높은 기준을 따를 수 있는 방법을 검토하며, 인권 존중을 보장 · 증진하기 위한 대체 조치를 마련하기 위해 노력한다. 회사는 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권정책을 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, 현대모비스의 모든 임직원은 본 인권정책에 따라 업무를 수행한다.

Hyundai Mobis Restricted

다. 인권 리스크 관리체계 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권정책에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 구축하고, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유하기 위한 인권실사 정책을 수립한다. 회사의 인권경영 주관부서 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하고, 인권경영과 관련된 고려사항을 주기적으로 검토하며, 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정하고 이를 최소 24개월마다 검토 · 갱신한다.[1]

[1] [EU CSDDD 제7조 제3항] 회원국은 회사가 중대한 변경(significant change)이 발생한 경우 부당한 지체 없이 실사 정책을 갱신하고, 최소 24개월마다 이를 검토하여 필요한 경우 갱신하도록 하여야 한다.



라. 구제 및 협력 <신설 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 기업활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고 이를 방지 · 완화하기 위해 노력하며, 이미 발생한 인권 피해에 대해서는 그 영향을 최소화하기 위한 구제 절차를 제공한다. 또한, 재발 방지를 위해 해당 영향에 대한 회사의 관여도(야기, 기여, 직접 연결)를 식별하고 근본 원인을 조사하며, 동일한 문제가 재발하지 않도록 내부 정책과 절차를 개선한다.

2. 기본원칙

제1조. 아동노동 및 강제노동 금지 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 모든 형태의 아동노동 및 강제노동을 금지하며, 이에 대해 무관용 원칙을 고수한다. 연소자에 대해서는 현대판 노예(Modern Slavery) 및 인신매매(Human Trafficking)를 포함하여, 위협, 강압, 납치, 사기 등의 수단을 통해 노동 또는 서비스를 목적으로 사람을 운송, 은닉, 모집, 이전 또는 수용하는 모든 행위를 어떠한 형태로도 용인하지 않는다. 또한, ILO 최저연령협약(No.138)에서 정한 최저 고용연령 기준을 준수하여 의무교육이 완료되지 아니한 연령의 아동에 대한 고용을 제한하며, 어떠한 경우에도 15세 미만의 아동을 고용하는 것은 허용되지 않는다. 모든 임직원에 대해 폭행, 협박, 감금 등 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않으며, 강제노동을 목적으로 신분증 또는 사증 등의 원본을 보관하지 않는다. 아울러, 임직원이 채용 수수료를 부담하지 않도록 하며, 강제노동의 징후를 식별하기 위하여 국제노동기구(ILO)의 강제노동 지표를 포함한 국제 기준을 참고하여 점검 및 모니터링을 수행한다.[2] [3]

제2조. 차별 및 직장 내 괴롭힘 금지 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 회사)는 관련 법령 및 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고, 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 연령, 결혼이나 임신 여부, 성적(性的) 지향, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 준수하고 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다. 또한 부당한 차별 행위에 대하여 무관용 원칙을 고수한다. 나아가 임직원 간은 물론 직장에서의 지위 또는 거래관계에 있는 모든

[2] [미국 관세국경보호청(CBP)의 인도보류명령(WRO) · 위반판정(Finding) 수정 가이드] 미국은 1930년 관세법 제307조에 따라 강제노동으로 생산된 물품의 수입을 금지하는데, 해당 가이드는 강제노동을 식별 · 점검할 때 국제노동기구(ILO)가 정립한 11개 강제노동 지표를 활용하도록 권고한다.

[3] [EU 강제노동 결부 상품 수입금지 규정(Regulation (EU) 2024/3015)] EU는 강제노동으로 만들어진 제품의 역내 시장 출시 · 수출을 금지하며, 강제노동을 식별할 때 ILO 강제노동 지표 및 ILO 등 국제기구 자료에 기초한 위험지표를 기준으로 삼도록 한다.

이해관계자에 대하여 사업상 관계를 이용해 성희롱, 강압적 업무지시, 폭언 등으로 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 일체의 행위를 금지한다.

제3조. 근로조건 준수

현대모비스(이하 회사)는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 채용을 이유로 근로자에게 수수료 또는 알선비용 등을 요구하지 않는다. 나아가 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.

제4조. 프라이버시 및 개인 정보 보호 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 회사)는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 국가별 관련 법령에 따라 개인정보를 적법하고 투명하게 수집 · 이용 · 보관한다. 임직원, 비즈니스 파트너, 고객 및 소비자의 개인정보 · 데이터를 무단 접근, 사용, 파괴, 수정, 공개로부터 보호하기 위해 노력하며, 투명성, 보안, 개인의 선택에 기반한 개인정보 보호 원칙을 준수한다.

제5조. 결사의 자유 및 단체교섭권 보장 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 본 인권정책이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원의 국내외 노동관계법규를 고려하여 결사의 자유 및 단체교섭권을 보장한다. 또한, 노동조합 활동, 근로자 대표 활동 또는 이에 준하는 권리 행사와 관련하여 어떠한 불이익이나 보복도 금지한다. 아울러, 임직원 또는 근로자 대표가 근로조건에 관한 권리를 실질적으로 행사할 수 있도록 필요한 시설과 자원의 제공을 지원한다.

제6조. 산업안전 보장 및 경비인력 관리

현대모비스(이하 '회사')는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다. 또한 공공 · 민간 경비 인력을 활용할 때 국제적으로 인정되는 인권 기준을 준수 준수하며, 과도한 물리적 개입을 지양하고 인권을 존중하는 원칙을 적용한다.

제7조. 지역주민 및 취약계층 인권 보호 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')의 모든 임직원은 업무 수행 시 지역사회(원주민 포함)의 인권이 침해되지 않도록 하기 위해 토지 · 산림 · 수자원 권리를 존중하며 강제퇴거를 금지하는 것을 포함하여 안전보건에 대한 권리, 거주의 자유를 보호하기 위해 노력한다. 또한, 아동 · 이주근로자 · 장애인 · 여성 등 취약계층을 차별하지 않고 인권을 보호한다. 특히 관련 국제 기준 및 현지 법규에 따라 사업 계획 수립 및 운영 과정에서 해당 지역에 거주하는 선주민의 권리를

/ 1621187@mobis.co.kr / 본 문서는 현대모비스의 대외비 정보자산이므로 무단 전재 및 복제할 수 없으며, 위반 시 당사 사규 및 관련 법규에 의해 제재될 수 있습니다.

존중하며, FPIC(Free, Prior and Informed Consent, 사전인지동의)를 확보하기 위해 노력한다.[4]

제8조. 고객 인권 보호 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')의 모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호 및 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취하도록 노력한다. 또한, 지역사회 및 소비자, 특히 어린이와 장애인 등 취약집단을 포함한 일반 이해관계자가 회사의 사업활동 및 제품으로 인해 피해를 입지 않을 권리를 존중하며, 제품의 오용을 용인하지 않는다.

제9조. 책임 있는 공급망 관리

현대모비스(이하 '회사')는 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 공급망에서 발생하는 ESG 리스크를 평가 및 관리하고, 리스크 사전 예방을 위해 협력사 대상으로 교육 및 지원 활동을 전개해 나간다.

제10조. 환경권 보장 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 환경오염이 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하며 기업활동으로 인한 부정적 환경 영향을최소화하기 위해 환경경영 정책 및 방침을 수립한다.

Hyundai Mobis Restricted

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임[5] 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 최고의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 주관부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 정책의 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 등으로

---

[4] EU 배터리 규정(Regulation (EU) 2023/1542) 부속서 X 제2항은 실사 대상 리스크 범주로 "선주민을 포함한 지역사회의 생활(Community life, including that of indigenous peoples)"을 명시하고 있다. 따라서 EU 배터리 규정상 의무기업(Economic operator)에 해당하거나 전기차, 배터리팩 및 배터리 원부자재 공급망에 포함되는 기업(예: 완성차 제조사, 배터리팩 제조사 등)의 경우, 선주민의 권리와 자유로운 사전 인지 동의(Free, Prior and Informed Consent, FPIC)에 관한 사항을 인권정책에 명시적으로 반영하는 것이 바람직하다. 다만, 해당 사항은 모든 그룹사에 일률적으로 적용되는 공통 요구사항이라기보다는 각 그룹사의 사업 특성 및 공급망 노출 정도를 고려하여 구체화할 필요가 있는 그룹사별 커스터마이즈 항목으로 볼 수 있다.

[5] [EU CSDDD 제7조 제1항] 회원국은 회사가 인권 · 환경 실사를 관련 정책 및 리스크 관리 체계 전반에 통합(embed)하고, 리스크 기반 실사를 보장하는 실사 정책을 갖추도록 하여야 한다. 본 조항의 위원회 · 경영회의 · 실무회의를 통한 인권경영 추진 현황의 관리 · 감독 체계는, 실사를 회사의 리스크 관리 체계에 통합하여 운영하기 위한 내부 거버넌스 장치에 해당한다.

[illegible]

할 수 있다.

② 인권경영 이행 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 인권경영 주관부서를 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영 주관부서가 이행해야 할 업무는 1) 인권정책의 제·개정, 2) 인권경영 실행계획 수립, 3) 인권실사 수행을 포함한 인권 리스크 평가 · 관리, 4) 고충처리 절차 운영, 5) 내부 교육 진행, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 사업활동으로 영향을 받을 수 있는 외부 이해관계자(공급망 근로자 포함)가 사업장 소재국의 현지 언어로 인권 관련 고충을 제기할 수 있는 접근 가능한 메커니즘을 운영하기 위해 노력한다.[6] . 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

② 인권침해 신고 처리 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 인권침해 신고 사례 등에 대해 UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs) 제31조의 효과적인 고충처리절차 운영 기준에 따라 공정하고 투명한 절차로 처리하며 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 영향을 미치거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의한다.[7]

인권침해 신고 채널

- **현대모비스 컴플라이언스 헬프라인:** https://www.redwhistle.org/report/report9.asp?organ=8102
  - 채널 담당: 준법경영팀
  - '인권저해' 유형 담당: 조직 GHR 팀

[6] EU 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD, Directive (EU) 2024/1760) 제14조 제3항은 회원국으로 하여금 회사가 고충 처리를 위하여 공정하고, 공개되어 있으며, 접근 가능하고(accessible), 예측 가능하며, 투명한 절차를 마련하도록 할 것을 요구한다. 현지 언어로의 고충 제기는 이러한 '접근 가능성(accessibility)' 요건을 사업장 소재국의 이해관계자 및 공급망 근로자가 언어 장벽 없이 실질적으로 활용할 수 있도록 구체화한 것이다. 다만 다수 언어로의 동시 제공은 실무상 난이도가 높을 수 있으므로, 각 그룹사는 이를 즉시 일률적으로 시행하기보다 법인별 운영 현황 및 제공 가능성을 점검한 후 현실적인 도입 계획을 수립 · 시행하는 것이 바람직하다.

[7] [글로벌 모범사례: Holcim, Human Rights Directive(2021)] 피해자의 자유 · 권리에 중대한 영향을 미치거나 기업 명성 · 평판 리스크로 전이될 수 있는 고위험 사안은, 권한 · 자원이 제한적인 일선 사업장 단위에서 방치될 경우 더욱 심화될 수 있다. 이를 최고 의사결정권자가 참여하는 위원회 · 경영회의 등 상위 의사결정기구에 신속히 보고하면, 보고받은 기구가 조사 지원 · 자원 배분 · 구제방안 결정에 직접 관여하여 사안의 확대를 조기에 차단할 수 있다. Holcim의 사례는 이처럼 고위험 사안의 즉시 보고 · 우선 처리를 명문화한 글로벌 모범사례에 해당한다.

본 62 Hyundai Mobis 문서는 기본 작업 관련 컨텐츠 및 디자인 등 저작권 보호 대상 자료로 무단 복제 및 배포 시 법적 책임을 질 수 있습니다.

③ 신고인 신분보장 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니되며, 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 회사는 신고를 제출한 자에 대한 어떠한 형태의 보복도 용인하지 않으며, 보복 행위가 확인되는 경우 관련자에 대해 징계를 포함한 적절한 조치를 취한다. 또한, 피해 사실 제보를 이유로 인사상의 불이익을 주지 않으며, 피해자가 사법적 · 비사법적 절차에 참여할 권리를 존중하고 이에 협조 하기 위해 노력한다. .

다. 교육 및 확산

① 인권경영 교육[8] [9] 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다. 회사는 비정규직을 포함한 전 임직원을 대상으로 인권 교육을 필수과정으로 운영하며, 기업의 운영 및 사업관계 전반에서 인권 리스크의 식별 · 평가 및 대응에 관여하는 조달 · 인사 · 안전 · 법무 등 관련 기능 영역에 대해서는 별도의 심화 교육을 시행한다.

Hyundai Mobis Restricted

② 인권경영 확산 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 인권정책 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 인권 리스크 관리 및 인권경영 장려를 위해 필요하다고 평가되는 범위에서 협력사에게도 공유할 수 있다.[10] 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.[11]

---

[8] [독일 공급망실사법(LkSG) 제6조(예방조치)] 기업은 자체 사업부문에서의 예방조치로서 조달 · 구매 등 관련 사업부문에서 인권 교육을 실행하여야 한다(제3항 제3호). 또한 직접적인 공급업체에 대해서는 인권 · 환경 기대사항의 이행을 확보하기 위한 교육 및 재교육을 실시하여야 한다(제4항 제3호).

[9] [CHRB 2026년 방법론: 지표 C05 인권 교육(Training on human rights)] 임직원에 대한 인권정책 교육, 조달 · 안전 등 핵심 기능 담당자에 대한 직무별 인권 교육, 그리고 사업관계(공급업체)에 대한 교육 제공 및 교육받은 비율 공개 여부를 검토한다.

[10] [EU CSDDD 제10조 제2항(e)호 · 제3항] 회원국은 회사가 잠재적 부정적 영향을 예방하기 위하여, 필요한 경우 비즈니스 파트너인 중소기업(SME)에 대하여 역량 구축 · 교육 또는 경영 체계 개선 등 표적화되고 비례적인 지원을 제공하도록 하여야 한다. 또한 회사는 부정적 영향의 예방 · 완화에 관한 기대사항을 비즈니스 파트너와 공유하거나, 역량 구축 · 지침 제공 등 추가적인 적절한 조치를 취할 수 있다.

[11] [EU CSDDD 제7조 제2항(b) · (c)호] 회사의 실사 정책에 포함되는 행동규범(code of conduct)은 회사 · 자회사뿐 아니라 그 직접 · 간접 비즈니스 파트너가 준수하여야 할 규칙과 원칙을 기술하여야 하며, 회사는 해당 행동규범의 적용을 비즈니스 파트너에게 확대하기 위한 조치를 마련하여야 한다.

4. 인권실사

가. 인권실사 〈신설 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)에 따라 기업활동이 인권에 미치는 실제적 · 잠재적 부정적 영향을 체계적으로 관리하기 위해 인권실사를 수행한다. 인권실사는 인권 리스크 및 영향의 식별 · 평가, 확인된 리스크에 대한 예방 · 완화 · 시정조치, 조치의 효과 모니터링 및 결과 소통의 단계로 구성되며 본 인권정책의 적용 범위에 포함되는 임직원, 공급망 및 기타 사업관계 전반을 대상으로 한다.

나. 리스크 식별 및 평가 〈개정 2026.09.23〉

① 평가지표 개발 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 본 인권정책의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct),ILO 협약 및 권고, 책임감 있는 비즈니스 연합(RBA) 행동규범, 국제금융공사(IFC) 성과기준, ISO 26000, SA8000 등 국제 기준 및 산업 표준을 반영하여 사업장 노동자, 가치사슬 노동자, 지역사회 및 소비자의 인권 리스크를 평가할 수 있는 평가지표를 개발 · 운영하며, 해당 지표는 인권 리스크의 식별, 예방 및 완화 조치를 반영할 수 있도록 지속적으로 개선한다.

Hyundai Mobis Limited

② 평가프로세스 운영 〈개정 2026.09.23〉

현대모비스(이하 '회사')는 본 인권정책 적용범위에 포함되어 있는 조직 중 대상을 선정하여 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인하고 평가할 수 있는 프로세스를 운영한다. 해당 프로세스에 따라, 주요 이해관계자들과 소통하며 기업운영 및 공급망을 포함한 사업관계 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 인권 리스크 요인을 식별하고 이해관계자들에게 미치는 영향을 평가한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Written Assessment)을 실시하고, 평가결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 또한, 서면점검 결과를 바탕으로 조직을 대상으로 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통해 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-site Due Diligence)를 실시할 수 있다. 아울러, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사(3rd Party Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 확인된 '고위험' 및 '부적합' 사항에 대해서는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구한다. 회사는 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가지표 및 프로세스를 매년 정기적으로 검토하여 개정한다. 나아가, 정기적 리스크 분석 외에도 인수 · 합병, 사업모델 또는 활동의 중대한 변경, 또는 기존 분석으로 포착되지 않은 인권 이슈에 대한

/ 2019@mobis.com님 본 문서는 현대모비스의 대외비 정보자산으로 무단 전재 및 복제할 수 없으며, 외부 사 타사 서류 및 관련 법규에 위배 제제될 수 있습니다.

실질적 인식이 확보된 경우에는 수시 분석을 실시한다.



다. 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 협의

현대모비스(이하 '회사')는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다. 인권 리스크 평가를 받은 조직은 인권경영 전담부서와 협의하여 리스크 개선방안을 이행할 수 있는 구체적 실행과제를 도출한다.

② 개선방안 이행 <신설 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 수립한 개선방안 및 이행계획에 따라 인권에 대한 부정적 영향을 예방·완화하기 위한 실행과제를 이행한다.

라. 모니터링 및 결과 공시

① 모니터링 <이동 2026.00.00>,

Hyundai Mobis Restricted

현대모비스(이하 '회사')는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호 협의한 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정에 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 커뮤니케이션하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있다.

② 주요 의사결정권자 보고 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 인권 리스크 평가를 통해 확인된 주요 인권 리스크와 그 개선방안을 위원회, 경영회의, 실무회의등 주요 의사결정기구 또는 주요의사결정권자에 보고한다. 위원회나 경영회의, 주요의사결정권자 등에서 승인을 받거나 보고된 사항은 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있다.

③ 대외 공시 및 기록 관리 <개정 2026.09.23>

현대모비스(이하 '회사')는 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과 및 대응 조치에 대한 정보를 홈페이지, 통합보고서, 지속가능경영보고서 또는 별도의 인권보고서 등을 통해 공시하며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고이해할 수 있는 방식으로 제공한다. 또한 회사는 인권 실사 이행 전 과정을 문서화하고 관련 데이터를

/ 1621187@mobis.co.kr / 본 문서는 현대모비스의 대외비 정보자산이므로 무단 전재 및 복제할 수 없으며, 위반 시 당사 사규 및 관련 법규에 의해 제재될 수 있습니다.

최소 5년간 보존한다[12] .

5. Appendix

가. 담당 연락처

현대모비스 인권정책 담당

- **이메일 :** compliance.officer@mobis.co.kr
- **우 편 :** 서울특별시 강남구 테헤란로 203 서울인터내셔널타워 준법경영팀

Hyundai Mobis Restricted

[12] [EU 기업지속가능성 실사지침(이하, EU CSDDD) 제5조 제4항] 회원국은 회사가 실사 의무 이행을 위해 수행한 조치에 관한 문서를 컴플라이언스 입증 목적으로, 증빙자료를 포함하여, 해당 문서가 작성되거나 수집된 시점부터 최소 5년간 보존하도록 하여야 한다.

/ 1621187@mobis.co.kr / 본 문서는 현대모비스의 대외비 정보자산이므로 무단 전재 및 복제할 수 없으며, 위반 시 당사 사규 및 관련 법규에 의해 제재될 수 있습니다.