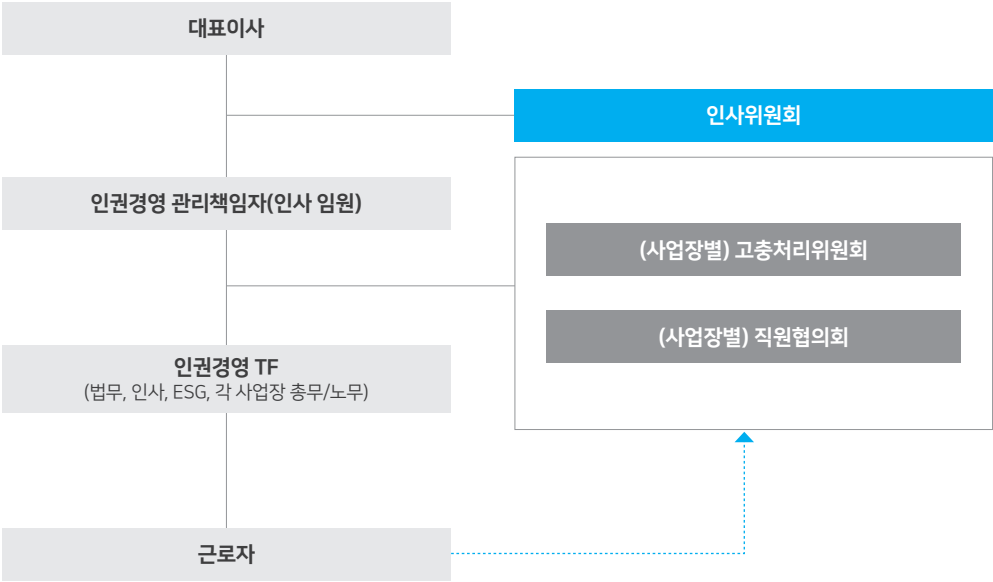


인권경영

한미약품은 인권 경영과 인재 육성은 물론 신뢰와 존중을 바탕으로 하는 노사관계를 지속가능경영과 성장의 필수 조건으로 인식하고 있습니다. 한미약품은 임직원 개개인의 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.

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 총무/노무로 구성된 인권경영TF를 통해 한미약품의 인권경영이 임직원들에게 전파될 수 있도록 노력하고 있습니다.



전담조직 역할 및 권한

구분	역할 및 권한
대표이사	인권경영 총괄
인권경영 관리책임자	인권실사 및 고충처리위원회/직원협의회
인사위원회	직원 인사에 대한 중요사항 심의
(사업장별) 고충처리위원회	근로자 고충 청취 및 처리
(사업장별) 직원협의회	근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전 협의

임직원 인권경영 전문성 강화

한미약품은 CEO를 포함한 전 임직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방, 장애인 인식개선 교육을 제공하고 있습니다.

한미약품 인권교육 현황

구분	단위	2022	2023	2024
총 임직원	명	2,302	2,344	2,398
인권교육 이수 임직원	명	2,302	2,344	2,398
수료율	%	100	100	100
1인당 인권교육시간	시간	5	4	5
교육 내용	직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방, 장애인 인식개선 교육			

인권경영

인권경영 전략

한미약품은 책임있는 인권경영을 위해 국내외 인권 규범을 준수하고 있습니다. 이에 따라 한미약품은 차별금지, 결사의 자유, 인권보호 등 8대 핵심주제를 선정해 전사에 걸쳐 적용하고 있으며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자에게 적용하고자 노력하고 있습니다.

인권경영 정책



인권경영

선제적 인권리스크 식별 및 조치

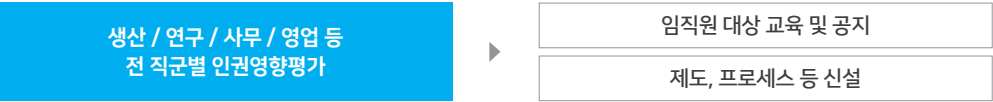
인권실사

한미약품은 인권경영 규정에 따라 매년 인권영향 평가를 실시하여 잠재적 실제적 인권리스크를 점검하고 있습니다. 특히 2024년 인권실사에서는 임직원 실사 대상 확대를 통하여 리스크 식별을 강화하였습니다. 향후 한미약품은 인권실사의 범위를 공급망 등 다양한 이해관계자로 확대하여 진행할 예정입니다.

한미약품 인권영향평가 핵심 아젠다	강제노동 금지	아동노동 금지	결사의 자유	안전보건	연구윤리
	근로자 인권	개인정보보호	차별금지	위라벨	구제절차

2024년 한미약품 인권영향평가 결과

2024년 한미약품은 생산, 연구, 영업 직군 등 전 사업장 근로자를 대상으로 인권영향평가를 실시하였습니다. 총 10가지 요소에 대해 실시한 인권영향평가 결과 중대한 리스크는 발견되지 않았으며, 잠재적 인권리스크는 총 10건으로 그 중 9건에 대해서는 즉각적인 개선조치를 완료했습니다.



연도별 한미약품 인권영향평가 결과

구분	2022	2023	2024
식별된 인권리스크	7	5	10
조치 완료 (2025년 4월 기준)	7	5	9

2024년 한미약품 인권영향평가 세부사항

잠재된 인권 리스크 및 과제		조치 및 계획	
분야	세부 내용	조치 방향	세부활동
건강과 안전	근골격계 질환 프로그램 운영	임직원 대상 교육 및 공지	고위험군 식별 후 근골격계 질환예방조치 실시
	산재처리에 대한 임직원 안내		직군별 교육시 전 직원 안내 (E-learning, 대면교육)
근로자 인권	인권교육 실시		인권소식지 통한 인권, 일가족 양립제도 안내
위라벨	관리자 대상 일가족 양립 관련 워크샵 진행	제도, 프로세스 등 신설	근로자대표 선출 예정
결사의 자유	근로자 대표 부재로 인한 신규선출		
고충처리위원	고충처리위원 대상 상담자 교육		
여성차별 금지	성 차별 사례, 조치 데이터 수집 및 분석		ESG보고서 통한 성 차별 사례공유 및 이해관계자 공시
	성 차별 사례, 조치 이해관계자 공시		
구제절차	고충처리 절차에 대한 정기적 설문조사		인권소식지 통한 고충처리절차 홍보 강화
	고충처리절차 개선		

2024년 한미약품 분야별 가장 높은 인권 리스크 이슈

한미약품은 인권영향평가를 성별/연령별/직급별로 분석하여 가장 많이 나온 리스크를 식별하였습니다. 향후 식별된 리스크에 대해서는 매년 모니터링을 통해 리스크를 경감해 나가도록 하겠습니다.

구분		이슈	리스크 점유율
성별	남	일 · 가정 양립	7.5%
	여	일 · 가정 양립	15.0%
연령별	20대	일 · 가정 양립	7.7%
	30대	노동자 인권	40.0%
	40대	일 · 가정 양립	18.1%
직급별	관리자	일 · 가정 양립	21.4%
	팀원	건강과 안전	6.6%

※ 연령 50대는 특이사항 없음

인권경영

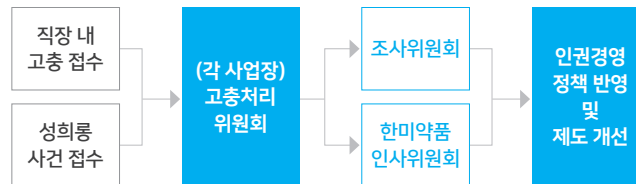
2024 한미약품 조직진단(만족도 조사)

한미약품은 2024년 한미약품의 조직문화 개선을 위하여 임직원을 대상으로 한미그룹 조직진단을 실시하였습니다. 한미그룹 조직진단은 경력개발/성장지원, 일반관리 등 5분야의 대분류로 영역별 세부 지표를 정하여 1~5점으로 응답받고 각 세부 직무별(R&D, 영업, 생산) 문항을 추가하여 100점 만점을 기준으로 분석하였습니다. 한미약품은 조직진단결과를 통해 더 나은 조직문화를 만들기 위해 노력하겠습니다.

구분	진단 지표	점수
경력개발/ 성장지원	커리어 탐색 및 경력목표 설정	68.2
	통합적 직무 교육	62.5
	직무/부서 이동	63.3
	평가/보상	61.6
	승급/직책 보임	65.4
일반 관리	목표 설정 및 수정	67.3
	업무 진행(협업/협의)	68.6
	의사결정 과정(결과물 도출)	68.5
	보고 및 피드백	67.8
	일하는 방식의 개선	66.3
R&D	전문 역량 개발	65.9
	신규 R&D 활동 추진	67.3
	R&D 활동 수행	66.5
	R&D 활동 결과 보고	67.1
영업	시장 분석/조사	75.1
	목표설정 및 영업전략 수립	73.8
	신규 고객 발굴 및 고객관리	77.8
	영업활동 수행	76.7
	활동 보고	78.9
생산	규정(원칙, 기준) 습득 및 학습	69.5
	생산 및 작업 활동 수행	66.3
	환경개선 및 안전작업환경 조성	69.4
	개선 과제 제안	67.2

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 이해관계자까지 고충처리 프로세스를 확대하고, 직장 내 분쟁 예방 및 노사 간 협력 등 유기적인 기업문화를 정착시키기 위해 한미약품 홈페이지 내 '인권침해 신문'과 채널을 운영 중입니다. 향후 제3자 익명 제보채널을 도입하여 전 이해관계자들이 활용할 수 있도록 노력하겠습니다.

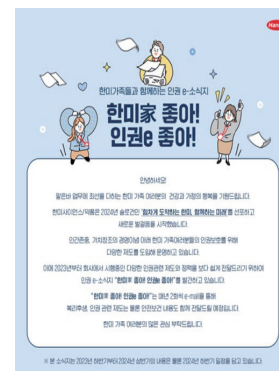


고충처리 접수/ 조치 건수

구분	단위	2022	2023	2024
접수	건	2	2	5
조치		2	2	5

한미가족들과 함께하는
인권 e-소식지 '한미家 좋아! 인권e 좋아!'

한미약품은 인권경영에 대한 임직원 소통을 강화하기 위해 2023년 인권 e-소식지인 '한미家 좋아, 인권e 좋아'를 발간했습니다. '한미가 좋아, 인권e 좋아'는 반기 1회 한미약품 모든 근로자에게 e-mail을 통해 공유되며, 안전보건은 물론 복리후생, 한미약품 인권정책 안내, 다양한 신고제도 등 인권경영 전반에 대한 정보를 담고 있습니다. 앞으로도 한미약품은 인권경영의 확산과 고도화를 위하여 다양한 정책을 마련하여 소통을 강화해나갈 것입니다.



가치사슬 기반의 인권경영 확대

협력업체 인권경영 점검

한미약품은 공급망 내 인권경영 확대 및 내재화를 위하여 공급망실사시 협력
업체의 인권경영을 점검하고 있습니다.

글로벌 가이드라인 기반으로 구성된 지표를 통하여 협력업체의 인권경영을 점검하고 있으며, 협력업체 멘토링서 한미약품 'ESG 자가점검 가이드북'을 배포하여 협력사에서 인권경영을 실천할 수 있도록 독려하고 있습니다. 점검 결과 강제노동 및 아동노동 사건이 발생할 가능성이 있는 사업장은 없는 것으로 확인되었습니다. 한미약품은 향후 협력업체의 인권경영 점검을 확대해 나갈 예정이며 한미약품 비즈니스 사슬 내 인권경영이 침해되지 않도록 노력하겠습니다.

공급망 인권경영 점검결과

대상	원부자재 협력사 40개사		
방법	글로벌가이드라인 8가지로 구성된 지표 통한 점검 - 결사의 자유, 강제노동, 아동노동 차별금지, 근로시간 준수, 정당한 보수 인사관리, 개인정보 침해 및 구제		

총점	최고점	최저점수	평균
25점	25점	15.6점	21.7점

인권경영

양성평등 실현

한미약품은 여성 친화적 근무환경을 조성해 여성의 사회 참여 독려 및 지위 향상을 위해 적극적으로 노력하고 있습니다. 특히 채용 및 승진에 있어 성별의 차별을 두지 않고 균등한 기회를 부여하고 있습니다. 한미약품의 임원 총 42명 중 여성 임원은 10명으로 임상, 개발, 연구 등에서 활약하고 있습니다. 뿐만 아니라 사회 통념상 남성의 영역이라고 인식되어 오던 생산, 영업·마케팅 분야에서 여성 임원이 선임되어 역량을 펼쳐 나가고 있습니다. 또한 여성 친화적 근무환경 조성을 위해 여성휴게실과 수유실을 운영하고 있습니다.



한미약품 별도 기준

여성 임원 비율(전체 임원 대비) **23.8%**

여성 관리직 비율¹⁾ (전체 관리직 대비) **30.2%**

여성 직원 비율 (전체 임직원 대비) **30.2%**

1) 한미약품 관리자 : 그룹장 이상

한미약품 여성 임직원 현황

한미약품 별도 기준

구분		단위	2022	2023	2024
총 직원 수		명	2,302	2,344	2,398
총 여성 직원 수		명	666	694	724
여성 비율(전 직원 대비)		%	28.9	29.6	30.2
생산직	전체	명	876	891	923
	여성 생산직 수	명	255	254	260
	여성 비율 (전 직원 대비)	%	11.1	10.8	10.8
영업직	전체	명	645	655	655
	여성 영업직 수	명	34	34	41
	여성 비율 (전 직원 대비)	%	1.5	1.5	1.7
연구직	전체	명	488	508	535
	여성 연구직 수	명	246	269	286
	여성 비율 (전 직원 대비)	%	10.7	11.5	11.9
사무직	전체	명	248	250	243
	여성 사무직 수	명	121	128	127
	여성 비율 (전 직원 대비)	%	10.7	11.5	5.3
임원	전체	명	45	40	42
	여성 임원 수	명	10	9	10
	여성 비율 (전 직원 대비)	%	0.4	0.4	0.4

장애인 채용

한미약품은 양질의 장애인 일자리 창출 및 고용 안정이라는 사회적 책임과 다양성 추구를 실현하고 있습니다. 2020년에 신설된 장애인 채용TF구성을 시작으로 회사의 직무에 맞는 장애인을 고용하고 장애인이 일할 수 있는 새로운 직무를 발굴하기 위해 노력하고 있습니다. 장애인 채용은 일반 채용과 장애인고용공단과 연계한 맞춤형 훈련 채용을 통해 이뤄지며, 장애인들이 신속히 회사에 적응하고 역량을 펼칠 수 있도록 지원하고 있습니다. 현재 채용된 장애인 직원은 사내카페 바리스타, 재택근무가 가능한 사무보조/IT개발/웹디자인/영상편집/체육선수 등 여러 직무에서 역량을 펼치고 있습니다.



한미약품 별도 기준

장애인 고용(고용 인정/직원 수) **52/29명**

의무 장애인 고용률 대비 달성률 **71.0%**

장애인 고용 현황

장애인 고용 현황		2022	2023	2024
한미약품	전체 직원	2,302	2,344	2,398
	장애인 고용	29	28	29
북경 한미약품	전체 직원	1,200	1,252	1,278
	장애인 고용	15	16	17
한미 정밀화학	전체 직원	271	269	286
	장애인 고용	2	2	1

노사간의 소통과 합의

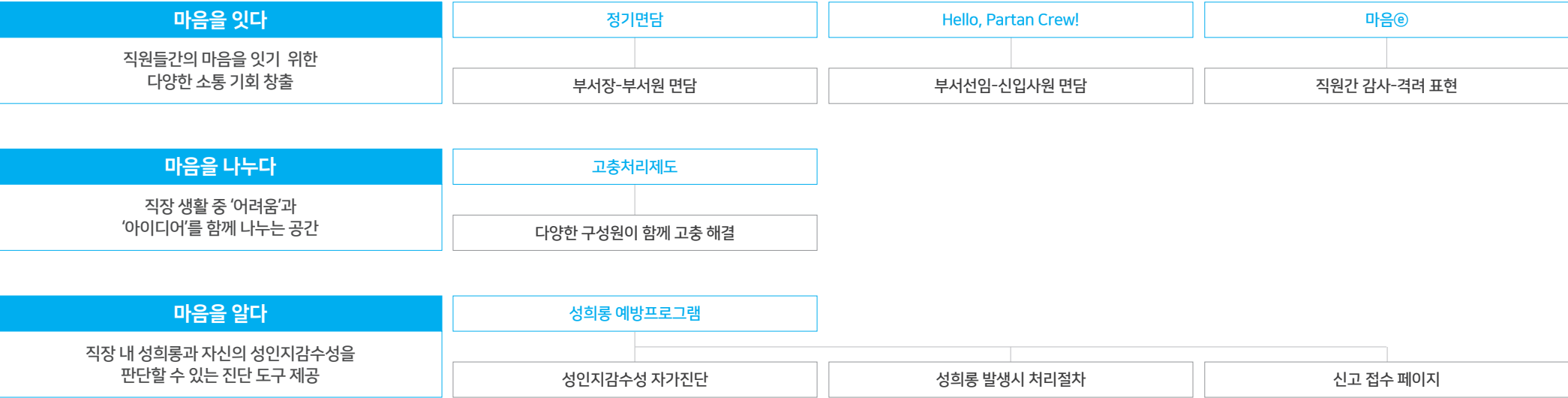
한미약품은 신뢰와 화합의 기업문화 실현을 위해 근로자의 목소리를 경청하고 있습니다. 대표적인 소통 채널은 각 사업장 별로 분기마다 운영하고 있는 직원협의회입니다. 직원협의회는 근로자들의 건의사항 및 개선사항을 공유하는 노사소통 채널로 인사규정은 물론 복리후생 제도 등 노사가 함께 기업문화를 논의해 가고 있습니다. 직원협의회에 참여하는 직원은 2024년말 기준으로 전체 100%가 참여하고 있습니다. 또한 노동조합 가입비율은 7.9%이며, 전 임직원의 근로 및 고용조건은 대내외환경, 직원의 니즈, 단체협약, 경영사정 등에 따라 결정되고 있습니다.

사업장	개선사항
본사	- 국내 출장여비규정 정비(출장 식대 인상, 전 기차 충전 기준 신설 등) - 옷어바프 소식 증량 운영
R&D센터	- 조직활성화 프로그램 운영 (전체 Workshop, 사진촬영 이벤트) - 업무환경 개선 (실험실 냉방공급 개선, 아침 소식 증량 및 다양화 등) - 통근버스 노선 개선
팔탄 스마트 플랜트	- 자율출퇴근제 이용 시간대 추가 (4개 → 6개) - 추정파트 평택 이동 기숙사 3개소 확보 - G동 샤워실 샤워기 일부 교체
평택 바이오 플랜트	- 직원 휴게시설 확충 - 1공장 직원휴게실 신규 오픈 및 관리동 직원휴게실 대용량 제빙기 교체 - 전기차 보유직원 편의 확보 - 전기차 충전소 (5기) 설치 - 직원식당 서비스 개선(삼성웰스토리) - 라면 셀프배식대 운영 시작

인권경영

팔탄스마트플랜트 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. '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.

임직원 정기면담 진행현황

연도	면담인원
2020	570명
2021	511명
2022	579명
2023	549명
2024	592명
합계	2,801명

프로그램 현황

구분	Open 시기	건수
고충처리	2021. 06	24건
Hot Line	2022. 04	8건
성희롱 신고	2021. 12	2건
마음@	2022. 08	120건