

人权管理政策

目的

耐克森轮胎已将《人权管理政策》纳入其中长期ESG战略，在所有经营活动中积极实践“保障所有个人尊严与价值”的人权管理。基于《人权管理宣言》，耐克森轮胎将人权管理视为ESG中的核心任务，并制定本政策，以预防和缓解在业务运营过程中可能出现的人权风险。

适用范围

本政策适用于耐克森轮胎及其关联公司（包括销售子公司和子公司，以下统称为“耐克森轮胎”）的所有员工与高管。所有耐克森轮胎员工应根据本政策履行其职责。此外，我们鼓励包括业务合作伙伴、供应商以及客户（如普通消费者、汽车制造商和经销商）对于外部利益关系者，也鼓励遵守本政策或与本政策相似水平的人权保护原则。若本《人权管理政策》的条款与当地法律或法规发生冲突，将适用更高标准的规定。必要时，耐克森轮胎可制定详细的补充政策或指南，以支持本政策的有效实施。

人权管理基本原则

耐克森轮胎承诺将在以下原则基础上实施人权管理，通过企业履行责任来保护本公司价值链内的利益关系者。

1. 禁止歧视
2. 禁止强制劳动和童工
3. 保障结社及团体交涉自由
4. 保障职业健康与安全
5. 尊重当地居民的人权，并保护其生活环境
6. 负责任的合作伙伴管理与保护
7. 正直与诚信的责任

* 有关公司人权管理基本原则的详细内容，请参阅《人权管理宣言》。

实施体系

1. 人权管理的责任与实施

ESG管理委员会作为监督人权管理的活动计划及业绩、推进体系的最高决策机构，根据问题的严重程度，可能将案件提交至最高决策层进行审议和决策。

人权管理以GHR BS为中心，由有关部门决策人主管，推进全社人权管理，主要职责范围包括：

- 1) 人权政策的制定与修订
- 2) 制定人权管理实施计划
- 3) 运营苦衷处理渠道
- 4) 人权风险评估与结果改进建议
- 5) 提供全公司范围内的人权教育机会与培训

2. 苦衷处理程序 运行

1) 人权侵害举报渠道

耐克森轮胎设有专门的举报渠道，用于处理违反公司伦理规范、职场骚扰、性骚扰、歧视及其他人权侵害行为。无论是员工还是利益相关方，任何经历、目击或知晓人权侵害或风险的人士均可通过这些渠道举报相关事件。

人权侵害举报渠道	
部门	伦理管理Team
电子邮件（社内）	ethics@nexentire.com
电子邮件（社外）	请点击公司网站顶部的“举报”按钮制作。
	→ 仅用于举报的社外邮箱账号 (nexenethicscenter@gmail.com)
邮寄地址	Ethics Management Team, 7F, The Nexen University, 177 Magokjungang-ro, Gangseo-gu, Seoul, Republic of Korea

2) 人权侵害举报流程



3) 举报人匿名保护（举报人保护制度）

耐克森轮胎严格遵守「伦理规范 第24条 ‘伦理经营举报中心运营」，尊重举报人的意愿。所有信息，包括举报人身份、举报内容及调查结果，均严格保密。此外，耐克森轮胎保护举报人及协助人员免受任何形式的不利影响或报复。公司致力于维护安全的举报环境，防止身份暴露，并恢复可能发生的不利后果。举报过程中收集的个人信息将按照相关法律进行处理，并提前告知收集目的及保存期限。

3. 教育与宣传

1) 人权管理培训

耐克森轮胎定期开展培训，提高员工的人权意识，防止人权侵害。针对国内员工，培训内容涵盖多方面主题，包括：▲预防职场欺凌，▲预防性骚扰，▲提高对残障人士的认知，及▲保护个人信息。这些项目旨在培养员工之间相互尊重和包容的文化，营造积极举报人权侵害和风险的环境。公司通过这些活动，持续促进尊重人权文化的扩散和人权经营的内在化。

2) 人权管理宣传

耐克森轮胎通过多种沟通渠道（如可持续发展报告）透明披露与人权管理相关的信息，包括政策、实施计划、风险评估程序及结果。此外，公司致力于不断扩大和改进信息传递的方法和渠道，确保包括耐克森轮胎员工及合作伙伴在内的所有利益相关方都能方便获取人权管理信息。

风险管理

1. 举报侵害人权的渠道

为了主动预防人权风险并加强供应链的责任，耐克森轮胎建立了基于国际人权标准的内部人权影响评估体系，包括 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 负责任的商业尽职调查指南(OECD)、Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct 国际劳工组织 (ILO) 核心公约及欧盟企业可持续尽职调查指令。基于该体系，公司采用涵盖12个领域和218项指标的评估标准。未来，耐克森轮胎计划逐步扩大评估范围，涵盖供应商和当地社区等外部利益相关方，从而持续强化人权风险识别与管理体系。

2. 评估程序

耐克森轮胎定期开展人权影响评估，系统识别公司的人权状况，并针对薄弱环节制定对策。评估分为三个阶段：初步诊断（问卷调查）→访谈（利益相关方反馈）→现场调查。各阶段的具体实施如下：

1) 在线问卷调查

通过对耐克森轮胎全体员工进行在线问卷调查，掌握其对人权管理的认知程度、经历及应对能力。此步骤作为诊断当前人权状况的基础，设计便于员工通过手机或电脑轻松参与。

2) 与社内.社外部利益相关方（如弱势员工、供应商）进行访谈

访谈对象包括社内和利益相关方——如弱势员工和合作伙伴公司，旨在识别关键的人权侵害因素及潜在风险。基于标准化问卷，必要时通过焦点小组访谈 (FGI) *或一对一深入面谈收集更具体和深入的反馈。

*FGI: 焦点小组访谈 (Focus Group Interview)

3) 现场检查

社外人权专家会亲自访问公司，以人权影响评估清单和现场调查为基础进行综合诊断。在现场，他通过采访各部门指标负责人，对公司内部的自我诊断评估结果与实际操作之间的整合性，并提出改善的课题。

3. 风险改善的实施

1) 改善措施的制定与协商

在人权影响评估（HRIA）完成后，耐克森轮胎会根据风险的影响和紧急程度，迅速采取纠正措施或制定改善计划。本社及国内外法人内的有关组织会对风险进行协商，制定具体的应对战略，其结果向ESG战略委员会报告并得到审查和批准。

2) 实施状态的监控

与人权管理相关的战略任务作为ESG运营委员会社会分科的推进课题提交，在此对课题的进展情况及未来计划进行审议和讨论。各实施部门向委员会共享与任务相关的详细信息，并协作以确保有效执行。

3) 与利益相关方共享信息：

(1) 内部利益相关方报告

通过耐克森轮胎人权影响评估（HRIA）识别出的关键风险、改进措施及相关影响，会报告给包括ESG经营委员会在内的主要决策者。经批准的报告将共享给相关部门，以提高认知并推动全公司的人权管理工作。

(2) 外部利益相关方报告

耐克森轮胎通过公司网站、可持续发展报告等多种渠道，向所有利益相关方透明披露人权管理工作状况、人权影响评估（HRIA）结果、关键策略及相关活动信息。

附录

- ① 本《人权管理政策》自2023年6月26日起生效。
- ② 本政策以韩文和英文编制，如韩文版本与外文译本内容存在差异时，以韩文版本为准。
- ③ 本《人权管理政策》中提及的详细风险管理政策，适用耐克森轮胎的内部指南和程序。

本政策经耐克森轮胎公司首席执行官批准确认并实施。

Hyeon Suk Kim

Chief Executive Officer

Nexen Tire Corporation

文件标题	耐克森轮胎人权管理政策	版本号	2.0
制定日期	2023.06.26	修订日期	2025.05.01
起草部门	人事Team	管理部门	ESG Team

< 修订记录 >

版本	日期	制/修订内容	制作部门	管理部门
V1.0	2023. 06. 26	人权管理政策制定	人事Team	ESG Team
V2.0	2025. 05. 01	人权管理促进体系再修订	人事Team	ESG Team