



2023 HANSOL GROUP SUSTAINABILITY REPORT

2023 한솔그룹 지속가능경영 보고서

About this Report

한솔그룹은 2020년 첫 번째 지속가능경영 보고서를 발간했으며, 2022년 두 번째 발간 이후 매년 발간으로 방침을 세워 2023년 세 번째 보고서를 발간합니다. '2023 한솔그룹 지속가능경영 보고서'를 통해 회사의 경제·사회·환경 분야에 걸친 지속가능경영 활동과 성과에 대해 공개하고, 이해관계자의 의견을 수렴해 경영에 반영하고자 합니다.

보고 기간

본 보고서는 2022년 1월 1일부터 12월 31일까지의 한솔그룹 지속가능경영 관련 주요 활동에 대한 재무적·비재무적 성과를 담고 있으며, 일부 데이터의 경우 2023년 상반기 내용을 포함하고 있습니다. 정량적 성과의 경우 추세의 변화를 나타내기 위해 2020년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지의 최근 3개년 성과를 포함했습니다.

보고서 범위

본 보고서는 한솔홀딩스와 10개 계열사를 포함한 한솔그룹 차원에서 추진한 지속가능경영 활동과 성과를 포함하고 있습니다. 재무 정보의 경우 한국채택국제회계기준(K-IFRS) 연결재무제표 기준의 한솔홀딩스로 한정하고 있습니다.

보고 원칙과 보고 기준

본 보고서는 지속가능경영 국제 보고 가이드라인 GRI(Global Reporting Initiative) Standards 2021에 기반하여 작성했습니다. 또한 한솔홀딩스는 사회적 책임에 대한 경영 시스템 지침인 ISO 26000을 준수합니다.

보고 검증

본 보고서는 보고 내용의 신뢰성을 확보하기 위해 지속가능경영 보고서 전문 검증 기관의 검증 과정을 거쳤으며, 검증 의견서는 본 보고서 p.114에 수록되어 있습니다.

보고서 문의

보고서에 수록된 한솔그룹의 지속가능경영 활동과 성과에 대해 더욱 자세한 정보를 원하시는 분은 아래 연락처로 문의해주시기 바랍니다.

04551 서울특별시 중구 을지로 100 한솔홀딩스 커뮤니케이션팀

Tel 02-3287-6875

E-mail hansolholdings.communication@hansol.com

Web www.hansol.com

Contents

| | |
|-------------------------------------|-----|
| INTRODUCTION | |
| CEO Message | 04 |
| Hansol Holdings at a Glance | 06 |
| History | 08 |
| Group Business Portfolio | 10 |
| | |
| SUSTAINABILITY ESSENTIALS | |
| Sustainability Key Figures 2022 | 18 |
| 숫자로 보는 2022년 ESG 성과 | |
| Sustainability Management System | 20 |
| ESG 경영 체계 | |
| Sustainability Focus Issues | 26 |
| 한솔그룹 ESG 핵심 이슈 | |
| | |
| HANSOL SUSTAINABILITY ACTION | |
| Consumer | 38 |
| 고객 만족을 위한 경영 | |
| Environment | 48 |
| 환경을 생각한 제품 개발과 기후변화 전략 | |
| Social | 60 |
| 모두가 함께하는 지속 가능한 성장 | |
| Governance | 72 |
| 투명한 지배구조와 주주 친화 경영 | |
| | |
| APPENDIX | |
| 중대성 평가 | 86 |
| Data Center | 88 |
| GRI Content Index | 112 |
| UN 지속가능개발목표 | 115 |
| 제3자 검증의견서 | 116 |
| 계열사별 인증 보유 현황 | 118 |
| 수상 내역 | 119 |
| 국내 사업장 | 120 |
| 가입 협회 | 121 |

CEO MESSAGE

존경하는 이해관계자 여러분,
항상 한솔홀딩스에 아낌없는 성원과 격려를 보내주시는 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.



2022년은 기업을 둘러싼 외부 환경이 급변하며 지속가능성에 대한 관심이 그 어느 때보다 높아진 해였습니다.

경영환경의 어려움 속에서도 한솔그룹은 지속 가능한 비즈니스 포트폴리오를 구축하고자 노력하고 있습니다.

한솔홀딩스는 차별화를 통한 경쟁우위를 확보하고, 이를 통해 최대 가치를 구현하여 고객 및 이해관계자 여러분과 함께 지속적으로 성장해나가는 것을 기업의 사명으로 삼고 있습니다.

또한 사업 원칙인 고객 지향, 새로운 가치, 더 나은 방식, 차별적 경쟁우위를 바탕으로 혁신을 거듭하며 기존 사업에서의 경쟁력 강화 및 지속적인 신사업 발굴로 기업가치를 제고하고 새로운 성장동력을 확보해나가고 있습니다.

이를 위해 각 자회사별로 경쟁력을 극대화할 수 있는 난이도 높은 혁신 과제를 도출해 실행하는 한편, 기존 사업 모델의 혁신을 추진하고 성장 가능성이 높은 신규 사업의 실행을 통해 미래지향적인 사업 포트폴리오를 구축함으로써 지속 가능한 사업 구조를 만들어가고 있습니다.

이와 함께 몰입·투명·존중·스피드의 4가지 조직 원칙을 임직원 전체의 정신과 행동의 기반으로 삼아 경영 활동 전반에 걸쳐 적극 실천함으로써 지속 가능한 조직문화를 조성하고, 전 구성원이 변화에 기민하게 대응합니다.

특히 2023년에는 그룹의 ESG 경영 고도화를 위한 'ESG 지표관리시스템'을 개발해 전 계열사로 ESG 경영을 확대했습니다. 체계적이고 정확한 ESG 데이터 관리를 통해 앞으로도 각 계열사가 환경, 사회, 지배구조를 개선할 수 있는 '전략과제'를 도출하고 추진하여 ESG 경영 체계를 지속적으로 강화해나갈 것입니다.

또한 한솔그룹의 계열사는 국제 환경경영시스템 인증인 ISO 14001을 기반으로 한 '환경경영체계(Environment Management System)'를 수립해 실천하고 있으며, 국제 안전보건경영시스템 인증인 ISO 45001과 국제 안전경영시스템 정량 평가인 ISRS(International Safety Rating System)를 기반으로 안전보건경영을 추진하고 있습니다. 이와 함께 전사적으로 인권경영을 선언하고 지침을 마련해 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보장하는 데 앞장서고 있습니다.

한편 지배구조 선진화를 위해 전 계열사를 대상으로 준법경영진단을 실시하고 있으며, 자발적으로 기업지배구조 보고서를 공시하는 등 거버넌스 혁신에 적극 나서고 있습니다. 또한 비재무 리스크까지 관리하는 거버넌스 체계를 구축해 전 계열사의 리스크를 관리하여 경영의 지속가능성을 제고하고 있습니다. 이 밖에도 중장기 주주 환원 정책 실천, 사외이사후보추천위원회 운영 등으로 이해 관계자와의 소통을 강화해나가고 있습니다.

앞으로도 한솔홀딩스의 지속적 성장을 위해 많은 관심과 성원을 부탁드립니다.

감사합니다.

**한솔홀딩스 대표이사
이 재 희**

HANSOL HOLDINGS AT A GLANCE

한솔홀딩스는 새로운 시대, 새로운 기업가치를 확보하기 위해 고민합니다. 한솔그룹의 지주회사로 계열사의 지속 가능한 성장을 위해 새로운 기업의 역할을 찾고, 경쟁력을 강화하며 시너지를 창출하고 있습니다. 또한 한솔홀딩스는 그룹 브랜드 ‘한솔’의 가치 제고, 다각화된 사업 포트폴리오 구축 및 효율적 자원 배분을 통해 지속가능경영을 실현합니다. 더불어 ESG라는 기업에 대한 시대적 요구 속에서 새로운 비즈니스 기회를 발굴해 계열사에 대한 경영 컨설팅 서비스를 제공하는 등 리더십을 발휘하고 있습니다. 앞으로도 한솔홀딩스는 한솔그룹만의 차별적 경쟁우위를 갖는 사업 모델을 구축하고, 지속가능경영을 선도해 기업가치를 높여나가겠습니다.



기업 현황

설립일

1965년 1월

신용등급

A- (NICE 신용평가)

ESG 평가 등급

A (KCGS 한국ESG기준)

본사 주소

서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 25층

주요 사업

경영 자문 및 컨설팅, 투자자산 관리, 브랜드 관리 등

2022년 재무 성과

(별도재무제표 기준,
2022년 12월 기준)

자산 총계

4,567 억 원

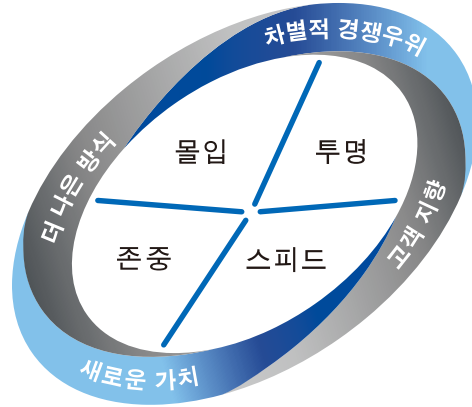
매출액

344 억 원

영업이익

163 억 원

한솔경영체계
(HMS)



우리의 사명

우리는 차별화를 통한 경쟁우위를 확보하고, 이를 통해 최대 가치를 구현하며, 고객과 함께 지속적으로 성장합니다.

우리의 원칙

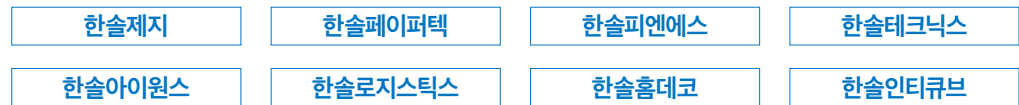
- 고객의 마음을 먼저 생각한다.
- 새로운 가치가 미래를 결정한다.
- 더 나은 방식이 우리 삶의 방식이다.
- 차별적 경쟁우위가 우리의 생존 영역이다.

그룹 현황

지주회사



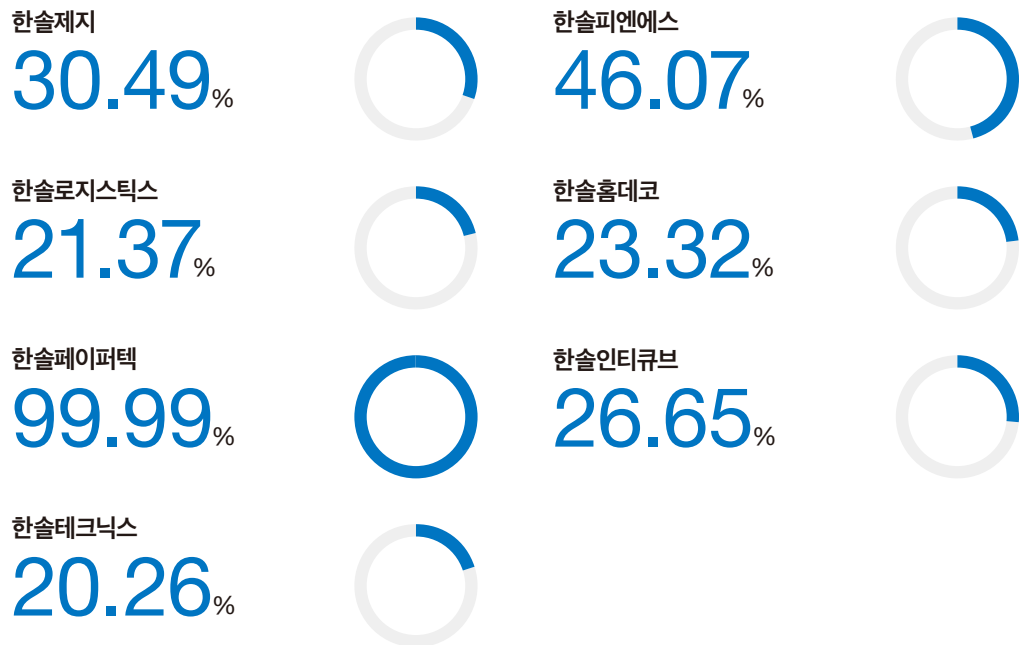
주요 자회사



주요 관계사



한솔홀딩스
지분 구조
(2022년 12월 기준)



HISTORY

1965년 제지 제조로 시작해 전기·전자, 화학, 물류, IT 등 다양한 분야에서 고객과 만나고 있는 한솔의 지난 50여 년은 한계를 극복하고 미래를 개척하는 도전의 여정이었습니다. 이제 국내를 넘어 세계시장에서 탁월한 경쟁력과 전문성을 바탕으로 글로벌 기업으로 도약하고 있습니다. 한솔은 그동안 축적한 역량과 경험을 토대로 미래 변화에 발맞춘 혁신을 거듭하며 지속적으로 성장해가겠습니다.

1960

- 1965 - 새한제지공업주식회사 설립
 - 삼성그룹, 새한제지공업주식회사 인수
- 1968 - 전주제지주식회사로 상호 변경

1970

- 1972 - 삼성그룹 최초 한국 증권거래소 상장
- 1979 - 업계 최초로 제지연구소 설립

1980

- 1981 - 국내 최초로 종이 생산 100만 톤 돌파
- 1982 - 업계 최초로 조림 면적 1만 헥타르 돌파
- 1987 - 국내 최초 감열지 개발

1990

- 1991 - 삼성그룹에서 분리, 독립 경영체제 선언
 - 한솔홈데코 설립
- 1992 - 한솔화학(현 한솔케미칼) 설립
 - 한솔제지, 장항공장 준공
- 1995 - 한솔문화재단 설립
 - 한솔제지, 대전공장 준공
 - 한솔홈데코, 익산공장 준공
 - 한솔테크닉스, 한솔피엔에스 설립
- 1996 - 한솔테크닉스, 진천공장 준공
 - 한솔홈데코, 뉴질랜드 조림 사업 진출
- 1997 - 한솔홈데코, 참마루 출범식



2023

- 2023 - 한솔제지, 20년 연속 '가장 존경받는 기업' 제지 부문 1위 수상
- 한솔그룹, 공시대상기업집단 지정



2020

- 2020 - 한솔 V 프론티어스 발족
- 2021 - 한솔로지스틱스, 이스턴물류 인수
- 한솔피엔에스, 코에버정보기술 인수
- 한솔피엔에스, 비에스(BS) 인수
- 한솔인티큐브, 스티커스코퍼레이션 인수
- 2022 - 한솔제지, 성우엔비테크 인수
- 한솔제지, ESG채권 발행
- 한솔테크닉스, 아이원스 인수
- 한솔로지스틱스, 문로지스 인수
- 한솔홈데코, 모두의봄 분사



2010

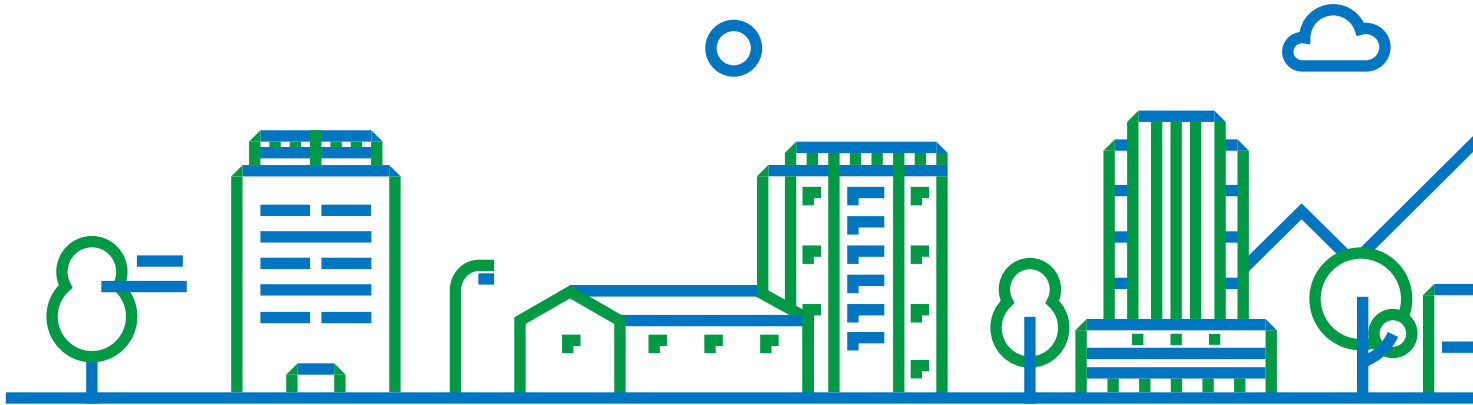
- 2011 - 한솔페이퍼텍 인수
- 2012 - 한솔케미칼, 중국 법인(한송전자) 설립
- 2013 - 뮤지엄 SAN 개관
- 2014 - 한솔케미칼, 세계 최초 QD 양산
- 2015 - 한솔그룹 지주회사 체제 전환 및 한솔홀딩스 출범
- 한솔경영체계(HMS) 선포
- 한솔테크닉스, 휴대폰 조립 사업(EMS) 본격 진출
- 2016 - 한솔케미칼, 테이팩스 인수
- 2019 - 한솔홈데코, 베트남 법인 설립



2000

- 2000 - 한솔로지스틱스, 글로벌 물류 플랫폼 사업 진출
- 한솔제지, 아시아에서 가장 탁월한 제지 기업 비전 선포
- 2001 - 한솔로지스틱스, 세계 최초 지능형 배송 시스템 개발
- 2002 - 한솔그룹, 조동길 회장 체제 출범
- 2005 - 창립 40주년 비전 선포식 개최
- 2007 - 한솔제지, 국제 산림 인증(FSC) 획득
- 2008 - 한솔피엔에스, 한솔인티큐브 인수
- 2009 - 한솔제지, 아시아 지역 인쇄용지 No.4 달성

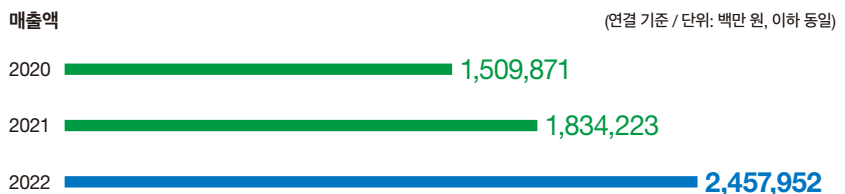
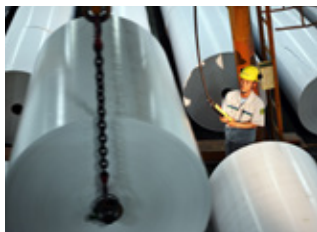
GROUP BUSINESS PORTFOLIO



Hansol 한솔제지

설립일 2015년 1월
본사 주소 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 23~24층
주요 사업 제지 부문: 인쇄용지, 산업용지, 특수지, 감열지 생산
 환경 부문: EPC(설계·구매·시공)와 O&M(운영·관리)
신용등급 A(NICE 신용평가, 이하 동일)
ESG 평가 등급 B+(한국ESG기준원, 이하 동일)

한솔제지는 1965년 출범 이후 다양한 종이 제품을 생산하며 문화와 국가 산업 발전에 기여해온 국내 최대 제지 기업입니다. 장항·대전·천안·신탄진 등 4개 거점 공장에서 인쇄용지·산업용지·특수지·감열지 등을 생산하는 국내 유일의 종합 제지 회사로서 철저한 품질관리, 끊임없는 연구개발, 고객 서비스 강화를 바탕으로 브랜드 가치를 높여가고 있습니다. 최근에는 친환경 고부가가치, 기술 집약형 High-tech 종이 소재 사업을 집중적으로 추진하는 한편, 미국·유럽 등 글로벌 네트워크를 통해 글로벌 제지 기업으로 도약하고 있습니다. 아울러 한솔EME와의 합병으로 자원순환 관련 친환경 분야의 사업 다각화 기반을 마련했습니다.

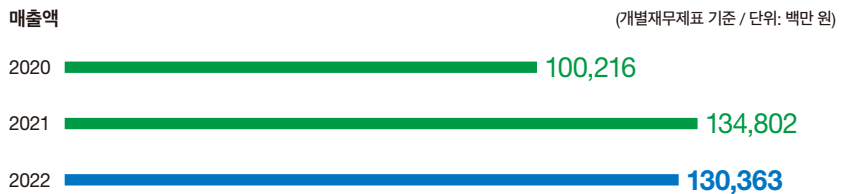




Hansol
한솔페이퍼텍

설립일 2000년 2월
 본사 주소 전라남도 담양군 대전면 대치7길 80
 주요 사업 표면지, 이면지, 골심지 등 골판지 원지 생산
 신용등급 B1

한솔페이퍼텍은 표면지, 이면지, 골심지 등 모든 골판지 원지를 생산해 국내는 물론 해외로 수출하고 있습니다. 제품 포장 및 운송에 쓰이는 골판지 원지를 합지한 골판지는 외부 충격을 흡수해 내용물을 보호하는 완충 효과가 탁월합니다. 따라서 택배·전자 제품·일반 산업 포장에 쓰이는 공산품용 또는 농산품용 박스를 제작하는 데 주로 사용됩니다. 한솔페이퍼텍은 지속 가능한 파트너십을 통해 안정적인 자재 수급과 매출 창출을 이어오고 있습니다. 앞으로도 탄탄한 경영 기반을 토대로 끊임없이 기술을 개발해 보다 친환경적이며, 고품질의 제품을 생산하겠습니다.



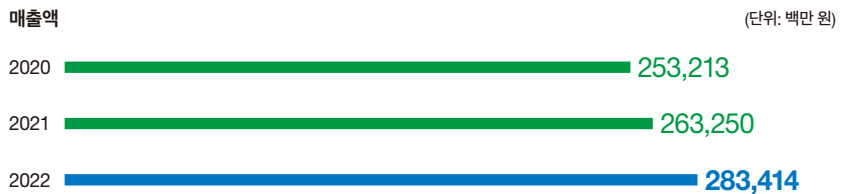
설립일 1975년 2월
 본사 주소 서울특별시 중구 퇴계로 213 일흥빌딩 5층
 주요 사업 지류 유통, IT 서비스
 신용등급 A3
 ESG 평가 등급 B

한솔피엔에스는 국내 최대 규모의 지류 유통 회사로, 지류 유통 외에도 IT 서비스 사업을 영위하고 있습니다. 최근 지류유통부문은 유통산업의 미래 경쟁력을 확보하기 위한 디지털 전환 프로젝트로 1단계 온라인몰을 오픈해 경쟁력을 확보하였고, 2단계 모바일 시스템 구축을 통해 플랫폼 산업 진출을 준비하고 있습니다. 또한 IT서비스부문은 기업에 필요한 정보 시스템을 설계하고, 하드웨어·응용 소프트웨어 개발, 고객사 맞춤 솔루션 제작을 담당합니다. 특히 스마트 팩토리 사업 분야는 국내 중견·중소기업 생태계의 디지털 전환에 필수적인 서비스로 고객의 ESG 경영에도 기여하고 있습니다.



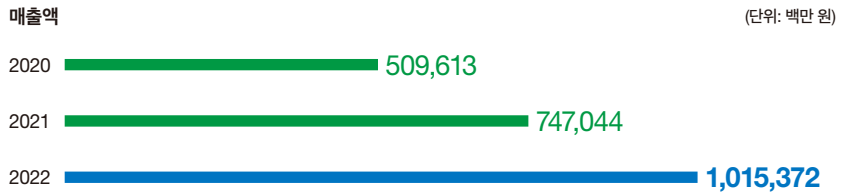
설립일 1991년 12월
 본사 주소 서울특별시 동작구 보라매로5길 15 전문건설회관 27층
 주요 사업 목재: 보드(MDF), 마루, 인테리어 제조 및 유통
 열병합발전: 바이오매스 재생에너지(전력 및 스팀 생산)
 조림: 뉴질랜드 해외 법인을 통한 해외 조림 사업 투자
 신용등급 BBB
 ESG 평가 등급 B

한솔홈데코는 차별화한 가구 소재 MDF와 친환경 인테리어 자재를 생산하는 건축자재 전문 기업입니다. 해외 조림, 제재목, 가구 컴포넌트, 바닥재, 벽면재, 인테리어 자재 유통, 신재생에너지 등 산림자원 재활용을 통한 목질 자원순환 체계 구축에 이어 MDF와 제재목의 부산물을 활용해 새로운 부가가치를 창출하는 목재 사업의 밸류 체인을 완성했습니다. 2022년에는 다이렉트 인테리어 플랫폼 'VHOM'을 웹과 앱으로 구축해 고객 친화적인 신규 영업망을 확보했습니다. 또한 온라인 토털 인테리어의 사업 역량 확대 및 차별화를 위해 토털 인테리어 사업 부문을 물적 분할하여 한솔모두의봄을 신규 설립했습니다.



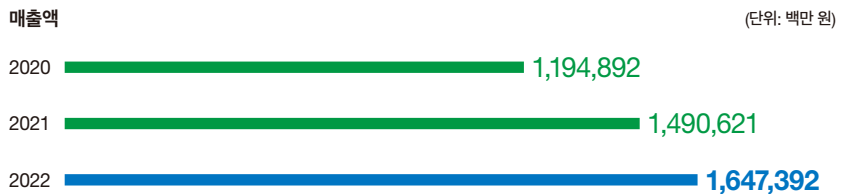
설립일 1994년 6월
 본사 주소 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 22층
 주요 사업 국제물류, 컨테이너 운송, 트럭 운송, W&D, 물류 컨설팅
 신용등급 A3

한솔로지스틱스는 1994년에 설립된 종합 물류 전문 회사로, 해상·항공 포워딩을 포함한 글로벌 물류와 컨테이너·트럭·철도 등 다양한 운송 및 W&D, 물류 컨설팅 서비스를 제공해 고객이 만족하는 최고의 SCM Solution Provider의 비전을 실현하고 있습니다. 더불어 안전한 사업장 조성·윤리경영·주주 가치 제고 등 ESG 경영을 실천하고 있으며, 미주·아시아 등 7개국 20개의 해외 네트워크를 기반으로 차별화된 글로벌 종합 물류 서비스를 제공하고 있습니다.



설립일 1966년 8월
 본사 주소 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 5층
 주요 사업 전기·전자 제품 파워 모듈, 무선 충전 모듈, 태양광발전 모듈, LED 소재 가공, 휴대폰 EMS
 신용등급 BBB+
 ESG 평가 등급 B+

한솔테크닉스는 인재 중시, 기술 중시, 미래지향의 경영이념 아래 최상의 품질, 최고의 제품 개발력, 혁신적 원가 경쟁력을 바탕으로 디지털 파워, 휴대폰, 무선 충전 모듈, 자동차 전장을 제조하는 PMD(Power Module Device) 사업과 태양광발전 모듈, LED 웨이퍼를 생산하는 ES(Energy Solution) 사업을 영위하고 있습니다. 나아가 지속적인 신규 사업 개발을 통한 사업화 성공으로 전자부품 에너지 솔루션 일류 기업으로 성장하고 있습니다. 더불어 국가 수출 핵심 산업에서 중요한 역할을 담당하는 기업으로서 ESG 경영의 체계화 및 중소기업 확산에도 힘쓰고 있습니다.



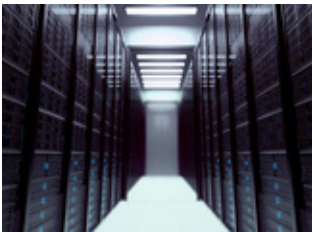
설립일 1993년 3월(舊 동아엔지니어링)
 본사 주소 경기도 안성시 고삼면 안성대로 2061
 주요 사업 반도체 전 공정 및 디스플레이 제조 장비 부품의 정밀 가공 및 세정·코팅
 신용등급 BBB(이크레더블)

한솔아이원스는 반도체 및 디스플레이 분야의 초정밀 특수 부품을 설계부터 가공, 측정, 세정, 코팅, 분석까지 One stop으로 제공하며, 최상의 기술과 품질 경쟁력으로 고객과 함께 성장해가는 미래지향적 혁신 기업입니다. 한솔아이원스는 Global Top-tier 반도체 장비 회사와 종합 반도체 회사에 최고의 기술과 품질을 바탕으로 정밀 부품 공급, 반도체 소모품 세정·코팅 서비스를 제공하며 차별화된 경쟁력을 입증해왔습니다. 앞으로도 한솔아이원스는 도전과 변화를 두려워하지 않고 혁신하여 신소재 개발 및 나노 코팅, 표면 처리 기술을 바탕으로 산업 발전에 이바지하는 Global 종합 부품 전문 기업으로 성장해갈 것입니다.



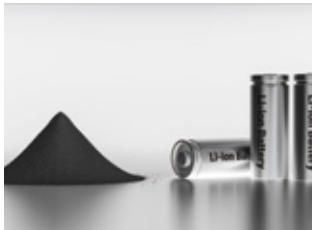
설립일 2003년 12월
 본사 주소 서울특별시 마포구 월드컵북로 396 누리꿈스퀘어 비즈니스타워 14층
 주요 사업 디지털 컨택센터, 인공지능 커뮤니케이션, 커뮤니케이션 클라우드, 모바일 솔루션
 신용등급 BB+(이크레더블)

한솔인티큐브는 차세대 AI 컨택센터를 통한 비즈니스 커뮤니케이션 솔루션 선도기업입니다. 다양한 디지털 컨택센터 구축 경험에서 쌓은 역량을 바탕으로 고객에게 최적화된 컨택센터 인프라 구축 컨설팅과 유지보수까지 통합 솔루션을 제공합니다. 한솔인티큐브는 4차 산업혁명의 핵심기술인 AI, 클라우드, 빅데이터 등의 IT 기술력을 활용한 인공지능 커뮤니케이션 ISAC-AI를 출시해 중소기업도 손쉽게 AI 상담 서비스를 도입할 수 있도록 했습니다. 앞으로도 기업 생태계 전반의 디지털 혁신에 기여하며 함께 성장하는 기업이 될 것입니다.



설립일 1980년 3월
 본사 주소 서울특별시 강남구 테헤란로 513 K-Tower 7~8층
 주요 사업 정밀화학, 디스플레이 소재, 반도체 소재, 이차전지 소재
 신용등급 A+ (한국신용평가)
 ESG 평가 등급 B

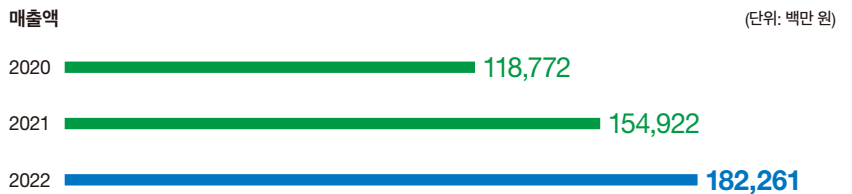
한솔케미칼은 1980년 설립된 이래 끊임없는 혁신을 통해 우수한 케미칼 제품을 생산하며 시장을 선도해온 첨단 정밀화학 기업입니다. 전주, 울산, 중국 시안(西安) 등에 대규모 생산 시설을 갖추고 정밀화학 분야에서 전자 소재 분야까지 폭넓은 사업 영역을 확보하고 있습니다. 한솔케미칼은 반도체, 첨단 디스플레이, 이차전지 소재를 중심으로 경쟁력을 확보하며 지속적 성장을 실현할 것입니다. 이를 위해 ESG 경영전략을 실천하고 비즈니스 기회를 발굴하여 글로벌 역량을 극대화하고자 합니다.

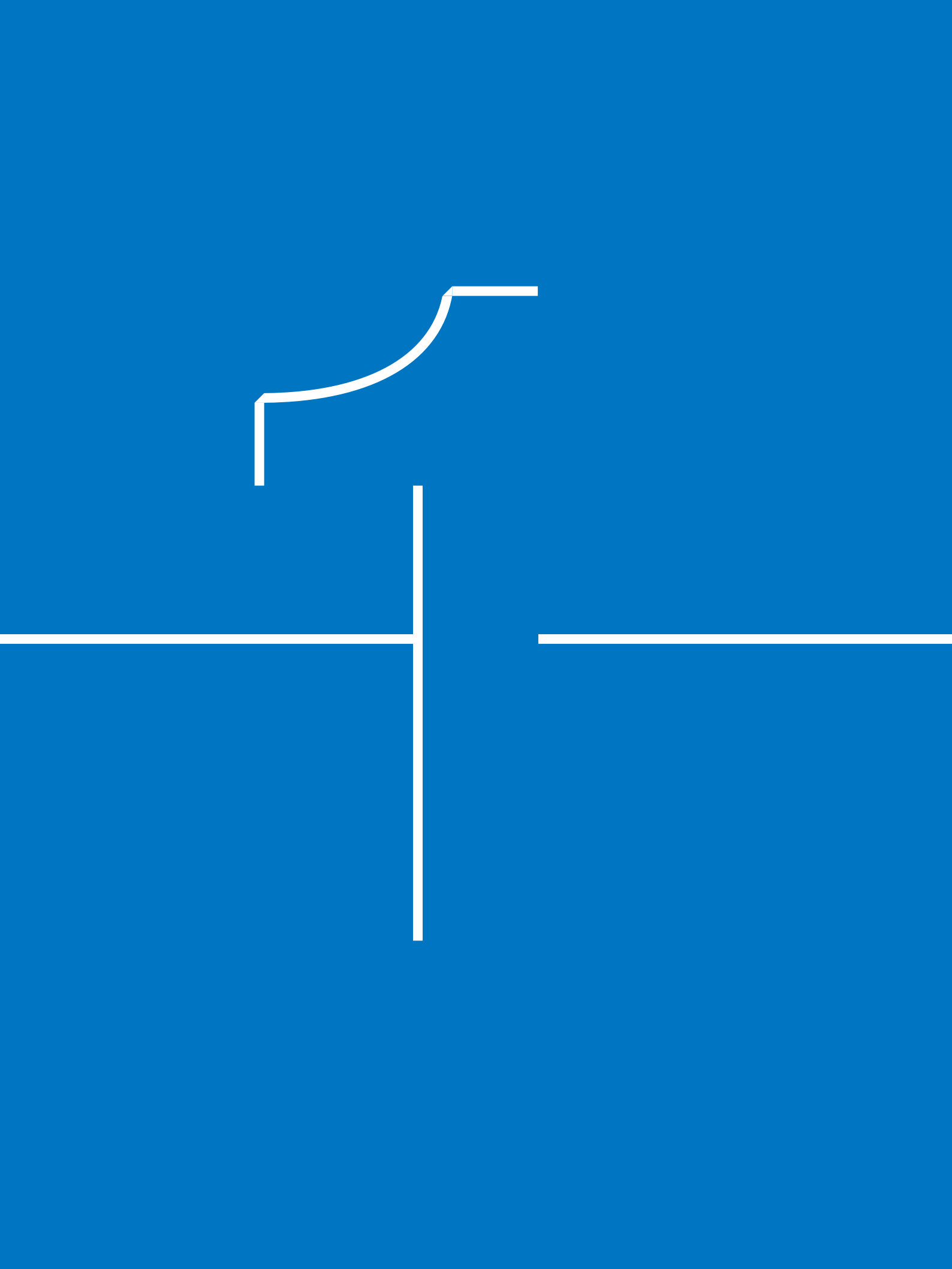


테이팩스

설립일 1994년 4월
 본사 주소 경기도 수원시 영통구 대학4로 17 8층 812·813호(이의동, 에이스광교타워 1차)
 주요 사업 전자재료용 기능성 테이프, 식품 포장용 랩, 소비자 상품
 신용등급 A-(한국신용평가)
 ESG 평가 등급 B+

테이팩스는 1994년에 설립된 산업용 테이프 전문 회사로 이차전지 및 디스플레이, 반도체 분야에서 사용되는 전자재료용 기능성 테이프를 비롯해 식품 포장용 랩, 친환경 제품까지 다양한 사업 분야에서 성장을 거듭해왔습니다. 테이팩스는 전 세계 기후변화 대응과 환경정책 변화에 주목하여 핵심역량을 집중해왔으며, 그 결과 친환경 전기차용 기능성 테이프 분야의 글로벌 선도기업으로 자리매김하며 사업의 성장과 더불어 지구 환경보전에 기여하는 소재 기업으로서 지속가능경영의 토대를 구축했습니다.





한솔의 새로운 가치는 고객의 더 나은 미래를 만듭니다.

한솔그룹은 선도적으로 친환경 제품을 개발하고, 친환경 제품 인증을 확대해왔습니다.

기후 위기에 대한 위험관리와 비즈니스 기회 창출을 통해 차별화된 경쟁우위를 확보하고자 합니다.

Sustainability Essentials

| | |
|----|---|
| 18 | Sustainability Key Figures 2022 숫자로 보는 2022년 ESG 성과 |
| 20 | Sustainability Management System ESG 경영 체계 |
| 26 | Sustainability Focus Issues 한솔그룹 ESG 핵심 이슈 |

SUSTAINABILITY KEY FIGURES 2022

한솔그룹은 ESG 경영을 통해 고객의 신뢰를 얻고 기업가치를 높이며 지속 가능한 성장을 이어나가고 있습니다. 새로운 기술을 향해 끊임없이 도전하는 한솔그룹의 주요한 ESG 경영 성과를 데이터로 확인할 수 있습니다.

국제 환경경영시스템
ISO 14001 인증 보유

19개
사업장

국제 안전보건경영시스템
ISO 45001 인증 보유

12개
사업장

국제 품질경영시스템
ISO 9001 인증 보유

7개사

한솔 V 프론티어스 참여 15개 스타트업 기업가치
(2022년 12월 기준)

995억 5,000만 원

한솔제지 친환경 포장재 개발
업무협약 체결 회사

10개사

한솔제지 조림지 연간 이산화탄소 흡수량

약
32,264.8tCO₂eq

한솔제지 전체 매출 중
친환경 제품 비중
(2022년 기준)

66%

한솔홀데코 협력사
안전보건 관리 체계 구축 컨설팅 지원

7개사

한솔홀데코
MDF 리사이클 원료 사용률

80%

한솔테크닉스 사회복지시설
태양광 전지 모듈 기부액
(2022년 기준)

2,515만원

한솔테크닉스 상생협력의 날
참석 협력사 임직원

100명

한솔제지 협력사 동반성장 상생펀드

60억 원

테이팩스 안전보건 시설
2021년 대비 투자비 확대

52%

테이팩스 임직원 계층별 간담회
애로 사항 접수 건

211건

한솔제지, 에코바디스 골드 등급
연속 획득
(ESG 경영 상위 5% 기업)

3년

한솔그룹 기업지배구조 보고서
공시 계열사

7개사

SUSTAINABILITY MANAGEMENT SYSTEM

한솔그룹은 차별적 경쟁우위를 확보하고, 지속적 성장을 도모한다는 비전 아래 한솔경영체계(HMS)를 정립해 모든 임직원이 공감하고 실천하는 핵심 가치로 활용하고 있습니다. 이를 토대로 지속가능경영을 실천하기 위해 환경경영, 인권경영, 윤리경영, 안전보건경영 체계를 마련했습니다. 2022년에는 HMS를 개정하는 한편, 윤리경영을 고도화하는 노력을 기울였습니다.

한솔경영체계 (HMS)

2022년 6월, 한솔경영체계(Hansol Management System)는 기존의 몰입, 투명, 스피드에 이어 존중을 더한 4가지 조직 원칙을 새롭게 마련했습니다. 이를 통해 모든 조직 구성원의 정신과 행동의 기반에 서로 존중하는 문화와 경영방식을 체화하고자 합니다.

조직 원칙

몰입: 탁월한 성과를 향한 집중과 일체감

탁월한 성과를 창출하기 위해서는 단순한 수행이 아닌 집중이 필요합니다. 업무 몰입을 통한 희열과 일체감으로 기존의 성과에 적극적으로 도전하는 성장형 개인과 조직이 되도록 조직문화를 만듭니다.

투명: 절차와 결과의 진실한 공유

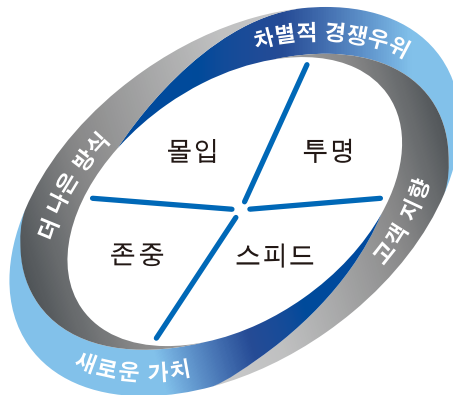
투명한 기업문화는 한솔이 반드시 지켜야 할 기본입니다. 윤리적 업무 처리, 책임지는 자세, 열린 소통을 실천하여 고객, 주주, 임직원 및 지역사회를 위한 투명한 문화를 강화해나갑니다.

스피드: 단순성과 실질성에 기반한 신속함

스피드는 단순성(Simplicity)입니다. 형식보다 실질적인 것에 비중을 두는 방식으로 본질과 핵심에 집중하는 것을 의미합니다. 고객과의 의사소통에서도 고객의 니즈를 신속하게 파악하고, 필요한 서비스를 제공함으로써 성과를 창출합니다.

존중: 서로를 귀하게 여기는 마음

존중 문화를 구축한 조직에서는 먼저 스스로를 존중하고, 서로를 귀하게 여기는 마음으로 상대방의 인격과 다양성을 존중합니다. 한솔은 구성원들이 가진 역량과 잠재력을 발휘할 수 있는 공정한 기회를 제공합니다.



환경경영체계 (EMS)

한솔그룹은 국제표준에 적합한 환경경영시스템을 통해 모든 사업 현장의 환경 법규 준수 여부를 모니터링하고 있으며, 조림 사업, 신재생에너지 사업 등 각 계열사의 특성과 비전에 따라 환경경영을 수립·실행하고 있습니다. 아울러 친환경 제품에 대한 지속적인 연구개발로 환경과 사람 모두에게 안전한 제품을 생산하고자 노력하고 있습니다.

환경경영

한솔은 그룹의 지주사인 한솔홀딩스를 중심으로 전 계열사가 ESG 데이터를 체계적이고 효율적으로 관리할 수 있게 하는 ESG 지표관리시스템을 구축했습니다. 특히 환경경영은 주요 부서 실무자와 커뮤니케이션팀 중심의 환경경영추진위원회에서 환경 목표를 기획했으며, 전 계열사가 실천하며 실무자 간의 정보 공유도 활발히 이루어지게 했습니다. 이 ESG 지표관리시스템을 통해 환경 관리 체계 구축 및 인증, 기후변화 대응, 온실가스 배출량, 에너지·용수 사용량, 오염물질·폐기물 관리 등 지속적으로 데이터를 관리해 목표 수준을 점검하며 환경경영 활동을 개선합니다.

한솔홀딩스 환경 방침

자원의 효율적 활용 및 환경보호

당사는 자원 및 에너지의 효율적 이용과 폐기물 최소화를 통해 환경오염을 예방하고, 환경보호에 앞장섭니다.

EMS 운영 및 지속적 개선

당사의 모든 임직원은 본 환경 방침을 인식하며 지속적인 환경 성과 개선을 위해 달성할 수 있는 목표를 설정 및 실천하고, 발생하는 부적합 사항과 개선 사항을 반영해 환경경영시스템을 지속적으로 고도화한다.

이해관계자와의 소통 및 준수 의무 사항 충족

이해관계자와의 지속적 소통을 통해 당사 환경 목표 및 세부 목표의 방향성을 주기적으로 검토하고, 환경 준수 의무 사항 및 이해관계자의 니즈를 반영할 수 있는 관리 기준을 설명해 이를 충실히 이행하도록 한다.

투명한 환경경영 실천

환경 방침 및 환경경영 정보를 이해관계자에게 공개해 적극적 참여를 유도하고, 투명한 환경경영을 실천한다.

국제 환경경영시스템 ISO 14001 인증 보유 현황

19

개 사업장

한솔제지, 한솔페이퍼텍, 한솔피엔에스, 한솔테크닉스, 한솔아이윈스, 한솔로지스틱스, 한솔홈데코, 한솔케미칼, 테이팩스 (p.118 '계열사별 인증 보유 현황' 참고)

한솔그룹은 국가인권위원회법 제25조 제2항에 따라 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책을 수립하고, 시행에 필요한 사항을 정한 인권경영지침을 발표했습니다. 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하며, 차별 없는 근무 환경, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 환경권 보장을 준수합니다.

한솔홀딩스 인권경영 운영 지침서

기업이 사회 및 환경에 미치는 영향력이 확대됨에 따라 기업의 인권 존중 책임은 매우 중요한 사회적 흐름이 되었습니다. 한솔그룹은 '기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다'는 UNGC 제1원칙에 의거해 노동 인권침해를 사전에 예방 및 방지하고 있습니다.

2022년 5월 한솔홀딩스는 인권경영 운영 지침서를 마련해 전사에 교육하고 확산시켰습니다. 운영 지침서는 인권경영지침과 인권침해 기준 그리고 한솔홀딩스 임직원 또는 이해관계자가 한솔홀딩스 경영 활동 관련 인권침해를 당했을 때 구제 절차와 예방 프로그램, 인권침해 대표 사례와 신고서를 첨부해 일상적으로 적용할 수 있도록 했습니다.

인권경영지침

인권경영 선언

한솔은 모든 경영 활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영을 선언하며, 임직원은 선언을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

인권경영 담당자

1. 한솔은 인권 증진을 위한 규제 절차, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 담당자를 둔다.
2. 인권경영 담당자의 업무와 기능은 다음과 같다.
 - 인권 증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
 - 인권 교육의 시행에 관한 사항
 - 인권침해 사안에 대한 구제 조치에 관한 사항
 - 그 밖에 인권경영 관련 심의가 필요하다고 결정한 사항

인권 교육

모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 관련 교육을 연 1회 이상 실시하며, 교육 방법과 시기는 선택할 수 있다.

인권 이행 활동 지원

한솔은 인권 보호 및 가치 증진을 확산시키기 위해 필요한 조치를 취할 수 있으며, 인권 관련 기관 또는 단체, 이해관계자에 대해 지원할 수 있다.

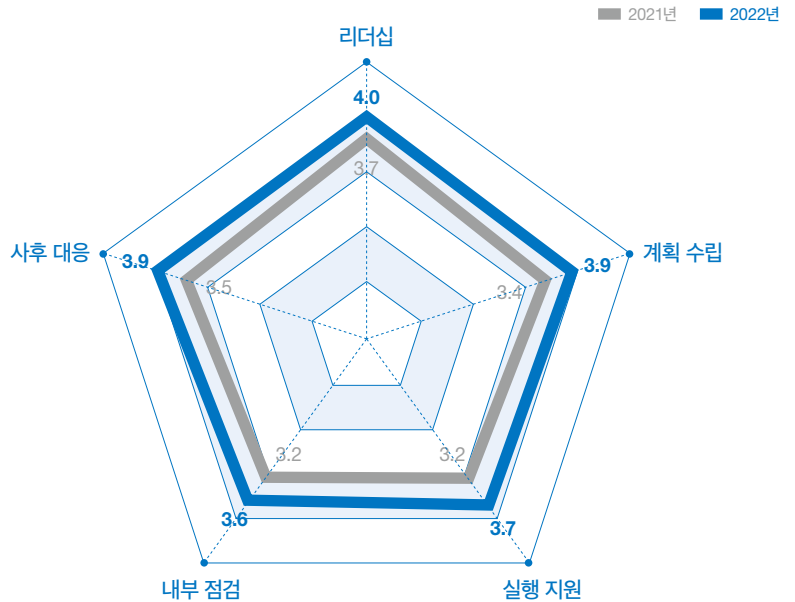
준법경영

기업이 법을 준수하고 경영 활동에 책임을 져야 한다는 사회적 요구는 점차 강화되는 추세입니다. ESG 경영에서 기업에 대한 가장 기초적인 요구는 준법경영입니다. 한솔은 2022년, 기업에 미치는 영향이 커지고 있는 준법경영을 더욱 체계화하기 위해 그룹 차원에서 현황을 진단하고, 계열사별로 취약점을 강화하는 준법경영 전략과제를 도출했습니다.

준법경영 진단

한솔그룹은 2021년부터 준법경영진단을 실시하고 있습니다. 2022년에는 리더십, 계획 수립, 실행 지원, 내부 점검, 사후 대응의 5가지 측면에서 한솔제지, 한솔테크닉스, 한솔홈데코, 한솔로지스틱스, 한솔피엔에스, 한솔인티큐브 6개 계열사를 대상으로 준법경영 실태를 진단했습니다. 그 결과 전반적 준법경영 운영 수준이 6개사 평균 3.8점(5점 만점 기준)으로 나타나 전년도 대비 0.4점 상승했습니다. 준법경영진단을 통해 한솔그룹 전반에 준법경영의 중요성 및 실행 의지를 확산시킬 수 있었습니다. 6개사는 준법 리스크 관리 체계 구축 및 현업의 실행력 강화를 목표로 각 사별로 진단 결과에 따른 개선 과제를 도출해 앞으로 그룹의 준법경영 프로세스를 더욱 강화해나갈 것입니다.

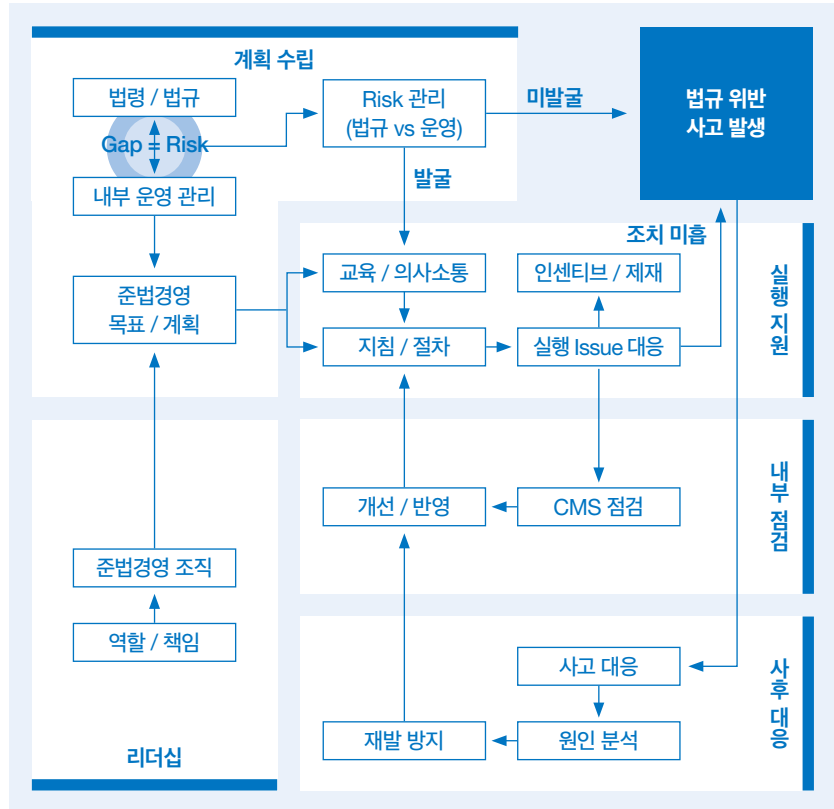
그룹 평균 준법경영 수준



준법경영 프로세스 강화

한솔제지, 한솔테크닉스, 한솔홈데코, 한솔로지스틱스, 한솔피엔에스, 한솔인티큐브 6개 계열사는 준법경영 프로세스 전체적 측면의 강화와 리스크 저감이 특히 요구되는 법·규제 관련 과제 중 각 사별로 시급하고 즉각적으로 추진 가능한 영역을 고려해 준법경영 과제를 선정했습니다.

전사 공통 준법경영 프로세스 강화



| | | |
|---|--|---|
| <p>한솔제지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 하도급 Risk 관리 Process 설계 및 Pilot 운영을 통한 구매 Process 개선 | <p>한솔테크닉스</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인·영업 정보 관리 Process 설계·보안을 통한 개인정보·영업비밀보호법 위반 Risk 사전 식별 - 유해 화학물질 취급 Risk 사전 식별을 위한 관리 Process 설계 | <p>한솔홈데코</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risk 사전 식별 강화를 위한 내부 준법 Audit Process 설계 및 운영 |
| <p>한솔로지스틱스</p> <ul style="list-style-type: none"> - 운송·하역업체 선정 Process 보안을 통한 투명성 확보 및 하도급·공정거래 Risk 관리 | <p>한솔피엔에스 지류유통부문</p> <ul style="list-style-type: none"> - 신규 이전 센터의 안전사고 예방을 위한 위험 요소 발굴 및 관리 방안 수립 | <p>한솔피엔에스 IT서비스부문 / 한솔인티큐브</p> <ul style="list-style-type: none"> - 업종 특화 법령 준법 운영 가이드 수립 및 교육을 통한 주요 Risk 사전 식별·대응력 강화 |

안전보건경영

‘다치면서 해야 할 일은 없다’는 한솔그룹의 안전보건경영 의식을 대표하는 말입니다. 강화되고 있는 법·규제 리스크 해소와 신뢰받는 기업으로서 안전 문화를 완성하기 위해 한솔은 HSRS(Hansol Safety Rating System)를 도입했습니다. HSRS는 국제 안전경영시스템 정량 평가인 ISRS를 회사의 사업 특성을 반영해 최적화한 한솔만의 안전보건 업무 기준과 평가 체계입니다.

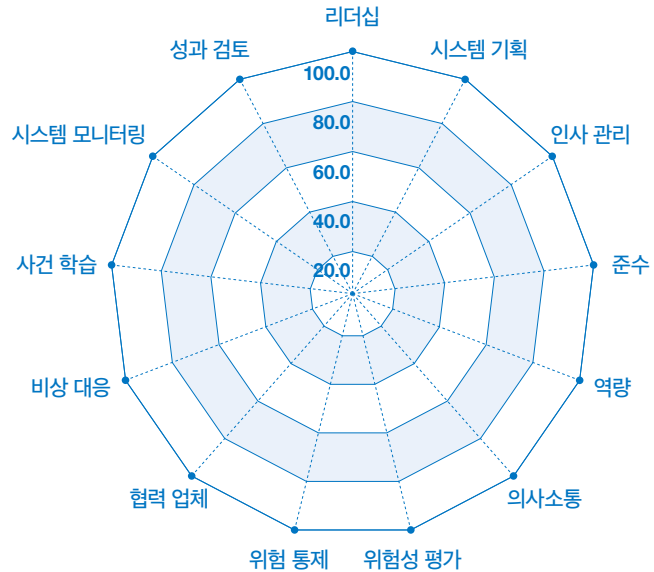
HSRS(Hansol Safety Rating System) 안전보건 관리 평가 체계 도입

한솔그룹은 안전관리의 근본적 대응 방안을 마련하기 위해 2019년 국제 안전경영시스템 정량 평가인 ISRS를 최초로 도입해 안전관리 상황을 측정하고, 2020년 효과성 검증, 2021년 2차 성과를 측정 완료했습니다. 이를 통해 안전관리 근본 대응에 필요한 업무 체계를 선진화하고, 안전관리 인력을 양성하는 성과를 얻었습니다. 2022년에는 이를 기반으로 한솔의 사업 특성을 고려한 평가 체계인 HSRS를 도입했습니다.

HSRS 평가 측정 기준

| 구분 | 수준 | 수준 설명 | ISRS 비교 |
|----|-----------------|---|---------|
| L5 | 진보적 (80점 이상) | 현장 구성원들이 자발적으로 조직의 강·약점을 인식하고 지속적으로 개선하는 단계 | L 7 |
| L4 | 예방적 (60~80점) | 핵심 프로세스 통제에 필요한 시스템을 구축했으며, 리더의 동기부여를 통해 구성원이 참여하는 단계 | L 5~6 |
| L3 | 지시적 (50~60점) | 중대 위험 통제를 위한 시스템을 도입했으며, 리더에 의해 구성원이 수동적으로 참여하는 단계 | L 4~5 |
| L2 | 반응적 (40~50점) | 손실 예방을 위한 핵심 프로세스를 파악하지 못하고, 사건이 발생한 경우에만 변화를 모색하는 단계 | L 2~3 |
| L1 | 무관심 (40점 미만) | 시스템의 필요성을 인식하지 못하며, 구성원 안전 활동 개선에 전혀 투자하지 않는 단계 | L 1~2 |

HSRS Process 측정 항목



HSRS 평가 및 적용 사업장

9개

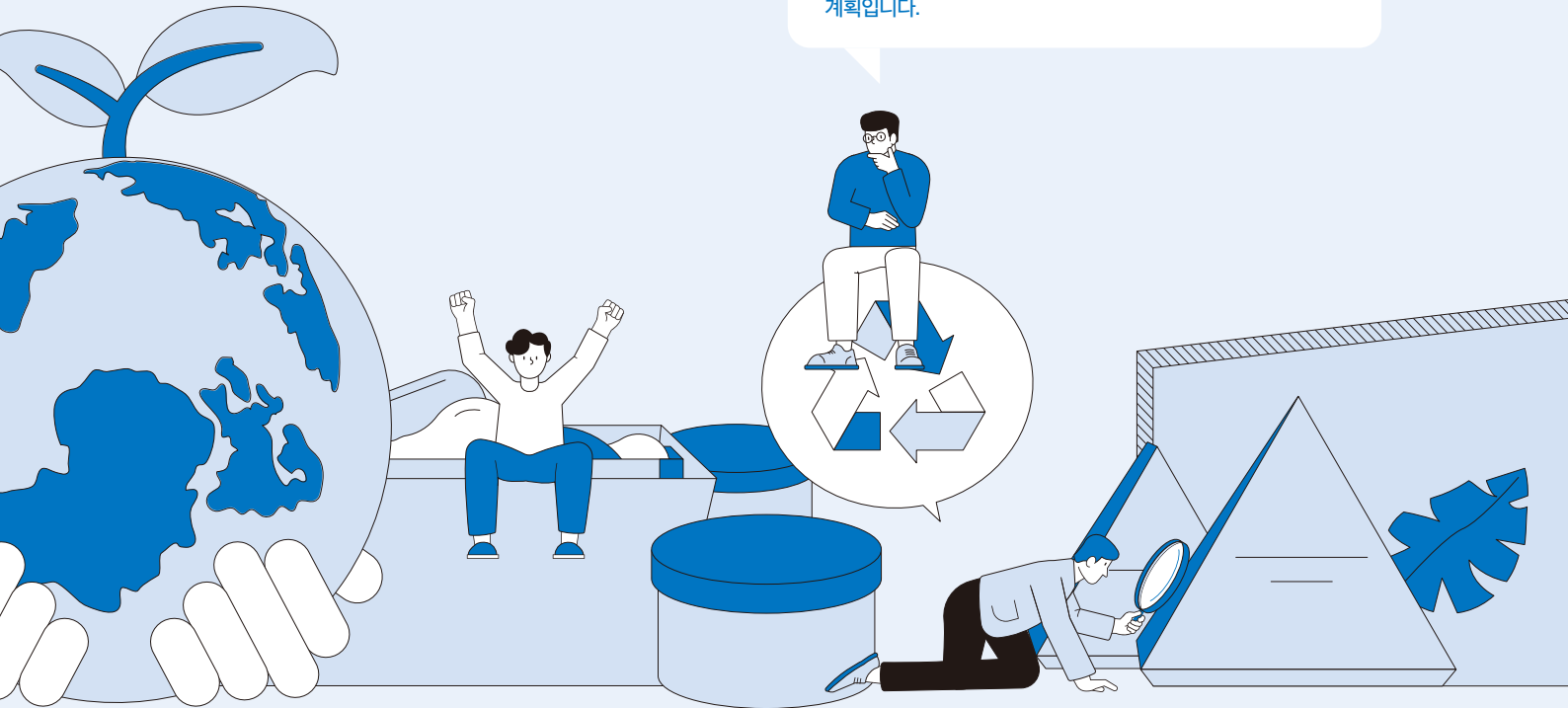
한솔제지 4개 사업장 및 환경사업본부, 한솔홈데코, 한솔페이퍼텍, 한솔로지스틱스, 한솔테크닉스

HANSOL FOCUS ISSUES

ISSUE

1

친환경 제품 및 기술 개발



BACKGROUND

전 세계가 탄소중립을 달성하기 위해 탄소세를 도입하고, 탄소 거래 시장을 활성화하고 있습니다. 국내는 2050년 탄소중립을 목표로 정부, 기업, 시민사회 등 다양한 주체가 실천 방안을 추진하고 있습니다. 기업 측면에서는 기후변화 리스크를 비즈니스 기회로 전환할 수 있는 제품과 기술 혁신에 역량을 집중해야 합니다.

OUR APPROACH

한솔은 친환경 소재 개발과 자원 재활용 기술 개발 등 그룹의 여러 사업 부문에서 환경영향을 최소화할 수 있는 제품과 기술 개발에 노력을 다하고 있습니다. 친환경 가치를 제고하는 한편, 함께하는 기업 생태계의 모든 이해관계자가 탄소중립을 실천하게 함으로써 지속 가능한 성장을 이뤄나가고 있습니다.

MANAGEMENT BRIEFING

한솔제지 에코패키징팀 오상원 그룹장

기업의 ESG 경영이 강화됨에 따라 친환경 패키징에 대한 니즈는 갈수록 증가할 것으로 전망하고 있습니다. 특히 소비자들 역시 친환경에 대한 관심이 지대해지면서 환경 가치를 실천하는 '착한 소비'에 앞장서고 있어 친환경 패키징 분야의 미래는 밝습니다. 한솔제지는 기업 고객군과 소비자들의 친환경 니즈에 부응하기 위해 플라스틱을 대체할 수 있는 지속 가능한 제품을 지속적으로 확대해나갈 계획입니다. 친환경 종이 용기의 경우 다양한 용도와 용량의 제품군을 개발해 플라스틱 소재를 사용하는 식음료 분야의 용기를 대체하려고 합니다. 친환경 종이 연포장재 '프로테고' 역시 기존 출시 제품 레퍼런스를 바탕으로 한 수평 전개를 통해 적용 제품군을 확대해나갈 계획입니다.

1 친환경 제품 개발

한솔제지

친환경 트렌드에 맞춰 친환경 신소재로 각광받고 있는 나노 셀룰로오스 제조 기술 확보(상품명: 듀라클 Duracle) 및 적용처 확대를 위한 응용 기술을 개발하고 있습니다. 플라스틱을 대체하는 친환경 패키징 신제품으로 수계 배리어 코팅 기술 기반 친환경 종이 용기(상품명: 테라바스 Terravas)와 친환경 종이 연포장재(상품명: 프로테고 Protego)를 개발해 다양한 고객에게 공급함으로써 패키징 시장에서의 탈플라스틱을 실현하는 한편, 소재 시장에서의 친환경 적용 분야 확대에 주력하고 있습니다. 특히 친환경 종이 연포장재인 프로테고는 아시아 패키징 연맹이 수여하는 ‘아시아스타 어워드 2020’, ‘대한민국 패키징 대전’ 산업통상자원부 장관상, 그리고 세계포장기구(World Packaging Organisation, WPO)가 선정한 ‘2021 월드스타 패키징 어워드’까지 국내외 패키징 어워드 3관왕을 달성한 Hi-tech 제품입니다.

한솔홈데코

공신력 있는 친환경 제품 인증을 받아 소비자가 더욱 믿을 수 있는 제품을 제공하고자 노력하고 있습니다. 이에 따라 저탄소 배출 제품 개발 가능성 검토 및 친환경 제품 자체 기준 수립을 준비하고 있습니다. 2022년 12월, 주력상품의 하나인 SB마루 울트라 강 제품은 한국환경산업기술원이 심사하는 ‘저탄소 제품 환경성적표지 인증서’를 획득했습니다. 이를 토대로 저탄소 제품 관리 방안 및 매출, 제품 사용을 통한 온실가스 저감량 등을 데이터 추적해나갈 계획입니다.

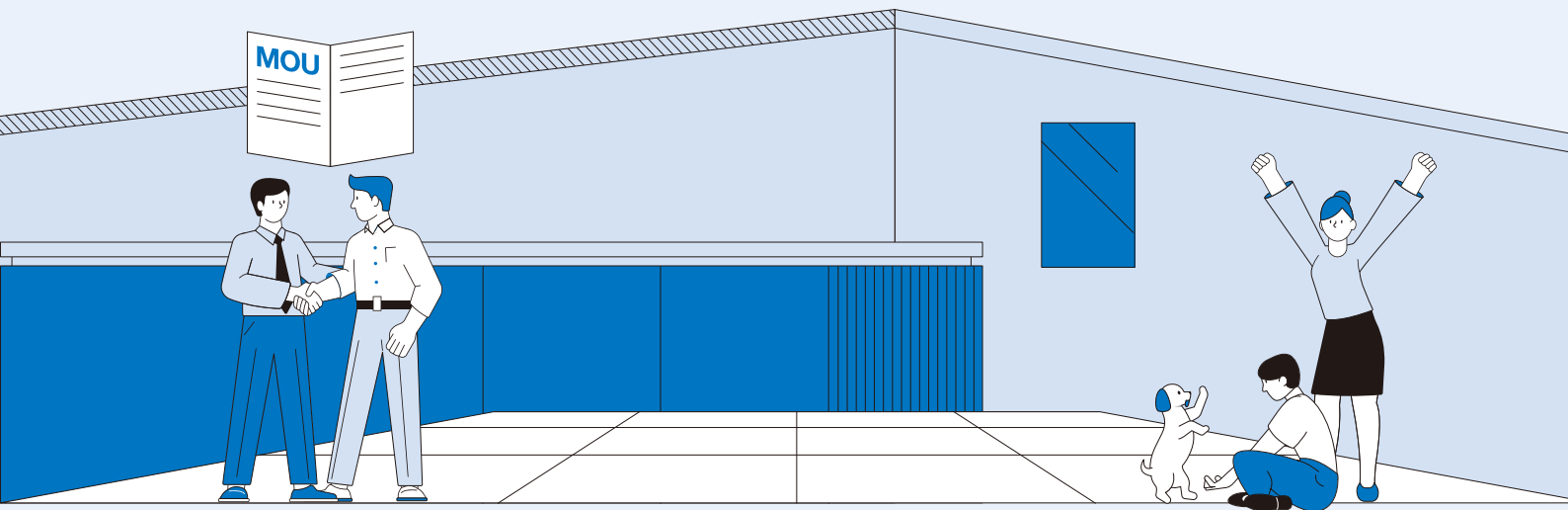
한솔테크닉스

한솔테크닉스는 KS 인증과 탄소 검증 제도에 부합하는 신뢰성이 높고, 경쟁력 있는 태양광 모듈을 개발해 고객에게 제공합니다. 한솔테크닉스는 국내 최초로 KS 인증을 획득한 미디어 PV 및 고효율 태양광 모듈, 수상형 태양광 모듈 등 다양한 태양광 제품을 보유하고 있습니다. 미디어 PV 제품은 태양광 모듈과 발광다이오드(LED) 미디어를 융합한 제품으로, 낮에는 최대 470와트(W) 출력으로 태양광을 발전하고 밤에는 LED 미디어로 사용할 수 있습니다. 여러 개의 모듈을 연결해 하나의 스크린으로 구성하기 때문에 건축물, 구조물 등에 설치가 용이해 제로에너지 건축물용 태양광 모듈로도 사용 가능합니다. 기존 모델보다 해상도가 2배 이상 높은 만큼 공간 제약으로 소형화 모델이 필요한 경관 조명, 도로 차음벽 등에 두루 활용됩니다. 제품 사용을 통해 신재생에너지를 활용한 에너지 생산으로 RE100에 한 걸음 더 다가갈 수 있게 합니다.

2 지속 가능한 패키징 개발을 위한 MOU

한솔제지

한솔제지는 2020년 이후 화장품, 식품, 제약, 제과, 커피 프랜차이즈, 건강기능식품 등 다양한 분야의 국내 대표 기업 10개사와 ESG 경영 강화 및 지속 가능한 패키징 개발을 위한 MOU를 체결했습니다. 한솔제지와 MOU를 맺은 대부분의 기업은 장기적으로 기업가치를 제고하고 지속가능경영을 강화하기 위해 친환경 패키징 도입에 대한 의지가 매우 높으며, 이미 수준 높은 연구 역량과 경험을 보유하고 있습니다. 여기에 한솔제지가 보유한 국내 최고의 친환경 종이 소재 개발 역량이 더해지면서 난이도 높은 친환경 패키징 도입이 가능했습니다. 또한 상호 기술 교류를 통해 친환경 패키징 소재에 대한 폭넓은 이해를 쌓고, 화장품·식품·제과 등 다양한 제품과 온도·습도 등 여러 가지 조건 속에서 적용할 수 있는 패키징 기술 등 노하우를 축적할 수 있었습니다.



ISSUE

2

안전보건 관리

BACKGROUND

사회적으로 안전보건 사고에 대한 관심과 예방에 대한 경각심이 고조되었습니다. 또한 2022년 1월 27일 중대재해처벌법 시행으로 경영 책임자 등의 안전보건 확보 의무 이행을 위한 면밀한 준비가 필요해졌습니다. 이에 산업현장에서는 근로자의 안전보건을 위한 관리 예산의 적정한 편성과 중대 산업재해 발생을 대비한 매뉴얼 및 점검 등 다각적 노력이 요구됩니다.

OUR APPROACH

한솔그룹은 안전관리 대응 방안을 마련하기 위해 2019년 국제 안전경영시스템 정량 평가인 ISRS를 최초로 도입하고, 효과성 검증과 성과 측정 결과를 반영해 한솔의 사업 특성에 최적화된 HSRS (Hansol Safety Rating System) 안전보건 관리 평가 체계를 수립했습니다. 이를 통해 한솔의 안전 문화를 더욱 견고하게 구축하고자 합니다.

MANAGEMENT BRIEFING

한솔테크닉스

안전지원팀 연제진 팀장, 안전관리팀 이충화 책임

한솔테크닉스의 안전관리 핵심 이슈는 관리감독자와 근로자가 직접 참여하는 안전보건 활동입니다. 첫 번째로 근로자가 직접 아차사고와 잠재 위험을 발굴하고, 5S 활동도 실시해 위험 요소를 제거하고 있습니다. 두 번째로 안전보건 소방에 대한 슬로건 공모 및 선정에도 참여하고 있습니다. 세 번째로 사업장에 출입하는 모든 인원이 안전보건에 대한 위험 발견 및 건의 사항이 있을 경우 쉽게 소통할 수 있도록 QR코드를 활용해 의견 청취를 받고 있습니다. 이런 활동에 참여한 임직원을 대상으로 매월 실시하는 EHS의 날에 대표이사가 직접 시상합니다.

또한 한솔테크닉스는 고객사인 삼성전자를 포함해 타사의 안전보건 우수 사례를 벤치마킹합니다. 대표적으로 삼성전자의 22대 테마 점검을 벤치마킹하여 자사에 해당하는 15대 테마를 선정해 주기적으로 집중 점검하며, EHS 주요 동향을 참고해 업무에 반영하고 사고 사례를 공유합니다. 더불어 노동부에서 중대 재해 발생 시 이를 공유해 임직원들의 안전 의식을 고취시키고 있습니다.



1 안전보건 관리 평가 체계 수립

한솔홀딩스

한솔그룹은 그룹의 안전보건 평가 효율성을 개선하고 현장 중심의 안전보건 관리 체계를 정착시키기 위해 2019년 ISRS 최초 평가를 시작으로 2020년 효과성 검증, 2021년 2차 성과 측정까지 완료한 후 2022년 한솔의 사업 특성을 적극 반영한 고유의 평가 체계인 HSRS(Hansol Safety Rating System)를 도입했습니다. 특히 HSRS는 현장의 실행력 검증과 동시에 강화된 국내 법규 준수를 포함하도록 개발했습니다. 2022년에는 기양성한 안전보건 전문 평가원을 통해 HSRS의 효용성 검증을 완료했습니다. 이를 토대로 현장 업무 효율화를 위해 IT 기반의 고도화된 통합 안전 시스템을 구축했습니다. HSRS는 현재 한솔제지의 4개 사업장 및 환경사업본부 외에도 한솔홀데코, 한솔페이퍼텍, 한솔로지스틱스, 한솔테크닉스 등 9개 사업장을 대상으로 적용하고 있습니다. HSRS의 최종 목표는 전 사업장이 레벨 5를 달성하고 유지해 그룹 전체가 보다 강력해진 안전보건 실행 체계를 구축하는 것입니다.

2 공정안전관리제도 S등급 획득

테이팩스

PSM(Process Safety Management)은 유해·위험 설비로부터 위험물질의 누출, 화재 및 폭발 등으로 인한 사업장 근로자 및 인근 지역의 중대 산업 사고를 예방하기 위한 제도로, 그 대상은 대통령령으로 정하는 유해·위험 설비를 보유하고 있는 7개 업종과 51종의 유해·위험물질 중 하나 이상의 물질을 규정량 이상 제조·취급·저장하는 설비 및 관련 공정 설비입니다. 테이팩스는 2022년 8월 자사 최초로 양감공장 신규 평가에서 S(양호) 등급을 획득했습니다. 이는 중대재해처벌법 시행과 더불어 사업장 안전관리 체계를 다방면에서 강화한 결과였습니다. S등급 획득을 통해 사업장 안전관리 신뢰도 및 이미지를 제고했으며, 안전보건 수준 강화 및 주기적 교육훈련 체계 확립을 인정받았습니다. 더불어 2022년에는 안전 캠페인 참여 대상을 임직원에서 협력사(사내 도급업체)까지 확대하고, 안전보건 관련 시설에도 전년도 5억 3,500만 원보다 52% 상승한 8억 1,400만 원을 투자했습니다.

3 안전보건경영 인증 취득 및 SMT 관리 활동

한솔제지

한솔제지는 국제 안전보건경영시스템 인증 ISO 45001과 KOSHAMS를 대전·장항공장에 보유하고 있습니다. 또한 산업재해 예방을 위해 SMT(Safety Management Tour)와 COC(Care Observe Change) 활동을 전 사업장 및 협력사에서 시행하고 있으며, CEO와 CSO 주관 경영진 SMT 안전 활동을 시행하고 있습니다. SMT를 통해 구성원의 동기부여와 참여를 촉진하고, 대화 및 토론에서 도출된 이슈와 그 조치 계획을 구체화하고 실행 전략을 수립하여 추적 관리합니다. 지속적으로 조치 사항의 진행 상태, 미조치 사항 등에 대한 영향 평가, 조치 사항의 적절성 파악 등 계획 실행의 종결과 효과성을 확인하고 있습니다.



ISSUE

3

고객 만족과 제품 책임

BACKGROUND

고객 중심 경영이란 고객의 목소리를 통해 고객의 니즈를 파악하고, 때로는 미처 인지하지 못한 문제의 솔루션까지 제공할 수 있어야 합니다. 나아가 기업은 이를 사업적 관점에서 반영해 새로운 기회를 창출하는 것을 목표로 합니다. 따라서 체계적인 데이터 분석과 인사이트 발굴을 통해 해외시장에서도 경쟁력을 얻어야 합니다.

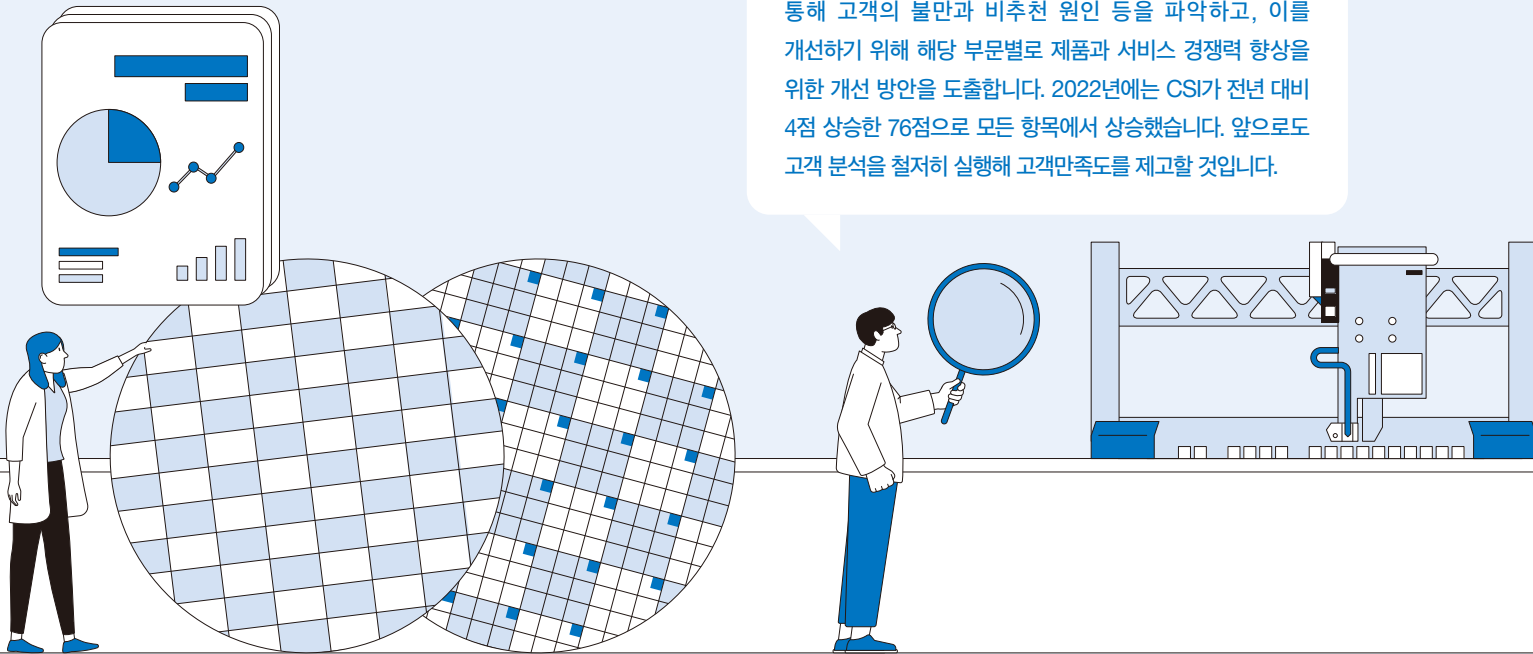
OUR APPROACH

한솔그룹은 고객의 진정한 VOC와 니즈를 파악하는 역량을 향상시키고, 차별적 경쟁우위를 확보할 수 있는 전략을 세워 성과를 창출합니다. 이를 통해 최대 가치를 구현하고, 고객과 함께 지속적으로 성장하고자 합니다. 전략 실행, 과정 관리, 성과 창출 전 단계의 체계화를 위해 다양한 진단·측정법 분석 시스템을 적용하여 이러한 고객 분석을 고도화하고 있습니다.

MANAGEMENT BRIEFING

한솔제지 마케팅팀 강길재 수석

한솔제지는 1997년부터 상·하반기 1회씩 영업, 품질, C/S, 납기, 가격, 이미지 등에 대해 고객만족도(CSI) 조사를 실시합니다. 2004년부터는 수출 부문까지 포함해 연 1회 조사로 내실화를 기했으며, 2010년에는 순고객추천지수(NPS)를 병행해 조사를 실시했습니다. 2020년부터는 내수 부문 조사를 온라인으로 전환하면서 고객 편의 및 신속성을 강화하는 등 지속적으로 시대적 요구에 맞춰 시행하고 있습니다. 이 같은 고객만족도 조사를 통해 고객의 불만과 비추천 원인 등을 파악하고, 이를 개선하기 위해 해당 부문별로 제품과 서비스 경쟁력 향상을 위한 개선 방안을 도출합니다. 2022년에는 CSI가 전년 대비 4점 상승한 76점으로 모든 항목에서 상승했습니다. 앞으로도 고객 분석을 철저히 실행해 고객만족도를 제고할 것입니다.



1 한솔그룹 혁신올림픽 주최

한솔홀딩스

한솔홀딩스는 전 계열사를 대상으로 매년 ‘혁신올림픽’을 실시합니다. 혁신올림픽은 각 계열사가 다양한 과제를 1년여간 실행한 결과를 종합적으로 판단해 유의미한 결과를 낸 과제를 대상으로 그 성과를 격려하고, 교훈을 공유하는 목적으로 진행합니다. 한솔을 끊임없이 성장하게 하는 원동력은 ‘혁신을 향한 한솔인들의 씩 없는 도전 정신’이라는 명제 아래 그룹의 차별적 경쟁력 강화를 위해 2013년부터 주요 계열사를 대상으로 혁신올림픽을 실시해왔으며, 2014년에는 이를 전 계열사로 확대 실시했습니다. 2022년에는 12월 16일에 개최했습니다. 한솔에서 ‘혁신’은 포트폴리오 전략, 중기 전략 등을 통해 도출된 ‘해야 할 일(Key Initiative)’을 체계적으로 실행하는 것을 의미하며, 나아가 이러한 체계적 문제 해결 방식이 일하는 방식(행동)으로 정착되는 것을 목표로 합니다. 한솔의 혁신 추진 체계는 혁신 과제를 수행하는 것이 굉장히 어려운 일임을 인식하고, 과제 리더들이 문제를 잘 풀게 도와주고 격려하는 시스템으로 정착하고 있습니다.

2 글로벌 사업 매출 5,000억 달성

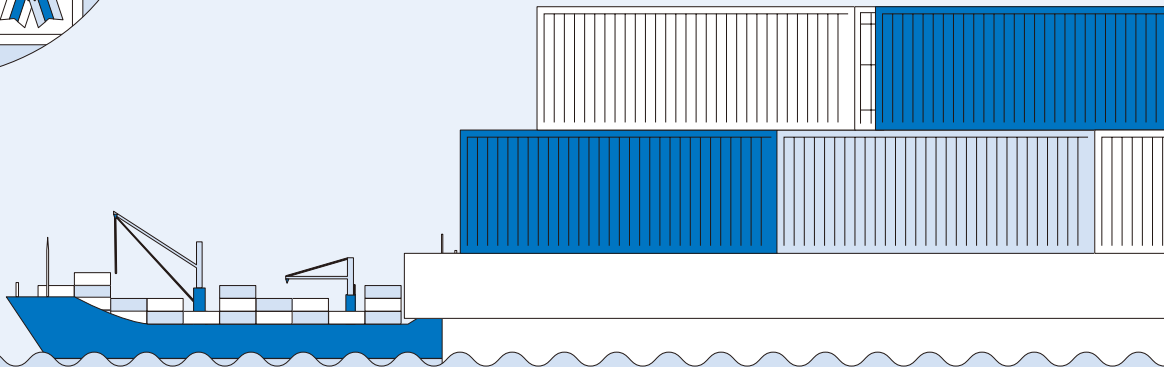
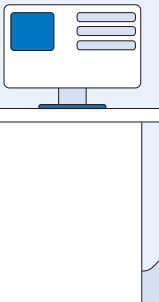
한솔로지스틱스

한솔로지스틱스의 글로벌 사업은 아시아 지역 특정 고객의 이차전지 산업을 중심으로 성장했지만, 지속 성장을 위한 사업 구조를 개선하기 위해 이차전지 운영 경쟁력을 활용하여 유럽 시장 개척에 집중했습니다. 그 결과 유럽에 신규 진출한 S사와 대규모 장기 계약 체결 및 현지 이차전지 설비 제조 전문 H사의 설비 운송 신규 수주에 성공하여 글로벌 사업의 신성장동력을 확보하는 성과를 창출했습니다. 이 결과를 인정받아 혁신올림픽의 금상을 수상했습니다. 또한 중국을 중심으로 한 아시아 시장에서 이차전지 메이저 제조사 및 중대형 벤더를 고객으로 확보하고, 글로벌 이차전지 물류 전문 업체로서 입지를 구축했습니다. 이차전지 물류의 차별화 역량을 바탕으로 이차전지를 포함한 전기차 부품 물류 시장을 개척하고자 폴란드, 미국 동부에 신규 거점을 설립하는 등 전사적 역량을 집중해 전기차 생산의 글로벌 공급망 서비스 선도 업체로서 기반을 구축하고 있습니다.

3 한솔그룹-KAIST 신기술 개발 업무협약

한솔홀딩스

한솔그룹은 고객 가치 제고를 위해 KAIST와 소부장(소재, 부품, 장비) 분야 신기술 개발에 관한 업무협약을 맺었습니다. ‘KAIST-한솔 소재부품 혁신 연구센터’를 설립해 연간 5억 원 규모의 소재·부품 협력 연구를 진행할 계획으로, 협약 기간은 2025년 8월 31일까지입니다. 공동 연구센터에서는 한솔제지와 한솔테크닉스, 한솔아이윈스 등 한솔그룹의 주요 계열사와 KAIST의 관련 분야 연구진이 협력해 소부장 및 AI 등과 관련한 연구를 진행하게 됩니다. 1965년 이래 탄탄하게 쌓아온 제조업 현장의 노하우를 가진 한솔과 소재, 전기·전자, 기계 분야에서 앞선 연구를 추구하는 KAIST가 공동 연구를 진행하면서 시너지를 창출해 좋은 성과를 거둘 것입니다.



BACKGROUND

대기업과 중소기업이 단기적인 이익 극대화를 추구하면 중소기업의 생존 기반은 약화되고 기업 생태계의 위기를 초래합니다. 더욱이 2022년 유럽연합(EU)이 공개한 'EU 기업 지속가능성 실사법'이 2024년부터 시행되면 수출을 기반으로 하는 많은 한국 기업이 공급망 실사를 받게 됩니다. 기업의 지속 가능한 글로벌 경쟁력을 확보하는 데 공급망 관리가 매우 중요해졌습니다.

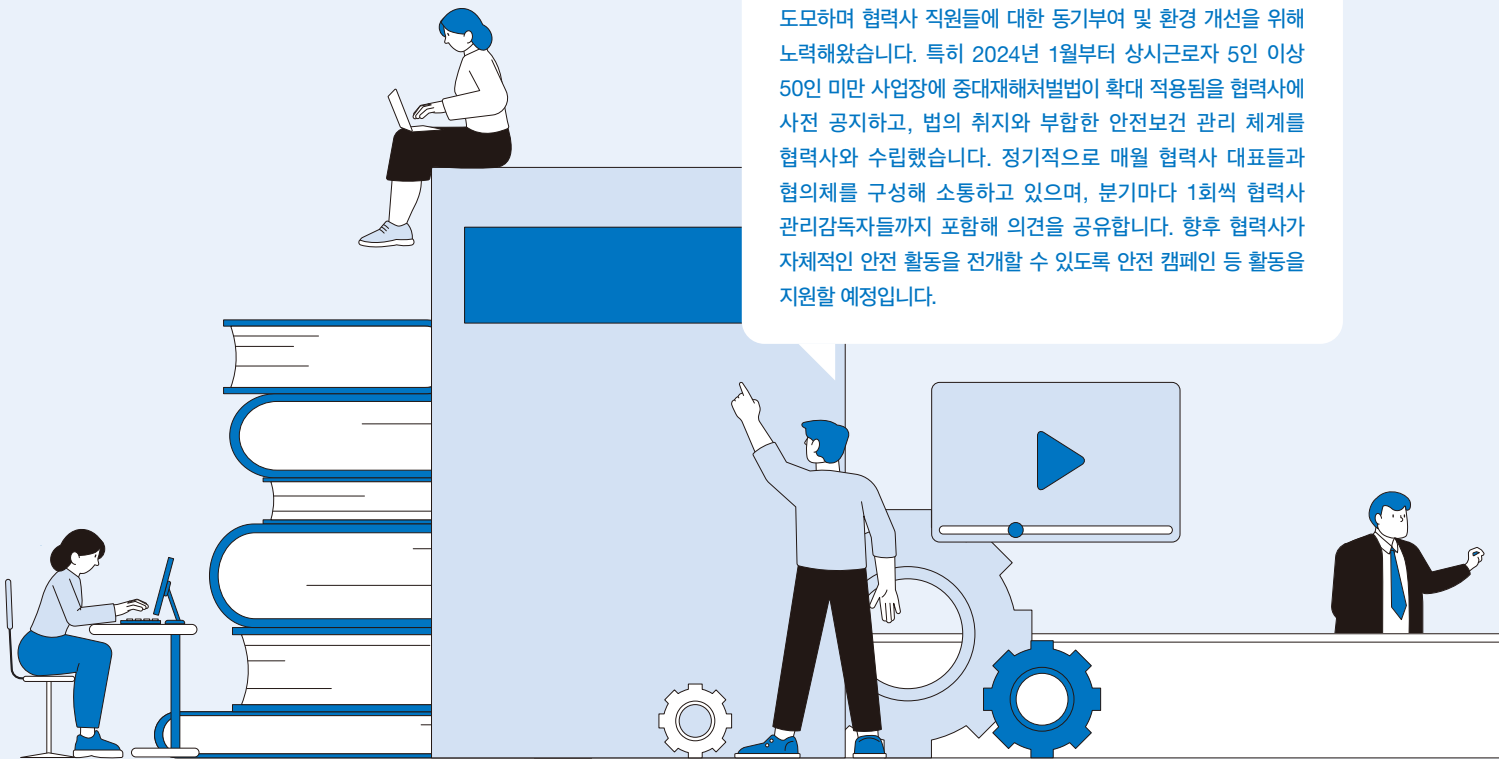
OUR APPROACH

한솔그룹은 협력사와 상생하기 위한 동반성장 추진 체계를 수립하고 체계적으로 관리합니다. 또한 협력사 리스크 관리를 위해 공정하고 투명한 평가를 수행하고 있으며, 안전보건 컨설팅과 협력사 간담회 등 다양한 방법으로 함께 협력사 교육 및 ESG 경영을 동반 실천하는 활동을 전개하고 있습니다.

MANAGEMENT BRIEFING

한솔홈데코 환경안전팀 박영수 수석

한솔홈데코는 협력사 사업 현장의 안전보건을 최우선 이슈로 관리합니다. 이에 따라 2012년부터 공생 협력 프로그램이라는 업무협약을 통해 협력사와의 안전보건 체계를 구축해왔습니다. 협력사와의 안전보건 체계를 지속적으로 향상시키기 위해 유기적인 협력 체계를 만들고, 협력사 대표의 의식 전환을 도모하며 협력사 직원들에 대한 동기부여 및 환경 개선을 위해 노력해왔습니다. 특히 2024년 1월부터 상시근로자 5인 이상 50인 미만 사업장에 중대재해처벌법이 확대 적용됨을 협력사에 사전 공지하고, 법의 취지와 부합한 안전보건 관리 체계를 협력사와 수립했습니다. 정기적으로 매월 협력사 대표들과 협의체를 구성해 소통하고 있으며, 분기마다 1회씩 협력사 관리감독자들까지 포함해 의견을 공유합니다. 향후 협력사가 자체적인 안전 활동을 전개할 수 있도록 안전 캠페인 등 활동을 지원할 예정입니다.



1 협력사 동반성장 지원 프로그램

한솔제지

한솔제지는 협력사와 원가, 품질 경쟁력 외에 공급망 전체의 ESG 경영 역량 강화와 경쟁력 제고를 통한 동반성장 실현을 추구합니다. 상생 파트너로서 협력사와 함께 지속 성장할 수 있도록 다양한 협력과 지원 활동을 이어가고 있습니다. 기술 및 교육 지원 협력, 60억 원 규모의 상생펀드 기금 운영, 6 시그마 및 한솔 사이버 교육 지원, 안전관리 지원, 환경 지원, 대표·실무자 간담회를 통한 소통 강화 등 다양한 측면에서 협력사가 성장할 수 있도록 리더십을 발휘하고 있습니다.

2 협력사 안전보건 관리 체계 구축 컨설팅

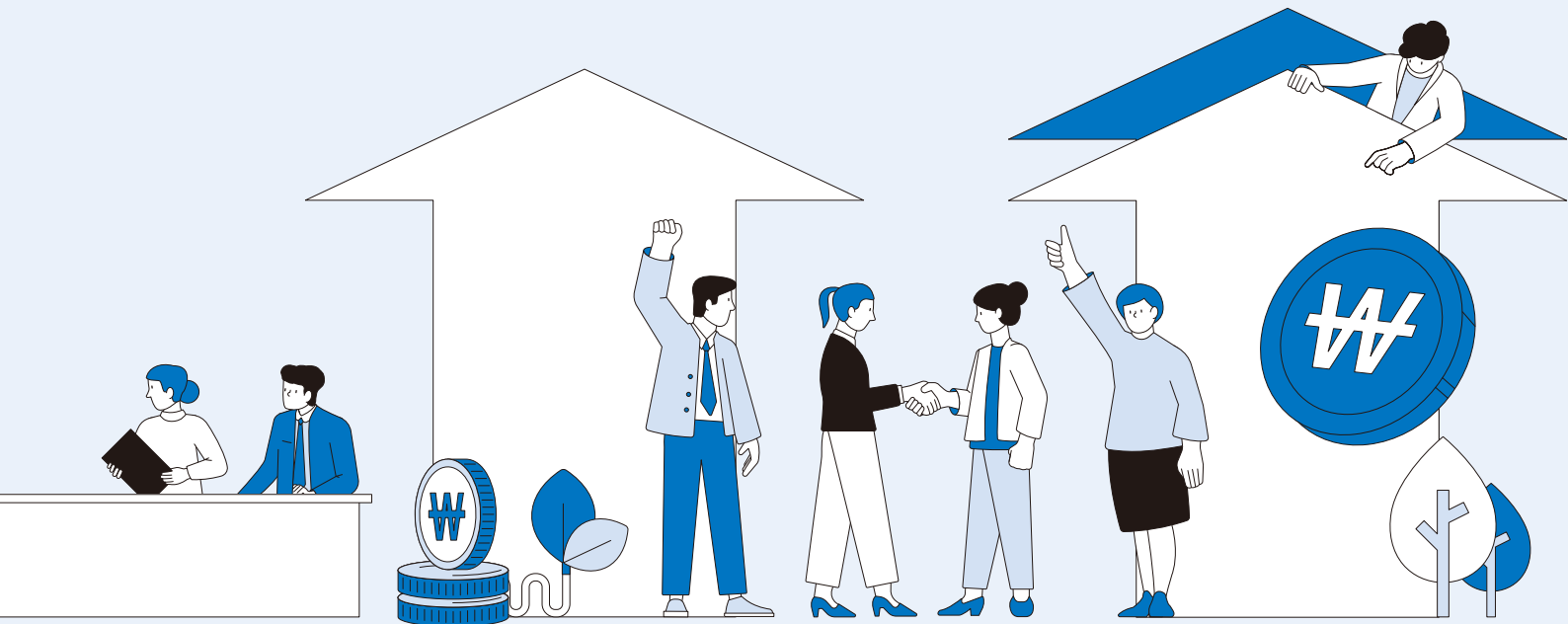
한솔홈데코

2023년 4월 한솔홈데코는 위험성 평가를 중심으로 협력사의 안전보건 관리 체계 컨설팅을 시작했습니다. 한국산업안전보건공단에 신청해 진행 중인 이번 컨설팅으로 총 7개의 한솔홈데코 협력사가 안전사고 위험을 해소할 것으로 기대합니다. 컨설팅은 2023년 중 4개월간 사업장 5회 방문으로 진행되며, 안전보건 관리 체계 구축 핵심 7가지 요소인 위험 요인 파악, 위험 요인 제거·대체 및 통제 등 위험성 평가, 경영자 리더십, 근로자 참여, 비상 조치, 도급 관리, 전사적 안전보건 평가 및 개선 등에 대해 컨설팅을 진행하고 안전사고 저감 방안을 마련하게 됩니다. 한솔홈데코는 앞으로도 사업장의 자기 규율 예방 체계 구축 및 확산을 위한 안전보건 관리 체계 구축에 힘써 협력사에도 안전 문화를 확산시키는 데 앞장서겠습니다.

3 협력사 상생협력의 날 개최

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 협력사와 상생하기 위해 공정거래를 위한 원칙 및 프로세스를 규정하여 준수하고 있으며, 동반성장 프로그램으로 교육, 경영 및 품질 컨설팅, 기술 및 기술 보호 지원, 성과 공유제 등의 경영 지원 프로그램과 휴양 시설 제공, 장기근속자 지원 등을 통해 임직원에 대한 복지를 제공하고 있습니다. 또한 '상생협력의 날' 행사를 개최하여 15가지 동반성장 프로그램을 소개하고 있으며, 최신 경영 트렌드 전파, 교육(생산자책임재활용제도, 중소기업 기술보호지원제도), 향후 사업부별 구매 전략 공개, 구매상담회 개최를 통해 공정하고 투명한 거래 관행과 동반성장을 도모하고 있습니다. 2022년 11월 행사에는 협력사 임직원 100명이 참가하고, 개별 구매상담회에는 10개 협력사가 참여했습니다.



ISSUE

5

윤리와 준법경영

BACKGROUND

기업에 법을 엄격히 준수하고, 경영 활동에 사회적 책임을 요구하는 시대의 요구가 강해지고 있습니다. 이를 충족하지 못하는 기업의 부정적 소식이 전해지면 순순간에 경영에 큰 위기가 닥쳐 이후 기업 운영에 치명적인 타격을 입는 경우가 종종 발생하고 있습니다.

OUR APPROACH

한솔그룹 제1의 경영 원칙은 법과 윤리 준수입니다. 한솔그룹은 협력사, 고객, 투자자 등을 포함한 외부 이해관계자를 대상으로 한솔그룹의 경영 원칙을 공개하고 있습니다. 한솔은 윤리와 준법경영 체계를 강화하기 위해 2021년부터 전사적으로 준법경영 현황을 진단하고 과제를 도출하여 이를 개선하기 위한 노력을 체계화했습니다.

MANAGEMENT BRIEFING

한솔홀딩스 준법지원팀 김정운 팀장

한솔홀딩스는 준법 관리 시스템(Compliance Risk Management System)을 구축하고 운영해 회사 전 부서, 전 임직원이 업무 중 준수해야 할 법령을 위반하지 않도록 사전에 자체 점검하고, 그 점검 결과를 모니터링하고 관리해 이사회 등 경영진에게 정기적으로 보고하고 있습니다. 2021년부터 매년 1회 준법경영진단을 실시해 각 계열사의 준법경영 체계 수준을 진단하고, 준법경영 체계를 강화하기 위한 개별 과제를 도출했습니다. 한솔제지, 한솔테크닉스, 한솔피엔에스, 한솔인티큐브, 한솔로지스틱스, 한솔홈데코의 준법경영 현황을 파악해 취약점을 도출하고 이를 개선하는 전략을 실행했습니다. 한솔그룹은 각 사별 보완과 개선 대응법의 구체화를 통해 법·규제 위반 리스크를 저감하고, 각종 위법과 부정행위를 근절하고자 합니다. 또한 건강한 조직문화를 만들어 지속적으로 성장하며 발전할 것입니다.



1 그룹 준법경영진단 실시

한솔홀딩스

준법경영을 위해 필요한 요소로는 컴플라이언스 리더십, 계획 수립, 실행 및 지원, 내부 점검, 보완·개선을 들 수 있습니다. 계열사별로 각 요소의 수준을 판단하기 위해 경영진부터 현업 담당자까지 인터뷰를 진행하고, 관련 자료를 분석한 뒤 2021년 진단 결과를 바탕으로 준법경영 시스템을 강화하기 위한 계열사별 과제를 진행했습니다. 1년여간 실행하면서 2021년과 2022년을 비교한 결과 준법경영 단계 중 계획 수립과 실행 및 지원 영역이 강화되었습니다. 앞으로도 한솔홀딩스는 그룹사 전체의 준법경영 의식과 공감대를 확대하기 위해 각 사 본사와 사업장 또는 부서 간의 실제적 과업 설계 및 지속 관리와 활발한 준법경영 커뮤니케이션을 유도하여 ESG 경영을 실천할 예정입니다.

2 ESG 지표관리시스템 구축

한솔홀딩스

한솔홀딩스는 지주사를 비롯한 계열사가 비재무적 성과를 공통된 기준 아래 체계적이고 효율적으로 관리할 수 있도록 'ESG 지표관리시스템'을 구축하고, 이를 2023년 1월 정식 오픈했습니다. ESG 지표관리시스템은 국내외 ESG 공시에 선제적으로 대응할 수 있는 300여 개의 지표를 담고 있으며, 이를 ESG 실무 담당자들이 보다 정확하고 체계적으로 관리할 수 있도록 상세한 가이드언스까지 제공합니다. 특히 일부 계열사에서 전문적으로 관리하기 어려웠던 환경 데이터는 한국표준협회의 자문을 받아 정확한 측정 가이드라인을 세워 실무 담당자들이 수월하게 측정하고 관리할 수 있도록 지원합니다. 한솔은 앞으로도 시스템 고도화 노하우를 축적해 한솔그룹의 ESG 경영 선진화를 이어나갈 계획입니다.

3 그룹 리스크 관리 체계 점검

2022년 한솔그룹은 모든 계열사를 대상으로 리스크 전수조사를 실시해 재무/비재무 리스크 관리 현황을 종합적으로 점검했습니다. 재무 리스크에서는 시장과 고객, 지분 투자, 프로젝트 수주 등 사업적 부문을 검토하는 한편 환율, 금리, 유동성, 세금, 신용등급과 같은 재무적 부문을 함께 검토합니다. 비재무 리스크에서는 환경·안전·준법 등의 컴플라이언스 부문, 정보 보안·인사/노무·공급망 등의 운영 부문, 위기 대응·브랜드 가치·IR 등의 대외 커뮤니케이션 부문을 점검합니다. 앞으로도 한솔그룹은 매년 1월 정기 점검을 통해 전 계열사의 리스크를 해소하고, 위험 발생을 사전에 방지하며 지속가능경영을 실천할 것입니다.





한솔은 시대 변화에 발 빠르게 적응하고, 인류에게 필수적인 에너지·반도체산업으로 진출했습니다.
또한 고객의 의견을 경쟁력 강화의 자산으로 삼으며 사업을 고도화시켜왔습니다.
한솔의 혁신은 더 나은 내일을 만듭니다.

Hansol Sustainability Action

- 38 Consumer 고객 만족을 위한 경영
- 48 Environment 환경을 생각한 제품 개발과 기후변화 전략
- 60 Social 모두가 함께하는 지속 가능한 성장
- 72 Governance 투명한 지배구조와 주주 친화 경영

For the Sustainability

한솔그룹은 지속가능경영을 기업경영의 본질이자 핵심 요소로 인식하고 제품과 서비스에 연계하는 노력을 기울이고 있습니다. 이를 위해 제품 품질을 향상시키며 미래 성장동력을 발굴하기 위해 매진합니다. 먼저 이차전지와 반도체산업 핵심기술 사업에 적극적으로 역량을 집중하는 동시에 인수합병을 통해 ESG 가치를 실현하고 있습니다. 테이팩스의 주력상품인 이차전지용 기능성 테이프는 친환경 전기차의 보급 확대와 더불어 매출 규모와 글로벌 고객사가 꾸준히 증가하고 있습니다. 이에 따라 자동차 분야 품질경영시스템 인증을 이차전지용 테이프를 생산하는 전 사업장으로 확대했습니다. 한솔테크닉스는 반도체 장비 부품 제조 및 세정·코팅 전문 회사 아이원스를 인수해 사업 영역을 확장했습니다.

한솔홀딩스는 전 계열사를 대상으로 매년 혁신올림픽을 주최하며 ‘혁신을 향한 한솔인들의 끊임 없는 도전 정신’이라는 명제 아래 그룹의 차별적 경쟁력 강화를 위해 노력하고 있습니다. 더불어 한솔홀딩스가 주관하는 유망한 스타트업을 육성하는 프로그램 ‘한솔 V 프론티어스’는 1기부터 3기에 이르기까지 총 15개 스타트업 회사가 기업가치를 평균 6배나 올릴 수 있었습니다. 또한 경쟁력 있는 제품의 마케팅 강화를 위해 한솔제지, 한솔테크닉스, 한솔홈데코 등은 더욱 활발하고 다양해진 에너지·친환경 엑스포 행사 등에 참가하여 소비자에게 더욱 가깝게 다가가기 위해 노력했습니다.

한솔그룹은 차별화된 기술과 안정적인 생산능력을 바탕으로 혁신적 제품을 지속적으로 개발하면서 시장을 이끌어나가고 있습니다. 특히 사업 환경 변화에 대응한 사업 영역 개편과 인수합병을 통해 핵심역량을 강화하고, 미래 사업 기회를 선점하기 위해 노력하고 있습니다.

Key Sustainability Issues

Key Performance

1 신사업·신시장 진출

한솔로지스틱스 이차전지 물류 기반 글로벌 사업 확장으로 매출

1조 원 달성

- 한솔테크닉스, 아이원스 인수로 반도체산업 진입
- 한솔홈데코, 베트남 사업 전략 개발
- 한솔홀딩스, 스타트업 육성 프로그램 '한솔 V 프론티어스(Frontiers)'
- 한솔피엔에스, 지류유통부문 온라인몰 '그루업' 오픈
- 한솔피엔에스, IT서비스부문 오픈 이노베이션

2 고객 만족 제고 & 마케팅 강화

7개사 국제 인증 취득

ISO 9001

한솔제지, 한솔테크닉스, 한솔아이원스, 한솔로지스틱스, 한솔홈데코, 한솔케미칼, 테이팩스

- 한솔제지·한솔테크닉스·한솔홈데코, 국내외 전시회 참가
- 한솔제지, 친환경 패키징 개발 10개사 업무협약
- 한솔아이원스, 고객만족지수 AGS Score 약 60% 상승(2023년 3월 기준)

3 디지털 전환

한솔피엔에스, 스마트 팩토리 안전관리 솔루션 100% 적용

6개 계열사

- 한솔인티큐브, 글로벌 AI 플랫폼 '코어에이아이'와 AICC 사업 가속화
- 한솔로지스틱스, 자회사 로지스마일 디지털 트럭 운송 시스템 구축

1. 신사업·신시장 진출

똑똑한 종이
온라인몰
'그루업' 오픈



한솔피엔에스 지류유통부문

'그루업(www.grouop.co.kr)'은 한솔제지를 포함한 다양한 종이를 주문할 수 있는 온라인몰로, 고객들의 의견을 적극 수용하여 개발됐습니다. 원하는 제품을 쉽고 빠르게 찾을 수 있는 똑똑한 '통합 검색' 기능과 '실시간 배송 정보 SNS 알림', '장바구니/재주문' 기능 등 고객 편의 중심의 서비스를 제공하고 있습니다. 또한 PG사와 연계해 카드 결제 등 다양한 결제 방식을 제공하여 개인 고객까지 구매가 가능하도록 했습니다. 오픈 후에도 지속적으로 고객의 니즈와 피드백을 반영한 업데이트를 진행해 보다 고객 친화적인 온라인몰로 발전해나갈 것입니다.

글로벌 네트워크
구축으로
신성장동력 확보

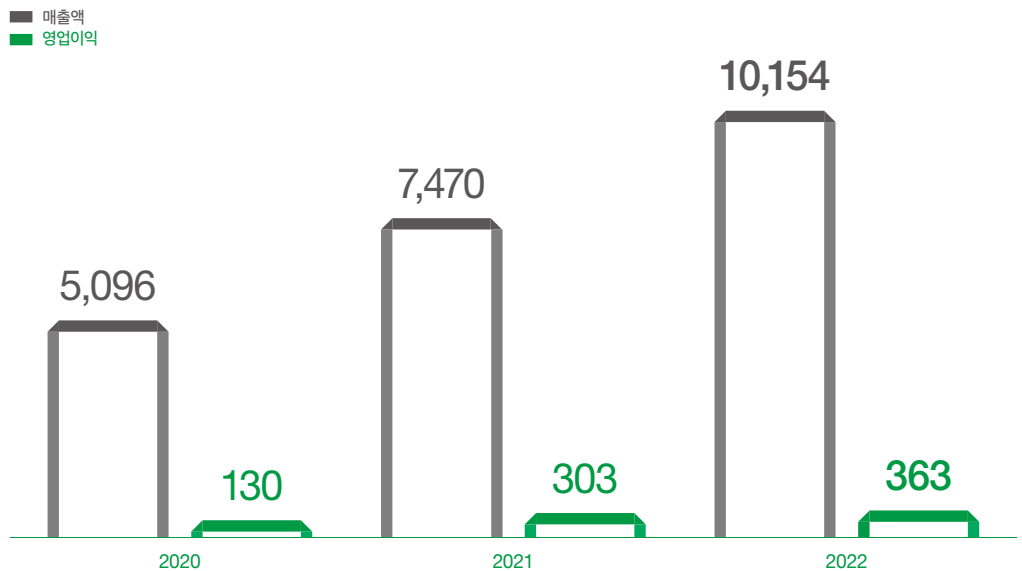


한솔로지스틱스

한솔로지스틱스는 전 세계 7개국 총 19개의 물류 네트워크를 구축하며 이차전지를 중심으로 전기·전자, 화학, 자동차 부품 등 다양한 산업군에서 경쟁력을 확보하고 있습니다. 현지 고객에게 특화된 서비스 경쟁력을 바탕으로 글로벌 대형 기업들은 물론, 소재·부품·장비 중심의 중형 제조사까지 고객의 스펙트럼을 넓혀왔습니다. 특히 중국을 중심으로 한 아시아 시장에서 메이저 이차전지 제조사 및 중대형 벤더를 고객으로 확보하고 있으며, 10년 이상의 뛰어난 운영 레퍼런스를 통해 이차전지 물류시장에서 독보적 시장 강자로 자리 잡고 있습니다. 또한 폭발적 성장세를 보이는 전기차 시장으로 사업을 확장하기 위해 폴란드, 미국, 인도 등에 신규 거점을 설립하여 이차전지를 포함한 전기차 부품 물류 사업을 의욕적으로 추진했습니다. 그 결과 한솔로지스틱스는 2022년 역대 최대 매출액인 1조 원을 달성했습니다.

한솔로지스틱스 글로벌 고객 다각화를 통한 이익 실현 추이

(단위: 억 원, 연결 기준)



베트남 사업 전략
개발 컨설팅 진행

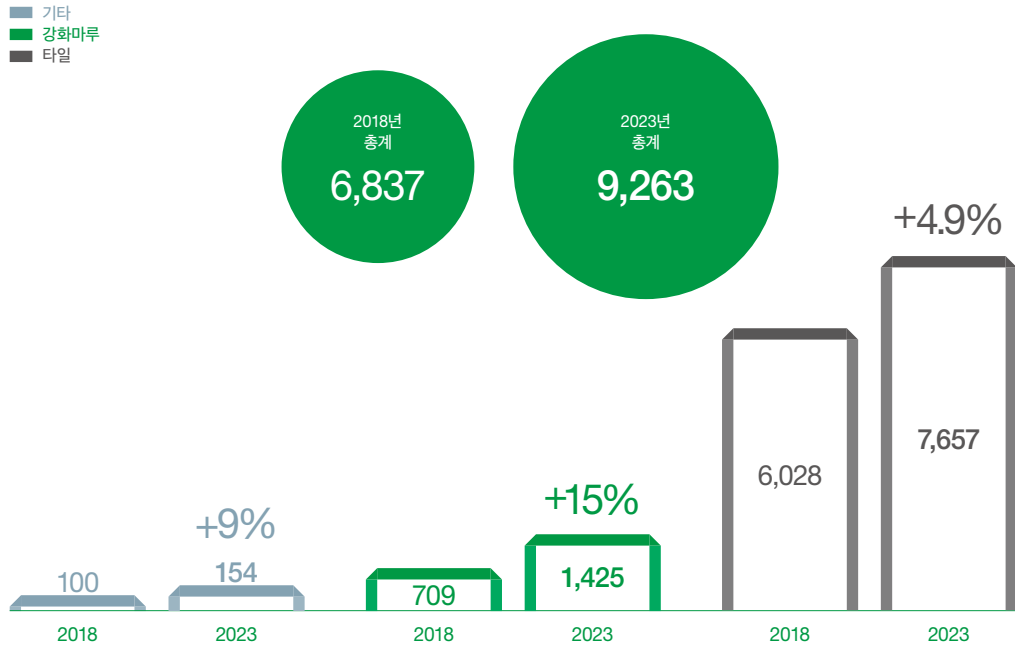
한솔홈데코

한솔홈데코는 성장세가 가파른 베트남에서의 사업을 보다 체계화하기 위해 시장을 분석했습니다. 먼저 강화마루의 베트남 내수시장에서의 성과 창출 가능성 확대와 한솔홈데코 제품 중 베트남 내수시장에서의 성장 가능성 파악, 한솔 베트남 기지에서 해외 수출 전략 방향성 도출을 목표로 전략적인 컨설팅을 진행했습니다. 그 결과 베트남 내수시장에서의 성장 가능성은 중장기적으로 관측하며 고급 건축물에 레퍼런스를 확보해가는 방식으로, 해외 수출 전략은 강화마루의 베트남발 미국 수출 기회에 더욱 집중해 보다 면밀한 사업 기회 발굴로 이어지도록 방향성을 잡을 수 있었습니다.

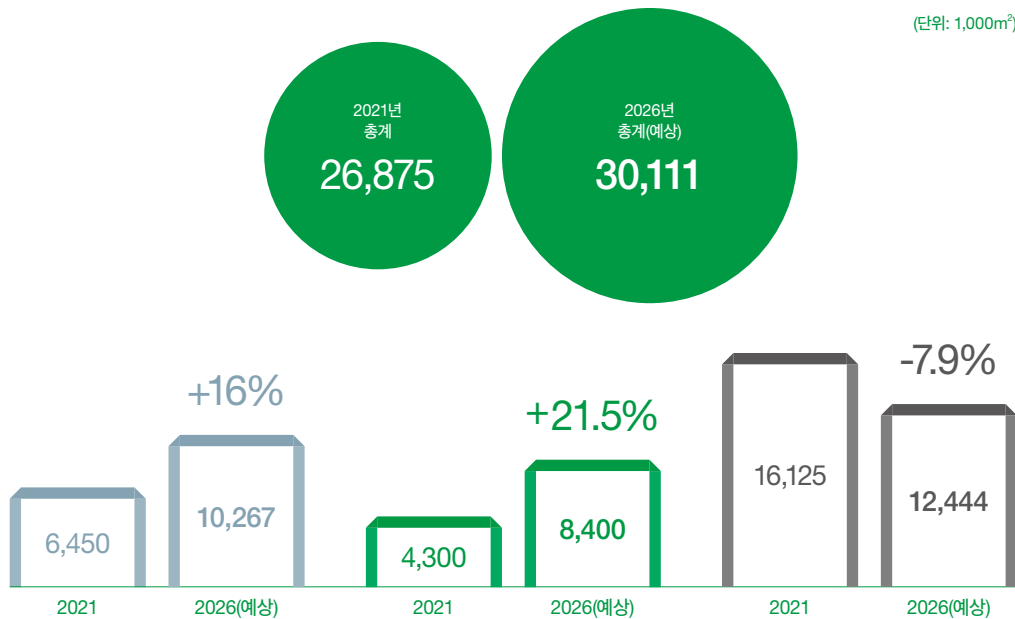
베트남 바닥재 시장 분석

베트남 바닥재 시장 규모 및 구성

(단위: 억 원)



(단위: 1,000m²)



반도체산업
진입과 신기술
라이다 센서 투자

한솔테크닉스

2022년 1월 한솔테크닉스는 반도체 장비 부품 가공 및 세정·코팅 전문 업체인 아이원스를 인수해 반도체산업에 신규 진입했습니다. 인수 금액은 1,275억 원으로, 총 34.47%의 지분을 인수해 경영권을 확보했습니다. 특히 성장성이 높고 고부가가치 산업인 반도체산업 내 기업을 인수해 수익 구조를 강화했습니다. 2022년 5월에는 미래 유망 기술 영역인 라이다(LiDAR) 센서에서 글로벌 경쟁력을 보유한 전문 업체 중 하나인 SOS LAB에 투자를 진행했습니다. 투자를 통해 해당 업체의 제품 양산에 대한 우선권을 확보하였고, 향후 제품 공동개발을 통해 라이다 기술 내재화 및 ODM 전담 기회를 얻을 수 있을 것으로 전망합니다.

한솔홀딩스

‘한솔 V 프론티어’는 2020년부터 엑셀러레이터 블루포인트파트너스와 한솔그룹이 운영해온 오픈 이노베이션 프로그램입니다. 2022년 9월 3기 프로그램을 성공적으로 마무리했으며, 2023년에는 4기를 운영합니다. 오픈 이노베이션은 기업의 외부 자원을 활용한 혁신 전략으로, 외부의 기술력과 아이디어 및 서비스를 활용해 새로운 가치를 창출하는 것을 목표로 합니다. 한솔 V 프론티어는 혁신적인 스타트업 지원으로 탄탄한 산업생태계 구축에 기여해 기업의 사회적 책임을 다하려는 한솔홀딩스 ESG 경영의 일환입니다. 한솔 V 프론티어 1기부터 3기까지 참여한 총 15개 스타트업의 가치는 참여 이전 대비 2022년 12월 기준 평균 약 6배 증가해 총 995억 5,000만 원에 달합니다. 특히 3기에 선발된 5개 팀은 모두 후속 투자를 유치하는 성과를 달성했습니다.

스타트업과
성공적인 PoC
수행

한솔피엔에스 IT서비스부문

한솔피엔에스 IT서비스부문 역시 다양한 협업 생태계를 구축해 밸류 체인을 확장하고자 오픈 이노베이션을 추진하고 있습니다. 2022년에는 창업 보육 기관(인천창조경제혁신센터, 성남산업진흥원)과 공모전 형태의 오픈 이노베이션을 통해 최종적으로 ‘빅데이터·AI’ 및 ‘MSA’ 분야 스타트업 2개사와 성공적인 PoC(새로운 솔루션을 현업에 적용해 검증)를 수행했습니다. 2022년 성과를 바탕으로 2023년에는 창업 보육 기관 외에도 다양한 스타트업 포트폴리오를 보유한 VC, AC와 협력 체계를 구축하여 과제의 질적·양적 향상을 촉진하고자 힘쓰고 있습니다. 한솔피엔에스 IT서비스부문은 오픈 이노베이션을 통해 외부 기관 및 스타트업과 기술을 공유하고, 이를 통해 서비스 경쟁력을 강화하여 고객 지향 기업으로 거듭나고자 합니다.

2. 고객 만족 제고 & 마케팅 강화

품질경영시스템 인증

한솔제지, 한솔홈데코, 한솔테크닉스, 한솔아이원스, 한솔로지스틱스, 한솔케미칼, 테이팩스

한솔제지는 해외 마케팅 거점과 국내의 생산, 유통, 판매를 연결한 통합 마케팅 시스템(전사적 자원관리, Enterprise Resource Planning)을 통해 제품의 모든 유통과정에 걸쳐 품질을 관리하고 있습니다. 생산부터 납기까지 엄격한 품질관리를 통해 ISO 9001 인증을 획득했습니다.

한솔그룹은 고객의 요구와 시장 변화에 적시 대응하고자 국제 품질 규격 인증 획득 및 최신 변경 내용을 적용·유지하기 위해 노력하고 있습니다. 또한 획득한 국제 품질경영시스템 인증을 통해 국내 생산 제품뿐만 아니라 해외 생산 제품까지 안정적인 품질을 확보할 수 있는 글로벌 표준 품질관리 프로세스를 구축했습니다. 모두 매년 사후 심사를 받으며 3년 주기로 인증을 갱신하고 있습니다.

자동차 분야 품질경영시스템 인증

테이팩스

주력상품인 이차전지용 기능성 테이프는 친환경 전기차의 보급 확대와 더불어 매출 규모 및 글로벌 고객이 꾸준히 증가하고 있습니다. 이에 따라 자동차 품질경영시스템 규격인 IATF 16949 인증을 이차전지용 테이프를 생산하는 전 사업장으로 확대했습니다. IATF 16949는 국제자동차전담기구(IATF)와 국제표준화기구(ISO)가 기존의 개별적인 자동차 품질경영시스템 표준을 통합해 전 세계적으로 자동차 산업 공급사슬 내 모든 기업의 품질시스템에 적용할 수 있도록 제정한 국제 표준 인증입니다. 인증을 보유한 자동차 관련 기업은 지속적 개선, 결함 예방 및 낭비 감소를 위한 품질경영시스템을 갖추고 있음을 증명할 수 있습니다. 테이팩스는 2016년 화성공장이 최초로 취득한 데 이어 2022년 9월 양감공장이 신규로 인증을 획득했습니다.

주요 계열사 품질시스템 인증 보유 현황

| 계열사 | 사업장 | 인증 |
|---------|----------------|---|
| 한솔제지 | 대전·장항·신탄진·천안공장 | ISO 9001 |
| 한솔홈데코 | 서울 본사, 익산공장 | ISO 9001 |
| 한솔테크닉스 | 진천·오창공장 | ISO 9001 |
| 한솔아이원스 | 안성 본사, 발안공장 | ISO 9001, AS 9100 |
| 한솔로지스틱스 | 본사 | ISO 9001 |
| 한솔케미칼 | 전주·울산공장 | ISO 9001 |
| 테이팩스 | 양감·화성·유니랩공장 | ISO 9001, IATF 16949 (자동차 품질경영시스템, 양감·화성공장) |

고객만족지수 제고

한솔제지, 한솔아이원스

한솔제지는 ISO 9001의 요구 조건에 따라 부문별(인쇄용지, 산업용지, 특수지)로 매년 8~9월 고객만족도 조사를 시행하고 있으며, 이를 통해 고객의 니즈를 파악하고 즉각적인 개선 활동을 시행하고 있습니다. 2022년에는 가격 인상 및 서비스 축소에도 불구하고 전년 대비 고객만족도가 4점 상승한 76점을 기록하는 등 모든 항목에서 상승했습니다.

한솔아이원스는 즉각적이고 정확한 대응으로 고객의 만족도 향상을 이끌어내고 있습니다. 특히 글로벌 반도체 장비업계 최대 기업인 Applied Materials는 고객사의 Delivery Performance에 대한 만족 지수를 평가하여 AGS Score를 지속적으로 발표하는데, 한솔아이원스의 AGS Score는 2022년 43점에서 2023년 3월 기준 69점으로 올라 전년 대비 약 60% 고객만족지수가 상승하는 성과를 거두었습니다.

한솔제지 고객만족도 조사 체계

Step 01

지종별 품질 평가
인스퍼M러프,
팬시지, 잉크젯
전사지, 한솔감열지,
양상블드클래스,
글라신지 등

Step 02

항목별 세부 평가

- ① 백지 품질
- ② 인쇄 적성
- ③ 작업성
- ④ 마무리
- ⑤ 발색 특성
- ⑥ 라벨 적합성
- ⑦ 이물질

Step 03

인터뷰 조사 병행
평가용 설문 항목 외
고객 VOC 수렴

Step 04

평가 반영

전시회 참가를 통한 브랜드 이미지 제고

한솔제지, 한솔테크닉스, 한솔홀데코

한솔그룹은 다양한 엑스포와 전시회 참가를 통해 국내 및 국제 무대에서 한솔의 고품질 신제품을 홍보하여 글로벌 시장에서 브랜드 가치를 제고하고 있습니다.

한솔제지는 2014년 시카고 라벨엑스포를 시작으로 2019년 브뤼셀 라벨엑스포, 아시아 최대 럭셔리 패키징 전시회인 LUXE PACK Shanghai, 그래픽·섬유 분야의 유럽 최대 전시회인 FESPA 등에 참가하면서 디자이너나 기획사 등 관련 고객으로부터 큰 관심을 받았으며, 이를 통해 제지 산업의 선두 기업으로 위상을 공고히 하고 있습니다. 또한 2022년 11월에 열린 '대한민국 ESG 친환경대전'을 통해 국내 고객에게도 탈플라스틱의 친환경 고품질의 한솔제지 제품을 알렸습니다.

한솔홀데코는 2023년 1월에 개최된 '2023 호텔페어'에 친환경 건축자재 및 인테리어 전문 기업으로 참가해 안전과 친환경성이 더욱 강화된 새로운 공법의 다양한 제품을 선보였습니다. 'web 3.0 호텔 라운지 & 공간 트렌드'를 콘셉트로 한 기획관을 통해 호텔 관련 건축 및 인테리어 바이어들에게 높은 평가를 받았습니다. 또한 '서울리빙디자인페어'에서는 '눈에 띄는 공간상'을 수상해 대외적인 브랜드 이미지를 제고했습니다.

한솔테크닉스는 2023년 4월 12일부터 14일까지 열린 신재생에너지 전문 전시회 '국제그린에너지엑스포'의 플래티넘 스폰서 공식 협찬사로 참가했습니다. 국내 최초로 KS 인증을 획득한 미디어 PV 및 고효율 태양광 모듈, 수상형 태양광 모듈 등 다양한 태양광 제품을 선보여 많은 바이어에게 관심을 받았습니다.



한솔홀데코 '2023 호텔페어' 참가

친환경 패키지 사업 MOU 체결

한솔제지

한솔제지는 화장품·식품·제약·제과·커피 프랜차이즈·건강기능식품 등 다양한 분야의 국내 대표 기업들과 MOU를 체결하고, 친환경 종이 소재 포장재 개발과 도입을 활발히 진행하고 있습니다. 각 기업 고객과 지속 가능한 미래를 만들기 위한 ESG 경영을 강화하는 한편, 다양한 분야에서 친환경 종이 소재 포장재를 적용해 일반 소비자가 일상생활에서 환경보호를 실천할 수 있도록 기업의 사회적 책임을 다하고 있습니다.

3. 디지털 전환

지능형 에너지 관리 솔루션 CoEMS 확대

한솔피엔에스

한솔피엔에스 IT서비스부문의 주력상품인 지능형 에너지 관리 솔루션 'CoEMS'는 에너지의 효율적 운용과 배분을 통해 온실가스 배출량과 에너지 사용량을 절감하는 공장 중심 에너지 관리 시스템입니다. 이 제품은 생산공정의 스마트화를 통해 고객의 ESG 경영에 기여합니다. 현재 계열사 내에서 한솔홈데코의 디지털 클러스터 사업에 반영해 진행하고 있으며, 그룹 계열사 외에 지안우드·엠에스캠코리아 등 다양한 제조업체도 동 사업에 함께 참여하고 있습니다. 2023년에도 지속적인 스마트공장 사업 확대를 통해 제조업 전반의 ESG 경영 정착에 기여하겠습니다.

글로벌 AI 플랫폼 코어에이아이와 MOU, AICC 사업 가속화

한솔인티큐브

2023년 3월, 한솔인티큐브는 글로벌 대화형 인공지능(AI) 플랫폼 선도기업 코어에이아이와 AICC 사업 활성화를 위한 파트너십을 체결했습니다. 코어에이아이는 글로벌 2,000대 기업이 선호하는 대화형 AI 및 디지털 UX 기술 공급업체입니다. 코어에이아이는 미국 올랜도에 본사를 두고 있으며, 지난 2015년 설립 이후 현재 글로벌 상위 4개 은행을 포함해 <포춘> 선정 500대 기업 중 100개 이상의 기업이 코어에이아이의 AI 솔루션을 이용 중입니다. 한솔인티큐브는 코어에이아이의 대형 언어 모델(Large Language Model, LLM)과 생성 AI 기술을 활용해 현재 대화 시나리오 제작과 자연어처리 학습에 투입되는 사람의 수작업을 제거함으로써 챗GPT와 같은 대화형 AI 서비스를 개발해 이에 수반되는 비용과 운영 효율성을 획기적으로 개선할 것입니다.



한솔인티큐브 류창성 대표와 코어에이아이 스리니 언나마라 APJ 지역 총괄 부사장

트럭 운송에 IT 기술을 접목해 넘버원 디지털 트럭 화물 운송사로 성장 도모

한솔로지스틱스

한솔로지스틱스의 자회사인 로지스마일은 앱 기반의 디지털 트럭 운송 시스템을 구축했습니다. 전국권 직접 배차 서비스 역량에 디지털 트럭 운송 솔루션을 더해 트럭 운송 시장에서의 차별화된 경쟁력을 강화하고 있습니다. 아날로그 방식에 의존하던 기존 트럭 운송 시장의 운영 구조를 디지털화하기 위해 배차에서 정산까지 모든 업무를 온라인으로 진행할 수 있는 TMS(운송관리시스템) 자체 개발 및 로보틱스 기술 탑재를 완료했고, 향후 AI 알고리즘 적용 등 시스템을 고도화해트럭운송 사업의 디지털화를 선도해나갈 것입니다.

ENVIRONMENT

환경을 생각한 제품 개발과 기후변화 전략

For the Sustainability

한솔그룹은 친환경 기술 개발을 통한 시장 개척 및 사업 확대 전략을 바탕으로 친환경 기술 및 제품 연구개발에 총력을 기울이며, 이를 통해 미래 신성장동력을 확보하고 지속 가능한 성장을 실현하고 있습니다. 한솔제지와 한솔홈데코는 그동안 축적해온 친환경 제품 개발과 기술이 사업의 성장을 이끄는 주축이 되었습니다. 신재생에너지 사용 확대에 발맞춰 한솔테크닉스, 테이팩스 등의 친환경 소재 제품도 각광받고 있습니다. 앞으로도 한솔은 친환경 제품과 기술에 대한 아낌없는 연구개발 투자를 통해 기후변화에 대응하고, 친환경 사업 생태계를 조성하는 데 앞장서고자 합니다.

기후 위기에 대한 경각심이 고조되고 있는 가운데 2050년까지 탄소중립을 달성하기 위한 국내외 기업의 움직임이 활발해졌습니다. 한솔그룹도 경영 활동으로 인한 부정적 환경영향을 최소화하고 글로벌 기후 위기 해결에 기여하고자 온실가스 발생 최소화, 신재생에너지 전환, 친환경 기술 및 제품 개발 등을 위해 노력하고 있습니다.

Key Sustainability Issues

Key Performance

1 친환경 기술 개발과 제품 인증

한솔제지 2022년 친환경 인증 제품 매출

1조 4,647억 원

- 한솔홈데코, 친환경 마루 및 MDF 제품 매출 비중 30%
- 한솔피엔에스, 지류유통부문 사탕수수 100% 종이 개발
- 테이팩스, 종이 빨대 22%, 다회용 컵 120% 매출 증가
- 한솔테크닉스, 저탄소 제품 개발

2 온실가스 감축과 에너지 절감

한솔홈데코 뉴질랜드 조립 사업 연간

14만 9,000톤

이산화탄소 흡수

- 한솔케미칼, 에너지 고효율 시설 교체
- 한솔테크닉스, 노후 시설 교체로 온실가스 감축

3 환경오염물질 및 폐기물 관리

한솔케미칼 울산공장 폐수 배출량

15% 저감

- 한솔홈데코, 소각로 비산재 중금속 저감 설비 구축
- 한솔페이퍼텍, 폐기물 슬러지 자원화 증가

4 글로벌 이니셔티브 & 환경경영 인증

테이팩스 유니랩공장

ISO 14001

인증 신규 취득

- 한솔제지, TCFD 권고안 준수
- 한솔제지, 녹색기업 지정
- 한솔홈데코, UNGC 가입
- 한솔아이원스, 환경위원회 설립

1. 친환경 기술 개발과 제품 인증

친환경 소재 듀라클 시장 확대

한솔제지 브랜드인 듀라클은 나노셀룰로오스뿐만 아니라 마이크로피브릴 셀룰로오스도 포함하는 친환경 에코 솔루션 소재입니다. 이는 전지 및 도로 분야는 물론, 화장품이나 우레탄 폼, 고무, 패키징 분야에도 적용할 수 있는 소재입니다. 현재 각 분야의 선도 업체들과 협업하여 적용 기술을 개발하고 있으며, 시장 수요 측면에서도 탄소중립성과 순환 경제에 유익한 소재로서 듀라클 소재 적용에 대한 시장 파급력은 클 것으로 보고 있습니다. 그 밖에도 친환경 종이 포장재 '프로테고', 자연을 담은 용기 '테라바스', 2022년 2월에 출시한 제품으로 천연펄프와 식물 유래 레이온 원단 소재라 미세플라스틱이 발생하지 않는 '고래를 구하는 물티슈' 등도 시장에서 호응을 얻고 있습니다.

한솔제지 환경 인증 제품군

| 인증 | 생산 공장 | 지종 | 제품명 |
|--------------------------|---------|------|--|
| FSC | 대전공장 | 산업용지 | Hi-Q AB 라이트, Hi-Q AB 프리미엄, Hi-Q AB 플러스, Hi-Q FSB, Hi-Q ACB, Hi-Q SC, Hi-Q FAB 등 |
| | | 인쇄용지 | 양상블드클래스, 클라우드, 미색백상지, 뉴백상지, 하이플러스, 뉴플러스, 고급교과서지, 화인코트지, Hi-Q 듀오매트, Hi-Q 밀레니엄아트 등 |
| | 장항공장 | 감열지 | 한솔감열지Green, 한솔감열지Green HS, 한솔감열지Green AFH, 한솔감열지 CL, 한솔감열지 EL, 한솔감열지 SL, 한솔감열지 HB, 한솔감열지 HL, 한솔감열지 PF, 한솔감열지 Pro 등 |
| | | 인쇄 | 캠퍼스지(S, J), 뉴클래식, 뉴백상지, 뉴플러스, 그린교과서지, 고급교과서지, Hi-Q 매트프리미엄, Hi-Q 미스틱, Hi-Q 편면아트, Hi-Q 듀오매트, Hi-Q 밀레니엄아트 등 |
| | 신탄진공장 | 감열지 | 한솔감열지Green HS, 한솔감열지Green AFH, 한솔감열지 SL, 한솔감열지Green EL Slim, 한솔감열지Green EL, 한솔감열지Green HB, 한솔감열지Green, 한솔감열지 CL 등 |
| | | 팬시지류 | 팬시지류, 친환경 제품, 외주 가공 제품 등 |
| | 천안공장 | 감열지류 | 한솔감열지Green, 한솔감열지Pro 등 |
| | | 잉크젯류 | 잉크젯 전사지류 |
| UL ECV 2485 | 천안·대전공장 | | Protego S(EB Smart) 70g, Terravas Cup |
| GR 인증 (Good Recycled) | 신탄진공장 | | 그린교과서지 |
| Green Seal | 천안공장 | | 인스퍼_스무드쇼핑(E)PCW30·90 |
| 환경표지 인증 제품 | 장항공장 | | 뉴백상블루, 뉴플러스블루, Hi-듀오매트블루 |
| | 천안공장 | | 인스퍼 시그니처 에코, AHC 버드나무지, 인스퍼 알로에지, 인스퍼 매직콤마, 닥터지_시카페이퍼, 인스퍼 에코, |
| | 신탄진공장 | | Hi-Q 밀레니엄아트, 고급교과서지 블루 |



2022년 11월 한솔제지 '대한민국 ESG 친환경대전' 행사 현장 및 한솔홈데코 친환경 SB마루

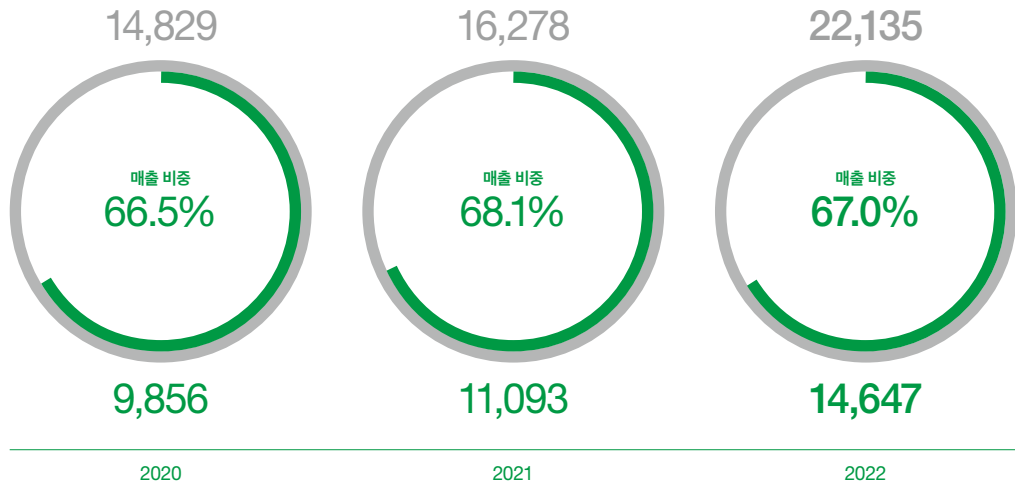
한솔홈데코 환경 인증 제품군

| 인증 제품 | 인증 | 제품 특징 |
|-----------------|-----------------------|---|
| E0 MDF 35형 | 환경표지 | 건축 현장 폐기물로부터 목재만을 선별해 만든 리사이클 칩을 원료로 하는 보드(휨강도 35Mpa 이상) |
| E0 MDF 30형 | 환경표지 | 건축 현장 폐기물로부터 목재만을 선별해 만든 리사이클 칩을 원료로 하는 보드(휨강도 30Mpa 이상) |
| SPB | 환경표지 | 국내 파티클보드 수입량 증가 추세에 맞춰 이를 섬유판으로 대체하기 위해 만든 보드(휨강도 20Mpa 이상) |
| 강화마루 | 환경표지, HB마크 | HDF에 LPL을 접착한 뒤 강화 처리해 만든 7.5mm E0 등급의 비접착식 마루 |
| 울트라 | 환경표지, HB마크, 저탄소 | 합판에 HPL을 접착해 만든 7.5mm 두께 E0 등급 마루 |
| 스토리월 | 환경표지, HB마크 | HDF에 LPL을 접착해 만든 9mm 두께, E0 등급의 방염 벽면재 |
| SB일반 (엠티/스톤) | 환경표지, HB마크, 환경성적표지 | 물과 습기에 강한 SB코어에 PP를 접착해 만든 6mm 두께 SE0 등급의 마루 |
| SB강 (엠티/스톤) | 환경표지, HB마크, 환경성적표지 | 물과 습기에 강한 SB코어에 HPL을 접착해 만든 6mm 두께 SE0 등급의 마루 |
| SB엠보 | 환경표지 | 물과 습기에 강한 SB코어에 HPL을 접착해 만든 6mm 두께 SE0 등급의 마루(무늬결이 살아 있음) |
| 울트라강 | 환경표지, HB마크, 저탄소 | 물과 습기에 강한 SB코어에 HPL을 접착해 만든 7.5mm 두께 SE0 등급의 마루 |
| 웰스톤 | HB마크 | 무기질의 암면 소재에 LPL을 접착해 치수 안정성, 내수성, 가공성이 우수한 준불연 등급의 제품 |
| 프리움 | HB마크 | 합판에 UV 코팅을 해 만든 10mm SE0 등급의 원목마루 |

한솔제지 친환경 매출 실적

(단위: 억 원)

■ 친환경 제품 매출액
■ 총매출액(별도 기준)



계열사별 친환경 제품군 매출 현황

(단위: 억 원)

| 계열사 | 친환경 인증 제품군(2023년 기준) | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|-------------------------------|---------|-------------------------------|-------|
| 테이팩스 | 1개(한지 기름종이_환경표지 인증) | 2 | 2 | 2 |
| 한솔홈데코 | MDF 30·35형 및 마루 제품(20개) 총 3가지 | 830 | 793 | 842 |
| 한솔페이퍼텍 | 이면지, 골심지 및 표면지 지종 중 11개 | 814 | 1,014 | 1,237 |
| 한솔테크닉스 | 누적 탄소 인증 총 모델 수: 188개 | | | |
| | 강화 등급 기준 | | | |
| | 탄소 등급 | 인증 수(개) | 탄소 배출량(kgCO ₂ /kW) | |
| | 1등급 | 42 | 630 미만 | |
| | 2등급 | 39 | 630~670 | |
| | 3등급 | 24 | 670~730 | |
| | 4등급 | 83 | 730 이상 | |
| | | 1,296 | 1,426 | 2,304 |

**저탄소 제품
개발**

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 온실가스 배출량 감축을 위해 중장기 계획을 수립하고 실행 중입니다. 2018년 기준 온실가스 배출량은 2만7,652tCO₂eq으로, 2018년 대비 2030년까지 25% 감축을 목표로 고효율 에너지 시설 및 설비에 대한 투자, 태양광 재생에너지 도입, 탄소 배출량이 많은 제조공정에 대한 사업 전환 등 ESG 경영에 적극 참여하고 있습니다. 또한 장기 목표로 2050년까지 탄소중립을 실현할 수 있는 방안에 대해서도 끊임없이 연구하고 실행에 옮기고자 합니다. 이를 위해 저탄소 1~3등급 제품 개발을 완료했고, 앞으로도 탄소중립에 다가갈 수 있는 제품 개발 및 생산을 통해 환경 친화적이며 지속 가능한 제품을 제공할 것입니다.

**사탕수수 원료
100% 종이
'슈가팩' 출시**

한솔피엔에스

한솔피엔에스 지류유통부문에서 출시한 '슈가팩(Sugar Pack)'은 나무를 벌목하지 않고 사탕수수를 100% 활용해 만든 종이로, 숲을 보호하는 환경친화적 종이입니다. 원료로 사용하는 사탕수수는 세계에서 가장 많이 재배되는 농작물 중 하나입니다. 설탕 제조 과정 후 남은 사탕수수 부산물을 재활용해 만든 비목재 종이로 유해 화학 처리나 인위적 표백을 전혀 하지 않고 자연 그대로를 가져온 친환경 제품이며, 식품 포장용으로 사용 가능합니다.

**종이 빨대와
다회용 컵 공급
확대**

테이팩스

테이팩스의 종이 빨대와 다회용 컵(리유저블 컵)은 정부의 플라스틱 일회용품 규제 정책을 배경으로 사용이 확산되고 있습니다. 2022년 11월부터 플라스틱 빨대 규제가 본격 시행되면서 2022년에는 매출이 22% 증가했으며, 일회용 컵의 대체재인 다회용 컵 역시 2022년 매출이 8억 원으로 전년 대비 120% 상승했습니다. 이는 탄소 저감 실적으로 따지면 약 145톤으로 추산됩니다. 또한 해빗에코얼라이언스(SK텔레콤, SK행복커넥트, 스타벅스, 테이팩스, 지방자치단체 주축) 협약 체결과 프로그램 참여를 통해 회사의 친환경 사업 이미지를 더욱 강화하고 있습니다.

**이차전지용
테이프
전과정평가 LCA
실시**

테이팩스

테이팩스는 제품의 전생애주기 환경영향(온실가스 배출량)을 평가하는 전과정평가(Life Cycle Assessment, LCA)를 주력상품에 최초로 적용했습니다. 2022년 상반기에 LCA TF팀을 구성해 배터리 생산에 사용되는 이차전지용 테이프에 대한 평가를 진행했으며, 향후 글로벌 시장 진출 확대와 더불어 적용 제품을 지속적으로 확대할 예정입니다.



2. 온실가스 감축과 에너지 절감

에너지 고효율 설비 교체

한솔케미칼

한솔케미칼 전주공장은 꾸준한 사업 확대로 에너지 사용량이 매년 증가하고 있어 전력 및 스팀 사용량을 절감하고자 다양한 측면에서 개선하고 있습니다. 최근에는 고효율 LED등 교체 및 고효율 냉동기 교체 등을 통한 전력 사용량(약 2,700MW) 감축, 플레어스택 운전 개선 및 공정 내 스팀 회수 등을 통한 스팀 사용량(약 5,000톤) 감축 활동을 진행했습니다. 이러한 에너지 사용량 절감 활동을 통해 온실가스 배출량도 함께 감축하는 성과를 얻고 있습니다.

탄소 배출량 저감 시설 투자

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 온실가스 배출량 감축 노력의 일환으로 진천공장의 노후 에어컴프레서를 교체했습니다. 기존에는 200HP의 노후 컴프레서를 사용 중이었으나, 공장 가동률 감소와 대용량 설비에 따른 불필요한 에너지 손실을 막기 위해 신규 100HP 컴프레서로 교체했습니다. 이 교체 투자로 연간 1,050만 원의 에너지 절감 효율을 기대할 수 있습니다. 그리고 오창공장은 고효율 저녹스 보일러로 교체해 배출 방식을 결합에서 개별 배출 방식으로 바꿈으로써 안정적 보일러 운영이 가능해졌습니다. 기존의 온도 저하(140℃→75℃)로 인한 결로 발생으로 야기되는 배관 부식, 착화 문제, 보일러 온도 관리 문제를 개선해 에너지 사용 효율을 높였습니다.

뉴질랜드 조림 사업 및 탄소배출권 판매

한솔홀데코

한솔홀데코는 1991년부터 국내 기업 최초로 해외 조림을 실시했습니다. 이를 통해 목재 자원의 안정적 공급원 확보가 가능해졌습니다. 1996년에는 뉴질랜드 조림 사업에 진출해 현재 매년 14만 9,000tCO₂ 규모의 이산화탄소를 흡수하고, 탄소배출권 사업으로 수익을 창출하고 있습니다.

리사이클 원료 비중 확대

MDF의 리사이클 원료 사용 비율 세계 1위

80%

리사이클 원료 비중
100% 확대 예정

친환경 제품 비중 확대

전체 매출 중 친환경 제품 비중

30%

MDF, 마루 등
리사이클 제품 확대

온실가스 저감과 에너지 절감

매년 CO₂ 감축량

2,000_t

전력 사용량
매년 5%씩 감축

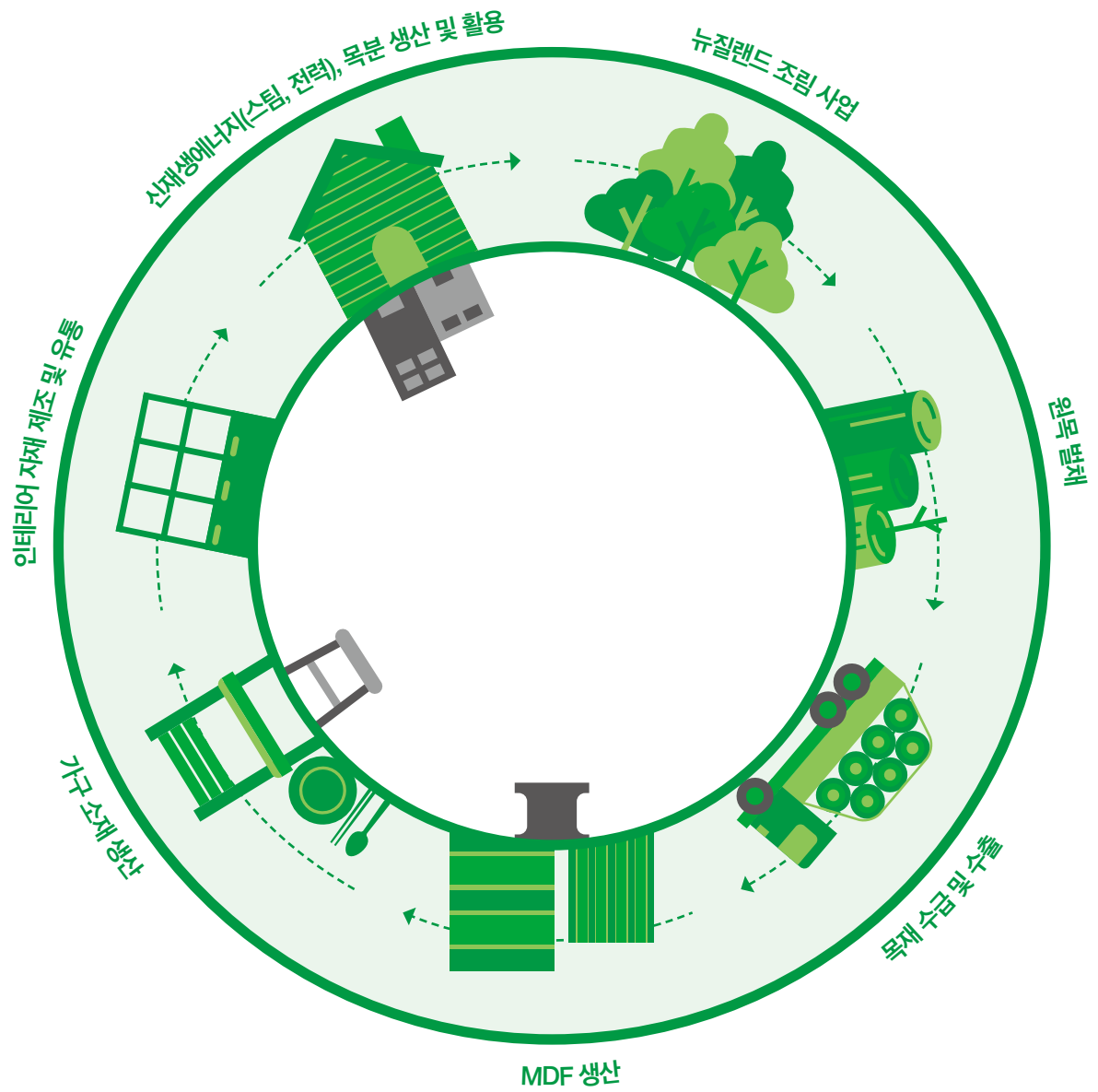
해외 조림 사업 및 탄소배출권 확보

해외 조림 면적

10,000_{ha}

연간 14만 9,000톤의
CO₂ 감축

한솔홈데코의 지속 가능한 목재 사용 밸류 체인



3. 환경오염물질 및 폐기물 관리

폐수 배출량 3만 톤 감소

한솔케미칼

한솔케미칼 울산공장은 사업 확대에도 불구하고 2022년 용수 사용량과 수질오염물질 배출량을 저감해 수자원을 보호하고자 노력했습니다. 울산공장의 2022년 폐수 배출량은 총 16만 151톤(440톤/일)으로 2021년 18만9,823톤(520톤/일) 대비 약 15%가 줄었습니다. 이는 제품 제조공정의 효율화와 설비투자로 폐수의 재사용률을 증가시킴으로써 얻은 유의미한 결과입니다.

엄격한 폐수 배출 관리

한솔페이퍼텍

한솔페이퍼텍은 폐수 배출에 있어 법적기준보다 더 낮은 수치로 자체기준을 정하여 관리하고 있습니다.

| | 법적기준 | 자체기준 |
|-----|------|------|
| TOC | 25 | 20 |
| COD | 32 | 25 |
| SS | 30 | 22 |
| PH | 8.6 | 8 |
| TN | 30 | 23 |
| TP | 4 | 3.5 |

환경시설 투자

한솔제지

한솔제지는 친환경적 자원순환을 위해 폐기물 재활용률을 높이고 해양폐기물 배출 제로화 달성을 위한 설비에 투자하는 등 자원 낭비 및 오염물질 배출을 최소화할 수 있도록 철저히 관리합니다. 한솔제지는 자원순환을 위해 지난 3년간 환경 관련 시설에 2020년 56억 원, 2021년 60억 원, 2022년 15억 원 등 꾸준히 투자하고 있으며, 온실가스를 비롯해 대기 및 수질오염을 유발하는 환경오염물질을 감축하고 있습니다.

한솔홈데코

한솔홈데코는 소각로 비산재 중금속 저감 설비 구축에 투자를 진행했습니다. 기존에는 소각로 비산재의 중금속 함유량이 법적 기준치를 초과해 지정폐기물로 분류돼 고가의 비용으로 폐기물을 처리했습니다. 이러한 공정을 소각로 비산재에 중금속 용출 억제제 약품을 투입하여 비산재를 일반폐기물로 전환해 재활용함으로써 폐기물 처리 공정 개선 및 비용 절감 효과를 가져왔습니다.

한솔페이퍼텍

한솔페이퍼텍은 생산 도중 발생하는 폐기물(슬러지)을 재활용하는 방안을 마련하고 이를 지속적으로 실행하여 폐기물 자원화를 위해 노력하고 있습니다. 또한 폐기물 처리 안정화를 위한 시설 투자에도 힘을 쏟고 있습니다. 폐기물은 상시적으로 폐기물관리법의 의거 변경사항 발생시 관할지자체에 신고하여 관리하고 있고 신고증명서 및 3자계약서를 올리시스템에 등록하여 실적관리 및 반출하고 있습니다.

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 효율적 폐수처리 및 법적 관리 이하 농도 배출을 위해 집수조·방류수조의 슬러지 준설 공사를 진행했습니다. 집수조나 방류수조에 장기간 폐수 슬러지가 쌓이면 수질오염 농도가 증가해 펌프와 배관 등의 설비 유지관리에 악영향을 미치기 때문입니다. 해당 준설 작업 이후 폐수 오염 농도는 기존 대비 BOD 78%, TOC 19%, SS 52%, T-P 85% 등 각 항목별로 오염도가 눈에 띄게 감소했습니다.

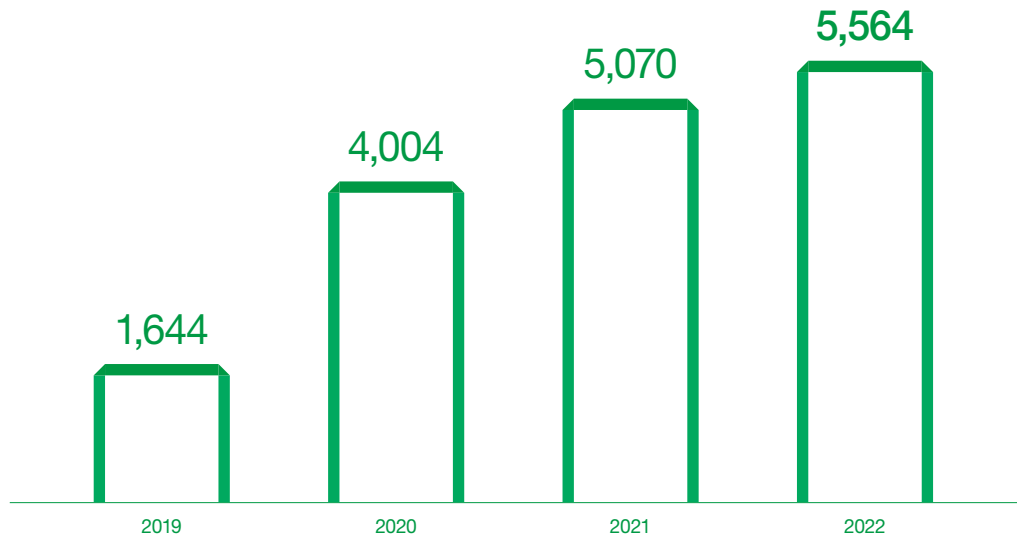
2022~2023 한솔페이퍼텍 환경시설 투자액

(단위: 백만 원)

| 환경시설 | 투자액 |
|--------------------------------|------|
| 수질 TMS(TOC) 교체 | 62 |
| SDR 상부 교체 | 82 |
| 폭기조 Turbo Blower Spare 및 배관 설치 | 91.5 |
| 수질 고도 처리 추가 설치(TOC 법규 대응) | 618 |
| Bag Filter Hopper 교체 | 140 |
| Bag Filter Valve 교체 | 49 |
| 예비 폭기조 수중펌프 교체 | 31 |
| 나노필터 설치 | 563 |

한솔페이퍼텍 슬러지 자원화 증가 추이

(단위: 톤)



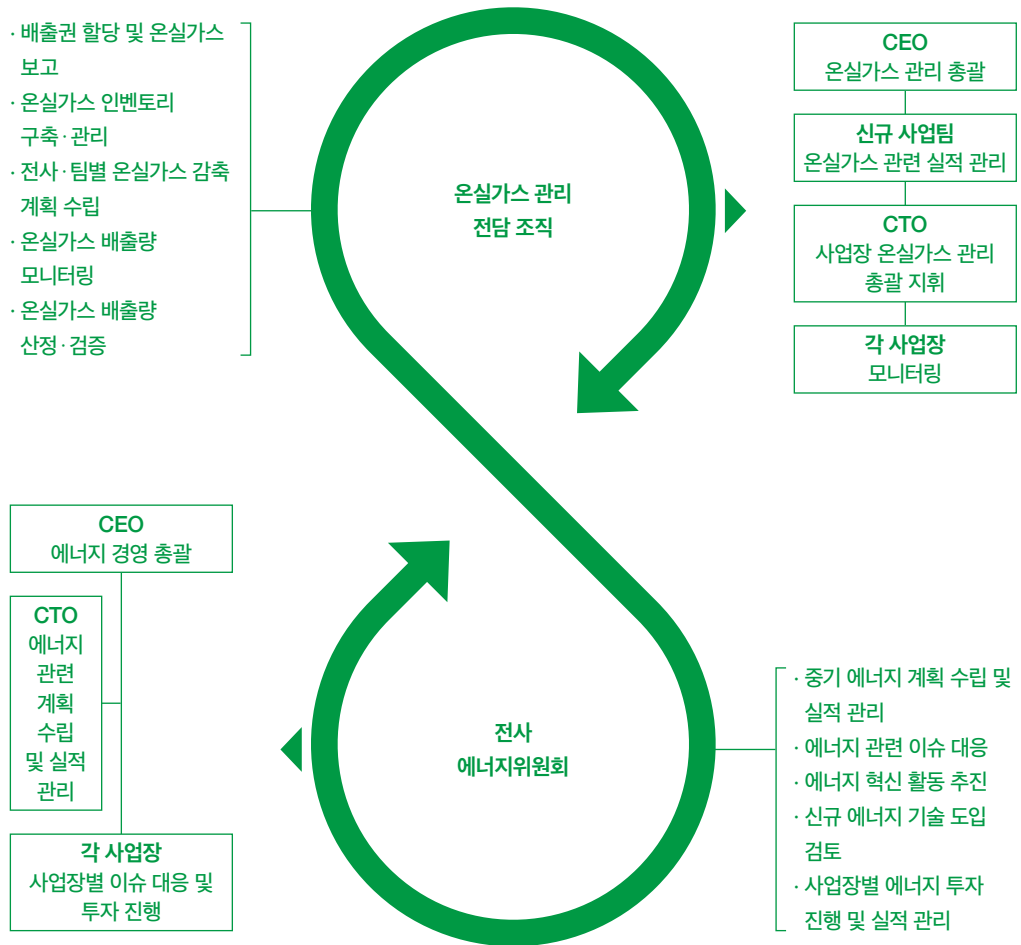
4. 글로벌 이니셔티브 & 환경경영 인증

TCFD 권고안 준수 및 녹색기업 지정

한솔제지

TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)는 국제 금융안정위원회(FSB)에 의해 창설된 조직으로 기후변화 대응을 위한 지배구조, 전략, 리스크 관리, 지표 및 목표를 공시하는 기준인 TCFD 권고안을 제시하고 있습니다. 한솔제지는 대내외 주요 이해관계자들의 의사결정을 지원하고, 기후변화 대응 체계를 고도화하기 위해 TCFD 권고안에 따라 기후변화 관련 정보를 공개합니다. 또한 환경부-금융규역환경청에서 자격을 부여하는 녹색기업으로 지정되어 다시금 친환경 경영을 인정받았습니다.

한솔제지 기후변화 대응 거버넌스



**유엔글로벌콤팩트
UNGC 가입**

한솔홈데코

한솔홈데코는 글로벌 기준에 부합하는 ESG 경영과 사회적 책임 실천 강화를 위해 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 가입했습니다. UNGC는 세계 최대 자발적 기업 시민 이니셔티브로, 기업의 사회적 책임 실천을 촉구하기 위해 2000년 미국 뉴욕에서 발족한 국제협약입니다. 현재 전 세계 162개국 2만여 개 회원사가 참여하고 있으며, 가입 회원사는 UNGC 핵심 가치인 인권·노동·환경·반부패 4개 분야 10대 원칙을 준수하고 지속가능발전목표(SDGs)를 달성하기 위한 이행 보고서(COP)를 매년 제출·공개해야 합니다. 한솔홈데코의 UNGC 가입은 책임 있는 기업 시민으로서 의무를 성실히 이행하고자 다짐하는 약속입니다.

**ISO 14001 신규
취득 사업장 추가**

테이팩스

테이팩스의 유니랩공장이 체계적인 환경경영시스템을 구축해 2022년 국제 환경경영시스템(ISO 14001) 인증을 신규로 취득했으며, 이로써 국내 3개 사업장 전체가 인증을 보유하게 되었습니다.



**환경위원회 설립
및 개선 목표
수립**

한솔아이원스

한솔아이원스는 2023년 환경위원회를 구축하고 안성 본사와 발안 캠퍼스에서 회의를 개최했습니다. 위원회는 향후 분기별로 회의를 개최해 환경 관련 대내외 이슈 대응 및 환경 리스크 평가 등을 진행할 계획이며, 이에 필요한 구체적 목표를 수립했습니다. 앞으로 한솔아이원스는 가장 시급하고 선제적 대응이 필요한 환경경영에 초점을 두고 경영 활동을 추진할 예정입니다.

For the Sustainability

한솔그룹은 임직원, 협력사, 지역사회와 함께 ESG 가치 실현을 위해 노력합니다. 임직원의 노동 인권을 위해 인권경영 운영 지침서를 마련하여 전사에 배포하고 교육했습니다. 안전하고 즐거운 일터를 구현하고, 교육 지원 프로그램을 통한 역량 강화에도 힘쓰고 있습니다. 안전보건경영은 기존에 주요 계열사가 국제 안전보건경영시스템 ISO 45001 인증으로 기본 토대를 갖추고 있는 가운데 2022년에는 한솔의 사업 특성에 맞춘 HSRS(Hansol Safety Rating System) 안전보건 관리 평가 체계를 수립했습니다. 이에 대한 과제 실천의 노력으로 각 계열사는 물론 협력사 임직원의 안전보건을 위해 정례적인 간담회와 교육, 컨설팅 등을 지원했습니다. 한솔은 노사협의회에서 임직원들의 건의사항을 개선하고 연봉 인상률을 협의하는 절차를 통해 성과에 대한 보상을 결정합니다. 더불어 즐거운 일터 분위기 조성 and 인재 확보 및 유지를 위해 임직원의 다양성 추구하고 소통 문화 확산에 힘쓰고 있습니다.

전 세계적으로 기업의 인권 존중 책임이 막중해지고 있습니다. 인권을 존중하며 임직원, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자를 배려하는 기업만이 지속 가능한 성장을 이룰 수 있습니다. 한솔은 유엔의 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)'과 '기업과 인권 이행 지침(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)'을 준수하며 이를 도모하고 있습니다.

Key Sustainability Issues

Key Performance

1 임직원과 함께하는 성장

가족친화인증기업 선정

3개사

한솔제지, 한솔케미칼, 테이팩스

- 한솔홀딩스, 역량 진단 기반 온라인 교육 큐레이션 시스템 구축
- 한솔홀딩스, HSRS 안전보건 관리 평가 체계 정립
- 한솔그룹, 장애인 고용 확대

2 협력사 동반성장

한솔테크닉스 동반성장 프로그램

15개

- 한솔테크닉스, 상생협력의 날 개별 구매상담회 참석 10개사
- 한솔제지, 협력사 대상 지속가능경영 평가
- 한솔제지, 상생펀드 기금 운영
- 한솔인티큐브, <바람직한 하도급거래를 위한 가이드북> 제작

3 지역사회 소통과 참여

한솔문화재단 뮤지엄 산
누적 관람객 수

1,631,922명

(2013~2022년)

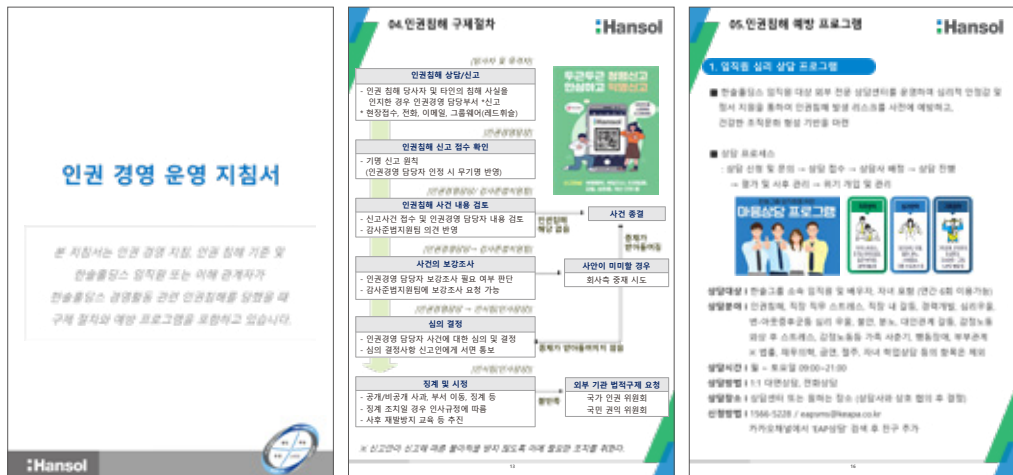
- 한솔홀딩스, 임직원 봉사활동
- 한솔테크닉스, 태양광발전 모듈 지역사회 기부
- 한솔페이퍼텍, 악취 제거를 위한 정기 청소
- 테이팩스, 비치코밍 및 폐전기·전자 제품 회수 등 ESG 캠페인

1. 임직원과 함께하는 성장

그룹 인권경영 운영 지침 마련 및 임직원 심리 상담 프로그램 운영

한솔홀딩스

한솔홀딩스는 인권경영을 발표하고 이를 실천하기 위한 구체적 지침을 마련했습니다. 인권경영 지침은 인권 및 인권경영에 대한 정의, 인권침해 유형, 인권침해 구제 절차 등을 담고 있습니다. 인권경영 체계의 적용 대상을 지주사 및 계열사와 그 구성원, 고객 및 협력사 등으로 정의하고 다양한 이해관계자들이 인권침해 가능성이 있는 문제를 '레드휘슬(익명 제보)'을 비롯한 홈페이지·우편·이메일·전화 등 여러 채널로 전달할 수 있도록 운영합니다. 2023년에는 인권경영을 주요 계열사로 확대할 예정이며, 계열사별로 연 1회 교육을 실시할 예정입니다. 한솔홀딩스는 인권경영 선언을 통해 한솔 임직원의 인권 의식을 함양하고, 인권 존중 문화를 확산시키고자 합니다. 더불어 2023년에는 모든 임직원이 외부 전문 상담센터를 통해 인권침해는 물론 업무 스트레스, 직장 내 갈등, 번아웃증후군, 대인 관계 갈등 등 개인이 겪는 다양한 문제에 대해 심리 상담을 받을 수 있는 심리 상담 프로그램을 운영하고 있습니다.



인권경영 운영 지침서에 수록된 구체적인 인권침해 구제 절차와 예방 프로그램 이용법

임직원 성장 지원 프로그램

FA(Free Agent) 제도: 2020년에 선도적으로 도입한 FA 제도는 일정 기간 동일 직무에 근무한 직원이 원한다면 다른 직무에 지원할 수 있는 자격이 주어지고, 수시로 잡 포스팅을 통해 FA 자격자에게 우선권을 부여합니다.

사외 MBA 지원: 매년 계열사별로 사내 MBA 대상자를 추천받아 미래 경영자를 육성하고, 이 중 우수한 성적을 받은 인재에게는 외부 MBA를 전액 지원합니다.

멘토링 제도: 다양한 멘토링 제도를 운영해 신규 입사자가 조직에 잘 적응하고 성장하도록 지원합니다.

한솔 육성 체계: 각 계층별로 체계적 교육 프로그램을 운영하고 있으며, 개인 맞춤형 온라인 교육·무료 전화 영업·대외 위탁 교육 등 희망하는 교육과정을 지원해 임직원의 성장을 돕습니다.

리스펙트 리더십: 그룹의 모든 리더에게는 한솔경영체계(HMS)의 핵심 가치 중 하나인 존중과 리스펙트 리더십을 강조해 구성원이 상호 존중하며 성장할 수 있는 조직을 만들어가고 있습니다.

절대평가: 내부 경쟁이 아닌, 협업의 가치 위에 공동의 목표를 달성하며 성장하는 성과 관리 제도를 운영하고 있습니다.

팀그라운드 룰: 한솔그룹의 모든 팀이 고유의 특성과 문화를 반영해 자율적 업무 환경을 조성할 수 있도록 팀그라운드 제도를 운영합니다.

역량 진단 기반
온라인 교육
큐레이션 시스템
LMS 구축

한솔홀딩스

한솔그룹은 새롭게 그룹의 인사 프로그램 '다빈치'와 온라인 교육 시스템 'H-Campus'를 연동한 임직원 온라인 교육 큐레이션 시스템 LMS(Learning Management System)를 구축했습니다. 학습 큐레이션 시스템이란 개인별 역량 진단을 통해 육성 포인트를 파악하고 자기개발계획(IDP), 경력개발계획(CDP)을 수립하게 되면 개별 학습 니즈와 학습 데이터 분석을 통해 시가 개인 맞춤형으로 필요한 교육과정, 콘텐츠, 동영상·유튜브 등의 학습자원을 추천해주고 학습 지원 및 이력을 관리하는 통합 교육 시스템입니다. 이번 교육 인프라 구축을 통해 한솔그룹은 조직에 자발적 학습 문화를 내재화하고, 직원 개개인의 자기개발을 적극 지원하도록 했습니다.

기존 임직원 학습 시스템

- 교육과정을 직접 찾아서 자기개발 계획 수립
- 개발 역량, 목표, 교육과정 수기 입력



신규 온라인 교육 큐레이션 시스템 LMS

- 역량 체계에 맞는 추천 교육과정 정보 제공
- 직무별 추천 교육과정 확인 및 선택 가능
- 교육과정 정보 상세 내역 정보 제공

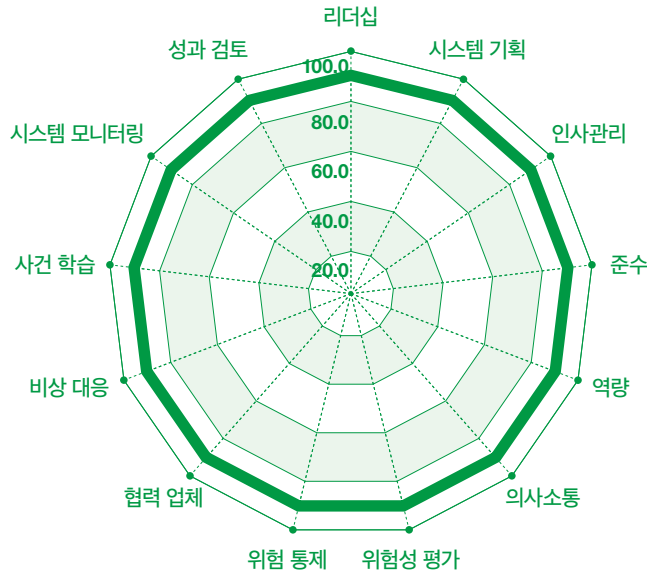


**HSRS
안전보건 관리
평가 체계 정립**

한솔홀딩스

한솔그룹은 2019년 국제 안전경영시스템 정량 평가인 ISRS 최초 평가를 시작으로 한솔의 사업 특성을 반영해 최적화한 한솔만의 안전보건 업무 기준과 평가 체계 구축을 진행해왔습니다. 2022년에는 효과성 검증과 성과 측정을 완료한 평가 체계 HSRS를 도입했습니다. 평가 등급은 Level 1부터 5까지 5단계로 구분하였고, 제조업을 영위하는 한솔제지·한솔홈데코는 ISRS의 Level 7에 견줄 수 있는 HSRS Level 5를 달성하고 유지하고자 합니다. 이를 통해 한솔홀딩스는 그룹의 안전보건 경쟁력을 강화하고 안전 문화를 체질화해 협력사에도 이를 전파해나갈 계획입니다.

HSRS 평가 결과 L5로 평가된 한솔제지 장항공장



평균 점수
91.4

최저 점수
89.0

등급
L5

**산업안전보건
교육 강화**

한솔페이퍼텍

중대재해처벌법과 관련하여 산업안전보건 교육을 더욱 강화했습니다. 연 1회 실시하는 안전보건교육은 직무에 필요한 역량을 KSA역량평가서를 통한 평가에서 70점 이상 시에만 만족한 것으로 판단하며 안전보건 담당자의 정기안전보건교육은 분기 내 6시간 이상의 교육을 의무화하고 있습니다. 특별안전보건교육 대상자는 정규직 사원 16시간 이상, 일용근로자 2시간 이상의 기준을 엄격히 적용합니다. 이는 1톤 이상의 크레인 작업과 밀폐공간에서의 작업, 운반용 하역기계를 5대 이상 보유한 사업장에서의 안전을 더욱 강화하기 위해서입니다.

ISO 45001 보유 사업장

12개

**임직원의
건강을 지키는
건강검진과
안전보건방침**

한솔페이퍼텍

한솔페이퍼텍은 근로자를 신규로 채용하여 특수건강진단 대상 업무에 배치하고자 하는 경우, 배치 전 건강진단을 실시하고 담당할 업무나 배치하려는 작업장의 특수건강검진 대상 유해인자를 미리 알려주고 1년에 1회 이상 건강진단을 실시하고 있습니다. 특히 소음, 분진발생, 방사선공정, 황산, 용접 작업 등 유해 공정 배치 시에는 배치 전 건강진단을 실시하도록 하고 있습니다. 이에 따라 산업안전보건법에서 정한 특수건강진단 대상인 소음, 분진, 용제 취급 등 유해위험 공정, 물질 사용 및 야간 작업에 종사하는 근로자는 유해인자의 종류에 따라 대상자를 파악하여 특수건강진단을 실시합니다.

또한 임직원을 건강을 지키는 안전보건방침이 적절하지 정기적으로 검토하기 위해 안전보건방침 전략 수립 후 구성원 및 이해관계자에게 메일, 공문, 회의, 사내 게시 등의 소통 채널을 통해 의견을 수렴하여 재·개정 또는 재수립합니다. 안전보건조직은 안전보건 성과에 대해 반기 1회 최고경영자에게 보고하게 되어있으며 미달성 항목에 대한 개선방안을 추진하고 있습니다.

**장애인 특화
재택근무 고용
플랫폼 도입**

한솔그룹

한솔그룹은 주요 계열사를 중심으로 장애인 고용 전문 지원 기업인 브이드림에서 제공하는 솔루션 플랫폼을 도입하여 장애인 채용 확대를 위해 노력하고 있습니다. 한솔로지스틱스를 비롯해 한솔피엔에스 IT서비스부문, 한솔인티큐브, 한솔케미칼, 한솔테크닉스, 테이팩스가 해당 플랫폼을 도입해 운영하고 있으며, 이를 통해 채용되는 장애인들은 문서 및 자료 관리, 기사 스크랩 등의 지원 업무를 수행하고 학자금 및 의료비, 건강검진 등의 복리후생도 기존 직원들과 동일하게 제공받습니다.

그중에서도 테이팩스는 고용의 다양성 증진을 위해 해당 플랫폼을 활용하여 2022년부터 장애인 고용을 본격 확대했습니다. 2022년에는 4명의 장애인을 추가 채용해 현재 6명의 장애인 임직원이 재직 중이며, 해당 인력을 CS·디자인·총무 등 재택근무가 가능한 직무에 집중 배치해 업무 편의성을 제공했습니다.



장애인이 직무별로 선택해서 지원할 수 있는 브이드림(vdream.co.kr)

가족친화기업 인증

한솔제지, 한솔케미칼, 테이팩스

한솔제지, 한솔케미칼, 테이팩스 3개 계열사는 여성가족부에서 주관하는 가족친화경영 평가에 지원해 가족친화기업 인증을 보유하고 있습니다. 가족친화인증 심사 시 자녀 출산 및 양육 지원 제도 운영, 유연근무제, 금요일 12시 퇴근, 가족 친화 프로그램 실행 및 가족돌봄휴가 사용, 가족 친화 직장 문화 등에서 좋은 평가를 받아 가족친화기업 인증을 받았습니다.



임산부 휴식 공간을 마련하고 보다 쾌적하게 리모델링한 테이팩스 여직원 휴게실

청년친화강소기업 선정

한솔코에버

한솔피엔에스의 자회사 한솔코에버가 2023년 청년친화강소기업으로 선정되었습니다. 청년친화강소기업은 2016년부터 고용노동부가 매년 임금 등 보수, 일과 삶의 균형, 고용 안정성 등이 우수한 업체를 선정하고 있습니다. '청년이 일하기 좋은 기업' 한솔코에버는 이번 선정으로 채용 지원 서비스, 재정 금융 우대, 정기 세무조사 제외 기업 선정 시 우대, 병역 특례 업체 심사 가점 등의 혜택을 받게 되었습니다.

세대 간 소통 문화 강화 간담회

테이팩스

테이팩스는 최근 회사의 성장과 함께 직원 수가 빠르게 증가하는 상황에서 다양한 세대의 공존을 위한 바람직한 기업문화 정립과 확산 노력을 구체화했습니다. 그 일환으로 2022년부터 구성원의 애로 사항 등을 청취하고 해결하기 위한 계층별 간담회를 시행했으며, 각 공장장 또는 경영지원본부장 주관하에 최소 연 1회 이상 정기적으로 동일 계층 및 직급별로 운영하고 있습니다. 2022년 간담회는 총 264명이 참여하여 211건의 애로 사항을 접수해 개선안을 찾았으며, 향후 임직원과의 소통을 한층 강화함으로써 건강한 일터를 만들고자 합니다.

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 매월 MZ세대 임직원과의 소통을 강화하기 위해 활동비를 지원하고, 지원·인사·총무 등 유관 부서와 화상회의를 통해 의견을 전달하고 있습니다. 또한 세대 간(직급·직책 간) 소통 이벤트로 주니어보드 토론 및 간담회를 시행하는데, 대표이사와의 만남을 통해 기성세대와 MZ세대의 허울을 없애고 서로 간에 허심탄회한 소통을 나누면서 서로를 이해하는 시간이 되고 있습니다. 각 사업장별로 2명씩 총 6명의 주니어보드 위원이 활동하고 있습니다.

한솔아이원스

한솔아이원스는 2023년, CEO와 직군별 간담회를 전사적으로 진행했습니다. 단순히 경영진의 의견을 전달하는 자리가 되는 것을 지양하고자 임원 및 직책자를 제외하고 실무자 중심으로 진행했으며, 그 취지에 맞게 서로 소통하고 의견을 제시하는 자리가 되었습니다. 한솔아이원스는 이러한 직급·세대 간 소통을 통해 ESG의 사회적 가치를 내재화하여 ESG 경영을 실천할 것입니다.

유연근무제 포미제도 운영

한솔피엔에스

한솔피엔에스 지류유통부문은 유연근무제의 일환으로 '포미제도'를 운영합니다. 포미제도는 '나를 위한 금요일'로 설명할 수 있습니다. 4일 근무 후 3일간의 휴식을 통한 리프레시 기간을 가질 수 있습니다. 또한 연간 16일의 개인 연차 외 8일의 추가 휴가를 부여해 총 24일의 휴식일을 제공하여 격주 금요일 쉬는 형태입니다. 매주 2·4주 차 금요일을 기본 휴무일로 설정하며, 팀과 개인의 자율에 맞게 분산하여 이용할 수 있습니다.

임직원 사내 추천 제도 도입

테이팩스

테이팩스는 기업 경쟁력 강화에 필수적인 인재 확보 채널 확대를 위해 다양한 제도를 도입하고 있습니다. 2022년부터 임직원 사내 추천 제도를 신규 도입했으며, 이 제도를 통해 채용된 직원이 1년 이상 근속 시에는 추천자에게 50만 원에서 200만 원 규모의 장려금을 지급합니다. 또한 2013년 하반기를 마지막으로 중단되었던 대졸 사원 공개 채용을 2022년에 재개하여 다양한 분야의 우수 인재 10명을 채용했습니다.

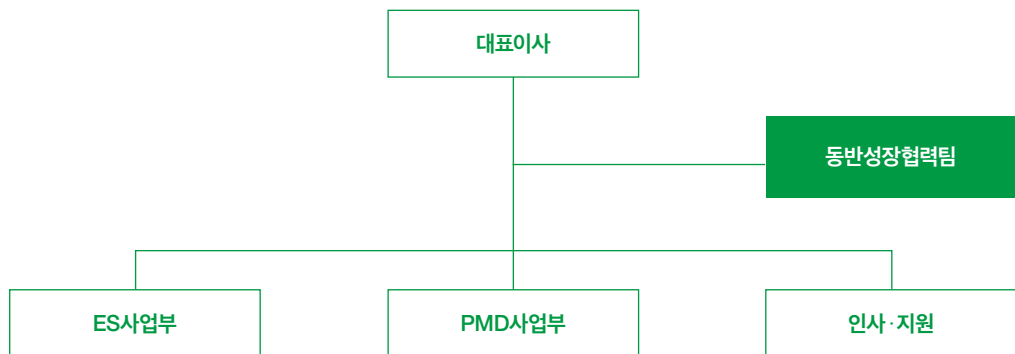
2. 협력사 동반성장

동반성장 프로그램

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 협력사와의 공정한 거래 및 동반성장을 지속적으로 추진하기 위해 동반성장협력팀을 대표이사 직속 부서로 격상했습니다. 협력사와의 동반성장이 곧 사회적 가치라는 일념 아래 관행적으로 계승되어온 불공정거래 요소를 과감히 타파하고, 협력사가 갖추지 못한 부족분을 메워준다는 일념으로 기술 교류 및 컨설팅과 교육 등을 지원하며, 복지제도를 공유함으로써 협력사 임직원의 근무 만족도를 높이고 있습니다. 이로써 협력사의 품질 향상과 우수 인력 확보가 한솔의 경쟁력이 되고 있습니다.

한솔테크닉스 동반성장 추진 체계



2022년 주요 활동

- | | | |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| 1. 특허출원 지원 | 2. 특허 교육 2회 | 3. 기술 자료 임치 제도 지원 |
| 4. 결제 대금 조기 지급 | 5. 구매상담회 개최 | 6. 성과공유제 실시 |
| 7. 사내 벤처기업 지원 | 8. 태양광 보급 사업 지원 | 9. 안전 및 에너지 절감 컨설팅 |
| 10. 제조공정 개선 지원 | 11. 휴양 시설 지원 | 12. 핵심 인력 장기 재직 지원 |
| 13. 신규 제도 및 법령 전파 | 14. 문화생활 지원 | |

* 2023년에는 상기 프로그램 외에 '어학 교육 지원'을 추가 진행 예정

상생협력의날 행사 개최

한솔테크닉스

'상생협력의 날'은 한솔테크닉스의 대표적 동반성장 활동입니다. 한 해 동안의 동반성장 활동을 소개하고, 내년 활동 계획을 공개하고 있습니다. 또한 최신 경영 트렌드와 개정될 법령을 전파하는 시간도 갖고 있습니다. 2022년 상생협력의 날에는 2023년 사업부별 구매 전략을 제공하고, 구매상담회를 개최하여 협력사에 영업 안정성을 제공했습니다.

180여개의
공급망 관리

한솔페이퍼텍

한솔페이퍼텍의 골판지 제조사업은 택배산업의 증가와 정부의 환경에 대한 관심 고조로 농수산물의 골판지 포장 확대, 온라인쇼핑 비중 확대 등 시장 규모의 성장이 예상됩니다. 현재 한솔페이퍼텍이 관리하는 공급망의 협력사는 180여개입니다. 아웃소싱형 공급망인 물류 회사 로지스마일, 인력도급 회사 정진개발을 비롯하여 원자재업체 35 개사, 소각연료 2개사, 폐기물 처리업체 7개사, 부재료 업체 15개사 등 파트너형 공급망과 네트워크형 공급망 120개사로 구성되어 있습니다.

〈바람직한
하도급거래를
위한 가이드북〉
제작

한솔인티큐브

한솔인티큐브는 공정하고 투명한 하도급거래 질서 준수를 위한 〈바람직한 하도급거래를 위한 가이드북〉을 제작하여 배포했습니다. 가이드북에는 협력사와 하도급거래 시 정확한 법률 준수 및 업무 지원을 위해 하도급거래 공정화에 관한 법률의 핵심 사항을 담았습니다. 하도급의 정의부터 적용 요건, 원사업자의 의무 사항과 금기 사항을 중점적으로 다뤄 실무에 활용할 수 있도록 구성했고, 특히 거래 요건과 예외 사항 등 실무자가 해석하기 어려운 부분이나 실무상 쟁점 등은 Q&A를 통해 더 상세하게 다뤄 실무자의 이해도를 높였습니다.



3. 지역사회 소통과 참여

뮤지엄 산, 힐링의 공간으로서 예술과 건축 문화 확산

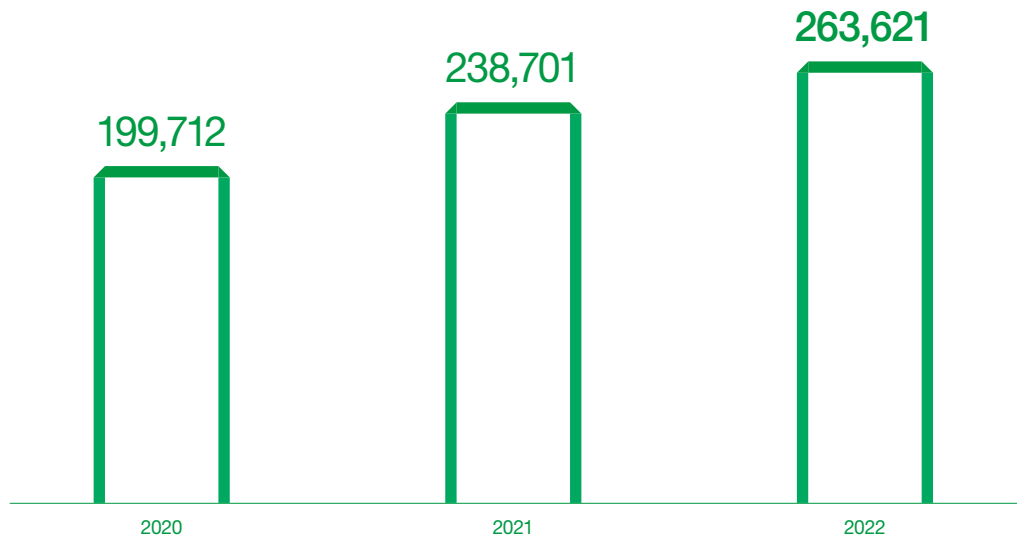


한솔문화재단

한솔문화재단이 운영하는 '뮤지엄 산'은 2013년 개관 이래 대자연 속에 자리한 문화공간에서 예술의 향유를 통한 '힐링'을 제공하겠다는 기획 의도에 걸맞은 국내의 대표적 문화예술 공간으로 자리매김했습니다. 10년간 누적 관람객 수 163만 명에 이르며, 연간 20만 명 이상이 방문하는 명소로서 지역 경제 활성화에도 기여하고 있습니다. 개관 초기부터 세계적 건축가 안도 타다오의 설계 스타일인 노출콘크리트 방식의 미니멀한 건축물과 빛과 공간의 예술가 제임스 터렐의 작품이 아시아 최대 규모로 전시돼 인기를 모았던 뮤지엄 산은 이를 깊이 음미하고 영감을 얻어가는 관람객들이 늘면서 더욱 의미 있는 공간이 되었습니다. 2023년은 개관 10주년을 맞아 건축가 안도 타다오의 도전 의식과 건축 세계를 망라하는 <안도 타다오-청춘>전을 개최하여 다시금 대중에게 예술과 건축 문화를 환기해볼 수 있는 기회를 제공했습니다.

최근 3년간 뮤지엄 산 관람객 수

(단위: 명)



**태양광발전 모듈
지역사회 기부 및
사회공헌 활동**

한솔테크닉스

한솔테크닉스는 농어촌 지역을 중심으로 태양광 제품을 지원하며 사회적 책임을 다하고 있습니다. 2017년에 민간기업 중 최초로 농어촌상생협력기금 출연 협약을 체결하였고, 전남 일대의 복지 단체를 지원하는 한전KPS '빛나눔 패널' 사업, 인천시 도서 지역 장학 지원 사업, 익산시 마을자치연금 태양광발전 사업 등에 참여해 태양광 패널을 공급하여 주민들의 삶을 향상시키고 있습니다. 또한 매년 진천군 덕산읍 주민을 대상으로 개최하는 한방건강나눔행사는 지역사회 대표 행사로 자리매김하고 있습니다.

한솔테크닉스 지역사회 지원 내역

(단위: 천 원)

| 지원 내역 | 규모 | |
|--------------------------|--------|--------|
| | 현물 | 현금 |
| 지역 농가 지원(농수산물 구입: 샤인머스켓) | 2,500 | 131 |
| 한국전기안전공사 태양광 전지 모듈 지원 | 8,344 | 439 |
| 익산시 태양광 모듈 지원 | 11,757 | 618 |
| 한전KPS 태양광 전지 모듈 지원 | 15,549 | 818 |
| 독거노인 지원 | 1,000 | - |
| 결손아동(소녀·소년 가정) 돕기 | - | 400 |
| 덕산읍 건강나눔 한방의료봉사 | - | 20,000 |

**환경보전을 위한
ESG 캠페인,
비치코밍 &
폐전기·전자
제품 회수**

테이팩스

해양오염과 해양 플라스틱 쓰레기의 심각성을 자각하고, 임직원이 참여하는 지역사회 환경보전 및 생물다양성 보호를 위한 비치코밍을 진행했습니다. 비치코밍은 해변을 뜻하는 '비치(Beach)'와 빗질을 뜻하는 '코밍(Combing)'이 합해진 말로 해변을 빗질하듯 바다 표류물이나 쓰레기를 주위 모으는 행위를 뜻하며, 테이팩스 공장이 위치한 화성시와 협의하여 궁평항에서 총 3회에 걸쳐 62명의 임직원이 참여한 가운데 시행되었습니다. 또한 한국전자제품자원순환공제조합(KERC)과 협약을 통해 자원순환 관련 인식 개선을 위한 캠페인을 진행하여 폐휴대폰 등 폐전기·전자 제품을 수거해 기부했습니다. 테이팩스뿐 아니라 한솔케미칼도 캠페인에 함께 참여해 ESG 인식 확산에도 긍정적 영향력을 전파했습니다.

**지역사회 정기
봉사활동**

한솔홀딩스

한솔홀딩스는 매월 넷째 주 금요일마다 약 15명의 임직원이 서울시 은평구에 위치한 은평재활원을 방문해 봉사활동을 진행하고 있습니다. 한솔홀딩스 임직원은 시설물 보수, 후원 물품 관리를 비롯해 입주자들과 재활원 인근 카페·미용실을 함께 방문하는 등 대면 봉사활동도 진행했습니다. 한솔홀딩스는 지역사회와 소통할 수 있는 봉사활동을 지속적으로 운영하여 기업의 사회적 책임과 의무를 다하고, 기업 나눔 정신을 실천해나갈 것입니다.

For the Sustainability

한솔그룹 이사회는 최고 의사결정 기구로서 다양성과 전문성을 갖춘 이사진을 선임하여 투명하고 독립적인 의사결정이 가능하도록 권한을 확보하고 있습니다. 이사회는 견제와 균형을 통해 효율적인 경영 활동을 수행할 수 있는 지배구조 체계를 갖추고 있습니다. 또한 2023년 주주환원정책에 의해 한솔홀딩스, 한솔제지, 한솔케미칼, 한솔피엔에스, 한솔테크닉스, 테이팩스 등이 현금배당을 실시했습니다. 특히 한솔테크닉스는 실적 호조에 힘입어 12년 만에 현금배당으로 주주 환원을 실천할 수 있었습니다. 한솔은 ESG 정보 공시에도 적극적으로 대응하고 있습니다. 기업지배구조 보고서 공시 의무 기업인 한솔제지 외에 의무 대상 기업이 아닌 6개 계열사(한솔홀딩스, 한솔테크닉스, 한솔케미칼, 한솔로지스틱스, 한솔홈데코, 한솔피엔에스)도 자율 공시를 진행했습니다. 한편 한솔홀딩스는 ESG 경영을 더욱 고도화하기 위해 전 계열사가 이용하는 ESG 지표관리시스템을 구축하고, 리스크 전수조사를 통한 전 계열사 리스크 관리 현황 종합 점검 및 개선, 준법경영 진단 및 과제 도출 등 그룹의 재무적·비재무적 리스크 관리에 대한 총체적 전략을 수립해 수행했습니다.

우수한 거버넌스를 갖추고 있다면 ESG 경영의 다른 측면인 환경과 사회적 가치의 실천과 성과는 따라온다고 합니다. 그만큼 기업의 지속적 성장과 미래에 대한 대비로 건강하고 투명한 지배구조는 필수적입니다. 이사회는 독립성과 전문성, 다양성을 확보하고 고객, 주주, 협력사 등 모든 이해관계자를 대상으로 균형 있는 의사결정을 하기 위해 노력해야 합니다.

Key Sustainability Issues

Key Performance

1 독립성과 전문성을 갖춘 이사회

그룹 기업지배구조 보고서 공시

7 개사

(6개사 자율 공시)

- 그룹 내 상장회사 7개사 감사위원회 운영
- 한솔홀딩스, 사외이사 42.9%(2022년)
- 한솔아이원스, 정도경영투명성강화위원회 설치

2 지속적인 주주 친화 정책

한솔홀딩스 2022년 배당 성향

10.5 %

(연결 기준)

- 한솔홀딩스, 1주당 120원 현금배당 실시(시가배당률 3.5%)
- 한솔홀딩스·한솔제지·한솔케미칼·한솔피엔에스·한솔테크닉스·테이팩스, 현금배당 실시
- 한솔제지, 2023년 연말 결산배당 계획 발표

3 리스크 관리 시스템과 위기 대응 능력 강화

한솔그룹 ESG 지표관리시스템 내 관리 지표

300 여 개

(2023년 5월 기준)

- 한솔홀딩스, 전 계열사 리스크 관리 체계 점검 및 개선안 도출
- 한솔홀딩스, 전 계열사 준법경영진단 실시
- 한솔제지, ESG 관련 7대 영역 비재무 리스크 관리

1. 독립성과 전문성을 갖춘 이사회

건전한 지배구조 확립

한솔홀딩스 이사회는 관련 법령 및 정관에 따라 회사의 주요 경영 사항에 관한 의사결정 및 통제 권한을 보유하고 있습니다. 사내이사 4명, 사외이사 3명으로 구성된 총 7명의 이사진이 경영 의사결정과 경영 감독 기능을 수행하고 있으며, 관련 법령에 따라 6년을 초과하여 재임하고 있는 사외이사는 없습니다. 한솔홀딩스는 효율적인 의사결정 및 기업 경쟁력 제고를 위해 대표이사가 이사회 의장을 겸임하고 있습니다. 2023년 8월부터는, 책임있는 ESG 경영을 위해 중대성 평가 상위 개념을 이사회에서 보고받아 검토 예정입니다. 또한 내부회계관리제도를 효율적으로 구축·운영하기 위해 내부회계관리자인 재무팀장이 사내이사로서 이사회에 참여해 내부회계관리제도의 실효성 및 지배구조의 투명성을 제고하고 있습니다.

이사회 구성 현황

| 구분 | 성명 | 성별 | 임기 | 주요 경력 |
|------|-----|----|---------------------------|----------------------------------|
| 사내이사 | 이재희 | 남성 | 2015. 1. 2 ~ 2024. 3. 30 | 한솔홀딩스 대표이사(현) |
| | 조동길 | 남성 | 1997. 2. 26 ~ 2024. 3. 30 | 한솔그룹 회장(현) |
| | 전훈 | 남성 | 2019. 3. 26 ~ 2025. 3. 29 | 한솔홀딩스 재무RM팀장 |
| | 고민혁 | 남성 | 2020. 3. 30 ~ 2023. 3. 29 | 한솔홀딩스 인사팀장 |
| 사외이사 | 손일태 | 남성 | 2018. 3. 29 ~ 2024. 3. 30 | 경희대학교 무역학과 명예교수 |
| | 이남우 | 남성 | 2020. 3. 30 ~ 2023. 3. 29 | 연세대학교 국제학대학원 객원교수 겸 경력개발센터 고문 |
| | 원창연 | 남성 | 2023. 3. 29 ~ 2026. 3. 29 | 법무법인 동인 변호사 |

이사회 다양성과 전문성 확보

한솔홀딩스는 이사회 전문성 및 다양성 확보를 위해 사내이사에 대해서는 관련 업무에 대한 고도의 전문성과 경험을 보유한 인물로 선임하고 있으며, 사외이사에 대해서는 관련 법률 및 기업지배구조원 등의 가이드라인을 반영하여 주주 가치를 침해하거나 독립성을 저해하는 인물을 배제하고 성장과 경영활동 조언, 컴플라이언스 준수 등에 필요한 인물을 후보자로 추천하고 있습니다.

2022년 이사회 개최

총 **6** 회

이사회 참석률

100 %

이사회 평가, 보수체계 및 지급액

이사의 보수는 주주총회에서 승인된 보수 한도 내에서 운영하되 구체적인 집행은 이사회에서 결정하도록 위임되어 있습니다. 2022년 주주총회에서 이사보수 한도액은 40억 원으로 승인되었고, 실제 지급액은 24억 6천만 원이었습니다.

(단위 : 백만 원)

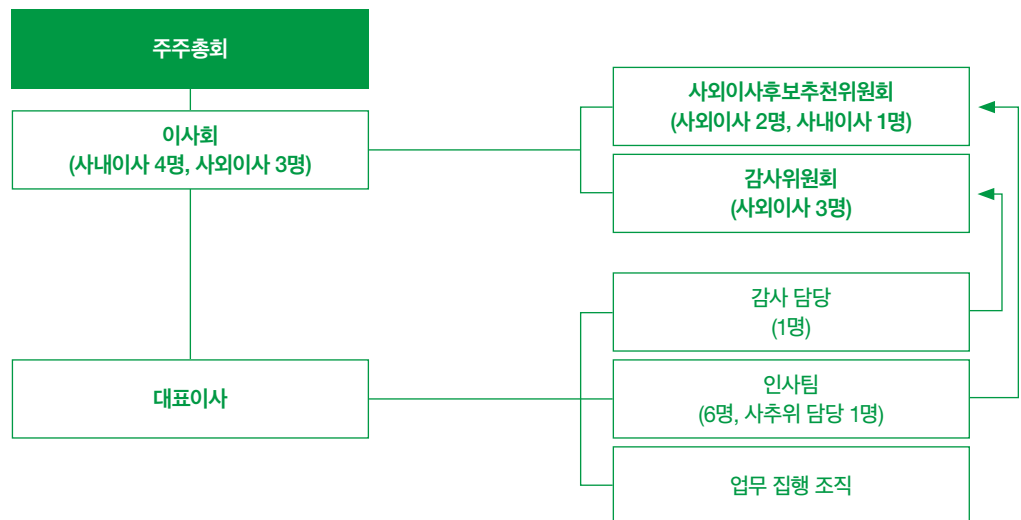
| 구분 | 인원 | 보수총액 | 1인당 평균보수액 | 비고 |
|-----------------------------|----|-------|-----------|---------|
| 등기이사 (사외이사, 감사위원회 위원 제외) | 4 | 2,301 | 575 | 사내이사 4명 |
| 사외이사 (감사위원회 위원 제외) | - | - | - | - |
| 감사위원회 위원 | 3 | 162 | 54 | 사외이사 3명 |
| 감사 | - | - | - | - |

감사위원회와 사외이사후보 추천위원회 운영

한솔홀딩스는 이사회 내에 감사위원회와 사외이사후보추천위원회를 설치해 운영 중입니다. 감사위원회는 사외이사 3명으로 구성돼 있으며, 감사 과정의 투명성과 독립성을 보장해 이사회 및 경영진을 감독하고 있습니다. 또한 위원회의 효율적인 업무 수행을 위한 지원 조직을 두고 있습니다. 사외이사후보추천위원회의 업무 수행을 위해 인사팀 내에 사외이사후보추천위원회 담당자 1명을 두고 있으며, 감사위원회의 업무 수행을 보좌하기 위한 보조 조직으로 감사 담당 1명을 두고 있습니다.

이사회 및 위원회 조직도

(2023년 5월 기준)



정도경영투명성 강화위원회 운영

한솔아이원스

한솔아이원스는 정도경영과 투명한 지배구조를 위해 정도경영투명성강화위원회를 설립했습니다. 2명 이상의 외부 전문가와 1명 이상의 사외이사로 구성된 정도경영투명성강화위원회는 매 분기 개최하며, 정기 위원회에서는 월별 임원의 법인카드 세부 내역 적정성 검토, 월별 임원의 보수 지급 내역 검토, 임원의 이해관계자 간 거래 내역 검토 등을 진행합니다. 한솔아이원스는 정도경영투명성강화위원회 운영을 통해 경영 투명성을 높여 지속 가능한 발전을 도모하고자 합니다.

기업지배구조 보고서 공시

2022년부터 자산 1조 원 이상 유가증권시장 상장회사에 대해 기업지배구조 보고서의 거래소 공시가 의무화되었습니다. 한솔그룹에서는 한솔제지가 이에 해당합니다. 그러나 한솔그룹은 공시 의무 대상이 아닌 한솔홀딩스, 한솔테크닉스, 한솔케미칼, 한솔로지스틱스, 한솔홈데코, 한솔피엔에스 6개사를 포함해 총 7개사가 기업지배구조 보고서 자율 공시를 진행하고 있습니다. 이는 2024년부터 자산 5,000억 원 이상의 상장회사로 확대되는 변화에 대비하는 것은 물론, 기업경영의 투명성을 보다 높이기 위한 한솔의 노력이기도 합니다. 2018년부터 자율 공시해온 노력 덕분에 한솔그룹은 대외적 ESG 경영 평가에서도 긍정적 평가를 얻고 있습니다.

2. 지속적인 주주 친화 정책

증장기 주주환원정책 실천

한솔홀딩스는 현금배당 등 주주환원정책 실행 내역을 홈페이지를 통해 게시하고 있으며, 주주환원정책 관련 상세 내용을 매 분기 발행하는 IR 자료에 기재한 후 홈페이지에 게시함으로써 주주환원정책을 지속적으로 시행하고 있음을 정기적으로 주주에게 안내하고 있습니다. 한솔홀딩스는 2022년 5월 13일, 기존 주주환원정책(2019~2021년)을 2024년까지 유지하는 것을 내용으로 한 '2022~2024년 주주환원정책'을 이사회에서 결의하였고, 이를 공정공시를 통해 발표했습니다. 앞으로도 한솔홀딩스는 배당 정책 관련 예측 가능성 강화 및 주주 가치 제고 활동을 지속할 계획입니다.

최근 3년 사업연도별 배당 내역

| 항목 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-----|------|------|------|
| 주당배당금-보통주 | 원 | 120 | 120 | 120 |
| 시가배당률-보통주 | % | 3.3 | 3.4 | 3.5 |
| 배당금 총액 | 억 원 | 50 | 50 | 50 |
| 배당 성향 | % | 7.1 | 23.3 | 10.5 |

기말 배당을 통한 주주 환원

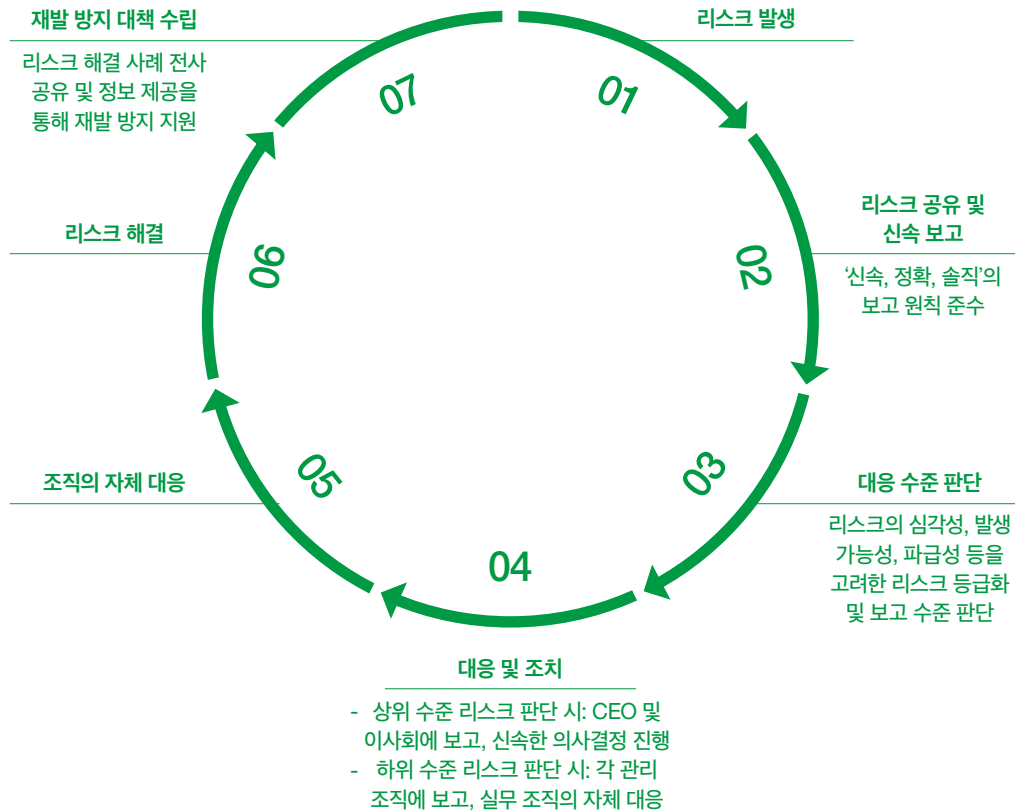
한솔제지

한솔제지는 2021년 3월에 발표한 사업보고서를 통해 연결 당기순이익의 약 25~35% 수준의 금액을 주주환원정책으로 활용할 예정이라고 밝힌 바 있습니다. 연결 현금배당 성향의 경우 2020년 28.1%, 2021년 104.3%를 기록했습니다. 더 나아가 한솔제지는 한 해 사업연도가 마무리되는 시점인 11월 말 결산배당 계획을 밝혔습니다. 2022년 말에 2022년 연간 예상 실적을 감안해 주당 500원의 결산배당 계획을 발표하고, 2023년 3월 주주총회에서 보통주 1주당 기말 배당금 500원, 중간 배당금 200원을 각각 확정했습니다.

3. 리스크 관리 시스템과 위기 대응 능력 강화

그룹 리스크 대응 프로세스

한솔그룹은 주요 리스크에 효과적으로 대응할 수 있도록 각 리스크 발생 현황을 상시 모니터링하고 있습니다. 사고 발생 시 신속하고 정확하게 내부에 공유해 즉각적으로 대응하고, 사업 운영에 중대한 영향을 미치는 리스크를 구분해 관리하고자 리스크 대응 프로세스를 수립해 관리 절차에 따르고 있습니다. 이미 발생한 리스크에 대해서는 재발 방지 대책을 수립해 더욱 효과적인 리스크 대응 매뉴얼을 구축합니다. 특히 한솔홀딩스는 지주사로서 모든 계열사를 대상으로 리스크 전수조사를 통해 리스크 관리 현황을 종합적으로 점검하고 있으며, 개선이 필요한 부분에 대해서는 수시로 계열사와 협업해 이를 보완해나가고 있습니다.



위험성 평가 절차

한솔페이퍼텍

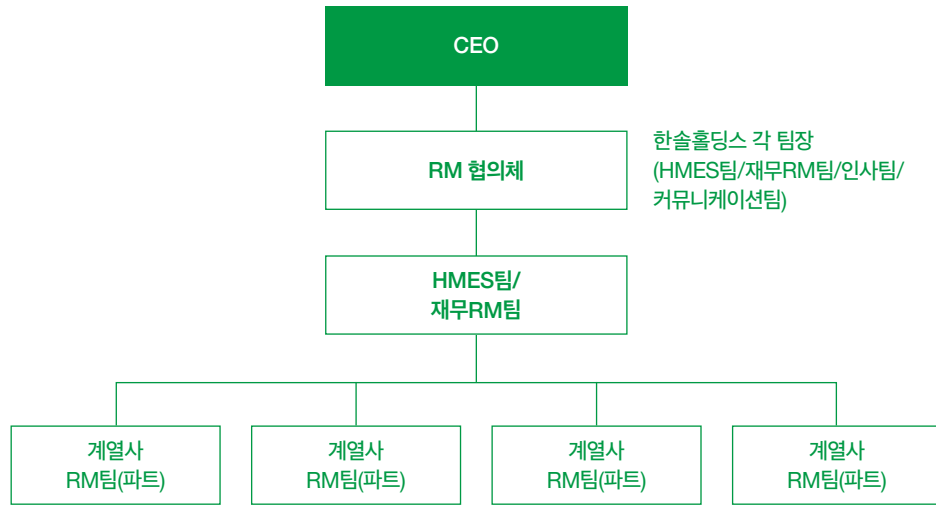
한솔페이퍼텍은 주요 유해 위험요인 및 위험성을 등록, 관리하고 개선함으로써 사고로 발전할 수 있는 가능성을 최소화하여 안전하고 쾌적한 작업환경을 유지, 조성합니다. 대표이사과 CSO, 공장장을 포함한 경영책임자와 안전팀장, 안전관리자, 팀장(관리감독자)가 이에 대한 책임과 권한을 다하고 있으며 모든 근로자는 위험성 평가에 참여하고 감소대책을 수립할 의무가 있습니다.

| 구분 | 담당 | 주기 | 주요 업무내용 |
|-------------|-----|---------------------------------|--|
| 위험 요인 파악/검토 | 각 팀 | 년 1회 | 안전보건에 영향을 끼칠 수 있는 위험요인 파악 및 주요 위험 직무(Critical Task) 파악 |
| ↓ | | | |
| 위험성평가 실시 | 각 팀 | 최초: 설비 도입 정기: 년 1회 수시: 상시 | 파악된 위험요인을 바탕으로 위험성평가 실시 |
| ↓ | | | |
| 위험성평가 검토 | 안전팀 | 년 1회 | 위험성평가 결과의 적정성 확인 |
| ↓ | | | |
| 위험성 모니터링 | 각 팀 | 상시 | 주요 위험 직무 및 위험등급 8등급 이상 위험 요인에 대한 개선 계획 수립 및 시행 |
| ↓ | | | |
| 평가, 개선 | 각 팀 | 최초: 설비 도입 정기: 년 1회 수시: 상시 | 위험성평가 결과의 전 구성원 공유 |

그룹 리스크 보고 체계

한솔홀딩스는 지주사로서 주기적인 리스크 점검과 신속한 대응을 위해 최고경영자 및 임원진을 포함한 리스크 관리 협의체 조직 및 보고 체계를 수립하여 대내외 경영환경 변화에 효과적으로 대응하고 있습니다.

보고 체계



관리 프로세스

01

전사적 통합 리스크 관리 실행

- 주기적인 리스크 관리 현황 평가 (리스크 먼슬리)
- 매년 리스크 분류 체계의 추가·보완·삭제 등 지속적인 업데이트
- 일정 규모 이상 또는 리스크가 높은 투자 및 수주 시 발생 가능한 리스크에 대해 계열사와 공동으로 점검

02

중대 이슈 발생 시 RM 협의체가 이사회 보고 진행

03

리스크 관리 대상 및 영역

- 대상: 모든 계열사(손자회사 포함)
- 영역: 사업, 대외 커뮤니케이션, 재무, 컴플라이언스, 운영 등 리스크 발생 가능한 모든 영역

* (계열사) 대내외 경영환경 변화 모니터링 및 정기·수시 리스크 평가

그룹 리스크 분류 체계

| 구분 | Level 1 | Level 2 | Level 3 | |
|--------------|---------|--------------|-------------------------|-------------|
| 재무 리스크 | 사업 | 시장/고객 | 정치(Political)/법률(Legal) | |
| | | | 경제(Economic) | |
| | | | 사회(Social) | |
| | | | 기술(Technological) | |
| | | | 환경(Environmental) | |
| | 지분투자 | 사업 모델 | 사업 모델 검증 | |
| | | | 확장 가능성 및 비전 수립 | |
| | | 제도 | 법규 및 규정 | |
| | | | 프로젝트 구조 | |
| | | | 민원 | |
| | 수주 | 프로젝트 | 계약 독소조항 | |
| | | | 공사·납품 기간 | |
| | | | 품질·성능 보증 | |
| | | | 특허/상표권 | |
| | | | 재산권 | 지적재산권 침해 |
| | 재무 | 시장 | 환율 | - |
| | | | 금리 | - |
| | | 유동성 | 자금조달 | - |
| | | | 손익 | - |
| | | 세금 | 세금 | - |
| 신용 | | 신용등급 | - | |
| 비재무 리스크 | 컴플라이언스 | 환경/안전 | 환경 | 기후변화, 탄소 배출 |
| | | | 안전 | 안전사고 |
| | | 준법 | 부정 | - |
| | | | 공시 | - |
| | | | 비윤리 행위 | - |
| | 운영 | 보안 | - | - |
| | | 인사·노무 | - | - |
| | | 공급망 | - | - |
| | | 품질/인증 | - | - |
| | | 채권 관리 | - | - |
| 대외 커뮤니케이션 | 위기 대응 | 브랜드 | 이미지(평판) 악화 | |
| | 브랜드 | 브랜드 자산 가치 저해 | CI 오남용 | |
| | 시장/주주 | IR | - | |

**리스크 관리 체계
점검 및 개선안
이행**

한솔그룹은 2022년 모든 계열사를 대상으로 ‘그룹 리스크 분류 체계’를 기준으로 한 리스크 전수조사를 통해 리스크 관리 현황을 종합적으로 점검하고, 미진한 항목의 개선 프로세스를 정의했습니다. 점검을 통해 그룹 투자 및 수주 협의 대상 또는 리스크 발생 가능성이 있는 투자 및 수주에 대해서는 항목별로 한솔홀딩스 HMET팀과 재무RM팀이 계열사와 같이 검토할 예정입니다. 2023년 3월에는 프로세스 중 미흡한 항목에 대한 개선 프로세스 이행 여부를 점검하여 보고하는 등 이행 현황을 추적 관리하고 있습니다. 앞으로도 한솔은 매년 1월 정기 점검을 통해 추가·보완·삭제해야 하는 리스크 항목을 업데이트해 위험 발생을 방지하고, 경영의 지속가능성을 제고할 것입니다.

**준법경영진단
실시**

한솔그룹은 2021년부터 계열사별로 준법경영 현황을 진단했습니다. ‘컴플라이언스 리더십, 계획 수립, 실행 및 지원, 내부 점검, 보완·개선’ 5가지 항목을 측정하고 분석했습니다. 각 사별로 경영진과 실무자 인터뷰, 관련 자료 분석으로 진단한 결과를 바탕으로 계열사별로 구체적 실천 과제를 도출할 수 있었습니다. 한솔그룹은 준법경영을 지속가능경영의 근간으로 삼고 임직원의 준법 의식 전파와 법·규제 리스크 저감, 준법경영 체화를 위해 노력할 것입니다.

계열사별 준법경영 강화 방향성

| | | |
|--|---|---|
| <p>한솔제지</p> <ul style="list-style-type: none"> ·현장 작업자의 리스크 인지/주도적 개선 활동(직영·협력사, 자회사 전체) ·자회사 준법 체계 구축·운영 안정화 | <p>한솔테크닉스</p> <ul style="list-style-type: none"> ·해외 법인, 자회사의 준법 관리 체계 구축·운영 ·환경 리스크 관리 체계 강화 ·현장의 안전·환경 사고 예방 실행력 강화 | <p>한솔홈데코</p> <ul style="list-style-type: none"> ·공정거래, 하도급, 내부통제 등에 대한 리스크 관리 강화 |
| <p>한솔로지스틱스</p> <ul style="list-style-type: none"> ·자회사에 대한 준법 체계 및 자율점검 강화 ·운송사·협력사에 대한 사고 예방 관리 강화 | <p>한솔피엔에스 지류유통부문</p> <ul style="list-style-type: none"> ·준법경영에 대한 조직의 참여 강화를 위한 교육·커뮤니케이션 강화 | <p>한솔피엔에스 IT서비스부문/ 한솔인티큐브</p> <ul style="list-style-type: none"> ·준법경영에 대한 조직의 참여 강화를 위한 교육·커뮤니케이션 강화 ·자회사 준법 체계 구축·운영 안정화 |

**ESG
지표관리시스템
구축**

한솔그룹은 보다 체계적이고 효율적인 지속가능경영을 펼치기 위해 'ESG 지표관리시스템'을 구축했습니다. 현재 전 계열사가 2023년 1월부터 이용하고 있습니다. 업종 특성상 리스크 관리 차원에서 대응이 필수적인 환경 데이터의 경우 한국표준협회의 자문을 받아 정확한 측정 가이드라인을 세웠습니다. 통합적인 ESG 데이터 관리를 통해 한솔은 지속가능경영의 선도기업이 되고자 합니다.

ESG 지표관리시스템 내용

| 대메뉴 | 소메뉴 | 메뉴 요약 내용 |
|-----------|------------|---|
| ESG 지표 관리 | 지표 Pool 조회 | 글로벌 공시 가이드라인(GRI, TCFD, SASB)과 국내외 ESG 평가 기관(KCGS, DJSI, MSCI)의 평가 항목 1,000여 개 중 중요성, 활용성, 대표성, 명확성, 시급성 등을 기준으로 지표를 선정해 관리 |
| | 지표 분류 관리 | |
| ESG 지표 선정 | 산업군별 지표 선정 | 2개의 ESG 점검 프로세스로 구성 |
| | 계열사 산업군 정의 | · 60여 개 공통 지표 전 계열사 점검 |
| | 계열사 지표 관리 | · 각 계열사의 영위 업종에 따른 산업군 지표 |
| ESG 점검 | 측정 계획 수립 | · 전 계열사 지표를 한눈에 확인할 수 있도록 현황 제공 · 데이터 관리 주기, 담당자 지정을 통해 지속적 데이터 관리 |
| | 지표 점검 수행 | |
| | 측정 결과 결재 | |
| ESG 통계 | 3개년 지표 실적 | · 각 사가 입력한 ESG 데이터를 지표별로 최대 3년간 비교 관리 가능 |
| | 회사별 지표 실적 | |
| 게시판 | 공지 사항 | · 공지 사항 및 ESG 실무 담당자 간 정보 공유 가능 |
| | 묻고 답하기 | |



Appendix

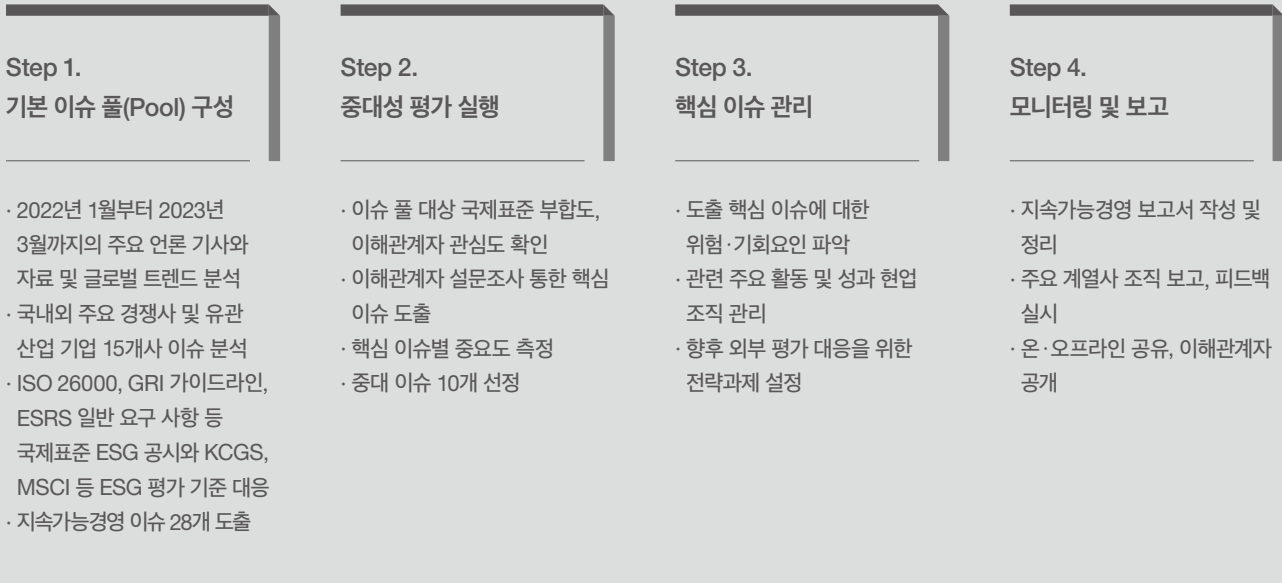
| | | | |
|-----|-------------------|-----|---------------|
| 86 | 중대성 평가 | 118 | 계열사별 인증 보유 현황 |
| 88 | Data Center | 119 | 수상 내역 |
| 112 | GRI Content Index | 120 | 국내 사업장 |
| 115 | UN 지속가능개발목표 | 121 | 가입 협회 |
| 116 | 제3자 검증의견서 | | |

중대성 평가

한솔그룹은 국내외 주요 이해관계자의 관심 사항과 사업에 미치는 영향도를 분석해 핵심 이슈를 선정하고 있습니다. 중대성 평가는 GRI Standards, UN SDGs, ISO 26000 등 지속가능경영 국제표준과 미디어에 노출된 사회적 이슈, 동종 업계 지속가능경영 트렌드 등을 종합적으로 고려해 진행합니다. 2023년에는 총 10개의 핵심 이슈를 도출했으며, 본 보고서를 통해 핵심 이슈에 대한 한솔그룹의 경영 접근 방식과 주요 성과를 공개하고 있습니다.

중대성 평가 프로세스

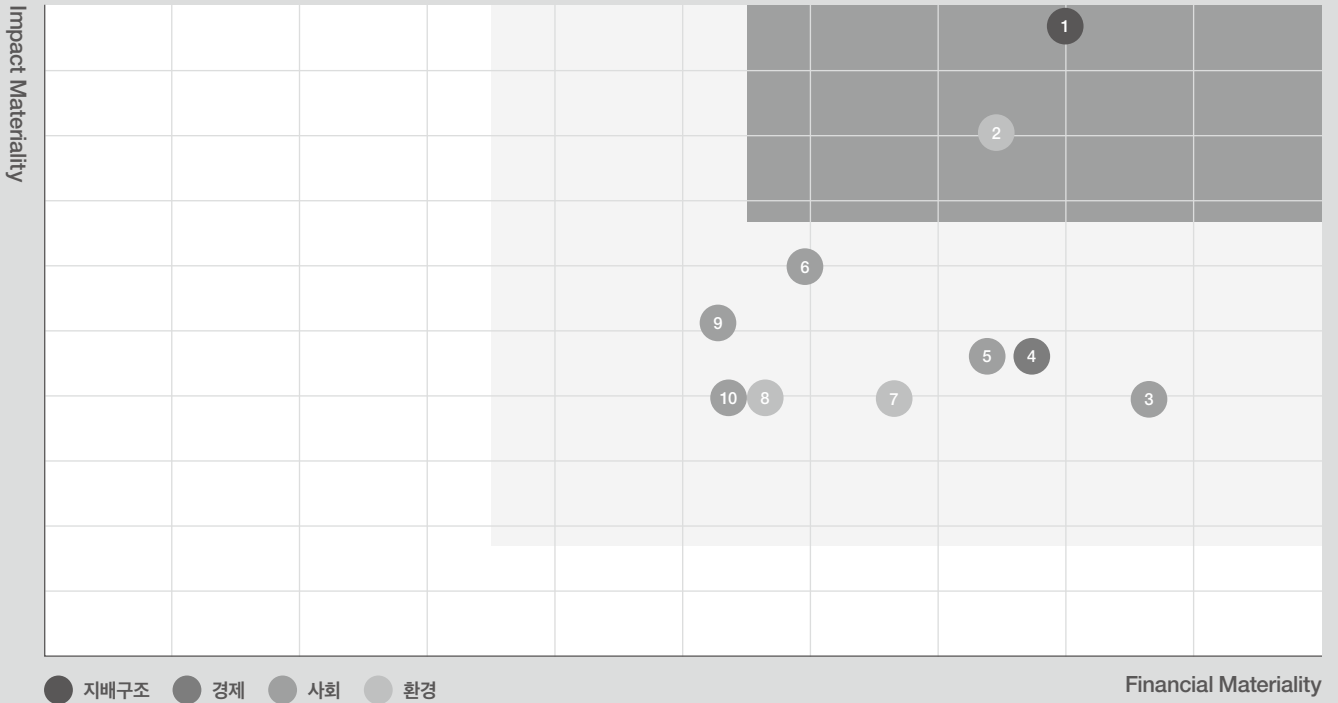
지속가능경영 보고서의 핵심 보고 내용을 결정하고, 중점적으로 관리할 지속가능경영 이슈를 식별하기 위해 글로벌 지속가능성 보고 가이드라인인 GRI(Global Reporting Initiative) 보고 원칙에 의거해 다음 4단계 과정을 거쳐 중대성 평가를 실시했습니다.



이해관계자 소통 채널

| 이해관계자 | 소통 채널 | 주요 관심 사항 |
|----------|--|---|
| 임직원 | · 소통 게시판 · 경영진과의 대화 · 임직원 만족도 조사 | · 노사협의회 · 직원 교육 |
| 협력사 | · 간담회 · 동반성장협의회 | · 경영 설명회 · 사내 방송 |
| 주주·투자자 | · 주주총회 · 투자자 미팅 · 기업지배구조 보고서 | · 영업 브로슈어 · 사업보고서 · 사외이사후보주주추천공모제 |
| 정부·지자체 | · 환경부 · 공동 협력 프로그램 | · 임직원 포털 · 워크숍 |
| 고객 | · 홈페이지 · 브로슈어 · 전시회, 박람회 | · 설문조사 · 동반성장 워크숍 · 동반성장 데이 |
| 지역사회·NGO | · 사회공헌 활동 | · 투명하고 정당한 경영 활동, 투명한 공시, 지배구조 개선 · 사업 포트폴리오 개선 |
| | · 기획재정부 | · 고용 창출, 납세의무, 법규 준수로 기업 의무 이행 및 국가의 지속 가능한 발전에 기여, 규제 준수, 기후변화 대응, 공공정책 대응 및 참여, 사업장 안전 준수 |
| | · 블로그 · 홍보 영상 | · 품질 및 서비스 향상, 고객 소통, 브랜드 가치 |
| | · 페이스북 · 고객만족도 조사 | · 폐수·폐기물 저감, 사업장 유해 물질 관리, 고용 창출 및 유지, 사회공헌, 지역 경제 발전 |
| | · 유튜브 · 고객 초청 행사 | |
| | · 지속가능경영 보고서 | |

중대성 평가 결과



중대성 평가 결과 핵심 이슈 보고

| 구분 | 핵심 이슈 | GRI CONTENT INDEX | 보고서 내용 | 페이지 |
|------|-------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|
| 지배구조 | ① 윤리경영 강화 및 부패행위 근절 | GRI 3-3, GRI 205-2 | 윤리와 준법경영 | p.22-24, 34, 81-83 |
| 환경 | ② 제조공정 내 대기오염물질 관리 | GRI 3-3, GRI 305-8 | 환경오염물질 및 폐기물 관리 | p.44, 56 |
| 사회 | ③ 안전한 근무 환경 조성 | GRI 3-3, GRI 403 | 안전보건 관리 | p.25, 28, 29, 64 |
| 경제 | ④ 제품 책임 및 고객 만족 제고 | GRI 3-3, GRI 416 | 고객 만족을 위한 경영 | p.30, 31, 44 |
| 사회 | ⑤ 일과 삶의 균형 문화 확산 | GRI 3-3, GRI 401-3 | 임직원과 함께하는 성장 | p.20, 64, 66, 67 |
| 사회 | ⑥ 임직원 역량 개발 지원 | GRI 3-3, GRI 404 | | |
| 환경 | ⑦ 원자재 사용량 감축 및 재활용 확대 | GRI 3-3, GRI 306-4 | 온실가스 감축과 에너지 절감 | p.21, 54, 58, 59 |
| 환경 | ⑧ 안전한 폐기물·폐수·화학물질 배출 관리 | GRI 3-3, GRI 303-2 | 환경오염물질 및 폐기물 관리 | p.21, 56 |
| 사회 | ⑨ 유연한 조직문화 조성 | - | 임직원과 함께하는 성장 | p.65, 66, 67 |
| 사회 | ⑩ 사내 인권 정책 및 교육 | - | 인권경영 | p.62 |

DATA CENTER

한솔홀딩스

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|----------|---------|---------|---------|
| 손익계산서 | 매출액 | 26,323 | 29,323 | 34,361 |
| | 판매비와 관리비 | 15,360 | 16,019 | 18,082 |
| | 영업이익 | 10,963 | 13,304 | 16,279 |
| | 금융수익 | 412 | 964 | 1,470 |
| | 금융비용 | 367 | 406 | 1,036 |
| | 기타수익 | 10,194 | 2,233 | 248 |
| | 기타비용 | 30 | 63 | 2,769 |
| 법인세 비용 차감 전 순이익 | | 21,171 | 16,031 | 14,190 |
| 재무상태표 | 자산 | 56,289 | 64,779 | 73,919 |
| | 유동자산 | 381,185 | 386,883 | 382,738 |
| | 부채 | 9,160 | 9,394 | 10,299 |
| | 유동부채 | 1,279 | 7,373 | 6,566 |
| 자본 | 427,035 | 434,896 | 439,792 | |

(별도재무제표 기준)

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------------|-----------------------|------|------|------|-----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 47 | 50 | 46 | |
| 임원 | 합계 | 11 | 10 | 8 | |
| | 여성 | 0 | 0 | 0 | |
| | 남성 | 11 | 10 | 8 | |
| | 합계 | 35 | 39 | 36 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 정규직 | 6 | 9 | 10 | |
| | 비정규직 | 29 | 30 | 26 | |
| 소속 외 인력 | 합계 | 1 | 1 | 2 | |
| | 여성 | 0 | 0 | 1 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 전일제 (근무 형태별) | 파트타임 | 44 | 47 | 44 | |
| | 파트타임 | 3 | 3 | 2 | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 국내 | 45 | 47 | 44 | |
| | 해외 | 2 | 3 | 0 | |
| 임직원 다양성 | 남성 임직원 수 | 명 | 41 | 41 | 35 |
| | 남성 비율 | % | 64 | 66 | 65 |
| | 여성 임직원 수 | 명 | 6 | 9 | 11 |
| | 여성 비율 | % | 13 | 18 | 24 |
| | 임원직 남성 수 | 명 | 11 | 10 | 8 |
| | 임원직 남성 비율 | % | 23 | 20 | 17 |
| | 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 1 | 1 | 3 |
| | 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 2 | 2 | 6.5 |
| | 장애인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 장애인 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | 0 | 0 | 5 |
| | 고령자 비율 | % | 0 | 0 | 11 |
| | 외국인 수 | 명 | 2 | 3 | 2 |
| | 외국인 비율 | % | 4 | 6 | 4 |
| | 고졸자 수 | 명 | 1 | 1 | 2 |
| 고졸자 비율 | % | 2 | 2 | 4 | |
| 국가보훈자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 국가보훈자 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-------------|--------------------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
| 임직원 다양성 | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | 0 | 0 | 1 | |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | 0 | 0 | 2 | |
| | 구성원 수 (30-50세) | 명 | 35 | 36 | 35 | |
| | 구성원 비율 (30-50세) | % | 74 | 72 | 76 | |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | 12 | 14 | 10 | |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | 26 | 28 | 22 | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | | 9 | 11 | 6 | |
| | 여성 | | 2 | 3 | 2 | |
| | 연령별 | 명 | | | | |
| 임직원 보상 | 30세 미만 | 명 | 0 | 0 | 1 | |
| | 30-50세 | | 10 | 13 | 7 | |
| | 50세 초과 | | 1 | 1 | 0 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 135 | 139 | 196.1 | |
| | 여성 평균 보수 | | 55 | 75 | 67.6 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 40 | 53 | 34 | |
| | 임원직 | | - | - | 446.43 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 임원직 | | - | - | 0 | |
| | 여성 평균 보수 | | - | - | - | |
| 임직원 다양성 | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 | |
| | 정규직 | | - | - | 117.21 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 정규직 | | - | - | 71.88 | |
| | 여성 평균 보수 | | - | - | - | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 61 | |
| | 계약직 | | - | - | 82.54 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 계약직 | | - | - | 24.7 | |
| | 여성 평균 보수 | | - | - | - | |
| 임직원 다양성 | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 30 | |
| | 평균 근속연수 | 년 | 9.5 | 9 | 9.7 | |
| | 전체 이직자 수 | 명 | - | - | 13 | |
| | 자발적 이직률 | % | - | - | 69.2 | |
| | 비자발적 이직률 | % | - | - | 30.8 | |
| | 교육 수혜 인원 | 명 | 47 | 50 | 46 | |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 29 | 17 | 19.9 | |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 627 | 358 | 433 | |
| | 총 교육 시간 | 시간 | 2,947 | 1,794 | 1,098 | |
| | 임직원 다양성 | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 54 | 49 | 23.87 |
| 산업재해 발생 건수 | | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 산업재해율 | | % | 0 | 0 | 0 | |
| 사망자 수 | | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 부상자 수 | | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 손실 업무 시간 | | 시간 | 0 | 0 | 0 | |
| 공정거래 위반 건수 | | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 벌금 부과액 | | 백만 원 | 0 | 0 | 0 | |
| 정보 보안 위반 사례 | | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-------------------------|-------|-------|-------|---|
| 차별 사건 접수 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| 근로손실 사례 | 협력사 근로손실 발생건수 | - | - | 0 | |
| 육아휴직 | 합계 | - | - | 0 | |
| | 육아휴직 사용자 | 남성 | - | 0 | |
| | 여성 | - | 0 | 0 | |
| | 합계 | - | - | 1 | |
| | 사용 후 복귀자 수 | 남성 | - | 0 | |
| | 여성 | - | - | 1 | |
| | 합계 | - | - | 100 | |
| | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속 | 남성 | - | - | 0 |
| | 임직원 수 | 여성 | - | - | 0 |
| | 합계 | - | - | 0 | |
| 인권 정책 및 절차 | 인권 교육 시간 | 43 | 50 | 46 | |
| 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 43(1) | 49(1) | 46(1) | |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 43(1) | 49(1) | 46(1) | |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | 43(1) | 49(1) | 46(1) | |
| | 총 봉사활동 시간 | - | 480 | 564 | |
| 사회공헌 | 임직원 1인당 평균 봉사 시간 | - | 9.6 | 12 | |
| | 지원 사업 직간접 수혜자 | - | 250 | 406 | |

* 산업재해율: (재해근로자수/산재 적용대상 근로자 수)×100
 홀딩스를 기준으로 모든 계열사 통일
 * 기본급여 비율: 평균보수를 기준으로 산정
 홀딩스를 기준으로 모든 계열사 통일
 * 육아휴직: 2022년 신규 공사로 2020년, 2021년 데이터는 미취합

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|------------------------|-------------|------------------------|------|------|-----|---|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | 9 | 7 | 6 | |
| | 의결 안건 | 건 | 22 | 15 | 13 | |
| | 사전 심의율 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 수정의결 안건 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 보고 안건 | 건 | 10 | 8 | 8 | |
| | 이사회 참석률 | % | 98.4 | 100 | 100 | |
| 이사회 다양성 | 비상임이사 참석률 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 남성 | 명 | 7 | 7 | 7 | |
| | 여성 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 0 | |
| | 30~50세 | 명 | - | - | 0 | |
| | 50세 초과 | 명 | - | - | 7 | |
| | 사외이사 수 | 명 | - | - | 3 | |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 43 | |
| | 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | 7 | 7 | 7 |
| 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | | % | 100 | 100 | 100 | |
| 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | | 명 | 47 | 50 | 46 | |
| 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | | % | 100 | 100 | 100 | |
| 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | | 명 | 7 | 7 | 7 | |
| 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | | % | 100 | 100 | 100 | |
| 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | | 명 | 45 | 47 | 46 | |
| 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | | % | 96 | 94 | 100 | |
| 반부패 위반 사례 | | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

* 2022년 신규공시 지표: 이사회 구성원의 연령별 구분 홀딩스를 기준으로 모든 계열사 통일

한솔제지

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------|-----------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| 손익계산서 | 매출액 | 1,509,871 | 1,834,224 | 2,457,953 | |
| | 매출총이익 | 300,684 | 361,179 | 572,466 | |
| | 판매비와 관리비 | 206,123 | 300,451 | 442,241 | |
| | 영업이익 | 94,561 | 60,728 | 130,226 | |
| | 금융수익 | 10,165 | 4,090 | 12,561 | |
| | 금융비용 | 26,282 | 28,022 | 45,852 | |
| | 기타수익 | 13,530 | 16,429 | 48,250 | |
| | 기타비용 | 19,784 | 24,479 | 49,357 | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 72,189 | 28,746 | 95,828 | |
| | 자산 | 유동자산 | 567,002 | 663,678 | 1,007,797 |
| | 비유동자산 | 1,173,433 | 1,224,155 | 1,202,219 | |
| 재무상태표 | 부채 | 유동부채 | 618,262 | 727,426 | 1,082,342 |
| | | 비유동부채 | 487,310 | 481,074 | 385,130 |
| | 자본 | 지배기업 주주지분 | 634,821 | 679,292 | 742,419 |
| | | 비지배기업 주주지분 | 41 | 41 | 125 |
| 연구개발 현황 | 당기 총연구개발비 | 백만 원 | 5,870 | 6,321 | 8,769 |
| | 연구개발비/매출액 | % | 0.52 | 0.48 | 0.36 |
| | 연구개발자 수 | 명 | 33 | 49 | 55 |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------------------|------------------------|--------------------|------------|------------|------------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 1,165,645 | 1,222,487 | 1,211,504 |
| 재생 투입 원재료 사용 | 재생재 (재활용 원료) 사용량 | 톤 | 579,830 | 587,022 | 562,309 |
| | 재생재 (재활용 원료) 사용 비율 | % | 49.7 | 48.0 | 46.4 |
| | 총 에너지 사용량 | Scope 1 에너지 사용량 | TJ | 2,358 | 2,347 |
| | Scope 2 에너지 사용량 | | 13,395 | 14,141 | 14,792 |
| 용수 사용량 (사용량, 국내 기준) | 총 용수 사용량 | 톤 | 23,735,541 | 26,733,756 | 30,530,836 |
| | 상수도 사용량 | | 6,076,727 | 7,276,014 | 6,181,350 |
| | 지하수 사용량 | | 280,915 | 199,624 | 253,947 |
| | 지표수 | | 9,098,761 | 9,923,582 | 10,866,778 |
| | 재활용수 | | 11,585,858 | 9,334,536 | 13,228,761 |
| 온실가스 배출 | 용수 재이용률 | % | 8,279,138 | 9,346,482 | 9,780,699 |
| | 용수 재이용률 | % | 35 | 35 | 32 |
| 직접 배출량 (Scope 1) | 직접 배출량 (Scope 1) | tCO ₂ e | 341,087 | 296,456 | 303,070 |
| | 간접 배출량 (Scope 2) | | 587,461 | 626,738 | 725,892 |
| 대기오염물질 배출 | SOx | 톤 | 2.3 | 0.8 | 15 |
| | NOx | | 89.9 | 73.7 | 8,982 |
| | HCl | | 5.4 | 5.4 | 520 |
| | PM | | 8.4 | 14.7 | 184 |
| 수질오염물질 배출 | BOD | ppm | 9 | 8 | 27 |
| | COD | | 32 | 31 | 74 |
| | SS | | 13 | 11 | 95 |
| | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 총 폐기물 배출량 | 톤 | 250,523 | 235,754 |
| 폐기물 | 사업장 폐기물 | | 235,648 | 220,428 | 323,015 |
| | 지정 폐기물 | | 2,332 | 2,172 | 5,317 |
| | 생활 폐기물 | | 12,543 | 13,154 | 17,947 |
| | 재활용률 | % | 134,457 | 122,424 | 134,559 |
| | 폐기물 재활용률 | % | 37.3 | 40.0 | 40.0 |
| 환경법 및 규정 위반 | 벌금 액수 | 백만 원 | 3 | 2 | 0 |
| 환경 지출 및 투자 비용 | 환경보호 투자 | 백만 원 | 5,600 | 6,000 | 1,488 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------|-----------------|------|------|------|---------|
| 친환경 제품 매출 | 친환경 제품 및 서비스 매출 | 백만 원 | - | - | 146,470 |
| | 총매출액 | | - | - | 207,801 |
| | 친환경 매출 비중 | % | - | - | 70.5 |

* 2021년 총 에너지 사용량: 보고서 발행 일자와 에너지 데이터 취합 기간의 차이에 따른 데이터 차이 발생

* 수질오염물질 배출량: 한솔제지 지속가능경영보고서에서 발췌한 단위

* 2022년 환경사업본부 편입으로 배출량이 증가함

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------------|--------------------|--------|-------|-------|-------|
| 전체 임직원 수 | 명 | 1,186 | 1,202 | 1,657 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | 27 | 24 | 24 |
| | | 여성 | 0 | 0 | 0 |
| | | 남성 | 27 | 24 | 24 |
| | 정규직 | 합계 | 1,168 | 1,186 | 1,575 |
| | | 여성 | 101 | 99 | 129 |
| | | 남성 | 1,067 | 1,077 | 1,464 |
| 비정규직 | 여성 | 18 | 16 | 64 | |
| | 남성 | 6 | 4 | 14 | |
| 소속 외 인력 | 명 | 12 | 12 | 50 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 전일제 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 파트타임 | 명 | 1,168 | 1,186 | 1,575 |
| 임직원 현황 (근무지별) | 국내 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 해외 | 명 | 1,178 | 1,192 | 1,639 |
| 임직원 다양성 | 남성 임직원 수 | 명 | 8 | 10 | 18 |
| | 남성 임직원 비율 | % | 1,078 | 1,089 | 1,514 |
| | 여성 임직원 수 | 명 | 90.4 | 90.6 | 91.4 |
| | 여성 임직원 비율 | % | 107 | 113 | 143 |
| | 임원직 남성 수 | 명 | 9.6 | 9.4 | 8.6 |
| | 임원직 여성 수 | 명 | 27 | 24 | 24 |
| | 임원직 남성 비율 | % | 2.2 | 1.9 | 1.7 |
| | 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 180 | 197 | 288 |
| | 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 15.1 | 16.3 | 17.3 |
| | 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 3 | 5 | 8 |
| 장애인 수 | 명 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | |
| 장애인 비율 | % | 30 | 34 | 43 | |
| 사회적 약자 채용 | 국가보훈자 수 | 명 | 2.5 | 2.8 | 2.9 |
| | 국가보훈자 비율 | % | 21 | 25 | 24 |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | 1.8 | 2.1 | 1.5 |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | 162 | 176 | 254 |
| | 구성원 수 (30~50세) | 명 | 14 | 15 | 15 |
| | 구성원 비율 (30~50세) | % | 763 | 702 | 917 |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | 64 | 58 | 55 |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | 21 | 27 | 29 |
| 신규 직원 채용 | 남성 | 명 | 73 | 114 | 211 |
| | 여성 | | 15 | 14 | 26 |
| | 30세 미만 | 명 | 51 | 89 | 124 |
| | 연령별 | 30~50세 | 32 | 43 | 75 |
| | 50세 초과 | 4 | 2 | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------------------|--------------------|---------|---------|---------|------|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 75 | 73 | 90 |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 49 | 49 | 64 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 65 | 67 | 72 |
| | 임원직 | | - | - | 338 |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 |
| | 임원직 | | - | - | 0 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 |
| | 성별 기본 급여 및 보수 | | - | - | 61 |
| | 정규직 | 백만 원 | - | - | 48 |
| | 남성 평균 보수 | | - | - | 78 |
| | 정규직 | | - | - | 43 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 26 |
| | 계약직 | 백만 원 | - | - | 61 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | |
| | 평균 근속연수 | 년 | 17.6 | 17.5 | 15.8 |
| | 고용 안정성 | | | | |
| | 전체 이직자 수 | 명 | 74 | 111 | 182 |
| | 자발적 이직률 | % | 3.4 | 6.0 | 8.7 |
| 교육 수혜 인원 | 명 | 1,186 | 1,202 | 1,657 | |
| 총 교육 비용 | 백만 원 | 542 | 986 | 1,226 | |
| 인재 개발 | | | | | |
| 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 476 | 820 | 740 | |
| 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 61 | 53 | 51 | |
| 산업재해 발생 건수 | 건 | 7 | 5 | 3 | |
| 산업재해율 | % | 0.82 | 0.57 | 0.28 | |
| 산업재해 | | | | | |
| 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 부상자 수 | 명 | 7 | 5 | 3 | |
| 손실 업무 시간 | 시간 | 878 | 2,096 | 9,336 | |
| 동반성장 | | | | | |
| 공급업체 전체 협력사 수 | 개 | 1,001 | 1,027 | 1,226 | |
| 현황 | | | | | |
| 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 173,727 | 193,016 | 246,200 | |
| 공정거래 | | | | | |
| 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 | |
| 정보 보안 위반 사례 | | | | | |
| 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 차별 사건 접수 사례 | | | | | |
| 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | | | | | |
| 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | | 1 | 0 | 0 | |
| 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 1 | 0 | |
| 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | | 0 | 0 | 0 | |
| 근로손실 사례 | | | | | |
| 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 | |
| 육아휴직 | 합계 | | 1 | 2 | 4 |
| | 육아휴직 사용자 | | | | |
| | 남성 | | 0 | 1 | 0 |
| | 여성 | | 1 | 1 | 4 |
| | 합계 | | 1 | 6 | 4 |
| | 육아휴직 사용자 | | | | |
| | 남성 | | 0 | 1 | 0 |
| | 복귀자 수 | | 1 | 5 | 4 |
| | 육아휴직 복귀 비율 | % | 100 | 100 | 80 |
| | 합계 | | 10 | 6 | 4 |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 | | | | | |
| 남성 | 명 | 2 | 1 | 0 | |
| 근속 | | | | | |
| 임직원 수 | 여성 | 8 | 5 | 4 | |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 | | | | | |
| 근속률 | % | 100 | 100 | 100 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|----------------|---------------------|-----------|----------|----------|-------|
| 인권 정책 및 절차 | 인권 교육 시간(1인당) | 시간 | 3.08 | 5.82 | 3.33 |
| | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | | 1,185(1) | 1,202(1) | 1,788 |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 1,185(1) | 1,202(1) | 1,732 |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | | 1,185(1) | 1,202(1) | 1,620 |
| | 사회공헌 | | | | |
| 투자 금액 (기부금 포함) | 백만 원 | 307 | 336 | 328 | |
| 총 봉사활동 시간 | 시간 | 3,000 | 115 | 230 | |
| 자원봉사 참여 인원 | 시간, 명 | 906 | 40 | 57 | |
| 지원 사업 직간접 수혜자 | 명 | 491 | 360 | 700 | |

규제 및 자율 규정을 위반한 사례
1. 2020년 수사 사법기관 제재 : 17 백만원
2. 2021년 과세당국 제재 : 3,814 백만원

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|------------------------|------|-------|-------|-------|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | 13 | 8 | 11 |
| | 사전 심의를 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 이사회 참석률 | % | 97.80 | 100 | 100 |
| | 남성 | 명 | 7 | 8 | 8 |
| 이사회 다양성 | 여성 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 30세 미만 | | - | - | 0 |
| | 30-50세 | 명 | - | - | 0 |
| | 50세 초과 | | - | - | 8 |
| | 사외이사 수 | | 3 | 3 | 5 |
| 사외이사 비율 | % | 11 | 12.5 | 20.8 | |
| 사업장 부패 방지 | 총 사업장 수 | | 6 | 6 | 6 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | 6 | 6 | 6 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | 7 | 8 | 8 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 1,185 | 1,202 | 1,661 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | 7 | 8 | 8 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | - | 1,139 | 1,657 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | - | 94.7 | 98.9 |
| | 반부패 위반 사례 | | | | |
| | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

한솔페이퍼텍

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------|-----------------|---------|---------|---------|--------|
| 손익계산서 | 매출액 | 100,216 | 134,802 | 130,363 | |
| | 매출총이익 | 11,406 | 15,954 | 16,222 | |
| | 판매비와 관리비 | 9,005 | 9,840 | 10,814 | |
| | 영업이익 | 2,401 | 6,113 | 5,408 | |
| | 금융수익 | 221 | 127 | 194 | |
| | 금융비용 | 777 | 359 | 336 | |
| | 기타수익 | 98 | 322 | 1,011 | |
| | 기타비용 | 968 | 854 | 526 | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 975 | 5,350 | 5,751 | |
| | 자산 | 유동자산 | 22,734 | 27,362 | 29,294 |
| | 비유동자산 | 48,116 | 48,115 | 49,235 | |
| 재무상태표 | 부채 | 유동부채 | 24,582 | 25,948 | 22,512 |
| | | 비유동부채 | 3,417 | 2,170 | 1,726 |
| | 자본 | | 43,461 | 47,358 | 54,290 |

(별도재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|---------------------|------------------------|------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 303,368 | 333,932 | 292,719 | |
| 재생 투입 원재료 사용 | 재생재 (재활용 원료) 사용량 | 톤 | 300,017 | 332,722 | 270,925 | |
| | 재생재 (재활용 원료) 사용 비율 | % | 98.9 | 99.6 | 92.6 | |
| | 총 에너지 사용량 | | 1,168 | 1,235 | 1,449 | |
| 에너지 사용량 | 총 에너지 사용량 | Scope 1 에너지 사용량 | TJ | 380 | 450 | 352 |
| | | Scope 2 에너지 사용량 | | 788 | 785 | 1,097 |
| | | 총 용수 사용량 | | 2,218,918 | 1,969,116 | 1,433,016 |
| 용수 사용량 (사용량, 국내 기준) | 총 용수 사용량 | 상수도 사용량 | 톤 | 6,503 | 5,475 | 9,227 |
| | | 지하수 사용량 | | 512,483 | 230,372 | 1,152,055 |
| | | 하천수 사용량 | | 1,352,722 | 1,458,720 | 271,734 |
| | | 용수 재이용률 | % | 347,210 | 274,549 | 38,449 |
| 온실가스 배출 | 배출량 | 직접 배출량 (Scope 1) | tCO ₂ e | 68,949 | 38,275 | 75,061 |
| | | 간접 배출량 (Scope 2) | | 75,695 | 37,554 | 35,059 |
| | | 대기오염물질 배출 | | 4.07 | 3.9 | 2.16 |
| 대기오염물질 배출 | 배출량 | SOx | kg | 38.89 | 39.32 | 26.77 |
| | | NOx | | 1.75 | 2.25 | 1.56 |
| | | PM | | 0 | 0 | 245,736 |
| | | PFC | | 3.7 | 15.4 | 1.8 |
| 수질오염물질 배출 | 배출량 | BOD | ppm | - | - | 20.2 |
| | | TOC | | 5 | 5.2 | 4.1 |
| | | SS | | 8 | 5.5 | 4.5 |
| | | TN | | 21,749 | 18,902 | 11,665 |
| 폐기물 | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 총 폐기물 배출량 | 톤 | 19,563 | 16,772 | 9,935 |
| | | 사업장 폐기물 | | 2,186 | 2,130 | 1,730 |
| | | 생활 폐기물 | | 0 | 0 | 0 |
| | 폐기물 재활용률 | 재활용량 | | 6,289 | 3,100 | 3,147 |
| | | 폐기물 재활용 비율 | % | 28.9 | 16.4 | 26.9 |
| | | 환경 보호 투자 | 환경 보호 투자 | 백만 원 | 647 | 543 |
| | 환경 관리 비용 | | 4,470 | 4,756 | 6,248 | |

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|--------------------|-----------------------|--------|------|------|-----|---|
| 전체 임직원 수 | 명 | 131 | 142 | 143 | | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | 4 | 5 | 4 | |
| | | 여성 | 0 | 0 | 0 | |
| | 정규직 (고용 형태별) | 남성 | 4 | 5 | 4 | |
| | | 합계 | 120 | 124 | 124 | |
| | | 여성 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 남성 | 116 | 120 | 120 | |
| 비정규직 | 합계 | 4 | 11 | 13 | | |
| | 여성 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 남성 | 4 | 11 | 13 | | |
| 소속 외 인력 | 명 | 3 | 2 | 2 | | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | 131 | 142 | 143 | | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 파트타임 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 국내 | 131 | 142 | 143 | | |
| | 해외 | 0 | 0 | 0 | | |
| 남성 임직원 수 | 명 | 124 | 136 | 137 | | |
| 남성 비율 | % | 94 | 95 | 97 | | |
| 여성 임직원 수 | 명 | 7 | 6 | 4 | | |
| 여성 비율 | % | 6 | 5 | 3 | | |
| 임원직 남성 수 | 명 | 4 | 5 | 4 | | |
| 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | | |
| 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 26 | | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 18 | | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 1 | 1 | 1 | | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 1 | 1 | 1 | | |
| 임직원 다양성 | 장애인 수 | 명 | 3 | 3 | 3 | |
| | 장애인 비율 | % | 2 | 2 | 2 | |
| | 고령자 수 (65세 이상, 임원 제외) | 명 | 16 | 25 | 30 | |
| | 고령자 비율 | % | 12 | 18 | 21 | |
| | 사회적 약자 채용 | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| | 고졸자 수 | 명 | 58 | 69 | 62 | |
| | 고졸자 비율 | % | 44 | 49 | 44 | |
| | 국가보훈자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| | 국가보훈자 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 19 | |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 13 | |
| 임직원 구성비 | 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | 75 | |
| | 구성원 비율 (30~50세) | % | - | - | 53 | |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 47 | |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 33 | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | 명 | 8 | 11 | 15 | |
| | 여성 | | 0 | 0 | 0 | |
| | 30세 미만 | 명 | 5 | 5 | 3 | |
| | 연령별 | 30~50세 | 3 | 4 | 8 | |
| | 50세 초과 | 0 | 2 | 4 | | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|--------------------|-------------------------|------------------|------|-------|--------|-------|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 54 | 55 | 70 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 44 | 47 | 56 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 81 | 85 | 79 | |
| | 임원직 | | | | 363 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 | |
| | 임원직 | | | | 0 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 | |
| | 정규직 | | | | 71 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 56 | |
| | 정규직 | | | | 56 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 79 | |
| | 계약직 | | | | 52 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 | |
| | 계약직 | | | | 0 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 | |
| | 고용 안정성 | 평균 근속연수 | 년 | 11 | 11.5 | 9 |
| | | 전체 이직자 수 | 명 | - | - | 13 |
| | | 자발적 이직률 | % | - | - | 77 |
| | | 비자발적 이직률 | % | - | - | 23 |
| | 인재 개발 | 교육 수혜 인원 | 명 | 130 | 143 | 141 |
| | | 총 교육 비용 | 백만 원 | 195 | 203 | 90 |
| | | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 1,500 | 1,420 | 638 |
| | | 총 교육 시간 | 시간 | - | - | 9,306 |
| | 산업재해 | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 66 | 66 | 66 |
| 산업재해 발생 건수 | | 건 | 4 | 1 | 0 | |
| 산업재해율 | | % | 3 | 0.7 | 0 | |
| 사망자 수 | | 명 | 0 | 1 | 0 | |
| 동반성장 | 부상자 수 | 명 | 4 | 0 | 0 | |
| | 손실 업무 시간 | 시간 | 960 | 0 | 0 | |
| | 전체 협력사 수 | 개 | 1 | 1 | 181 | |
| | 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 937 | 740 | 80,267 | |
| 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 | |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 차별 사건 접수 사례 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 근로손실 사례 | 규제 위반으로 벌금 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 | | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------|---------------------|-----------|--------|--------|--------|
| 육아휴직 사용자 | 합계 | | 0 | 0 | 3 |
| | 남성 | | 0 | 0 | 1 |
| | 여성 | | 0 | 0 | 2 |
| | 합계 | | 0 | 0 | 2 |
| | 남성 | | 0 | 0 | 1 |
| | 여성 | | 0 | 0 | 1 |
| | 육아휴직 복귀 비율 | % | - | - | 67 |
| | 합계 | | 0 | 0 | 2 |
| | 남성 | | 0 | 0 | 1 |
| | 여성 | | 0 | 0 | 1 |
| 인권 정책 및 절차 | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 262(1) | 284(1) | 286(2) |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | | 262(1) | 284(1) | 286(2) |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | | | | |
| | 사회공헌 투자 금액 (기부금 포함) | 백만 원 | 14 | 12 | 23 |
| 사회공헌 | 현물 기부 | | 0 | 1 | 33 |
| | 총 봉사활동 시간 | | 0 | 301 | 1,716 |
| | 임직원 1인당 평균 봉사 시간 | 시간 | 0 | 2 | 12 |
| | 지원 사업 직간접 수혜자 | 명 | 140 | 140 | - |

* 동반성장: 공시지표 기준 변경, 2022년 당사에 공급하는 전체 업체 및 협력사 구매 총액을 공시

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-------------|------------------------|--------------|------|------|-----|---|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 7 | |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 16 | |
| | 사전 심의율 | % | - | - | 100 | |
| | 수정의결 안건 | 건 | - | - | 0 | |
| | 보고 안건 | 건 | - | - | 6 | |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 95 | |
| 이사회 다양성 | 비상임이사 참석률 | % | - | - | 57 | |
| | 남성 | 명 | - | - | 5 | |
| | 여성 | 명 | - | - | 0 | |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 | |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 0 | |
| | 30-50세 | 명 | - | - | 0 | |
| 사업장 부패방지 | 50세 초과 | 명 | - | - | 5 | |
| | 사외이사 수 | 명 | - | - | 1 | |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 20 | |
| | 총 사업장 수 | 개 | - | - | 1 | |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | - | 1 | |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 100 | |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 5 | |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 131 | 142 | 143 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 5 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 106 | 131 | 107 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 80 | 92 | 78 | |
| | 반부패 위반 사례 | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

* 2022년 윤리서약을 작성한 임직원의 비율: 지역의 용수 부족 문제로 생산직의 정상적 근무의 어려움에 따른 '윤리서약을 작성한 임직원 비율'의 하락 발생

한솔피엔에스_지류유통부문

경제_한솔피엔에스 통합

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------|-----------------|---------|---------|---------|
| 손익계산서 | 매출액 | 244,823 | 262,943 | 314,246 |
| | 매출총이익 | 20,436 | 24,039 | 28,474 |
| | 판매비와 관리비 | 16,545 | 19,487 | 25,787 |
| | 영업이익 | 3,891 | 4,551 | 2,686 |
| | 금융수익 | 448 | 860 | 453 |
| | 금융비용 | 322 | 298 | 1,005 |
| | 기타수익 | 536 | 367 | 1,400 |
| | 기타비용 | 28 | 131 | 601 |
| | 관계 기업 손익 | 0 | 83 | -63 |
| | 법인세 비용 차감 전 손이익 | 4,523 | 5,432 | 2,870 |
| 재무상태표 | 자산 | | | |
| | 유동자산 | 89,360 | 73,580 | 98,702 |
| | 비유동자산 | 17,766 | 36,130 | 36,241 |
| | 부채 | 60,301 | 53,430 | 78,697 |
| | 비유동부채 | 3,168 | 6,236 | 5,145 |
| | 자본 | | | |
| 지배기업 주주지분 | 43,656 | 46,577 | 47,355 | |
| 비지배기업 주주지분 | 0 | 3,466 | 3,746 | |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------|------------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 240,900 | 229,400 | 225,100 |
| 에너지 사용량 | 총 에너지 사용량 | TJ | 7.3 | 6.6 | 6.8 |
| | Scope 1 에너지 사용량 | | 1.9 | 1.8 | 1.8 |
| | Scope 2 에너지 사용량 | | 5.3 | 4.7 | 5.0 |
| 온실가스 배출 | 직접 배출량 (Scope 1) | tCO ₂ eq | 126 | 123 | 162 |
| | 간접 배출량 (Scope 2) | | 255 | 225 | 239 |
| 폐기물 | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 톤 | 1,202 | 1,220 | 1,490 |
| | 지정 폐기물 | | - | - | 0 |
| | 생활 폐기물 | | - | - | 0 |
| | 재활용량 | | 1,188 | 1,220 | 1,489 |
| | 폐기물 재활용률 | % | 99 | 100 | 100 |
| 환경 지출 및 투자 | 환경 보호 투자 | 백만 원 | 3 | 4.5 | 3.7 |
| | 환경 관리 비용 | | - | 5 | - |
| 친환경 제품 매출 | 친환경 제품 및 서비스 매출 | 백만 원 | - | - | 298 |
| | 총매출액 | | - | - | 260,802 |
| | 친환경 매출 비중 | % | - | - | 0.11 |

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------------|------|------|------|------|----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 79 | 86 | 95 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | | | | |
| | 합계 | 1 | 2 | 5 | |
| | 여성 | 0 | 0 | 0 | |
| | 남성 | 1 | 2 | 5 | |
| | 정규직 | 명 | 76 | 85 | 88 |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 여성 | 16 | 20 | 20 | |
| | 남성 | 60 | 65 | 68 | |
| | 합계 | 2 | 1 | 2 | |
| | 비정규직 | 명 | 1 | 0 | 1 |
| 소속 외 인력 | 여성 | 1 | 1 | 1 | |
| | 남성 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 전일제 | 명 | 79 | 86 | 95 |
| | 파트타임 | | 0 | 0 | 0 |
| 임직원 현황 (근무지 별) | 국내 | 명 | 79 | 86 | 95 |
| | 해외 | | 0 | 0 | 0 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------|------------------------|------|------|------|-----|
| 임직원 다양성 | 남성 임직원 수 | 명 | 62 | 68 | 74 |
| | 남성 비율 | % | 78 | 77 | 78 |
| | 여성 임직원 수 | 명 | 17 | 20 | 21 |
| | 여성 비율 | % | 22 | 23 | 22 |
| | 임원직 남성 수 (과장급 이상) | 명 | 1 | 2 | 5 |
| | 임원직 남성 비율 (과장급 이상) | % | 1 | 2 | 5 |
| | 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 임원직 여성 비율 (과장급 이상) | % | 0 | 0 | 0 |
| | 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 28 |
| | 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 29 |
| 사회적 약자 채용 | 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 0 | 0 | 2 |
| | 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 0 | 0 | 2 |
| | 장애인 수 | 명 | 1 | 1 | 1 |
| | 장애인 비율 | % | 1 | 1 | 1 |
| | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | 2 | 1 | 8 |
| | 고령자 비율 | % | 3 | 1 | 8 |
| | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 고졸자 수 | 명 | 21 | 24 | 31 |
| | 고졸자 비율 | % | 16 | 16 | 18 |
| 임직원 구성비 | 국가 보훈자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 국가 보훈자 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 17 |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 18 |
| | 구성원 수 (30-50세) | 명 | - | - | 60 |
| | 구성원 비율 (30-50세) | % | - | - | 63 |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 18 |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 19 |
| | 남성 | | 6 | 19 | 12 |
| | 여성 | | 4 | 3 | 2 |
| 신규 직원 채용 | 30세 미만 | 명 | 3 | 7 | 7 |
| | 30-50세 | | 7 | 15 | 7 |
| | 50세 초과 | | 0 | 0 | 0 |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 48 | 65 | 73 |
| | 여성 평균 보수 | | 32 | 46 | 44 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 66 | 70 | 60 |
| | 임원직 | | - | - | 190 |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 |
| | 임원직 여성 평균 보수 | | - | - | 0 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 100 |
| 고용 안정성 | 정규직 | | | | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 66 |
| | 정규직 여성 평균 보수 | | - | - | 47 |
| | 정규직 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 71 |
| | 평균 근속연수 | 년 | 8.1 | 7.2 | 6 |
| | 전체 이직자 수 | 명 | 3 | 5 | 10 |
| | 자발적 이직률 | % | - | - | 100 |
| | 비자발적 이직률 | | - | - | 0 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-------------------------|-----------|-------|-------|-------|
| 인재 개발 | 교육 수혜 인원 | 명 | 79 | 86 | 95 |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 42 | 35 | 40 |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 532 | 407 | 422 |
| | 총 교육 시간 | 시간 | - | - | 1,235 |
| | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 11 | 11 | 13 |
| 산업재해 | 산업재해 발생 건수 | 건 | 0 | 1 | 0 |
| | 산업재해율 | % | 0 | 1.2 | 0 |
| | 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 부상자 수 | 명 | 0 | 1 | 0 |
| | 손실 업무 시간 | 시간 | 0 | 9 | 0 |
| 동반성장 | 전체 공급업체 협력사 수 | 개 | - | - | - |
| | 현황 협력사 구매 총액 | 백만 원 | - | - | - |
| 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 차별 사건 접수 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | | 0 | 0 | 0 |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | | 0 | 0 | 0 |
| 근로손실 사례 | 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 |
| 육아휴직 사용자 | 육아휴직 사용자 | 명 | 2 | 3 | 2 |
| | 남성 | | 0 | 0 | 0 |
| | 여성 | | 2 | 3 | 2 |
| | 합계 | | 0 | 1 | 1 |
| | 사용 후 복귀자 수 | 명 | 0 | 0 | 1 |
| | 남성 | | 0 | 0 | 0 |
| | 여성 | | 0 | 1 | 1 |
| | 육아휴직 복귀 비율 | % | 0 | 53 | 33 |
| | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | % | 0 | 0 | 1 |
| | 남성 | | 0 | 0 | 0 |
| 여성 | | 0 | 0 | 1 | |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | % | 0 | 0 | 50 | |
| 인권 정책 및 절차 | 인권 교육 시간 | 시간 | 237 | 252 | 348 |
| | 인권 교육 이수자 수 | 명 | 79 | 84 | 89 |
| | 인권 교육 이수자 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 79(1) | 86(1) | 89 |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 79(1) | 86(1) | 89 |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | 총 시간 (인당) | 79(1) | 86(1) | 89 |
| 사회공헌 | 사회공헌 투자 금액 (기부금 포함) | 천만 원 | - | - | 133 |
| | 현물 기부 | 백만 원 | - | - | - |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-------------|-------------------------|--------------|------|------|-----|---|
| 이사회 운영* | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 13 | |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 24 | |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 95 | |
| | 남성 | 명 | - | - | 6 | |
| | 여성 | 명 | - | - | 0 | |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 | |
| 이사회 다양성* | 30세 미만 | 명 | - | - | - | |
| | 30-50세 | 명 | - | - | 2 | |
| | 50세 초과 | 명 | - | - | 4 | |
| | 사외이사 수 | 명 | - | - | 2 | |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 29 | |
| | 총 사외이사 수 | 명 | - | - | 4 | |
| 사업장 부패 방지 | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | - | 0 | |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 0 | |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수* | 명 | - | - | 7 | |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율* | % | - | - | 100 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 79 | 86 | 95 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수* | 명 | - | - | 7 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율* | % | - | - | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 79 | 86 | 95 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 반부패 위반 사례 | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

* 한솔피엔에스 통합 수치

한솔피엔에스 IT서비스부문

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-----------------------|-----------------------------|--------|------|------|-----|----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 134 | 146 | 176 | | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | 1 | 2 | 1 | |
| | | 여성 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 남성 | 1 | 2 | 1 | |
| | 정규직 | 합계 | 133 | 143 | 175 | |
| | | 여성 | 37 | 39 | 47 | |
| | | 남성 | 96 | 104 | 128 | |
| 비정규직 | 합계 | 1 | 1 | 0 | | |
| | 여성 | 1 | 1 | 0 | | |
| 소속 외 인력 | 명 | 0 | 0 | 0 | | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | 134 | 146 | 176 | | |
| 파트타임 | 명 | 0 | 0 | 0 | | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 명 | 132 | 144 | 173 | | |
| 해외 | 명 | 2 | 2 | 3 | | |
| 남성 임직원 수 | 명 | 97 | 106 | 129 | | |
| 남성 비율 | % | 72 | 73 | 73 | | |
| 여성 임직원 수 | 명 | 38 | 40 | 47 | | |
| 여성 비율 | % | 28 | 27 | 27 | | |
| 임원직 남성 수 | 명 | 1 | 2 | 1 | | |
| 임원직 남성 비율 | % | 1 | 1 | 1 | | |
| 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | | |
| 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 41 | | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 23 | | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 16 | 16 | 5 | | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 12 | 11 | 3 | | |
| 임직원 다양성 | 장애인 수 | 명 | 0 | 0 | | |
| | 장애인 비율 | % | 0 | 0 | | |
| | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | 1 | 1 | 2 | |
| | 고령자 비율 | % | 1 | 1 | 1 | |
| | 사회적 약자 채용 | 외국인 수 | 명 | 1 | 0 | |
| | 외국인 비율 | % | 1 | 1 | 0 | |
| | 고졸자 수 | 명 | 3 | 2 | 3 | |
| | 고졸자 비율 | % | 3 | 2 | 2 | |
| | 국가 보훈자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| | 국가 보훈자 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 30 | |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 17 | |
| 임직원 구성비 | 구성원 수 (30-50세) | 명 | - | 124 | | |
| | 구성원 비율 (30-50세) | % | - | 70 | | |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | 22 | | |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | 13 | | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | 명 | 11 | 26 | 42 | |
| | 여성 | 명 | 3 | 10 | 17 | |
| | 연령별 | 30세 미만 | 명 | 4 | 6 | 12 |
| | | 30-50세 | 명 | 10 | 14 | 43 |
| | | 50세 초과 | 명 | 0 | 0 | 4 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------------|---------------------------------|------|-------|-------|--------|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 61 | 60 | 62 |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 46 | 47 | 48 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 75 | 78 | 77 |
| | 임원직 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 16 |
| | 임원직 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 |
| | 임원직 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 100 |
| | 정규직 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 61 |
| | 정규직 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 48 |
| | 정규직 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 79 |
| | 계약직 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 |
| | 계약직 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 |
| | 계약직 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 |
| 고용 안정성 | 평균 근속연수 | 년 | 15.3 | 7 | 6 |
| | 전체 이직자 수 | 명 | 14 | 7 | 25 |
| | 자발적 이직률 | % | - | - | 100 |
| | 비자발적 이직률 | % | - | - | 0 |
| 인재 개발 | 교육 수혜 인원 | 명 | 133 | 143 | 171 |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 148 | 128 | 170 |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 716 | 776 | 994 |
| | 총 교육 시간 | 시간 | - | - | 7,592 |
| 산업재해 | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 82 | 44 | 43.1 |
| | 산업재해 발생 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 산업재해율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| 동반성장 | 부상자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 손실 업무 시간 | 시간 | 0 | 0 | 0 |
| | 전체 협력사 수 | 개 | 46 | 35 | 97 |
| | 현황 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 5,200 | 4,427 | 12,900 |
| 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 차별 사건 접수 사례 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 차별 대응 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 근로손실 사례 | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|--------------------|-------------------------|---------------|--------|--------|--------|---|
| 육아휴직 | 육아휴직 사용자 | 합계 | 1 | 1 | 3 | |
| | 남성 | | 0 | 0 | 1 | |
| | | 여성 | 1 | 1 | 2 | |
| | 육아휴직 사용자 복귀자 수 | 합계 | 2 | 0 | 0 | |
| | | 남성 | 0 | 0 | 0 | |
| | 여성 | | 2 | 0 | 0 | |
| | | 육아휴직 복귀 비율 | % | 100 | 0 | 0 |
| | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속 임직원 수 | 합계 | 2 | 0 | 0 | |
| | | 남성 | | 0 | 0 | 0 |
| | | | 여성 | 2 | 0 | 0 |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | | % | 100 | 0 | 0 | |
| 인권 정책 및 절차 | 인권 교육 시간 | | 402 | 429 | 507 | |
| | 인권 교육 이수자 수 | 시간 | 134 | 143 | 169 | |
| | 인권 교육 이수자 비율 | | 100 | 100 | 96 | |
| | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | | 134(1) | 145(1) | 169(1) | |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 134(1) | 145(1) | 169(1) | |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | | 134(1) | 145(1) | 169(1) | |
| 사회공헌 | 사회공헌 투자 금액 (기부금 포함) | 현금 기부 백만 원 | 8.8 | 6.2 | - | |
| | | 현물 기부 | | | - | |
| | | | | | | |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|-------------------------|------|------|------|-------|
| 이사회 운영* | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 13 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 24 |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 95 |
| 이사회 다양성* | 남성 | 명 | - | - | 6 |
| | 여성 | | - | - | 0 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 |
| | 30세 미만 | | - | - | - |
| | 30-50세 | 명 | - | - | 2 |
| | 50세 초과 | | - | - | 4 |
| 사업장 부패 방지 | 사외이사 수 | | - | - | 2 |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 28.57 |
| | 총 사업장 수 | 개 | - | - | 1 |
| 반부패 정책 및 절차 | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | - | 1 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수* | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율* | % | - | - | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 134 | 145 | 176 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수* | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율* | % | - | - | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 134 | 145 | 176 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| 반부패 위반 사례 | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

* 한솔피엔에스 통합 수치

한솔홈데코

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------|-----------------|---------|---------|---------|
| 손익계산서 | 매출액 | 253,213 | 263,249 | 283,414 |
| | 매출총이익 | 35,776 | 46,174 | 48,665 |
| | 판매비와 관리비 | 33,037 | 37,555 | 45,950 |
| | 영업이익 | 2,739 | 8,619 | 2,714 |
| | 금융수익 | 2,100 | 3,470 | 1,240 |
| | 금융비용 | 4,105 | 2,994 | 4,883 |
| | 기타수익 | 3,572 | 1,518 | 3,787 |
| | 기타비용 | 3,655 | 2,706 | 9,016 |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 650 | 7,905 | (6,157) |
| | 재무상태표 | 자산 | | |
| 유동자산 | | 78,680 | 98,188 | 108,300 |
| 비유동자산 | | 216,309 | 216,472 | 211,195 |
| 부채 | | | | |
| 유동부채 | | 76,068 | 101,751 | 118,712 |
| 비유동부채 | | 64,380 | 53,062 | 47,361 |
| 자본 | | | | |
| 지배기업 주주지분 | | 154,542 | 159,847 | 153,347 |
| 비지배기업 주주지분 | | 0 | 0 | 74 |
| 당기 총연구개발비 | | 백만 원 | 160 | 482 |
| 연구개발비/매출액 | % | 0.06 | 0.18 | 0.06 |
| 연구개발자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|----------------------|------------------------|-----------------|--------------------|---------|---------|---------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 177,118 | 185,605 | 160,316 | |
| 재생 투입 원재료 사용 | 재생재 (재활용 원료) 사용량 | 톤 | 84,723 | 96,985 | 87,323 | |
| | 재생재 (재활용 원료) 사용 비율 | % | 48 | 52 | 54 | |
| | 총 에너지 사용량 | | 2,862 | 2,974 | 1,987 | |
| | 총 에너지 사용량 | Scope 1 에너지 사용량 | TJ | - | - | 965 |
| 에너지 사용량 (사용량, 국내 기준) | Scope 2 에너지 사용량 | | - | - | 1,022 | |
| | 총 용수 사용량 | 총 용수 사용량 | 톤 | 610,228 | 592,392 | 617,044 |
| | 지하수 사용량 | 상수도 사용량 | 톤 | 359,632 | 346,584 | 409,892 |
| | 용수 재이용 | 지하수 사용량 | 톤 | 250,596 | 245,808 | 207,152 |
| 온실가스 배출 | 직접 배출량 (Scope 1) | 직접 배출량 | tCO ₂ e | 13,621 | 12,905 | 9,316 |
| | 간접 배출량 (Scope 2) | 간접 배출량 | tCO ₂ e | 48,180 | 48,865 | 46,088 |
| | SOx | 배출량 | kg | 587 | 586 | 750 |
| | NOx | 배출량 | kg | 80,846 | 72,073 | 72,750 |
| 대기오염물질 배출 | HAP | 배출량 | kg | 2,863 | 1,896 | 2,641 |
| | PM | 배출량 | kg | 21,786 | 12,378 | 33,320 |
| | BOD | 배출량 | kg | 11 | 14 | 9 |
| | COD | 배출량 | kg | 49 | 38 | 28 |
| 수질오염물질 배출 | SS | 배출량 | kg | 7 | 6 | 2 |
| | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 총 폐기물 배출량 | 톤 | 28,414 | 31,863 | 28,812 |
| | 사업장 폐기물 | 사업장 폐기물 | 톤 | 25,983 | 29,291 | 28,251 |
| | 지정 폐기물 | 지정 폐기물 | 톤 | 2,430 | 2,570 | 561 |
| 폐기물 재활용률 | 재활용량 | 재활용량 | 톤 | 20,770 | 25,299 | 21,792 |
| | 폐기물 재활용률 | 폐기물 재활용률 | % | 73 | 79 | 76 |
| | 환경법 및 규정 위반 | 벌금 액수 | 백만 원 | 0 | 3 | 5 |
| | 환경 지출 및 투자 | 환경 투자 비용 | 백만 원 | 2.5 | 48.1 | 1,866 |
| 친환경 제품 매출 | 환경 관리 비용 | 백만 원 | 1,755 | 2,132 | 84,155 | |
| | 친환경 제품 및 서비스 매출 | 백만 원 | - | - | 84,155 | |
| | 총매출액 | 백만 원 | - | - | 283,414 | |
| | 친환경 매출 비중 | % | - | - | 29.7 | |

* 에너지 사용량: 온실가스 배출량과 스팀을 에너지로 변환하여 측정하기 때문에 Scope1, Scope2의 구분 불가

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-----------------------|------|------|------|-----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 267 | 305 | 303 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | 13 | 13 | 7 |
| | | 여성 | 0 | 0 | 0 |
| | 정규직 | 남성 | 13 | 13 | 7 |
| | | 합계 | 242 | 273 | 289 |
| | | 여성 | 20 | 31 | 30 |
| | | 남성 | 222 | 242 | 259 |
| 비정규직 | 합계 | 12 | 19 | 7 | |
| | 여성 | 7 | 14 | 6 | |
| 남성 | 5 | 5 | 1 | | |
| 소속 외 인력 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | 267 | 305 | 303 | |
| 파트타임 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무 지역) | 명 | 263 | 301 | 298 | |
| 해외 | 명 | 4 | 4 | 5 | |
| 남성 임직원 수 | 명 | 240 | 260 | 267 | |
| 남성 비율 | % | 89 | 85 | 88 | |
| 여성 임직원 수 | 명 | 27 | 45 | 36 | |
| 여성 비율 | % | 11 | 15 | 12 | |
| 임원직 남성 수 | 명 | 13 | 13 | 7 | |
| 임원직 남성 비율 | % | 5 | 4 | 2 | |
| 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 46 | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 15 | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 2 | 3 | 1 | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 2 | 4 | 0.3 | |
| 임직원 다양성 | 장애인 수 | 명 | 6 | 6 | 6 |
| | 장애인 비율 | % | 2 | 2 | 2 |
| | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | 9 | 7 | 13 |
| | 고령자 비율 | % | 3 | 2 | 4 |
| | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0.0 |
| | 고졸자 수 | 명 | 103 | 109 | 122 |
| | 고졸자 비율 | % | 39 | 36 | 40 |
| | 국가보훈자 수 | 명 | 1 | 2 | 1 |
| | 국가보훈자 비율 | % | 0.4 | 0.7 | 0.3 |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 78 |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 26 |
| | 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | 158 |
| 구성원 비율 (30~50세) | % | - | - | 52 | |
| 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 54 | |
| 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 18 | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | 명 | 21 | 37 | 31 |
| | 여성 | 명 | 10 | 21 | 2 |
| | 30세 미만 | 명 | 21 | 28 | 15 |
| | 30~50세 | 명 | 10 | 30 | 17 |
| | 50세 초과 | 명 | 0 | 0 | 1 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-------------------------|------|-------|-------|-------|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 6 | 33 | 47 |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 25 | 25 | 35 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 59 | 66.8 | 75 |
| | 임원직 남성 평균 보수 | 백만 원 | 36 | 37 | 194 |
| | 정규직 남성 평균 보수 | 백만 원 | 59 | 67 | 44 |
| | 정규직 여성 평균 보수 | 백만 원 | 36 | 37 | 38 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 86 |
| | 계약직 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 24 |
| | 계약직 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 20 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 83 |
| | 평균 근속연수 | 년 | 9.5 | 8 | 10.3 |
| | 전체 이직자 수 | 명 | - | - | 42 |
| | 자발적 이직률 | % | - | - | 100 |
| | 비자발적 이직률 | % | - | - | 0 |
| | 교육 수혜 인원 | 명 | 267 | 305 | 296 |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 250 | 210 | 29.6 |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 936 | 688 | 100 |
| | 총 교육 시간 | 시간 | - | - | 6,216 |
| 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 29 | 22 | 21 | |
| 산업재해 발생 건수 | 건 | 0 | 2 | 3 | |
| 산업재해율 | % | 0 | 0.65 | 0.96 | |
| 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 부상자 수 | 명 | 0 | 0 | 3 | |
| 손실 업무 시간 | 시간 | 0 | 224 | 3,400 | |
| 동반성장 | 전체 공기업체 협력사 수 | 개 | 4 | 5 | 6 |
| | 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 6,244 | 6,606 | 7,498 |
| 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 차별 사건 접수 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 근로손실 사례 | 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 |
| 육아휴직 | 합계 | 명 | 3 | 4 | 2 |
| | 남성 | 명 | 0 | 1 | 0 |
| | 여성 | 명 | 2 | 3 | 2 |
| | 합계 | 명 | 1 | 2 | 1 |
| | 남성 | 명 | 0 | 1 | 1 |
| | 여성 | 명 | 1 | 1 | 0 |
| | 육아휴직 복귀 비율 | % | 0 | 66 | 25 |
| | 합계 | 명 | 0 | 1 | 1 |
| | 남성 | 명 | 0 | 0 | 1 |
| | 여성 | 명 | 0 | 1 | 0 |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | % | 0 | 100 | 50 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | | |
|------------|---------------------|-----------|--------|--------|--------|---|----|
| 인권 정책 및 절차 | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 267(1) | 305(1) | 303(1) | | |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 267(1) | 305(1) | 303(1) | | |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | 총 시간 (인당) | 267(1) | 305(1) | 303(1) | | |
| 사회공헌 | 사회공헌 투자 금액 (기부금 포함) | 천만 원 | 백만 원 | 백만 원 | - | - | 33 |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|------------------------|------|------|------|-----|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 23 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 32 |
| | 사건 심의율 | % | - | - | 100 |
| | 수정의결 안건 | 건 | - | - | 0 |
| | 보고 안건 | 건 | - | - | 9 |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 100 |
| 이사회 다양성 | 비상임이사 참석률 | % | - | - | 100 |
| | 남성 | 명 | - | - | 7 |
| | 여성 | 명 | - | - | 0 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 0 |
| | 30~50세 | 명 | - | - | 0 |
| 반부패 정책 및 절차 | 50세 초과 사외이사 수 | 명 | - | - | 7 |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 2 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 29 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 267 | 305 | 303 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| 반부패 위반 사례 | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 267 | 305 | 303 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

한솔로지스틱스

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------|-----------------|---------|---------|-----------|
| 손익계산서 | 매출액 | 509,613 | 747,044 | 1,015,371 |
| | 매출총이익 | 42,351 | 64,134 | 78,680 |
| | 판매비와 관리비 | 29,274 | 33,830 | 42,330 |
| | 영업이익 | 13,076 | 30,304 | 36,349 |
| | 금융수익 | 1,354 | 8,148 | 3,047 |
| | 금융비용 | 3,060 | 2,959 | 8,403 |
| | 기타수익 | 3,615 | 4,996 | 17,568 |
| | 기타비용 | 4,075 | 7,501 | 18,317 |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 11,895 | 33,509 | 30,450 |
| | 지분법 손익 | 984 | 520 | 204 |
| 재무상태표 | 자산 | | | |
| | 유동자산 | 120,770 | 178,348 | 178,162 |
| | 비유동자산 | 75,201 | 88,279 | 96,334 |
| | 부채 | | | |
| | 유동부채 | 111,820 | 166,532 | 156,801 |
| | 비유동부채 | 29,501 | 21,506 | 15,189 |
| | 자본 | | | |
| | 지배기업 주주지분 | 54,649 | 78,525 | 102,344 |
| 비지배기업 주주지분 | 0 | 63 | 162 | |

(연결재무제표 기준)

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-----------------------|------|------|------|-----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 359 | 382 | 323 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | | | | |
| | 합계 | 6 | 5 | 4 | |
| | 여성 | 0 | 0 | 0 | |
| | 남성 | 6 | 5 | 4 | |
| | 정규직 | | | | |
| | 합계 | 330 | 355 | 292 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 여성 | 54 | 64 | 79 | |
| | 남성 | 276 | 291 | 213 | |
| | 합계 | 23 | 22 | 31 | |
| | 비정규직 | | | | |
| | 여성 | 14 | 15 | 20 | |
| | 남성 | 9 | 7 | 11 | |
| 소속 외 인력 | 명 | 3 | 3 | 3 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | 359 | 382 | 323 | |
| 파트타임 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 명 | 347 | 369 | 308 | |
| 해외 | 명 | 12 | 13 | 15 | |
| 남성 임직원 수 | 명 | 276 | 291 | 224 | |
| 남성 비율 | % | 81 | 79 | 69 | |
| 여성 임직원 수 | 명 | 54 | 64 | 99 | |
| 여성 비율 | % | 19 | 21 | 31 | |
| 임원직 남성 수 | 명 | 6 | 5 | 4 | |
| 임원직 남성 비율 | % | 2 | 1 | 1 | |
| 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 104 | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 35 | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 15 | 14 | 15 | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 4 | 4 | 5 | |
| 사회적 약자 채용 | 장애인 수 | 명 | 5 | 5 | 1 |
| | 장애인 비율 | % | 1 | 1 | 0.3 |
| | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | 17 | 19 | 11 |
| | 고령자 비율 | % | 5 | 5 | 4 |
| | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 고졸자 수 | 명 | 93 | 80 | 40 |
| | 고졸자 비율 | % | 26 | 21 | 14 |
| | 국가보훈자 수 | 명 | 0 | 0 | 2 |
| | 국가보훈자 비율 | % | 0 | 0 | 1 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|----------------------|---------|---------|---------|-------|
| 임직원 다양성 | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 67 |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 23 |
| | 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | 195 |
| | 구성원 비율 (30~50세) | % | - | - | 66 |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 34 |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 11 |
| | 남성 | | 25 | 38 | 33 |
| | 여성 | | 7 | 12 | 6 |
| | 신규 직원 채용 | 명 | 18 | 23 | 14 |
| | 신규 직원 채용 | 연령별 | | | |
| 30세 미만 | | 명 | 11 | 26 | 25 |
| 30~50세 | | | | | |
| 50세 초과 | | 명 | 3 | 1 | 0 |
| 남성 평균 보수 | | 백만 원 | - | - | 69 |
| 여성 평균 보수 | | 백만 원 | - | - | 53 |
| 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | | % | - | - | 77 |
| 임원직 | | | | | |
| 남성 평균 보수 | | 백만 원 | - | - | 1,153 |
| 임원직 | | | | | |
| 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 | |
| 임직원 보상 | 성별 기본 급여 및 보수 | | | | |
| | 정규직 | 명 | - | - | 63 |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 46 |
| | 정규직 | | | | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 73 |
| | 정규직 | | | | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 22 |
| | 계약직 | | | | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 31 |
| | 계약직 | | | | |
| 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 139 | |
| 계약직 | | | | | |
| 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 7 | |
| 고용 안정성 | 년 | 8.6 | 8.6 | 33 | |
| 평균 근속연수 | 명 | 28 | 31 | 100 | |
| 전체 이직자 수 | % | - | - | 0 | |
| 자발적 이직률 | % | - | - | 296 | |
| 비자발적 이직률 | 명 | 337 | 358 | 179 | |
| 교육 수혜 인원 | 백만 원 | 90 | 200 | 604 | |
| 총 교육 비용 | 천 원 | 268 | 558 | 30 | |
| 인재 개발 | 임직원 1인당 교육비 | 시간 | 49 | 75 | |
| 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 산업재해 발생 건수 | % | 0 | 0 | 0 | |
| 산업재해율 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 산업재해 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 부상자 수 | 시간 | 0 | 0 | 0 | |
| 손실 업무 시간 | 개 | 942 | 997 | 798 | |
| 동반성장 | 전체 협력사 수 | 278,950 | 431,781 | 605,023 | |
| 현황 | 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 0 | 0 | |
| 중소기업 지원 | 중소기업 구매 총액 | 0 | 0 | 0 | |
| 공정거래 | 중소기업 구매 총액 | 0 | 0 | 0 | |
| 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 | |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| 차별 사건 접수 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 0 | 0 | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|--------------------------|--|-----------------------|--------|--------|-------|-------|
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 협력사 근로손실 발생건수 | - | - | 0 | | |
| 근로손실 사례 | 합계 | 1 | 7 | 41 | | |
| | 육아휴직 사용자 | 남성 | 0 | 3 | 4 | |
| | | 여성 | 1 | 4 | 37 | |
| | 육아휴직 사용 후 복귀자 수 | 합계 | 1 | 2 | 43 | |
| | | 남성 | 0 | 0 | 1 | |
| | 육아휴직 복귀자 수 | 여성 | 1 | 2 | 33 | |
| | | 육아휴직 복귀 비율 | % | 17 | 25 | 80 |
| | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속 임직원 수 | 합계 | 1 | 0 | 27 | |
| | | 남성 | 0 | 0 | 1 | |
| | | | 여성 | 1 | 0 | 26 |
| | | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | % | 14 | 0 | 62 |
| | | 인권 교육 시간 | 시간 | 1,348 | 1,432 | 1,116 |
| 명 | | | 337 | 358 | 279 | |
| % | 93 | | 93 | 93 | | |
| 총 시간 (인당) | 674(2) | | 716(2) | 558(2) | | |
| 인권 정책 및 절차 | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 성희롱 예방 교육 시간 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | 674(2) | 716(2) | 558(2) | | |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|----------------|---------------------------|------|------|------|-----|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 23 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 41 |
| | 보고 안건 | 건 | - | - | 0 |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 94 |
| | 비상임이사 참석률 | % | - | - | 87 |
| 이사회 다양성 | 남성 | 명 | - | - | 7 |
| | 여성 | 명 | - | - | 0 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 0 |
| | 30~50세 | 명 | - | - | 0 |
| | 50세 초과 | 명 | - | - | 7 |
| | 사외이사 수 | 명 | - | - | 2 |
| 사외이사 비율 | % | - | - | 29 | |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 362 | 385 | 363 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 362 | 385 | 363 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 반부패 위반 사례 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

* 2022년 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수: 입사 및 퇴사자로 인해 윤리서약 작성인원에 대한 차이가 발생함

한솔테크닉스

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------|-----------------|------------|-----------|-----------|---------|
| 손익계산서 | 매출액 | 1,194,892 | 1,490,620 | 1,647,391 | |
| | 매출총이익 | 150,987 | 103,451 | 183,094 | |
| | 판매비와 관리비 | 118,526 | 107,707 | 127,989 | |
| | 영업이익 | 32,460 | (4,255) | 55,104 | |
| | 금융수익 | 28,970 | 24,449 | 60,831 | |
| | 금융비용 | 29,996 | 28,594 | 72,822 | |
| | 기타수익 | 1,571 | 2,810 | 2,683 | |
| | 기타비용 | 7,649 | 979 | 9,448 | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 25,357 | (6,570) | 36,348 | |
| | 자산 | 유동자산 | 311,128 | 467,995 | 509,415 |
| | 비유동자산 | 280,264 | 320,674 | 562,506 | |
| 재무상태표 | 부채 | 유동부채 | 234,267 | 333,270 | 424,708 |
| | | 비유동부채 | 78,022 | 177,123 | 207,186 |
| | 자본 | 지배기업 주주지분 | 278,804 | 277,992 | 306,289 |
| | | 비지배기업 주주지분 | 298 | 284 | 133,736 |
| 연구개발 현황 | 당기 총연구개발비 | 백만 원 | 19,721 | 18,199 | 22,275 |
| | 연구개발비/매출액 | % | 1.65 | 1.22 | 1.35 |
| | 연구개발자 수 | 명 | 131 | 138 | 153 |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|---------------------|------------------------|------------------|--------------------|--------|--------|-----------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 22 | 75 | 30.3 | |
| 에너지 사용량 | 총 에너지 사용량 | 총 에너지 사용량 | TJ | 236 | 241 | 225.02 |
| | | Scope 1 에너지 사용량 | TJ | 15.4 | 14.3 | 13.97 |
| | | Scope 2 에너지 사용량 | TJ | 220.1 | 226.5 | 211.05 |
| 용수 사용량 (사용량, 국내 기준) | 총 용수 사용량 | 총 용수 사용량 | 톤 | 65,372 | 65,977 | 52,081 |
| | | 상수도 사용량 | 톤 | 33,602 | 32,048 | 29,855 |
| | | 지하수 사용량 | 톤 | 25,711 | 26,864 | 22,226 |
| 온실가스 배출 | 배출량 | 직접 배출량 (Scope 1) | tCO ₂ e | 775 | 726 | 709.19 |
| | | 간접 배출량 (Scope 2) | tCO ₂ e | 10,691 | 10,867 | 10,099.7 |
| 대기오염물질 배출 | 배출량 | SOx | kg | 0 | 0 | 0 |
| | | NOx | kg | 158 | 149 | 230 |
| | | PM | kg | 202 | 217 | 240 |
| 수질오염물질 배출 | 배출량 | BOD | ppm | 8 | 14 | 14.1 |
| | | COD | ppm | 10 | 12 | 20.8 |
| | | SS | ppm | 8 | 7 | 6.9 |
| 폐기물 | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 총 폐기물 배출량 | 톤 | 972 | 779 | 1,154 |
| | | 사업장 폐기물 | 톤 | 778 | 660 | 917 |
| | | 지정 폐기물 | 톤 | 9 | 17 | 31 |
| | | 생활 폐기물 | 톤 | 24 | 29 | 31 |
| 폐기물 재활용률 | 재활용률 | 재활용률 | % | 802 | 689 | 979 |
| | | 폐기물 재활용률 | % | 83 | 88 | 85 |
| 환경 지출 및 투자 | 환경 보호 투자 | 환경 투자 비용 | 백만 원 | 33 | 19 | 65 |
| | | 환경 관리 비용 | 백만 원 | 290 | 312 | 299 |
| 친환경 제품 매출 | 친환경 제품 및 서비스 매출 | 친환경 제품 및 서비스 매출 | 백만 원 | - | - | 230,438 |
| | | 총매출액 | 백만 원 | - | - | 1,647,391 |
| | | 친환경 매출 비중 | % | - | - | 14 |

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-----------------------|--------|------|------|-----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 662 | 656 | 635 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | 11 | 11 | 11 |
| | | 여성 | 0 | 0 | 0 |
| | 정규직 | 남성 | 11 | 11 | 11 |
| | | 합계 | 628 | 620 | 589 |
| | | 여성 | 141 | 123 | 120 |
| | | 남성 | 487 | 497 | 469 |
| 비정규직 | 합계 | 34 | 36 | 35 | |
| | 여성 | 8 | 9 | 12 | |
| | 남성 | 26 | 27 | 23 | |
| 소속 외 인력 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | 662 | 656 | 635 | |
| | 파트타임 | 2 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무지역) | 명 | 662 | 656 | 608 | |
| | 해외 | 0 | 0 | 27 | |
| 남성 임직원 수 | 명 | 513 | 524 | 503 | |
| 남성 비율 | % | 77 | 80 | 79 | |
| 여성 임직원 수 | 명 | 149 | 132 | 132 | |
| 여성 비율 | % | 23 | 20 | 21 | |
| 임원직 남성 수 | 명 | 11 | 11 | 11 | |
| 임원직 남성 비율 | % | 1.6 | 1.6 | 1.7 | |
| 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 227 | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 35.1 | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 5 | 6 | 6 | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 2 | 3 | 4 | |
| 임직원 다양성 | 장애인 수 | 명 | 4 | 3 | 5 |
| | 장애인 비율 | % | 1 | 1 | 1 |
| | 고령자 수 (65세 이상, 임원 제외) | 명 | 27 | 25 | 33 |
| | 고령자 비율 | % | 4 | 4 | 5 |
| | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 고졸자 수 | 명 | 192 | 175 | 172 |
| | 고졸자 비율 | % | 29 | 27 | 27 |
| | 국가보훈자 수 | 명 | 2 | 2 | 2 |
| | 국가보훈자 비율 | % | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 71 |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 11 |
| 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | 482 | |
| 구성원 비율 (30~50세) | % | - | - | 75 | |
| 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 93 | |
| 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 14 | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | 명 | 70 | 49 | 85 |
| | 여성 | 명 | 10 | 9 | 15 |
| | 30세 미만 | 명 | 43 | 25 | 45 |
| | 연령별 | 30~50세 | 34 | 31 | 50 |
| | 50세 초과 | 3 | 2 | 5 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-------------------------|------|---------|---------|---------|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 65 | 60 | 56 |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 50 | 43 | 45 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 76 | 71 | 80 |
| | 임원직 | | - | - | 316 |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 57 |
| | 정규직 | | - | - | 47 |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 82 |
| | 정규직 | | - | - | 41 |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 29 |
| | 계약직 | | - | - | 70 |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | |
| | 계약직 | | - | - | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | |
| | 계약직 | | - | - | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | |
| 인재 개발 | 교육 수혜 인원 | 명 | 662 | 607 | 615 |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 270 | 271 | 294 |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 436 | 442 | 478 |
| | 총 교육 시간 | | | | 28,126 |
| | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 65 | 62 | 46 |
| 산업재해 | 인건비 대비 교육비 비율 | % | 1 | 1 | |
| | 산업재해 발생 건수 | 건 | 1 | 0 | 0 |
| | 산업재해율 | % | 0 | 0 | 0 |
| | 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | 부상자 수 | 명 | 0 | 1 | 0 |
| 동반성장 | 손실 업무 시간 | 시간 | 960 | 0 | 0 |
| | 전체 공급업체 협력사 수 | 개 | 429 | 394 | 646 |
| | 현황 | | | | |
| | 중소기업 지원 | 백만 원 | 565,361 | 657,792 | 661,770 |
| | 중소기업 구매 총액 | 백만 원 | 54,038 | 134,336 | 81,299 |
| 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 차별 사건 접수 사례 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | | 0 | 0 | 0 |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | | 0 | 0 | 0 |
| | 근로손실 사례 | 건 | - | - | 0 |
| 육아휴직 | 합계 | | 14 | 16 | 13 |
| | 사용자 | | 4 | 5 | 5 |
| | 남성 | | 10 | 11 | 8 |
| | 여성 | 명 | 6 | 12 | 6 |
| | 사용 후 복귀자 수 | | 1 | 5 | 5 |
| | 남성 | | 5 | 7 | 1 |
| | 여성 | | 43 | 75 | 46 |
| | 육아휴직 복귀 후 | | 6 | 12 | 5 |
| | 12개월 | | 1 | 5 | 4 |
| | 남성 | 명 | 5 | 7 | 1 |
| 근속 임직원 수 | 여성 | | 5 | 7 | 1 |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | | % | 100 | 100 | 100 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------|---------------------|-----------|--------|--------|--------|
| 인권 정책 및 절차 | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | | - | 25(1) | 681(1) |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 662(1) | 607(1) | 710(1) |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | | 662(1) | 607(1) | 670(1) |
| | 사회공헌 | 현금 기부 | 0.4 | 0.4 | 2 |
| 사회공헌 | 투자 금액 (기부금 포함) | 백만 원 | 32.5 | 73.5 | 38 |
| | 현물 기부 | | | | |
| | 지원 사업 직간접 수혜자 | 명 | 262 | 814 | 36 |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|------------------------|------|------|------|------|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 7 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 23 |
| | 사전 심의율 | % | - | - | 100 |
| | 수정의결 안건 | 건 | - | - | 0 |
| | 보고 안건 | | - | - | 11 |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 86.3 |
| | 비상임이사 참석률 | % | - | - | 100 |
| 이사회 다양성 | 남성 | 명 | - | - | 7 |
| | 여성 | | - | - | 0 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 |
| | 30세 미만 | | - | - | 0 |
| | 30~50세 | | - | - | 1 |
| | 50세 초과 | 명 | - | - | 6 |
| | 사외이사 수 | | - | - | 2 |
| 사업장 부패 방지 | 사외이사 비율 | % | - | - | 29 |
| | 총 사업장 수 | | - | - | 7 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | - | 0 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 0 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 663 | 657 | 646 |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 663 | 657 | 646 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |

한솔아이원스

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------|-----------------|-------|------|---------|---------|
| 손익계산서 | 매출액 | - | - | 163,912 | |
| | 매출총이익 | - | - | 57,959 | |
| | 판매비와 관리비 | - | - | 21,886 | |
| | 영업이익 | - | - | 36,072 | |
| | 금융수익 | 백만 원 | - | - | 1,809 |
| | 금융비용 | - | - | (1,022) | |
| | 기타수익 | - | - | 668 | |
| | 기타비용 | - | - | (3,741) | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | - | - | 36,741 | |
| | 자산 | 유동자산 | - | - | 99,779 |
| | 비유동자산 | - | - | 127,588 | |
| 재무상태표 | 부채 | 유동부채 | - | - | 70,826 |
| | | 비유동부채 | - | - | 5,725 |
| | 자본 | 지배기업 | - | - | 150,815 |
| | | 주주지분 | - | - | 0 |
| 연구개발 현황 | 당기 총연구개발비 | 백만 원 | - | - | 109 |
| | 연구개발비/매출액 | % | - | - | 0.61 |
| | 연구개발자 수 | 명 | - | - | 13 |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------------------|------------------------|--------------------|------|------|---------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | - | - | 1,640 |
| 재생 투입 원재료 사용 | 재생재 (재활용 원료) 사용량 | 톤 | - | - | 166 |
| | 재생재 (재활용 원료) 사용 비율 | % | - | - | 10 |
| | 총 용수 사용량 | - | - | - | 123,103 |
| 용수 사용량 (사용량, 국내 기준) | 상수도 사용량 | - | - | - | 123,103 |
| | 지하수 사용량 | 톤 | - | - | 0 |
| | 해수 사용량 | - | - | - | 0 |
| | 용수 재이용률 | % | - | - | 0 |
| 온실가스 배출 | 직접 배출량 (Scope 1) | tCO ₂ e | - | - | 159 |
| | 간접 배출량 (Scope 2) | - | - | - | 10,741 |
| 대기오염물질 배출 | 배출량 | kg | - | - | 0.09 |
| | | | - | - | 6.98 |
| | | | - | - | 15.99 |
| 폐기물 | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 톤 | - | - | 561 |
| | 지정 폐기물 | - | - | - | 421 |
| | 생활 폐기물 | - | - | - | 140 |
| | 재활용량 | - | - | - | 0 |
| | 폐기물 재활용률 | % | - | - | 445 |
| | | | | | 79 |

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-----------------------|------|------|------|-----|
| 전체 임직원 수 | 명 | - | - | 588 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | - | - | 7 |
| | | 여성 | - | - | 0 |
| | 정규직 | 남성 | - | - | 7 |
| | | 합계 | - | - | 567 |
| | | 여성 | - | - | 87 |
| | | 남성 | - | - | 480 |
| 비정규직 | 합계 | - | - | 14 | |
| | 여성 | - | - | 2 | |
| | 남성 | - | - | 12 | |
| 소속 외 인력 | 명 | - | - | - | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 명 | - | - | 588 | |
| | 파트타임 | - | - | - | |
| 임직원 현황 (근무지역) | 명 | - | - | 588 | |
| | 해외 | - | - | - | |
| 남성 임직원 수 | 명 | - | - | 499 | |
| 남성 비율 | % | - | - | 85 | |
| 여성 임직원 수 | 명 | - | - | 87 | |
| 여성 비율 | % | - | - | 15 | |
| 임원직 남성 수 | 명 | - | - | 10 | |
| 임원직 남성 비율 | % | - | - | 2 | |
| 임원직 여성 수 | 명 | - | - | 0 | |
| 임원직 여성 비율 | % | - | - | 0 | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 27 | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 5 | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 0 | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 0 | |
| 임직원 다양성 | 장애인 수 | 명 | - | - | 11 |
| | 장애인 비율 | % | - | - | 2 |
| | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | - | - | 11 |
| | 고령자 비율 | % | - | - | 2 |
| | 외국인 수 | 명 | - | - | 11 |
| | 외국인 비율 | % | - | - | 2 |
| | 고졸자 수 | 명 | - | - | 233 |
| | 고졸자 비율 | % | - | - | 40 |
| | 국가보훈자 수 | 명 | - | - | 0 |
| | 국가보훈자 비율 | % | - | - | 0 |
| | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 182 |
| 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 31 | |
| 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | 380 | |
| 구성원 비율 (30~50세) | % | - | - | 64 | |
| 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 24 | |
| 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 4 | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | - | - | 149 | |
| | 여성 | - | - | 35 | |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 78 |
| | 연령별 | | - | - | 99 |
| | 30~50세 | | - | - | 99 |
| 50세 초과 | | - | - | 7 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-------------------------|------------|------|--------|-----|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | 47 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | 36 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | 76 | |
| | 임원직 | | - | 125 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | 0 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | 0 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | 0 | |
| | 성별 기본 급여 및 보수 | 정규직 | - | 47 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | 36 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | 36 | |
| | 정규직 | | - | 76 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | 76 | |
| | 계약직 | | - | 10 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | 8 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | 8 | |
| | 계약직 | | - | 80 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | 80 | |
| | 고용 안정성 | 평균 근속연수 | 년 | - | 3.5 |
| | | 전체 이직자 수 | 명 | - | 157 |
| | | 자발적 이직률 | % | - | 92 |
| 비자발적 이직률 | | % | - | 8 | |
| 인재 개발 | 총 교육 비용 | 백만 원 | - | 38 | |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | - | 66 | |
| | 총 교육 시간 | 시간 | - | 3,029 | |
| | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | - | 5.19 | |
| 산업재해 | 산업재해 발생 건수 | 건 | - | 1 | |
| | 산업재해율 | % | - | 0.17 | |
| | 사망자 수 | 명 | - | 0 | |
| | 부상자 수 | 명 | - | 12 | |
| 동반성장 | 공급업체 전체 협력사 수 | 개 | - | 70 | |
| | 현황 | 협력사 구매 총액 | - | 49,004 | |
| | 중소기업 지원 | 중소기업 구매 총액 | - | 41,869 | |
| | 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | - | 0 |
| 정보 보안 위반 사례 | 벌금 부과액 | 백만 원 | - | 0 | |
| | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | - | 0 | |
| 차별 사건 접수 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | - | 0 | |
| | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 건 | - | 0 | |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | - | 0 | |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 건 | - | 0 | |
| 근로손실 사례 | 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------|---------------------|-----------|------|------|
| 육아휴직 사용자 | 합계 | | - | 6 |
| | 남성 | | - | 0 |
| | 여성 | 명 | - | 6 |
| | 합계 | | - | 3 |
| | 남성 | | - | 0 |
| | 여성 | | - | 3 |
| | 육아휴직 복귀 비율 | % | - | 50 |
| | 합계 | | - | 1 |
| | 남성 | 명 | - | 0 |
| | 여성 | | - | 1 |
| 인권 정책 및 절차 | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | - | 1 |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | - | 1 |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | | - | 1 |
| | 사회공헌 | 현금 기부 | - | 15 |
| 사회공헌 | 투자 금액 (기부금 포함) | 백만 원 | - | 0 |
| | 현물 기부 | 백만 원 | - | 0 |
| 사회공헌 | 사업비 | | - | 0 |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|------------------------|--------------|------|------|---|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | 11 | |
| | 의결 안건 | 건 | - | 23 | |
| | 사전 심의율 | % | - | 100 | |
| | 수정의결 안건 | 건 | - | 0 | |
| | 보고 안건 | 건 | - | 13 | |
| | 이사회 참석률 | % | - | 99 | |
| 이사회 다양성 | 비상임이사 참석률 | % | - | 97 | |
| | 남성 | 명 | - | 8 | |
| | 여성 | 명 | - | 0 | |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | 0 | |
| | 30세 미만 | 명 | - | 2 | |
| | 30-50세 | 명 | - | 6 | |
| 사업장 부패 방지 | 50세 초과 | 명 | - | 3 | |
| | 사외이사 수 | 명 | - | 38 | |
| | 사외이사 비율 | % | - | 4 | |
| | 총 사업장 수 | 개 | - | 0 | |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | 0 | |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | 0 | |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | 8 | |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | 100 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | - | 588 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | - | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | 8 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | - | 588 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | - | 100 | |
| | 반부패 위반 사례 | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | - | 1 |

한솔인티큐브

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------|-----------------|---------|--------|---------|-------|
| 손익계산서 | 매출액 | 52,588 | 59,462 | 59,146 | |
| | 매출총이익 | 5,979 | 11,767 | 12,319 | |
| | 판매비와 관리비 | 11,499 | 12,011 | 16,292 | |
| | 영업이익 | (5,520) | (243) | (3,972) | |
| | 금융수익 | 181 | 203 | 244 | |
| | 금융비용 | 151 | 110 | 131 | |
| | 기타수익 | 348 | 132 | 413 | |
| | 기타비용 | 792 | 86 | 2,806 | |
| | 관계기업 손익 | 8,655 | 0 | 0 | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 2,721 | (105) | (6,253) | |
| 재무상태표 | 자산 | 34,199 | 32,455 | 25,186 | |
| | 유동자산 | 7,587 | 16,339 | 14,630 | |
| | 부채 | 13,433 | 18,248 | 14,138 | |
| | 비유동부채 | 2,124 | 1,760 | 2,413 | |
| | 자본 | 26,229 | 26,376 | 21,932 | |
| | 비지배기업 주주지분 | - | 2,409 | 1,333 | |
| 연구개발 현황 | 당기 총연구개발비 | 백만 원 | 1,765 | 1,818 | 1,426 |
| 연구개발비/매출액 | % | 3 | 3 | 3 | |
| 연구개발자 수 | 명 | 7 | 5 | 0 | |

(연결재무제표 기준)

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-----------------|--------------------|-----------------------|------|------|-----|---|
| 전체 임직원 수 | 명 | 227 | 224 | 253 | | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | 합계 | 3 | 3 | 6 | |
| | | 여성 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 남성 | 3 | 3 | 6 | |
| | 정규직 | 합계 | 219 | 212 | 247 | |
| | | 여성 | 54 | 53 | 67 | |
| | | 남성 | 165 | 159 | 180 | |
| | 비정규직 | 합계 | 5 | 9 | 0 | |
| | | 여성 | 2 | 2 | 0 | |
| | | 남성 | 3 | 7 | 0 | |
| | 소속 외 인력 | 명 | 2 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 전일제 | 227 | 224 | 253 | | |
| | 파트타임 | 0 | 0 | 0 | | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 국내 | 227 | 224 | 253 | | |
| | 해외 | 0 | 0 | 0 | | |
| 임직원 다양성 | 남성 임직원 수 | 명 | 171 | 169 | 186 | |
| | 남성 비율 | % | 75 | 75 | 74 | |
| | 여성 임직원 수 | 명 | 56 | 55 | 67 | |
| | 여성 비율 | % | 25 | 25 | 26 | |
| | 임원직 남성 수 | 명 | 3 | 3 | 6 | |
| | 임원직 남성 비율 | % | 1 | 1 | 2 | |
| | 임원직 여성 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| | 임원직 여성 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| | 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 128 | |
| | 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 51 | |
| | 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 20 | 18 | 23 | |
| | 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 9 | 8 | 9 | |
| | 사회적 약자 채용 | 장애인 수 | 명 | 3 | 2 | 2 |
| | | 장애인 비율 | % | 1 | 1 | 1 |
| | | 고령자 수 (55세 이상, 임원 제외) | 명 | 2 | 2 | 4 |
| | | 고령자 비율 | % | 1 | 1 | 2 |
| | | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| | | 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0 |
| 고졸자 수 | | 명 | 4 | 5 | 9 | |
| 고졸자 비율 | | % | 2 | 2 | 4 | |
| 국가보훈자 수 | | 명 | 2 | 2 | 2 | |
| 국가보훈자 비율 | | % | 1 | 1 | 1 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | | |
|--------------------|--------------------|----------------------|------------|-------|--------|--------|--------|
| 임직원 다양성 | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 53 | | |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 21 | | |
| | 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | 166 | | |
| | 구성원 비율 (30~50세) | % | - | - | 66 | | |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 34 | | |
| | 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 13 | | |
| | 신규 직원 채용 | 남성 | | 14 | 31 | 53 | |
| | | 여성 | | 5 | 9 | 21 | |
| | | 30세 미만 | 명 | 13 | 11 | 24 | |
| | | 연령별 | 30~50세 | 6 | 29 | 45 | |
| | | 50세 초과 | 0 | 0 | 5 | | |
| 남성 평균 보수 | | 백만 원 | 48 | 48 | 58 | | |
| 여성 평균 보수 | | 백만 원 | 40 | 41 | 42 | | |
| 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | | % | 83 | 85 | 74 | | |
| 임직원 보상 | | 임원직 | | - | - | 110 | |
| | | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 | |
| | 임원직 | | - | - | 0 | | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 | | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 | | |
| | 고용 안정성 | 정규직 | | - | - | 56 | |
| | | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 42 | |
| | | 정규직 | | - | - | 76 | |
| | | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 | |
| | | 계약직 | | - | - | 0 | |
| 남성 평균 보수 | | 백만 원 | - | - | 0 | | |
| 계약직 | | | - | - | 0 | | |
| 여성 평균 보수 | | 백만 원 | - | - | 0 | | |
| 계약직 | | | - | - | 0 | | |
| 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | | % | - | - | 0 | | |
| 인재 개발 | 평균 근속연수 | 년 | 7.5 | 8 | 7.5 | | |
| | 전체 이직자 수 | 명 | - | - | 41 | | |
| | 자발적 이직률 | % | - | - | 88 | | |
| | 비자발적 이직률 | % | - | - | 12 | | |
| | 교육 수혜 인원 | 명 | 222 | 220 | 253 | | |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 252 | 170 | 238 | | |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 1,135 | 775 | 960 | | |
| | 총 교육 시간 | 시간 | 13,947 | 7,213 | 7,169 | | |
| | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 26 | 28 | 29 | | |
| | 산업재해 | 산업재해 발생 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 산업재해율 | | % | 0 | 0 | 0 | | |
| 사망자 수 | | 명 | 0 | 0 | 0 | | |
| 부상자 수 | | 명 | 0 | 0 | 0 | | |
| 손실 업무 시간 | | 시간 | 0 | 0 | 0 | | |
| 동반성장 | | 전체 | | 226 | 200 | 209 | |
| | | 공급업체 | 협력사 수 | | | | |
| | | 현황 | 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 23,005 | 29,684 | 30,434 |
| | | 중소기업 지원 | 중소기업 구매 총액 | 백만 원 | 18,499 | 20,613 | 20,159 |
| | | 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 벌금 부과액 | | 백만 원 | 0 | 0 | 0 | |
| | 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------------------|-------------------------|-----------|----------|----------|--------|
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 0 | 0 | 0 | |
| 근로손실 사례 | 협력사 근로손실 발생건수 | - | - | 0 | |
| 육아휴직 | 합계 | 4 | 1 | 4 | |
| | 사용자 | 1 | 0 | 2 | |
| | 여성 | 3 | 1 | 2 | |
| | 합계 | 4 | 1 | 0 | |
| | 사용 후 | 1 | 0 | 0 | |
| | 복귀자 수 | 3 | 1 | 0 | |
| | 여성 | 3 | 1 | 0 | |
| | 육아휴직 복귀 비율 | % | 100 | 100 | 0 |
| | 합계 | 4 | 1 | 3 | |
| | 복귀 후 12개월 | 남성 | 1 | 0 | 1 |
| 근속 | 여성 | 3 | 1 | 2 | |
| 임직원 수 | 여성 | 3 | 1 | 2 | |
| 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | % | 100 | 100 | 75 | |
| 인권 정책 및 절차 | 인권 교육 시간 | 시간 | 1,135 | 1,100 | 771 |
| | 인권 교육 이수자 수 | 명 | 227 | 220 | 257 |
| | 인권 교육 이수자 비율 | % | 100.00 | 98.20 | 100 |
| | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 227(1) | 224(1) | 257(1) |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 340(1.5) | 336(1.5) | 257(1) |
| 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | | 340(1.5) | 336(1.5) | 257(1) | |
| 사회공헌 | 사회공헌 현금 기부 | 백만 원 | 8.1 | 7.3 | 7.7 |
| | 투자 금액 (기부금 포함) | 사업비 | 1.5 | 3.2 | 0 |
| | 사업비 | | 0 | 0 | 0 |
| | 총 봉사활동 시간 | 시간 | 0 | 0 | 0 |
| | 임직원 1인당 평균 봉사 시간 | | 0 | 0 | 0 |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------|-------------------|------|------|------|-----|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 10 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 20 |
| | 보고 안건 | | - | - | 12 |
| 이사회 다양성 | 이사회 참석률 | % | - | - | 100 |
| | 남성 | 명 | - | - | 7 |
| | 여성 | | - | - | 0 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 0 |
| | 30세 미만 | | - | - | 0 |
| 30-50세 | 명 | - | - | 2 | |
| 50세 초과 | | - | - | 5 | |
| 사외이사 수 | | - | - | 3 | |
| 사외이사 비율 | % | - | - | 43 | |
| 사업장 부패 방지 | 총 사업장 수 | 개 | - | - | 1 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | | - | - | 1 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 100 |
| | | | - | - | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-------------|------------------------|--------------|------|------|-----|---|
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 | |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 227 | 224 | 253 | |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 7 | |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 227 | 224 | 253 | |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 | |
| | 반부패 위반 사례 | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | | |

한솔케미칼

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------|-----------------|---------|---------|---------|--------|
| 손익계산서 | 매출액 | 619,277 | 768,688 | 885,470 | |
| | 매출총이익 | 213,876 | 267,971 | 265,682 | |
| | 판매비와 관리비 | 61,942 | 70,287 | 79,691 | |
| | 영업이익 | 151,933 | 197,684 | 185,990 | |
| | 금융수익 | 4,033 | 4,204 | 9,227 | |
| | 금융비용 | 10,044 | 6,176 | 7,518 | |
| | 기타수익 | 6,915 | 6,631 | 9,009 | |
| | 기타비용 | 4,719 | 6,999 | 10,742 | |
| | 관계기업 손익 | 12,693 | 13,356 | 8,271 | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 160,812 | 208,702 | 194,237 | |
| 재무상태표 | 자산 | | | | |
| | 유동자산 | 307,726 | 411,301 | 386,120 | |
| | 비유동자산 | 691,474 | 785,873 | 867,190 | |
| | 부채 | | | | |
| | 유동부채 | 171,630 | 199,711 | 153,669 | |
| 비유동부채 | 205,299 | 229,593 | 247,144 | | |
| 자본 | 지배기업 주주지분 | 553,201 | 689,239 | 763,481 | |
| | 비지배기업 주주지분 | | | | |
| | | 69,069 | 78,630 | 89,014 | |
| 연구개발 현황 | 당기 총연구개발비 | 백만 원 | 13,004 | 13,640 | 18,955 |
| | 연구개발비/매출액 | % | 2 | 2 | 3 |
| | 연구개발자 수 | 명 | 107 | 120 | 127 |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------------------|------------------------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 150,967 | 151,701 | 147,161 |
| 재생 투입 원재료 사용 | 재생재 (재활용 원료) 사용량 | 톤 | 0 | 0 | 0 |
| | 재생재 (재활용 원료) 사용 비율 | % | 0.0 | 0.0 | 0 |
| 에너지 사용량 | 총 에너지 사용량 | | 2,628 | 3,119 | 3,395 |
| | Scope 1 에너지 사용량 | TJ | 320 | 502 | 559 |
| | Scope 2 에너지 사용량 | | 2,308 | 2,617 | 2,836 |
| 에너지 집약도 | GJ/심억 원 | 4,243.7 | 4,057.6 | 3,834.1 | |
| 용수 사용량 (사용량, 국내 기준) | 총 용수 사용량 | | 2,148,690 | 2,214,557 | 2,557,065 |
| | 상수도 사용량 | 톤 | 28,933 | 40,407 | 46,267 |
| | 지하수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | 해수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| 용수 재이용 | 용수 재이용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | 용수 재이용률 | % | 0 | 0 | 0 |
| 온실가스 배출 | 직접 배출량 (Scope 1) | tCO ₂ e _q | 70,687 | 84,466 | 87,066 |
| | 간접 배출량 (Scope 2) | | 66,989 | 77,153 | 82,266 |
| | 총 배출량 | | 137,676 | 161,619 | 169,332 |
| 대기오염물질 배출 | SOx | kg | 96 | 5,960 | 1,110 |
| | NOx | | 46 | 16,316 | 19,499 |
| | PM | | 441 | 983 | 674 |
| | BOD | | 9.9 | 14.1 | 14.3 |
| 수질오염물질 배출 | COD | ppm | 31.3 | 28.5 | 33.9 |
| | SS | | 15.3 | 23.2 | 12.5 |
| | TN | | 18.4 | 8.1 | 7.2 |
| | 총 폐기물 배출량 | | 6,439 | 8,526 | 10,202 |
| 폐기물 | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | 톤 | 3,552 | 4,327 | 4,817 |
| | 지정 폐기물 | | 2,887 | 4,199 | 5,385 |
| | 생활 폐기물 | | 0 | 0 | 0 |
| | 재활용량 | | 4,537 | 6,299 | 7,907 |
| | 폐기물 재활용률 | % | 70 | 74 | 78 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------------|----------|------|-------|-------|-------|
| 중대한 유해(화학) 물질 유출 | 유출 건수 | 건 | 0 | 3 | 0 |
| | 유출량 | 톤 | 0 | 5.1 | 0 |
| 환경 지출 및 투자 | 환경 보호 투자 | 백만 원 | 5,129 | 3,069 | 4,232 |
| | 환경 관리 비용 | | 1,981 | 2,717 | 2,922 |

* 재생 투입 원재료 사용량: 과거 공시 오류, 한솔케미칼은 재생 투입 원재료 사용량이 없음

* SOx 배출량: 측정 방식 차이로 인한 배출량 감소 발생

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------------------|--------|------|------|------|-----|
| 전체 임직원 수 | 명 | 563 | 632 | 658 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 임원 | | | | |
| | 합계 | 13 | 14 | 16 | |
| | 여성 | 1 | 1 | 1 | |
| | 남성 | 12 | 13 | 15 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 정규직 | 명 | 508 | 520 | 548 |
| | 여성 | 65 | 76 | 80 | |
| | 남성 | 443 | 444 | 468 | |
| | 비정규직 | 명 | 42 | 98 | 94 |
| 비정규직 | 여성 | 0 | 0 | 2 | |
| | 남성 | 42 | 98 | 92 | |
| 소속 외 인력 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 전일제 | 563 | 632 | 658 | |
| 파트타임 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 국내 | 560 | 629 | 653 | |
| 해외 | 명 | 3 | 3 | 5 | |
| 남성 임직원 수 | 명 | 497 | 555 | 575 | |
| 남성 비율 | % | 88 | 87 | 87 | |
| 여성 임직원 수 | 명 | 66 | 77 | 83 | |
| 여성 비율 | % | 12 | 12 | 13 | |
| 임원직 남성 수 | 명 | 12 | 13 | 15 | |
| 임원직 남성 비율 | % | 2 | 2 | 2 | |
| 임원직 여성 수 | 명 | 1 | 1 | 1 | |
| 임원직 여성 비율 | % | 0.2 | 0.2 | 0.2 | |
| 남성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | - | - | 116 | |
| 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 18 | |
| 여성 관리자 수 (과장급 이상) | 명 | 11 | 12 | 16 | |
| 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 11 | 12 | 12 | |
| 장애인 수 | 명 | 5 | 4 | 5 | |
| 장애인 비율 | % | 1 | 1 | 1 | |
| 고령자 수 (65세 이상, 임원 제외) | 명 | 24 | 13 | 23 | |
| 고령자 비율 | % | 4 | 2 | 4 | |
| 사회적 약자 채용 | 외국인 수 | 명 | 0 | 0 | 0 |
| 외국인 비율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| 고졸자 수 | 명 | 146 | 135 | 153 | |
| 고졸자 비율 | % | 26 | 21 | 23 | |
| 국가보훈자 수 | 명 | 4 | 4 | 4 | |
| 국가보훈자 비율 | % | 1 | 1 | 1 | |
| 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | - | 220 | |
| 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | - | 34 | |
| 구성원 수 (30-50세) | 명 | - | - | 360 | |
| 구성원 비율 (30-50세) | % | - | - | 55 | |
| 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | - | 72 | |
| 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | - | 11 | |
| 신규 직원 채용 | 남성 | 명 | 54 | 123 | 79 |
| | 여성 | | 11 | 15 | 20 |
| | 30세 미만 | | 49 | 116 | 71 |
| | 연령별 | | 13 | 20 | 27 |
| 50세 초과 | | 3 | 2 | 1 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|--------------------|-------------------------|------------------------|------|---------|---------|---------|
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 90 | 88 | 101 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 60 | 64 | 103 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 66 | 72 | 103 | |
| | 임원직 | | - | - | 914 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 2,940 | |
| | 임원직 | | - | - | 322 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 106 | |
| | 성별 기본 급여 및 보수 | 정규직 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 106 |
| | | 정규직 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 69 |
| | | 정규직 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 65 |
| | | 계약직 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 58 |
| | | 계약직 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | 0 |
| | | 계약직 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | 0 |
| | 고용 안정성 | 평균 근속연수 | 년 | 7 | 6 | 7.6 |
| | | 전체 이직자 수 | 명 | - | - | 67 |
| | | 자발적 이직률 | % | - | - | 91 |
| | | 비자발적 이직률 | % | - | - | 9 |
| | 인재 개발 | 교육 수혜 인원 | 명 | 485 | 553 | 652 |
| | | 총 교육 비용 | 백만 원 | 868 | 859 | 329 |
| | | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 451 | 522 | 504 |
| 임직원 1인당 평균 교육 시간 | | 시간 | 17 | 19 | 79 | |
| 산업재해 | 산업재해 발생 건수 | 건 | 2 | 2 | 0 | |
| | 산업재해율 | % | 0 | 0 | 0 | |
| | 사망자 수 | 명 | 1 | 0 | 0 | |
| | 부상자 수 | 명 | 1 | 2 | 0 | |
| | 손실 업무 시간 | 시간 | 0 | 0 | 0 | |
| 동반성장 | 공급업체 현황 | 전체 협력사 수 | 개 | 147 | 148 | 206 |
| | | 협력사 구매 총액 | 백만 원 | 105,929 | 144,366 | 262,609 |
| | 중소기업 지원 | 중소기업 지원 구매 총액 | 백만 원 | 32,615 | 43,876 | 56,506 |
| 공정거래 | 공정거래 위반 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | 0 | 0 | 0 | |
| 정보 보안 위반 사례 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 차별 사건 접수 사례 | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| 근로손실 사례 | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 | |
| 육아휴직 | 육아휴직 사용자 | 합계 | 명 | 1 | 2 | 8 |
| | | 남성 | 명 | 1 | 0 | 4 |
| | 육아휴직 사용자 후 복귀자 수 | 합계 | 명 | 0 | 2 | 4 |
| | | 남성 | 명 | 1 | 0 | 4 |
| | 육아휴직 복귀 비율 | 합계 | % | 100 | 50 | 88 |
| | | 남성 | % | 100 | 0 | 3 |
| | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속 임직원 수 | 합계 | 명 | 1 | 0 | 4 |
| | | 남성 | 명 | 1 | 0 | 3 |
| | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | 합계 | % | 100 | 0 | 50 |
| | | 여성 | % | 0 | 0 | 1 |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------|---------------------|-----------|--------|--------|--------|
| 인권 정책 및 절차 | 인권 교육 시간 | 시간 | 1 | 1 | 1 |
| | 인권 교육 이수자 수 | 명 | 496 | 617 | 625 |
| | 인권 교육 이수자 비율 | % | 88 | 98 | 100 |
| | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 388(1) | 132(1) | 625(1) |
| | 성희롱 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 451(1) | 609(1) | 625(1) |
| | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | 총 시간 (인당) | 461(1) | 630(1) | 625(1) |
| | 사회공헌 | 현금 기부 | 296 | 212 | 214 |
| | 투자 금액 | 백만 원 | 0 | 0 | 1 |
| | 현물 기부 | 0 | 0 | 0 | |
| | 포함) 사업비 | 0 | 0 | 0 | |
| | 총 봉사활동 시간 | 480 | 420 | 513 | |
| | 임직원 1인당 평균 봉사 시간 | 시간 | 0.9 | 0.7 | 0.84 |
| | 지원 사업 직간접 수혜자 | 명 | 500 | 500 | 700 |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|------------------------|------|------|------|------|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 8 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 14 |
| | 사전 심의율 | % | - | - | 0 |
| | 수정의결 안건 | 건 | - | - | 0 |
| | 보고 안건 | 건 | - | - | 3 |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 100 |
| 이사회 다양성 | 남성 | 명 | - | - | 5 |
| | 여성 | 명 | - | - | 1 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 16.7 |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 0 |
| | 30~50세 | 명 | - | - | 2 |
| | 50세 초과 | 명 | - | - | 4 |
| 사업장 부패 방지 | 사외이사 수 | 명 | - | - | 3 |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 50 |
| | 총 사업장 수 | 개 | - | - | 4 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | - | 0 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 0 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 6 |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 563 | 632 | 652 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 100 | 100 | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 6 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 100 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 522 | 593 | 614 |
| 반부패 위반 사례 | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 93 | 94 | 93 |
| | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

테이팩스

경제

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|---------|-----------------|---------|---------|---------|--------|
| 손익계산서 | 매출액 | 118,772 | 154,922 | 182,261 | |
| | 매출총이익 | 27,655 | 36,543 | 42,585 | |
| | 판매비와 관리비 | 13,813 | 15,289 | 17,133 | |
| | 영업이익 | 13,842 | 21,254 | 25,451 | |
| | 금융수익 | 290 | 864 | 1,660 | |
| | 금융비용 | 1,407 | 449 | 382 | |
| | 지분법 손익 | 0 | 0 | (3,321) | |
| | 기타수익 | 5,675 | 2,708 | 3,527 | |
| | 기타비용 | 1,685 | 900 | 3,236 | |
| | 법인세 비용 차감 전 순이익 | 16,715 | 23,477 | 23,699 | |
| 재무상태표 | 자산 | 유동자산 | 66,120 | 74,930 | 84,233 |
| | 비유동자산 | 96,485 | 105,883 | 51,900 | |
| | 부채 | 유동부채 | 38,868 | 25,968 | 24,861 |
| | 비유동부채 | 9,321 | 23,536 | 19,971 | |
| 자본 | 지배기업 주주지분 | 114,416 | 131,309 | 147,966 | |
| | 비지배기업 주주지분 | 0 | 0 | 0 | |
| 연구개발 현황 | 당기 총연구개발비 | 백만 원 | 3,050 | 3,956 | 3,973 |
| | 연구개발비/매출액 | % | 2.59 | 2.60 | 2.21 |
| | 연구개발자 수 | 명 | 31 | 29 | 32 |

(연결재무제표 기준)

환경

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|---------------------|-----------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 원자재 사용 | 원자재 사용량 | 톤 | 11,975 | 13,010 | 12,757 | |
| 재생 투입 원재료 사용 | 재생재 (재활용 원료) 사용량 | 톤 | 2,191 | 2,490 | 2,260 | |
| | 재생재 (재활용 원료) 사용 비율 | % | 18 | 19 | 18 | |
| 에너지 사용량 | 총 에너지 사용량 | | 223 | 264 | 273 | |
| | Scope 1 에너지 사용량 | TJ | - | - | 76 | |
| | Scope 2 에너지 사용량 | | - | - | 198 | |
| 에너지 집약도 | GJ/십억 원 | - | - | 1,516 | | |
| 용수 사용량 (사용량, 국내 기준) | 총 용수 사용량 | | 2,022,800 | 2,057,568 | 2,156,459 | |
| | 양감 공장 | 상수도 사용량 | | 220,255 | 221,847 | 218,792 |
| | | 지하수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | | 해수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | 화성 공장 | 상수도 사용량 | | 785,800 | 786,994 | 921,301 |
| | | 지하수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | | 해수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | 유니랩 공장 | 상수도 사용량 | | 1,016,745 | 1,048,727 | 1,016,366 |
| | | 지하수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| | | 해수 사용량 | | 0 | 0 | 0 |
| 용수 재이용 | 용수 재이용량 | | 2,003,076 | 2,034,712 | 2,140,452 | |
| | 용수 재이용률 | % | 99 | 99 | 99 | |
| 온실가스 배출 | 직접 배출량 (Scope 1) | | 3,396 | 4,285 | 4,131 | |
| | 간접 배출량 (Scope 2) | tCO ₂ e | 7,643 | 8,800 | 9,452 | |
| | 총 온실가스 배출량 (Scope1+2) | | 11,039 | 13,085 | 13,583 | |
| | 온실가스 배출 집약도 | tCO ₂ e/십억 원 | - | - | 76 | |
| 대기오염물질 배출 | 배출량 | SOx | 58 | 351 | 604 | |
| | | NOx | 8,672 | 9,958 | 11,665 | |
| | | POP | - | - | 0 | |
| | | VOC | - | - | 0 | |
| | | HAP | 14,807 | 20,659 | 24,778 | |
| | | PM | 13,894 | 13,979 | 13,864 | |
| | | PFC | - | - | 0 | |
| 수질오염물질 배출 | 배출량 | BOD | 1.7 | 1.8 | 1.3 | |
| | | COD | 0 | 8.6 | 12.6 | |
| | | SS | 2.4 | 0.8 | 1.2 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------|------------------------|-----------------|-------|-------|-------|
| 폐기물 | 총 폐기물 배출량 (처리량, 국내 기준) | | 1,239 | 1,423 | 1,317 |
| | 사업장 (일반) 폐기물 | 사업장(일반) 폐기물 배출량 | 833 | 909 | 816 |
| | | 소각 | 0 | 0 | 0 |
| | | 매립 | 33 | 14 | 0 |
| | 지정 폐기물 | 재활용 | 800 | 895 | 816 |
| | | 지정 폐기물 배출량 | 382 | 488 | 467 |
| | | 소각 | 1 | 30 | 56 |
| | 생활 폐기물 | 매립 | 0 | 0 | 0 |
| | | 재활용 | 381 | 458 | 411 |
| | | 생활 폐기물 배출량 | 24 | 25 | 34 |
| 폐기물 재활용률 | 소각 | 0 | 0 | 0 | |
| | 매립 | 0 | 0 | 0 | |
| | 재활용량 | 24 | 25 | 34 | |
| 폐기물 재활용률 | % | 1,205 | 1,379 | 1,261 | |
| 환경 지출 및 투자 | 환경 보호 투자 | 백만 원 | 91 | 1,378 | 731 |
| | 환경 관리 비용 | | 68 | 223 | 59 |
| 친환경 제품 매출 | 친환경 제품 및 서비스 매출 | 백만 원 | - | - | 154 |
| | 친환경 매출 비중 | % | - | - | 0.09 |

* 2022년 신규 공시지표: 에너지집약도, 온실가스 배출 집약도

사회

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|----------------------|--------------------|-------|------|------|------|
| 전체 임직원 수 | 명 | 277 | 401 | 432 | |
| 임원 | 합계 | 7 | 7 | 8 | |
| | 여성 | 1 | 1 | 1 | |
| | 남성 | 6 | 6 | 7 | |
| 임직원 현황 (고용 형태별) | 정규직 | 269 | 363 | 390 | |
| | 여성 | 30 | 31 | 32 | |
| | 남성 | 239 | 332 | 358 | |
| | 합계 | 1 | 2 | 4 | |
| 비정규직 | 여성 | 1 | 1 | 4 | |
| | 남성 | 0 | 1 | 0 | |
| 소속 외 인력 | 명 | 0 | 29 | 30 | |
| 임직원 현황 (근무 형태별) | 전일제 | 277 | 394 | 421 | |
| | 파트타임 | 0 | 7 | 11 | |
| 임직원 현황 (근무지별) | 국내 | 274 | 398 | 427 | |
| | 해외 | 3 | 3 | 5 | |
| 임직원 다양성 | 남성 임직원 수 | 명 | 245 | 345 | 371 |
| | 남성 비율 | % | 88.5 | 86.0 | 85.9 |
| | 여성 임직원 수 | 명 | 32 | 56 | 61 |
| | 여성 비율 | % | 11.6 | 14.0 | 14.1 |
| | 임원직 남성 수 | 명 | 6 | 6 | 7 |
| | 임원직 남성 비율 | % | 2.17 | 1.50 | 1.62 |
| | 임원직 여성 수 | 명 | 1 | 1 | 1 |
| | 임원직 여성 비율 | % | 0.36 | 0.25 | 0.23 |
| | 남성 관리자 수(과장급 이상) | 명 | - | - | 75 |
| | 남성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | - | - | 17.4 |
| | 여성 관리자 수(과장급 이상) | 명 | 7 | 10 | 11 |
| | 여성 관리자 비율 (과장급 이상) | % | 2.5 | 2.5 | 2.6 |
| | 사회적 약자 채용 | 장애인 수 | 명 | 2 | 3 |
| 장애인 비율 | | % | 0.7 | 0.8 | 1.6 |
| 고령자 수(65세 이상, 임원 제외) | | 명 | 3 | 8 | 6 |
| 고령자 비율 | | % | 1.1 | 2.0 | 1.4 |
| 외국인 수 | | 명 | 3 | 3 | 3 |
| 외국인 비율 | | % | 1.1 | 0.8 | 0.7 |
| 고졸자 수 | | 명 | 88 | 156 | 165 |
| 고졸자 비율 | % | 31.8 | 38.9 | 38.2 | |
| 국가보훈자 수 | 명 | 2 | 2 | 2 | |
| 국가보훈자 비율 | % | 0.7 | 0.5 | 0.5 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
|-------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|----|
| 임직원 다양성 | 구성원 수 (30세 미만) | 명 | - | 64 | | |
| | 구성원 비율 (30세 미만) | % | - | 14.8 | | |
| | 임직원 구성비 | 명 | - | 315 | | |
| | 구성원 수 (30~50세) | 명 | - | - | | |
| | 구성원 비율 (30~50세) | % | - | 72.9 | | |
| | 구성원 수 (50세 이상) | 명 | - | 53 | | |
| 신규 직원 채용 | 구성원 비율 (50세 이상) | % | - | 12.3 | | |
| | 남성 | | 111 | 177 | 105 | |
| | 여성 | | 7 | 4 | 7 | |
| | 연령별 | 30세 미만 | 명 | 55 | 59 | 30 |
| | | 30~50세 | 명 | 61 | 113 | 82 |
| | | 50세 초과 | 명 | 2 | 9 | 0 |
| 임직원 보상 | 남성 평균 보수 | 백만 원 | 53 | 55 | 64 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | 44 | 45 | 48 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | 83 | 81 | 75 | |
| | 임원직 | | - | - | 273.37 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 임원직 | | - | - | 244.73 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 임원직 | | - | - | 89.5 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | - | |
| | 정규직 | | - | - | 65.05 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 정규직 | | - | - | 59.58 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 정규직 | | - | - | 91.6 | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | - | |
| 고용 안정성 | 계약직 | | - | - | 0 | |
| | 남성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 계약직 | | - | - | 2.44 | |
| | 여성 평균 보수 | 백만 원 | - | - | - | |
| | 계약직 | | - | - | - | |
| | 남성 대비 여성의 기본 급여 비율 | % | - | - | - | |
| 인재 개발 | 평균 근속연수 | 년 | 5.8 | 4.9 | 5.2 | |
| | 전체 이직자 수 | 명 | - | - | 83 | |
| | 자발적 이직률 | % | - | - | 95.2 | |
| 산업재해 | 비자발적 이직률 | % | - | - | 4.8 | |
| | 교육 수혜 인원 | 명 | 277 | 401 | 402 | |
| | 총 교육 비용 | 백만 원 | 123 | 185 | 225 | |
| | 임직원 1인당 교육비 | 천 원 | 445 | 462 | 560 | |
| | 총 교육 시간 | 시간 | 3,687 | 4,082 | 3,818 | |
| | 임직원 1인당 평균 교육 시간 | 시간 | 13 | 10 | 9 | |
| 동반성장 | 산업재해 발생 건수 | 건 | 2 | 2 | 1 | |
| | 임직원 | | - | - | 0.3 | |
| | 산업재해율 | % | 0.7 | 0.5 | 0 | |
| | 사망자 수 | 명 | 0 | 0 | 0 | |
| | 부상자 수 | 명 | 2 | 2 | 1 | |
| | 손실 업무 시간 | 시간 | 1,104 | 1,008 | 128 | |
| 공정거래 | 산업재해 발생 건수 | 건 | - | - | 0 | |
| | 협력업체 | | - | - | 0 | |
| | 산업재해율 | % | - | - | 0 | |
| | 사망자 수 | 명 | - | - | 0 | |
| | 부상자 수 | 명 | - | - | 0 | |
| | 손실 업무 시간 | 시간 | - | - | 0 | |
| 정보 보안 위반 사례 | 전체 | | 102 | 114 | 104 | |
| | 공급업체 현황 | 개 | - | - | - | |
| | 협력사 수 | 개 | 49,792 | 71,199 | 76,311 | |
| 차별 사건 접수 사례 | 중소기업 지원 | 백만 원 | 31,239 | 47,211 | 57,265 | |
| | 공정거래 위반 건수 | 건 | - | - | 0 | |
| | 벌금 부과액 | 백만 원 | - | - | 0 | |
| 처리 건수 | 고객 데이터 유출, 도난, 분실 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 | |
| | 차별 대우 신고 접수 및 처리 건수 | 건 | - | - | 0 | |

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------------|-------------------------|-----------|--------|--------|--------|
| 규제 및 자율 규정을 위반한 사례 | 규제 위반으로 벌금 또는 제재를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 규제 위반으로 경고를 받은 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| | 기업 내부 자율 규정을 위반한 건수 | 건 | 0 | 0 | 0 |
| 근로손실 사례 | 협력사 근로손실 발생건수 | 건 | - | - | 0 |
| | 합계 | 명 | 6 | 1 | 9 |
| 육아휴직 사용자 | 육아휴직 사용자 | 명 | 3 | 0 | 4 |
| | 여성 | 명 | 3 | 1 | 5 |
| | 합계 | 명 | 1 | 6 | 5 |
| | 사용 후 | 명 | 0 | 4 | 2 |
| | 남성 | 명 | 1 | 2 | 3 |
| | 여성 | 명 | 1 | 2 | 3 |
| 육아휴직 복귀자수 | 육아휴직 복귀 비율 | % | 100 | 86 | 50 |
| | 합계 | 명 | 6 | 6 | 18 |
| | 12개월 | 명 | 1 | 2 | 5 |
| | 남성 | 명 | 1 | 2 | 5 |
| | 근속 | 명 | 1 | 2 | 5 |
| | 여성 | 명 | 5 | 4 | 13 |
| 인권 정책 및 절차 | 육아휴직 복귀 후 12개월 근속률 | % | 100 | 86 | 72 |
| | 인권 교육 시간 | 시간 | - | 1 | 1 |
| | 인권 교육 이수자 수 | 명 | - | 369 | 399 |
| | 인권 교육 이수자 비율 | % | - | 92.0 | 92.4 |
| | 직장 내 괴롭힘 방지 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 236(2) | 369(2) | 798(2) |
| | 심화률 예방 교육 시간 | 총 시간 (인당) | 236(1) | 369(1) | 399(1) |
| 사회공헌 | 기타 교육 (장애인 인권 교육 등) | 총 시간 (인당) | 236(2) | 369(2) | 798(2) |
| | 사회공헌 현금 기부 | 백만 원 | 0 | 0 | 18 |
| | 투자 금액 (기부금 포함) | 백만 원 | 3 | 10 | 10 |
| | 사업비 | 백만 원 | - | - | 2 |
| | 총 봉사활동 시간 | 시간 | 18 | 18 | 300 |
| | 임직원 1인당 평균 봉사 시간 | 시간 | 0.06 | 0.04 | 0.69 |
| 지원 사업 직간접 수혜자 | 명 | 65 | 86 | 179 | |

지배구조

| 구분 | 단위 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------|------------------------|------|-------|-------|-------|
| 이사회 운영 | 이사회 개최 횟수 | 회 | - | - | 8 |
| | 의결 안건 | 건 | - | - | 13 |
| | 사전 심의율 | % | - | - | 100.0 |
| | 수정의결 안건 | 건 | - | - | 0 |
| | 보고 안건 | 건 | - | - | 7 |
| | 이사회 참석률 | % | - | - | 93.8 |
| 이사회 다양성 | 비상임이사 참석률 | % | - | - | 91.7 |
| | 남성 | 명 | - | - | 5 |
| | 여성 | 명 | - | - | 1 |
| | 이사회 내 여성 비율 | % | - | - | 16.7 |
| | 30세 미만 | 명 | - | - | 0 |
| | 30~50세 | 명 | - | - | 1 |
| 사업장 부패 방지 | 50세 초과 | 명 | - | - | 5 |
| | 사외이사 수 | 명 | - | - | 3 |
| | 사외이사 비율 | % | - | - | 50.0 |
| | 총 사업장 수 | 개 | - | - | 4 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 수 | 개 | - | - | 0 |
| | 부패 위험을 평가한 사업장 비율 | % | - | - | 0 |
| 반부패 정책 및 절차 | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 3 |
| | 윤리 교육을 받은 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 50 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 274 | 369 | 399 |
| | 윤리 교육을 받은 임직원의 비율 | % | 98.9 | 92 | 92.4 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 총 수 | 명 | - | - | 0 |
| | 윤리서약을 작성한 이사회 구성원의 비율 | % | - | - | 0 |
| 반부패 위반 사례 | 윤리 교육을 받은 임직원의 총 수 | 명 | 244 | 311 | 353 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 88.09 | 77.56 | 81.7 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 총 수 | 명 | 244 | 311 | 353 |
| | 윤리서약을 작성한 임직원의 비율 | % | 88.09 | 77.56 | 81.7 |
| | 반부패 위반 사례 건수 | 건(명) | 0 | 0 | 0 |

GRI CONTENT INDEX

한솔홀딩스는 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 GRI 표준에 따라 보고하였습니다.
GRI 1: Foundation 2021 적용

UNIVERSAL STANDARDS

General Disclosures 2021

| 지표 | 설명 | ISO 26000 | 페이지 | |
|------------|------------|-----------------------------|--|---------------------------|
| 조직 및 보고 관행 | 2-1 | 조직 상세 정보 | 6, 7 | |
| | 2-2 | 지속가능경영 보고서에 포함된 기업 목록 | 2, 6-15 | |
| | 2-3 | 보고 기간, 보고 주기, 보고서 문의처 | 2 | |
| | 2-4 | 정보의 재작성 | 6.3.10/6.4.1~6.4.5/6.8.5 | X |
| | 2-5 | 외부 검증 | 114 | |
| 활동 및 근로자 | 2-6 | 활동, 가치사슬 및 기타 비즈니스 관계 | 6-15 | |
| | 2-7 | 임직원 | 88, 90, 92, 94, 96, 98, 100, 102, 104, 106, 108, 110 | |
| | 2-8 | 임직원이 아닌 근로자 | 110 | |
| 거버넌스 | 2-9 | 거버넌스 구조 및 구성 | 72-75 | |
| | 2-10 | 최고 거버넌스 기구의 임명과 선정 | 6.2/7.4.3/7.7.5 | 74, 75 |
| | 2-11 | 최고 거버넌스 기구 의장 | 74 | |
| | 2-12 | 영향 관리를 감독하는 최고 거버넌스 기구의 역할 | | |
| | 2-13 | 영향 관리에 대한 책임 위임 | | 영향 관리에 대한 책임 위임을 하고 있지 않음 |
| | 2-14 | 지속가능경영 보고 관련 최고 거버넌스 기구의 역할 | 6.2/7.4.3/7.7.5 | 74 |
| | 2-15 | 이해 상충 | | 이해 충돌 방지 프로세스가 없음 |
| | 2-16 | 중요 사안에 대한 커뮤니케이션 | | 정보 불충분 (해당 내용 없음) |
| | 2-17 | 최고 거버넌스 기구의 종합적인 지식 | | 2023년부터 연 1회 이상 교육 예정 |
| | 2-18 | 최고 거버넌스 기구의 성과평가 | | 정보 불충분 (해당 내용 없음) |
| | 2-19 | 보수 정책 | | 기밀사항으로 공개하지 않음 |
| 2-20 | 보수 결정 절차 | | 정보 불충분 (해당 내용 없음) | |
| 2-21 | 연간 총 보상 비율 | | 기밀사항으로 공개하지 않음 | |

| 지표 | 설명 | ISO 26000 | 페이지 |
|-------------|------|----------------------------|----------------------|
| 전략, 정책 및 관행 | 2-22 | 지속가능발전 전략에 대한 성명서 | 4.7/6.2/7.4.2 5 |
| | 2-23 | 정책 공약 | 22~24, 62 |
| | 2-24 | 정책 공약 내재화 | |
| | 2-25 | 부정적 영향 완화 절차 | 정보 불충분 (해당 내용 없음) |
| | 2-26 | 관심 사항 제기 및 조연을 구하기 위한 메커니즘 | 6.6.3 62 |
| | 2-27 | 법률 및 규정 준수(컴플라이언스) | 88~111 |
| | 2-28 | 가입 협회 | 7.8 121 |
| | 2-29 | 이해관계자 참여 접근 방식 | 5.3 86 |
| | 2-30 | 단체협약 | 정보 불충분 (해당 내용 없음) |

Material Topics 2021

| 지표 | 설명 | ISO 26000 | 페이지 |
|-------|-----|-------------------|-----------------------|
| 중요 토픽 | 3-1 | 중대 이슈 결정 프로세스 | 86 |
| | 3-2 | 중대 주제 목록 | 5.2/7.3.2~7.3.4 87 |
| | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 7.5.3/7.6.2 87 |

Topic Specific Standards Economic Performance

| 지표 | 설명 | ISO 26000 | 페이지 |
|----------|-------|--------------------------------|--|
| 경제 성과 | 201-1 | 직접적인 경제가치 창출과 배분 | 6.8.1~ 6~15, 88~107 |
| | 201-2 | 기후변화의 재무적 영향과 사업 활동에 대한 위험과 기회 | 6.8.3/6.8.7/6.8.9 50~53 |
| 간접 경제 효과 | 203-1 | 사회기반시설 투자와 지원 서비스 | 6.3.9/6.6.6/ 6.6.7/6.7.8/ 6.8.1~ 70, 71 |
| | 203-2 | 중요한 간접 경제 파급효과와 영향 | 6.8.2/6.8.5/ 6.8.7/6.8.9 26~71 |
| 반부패 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 205-2 | 반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련 | 6.6.1~6.6.3 88~107 |

Topic Specific Standards Environmental Performance

| 지표 | 설명 | ISO 26000 | 페이지 |
|-----|-------|--------------------------|--------|
| 에너지 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 302-1 | 조직 내 에너지 소비 | 6.5.4 |
| | 302-5 | 제품 및 서비스의 에너지 요구량 감축 | |
| 용수 | 303-2 | 방류수 영향 관리 | 6.5.4 |
| | 303-3 | 용수 취수량 | 88-107 |
| 배출 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 305-1 | 직접 온실가스 배출량(Scope 1) | 6.5.5 |
| | 305-2 | 간접 온실가스 배출량(Scope 2) | |
| | 305-7 | NOx, SOx 및 기타 중요한 대기 배출물 | |
| 폐기물 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 306-2 | 폐기물 관련 주요 영향 관리 | 6.5.6 |
| | 306-3 | 폐기물 발생량 및 종류 | |
| | 306-4 | 폐기물 재활용 | |

Topic Specific Standards Social Performance

| 지표 | 설명 | ISO 26000 | 페이지 |
|-------------|-------|--|--|
| 고용 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 401-2 | 상근직에만 제공하는 복리후생 | 6.4.4/6.8.7 |
| | 401-3 | 육아휴직 | 6.4.4 |
| 산업안전보건 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 403-1 | 산업안전보건 관리 시스템 | 6.4.6/6.8.8 |
| | 403-4 | 산업안전보건에 대한 근로자 참여, 상담, 커뮤니케이션 | |
| | 403-5 | 산업안전보건 근로자 교육 | |
| | 403-9 | 직무 관련 상해 | |
| 훈련 및 교육 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 404-2 | 근로자의 역량 강화 및 경력 관리를 위한 프로그램 | 6.4.7/6.8.5 |
| | 404-3 | 정기적 성과 및 경력 개발 검토를 받은 근로자 비율 | |
| 다양성 및 기회 균등 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 405-1 | 거버넌스 기구 및 임직원 내 다양성 | 6.2.3/6.3.7/ 6.3.10/ 6.4.3/6.4.4 |
| 지역사회 | 405-2 | 남성 대비 여성의 기본 급여 및 보수 비율 | 6.3.9/6.5.1~ 6.5.3/6.8 |
| | 413-1 | 지역사회 참여 활동, 영향 평가 및 개발 프로그램 수행 사업장 | 70, 71 |
| 공급업체 사회적 평가 | 414-2 | 공급망 내 주요한 부정적 사회 영향과 이에 대한 시행 조치 | 33 |
| 고객안전보건 | 3-3 | 중요 주제 관리방식에 대한 평가 | 87 |
| | 416-2 | 제품 및 서비스의 보건·안전 영향에 관한 법규 위반 사례 | 해당 위반 사례 없음 |
| 마케팅 및 라벨링 | 417-1 | 정보 및 라벨을 위해 필요한 제품·서비스 정보 유형, 그리고 정보 조건을 갖춰야 하는 주요 제품·서비스군의 비율 | 6.7.3 |

UN 지속가능개발목표

UN SDGs(Sustainable Development Goals, 지속가능개발목표, 이하 SDGs)는 유엔의 밀레니엄개발목표(MDGs) 후속 목표로, 2016년부터 2030년까지 유엔과 국제사회가 달성하고자 하는 공동의 목표입니다. SDGs는 빈곤과 불평등 해소, 기후변화 대응을 비롯해 경제성장, 양질의 일자리 등 전 세계 모든 국가의 지속 가능한 발전을 위한 17개 목표와 169개 세부 과제를 포함하고 있습니다. 한솔그룹의 지속가능경영 핵심 이슈는 UN SDGs와 연계되어 있으며, 책임 있는 과제 수행을 위해 이를 지속가능경영 보고서에 공개합니다.

| 핵심 이슈 | UN SDGs | 주요 활동 |
|-------------------------|--|--|
| 1 윤리경영 강화 및 부패행위 근절 |   | - 전 계열사 준법경영진단 실시 - 전 계열사 리스크 관리 체계 점검 - 전 계열사 ESG 지표관리시스템 구축 |
| 2 제조공정 내 대기오염물질 관리 |   | - 한솔케미칼, 에너지 고효율 시설 교체 - 한솔테크닉스, 노후 시설 교체로 온실가스 감축 |
| 3 안전한 근무 환경 조성 |   | - 전 계열사 HSRS(Hansol Safety Rating System) 안전보건 관리 평가 체계 수립 - 한솔제지·한솔로지스틱스·한솔페이퍼텍·한솔케미칼·한솔테크닉스·테이팩스, ISO 45001 인증 취득 |
| 4 제품 책임 및 고객 만족 제고 |   | - 한솔홀딩스, 그룹 혁신올림픽 주최 - 한솔그룹-KAIST 소부장 분야 공동 연구센터 설립 - 한솔그룹 7개사 국제 품질경영시스템 ISO 9001 인증 |
| 5 일과 삶의 균형 문화 확산 |  | - 한솔제지·한솔케미칼·테이팩스, 가족친화기업 인증 취득 - 장애인 특화 재택근무 고용 플랫폼 도입 |
| 6 임직원 역량 개발 지원 |  | - 전 계열사 임직원 역량 진단 기반 온라인 교육 큐레이션 시스템 구축 - 테이팩스, 임직원 사내 추천 제도 도입 |
| 7 원자재 사용량 감축 및 재활용 확대 |      | - 한솔제지·한솔홈데코, 친환경 제품 비중 확대 - 한솔홈데코, 리사이클 원료 비중 확대 |
| 8 안전한 폐기물·폐수·화학물질 배출 관리 |   | - 한솔케미칼, 폐수 배출량 3만 톤 저감 - 한솔제지·한솔홈데코·한솔페이퍼텍·한솔테크닉스, 환경시설 투자 |
| 9 유연한 조직문화 조성 |   | - 한솔테크닉스·테이팩스·한솔아이원스, 세대 간 간담회 개최 - 한솔피엔에스, 유연근무제 운영 |
| 10 사내 인권 정책 및 교육 |  | - 한솔홀딩스, 그룹 인권경영 운영 지침 마련 - 그룹 임직원 심리 상담 프로그램 운영 |

제3자 검증의견서

한솔홀딩스 경영진 및 이해관계자 귀중

서문

한국표준협회(이하 '검증인')는 한솔홀딩스로부터 '2023 한솔그룹 지속가능경영 보고서'(이하 '보고서')에 대한 독립적인 검증을 요청받았습니다. 검증인은 한솔홀딩스가 작성한 보고서에 포함된 데이터의 타당성을 검토하여 독립적인 검증 의견을 제시하였으며, 본 보고서에 포함된 모든 주장과 성과에 대한 책임은 한솔홀딩스에 있습니다.

독립성

검증인은 독립된 검증기관으로서 보고서에 대한 제3자 검증을 제공하는 업무 이외에 한솔홀딩스 사업 활동 전반에 걸쳐 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않으며 독립성을 저해할 수 있거나 영리를 목적으로 하는 연관관계를 갖고 있지 않습니다.

검증표준 및 수준

검증인은 AA1000AS v3의 검증표준에 따라 포괄성, 중요성, 대응성 및 임팩트 원칙의 준수여부 및 보고서에 포함된 정보의 신뢰도를 '일반 수준(moderate)'으로 검증하였습니다. 또한 GRI Standards 2021에 의거하여 공통표준 및 특정 주제표준에 대한 검증을 수행하였습니다.

검증유형 및 범위

검증인은 AA1000AP(AccountAbility Principles) 2018의 4대 원칙 준수 여부를 확인한 검증유형 Type1에 해당하는 검증을 수행하였습니다.

검증범위는 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지를 기준으로 하였으며, 보고 기간 동안 한솔홀딩스와 계열사를 포함한 한솔그룹의 지속가능경영 정책과 목표, 사업, 기준, 성과 등 시스템과 활동을 중점으로 검증을 수행하였습니다. 또한 환경, 사회 데이터와 광의의 경제적 성과에 대한 재무 데이터를 검증하였으며, 이해관계자 참여에 관한 검증은 중요성 평가 프로세스에 대한 검토로 제한되었습니다.

검증방법

검증인은 다음과 같은 방법을 사용하여 검증범위와 관련한 정보, 자료 및 증거를 수집하였습니다.

- 지속가능경영 전문가에 의한 한솔홀딩스의 이해관계자 참여 및 중대성 평가 프로세스 확인
- 한솔홀딩스의 지속가능경영 관련 보도된 미디어 조사 결과 및 보고 균형성 확인
- 공인회계사에 의한 재무 실적 데이터와 재무제표에 대한 감사보고서 및 공시자료의 일치 여부 확인
- 온실가스검증심사원에 의한 환경정보공시 데이터와 일치 여부 확인
- 기타 관련 성과 내부문서 및 기초자료 확인

검증결과 및 의견

검증인은 보고서 초안에 수록된 내용을 검토하고 의견을 제시하였으며 이에 따라 보고서의 수정이 이루어졌습니다. 또한 본 보고서에 수록된 내용 중 중대한 오류나 부적절하게 기술된 점을 발견할 수 없었습니다. 검증인은 '2023 한솔그룹 지속가능경영 보고서'에 대하여 다음과 같은 의견을 제시합니다.

포괄성

한솔홀딩스는 지속가능성에 대해 전략적으로 대응하는 과정에서 이해관계자를 포함시켰는가?

한솔홀딩스는 지속가능경영을 추진함에 있어 이해관계자 참여를 중요하게 인식하고 참여 프로세스를 수립하기 위해 노력하고 있음을 확인하였습니다. 한솔홀딩스는 임직원, 협력사, 주주·투자자, 정부·지자체, 고객, 지역사회·NGO 등을 이해관계자 그룹으로 선정하고 그룹별 커뮤니케이션 채널을 보유하고 있으며, 이를 통해 다양한 의견을 수렴하고 있음을 확인하였습니다.

중요성

한솔홀딩스는 이해관계자의 현명한 판단을 위한 중요 정보를 보고서에 포함시켰는가?

한솔홀딩스는 이해관계자에게 중요한 정보를 누락하거나 제외하지 않았다고 판단합니다. 또한 한솔홀딩스 내·외부 환경분석에서 도출된 주요 이슈로 중요성 평가를 실시하고 그 결과에 따라 보고하였음을 확인하였습니다.

대응성

한솔홀딩스는 이해관계자의 요구와 관심에 적절히 대응하였는가?

한솔홀딩스의 대응활동이 부적절하게 보고되었다는 증거를 발견하지 못했습니다.

임팩트

한솔홀딩스는 이해관계자에게 미치는 영향을 적절히 모니터링 하였는가?

한솔홀딩스는 비즈니스 활동으로 인해 이해관계자들에게 미치는 영향을 모니터링하고 파악하고 있음을 확인하였습니다. 또한 이를 보고서에 적절하게 반영하고 있음을 확인하였습니다.

GRI Standards 공시 검토

검증인은 본 보고서가 GRI Standards에 부합하여(In accordance with) 작성되었음을 확인하였으며, 한솔홀딩스가 제공한 자료에 기반하여 공통표준(Universal Standards) 및 특정주제 표준(Topic Standards) 지표에 관련된 내용이 제시된 자료에 기반하여 사실임을 확인하였습니다.

2023년 6월
한국표준협회 회장 강명수



한국표준협회는 1962년 한국 산업표준화법에 의해 설립된 특별법인으로서 산업표준화, 품질경영, 지속가능경영, KS·ISO 인증 등을 기업에 보급·확산하고 있는 지식서비스 기관입니다. 특히, ISO 26000 국내간사기관, GRI 지정교육기관, AA1000 검증기관, 대한민국지속가능성지수 (KSI) 운영기관 UN CDM 운영기구, 온실가스에너지 목표관리제 검증기관으로서 우리 사회의 지속가능발전에 이바지하고 있습니다.

계열사별 인증 보유 현황

(*2022년 6월 기준)

| 회사 | 인증명 | | | | |
|---------|--------------------------------------|--|---|----------|--|
| | 환경 | 품질 | 안전보건 | 가족친화인증 | 기타 |
| 한솔제지 | ISO 14001 녹색기업(장항공장) | ISO 9001 (대전·장항·신탄진· 천안공장) | ISO 45001 (대전·장항공장) | 가족친화인증기업 | Ecovadis 지속가능성 평가 Gold 인증 |
| 한솔페이퍼텍 | ISO 14001 (본사) | | ISO 45001 (본사) | | |
| 한솔피엔에스 | ISO 14001 (지류유통부문 본사, 파주컨버팅센터) | | | | ISMS(정보보호체계 인증, IT서비스부문) (자회사) 한솔코에버 청년친화강소기업 |
| 한솔홀데코 | ISO 14001 (본사, 익산공장) | ISO 9001 (익산공장) | KOSHA-MS | | |
| 한솔로지스틱스 | ISO 14001 (본사) | ISO 9001 (본사) | ISO 45001 (본사) | | AEO 인증 (수출입안전관리우수업체) 우수물류기업 (종합물류서비스기업 분야, 국제물류추진기업 분야, 화물자동차운송기업 분야) |
| 한솔테크닉스 | ISO 14001 (진천·오창공장) | ISO 9001 (진천·오창공장) IATF 16949 (자동차 품질경영시스템) 인증 | ISO 45001 (진천·오창공장) | | |
| 한솔아이원스 | ISO 14001 (본사, 발안공장) | ISO 9001 (본사, 발안공장) AS 9100 | ISO 45001 (본사) KOSHA-MS (본사, 발안공장) | | ISO 22301 (비즈니스연속성경영 시스템) ISO 27001 (정보보호경영시스템) |
| 한솔케미칼 | ISO 14001 (전주·울산공장) 녹색기업 | ISO 9001 (전주·울산공장) IATF 16949 | ISO 45001 (전주·울산공장) | 가족친화인증기업 | 소재·부품 전문 기업 (산업통상자원부) |
| 테이팩스 | ISO 14001 (양감·화성·유니랩공장) | ISO 9001 (양감·화성·유니랩공장) IATF 16949 (양감·화성공장) | ISO 45001 (양감·화성공장) | 가족친화인증기업 | 소재·부품·장비 전문 기업 (한국산업기술평가관리원) |

수상 내역

(2022~2023년 3월)

| 계열사 | 수상 타이틀 | 수상 기관 |
|---------|--|-----------|
| 한솔제지 | 2023년 '한국에서 가장 존경받는 기업' 제지 부문 20년 연속 1위 | 한국능률협회컨설팅 |
| 한솔홀데코 | 눈에 띄는 공간상 | 서울리빙디자인페어 |
| 한솔로지스틱스 | 2022년 'AEO 활용사례 나눔대회' 장려상(이진석 책임) | 관세청 |
| | 서울본부세관 표창장(이진석 책임) | 서울본부세관 |
| 한솔테크닉스 | 2022년 'DX부문 환경안전 혁신대회 협력사 Day' 우수상 | 삼성전자 |
| | 2021년 농어촌상생협력기금 유공자 포상 | 산업통상자원부 |
| 한솔아이원스 | 표창장(제125758호, 최종익 수석) | 농림축산식품부 |
| | 안성시 '기업인대상' 노사화합(기업체) 부문 수상 | 안성상공회의소 |
| | '2022년 소재·부품·장비 으뜸기업 3기 선정 등대기업 3억불 수출의 탑' | 산업통상자원부 |
| 한솔케미칼 | '2022년 혁신 우수 협력회사' 최우수상 | 삼성전자 |
| | '소방안전관리 실무능력 경연대회' 최우수상(주현강 사원) | 전라북도 |
| | 소방의 날 표창장(주현강 사원) | 전라북도 |
| | '산업단지 재난안전 예찰활동' 표창장(김성진 사원) | 전라북도 |
| 테이팩스 | '소재·부품·장비 우수기업' 장관상 | 산업통상자원부 |
| | 5천만불 수출의 탑 | 한국무역협회 |

국내 사업장

| 회사 | 사업장 | 주소 |
|---------|--------------|--|
| 한솔홀딩스 | 본사 | 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 25층 |
| | 본사 | 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 23~24층 |
| | 장항공장 | 충청남도 서천군 장항읍 장산로 149 |
| 한솔제지 | 대전공장 | 대전광역시 대덕구 신일서로68번길 50 |
| | 천안공장 | 충청남도 천안시 동남구 광덕면 세종로 4186 |
| | 신탄진공장 | 대전광역시 대덕구 신일서로126번길 60 |
| | 환경사업본부 | 경기도 성남시 분당구 판교로255번길 68(삼평동 616번지) 유비쿼스빌딩 3층 |
| 한솔페이퍼텍 | 본사 | 전라남도 담양군 대전면 대치7길 80 |
| | 본사 (지류유통부문) | 서울특별시 중구 퇴계로 213 일흥빌딩 5층 |
| 한솔피엔에스 | 본사 (IT서비스부문) | 서울특별시 마포구 월드컵북로 396 누리꿈스퀘어 비즈니스타워 13~14층 |
| | 충무로센터 | 서울특별시 중구 필동2가 120-1 패밀리빌딩 지층 |
| | 파주컨버팅센터 | 경기도 파주시 직지길 108 |
| | 파주통합센터 | 경기도 파주시 직지길 96 |
| 한솔홈데코 | 본사 | 서울특별시 동작구 보라매로5길 15 전문건설회관 27층 |
| | TI사업부 | 서울특별시 마포구 마포대로 78 자람빌딩 15층 |
| | 익산공장 | 전라북도 익산시 석암로17길 54 |
| | 본사 | 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 22층 |
| 한솔로지스틱스 | 이천센터 | 경기도 이천시 마장면 청강가창로 288, 2층 202호 |
| | 군산CY센터 | 전라북도 군산시 내흥2길 197(내흥동) 군산역 |
| | 군산지사 | 전라북도 군산시 서해로 194(소룡동) 군산항 제5부두 |
| | 담양센터 | 전라남도 담양군 대전면 대치7길 80 한솔페이퍼텍 |
| | 대전센터 | 대전광역시 대덕구 신일서로68번길 50(신일동) 한솔제지 대전공장 |
| | 부산센터 | 부산광역시 중구 해관로 89(대창동1가) 중앙빌딩 11층 |
| | 부산신항센터 | 부산광역시 강서구 화전산단4로30번길 6 지안스퀘어 202호 |
| | 삼성물산 패션사업팀 | 경기도 부천시 신흥로511번길 80 켄달스퀘어 부천로지스틱스파크 M1층 |
| | 수도권사업팀 | 경기도 부천시 신흥로511번길 80 켄달스퀘어 부천로지스틱스파크 M2층 |
| | 신탄진CY센터 | 대전광역시 대덕구 평촌동 24-3 신탄진CY |
| | 신탄진센터 | 대전광역시 대덕구 신일서로126번길 60(신일동) 한솔제지 신탄진공장 |
| | 오포센터 | 경기도 광주시 장지9길 34-16(장지동) 한솔냉장 |
| | 수원센터 | 경기도 수원시 권선구 오목천로132번길 55(고색동) 한솔냉장 4층 |
| | 익산센터 | 전라북도 익산시 석암로17길 54 한솔홈데코 익산공장 |
| | 장항센터 | 충청남도 서천군 장항읍 장산로 149 한솔제지 장항공장 |
| | 천안센터 | 충청남도 천안시 광덕면 세종로 4186 한솔제지 천안공장 |

| 회사 | 사업장 | 주소 |
|--------|--|--|
| 한솔테크닉스 | 본사 | 서울특별시 중구 을지로 100 파인애비뉴빌딩 B동 5층 |
| | 진천공장 | 충청북도 진천군 덕산면 한삼로 55 |
| | 오창공장 | 충청북도 청주시 흥덕구 옥산면 과학산업1로 140 |
| | 수원연구소 | 경기도 수원시 영통구 덕영대로1556번길 16(영통동) 디지털엠패이어빌딩 C동 801호 |
| 한솔아이윈스 | 본사 | 경기도 안성시 고삼면 안성대로 2061 |
| | 발안캠퍼스 | 경기도 화성시 향남읍 발안공단로4길 71-29 |
| 한솔인티큐브 | 동탄기술연구소 | 경기도 화성시 동탄산단7길 7 |
| | 본사 | 서울특별시 마포구 월드컵북로 396 누리꿈스퀘어 비즈니스타워 13~14층 |
| 한솔케미칼 | 본사 | 서울특별시 강남구 테헤란로 513 K타워 7~8층 |
| | 전주공장 | 전라북도 완주군 봉동읍 과학로 873 |
| | 울산공장 | 울산광역시 남구 남도로 116 |
| | 익산공장 | 전라북도 익산시 삼기면 오룡리 1101 |
| 데이팩스 | 본사 | 경기도 수원시 영통구 대학4로 17, 제8층 812-813호(이의동, 에이스광교타워 1차) |
| | 양감공장 | 경기도 화성시 양감면 초록로532번길 62-16 |
| | 화성공장 | 경기도 화성시 팔탄면 고주리 95-4 |
| | 유니랩공장 | 경기도 화성시 향남읍 만년로 108 |
| 군산공장 | 전라북도 군산시 오식도동 새만금국가산업단지 산 38-3(2023. 10 완공 예정) | |

가입 협회

| 한솔홀딩스 |
|-------------|
| 한국상장회사협의회 |
| (사)한국IR협의회 |
| (사)한국경영자총협회 |

| 한솔제지 |
|---------------------|
| (사)한국디자인산업연합회 |
| KSA한국표준협회 |
| (사)한국인사관리협회 |
| (사)한국무역협회 |
| 한국전기기술인협회 |
| (사)한국감사협회 |
| 서울상공회의소 |
| 대덕공업인협회의회 |
| 한국소방안전원 |
| (사)한국화학물질관리협회 |
| (사)한국산업기술진흥협회 |
| 대한산업안전협회 |
| (사)한국상장회사협의회 |
| (사)한국경영자총협회 |
| 대전·충남 환경보전협회 |
| 한국제지연합회 |
| (사)한국에너지기술인협회 |
| (사)한국공정경영연합회 |
| 대전·세종·충남 환경기술인협회 |
| (주)한국포장학회 |
| (주)한국거래소 |
| (사)한국IR협의회 |
| (사)자원순환산업진흥협회(GR협회) |
| 한국표준협회 |
| (사)한국패키지디자인협회 |
| 대한상공회의소(준회원) |
| 전국경제인연합회 |
| 대한건설협회 |
| 해외건설협회 |
| 한국건설기술인협회 |
| 한국엔지니어링협회 |
| 한국전기공사협회 |
| 한국소방시설협회 |
| 한국전기기술인협회 |
| 한국소방안전원 |
| 대한전문건설협회 |
| 성남상공회의소 |

| 한솔페이퍼텍 |
|-------------------|
| 한국제지공업협동조합 |
| 한국소방안전원 |
| 광주·전남·제주지역 PSM협의회 |
| 한국무역협회 |

| 한솔피엔에스 |
|-------------|
| 한국소프트웨어산업협회 |
| 한국무역협회 |
| 한국정보통신공사협회 |
| 한국상장회사협의회 |

| 한솔홈데코 |
|-----------------|
| 대한산업안전협회 |
| 대한산업보건협회 |
| 한국표준협회 |
| 한국전기기술인협회 |
| 전북환경관리인협회의회 |
| (사)대한안전협회 전북지회 |
| 한솔호남협의회 |
| 한솔안전보건협회의회 |
| 대한전문건설협회 서울특별시회 |
| 한국합판보드협회 |
| (주)한국거래소 서울사옥 |
| 익산기업환경협회의회 |
| 익산지역안전보건협회의회 |
| (사)한국에너지기술인협회 |
| 전북환경보전협회 |
| 한국폐기물재활용공제조합 |
| 전북지역화학공장협의회 |
| 위험물소방안전협회의회 |
| (주)한국거래소 |
| (사)한국무역협회 |
| 한국상장회사협의회 |
| (사)한국프랜차이즈산업협회 |
| 한국소방안전협회 |
| 한솔그룹 서울협의회 |
| (사)한국목재공학회 |
| (사)한국프론티크포럼 |

| 한솔로지스틱스 |
|----------------|
| 화물자동차운송사업협회 |
| 화물자동차운송주선사업협회 |
| 한국철도물류협회 |
| 한국관세물류협회 |
| 한국국제물류협회 |
| 한국무역협회 |
| 국제항공운송협회(IATA) |
| 한국항만물류협회 |
| 한국AEO진흥협회 |
| 대한상공회의소 |
| 한국상장회사협의회 |

| 한솔테크닉스 |
|------------|
| 대한산업보건협회 |
| 대한산업안전협회 |
| 환경보전협회 |
| 한국소방안전원 |
| 대안간호협회 |
| 태양광산업협회 |
| 충북환경기술인협회 |
| 충북세종환경보전협회 |
| 한국인사관리협회 |

| 한솔아이윈스 |
|----------------|
| 환경보전협회 |
| 소방안전관리원 |
| 안성시관리자협회 |
| 한국무역협회 |
| 월드클래스 300 기업협회 |
| 안성상공회의소 |
| 코스닥협회 |

| 한솔인티큐브 |
|-----------|
| 정보통신공사협회 |
| 소프트웨어공제조합 |
| 한국무역협회 |
| 코스닥협회 |
| 한국인공지능협회 |
| 서울상공회의소 |

| 한솔케미칼 |
|----------------|
| 대한상공회의소 |
| 한국무역협회 |
| 국제반도체장비재료협회 |
| 대한산업안전협회 |
| 한국소방안전협회 |
| 울산환경기술인협회 |
| 한국에너지기술인협회 |
| 전북환경기술인협회 |
| 안주환경기술인협회 |
| 전북화학공장협의회 |
| 전주산단안전보건관리자협의회 |
| 전북녹색기업협의회 |
| 전북기업환경협회의회 |

| 테이팩스 |
|------------|
| 한국상장회사협의회 |
| 화성상공회의소 |
| 한국무역협회 |
| 한국바이닐환경협회 |
| 한국산업기술진흥협회 |
| 한국적착산업협회 |
| 한국적착및계면학회 |
| 한국소방안전협회 |
| 대한산업안전협회 |
| 한국전기기술인협회 |
| 한국에너지기술인협회 |



2023 한솔그룹 지속가능경영 보고서

| | |
|------|--|
| 발행처 | 한솔홀딩스 커뮤니케이션팀 |
| 발행일 | 2023년 6월 30일 |
| 주소 | 04551 서울특별시 중구 을지로 100 |
| 전화 | 02-3287-6875 |
| 이메일 | hansolholdings.communication@hansol.com |
| 홈페이지 | www.hansol.com |



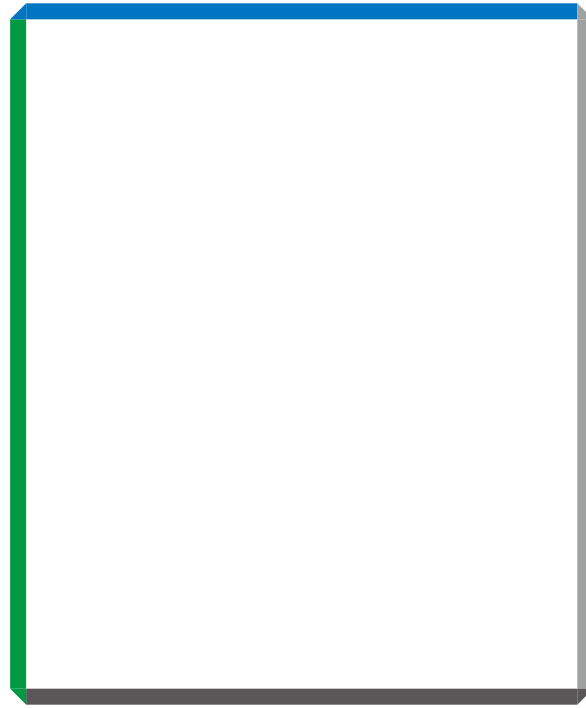
FSC® 인증 한술제지 지류 사용

본 보고서는 재생 펄프를 30% 함유해 FSC® 인증을 받은 한술제지 인스퍼 예코를 사용해 제작했습니다. FSC® 인증은 전 세계적으로 책임 있는 산림경영을 촉진하는 비영리기관 산림관리협의회(Forest Stewardship Council®)가 부여하는 국제 인증 마크입니다. 잘 관리된 FSC® 인증 산림과 기타 재료로 만든 종이를 사용함으로써 산림을 보호하고자 합니다.



Soy Ink 인쇄

본 보고서는 대두에서 추출한 식물유 함량을 높은 Soy Ink를 사용해 인쇄합니다. Soy Ink는 식물성 유분의 사용 비율이 높아 폐기할 때 생분해성이 높고, 휘발성 유기화합물(VOC) 발생을 줄이는 효과가 있습니다.



■ Hansol

