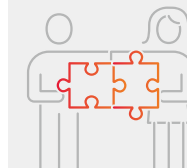


# SK hynix 인권경영보고서

2021



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## Contents

• CEO 인권정책성명	03
• 인권경영 정책	04
• 인권경영 거버넌스	05
• 이해관계자 참여	07
• 제보 채널 및 고충처리 프로세스	08
• 인권 리스크 관리체계	09
• 인권 이슈별 관리현황	12
- 인도적 대우	12
- 차별 금지	14
- 결사의 자유	14
- 아동노동 금지	15
- 강제노동 금지	15
- 안전 및 보건	16
- 책임 있는 공급망 관리	17
- 개인정보 보호	19

## Appendix

• UNGP Reporting Framework	25
• 인권노동방침	26
• 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 가이드라인	29



SKMS 랜선 미술대회 출품작  
송기주 세상의 꽃이 되어 비추다

## About this report

본 보고서는 SK하이닉스의 인권경영보고서로, 유엔 이행 지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework)가 제시하는 항목과 내용을 준수하여 작성되었습니다. SK하이닉스는 인권노동방침을 기반으로 모든 사업운영과정에서 인간의 존엄성과 기본권을 존중합니다. 이러한 SK하이닉스의 인권을 위한 노력과 성과를 알리고 더 나은 방향으로 나아가기 위해 2021년 첫 인권경영보고서를 발간합니다.

## 보고서 발간 정보

- 발 간 월 2021.06
- 발간조직 SK하이닉스 ESG전략 ESG혁신추진
- 문 의 처 SK하이닉스 ESG혁신추진 인권경영 담당자  
(sustainability@skhynix.com)

#### About this report

##### ▶ CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

#### Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

# CEO 인권정책성명

SK하이닉스는 경제적 성과 창출과 함께 사회적 가치(SV, Social Value)를 증대시키는 DBL(Double Bottom Line) 경영원칙을 기반으로, 고객과 구성원, 주주, 비즈니스 파트너, 지역사회, 정부를 포함한 모든 이해관계자의 행복을 추구합니다. 또한, 회사의 지속가능성 확대와 체계적인 SV 창출을 위해 모든 의사결정에 앞서 환경·사회·지배구조(ESG: Environmental, Social, Governance) 관점에서 고민하고, 변화하는 사회의 요구에 부응하는 경영활동을 강화하고자 합니다. 당사는 사회적 책임과 규범을 준수하며, 모든 사업 운영 과정에서 높은 수준의 인권 존중을 실현하기 위해 노력합니다. 상품과 서비스, 구매, 계약, 기타 비즈니스 활동을 통해 접하는 모든 이해관계자들의 기본적 권리를 존중하고 보호하기 위해 노력합니다.

SK하이닉스는 ‘유엔세계인권선언(UN Universal Declaration of Human Rights)’과 ‘유엔 기업과 인권에 대한 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’이 제시하는 인권 원칙을 지지하고, 인권 존중과 관련한 모든 책임을 다할 것을 선언합니다. SK하이닉스는 어떠한 종류의 인권 침해 행위도 허용하지 않으며, 모든 사업 운영과정에서 인권 침해 사례가 발생하지 않도록 최선의 노력을 기울이겠습니다. 이를 위해, 인권노동방침을 수립하여 세부적인 인권 이슈에 대한 원칙을 제시하고, 책임 조직, 운영구조, 리스크 관리체계, 고충처리 및 징계 조치 시스템을 명시하였습니다.

SK하이닉스는 본 정책이 SK하이닉스의 모든 사업장을 비롯해 자회사 및 비즈니스 파트너에게서도 지켜질 수 있도록 노력하여 모두의 행복을 추구하고 사회적 가치를 창출하는 기업으로서 인권경영에 앞장서겠습니다.

감사합니다.

2021년 6월

SK하이닉스 대표이사 부회장

박정호

대표이사 사장

이석희



SK하이닉스 대표이사 부회장 박정호



SK하이닉스 대표이사 사장 이석희

## About this report

CEO 인권정책성명

### ▶ 인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

# 인권경영 정책

SK하이닉스는 인간의 존엄과 가치를 존중하며, 모든 사업장과 협력사 구성원이 행복을 추구할 수 있도록 일하기 좋은 환경을 마련하기 위해 최선의 노력을 다합니다. SK하이닉스는 유엔세계인권선언을 중심으로 다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 유엔글로벌콤팩트(UNGC, UN Global Compact) 10대 원칙, 유엔아동권리협약(UN Convention on the Rights of the Child), 국제노동기구(ILO, International Labor Organization) 등 국제기구의 인권보호 및 노동기준을 지지하며, 캘리포니아 공급망 투명성 법률(California Transparency in Supply Chain Act of 2010) 및 영국 현대판 노예제 방지법(UK Modern Slavery Act) 등의 글로벌 법규 준수에 앞장서고 있습니다. 또한, 사업장이 위치한 각 국가의 노동관계 법규를 준수하며, RBA(Responsible Business Alliance)의 기준을 따르고 있습니다. 이러한 원칙을 바탕으로, SK하이닉스는 인권경영을 실현하기 위한 다양한 정책을 갖추고 있습니다. 모든 정책은 홈페이지에 공시되어 있어, 내외부 이해관계자가 자유롭게 SK하이닉스의 인권경영 의지를 확인할 수 있습니다.

정책 및 선언	대상 범위	내용
지속경영 준수 선언	구성원, 협력사, 지역사회, 정부·NGO, 고객 등 모든 이해관계자	SK하이닉스는 SK그룹의 경영철학인 SKMS(SK Management System)를 기반으로 지속경영을 발전시켜 나가고 있습니다. SK하이닉스는 고객, 주주, 지역사회 등 모든 이해관계자의 행복을 추구하고 경제 발전에 기여하며, 인류의 행복에 공헌하고자 합니다. SK하이닉스는 구성원은 물론 제품 및 서비스를 포함하여 당사와 거래하는 모든 자회사, 도급사, 협력사 및 합작사와 그 구성원이 함께 지속경영통합방침을 준수할 것을 선언합니다.
인권노동방침	구성원, 협력사	SK하이닉스는 구성원 및 사업 관계자의 인권 존중과 실천 확산을 위해 ‘인권노동방침(Human Rights and Labor Policy)’을 제정하였습니다. 해당 방침에는 인권 존중 일반 원칙을 비롯해 강제 노동 금지, 아동노동 금지, 연소자 근로, 근로시간, 임금, 차별 금지, 결사의 자유, 책임 있는 광물의 조달, 이해관계자 정보 보호 등의 세부 운영지침이 담겨있습니다.
안전보건환경(SHE) 정책 및 가이드라인	구성원, 협력사	SK하이닉스는 사람과 환경 중심의 가치를 최우선으로 추구합니다. 이를 위해 △SHE 선진경영환경 조성, △Safety ‘Global Top’ 추구, △모든 직무에서 최상의 건강 수준 도달, △사회와 함께 Green 건강한 지구를 SHE 4대 경영원칙으로 설정하여 안전·보건·환경의 질적 수준을 향상하고 지역사회와 긴밀한 협력 관계를 유지하고자 합니다. 이를 통해 SK하이닉스는 사회로부터 신뢰를 확보하고 지속가능한 회사 발전을 추구하고 있습니다.
윤리규범	구성원	SK하이닉스는 윤리규범을 통해 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등의 비인도적 행위를 금지하고 있습니다. SK하이닉스는 정기적으로 ‘윤리규범’을 개정하여 구성원들에게 윤리적 판단 기준을 제공하고 있으며, 현재는 2019년 7월에 개정한 11차 개정본을 운영하고 있습니다. SK하이닉스의 모든 구성원은 매년 자발적인 윤리실천 서약에 동참하여, 윤리경영의 중요성과 필요성을 공감하고 이에 대한 실천을 약속하고 있습니다.
협력사 행동규범 및 가이드라인	협력사	협력사의 사회·환경 리스크 관리를 위해 협력사 행동규범을 제정하고 표준계약서에 규범 준수를 의무화하고 있습니다. 협력사 행동규범의 내용은 SK하이닉스 윤리규범을 기반으로 노동과 인권·안전보건·환경·윤리경영·분쟁광물·경영시스템 내용을 포함하며, SK하이닉스 홈페이지와 상생포털에 공개하고 있습니다.
노예제 및 인신매매 방지 성명	구성원, 협력사	SK하이닉스는 ‘노예제 및 인신매매 방지 성명’을 통해 모든 형태의 강제노동에 반대하며, SK하이닉스의 가치사슬에서 강제노동이 발생하지 않도록 최선을 다할 것을 선언합니다. SK하이닉스 및 자회사들은 사업을 영위하는 모든 과정에서 인권을 존중하고 보호할 수 있도록 노력하고 있습니다. 또한, 모든 협력사는 SK하이닉스 협력사 행동규범과 RBA 행동규범, 그리고 사업장이 위치한 모든 국가 및 지역의 노동법을 준수할 의무가 있습니다. 본 성명은 영국 현대판 노예제 방지법의 54항과 캘리포니아 공급망 투명성 법률에 따라 공시되었습니다. 본 성명은 2019년 3월 20일, SK하이닉스 영국법인 이사회의 승인을 획득하였습니다.



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

### ▶ 인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

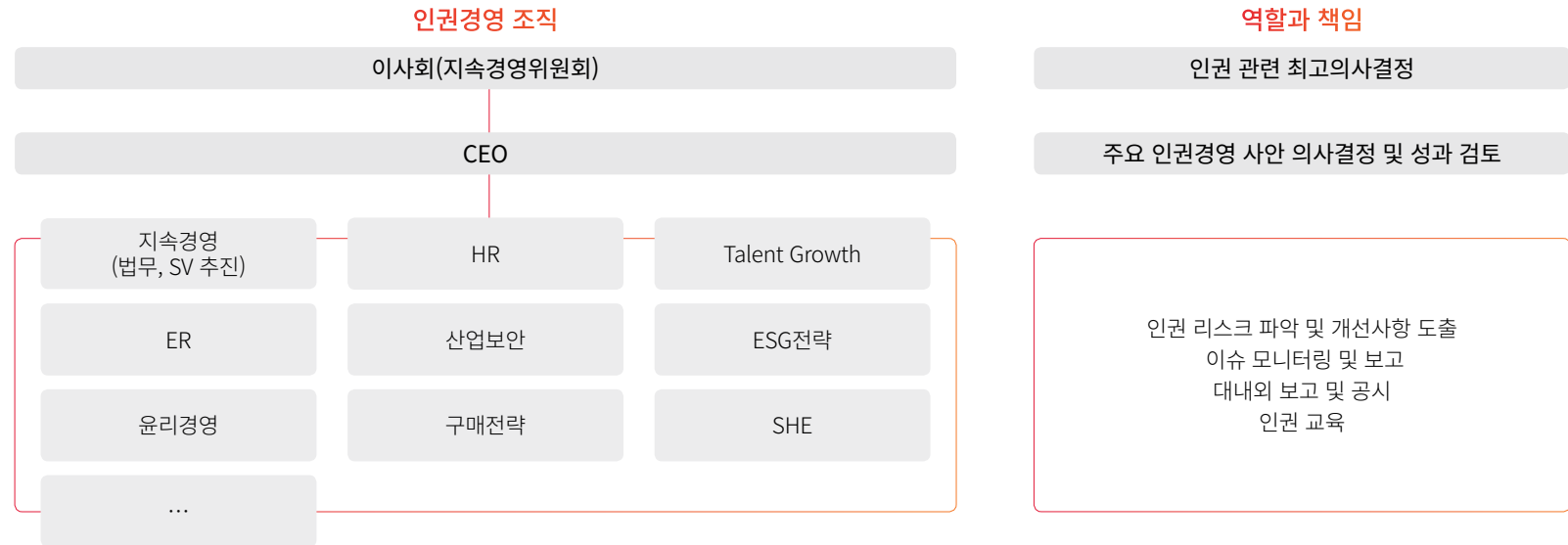
인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

# 인권경영 거버넌스

SK하이닉스는 모든 사업운영과정에서 인간의 존엄성을 존중하고, 인권을 보호하기 위해 인권경영 실현에 힘쓰고 있습니다. SK하이닉스의 인권경영 거버넌스는 이사회 – 최고경영진 – 유관부서로 구성됩니다. 이사회와 이사회 소위원회인 지속경영위원회는 인권과 관련한 최고 의사결정기구입니다. CEO는 인권 이슈를 보고받으며, 인권과 관련한 주요 사안에 대해 의사결정을 내리고 인권경영 성과를 검토합니다. 유관부서는 지속경영(법무, SV추진), HR, Talent Growth, ER(Employee Relationship), 산업보안, ESG전략, 윤리경영, 구매전략, SHE(Safety, Health, Environment) 등으로 구분되며, 인권 관련 리스크 관리 및 개선과제를 도출하고 각 업무와 관련한 인권 이슈를 모니터링합니다.



## DBL 기반 인권경영 역할과 책임 강화

SK하이닉스는 DBL 경영원칙을 바탕으로 인권경영 활동 및 환경 성과, 사회공헌 성과를 포함하는 SV KPI를 설정하고 있으며, 이에 대한 경영진의 성과를 평가하여 보상에 반영하고 있습니다. SV KPI는 CEO의 전체 성과 평가 중 50%, 임원의 성과 평가에서는 최소 10%의 비율로 반영하고 있습니다.

## ESG전략 신설

SK하이닉스는 ESG 전략 수립 및 과제 수행 업무의 전반을 관리하는 ESG전략 조직을 2020년 신설하였습니다. ESG전략 조직 산하의 ESG혁신추진팀에서는 인권 관련 업무를 심도 있게 추진하기 위해 인권영향평가를 실시하고, 협력사 ESG 강화를 위해 인권 및 안전보건 리스크를 확인하는 등 인권경영과 직결된 업무를 담당하고 있습니다.

About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

▶ 인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

구성원 인권 교육

SK하이닉스는 법적 요구사항에 따라 모든 구성원을 대상으로 직장 내 성희롱 예방과 괴롭힘 방지 교육, 장애인 인식 개선 교육, 안전보건교육, 개인정보 보호 교육 등을 제공하고 있습니다. 이를 통해 인권 침해 이슈를 예방하고 구성원의 인권 보호 문화를 증진할 수 있도록 노력하고 있습니다. 이와 더불어, SK하이닉스는 구성원의 인권경영 의식을 제고하기 위해 구성원과 지속적으로

소통하고 있습니다. 홈페이지, 이메일 등을 통해 인권 관련 뉴스를 구성원들에게 공유하고, SK그룹 공통의 인재 육성 및 학습 인프라인 ‘mySUNI’를 기반으로 인권 이슈 분석, 인권경영 등에 대한 교육을 진행하고 있습니다. 앞으로는 인권 리스크 관리체계, 책임 있는 공급망 관리 등 인권과 관련된 다양한 교육 프로그램을 제공할 예정입니다.

구분	인권 교육 내용	대상자	이수비율 (단위: %)		
			2018	2019	2020
직장 내 성희롱 예방 교육	성희롱 금지 가이드라인	전체 구성원	100	100	100
직장 내 장애인 인식개선 교육	장애인에 대한 차별 금지, 선입견 개선		100	100	100
근로자 정기 안전보건교육 <sup>1)</sup>	구성원 신체 안전 및 안전사고 관리		100	100	100
윤리경영 교육	괴롭힘 방지, 윤리제보, 고충처리		99.3	99.7	98.4
산업보안 교육	개인정보 보호 가이드라인		100	100	100

1) 정기 안전보건교육은 분기마다 실시하는 교육으로, 제시된 데이터는 분기별 이수비율의 평균



구성원 안전관리 교육



SK그룹과 UNGC 한국협회가 공동 제작한 온라인 인권경영 교육 자료

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

### ▶ 이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

# 이해관계자 참여

SK하이닉스는 인권 관련 이해관계자를 구성원, 협력사, 지역사회, 정부·NGO 등으로 구분하고 있으며, 다양한 채널을 활용해 전사 차원 혹은 개별 부서 단위에서 이해관계자 참여 활동을 실시하고 있습니다. 이해관계자 정의와 이해관계자별 참여 방식은 지속가능경영보고서에 구체적으로 설명되어 있습니다.

구성원	협력사	지역사회	정부·NGO
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>SK하이닉스 컬처서베이</b> SK하이닉스는 매년 구성원을 대상으로 컬처서베이를 진행하여 구성원 몰입도를 파악하고 있습니다. 이를 통해 구성원의 의견을 지속적으로 반영하여 기업문화와 제도 및 시스템을 개선하는 등 일하는 방식을 혁신하고 있습니다.</li><li>• <b>노사협의회</b> SK하이닉스는 노사협의회를 통해 구성원의 고충을 수렴하고, 이를 해결하기 위한 협의를 진행합니다.</li><li>• <b>리더보드·주니어보드</b> SK하이닉스는 구성원 소통을 위해 현장 중심의 리더보드와 주니어보드를 운영하여 기업 문화 개선에 대한 구성원의 의견을 경영진에게 직접 전달하고 있습니다. 리더보드 및 주니어보드에서는 조직 내 소통 등 주요 현안 논의, 제도개선, 일하는 방식/문화 개선, 행복 Life Design 등 다양한 주제를 논의하고 있습니다.</li><li>• <b>소통게시판(하이통(通) 등)</b> SK하이닉스는 소통게시판 ‘하이통(通)’을 통해 구성원의 자유로운 소통을 보장합니다. 하이통은 온라인 익명 소통 채널로, 구성원이 언제든지 의견을 제시하고 참여할 수 있습니다.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>동반성장협의회</b> SK하이닉스는 분야별 핵심 역량을 보유한 협력사와 함께 동반성장협의회를 운영하고 있습니다. 이를 통해 협력사의 의견을 수렴하고 문제 해결과 개선 활동을 지원하며, 동반성장의 지속성과 파트너십을 강화하는 등 협력사와의 소통을 위해 노력하고 있습니다.</li><li>• <b>Win-Win 협의회</b> SK하이닉스는 공급망 리스크 관리를 위해 사외 협력사뿐만 아니라 사내 협력사인 하도급 업체를 대상으로 커뮤니케이션 활동을 진행합니다. 분기별로 현장소장 대상으로 Win-Win 협의회를 열어 현장 문제들을 청취하고 잠재적으로 발생할 수 있는 갈등을 사전에 해결하기 위해 노력하고 있습니다. 또한, 사내 하도급 구성원의 일과 삶의 균형을 위해 근로시간 제도 개선을 지원하고 있습니다.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>화학물질 지역협의회</b> SK하이닉스는 대외적으로 화학물질 지역협의회를 운영하여 화학물질 안전관리 현황 및 사고 발생 시 대응계획 등을 지역사회와 공유하고 있습니다. 유해화학물질을 취급하는 기업들과 화학안전 공동체를 구성하여 관련 법률 개정 의견 개선, 참여 기업 간 정보교류 등의 활동도 진행하고 있습니다.</li><li>• <b>주민 대표 및 지역 단체</b> SK하이닉스는 주민 대표 및 지역 단체 등을 통하여 지역사회와 지속적으로 소통하고 있습니다.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>SHE자문위원회</b> SHE자문위원회는 학계 및 외부기관으로 구성된 위원회로서, SHE 분야 기술 자문뿐만 아니라 외부와의 소통 채널 역할도 담당합니다. SHE자문위원회는 분기별로 운영하여 SHE 분야와 관련된 제반 리스크를 최소화하고, SHE 활동 신뢰 수준을 제고하고 있습니다.</li></ul>



#### About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

#### ▶ 제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

#### Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

# 제보 채널 및 고충처리 프로세스

SK하이닉스는 모든 이해관계자가 인권 침해 이슈, 인권 관련 고충 등을 제보할 수 있는 여러가지 채널을 마련하고 있습니다.

## 인권 이슈 제보 채널



윤리상담소



SK그룹 통합 제보사이트



두드림

SK하이닉스는 인권 존중 문화를 확산하고 인권경영을 확립하기 위해 인권 이슈를 제보할 수 있는 채널을 운영하고 있습니다. 사내 구성원을 대상으로 인트라넷에 인권 이슈를 제보할 수 있는 익명 게시판 ‘윤리상담소’를 마련하여, 피해자나 목격자가 해당 게시판을 통해 즉각 제보할 수 있도록 보장하고 있습니다. 제보 사항이 접수될 경우, 조사과정을 거쳐 관련 기준에 따라 조치하고 있습니다. 또한, SK하이닉스는 협력사 등 모든 내외부 이해관계자가 자유롭게 인권 관련 상담과 제보를 할 수 있도록 SK그룹과 연계해 제보사이트(<https://ethics.sk.co.kr>)를 운영하고 있습니다. 제보사이트는 한국어, 영어, 중국어로 사용 가능하며, SK하이닉스의 사업장이 위치한 국가의 언어를 모두 지원하고 있습니다.

또한, 직장 내 성희롱에 대해서는 ‘두드림’이라는 성희롱 피해 제보 채널을 자체적으로 운영하여, 성희롱 사건의 원활한 제보와 조치를 위해 노력하고 있습니다. 모든 제보내용은 엄격한 보안 절차에 의거하여 비공개로 처리되며, 실명 제보자에 대해서는 철저한 신분보장을 약속합니다. 본인이 겪은 피해사례 또는 구성원들의 피해를 목격한 경우 모두 상담 및 제보가 가능합니다.

## 제보 처리 절차



접수



내용확인



조사착수



조사완료



종결



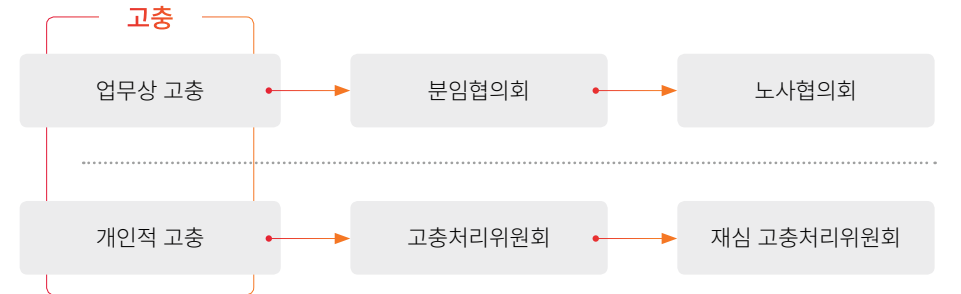
처리결과  
Feedback

SK하이닉스는 제보 채널 운영 현황을 정기적으로 감사위원회에 보고하고 있습니다. 모든 제보 내용과 제보자의 정보는 보호 프로그램을 통해 익명성을 보장받으며, 신분상 불이익이나 근무 조건의 차별 등 보복 행위로 인한 피해를 보지 않도록 조치하고 있습니다. 또한, 제보자 정보 누출은 중대한 징계 사유임을 명시하고 있습니다.

## 구성원 고충처리 프로세스

SK하이닉스는 구성원의 고충 해소를 위해 고충처리 프로세스를 운영하고 있습니다. 고충은 업무상 고충과 개인적 고충으로 구분하여 처리합니다. 업무상 고충은 부서 간담회와 상시 채널을 통해 접수 및 처리하고 있으며, 이와 같은 절차로 안건 해결이 어려운 경우, 안건을 분임협의회에 상정하여 매월 협의를 진행하고 있습니다. 노사협의회는 각 사업장별로 구성되어 분기별로 1회 이상 진행하고 있으며, 분임협의회의 미결정 사항과 복지제도 등 중대한 사안을 다룹니다. 개인적 고충의 경우, 고충처리위원회를 통해 심층적으로 검토하고 있습니다. 또한, 재심 고충처리위원회를 마련하여 구성원의 고충 해소를 위한 중첩적인 절차를 갖추고 있습니다.

## 고충처리 프로세스





#### About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

#### ▶ 인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

#### Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

# 인권 리스크 관리체계

## 사업장 인권 리스크 관리

SK하이닉스는 전 사업장을 대상으로 인권 이슈에 대한 회사의 정책과 절차, 시스템을 체계적으로 검토하기 위해 인권영향평가를 진행하고 있습니다. 이를 통해 사업장별로 잠재적 인권 리스크를 파악하고, 이에 대한 개선과제를 도출할 수 있습니다. 인권영향평가는 자체 개발된 체크리스트를 바탕으로 자가평가로 진행되며, 사전 설명회를 통해 평가에 대한 참여자의 이해도를 높였습니다.

국내외 인권 관련 표준 및 가이드라인<sup>1)</sup>을 참고하여 개발한 인권영향평가 체크리스트는 10개 영역 133개 지표로 구성되어 있으며, 인권경영을 위해 사업장별 정책, 절차, 시스템을 확인하도록 설계되었습니다. SK하이닉스는 2021년 국내 사업장<sup>2)</sup>과 글로벌 사업장<sup>3)</sup>, 제조 분야 합작사(하이텍)<sup>4)</sup>를 대상으로 평가를 진행하였으며, 사업장별로 평가 결과를 분석하고 개선과제를 도출하였습니다.

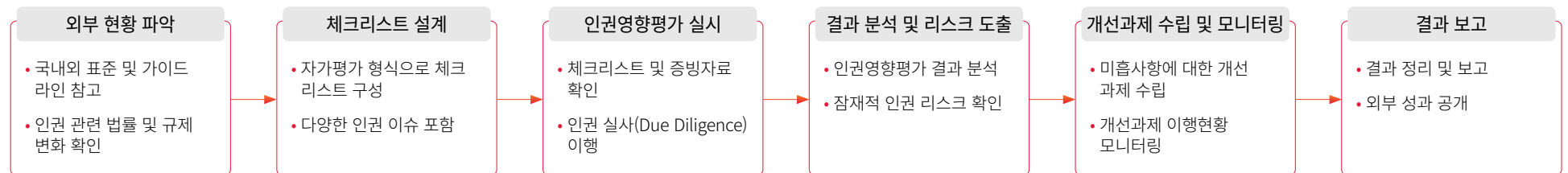
1) 국가인권위원회 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 기업인권벤치마크(Corporate Human Rights Benchmark), 유엔 세계인권선언, 유엔 기업과 인권에 대한 이행 원칙, 국제노동기구 핵심협약(ILO Fundamental Conventions), 다국적 기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인

2), 3) 인권영향평가 사업장 대상 100% 진행, 리스크 100% 식별, 개선조치 100% 적용

4) 인권영향평가 합작사 대상 100% 진행, 리스크 100% 식별, 개선조치 100% 적용



## 인권영향평가 프로세스



## 인권영향평가 주요 결과

영역	주요 인권 이슈	이해관계자	대책 및 개선방안
인도적 대우	<b>생활임금 기준</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 요구사항에 부합하는 생활임금 적용 검토 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구성원</li> <li>협력사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내외 사업장 생활임금 산정 검토</li> </ul>
아동노동 금지	<b>아동노동 예방 및 연소근로자 보호를 위한 체계적 조치</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 사업장 및 공급망 내 연소근로자 보호조치 강화 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구성원</li> <li>협력사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 사업장 연소근로자 보호 정책 보완</li> <li>협력사 대상 아동노동 예방 정책 및 조치 현황 점검 강화</li> </ul>
책임 있는 공급망 관리	<b>협력사 내 인권 관리</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>협력사의 인권·노동, 안전·보건, 환경 관리체계에 대한 취약점 및 법규 위반 사항 점검 강화 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>협력사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 사업장 대상 협력사 ESG 리스크 평가 강화 및 시정조치 모니터링 확대</li> </ul>
개인정보 보호	<b>개인정보 관리체계</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 사업장 내 체계적 절차를 통한 개인정보 보호 수준 강화 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구성원</li> <li>협력사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 사업장 개인정보 보호 절차 강화</li> <li>글로벌 사업장 개인정보 보호 프로그램 점검 확대</li> </ul>
지역사회 인권보호	<b>지역사회 소통 채널</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회 인권 이슈를 사업장 내 보고하는 프로세스 보완 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회 소통 채널을 통한 지역주민 고충 정기적 수집</li> <li>지역사회 인권 이슈 관리·보고 프로세스 보완</li> </ul>
인권경영 거버넌스	<b>인권 교육 및 인권경영 실행력</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>국내외 구성원 대상 인권 교육 심화 콘텐츠 필요</li> <li>인권 관련 이슈 점검 및 관리 프로세스 강화 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구성원</li> <li>협력사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권 전용 교육 프로그램 개발(인권 리스크 관리 체계, 책임 있는 공급망 관리 등)</li> <li>인권 이슈 경영진 보고 체계 강화</li> </ul>

## 중점 개선과제

### + 공급망 인권 리스크 평가 프로세스 강화

공급망의 리스크 평가 프로세스를 강화하여, 잠재적인 인권 리스크 식별 및 개선과제를 도출할 수 있도록 관리체계를 확립하고자 합니다. 특히 글로벌 협력사 ESG 평가 프로세스를 확대하여 잠재적 인권 리스크를 관리할 수 있도록 개선할 예정입니다.

### + 지역사회 인권보호 강화

SK하이닉스는 지역사회와의 지속적인 소통을 통하여 의견을 청취하여 개선방안을 도출하고자 합니다. 이를 위해 국내외 사업장 인근 현지 주민의 인권 이슈를 검토하고, 이를 경영진에 정기적으로 보고하는 프로세스를 구축하여 지역사회 인권보호를 강화할 계획입니다.

### + 인권경영 실행력 강화

인권경영 담당 부서와 담당자 R&R을 구체화하여 인권경영 실행력을 강화할 예정입니다. 또한, 주요 인권 이슈가 경영진에 효과적으로 전달될 수 있도록 인권 이슈 보고 채널(Escalation process)을 강화하여 인권경영 거버넌스를 고도화하고자 합니다. 이와 더불어 구성원을 대상으로 법적/사회적 요구사항에 부합하는 인권 교육을 확대 적용하여 인권경영 내재화를 추진하고자 합니다.

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

### ▶ 인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## 협력사 인권 리스크 관리

### 협력사 행동규범 기반 인권 존중 실천

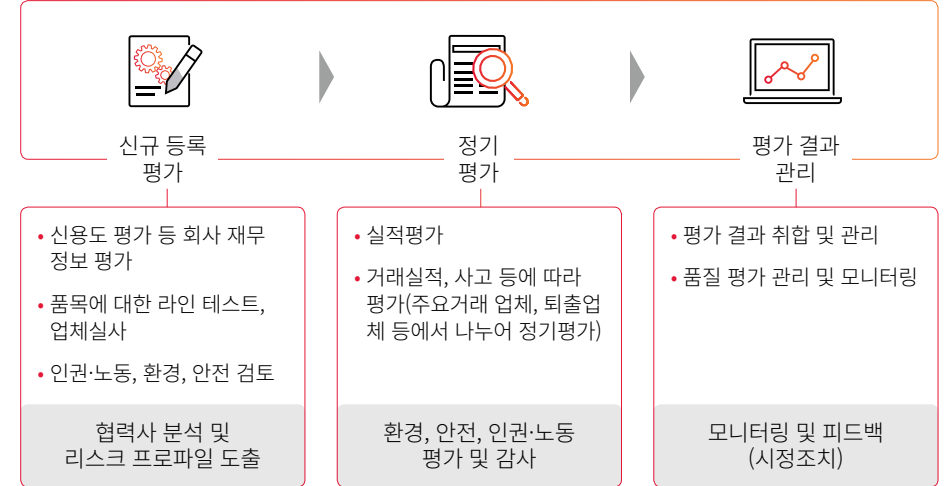
SK하이닉스는 ‘협력사 행동규범’을 제정하고, 이를 홈페이지 및 상생포털에 공개하고 있습니다. 또한 협력사 행동규범을 효율적으로 준수하기 위해 협력사에 행동규범 공동 실천 서약을 안내하고 있습니다. 행동규범 위반 행위는 내·외부 이해관계자가 접근 가능한 제보 채널을 통해 모니터링하고 있으며, 위반 행위 적발 시 위반자에게 책임을 묻고 이에 대한 시정조치를 이행하고 있습니다. 위반 사안에 따라 구매 계약정책에 반영하여 주의, 거래 정지 등 의사결정이 이루어지고 있습니다.

협력사 행동규범

협력사 행동규범  
가이드라인

협력사 상생포털

### 협력사 평가 관리 프로세스



### 협력사 선정 및 평가

SK하이닉스는 공정한 프로세스를 통해 SK하이닉스의 사업 방향과 맞는 협력사를 선정하고 평가하여 견고한 협력기반을 마련하고자 합니다. 신규 공급망 선정과 평가에 ESG 측면의 지속가능성을 고려하고 있으며, 매출·규모·우호도·대체 불가능성·핵심 기술 제공·가격 경쟁력 등을 다면 분석하여 ‘전략적 협력사’를 선정하고 집중 관리하고 있습니다. 신규 협력사는 신용등급 및 SHE 적격성평가 등을 통한 안전·보건·환경 실사, 유해물질 포함 여부 등의 심사를 통과하여야 등록할 수 있습니다. 또한 매년 신용등급·기술·품질·가격·납기·협력·안전·인권 등을 기준으로 정기평가를 실시하여 리스크를 분석하고 그 결과를 협력사 관리 전략에 반영합니다. 뿐만 아니라 공정하고 투명한 거래를 위한 내부 기준을 수립하고 SK하이닉스 홈페이지 내 상생포털에 공개하고 있습니다. 적극적인 모니터링 및 실사를 통해 공급망 ESG 리스크를 식별하여 책임 있는 공급망 관리 활동을 개선해 나갈 계획입니다.

### 협력사 ESG 컨설팅

지속가능경영에 대한 이해관계자의 요구와 국내외 규제 변화에 따라 협력사의 잠재적 ESG 리스크를 확인하기 위해 국내외 1차 협력사를 대상으로 ESG 평가체계를 구축하고 운영하고 있습니다. 협력사 행동규범을 기반으로 안전·보건·환경 및 인권·노동 부문에 대한 평가를 실시하여 관련 리스크가 큰 업체는 직접 방문하는 ESG 컨설팅을 통해 맞춤형 솔루션을 제안하고 개선 여부를 모니터링합니다. 향후에는 자가평가 시스템을 자체 전산화하여 1차 협력사에 대하여 적용하고, 주요 협력사에 대한 현장평가를 확대할 예정입니다. ESG 평가 결과는 협력사 선정 및 평가 시 반영하고 있으며, 안전·보건·환경 및 인권·노동, 윤리 등 부문별로 특화된 컨설팅을 통해 협력사가 ESG 리스크를 명확히 인식하고 자체적으로 해결할 수 있도록 전문가 투입 및 작업환경 개선 비용 등을 지원하고 있습니다. 개선 성과가 높은 우수 협력사에는 포상제도를 통해 독려하고 있습니다.

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ **인권 이슈별 관리현황**

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인



# 인권 이슈별 관리현황

## 인도적 대우

### 임금 및 복리후생

SK하이닉스는 사업장이 위치한 현지의 법률에서 요구하는 최저임금·생활임금 이상을 급여로 책정하며, 급여명세서와 함께 정해진 일자에 정기적으로 지급하고 있습니다. 정규 및 초과 시간을 정확히 계산하여 법정 임금을 지급하고, 관련 서류를 보관하고 있습니다. 또한, 각종 비위에 대해 과도한 금전적 징계는 금지하고 있으며, 불합리한 사유에 따른 임금 공제와 삭감을 금지하고 있습니다. 나아가, SK하이닉스는 구성원의 생활 수준 향상을 지향하고자 합니다.

SK하이닉스는 능력과 자질에 따라 공정한 기준으로 성과를 평가하고 보상을 지급하고 있습니다. 특히 구성원들이 성과 평가와 보상 제도에 대해 이익을 제기할 수 있는 절차를 운영하고 있습니다. 인사평가는 리더 간 협의체인 ‘Talent Session’을 통해 진행되며, 구성원들은 평가 결과에 대해 이익이 있을 시 개별적으로 HR 담당자를 통해 이익 신청할 수 있습니다. 또한, 구성원들은 연봉제 급여규칙 제2장 제12조 ‘연봉내역안내’에 따라 안내된 연봉 내용에 이익이 있을 경우, 7일 이내에 HR 담당자를 통해 이익 신청이 가능합니다.

### 복리후생 제도

개인연금 지원	구성원의 노후 안정을 위해 개인연금에 가입할 경우 월 연금 납입액의 50% 회사가 지원
의료비 지원	구성원의 본인과 가족의 질병 또는 부상으로 발생하는 치료비 지원
구성원 건강검진	매년 구성원의 건강검진 시행, 근속 10년 또는 만 40세 이상 구성원의 매년 종합 건강검진 실시. 배우자의 경우, 구성원이 근속 10년 이상이면 격년, 40세 이상이면 매년 종합검진 실시
경조금 및 공조금	구성원의 및 가족들의 회갑, 결혼, 사망 시 경조금 및 공조금, 휴가 부여. 축하 및 근조환환, 장례지원 서비스 제공
주택자금 대출	구성원의 주택 구입 및 임차에 필요한 자금의 일부를 회사가 지원해 내 집 마련의 시기를 앞당기고 안정된 주거생활을 할 수 있도록 지원
법률상담	구성원의 민사, 형사, 행정적 분쟁 및 사건을 겪었을 때 법률 상담을 운영하여 무료로 법률 상담 서비스 지원
자녀학자금 지원	구성원의 자녀 교육비 부담을 줄이기 위해 입학 축하금을 지급하고, 중학교 이상 자녀의 경우, 입학금, 수업료, 기성회비, 학생회비 지원
복지포인트	구성원의 전용 복지 포털사이트에 연간 포인트를 지급하여, 여행, 도서, 공연, 선물 등 구입 가능
통근버스	편리한 출퇴근을 위해 주요지역에 통근버스 무료 운영. 구성원의 거주 현황에 맞춰 다양한 노선을 운영하고, 유연근무에 맞춰 다양한 시간대에 출퇴근 버스와 전철역까지의 셔틀버스 수시 운영
사내 동아리 활동 지원	구성원의 여가생활을 위해 각종 스포츠 및 취미 관련 동아리 운영

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

## 근로시간

SK하이닉스는 근태관리규칙을 통해 구성원들이 제한된 시간에 효과적으로 일할 수 있도록 원칙과 체계를 마련하고 있으며, 사업장이 위치한 국가의 노동시간과 관련된 법률을 준수하고 있습니다. 국내 사업장의 경우, 주당 노동 시간을 52시간으로 제한하고 있으며, 7일마다 최소 하루의 휴가를 제공하고 있습니다. 이와 관련해, 구성원들이 정규 근무시간을 비롯해 초과 근무시간, 관련한 수당 등을 알 수 있도록 ‘Talent Portal’ 시스템을 구축하여 이를 기록·관리하고 있습니다. 이밖에 노동조합과의 지속적 협의를 통해 구성원들의 요구사항을 경영 전반에 반영하고 있습니다.

### 유연근무제도 운영

SK하이닉스는 일과 가정의 양립을 위해 구성원들이 출근과 퇴근 시간을 자율적으로 결정하여 탄력적으로 근무시간을 선택할 수 있는 유연근무제도를 운영하고 있습니다. 특히, 임산부 구성원의 경우 유연근무제도와 더불어 단축근무제도를 함께 적용함으로써 구성원들의 일과 삶이 균형을 이루는 데 일조하고 있습니다. 이러한 일과 가정의 양립에 대한 노력을 인정받아 여성부에서 주관하는 가족친화 기업 인증을 유지하고 있습니다.

구분 <sup>1)</sup>	단위	2018	2019	2020
연간 노동시간 <sup>2)</sup>	시간	2,137	2,035	2,236
주간 평균 노동시간 <sup>3)</sup>	시간	41	40	43
유연근무제 사용자 수 <sup>4)</sup>	명	12,107	14,393	15,344

1) 데이터 수집범위: 국내 사업장

2) 한국 및 중국 사업장 기준 1인당 연간 노동시간

3) 연간 노동 시간/52주 기준 1인당 주간 평균 노동시간

4) 몰입근무자, 임산부 단축근로 근무자, 시간선택제근무자

## 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

SK하이닉스는 성희롱 및 괴롭힘 문제에 대해 대응력을 강화하기 위해 예방교육을 실시하고 제보 채널을 마련하고 있으며, 사건 제보 및 접수 시에는 징계규칙에 따라 엄중한 조사 과정을 거쳐 조치를 내리도록 하고 있습니다.

### 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 가이드라인 제정

SK하이닉스는 2013년 윤리강령 실천지침을 제정하여 직장 내 성희롱과 괴롭힘 등 구성원 간의 부당 행위에 대해 금지하고 있습니다. 나아가, SK하이닉스는 2021년 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 효율적으로 예방하고, 이에 대한 경각심을 높이기 위해 ‘직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 가이드라인’을 제정하였습니다. SK하이닉스는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 가이드라인을 통해 구체적인 제보 방법과 사건 처리 절차를 제시함으로써 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 및 조치를 위한 실효성 있는 가이드라인을 수립하였습니다.

### 직장 내 고충 상담을 위한 ‘열린상담실’

SK하이닉스는 구성원들이 행복한 직장 생활을 할 수 있도록 직장 내 고충을 중점적으로 상담하는 열린상담실을 운영하고 있습니다. 열린상담실은 회사 내에서 발생하는 조직이나 상사 관련 고충에 특화된 상담실로, 직장 내 성희롱이나 괴롭힘, 부서 분위기로 인한 스트레스, 동료나 선후배 직원들과의 관계 형성 문제 등을 주로 다룹니다. 전문 상담사가 상주하면서 적절한 심리검사와 상담을 제공하고, 필요 시 사건 제보 및 이후 절차에 대해 안내하고 있으며, 내담자의 인적사항이나 상담 내용 등은 철저히 비밀로 유지됩니다.



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ **인권 이슈별 관리현황**

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

## 차별 금지

SK하이닉스는 성별, 학력, 종교 등에 따른 이유로 채용, 승진, 성과 평가 및 보상, 복리후생, 퇴직 및 해고 등에 대해 부당한 차별을 금지하고 있으며 구성원의 다양성을 존중하고 있습니다.

채용	채용 시 직무역량과 무관한 용모, 키, 체중 등의 신체조건 및 출신지역, 혼인여부, 재산, 가족의 학력, 직업 등 개인 인적사항에 대한 질문 금지
승진	일정 기준을 충족한 구성원이라면 누구나 승진 심의 대상으로 선정하여 승진 심의 진행
교육	교육훈련규정 제2장 제1절 제5조 ‘기본원칙’에 따라 전 구성원에게 균등한 교육 기회 제공
성과평가 및 보상	성과와 역량에 따라 공정한 평가와 보상을 받을 수 있도록 절차와 기준 수립 및 운영, 평가 결과와 보상 임금에 대한 이의신청 절차 마련
퇴직 및 해고	취업규칙 제18조에 따라 정년, 퇴직 및 해고에서 구성원을 차별하지 않음을 명시. 특히, 여성 근로자의 혼인, 임신, 출산을 퇴직 사유로 적용하지 않음

## 결사의 자유

SK하이닉스는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동삼권을 보장하고 있으며, 노동조합의 가입이나 탈퇴를 고용 조건으로 제시하지 않습니다. 또한, 구성원이 노동 조합에 가입했거나, 노동조합 활동을 했다는 이유로 구성원을 해고하는 등의 불이익한 처우를 가하거나, 구성원을 차별하지 않습니다. SK하이닉스는 단체협약에 따라 회사의 부당노동행위를 명시하고, 이를 금지하고 있습니다.

SK하이닉스는 노사 간 임금교섭을 통해 임금인상률을 결정하고 구성원의 근로조건 향상을 도모하고 있습니다. 주요 노사 현안에 대한 해결에서부터 구성원의 고충처리와 복리증진을 위한 활동 등 다양한 계층별 협의 채널을 운영하고 있습니다. 원활한 노사 커뮤니케이션을 위해 노사간의 법적 협의사항뿐만 아니라 주요 현안과 경영정보를 공유하며, 오퍼레이션 설명회, 인력 공유회 등을 통해 판매 현황이나 채용 및 퇴직 실적 등 노동조합에 필요한 정보를 수시로 제공하고 있습니다. 또한, 사업장 내 노동조합 사무실 및 회의실을 상시 제공하고, 조합 정기 행사 진행 시에도 장소를 지원하고 있습니다.

SK하이닉스는 매년 정기적으로 노동조합과 교섭을 진행해왔으며, 2021년 4월 기준으로 미이행한 경우는 없습니다. ‘회사와 노동조합은 하나다’라는 노사불이(勞使不二) 정신을 바탕으로 구성원 우선 원칙 및 상호 신뢰와 존중을 기반으로 협력적 노사관계를 유지하며 창사 이래 무분규 전통을 이어오고 있습니다. 노동조합 가입률은 지속가능경영보고서를 통해 매년 공시하고 있습니다.

### 노사협의 채널

구분	주기	내용
노사 실무회의	주	노사 이슈 상시 공유 채널
분임협의회	월	현장 고충 처리 및 경영 현안-메시지 전달
노사협의회	분기	사업장 단위 노사 이슈 협의 채널
중앙 노사협의회	필요 시	전사 단위의 논의가 필요한 이슈 발생 시 실시



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## 아동노동 금지

SK하이닉스는 어떠한 생산 단계에서도 아동<sup>1)</sup>의 고용을 금지하며, 사업장이 위치한 국가의 법정 최저 고용 연령 미만 근로자의 고용을 허용하지 않고 있습니다. 채용 시 나이 및 신분을 증명할 수 있는 서류를 검토하여 아동의 유입을 전면적으로 방지하고 있습니다. 국내 사업장의 경우, 채용 포털 가입 시에는 ‘서울신용평가’를 통한 본인인증 과정을 거쳐야 하며, 채용과정에서는 서류 및 신분증 확인, 입사 후에는 가족관계증명서 등의 서류 확인을 통해 나이와 신분을 검증하고 있습니다. 글로벌 사업장의 경우, 신분증 원본을 확인하고 이를 신분증 검사기를 활용한 전자인식으로 검증하고 있습니다. SK하이닉스는 협력사의 어떠한 생산 단계에서도 아동노동과 법정 최저 고용 연령 미만의 근로자 고용은 허용하지 않으며, 모든 협력사에 아동노동에 대한 무관용 원칙을 적용하고 있습니다. SK하이닉스는 협력사에서 아동근로자가 발견될 경우, 발견된 아동 근로자를 안전한 장소로 이동시키며, 건강검진 및 의무 교육을 지원하고 법적 근로 가능한 연령까지 아동 근로자의 소득을 보장하도록 협력사에 권고하고 있습니다. SK하이닉스는 협력사를 대상으로 아동노동을 지속적으로 점검하고 있으며, 불법 아동노동을 근간으로 한 분쟁지역의 광물을 사용하지 않기 위해 지속적 실태조사를 진행하고 있습니다. 작업장 견습생 등 18세 미만의 연소근로자를 고용하는 경우에는 모든 노동 관련 법률과 규정을 준수하며, 건강과 안전을 위협할 수 있는 작업과 야간 근무, 초과 근무를 금지하고 있습니다. 또한 법적 기준에 따라 연소근로자와의 훈련근로계약서를 작성하여 근로조건을 명시하고 있습니다.

1) ‘아동’은 만 15세 미만 또는 사업장이 위치한 국가에서 시행 중인 의무교육 이수 연령 이하 또는 해당 국가의 최저 고용 연령 중, 가장 높은 연령 이하의 피고용인을 뜻합니다.

## 강제노동 금지

SK하이닉스는 일체의 비자발적 계약, 노예 노동 등 강제노동을 금지하고 있으며, 협력사에 대해서도 이 같은 원칙을 적용하고 있습니다. 구성원들이 계약 조항을 이해할 수 있도록 사업장이 위치한 국가의 언어로 계약서를 작성하고 있으며, 외국인 구성원의 경우 해당 구성원의 모국어로 계약을 진행하고 있습니다. SK하이닉스는 취업규칙에 따라 구성원의 이동의 자유를 존중합니다. 신분증과 개인 서류 원본을 보관하지 않으며, 정신적·신체적 자유를 구속하는 수단으로 노동을 강요하지 않습니다. 구성원은 채무를 담보로 근로계약을 작성하지 않으며, 누구나 합리적인 사전 통지 이후 퇴사할 수 있습니다. 중소 협력사의 경우, 노동력 확보 등의 문제로 외국인 근로자 수가 많아지고 있는 만큼, 취업 과정에서 발생하는 과도한 수수료 등 다양한 형태의 강제 노동을 유발할 수 있습니다. 따라서, SK하이닉스는 협력사 거래 계약 체결 시 강제노동 금지에 대한 사항을 명시하며 기본 윤리행위를 주지시키고 있습니다. 특히, 외국인 근로자를 고용하는 과정에서 발생할 수 있는 모든 비용은 기업이 지불하며, 이들 근로자에게 어떠한 중개 수수료도 부담 지우지 않는 것을 원칙적으로 강조합니다. 만약 심각한 인권 침해 이슈가 발생할 경우, 계약 해지가 가능하고 향후 거래에 제약을 둘 수 있습니다.



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## 안전 및 보건

SK하이닉스는 사람과 환경 중심의 가치를 추구하며, 안전이 보장되는 사업장을 구축하기 위해 노력합니다. 이를 위해 SHE 4대 경영원칙을 설정하여, △SHE 선진경영환경 조성, △Safety ‘Global Top’ 추구, △모든 직무에서 최상의 건강 수준 도달, △사회와 함께 Green 건강한 지구의 원칙을 추구하고 있습니다. SK하이닉스는 가치사슬 내 안전·보건·환경의 질적 수준을 향상하고 인권 보호 및 존중을 위해 최선을 다하고 있습니다.

### ‘산업보건 선진화 지속위원회’ 운영

SK하이닉스는 2017년 발족한 ‘산업보건 선진화 지속위원회’를 중심으로 선제적 예방 관리가 가능한 산업보건 생태계를 구축해가고 있습니다. 선진화 지속위원회는 ‘세계 최고 수준의 산업보건 시스템 구축’이라는 비전 아래, ‘건강’, ‘환경’, ‘정의’라는 세 가지 분과를 두고 각각의 세부 목표와 과제들을 추진해오고 있습니다. 건강 분과에서는 ‘구성원의 건강이 어떤 인구집단보다도 좋은 사업장’을 만드는 것을 목표로, 코호트 연구(Cohort Study)<sup>1)</sup> 기반의 건강관리 시스템을 만들고 있습니다. 환경 분과에서는 ‘건강 위험 환경이 없는 안전하고 쾌적한 사업장’을 만들자는 목표 아래, JEM(Job Exposure Matrix)<sup>2)</sup> 등 작업 환경의 안전과 사업장 내 취급 물질 전반에 대한 전문적이고 신뢰성 있는 관리체계를 구축하였습니다. 마지막으로 정의 분과의 목표는 ‘가정과 지역사회의 안녕을 추구하는 사업장’을 실현하는 것입니다. 내부 구성원뿐만 아니라 구성원의 가정, 협력사와 지역사회 전체의 건강과 안전·보건에 기여할 수 있는 다양한 연구를 수행하고 있습니다.

#### [2020년 주요 성과]

- 건강 분과 – 코호트 기반 주요 질환 모니터링 체계 구축, 생애 주기별 건강증진 전략 수립 및 이행 등
- 환경 분과 – 반도체 공정 부산물(By-products)<sup>3)</sup> 유해성 평가, 구성원의 저농도 장기노출(LTLE, Long-term Low Exposure)을 실시간 모니터링하는 시스템 구축 등
- 정의 분과 – 협력사 대상 SHE 컨설팅 시행, 한국반도체산업협회 공동 연구(보건 위험성 평가 Tool 개발) 추진 등

1) 특정 요인에 노출된 집단과 노출되지 않은 집단을 추적하고 연구 대상 질병의 발생률을 비교하여 요인과 질병 발생 관계를 조사하는 연구 방법

2) 작업환경에서 발생하는 다양한 노출정보를 종합한 표

3) 반도체 공정 과정에서 생기는 가스나 화합물 등

### 부속의원 운영

SK하이닉스 및 협력사 구성원의 기초적인 치료를 통한 건강관리 및 증진 활동을 목적으로 사내 부속의원을 개설하여 24시간 운영하고 있습니다. 사내 부속의원에는 전문 의료진이 상주하여 진료, 검사, 물리치료, 상담 및 사후관리, 응급환자 대응, 감염병 관리, 금연/비만 클리닉 등 건강관리를 위한 다양한 의료 지원활동을 하고 있습니다.

### 일환경건강센터 운영

SK하이닉스는 협력사 및 지역 소규모 사업장의 안전한 작업환경 구축과 직업병 예방을 위해 2019년에 민간 공익 산업안전보건 센터인 일환경건강센터를 설립하였습니다. 일환경건강센터는 협력사뿐 아니라 지역 영세업체 근로자에게도 산업안전 보건서비스를 지원합니다. 유해·위험요인 등을 분석해 고위험 평가 사업장 및 지원 희망 사업장을 대상으로 직업병 건강상담, 뇌심혈관질환, 직무스트레스, 근골격계질환 예방 상담 등 산업보건 서비스를 지원 하고 있습니다.



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## 책임 있는 공급망 관리

### 분쟁광물 및 책임광물

SK하이닉스는 분쟁광물 사용을 제한하는 사회적 요구에 공감하고 있으며, 이에 따라 제품 생산과정에서 분쟁광물이 사용되지 않도록 체계적으로 대응하고 있습니다. SK하이닉스는 분쟁광물을 콩고민주공화국(DRC) 또는 주변국에서 불법적으로 채굴되는 3TG(텅스텐, 주석, 탄탈륨, 금)와 코발트로 정의하고, 분쟁광물 관리 프로세스를 구축하였습니다. SK하이닉스는 협력사 행동규범을 통해 협력사에 책임 있는 광물 소싱을 요구하고 있으며, 정기적으로 공급망의 분쟁광물 사용 현황을 파악하고 있습니다. SK하이닉스는 인권 리스크 관리가 필요한 광물 범위가 분쟁광물에서 책임광물로 확대됨에 따라 RMAP<sup>1)</sup> 인증을 확대해 나가고자 합니다.

SK하이닉스는 원자재 공급사 변경 시 인증받은 원자재를 사용했는지 확인하고 원산지를 증명할 수 있는 자료를 확보합니다. 또한 공급사에서 제공한 정보를 토대로 보증 양식(분쟁광물 리포트 템플릿)을 작성하고 제공합니다. 통합제품정보시스템(GPMS)에 등록된 물질 데이터를 바탕으로 정기적으로 현황 조사를 실시하여 이를 갱신하고, 원자재 구매 시 분쟁광물 함유 여부를 검토한 후 법적이고 인도적으로 채굴한 원자재를 구매합니다. 또한 RBA와 고객사 및 국제기구에 의거해 원자재 공급사에 RBA 컨설팅을 제공하고 관리의 중요성을 인지하도록 합니다.

1) RMAP, Responsible Minerals Assurance Process

### 분쟁광물 실사 프로세스



### 분쟁광물 프로그램

RMI(Responsible Minerals Initiative)는 분쟁광물에 대한 글로벌 기업의 공동 대응 협의체로 글로벌 공급망 내 분쟁광물과 관련된 원산지, 제련소, 사용처 등의 정보를 수집하고 관리 및 공개를 강화하는 활동을 전개합니다. SK하이닉스는 RMI 회원사로서 분쟁광물 공급망 전체를 투명하게 추적할 수 있도록 지속적으로 관리하고 글로벌 공급망과 관련된 사회, 환경, 인권, 노동 등의 문제를 공동으로 해결하기 위해 노력하고 있습니다.

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인



## 협력사 안전 관리

### 공생협력 프로그램

SK하이닉스는 안전보건 공생협력 프로그램을 통해 협력사를 대상으로 위험성 평가와 기술 지원 활동 등 인적·물적 지원을 진행하고 있습니다. 이를 통해 안전보건 관리수준을 개선함으로써 협력사 산업재해 예방 및 안전보건 관리 수준 향상 등 본사와 협력사의 안전보건 격차 해소를 위한 적극적인 활동을 실시하고 있습니다.

### 협력사 안전 지수 체계화

SK하이닉스는 안전지수 정량평가를 통해 협력사 안전관리 기능을 강화하고자 ‘패싱 시스템(Passing System)’을 도입하였습니다. 패싱 시스템은 SHE경영시스템에 근거한 협력사 안전관리 및 지수평가 시스템입니다. 계약 후에도 협력사를 대상으로 패싱 시스템의 평가 기준에 따라 정기 점검을 실시하며, 개선사항에 대한 지원 활동을 전개하고 있습니다.

### 협력사 안전교육 지원

협력사 구성원의 안전보건 역량 향상을 위해 산업안전보건의 이행 및 행동규범, 위험성평가의 표준작업절차서(SOP, Standard Operating Procedure) 작성 심화, 사고조사의 이해 및 실습 등 교육 서비스를 지원하고 있습니다. 또한 작업 유형별 특성화 교육과 평가를 진행하여 협력사가 SK하이닉스의 안전수준과 동등하게 관리될 수 있도록 지원하고 있습니다. 향후 교육 과정을 증설하고 전문교육을 강화하여 협력사 스스로 고도화된 안전관리를 진행할 수 있도록 지원할 계획입니다.

### 협력사 SHE 컨설팅

SK하이닉스에서는 협력사 SHE 컨설팅 프로그램을 통해 안전 및 보건과 관련된 협력사의 잠재 리스크를 진단하고 해당 리스크를 스스로 해결할 수 있도록 기술지도를 지원하고 있습니다. 재정 및 기술적으로 취약한 협력사 대상으로는 맞춤형 기술 지원으로 법규 준수 수준을 개선하도록 추가 지원하고 있습니다. 그뿐만 아니라 대상 협력사 간 SHE 정보교류를 위해 네트워크를 구축하고, 경영층과 실무자 대상 SHE 역량강화교육을 제공하는 등 협력사 간 상생협력을 실천해나가고 있습니다.

### 보안요원 인권 이슈 관리

SK하이닉스는 보안요원을 대상으로 업무 과정에서 인권 침해 이슈가 발생하지 않도록 사내 산업보안기준에 따라 ‘보안 업무 매뉴얼’을 배포하고 있습니다. 또한, 산업안전교육, 성희롱 교육 등을 진행하여 인권 침해 이슈를 예방하고 있습니다.

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

## 개인정보 보호

SK하이닉스는 고객과 구성원, 협력사 등 제3자의 개인정보 처리 시 국내 법령 및 EU GDPR<sup>1)</sup> 등의 해외 개인정보 보호 규정을 준수하고 있습니다. 개인정보 관련 법령의 개정 사항을 모니터링 및 반영하고, 특히, 방문객 예약 시스템에 기입된 정보에 대해서는 개인정보 유출에 따른 손해 배상 책임의 이행을 위해 손해배상책임 보험에 가입하였습니다. 2020년에는 전사 개인정보를 취급하는 부서와 시스템을 대상으로 개인정보 관리 행태 진단 및 개선 활동을 추진하여 개인정보 보호 수준을 더욱 향상시키고자 하였습니다. SK하이닉스는 ‘개인정보 보호 규칙’을 제정하여 정보 주체의 개인정보를 보호하고 법적 요건에 따른 관리 절차를 준수합니다. ‘개인정보 보호 규칙’은 표준관리시스템에 등록되어 전 구성원이 언제든지 열람할 수 있도록 공개하고 있습니다. 또한, 매년 주요 법령 개정 사항을 반영하여 개인정보 보호 활동에 누락이 없도록 조치하고 있습니다. 그뿐만 아니라 구성원이 필히 준수해야 하는 개인정보 보호 사항에 대해서는 정보보호 서약서를 받고 있습니다. SK하이닉스는 회사 홈페이지에 개인정보 처리방침을 게시하여 수집하는 개인정보 유형, 목적, 보관 기간, 관리 지침, 담당자 정보를 공개하고 있습니다. SK하이닉스에서 수집, 이용, 처리하는 개인정보는 정보 주체로부터 동의를 받은 후에 이용하며, 수집한 개인정보는 목적 외의 활용을 금지합니다. SK하이닉스는 안전성 확보를 위해 개인정보를 취급하는 주요 개인정보 처리 시스템에 대한 점검을 매년 진행하고 있습니다. 점검에서 확인된 미흡사항에 대해서는 개선조치를 마련하고 이행함으로써 개인정보 유출을 방지하고 있습니다. 회사의 개인정보 보호활동을 총괄하는 CPO(Chief Privacy Officer)를 산업보안 담당으로 지정하였으며, 개인정보 처리방침에 CPO 성명, 부서, 연락처 정보를 공개하고, 개인정보 보호를 위한 관리 활동과 정보 주체의 권리보장을 위한 활동을 지원하고 있습니다.

1) EU General Data Protection Regulation: 유럽연합 일반 개인정보보호 법령

## 보안 캠페인

SK하이닉스는 구성원의 보안 인식 제고를 위하여 보안 교육 및 홍보를 통해 주요 보안 수칙과 이슈 사항을 다양한 방법으로 전파하고 있습니다.

구분	2019 성과	2020 성과 <sup>2)</sup>
보안 교육	- 전사 구성원 대상 (2만 5512명) 온라인 교육 진행 - 찾아가는 보안 교육 진행 (총 46회, 1958명)	- 전사 구성원 대상 온라인 교육 진행 (2만 6619명, 2회) - 보안담당자 협의체 교육 (68개 부서)
보안 홍보	- 매주 1회 보안담당자, 팀장, 담당 대상 보안 홍보 메일 발송	- 매월 1회 보안담당자, 팀장, 담당 대상보안 홍보 메일 발송 - 보안 퀴즈 3회 진행 (1만 837명)

2) 2020년 ‘찾아가는 보안교육’은 코로나19로 대면교육이 불가하여 온라인으로 대체함



#### About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

#### Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## Focus 다양성 및 포용성

SK하이닉스는 구성원의 다양성 및 포용성을 촉진하기 위하여 노력하고 있습니다. 인사 제도 전반에서의 차별을 금지하고, 다양성 및 포용성을 고려한 조직문화를 조성하고자 합니다.

### 모성보호

SK하이닉스는 임신부에 대한 출산휴가, 육아휴직 보장, 연장근로 제한 규정을 준수합니다. 또한, 사업장 내 여성 구성원의 모성 보호를 위해 근로조건을 조정하고, 편의시설을 마련하고 있습니다. 각 건물별로 임신부 휴게실 운영, 교대 근무자 추가 휴게시간 부여, 임신부 철분제 및 엽산제 지원, 태아검진 휴가, 임신부 사원증 액세서리 지급 등 다양한 프로그램을 진행하고 있습니다.



임산부 사원증 액세서리

### 장애인 표준사업장

SK하이닉스는 자회사형 표준사업장 행복모아주식회사 설립을 통해 사회적 취약계층인 장애인에게 안정적인 일자리를 제공하여 경제적 자립을 돕고 생활 향상을 도모하고 있습니다. 행복모아주식회사는 전문적으로 생산된 방진의류와 클린룸 부자재 공급 및 방진의류 세탁 서비스를 SK하이닉스에 제공하고 있습니다. 또한 한국장애인고용공단과 함께 맞춤 교육훈련을 실시하는 등 다양한 노력으로 장애인 자립 환경을 확대하고 있습니다.



행복모아주식회사 사업장 준공식

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

## Focus 다양성 및 포용성

SK하이닉스는 구성원의 다양성 및 포용성을 촉진하기 위하여 노력하고 있습니다. 인사 제도 전반에서의 차별을 금지하고, 다양성 및 포용성을 고려한 조직문화를 조성하고자 합니다.

### 다양성 및 리더십 강화 워크숍

SK하이닉스는 2021년 분당캠퍼스에서 기업문화, 행복문화사무국, ESG전략 등 관련 구성원을 중심으로 ‘다양성 및 리더십 강화 워크숍’을 열었습니다. 이번 워크숍은 회사 내 다양성·포용성 문화 확산에 대한 담당자의 이해도 제고를 목적으로 개최되었습니다. 구성원들은 워크숍을 통해 다양성 존중과 이를 고려한 리더십 파이프라인이 중요함을 확인했습니다.

SK하이닉스는 다양성(Diversity)과 포용성(Inclusion)은 물론 형평성(Equity)까지 포함한 DI&E경영을 강화하는 데 관심이 높아지고 있는 상황에 대응하여 관련 교육프로그램 개발, 행복 Design 그룹 등을 운영해왔으며 다양성·포용성 문화 정착을 가속할 수 있는 새로운 방안을 모색하고 있습니다.

### 행복 Design 그룹

SK하이닉스는 5년 차 이하 주니어 구성원과 일과 육아를 병행하는 30대 여성(워킹맘) 구성원들을 대상으로 ‘행복 Design 그룹’을 구성하여 운영하였습니다. 행복 Design 그룹은 주기적인 모임을 통해 새내기 멘토링 방안, 여성 리더 육성의 필요성, 배려와 품격 있는 기업문화 구축 등 다양한 논의를 진행하였습니다. 논의 내용은 주니어보드에 전달되어 실제 기업문화 개선에 적용되었습니다. 2019년에는 구성원 간의 배려와 존중을 주제로 사내방송 기업문화 캠페인을 전개하였고, 2020년에는 10명 내외의 워킹맘 구성원으로 모임을 구성하여 워킹맘이 일하기 좋은 환경을 조성하기 위한 개선방안을 제안하고 실험을 진행하였습니다. 워킹맘·대디의 편의를 위해 재택근무 실험을 진행하는 한편, 분당 지역에 거점 오피스가 신설되도록 제안하였습니다. 또한 일정관리 시스템, 워킹 페어런츠 데이, 복직 온보딩 프로그램을 통해 리더와 1대1 미팅, 복직 멘토링, 심리 상담 등을 지원하는 실험을 진행하며 실제 구성원들의 긍정적 반응을 확인하였습니다. 향후 행복 Design 그룹은 소통을 더욱 활발히 하고 구성원 행복을 위한 새로운 시도를 이행하고자 합니다.

### 주니어보드 및 리더보드

다양한 연령, 계층에 속한 구성원의 목소리를 듣고 기업문화 제도에 반영하기 위해 구성원 대표 소통 채널인 주니어보드를 운영하고 있습니다. 주니어보드는 조직별 채널과 함께 제도 개선, 일하는 방식·문화 개선, 행복 Life Design 등 3개의 분과로 구분하며, 현장 중심의 행복 경영을 앞장서서 실천하고 있습니다. 또한, ‘행복 UP 프로젝트’라는 이름으로 유연한 근무 환경 강화, 성과관리 제도 개선, 코로나19 이후 일하는 방식의 혁신을 주제로 개선 제안을 이끌었습니다. 그 결과, ‘집중근무시간(Core Time)’ 폐지와 그에 따른 우리의 일하는 방식의 변화 제안, 피드백 중심의 쉽고 효율적인 성과 관리방안 제안, 비대면 회의/보고 문화 확산 등을 실제 기업문화 제도에 반영할 수 있는 계기가 되었습니다.

리더보드는 리더의 다양한 고민을 나누고 해결방안을 모색하는 협의체로 2021년 출범하였습니다. 리더보드를 통해 조직 내 팀장/PL의 의견을 수렴하고 분과별 논의와 제도 및 정책 제안 등이 이뤄집니다.



워킹맘 행복 Design 그룹 활동 모습



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## Focus | 코로나19 대응

SK하이닉스는 코로나19 대응과 구성원 보호를 위해 TF를 운영하며 다양한 조치를 수행하고 있습니다. 코로나19 대응 TF는 코로나19 발생 초기인 2020년 1월부터 출범해 현재 3기까지 운영 중입니다. 1기에선 신종 감염병에 대한 대응체계 마련에 초점을 두었고, 2기에서는 코로나19 장기화에 따른 뉴노멀(New Normal) 시대의 기업 경쟁력 확보를 중점으로 다뤘습니다. 현재 3기는 4개 분과로 TF조직을 세분화하여 코로나19에 적합한 언택트(Untact) 업무수행 방식을 모색 중입니다.

SK하이닉스는 사내 코로나19 확산 방지를 위해 매일 입문 전 전수 발열 검사, 방문신청 시 증상 문진표 작성을 실시하고 있습니다. 구성원의 자가 격리 현황과 구성원별 근무 가능 여부를 확인하고 있으며, 협력사 구성원에 대해서도 함께 발열 및 자가격리 여부를 모니터링하고 있습니다. 또한, 감염병 신고 시스템(카카오톡채널, 콜센터, 모바일 신고 애플리케이션 개발 등)을 구축하여 감염 사례를 관리하고, 사내 감염환자와 감염 의심환자, 접촉자의 선제적 격리 조치를 실시하고 있습니다.

SK하이닉스는 구성원에게 전자 공지와 개인 문자를 통해 확진자 발생에 대해 안내하고 있으며, 밀접 접촉자 분류, 역학조사, 긴급 방역, 자가격리 안내 및 특별휴가 부여 등 신속한 후속 조치를 수행합니다. 철저한 안내에도 불구하고 자가격리 수칙을 위반한 사례가 발생했을 경우, 위반자를 징계하고 징계사실을 공개함으로써 구성원들에게 자가격리 지침 준수를 당부하고 있습니다.

SK하이닉스는 손세정제와 살균제를 항상 구비해두어 업무환경을 위생적으로 관리하고 있습니다. 식당이나 회의실과 같이 사람들이 모이는 공간의 경우, 사회적 거리두기를 실천할 수 있는 환경을 마련해두었습니다.

SK하이닉스는 유급휴가를 활용하여 코로나19 확산을 방지하고, 구성원의 편의를 제공하고 있습니다. 위험 지역 방문·감염 환자 접촉·의심 증상 발생 구성원 등에게는 유급휴가를 제공하고 있습니다. 2020년 기준 유급휴가자는 누적 1만 1240명으로 확인되었습니다. 또한 SK하이닉스는 구성원의 감염병 예방을 위해 재택근무(2020년 총 1만 901일 사용)를 시행하였습니다. 원활한 비대면 근무를 위해 화상회의실 인프라를 확대하고 서비스 접속 환경을 개선하여, 구

성원의 업무에 불편함이 없도록 지원하였습니다. 특히, 임산부와 같이 코로나19에 취약한 근로자에게 유급휴가나 육아휴직, 재택근무를 제공하며 편의를 배려하고 있습니다. 직무 특성상 재택근무가 어려운 구성원이나 출장, 가사, 주말 긴급 업무 대응이 필요한 경우, 임시 근무지인 거점 오피스를 운영하여 근무공간의 유연성을 확대하였습니다.

비대면 회의 지원		단위	코로나19 이전	코로나19 이후
화상회의실 인프라 확대		개소	388	419
화상회의 솔루션 확대	외부 솔루션	계정	60	310
	자체개발 솔루션	회선	400	500

SK하이닉스는 코로나19로 인한 구성원의 불편함을 완화하기 위해, 고충처리 제도를 통해 구성원의 고충과 불만사항을 수렴하여 처리하고 있습니다. 구성원뿐만 아니라, 협력사 구성원을 포함한 모든 이해관계자가 코로나19 관련 고충을 제보할 수 있도록 온라인 커뮤니케이션 채널을 갖추고 있습니다. 또한, SK하이닉스는 코로나19로 인한 우울증을 예방하고 관리하기 위해 구성원들에게 정신건강 상담을 제공하고 있습니다. 특히, 밀접 접촉자로 분류되어 격리 중인 구성원에게 상담을 제공하는 절차를 마련하였습니다.



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

▶ 인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인



이천캠퍼스 상시 선별진료소

### 코로나19 선별진료소 운영

SK하이닉스는 2021년 코로나19 감염 및 확산에 선제적으로 대응하기 위해 고려대학교의료원(안산병원, 구로병원)과 함께 이천캠퍼스 상시 선별진료소를 구축하여 같은 해 6월까지 운영하였습니다. 선별진료소에는 고려대학교의료원 의료진과 행정 담당 직원이 상주하였으며, 검체 채취, 확진자 접촉 조사, 진단키트 관리 등의 업무를 진행하였습니다. 선별진료소는 사내 구성원과 협력사 구성원 누구나 사용 가능하도록 하였으며, 검사는 전액 무료로 제공하였습니다. 사내 감염 환자나 밀접 접촉자가 발생하거나 의심 증상이 발현되는 경우, 현장 접수를 통해 바로 검사를 받을 수 있도록 하였습니다. 검사 후 양성반응이 나타나면, 관할 보건소에 즉시 보고한 뒤, 감염 환자의 동선을 파악해 전사 구성원을 대상으로 감염 환자 발생 안내 및 긴급 방역, 격리자 선별 등의 후속 조치를 실시하였습니다. SK하이닉스는 가까운 곳에서 빠르게 검사를 받을 수 있는 선별진료소를 통해 구성원들의 건강과 안전을 책임지고 사업적인 리스크를 최소화하였습니다. 7월부터는 개인 및 집단 면역 형성을 위해 사내 부속의원을 활용하여 백신 접종을 지원할 계획입니다.

### 중소 협력사 상생프로그램 확대

중소 협력사에 대한 코로나19의 부정적 영향 완화를 위해 월 6000억 원에 이르는 중소 협력사 납품 대금 지급을 월 3회에서 월 4회로 확대하여 재정 유동성 개선에 도움을 주었습니다. 또한 코로나19로 피해를 본 협력사를 위해 상생펀드의 가용금액 1300억 원을 우선 지원하였습니다.

### 코로나19 대응 협력사 커뮤니케이션

상시 출입하는 협력사 구성원들에게는 당사 구성원과 마찬가지로 감염자 발생이나 신고 관련 공지 등이 포함된 문자메시지를 발송하고 있습니다. 또한 SK하이닉스의 대응 지침에 대한 공지는 협력사 대표 메일을 통해 안내하고 있으며, 방문예약 사이트의 팝업 화면을 통해서도 관련 정보를 공지하고 있습니다. 그뿐만 아니라 협력사와 협의하여 코로나19 관련 자가격리 대상자의 데일리 모니터링을 운영하여 상황을 공유하는 한편, 핫라인을 구축하여 협력사와 관련 이슈에 대한 소통을 시행하고 있습니다.

### 협력사 코로나19 대응력 강화 지원

SK하이닉스는 감염 의심 사례 발생 시 즉각적인 검사 실시가 가능하도록 사내 선별진료소를 협력업체에도 개방하여 운영하고 있습니다. SK하이닉스 사내 선별진료소는 누구나 'SHE Portal'을 통해 원하는 날짜와 시간으로 예약할 수 있으며, 검사는 전액 무료로 진행됩니다. 협력사 구성원 중 다중 접촉자를 대상으로는 우선 예약검사를 진행하고 있습니다. 이외에도 SK하이닉스는 협력업체 구성원의 인식 개선을 위해 코로나19 예방 홍보 포스터를 제작/보급하고, 감염 예방을 위해 손소독제, 방역 마스크를 지급하는 등 협력사의 코로나19 대응력을 강화하기 위해 노력하고 있습니다.



About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

Appendix

▶ UNGP Reporting Framework

인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인



# 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크

## (UNGP Reporting Framework)

구분	보고원칙	세부내용	보고 현황
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	p. 3~4
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	p. 3~6
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	p. 9, 12~19
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정 방법	p. 9~11
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	p. 9
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	p. 20~23
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	p. 3~4
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈별 이해관계자의 참여	p. 7~8
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	p. 9~11
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	p. 6~8
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	p. 9~11
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	p. 12~23

#### About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

#### Appendix

UNGP Reporting Framework

#### ▶ 인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

# SK하이닉스 인권노동방침

## (Human Rights and Labor Policy)

### 배경

SK하이닉스는 지속가능한 행복 실현을 위해 모든 사업장 및 협력사 구성원의 인간으로서 존엄과 가치를 존중하며, 인본정신을 바탕으로 모든 구성원이 행복을 추구할 수 있도록 일하기 좋은 근로 환경 유지 및 유지개선을 위해 최선의 노력을 다합니다. 이를 위해 사업장이 있는 각 국가 또는 지역의 노동 관계 법규와 고객 요구사항 준수에 지속적으로 노력하며, 필요한 개선의 노력을 다 하겠습니다.

### 범위

SK하이닉스는 본 방침을 기반으로 모든 사업 운영과정에서 인권을 존중할 것을 선언합니다. 본 방침은 당사 구성원을 포함하여 협력사, 파트너사, 합작사(Joint venture) 등 모든 거래관계에 있는 파트너가 함께 준수해야 할 기본 의무입니다. 협력사의 경우, 본 방침을 기반으로 협력사 행동규범과 가이드라인을 함께 준수해야 합니다.

### 운영체계

#### 1. 인권경영 거버넌스

SK하이닉스는 인권을 존중하고, 인권 침해 행위가 발생하지 않도록 노력합니다. 이를 위해, 최고 의사결정 기구에서 인권경영 현황과 발생 가능한 리스크에 대해 검토하고 관리합니다. 또한, 전사적으로 인권 경영을 관리하는 담당 부서를 구성하여 인권경영 업무를 수행합니다.

SK하이닉스는 인권경영을 확립하기 위해 내외부 이해관계자와의 적극적인 소통이 중요함을 이해하고 있습니다. 구성원과 협력사, 파트너사 등 이해관계자에게 본 방침을 정기적으로 전달하여 이해관계자와 인권경영의 의지를 공유합니다. 또한, 내외부 이해관계자와 소통할 수 있는 채널을 통해 인권경영에 대한 의견을 주기적으로 수렴하고, 참여를 유도하여 당사의 인권경영 향상에 참고합니다.

#### 2. 인권 리스크 관리체계

SK하이닉스는 인권 리스크를 식별하고 관리하기 위해 인권영향평가 프로세스를 운영합니다. 인

권영향평가를 통해 인권 리스크 발생 현황과 잠재적인 리스크를 확인한 후, 이에 대한 개선과제를 이행합니다. 인권 리스크는 전 사업장과 합작회사, 협력사를 대상으로 확인하며, 새로운 사업영역으로 확장하거나, 신규 파트너사가 추가될 경우에도 인권 리스크를 식별하는 절차를 거칩니다.

#### 3. 고충처리 프로세스

SK하이닉스는 인권 침해 사례에 대해 제보할 수 있는 채널을 보유합니다. 사내 인트라넷에 인권 이슈를 제보할 수 있는 익명 게시판을 운영하고 있으며, 모든 내외부 이해관계자가 윤리경영 관련 상담, 제보할 수 있는 온오프라인 채널을 구축하고 있습니다. 온라인 채널의 경우, 한국어와 영어, 중국어 등 SK하이닉스 사업장이 위치한 모든 지역의 언어로 제공됩니다.

인권 침해 사례가 제보될 경우, 내용 확인과 조사 절차를 거쳐 구제책을 논의합니다. 모든 제보내용과 제보자의 정보는 익명성이 보장되며, 제보로 인한 불이익이나 차별 등의 보복 행위는 금지됩니다.

<SK하이닉스 인권 침해 사례 제보 채널>

SK 윤리경영 온라인 제보 채널 <https://ethics.sk.co.kr/>

### 세부 운영지침

#### 1. 인권존중

모든 구성원을 인간으로서 존중하며, 인권 침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생하지 않도록 노력한다.

#### 2. 강제노동 금지

입사 및 고용유지를 위한 수수료, 비용, 채무노동, 노예제도, 인신매매를 포함한 정신적·신체적 구속에 의한 구성원의 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증 등 근로자의 개인문서를 보관하지 않는다. 또한 화장실 및 식수 등 휴게시설, 외부 의료시설, 공장, 기숙사 등의 출입 및 이용 등 이동에 제약이 없다. 이는 SK하이닉스와 거래하는 계약업체, 인력공급업체를 포함하여 모든 BP사에서도 준수하여야 한다.



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

### ▶ 인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

### 3. 아동노동 금지

15세 미만(또는 현지 국가 법률에서 정한 아동 연령기준이 엄격한 경우, 현지국가 법률 적용)의 아동을 고용하지 않으며, 이는 SK하이닉스와 거래하는 모든 BP사에서도 준수하여야 한다. 이에 당사의 국내외 사업장과 BP사는 신규 입사자의 연령검사 등 엄격한 입사 절차를 준수해야 하며, 어떠한 형태의 아동노동도 용인될 수 없다. 15세 미만의 아동 근로자가 발견되었을 경우, 아동의 상태를 확인하고 아동의 의사에 따라 거주지로 돌아가거나, 의무교육을 완수할 수 있도록 지원한다.

### 4. 연소자 근로

18세 미만 연소자(학생, 인턴, 실습 및 견습생 포함)의 경우, 해당 국가 및 지역의 노동관계 법규를 준수하여 고용하며, 어떠한 경우에도 야간 근무, 초과 근무를 포함하여 위험·유해 업무에 종사하지 않도록 한다. 또한 연소근로자의 임금 수준은 유사한 업무를 수행하는 신입 사원과 최소한 동일한 수준이어야 한다.

### 5. 근로시간

정규 근로시간 및 초과근로 시간, 휴게시간과 휴일은 국제 표준 또는 사업장이 위치한 각 국가 및 지역의 노동관계 법규 중 더 엄격한 기준을 준수하여 정한다. 초과근무는 근로자의 자발적 동의가 필요하며, 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 기준에 의거하여 초과근로수당을 지급한다. 구성원들에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 한다. 또한 SK하이닉스와 거래하는 모든 BP사는 동일한 원칙을 준수하여야 한다.

### 6. 임금

구성원의 임금은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 최저 수준을 상회할 수 있도록 정한다.

### 7. 차별 금지

SK하이닉스는 무관용 원칙을 적용하여 모든 차별 행위를 용납하지 않는다. 성별, 인종, 국적, 민족, 종교, 임신 및 결혼 상태, 정치적 신념, 성 정체성 등 어떠한 사유로도 차별하지 아니하며,

채용, 승진, 임금 및 보상, 복리후생, 업무진행, 퇴직 및 해고 등 근로조건에 대한 차별을 금지한다. 또한, 차별을 근절하고 다양성을 존중하는 문화를 확산하기 위해 노력한다.

### 8. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

SK하이닉스는 직장 내 성희롱 및 성폭력 등 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장 내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적·정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지합니다. SK하이닉스는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 진행하는 등 피해를 방지하기 위해 노력하고, 누구나 피해를 제보할 수 있는 채널을 구축합니다. 피해 사례 발생 시에는 피해자를 보호하고 적절한 징계 및 구제조치를 진행합니다.

### 9. 결사의 자유

각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에 의한 결사의 자유 및 단체 교섭 권리가 보장되며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우나 차별 행위를 하지 않는다.

### 10. 책임 있는 광물의 조달

SK하이닉스는 채굴과정에서 발생하는 어떠한 종류의 인권침해나 환경오염을 심각한 문제로 인식하고 있으며, 이에 3TG, 코발트 등 콩고민주공화국과 그 인접국가를 비롯한 위험지역 및 분쟁영향지역에서 직간접적으로 채굴된 광물을 사용하지 않는다. 또한 이에 대한 확인을 위해 광물의 원산지 및 협력사에 대해 실사를 실시하고 고객이 요청할 경우 해당 실사 관련 정보를 고객사에 공개한다.

### 11. 정보 보호

SK하이닉스는 모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 있으며, 이를 위해 ‘전직금지약정서’, ‘정보보호서약서’ 등 정보보호 관련 교육을 시행하여야 한다.

### 12. 취약계층 보호

SK하이닉스는 사회적 약자의 인권을 존중하고 보호한다. 특히 아동과 여성, 장애인, 외국인 노동자 등 사회적으로 취약한 집단을 보호하고 지원하기 위한 조치와 의무를 다한다.

## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

### ▶ 인권노동방침

직장 내 성희롱 및 괴롭힘

예방 가이드라인

## 13. 인권 옹호자 존중

SK하이닉스는 인간의 기본적 권리와 자유를 보호하기 위해 행동하는 개인, 단체 및 사회기관(이하 '인권옹호자')을 존중한다. 전세계적으로 인권옹호자가 인권을 위해 활동하는 과정에서 직면하는 위협을 인식하고, 인권옹호자에 대한 어떤 형태의 위협, 협박, 보복, 신체적 또는 정신적 공격을 반대한다.

## 참고자료

본 인권노동방침은 다음의 선언과 기준, 이니셔티브를 지지합니다.

- 유엔세계인권선언(UDHR, Universal Declaration of Human Rights)
- 국제권리장전(International Bill of Human Rights)
- 유엔 인권위원회의 기업과 인권에 대한 이행 원칙  
(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- ILO 핵심협약(ILO Fundamental Conventions)
- 다카(DACA, Deferred Action for Childhood Arrivals) 원칙
- 다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인  
(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

## 이력

2014년 인권노동방침 수립

2021년 인권노동방침 개정



## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

▶ 직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

# SK하이닉스 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 가이드라인

SK하이닉스는 어떠한 형태의 성희롱 및 괴롭힘도 허용하지 않으며, 모든 구성원이 직장 내 성희롱 및 괴롭힘의 피해자 또는 행위자가 되는 것을 방지하기 위해 본 지침을 제정한다. SK하이닉스는 본 지침을 통해 사건 발생 시의 처리 절차와 징계 및 시정조치를 명시하며, 사건의 적절한 처리와 피해자 보호를 위해 노력한다.

## 1. 정의

가. “직장 내 성희롱”이란, 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

나. “직장 내 괴롭힘”이란, 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다. SK하이닉스는 취업규칙과 징계규칙, 윤리강령 실천지침에서 직장 내 괴롭힘 관련 금지 행위를 구성원 간의 폭언, 폭행, 차별 대우, 부당한 업무 지시, 직위·직책을 이용한 사적 지시, 개인사에 대한 소문 유포, 따돌림, 사행성 오락을 비롯해 건전한 기업문화를 해치는 행위 등으로 명시한다.

## 2. 적용범위

가. 이 규정은 회사의 전 직원(파견근로자 포함)에게 적용되며, 피해자 보호는 피해자뿐만 아니라 피해주장자 등에 대해서도 적용된다.

## 3. 기본 원칙

가. 모든 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위는 금지된다.

나. 본 지침의 목적은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 피해를 예방 및 금지하고, 사건 발생 시 피해자가 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 피해를 회복하여 건전한 근로환경에서 근로할 수 있도록 보장하기 위함이다.

다. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 발생 시, 사건 처리과정은 피해자 보호를 최우선으로 하며, 피해자의 의사를 존중한다.

라. 성희롱 발생 사실을 제보한 자에 대한 불이익 또는 괴롭힘은 금지된다.

마. 피해자는 사건처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리, 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다. 피해자는 사건처리과정에서 특정인의 관여나 배제, 인권 보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 사건처리담당자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

바. 사건처리에 관여하는 모든 사람은 피해자의 성명, 성별, 연령, 직업, 용모, 주소, 기타 인적사항과 사진 등을 공개하거나 타인에게 누설해서는 안 되며, 사건처리담당자는 모든 관련인에게 비밀유지 서약서를 징구한다. 사건처리는 비공개를 원칙으로 한다.

## 4. 역할과 책임

가. 사업주

1) 사업주는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 예방하고, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 사건 발생 시 피해자 보호와 사건 처리를 위한 적절한 조치를 취하여 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 근절하도록 노력한다.

나. 관리자

1) 관리자는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 발생 사실을 알게 되었을 때, 자의적인 판단으로 사건을 해결하려 하지 않는다. 관리자는 피해자의 이야기를 경청하고, 회사의 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 처리 제도를 안내하여 이를 활용하도록 독려한다.

2) 관리자는 피해자의 의사에 반하여 피해자와 행위자를 심문하거나, 행위자 격리조치를 취하지 않아 피해자를 2차 피해에 노출시키거나, 행위자를 두둔하거나, 피해자를 비난하지 않는다.

3) 관리자는 피해자가 회사 공식 절차를 이용하지 않고 행위자의 인정이나 사과를 통한 해결을 요청할 시, 피해자의 의사를 존중하여 이를 진행할 수 있다. 해결되지 않을 경우, 피해자의 의사를 물어 공식 제보 절차를 진행한다.





## About this report

CEO 인권정책성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

제보 채널 및 고충처리 프로세스

인권 리스크 관리체계

인권 이슈별 관리현황

## Appendix

UNGP Reporting Framework

인권노동방침

▶ 직장 내 성희롱 및 괴롭힘  
예방 가이드라인

- 4) 관리자는 피해자 요청 시, 자신의 권한을 활용하거나 타 부서의 협조를 얻어 피제보자 또는 행위자의 개인 휴가나 대기발령 등의 조치를 취한다.
- 5) 관리자는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 담당자(부서)의 사건 처리 및 조치에 적극 협조해야 하며, 사건처리 과정과 그 이후에도 피해자에 대한 2차 피해나 불이익이 없는지 살피고, 재발 방지를 위해 노력한다.
- 6) 관리자가 상기 적절한 조치를 취하지 않으면 행위자에 준하여 징계한다.

### 다. 구성원

- 1) 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 피해 사실을 인지한 자는 누구든지 피해자에게 회사에 제보하도록 조언한다.
- 2) 피제보자, 행위자, 그 밖의 구성원은 피해자에게 접근하여 문제제기 철회 또는 합의를 종용하거나 강요하는 등 피해자의 의사에 반하는 사건처리방법을 강요하지 않는다.
- 3) 피제보자, 행위자, 그 밖의 구성원은 사건관련인의 신원을 발설하거나 여론형성을 위해 사건 관련 사실이나 허위사실을 알리지 않는다.
- 4) 조직구성원은 사건을 고의적으로 은폐, 축소, 처리 지연하여 사건 처리를 방해하지 않는다.
- 5) 조직구성원은 사건과 관련하여 피해자를 비난하지 않는다.

## 5. 사건 처리 절차

### ① 사건의 제보

SK하이닉스는 성희롱 피해 전용 제보채널 ‘두드림’ (dodream.skhynix.com)을 마련하여 누구든지 본인이 겪은 피해사례나 구성원들의 피해 사례를 제보할 수 있도록 보장한다. 또한, dodream@skhynix.com을 통해 이메일로도 제보를 할 수 있게 한다. 모든 제보내용은 엄격한 보안 절차를 통해 비공개로 처리되며, 실명 제보자의 신분은 철저히 보호한다.

### ② 사건 접수

### ③ 사건의 조사 및 심의

조사는 서면조사(서면양식 기입), 대면조사, 증인조사(기밀유지서약서합의 必), 증거조사 등을 실시한다.

### ④ 성희롱 여부 판단

### ⑤ 피해자 보호조치 실시

피해자 의사를 고려하여 근무장소변경 및 업무전환 등 분리조치를 시행한다.

### ⑥ 징계위원회 회부 및 의결

SK하이닉스의 징계기준은 다음과 같다.

구분	징계
성희롱	정직 이상
폭행 등 직장 내 괴롭힘	감봉 이상
리더가 인지했으나, 즉시 제보하여 조치하지 않은 경우	감봉 이상

### ⑦ 사후 재발방지 및 감시

## 6. 담당부서

기업문화 > HR > HR Planning

