SK hynix

We Do Technology
첨단기술의 중심, 더 나은 세상을 만듭니다

# 인권·노동 방침

# 목 차


1. 개요 02

1.1 선언

1.2 제정 목적

1.2 적용 범위

2. 운영 체계 03

2.1 인권경영 거버넌스

2.2 인권 리스크 관리 체계

2.3 고충 처리 프로세스

3. 운영 지침 05

3.1 인권존중

3.2 강제 노동 금지

3.3 아동 노동 금지

3.4 연소자 근로

3.5 근로 시간

3.6 교육 및 경력개발 기회

3.7 임금

3.8 차별금지 및 다양성 존중

3.9 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

3.10 평화로운 집회·결사의 자유

3.11 책임 있는 광물의 조달

3.12 개인정보 보호

3.13 이해관계자 인권 존중

3.14 취약계층 보호

3.15 인권 옹호자 존중

4. 목표 09

4.1 경력 관리

4.2 다양성

부록

# 1. 개요

## 1.1 선언

SK 하이닉스는 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 개선을 위해 최선의 노력을 다합니다. 이를 위해 사업장이 있는 각 국가 또는 지역의 노동 관계 법규와 고객 요구사항 준수에 지속적으로 노력하며, 필요한 개선의 노력을 다하겠습니다. SK 하이닉스는 본 방침과 사업장이 위치한 현지 법규를 기반으로 모든 사업 운영 과정에서 이해관계자의 인권을 존중할 것을 선언합니다.

## 1.2 제정 목적

SK 하이닉스는 모든 사업 운영 과정에서 이해관계자의 인권을 존중하기 위해 본 방침을 제정합니다. 세계인권선언 (Universal Declaration of Human Right)을 중심으로 OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), UN 글로벌 콤팩트 (UN Global Compact), ILO 핵심 협약 (ILO Fundamental Conventions), UN 기업과 인권 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), UN 아동 권리 협약 (UN Convention on the Rights of the Child), UN 여성차별철폐협약 (UN Convention on the Elimination of Discrimination against Women), 이주노동자권리협약 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families), UN 원주민 권리 선언 (UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples) 등 국제기구의 인권보호 및 노동기준을 존중하며, 이를 기반으로 본 방침을 제정하였습니다. 국제 기준과 현지 법규가 충돌하는 경우 더 엄격한 기준 적용을 우선 검토합니다.

## 1.3 적용 범위

본 방침은 SK 하이닉스의 전 사업장 및 종속회사에 적용됩니다. 또한, SK 하이닉스와 거래 관계에 있는 모든 협력사가 본 방침을 준수할 것을 권고합니다.

# 2. 운영 체계

## 2.1 인권경영 거버넌스

SK 하이닉스는 인권을 존중하고 인권 침해 행위에 연루되지 않도록 주의하며, 인권 침해 가능성이 확인될 경우 적절한 조치를 취해야 합니다. 이를 위해 지속경영위원회에서 인권 관련 최고 의사결정 기구를 담당하고, 인권경영 현황과 발생 가능한 리스크에 대해 정기적으로 검토하고 관리합니다. 또한 전사적으로 인권경영을 관리하는 담당 부서를 구성하여 인권경영 업무를 수행합니다. SK 하이닉스는 인권경영을 확립하기 위해 내·외부 이해관계자와의 적극적인 소통이 중요함을 이해하고 있습니다. 전 사업장 및 종속회사의 구성원과 협력사 등 이해관계자에게 본 방침을 정기적으로 전달하여 이해관계자와 인권경영의 의지를 공유합니다. 또한, 내·외부 이해관계자 소통 채널을 통해 주기적으로 의견을 수렴하고 적극적인 참여를 유도함으로써, 인권경영 개선에 활용합니다. 본 방침은 정기적으로 적정성을 점검하는 절차를 가지고, 필요 시 개정을 진행합니다.

## 2.2 인권 리스크 관리 체계

SK 하이닉스는 인권 리스크를 식별하고 관리하기 위해 인권실사 프로세스를 운영합니다.

**<인권실사 절차>**

| Step 1. 고위험 영역 검토 및 범위 지정 | Step 2. 인권 리스크 식별 및 평가 | Step 3. 개선계획의 마련 | Step 4. 모니터링 | Step 5. 보고 |
|---|---|---|---|---|

**Step 1. 고위험 영역 검토 및 범위 지정**

위험 기반 접근 방식(Risk-based Approach)에 따라 부정적 영향의 발생 가능성과 심각성이 높은 고위험 영역을 우선적으로 선별하여 인권영향평가를 실시합니다.

**Step 2. 인권 리스크 식별 및 평가**

서면진단과 현장실사를 통해 실제적·잠재적인 부정적 인권 영향을 식별하고 우선순위를 평가하여 주요 인권 이슈를 도출합니다.

**Step 3. 개선계획의 마련**

식별된 리스크에 대해 유관 부서와 협업하여 예방, 완화, 시정 조치를 포함하는 개선계획을 수립합니다. 개선계획에는 단기·중기·장기 조치 계획과 함께 성과지표가 포함됩니다.

**Step 4. 모니터링**

개선계획의 이행 여부 및 효과성은 정량적·정성적 지표를 기반으로 정기적으로 모니터링하며, 실질적 리스크 개선 및 완화 여부를 확인합니다.

**Step 5. 보고**

인권실사를 통해 식별된 주요 인권 이슈, 개선계획, 이행 및 모니터링 결과 등을 이해관계자에게 정기적으로 보고합니다.

## 2.3 고충 처리 프로세스

SK 하이닉스는 인권 침해와 관련한 고충 처리 절차를 운영하며, 협력사에게도 관련 고충처리 및 구제 절차를 마련, 운영할 것을 기대합니다. 사내 구성원이 직장 내 괴롭힘, 성희롱 및 차별 피해 등 인권 전반에 대한 고충을 제보할 수 있는 전용 채널인 '두드림'을 운영하고 있으며, 내·외부 모든 이해관계자가 회사와 관련한 윤리적 이슈에 대한 고충을 상담하거나 제보할 수 있도록 웹사이트·전화·이메일의 상시 제보·상담 채널을 구축하고 있습니다. 온라인 채널의 경우 이용자의 편의를 위해 한국어와 영어, 중국어 등 다양한 언어를 지원합니다.

인권 침해 사례가 제보될 경우, 내용 확인과 조사 절차를 거쳐 구제책을 논의합니다. 조사 결과, 사실이 확인되면 피해 구성원의 요청에 따라 근무장소 변경, 유급휴가, 배치전환 등의 조치를 할 수 있습니다. 모든 제보 내용과 제보자의 정보는 익명성이 보장되며, 제보로 인한 불이익이나 차별 등의 보복 행위는 금지됩니다. 제보 사항 중 중대한 위법, 부당한 사항에 대해서는 내부 규정에 따라 CEO 에게 보고됩니다.

SK 하이닉스는 법적 권리를 포기하도록 요구하지 않고, 어떤 상황에도 사법적 또는 비사법적 메커니즘에 대한 접근을 방해하지 않으며, 필요시 적극적으로 협력합니다.

**[고충 처리 채널]**

- 온라인 제보: 온라인 제보 | 제보하기 | SK 윤리경영
- 전화/이메일 제보: 전화/이메일 제보 | 제보하기 | SK 윤리경영
- 제보자보호규정: 제보자보호규정 | SK 윤리경영

# 3. 운영지침

## 3.1 인권존중

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

## 3.2 강제 노동 금지

입사 및 고용유지를 위한 수수료, 비용, 채무노동, 노예제도, 인신매매를 포함한 정신적·신체적 구속에 의한 구성원의 자유의사에 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.

## 3.3 아동 노동 금지

15 세 미만(또는 현지 국가 법률에서 정한 아동 연령기준이 엄격한 경우, 현지국가 법률 적용)의 아동 고용을 금지한다. 이에 당사의 전 사업장 및 종속회사와 협력사는 신규 입사자의 연령 검사 등 엄격한 입사 절차를 준수해야 하며, 어떠한 형태의 아동 노동도 용인될 수 없다. 15 세 미만의 아동 근로자가 발견되었을 경우, 아동의 상태를 확인하고 아동의 의사에 따라 거주지로 돌아가거나, 의무교육을 완수할 수 있도록 지원한다.

## 3.4 연소자 근로

18 세 미만 연소 근로자와 학생 근로자 고용 시 사업장이 위치한 국가/지역의 노동법 및 RBA 강령 등을 준수하여 고용한다. 연소 근로자는 어떠한 경우에도 야간 근무, 초과 근무를 포함하여 위험·유해 업무에 종사하지 않도록 한다. 연소 근로자와 학생 근로자의 임금 수준은 유사한 업무를 수행하는 신입사원과 최소한 동일한 수준이어야 한다.

학생 근로자는 공식 교육기관에 등록되어 있으면서 전공과 관련된 기업의 실무 실습을 위해 기업에 한시적으로 고용되어 있는 자로서, 당사는 학생 근로자가 교육 프로그램을 이수할 수 있도록 지원하여야 한다.

또한, 학생 근로자에게 실무 실습 및 인턴쉽 부여 전에 당사는 학생 노동자 및 소속 교육기관과 함께 근로계약서를 적법하게 작성하고 학생 노동자에게 근로계약서 사본을 제공하여야 한다. 학생 노동자의 소속 교육기관에 대해 RBA 및 관련 강령에 기반한 Due Diligence(실사)를 주기적으로

실시하여 본 인권·노동 방침 및 RBA 강령 등의 준수 여부를 확인하고 개선하여야 한다. 18 세 미만 연소자와 학생 노동자에는 학생, 인턴, 실습 및 견습생 등이 포함된다.

## 3.5 근로 시간

SK 하이닉스는 근로시간 및 휴일에 대한 ILO 협약 제 1 호, 14 호, 106 호를 따른다. 정규 근로시간 및 초과근로 시간, 휴게시간과 휴일은 본 방침과 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 7 일마다 최소 1 일의 휴일을 허용해야 한다.

## 3.6 교육 및 경력개발 기회

SK 하이닉스는 구성원 스스로 경쟁력을 갖추고 최고의 능력을 발휘할 수 있도록 지원한다. 채용, 교육, 전문성 개발 등 경력 성장의 모든 단계에서 공정하고 투명한 기회를 제공하고, 개인의 역량을 충분히 발휘할 수 있는 조직 문화 조성에 노력을 기울인다.

## 3.7 임금

구성원의 임금은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에 따라 생활을 위한 법정 최저임금을 상회할 수 있도록 정한다.

근로자가 근로를 제공한 시간에 맞는 정확한 임금을 지급하며 상세 임금 내역서를 정기적으로 근로자에게 제공한다. 또한, 징계의 수단으로 근로의 대가로 지급되는 임금을 공제(감급/감봉)하지 않는다.

성별에 따른 임금 차별을 금지하며, 동일한 가치의 노동에 대해 성별과 관계없이 공정하고 평등한 보상을 제공한다.

## 3.8 차별금지 및 다양성 존중

SK 하이닉스는 무관용 원칙을 적용하여 모든 차별 행위를 용납하지 않는다. 연령, 장애, 민족, 성별, 임신 여부, 결혼 여부, 출신 국가, 언어, 정치적 성향, 인종, 피부색, 신조, 종교, 국적, 시민권, 사회적 지위, 성적 지향, 성 정체성, 조합원 자격 등 어떠한 사유로도 차별하지 아니하며, 채용, 승진, 임금 및 보상, 복리후생, 업무 진행, 퇴직 및 해고 등 근로조건에 대한 차별을 금지한다. 또한 SK 하이닉스는 장애를 가진 구성원이 업무 수행에 필요한 합리적 편의를 제공한다.

SK 하이닉스는 차별을 근절하고 다양성을 존중하는 문화를 확산하기 위해 노력한다. 다양한 배경을 가진 구성원들이 존중받으며 공정하게 대우받을 수 있는 포용성 있는 문화를 구축한다. 특히, 조직 내 성별 및 국적 다양성을 포함한 리더십 다양성을 확대하여, 모든 구성원이 역량을 발휘할 수 있도록 지속적으로 노력한다.

## 3.9 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지

SK 하이닉스는 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 금지한다. SK 하이닉스는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 교육을 진행하는 등 피해를 방지하기 위해 노력하고, 누구나 피해를 제보할 수 있는 채널을 구축한다. 피해 사례 발생 시에는 피해자를 보호하고 적절한 징계 및 구제 조치를 진행한다.

## 3.10 평화로운 집회·결사의 자유

SK 하이닉스는 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에 의한 구성원의 평화로운 집회·결사의 자유 및 단체교섭 권리를 존중하고 보장한다. 또한, 구성원이 노동조합에 자유롭게 가입하거나 탈퇴할 수 있는 권리를 보장하고, 노동조합 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우나 차별 행위를 하지 않는다.

## 3.11 책임 있는 광물의 조달

SK 하이닉스는 채굴 과정에서 발생되는 어떠한 종류의 인권 침해나 환경오염을 심각한 문제로 인식하고 있으며, 이에 3TG, 코발트 등 콩고민주공화국과 그 인접 국가를 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.

## 3.12 개인정보 보호

SK 하이닉스는 업무상 모든 이해관계자의 개인정보를 보호하기 위해 노력한다. 사업을 영위하는 국가별 법과 제도를 반영하여 개인정보 관리 체계를 강화하고 있으며, 유출 사고 발생 시 신속히 대응하기 위한 절차를 마련하고 이행한다.

## 3.13 이해관계자 인권 존중

SK 하이닉스는 고객, 구성원, 정부, 투자자, 지역사회를 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호한다. 내·외부 이해관계자에게 미칠 수 있는 경영 활동의 직간접적인 인권 영향을 사전에 인식하고, 이를 예방 및 완화하기 위한 적절한 조치를 취한다.

## 3.14 취약계층 보호

SK하이닉스는 세계인권선언 (Universal Declaration of Human Rights)에 의해 정의된 바와 같이 사회적 약자의 인권을 존중하고 보호한다. 특히 '작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)'을 바탕으로 아동과 여성, 장애인, 외국인 노동자를 포함한 취약집단의 권리를 존중하고, 보호하기 위한 조치와 의무를 다한다.

## 3.15 인권 옹호자 존중

SK 하이닉스는 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 용납하지 않는다. 또한, 인권 옹호자와 협력하여 안전한 시민사회 형성을 위해 노력한다.

# 4. 목표

SK 하이닉스는 사업 활동에서 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 노동권을 보장하기 위해 목표를 수립하고 달성을 위한 활동을 이행합니다.

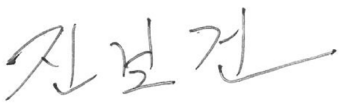
## 4.1 경력 관리

- 2030 년까지 2022 년 기준 반도체 인재 육성 프로그램의 누적 참여 인원 1 만 명을 달성하겠습니다.
- 2030 년까지 Digital 역량 Lv.2[1] 인증률 95%를 달성하겠습니다.[2]

## 4.2 다양성

- 2030 년까지 이사회 성별 및 국적 다양성 30%를 달성하겠습니다.
- 2030 년까지 2021 년 대비 여성 임원 비율을 3 배 확대하겠습니다.
- 2030 년까지 여성 팀장 비율 10%를 달성하겠습니다.[3]

기업문화담당 진보건



[1] AI 및 DT 핵심 용어를 이해하고 의사 소통 가능한 사내 교육 역량 레벨

[2] 국내 및 중국 생산 사업장 기준

[3] 국내 기술사무직 기준

# 부록

## 참고 자료

본 방침은 다음의 글로벌 선언, 기준, 이니셔티브를 참고하여 작성되었습니다.

- 세계인권선언 (Universal Declaration of Human Rights)
- 국제인권장전 (International Bill of Human Rights)
- UN 기업과 인권 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- UN 글로벌 콤팩트 (UN Global Compact)
- ILO 핵심 협약 (ILO Fundamental Conventions)
- OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- UN 여성차별철폐협약 (UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
- UN 아동 권리 협약 (UN Convention on the Rights of the Child)
- 이주노동자권리협약 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)
- UN 원주민 권리 선언 (UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)

## 유관 문서

본 방침과 함께 참고할 수 있는 문서는 다음과 같습니다.

- 아동 노동 금지 정책
- 이주 근로자 정책
- 직장 내 괴롭힘 및 차별 금지 정책
- 책임 있는 광물 관리 정책

## 제·개정 이력

| ver | 일자 | 주요 변경사항 |
|---|---|---|
| 1 | 2011.01 | 최초 제정 |
| 2 | 2021.11 | 국제 표준, 국내 법규 변화 반영 및 세부 운영지침 추가 |
| 3 | 2022.07 | 운영체계 보완 및 취약계층 보호 관련 선언 기준 명시 |
| 4 | 2024.01 | 평화로운 집회를 존중하는 방침 명시 |
| 5 | 2024.06 | 학생근로자 교육 프로그램 관리 정책 개정 |
| 6 | 2025.08 | 문서 표준화, 실사 프로세스 및 인권 관련 세부 조항 추가 |
| 7 | 2026.04 | 취약계층 보호, 고충처리 관련 세부 지침 보완 |