

# 인권경영 이행지침

제 정 2024. 04. 01.

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 국가인권위원회법 제25조 제2항에 따라 HDC현대산업개발(이하 "회사"라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 지침은 회사의 모든 임직원 및 회사의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

**제3조(정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

- "인권"이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- "인권경영"이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- "임직원"이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
- "이해관계자"란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 소비자 등 회사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
- "협력사"란 회사와 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 자회사, 출자회사, 거래회사 등을 포함한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(고용상의 비차별)** ① 회사는 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 출신 지역, 출신 국가, 정치적 견해 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 아니한다.

② 회사는 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

**제5조(노동3권 보장)** ① 회사는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 아니한다.

② 회사는 근로자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장한다.

③ 회사는 근로자 대표에게 법률에 따라 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

**제6조(직원의 인권 보호)** 회사는 협력사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권보호 의무를 가진다.

**제7조(강제 및 아동노동 금지)** ① 회사는 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.  
② 회사는 원칙적으로 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 아니된다.

**제8조(산업안전보장)** ① 회사는 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경 제공 등 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대하여 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.  
② 회사는 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

**제9조(정보인권 보호)** 회사는 「개인정보 보호법」에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

**제10조(책임있는 협력사 관리)** ① 회사는 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.  
② 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.  
③ 회사는 다양한 이해관계자에게 회사의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

**제11조(현지주민의 인권 보호)** ① 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.  
② 회사는 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

**제12조(환경권 보장)** ① 회사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.  
② 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.

**제13조(구제조치)** 회사는 경영활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

## 제3장 인권경영체제

**제14조(인권경영선언문)** 회사는 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언문[별표1]을 선포하며, 임직원은 이를 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천해야 한다.

**제15조(인권경영계획 수립)** ① “대표이사(CEO)”는 인권경영 최고책임자로서 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

② 인권경영 최고책임자는 제1항에 따른 계획 수립 시 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획 수립에 반영할 수 있다.

**제16조(인권경영제도와 절차)** 인권경영 최고책임자는 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관 부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

**제17조(인권경영 주관부서)** 인권경영 최고책임자는 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 “HR혁신팀”을 인권경영 주관부서로 지정하고 해당 업무 수행에 필요한 합리적인 규모의 인원을 배치하여야 하며, 주관부서는 제15조 각 호의 사항을 포함한 인권경영업무 전반을 수행한다.

**제18조(인권경영담당관)** ① “HR혁신팀장”은 인권경영담당관으로서 다음의 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무의 계획 및 실시
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권경영위원회의 행정 지원
5. 그 밖에 인권경영 관련 업무 총괄

② 인권경영담당관은 필요한 경우 인권경영위원회의 협의를 거쳐 제1항의 역할 수행을 일부 위임하거나 또는 타 부서에 이관할 수 있다.

**제19조(인권교육)** ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 관련 교육을 연 1회 이상 실시하며, 교육은 사이버교육, 집합교육, 동영상 및 교재 등의 방법으로 할 수 있다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자와 협력사를 대상으로 하는 인권교육을 정기적으로 실시할 수 있다.

**제20조(협력사의 인권존중 책무 이행)** ① 회사는 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 필요한 경우 지원을 제공한다.

② 회사는 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

**제21조(인권경영에 관한 정보공개)** 회사는 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 회사 홈페이지, 지속가능경영 보고서 등 적절한 방법을 통해 공개할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제22조(설치 및 기능)** ① 회사는 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항
4. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항

5. 인권 침해행위 조사(외부 사법기관 조사 의뢰 포함) 및 구제에 관한 사항
  6. 대내외 인권경영 기여자에 대한 포상에 관련된 사항
  7. 그 밖에 사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항
- ③ 위원회는 제2항 제5호와 관련하여 인권침해 구제절차의 제도 취지 및 목적에 부합하도록 독립성과 객관성이 보장된 인권침해구제위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 구성·운영 할 수 있다.

**제23조(구성)** ① 위원회는 다음과 같이 구성한다.

1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.
2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다.
3. 위원장은 경영본부장으로 하며, 유고 시 인권경영 최고책임자가 지명한 본부장이 직무를 대행한다.
4. 내부위원은 위원장이 지명하되, 팀장급 이상의 직책을 보유한 자로 선임한다.
5. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 관련 전문성을 지닌 인권옹호자로서 다음 각 호에 해당하는 자 중에서 1인 이상을 사장이 위촉한다. 임기는 3년으로 하며, 연임할 수 있다.
  - 가. 노동조합이 추천하는 사람
  - 나. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
  - 다. 협력사의 권리를 대변할 수 있는 사람
  - 라. 지역주민을 대표할 수 있는 사람
6. 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.
7. 위원회의 간사는 HR혁신팀장으로 한다.

② 소위원회는 다음과 같이 구성한다.

1. 소위원회는 소위원장 1인 및 HR혁신팀장, 외부위원 1인으로 구성된다.
2. 소위원장은 실장 혹은 부문장 이상 직책을 보유한 자로 선임하며, 위원장 유고 시 위원 중 직제규정이 정하는 순서에 따라 위원장의 직무를 수행할 수 있다.
3. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 관련 전문성을 지닌 인권옹호자로서 다음 각 호에 해당하는 자 중에서 위원장이 위촉한다. 임기는 3년으로 하며, 연임할 수 있다.
  - 가. 교수, 변호사, 노무사, 관련기관 전문가 등 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
  - 나. 인권 관련 기관이나 시민단체에서 추천한 사람
4. 인권경영위원회 외부위원은 소위원회 외부위원을 겸임할 수 있다.

**제24조(소집 및 회의)** 위원회의 소집과 회의는 아래에 따라 진행한다.

1. 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
2. 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
3. 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 2분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최한다.
4. 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
5. 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의회에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
6. 위원회의 회의에 출석한 외부위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

다만, 회사 임직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

7. 본 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 관한 사항은 위원장이 별도로 정하며, 필요 시 위원회의 의결을 거친다.

② 소위원회의 소집과 회의는 아래에 따라 진행한다.

1. 위원회로부터 위임받은 사항에 관한 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 회의를 개최한다.
2. 소위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 소위원장이 결정권을 갖는다.
3. 소위원회 회의는 상황에 따라 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다.
4. 소위원회의 회의에 출석한 외부위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 회사 임직원인 위원이 소위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
5. 본 지침에서 정한 것 외에 소위원회의 운영에 관한 사항은 소위원장이 별도로 정하며, 필요 시 소위원회의 의결을 거친다.

**제25조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제26조(제척, 기피 및 회피)** ① 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건 심의에서 제외한다.

② 신고인이 위원회 또는 소위원회 위원 중에서 불공정한 심의를 할 우려가 있다고 인정할만한 사유가 있을 때에는 해당 위원에 대한 기피신청을 할 수 있으며, 위원장이 위원회의 의견을 청취하여 기피여부를 결정하여야 한다.

③ 위원은 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우 스스로 심의·의결을 회피할 수 있다.

**제27조(비밀누설 금지)** 위원회 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니된다.

**제28조(위원의 위촉 해지)** 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 이전이라도 해당 위원의 위촉을 직권 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위나 자격에 변동사항이 발생하여 위원 자격을 상실하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가

**제29조(인권영향평가)** 회사는 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시할 수 있다.

**제30조(인권영향평가 실시 및 보고)** 회사는 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

1. 회사는 기관 운영, 특정 사규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다. 단, 특정 사규의 제정 및 개정에 관한 사항은 해당 사규 담당 부서장이 결정한다.
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다. 이 경우, 해당 부서는 본 요청에 즉각 응하여야 한다.
3. 인권영향평가는 필요하다고 판단되는 경우 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.
6. 인권영향평가 결과에 대해서는 위원회 의결 결과에 따라 인권경영 최고책임자가 이사회에 보고할 수 있다.

## 제6장 인권침해 구제

**제31조(인권침해 행위의 신고 및 접수)** ① 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 (이하“피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 회사가 제공하는 신고시스템을 통해 실명 또는 익명으로 신고할 수 있다.

② 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다)로 신고받은 사건에 대하여 인권경영 주관부서는 사안의 처리 및 조사계획의 수립, 피해자에 대한 보호조치를 진행할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 접수하지 않거나 종결 처리할 수 있다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실이 현행법상 위법의 소지가 있고 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 개시진행 또는 종결된 경우
5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
6. 신고 내용이 회사에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 신고를 취하한 경우
8. 신고 내용이 회사 내 다른 부서 또는 소위원회가 이미 처리한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

③ 신고 접수된 인권침해행위가 제2항 제6호에 해당하거나 또는 회사의 소관사항이 아니라고 판단되는 경우 인권경영담당관은 신고인과 피해자의 의사를 확인하여 관계부서 또는 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

**제32조(조사의 방법)** ① 접수된 신고에 대해서 그 침해 사실의 구제가 필요하다고 판단되는 사안은 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
  2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
  3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
  4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 조사는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 청취할 수 있다.
- ③ 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위 당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- ⑤ 제2항에 따라 조사담당자는 그 장소 또는 시설을 관리하는 조직의 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 조사담당자는 신고 사실을 조사하는 과정에서 다음 각 호에 해당하는 사유로 인하여 더 이상 조사를 진행할 수 없는 경우에는 조사를 중지할 수 있다.
1. 신고인 또는 피해자의 소재가 불명인 경우
  2. 사건해결 및 진상규명에 핵심적인 피신고인, 중요 참고인 및 범인의 소재가 불명인 경우
  3. 기타 당사자 간 합의, 신고 취하 등 더 이상의 조사가 불필요하다고 인정되는 경우

**제33조(인권침해 행위의 처리)** ① 위원장은 인권침해행위 신고사항의 공정한 처리를 위하여 위원회의 심의를 거쳐 구제조치 여부 등을 결정한다. 단, 직장 내 괴롭힘 또는 직장 내 성희롱·성폭력 유형의 행위는 회사의 취업규칙, 인사규정, 징계규정 등에 규정된 내용을 우선 적용하여 처리한다.

- ② 위원회는 조사결과에 따라 보강 조사가 필요한 경우 그 사항을 특정하여 보강조사를 요청할 수 있고, 심의는 보강된 조사자료를 기초로 한다.
- ③ 위원회는 심의 결과 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우 피신고인, 이해관계자에게 다음 각 호의 사항을 이행하도록 권고할 수 있다.
1. 조사대상 인권침해 행위의 중지
  2. 원상회복, 사과, 비재정적 보상 및 그 밖에 필요한 구제조치
  3. 인권침해행위자에 대한 감사의뢰, 또는 인사조치, 교육명령 등 제재조치
  4. 재발방지를 위한 조치
  5. 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선
- ④ 위원회는 심의 결과, 인권침해에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있는 경우 회사에 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선에 대한 의견을 표명할 수 있다.
- ⑤ 제32조에 따른 조사 결과 중 필요하다고 인정되는 사항 및 제33조 제3항에 따른 위원회의 권

고 의결사항 등 신고된 인권침해 행위의 처리 결과를 신고인에게 통보한다.

- 제34조(신고인의 신분보장)** ① 회사 임직원과 위원회 위원은 제31조에 따른 신고인과 신고 내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원과 위원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 회사는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회와 인권경영담당관은 적극 협조하여야 한다.

- 제35조(인권침해여부에 대한 상담)** ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 회사의 고충처리 시스템을 통하여 고충처리위원과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ② 인권경영담당관은 제1항에 따라 상담을 하는 경우 상담 결과를 기록하고 관리하여야 한다.
- ③ 위원장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

**제36조(시정과 조치)** 회사는 인권침해 사실 및 지침위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.



## HDC현대산업개발 인권경영 선언문

HDC현대산업개발은 계열사와 더불어 여러 분야에 특화된 고품격 서비스를 보다 안전하게 제공하여, 지역과 사회에 공헌하고 협력회사와 함께 발전하는 '투명하고 정직한 기업'으로서, 『풍요로운 삶과 신뢰할 수 있는 세상』을 만들고자 하는 가치체계 아래 이해관계자 모두의 행복 추구하고 사회적 가치 창출을 위해 최선의 노력을 다하겠습니다.

이를 위해 HDC현대산업개발은 '이해관계자 인권보호', '차별없는 조직구현', '사람을 최우선으로 생각하는 인권 존중'을 지향하며, 모든 경영 및 사업운영 과정에서 인간의 존엄과 가치를 위하여 임직원 등 모든 이해관계자가 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 국내법 및 국제 인권 표준 등을 반영한 「HDC현대산업개발 인권경영 헌장」을 다음과 같이 선언하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 노력할 것을 다짐합니다.

- HDC현대산업개발은 인권·노동·환경·반부패를 위한 국제인권기준 및 국내외 규범을 존중하고 지지한다.
- HDC현대산업개발은 경영·사업활동에서 발생할 수 있는 대내외 이해관계자에 대한 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.
- HDC현대산업개발은 임직원 등 모든 이해관계자의 다양성을 존중하며 성별, 인종, 종교, 장애, 연령, 학력, 출신 지역 등을 이유로 고용·승진·교육 등에 있어 불합리한 차별 대우를 하지 않는다.
- HDC현대산업개발은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노조활동을 이유로 노동자를 차별하지 않는다.
- HDC현대산업개발은 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.
- HDC현대산업개발은 안전하고 쾌적한 근로환경을 조성하며, 신체적·정신적 위험 예방을 위해 노력한다.
- HDC현대산업개발은 협력사 등 사업 파트너를 공정하게 대우하며, 공급망의 인권문제에 대한 책임감을 갖고 공급망의 이해관계자에 대한 부정적 인권 영향의 예방 및 지원을 위해 노력한다.
- HDC현대산업개발은 사업장과 관련한 지역에서 현지주민의 재산권 등을 침해하지 않도록 관리하며, 현지주민은 물론 회사의 경영과 사업수행에 영향을 받는 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.
- HDC현대산업개발은 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 기후변화 대응 노력은 물론 환경보호와 오염방지를 위해 적극적으로 힘쓴다.
- HDC현대산업개발은 고객 등 소비자에 대한 제품 및 서비스 제공에 있어 그 정보를 성실하고 정확하게 전달하며, 고객 등 소비자의 생명·신체 또는 재산에 대한 위해가 발생하지 않도록 필요한 조치를 강구한다. 또한 업무상 수집한 고객 등 이해관계자의 개인정보를 철저히 보호한다.