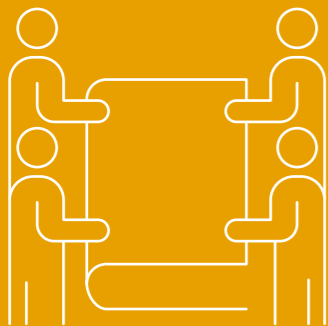


3

인권경영



Roadmap

	2023	2025	2030
목표	인권경영 체계 구축/내재화	인권경영 이행 본격화	인권경영 성과 확산
실행방안	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영시스템 운영을 위한 사규/지침 업데이트 • 인권경영위원회, 인권침해 구제위원회 운영 • 공급망, 현지주민, 소비자 등 외부 이해관계자 관련 상세 지표를 포함한 인권영향평가 시행 • 인권경영시스템 인증 갱신 • 인권경영 관련 전사 교육 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 결과를 반영하여 경영 제도 개선 • 인권 감수성 향상을 위한 체계적·전문적 교육 실시 • 인권경영 성과 공개 • 인권 침해 예방 및 모니터링 체계 강화 • 외부 이해관계자에 대한 인권영향평가 확산 도모 	<ul style="list-style-type: none"> • 글로벌 Top-tier 수준 인권경영 대외 인정 • 국내외 인권기구와의 인권정책, 경영방침 교류, 공감대 확산 • 정부/지역사회와의 신뢰관계 구축을 통한 Biz 기회 확대 • 인권친화적 Biz. 기준 확립을 통한 기업의 장기 경쟁력 제고

모든 이해관계자가 인권을 누리는 행복한 SK주식회사

Key Point

인권경영시스템 구축

- SK주식회사는 2022년 인권경영시스템 방침 업데이트 및 인권경영시스템 외부 인증 획득을 통해 제3자로부터 당사 인권경영시스템의 글로벌 표준 충족을 인정
- ‘세계인권선언(UN Universal Declaration of Human Rights)’ 및 UN 인권위원회의 ‘기업과 인권에 대한 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’, 경제협력개발기구(OECD)의 ‘다국적기업 가이드라인’ 등에서 제시하는 인권에 대한 보편적 원칙을 지지·준수하여 경영활동 전개
- 아동노동·강제노동금지, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙 및 법령 준수

Management

- C-Level 인권경영위원장의 관리책임 아래 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구인 인권경영위원회를 조직하고 인권 핵심이슈 등을 주기적으로 논의
- 인권경영위원회 산하 소위원회로 인권침해 사건 관련 조사/처리를 심의하는 인권침해 구제위원회를 신설하고, 인권구제절차 수립/강화
- 이사회는 ESG위원회를 통해 인권 리스크 등의 이슈를 검토하고 있으며, 인권 관련 주요 사안에 대한 의사결정 수행



Achievement

인권영향평가 실시

- 2023년 IT업계 인권이슈 및 2022년 인권영향평가 취약분야를 고려하여 외부 전문가 진단을 통한 인권영향평가를 수행 (2022년 DATA기반)
- 인권영향평가 종합점수는 98점(%)이며, 노동 관련 법규준수 및 이해관계자 기본권(인권) 보장 등의 측면은 우수하게 운영되나, 책임있는 공급망 관리 등 보완 필요성 도출

인권 리스크 개선 및 재발방지

- 연 1회 정기적으로 인권영향평가를 실시, 인권 리스크 도출 항목 별 개선 과제 수립 및 이행. 전년 대비 개선 성과 측정을 진행함(최초 인권영향평가를 실시한 2021년 이후 지속적으로 상승하였으며, 2022년 평가 대비 3.8점(%p) 증가)
- 인권 리스크 재발방지 위해 인권영향평가 결과 도출된 이슈들에 대한 중대성 평가 실시, 이를 통해 주요 인권 이슈 6가지 선정 및 관련 개선 과제 수행, 모니터링 실시
- 인권침해 구제절차 지침 제정 및 다양한 인권침해 상담/신고 채널 구축

인권경영시스템 구축

인권경영 방침

+ 인권경영 방침, 세부운영지침

- SK주식회사는 2015년부터 인권경영 의지를 공시하고 인권 리스크 개선활동을 이행하였으며, 2022년 인권경영 실행력을 제고하기 위한 추진전략 및 중장기 로드맵을 수립
- 2023년 인권경영을 체계적으로 관리하기 위해 방침 및 목표를 정하고, 그 실행을 위한 요건을 갖춘 체계를 개선하고자, 관련 제도를 정비, 문서화, 실행, 유지하고 이를 지속적으로 검토한 CEO 의지 표명을 포함하는 인권경영 방침 업데이트
- 반부패(윤리경영), 환경/안전/보건, Compliance, 개인정보보호, 품질경영 등을 포함한 전반적인 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립, 인권경영 주관조직 주도 하에 인권경영체계 고도화

인권경영시스템 구축 및 인증 획득

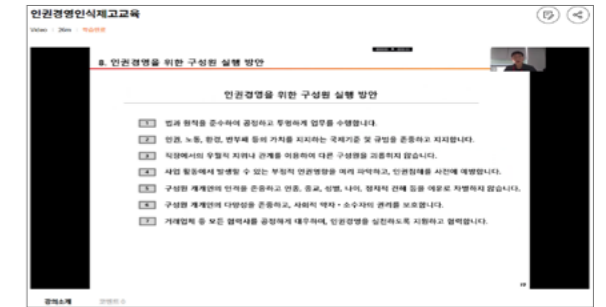
- 한국경영인증원 주관 글로벌 인권경영 지침 및 가이드라인의 요구사항에 따라 필요한 프로세스와 그 프로세스의 상호 작용을 포함한 인권경영시스템을 구축함으로써, 국내 민간기업 최초로 제3자 심사를 통한 인권경영 인증시스템(HRMS) 인증 취득
- 인권경영 Portal 개설하여, 주요 안내사항 공지, 조직 별 자료 공유, 인권경영위원회 주요 안건 및 인권 관련안내 (인권분야/문의처) 등 공유
- 제 3자를 통한 인권경영시스템 인증 갱신(2023년 6월)

차별 및 괴롭힘 예방 정책

- SK주식회사는 모든 구성원이 성별이나 장애, 종교 등 외부적인 요인에 따라 차별 및 괴롭힘을 받는 일이 없도록 법규를 준수하고 구성원의 권리를 보호함
- 회사 내부 인권이슈 분석 결과 성희롱, 직장 내 차별 및 괴롭힘이 주된 인권침해 유형으로 나타남. 직장 내 괴롭힘, 차별 등 인권침해 예방과 무관용 원칙 기반의 신고처리 절차 및 피해자 보호를 포함한 제반 사항을 규정함으로써 구성원이 직장 내 인권침해 피해자 및 행위자가 되는 것을 방지
- 전 구성원 대상 차별 및 괴롭힘 금지를 포함한 인권 관련 교육 수행(윤리경영팀 등 유관부서의 정기 교육 참고) -기업과 인권 관련 사례, 인권경영 및 시스템의 이해, 인권침해 구제 채널 안내 등



인권 교육 포스터



인권 교육 화면

인권 교육 현황(차별 및 괴롭힘 금지 포함)

구분	단위	2021	2022	2023
성희롱 예방 교육 시간 및 이수율	시간(%)	1,574.2(89.3%)	4,447.1(92.1%)	5,151.4(100%)
장애인 인식 개선 교육 시간 및 이수율	시간(%)	3,946.3(90.3%)	6,094.5(91.2%)	4,551.5(99.8%)
1인당 평균 인권 교육 시간	시간	1.3	2.4	2.4



인권경영시스템 인증서



인권경영 방침



인권경영 Portal

인권침해 구제대응

인권침해 구제절차 지침 제정

- 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱 등 구성원 인권 침해뿐만 아니라, 협력사 대상 갑질 등 외부 이해관계자 대상의 인권 침해를 금지하는 무관용 정책을 포함하여 인권침해 구제절차 지침을 제정, 인권침해 및 피해 신고 시 조사/처리를 통한 피해자의 권리 구제를 위해 구제위원회 등을 설치하고 인권 영역 별 유관부서 간 상세 R&R을 규정/시행

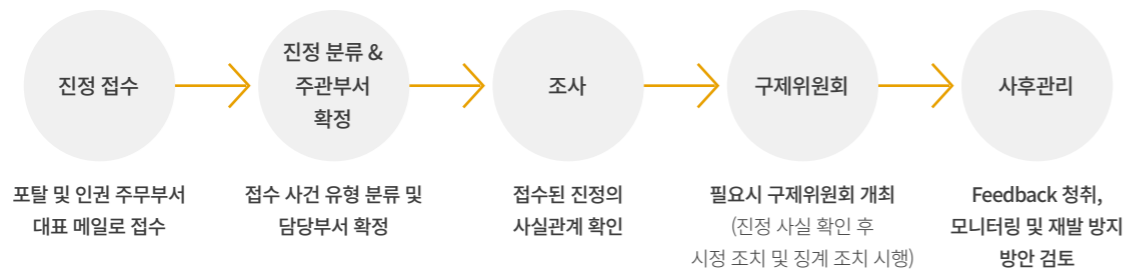
인권침해 상담 및 다양한 신고 채널 구축/운영

- 인권 고충 제보/처리 채널은 구성원 및 외부 이해관계자 모두 상시 이용 가능

- 직장내 괴롭힘, 협력사 대상 갑질 등 인권 침해 제보
- <https://ethics.sk.co.kr> | skcc.ethics@sk.com
- 직장 내 성희롱 제보
- [Hi-SK] → [성희롱 상담센터] → [성희롱 상담 및 신고] 게시판
- 구성원 주도 고충처리 및 제안
- 소통 모바일 App, ‘햅’을 통한 행복디자인 제안
- 구성원 제안/공감 → 개선안 논의/수립 → 유관조직 검토/지원 → 개선안 시행 → 개선안 결과 구성원 공유 → 사후 모니터링
- 기타 인권 침해 영역 신고/상담 접수
- 인권 전담부서 진정 접수, 구제절차 대응 프로세스에 따른 구제절차 진행

구제절차 대응 프로세스

- SK주식회사는 구성원 인권관련 고충 및 침해를 해결하기 위한 구제 프로세스를 운영 중



* 구제절차의 타당성, 구제 건수 등을 정기적으로 분석, 평가하고 경영검토보고서와 구제보고서에 기재하여 CEO 및 인권경영위원회에 보고함으로써 구제책 제공 성과를 지속적으로 모니터링함

인권침해 신고 처리 현황 (단위: 건)

구분	2020	2021	2022	2022년 조치 결과
직장 내 괴롭힘	4	2	7	견책 1, 경고 5, 기타 1
성희롱	1	0	2	감봉 2

기타 구성원 고충 상담 및 조치 현황 (단위: 건)

구분	2020	2021	2022	2022년 조치 결과
고충 상담	0	0	6	관련부서 이관처리 1 기타 5 (구성원 상담 등)

인권경영에 대한 구성원 인식도 변화

구분	2020	2021	2022	비고
점수	N/A	78.2	96.7	2021년 인권경영시스템 도입

* 2021 인권존중문화 성숙도 조사: 인권경영시스템 인증을 위한 1단계 평가 결과

* 2022 인권경영 구성원 인식도 조사: 인권경영시스템에 대한 구성원의 평균 인식도 평가 결과

인권영향평가

인권영향평가 개요

- 인권 리스크 예방·방지를 위해 당사 전 사업장 및 협력사를 대상으로 매년 정기 인권영향평가 실행
- 2021년부터 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 진단 및 평가를 실시하고 있으며, 구성원 서베이 기반 인권 중점영역 및 지표를 선정
- 내부 업무 담당자 자체평가, 전문위원 현장실사 및 담당자 인터뷰를 실시하여 인권경영 방침 및 세부 운영지침준수 여부를 진단
* 내부 업무 담당자 대상 사전 교육 실시
- 조사 결과 실제로 인권 리스크가 파악된 경우, 관련 문제를 확인하고 이에 대한 개선활동을 추진

인권영향평가 프로세스



평가지표 선정

- 국가인권위원회 표준 인권영향평가지표에 2019년 시행된 직장내 괴롭힘 방지법 지표 추가 및 업 특성을 고려한 지표 선정 → 최종 11개 분야, 37개 항목, 199개 지표 확정
- 2023년 IT업계 인권이슈를 분석한 결과 기업의 사업운영에 중대한 부정적 영향을 미칠 수 있는 5가지 중점 인권 실사 분야 및 인권 이슈/평가 대상 이해관계자 도출
※ 인권 위험 발생 가능성이 있는 주요 이해관계자로는 자사 구성원, 협력사 직원, 소비자, 여성, 아동 등이 있음



인권영향평가 시행

- 199개 지표에 기반하여 각 분야별 담당자 평가, 전문위원 현장실사, 이해관계자 인터뷰, 객관적 증빙자료 검증을 통한 인권영향평가 실시
- 정기적 영향평가를 통해 잠재적 인권 리스크를 식별하고, 이를 완화시킬 수 있는 개선사항 도출
- 평가 전반에 대한 지속적인 피드백을 통해 평가 지표 및 평가 체계 고도화를 실행하며, 인수합병·합작회사 등 신규 비즈니스까지 평가범위 확대 계획

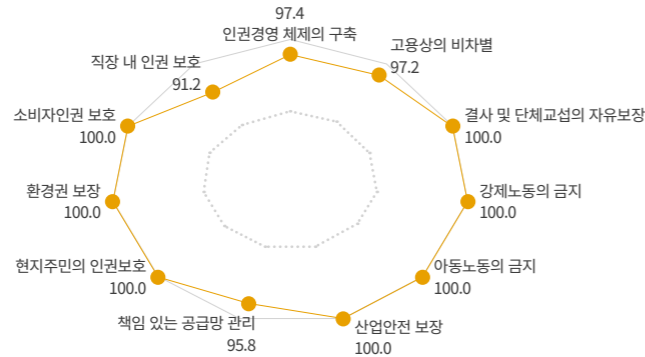
인권영향평가

인권 리스크 개선

• 인권영향평가 결과

- 2023년 인권영향평가 결과, 전년대비 각 분야의 달성비율이 전반적으로 상승하여 종합 달성 점수(비율)가 94.2점(%)에서 98.0점(%)로 3.8점(%p) 상승(358점 중 351점 획득)
- 2021년 최초 인권영향평가 당시 취약한 분야로 평가된 ‘인권경영 체제의 구축’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경성 보장’ 분야는 지난 2년 동안의 집중적인 개선 노력으로 95점(%) 이상에 도달하는 우수한 성과를 획득

인권영향평가 종합점수



No.	분야	달성비율		
		2022년	2023년	개선 비율
1	인권경영 체제의 구축	95.2%	97.4%	2.2%p
2	고용상의 비차별	94.4%	97.2%	2.8%p
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	100.0%	100.0%	-
4	강제노동의 금지	95.5%	100.0%	4.5%p
5	아동노동의 금지	100.0%	100.0%	-
6	산업안전 보장	89.6%	100.0%	10.4%p
7	책임 있는 공급망 관리	83.3%	95.8%	12.5%p
8	현지주민의 인권보호	100.0%	100.0%	-
9	환경권 보장	100.0%	100.0%	-
10	소비자인권 보호	100.0%	100.0%	-
11	직장 내 인권 보호	90.0%	91.2%	1.2%p
총점		94.2%	98.0%	3.8%p

• 인권 리스크 및 개선과제 도출

- 분야별 인권영향평가 결과, 총 4개 항목의 인권 리스크 도출 및 6개 개선과제 수행
- 리스크 별 잠재 리스크 영역 식별, 개선 과제 내 리스크의 부정적 영향 저감을 위한 완화조치 반영

분야	항목	리스크 도출	영향 대상자	개선과제 도출
인권경영 체제의 구축	인권경영 제도화 필요조치	인권경영위원회 내 다양한 이해관계자 의견수렴, 의사 결정 객관성 확보에 한계	구성원, 고객, 협력사, 지역사회	• 의사결정의 객관성 및 다양성 확보 위해 외부위원 추가 위촉
고용상 비차별	고용상 남녀 비차별	임원을 포함한 여성 관리자 비율이 낮아 개선 필요	구성원, 협력사	• 여성 관리자 역량 강화 교육 등 여성 관리자 양성을 위한 계획 지속 추진
직장 내 인권보호	직장 내 성희롱 금지	성희롱 발생 가능성을 모니터링 하기 위한 심층적 실태조사 미흡	구성원, 협력사	• 전문적인 실태조사 정기적 실시
		직장 내 성희롱/괴롭힘 예방 및 대응 방법 규정한 매뉴얼 부재		• 발생 징후가 포착되는 경우 선제적으로 심층 조사 실시하여 성희롱 사전 예방
	직장 내 인권 침해 구제 절차 실효성	‘직장 내 괴롭힘’, ‘성희롱’ 관련 책임 소관이 달라 일관된 처리에 한계가 있고, 외부 전문가 활용 미흡		• 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 구제 절차 전담 부서 지정으로 효율적인 구제절차 진행
				• 외부 전문가를 활용하여 직장 내 인권침해에 대한 공정하고 객관적인 사건 처리 및 내부 구성원으로부터 신뢰 구축