

# 인권경영

## ESG Performance Report 2021



## 인권 관리 정책 및 체계

### 인권보호 정책

SK이노베이션 계열은 비즈니스 Value Chain 전반에서 직·간접적인 인권 침해가 발생하지 않도록 안전보건환경(Safety·Health·Environment, SHE) 방침, 인재 채용, 윤리규범, 협력사 행동규범, 구매 윤리규범 등을 제정하고 이를 엄격히 준수하고 있습니다. 2007년 10월부터 글로벌 지속가능경영 이니셔티브인 UNGC(United Nations Global Compact)에 가입하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4개 영역의 10대 원칙에 대한 지지를 선언하였으며, ILO(International Labor Organization), UNGP(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) 등 글로벌 행동규범을 또한 존중하고 있습니다.

### 인권경영 관리 체계

SK이노베이션 계열은 구성원 및 협력사 구성원의 실질적인 인권보호를 위하여 국제 가이드라인이 제시하는 프로세스에 따른 정기 및 상시 인권실사를 이행하고 이에 대한 결과를 이해관계자에게 성실히 보고하고 있습니다. 인권실사는 1) 인권영향평가, 2) 영향력 식별, 3) 개선목표 수립, 4) 개선활동 진행, 5) 모니터링, 6) 이해관계자 공개 순으로 진행되며 SK이노베이션은 이를 통해 각 사업장에서 발생할 수 있는 인권영향을 지속적으로 관리하고 이해관계자에게 소통합니다.

#### 인권실사 프로세스



## 인권 관리 정책 및 체계

### 인권영향 평가

SK이노베이션 계열은 연 1회 전 구성원 대상의 정기 인권영향평가(자가진단 및 현장점검)를 진행합니다. 근로 환경, 근로조건, 인력운영 등 내부관리 지표와 글로벌 가이드라인을 참고하여 개발된 온라인 자가진단 서베이는 구성원의 다양성을 고려하여 국문과 영문으로 제작하고 있으며, 구성원의 요구 사항이 있을 시 해당 언어로 번역하여 제공하고 있습니다. 인권영향평가는 답변 결과가 어떤 개인에게도 부정적으로 진행되지 않도록 익명으로 진행됩니다. 2022년<sup>1)</sup>에는 인권영향 평가를 위해 온라인 자가진단 서베이를 진행하였으며, 진행된 결과에 따라 저년차, 경력사원, 신규사원 등 다양한 계층의 구성원들의 인권, 근로환경, 고충처리 등에 대한 Focus Group Interview(FGI) 또한 시행할 예정입니다. 이에 추가적으로, 해외 사업장에 있는 현지 채용 인력을 대상으로도 온라인 인권 서베이를 시행하기 위해서 준비 중에 있으며, 해당 서베이를 통해 해외 사업장에서 발생할 수 있는 다양한 형태의 인권 리스크를 사전에 진단하고 대응하고자 합니다.

1) 2022년 5월 온라인 자가진단 서베이가 완료되어 그 결과를 본 보고서에 공시 (2021년 인권영향 평가 결과는 2020년 ESG Performance Report를 통해 공시하고 있음)

#### 인권영향 평가 프로세스

평가 구분	정기평가	상시평가
시기	연 1회	주요 위험 요인 발생 시
주관	SK이노베이션 기업문화본부 및 3차 검증기관	
자가진단	<ul style="list-style-type: none"> <li>점검 체크리스트 기반으로 모든 구성원 대상 온라인 자가진단 실시</li> <li>점검 체크리스트 20~30개로 구성하여, 주기적으로 추가 개발 필요</li> </ul>	
현장점검	주요 위험요인 관련하여 현장점검 진행(구성원 일대일 면담) 주요 협력사 사업장 현장실사 및 협력사 대상 샘플링 조사 등	
잠재적 인권 취약 계층 (ILO 가이드라인 기준)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 여성근로자</li> <li>2 아동연소자</li> <li>3 근로자난민</li> <li>4 소수민족 출신</li> <li>5 원주민 이민자</li> <li>6 장애인 근로자</li> </ul>	

#### 인권영향 식별 이슈

- 인권경영 정책 도입 및 시스템 운영**
  - 1 회사는 구성원 인권향상을 위한 적절한 정책과 프로그램을 보유하고 있다.
  - 2 회사는 인권이슈 관련 도움이 필요한 구성원을 대상으로 제공하는 구제·지원 프로그램이 있다.
- 구성원 기본 인권**
  - 1 회사 구성원들은 상호 간 폭언, 폭행, 인신공격 등 일체의 무례하거나 위압적인 행위를 하지 않는다.
  - 2 회사 구성원은 고객, 고객사 등 이해관계자로부터 부당한 대우, 폭언, 폭행, 인신공격 등 피해를 당하지 않는다.
  - 3 회사 구성원은 협력사 직원 등 이해관계자에게 부당한 대우, 폭언, 인신공격을 하지 않는다.
  - 4 회사 구성원들은 상호 간 성적 수치심을 주거나 오해 받을만한 행위를 하지 않는다.
- 고용 및 업무 수행의 비차별**
  - 1 회사는 고용과 업무수행에 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 학력 등을 이유로 차별하지 않는다.
  - 2 회사는 비정규직 근로자를 정규직 근로자에 비해 차별하지 않는다.
  - 3 회사는 외국인 근로자에 대하여 차별적인 처우를 하지 않는다.
- 구성원 소통**
  - 1 회사는 구성원의 인권향상 및 근로환경 개선을 위한 다양한 소통채널을 보유하고 있다.
- 강제노동의 금지**
  - 1 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.
  - 2 회사는 모든 구성원 근로시간을 준수할 수 있도록 노력하고 있다.
  - 3 회사는 모든 자회사나 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 적절한 조치를 취하고 있다.
- 아동노동의 금지**
  - 1 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.
  - 2 회사는 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 부여하지 않는다.
- 산업안전 보장**
  - 1 회사는 작업장의 안전장비와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지하고 있다.
  - 2 회사는 근로자들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 충분히 제공하고 있다.
  - 3 회사는 근로자의 건강을 보호, 유지하기 위하여 근로자에게 정기적 건강진단을 제공하고 있다.
  - 4 회사는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 그에 맞는 충분한 지원프로그램을 가지고 있다.

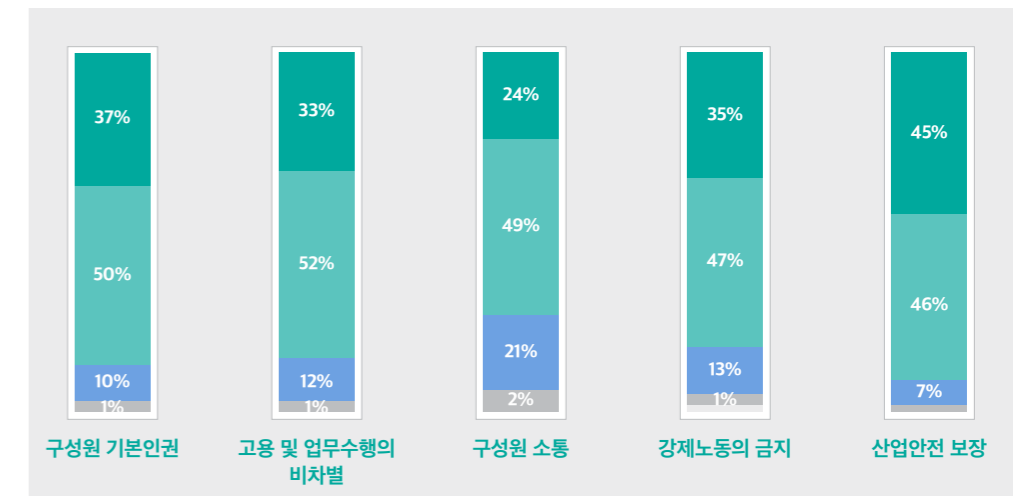
### 2022년 온라인 자가진단 서베이 수행 사업장

항목	단위	합계	SKI	SKE	SKGC	SKL	SKIPC	SKTI	SKEO	SKO	SKIET
서베이 수행 사업장 수	개	109	11	38	16	12	1	6	5	14	6
서베이 수행 사업장 비율	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

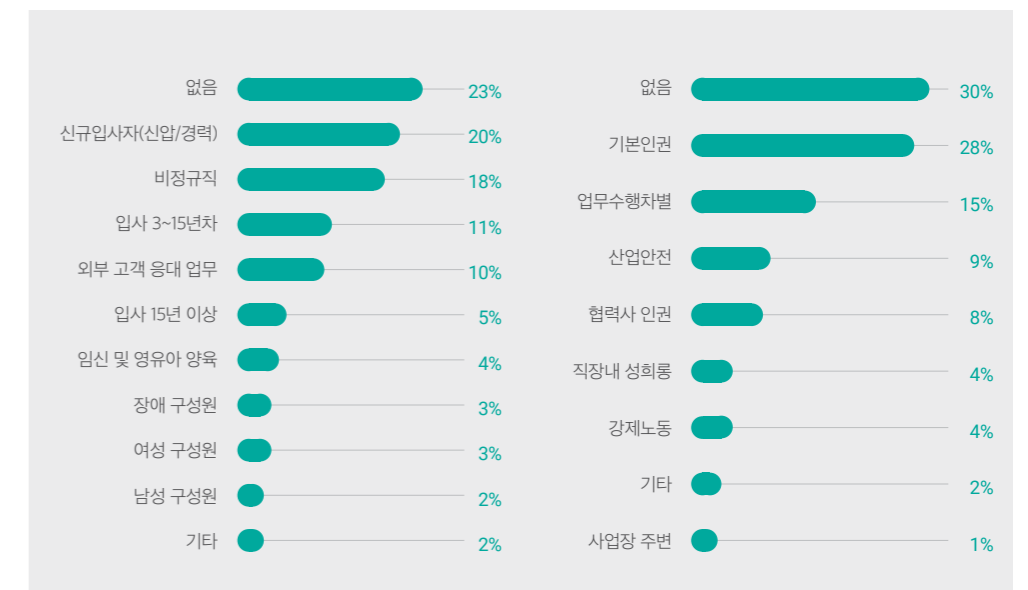
### 2022년 온라인 자가진단 서베이 참여 인원



### 잠재적 인권 취약 리스크



### 2022년 온라인 자가진단 서베이 결과



## 인권 관리 정책 및 체계

### 인권 리스크 식별

SK이노베이션 계열은 인권영향 평가 결과를 기반으로 잠재적인 인권이슈를 선별합니다. 구성원 및 협력사 이외의 이해관계자와 관련된 리스크 식별을 위해 온라인 소통채널과 오프라인 간담회(전문가 간담회, 지역주민 간담회) 등을 운영하고 있습니다. 식별된 인권 리스크는 위험 심각도와 위험 발생 빈도를 기준으로 SK이노베이션 계열 경영활동과의 직·간접적 연관성을 파악하여 분류 및 관리하고 있습니다.

#### 인권 리스크 식별 기준



#### 2022년 인권 리스크 식별 결과

항목	단위	합계	SKI	SKE	SKGC	SKL	SKIPC	SKTI	SKEO	SKO	SKIET
고위험 리스크 노출 사업장 수	개	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1) 리스크 식별 결과 고위험 리스크에 노출된 SK이노베이션 계열사업장은 없는 것으로 확인되었으며, 이에 따라 수립된 별도의 사업장별 완화 또는 구제 계획은 없음

### 개선목표 수립 및 개선활동 진행

#### 2022년 주요 인권 리스크

구성원	<ul style="list-style-type: none"> <li>저위험 리스크: 구성원 기본 인권 존중, 근로시간 관리, 구성원 차별(성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 학력 기반) 등</li> </ul>
협력사	<ul style="list-style-type: none"> <li>저위험 리스크: 구성원 안전보건 정책 미흡, 안전보건 모니터링 미흡, 근로시간 목표 수립 및 관리 미흡 등</li> </ul>
이해관계자	N/A

SK이노베이션 계열은 인권 경영이 ESG 경영의 중요한 요소임을 인식하고 '인권 관련 컴플라이언스 리스크 Zero화'라는 목표를 수립하였으며 이를 달성하기 위해 노력하고 있습니다. 유관 부서들은 진행된 인권영향평가 결과를 바탕으로 개별 이슈에 따른 개선 목표를 수립하고 근로환경 개선 가이드 마련, 목표 달성을 위한 추진 계획, 세부 실천 방안, 구성원 인식향상을 위한 교육을 체계적으로 실행하였습니다.

인권에 취약한 집단 및 인권 Risk는 '없음'이라는 응답이 가장 많았으며, 여성구성원, 장애구성원, 임신 및 영유아 양육 구성원, 직장내 성희롱 등의 수치는 작년보다 개선되어 인권 경영의 수준이 전반적으로 제고된 것이 확인되었습니다.

잠재적 인권 취약 리스크로 분류된 '구성원 기본 인권존중' 을 위해 'O'Peace'라는 인권 안전망을 현재 도입 중에 있으며, 상대적 인권 취약 그룹으로 분류된 '입사 1-5년 차 구성원'을 대상의 적극적인 구제 조치 이행을 위한 준비를 진행하고 있습니다.

#### SK이노베이션 인권경영 개선 Action Plan

구분	2022년 Action Plan
인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>해외 사업장 대상 인권 서베이 확대 시행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업장 규모, 현지 법령 등 고려하여 글로벌 인권 서베이 개발 및 시범 시행</li> </ul> </li> <li>국내 사업장 대상 'O!Peace' 도입                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 교육 Program 개발 및 시행</li> <li>- 직장내 괴롭힘 관련 On-line 상담 게시판 신설 및 사규 개정</li> </ul> </li> </ul>
구성원 정신건강 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>해외 사업장 대상 하모니아 서비스 확대                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주재원 및 장기 출장자 대상 프로그램 시행</li> </ul> </li> <li>해외 사업장 구성원 대상 정신건강 지원 프로그램 운영 방안 검토                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 권역별 법령, 제도, 문화 등 선행 조사 추진 및 해외 사업장(미국, EU, 중국 등) 구성원 필요사항 확인</li> </ul> </li> </ul>
다양성 및 포용성 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>SK이노베이션 계열 다양성 및 포용성 관리지표 수립 및 중장기 목표 구체화</li> <li>해외 사업장 별 특성을 고려한 다양성 및 포용성 강화 프로그램 검토                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 사업장 다양성 및 포용성 정책 수립 및 선언, CD &amp; IO(Chief Diversity and Inclusion Officer) 직책 신설, 다양성 커뮤니티 구축 및 지원 등 구체화 검토 중</li> </ul> </li> </ul>

## 인권 관리 정책 및 체계

### 모니터링 및 이해관계자 소통

SK이노베이션 계열은 지속적인 인권경영 모니터링을 위해 다양한 온라인·오프라인 소통채널을 운영하고 있습니다. SK이노베이션 계열 구성원, 협력사, 고객 등 다양한 이해관계자와의 소통을 통해 인권 리스크를 상시적으로 확인하고 있으며, 매년 인권영향평가 결과를 홈페이지 및 보고서를 통해 투명하게 공개하고 있습니다.

#### 주요 이해관계자 소통 채널

이해관계자	주요 소통 채널
구성원	• 윤리경영정보 웹사이트, 사내 인트라넷, 하모니아 상담코칭 센터
고객	• 윤리경영정보 웹사이트, 고객행복센터(콜센터), SK이노베이션 계열 홈페이지 등
지역사회	• 윤리경영정보 웹사이트, 각종 지역단체 간담회, 사업장 주변 주민자취위원회
협력사	• 윤리경영정보 웹사이트, 협력사 정기협의회, 협력사 CEO 간담회

### 인권경영 관리 범위 확대

SK이노베이션 계열은 최근 빠른 속도로 글로벌 사업을 확장하고 있습니다. 글로벌 공급망 내 인권 보호와 관련된 기업의 사회적 책임 이행의 필요성에 대한 전세계적 관심이 강화되고 있기에, SK이노베이션은 인권경영 관리 범위를 글로벌 사업장으로 확대하고자 합니다. 현재까지 글로벌 사업장에서 발생한 것으로 확인된 중대한 인권 침해 사건은 없으나, SK이노베이션은 글로벌 사업장 구성원 대상의 자가진단 서베이 개발, 글로벌 사업장 대상의 정신건강 지원 프로그램 운영 등의 노력을 통해 다양한 글로벌 사업장에서 발생 가능한 인권 리스크를 관리할 계획입니다.

## 인권 보호 활동

### 구성원 인권 교육

SK이노베이션 계열은 구성원의 인권 의식 함양 및 인권 보호를 위하여 예방교육을 진행하고 있습니다. 정기적으로 '행복한 직장문화 만들기' 캠페인을 실시해 성희롱, 직장 내 괴롭힘 예방 문화 내재화를 위해 노력하고 있으며, 연 1회 온라인 의무교육과정으로 성희롱 예방 및 장애인 인식개선 교육을 진행합니다. 오프라인에서도 조직 리더, 현장 관리감독자, 신입사원 및 교육훈련생 등 다양한 계층별로 특성을 고려한 인권 교육을 지속적으로 시행하고 있습니다.

#### 2021년 인권 교육 시행 성과

구분	교육 인원
온라인 교육 <sup>1)</sup>	7,891명
오프라인 교육 <sup>2)</sup>	1,401명

1) 이수율: 99.94% (휴직자 등 미이수)  
2) New Comer 교육, 관리 감독자 교육, 역량개발 교육, 주재원 교육 등

#### 사내 고충상담실 운영

SK이노베이션 계열은 구성원의 마음 관리와 더불어 성희롱·직장 내 괴롭힘 제보 센터의 기능을 수행하는 사내 고충상담실을 운영하고 있습니다. 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등의 인권 침해 신고가 접수되면 사내 변호사 등을 포함한 조사위원회를 구성하여 진상 조사를 실시하며, 이 과정에서 휴가 부여, 심리상담 진행 등 피해자 보호 조치 및 조사 과정에서의 불편함을 최소화하기 위해 노력하고 있습니다. 조사 이후 협의가 인정된 가해자에게는 중징계, 퇴사 처리 등의 엄중한 조치를 취하고 있습니다.