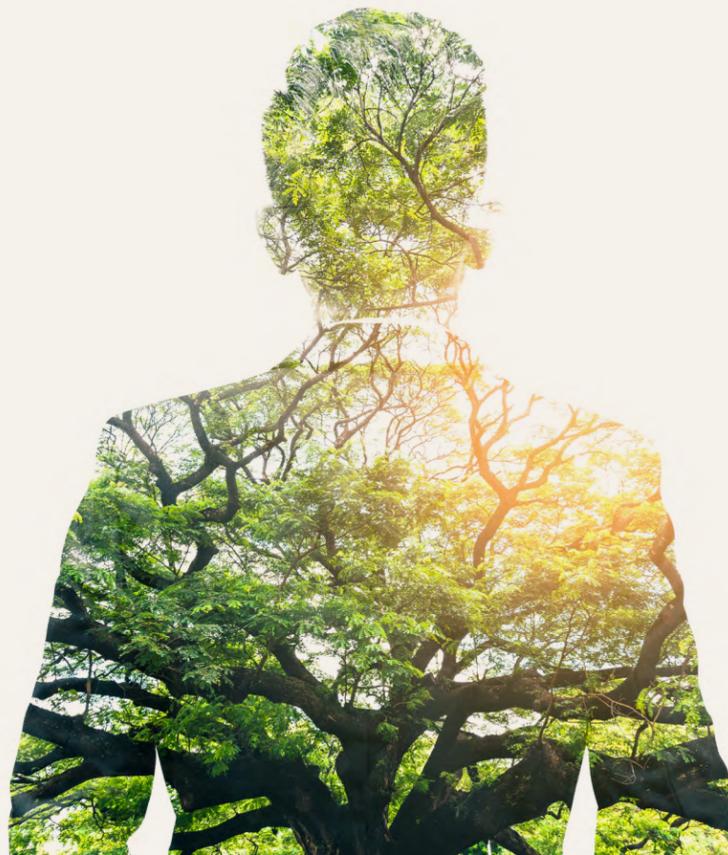


SK이노베이션
계열
인권경영
보고서



SK innovation Affiliates Human Rights Management Report

SK이노베이션 계열
인권경영 보고서



발간월 2022.10
발간조직 SK이노베이션 - 기업문화부문 - 인재개발담당
문의처 SK이노베이션 인권경영담당자
(ski_hrdoffice@skcorp.com)

CONTENTS

I. 인권경영

인권경영 정책	6
다양성 및 포용성 강화	8

II. 인권 리스크 관리 체계

인권 리스크 관리 체계	12
인권영향 평가	13
영향력 식별	16
제보채널 및 고충처리 프로세스	18
인권 보호 활동	19

III. 인권 이슈별 관리현황

인권존중	22
임금 및 복리후생	22
구성원 근로시간	23
직장 내 성희롱/괴롭힘 예방 및 금지	24
차별 금지	26
결사의 자유	28
협력사 행동규범	29
강제노동금지	33
연소자 근로	33
사업장 안전과 환경	33

IV. Appendix

유엔 이행지침 인권보고 프레임워크	36
--------------------	----

I Human Rights Management

Section 1. 인권경영

Human Rights Management

인권경영 정책	6
다양성 및 포용성 강화	8

인권경영 정책

인권경영정책

SK이노베이션 계열 (SK이노베이션, SK에너지, SK지오센트릭, SK온, SK루브리컨츠, SK인천석유화학, SK트레이딩인터내셔널, SK아이이테크놀로지, SK어스온) 은 모든 이해관계자의 행복추구를 위해 노력하며 경영활동 과정에서 인권 침해가 발생하지 않도록 인권보호 원칙을 엄격히 준수하고 있습니다. 기업 시민으로서의 사회적 책임과 의무를 다하고자 지속가능경영 이니셔티브인 UNGC에 가입하여 인권·노동·환경·반부패 4개 영역, 10대 원칙을 지지해왔으며 ILO, UNGP 등 글로벌 행동규범을 존중하고 있습니다. SK이노베이션 계열은 인권보호, 안전보건환경, 윤리규범 정책 등을 체계적으로 수립하였으며 각 정책이 효과적으로 이행될 수 있도록 주기적으로 성과를 평가하고 개선활동을 추진하고 있습니다. 당사는 기본 인권선언 원칙 및 세부사항을 수립하여 이를 공개하고 있으며, 앞으로도 다양한 활동과 교육을 통해 모두가 행복한 일터를 만들기 위해 최선을 다할 것입니다

SK innovation Human Rights Policy and Applicability Thereof

1. SK이노베이션 계열은 지속가능한 행복 실현을 위해 모든 이해관계자의 존엄과 가치를 존중한다.
2. SK이노베이션 계열은 인본정신을 바탕으로 모든 구성원이 행복을 추구할 수 있도록 일하기 좋은 근로 환경 유지를 위해 최선의 노력을 다한다.
3. SK이노베이션 계열은 UNGC, ILO 등 노동 관련 국제 기구의 인권보호 및 노동기준을 지지하고 존중하며, 성별·인종·국적·종교·연령 등 어떤 사유로도 차별하지 않는다.
4. SK이노베이션 계열은 당사 인권정책 및 사업장이 있는 각 국가 또는 지역의 노동 관계 법규를 준수 하며, 본 방침은 당사와 거래하는 모든 협력회사 및 사업 파트너가 준수해야 할 기본 의무임을 확인한다.
5. SK이노베이션 계열은 인권경영 담당부서를 지정하며 CEO를 포함한 전 구성원을 대상으로 하는 인권교육을 정기적으로 진행한다.

핵심과제 달성 전략 (중장기 전략)

1) SK이노베이션과 연관된 국내외 구성원 모두의 행복할 기회를 보장하고, 지역사회를 대상으로 사업 활동 기반의 친환경 솔루션을 제공하여 사회 전반의 지속가능성을 제고하는 것을 주 내용으로 하는 SK이노베이션의 사회적 책임 실천 프레임워크

전 세계적으로 인권경영의 중요성 및 기업의 책임이 강조되고 있는 지금, SK이노베이션은 핵심과제 목표 달성을 위해 해외 사업장별 인권경영 선언을 추진하고 사업장 특성에 적합한 인권 정책을 개발하여 시행하고자 합니다. 해외 사업장 대상의 인권 실사를 정례화할 예정이며, 글로벌 'Social Story'에 따라 인권 실사에 대응하여 해외 사업장 내 인권 침해를 선제적으로 예방할 계획입니다. 해외 구성원 대상 인권 실사는 일부 사업장을 중심으로 우선 시행하고, 우선순위를 설정하여 순차적으로 시행할 것입니다. 보다 효과적인 인권

핵심과제 달성을 위한 2022년 활동 계획

* 당사는 인권 침해 신고 접수 시 사내 변호사를 포함한 조사 위원회를 구성하여 진상 조사를 실시하며, 이 과정에서 피해자 대상의 휴가 부여 및 심리 상담 진행 등 적극적인 보호 조치를 취하고 있습니다.

실사를 위해 인권 서베이는 미국, 중국, 유럽 등 다양한 국가에서 해외 사업을 수행하고 있는 SK이노베이션의 특징을 고려하여 권역 및 국가별로 글로벌 수준에 맞추어 개발할 계획입니다.

SK이노베이션은 구성원의 인권 보호를 위한 정책을 강화하고 다양한 교육 및 캠페인을 정기적으로 시행하고 있습니다. 2022년에는 구성원들의 인권 의식을 현재 수준보다 제고하기 위해 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 신규 제도를 도입하였으며, 해외 사업이 급속도로 성장하고 있는 당사의 경영 환경과 높은 수준의 인권경영 실천을 요구하는 글로벌 시장의 요구에 발맞추어 해외 사업장 구성원을 대상으로 인권경영을 확대하고자 합니다.

O'Peace 시행

O'Peace는 Office+Peace의 줄임말로, 보다 더 행복한 직장 문화를 만들기 위해 SK이노베이션 구성원들이 치열한 고민 끝에 만들어낸 직장 내 괴롭힘 방지 안전망입니다. 보다 효율적인 O'Peace 시행을 위해 2022년부터 전 구성원 대상의 인권 존중 관련 교육을 확대 및 강화하여 인권에 대한 경각심을 고취할 예정이며, 기존의 고충 상담 시스템에 직장 내 괴롭힘 상담 전용 온라인 게시판을 신설하여 구성원들의 고충을 보다 집중적으로 관리하고자 합니다. SK이노베이션은 직장 내 괴롭힘 사건에 대해서는 성희롱 사건에 준하는 무관용 원칙을 준수할 계획입니다

해외 사업장대상 인권 서베이 시행

SK이노베이션은 EU 등 인권 실사 의무 법제화가 이루어지는 지역 및 중국 등 일부 지역의 인권 리스크를 선제적으로 관리하기 위해 글로벌 수준의 인권 서베이를 개발하고 도입하고자 합니다. 인권 서베이를 통해 인권 리스크가 있는 것으로 파악된 해외 사업장 대상으로는 글로벌 인권 실사 가이드라인에서 제시하는 프로세스에 따른 즉각적 조치를 취하여 추가적 리스크가 발생하지 않도록 관리 하겠습니다.

다양성 및 포용성 강화

다양성 정책

SK이노베이션은 다양성 및 포용성이 우수한 조직 문화 형성을 위한 노력을 펼쳐왔습니다. 장애인 표준 사업장을 운영하여 장애인 신규 고용을 창출하고 있으며 장애인 구성원들의 근무 환경 또한 지속적으로 개선하고 있습니다. 여성 친화적인 조직 문화 정착을 위해서는 여성 인재가 경험할 수 있는 부당한 관행을 근절하고 여성 채용을 확대하고 있으며, 여성 인재의 역량 개발 또한 적극적으로 지원하고 있습니다. 최근 SK이노베이션의 해외 사업이 급속도로 성장함에 따라 세계 각지의 구성원 다양성을 존중하고 포용하기 위한 전략 수립 및 실천의 필요성이 강화되었습니다. 이에 따라, SK이노베이션은 이번 GROWTH 핵심과제 수립을 통해 국내뿐만이 아닌 해외 사업장의 다양성 및 포용성 문화 내재화를 위한 의지를 다지고자 합니다. 글로벌 수준의 다양성 및 포용성 정책 수립, 관련 교육 프로그램 개발 및 시행 등 적극적인 노력을 통해 국내외 다양한 구성원들이 근무 환경에 자연스럽게 적응할 수 있도록 지원하겠습니다.

핵심과제 달성 전략 (중장기 전략)

SK이노베이션은 본 핵심과제를 통해 구성원 다양성 및 근무 환경 포용성 제고를 위한 전사적 관리 체계를 구축하고자 합니다. 글로벌 스탠다드에 맞는 다양성 및 포용성 정책을 수립하고 관련 프로그램을 개발하여 시행할 예정이며, 평가·승진 등 임금 공정성 관련 요소를 집중적으로 점검하여 구성원들이 직무 외 특성들로 인해 차별 받지 않도록 하겠습니다. 또, SK이노베이션의 다양성 및 포용성 문화 전반의 관리를 위한 지표를 개발하고 지속적으로 관리하여 다양성 및 포용성 문화 선도 기업이 될 수 있도록 노력하겠습니다.

다양성 및 포용성 관리지표 수립 및 중장기 목표 구체화

SK이노베이션은 보다 체계적인 다양성 및 포용성 관리를 위해 글로벌 기준에 부합하는 자체 관리지표를 개발할 예정입니다. 관리지표에 따라 SK이노베이션 및 주요 계열 회사의 다양성 및 포용성 수준에 대한 객관적 점검을 진행하고 개선이 필요한 부분을 보완하여 다양성 및 포용성 문화를 강화할 것입니다. 이와 함께, 관리지표 기반의 다양성 및 포용성 중장기 목표를 구체화할 계획이며, 2022년에는 목표 달성을 위한 수단 중 하나로 관련 교육 체계를 구축하고 교육 프로그램을 개발하여 국내 구성원 전원을 대상으로 법정 필수 교육과 같이 시행할 예정입니다. 또한, SK이노베이션은 다양성 및 포용성 관련 리스크가 사전에 확인된 일부 해외 사업장 대상의 맞춤형 교육 개발 및 시행 또한 검토하고 있습니다.

해외 사업장 대상 다양성 및 포용성 강화 프로그램 확대

해외 사업장 대상으로는 사업장별 특성을 고려한 다양성 및 포용성 강화 정책 수립과 선언, CD&IO 포지션 신설을 통한 이슈 관리를 계획하고 있습니다. 이뿐만 아니라, 다양성 커뮤니티 구축을 통한 인종, 연령, 계층별 의견 청취 및 요구사항 대응 등 맞춤형 지원 강화를 위한 방안 도출을 위해 노력하고 있습니다.

국내 사업장 다양성 및 포용성 조직 문화 고도화

SK이노베이션은 이미 장애인 및 여성이 일하기 좋은 조직 문화 및 환경을 갖추고 있으나, 보다 많은 장애인을 고용할 수 있도록 장애인 직무 신설을 준비하고 있으며 장애인 및 여성 편의 시설 또한 개선하여 편의성을 제고할 계획입니다.



← SK프라마코 유럽(SK지오센트릭의 자회사)가 스페인 지역신문 Diari Mes에 '여성 인재들의 경력 개발 및 본인의 재능을 증명할 수 있는 좋은 기업'으로 소개

← SK이노베이션과 장애인표준사업장인 '행복키움'을 통해 일자리를 얻은 장애인 직원들

II Human Rights Risk Management System

Section 2. 인권리스크 관리체계

Human Rights Management

인권 리스크 관리 체계	12
인권영향 평가	13
영향력 식별	16
제보채널 및 고충처리 프로세스	18
인권 보호 활동	19

인권 리스크 관리 체계

인권 리스크 관리 체계

SK이노베이션 계열은 인권실사를 경영활동 가운데 발생할 수 있는 잠재적(부정적) 인권 영향을 확인하고 이를 예방하기 위하여 기업이 수행해야 하는 절차(Due Diligence)라고 정의하고 있습니다. SK이노베이션 계열은 구성원 및 협력회사 구성원의 실질적인 인권 보호를 위하여 국제 가이드라인이 제시하는 인권 실사 프로세스를 주기적으로 이행하고 이에 대한 결과를 이해관계자에게 성실히 보고하고 있습니다. 인권실사는 1)인권영향 평가 2)영향력 식별 3)개선목표 수립 4)고충처리 진행 5)모니터링 6)결과 외부 공시 순으로 진행되며 이를 통하여 각 사업장에서 발생할 수 있는 인권 영향에 대하여 지속적으로 관리하고 있습니다.



- 해당 인권실사는 임직원 및 외부 전문가의 의견을 바탕으로 기획 & 시행함
- 해당 인권실사는 SK이노베이션 계열 전 임직원 및 주요 협력업체 구성원을 대상으로 함
- 해당 인권실사를 통한 불이익이 어느 누구에게도 발생하지 않도록 적극 보호함

인권영향 평가



SK이노베이션 계열은 기본 인권선언을 바탕으로 전사적 인권실사를 진행하고 있습니다. 근로환경, 근로조건, 인력운영 등 내부관리 지표와 글로벌 가이드라인을 참고하여 인권영향 자기진단 점검 체크리스트를 작성하고 연 1회 전 구성원을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 실시함을 원칙으로 합니다. 또한 SK이노베이션 계열과 거래하고 있는 주요 협력회사 대상으로 인권실사를 진행하고 있으며 모든 협력회사에게 자체적인 인권실사를 이행할 수 있도록 권장하고 있습니다. 해당 설문조사는 구성원의 다양성을 고려하여 국문 1부, 영문 1부로 제작하고 있으며 구성원의 요구 사항이 있을 시, 해당 언어로 번역하여 제공하고 있습니다. 또한, SK이노베이션 계열은 글로벌 가이드라인의 의견을 참고하여 인권 취약계층을 별도로 규정하고 있으며 인권 취약계층을 위한 더욱 세심한 관심을 기울이고 있습니다.

평가구분	정기 평가	상시 평가
시 기	연 1회	주요 위험 요인 발생 시
주 관	SK이노베이션 기업문화부문 및 3자 검증 기관	
자가 진단	<input checked="" type="checkbox"/> 점검 체크리스트 기반으로 모든 구성원 대상 온라인 자가진단 실시 <input checked="" type="checkbox"/> 점검 체크리스트는 20~30개로 구성하여, 주기적으로 추가-개발	
현장 점검	주요 위험 요인과 관련한 현장 점검 진행 (임직원 일대일 면담), 주요 협력회사 사업장 현장실사 및 협력사 대상 샘플링 조사 등	
잠재적 인권 취약 계층 (ILO 가이드라인 기준)	① 여성 근로자 ④ 소수 민족 출신	② 아동·연소자 근로자 ⑤ 원주민·이민자 ③ 난민 ⑥ 장애인 근로자

인권 리스크 관리 체계

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 위협적인 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 차별

- 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.

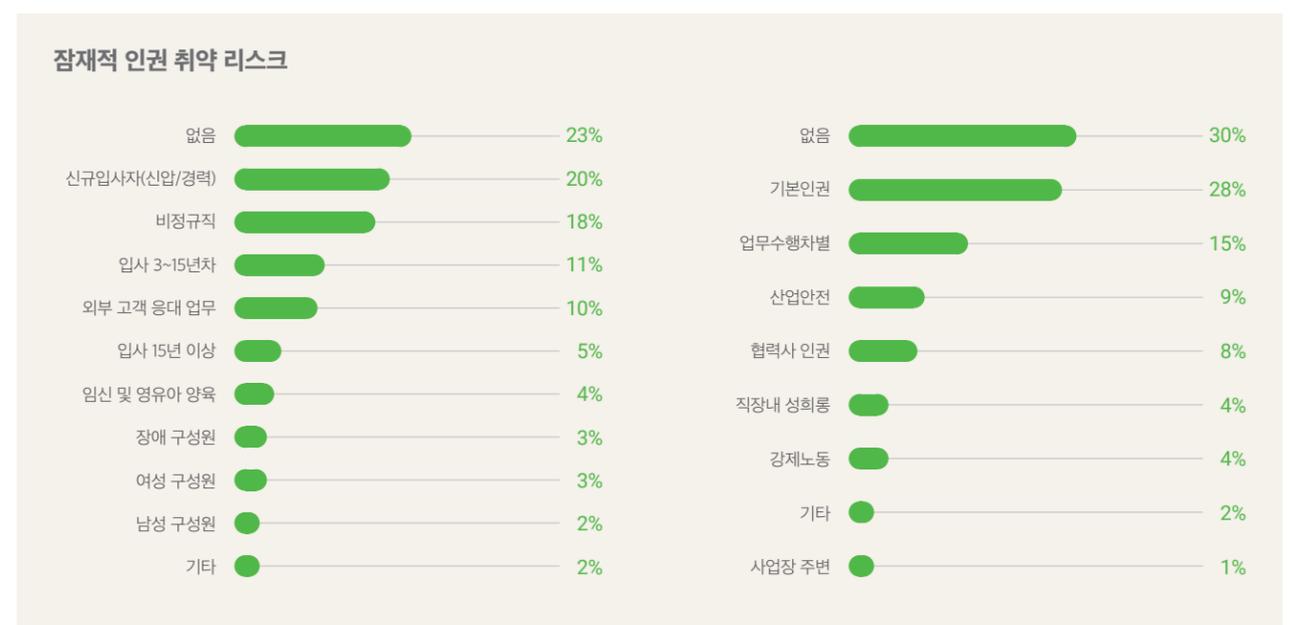
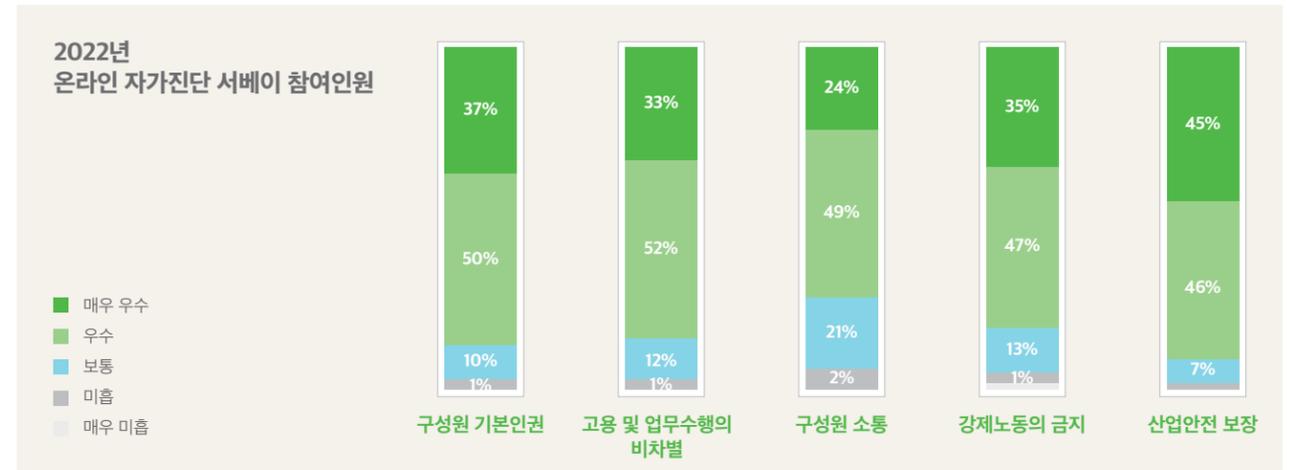
산업안전 보장

- 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 참여인원



인권 리스크 관리 체계

영향력 식별

SK이노베이션 계열은 실시된 인권영향 평가를 바탕으로 잠재적 인권이슈를 선별하고 관리하고 있습니다. 당사 경영활동과 직·간접적으로 연관된 인권 리스크를 Process에 따라 파악하고, 리스크에 대한 상대적 중요도를 선정, 잠재적 인권영향 이슈, 적절한 절차에 따라 물리적 통제를 이행하여 파악한 위험을 통제하며, 정기적(年 1~2회)으로 규범 준수 여부를 확인하도록 합니다. 주요 국제 가이드라인을 통해 도출된 잠재적 인권이슈들은 1)근로조건 2)업무상의 차별 3)고용상의 차별 4)결사의 자유 및 단체교섭권 인정 5)강제 노동 금지 6)산업안전 보장 7)공급망 영향 8)환경 영향 등이 있습니다.

2022년 인권 리스크 식별 결과

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 인식 향상을 위한 교육을 체계적으로 실행하였습니다. 인권에 취약한 집단 및 인권 리스크는 '없음'이라는 응답이 가장 많았으며, 여성구성원, 장애인구성원, 임신 및 영육아 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 대상으로 적극적인 구제 조치 이행을 위한 준비를 진행하고 있습니다.

구성원	저위험 리스크: 구성원 기본 인권 존중, 근로시간 관리, 구성원 차별 (성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 학력 기반) 등
협력사	저위험 리스크: 구성원 안전보건 정책 보완필요, 안전보건 모니터링 보완필요, 근로시간 목표 수립 및 관리 보완필요 등
이해관계자	N/A

SK이노베이션 인권경영 개선 Action Plan

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

리스크 분류 기준	"위험 발생 빈도" x "위험 심각도"에 따른 위험성 수준 평가		
(1, 3)	(2, 3)	(3, 3)	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin-right: 5px;">위험 심각도 ↑</div> <div style="font-size: 0.8em;"> <p>■ High Risk 작업장이나 이해관계자의 큰 부분에 영향을 미치는 인권위험 (대다수 이해관계자가 영향을 받음) 회사가 취약계층과의 중대한 인권 충돌이 있으며, 작업장 자체 조치로 즉시 구제하기가 어려움</p> <p>■ Medium Risk 업무 및 가치사슬에 의해 이해관계자의 인권이 침해된 상태에서, 업무지역 (또는 1~2차 가치사슬)의 이해관계자에 영향을 미침</p> <p>■ Low Risk 내부 또는 외부인이나 집단이 제기한, 잠재적 또는 경미한 인권 침해</p> </div> </div>
(1, 2)	(2, 2)	(3, 2)	
(1, 1)	(2, 1)	(3, 1)	

← 위험 발생 빈도 → 위험도

위험심각도	① 미미한 위험	② 상당히 위험	③ 중대한 위험
위험 발생 빈도	① 미미한 발생 연 2회 미만	② 보통 이상 발생 연 6회 미만	③ 빈번한 발생 연 10회 미만

* 발생 빈도는 정량적 평가가 어려움으로 위험성 평가자, 담당부서 전체의 의견을 수렴하여 리스크를 발견하고, 등급을 선정함

저 위험	중간 위험	고 위험
<ul style="list-style-type: none"> 내부 또는 외부인이나 집단이 제기한, 잠재적 또는 경미한 인권 침해 	<ul style="list-style-type: none"> 내업무 및 가치사슬에 의해 이해관계자의 인권이 침해된 상태에서, 업무지역 (또는 1-2차 가치사슬)의 이해관계자에 영향을 미침 	<ul style="list-style-type: none"> 작업장이나 이해관계자 인권 위험 (가치 사슬 상 대다수 이해관계자가 영향을 받음) 회사가 취약계층과의 중대한 인권 충돌이 있으며, 작업장 자체 조치로 그것을 즉시 구제하기가 어려움

인권 리스크 관리 체계

제보채널 및 고충처리 프로세스

SK이노베이션 계열은 글로벌 고충처리 표준 절차를 바탕으로 영향평가에서 발견된 인권 문제를 해결하기 위해 노력하고 있습니다. 문제가 재발하지 않도록 취약 인권이슈에 대한 가이드라인을 작성하며 각 사업장에서 이를 준수할 수 있도록 요구하고 있습니다. 구성원 간 심각한 인권경영 위반사태가 발생하였다면 이를 상·별 위원회에 회부하여 당사 사규에 따라 조치하고 있으며 각 사업장 특성에 맞게 핫라인, 온라인, 오프라인 등의 고충처리 채널을 운영하고 있습니다. 다양한 고충처리 채널을 운영함으로써 구성원 및 모든 이해관계자가 당사 인권경영 관련 고충 사항(혹은 위반사항)을 즉시 보고하여 조치 받을 수 있도록 유도하고 있습니다. 또한 이런 고충 유형, 처리 진행 상황, 처리 결과를 추적하고 채널 별로 처리기한 준수율, 임직원 만족도를 관리하도록 정의하였습니다. 해당 인권평가 및 제보를 통해 불이익을 받는 구성원 및 이해관계자가 발생하지 않도록 고발자 보호제도를 철저히 운영하고 있습니다.

이해관계자	주요 커뮤니케이션 정보
구성원	• 윤리경영제도 Website, 사내 인트라넷, 하모니아
고객	• 윤리경영제도 Website, 고객센터(콜센터), SK이노베이션 계열 홈페이지 등
지역사회	• 윤리경영제도 Website, 각종 지역단체 간담회, 사업장 주변 주민자치위원회
협력사	• 윤리경영제도 Website, 협력회사 정기협의회, 협력회사 CEO 간담회

제보 처리 절차



인권 보호 활동

구성원 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

온라인 교육 ¹⁾	7,891 명
오프라인 교육 ²⁾	1,401 명

사내 고충상담실 운영

SK이노베이션 계열은 구성원의 마음 관리와 더불어 성희롱 및 직장내 괴롭힘 제보 센터의 기능을 수행하는 사내고충상담실을 운영하고 있습니다. 성희롱 혹은 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.

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

III Managing Human Rights Issues

Section 3. 인권 이슈별 관리현황

Human Rights Management

인권존중	22
임금 및 복리후생	22
구성원 근로시간	23
직장 내 성희롱/괴롭힘 예방 및 금지	24
차별 금지	26
결사의 자유	28
협력사 행동규범	29
강제노동금지	33
연소자 근로	33
사업장 안전과 환경	33

인권 이슈별 관리 현황

인권존중

SK이노베이션 계열은 모든 구성원을 인간으로 존중하며, 인권침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생하지 않도록 하고 있습니다. 구성원에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적/육체적 강압, 폭언, 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적인 대우를 하지 않으며, 이를 위해 회사는 합리적인 징계절차를 명확히 규정하고 이를 이행하며, 모든 구성원에게 공지하고 있습니다.

임금 및 복리후생

SK이노베이션 계열 구성원의 임금은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 최저 수준을 상회할 수 있도록 급여를 책정하고 있습니다. 정규 및 초과시간을 정확하게 계산하여 법정 임금을 지급하고, 불합리한 사유에 따른 임금 공제와 삭감을 금지하고 있습니다. 또한 SK이노베이션 계열 구성원들의 생활 수준 향상을 지향하고 있습니다.

구분	내용
 금전적지원	• SK 행복카드(선택적 복리후생), 개인연금지원 (월 연금 납입액의 일정 비율 회사 지원)
 건강 관리	• 정기 건강검진, 의료비 지원 (구성원 본인과 가족의 질병 또는 부상으로 인한 치료비 지원)
 주거지원	• 주택 구입 및 전세 용자를 통한 구성원 내 집 마련 지원, 지방 사업장 근무 시 기숙사 or (혹은, 또는) 주거비 지원
 취미·레저 활동	• 휴양소·콘도 및 Fitness Center, 사내 동호회 활동 지원
 가정·육아 지원	• 경조휴가 및 경조금, 출산/육아 휴직, 어린이집, 자녀 학자금
 기타	• 구내식당 내 식사 제공, 장기근속자 포상 등

구성원 근로시간

SK이노베이션은 구성원들이 일과 삶의 안정적인 균형 속에서 최고의 성과를 추구할 수 있도록 유연한 근무환경 조성에 힘쓰고 있습니다. 출퇴근 시간을 자율적으로 조정할 수 있는 '선택적 근무제'를 도입하였으며, 근무시간을 스스로 입력하고 관리할 수 있는 '스마트 워크 시스템'을 운영하고 있습니다. 법정 근로 시간을 초과하지 않도록 월 단위 점검을 실시하고 있으며, 업무 시간 이후에는 리더의 승인 하에 필요업무를 수행하도록 함으로써 불필요한 초과 근무가 발생하지 않도록 했습니다. 매년 시행하는 구성원 만족도 조사에 근무 시간 관련 항목을 포함하였으며, 해당 항목에 대해서는 긍정 응답률이 70% 이상 나올 수 있도록 노력하고 있습니다. (22년 긍정응답률 86%) 또한 재택근무 제도를 시행하여 구성원이 매일 평균 1.7시간에 이르는 출퇴근 시간을 가족과의 소통이나 개인 역량 개발 등으로 유연하게 활용할 수 있도록 장려하고 있습니다. 원활한 재택근무를 위해 화상회의, 업무 공유 시스템 등의 인프라를 구축하여 지원 중입니다. 이와 더불어 장기적 관점에서 일과 삶의 균형을 확보하기 위해 구성원의 주도로 휴가·휴직 제도에 대한 개선을 꾸준히 진행하고 있습니다.

구성원 유급 휴가

SK이노베이션 계열은 각 국가의 근로기준법을 준수하며 구성원에게 적절한 휴식을 부여하며 업무의 생산성 및 효율성을 높이기 위해 다음과 같이 노력하고 있습니다.

- ☑ 회사는 소정의 근로일수를 개근한 사원에 대하여 1주일에 1일의 유급 주휴일을 주고 있음. (교대근무자 및 특정 직종에 대한 주휴일은 별도의 근무계획을 따름)
- ☑ 회사는 1년 이상 근무한 구성원에게 매년 유급 연차휴가를 부여하며 근속 1년 미만의 사원은 1개월 만근 시 마다 1일을 부여함.
- ☑ 회사는 1년 이상 근무한 구성원 중 전년도 8할 이상 출근한 사원은 연초 15일을 부여하고, 추가로 최초 1년을 초과하는 근무 연수 매 2년 마다 1일을 가산하여 부여함.
- ☑ 8할 미만 출근한 사원은 1개월 만근 시마다 1일을 부여함.
- ☑ 회사는 유급 하계특별휴가 4일을 주며 이 휴가는 업무 사정에 따라 분할하여 사용할 수 있음.
- ☑ 회사는 회사 창립일, 노동조합 창립일, 근로자의 날, 정부 지정 공휴일도 유급 휴일로 지정함.
- ☑ 회사는 업무상 부상 또는 질병, 가족 행사 등 회사가 특별한 사유를 인정할 시 유급 휴일을 부여할 수 있음.

인권 이슈별 관리 현황

차별 금지

SK이노베이션 계열은 성별·인종·국적·민족·종교 등 어떠한 사유로도 고용에 있어 차별하지 아니하며, 동일한 이유로 임금·승진 등 근로조건에 대한 차별을 하지 않으며, 구성원의 다양성을 존중하고 있습니다.

채용	블라인드 심사를 도입하고 사전 면접관 교육을 시행하여 학력, 성별 등 특정 사유로 인한 불이익이 발생하지 않게 함
교육	수립된 IDP에 따라 개별 역량 개발 및 교육을 실행하며 전 구성원에게 균등한 교육기회 제공
평가 및 보상	공정한 성과 평가를 위해 성과관리 시스템을 통해 개인별 경력, 역할 및 기대 수준에 따른 목표를 연중 상시 설정할 수 있도록 지원
퇴직 및 해고	취업규칙에 따라 정년, 퇴직 및 해고에서 구성원을 차별하지 않음을 명시, 특히 여성 근로자의 혼인, 임신/출산을 퇴직 사유로 적용하지 않음

장애인 고용

SK이노베이션 계열 장애인 고용률 및 목표 (매년 12월 기준, 단위: %)

2018	2019	2020	2021	2022 목표
1.72	3.43	3.48	3.71	3.50

[CASE] 행복키움, 행복디딤, 행복모음, 행복믿음 장애인 표준사업장

SK이노베이션 계열은 장애인 근로자가 경제적으로 자립하여 사회 구성원으로서 성장할 수 있도록 지원하기 위해 2019년 자회사형 장애인 표준 사업장인 '행복키움', '행복디딤', '행복모음'을 설립했으며, 2021년 '행복믿음'을 신설했습니다. SK이노베이션의 장애인 표준 사업장에서 근무하고 있는 지체 및 발달 장애인은 현재 120명이며, 캔틴, 카페, 세차, 세탁 등 다양한 직무를 수행하고 있습니다.



장애인 표준사업장별 업무 현황

사업장	업무
행복키움	• 대전 환경과학기술원 카페
행복디딤	• 대전 환경과학기술원 내 스팀세차 운영
행복모음	• 울산 Complex 작업복 세탁
행복믿음	• 본사 사옥 내 캔틴 관리, 서산 배터리 생산기술센터 내 카페 운영 및 신규직무 개발 중

여성인재 성장 지원 강화

SK이노베이션 계열은 여성 친화적인 기업 문화를 촉진하고, 여성인재가 경험할 수 있는 부당한 관행을 사전에 방지하고 있습니다. 여성 관련 정책 및 제도 개선, 여성 채용 확대 및 역량개발 지원, 여성 친화적 근무환경 조성 등을 통해 여성이 일하기 좋은 환경 조성에 힘쓰고 있습니다. 여성 핵심 인재의 경우, 그룹 여성리더 후보자 교육 참여 등 별도의 관리를 통해 안정적으로 성장할 수 있도록 지원하고 있습니다.

구분	여성의 유입 확대	경력단절 최소화	리더 성장 촉진
HR 제도	• 여성지원자에 대한 공정한 채용을 위해 채용절차별 HR Monitoring 실시	• 6개월 이상 휴직자 평가 면제	• HIPO(High Potential) 여성인력 선발
여성인력 육성		• 여성리더십 그룹 워크숍 시행 • 울산 Complex 여성 엔지니어 육성	• 여성 리더(Professional Leader) 후보자 대상 그룹 교육 시행
일 가정 양립	• 육아휴직 자동전환제 시행, 직장 내 어린이집 확대, 유연근무제 활용 활성화		
인식 문화 개선	• 신규보임 직책자(PL) 교육에 Diversity Mobile ²⁾ 반영		



[SK이노베이션 계열 여성 엔지니어]



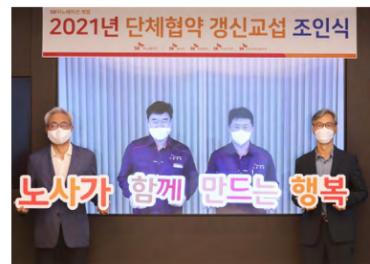
[SK이노베이션 사내 어린이집]

인권 이슈별 관리 현황

결사의 자유

SK이노베이션 계열은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에 의한 결사의 자유 및 단체 교섭 권리가 보장되며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익이 되는 처우를 하지 않습니다.

[2021년 단체협약 갱신교섭 조인식]



SK이노베이션 노동조합 단체협약서 주요 원칙

SK이노베이션 계열은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 경영권과 노동권을 상호 존중하며, 대등한 관계에서 정상적인 노사관계와 조합원의 근로조건을 확립함으로써 조합원의 인권을 보호하고, 조합원의 사회적, 경제적 지위 향상을 기여할 목적으로 노동조합과 정기적으로 협력하고 있습니다. 조합원이라 함은 회사구성원으로서 조합에 가입 재적한 자를 말하며, SK이노베이션 계열은 구성원이 그들의 의사에 따라 자유로이 가입하거나 탈퇴할 수 있음을 인정하고 있습니다. 격년으로 체결되는 단체협약은 모든 조합원에게 적용됩니다. SK이노베이션 계열 노사협의회는 분기별 1회 운영되며, 직원 복지 증진, 고충 처리, 안전 관리 등 직원과 회사가 함께 발전할 수 있는 사항에 대해 논의하고 있습니다. 또한 경영 설명회, 사업 계획 공유, 조합원 간담회 등 다양한 비정기 소통 채널을 통해 노사가 활발하게 소통하고 있습니다. 건강한 노사문화 구축을 위한 SK이노베이션 계열의 주요 사규는 아래와 같습니다.

1. 회사와 조합은 회사가 기업의 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 일할 수 있도록 하며, 국민들로부터 신뢰받는 기업이 될 수 있도록 적극 노력한다.
2. 회사와 조합은 성실히 협약을 준수하도록 하며 회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 단체협약 및 조합활동, 조합원의 제반 근로조건과 관련된 사항에 관하여 교섭, 체결하는 단체임을 인정한다. 단체 협약은 회사와 조합 및 조합원에게 적용한다.
3. 회사는 조합원의 조합활동의 자유를 보장하고, 정당한 조합활동 시 어떠한 이유로도 조합 운영에 개입하지 않으며, 정당한 조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않을 것을 규정한다.
4. 회사는 취업규칙을 제·개정 및 폐지 시 노동조합의 의견을 들어야 하며, 취업규칙 및 인력관리규정의 제·개정 및 폐지로 인해 근로조건이 저하되는 경우는 사전에 조합의 동의를 얻도록 한다
5. 단체교섭대상은 다음 각항에 의한다.
 - ① 조합활동에 관한 사항
 - ② 임금 및 근로조건에 관한 사항
 - ③ 산업안전보건에 관한 사항
 - ④ 복리후생에 관한 사항
 - ⑤ 고용보장에 관한 사항
 - ⑥ 타 단체교섭대상에 해당되는 사항
6. 노사협의회
회사와 조합은 생산성 향상과 노사 공동의 이익증진 및 산업평화를 도모하기 위하여 노사협의회를 설치·운영하고 있으며 a)생산성 향상과 성과배분 b)조합원의 고충처리 c)안전·보건·기타 작업환경 개선과 조합원의 건강증진 d)인사·노무관리의 제도개선 e)조합원의 복지 등의 안건들이 노사협의회를 통해 의논 되고 있습니다.

협력사 행동 규범

SK이노베이션 계열 협력회사 행동규범(이하“규범”이라 함)은 SK이노베이션 계열의 협력 회사가 직원의 인권을 존중하고, 안전한 작업환경을 구축하고, 환경에 대한 책임을 다하며 윤리적으로 기업을 운영하도록 SK이노베이션 계열이 협력회사에 요구하는 바를 전달하고 있습니다. SK이노베이션 계열은 본 규범을 필요에 따라 합당하게 변경할 수 있고, 변경 사항은 사전에 구매정보포털사이트(<https://www.skbiok.com>) 등을 통해 협력회사에 공지한다. SK이노베이션 계열(및/또는 외부 감사자)은 본 규범의 준수 여부를 평가하기 위하여 협력회사의 사업장을 방문 후 개선을 요구할 수 있습니다

1. 인권 및 노동 Labor & Human Rights

가. 자발적 근로(강제노동 금지)

협력회사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동(노예, 인신매매 등)을 강요해서는 안 된다. 채용 시 근로자가 이해가능한 언어로 작성된 근로계약서를 체결 후 1부를 근로자에게 제공해야 한다. 외국인 근로자를 고용할 경우 여권, 근로 허가증 등의 원본 서류는 근로자 본인이 보관해야 한다. 협력회사는 근로자의 이동을 불합리하게 제한하지 않고, 근로자는 의사에 따라 자유롭게 퇴사할 수 있어야 한다.

나. 아동 고용 금지 및 유소년 근로자 관리

협력회사는 아동을 고용해서는 안 된다. '아동'은 만 15세 미만(중학교에 재학 중인 만 18세 미만인자를 포함) 또는 자국/현지 법규에서 정하는 고용 가능한 최저연령 보다 미만인 자를 의미한다. 만 18세 미만의 연소근로자는 안전보건상 위험한 공정 또는 연장/야간근로에 투입하지 아니해야 한다. 실습중인 학생의 경우 일반 근로자와 구분하여 실습프로그램에 따라 별도 관리/지원해야 한다.

다. 차별 금지

협력회사는 채용, 임금, 승진, 보상, 연수 등 교육훈련 기회 제공 등과 같은 고용 관행에 있어서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 출신민족, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 노조 가입, 국적, 결혼 여부에 근거한 차별을 해서는 안 된다. 근로자나 구직자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 항목(임신여부 등)의 의료검진을 요구할 수 없다. 또한 근로자가 요구할 경우 종교적 관습을 이행할 수 있도록 합리적인 조치를 취해야 한다.

인권 이슈별 관리 현황

협력사 행동 규범

라. 임금과 복리후생

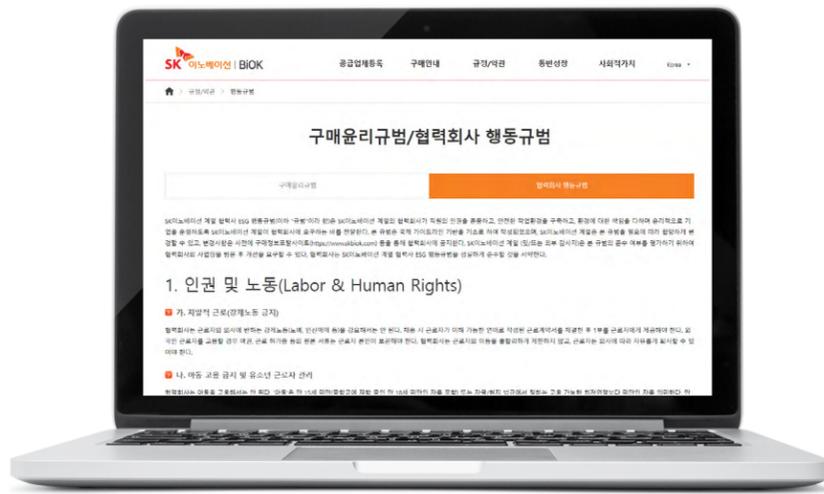
근로자에게 지급하는 대가는 최저임금, 시간외수당 등 법으로 정해진 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 임금 관련 법을 준수하여야 한다.

마. 인도적 대우

협력회사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적/육체적 강압, 폭언, 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적인 대우를 해서는 안 된다. 이를 위해 협력회사는 합리적인 징계절차를 명확히 규정하고 이를 이행하며, 근로자에게 공지해야 한다.

바. 결사의 자유 보장

협력회사는 자국/현지 법규에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직, 가입할 수 있는 권리 그리고 단체협약과 평화적 집회/시위를 할 수 있는 권리를 보장해야 한다. 또한 이러한 행위를 거부할 수 있는 권리도 보장해야 한다. 근로자 또는 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 등에 대한 두려움 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견과 애로사항에 관하여 경영진과 소통할 수 있어야 한다.



biOK 협력회사 행동규범 캡처 →

2. 안전 및 보건 Safety & Health

가. 산업 안전

협력회사는 위험요인에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악하기 위해 위험성평가를 실시해야 한다. 평가결과에 따라 안전한 공정의 설계, 기술적/행정적 통제, 예방정비, 안전규정 마련, 지속적인 교육을 실시해야 하고, 필요한 개인보호구를 근로자에게 제공하며 적절한 착용을 관리/감독해야 한다.

나. 산업 재해, 질병 예방

협력회사는 산업 재해와 직업병을 예방하고 재발을 억제하기 위해 사고관리절차를 제정하고 준수하여야 한다. 반복작업, 중량물 취급 등 육체적으로 과중한 작업을 파악하고, 근골격계 질환이 발생하지 않도록 공정개선 등 적절한 조치를 실시해야 한다.

다. 작업환경 내 유해인자 관리

협력회사는 위험요인에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악하기 위해 위험성평가를 실시해야 한다. 평가결과에 따라 안전한 공정의 설계, 기술적/행정적 통제, 예방정비, 안전규정 마련, 지속적인 교육을 실시해야 하고, 필요한 개인보호구를 근로자에게 제공하며 적절한 착용을 관리/감독해야 한다.

라. 설비안전

협력회사는 위험설비를 분류하여 정기적인 안전검사를 실시해야 한다. 근로자의 안전을 위해 물리적인 방호장치/벽과 제어장치를 제공하고, 해당 시설에 대한 예방정비를 실시해야 한다.

마. 식당과 기숙사 관리

협력회사는 근로자에게 청결한 화장실과 식수, 위생적으로 식품을 조리/보관/식사할 수 있는 장소를 제공해야 한다. 협력회사 또는 파견업체가 제공하는 근로자 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 비상구와 냉/난방, 환기장치, 시건 가능한 개인 사물함 또는 공간을 제공해야 한다.

마. 식당과 기숙사 관리

협력회사는 근로자에게 필요한 안전보건 교육을 정기적으로 실시하고, 근로자가 알아야 할 안전보건 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 비치해야 한다.

인권 이슈별 관리 현황

협력사 행동 규범

3. 환경친화적 사업장 관리 Environment

가. 환경 법규 준수

협력회사는 위험요인에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악하기 위해 위험성평가를 실시해야 한다. 평가결과에 따라 안전한 공정의 설계, 기술적/행정적 통제, 예방정비, 안전규정 마련, 지속적인 교육을 실시해야 하고, 필요한 개인보호구를 근로자에게 제공하며 적절한 착용을 관리/감독해야 한다.

나. 산업 재해, 질병 예방

협력회사는 법정 필수 환경 인허가(예: 배출/방지시설 설치/운영/변경 신고)를 취득, 유지하고 보고의 의무를 준수해야 한다. 또한 최신 법규 개정사항을 지속적으로 파악하고 준수해야 한다.

다. 화학물질 관리

협력회사는 유출 시 환경오염의 가능성이 있는 모든 화학물질(지정 폐기물 포함)을 파악하고, 해당물질의 안전한 저장, 운반, 사용, 재활용/재사용, 폐기를 위해 노력해야 하며, 유출 대응 시나리오를 작성하여 정기적인 대응훈련을 실시해야 한다.

라. 폐기물 처리

협력회사는 발생하는 폐기물의 특성을 파악하고 관련 법규에 따라 처리 후 배출해야 하고, 발생량을 줄이기 위해 노력해야 한다.

마. 대기오염 관리

협력회사는 공정상의 휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질, 연소부산물의 특성을 파악하고 관련 법규에 따라 처리 후 배출하고, 배출 현황은 상시 모니터링 해야 한다.

강제노동금지

SK이노베이션 계열은 노예제도, 인신매매를 포함한 정신적·신체적 구속에 의한 구성원의 자유 의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않습니다.

연소자 근로

18세 미만 연소자의 경우, 해당 국가 및 지역의 노동관계 법규를 준수하여 고용하며, 위험·유해 업무에 종사하지 않도록 합니다.

사업장 안전과 환경

근로환경에 대한 국제 기준, 관계법령, 내부 규정을 준수함으로써 쾌적한 근무환경을 조성하고 구성원·협력사 안전사고를 예방하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 또한 SK이노베이션 계열은 [인간위주의 경영] 이념을 바탕으로 무재해 추구와 친환경 경영을 통해 모든 이해관계자로부터 신뢰를 확보하고 함께 성장·발전함을 추구하고 있습니다. 이를 위해 관련 법규가 요구하는 수준 이상의 안전·보건·환경(이하 "SHE") 기준을 수립 운영하고 그 성과를 투명하게 공개하고 있으며 국내·외 동종업계 및 산업계의 Role-Model이 될 것임을 선언하고 아래와 같은 4가지 원칙을 선정하였습니다.

환경

- 1. 환경경영을 핵심과제로 정의하고 온실가스 감축 및 오염물질 최소화를 통해 지구 환경을 보전한다.
- 2. 친환경 기술개발과 사업운영을 통해 사회적 가치를 지속 창출한다

안전·보건

- 1. 안전보건경영을 최우선 과제로 정의하고 사람과 설비의 안전을 위한 지속적인 개선과 예방활동을 통해 안전하고 건강한 사회 구축에 앞장선다.
- 2. 안전기술을 혁신하고 역량을 고도화하여, 사회의 안전·보건 수준 향상을 위해 선도적 역할을 수행한다.

IV Appendix

Section 4. Appendix

Human Rights Management

유엔 이행지침 인권보고 프레임워크

(UNGP Reporting Framework) 36

유엔 이행지침 인권보고 프레임워크 (UNGP REPORTING FRAMEWORK)

구분	보고원칙	세부내용	보고현황
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	P. 6~9
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	P. 6~9
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	P. 14
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정방법	P. 12~16
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	P. 12~17
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈와 잠재적 인권 이슈	P. 15~17
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	P. 22~33
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈 별 이해관계자의 참여	P. 18
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	P. 12~17
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동반영	P. 16~19, P. 24~25
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	P. 13~15
	C6. 사후지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	P. 18, P. 24~25

SK innovation Affiliates Human Rights Management Report

SK이노베이션 계열
인권경영 보고서