

2024 SK chemicals Human Rights Management Report

SK케미칼 인권경영보고서 2024



About This Report

보고서 개요

SK케미칼은 기업 활동에 있어 인권경영을 실현하기 위한 다양한 노력 및 성과에 대해 이해관계자와 소통하고자 2024년 첫 인권경영 보고서를 발간했습니다. 본 보고서는 회사의 인권경영 관리체계와 관련 성과를 투명하게 공개하고 있으며, 사업의 가치사슬 전반에 걸친 인권 보호 노력을 포함하고 있습니다.

보고 기간 및 범위

본 보고서는 2023년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지 SK케미칼의 인권경영 관련 주요 활동 및 성과를 포함하고 있으며, 정보의 적시성 및 중요성을 고려하여 2024년 데이터를 포함하고 있습니다. 또한, 일부 항목은 추세 등 비교가능성을 고려하여 최근 3개년의 데이터를 제공하고 있습니다. 본 보고서의 보고 범위는 SK케미칼이 운영하는 본사 및 연구소(ECO Lab), 울산 사업장, 청주(S House) 사업장입니다. 단, 일부 정성적, 정량적 내용의 경우 SK케미칼의 자회사 및 공급망의 성과를 함께 포함하고 있으며, 별도 표시 및 주석을 통해 안내하고 있습니다.

보고서 작성 기준

본 보고서는 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework)에서 제시하는 항목과 내용을 준수하여 작성되었습니다.

보고서 검증

본 보고서는 보고 내용의 신뢰성과 공정성을 확보하기 위해 전문 검증기관인 지속가능경영연구소에 의뢰하여 제3자 검증을 실시 하였습니다. 이를 통해 작성 과정과 공개된 데이터의 정확성을 검토하고, 보고서 전반에 걸쳐 대내외 이해관계자들에게 신뢰할 수 있는 정보를 제공하고자 하였습니다.

발간조직	SK케미칼 ESG추진팀
문의처	SK케미칼 ESG추진팀(esg_skchem@sk.com)

Contents

01	인권경영 체계	3	02	인권 리스크 관리	12
	CEO Message	4		인권영향평가 체계	13
	인권경영 선언문	5		인권 리스크 식별 및 완화조치	15
	인권경영 정책	6			
	인권경영 거버넌스	7			
	이해관계자 소통 및 내재화	8			
	인권 이슈 신고/제보 채널	10			
03	주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동	17	04	인권경영현황	24
	근로시간	18		지속가능한 공급망	25
	결사의 자유와 단체협약	18		다양성 및 포용성	28
	일과 삶의 균형	19		노동 환경	30
	보건과 안전	20			
	비정규직	22			
	직장 내 괴롭힘과 성희롱	22			
	프라이버시	23			
05	Appendix	32			
	UNGP Reporting Framework	33			
	인권 이슈 관리 지표	34			
	제3자 검증의견서	36			

01 인권경영 체계

CEO Message >

인권경영 선언문 >

인권경영 정책 >

인권경영 거버넌스 >

이해관계자 소통 및 내재화 >

인권 이슈 신고/제보 채널 >

인권경영 체계

CEO Message

이해관계자 여러분, 안녕하십니까.

SK케미칼은 인류의 건강을 증진시키고 지구의 환경을 보호한다는 미션 아래 친환경 소재 및 생명과학 분야에서 혁신을 주도하며, Healthcare와 Earthcare를 실천하는 Global Leading Company로 성장해 왔습니다. 특히, 친환경 사업의 전환을 가속화하고 헬스케어 솔루션의 포트폴리오를 확장하는 과정에서, SK케미칼은 더욱 많은 이해관계자들을 만나고 관계를 형성하며 영향을 주고받고 있습니다. 이에 따라 이해관계자들의 인권 존중에 대한 책임은 더욱 커지고 있습니다. 그 책임을 다하기 위해 SK케미칼은 인간과 환경의 조화를 추구하고 동시에 구성원, 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 지속가능한 행복을 위해 노력하고 있습니다.

2022년 SK케미칼은 국제 인권 원칙을 기반으로 한 인권경영선언을 선포하였으며 인권 존중을 위한 정책과 실행지침을 마련하였고 인권경영위원회를 신설하여 체계를 구축하였습니다. 더불어 인권영향평가를 통해 사업 과정 중 발생할 수 있는 인권 침해를 예방하고 개선하며 지속적으로 모니터링하여 인권경영을 강화하고 있습니다. 앞으로도 SK케미칼은 인권 관련 법률을 철저히 준수하고 인권경영의 수준을 향상시키기 위한 꾸준한 노력을 실행할 것이며, 진정한 인권 존중의 문화를 사회 전반으로 확산하기 위해 최선을 다할 것입니다.

SK케미칼 본사, 국내외 자회사, 관련한 모든 이해관계자에게 위 사항을 적용하여 인권 경영을 함께 실천할 것이며 투명한 공개와 소통을 지속적으로 이어 나가겠습니다.

감사합니다.

SK케미칼 대표이사 김철 

SK케미칼 대표이사 안재현 



인권경영 체계

인권경영 선언문

원칙과 적용범위

SK케미칼은 인권경영을 기업 운영의 핵심 가치로 삼아, 모든 이해관계자의 기본적인 권리를 존중하고 보호하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. SK 케미칼은 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제인권장전(International Bill of Rights), 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약¹⁾, 경제협력기구 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 유엔 아동권리 협약, 유엔 여성과 아동의 인신매매 방지, 역제 및 처벌을 위한 의정서, 원주민의 권리에 관한 유엔 선언 등 인권에 관한 국제적 원칙을 지지하고, 해당 원칙들이 반영된 국내 법령을 준수하고 있습니다. 또한, SK케미칼과 국내외 계열회사의 구성원을 포함한 모든 이해관계자가 해당되도록 이 선언문의 적용 범위를 확대하고, 비즈니스 파트너 역시 인권 존중 원칙을 이해하고 실천할 것을 권장하고 있습니다.

1) 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호), 단결권 단체교섭권 협약(제98호), 강제노동협약(제29호) 및 2014년 의정서, 강제노동협약 폐지(제105호), 최저연령협약(제138호), 아동노동협약(제182호), 동일보수에 관한 협약(제100호), 차별(고용 및 직업) 협약(제111호)

최고 경영진의 책임과 의무

SK케미칼의 최고경영진은 SK케미칼의 사업활동 전반에서 인권존중책임을 이행하고 관리할 공동의 책임이 있습니다. SK케미칼의 최고경영진과 이사회는 다양한 사업관계를 비롯한 가치사슬, 기능(운영)부서 및 사업(영업)부서 등 내에서 인권경영의 실행을 관리 및 감독하고 있습니다. 또한, 최고경영진은 인권경영에 관한 정책을 제·개정시 내부 및 외부 이해관계자의 의견을 청취하고 있습니다.

주요 인권 영향 분야

구성원의 인권

- ① 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대한 안전보호를 위해 노력하고 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.
- ② 출신, 인종, 성별, 장애, 종교, 나이, 정치적 견해 등에 따른 어떠한 사유로도 고용과 임금·승진 등 근로조건에 대한 차별을 하지 않으며, 구성원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축하기 위해 노력한다. 더불어 능력과 자질에 근거하여 자기 개발과 교육의 기회를 평등하게 부여하며 공정한 기준에 따라 평가하고 보상한다.
- ③ 회사는 모든 구성원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 인간으로서의 존엄성이 훼손되지 않도록 조치를 취한다.
- ④ 사업을 영위하는 국가 및 지역의 노동관계 법규에서 정하는 근로시간과 생활임금 기준을 준수하고, 강요에 의한 비자발적 업무가 발생하지 않도록 노력하며, 구성원이 일과 삶의 균형을 유지하고 개인의 능력을 최대한 발휘하도록 근무여건을 개선한다.
- ⑤ 구성원의 안전사고를 예방하기 위해 지속적으로 노력하며, 건강을 보호하고 유지하기 위하여 안전하고 청결한 근무환경을 조성하는 등 최적의 업무환경을 제공한다.
- ⑥ 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 구성원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다.

고객의 인권

- ① 회사가 제공하는 제품 및 서비스를 이용하는 고객들이 안전하고 편리하게 사용할 수 있도록 노력하며, 고객의 요구에 신속하고 정확하게 대응하고 고객 만족도를 높이기 위해 노력한다.
- ② 국가 및 지역의 법규에 따라 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호하고, 업무상 수집한 고객정보 보호를 위한 다양한 기술적·물리적 방안을 마련하고 지속적으로 개선하여 책임감 있게 보호한다.

비즈니스 파트너 및 공급망 인권

- ① 우월적 지위를 이용하여 불공정하거나 부정한 거래를 하지 않으며, 공정하고 투명한 거래를 통하여 함께 성장하고 공존하기 위해 노력한다.
- ② 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너(공급망)에게도 인권·윤리 경영을 도입하고 실천할 수 있도록 소통하고 지원한다.

지역사회의 인권

- ① 경영활동 과정에서 지역사회 구성원의 인권이 침해되지 않도록 주의하고, 지역주민의 권리 및 자유를 보호한다.
- ② 회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력하며, 환경보호 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 환경 친화적인 기술 확산 및 연구개발을 장려한다.

주주 및 투자자에 대한 권리

- ① 주주와 투자자에게 필요한 정보를 관련 법규에 따라 적시에 정확하고 공정하게 제공하며, 정확한 회계자료 공개를 통해 경영의 투명성을 확보하고 주주와 투자자의 신뢰를 유지한다.
- ② 합리적 의사결정과 투명한 경영활동을 통해 주주와 투자자의 가치 제고를 위해 노력한다.

인권경영 체계

인권경영 정책

인권원칙

SK케미칼은 UNGC(United Nations Global Compact)의 인권, 노동, 환경, 반부패 4개 영역, 10대 원칙에 대해 지지를 천명하고 있습니다. 2022년 인권 관련 최고의사결정기구인 ESG위원회의 승인을 거쳐 인권경영을 선언하고 인권경영 실행지침을 제정하였으며, 인권경영위원회를 신설하여 이해관계자들의 인권침해를 예방함은 물론 UNGP 보고 프레임워크에 따라 인권 관련 이슈를 공시하여 인권존중 책임을 이행하고 있습니다. 또한, 아동, 장애인 등 인권 관련 취약계층에 대한 인권 증진과 보호를 위한 조치를 인권정책에 포함하고 있습니다. 더불어 사업장 내에서의 직·간접적인 인권 침해 혹은 사업관계에 의한 인권 피해가 발생하지 않도록 취업규칙 등의 각종 HR규정, 안전보건경영방침, 윤리규범, 협력사 행동규범, 이해관계자 참여 정책 등을 제정하고 이를 경영 활동 상에서 엄격히 시행하고 있습니다.

구분	대상 범위	내용	승인 주체
인권경영 선언문	· 구성원(비정규직 포함) · 계열회사 구성원 · 비즈니스 파트너	· 모든 이해관계자의 인권 존중 및 인권침해 방지를 위한 기업의 인권경영 목표 및 의지를 표명하는 정책	대표이사 승인
인권경영 실행지침	· 구성원(비정규직 포함) · 계열회사 구성원 · 합작투자사 구성원 · 비즈니스 파트너	· 인권경영을 이행하기 위한 세부 지침으로 구성원, 협력사 등을 포함하는 이해관계자의 인권 보호 및 인권 리스크 관리를 위한 가이드라인 · 특히, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 및 관리체계에 대한 구체적인 사항을 포함 · 성희롱 및 괴롭힘 금지에 대한 명확한 선언을 포함하여 무관용 원칙, 차별 및 괴롭힘 방지 교육, 보고 조치, 시정 또는 징계 조치에 대한 구체적인 사항 제시	대표이사 승인
안전보건경영방침	· 구성원(비정규직 포함) · 계열회사 구성원 · 비즈니스 파트너	· 모든 이해관계자의 안전 및 건강을 보호하고 환경에 미치는 영향을 최소화 하기 위한 경영 정책	대표이사 승인
윤리규범	· 구성원	· 구성원이 공정하고 투명한 업무 관행을 준수하도록 올바른 행동과 가치 판단 기준을 제시하는 가이드라인	대표이사 승인
협력사 행동규범	· 비즈니스 파트너	· 지속가능한 공급망 구축 및 상생협력을 위한 협력사의 인권, 환경, 윤리 등 경영 원칙 준수와 더불어 관련 리스크 최소화를 요구하는 정책	대표이사 승인
이해관계자 참여 정책	· 고객, 주주 및 투자자, 구성원 (비정규직 포함), 정부 및 협회, 비즈니스 파트너, 지역사회	· 원활한 이해관계자 소통과 관련한 방침 및 가이드라인을 제공하고 이해 관계자 고충처리 매커니즘을 안내하는 정책	대표이사 승인

다양성 및 차별금지 원칙

다양성 및 포용성 접근 | SK케미칼은 인권경영 선언문, 인권경영 실행지침을 통해 근로조건에 대한 차별을 금지하고 있습니다. 이를 기반으로 합리적인 사유 없이 성별, 종교, 사회적 신분, 국적, 장애 등을 이유로 구성원을 차별 대우하지 않고 헌법 및 근로기준법이 보장하는 범위 내에서 다양성을 장려하는 조직문화를 추구합니다.

성희롱 예방 | SK케미칼은 구성원의 성 관련 인권 의식 함양을 위해 인권교육 이행과 관련된 사항을 인권경영 실행지침 내 규정하고 있으며, 이를 바탕으로 직장 내 성희롱 방지를 위한 성희롱 예방 교육을 진행하고 있습니다. 연 1회 전 구성원을 대상으로 온라인 성희롱 예방 교육을 진행하고 신규 입사자를 대상으로 한 교육도 매년 진행하고 있습니다. 또한 윤리경영 제보 채널을 통해 사내 성희롱 신고가 접수된 경우, HR팀과 Compliance팀에서 진상 조사를 실시하여 혐의가 인정된 가해자에 대해 면직/강등/감봉/정직/부서 재배치하는 등의 조치를 취하여 사내 성 이슈에 엄중히 대응하고 있습니다.

남녀 동등 급여 | SK케미칼에서는 성평등의 중요성을 인지하고 성별 등 차별없이 동등한 노동을 제공한 구성원에게 동등한 보상을 제공하도록 인권경영 실행지침 내 관련 사항을 구체적으로 명시하고 있으며, 이를 기반으로 남녀 구성원을 대상으로 동등한 급여를 제공해오고 있습니다. 동일 직급 내에서는 조직과 개인의 성과에 따라 처우 수준이 결정되며, 처우와 관련된 부분에서 남녀 성별로 인한 차이는 없습니다. 상세한 남녀 급여 동등 비율 실적은 매년 발간하는 지속가능경영보고서를 통해 투명하게 공개하고 있습니다.

공정한 평가와 보상 | SK케미칼은 인권경영 선언문과 더불어 인사규정을 통해 구성원이 개인의 능력과 자질에 근거한 공정한 기준에 따라 평가 받을 수 있도록 규정하고 있습니다. 매년 정규직 구성원을 대상으로 정기 성과 평가를 실시하고 있으며, 2023년에는 95%의 구성원이 정기 성과 평가를 받았습니다. 매년 초에 구성원들은 MBO(Management by objectives) 기반 KPI를 수립하여 조직 및 사업에 연계된 목표를 설정합니다. 연간 총 4회의 정기 성과 체크인을 통해 개인의 성과 진행 상황을 리더와 공유하고, 데이터 기반의 성과 관리 프로세스에 따라 상시적인 피드백을 진행하여 목표 달성을 추진합니다. 그리고 중간 관리자 이상의 직위자는 연 1회 진행되는 360° 다면진단을 통해 역량 강점과 보완점을 확인하고 이를 기반으로 리더십 등 역량 개발 활동을 진행하고 있습니다.

인권경영 체계

인권경영 거버넌스

인권경영 거버넌스 체계

SK케미칼은 체계적 인권경영 추진을 위해 2022년 인권경영 거버넌스를 강화하였습니다. 2022년 6월 인권경영 선언문을 선포하고 인권경영 실행지침을 마련하였으며, 2022년 12월에는 인권경영위원회를 신설하여 구성원과 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 체계를 구축하였습니다. 인권경영 거버넌스는 ESG위원회를 중심으로 인권경영위원회, 인권경영실무협의체로 구성됩니다. 이중 인권경영위원회는 CEO를 위원장으로 하고 경영지원본부장, 기업문화실장, 법무팀장 등으로 구성되어 있으며, 인권경영 안전들에 대한 사전 심의를 진행하며 ESG위원회의 의사결정을 지원하고 있습니다. 더불어 인권경영과 관련된 실무 업무의 추진을 위해, 기업문화실, ESG추진팀, 현업 각 부서, 법무실 등 인권경영 관련 유관 부서로 구성된 인권경영실무협의체를 운영하고 있습니다.

인권경영 거버넌스 구성



역할과 책임

SK케미칼의 인권경영 거버넌스는 인권경영을 체계적으로 이행하기 위해 각 조직별로 명확한 역할과 책임을 분담하고 있습니다. ESG위원회는 인권경영의 최종 의사결정 기구로 관련 안전의 심의와 승인에 대한 역할을 수행하고 있으며, 인권경영위원회는 인권경영 안전들에 대한 사전 심의를 진행하며 ESG위원회의 의사결정을 지원하고 있습니다. 그리고 인권경영실무협의체에서는 인권교육 실행, 리스크 평가 및 실사, 인권침해 신고 접수와 같은 인권경영과 관련된 구체적인 실무 업무를 수행하고 있습니다.

인권경영 거버넌스 역할과 책임

구성	역할과 책임	
ESG위원회	· 인권경영 심의 및 최종 의사결정	
인권경영위원회	· 인권경영 사전 심의 및 의사결정	
인권경영 실무 협의체	기업문화실 경영지원실	· 전사 인권경영 교육 실행 및 결과 보고 · 인권존중 정책/제도 홍보 · 인권 리스크 평가/실사 · 인권 실사체계 고도화
	인권경영위원회 사무국	· 인권경영 체계 수립 · 인권경영 선언문 제정 및 대외 공표 · 인권 리스크 평가/실사 · 인권 실사체계 고도화 · 인권경영 이행현황 공개
	현업 각 부서	· 인권경영 교육 이수 및 인식 개선
	Compliance팀 CP팀	· 인권침해 신고 접수/처리 · 인권침해 행위 모니터링 및 보호조치 · 인권 구제 절차 시행

인권경영 체계

이해관계자 소통 및 내재화

이해관계자 소통 체계

SK케미칼은 내외부 이해관계자와의 정기적인 소통을 통해 인권 관련 정책을 공유하고, 그들의 의견을 인권경영 활동에 반영하는 체계를 구축하고 있습니다. 이러한 소통 활동에 참여하는 다양한 이해관계자들은 인권 보호 및 증진 활동에 있어 중요한 역할을 하며, SK케미칼은 이들의 의견을 수렴해 인권 정책을 고도화하고 있습니다. 또한, 인권 문제에 대한 투명한 소통을 통해 발생 가능한 리스크를 사전에 식별하고, 이를 해결하기 위한 대응책을 마련하고 있습니다. 이를 통해 SK케미칼은 이해관계자와의 협력을 강화하고 기업의 사회적 책임을 충실히 이행하고 있으며, 장기적인 신뢰 관계를 구축해나가고 있습니다.

이해관계자 소통 채널 및 주요 이슈

구성	소통 채널	소통 주기	주요 이슈	주요 이슈	소통 주기	소통 채널	구성
 <p>고객</p>	<ul style="list-style-type: none"> 고객만족도 조사 (Green Chemicals 사업) 고객상담실 운영 (Pharma 사업) SK케미칼 홈페이지 고객의 소리 채널 운영 등 	<p>연 1회 상시 상시</p>	<ul style="list-style-type: none"> 상품 및 서비스에 대한 피드백 제품 품질 관리 및 안전성 취약계층 지원 등 	<p>구성 공동</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 규제정책 불공정거래 취약계층 지원 등 	<p>수시</p> <ul style="list-style-type: none"> 정책 관련 지자체 협의 	<p>정부 및 협회</p> 
 <p>주주 및 투자자</p>	<ul style="list-style-type: none"> 사업보고서/분반기 보고서 분기별 실적 발표 및 NDR Contact IR 게시판 운영 등 	<p>분기 분기 상시</p>	<ul style="list-style-type: none"> 주가 및 배당금 변동 이슈 경영환경 변화 및 경영실적, 경영전략 투명한 기업정보 공개 등 	<p>소통 채널</p> <ul style="list-style-type: none"> 이해관계자 설문조사 (중대성평가) 연 1회 SK케미칼 유튜브 채널 상시 인권영향평가 연 1회 1:1 문의 상시 <p>소통 주기</p>	<ul style="list-style-type: none"> 안전한 근로환경 공정계약 상생협력 등 	<p>월 1회 분기 월 1회</p> <ul style="list-style-type: none"> 협력사 상생 협력 회의 협력사 대표 간담회 협력사 안전관리자 간담회 	<p>협력사</p> 
 <p>구성원</p>	<ul style="list-style-type: none"> 타운홀 미팅 행복 임원 워크숍 노사협의회 등 	<p>분기 분기 분기</p>	<ul style="list-style-type: none"> 채용, 육성제도 성과평가 및 보상 근로환경 및 복리후생 증진 등 	<p>주요 이슈</p> <ul style="list-style-type: none"> SK케미칼의 지속가능경영 관련 중요 이슈 기업 소개 및 채용 정보 잠재 인권 리스크 도출 기타 모든 문의/건의/신고사항 	<ul style="list-style-type: none"> 취약계층 지원 사회공헌 프로그램 확대 기후변화 대응 등 	<p>수시 연 1회 수시</p> <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 프로그램 환경영향평가 NGO 간담회 	<p>지역사회</p> 

인권경영 체계

이해관계자 소통 및 내재화

지역사회 영향 평가

SK케미칼은 경영활동에서 발생할 수 있는 지역사회의 부정적인 영향을 식별하고 개선하기 위한 영향 평가를 실시하고 있습니다. 사업장 인근 생물다양성 리스크를 식별하고 완화조치 및 보존활동을 추진하고 있으며, 인권영향평가 과정에서 지역사회 구성원이 참여하여 지역사회에 미치는 잠재적 인권 리스크를 지속적으로 개선하고 있습니다. 또한, SK케미칼의 사업활동이 지역사회에 미치는 환경, 사회, 경제적 가치를 측정하고 있으며, 지역사회에서 체감할 수 있는 사회적 가치의 창출을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.

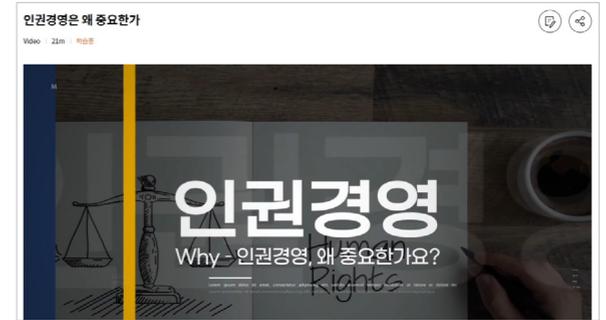
또한, SK케미칼은 현지 이해관계자의 의견을 청취하고, 지역사회 내에서 발생 가능한 우려사항을 파악하기 위해 지자체 이해관계자 회의에 참여하고 있습니다. SK케미칼 울산공장에서는 2023년 낙동강유역환경청에서 주최하는 민관협의회에 1회, 지역 환경기술 세미나에 총 7회 참여하였습니다. 이를 통해 지역사회의 안전 및 환경 관리에 대한 정보를 습득하고 공유하며 현지 이해관계자를 더욱 이해하고 적극적으로 소통할 수 있는 역량을 강화하고, 이해관계자들의 요청사항을 청취하여 사업에 반영하였습니다.

구분	평가명	영향평가 내용
환경 	생물다양성 영향 평가	자체 사업장, 사업장 인접 지역, 업스트림, 다운스트림을 대상으로 생물다양성 리스크 식별 및 개선을 위한 TNFD ¹⁾ 등 글로벌 평가 방법론을 적용한 영향 평가 실시
사회 	인권영향평가	구성원, 지역사회 등 그룹을 정의하고 사업운영 과정에서 이들의 인권에 부정적 영향을 미칠 수 있는 잠재적 리스크 요인을 식별하여, 개선하기 위한 인권영향평가 실시
경제 	사회적 가치 창출 성과 평가	사업 및 경영활동을 통해 창출된 경제간접 기여성과, 환경 성과, 사회 성과에 대한 사회적 가치를 측정하기 위한 영향 평가 실시

1) 자연 관련 재무정보 공개 협의체 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

인권경영 교육

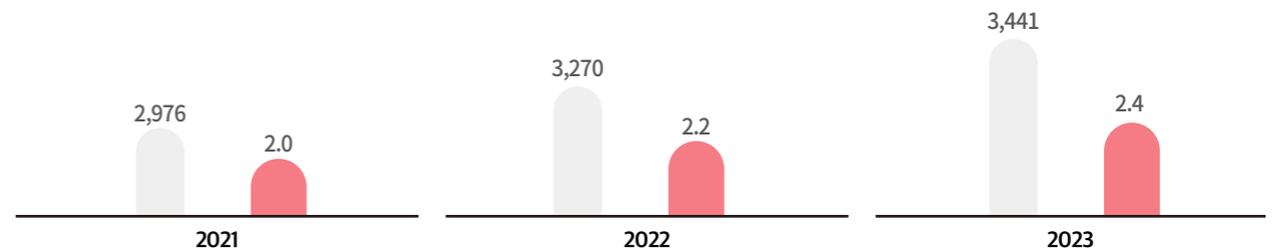
SK케미칼은 인권경영의 내재화를 위해 전 구성원을 대상으로 체계적인 인권 교육을 실시하고 있습니다. 인권 교육은 구성원들의 인권 감수성을 높이고 기업 내 인권 문제를 예방하는 중요한 수단으로 자리잡고 있습니다. 인권 보호 및 증진과 관련된 최신 국제 규범과 사례를 반영하여, 구성원들이 업무에서 이를 적용할 수 있도록 교육 프로그램을 지속적으로 개선해나가고 있습니다. 더불어 협력사의 인권 보호 의식 제고를 위해 외부 이해관계자를 대상으로 한 교육도 확대하고 있습니다.



SK케미칼 인권 교육 온라인 학습 화면

인권 및 성희롱 예방 교육

(단위: 시간) ● 총 교육시간 ● 인당 교육시간



인권영향에 대한 보고 및 공시

인권경영에 대한 주요 리스크 및 영향평가 결과가 SK케미칼의 경영상 중대한 영향을 끼치는 사안인 만큼 SK케미칼은 인권영향평가 및 주요 시사점을 ESG위원회 및 인권경영위원회를 통해 보고하고, 이에 대한 쟁점을 경영에 반영하고 있습니다. 또한, SK케미칼은 인권 관리 프로세스, 영향평가 결과, 주요 리스크 등을 매년 지속가능경영보고서 및 홈페이지를 통해 공시하고 있습니다.

인권경영 체계

인권 이슈 신고/제보 채널

인권 고충처리 체계

SK케미칼은 기업문화실과 Compliance팀을 중심으로 사내 고충처리 채널 및 외부 이해관계자들을 위한 SK윤리경영 상담·제보 채널을 운영합니다. 이를 통해 인권에 대한 이해관계자들의 다양한 의견을 수렴하고 있습니다. 또한, 2023년부터 구성원 고충처리 시스템의 익명성 및 접근성, 독립성을 강화하기 위해 ‘외부고충처리채널’을 신설하여 운영하고 있습니다.

인권 고충처리 채널

구분	내부	외부
채널	<ul style="list-style-type: none"> · SK케미칼 윤리경영제보채널 - e-mail : skchemicals.ethics@sk.com - 전화 : 02-2008-2486 - 우편 : 경기도 성남시 분당구 판교로 310 SK케미칼(주) Compliance팀 윤리경영 담당자 · SK윤리경영통합시스템 - 주소 : https://ethics.co.kr 	<ul style="list-style-type: none"> · 소통핫라인 - 주소 : sotonghotline.com
제보 유형	<ul style="list-style-type: none"> · 윤리/부패, BP 부정 및 갑질, 직장 내 괴롭힘/성희롱, 아동 노동, 강제 노동 및 인신매매 문제 등 인권 침해 이슈 	<ul style="list-style-type: none"> · 직장 내 괴롭힘/성희롱, 노동권 침해, 차별 처우, 아동 노동, 강제 노동 및 인신매매 문제 등 구성원 인권 침해 중점
접수/조사	<ul style="list-style-type: none"> · 내부 담당자 	<ul style="list-style-type: none"> · 외부 전문가 - 제보자가 희망하거나 내부 조사 시 제보자 보호 문제 발생 가능성이 높은 경우 등 외부 전문가의 사실 확인 조사 가능

인권 고충처리 프로세스

SK케미칼의 인권 고충처리 프로세스는 이해관계자의 인권 보호를 위해 투명하고 신속하게 운영됩니다. 고충 접수는 웹사이트, 전화, 우편, 이메일 또는 면담을 통해 이루어지며, 이를 통해 제기된 문제는 대상자의 직급 및 사안의 중대성에 따라 적합한 조사 주체를 결정하고 있습니다. 필요한 경우 관련 부서가 조사를 수행하며, 조사 결과는 면밀히 검토된 후 인권경영위원회에 보고 및 승인을 받고 있습니다. 또한, 문제가 해결되지 않았을 경우 추가 조사가 진행되며, 최종 결과에 대한 피드백은 요청 시 제공됩니다. 징계 사유가 발생할 경우, 관련 내부 절차를 통해 후속 조치를 이행하고 있습니다. SK케미칼은 모든 이해관계자의 인권 보호를 위해 인권 고충처리 프로세스를 지속적으로 고도화해나갈 것입니다.

고충처리 프로세스



제보자 보호 조치

SK케미칼의 고충처리 채널을 통해 접수된 모든 제보는 공정하고 투명한 프로세스를 거쳐 처리하고 있으며, 제보자의 신원을 철저히 보호하고 있습니다. 특히, 인권 이슈의 경우 피해자와 가해자에 대한 분리 조치를 비롯해 문제 발생 시 실행할 수 있는 프로세스를 갖추고 있습니다. 또한, 제보자가 신고와 관련된 활동으로 인해 어떠한 신분상의 불이익이나 근무 조건상의 차별을 받지 않도록 엄격한 보호 조치를 마련하고 있습니다.

제보자 보호 제도

- ① 정당한 제보를 한 이유로 인하여 신분상의 불이익이나 차별을 받지 않습니다.
- ② 제보로 인하여 불이익 처분을 받았을 경우에는 그 시정과 보호를 담당부서에 요청할 수 있으며 담당부서는 불이익이 최소화되도록 모든 조치를 취할 것입니다.
- ③ 제보자의 신원 및 제보 내용은 본인의 의사에 반하여 공개되지 않도록 철저히 비밀이 유지됩니다.
- ④ 제보에 대한 사실 확인 과정에서 진술, 자료 제공 등의 방법으로 조사에 협조하신 분에 대해서도 동등하게 보호합니다.
- ⑤ 비윤리 또는 위법행위에 가담하였으나, 본인이 이에 대한 사실을 자진 신고한 경우에는 그 행위에 대한 제재를 감면할 수 있습니다.

인권경영 체계

인권 이슈 신고/제보 채널

제보 및 구제조치

SK케미칼은 인권 고충처리 채널을 통해 매년 접수된 인권 고충을 신속하고 체계적으로 처리하고 있습니다. 2023년에는 총 3건의 인권 고충이 접수되었으며, 3건 모두 즉각적인 조치와 대응을 통해 제보자의 문제를 신속히 해결하였습니다. 아울러 고충 해결 이후에도 문제의 재발을 방지하기 위해 후속조치를 철저히 진행하고 있습니다. SK케미칼은 지속적으로 고충처리 절차를 개선하여, 모든 이해관계자의 인권을 보호하고 기업의 사회적 책임을 다하겠습니다.

인권 고충처리 제보 및 구제조치 실적

구분	외부	2021	2022	2023
고충 접수	고객	건	0	0
	구성원	건	1	3
	비즈니스 파트너	건	0	0
	기타	건	1	0
	계	건	2	3
고충 처리 이행	건	2	1	3
해결된 고충 비율	%	100	100	100
조치	경징계	건	1	3
	중징계	건	1	0
성희롱 및 차별사고 발생	건	0	0	2

고충처리 프로세스 효과성 분석

SK케미칼은 이와 같은 고충처리 프로세스 운영의 효과성을 평가하기 위한 분석을 정기적으로 진행하고 있습니다. 효과성 평가를 위한 항목은 UN OHCHR¹⁾의 ARP(Accoutability and Remedy Project)에서 제시하는 가이드라인에 따라 정당성, 접근성, 예측가능성 등 총 8가지로 구성되어 있으며, 각 항목은 세부적인 평가요소로 구성되어 있습니다. 이에 따른 SK케미칼의 2024년 고충처리 프로세스 효과성 평가 결과, 종합 점수는 100점 만점에 64점으로 집계되었습니다. SK케미칼은 효과성 평가의 분석 결과를 토대로 미비점을 보완하여, 고충처리 프로세스가 보다 효과적으로 운영될 수 있도록 지속적인 개선 노력을 기울이고 있습니다.

1) 유엔 인권최고대표사무소(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)

2024 고충처리 프로세스 효과성 평가 항목 및 결과 (종합 점수 64점 / 100점 만점 기준)

정당성	· 신뢰 구축 · 독립성 및 공정성 · 전문성	★★★★☆
접근성	· 이용자 친화성 · 보복 금지 및 기밀 유지 · 장벽 최소화	★★★★☆
예측가능성	· 처리절차 명시 및 공시 · 진행상황 안내/공유	★★★★☆
형평성	· 피해자 지원 및 조력 · 절차에 대한 참여	★★★★☆
투명성	· 조사 절차 및 경과 통지 · 처리 결과 안내 및 공개	★★★★☆
권리 합치성	· 결과 및 구제의 정당성 · 외부 구제절차와 연계	★★★★☆
지속적 개선	· 사례 분석 및 모니터링 · 교육 및 재발 방지	★★★★☆
소통 및 대화 기반 해결	· 다양한 이해관계자 의견 청취 · 대화를 통한 사전/사후 조치 마련	★★★★☆

종합 점수 **64**

★★★★★ : 100~80점
 ★★★★★ : 60~80점
 ★★★ : 40~60점

02

인권 리스크 관리

인권영향평가 체계 >

인권 리스크 식별 및 완화조치 >

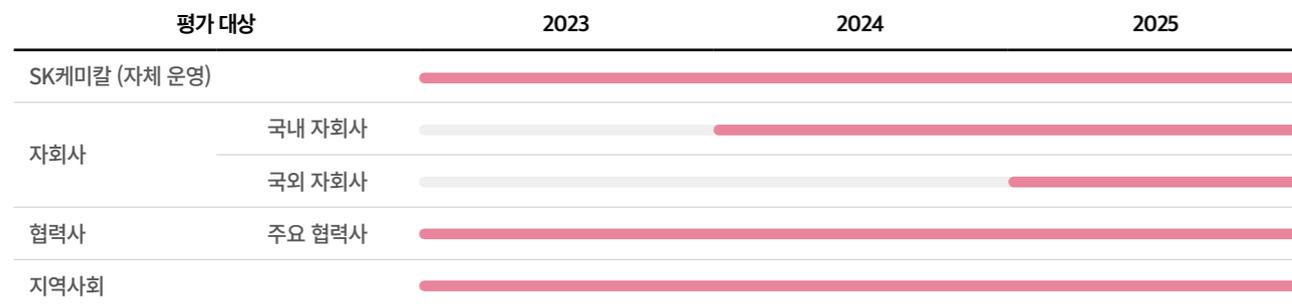
인권 리스크 관리

인권영향평가 체계

SK케미칼은 기업의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 확인하기 위해, 회사와 이해관계자들을 대상으로 노동조건, 동등 대우와 기회, 기타 노동 권리 등에 대한 평가를 실시하고 있습니다. 당사는 사업운영 과정에서 인권 관련 부정적 영향을 받을 수 있는 그룹을 인권영향평가 대상으로 정의하여 평가를 실시하였습니다. 또한, 인권영향평가의 독립성, 신뢰성, 전문성을 확보하기 위해 외부 기관과 인권 실사를 전개하며, 이를 통해 구성원의 인권 리스크를 발굴하고 글로벌 가이드라인에 부합하는 인권경영을 이행하고자 합니다. 2023년부터 인권영향평가 3개년 로드맵을 수립하여 실행 중에 있으며, 향후 전 사업장을 대상으로 인권영향평가를 확대해 나갈 계획입니다.

이를 위해 SK케미칼은 2023년 본사, 울산공장, 주요 협력사, 지역사회(울산)에 대해 평가를 실시하였습니다. 2024년 자회사 2개사, 사내협력사 12개사, 청주공장, Pharma 지방사무소, 지역사회(성남)를 평가 대상에 추가하고, 2025년에는 국외 자회사, 지역사회(청주)도 포함하여 인권영향평가를 진행할 예정입니다. 나아가 2026년도에는 이해관계자 소통 강화를 비롯한 중장기 과제를 수행할 예정이며, 인권영향평가를 통해 도출된 개선과제에 대한 실행 여부를 모니터링함은 물론, 그 효과성을 평가할 계획입니다.

인권영향평가 3개년 로드맵



2023, 2024년 인권영향평가 진행 사업장 비율*

* 자체 운영 사업장 기준

100%

인권영향평가 프로세스



인권 리스크 관리

인권영향평가 체계

인권영향평가 대상

SK케미칼은 인권경영 체계 구축 수준을 점검하고, 이해관계자들이 직면한 인권 이슈를 파악하기 위해 다양한 이해관계자를 대상으로 인권영향평가를 실시했습니다. 자체 운영 중인 본사 및 사업장의 구성원뿐만 아니라 자회사 구성원도 평가에 참여하였으며, 평가를 통해 내부 인권 상황을 종합적으로 점검하였습니다. 또한, 가치사슬 전반에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 사전에 파악하고 대응하기 위해 주요 협력사를 대상으로도 평가를 진행했습니다.

인권영향평가 이해관계자 참여 현황

구분	평가 방법	세부 내용	이해관계자 참여			
			SK케미칼 (자체운영)	자회사	가치사슬	
					협력사	지역사회
일반 평가	체크리스트	인권경영 정책 또는 조치 수준 진단	✓	✓	✓	✓
	SAQ ¹⁾	협력사의 인권경영 정책 또는 조치 수준 진단				
	서베이	인권 리스크에 대한 집단 인식 조사	✓	✓	✓	
심화 평가	FGI ²⁾	인권 취약그룹 대상 인권 리스크에 대한 개인의 세부 경험 인터뷰 및 심층 분석	✓	✓	✓	✓
	현장점검	외부 전문가의 근로환경 조사를 통한 리스크 노출 환경 파악	✓	✓		

1) SAQ : Self Assessment Questionnaire 2) FGI : Focus Group Interview

인권 취약집단 정의

SK케미칼은 각종 국제인권조약을 통해 각별한 보호가 필요함이 명시된 이해관계자들을 취약집단으로 정의하고, 매년 인권영향평가를 진행하며 이들의 잠재적인 인권 리스크를 식별 및 개선하고 있습니다. 특히, 당사는 성별, 양육 여부, 연령, 고위험 직무, 고용형태 등에 따라 인권 취약집단을 도출하고 FGI 기반 심화평가를 실시하여 해당 집단의 인권 리스크를 식별 및 개선하고 있습니다. 앞으로도 SK케미칼은 인권 리스크에 취약한 그룹을 지속적으로 발굴하고, 그들의 인권을 최우선으로 개선해 나갈 것입니다.

인권 취약집단	여성	양육	연령		고위험 직무	고용형태		소수
	임신/출산기	만 8세 이하 자녀 양육	주니어 (만 15세 이상 만 29세 이하)	시니어 (만 55세 이상)	현장직	계약직	신입	장애인
심화평가 여부	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

인권영향평가 항목

SK케미칼은 구성원 및 이해관계자가 인식하는 잠재적인 인권 리스크를 식별하기 위해 2023년과 2024년 인권영향평가를 실시하였습니다. 인권영향평가 항목은 UN 기업과 인권 이행 원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, ILO 국제 노동 기준 등 국제적 가이드라인을 기반으로 설계되었으며, 진행 과정 및 결과에 대한 독립성 및 객관성 확보를 위해 외부 전문 기관을 통해 진행하고 있습니다. 일반평가는 익명성 보장을 위해 온라인 기반으로 진행하고 있으며, 일반평가 대상자 중 취약집단으로 선정된 이해관계자를 대상으로 FGI 및 현장점검을 통한 심화평가를 실시하여 보다 세부적인 인권 리스크를 파악하고 있습니다. 위와 같은 과정을 통하여, SK케미칼은 회사의 경영활동이 이해관계자에 미치는 잠재적인 인권 리스크를 종합적으로 식별하고 있습니다.

인권영향평가 항목

분야	항목	주요 평가 지표
노동 조건	고용안전성	· 해고 제한, 비정규직 채용, 4대 보험
	근로시간	· 연장/야간/휴일 근로, 유연근무제, 휴게시간
	적정한 보수	· 최저임금 보장, 생활임금/공정임금
	결사의 자유와 단체협약	· 단결권, 단체교섭권, 노사협의회
	일과 삶의 균형	· 출산휴가, 육아휴직, 휴가/휴직, 육아지원
	보건과 안전	· 안전보건경영시스템, 위험성평가, 사업장 안전보건조치, 피해자 지원
동등 대우와 기회	여성	· 승진 기회, 동일가치노동 동일임금, 차별 금지
	장애인	· 장애인 고용, 장애인 접근성, 차별 금지
	비정규직	· 비정규직 승진 기회, 동일가치노동 동일임금, 차별 금지
	다양성	· 고령자, 성소수자, 외국인, 종교/정치, 지역/학벌
	교육과 훈련	· 법정의무교육, 직무교육
기타 노동 권리	직장 내 괴롭힘 및 성희롱	· 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱
	아동 노동	· 15세 미만 고용 금지, 18세 미만 사용 제한
	강제 노동	· 반의사 근로, 자유로운 퇴사
	적절한 주거	· 주거지원 (복리후생, 외국인노동자, 장애인 등)
	프라이버시	· 노동감시, 개인정보/사생활보호

인권 리스크 관리

인권 리스크 식별 및 완화조치

인권영향평가 실시 및 주요 인권 이슈 식별

SK케미칼은 일반평가와 심화평가에서 식별된 16개의 잠재적 인권 이슈를 대상으로 우선순위 평가를 실시하고 있습니다. 우선순위 평가 기준은 독일연방경제수출관리청(BAFA)¹⁾의 위험분석 가이드라인과 UNGP 인권실사 가이드라인 등 글로벌 인권실사 법제사항을 참고하여 설정되었습니다. SK케미칼의 잠재적 인권 이슈는 심각성 및 발생가능성을 기준으로 9개 등급으로 분류되었으며, 이 중 심각성이 중간 수준 이상에 해당되는 7개의 주요 인권 이슈를 도출하였습니다.

1) Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle



인권 이슈 평가 결과(2023, 2024년 통합)

분야	항목	주요 인권 이슈	보고 페이지
노동 조건	고용안전성		22, 31
	근로시간	✓	18
	적정한 보수		31
	결사의 자유와 단체협약	✓	18
	일과 삶의 균형	✓	19
	보건과 안전	✓	20
동등 대우와 기회	여성		28
	장애인		28
	비정규직	✓	22
	다양성		29
	교육과 훈련		30
	직장 내 괴롭힘과 성희롱	✓	22
기타 노동 권리	아동 노동		31
	강제 노동		31
	적절한 주거		31
	프라이버시	✓	23

인권 리스크 관리

인권 리스크 식별 및 완화조치

주요 인권 이슈 완화 조치

SK케미칼은 인권 리스크 완화와 예방을 위해 다양한 개선 과제를 이행하고 있습니다. 근로시간과 관련하여 유연근무제 활성화를 통해 구성원들의 근무 환경 및 삶의 질 개선을 지원하고 있으며, 노사 간 지속가능한 발전을 위해 소통창구를 확장해 회사와 구성원 간 교류를 강화하고 있습니다. 또한, 일과 삶의 균형을 위한 육아휴직 제도를 내실화하고 구성원들의 인식 제고 활동을 전개하고 있습니다. 보건과 안전 분야에서는 구성원들의 안전한 근로 환경을 보장하기 위해 시설 개선 및 관련 물품 지원을 확대하고 있으며, 비정규직의 복리후생 차별을 해소하기 위해 점검 및 개선 조치를 지속적으로 추진하고 있습니다. 또한, 직장 내 괴롭힘과 성희롱 방지를 위한 정책 강화와 교육 또한 시행 중이며, 프라이버시 보호를 위해 CCTV 설치 기준을 명확히 하는 규정을 고도화하였습니다.

SK케미칼은 앞으로도 다양한 인권 리스크 모니터링 및 개선 활동을 통해 이해관계자의 인권을 보호하고 인권경영 이행력을 제고해 나가겠습니다.

주요 인권 이슈 완화 조치 현황

	주요 인권 이슈	이해관계자	완화 조치 이행 비율	완화 조치 수행
노동 조건	근로시간	구성원, 자회사, 협력사	100%	·유연근무제, 휴게시간 등 근로시간 관련 정책 안내를 통한 구성원 인지도 제고
	결사의 자유와 단체협약	구성원, 자회사	100%	·노사협의회의 의결사항 안내 채널 확대
	일과 삶의 균형	구성원	100%	·일·가정 양립 제도 관련 구성원 인식도 제고 활동 확대
	보건과 안전	구성원, 자회사	100%	·취약 구성원에 대한 휴게시설 확충 ·보호장비 착용 교육 확대로 사고 예방 강화 ·고객응대근로자 대상 맞춤형 지원 확대
동등 대우와 기회	비정규직	구성원	100%	·비정규직 복리후생 관련 차별 요소 점검 및 개선
	직장 내 괴롭힘/성희롱	구성원, 자회사, 협력사	100%	·직장 내 괴롭힘/성희롱 관련 정책 고도화 ·직장 내 괴롭힘/성희롱 및 고충처리채널 교육 등 인식 개선 확대 ·2차 피해 방지를 위한 고충처리절차 개선
기타 노동 권리	프라이버시	자회사	100%	·사업장 내 CCTV 설치운영 관련 규정 개정

03

주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

- 근로시간 >
- 결사의 자유와 단체협약 >
- 일과 삶의 균형 >
- 보건과 안전 >
- 비정규직 >
- 직장 내 괴롭힘과 성희롱 >
- 프라이버시 >

주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

근로시간

SK케미칼은 구성원의 권익 보호와 건강한 근무 환경 조성을 위해 근로시간 관련 법규를 철저히 준수하고 있으며, 이를 바탕으로 구성원의 근무 여건을 지속적으로 개선해 나가고 있습니다. 모든 구성원은 법정 근로시간 내에서 업무를 수행하며, 초과 근무가 필요한 경우 사전 동의를 얻고 이를 명확하게 기록하여 투명한 관리 체계를 유지합니다. SK케미칼은 원하지 않는 초과 근무를 강요하지 않으며, 필요한 경우 초과 근무에 대해 법적 기준에 맞는 적절한 보상을 제공하고 있습니다. 또한, 주 52시간 근로제의 철저한 이행과 함께 유연근무제도, 재택근무 등을 도입하여 구성원들이 보다 유연한 방식으로 업무를 처리할 수 있도록 지원하고 있습니다. SK케미칼은 앞으로도 근로시간 준수 및 초과 근로 방지에 대한 체계적인 관리와 더불어 다양한 지원책을 마련해 나갈 계획입니다.

근무 유연성 확대

SK케미칼은 구성원의 자율적인 업무 스케줄 관리를 지원하기 위해 새로운 근무 관리 시스템인 'Flex'를 도입하였습니다. 근로 시간이 집중되는 시기와 상대적으로 여유로운 시기의 균형을 맞출 수 있도록 1개월 단위의 선택적 근로시간제 시행을 적극 권장하고 있습니다. 구성원은 자신의 업무 스케줄에 따라 1개월 내에서 근무 시간을 자유롭게 조정할 수 있습니다. 더불어 근로시간(8시간)을 준수하면서도 출퇴근 시간을 유연하게 조정할 수 있는 시차출퇴근제를 운영하고 있으며, 원격/재택근무제도 도입하여 구성원들이 효율적인 업무 처리를 위한 최적의 근무 장소를 선택해 업무를 수행할 수 있도록 지원하고 있습니다.

유연근무 제도

지원 제도	지원 내용
시차출퇴근제	· 1일 근로시간(8시간)을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도
원격/재택근무제	· 효율적인 업무처리를 위한 최적의 근무장소를 선택하여 업무를 수행하는 제도
선택적 근로제	· 1주 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도

결사의 자유와 단체협약

SK케미칼은 대한민국 헌법 및 노동관계법에 따라 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동 3권을 철저히 보장하고 있습니다. 노동조합 활동을 이유로 구성원에게 어떠한 부당한 처우를 가하거나 차별하지 않으며, 모든 구성원은 자율적으로 노동조합 및 기타 구성원 단체를 조직하거나 가입할 수 있는 권리를 가지고 있습니다. SK케미칼은 모든 구성원의 결사의 자유를 존중하며, 구성원이 노동조합을 통해 회사와의 단체교섭에 참여하여 근로 조건 개선과 권익 보호에 대한 의견을 자유롭게 표현할 수 있도록 적극적으로 지원하고 있습니다.

단체교섭 및 노사협의회

SK케미칼은 신뢰를 바탕으로 한 협력적인 노사 관계를 유지하기 위해 단체교섭과 더불어 분기마다 노사협의회를 운영하고 있습니다. 이를 통해 구성원들은 근로 조건, 복지, 안전 등 다양한 주제에 대해 협의하고, 근로 환경 개선을 위한 실질적인 변화를 이끌어내고 있습니다. SK케미칼은 단체교섭의 공정성과 투명성을 보장하며, 협의된 사항이 원활하게 이행될 수 있도록 지속적으로 모니터링하고 있습니다. 또한, 분기별로 운영되는 노사협의회를 통해 노사 간 정기적인 소통 창구를 마련하여 상호 이해를 높이고 협력적인 문제 해결 방안을 모색하고 있습니다. 이러한 노력을 통해 구성원의 의견을 적극 반영하고 있으며, 노사 간의 건강한 관계를 지속적으로 유지해 나가고 있습니다.

구성원 소통 채널

SK케미칼은 단체교섭 및 노사협의회 외에도 구성원이 자유롭게 의견을 개진할 수 있는 다양한 소통 채널을 운영하고 있습니다. 특히, 노사 간 소통을 강화하기 위해 경영진과 구성원 간의 직접적인 의견 교환이 가능한 소통 창구를 마련하여 조직 내 주요 현안에 대한 구성원의 목소리를 적극적으로 반영하고 있습니다. CEO와 전사 구성원이 경영의 주요 사항을 공유하는 행사인 'G+', 'L+', 그리고 CEO와 팀 리더 사이에서 허물없이 의견을 나누는 소통 채널을 운영하고 있으며, 본부와 실 단위로 조직장과 구성원이 현안을 논의하는 '타운 홀 미팅'도 정기적으로 진행하고 있습니다. 이를 통해 자신이 속한 근무 환경과 관련된 제안 및 개선점을 구성원이 자유롭게 제시할 수 있도록 지원하며, 이러한 의견에 대해 경영진과 논의 후 실질적인 개선 방안이 이행될 수 있도록 노력하고 있습니다. SK케미칼은 이러한 다양한 채널을 통해 투명하고 열린 소통 문화를 지속적으로 구축해 나가겠습니다.



주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

일과 삶의 균형

SK케미칼은 일과 삶의 균형과 함께 구성원의 효율적이고 자율적인 업무환경을 지원하기 위해 다양한 측면을 고려하여 제도를 마련하고, 구성원이 일에 몰입할 수 있는 환경을 제공하기 위해 노력하고 있습니다. 가족친화 활동 지원 제도를 통해 자녀를 둔 구성원의 출산과 육아에 대한 부담을 덜어주기 위해 휴직 및 휴가 제도를 운영하고 있으며, 자녀 학자금 및 입학 축하금 등 자녀 양육 지원책을 제공하고 있습니다. 구성원의 복리후생을 위한 금전적 지원 및 건강 관리, 심리적 안정 지원 프로그램도 마련하여 구성원들의 스트레스 해소와 업무에 몰입할 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다.

가족친화 활동 지원

SK케미칼은 일과 가정을 양립할 수 있는 문화를 조성하기 위해 다양한 제도를 운영 중입니다. 임신한 구성원과 육아기 자녀를 둔 구성원을 대상으로 1년의 육아기 단축근무제, 출산 후 최대 1년의 육아휴직과 더불어 10일의 배우자 출산휴가를 보장하고, 구성원이 보다 용이하게 일과 양육을 병행할 수 있도록 직장 어린이집을 운영하고 있습니다. 또한 자녀 양육에 대한 부담을 감소시키고 각 가정의 경제적 안정을 도모하기 위해 자녀 학자금, 자녀 입학 축하금 등을 지원하고 있으며, 가족 숙박시설 이용을 지원하여 구성원들이 가족과 함께 양질의 여가시간을 즐길 수 있도록 돕고 있습니다.

가족친화 활동 지원 제도

육아 휴직	배우자 출산휴가	육아기 근로시간 단축	자녀 양육 지원
<ul style="list-style-type: none"> · 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 구성원이 사용 가능한 법정 휴직 제도(총 1년 이내, 2회 분할 가능) · 후보호자 유급 육아 휴직기간: 1년 · 후보호자 외 유급육아 휴직기간: 1년 	<ul style="list-style-type: none"> · 효율적인 업무처리를 위한 최적의 근무장소를 선택하여 업무를 수행하는 제도 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도 	<ul style="list-style-type: none"> · 자녀 학자금, 자녀 입학축하금 등을 지원하는 제도

휴가 사용 활성화

SK케미칼은 구성원의 일과 삶의 균형을 위해 휴가의 공동 또는 자율사용이 가능한 제도를 추진하며, 구성원 개인의 몰입 환경이 유지될 수 있도록 다양하고 유연한 휴가 제도를 운영하고 있습니다. 또한, 2021년부터는 일정 근속년수를 달성한 구성원을 대상으로 하는 장기 휴가 제도를 신설하여, 장기 휴가를 사용하는 구성원에 휴가비를 지급함으로써 심과 자기계발을 독려하고 여유롭게 업무에 복귀할 수 있도록 지원하고 있습니다. 장기 휴가 제도의 사용률은 도입 첫 해인 2021년 23%에서 2022년 61%, 2023년 76%로 지속 증가하고 있으며, SK케미칼은 앞으로도 구성원들이 건강하고 여유로운 여가와 삶을 누릴 수 있도록 지속적으로 지원할 예정입니다.

복리후생 프로그램 운영

SK케미칼은 구성원이 행복하게 일하고 편리하게 생활할 수 있는 다양한 복리후생 제도를 시행하고 있습니다. 교통비, 통신비 등의 금전적 지원뿐만 아니라, 구성원의 신체적 건강과 정신적 건강을 종합적으로 증진시키기 위한 건강 관리 프로그램을 운영합니다. 이외에도 모성보호 시설과 주거 지원 제도 운영, 취미/레저 활동 지원 등을 통해 구성원의 근무 환경과 여가 생활을 종합적으로 개선하고 있습니다.

복리후생 지원 제도

금전적 지원	건강 관리	모성보호 시설	주거 지원	취미/레저	기타
<ul style="list-style-type: none"> · 교통비 지원 · 통신비 지원 · 복지포인트 지원 · 유기농 식품품 구매 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 정기건강검진 · 의료비 지원 (본인 및 배우자) · 건강관리실 운영 · 사내 치과 운영 · 사내 체력단련실 운영 · 심리상담 프로그램 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 모유수유 휴게실 운영 · 직장 어린이집 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 주택 구입 및 전세 용자 지원 · 지방 근무자 주거비 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 가족 숙박시설 지원 · 사내 동호회 활동 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 장기근속 포상

주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

보건과 안전

SK케미칼은 구성원 및 협력사의 안전과 보건을 최우선 과제로 삼고, 안전한 사업장을 조성하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 모든 사업장에서 체계적인 안전보건 관리시스템을 운영하며, 주기적인 위험성 평가를 통해 잠재적 위험 요소를 사전에 제거하고 있습니다. 또한, 사고 예방을 위한 현장 실사 및 안전 점검을 강화하여 안전사고를 사전에 차단하고, 비상 대응 매뉴얼을 구축해 예기치 않은 사고에 신속하게 대처할 수 있는 체계를 마련하고 있습니다. 더불어, 구성원 및 협력사의 안전 의식 향상과 건강 증진을 위해 필요한 교육과 지원을 제공하고 있으며, 안전보건과 관련하여 지속적인 소통을 강화해 나가고 있습니다.

구성원 SHE 8대 행동강령

안전보건경영시스템 인증서(ISO 45001)

안전보건경영방침

SHE(안전, 보건, 환경) 경영시스템 구축 및 확산

SK케미칼은 환경과 안전, 건강을 핵심 가치로 인식하며 SHE 경영을 실천하고, 청주공장과 울산공장을 대상으로 ISO 45001 인증을 취득하여 유지하고 있습니다. 또한, 자회사인 SK바이오사이언스 안동공장도 ISO 45001 인증 자격을 유지하여, SK케미칼의 전체 매출 비중 중 92%의 사업장이 ISO 45001 인증을 보유하고 있습니다.¹⁾ SK멀티유틸리티 역시 안전보건 관리체계 구축 및 현장 실행력을 강화하고 있으며, 2024년 ISO 45001 인증을 취득하였습니다.

1) 연결재무제표 기준

사업장 위험성 평가

SK케미칼은 구성원의 안전한 근로 환경을 조성하기 위해 사업장 내 잠재된 위험 요소를 사전에 진단하고 발굴·개선하는 활동을 적극적으로 추진하고 있습니다. 이를 위해 체계적인 위험성 평가 절차를 수립하여 위험성 평가를 실시하고 있습니다. 울산 사업장에서는 전체 작업에 대한 위험성 진단을 진행하였으며, 연구소에서는 고위험 실험 작업을 대상으로 한 위험성 평가 절차를 마련하여 안전을 강화하고 있습니다. SK케미칼의 전체 사업장 중 구성원의 건강 및 안전 리스크 평가가 수행된 사업장의 비율은 2023년 기준 100%입니다.

사업장 안전보건 현황



유해화학물질 관리

SK케미칼은 유해화학물질 관리 및 노출 방지 중요성을 인지하고, 연구소 및 공장 내 유해화학물질을 관리, 취급, 운반하는 담당 구성원을 대상으로 유해화학물질 교육을 진행하고 있습니다. 아울러 공정 최적화 및 대체 물질 적용 등의 노력을 지속적으로 기울이며, 유해화학물질 사용량을 꾸준히 감축하고 있습니다.

유해화학물질 관련 실적



주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

보건과 안전

소통기반 안전문화 확산

SK케미칼은 구성원 및 협력사와의 원활한 소통을 통해 사업장의 위험 요소를 발굴하고 개선하기 위한 다양한 활동을 추진하고 있습니다. ‘안전신문고’를 운영하여 구성원들이 시공간에 구애받지 않고 스마트폰을 통해 안전보건에 대한 의견을 자유롭게 제안할 수 있도록 하고 있습니다. 이를 통해 사업장의 불안전 요소를 신속하게 발굴·개선하여 사업장의 안전성을 제고와 더불어 안전문화 확산에 기여하고 있습니다. 또한, '동안습제도(동료의 안전 습관)'를 운영하여 동료 간의 안전을 지키는 문화를 조성하고자 노력하고 있습니다. 동안습 제도를 통해 구성원들이 서로의 행동을 관찰하여 안전한 행동은 칭찬하고, 위험이 우려되는 행동은 대화를 통해 개선을 유도하고 있습니다. SK케미칼은 앞으로도 이러한 소통 기반의 프로그램을 지속적으로 강화하여 더욱 안전한 근로 환경을 구축하고 안전문화를 확산할 수 있도록 노력하겠습니다.

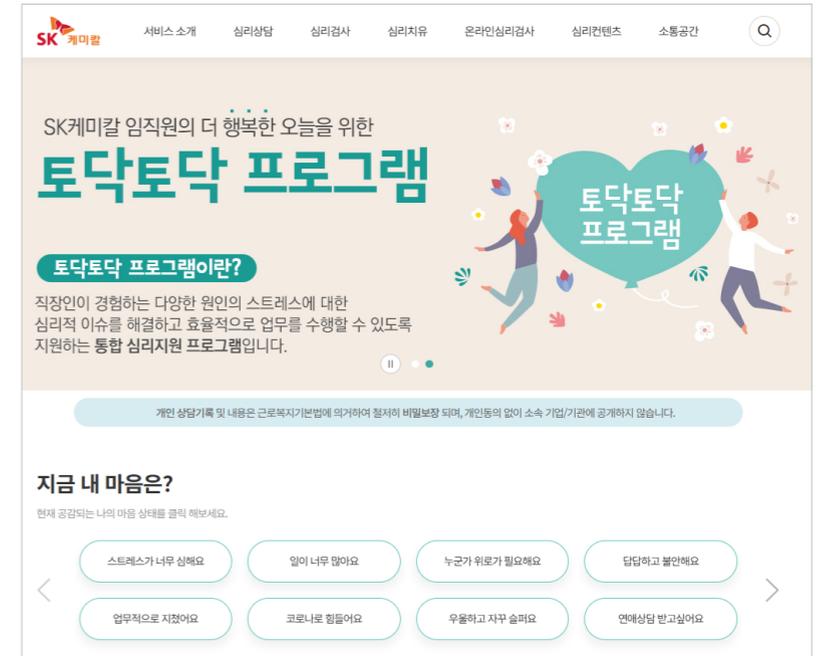
협력사 작업장 위험 요소 발굴 및 개선

SK케미칼은 <협력업체 SHE 관리 절차> 정책을 통해, 사업장 내 상주하며 공사 및 운전 등의 작업을 수행하는 협력사들이 준수해야 할 안전 수칙을 규정하고, 안전관리 기본지식을 안내하고 있습니다. 아울러, 협력사 작업장의 유해 및 위험요소로 제품 적재 시 근골격계 질환 위험을 비롯하여 제품창고 지게차 및 작업자 통행로의 위험요소 등 총 178개 위험요소를 발견하였으며, 이 중 81%에 달하는 145개 위험요소를 해결하였습니다. 향후 대상 협력사 수를 확대함은 물론 위험요소에 대한 해결 비율도 점진적으로 높여갈 계획입니다.

건강관리 지원 프로그램 운영

SK케미칼은 구성원의 건강 증진을 위해 다양한 건강관리 프로그램을 운영하고 있습니다. 금연 프로그램, 만보 걷기 프로그램, 비만 탈출 프로그램 등을 통해 구성원들이 체력 증진과 질병 예방 프로그램에 자발적으로 참여할 수 있도록 지원하고 있으며, 사업장별로 맞춤형 건강 증진 프로그램을 운영하여 구성원의 참여를 높이고 있습니다. 또한, 구성원을 대상으로 질병 예방 및 안전사고 방지를 위해 정기적인 건강검진을 실시하고 있으며, 연구소 구성원의 경우 유해화학물질에 대한 특수 건강검진을 실시하고 있습니다. 2023년에는 사내 체력단련실인 ‘ECO Fit’을 리모델링하고, 최신식 피트니스 장비 및 GX 프로그램을 제공하여 구성원들의 체력 및 건강 관리를 지원하고 있습니다.

SK케미칼은 구성원의 신체적 건강뿐만 아니라 정신건강 관리에도 많은 노력을 기울이고 있습니다. 구성원의 개인·직무 스트레스 관리를 비롯하여 나은 근무 환경 제공을 위해 근무자 지원 프로그램(EAP, Employer Assistance Program) 업체를 활용한 전문 심리상담 프로그램 '토닥토닥'을 운영하고 있습니다. 구성원은 본인의 편의에 맞게 대면·화상·전화 등 다양한 채널의 상담 수단을 선택할 수 있으며, 상담 내용은 철저한 비밀이 보장되고 있습니다. 또한 구성원 본인뿐만 아니라 구성원의 가족 대상으로도 상담 프로그램을 제공하여, 구성원이 보다 건강한 가정을 꾸릴 수 있도록 지원하고 있습니다.



구성원 심리상담 프로그램 '토닥토닥' 홈페이지

주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

비정규직

SK케미칼은 모든 구성원이 동등한 권리와 대우를 보장받을 수 있도록 비정규직 구성원에 대한 차별을 철저히 방지하고 있습니다. SK케미칼은 고용 형태와 상관없이 고용 안정성과 직업 발전 기회를 균등하게 제공하고 있으며, 구성원의 권리를 존중하기 위해 노력하고 있습니다. 특히 비정규직 구성원이 정규직과 동일한 복리후생과 근로 환경을 누릴 수 있도록 제도적 개선을 지속적으로 추진하고 있습니다. 또한, 정기적인 인권 교육을 통해 모든 구성원이 차별 없는 공정한 문화를 조성하는 데 동참하도록 장려하고 있습니다. SK케미칼은 앞으로도 비정규직 구성원을 포함하여 모든 구성원이 존중받는 포용적인 근로 환경을 만들기 위해 최선을 다하겠습니다.

비정규직 구성원 인권 리스크 점검 및 개선

SK케미칼은 2024년 비정규직 구성원을 포함하여 인권 취약그룹에 대한 인권 이슈를 파악하고자 평가항목을 세분화하여 인권영향평가를 실시하였습니다. 이를 통해 전환형 인턴 구성원에 대한 복리후생과 관련된 인권 이슈를 식별하였으며, 복리후생 지급 기준 마련 등 관련 개선과제를 발굴하여 이행하고 있습니다. 또한, 전환형 인턴 구성원을 포함하여 비정규직 구성원에 대한 차별점검 활동을 실시하여 근로환경 및 처우를 개선 활동을 추진할 계획입니다. SK케미칼은 앞으로도 비정규직의 인권 관련 이슈를 지속적으로 모니터링하고 개선 과제를 신속하게 이행하여 비정규직 구성원의 인권을 보호하고 동등한 권리를 보장받을 수 있도록 노력하겠습니다.

직장 내 괴롭힘과 성희롱

SK케미칼은 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 예방하기 위해 다양한 활동을 추진하고 있습니다. 모든 구성원이 안심하고 존중받는 근무 환경을 조성하기 위해, <직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지 규정> 을 통해 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 철저히 금지하고 있으며, 이를 예방하기 위한 고충처리 채널과 정기적인 교육을 실시하고 있습니다. 또한, 관련 사건사고 발생 시 피해자 보호를 최우선으로 하여 신속한 구제조치를 이행할 수 있는 절차를 마련하고 있습니다. 또한, SK케미칼은 괴롭힘과 성희롱 이슈에 있어서는 무관용 원칙을 고수하고 있으며, 이를 통해 구성원의 인권이 존중받는 건강한 조직 문화를 만들어 나가기 위해 노력하고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지 규정

괴롭힘과 성희롱 방지 교육

SK케미칼은 조직 내 인권경영의 일환으로 직장 내 괴롭힘과 성희롱 방지를 위한 교육을 적극적으로 실시하고 있습니다. 모든 구성원을 대상으로 정기적으로 교육을 실시하고 있으며, 구성원들의 인식과 실천 역량을 강화하여 괴롭힘과 성희롱이 발생하지 않도록 사전에 예방하고 있습니다. 2023년 기준 구성원 100%가 해당 교육을 이수하였으며, 앞으로도 관련 교육 콘텐츠를 고도화하고 교육 대상을 지속적으로 확대해 나갈 계획입니다.

괴롭힘과 성희롱 고충 처리

SK케미칼은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있는 고충 처리 절차를 체계적으로 운영하고 있습니다. 윤리경영 제보 채널을 통해 접수된 신고는 HR 부서와 Compliance 부서에서 철저히 조사하며, 피해자의 안전과 권리를 최우선으로 고려하여 적절한 조치를 취하고 있습니다. 조사 결과에 따라 면직, 강등, 감봉 등 엄중한 징계가 내려지며, 필요 시에는 부서 재배치 등의 추가 조치를 취하고 당사자 간 엄격한 분리로 피해자를 보호합니다. 최근에는 고충 처리 채널의 접근성을 높이기 위해 여성 고충상담원을 추가로 지정하였으며, 2차 피해 방지를 위한 고충처리 절차를 개선하여 피해자를 더욱 효과적으로 보호하고 있습니다.



직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼

주요 인권 이슈 관리 및 개선 활동

프라이버시

SK케미칼은 구성원을 포함한 이해관계자의 사생활과 개인정보 보호를 위해 다양한 활동을 추진하고 있습니다. SK케미칼은 모든 비즈니스 활동에서 개인정보 수집 및 처리를 최소화하고, 법규에 따라 안전하게 저장하며, 외부 유출을 방지하기 위한 다양한 보안 조치를 이행하고 있습니다. 또한, 구성원을 포함한 모든 이해관계자가 자신의 개인정보에 접근하고 이를 관리할 수 있는 권리를 보장하며, 내부적으로 정기적인 교육과 점검을 통해 개인정보 관리체계 및 보호 역량을 강화해 나가고 있습니다.

정보보호 체계

SK케미칼은 기밀 자료 유출 방지를 위한 이상 징후 모니터링 시스템을 도입하여 고객과 기업의 소중한 정보 자산이 안전하게 관리되도록 최선을 다하고 있습니다. 클라우드나 원격 근무 환경에서도 위협을 방지할 수 있도록 제로 트러스트(Zero Trust) 전략을 적용하여 클라우드 액세스 보안 브로커(CASB)와 보안 웹게이트웨이(SWG), 중앙 집중 관리 플랫폼 환경을 구축하였습니다. 또한 주기적으로 정보보안 정책을 개정하여 기업의 정보 자산을 효과적으로 보호하기 위한 체계적인 대응 시스템을 운영하고 있습니다. 이와 더불어 2023년 국제 표준 정보보안경영시스템 인증(ISO/IEC 27001)을 취득하여, 글로벌 수준으로 정보보안 체계를 고도화하였습니다.

정보보호 점검 활동 및 점검 결과

SK케미칼은 신규 솔루션 도입 시 적용하는 보안 검토 프로세스를 강화하여 업무 솔루션의 안전을 확보할 뿐 아니라 정기적인 취약점 진단과 관리를 통해 안전하고 지속가능한 업무 시스템을 구축하고 있습니다. 고객정보 정책을 기반으로 고객의 개인정보를 비롯한 자료의 도난·분실 방지에 주력하여 현재까지 도난·분실 건수 0건을 기록, 보안 목표를 지속적으로 달성해 왔습니다.

2023년에는 보안 인식 고취와 사내 정보보안 점검 활동의 일환으로 악성메일 모의 훈련 2회, 백업복구훈련 2회를 포함하여 총 17회의 정보보호 캠페인을 진행하였고, ‘보안의 날’ 행사를 실시하여 사내 표준에 맞춘 실천 사항과 점검 항목 이행 현황을 검토하였습니다. 앞으로도 노후 시스템 교체와 더불어 시스템 내 방화벽 강화, 사내 문서 보안 해제 모니터링, 주기적인 보안 점검 등 오프라인 점검을 강화하여 보안 관련 위반 건수 0건을 유지해 나갈 것입니다. 이와 더불어, 2024년까지 정보보안 로드맵을 수립하여, 인증체계를 통합하고 정보보안 위협 감지 자동화 및 정보유출 감지 고도화를 추진하고 있습니다.

정보보호/개인정보보호 교육

SK케미칼은 정보보안 인식 향상을 비롯한 정보보안 역량을 강화하기 위해 구성원과 협력사 구성원을 대상으로 매년 갱신되는 맞춤형 개인정보 보호 및 정보보안 교육을 정기적으로 실시하고 있습니다. 내부 구성원 대상으로는 개인정보 교육, 구성원 보안 교육, 신규 입사자 보안 교육을 실시하고, 협력사 구성원을 대상으로 하는 별도의 보안 교육 역시 진행하고 있습니다.

또한, 당사는 정보보안 교육의 접근성을 높이기 위해 온라인 시스템을 구축하여 보다 많은 구성원이 참여할 수 있도록 지원하고 있습니다. 구성원을 대상으로 한 개인정보보호 및 보안 교육의 이수율은 99%이며, 협력사 대상의 보안 교육 이수율은 100%에 달합니다.

구성원 사생활 보호 강화

SK케미칼은 구성원의 사생활 보호를 위한 인프라를 지속적으로 개선해나가고 있습니다. 특히, 2024년에는 구성원 사생활 보호 강화를 위해 노사협의회에서 관련 현안을 논의할 계획이며, CCTV 설치 가이드라인 마련을 위한 내부 현황 점검 및 산업안전보건위원회 협의를 진행할 계획입니다. SK케미칼은 이외에도 구성원의 사생활 보호와 관련된 내부 정책을 지속적으로 검토하고 개선해 구성원이 안심하고 일할 수 있는 환경을 조성하기 위해 최선을 다할 것입니다.



정보보호 캠페인 포스터

04

인권경영현황

- 지속가능한 공급망 >
- 다양성 및 포용성 >
- 노동 환경 >

인권경영현황

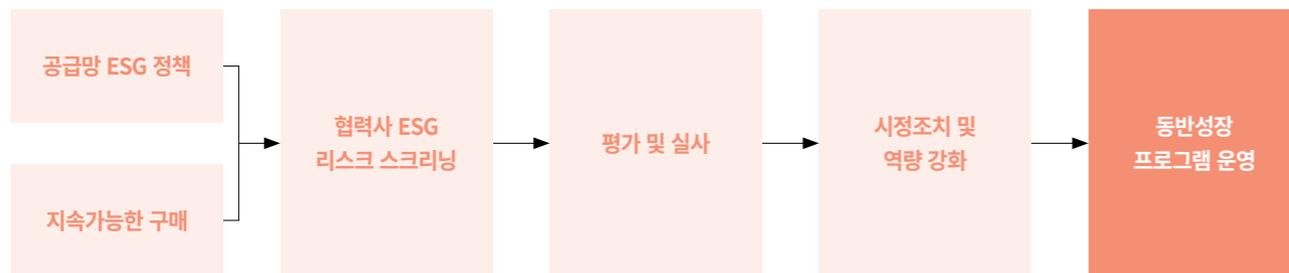
지속가능한 공급망

공급망 ESG 관리 체계

SK케미칼은 공급망 ESG 평가 체계를 통해 협력사의 지속가능성을 관리하고 있습니다. 공급망 ESG 평가 체계를 통해 협력사의 노동, 인권, 환경, 윤리경영, 안전 및 보건영역에 대한 리스크를 점검하고 있으며, 이를 바탕으로 협력사의 ESG 리스크 개선과 더불어 관리 역량을 강화해 나가고 있습니다.

공급망 ESG 평가는 협력사가 자가진단을 수행하고 제3자 평가기관을 통해 검증과정을 거치고 있으며, 필요 시 현장 실사를 통해 추가적인 검증을 실시하고 있습니다. 이를 통해 SK케미칼은 잠재적 리스크가 높은 협력사에 대해 시정조치 및 개선과제 이행을 요구하고 있으며, 이와 관련된 컨설팅 등 지원 프로그램도 함께 운영하고 있습니다.

SK케미칼 공급망 ESG 프로세스



공급망 ESG 관리 목표 및 방향

SK케미칼은 조직의 경쟁력을 유지하고 확대하는 과정에서 공급망 ESG 관리의 중요성을 실감하고 있습니다. 매년 3개년 중장기 전략을 업데이트하여 협력사 ESG 리스크 관리 계획을 수립할 뿐만 아니라 공급망 ESG관리 정책서 수립 및 자가진단 등을 협력사 대상으로 지원하고 있습니다. 향후 EU 공급망 실사법 등이 본격화되는 만큼 진단 및 평가범위를 확대함은 물론 공급망에서의 ESG 역량과 성과가 개선될 수 있도록 지원할 계획입니다. 또한, SK케미칼은 공급망 ESG의 체계적 관리를 위한 책임과 역할을 관련 부서 간 정의하고 있으며, 전 구성원을 대상으로 공급망 ESG 교육을 강화하여 그 중요성을 전파하고 있습니다.

공급망 ESG 관리 정책

SK케미칼은 사회/환경 문제 해결에 기여할 수 있는 지속가능한 사업을 협력사와 함께 영위하고자 공급망 ESG 관리 정책을 제정하여 체계적으로 이행하고 있습니다. 공급망 ESG 관리 정책은 리스크 스크리닝, 협력사 행동규범, 공급망 ESG 관리 로드맵을 포함하고 있습니다. 특히, 협력사 행동규범을 연 1회 배포하여 서명을 수취함으로써, 노동/인권, 환경, 윤리, 안전/보건 영역에서 규범을 숙지하고 동의한 협력사만이 계약 체결 단계로 나아갈 수 있도록 프로세스를 마련하였습니다. 또한, ESG위원회를 중심으로 협력사 ESG 추진, 동반 성장 등 주요 아젠다에 대해 의사결정을 진행하며, ESG에 대한 내부 전문성을 강화하기 위해 그룹 차원에서 함께 정기적 교육을 진행하고 있습니다.

공급망 ESG 관리 정책서

지속가능한 구매 정책

SK케미칼은 원부자재에 대한 조달 단계에서 환경/사회/지배구조 각 영역에 대한 협력사의 관리 수준을 평가하여 구매계약을 추진합니다. 2021년부터 진행한 협력사 평가를 통해, 품질 및 서비스 향상을 위한 노력을 인정 받은 협력사들 중에서 ESG 우수 협력사를 선정하여 각종 인센티브를 제공하고 있습니다. 또한, 녹색 구매 활동과 그린파트너십을 적극적으로 추진하여 제품의 경쟁력을 높이고 있습니다.

나아가, 당사는 ESG관리 정책을 기반으로 협력사의 인권, 환경, 윤리 등 ESG 리스크를 검토하여 구매과정 및 자격요건에 반영하고 있으며, 중대한 법적 리스크가 있을 경우 거래 계약을 중단하고 있습니다. 2023년의 경우 거래 과정에서 일시 또는 영구적으로 거래가 정지된 협력사 수는 총 4개사입니다. 또한, 지속가능한 구매 정책이 내재화 될 수 있도록 구매 담당자를 대상으로 지속가능한 조달 교육을 수행하고 있으며, 2023년 구매 담당자 중 86%가 관련 교육을 수료하였습니다.

2023년 SK케미칼은 150개사와 신규로 계약을 맺었으며, 기존 거래 업체를 포함하여 2023년 거래한 모든 협력사가 협력사 행동규범에 서명하였습니다.

지속가능한 구매 정책 이행 현황

구분	단위	2021	2022	2023
지속가능한 조달 현장 및 협력사 행동규범에 서명한 협력사 비율	%	88	100	100

인권경영현황

지속가능한 공급망

공급망 ESG 평가 및 실사

경쟁력 있는 공급망 구축을 위해 2021년부터 거래규모가 크고 ESG 중요도가 높은 협력사를 선정하여 공급망 ESG 평가를 실시하고 있습니다. 공급망의 각 구성원들이 준수해야 할 최소 기준을 설정하고, 이를 기반으로 협력사들의 ESG 적합성을 평가합니다.

협력사가 시스템을 통해 자가진단을 1차적으로 진행하고, 평가의 객관성, 신뢰성, 공정성 확보를 위해 독립된 제3자 평가기관에서 검증과정을 거치고 있습니다. 이후 개선 로드맵을 포함한 진단 Report를 도출하여 공급망의 ESG역량을 관리하고 있습니다. 아울러, 진단 결과와 업체 중요도를 고려하여, 필요시 추가적으로 현장실사를 진행하고 있습니다.

공급망 ESG 평가는 RBA, EcoVadis 등의 글로벌 기관 기준과 국내 법규 및 가이드라인을 기반으로 중점 관리가 필요한 23개 중분류, 66개 세부지표로 구성되었으며, 세부지표는 60개의 평가지표와 법규위반을 판단하는 6개 Controversial 지표로 이루어져 있습니다. 특히 2023년에는 평가 정확도를 높이기 위해서 글로벌 산업분류에 따른 업종별 특화지표, 사업장별 예외지표, 기업규모별 맞춤지표를 도입하였습니다. 2023년 공급망 ESG 평가를 통해 법규위반 사례 2건(대기환경보전법 1건, 근로기준법 1건)을 식별하여 경고 조치하였으며, 지표별 중요도와 위험도를 고려하였을 때, 윤리경영 및 감사와 같은 거버넌스 항목에서 우선적으로 집중개선이 필요한 것으로 확인되었습니다.

공급망 ESG 평가 실시 현황

구분	2023년 실적		2023년 목표	고위험 협력사 수	전체 협력사 대비 고위험 협력사 비율
	협력사 수	구매비율			
시행 협력사 수	51개 사	37.5%	53개 사	22개 사	2.2% (22개사/990개사)
시행 협력사 중 핵심 협력사 수	51개 사	37.5%	53개 사		

공급망 ESG 리스크 식별 및 완화 조치

SK케미칼은 공급망 ESG 평가 이후 진단결과 분석을 통해 고위험군 협력사를 평가하여 개선방안을 수립하고 있으며, 우수 협력사에 대한 보상 방안을 모색하고자 합니다. 당사는 협력사 자가점검과 실사 평가 후 문제가 발견되면 개선계획을 수취하여 이행 여부를 확인합니다. 이행조치 계획은 문서를 근거로 수취하며, 실질적인 개선 활동을 위해 2024년부터는 원청사 모니터링 항목에 개선사항 이행여부를 추가하였습니다.

2023년 핵심 공급망 ESG 평가 결과



공급망 ESG 평가 결과 및 주요 시정조치 현황

영역	주요 이슈 및 시정조치 사항
환경	· 환경경영관리, 친환경 제품, 에너지, 온실가스, 폐기물, 유해화학물질, 대기오염물질, 생물다양성, 원부자재, 수자원 · 환경정책 수립 · 환경법규 준수
사회	· 분쟁광물 금지 정책 수립 · 인권 정책 수립 · 여성 구성원 비중 확대 · 산업재해율 측정
거버넌스	· 내부감사 운영규정 수립 · ESG경영 정보 공시 · 비윤리 행위 신고 규정 수립

인권경영현황

지속가능한 공급망

협력사 ESG 평가 인센티브 및 시정조치 지원

SK케미칼은 ESG 평가를 수행한 협력사를 대상으로 ESG 평가 인증서 및 평가 결과별 상패를 수여하고 있으며, 평가 우수 협력사에 인센티브를 제공함으로써 ESG 역량 강화를 유도합니다. 한편, ESG 평가의 최소기준을 충족하지 못한 협력사에 대해서는 계약 제한 등의 조치를 취할 계획이며, 시정조치계획을 이행하기 위한 1:1 컨설팅 등을 지원하고 있습니다.

공급망 ESG 평가 실시 현황

영역	이슈 및 시정조치 사항
 환경	<ul style="list-style-type: none"> · 환경 개선 컨설팅 지원 · 에너지 및 온실가스 관리 방안 지원 · 폐기물 관리 이행 방안 지원 등
 사회	<ul style="list-style-type: none"> · 안전수준 점검 및 안전설비 지원 · 안전보건관리규정 제 · 개정 지원 · 취업 규칙 제 · 개정 지원 등
 거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> · 원부자재 관련 프로세스 제정 자문 · 기업윤리 강령 및 정책 제정 안내 등

공급망 ESG 스크리닝 실시

SK케미칼은 주요 ESG 리스크 범위를 환경, 인권/노동, 지배구조, 윤리, 지역/생산활동, 제품 리스크로 나누어 관리하고 있습니다. 또한, 본사와 핵심 사업장이 국내에 위치한 공급망을 중심으로 국가 리스크, 화학 및 제약산업 관련 리스크, 분쟁광물을 비롯한 원재료 리스크를 모니터링하고 있습니다. 협력사의 대다수는 SK케미칼 주요 사업장이 위치한 한국에 있으며, 원재료 등 일부 품목은 해외에 위치하고 있어 향후 다국어 ESG평가를 지원하여 리스크 점검 대상을 확대할 계획입니다.

협력사 사전 스크리닝 요소 및 점검 결과

구분	식별 방법	사전 스크리닝 점검 결과
ESG 리스크 	· 인권 및 노동, 환경, 윤리 및 지배구조 등에 있어 법적 재제 여부	· 대기환경보전법 1건, 근로기준법 1건 위반 사례 적발하여 경고 조치 · 중소기업 및 중견기업의 경우 윤리 및 지배구조 관리체계 보완 필요
국가 리스크 	· 인권 탄압, 전쟁 등 분쟁 국가에 위치하는 사업장 운영 여부	· 협력사 사업장 대부분 국내에 위치하고 있으며, 일부는 리스크 수준이 낮은 해외 사업장에 위치
원재료 리스크 	· 분쟁광물 사용 여부	· 분쟁광물 사용 협력사 없음
제품 리스크 	· 환경 및 인체에 영향을 미치는 화학정보 자료 제공 여부	· 환경 및 인체에 영향을 미치는 화학정보자료 관리 및 사용 모니터링 실시

인권경영현황

다양성 및 포용성

여성

SK케미칼은 성별에 따른 차별이 없는 업무 환경을 조성하고, 이를 체감할 수 있는 일가정 양립 지원 제도 운영을 통해 여성 구성원의 경력 단절 방지를 위해 노력하고 있습니다. 직장 어린이집 운영과 모유수유 휴게실 설치 등을 통해 육아와 일을 병행할 수 있는 환경을 조성합니다. SK케미칼은 이러한 노력을 통해 성별에 따른 차별이 없는 근로 환경을 조성하고 더 나아가 포용적인 조직 문화를 구축하는데 기여하고 있습니다.

일가정 양립 지원 제도

 육아 휴직	 배우자 출산휴가	 육아기 근로시간 단축	 직장 어린이집	 모유수유 휴게실
· 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 구성원이 사용가능한 법정 휴직제도 (총1년 이내 2회 분할가능)	· 배우자 자녀 출산 시 10일 출산휴가를 부여하는 제도	· 육아기 자녀를 둔 구성원을 대상으로 근로시간을 단축하는 제도(1년)	· 구성원의 육아 지원을 위해 직장 어린이집 운영	· 독립된 모유수유 휴게실 운영 및 모유 보관용 냉장고 등 배치

주요 실적

구분	단위	2021	2022	2023	
여성 인재	여성 임원 비율	%	-	4	6
	여성 관리자 ¹⁾ 비율	%	9	13	15
	여성 주니어 관리자 ²⁾ 비율	%	22	24	25
	STEM ³⁾ 부서 여성 비율	%	41	49	54
	수익창출 부서 관리자 ⁴⁾ 여성 비율	%	6	6	7
일가정 양립	육아휴직 사용자 수	명	21	37	33
	육아휴직 복귀자 수	명	13	21	22

1) PL, 팀장, 위원
2) 임원 및 관리자 외 구성원
3) 과학(Science), 기술(Technology), 공학(Engineering) 및 수학(Mathematics) 관련 직무로, 화학 연구소 구성원이 해당됨.
4) 마케팅 부서의 PL, 팀장, 위원

장애인

SK케미칼은 장애인에 대한 포용적인 고용 환경을 조성하고 차별 없는 근무 조건을 제공하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 장애인 고용의무제도⁵⁾를 충실히 이행하고 있으며, 이에 따라 장애인 구성원 수도 매년 지속적으로 증가하고 있습니다. 또한, 장애인에게 적합한 직무를 개발하고, 이들이 직장 내에서 차별 없이 일할 수 있도록 지원하고 있습니다. 더불어, 장애인 구성원의 안전과 건강을 고려한 작업 환경을 제공하며, 모든 구성원들이 장애를 이유로 불이익을 받지 않도록 관련 교육을 운영하고 있습니다.

또한, SK케미칼은 구성원이 지역사회 장애인들과 직접 교류하며 다양성의 가치를 함양할 수 있는 인식 개선 프로그램을 지속적으로 진행하고 있습니다. 2024년 10월 진행한 가족 봉사활동을 통해, SK케미칼 구성원과 구성원 가족들은 지역 사회복지관의 장애인들과 함께 다양한 체험활동과 장애 인식 개선 교육에 참여하며 장애에 대한 편견을 해소하는 시간을 가졌습니다.

이러한 지원 활동을 통해 장애인의 경제적 자립을 지원할 뿐만 아니라, 사회 전반의 다양성과 포용성을 증진하는 데에 기여하도록 노력하겠습니다.



장애인 인식 개선 가족 봉사활동 <캠핑살롱>

5) 월 평균 상시근로자를 50인 이상 고용하는 사업주는 소속 근로자 총수의 100분의 5 범위 안에서 대통령령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인 근로자를 의무적으로 고용해야 하는 제도

주요 실적

구분	단위	2021	2022	2023
장애인 고용의무제도 이행 여부	-	이행	이행	이행
장애인 구성원 수	명	44	43	50

인권경영현황

다양성 및 포용성

다양성

SK케미칼은 다양성과 포용성을 중요한 경영 원칙으로 삼고 있으며, 다양한 구성원의 존엄과 가치를 존중하는 것을 목표로 하고 있습니다. 이를 위해 성별, 연령, 장애, 국적, 종교 등 어떠한 이유로도 차별을 금지하고 있으며, 공정한 기회를 제공하는 조직 문화를 조성하고 있습니다. 또한, SK케미칼은 차별 없는 고용 환경을 만들고 다양한 배경을 가진 구성원들이 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 지원하고 있습니다. 더불어 성평등과 함께 상호 존중하는 분위기를 조성하여 모든 구성원들이 소속감을 느끼고 일할 수 있는 포용적 문화를 지속적으로 발전시키고 있습니다.

공정한 채용

SK케미칼은 빠르게 변화하는 경영 환경에 대응하기 위해 직무 중심의 인재 채용에 중점을 두고 있으며, 다양한 배경의 우수한 인재를 확보하고 있습니다. 각 직무에 필요한 역량을 객관적으로 평가하기 위해 체계적인 심사 절차와 기준을 마련하고 있으며, 성별, 종교, 장애 등의 차별 요소를 철저히 배제한 공정한 채용 프로세스를 구축·운영하고 있습니다.

조직 문화 성과관리

SK케미칼은 매년 전 구성원과 자회사, 관계사를 대상으로 조직문화 진단인 'Culture Survey'를 실시하여, SK그룹 경영철학의 인식 및 이해, 사회적 가치 측정의 이해, 행복감, 지속가능경영, 공동체 등에 대한 구성원의 인지도 및 만족도를 다각도로 측정하고 있습니다. 또한, 조사 결과를 통해 SK케미칼의 조직문화 수준을 살펴보고, 이에 따른 개선 과제를 도출하여 실행함으로써 구성원의 행복을 위한 조직문화의 방향을 설정합니다. 2023년 SK케미칼 Culture Survey 중 구성원의 행복감, 정신적/신체적 건강, 직무만족도, 목적의식과 관련된 항목의 점수는 5점 만점에 3.7점으로 작년 3.6점 대비 0.1점 상승하였습니다.

공정한 평가와 보상

SK케미칼은 평가 및 승진 과정에서 차별적 요소를 철저히 배제하며, 공정성과 투명성을 최우선으로 하고 있습니다. 성별, 연령, 장애, 국적, 종교 등과 같은 개인적 배경이 아닌 직무 능력과 성과를 기준으로 평가가 이루어지며, 이를 통해 모든 구성원이 동등한 기회를 가질 수 있도록 합니다. 매년 초에 구성원들은 MBO(Management by objectives) 기반 KPI를 수립하여 조직, 사업에 연계된 목표를 기반으로 평가받고 있으며, 상시 피드백을 통해 성과관리 및 평가 과정에 대한 투명성과 합리성을 제고하기 위해 노력하고 있습니다. SK케미칼의 전체 구성원 중 정기적인 성과 및 커리어 개발 검토를 받는 모든 위치의 총 구성원 비율은 2023년 기준 95%입니다.

다양성 인식개선 교육

SK케미칼은 장애인 등 취약 구성원에 대한 인식 개선을 위한 교육 활동을 정기적으로 실시하고 있습니다. 이를 통해 구성원들이 차별 없는 근무 환경을 자발적으로 조성하고, 다양한 배경을 가진 동료들을 존중하는 문화를 형성할 수 있도록 노력하고 있습니다. 또한, 이러한 교육 활동은 구성원들의 인식 개선뿐만 아니라 포용적인 조직 문화를 확산하는데 기여하고 있으며, 모든 구성원이 동등한 기회를 얻고 성장할 수 있는 환경을 조성하는데 중요한 역할을 하고 있습니다. 2023년 기준으로 다양성, 차별 및 괴롭힘에 대한 교육을 받은 총 구성원 비율은 100%입니다.



인권경영현황

노동 환경

교육과 훈련

SK케미칼은 성별, 종교, 사회적 신분, 국적, 장애 등에 따른 어떠한 차별도 두지 않고 모든 구성원이 동등한 교육과 훈련의 기회를 가질 수 있도록 체계적인 프로그램을 운영하고 있습니다. 이를 통해 모든 구성원이 성장할 수 있도록 다양한 교육·훈련 프로그램을 지원받고 있으며, 개인 역량을 강화해나가고 있습니다. 구성원 교육·훈련 프로그램은 변화하는 내외부 환경에 능동적으로 대응할 수 있도록 자기주도적 상시 학습문화 조성, 리더십 역량 강화, 직무 전문성 강화, 핵심 인력 양성, 온보딩 지원, 디지털 전환(DX) 역량 강화 등 6개의 주요 영역을 중심으로 운영하고 있습니다. SK케미칼은 차별없이 모든 구성원이 성장할 수 있는 환경을 조성하고 이를 바탕으로 기업의 경쟁력을 강화와 더불어 적극적으로 사회적 가치를 실현해 나가겠습니다. 이와 관련된 교육으로 SK케미칼 전체 사업장의 구성원 중 커리어 및 직무 스킬 관련 교육을 받은 인원의 비율은 2023년 기준 85.5%입니다.

2023년 유형별 교육 시간

구분	단위	총 교육시간	1인당 교육시간
환경교육	시간	2,259	7
공정거래/윤리 교육		472	1
인권/성희롱 예방 교육		3,441	2
산업안전 교육		11,724	13
직무관련 교육		96,829	80

구성원 교육 현황

구분	단위	2021	2022	2023
1인당 연평균 교육시간	시간	53.4	57.6	76.8
여성 구성원 1인당 연평균 교육시간	시간	73.3	54.9	71.2
1인당 연평균 교육비용	백만원	1.4	2.0	2.4
총 교육시간	시간	76,659	82,134	108,930
총 교육비용	백만원	2,053	2,799	3,443

구성원 교육·훈련 프로그램

구분	목적	운영 효과	세부 교육명
자기주도학습	· 구성원의 역량 강화와 지식공유를 통해 개인의 성장을 촉진하고, 이를 통해 전사차원의 경쟁력 향상	· 프로젝트 수행 능력의 향상, 창의적 문제해결 능력의 증진, 그리고 팀간 협업의 효율성 증가	· mySUNI
리더십 교육	· 리더 및 예비 리더의 조직/인재 관리 역량을 강화하여 조직 전체의 경쟁력 향상	· 조직 성과와 구성원 만족도가 증가하였으며, 이는 조직의 혁신적 문화조성과 지속가능한 성장 기반 마련	· 리더십 교육 · 신임리더과정 · 승진자 교육
직무 교육	· 구성원들의 직무 역량과 글로벌 커뮤니케이션 능력을 강화하여 전반적인 업무수행 능력 제고	· 구성원들의 직무 전문성과 어학 능력 향상에 따른 업무 효율성 증가 및 조직의 글로벌 경쟁력 강화	· 직무역량 과정 · 어학교육 지원
핵심 인력 양성	· 미래 경영환경 변화에 대응할 수 있는 직무스킬 및 선제적 리더십을 갖춘 핵심 인재를 육성하여 조직의 딥 체인지를 실행하고 지속가능한 성장 기반을 마련	· 우수인력의 직무역량과 리더십 강화와 더불어 조직의 혁신적 변화 추진 및 경쟁력 강화에 기여	· 핵심인력 양성 프로그램 · 학위 취득 지원 · 자격증 취득 지원
온보딩	· 신입 및 영입 구성원들이 조직의 경영 철학과 업무에 대한 특수성을 이해하고 조기에 조직에 적응할 수 있도록 지원	· 구성원의 빠른 적응과 역량 강화를 통해 조직의 성장 동력 확보 및 전반적인 업무 효율성 향상	· 신입 구성원 교육 · 영입 구성원 교육
DX 역량 강화	· 디지털 시대의 새로운 업무방식을 이해하고, AI 및 데이터 분석 기초를 통해 디지털 변환을 주도할 수 있는 기본 역량을 확보	· 디지털 기반 직무 역량과 데이터 분석 스킬 향상을 통해 조직의 디지털 변환 실행력을 향상시키고 혁신적 성장을 도모	· DX 변화관리 교육 · PBV(Project Based Value Creation)

퇴직자 지원 프로그램

SK케미칼은 구성원이 퇴직 이후에도 안정적으로 경력을 전환하고 미래를 설계할 수 있도록 돕는 퇴직자 지원 프로그램을 운영하고 있습니다. 임원 외 구성원 대상으로는 퇴직 후 재취업을 위한 구직활동 지원의 일환으로 대면 상담과 취업 알선을 제공하고 있으며, 임원 대상으로는 1:1 커리어 컨설팅과 다양한 분야의 강좌를 통한 변화 관리를 지원합니다.

구분	제공 프로그램	프로그램 내용	2023년 참여인원
임원 외 구성원	퇴직 후 재취업을 위한 구직활동 지원	· 대면상담 1회 · 취업 알선 2회 · 채용 정보 제공	10명
임원	SK Honors Lounge 운영	· 1:1 커리어 컨설팅 · 인문, 재무, 건강, 트렌드 등 전문가 강좌 지원	1명

인권경영현황

노동 환경

적정한 보수

SK케미칼은 모든 구성원에게 공정하고 적정한 수준의 보수를 보장하기 위해 노력합니다. 특히, 법적 최저임금을 준수하는 것에 그치지 않고 구성원이 안정된 생활을 영위할 수 있도록 생활임금¹⁾ 이상의 임금을 보장하고 있으며, 이를 인권경영 선언문 및 인권경영 실행지침을 통해 명시하고 있습니다. 더불어, 적정한 수준의 보수를 지급하기 위해 사업장 소재지 생활임금을 파악하여 보수에 반영하고, 매년 노동조합과의 협의를 통해 경제 상황과 물가 변동을 고려한 급여 인상률을 결정하여 전 구성원에 사전에 안내합니다. 더불어 ‘동일 가치노동 동일 임금’ 원칙을 준수하며 합리적이고 평등한 보수를 지급할 수 있도록 관련 정책 및 규정을 지속적으로 개선해나가고 있습니다. SK케미칼은 구성원들의 경제적 안정을 지원하고 더 나은 삶의 질을 영위할 수 있도록 지속가능한 고용 환경을 구축해 나가겠습니다.

1) 노동자의 실질적인 생계 유지와 물가 상황을 고려하여, 지방자치단체의 재량으로 최저임금보다 높게 책정하는 임금

2023년 보수 수준



아동/강제노동

SK케미칼은 아동노동과 강제노동을 엄격하게 금지하고 있습니다. 아동노동의 발생을 방지하기 위해 채용 전 지원자의 연령을 반드시 확인하고 있으며, 18세 미만 연소자(학생, 인턴, 실습 및 견습생 포함)가 채용되는 경우 어떠한 상황에서도 야간 근무나 초과 근무를 포함하여 위험·유해 업무에 종사하지 않도록 하고 있습니다. 동시에 근로로 인하여 교육 기회가 제한되지 않도록 모니터링하고 있습니다. 아울러 강제 노동의 발생 방지를 위해 노동 관련 법규에서 정하고 있는 기준을 준수하고, 모든 구성원에 대하여 강요에 의해 비자발적으로 수행되는 업무가 발생하지 않도록 하고 있습니다. 고용을 조건으로 근로자에게 신분증이나 여권, 근로 허가증 양도를 강제로 요구하거나 금품을 수수하지 않습니다.

위 사항들은 SK케미칼의 인권경영 선언문 및 인권경영 실행지침을 통해 보장되고 있으며, SK케미칼은 모든 구성원들이 일과 삶의 균형을 유지하고 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 근무여건을 지속적으로 개선하고 있습니다.

적절한 주거

SK케미칼은 구성원들의 주거 안정성과 삶의 질 향상을 위해 다양한 지원 활동을 추진하고 있습니다. 특히, 구성원들이 안정된 주거 환경에서 생활할 수 있도록 주거 지원 정책을 운영하고 있으며, 이를 통해 구성원들이 직장 생활과 개인 생활의 균형을 유지하도록 돕고 있습니다. 또한, 주거와 관련한 구성원들의 경제적 부담을 경감시키기 위해, 사내근로복지기금을 통한 주택 용자금 지원제도를 시행하고 있으며, 향후 관련 지원 활동을 지속적으로 확대해나갈 계획입니다. 더불어 업무상 지방 이동 또는 이주가 필요한 경우, 주거비를 지원하여 새로운 환경에 원활하게 적응할 수 있도록 지원하고 있습니다. SK케미칼은 앞으로도 안정된 주거환경 지원을 통해 구성원들이 보다 높은 생산성과 균형 있는 생활을 유지할 수 있도록 노력하겠습니다.

주거안정 지원 관련 규정

단체협약 제54조(주거안정 지원)

SK 케미칼(주) 사내근로복지기금은 조합원의 주거안정을 지원하기 위하여 한도 내에서 별도 규정에 의거 주택자금 대출을 지속적으로 시행한다.

05 Appendix

UNGP Reporting Framework >

인권 이슈 관리 지표 >

제3자 검증의견서 >

Appendix

UNGP Reporting Framework

구분	보고 원칙	세부 내용	보고 현황
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	p.5~6
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	p.7~11
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	p.18~23, 25~31
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정방법	p.13~16
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	p.13~16
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	p.25~31
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	p.5~6, 25
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈별 이해관계자의 참여	p.8, 14
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	p.13~16
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	p.13~16
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	p.13~16
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	p.10~11, 18~23

Appendix

인권 이슈 관리 지표

관리 지표		단위	2021	2022	2023	
보수	구성원 인당 평균 보수	백만 원	89	82	88	
	남성 대비 여성 총 급여(기본급+성과급) 비율	%	64	66	67	
	생활임금 분석 기준에 활용된 구성원 비율	%	94	94	95	
	생활임금 미만의 급여를 받는 구성원 비율	%	0	0	0	
단체협약	노동조합 단체협약 적용률	%	100	100	100	
조직문화	조직문화 만족도	만족도(5점 만점)	점	3.6	3.6	3.7
		응답률	%	78.3	75.6	82.3
일과 삶의 균형	육아휴직 사용자 수	남성	명	4	12	8
		여성	명	17	25	25
		합계	명	21	37	33
	육아휴직 후 복귀자 수	남성	명	6	7	6
		여성	명	7	14	16
		합계	명	13	21	22
	업무복귀 후 12개월 이상 근무한 구성원 수	남성	명	4	6	3
		여성	명	5	8	4
		합계	명	9	14	7
	업무복귀 후 12개월 이상 근무한 구성원 비율	남성	%	67	86	50
		여성	%	71	57	25
		합계	%	69	67	32
안전/보건	근로시간	시간	3,478,261	3,390,384	3,371,320	
	사망자 수	명	0	0	0	
	재해건 수	건	6	9	5	
	업무 관련 질병 발병 건 수	건	0	0	0	
	총 기록 재해율(TRIR)	%	0.34	0.53	0	
	근로손실재해율(LTIR)	%	0.23	0.12	0	
	유해화학물질 사용량	ton	326	213	204	

관리 지표		단위	2021	2022	2023	
다양성	총 구성원 수	명	1,439	1,425	1,418	
	여성	여성 구성원 수	명	294	313	331
		여성 구성원 비율	%	20	22	23
		여성 이사 수	명	0	0	0
		여성 이사 비율	%	0	0	0
		여성 임원 수	명	0	1	2
		여성 임원 비율	%	0	4	6
		여성 관리자 ¹⁾ 수	명	9	13	15
		여성 관리자 비율	%	8	10	11
		여성 주니어 관리자 ²⁾ 수	명	285	300	314
		여성 주니어 관리자 비율	%	22	24	25
	소수 그룹	STEM ³⁾ 부서 여성 구성원 수	명	62	72	78
		STEM 부서 여성 비율	%	41	49	54
		수익창출 부서 관리자 ⁴⁾ 여성 구성원 수	명	18	19	25
		수익창출 부서 관리자 여성 비율	%	6	6	7
		소수 그룹 총 구성원 수	명	441	392	362
		장애인 구성원 수	명	44	43	50
		외국인 구성원 수	명	1	1	1
		국가 보호자 구성원 수	명	26	26	25
		비정규직 구성원 수	명	88	82	74
50세 이상 구성원 수		명	282	240	212	

1) PL, 팀장, 위원

2) 임원 및 관리자 외 구성원

3) 과학(Science), 기술(Technology), 공학(Engineering) 및 수학(Mathematics) 관련 직무로, 화학 연구소 구성원이 해당됨.

4) 마케팅 부서의 PL, 팀장, 위원

Appendix

인권 이슈 관리 지표

관리 지표		단위	2021	2022	2023	
교육 훈련	1인당 연평균 교육시간	시간	53.4	57.6	76.8	
	여성 구성원 1인당 연평균 교육시간	시간	73.3	54.9	71.2	
	1인당 연평균 교육비용	백만 원	1.4	2.0	2.4	
	총 교육시간	시간	76,659	82,134	108,930	
	총 교육비용	백만 원	2,053	2,799	3,443	
인권 고충처리 제보 및 구제조치	고충 접수	고객	건	0	0	0
		구성원	건	1	1	3
		비즈니스 파트너	건	0	0	0
		기타	건	1	0	0
		계	건	2	1	3
	고충 처리 이행	건	2	1	3	
	해결된 고충 비율	%	100	100	100	
	성희롱 및 차별사고 발생	건	0	0	2	
	조치	경징계	건	1	1	3
		중징계	건	1	0	0
인권 영향평가	근로자 결사 및 단체 교섭의 자유 침해 소지가 높은 사업장 수	개	0	0	0	
	아동노동 및 강제노동 발생 위험이 높은 사업장 수	개	0	0	0	
	인권 리스크 완화 조치 비율	%	100	100	100	

관리 지표		단위	2021	2022	2023	
공급망 관리	공급망 현황	전체 협력사 수	개	1,477	1,297	990
		대리점 수	개	333	313	258
		대리점 외 협력사 수	개	1,144	984	732
		구매 금액	억 원	7,658	6,738	7,650
		대리점 구매 금액	억 원	1,281	1,014	904
		대리점 외 구매 금액	억 원	6,378	5,724	6,746
		1차 핵심공급망 협력회사 수	개	-	32	74
		1차 핵심공급망 구매 금액	억 원	-	4,726	5,848
	1차 핵심공급망 구매 비중	%	-	70	76	
	지속가능한 조달	지속가능한 조달 현장/협력사 행동규범 서명 협력사 비율	%	88	100	100
		공급망 평가	공급망 ESG 평가 협력사 수	개	30	40
	고위험군 협력사 수		개	-	26	22
	공급망 실사 협력사 수		개	-	10	9
	공급망 실사 협력사 비율 ¹⁾		%	-	38	41
	시정조치 및 지원	시정 조치 및 개선 계획 수립 협력사 수	개	-	26	22
시정 조치 및 개선 계획 수립 협력사 비율		%	-	38	41	
시정 조치 계획 이행 지원 협력사 수		개	-	26	22	
시정 조치 계획 이행 지원 협력사 비율		%	-	100	100	

1) 고위험군 협력사 대상 공급망 실사를 실시한 비율

Appendix

제3자 검증의견서

SK케미칼 이해관계자 귀중

지속가능경영연구소(이하 '검증인')는 SK케미칼(이하 'SK케미칼')로부터 'SK케미칼 인권경영보고서(이하 '보고서')'에 대한 제3자 검증을 요청받아 다음과 같이 검증의견을 제출합니다. 지속가능경영연구소는 2023년 12월 31일에 종료된 회계연도 기준(일부 정성적 내용 2024년 포함) SK케미칼의 보고서에 대해 Appendix에 포함된 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(이하, UNGP-UN Guiding Principles Reporting Framework)에 따라 제한된 검증을 수행하였습니다.

책임과 독립성

본 보고서에 기술된 정보와 의견에 대한 책임은 전적으로 SK케미칼에 있습니다. 본 검증인은 보고서에 대한 검증의견에 대해 책임지며, 독립된 검증기관으로서 본 보고서의 작성에 참여하지 않았으며 독립성을 저해할 수 있는 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않습니다.

SK케미칼의 경영진은 UNGP에 따라 작성된 보고서에서 다루고 답변하고자 하는 원칙을 선택하며, 인권 보고서의 준비, 내용 작성 및 공시에 대한 책임이 있습니다. 이 책임에는 잘못된 정보 또는 오류로 인한 중대한 허위 진술이 없는 보고서 작성과 관련된 내부 통제의 설계, 구현 및 유지보수가 포함됩니다.

제한 사항

본 검증인은 보고서에 기재된 성과의 신뢰성을 확인하였습니다. 다만 보고서에 포함된 외부 참조 자료는 당사의 업무에 포함되지 않으므로 당사는 이에 대한 보증을 제공하지 않았습니다. 본 검증의견서는 계약에 따라 SK케미칼의 경영진을 위해 발행된 것이며, 본 검증인은 본 의견서에 기반하여 의사결정을 한 개인 또는 조직에 배상 책임 또는 공동 책임이 없음을 밝힙니다.

검증 방법

본 검증 의견은 검증인이 수행한 절차 및 전문적인 판단에 기초하고 있으며 프로세스 확인, 문서 검토, UNGP에 대한 정합성 확인 등을 통해 검증 의견을 제시합니다. 아래는 검증 과정에서 확인한 내용입니다.

- 보고서에 제시된 정보를 수집하고 통합하는 절차에 대한 분석
- UNGP를 적용한 SK케미칼의 보고서 검토(UNGP 원칙에 대응하는 정책, 절차, 활동 및 기타 예시 등)
- 보고서에 포함된 정보와 SK케미칼 '지속가능경영보고서'에 포함된 정보 간의 일관성 검증
- 인권과 관련 기업 정책을 참조하여 보고서에서 SK케미칼이 식별한 리스크 사항과 연계성 확인
- 보고서 내 포함된 핵심적 인권 문제의 식별 및 보고서 포함 기준으로 사용된 방법론 검토
- 확인된 리스크를 완화하기 위해 진행한 활동과 보고서에 기술된 완화활동의 확인

제한된 검증 결론

검증인이 수행한 절차와 내용에 근거하여, SK케미칼 보고서의 "Appendix. UNGP Reporting Framework"을 검토한 바 UNGP 보고 원칙에 대한 중대한 오류나 중요한 측면에 대한 내용이 누락되지 않았음을 확인하였습니다.

2024년 11월



