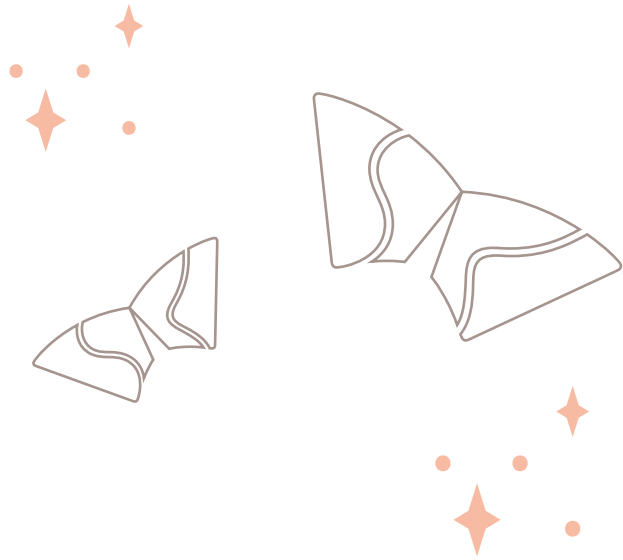




HUMAN RIGHTS REPORT
인권경영보고서 2023



CONTENTS

인권경영

CEO 인권선언	05
인권경영 정책	06
인권경영 거버넌스	07
이해관계자 참여	07
인권보호 활동	08

주요 인권 이슈 관리 현황

차별금지	19
안전 및 보건	20
구성원 휴식·건강	22
공급망 관리	24

인권 리스크 관리체계

인권 리스크 관리체계	10
인권영향평가	11
영향력 식별	15
인권 리스크 개선	17

APPENDIX

UNGP 보고 / UNGC 원칙	27
제3자 의견서	28

발간월 : 2023. 12
 발간처 : SK실트론 ESG추진담당
 문의처 : SK실트론 인권경영담당자
 sksl.human_rights@sk.com



INTRODUCTION

기업의 사회적 책임이 단순한 수준을 넘어서 기후변화, 글로벌 경제위기, 노동인권 침해 등 기업의 모든 활동이 주는 부정적 영향에 대한 책임과 의무가 커지고 있습니다. 이러한 변화에 따라 투자자, 노동계, 시민단체, 국제기구 등 이해관계자들의 공감대가 형성되어 환경, 사회, 지배구조 (Environmental, Social and Governance, ESG) 등 비재무적 요소를 고려하는 기업활동이 하나의 가치지향점이 되었으며, SK실트론도 지속가능성을 중요한 가치로 삼아 사회적 책임을 다하고자 노력하고 있습니다. 지속가능성에 대한 중요성은 근래 글로벌 입법 동향으로까지 이어지고 있으며, EU의 기업 지속가능성 실사지침 (Directive on Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CS3D)과 기업 지속가능성보고 지침(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)을 통해 기업이 사회적 책임과 환경 보호에 얼마나 효과적으로 대응하는지를 평가하는 형태로 의무화가 되고 있습니다. 이런 흐름에 맞춰 유엔에서는 기업의 인권·존중·책임과 관련해 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principle, UNGP)을 발표했습니다. UNGP는 인권실사를 통해 부정적 영향을 최소화하는 규범을 제시하였고, 이제 UNGP는 ESG 전반의 방법론으로 확대 적용되며 점차 진화하고 있습니다.

이러한 추세에 따라, SK실트론도 '22년에 인권경영 선언문을 발표하여 인권존중의 의지를 표명하고, 전담 조직을 구성하여 인권경영이 기업문화에 내재되도록 노력하고 있습니다. 이를 위한 노력으로, SK실트론에서는 인권경영의 현황을 진단하고 개선하기 위해 프로젝트를 추진했습니다. 이 프로젝트는 구성원 전체를 대상으로 인식 조사 및 의견 수렴을 하는 것뿐만 아니라, 공급망 및 지역사회의 일원까지 포함하는 광범위한 이해관계자 기초조사를 수행했습니다. 단순한 정량 조사로 한정적인 결과를 도출하는 인권실사의 한계를 넘어, SK실트론은 구성원과 공급망의 구성원, 지역사회 관계자 등 다양한 이해관계자들에게 인터뷰를 진행하여 보다 깊이 있는 수준의 인권실사를 진행할 수 있었습니다.

SK실트론은 이번 프로젝트를 통해 현재 존재하는 인권 관련 문제점과 잠재적 위험을 파악하고 이해관계자들의 소통과 참여를 기반으로 근본적인 해결책에 초점을 맞추었습니다. 이런 접근 방식이 본 프로젝트의 특징으로 일반적인 인권실사와의 차별화를 통해 질적인 측면에서 인권경영을 더 발전시킬 수 있는 첫걸음이 될 것입니다. 앞으로도 SK실트론은 글로벌 인권 가이드라인에 따라 포괄적인 인권경영 체계를 구축하고 기업활동 전반에 인권 리스크를 예방·완화하는 선순환 체계를 강화하기 위해 최선의 노력을 다하겠습니다.



인권경영

CEO 인권선언

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

인권보호 활동



CEO 인권선언

SK실트론은 구성원, 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 지속가능한 행복을 추구하고 이해관계자의 인권 보호를 지지하고 존중하기 위해 노력합니다. SK실트론은 'UN 세계인권 선언(UN Universal Declaration of Human Rights)'과 'UN 기업과 인권에 대한 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)', '국제 노동기구(ILO) 노동원칙', 'OECD 다국적기업 가이드 라인' 등 국제 기준의 인권 노동 원칙을 지지하고 인권 존중과 관련한 책임을 다할 것입니다. 지역사회의 일원으로서 SK실트론은 사회적 책임과 의무를 다하고 경영 활동 전반에 인권 침해를 방지하기 위해 인권경영 정책을 수립하고 실천하고 있습니다. SK실트론은 국제 인권 원칙을 바탕으로 다음과 같이 인권 원칙을 준수하고 최선의 노력을 기울여 인권 경영을 실천해갈 것을 선언합니다.

1. 인권존중(인도적 대우) <ul style="list-style-type: none"> · 모든 구성원을 한 인간으로서 존중 · 정신적, 신체적 비인격적 대우가 발생치 않도록 적극 노력 	2. 강제노동 금지 <ul style="list-style-type: none"> · 강제, 인신구속, 고역, 인신매매 등 근로자의 비자발적 근로 절대 금지 · 휴게시설, 화장실 이용 등에 기본적 자유보장 · 합리적 수준의 공지 후 자유 이직/퇴직 가능 	3. 아동노동 금지 <ul style="list-style-type: none"> · 국가 및 지역법 따른 아동고용 금지 · 만 15세 미만의 아동 고용 금지 · 아동의 의사에 따른 귀가 혹은 교육 기회 지원(아동 근로자 발견 시) 	4. 연소자 근로 <ul style="list-style-type: none"> · 만 18세 미만 연소자는 해당 국가 및 지역법에 따라 고용, 안전보건상 유해한 일이나 연장/야간근로 투입 금지 · 동일 유사 업무를 수행하는 신입사원과 같은 수준의 급여 지급
5. 근로시간 준수 <ul style="list-style-type: none"> · 노동법에 따른 근로시간과 수당 지급 · 매 7일마다 최소한 1일의 휴무 부여 	6. 임금과 복리후생 <ul style="list-style-type: none"> · 관련 법률을 모두 준수한 임금과 보상 · 급여명세서 제공과 징계로서 임금 삭감 금지 · 구성원의 생활 안전과 의욕의 향상 추구로 경제 발전에 이바지 	7. 차별금지 <ul style="list-style-type: none"> · 괴롭힘과 차별금지 · 고용 및 보상, 승진, 기회 등에 있어서 모든 사유로 차별금지 	8. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지 <ul style="list-style-type: none"> · 성적굴욕감을 주는 모든 행위 금지 · 지위나 우위를 점하여 모든 괴롭힘 금지 · 성희롱/괴롭힘 예방 교육 진행 및 방지 노력 · 피해 제보 채널 구축 · 피해 발생 시 피해자 보호와 구제 조치 실시
9. 결사의 자유 <ul style="list-style-type: none"> · 회사와 구성원 간 의사소통 기회 부여 · 결사의 자유 및 단체교섭 권리 보장 · 노동조합 활동으로 인한 불이익 금지 	10. 사업장 안전과 환경 <ul style="list-style-type: none"> · 국제기준, 관계법령, 내부규정 준수해 안전하고 쾌적한 근무환경 조성 · 협력사 포함 모든 구성원의 안전사고 예방 노력 	11. 인권보호 실사 <ul style="list-style-type: none"> · 인권보호를 위한 인권실사 성실 이행 · 인권 관련 리스크 예방 및 보호와 개선 노력 	12. 취약계층 보호 <ul style="list-style-type: none"> · 사회적 약자의 인권 존중 및 보호 · 아동, 여성, 장애인, 외국인 노동자 등 취약계층의 권리 존중 및 보호 위한 조치와 의무 이행
13. 정보 보호 <ul style="list-style-type: none"> · 업무상 관련된 모든 사람의 개인 정보 보호 및 정보 보안 법규 요건 준수 	14. 책임있는 광물 조달 <ul style="list-style-type: none"> · 광물 채굴 과정에서의 인권침해 및 편취, 환경오염에 대해 책임감 있는 자세 · 콩고민주공화국 등 위험 지역 및 분쟁영향 지역에서 채굴된 광물 사용 금지 · 광물의 원산지에 대한 실사 · 고객 요청 시 실사 관련 정보 공개 	<p>SK실트론 CEO 장용호 사장</p> 	



인권경영 정책

SK실트론은 UN, 국제노동기구(ILO), OECD 등 국제 인권 노동 원칙을 준수하며 구성원, 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 보호하고 존중합니다.

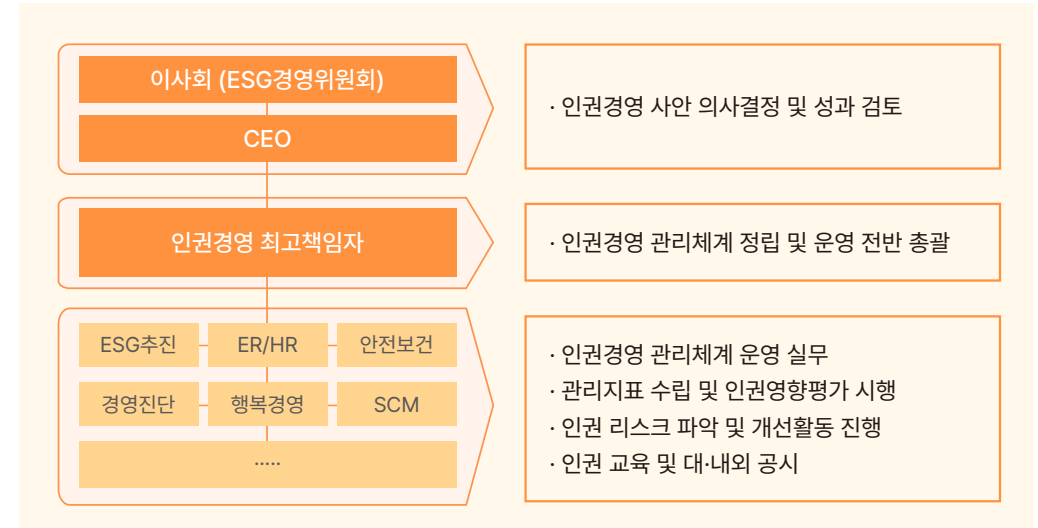
‘인권경영선언’, ‘안전보건환경(SHE) 정책’, ‘윤리규범’, ‘협력 회사 행동규범’ 등 정책을 수립하고 주기적인 성과 평가 및 개선 활동을 통해 각 정책의 이행 수준을 점검하고 있습니다. 모든 이해관계자의 행복 추구하고 인권 보호를 위해 지속적인 노력과 책임을 다하겠습니다.

정책 및 선언	대상 범위	내용
인권경영 선언	모든 이해관계자	SK실트론은 모든 이해관계자의 인권 보호·존중을 위해 노력하고, 실천 약속을 적극 이행하기 위해 인권경영(인권존중 원칙) 선언을 제정하여 공개하고 있습니다. 인권경영 선언에는 인권 존중(인도적 대우), 강제노동 금지, 아동노동 금지, 연소자 근로, 근로시간, 임금과 복리후생, 차별금지, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지, 결사의 자유, 사업장 안전과 환경, 인권보호 실사, 취약계층 보호, 정보 보호, 책임 있는 광물 조달의 내용이 포함되어 있습니다.
안전보건환경(SHE) 정책	구성원, 협력회사	SK실트론은 제조공정에서 발생하는 안전보건환경(SHE) 영향을 최소화하기 위해 모든 경영 활동에서 SHE 경영을 최우선으로 실천하고 있습니다. SHE 경영에 대한 당사의 의지를 대내외 공표하기 위해 안전보건환경 방침을 제정하고 경영활동의 모든 단계에서 SHE 경영을 이행하고 있습니다. 이를 통해 친환경 및 무재해 사업장을 조성하여 사회로부터 신뢰를 확보하고 지속 가능한 상생 발전을 추구하고 있습니다.
윤리규범	구성원	SK실트론은 SK그룹의 경영철학인 SKMS(SK Management System)를 기업경영의 근간으로 삼아 고객, 구성원, 주주, 사업파트너 등 다양한 이해관계자에 대한 가치를 창출하여 사회·경제 발전에 핵심적인 역할을 수행하고 나아가 인류의 행복에 공헌하는 기업경영을 실천합니다. 이를 위하여 윤리규범을 제정하고 모든 경영활동에서 의사결정과 행동의 판단 기준으로 삼고 있습니다.
협력회사 행동규범	구성원, 협력회사	SK실트론은 지속가능한 공급망 관리를 위해 RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범을 기반으로 노동인권, 안전보건, 환경, 윤리, 경영시스템 5개 영역에 대한 협력회사 행동규범을 제정하였습니다. 행동규범에 따라 협력회사가 안전한 작업환경 구축, 구성원의 인권 존중, 환경에 대한 책임, 윤리적인 기업 운영 등의 사회적 책임 준수 및 이행을 의무화하고 있습니다.

인권경영 거버넌스

SK실트론은 전 사업장에서 인권경영 실천을 위해 C-level의 인권경영 최고책임자를 선임하고, CEO를 위원장으로 하는 최고 의사결정 기구인 ESG경영위원회를 통해 반기 1회 전사 인권 이슈에 대해 보고하고 있습니다. ESG경영위원회에서는 인권 사안에 대해 의사결정을 내리고 인권경영 체계 전반을 검토하며, 주요 사안에 대해서는 이사회에 보고하고 있습니다.

SK실트론은 인권경영을 위해 기업문화, 행복경영, ESG, SHE, SCM 등 영역별 담당 조직을 구성하고, 각 부서의 R&R에 따라 인권 관련 리스크 진단 및 관리, 개선과제 도출, 개선 이행, 사후 모니터링을 실시하고 있습니다.



이해관계자 참여

SK실트론은 기업과 상호작용하는 이해관계자를 고객, 구성원, 정부, 주주 및 투자자, 지역사회, 협력회사의 6개 군으로 정의하고, 각 이해관계자들의 니즈를 파악할 수 있는 다양한 소통 채널을 운영하고 있습니다. 각 채널을 통해 이해관계자들과 적극적으로 의사소통하며 수집된 의견은 인권경영을 포함해 ESG 경영활동에 적극적으로 반영하고 있습니다.



인권보호 활동

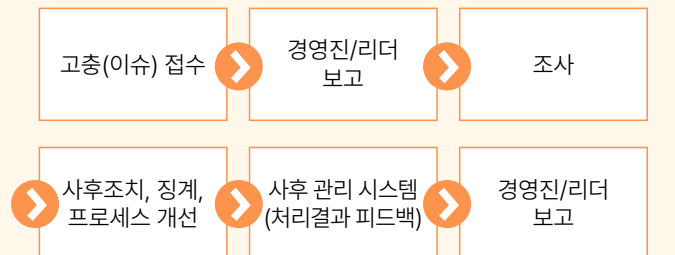
인권침해 제보 및 고충처리

SK실트론은 인권 존중과 보호를 위해 익명 게시판 등 모든 내·외부 이해관계자가 인권, 윤리경영 관련 상담 및 제보를 할 수 있는 채널을 운영하고 있습니다. 또한 직장 내 괴롭힘 행위 발생 조치 및 성희롱 예방 매뉴얼을 지속적으로 수립 및 점검하고 있습니다. 제보 시 확인과 조사 절차를 거쳐 대응 방안 마련 및 조치를 실시하고, 제보자 보호 프로그램을 운영하고 있습니다. 고충상담원 운영 및 노사 협의 등 다양한 채널을 통해 구성원 고충 해소를 위해 노력하고 있습니다.

인권 이슈 제보 접수 채널

- SK그룹 통합 익명 제보사이트 : <https://ethics.sk.co.kr>
- 상담창구(고충상담원) 운영 : 기업문화담당/ER담당, 경영진단팀/심리상담실
- 노사협의 채널 : 고충처리기관/노사협의회, 노사실무회의

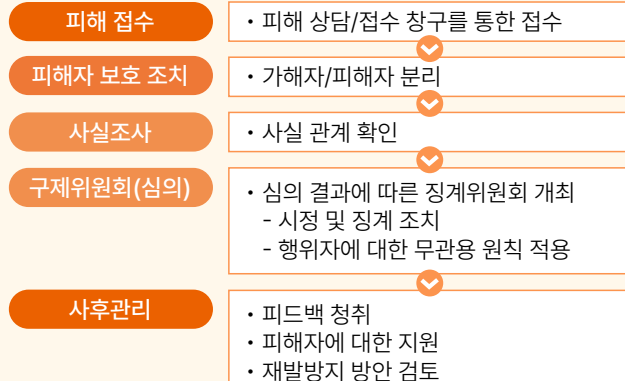
고충(이슈 제보)처리 프로세스



인권침해 구제대응

SK실트론은 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱 등 어떠한 형태의 인권침해 행위를 금지하고, 행위자에 대한 무관용 원칙을 포함한 인권침해 구제 절차 지침을 제정하였습니다. 인권침해 및 피해 신고 시 조사 및 처리를 통해 피해자의 권리 구제를 위한 구제위원회 등을 설치하고, 인권 영역별 유관부서 간 상세 R&R을 규정 및 시행하고 있습니다. 또한 구성원 인권 관련 고충 및 침해를 해결하기 위한 구제 절차 프로세스를 운영하고 있습니다. 구제 절차 타당성, 구제 건 수 등을 정기적으로 분석·점검하고, ESG경영위원회 및 인권경영 최고책임자와 상호 논의함으로써 성과를 지속적으로 모니터링합니다.

구제 절차 대응 프로세스



인권교육 및 인권증진 프로그램

SK실트론은 구성원 인권증진을 위해 모든 구성원을 대상으로 연 1회 직장 내 성희롱 예방과 직장 내 괴롭힘 방지, 장애인 인식개선 등 인권교육을 진행하고 있습니다. 또한 신규 구성원 입사 시 진행되는 입직 교육에서도 SK실트론 노동방침 및 RBA 행동규범을 소개함으로써 인권 인식 제고에 최선의 노력을 다하고 있습니다. 교육 외에도 매월 11일을 상호 존중 배려의 날로 지정하고 웹진 발행 및 캠페인 실시를 통해 인권침해를 사전에 예방하고, 구성원 모두가 인권 보호 및 증진에 앞장설 수 있는 문화 조성을 위해 노력하고 있습니다.

인권 법정교육 및 교육 프로그램 운영 성과

구분	내용	대상	이수 비율(%)		
			2021	2022	2023
직장 내 성희롱 예방	성희롱 금지 가이드라인	전 구성원	100	100	100
직장 내 괴롭힘 예방	괴롭힘 금지 가이드라인	전 구성원	100	100	100
장애인 인식개선	장애인 차별금지, 선입견 개선	전 구성원	100	100	100



인권 리스크 관리체계

인권 리스크 관리체계

인권영향평가

영향력 식별

인권 리스크 개선

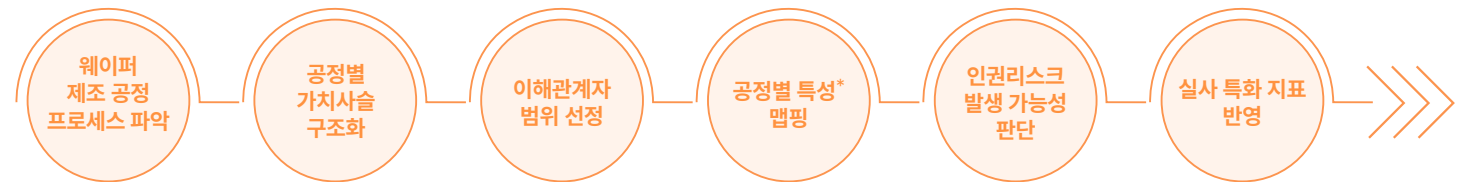
인권 리스크 관리체계

SK실트론은 전 사업장을 대상으로 인권 이슈 점검 및 인권 존중·보호 조치를 위해 리스크를 식별하고 관리하는 인권실사 프로세스를 운영합니다. 이를 통해 발생할 수 있는 잠재적 부정 요소를 확인하고 식별된 리스크는 근본적인 원인을 분석 및 제거하여 재발하지 않도록 개선 활동을 추진하고 있습니다. 실질적인 인권보호를 위해 인권 실사를 주기적으로 이행하고, 이에 대한 결과를 이해관계자에게 성실히 보고하고 있습니다. 향후에도 인권침해가 발생하지 않도록 지속적인 모니터링을 실시하고, 인권경영 활동에 대한 관리 수준 향상을 위해 KPI 및 성과 관리 체계를 구축하여 성과 지표를 관리할 예정입니다.

PHASE 1. 사전 진단/분석		PHASE 2. 인권영향평가			PHASE 3. 개선이행/소통·공개		
인권경영 체계 점검	잠재적 인권 이슈 식별	인권영향평가 지표 설계	인권영향평가 실시	영향도 식별	개선목표 수립	결과 모니터링	결과 외부 공시
인권경영 방침 수립 • 인권경영 현황 파악 - 정책, 체계, 내규 등 글로벌 인권 이슈 및 가이드라인 검토 • 글로벌 이슈 파악 • OECD RBC, ILO 등 가이드라인 반영	핵심 이슈 파악 • 잠재적 인권 이슈 파악 및 분석 • 이슈별 이해관계자 맵핑	정량/정성 조사 지표 선정 • 국내·외 가이드라인 기반 일반 지표 • 산업/공정별 특성 기반 특화 지표	인권실사/평가 (외부기관) • 이해관계자 인식 조사 - 온라인 서베이 - IDI, FGI 인터뷰 • 체크리스트 기반 평가 - 인권경영 거버넌스 체계 점검	인권 리스크 및 영향도 검증 • 인권영향평가 결과 - 인권 리스크에 관한 중대성 평가	주요 이슈 도출 및 개선과제 실행 • 개선 과제 수립 • 인권 리스크 완화 활동	활동 성과 모니터링 • 개선 성과 측정 • KPI 성과 지표 반영 • 소통 채널 모니터링	인권경영보고서 발간 • 내·외부 이해관계자 소통/실행

인권실사 특화 지표 수립

SK실트론은 특화 지표 수립을 위해 공정별 인권 리스크를 파악합니다. 먼저, 웨이퍼 제조 공정 별로 전체 프로세스를 확인하고 이해관계자별로 공정 프로세스를 구조화하여 인권 이슈 발생 가능성을 식별합니다. 인권 이슈를 판단하기 위해 담당 부서, 업무, 주요 이슈 등 공정별 특성을 파악하고 인권 리스크 발생 가능성이 높은 경우는 실사 지표로 반영합니다.

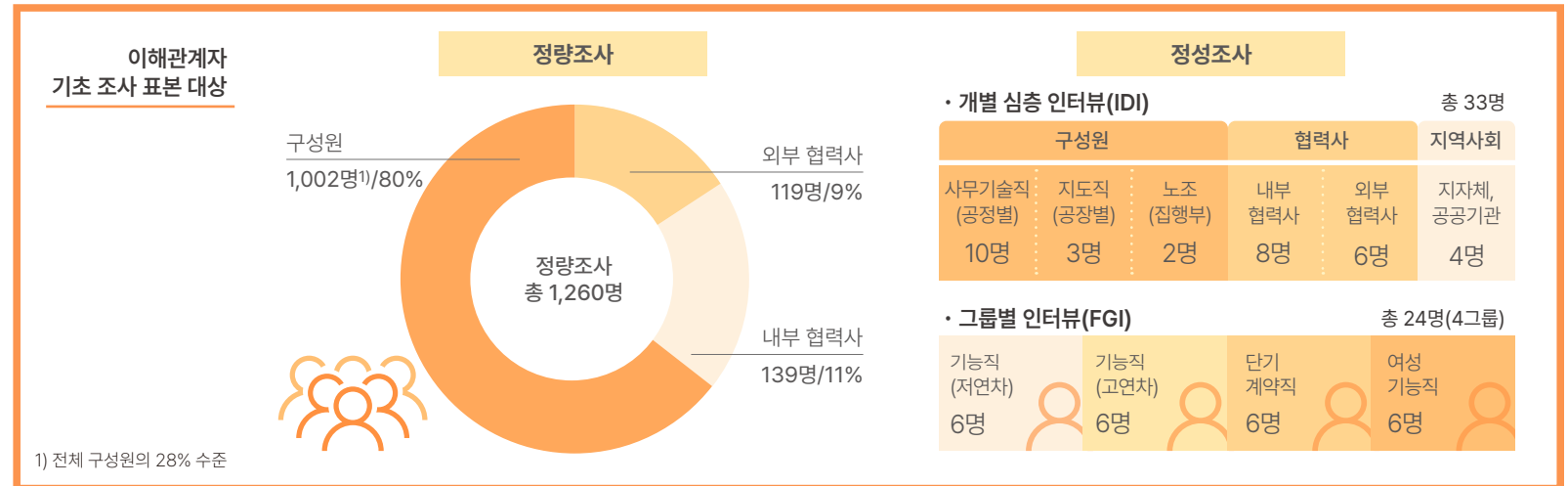


* 담당부서/업무/역할/주요이슈 등

인권영향평가

SK실트론은 실재적·잠재적 인권 리스크를 도출하기 위해 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있습니다. 지표는 OECD, UNGP, UNGC, RBA, ILO 가이드라인 등 국제 인권 기준으로 일반 지표를 설계하고, 산업 특성을 고려하기 위해 공정별 인권 이슈를 식별하여 특화 지표로 구성합니다. 차별금지, 안전 및 보건 등 9개 영역에 대한 지표를 수립한 후 이해관계자 기초 조사와 인권경영 체계 체크리스트 점검을 실시합니다. 이해관계자 기초 조사는 영역별 이해관계자의 인식 및 니즈를 파악하기 위해 온라인 서베이와 인터뷰로 구성되어 있습니다. 온라인 서베이를 통해 이해관계자의 영역별 긍정평가도 및 중요도를 확인하고, 개별심층면접(In-depth Interview)과 초점집단면접(Focus Group Interview)을 통해 세부적인 인권 리스크를 파악하여 식별된 인권 리스크를 교차 검증합니다. 체크리스트 기반 자체 평가는 150개의 지표로 구성된 점검표를 활용하여 인권경영 체계 및 거버넌스 실태를 확인합니다. 특히 2023년에는 다양한 내·외부 이해관계자를 인권 실사 과정에 참여시키는 전략으로 설계하였고 참여 대상은 구성원과 협력사, 지역사회까지 범위를 확대하여 진행했습니다. 이를 통해 더욱 실질적이고 광범위한 인권영향평가로 보다 심도 있는 수준의 실사를 수행했습니다.

	이해관계자 기초 조사	인권경영 체계 체크리스트 점검
목적	이해관계자 인식 및 니즈 파악	인권경영 전반 거버넌스 실태 평가
주관	외부 기관	SK실트론 자가 평가
항목	9개 영역(총 66개) 실사 지표 수립	심화 진단 지표(총150개) 수립
방식	정량조사(Online Survey) 및 정성조사(IDI, FGI) 실시 이해관계자 계층 세분화 시행	체크리스트 형식으로 현행 인권경영체계 진단 유관 부서 담당자(총 9개 부서) 실시
결과	영역별 인권 리스크 우선순위 파악 및 개선 과제 도출	전반적인 인권경영 체계 중 보완 및 미비 사항 도출





인권영향평가 **인권영향평가 항목**

영역	주요 인권 이슈	주요 이해관계자			영역	주요 인권 이슈	주요 이해관계자		
		구성원	협력사	지역사회			구성원	협력사	지역사회
인권친화적 문화 조성	<ul style="list-style-type: none"> · 법으로 보장된 근태(휴가) 상의 권리 보장 · 구성원 간 갑질 근절, 괴롭힘 방지 · 성희롱/성폭력 사건 피해자 보호 체계 · 구성원 의견 청취 및 정책 반영 문화 및 제도 구축, 상호 존중 문화 형성 · 구성원이 알 권리 존중, 개인정보보호 노력 · 임신 및 출산 등 보장, 휴직 등의 이유로 불이익 발생 방지 등 	●	●	●	산업안전 유지·관리	<ul style="list-style-type: none"> · 안전한 근무환경 조성 및 지속적인 모니터링을 통한 개선 · 구성원 및 협력업체 직원 대상 근무환경에 알맞은 보호장구, 장비 제공 · 공장/공정 전반에 걸쳐 안전보장 체계 마련 · 공정에 사용되는 유해화학물질로 인한 질병 발생 여부 모니터링, 유해화학물질 시스템적 관리 · 위험 작업/산업재해 대비 작업을 준수, 피해 발생 시 적극 보상 등 	●	●	●
부정한 대우/차별 방지	<ul style="list-style-type: none"> · 고용 관련 성, 종교, 장애, 학력, 출신 지역 등 불합리한 차별 방지 · 동일 직무 내 고용 및 업무 배정에 합리적인 이유 없이 차별 방지 · 교육, 승진, 평가 등 인사에 있어 공정한 평가 기준 마련 및 시행 · 정규직과 계약직 근무자 간 차별 방지 · 구성원의 종교 자유 침해 행위, 성별에 따른 차별 방지 등 	●			안전 관련 정보 전달·소통·교육	<ul style="list-style-type: none"> · 유해화학물질의 위험성 안내 및 위험 방지를 위한 충분한 교육 제공 (안전한 취급 방법, 사고 발생 시 현장 대처 요령 등) · 근무 현장에 유해화학물질과 위험성 정보 표시로 근로자 이해 제고 지원 · 현장 구성원 대상 화학사고 예방관리 계획 전달 교육 및 관리 · 산업안전보건위원회 운영(고충/건의 사항 이해, 실질적 현장 반영) 등 	●	●	
고충처리/구제절차	<ul style="list-style-type: none"> · 직장 내 갑질, 괴롭힘, 성폭력 등 인권 침해 구제를 위한 고충처리 절차 제공 · 인권 침해 구제절차에 대한 안내와 교육 진행 · 구성원이 자유롭게 인권 침해 구제절차를 신청할 수 있는 문화/분위기 조성 · 고충처리 및 구제절차 관련 실효성 확보 및 익명성 보장 등 	●	●	●	구성원의 휴식/건강 보장	<ul style="list-style-type: none"> · 근로에 필요한 충분한 휴식 보장, 영양이 충분한 식사 및 식사 시간 보장 · 야간/연장 근로 없도록 적절한 스케줄 관리 (구성원의 건강 관리) · 편의시설 청결 관리, 적절한 숙소 제공/관리 · 사회적 약자(임산부, 장애인) 별도의 안전 및 위생 조치, 이동 불편함 해소 등 	●	●	
노조 활동 보장	<ul style="list-style-type: none"> · 노조와의 협의/대화를 위한 회사의 노력 · 노조 활동 및 비활동의 자유 보장 · 노조 미 가입 근로자에 대한 의견수렴 채널 등 	●			공급망	<ul style="list-style-type: none"> · 협력사의 인권존중 촉진을 위한 심사, 계약조건, 협력 모델 등 구축 · 협력사 직원의 적정 급여와 근무환경 보장 (공정/객관적 용역 대가 산정 및 정시 지급) · 협력사 직원의 근골격계 손상 방지 노력, 강제 휴일 및 초과근무 발생 방지 · 협력사의 인권 침해 및 고충 해결을 위한 절차 마련 등 			●
강제노동 금지	<ul style="list-style-type: none"> · 구성원의 정신적/신체적 자유를 구속하는 등 부당한 노동 강제 방지 · 합리적 이유 없이 의무적인 초과 근무 강제 방지 · 부당한 이동의 자유(휴게공간 이용, 화장실 이용 등) 통제 행위 방지 · 계약 상 합의된 업무 외의 부당한 업무 강제 금지 · 대출 등 금융 관계 계약을 통한 직업 및 직장 선택의 자유 제한 방지 등 	●	●		지역사회	<ul style="list-style-type: none"> · 환경오염 방지 등 지역사회로 배출되는 유해물질 관리 노력 · 지역사회에 배출되는 유해물질에 대한 모니터링 및 통제 여부 · 지역사회의 인권 관련 민원에 대한 대응체계 등 	●		●

인권영향평가

이해관계자 기초 조사 결과

대상

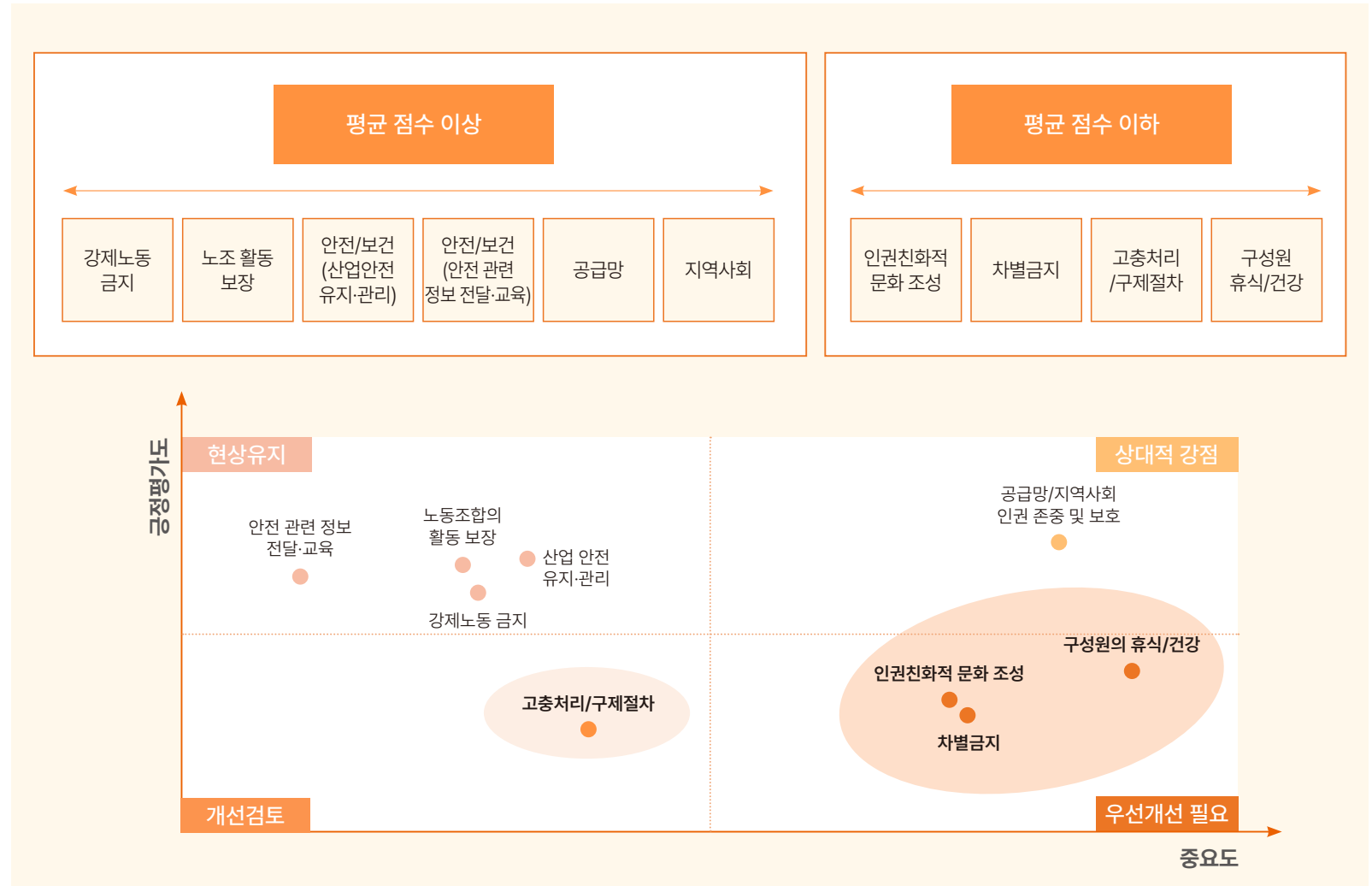
SK실트론 구성원, 협력사, 지역사회(총 1,260명)

수행방식

- 총 9개 인권영향평가 영역 중 5점 척도로 평가
- 설문 응답의 상위 긍정평가도(4~5점)에 해당하는 점수로 긍정 응답률 측정
- 설문 문항은 긍정평가도와 중요도를 구분하여 조사 진행
- 성별, 직급별, 연령별로 대상 집단을 세분화

결과

SK실트론의 인권 현황 요소별 전반적인 평가를 보면 평균 기준 67.1%의 양호한 결과를 보입니다. 그 가운데서도 '노동조합의 활동 보장', '강제노동 금지', '안전/보건'요소가 72%로 높게 평가되었습니다. 반면, '고충처리 및 구제 절차 체계 마련', '차별금지', '구성원 휴식/건강' 등은 Do no harm 기준에서 인권 리스크를 점검해야 하는 영역으로 인식되었으며 이는 IDI, FGI 인터뷰를 통한 이해관계자의 의견에서도 확인되었습니다. 이후 영역별 세부 인권 리스크를 분석하였고 개선 진행 중에 있습니다.



인권영향평가

인권경영 체계 체크리스트 점검 결과

대상

SK실트론 담당자(영역별 유관부서)

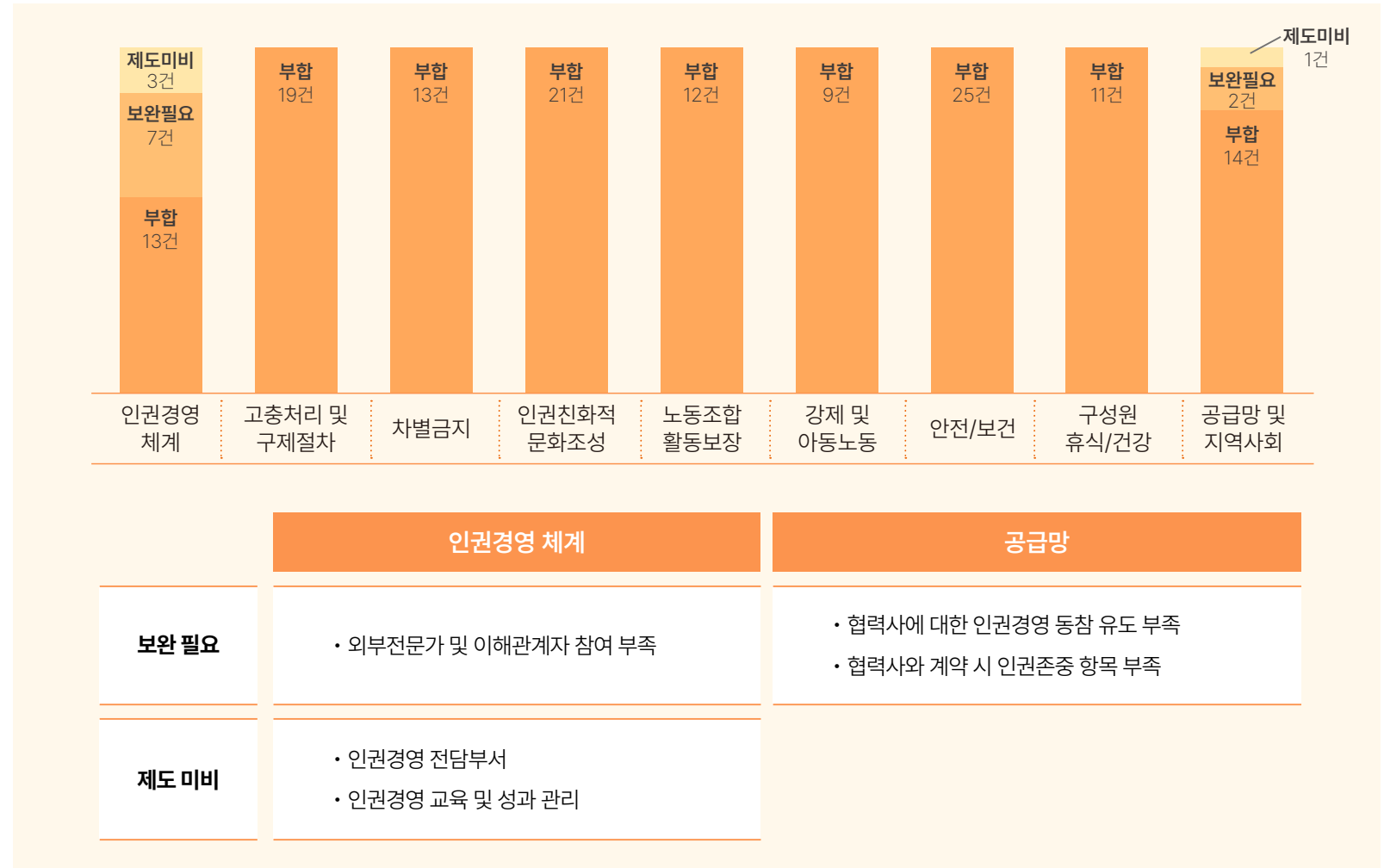
수행방식

- 9개 영역 심화 지표 150개를 만들어 체크리스트 형식으로 현행 인권경영 체계 진단
- 각 지표별 증빙 자료를 검토하고 기초 조사에서 나타난 이해관계자 의견을 종합하여 지표 내용을 구체적 점검

결과

SK실트론은 총 150개 지표 중 부합 137건, 보완 필요 9건, 제도 미비 4건으로 양호한 수준의 인권경영 체계를 갖추고 있으며, 일부 미비한 체계를 보완하여 인권경영 거버넌스 강화를 위해 노력하고 있습니다.

특히, 인권경영 체계는 이해관계자 소통 체계, 인권경영 교육 및 성과 관리에 대한 보완이 필요하여 담당 조직과의 협력을 통해 개선하고 있습니다. 공급망은 협력사의 인권경영 실천을 강화할 수 있도록 협력사 표준계약서에 인권 존중 관련 항목을 반영할 예정입니다.



영향력 식별

중대성 평가 결과

SK실트론은 우선적으로 대처할 '주요 인권 이슈'를 도출하도록 중대성 평가를 실시하였습니다.

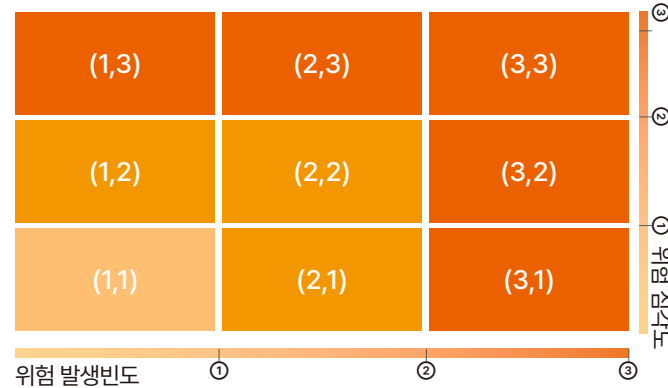
식별된 여러 인권 이슈 중에서 침해의 심각도, 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 발생 빈도 등 다양한 변수를 평가하여 위험성 수준을 도출합니다.

모든 인권 이슈를 일거에 해결하는 것은 어렵기 때문에 중대성 평가를 통해 우선적으로 해결할 인권 이슈를 선정하는 것이 필수적입니다.

리스크 분류 기준

<위험 발생 빈도> X <위험 심각도>에 따른 위험성 수준을 평가

리스크 측정 프로세스



구분	정도	심각도		발생빈도
		(예상)범위	구제 난이도	
③	극심함	총 직원 20% ↑ / 취약 집단 50%↑	어려움	1년 이내 복수 발생
②	상당함	총 직원 10~20% / 취약 집단 30~50%	보통	과거 여러 차례 발생
①	미미함	총 직원 10% ↓ / 취약 집단 30%↓	경미함	미미함

리스크 측정 결과

High Risk	Medium Risk	Low Risk
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">고충처리 및 구제절차</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">차별금지</div> </div> <p>중대한 인권 리스크 발생 가능성이 있으며, 이해관계자에 높은 영향을 미치는 영역으로 실질적 개선 필요</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">안전/보건</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">강제노동</div> </div> <p>인권 리스크 발생 가능성이 높지 않으나, 이해관계자에 상당한 영향을 미치는 영역으로 지속적인 모니터링 필요</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">인권친화적 문화 조성</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">구성원 휴식/건강</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">노조 활동 보장</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;">공급망/지역사회</div> </div> <p>인권 리스크 관리를 통해 발생 가능성이 낮으며, 이해관계자에 경미한 영향을 미치는 영역으로 관리 유지</p>

영향력 식별

주요 이슈 및 개선 과제 도출

SK실트론은 인권영향평가 과정에서 도출된 주요 인권 리스크에 대해 최종적으로 영향력 식별을 하였습니다. 이는 ESG경영위원회에 보고하였으며, 제기된 이슈에 대해서는 5대 우선 이슈로 선정하였습니다.

각 이슈별 조사 결과를 통한 개선 과제를 도출하고 유관부서 별로 성과 관리체계를 면밀하게 구축하고 실행하여 지속적으로 인권 리스크를 개선하도록 하겠습니다.

우선 순위	이해관계자 인식 순위	이슈	조사결과	개선 계획
5대 우선이슈	1	고충처리 및 구제절차	<ul style="list-style-type: none"> 고충처리 절차 접근성 강화 고충처리 사례 관리 체계화 	<ul style="list-style-type: none"> 고충처리 절차 교육 및 안내 강화 채널/유형별 고충처리 사례 관리 체계 마련
	2	차별금지	<ul style="list-style-type: none"> 상대적 인권 취약 집단 차별 요소 개선 상대적 인권 취약 집단 소통 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 상대적 인권 취약 집단(비정규직, 여성 등) 차별 실태조사 정례화 비정규직 구성원 참여의 차별 개선 및 소통 방안 마련
	3	안전 및 보건	<ul style="list-style-type: none"> 불합리한 관행에 대한 산업안전 모니터링 강화 산업안전보건위원회 활동 인식 제고 	<ul style="list-style-type: none"> 안전을 저해하는 불합리한 관행에 대한 개선 방안 마련 산업안전보건위원회 활동 홍보 강화
	4	강제노동	<ul style="list-style-type: none"> 사내 대출 등 강제노동 요소 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 외부 금융기관 이관 등 개선 방안 마련
	5	인권경영 체계	<ul style="list-style-type: none"> 인권 교육 확대 인권경영 전담부서 역량 강화 이해관계자 참여 및 소통 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 인권 교육 프로그램 개발 및 시행 전담부서 대상 인권경영 전문 역량강화 교육 실시 인권 이슈 식별 및 개선 과정에 이해관계자 참여 확대
6	4	구성원의 휴식·건강	<ul style="list-style-type: none"> 유연근무제 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> 재량휴가 사용 등 유연근무제 안내 강화
7	3	인권친화적 문화 조성	<ul style="list-style-type: none"> 구성원 세대 간 소통 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 인권친화적 조직문화 조성을 위한 전사 캠페인 실시
8	8	노동조합 활동 보장	<ul style="list-style-type: none"> 노동조합 활동에 대한 인식 제고 	<ul style="list-style-type: none"> 노동조합의 인권 관련 활동 홍보 강화
9	9	공급망 및 지역사회	<ul style="list-style-type: none"> 협력사 인권 관리 체계 강화 협력사 인권경영 수준 제고 	<ul style="list-style-type: none"> 공급망 참여 업체와의 계약 시 인권 관련 항목 반영 협력사 인권경영 교육 프로그램 제공

인권 리스크 개선

SK실트론이 인권영향평가를 통해 식별한 인권 이슈는 위험 수준에 따라 개선 목표 및 계획을 수립합니다. 이슈별로 영향을 받는 이해관계자의 의견을 수렴하고 유관부서와 협력하여 실재적·잠재적 인권 리스크 완화 활동을 이행합니다. High Risk 이슈의 경우 이해관계자들의 참여와 소통을 강화해 즉각 개선활동을 실시합니다. 특히 행복 증진을 위한 구성원 참여 프로그램 '행복 Agenda'를 활용해 구성원 주도하에 개선과제를 추진합니다. Mid Risk 이슈는 우선순위를 고려해 점진적으로 개선활동을 이행하고, Low Risk 이슈는 지속적인 모니터링을 통해 관리합니다. 인권 이슈별로 신속하고 실질적인 개선활동을 이행할 수 있는 인권경영 선순환 체계를 확립하여 인권 리스크를 최소화하는데 노력하고 있습니다.



행복 Agenda

SK실트론은 구성원 행복 증진을 위해 2019년부터 전담 조직을 운영하고 조직별로 행복디자이너를 선정하여 다양한 행복 추구 활동을 수행하고 있습니다. 특히 '행복 Agenda'는 구성원이 직접 참여하여 행복 증진을 위한 실질적인 해결책을 도출하는 프로그램으로 활발하게 진행되고 있습니다. 행복 Agenda는 행복지도/전략에서 도출된 전략 과제 중 구성원의 참여를 통해 해결이 필요한 과제를 선정하고, 최고 경영층에게 직접 보고하여 신속한 의사 결정을 통해 실행에 옮기고 있습니다. 2024년에는 인권영향평가에서 도출된 인권리스크에 대해 행복 Agenda 프로그램을 운영하여 구성원 주도하에 개선할 계획입니다.

2022~2023년 주요 행복 영향 요소



차별금지

SK실트론은 고용, 급여, 승진, 연수 기회 등 고용 관행에 있어 구성원의 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 출신민족, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 노조 가입, 국적, 결혼 여부로 인한 차별을 원칙적으로 금지합니다. 더 나아가 장애인 등 사회적 약자들이 SK실트론의 구성원이 될 수 있도록 장애인 채용 기회 확대 등 적극적인 다양성 존중 정책을 수립·실행하고 있습니다. 성별 다양성을 확보하기 위해 신규 인재 채용 시 여성인력을 적극적으로 고용하고 있으며, 여성 리더 육성을 위한 교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 또한 비정규직 구성원들이 차별 없는 근무 환경에서 일할 수 있도록 노력을 기울이고 있습니다.

장애인 고용 확대

SK실트론은 장애인 일자리 창출 확대를 위해 2019년 5월 자회사형 장애인 표준사업장 '행복채움(주)'을 설립하였습니다. 환경미화, 인쇄 업무를 시작으로 2021년에는 세탁물 대행 서비스, 편의점 운영, 생산 지원 업무 수행을 해왔습니다. 업무를 점진적으로 확대하여 2022년에는 바리스타 직무 훈련을 진행하고 사내 Café 내 장애인 일자리를 창출하였습니다. 2022년 기준 행복채움(주) 구성원 중 장애인 비율은 51%(SK실트론 전체 구성원 대비 4%)이며, 비교적 취업이 어려운 중증장애인의 일자리를 늘리는데 집중하여 현재 장애인 중 77%가 중증장애인(지적, 자폐)으로 구성되어 있습니다. 이와 같은 노력으로 2021년에는 장애인고용공단의 '트루컴퍼니 대상'을 수상하였고, 2022년에는 대통령 인종의 '대한민국 일자리 으뜸기업'으로 선정되었습니다. 2023년에는 다양한 일자리 창출을 위해 직무 분석과 함께 업무 발굴에 지속해서 노력하고 있으며, 장애인들을 위한 최적의 편의시설 조성 및 복지제도 개선에 전념하고 있습니다.

여성 인력 성장 지원

2022년 기준 SK실트론의 구성원은 3,616명이며, 전체 구성원의 15%가 여성으로 구성되어 있습니다. SK실트론은 구성원의 성별 다양성을 확보하기 위해 2022년 신규 채용 시 여성인력을 98명 고용했으며, 이는 전체 신규 인력의 16%를 차지합니다. 또한 2022년 리더 육성 프로그램 선발 인원의 50%를 여성으로 선발하여 여성 구성원들이 리더로 성장할 수 있도록 지원하였으며, 2023년 초 팀장급 직책자 중 5.9%를 여성으로 선임하였습니다.

공정한 평가 및 보상

SK실트론은 역량 레벨 체계 및 평가 제도 개선 과정에 있어 구성원들이 직접 참여함으로써 보다 업무에 몰입할 수 있는 환경을 조성하고, 성과와 보상의 연계성을 강화하였습니다. 보상 제도는 SK그룹의 성과주의 보상 철학에 입각하여 공정하고 투명한 평가 제도를 통해 확정된 평가결과에 따라 보상이 이뤄지도록 관리하고 있으며, 향후 다양한 비금전적인 보상 제도를 활용하여 구성원들의 Motivation을 강화할 예정입니다. 승진제도는 구성원들의 성장을 촉진하기 위해 연공서열 요소를 과감하게 폐지하여 우수한 성과와 역량을 보유한 구성원들이 조기 성장할 수 있도록 운영하고 있으며, 승진에 앞서 스스로 필요한 역량을 습득할 수 있도록 의무학습시간을 승진요건으로 적용하여 구성원들의 역량개발을 독려하고 있습니다.

구분		2020년	2021년	2022년
여성 구성원 비율	전체	15.4%	15.3%	15.3%
	관리자 ¹⁾	4.3%	4.1%	5.6%
장애인 구성원 비율		3.6%	3.7%	3.7%

1) 팀장급 직책자 중 여성 비율

안전 및 보건

SK실트론은 안전, 보건, 환경 가치를 최우선으로 추구하고 구성원과 도급, 용역, 위탁 업무 및 특수 형태 근로 종사자 등을 포함한 모든 이해관계자의 안전 보호를 위해 최선의 노력을 다하고 있습니다. 안전보건경영에 대한 SK실트론의 의지를 대내·외에 공표하고 일관성 있는 정책 방향을 제시하기 위해 안전·보건·환경 방침을 제정하였으며, 이를 기반으로 매년 안전보건 계획을 수립하여 사업장에서 발생할 수 있는 위험의 사전 예방 및 구성원 건강을 관리하고 있습니다.

위험성 평가

SK실트론은 사업장 내 모든 공정, 설비, 작업, 화학물질 등에 대해 위험성 평가를 수행하며 구성원, 자산, 공중 및 환경에 대한 잠재적 위험요소를 확인하고 평가합니다. 또한 기존의 정성적인 평가 방식 외에도 사고의 발생 빈도 및 강도를 기준으로 하는 정량적인 평가를 추가하여 위험성 평가의 객관성과 신뢰성을 제고하였습니다.

유해화학물질 관리

SK실트론은 사업장 환경과 근로자 건강에 미치는 부정적인 영향을 최소화하기 위해 화학물질관리 시스템을 구축하여 운영하고 있습니다. 화학물질관리 시스템에서는 신규 화학물질이 도입되기 전, 물질안전보건자료(Material Safety Data Sheet, MSDS)를 검토하여 신뢰성을 확보하고, 현업부서 및 SHE조직 담당자가 인체 유해성과 국내외 법규 준수 여부를 평가하여 사업장 입고를 결정합니다. 또한 시설의 신규·변경 발생 시에는 SHE 사전심사 시스템을 통해 인허가 변경사항을 사전에 검토·대응함으로써, 화학물질 관리법 등 국내외 모든 법정 기준에 부합하는 적법 시설로 운영하고 있습니다. 유해화학물질을 사용하는 모든 부서는 화학물질 취급 기준서를 의무적으로 비치해야 하며, 공정별로 비상 훈련 및 정기·특별 교육을 실시하고 있습니다. 그리고 주 1회 자체 점검과 연 1회 법정 정기검사를 실시하여 보호구 착용 여부, 경고표지 적절성, 비상 샤워시설 등을 엄격하게 관리하고 있습니다.

비상상황 대응 훈련

화재, 가스, 화학물질 누출 및 자연재해 사고 등 상황 별 시나리오 및 비상 대응 절차를 수립하고, 연간 계획에 따라 구성원 전원(협력회사 포함)이 참여하는 비상 대응 훈련을 반기 1회 진행합니다. 구성원 비상 대응 역량 강화를 위해 매년 시나리오에 따른 상황별 대응훈련을 분기별 1회 실시하고 있습니다.

공정안전관리(Process Safety Management)

공정안전관리(PSM)는 화재, 폭발 및 유해위험물질의 누출로 인한 중대산업사고 발생 예방 및 피해 최소화를 위해 평상시 관리 및 비상시 대응과 관련한 사항을 종합적으로 체계화한 안전 관리 시스템입니다. 공정안전 자료, 공정 위험성 평가, 안전운전 및 비상조치 계획 수립 등에 관한 사항을 기록한 공정안전보고서를 작성하게 하고, 구성원들이 이행하도록 함으로써 중대산업사고 발생을 예방하고 있습니다.

공정안전관리 12대 요소

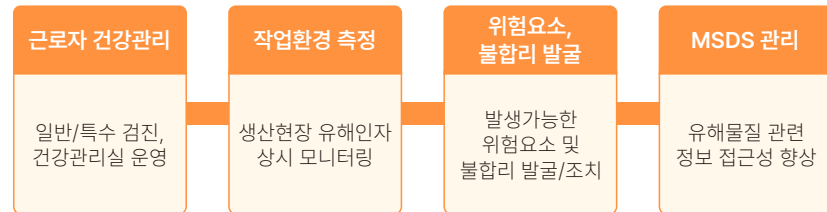


안전 및 보건

중대재해 예방활동

SK실트론은 중대재해를 예방하기 위해 유해위험 기계 및 기구 관리 강화 활동과 공사·공정 안전 점검 강화 활동을 하고 있습니다. 이를 통해 협력회사 안전 관리 특별 진단 등 중대재해 위험이 없는 안전한 사업장 조성을 최우선의 가치로 삼아 기업의 책임을 다하고 있습니다.

산업재해 예방 프로세스



협력회사 안전 소통

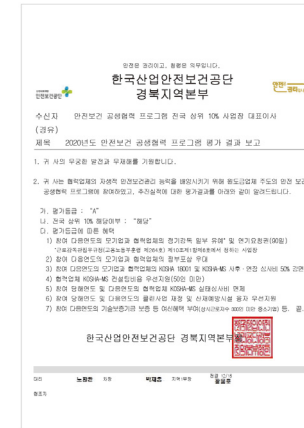
협력회사 안전보건 고충처리 채널 운영

SK실트론은 안전보건총괄책임자 주관 하에 협력회사 사업주 대상으로 안전한 사업장을 구축하기 위해 월 1회 안전보건 협의체를 구성하여 안전 법규와 제도, 안전사고 사례를 공유하고 있으며 협력업체의 애로사항, 건의 사항을 접수하는 창구로 활용하고 있습니다.

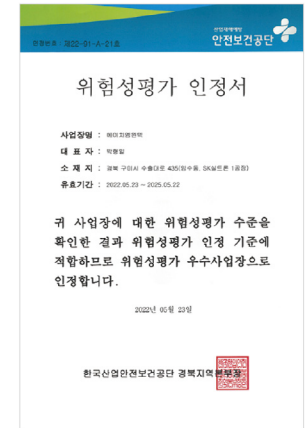
협력회사 안전 관리

안전보건 공생협력 프로그램 운영

SK실트론은 협력회사와의 공생을 통해 사업장 개선 활동을 수행하고, 산업안전사고를 예방하고자 협력회사 위험성 평가 지원, 안전경영시스템 인증 지원, 필수 4대 안전 수칙 준수 풍토 조성 및 Fatal-4점검 등의 프로그램을 운영하고 있습니다. 프로그램 운영에 대한 각 업체별 작업자에게 만족도 조사를 실시하며, 이 결과를 차년도 운영계획에 반영하고 있습니다. 이러한 노력의 성과로 2022년에는 전 공장에서 공생협력 프로그램 A등급을 획득하였습니다.



안전보건 공생협력프로그램 A등급 획득



위험성평가 우수사업장 인정서



구성원의 휴식 · 건강

SK실트론은 일과 삶의 균형, 일과 여가 및 일과 성장을 중점 관리 영역으로 선정하여 각 영역별 다양한 정책 및 프로그램을 실행하고 구성원들이 일하기 좋은 환경을 유지하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.

일과 삶의 균형 제도

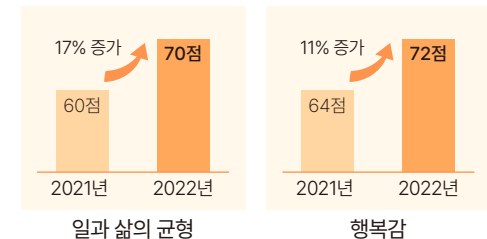
중점 관리 영역	제도 및 프로그램	상세 내용
일과 삶의 균형	일과 삶의 균형 실현	<ul style="list-style-type: none"> · 업무 특성별 맞춤형 근무 제도 - 기능직: 교대 근무 형태 개선을 통한 근무 일수 감소(4조 3교대 → 4조 2교대) - 사무직: 매주 수요일 Smart Day 지정 정시 퇴근 유도, 재량 휴가 부여 및 유연 근무제 적용, 직책자 지정 휴무제 운영 - 공통: 연차 외의 약정 휴가 부여(생일/하계/근속 포상 등)
	여성 구성원 배려를 위한 모성 보호 제도	<ul style="list-style-type: none"> · 임신부 단축 근무 제도 · 육아 및 임신 휴직 제도 · SK실트론 어린이집 운영 · Mom's Lounge 운영, 환경 개선
일과 여가	신체/정신적 건강 증진	<ul style="list-style-type: none"> · 신체건강: 행복동 피트니스 센터 활용 건강 증진 프로그램 실행 · 정신건강: 심리 상담실 활용 힐링 프로그램 운영
	구성원 가족 행복 증진	<ul style="list-style-type: none"> · 구성원 자녀 초청 행사 · 가족과 함께하는 소확행 프로그램 운영
일과 성장	역량 레벨 체계 & 평가 제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> · KPI 연중 상시 등록/관리, 분기 및 수시 피드백 활용 Review & Coaching · 평가 등급 단순화/고평가자 등급 비율 상향 조정, 동료 평가 제도 운영 · 승진 Point 제도 운영 및 승진 Point 현황 모니터링 시스템 구현

기능직 근무 형태 개선

기능직 근무 형태 개선 Agenda는 2020년 4월 구성원이 먼저 일과 삶의 균형 실현을 위해 4조 2교대 도입을 제안하였고, 구성원들의 공감을 통해 행복 아젠다로 추진되어 구성원을 대표하는 행복플레이어를 구성하여 TF를 시작하였습니다.

두 차례 Pilot 형태로 근무형태의 변화를 체감하였고, 기능직 구성원의 설문 조사를 통한 Needs 반영과 노사합의를 거쳐 2021년 11월부터 업계 최초로 4조 2교대를 도입하여 실시 중입니다. 이에 따라 출근 일수가 기존 대비 절반 수준으로 감소하여 구성원들의 일과 삶의 균형 개선을 통해 행복감도 크게 상승하였습니다.

기능직 근무 형태 개선 성과



구성원의 휴식 · 건강

건강증진 프로그램 확대

SK실트론은 구성원들의 행복한 회사 생활을 위해 건강한 직무 환경 조성에 힘쓰고 있습니다. 계약직 및 파견직을 포함한 전 구성원을 대상으로 맞춤형 건강증진 프로그램을 운영하고 있습니다.

제조 산업 특성을 고려하여 직업성 질환 발생을 예방하기 위해 건강진단, 대사증후군 위험군 관리, 작업환경 측정, 근골격계 유해요인 조사 등을 실시하고 작업장 내 잠재적인 건강 위험성을 정기적으로 평가하고 있으며, 이러한 모니터링 결과를 바탕으로 직업성 질환 예방 활동을 전개하고 있습니다.

또한 사업장별 전문 보건인력이 상주하는 건강관리실을 운영하여 구성원의 질환 별 세분화된 건강 관리를 하고 있습니다. 2022년에는 구성원을 위한 공간인 행복동을 오픈하고 구성원들의 신체적, 정신적, 그리고 사회적 건강을 위한 다양한 시설과 프로그램을 운영하고 있습니다

관리영역	구분	프로그램	
신체적 건강	근무형태 및 연령별 맞춤형 프로그램	정밀체력증진	정밀체력 측정 후 맞춤형 운동 처방
		근골격계질환	근골격계 체형 분석 및 밸런스 교정, 관절 안전성 및 가동성 증진 프로그램 운영
		비대면 헬스코칭	어플리케이션을 활용한 비대면 실시간/쌍방향 운동 코칭
		GX프로그램	요가, 서킷트레이닝 등 기초체력 단련 등 맞춤형 운동 프로그램 제공
		다이어트	복부비만, 고중성지방 개선 등 주차에 따른 강도별 운동 프로그램 지원
		금연클리닉	개별 특성에 따른 금연지원 서비스 제공
정신적 건강	스트레스 해소 및 마음회복 프로그램	마음의 쉼터	정신 건강, 가족/자녀, 대인 관계 등 영역별 검사/상담/명상 등 다양한 프로그램 운영
		힐링프로그램	플라워, 비누, 캐릭터도사막 만들기 등 스트레스 해소 소확행 프로그램
사회적 건강	유대감, 소속감, 자부심 고취를 위한 사고 프로그램	실트론 야구왕	행복동 내 스크린 야구대회 개최를 통해 조직/직군/성별을 허무는 화합 이벤트
		자녀초청	구성원 자녀를 회사에 초청하여 웨이퍼 소개, 생산공정 투어, 방진복 입기 등 체험 이벤트

구성원 건강 관리 영역

신체적 건강

신체의 자기 치유력이 정상인 상태로 자기 자신에 대해 충분히 만족하는 상태

정신적 건강

정신적으로 균형이 잡히고 회복력이 강한 생활을 유지할 수 있게 하는 상태

사회적 건강

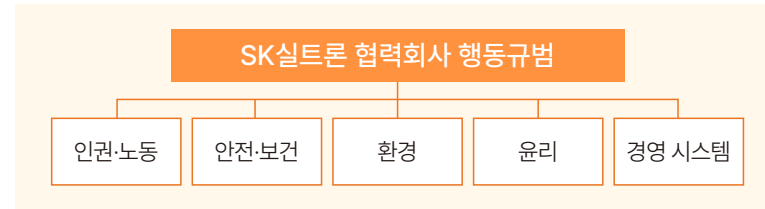
자신이 소속되어 생활하고 있는 집단이나 사회에서 그 일원으로서의 역할을 충분히 하고 있는 상태

공급망 관리

SK실트론은 지속가능한 공급망 관리를 위해 공급망 관리 정책 및 절차를 마련했습니다. 세계인권선언, UNGC 10대 원칙, 국제노동기구의 '노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언' 등과 같은 글로벌 가이드라인을 기반으로 '협력회사 행동규칙'을 제정했으며, 공정한 사업 운영을 위해 협력회사를 대상으로 'SK실트론 행동규범'을 준수하도록 권고하고 있습니다. 이를 기반으로 협력회사와 공정거래를 준수하고, 협력회사의 인권 등 ESG 현황을 점검하여 지속 가능한 공급망 관리를 위한 상호간의 전략적 파트너십을 구축할 수 있도록 다양한 지원을 하고 있습니다.

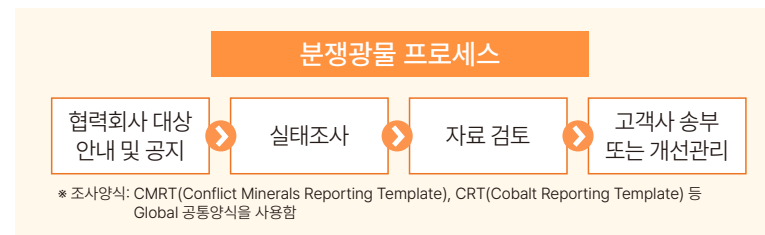
협력회사 행동규범

SK실트론은 RBA 행동규범에 기반하여 'SK실트론 협력회사 행동규범'을 제정하였습니다. 협력회사는 SK실트론과의 계약 체결 시 필수적으로 행동규범 준수 동의에 서약을 하고 협력사가 준수 의무를 이행하도록 관리하고 있습니다.



분쟁광물 이슈 대응

SK실트론은 아프리카 분쟁지역 10개국에서 생산되는 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금 등 분쟁광물의 사용을 제한하고자 제품 생산과정을 관리·감독하고 있습니다. 당사는 분쟁광물 사용 금지 법안에 동참하여 거래 중인 모든 원자재 협력회사에 대해 연 1회 분쟁 광물 사용 현황을 파악 및 조사하고 결과에 대해서는 고객사에 송부하고 있습니다.



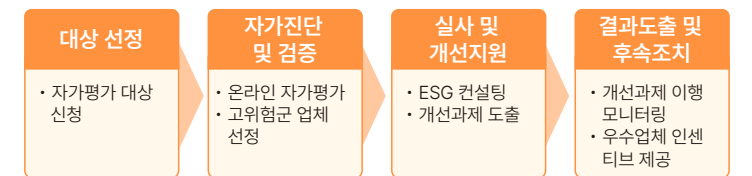
공급망 ESG 관리

'SK실트론 협력회사 행동규범'에 기반하여 중점 및 일반 협력사로 구분해 ESG 평가를 실시하고 있습니다. 대체 불가능한 품목, 높은 비중의 거래금액 등 사업에 미치는 영향력과 중요도를 종합적으로 고려하여 품목별 상위 90%에 해당하는 1차 협력회사(원부자재, 장비)를 중점 협력사로 구분하고, 3년 평균 거래금액이 1억원 이상인 국내 협력회사는 일반 협력회사로 정의합니다. ESG 평가 결과에 따른 협력회사 관리 체계 구축을 위해 자체적 기준을 마련하여 저등급을 부여받은 협력사를 고위험군으로 분류하고 맞춤형 ESG컨설팅 제공 및 개선 이행사항을 모니터링하고 있습니다. ESG 평가 우수 협력회사에는 저금리 대출 지원 등 인센티브를 제공하여 ESG 경영 확산을 독려하고 있습니다.

23년 공급망 ESG 관리 현황

구분	중점 협력사	일반 협력사
전체 협력사	79개사	199개사
ESG평가 (비율)	79개사 (100%)	179개사(93%)
고위험군 현장 실사 (비율)	12개사 (100%) * 중/저위험군 7개사 추가 진행	18개사(15%)

공급망 ESG 관리 프로세스



공급망 관리

협력회사 ESG 교육

SK실트론은 협력회사의 ESG 역량 강화를 위해 다양한 교육 프로그램을 통해 협력사들이 ESG 리스크를 명확히 인식하고 자체적으로 개선해 나갈 수 있도록 지원하고 있습니다. 특히 동반성장 아카데미에서는 '중소 기업의 ESG경영과 공급망' 및 'ESG-선택 아닌 필수' 교육 과정을 통해 ESG 전반의 필요성과 중요성을 이해할 수 있는 교육을 제공하였고, '기후변화와 에너지산업의 운명', 그리고 '녹색기술 사업화 사례 분석' 교육을 통해서 기후변화 대응 인식을 제고하였습니다. 반도체 상생세미나 과정에서 각 협력회사의 C-level 대상으로 공급망 ESG 평가에 대한 이해 교육을 제공하고 있습니다.

협력회사 역량강화 및 교육 지원

SK실트론은 협력회사 CEO 및 구성원 대상 교육을 통해 역량을 강화하고 있습니다. 반도체 및 웨이퍼 제조 공정교육을 비롯해 직무, 리더십, 법무 등의 교육을 지원하고 있습니다. 특히, 차세대 전력반도체 시장의 국내 생태계 구축을 지원하기 위해 2022년 협력회사 SiChallenge(에스아이씨챌린지)를 실시하였습니다. 이를 통해, 협력회사에 차세대 전력반도체 소재인 SiC 웨이퍼 관련 교육 및 기술을 지원하여 신규 시장 진출 기회를 제공하고자 합니다.

협력회사 다양성 방침

SK실트론은 협력회사 행동규범에 부합하여 공급망에서 발생하는 차별 등 다양성 리스크를 정기적으로 관리하고 있습니다. 협력회사의 다양성을 장려하고, 상호 이익이 되는 상생협력의 문화를 조성하기 위해 협력회사 다양성 방침을 제정하였습니다. 이를 통해 SK 실트론은 협력회사의 다양성을 존중하는 바람직한 문화를 만들어 나가고자 합니다.

다양성 책임

SK실트론은 여성, 장애인, 성소수자등 비즈니스 기업을 협력회사 다양성 기업으로 분류합니다. 다양성 담당부서는 SK실트론이 정의한 협력회사 다양성에 해당하는 기업들이 SK실트론과의 비즈니스 거래 기회에 있어 공정한 기회를 가질 수 있도록 구매 프로세스에 포함시켜 다양한 공급업체들이 발굴될 수 있도록 식별하고 탐색할 것입니다.

다양성 목표

- 비즈니스 모델이 SK실트론의 비즈니스 전략과 일치하는 경쟁력 있는 제품/서비스를 제공할 수 있는 인증된 다양한 협력회사를 적극적 모색
- 전략적 소싱 및 조달 프로세스의 일부에 협력회사 다양성을 포함
- 협력회사 다양성의 가치를 내·외부 모든 이해관계자들에게 전파
- 협력회사 다양성 결과를 바탕으로 SK실트론 고객의 협력회사 다양성 요건에 활용

협력회사 소통 활성화 및 고충처리

SK실트론은 협력회사의 개선사항 및 고충을 파악하고, 신뢰관계 기반으로 원활한 의사소통을 중요하게 생각합니다. 따라서 협력회사에 직접 방문하여 1 on 1 미팅을 진행하여 Pain Point를 파악하고 개선을 진행하고 있습니다. Collabo Day, BP Awards 등을 개최하여 의사소통할 수 있는 자리를 만들고 있습니다. 또한 협력회사 고충처리 채널을 상시 운영하여 애로사항을 파악하고 의견을 수렴하고 있습니다.

협력회사 소통 채널

개선사항 운영체계

동반성장포털 접속

동반성장포털
VOS 접속 후
요청사항 등록
(ipro.sksiltron.co.kr)

개선필요사항 등록

SK실트론과
거래과정에서 발생한
개선필요사항 등록

개선사항 결과 통지

등록 내용 확인 및
검토결과 30일 내 통보

고충처리 운영체계

통합구매포털 접속

'협력회사 고충처리/
윤리경영' 메뉴 이동
(ipro.sksiltron.co.kr)

협력회사 고충접수

SK실트론과
거래과정에서 발생한
불공정행위 고충 작성

고충처리 결과 통지

등록 내용 확인 및
시정조치 결과 통보



APPENDIX

UNGP 보고 / UNGC 원칙
제3자 의견서



UNGP

(UN Guiding Principles Reporting Framework)

구분	보고원칙	세부내용	보고현황
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. 5-8
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	P. 10
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정방법	P. 10-17
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	P. 10-17
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈와 잠재적 인권 이슈	P. 10-17
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	P. 19-25
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈 별 이해관계자의 참여	P. 7-8, 25
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	P. 10-17
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동반영	P. 15-17
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	P. 19, 22, 24-25
	C6. 사후지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	P. 8, 25

UNGC

(UN Global Compact)

인권 및 노동
영역 원칙

영역	원칙	내용	Page
인권	원칙1	국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.	P. 5-8
	원칙2	인권 침해에 가담하지 않는다.	P. 5-8, 19, 24
노동	원칙1	결사의 자유 및 단체교섭권을 인정한다.	P. 5-6, 24
	원칙2	모든 형태의 강제노동을 철폐한다.	P. 5-6, 22, 24
	원칙3	아동노동을 효과적으로 철폐한다.	P. 5-6, 24
	원칙4	고용과 업무상 차별을 철폐한다.	P. 5-6, 19, 24



제3자 의견서

이번 SK실트론과의 프로젝트는 민간 대기업 내 인권실사의 정석적인 적용이라는 점에서 큰 의미가 있습니다. SK실트론은 이미 상호·존중·배려의 기업문화를 기반으로 다양한 개선 활동을 이어오고 있으며, 국제적인 기준 및 입법 동향에 발맞추어 인권실사를 골자로 한 인권경영 체계를 강화해 나가고 있습니다. 더 나아가 인권경영이 추구하는 이해관계자의 참여와 소통을 통한 문제해결, 상호이해의 폭을 넓혀 구조적인 체계 등을 갖추는 의미있는 성과를 이룰 수 있었습니다.

SK실트론은 지속적인 기업문화 개선을 통해 인권경영의 탄탄한 토대를 마련해왔기에 Do No Harm의 기준에서 가시적인 인권침해가 거의 드러나지 않았으며, 구성원 복지와 업무 합리화 등 기업 경영의 제도적 완성도가 높다고 보입니다. 다만 인권을 포함한 비재무적인 이슈에 대해 이해관계자와의 소통과 공조를 통해 능동적으로 개선할 수 있는 체계를 강화하는 것이 필요합니다. 특히, 이러한 노력은 SK실트론의 재무적·비재무적 가치를 동시에 높이는 데 기여할 것이라 보여집니다.

인권경영의 핵심은 인권실사 과정에 있습니다. 인권실사의 주요 과정인 인권경영 체계의 확립, 인권영향평가 시행, 개선사항의 시행과 성과 모니터링, 그리고 보고와 공시를 통한 이해관계자와의 소통 등의 선순환 구조속에서 진정한 인권경영이 이루어질 수 있습니다. 이런 인권실사를 UN에서 규범화한 것이 이행원칙이며, 이제 인권실사를 의무화하는 입법이 유럽을 중심으로 일어나고 있습니다. 동시에 기업의 자율적인 자정과 소통의 노력이 인권실사의 중요한 요건으로 요구되고 있습니다.

SK실트론은 이번 프로젝트로 이해관계자와 공조하는 인권존중의 방법론과 정신을 경영 저변에 심는 대작업을 시작하였습니다. 인권경영의 선언과 실천을 통해 지금까지 SK실트론이 추구해온 지속가능 경영과 행복 추구의 기업문화를 더욱 강건하게 만들 것이라 기대합니다.

SK실트론 인권경영 고도화 연구

한국인권재단/경희대학교 법학전문대학원 **송 세 련** 교수

