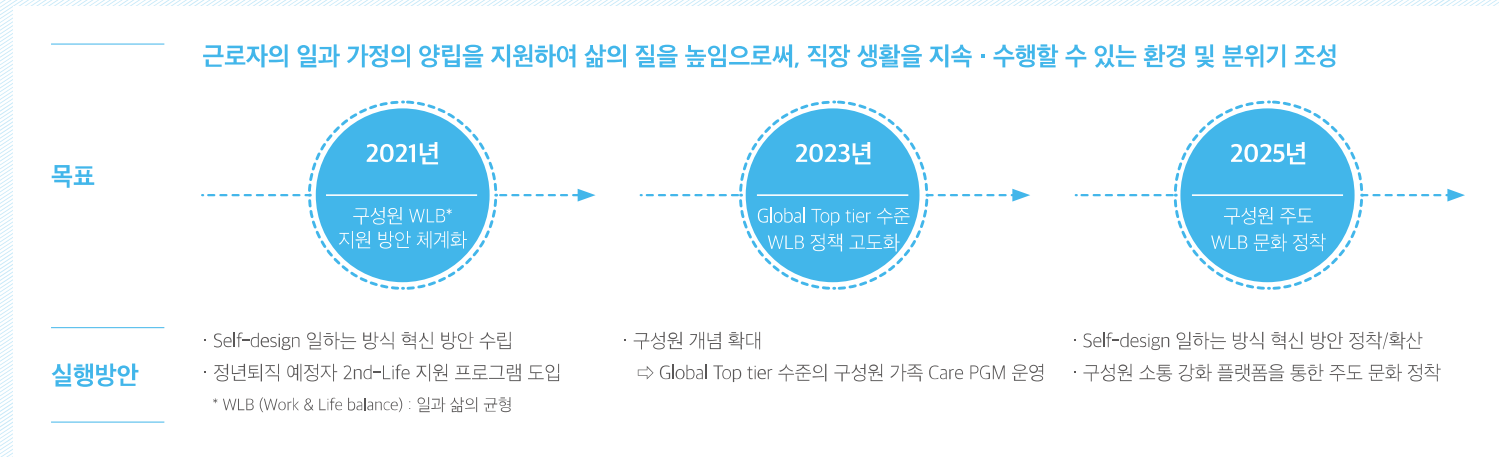


Work & Life Balance

구성원

Roadmap - 일과 삶의 균형



정책

구성원 WLB 지원 방향

- SK주식회사는 구성원의 보건 및 복리후생 등 지원정책을 규정함으로써 모든 구성원이 회사 및 가정생활의 안정을 이루고 보다 의욕적으로 일할 수 있는 근무 환경을 조성하고자 함
- 구성원의 Work & Life Balance 제고를 위해 다양한 복리후생 제도 등을 운영
 - 건강 : 의료비, 건강검진, 단체상해보험, 친환경농산물
 - 생활안정 : 사내용자, 통신비, 중식 Point 지원
 - 경조사 : 경조사 지원금, 경조사 소모품 지원
 - Refresh/여가 : 동호회, 휴양소 지원
 - 출산/육아 : 아기마중 PGM, 자녀 학자금, 초등입학/수험생자녀 선물
 - 복지시설 : 어린이집, 의무실, 헬스센터, 심신수련실, 행복 Counsel 운영 등

구성원 WLB 중점 영역 선정 및 지원 제도 확립

- 구성원 Survey 기반하에 중점 영역을 선정하여 각 영역 별 지원 제도 고도화 시행
- 소통을 통한 구성원 주도의 Work & Life Balance 문화 조성/확산 시행
- WLB 3대 중점 영역
 - 1) 구성원 가족에 대한 Care 강화
 - 2) 구성원 자기주도 근무환경 강화
 - 3) 정년퇴직 이후 안정적 생활 지원 확대

실행/성과 관리

구성원 행복 Survey 시행

- 2019년 부터 '구성원 행복 Survey'를 통해 구성원과 지속적으로 소통 및 WLB/근무 만족도 측정
- 회사생활 속에서 구성원 스스로 느끼는 행복의 정도를 측정함으로써 구성원 WLB 지원 만족도 확인
- 2020년 Survey 결과 전년 대비 전반적으로 점수가 상승. 특히 현재의 행복과 미래의 행복을 함께 고려하고 있음이 분석됨

구분	내용
목적	개인의 행복에 대한 스스로의 인식 수준 파악
방식	연 1회 / 총 8문항 (최소화)
문항구성	· 인지적 행복 수준 (삶, 회사생활, 업무 만족도) * 칸트릴 사다리 척도 활용 (0~10 단계) · 긍정/부정 정서 경험 및 사례/이유 * PANAS 척도 활용 (긍정 10개, 부정 10개) · 회사생활 만족도에 영향을 미치는 주요 변수/요인, 영향력의 크기 · 나 자신과 해당조직 측면의 행복 증진 To-do's
활용	Data를 기반으로 구성원 공통 Agenda 도출, 정형 Data 기반 분석/검증 및 행복증진 과제 Pooling

* PANAS : Positive Affect Negative Affect Schedule



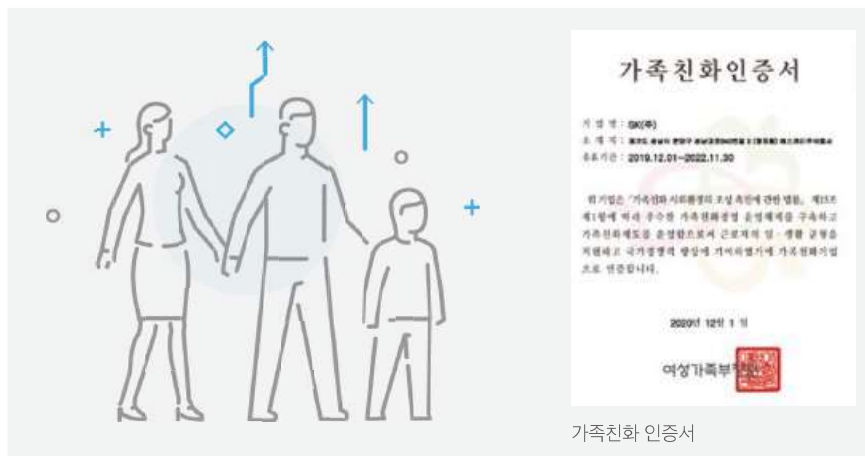
구성원

구성원 WLB 지원 프로그램

구성원 가족에 대한 Care 강화

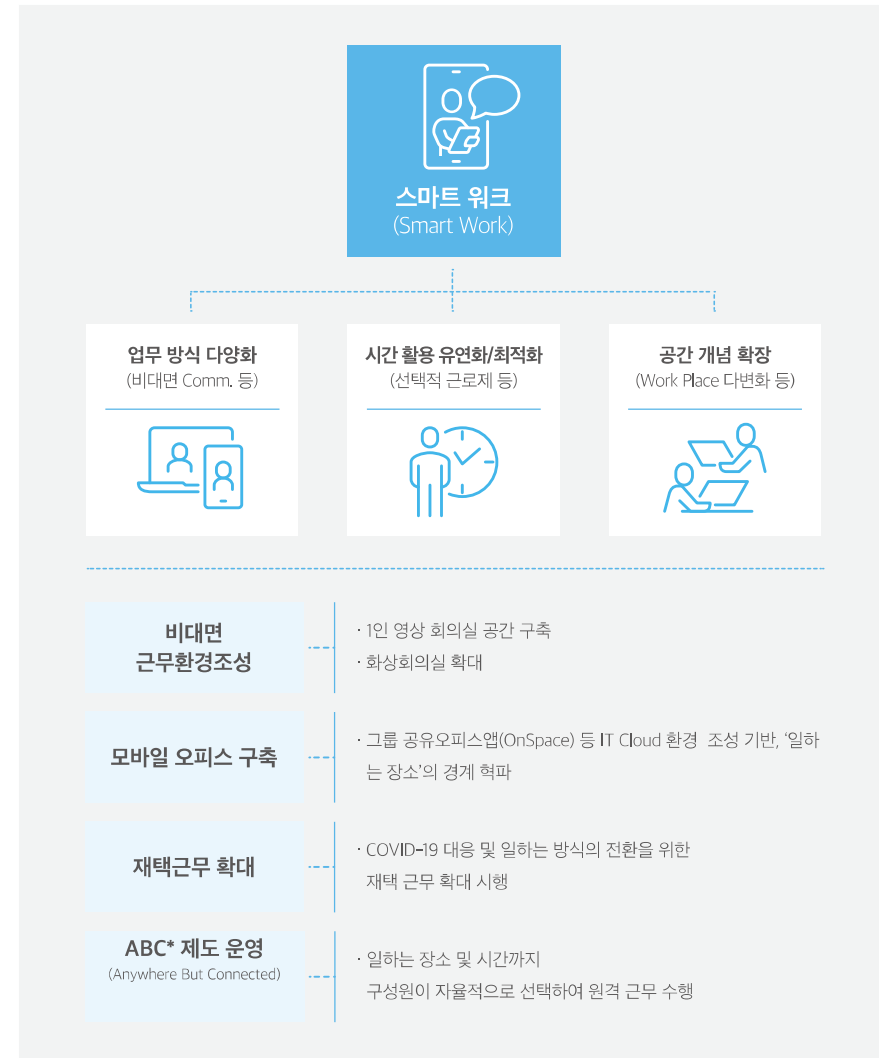
- '가족이 행복한 일터'를 목표로 다양한 활동 추진, 2013년 이후 가족친화 우수기업 인증 유지
- 임신 및 출산 구성원, 육아기 자녀 가정 구성원을 위한 다양한 제도 및 프로그램 운영

	사내 어린이집 운영	· 만1세~만4세 자녀 대상 어린 자녀 양육을 위한 사내 어린이집 운영
	자녀 학자금 지원	· 만 5세~대학생 자녀 대상 학자금 지원
	자녀 코딩 교육	· 구성원 업무에 대한 자녀의 이해도와 자부심 제고를 위해 코딩교육 운영
	아기마중 프로그램	· 임신 구성원 대상 핑크색 ID카드 목걸이와 축하선물 지급
	임신기 근로시간 단축	· 임신 12주 이내, 36주 이후 구성원 대상 단축근무 실행
	가족 돌봄휴직	· 초등학교 입학, 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 가족이 있는 구성원 대상 휴직 부여



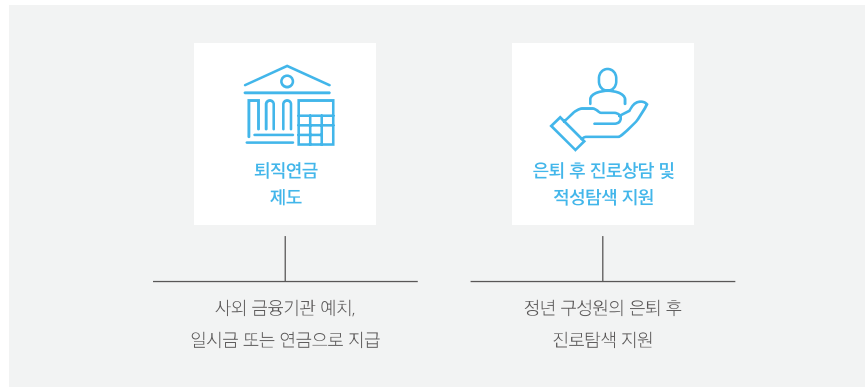
구성원 자기주도 근무환경 강화

- COVID-19에 따른 팬데믹 상황 확산 등은 구성원 건강관리 및 일하는 방식의 혁신 필요성을 제고
- 이에 당사는 스마트 워크(Smart Work) 제도를 적극 도입함으로써 조직 효율성을 제고하는 한편, 구성원의 자기 완결적 업무수행의 기반을 마련



구성원 정년퇴직 이후 안정적 생활 지원 강화

· 구성원의 안정적 노후, 2nd-Life를 위한 지원제도



· 2020년 말 기준 퇴직급여 추계액 중 3,720억원을 사외 자산 기관에 적립, 관리함으로써 법정 사외 적립 기준인 90%를 준수하여 안정적인 지급권을 보장

퇴직급여 추계	· 4,144억원
퇴직급여 사외 적립 비율	· 90%

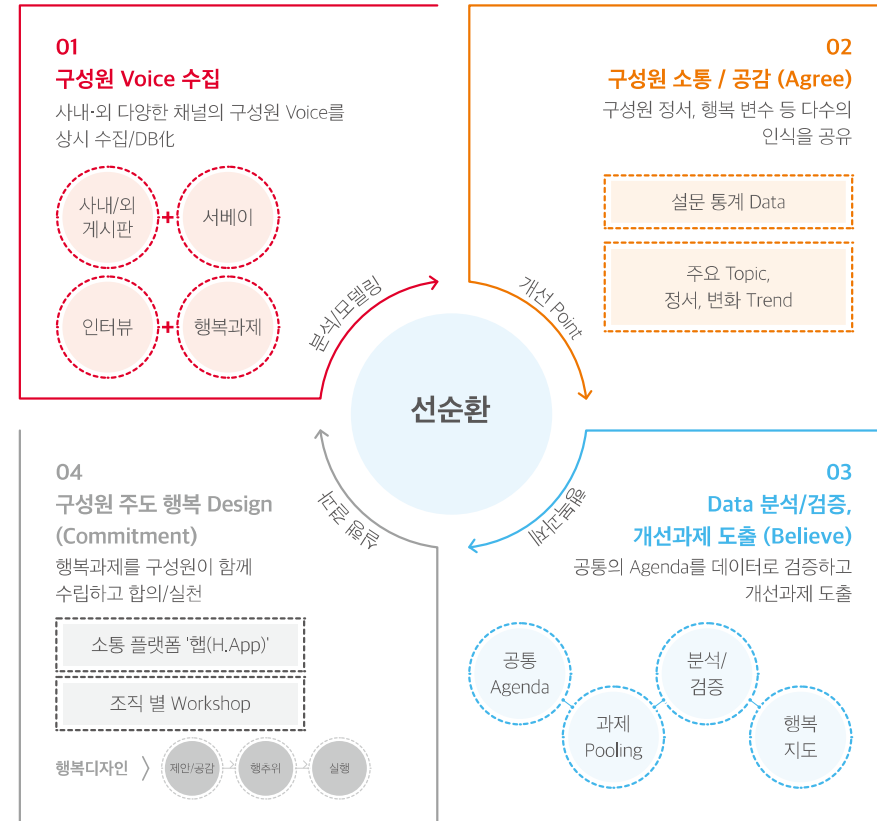
· 2nd-Life 지원

- 정년퇴직 前 2nd-Life 준비기간 부여
: 전직 지원 서비스 참여 5개월 (미출근)+휴가 1개월
- 전직 지원 서비스 참여 지원
: 구성원 개인 의사를 반영한 참여업체 선정 및 프로그램 (재취업 / 창업 / 생애설계 교육 등) 참여 지원
- 우수역량 보유로 지속 업무 수행이 필요한 구성원 대상, 정년 퇴직자 재고용 프로그램 운영

데이터 기반 행복추진 체계 수립

구성원 주도 행복 디자인 선순환 체계 운영

· 행복추진에 대한 구성원 소통/공감 확보 → 데이터 기반 Issue 검증 → 구성원 주도로 문제를 해결하는 선순환 체계 운영



행복 리더로 조직별 행복 Self Mgmt. 추진

- 조직장들을 행복 리더로 임명, 행복 Mindset 제고와 행복 Data 제공 등을 통해 조직 단위 행복 추진 지원
 - 행복 Mindset 제고 : 리더들의 행복 Commitment를 영상으로 제작, 구성원과 공유
 - 행복 Data : 조직별 행복 수준, 행복 영향요인 등을 Weekly / Monthly / Quarterly Report로 제공
 - 행복 Reference : 조직별 행복 추진 성공/실패 사례 인터뷰 및 공유

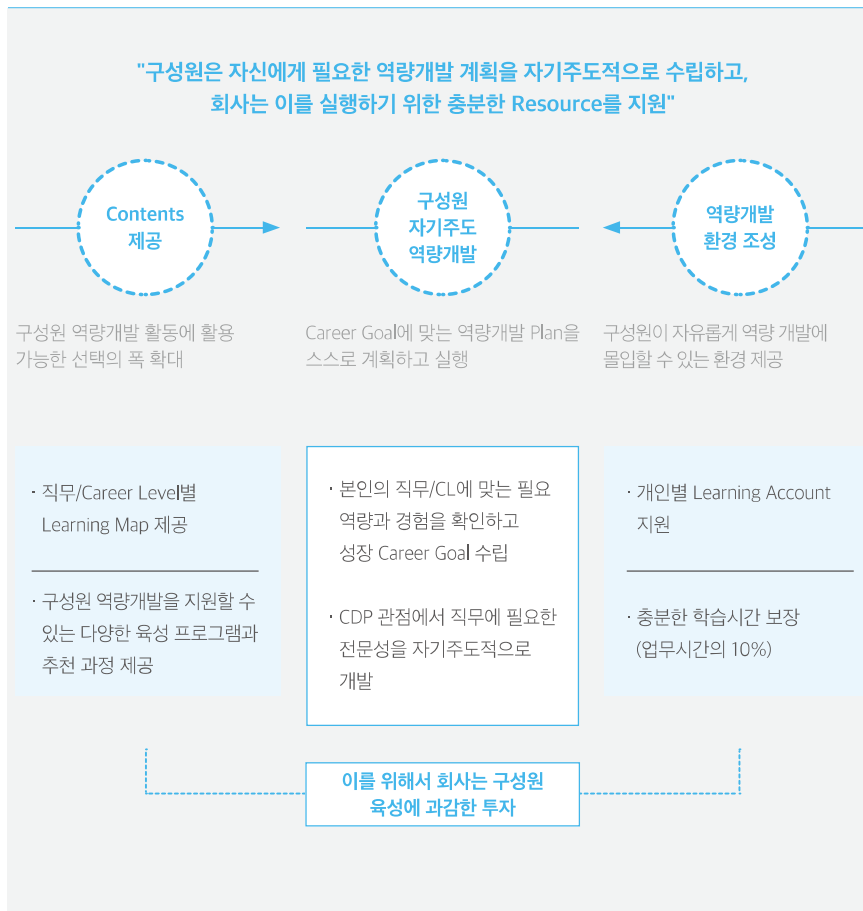
구성원

인재확보 및 양성

구성원 인재양성 추진전략

- 회사의 성장방향 및 업 특성을 고려, 디지털 BM 혁신을 주도할 인재의 전략적 육성 필요
- Deep Change 추구에 있어 인적자원은 매우 중요한 요소이며, 개인의 성장이 회사의 역량으로 이어질 수 있도록 자기주도적 육성 인프라 조성 필요성 증대
- 개인 별 Career 목표에 따라 전문성을 키워나갈 수 있도록 직무 기반 육성 체계 수립

직무 기반 자기주도 역량개발



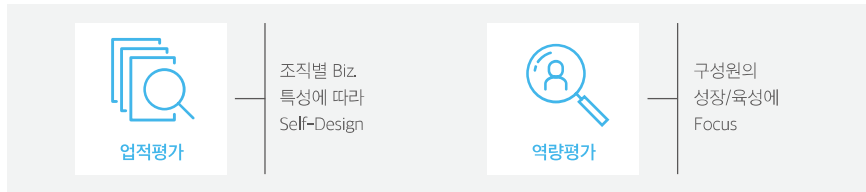
주요 역량개발 프로그램

프로그램명	주요 교육 내용
mySUNI (그룹 공통)	· SK그룹 공통 온라인 교육 플랫폼. 다양한 주제의 College로 구성되어 있으며, 구성원 니즈에 따른 자유로운 학습을 지원
자기 주도적 육성	· 개인별로 활용 가능한 교육비(구성원 Learning Account) 및 조직별 학습 시간(성장 Day) 등 활용
DT 전략적 육성	· '21년까지 전체 Tech Delivery 인력의 DT 역량 전환을 목표로 전사 차원의 집중 육성
TCL (Tech Collabo Lab)	· DT 기술을 활용한 자발적 소규모 연구개발 Lab 활동으로, DT 역량 확대 Tool로써 지속 실행
Open Lab	· Tech Trend, Use Case, 행복 등 다양한 분야의 외부 전문가 특강을 진행
K-MooC (Massive Open Online Course)	· 구성원 DT 역량 강화를 위한 온라인 교육 채널, 대학의 최우수 강좌 및 고난이도 기반기술 이론 및 교육 콘텐츠 퀄리티 강화
리더십 과정	· 리더/중간리더 대상 조직/성공관리 관련 주제별 Clinic, 그룹 코칭 등 지원
어학 집중 과정	· 구성원 대상 외국어 집중 향상 프로그램, 주 3회 1:1 튜터링 및 화상시스템 활용
전화/화상 외국어	· 전화/화상교육을 활용한 외국어 Speaking 역량 강화 프로그램, 연간 총 3기수 운영
국내외 연수	· 직무별(기획, 재무, Global HR 등) 해외 연수 프로그램 지원 ('20년은 COVID-19로 국외 연수 미시행)
해외 장기연수 (학위 지원)	· 미래 경영자 육성 목적으로 Global Top 수준 MBA 및 해외 전문석사과정 지원, 우수 잠재력 보유 구성원의 전략적 육성 차원 (연 2명 내외 소수정에 선발 후 지원)
자격증 지원	· 자격증 취득에 소요되는 각종 비용 지원 ('20년 622건)

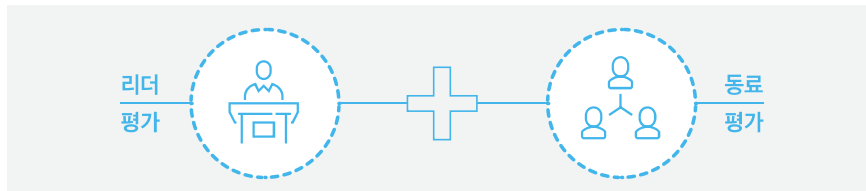
구성원 성과 관리

평가제도

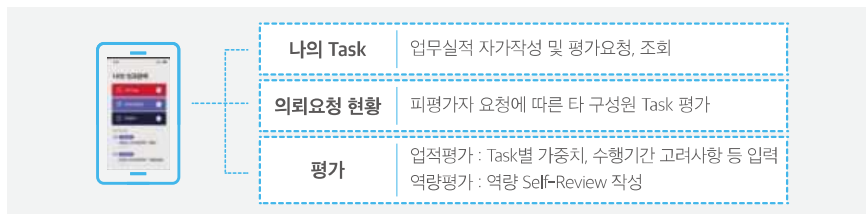
- 실제 수행업무 기반의 Task 단위 평가제도 운영
- 조직별 Biz. 특성에 따라 성과 관리 기준을 수립하여 업적을 평가하고, 과도한 경쟁보다는 공유와 협업을 극대화하기 위해 구성원 성장/육성 관점의 역량 평가 시행



- 특히, 전문성 발휘 및 육성/성장을 위해 '나'의 절대적인 성과/역량 수준을 측정하고, 등급 대신 점수를 부여하여 보상에 직접 활용함으로써 전문성/성과의 절대적 수준과 직접 연계
- 평가는 기본적으로 다면 평가로 이루어지며, 리더 평가와 더불어 함께 일하는 동료들 통해 전문성/성과에 대한 다양하고 객관적인 평가가 가능하도록 동료 평가 적용



- 업무별 평가 시기를 다양화하여 Task 단위의 즉각적인 Feedback을 시행해 수용성을 제고하고 언제 어디서나 상시 평가가 이루어질 수 있도록 모바일 평가 시스템 운영



- 상시 평가 결과를 기반으로 한 연말 성과 평가를 통해 구성원 개인의 Career Path 설계 및 성과 Review를 실행, 해당 결과를 바탕으로 구성원 보상·승진·이동 등 차년도 인력 운영계획 수립

보상제도

구분	상세
연봉 / Incentive Bonus	평가와 연계하여 성과에 대해 Motivation을 제공하고, 직무 전문성 확보를 Drive하도록 Career Level 기반 보상 시행
CEO Recognition	전년도 우수 성과사례 공모, 수상자에게 상금 등 보상 제공
국내외 연수 지원	우수 인재 국내외 연수 지원

조직문화 혁신

경영협의회

- 경영협의회는 구성원 중심 조직문화의 형성에 중추적인 역할을 수행하는 근로자 대표기구
- 경영진과 구성원을 대표하는 동수의 위원으로 구성, 정기회의를 통해 구성원의 행복 추구를 위한 다양한 안건을 논의
- 2020년 총 4차례의 경영협의회 개최, 주요 논의사항으로는 연차휴가 활성화, 복지포인트 운영 개선, Smart Work 등 근무환경 개선 등

구분	주요 논의사항
1차 (2020.2)	· 연차휴가 활성화 방안 · 복리후생제도 신설 및 개선
2차 (2020.5)	· 보안정책 개선 방안 · Smart Work 시행 방향
3차 (2020.8)	· 공유 Office 환경 하에 근무환경 개선 · 사이트 복지포인트 운영 개선 · 구성원 연차휴가 사용 개선
4차 (2020.11)	· HR 제도 혁신 방안 · 사이트 복지포인트 운영 개선 · 정년 퇴직자 지원 방안

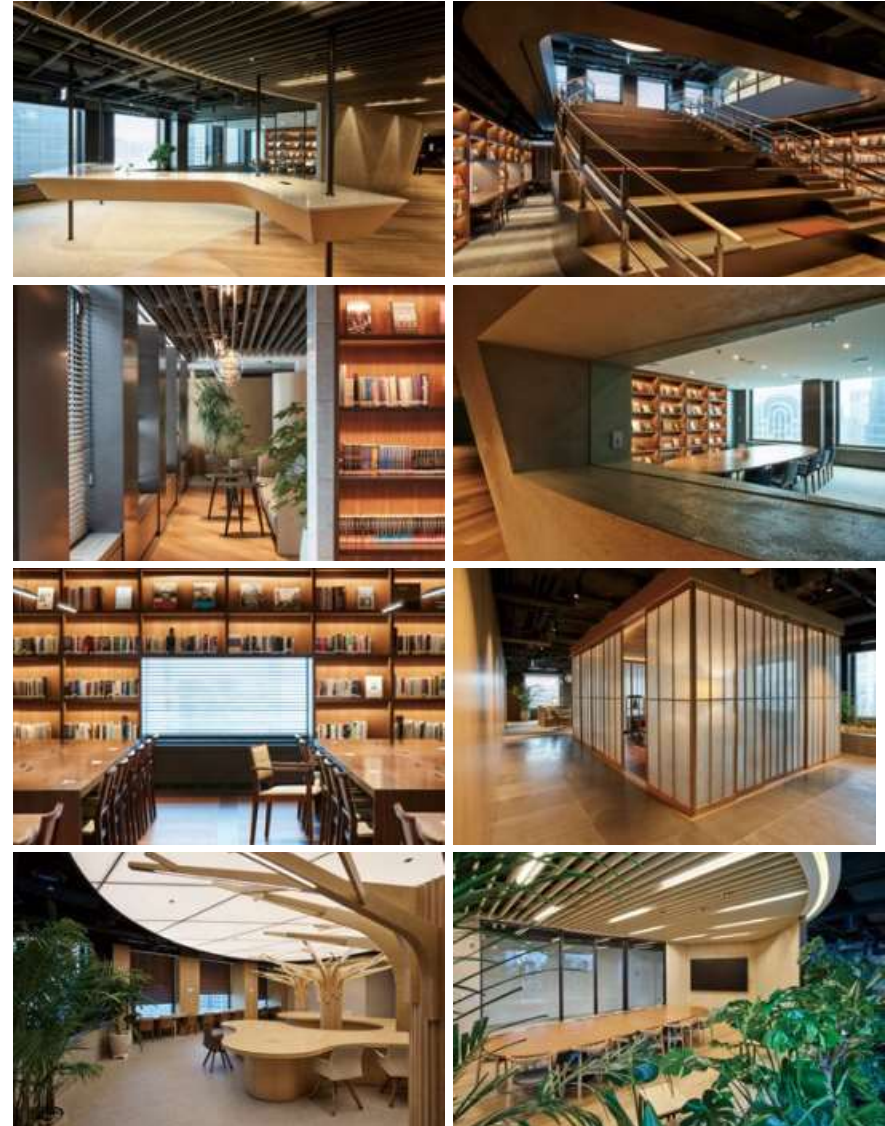
구성원

* Special Page : 일하는 방식 혁신과 New Workplace

- SK주식회사는 사무 공간 리노베이션을 통해 업무 공간의 변화를 시작으로 새로운 조직 문화를 구축
- 다양한 공간 구성 속 구성원이 자유롭게 이동하며 '소유'하는 근무 공간을 '공유'의 개념으로 확장하고, 구성원과 구성원, 조직과 조직의 교류와 협업이 끊임없이 이루어지는 근무 환경을 조성하고자 함
- 그룹 공유오피스앱인 OnSpace 등 IT Cloud 환경을 기반으로 구성원이 층간 구분없이 어디서든 일할 수 있는 Working Zone을 통해 다양한 업무 공간에서 공유/자율 좌석제를 실현
- 일하는 방식 혁신의 일환으로 Paperless, 구성원 건강을 고려한 사무실 배치, Motion Desk 등을 구비하며, 층별 임원실 축소 및 Core 배치로 외부 전망을 구성원들에게 공유하는 개방형 사무 공간을 도입



- 협업과 소통을 위한 공용 Zone을 구분하고, 라운지 공간 확대로 협업과 소통을 지향하는 개방되고 수평적인 공간 구현



Human Rights Management

인권경영

Roadmap



정책

인권경영 방침

- 구성원의 행복 및 이해관계자의 행복을 추구하고자 그룹 경영철학 SKMS를 기반으로 경영활동 전반, 모든 이해관계자의 인권존중 실현을 추진
- 세계인권선언(UN Universal Declaration of Human Right) 및 UN 인권 위원회의 '기업과 인권에 대한 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)'에서 제시하는 인권에 대한 보편적 원칙을 지지·준수 하여 경영활동을 전개
- 아동노동·강제노동금지, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구 (ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙 및 법령을 준수

SK주식회사 인권경영 원칙

- ① SK주식회사는 모든 구성원의 인권을 존중하고 인간으로서의 존엄성을 보장한다.
- ② SK주식회사는 모든 밸류체인상의 인권침해 요소를 예방하기 위해 최선의 노력을 다한다.
- ③ SK주식회사는 모든 이해관계자(구성원/협력회사 포함)의 행복을 추구하고, 생산되는 제품 및 서비스의 인권 요소를 고려한다.
- ④ SK주식회사는 기업의 사회적 책임을 다하며, 지역사회와의 발전과 인권 존중을 위해 노력한다.
- ⑤ SK주식회사는 반부패(윤리경영), 환경/안전/보건, Compliance, 개인정보 보호 등을 포함한 인권경영 실행에 필요한 관리체계를 수립하고 이행한다.

실행/성과 관리

인권영향평가 실시

- 반부패(윤리경영), 환경/안전/보건, Compliance, 개인정보보호, 품질경영 등을 포함한 전반적인 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립, 2021년 기존 인권기반의 Survey를 통한 인권평가에서 보다 강화하여 외부 전문가 진단을 통한 인권 리스크를 평가함 (2020년 실적기반)
- '인권 인식조사 - 인권 중점이슈 도출 - 인권영향평가 - 현장실사 및 대상자 인터뷰'의 4단계에 걸친 인권영향평가를 실시

인권리스크 도출 및 개선

- 인권영향평가 종합점수는 84.8점이며, 노동법 관련분야 법규 준수 및 이해관계자 기본권(인권) 보장 등의 측면은 우수하게 운영되나, 환경권 보호, 책임있는 공급망 관리 측면 보완 필요성 도출
- 최종 7개 항목에 대한 인권 리스크 도출 항목별 개선과제를 수립하여 개선을 진행
- 인권 리스크 재발방지를 위한 '직장내 괴롭힘·차별금지, 성희롱 예방 교육 등' 항목을 보다 강화하여 전 구성원 윤리경영 교육 수행

구성원 고충처리 프로세스

- 내외부 인권 및 윤리경영 이슈 제보 채널 사이트 운영
- 구성원 소통 모바일 플랫폼 'H.App' 운영, 구성원 주도 고충/문제 해결 수행



인권경영

인권영향평가

인권경영체계 구축 개요

- SK주식회사는 2015년부터 인권경영 의지를 공시, 인권리스크 개선활동을 이행하였으며, 2021년 인권경영 실행력을 제고하기 위한 추진전략 및 중장기 로드맵을 수립
- 반부패(윤리경영), 환경/안전/보건, Compliance, 개인정보보호, 품질경영 등을 포함한 전반적인 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립, 인권경영 주관조직 주도 하에 인권경영체계 고도화 접근

인권영향평가 프로세스

- 인권 리스크 예방·방지를 위해 당사 전 사업장 및 협력업체를 대상으로 매년 정기 인권영향평가 실행
- 2021년 인권영향평가는 객관성 및 전문성 확보를 위해 외부 전문가의 협력업체 현장실사 방식 채택, 평가 범위 확대 (2020년 실적기반)
- 구성원 Survey 기반 인권 중점영역 및 지표 재선정
- 내부 업무 담당자 자체평가, 전문위원 현장실사 및 담당자 인터뷰를 실시하여 인권경영 방침 및 세부 운영지침준수 여부를 진단
 - * 내부 업무 담당자 대상 사전 교육 실시
- 조사 결과 실제로 인권 리스크가 파악된 경우, 관련 문제를 확인하고 이에 대한 개선활동을 추진

Analysis	Assessment	Feedback & Mitigation
1-1 미디어 분석 · 국내 언론보도자료 분석	2-1 인권영향평가 설계 · 분석 결과를 토대로 한 인권영향평가 지표 확정	3-1 인권경영 개선 도출 · 인권영향평가 결과 보고서 · 인권경영 권고의견 제시 · 인권경영 추진 방향 제시
1-2 인권인식 수준조사 · 구성원/이해관계자 인권경영 인식 수준/우선순위 파악	2-2 인권 지표 교육 · 인권경영 필요성 교육 · 지표별 담당자 대상 교육	3-2 인권경영 개선 이행 · 인권 리스크 개선 활동 추진
1-3 인권침해 이슈분석 · 조직 내외부 사례분석 (고충, 진정, 민원, 사건 등)	2-3 인권영향평가 실시 · 내부 업무 담당자 자체 평가 · 외부 전문위원 현장실사 - 협력업체 인권현황 점검 - 이해관계자 인터뷰	3-3 모니터링 · 인권 리스크 지속 모니터링
1-4 벤치마킹 분석 · 인권경영 우수사례 벤치마킹	2-4 전문가 의견수렴 · 인권영향평가 결과에 대한 외부 전문가 의견수렴	*실사 및 개선 포함

평가 지표 선정

- 기존 인권경영 방침 기반 하에 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 SK주식회사에 적합한 인권영향평가 기본 평가항목 구성
- 사전 분석을 통한 6가지의 중점 실사분야 및 인권 이슈/평가 대상 이해관계자 도출



- 국가인권위원회 표준 인권영향평가지표에 2019년 시행된 직장내 괴롭힘 방지법 지표 추가 및 업 특성을 고려한 지표 선정 → 최종 11개분야, 37개 항목, 196개 지표 확정

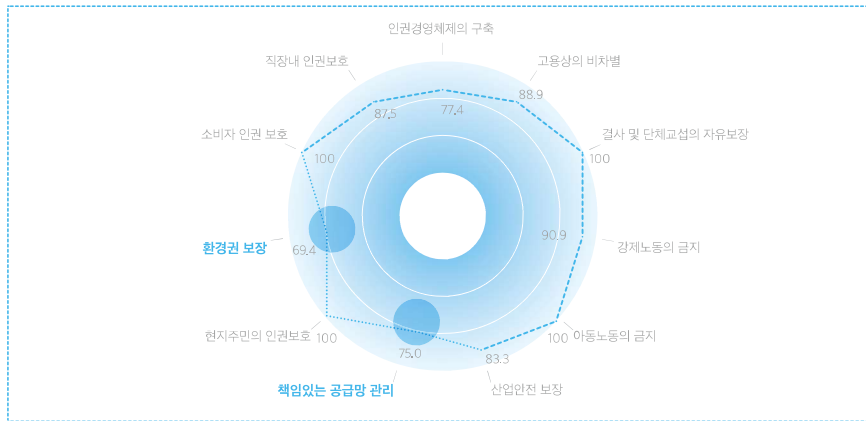
평가 실행

- 해당 196개 지표를 기반으로 각 분야별 담당자 평가, 전문위원 현장실사, 이해관계자 인터뷰, 객관적 증빙자료 검증을 통한 인권영향평가 실시
- 정기적 영향평가를 통해 잠재적 인권리스크를 식별하고, 이를 완화시킬 수 있는 개선사항 도출
- 평가 전반에 대한 지속적인 피드백을 통해 평가 지표 및 평가 체계 고도화를 실행하며, 인수합병·합작회사 등 신규 비즈니스 대상자까지 평가범위 확대 계획

인권 리스크 개선

인권영향평가 결과

- 인권영향평가 결과 종합점수 84.8점 (2020년 실적기반)
- 노동법 관련분야 법규준수 및 이해관계자 기본권 보장 측면은 우수하게 운영되고 있음
- IT업계의 주요 인권이슈인 환경권 보장, 책임있는 공급망 관리 측면에서는 일부 취약요소 발견

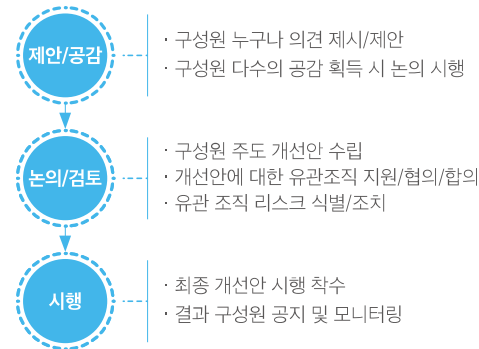


인권 리스크 도출 및 개선

- 분야별 인권영향평가 결과, 총 7개 항목의 인권 리스크 도출, 개선 과제 도출 및 수행
- 개선 수행 이후 추가 보완 개선 과제 도출
- 리스크 별 잠재 리스크 영역 식별, 개선 과제 내 리스크의 부정적 영향 저감을 위한 완화조치 반영 (중 사업장 대상 완화계획 수립 완료)

구성원 주도 고충처리 프로세스

- 구성원 주도 고충 제시 및 해결을 지원하는 소통 채널 '햄(H.App)' 운영



* 회사 제도적으로 구성원 및 이해관계자 고충 접수 및 처리를 위한 윤리경영 제보 시스템, 심리 상담소 운영

인권 리스크 개선 상세

분야 및 항목	도출 리스크	영향 대상자	유관 잠재 리스크	개선 과제 수행	향후 개선 과제
인권경영 체계 구축	인권경영 체계 일부 미흡	구성원, 고객, 협력업체, 지역사회	단체교섭권 결사의 자유	· 인권경영 주관조직 하에 인권경영 체계 구축 · 중장기 로드맵 수립	· 주요 이해관계자 대상 인권경영 홍보 및 전파 · 구성원 교육 수행
고용상 비차별	여성임원/여성리더 비율 저조	여성	동등급여 차별	· 여성 임원 신규 추가 확보 · 여성리더 비율 목표 수립	· 여성임원 육성방안 법률 검토를 통한 잠재 인권이슈 파악
강제노동금지	고객사 현장 강제노동 발생 가능성 有	협력업체	강제노동 아동노동	· 인권침해 제보 사이트 운영	· 고객사-SK-파트너 간 협의/감독 채널 마련
산업안전보장	안전보건관리 유해요인 파악 저조	구성원, 협력업체	산업재해	· 안전보건인증(ISO45001) 획득 · 위험성 평가 수행 및 도출 리스크 개선	· 안전보건관리 유해요인 / 직업성 질환 예방 가이드라인 구축
책임있는 공급망 관리	파트너사 인권 이행 준수 및 침해 예방 미흡	협력업체	강제노동 동등보수 차별	· 협력회사 ESG 리스크 관리 체계 구축 및 시행	· 전 협력회사 대상 ESG 평가 실시 · 파트너사 인권경영 워크숍을 통한 공감대 형성 및 인권침해 예방안 마련 필요
환경권 보장	환경경영시스템 구축 미흡	현지주민, 지역사회	환경권 침해	· 환경경영인증(ISO14001) 획득 통한 환경경영 체계 구축	· RE100, Net Zero 선언에 따른 구체적 계획 실행
직장내 인권보호	직장 내 성희롱 금지 제발방지 방안 미흡	구성원, 여성	차별	· 직장 내 성희롱 예방 교육 수행 · 성희롱 상담센터 운영	· 제발방지 모니터링 제도화 · 구체적 피해자 구제조치 방안 수립