

SK GAS 2023

Human Rights Management Report

SK가스 2023 인권경영보고서

Contents

Cover Story

제주 청수리 곳자왈 마을의 반딧불이는 작고 연약하지만, 어둠 속에서 어우러져 행복공동체의 빛을 발하고 있습니다. 인권이슈 역시 작은 목소리에서부터 귀 기울여 시작된 노력이 희망과 변화를 이끌 수 있다는 SK가스의 의지를 담았습니다.



Prologue	CEO 인권 메시지	03
인권경영 정책 및 거버넌스	인권경영 정책	07
	인권경영 거버넌스	08
	인권고충 상담/제보채널	09
	이해관계자 참여	10
리스크 관리체계 및 인권실사	인권리스크 관리체계	12
	2023 인권영향평가	13
인권이슈별 관리 현황	다양성 및 차별금지	18
	결사의 자유	19
	일과 삶의 균형	20
	직장 내 괴롭힘 방지	22
	산업안전 및 보건, 환경	23
	공급망 지속가능성	25
	지역주민의 주거와 환경	28
Epilogue		30
Appendix	UNGP RF	32
	2023 인권영향평가 실시 확인서	33

인터랙티브 사용자 가이드

본 보고서는 정보 접근성을 높이기 위해 인터랙티브 기능이 포함된 PDF로 발간하였습니다. 보고서 내 관련 페이지 이동, 연관 웹페이지 바로가기 등의 기능이 포함되어 있습니다.

About This Report

보고서 개요

본 보고서는 SK가스의 첫 번째 인권경영보고서로 당사의 인권경영 현황, 성과 및 향후 과제를 공개하고 이해관계자의 의견을 적극적으로 수렴하여 인권경영 활동 전반에 반영하기 위한 목적으로 발간되었습니다.

보고서 작성 기준 및 가이드라인

본 보고서는 인권 관련 국제 이니셔티브 및 표준인 유엔 이행 지침 인권보고 프레임워크 (UN Guiding Principles Reporting Framework) 등 기타 지표에서 제시하는 항목과 내용을 준수하여 작성되었습니다.

보고 기간 및 범위

본 보고서의 보고 기간은 2023년 1월부터 2023년 6월까지의 활동 내용을 담고 있으며, 보고 범위는 SK가스 본사와 전 사업장(평택기지, 울산기지, 지허브 등), 공급망과 더불어 SK가스의 비즈니스 활동에 영향을 받는 이해관계자를 포함하고 있습니다. 보고 기간 및 범위가 상이하거나 일부 정성적 활동에 관해서는 별도로 표기하였습니다.

발행월 2023년 12월
 발행처 SK가스 인권경영위원회 사무국
 위치 경기도 성남시 분당구 판교로 332 Eco Hub
 문의처 Tel. 02-6200-8114 E-mail. skgas_esg@sk.com

Prologue

CEO 인권 메시지

“지금까지 걸어온 SK가스의 길에는 늘 ‘사람’이 있었습니다.”

1985년 LPG 전문 수입회사로 출발한 SK가스는 국내의 부족한 에너지를 안정적으로 공급하기 위해 최선을 다해왔습니다. 나아가, 가정 및 상업용 시장뿐만 아니라 석유화학 원료 및 글로벌 LPG 트레이딩 시장으로 사업 영역을 확장하여 ‘국내 No. 1 LPG Player’로 성장했습니다. 이러한 성과는 SK가스의 노력뿐만 아니라 지난 40년 가까운 기간 동안 이해관계자들의 지지와 협력 덕분에 가능했다고 믿고 있습니다. SK가스는 모든 이해관계자가 존중받고 행복해야 한다는 신념을 경영의 최우선 가치로 삼고 있습니다. 이것은 미래 에너지의 방향성을 제시하고 새로운 도약을 준비하는 현재 시점에서 ‘인권존중 가치’를 실현하기 위한 중요한 근간입니다.



Prologue

CEO 인권 메시지

“SK가스가 그려갈 에너지의 미래, 그 끝도 역시 ‘사람’입니다.”

기업이 오랫동안 유지해 온 비즈니스 모델을 변화시키는 것은 어려운 과정입니다. 그러나 SK가스는 지구 생태계가 직면한 기후 위기를 보면서 탈탄소 에너지로의 전환을 결정하고, 화석연료를 대체할 수 있는 암모니아와 수소 에너지를 공급한다는 'Net Zero Solution Provider(탄소 중립 솔루션 제공업체)'로의 새로운 비전을 선포하였습니다. 이는 인류에게 필수적인 지속 가능한 에너지를 보장하는 것이 SK가스의 의무라는 신념에서 비롯된 것입니다.

안전한 탈탄소 에너지 개발에는 상당한 시간이 필요하므로, 현재는 탈탄소 에너지로의 전환을 위한 중간 단계가 필요한 시점입니다. 이에 SK가스는 LNG-LPG 복합발전소인 울산GPS를 2024년 상반기부터 가동하는 것을 목표로 준비하고 있습니다.

이러한 사업 포트폴리오 변화는 이해관계자들의 직간접적인 영향을 확대시키고 있는 것을 의미합니다. 이에 SK가스는 이해관계자의 다양한 인권이슈를 정확히 이해하기 위해 2023년 총 6개월에 걸쳐 심층적인 인권영향평가를 실시했습니다. 이는 기업의 변화가 사회에 미치는 영향을 면밀히 평가하고 이에 필요한 적절한 대응을 하기 위한 중요한 과정으로 여겨지고 있습니다.

“여전히 가야 할 길이 멍니다.”

SK가스는 2023년 인권영향평가를 계기로 2020년부터 시작된 인권경영 선언 이후의 과정을 되돌아보게 되었습니다. 지난 기간 동안 SK가스의 인권영향평가는 주로 내부 구성원에 중점을 두고 있었으며, 이에 대한 실질적인 대응에 있어 부족한 부분을 확인하였습니다. 또한, SK가스의 사업이 영향을 미치는 고객, 협력사, 지역사회에서 발생하는 인권 문제에 전문적으로 접근하고, 다양한 의견을 듣고 대응책을 모색해야 할 필요성을 인식했습니다.

이에 SK가스는 비즈니스의 새로운 변화와 함께 인권경영 정책 수립을 최우선 과제로 삼아 체계적인 이행을 위한 여정에 돌입하였습니다. 이를 통해 내부 인권 문제뿐만 아니라 외부 이해관계자들의 다양한 인권이슈에 대한 더 체계적이고 전문적인 대응을 추진하고자 합니다. 이는 SK가스가 사회적 책임을 다하고 지속 가능한 비즈니스 모델을 구축하기 위한 중요한 발판이 될 것입니다.



Prologue

CEO 인권 메시지

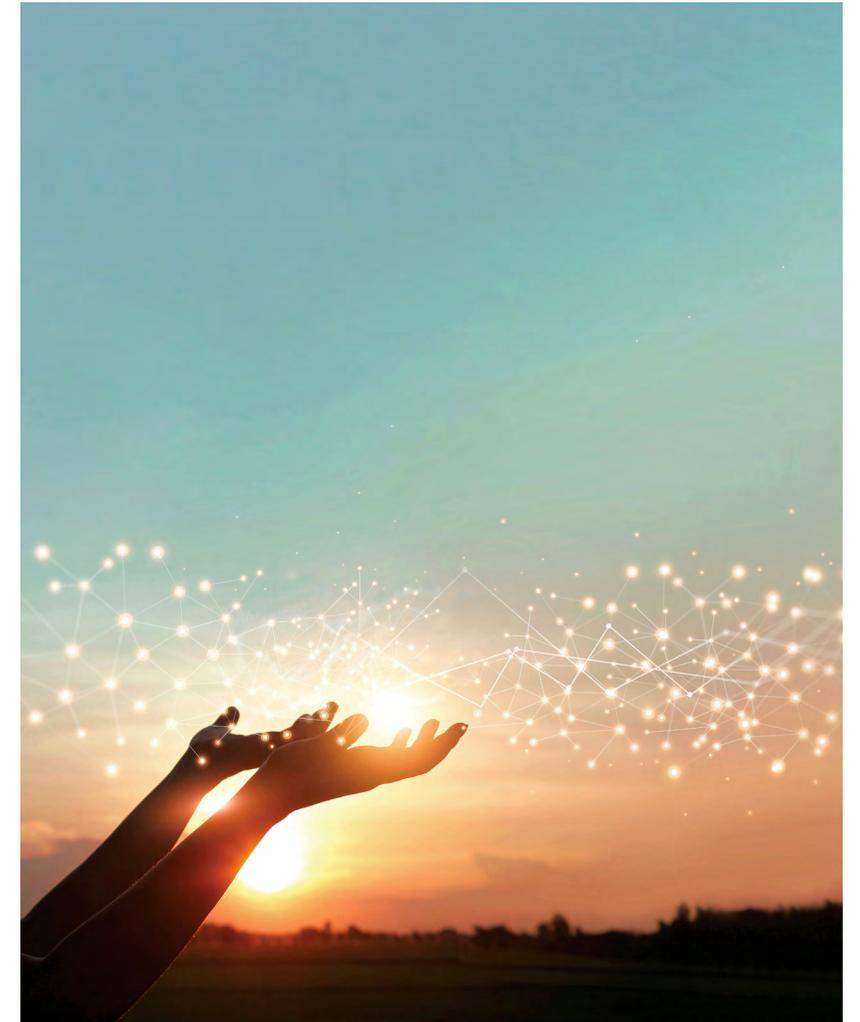
“서두르지 않고 모두의 행복을 실현하기 위해 책임감 있는 인권경영을 실천하겠습니다.”

SK가스는 이해관계자의 행복을 함께 추구합니다. 당장의 경제적 성장도 중요하지만 서두르지 않고 사람들의 행복을 위해 부족한 점을 반성하며 나아가고자 합니다. 이를 실천하기 위한 SK가스의 이해관계자별 인권존중 약속은 다음과 같습니다.

우선, 구성원들이 각자의 위치에서 소외되지 않고 건강하게 일할 수 있는 문화와 환경을 조성할 것입니다. 고객에게는 언제 어디서나 안전하고 편리한 제품과 서비스를 제공할 수 있도록 노력할 것입니다. 협력사와 함께 동반성장을 이루어 나가며, 지역사회 주민들의 권리와 자유를 존중하고 삶의 질을 높이기 위한 환경친화적 활동을 선도할 것입니다.

SK가스가 인권경영을 향해 나아가는 과정에서 최종 목표는 모두에게 지속 가능한 행복을 제공하는 것입니다. 진정한 인권경영은 이해관계자들과 함께하는 여정이기에, SK가스는 인권경영 과정에서 이해관계자들의 의견을 겸손히 수용하고, 과정과 결과를 신중하게 검토하며 책임감 있는 인권경영을 실현하겠습니다.

SK가스 대표이사
윤병석



인권경영 정책 및 거버넌스

인권경영 정책	07
인권경영 거버넌스	08
인권고충 상담/제보채널	09
이해관계자 참여	10



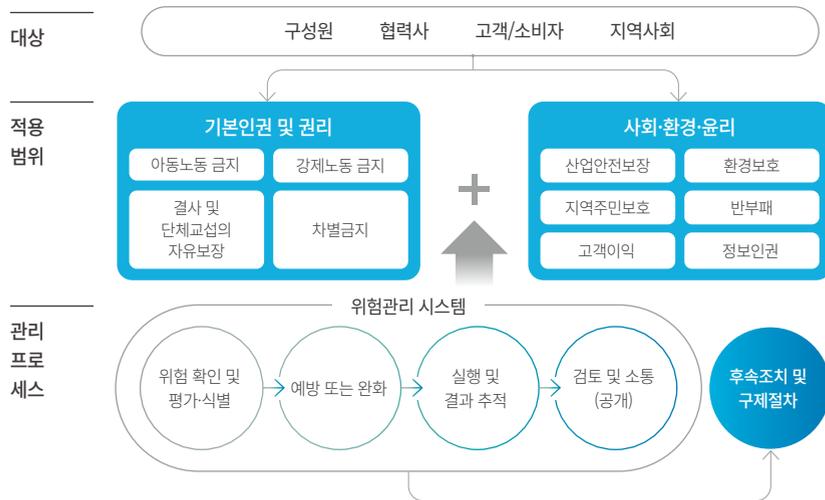
인권경영 정책

SK가스는 구성원, 협력사, 고객, 지역사회 등을 포함한 모든 이해관계자의 인권을 존중합니다. 경제적, 사회적, 문화적 배경을 달리하는 다양한 이해관계자의 입장을 이해하고, 비즈니스 과정에서 인권 침해가 발생하지 않도록 세심한 노력을 기울이며, 의사 결정의 장에서 배제되거나 차별받지 않도록 합니다.

SK가스는 이러한 원칙을 공고히 하기 위해 2020년 인권경영 규정을 제정하여 준수하고 있습니다. 또한 점차 강화되고 있는 글로벌 인권경영의 요구 수준을 반영하여 주기적으로 관련 규정을 개정하고자 합니다.

SK가스는 국제연합(UN)의 ‘세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)’, ‘유엔 기업과 인권 이행 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’, ‘국제노동기구(International Labor Organization, ILO) 선언’ 등 국제 기준 및 규범을 지지합니다.

인권경영의 대상과 범위



SK가스는 인권경영 규정을 비롯하여 인권보호와 관련된 다양한 정책들을 이해관계자와 공유할 수 있도록 홈페이지, 내부 포털, 보고서 등을 활용해 공개하고 있습니다.

인권경영 정책 공유 채널

홈페이지: ESG경영 > Data & Frameworks > 정책 및 성명서

인권경영 정책 프레임워크

인권경영 규정	SK가스는 모든 이해관계자의 인권보호를 위해 인권경영 정책을 수립하고 이를 인권경영의 행동규범 및 가치 판단의 기준으로 삼아 실천하고 있습니다. 정책은 모든 이해관계자를 인격적으로 존중하고 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 보장하는 기본 인권존중 원칙을 바탕으로 차별금지, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 근로시간 및 근로조건 준수, 사업장 안전과 환경, 현지 주민 인권 등과 관련된 내용을 포함하고 있습니다.
윤리규범	SK가스의 윤리규범은 국내외 사업장의 구성원, 자회사 및 협력사의 구성원이 비즈니스 과정에서 지켜야 할 올바른 의사결정과 가치판단의 기준입니다. 윤리규범은 구성원의 기본윤리, 법규와 경영방침 준수 등으로 구성되어 있으며, 상담제도 제도, 예산/비용 사용 지침, 리더용 FAQ, 윤리서약서 등과 같은 부속규정을 운영하고 있습니다. 부패방지경영시스템 규정을 통해 뇌물수수 및 반부패 정책 운용에 대한 권한과 절차를 규정하고, 구매관리 규정과 관련 부속 절차서에서 구매 협력사에 대한 윤리기준과 평가기준 및 절차를 제시하고 있습니다.
협력사 행동규범	SK가스는 협력사가 윤리적 책임을 다하며 기업을 운영할 수 있도록 협력사 행동규범을 도입하였습니다. 협력사 행동규범에는 구성원의 인권존중, 안전한 작업 환경 조성, 환경경영 실천, 윤리경영 추진 등에 관한 내용이 포함되어 있으며, 계약서상에 해당 내용을 명시하여 모든 협력사가 의무적으로 준수하도록 요구하고 있습니다. SK가스는 협력사가 이를 기반으로 ESG 대응력을 더욱 강화해 동반성장을 이룰 수 있도록 지원하고 있습니다.
SHE 경영방침	SK가스는 ‘Net Zero Solution Provider’로서 SHE*를 최우선 가치로 삼고 SHE 경영방침을 수립하였습니다. SHE 경영방침에는 선진적인 자율안전 문화 정착, 시스템 고도화를 통한 SHE 관리수준 향상, 온실가스 감축 및 오염물질 최소화 등을 포함하고 있습니다. SK가스는 사람을 보호하고 인류 보건 증진 및 지구 환경 보전을 위해 지속적으로 노력하여 모든 이해관계자의 행복을 실현하고자 합니다.

* SHE: Safety, Health & Environment의 약자로 비즈니스 과정 중 발생 가능한 사고와 질병유발 유해인자를 제거하고, 환경오염을 예방하여 지속가능 경영을 추구하는 것을 뜻함

인권경영 거버넌스

ESG위원회

이사회 산하 ‘ESG위원회’는 인권경영을 포함한 ESG 관련 다양한 이슈를 파악하여 회사의 지속가능한 성장을 위한 경영 전략 및 방향성을 검토 및 수행합니다. 또한 ESG 활동의 목표를 설정하고 세부적인 실행 계획, 활동 내용 및 정보 공시를 검토하는 역할을 수행하고 있습니다.

인권경영위원회

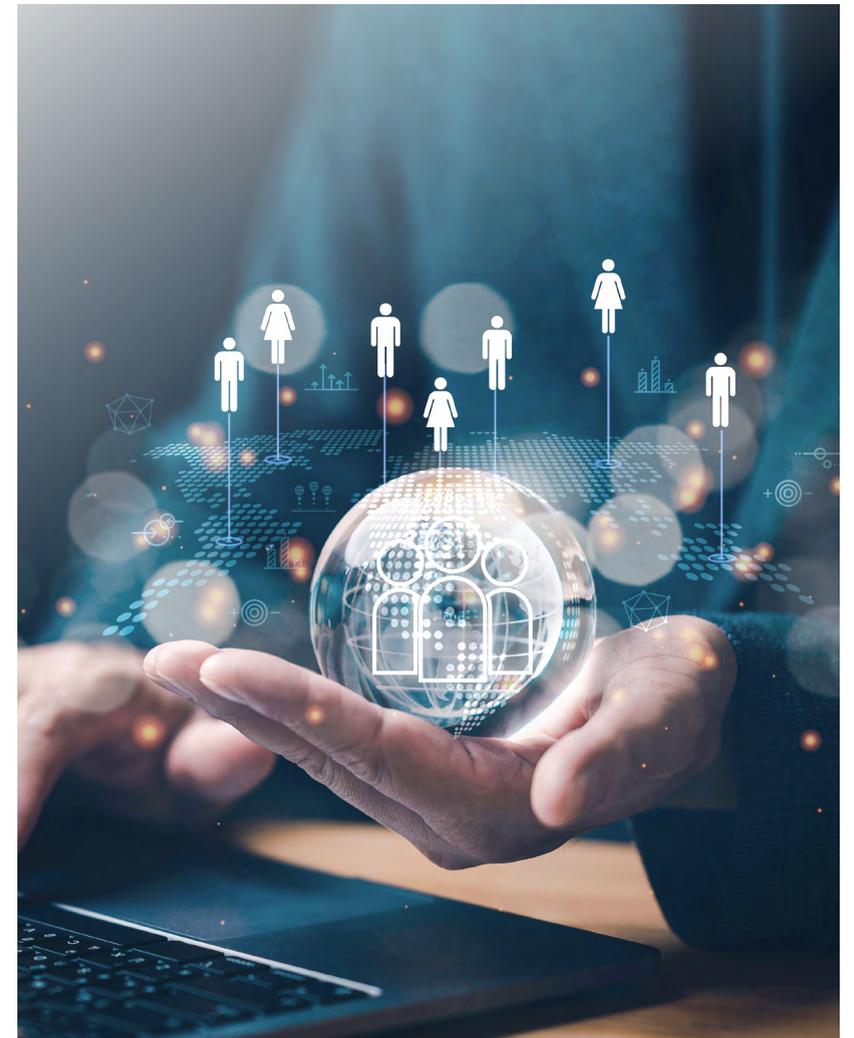
CEO 산하의 ‘인권경영위원회’는 회사의 인권리스크 관리체계, 인권이슈별 대응조치 수립과 실행 등을 관리·감독하는 집행기구입니다. 2023년 SK가스는 인권에 대한 사회적 민감도가 높아짐에 따라 이에 효과적으로 대응할 수 있도록 인권경영위원회의 실행력 강화에 나섰습니다.

인권경영위원회를 인권경영 대상 이해관계자별 담당 조직의 임원과 사무국장으로 구성함으로써 각기 다른 이해관계자들의 의견을 충실히 반영하는 인권경영 정책 수립의 토대를 마련하였습니다. 인권경영위원회에서는 인권경영 선언문 및 인권경영규정 개정안을 수립하고, 인권영향평가 결과에 따른 대응조치의 실행 경과를 점검하고 있습니다. 뿐만 아니라 인권고충 상담/제보 채널의 효율적인 운영을 리딩하고 있습니다.

인권경영위원회 사무국

‘인권경영위원회 사무국’은 인권경영위원회의 관리·감독 기능을 지원하기 위한 기구입니다. 사무국의 사무국장은 전사 인권경영체계를 총괄하며, 현업 조직들은 이해관계자별 인권이슈들의 관리체계를 수립하고 관리합니다. 아울러 이해관계자 채널별 인권경영의 실무적 지원은 HR 및 안전/보건, 감사 및 법무 등의 기능조직에서 지원하고 있습니다.

인권경영 추진 조직도



인권고충 상담/제보채널

상담/제보채널

SK가스는 구성원을 포함한 모든 이해관계자가 인권경영 관련 고충 사항을 제보하고 조치 받을 수 있도록 인권고충 상담/제보 채널을 운영하고 있습니다. 인권고충 상담/제보 채널은 각기 다른 이해관계자의 고충과 불만 사항을 보다 정확하고 구체적으로 수렴하기 위해 인권 일반, 안전/보건, 괴롭힘/성희롱, 윤리/부패, 고객의 제품에 대한 품질 불만 등 다양한 영역으로 세분화되어 운영되고 있습니다. 또한 SK가스는 인권고충 상담/제보 채널을 통해 접수 및 처리된 사안들을 매년 분석하여 인권경영위원회에 상정·논의함으로써 상담/제보채널 운영 개선 방안 마련에 반영하고 있습니다.

이해관계자별 인권고충 상담/제보채널

이해관계자	상담 및 제보채널	
	온라인	오프라인
구성원		<ul style="list-style-type: none"> • 행복협의회 • 사내 고충처리위원회
협력사	<ul style="list-style-type: none"> • SK 윤리경영 제보 • Webpage 	<ul style="list-style-type: none"> • 협력사 협의체 미팅 • 간담회
고객	<ul style="list-style-type: none"> • 인권고충 상담/제보* • 외부 위탁 제보* 	<ul style="list-style-type: none"> • 고객센터, 대리점 세미나 • 간담회
지역사회		<ul style="list-style-type: none"> • 사업장별 간담회

* 2024년 1분기 오픈 예정

외부 위탁 제보채널 도입

SK가스는 상담 및 제보 채널의 다양성과 접근성을 높이고 투명성을 강화하기 위해 기존 채널 외에 추가적인 온라인 제보 채널을 개설하고자 준비 중입니다. 특히, 구성원 인권고충 처리에 대해서는 공정성과 신뢰성을 확보하기 위해 외부 법무법인에 위탁하여 별도의 제보 채널을 신설하고자 합니다. 새롭게 설치될 상담 및 제보 채널은 2024년 1분기에 오픈할 예정으로, 이를 통해 보다 안전하고 투명한 방식으로 구성원들의 인권 고충을 수렴하고 적절한 조치를 취할 수 있을 것으로 기대하고 있습니다.

고충처리 프로세스

SK가스는 상담이나 제보가 접수되면 감사그룹 또는 접수 조직에서 사안에 대해 이해관계 상충 여부를 판단하여 조사 및 처리부서를 지정합니다. 이어 해당 부서는 투명하고 공정한 절차를 통해 적극적으로 문제를 해결하고 있으며, 이 모든 과정에서 제보자의 보호를 가장 중요한 요소로 인식하고 관리하고 있습니다.

2023년도 실시한 인권실사체계 고도화 프로젝트를 통해 인권고충처리 프로세스 전반을 점검한 후 미흡한 부분에 대한 보완을 추진 중입니다. 특히 인권고충 채널 운영, 상담, 조사 등에 관여하는 모든 SK가스의 구성원은 ‘비밀유지서약서’를 작성하여 제보자의 익명성을 철저히 보장할 것입니다. 아울러 사건처리 이후 연 2회 사후 모니터링을 실시하여 피해자의 일상 회복을 확인하고 지원할 수 있는 체계를 구축함과 동시에, 연 1회 유엔(UNGPs) 기준을 적용한 효과성 평가를 도입하여 필요한 제도 개선 의견을 인권경영위원회에 보고할 방침입니다.

1



신고·접수

- 접수 채널의 다양화: 인권 일반, 안전/보건, 괴롭힘/성희롱, 윤리/부패, 품질 불만 등
- 익명성 보장: 비밀유지서약

2



협의·지정

- 인권 및 윤리 상담/제보 접수 (전사 총괄)
- 조사 담당부서 지정/이관 (이해관계 충돌 여부 심사)

3



조사·처리

- 담당부서의 조사 및 고충 처리
- 처리 절차의 투명하고 공정한 운영, 피해자 보호

4



보고·평가

- 처리결과 심사 및 종결 (전사총괄)
- 접수/처리 성과 분석 및 인권경영위원회 보고
- 효과성 평가 및 제도 개선

이해관계자 참여

SK가스는 경영활동과 연관된 주요 이해관계자를 구성원, 고객, 협력사, 지역사회로 정의하고 이해관계자별 이슈를 식별해 효율적으로 대응하고 있습니다. 이를 위해 먼저, 이해관계자의 참여를 촉진하고 각기 다른 의견을 수렴할 수 있는 다양한 소통 채널을 운영하고 있습니다. 특히 인권이슈에 대한 제보의 접근성을 높이기 위해 설문조사, 협의회, 면담, 찾아가는 소통 등 여러 대내외 채널을 마련하여 실제적이고 잠재적인 인권 영향을 파악하고 있습니다. 앞으로도 이해관계자 그룹별 이슈를 파악하고 원활한 소통을 이룰 수 있는 채널을 다각도로 모색하여 이해관계자의 지지와 신뢰를 지속적으로 증대해 나가겠습니다.

이해관계자별 소통 채널

구성원

- ☑ CEO 행복씨대화 / CEO와 구성원이 한자리에 모여 자유롭게 소통하며 의견을 경청하고 검토합니다.
- ☑ Culture Survey / 매년 구성원을 대상으로 진행되는 설문 결과는 기업문화 및 제도 개선에 반영됩니다.
- ☑ 행복협의회(노사협의회) / 분기별 미팅을 열어 구성원의 고충에 귀 기울이고 해결 방안을 함께 협의합니다.

고객

- ☑ 고객 불만 접수 / 온라인 접수를 통해 고객의 문의와 불만을 접수하고, 조사 및 처리 과정을 거쳐 회신하고 있습니다.
- ☑ 대리점 세미나 / 매년 대리점 대표자를 대상으로 세미나를 개최하여 고충 사항 및 의견을 수렴합니다.
- ☑ 판매원 수시 면담 / 담당 판매원과 수시로 진행되는 면담을 통해 고객의 의견을 상시 수렴하고 있습니다.

협력사/공급망

- ☑ 협력사 협의체 / 매월 사업장 단위로 협력사와 미팅을 진행하여 의견을 수렴하고 있습니다. 그중 특히 중점적으로 논의하는 사안은 안전, 보건, 환경과 관련된 이슈입니다.
- ☑ 협력사 간담회 / 매년 간담회를 실시하여 협력사의 전반적 의견을 수렴하고 반영합니다.

지역사회

- ☑ 지역사회 면담 / 사업장 지역주민 대표 및 시민/환경단체와 면담을 통해 지역사회의 고충을 경청하고 이를 원 사업에 반영합니다.
- ☑ 지자체 협력회의 / 사업장 소재지의 지자체와의 수시 협력회의를 진행하여 지역사회와 회사의 협력사업을 협의합니다.
- ☑ CSR 협력 미팅 / 사회공헌 사업의 협력 NGO와의 정기적인 논의를 통해 지역사회 고충을 듣고 이를 사업에 반영합니다.



리스크 관리체계 및 인권실사

인권리스크 관리체계 _____ 12
2023 인권영향평가 _____ 13



인권리스크 관리체계

SK가스는 모두가 존중받는 인권경영을 위해 노력하고 있으며, 인권경영 관리규정 제정과 인권리스크 예방관리 등으로 그 노력을 구체화하고 있습니다. 특히 SK가스는 매년 인권영향평가를 실시함으로써 발생가능한 인권리스크를 식별하고, 효과적인 대응조치를 마련하여 각 사업장에서 발생할 수 있는 인권리스크를 최소화하고 있습니다.

인권리스크 관리 프로세스



인권영향평가 추진경과 및 계획

인권영향평가는 회사가 이해관계자들에게 미치는 모든 부정적인 인권 영향을 식별하고, 그 심각성과 발생 가능성을 평가하여 우선적으로 대응이 필요한 주요 인권이슈를 도출하고, 이를 완화하거나 예방하기 위한 조치 계획을 수립하는 과정입니다.

SK가스는 2020년 인권경영을 선언한 이후 외부 기관을 통한 인권영향평가를 매년 실시해왔으나, 서면평가 위주로 이루어져 한계가 있었습니다. 이에 2023년, 경영층의 강력한 의지를 담아 인권영향평가의 대상을 이해관계자 전체 영역으로 확대하였습니다. 평가 방법도 기존의 체크리스트 외에 자가진단지, 설문 조사를 추가하는 한편 취약그룹 면담, 현장 방문 등의 심화평가를 추가 도입하였습니다. 또한 인권실사체계의 진정성을 강화하기 위해 '법무법인(유) 지평'과 인권실사체계 고도화 프로젝트를 함께 진행하여 인권리스크를 식별하고 대응하는 전사적 관리체계를 개선하였습니다. 앞으로도 SK가스는 인권실사의 범위와 조사방법을 지속적으로 개선 보완해 나갈 예정입니다.

인권영향평가 Roadmap

조사대상	~2022년		2023년				향후 계획					
	기본평가	체크리스트	기본평가	심화평가	기본평가	심화평가						
구성원			체크리스트	SAQ*	서베이	FGI**	현장점검	체크리스트	SAQ	서베이	FGI	현장점검
협력사	기본 인권경영 지표 적용 (인권위)		글로벌 인권경영 지표 확대 적용 (인권위, CHRB***, DIHR****)	기지 및 수송 협력사 적용	상주 협력사 근로자	본사 & 울산기지	-	2023년도 업데이트	전체 협력사 (순차적 확대)	상주 협력사 근로자	취약그룹 선정	-
고객/소비자			충전소 (시범)	-	-	충전소 (시범)	충전소 (시범)	-	-	고객/소비자	추후 검토	-
지역사회			-	-	-	울산지역	울산지역	-	-	-	본사/울산/평택 주기적 평가	-
자회사	미실시					미실시						해외법인/투자회사 (순차적 확대)

* SAQ: Self Assessment Questionnaire, 자가진단지 평가
 ** FGI: Focus Group Interview, 취약 집단 면담
 *** CHRB: Corporate Human Rights Benchmark, 국가인권위원회의 권고 사항 및 다국적 기업에 대한 인권경영 수준 측정 지표
 **** DIHR: Danish Institute for Human Rights, 덴마크인권연구소

2023 인권영향평가

추진목적 및 프로세스

추진목적

SK가스는 보다 체계적이고 심층적인 인권실사를 위해 외부 법무법인을 제3자 인권영향평가 기관으로 선정하여 2023년 1월부터 2023년 6월까지, 약 6개월에 걸쳐 인권영향평가를 실시하였습니다. 이번 인권영향평가는 UNGPs(유엔 기업과 인권 이행원칙) 및 OECD의 책임 있는 기업 행동 요구사항 이행 등 Global Standards 수준의 인권실사체계를 적용하여 진행하였으며, 향후에도 이를 주기적으로 시행함으로써 인권리스크를 최소화하여 기업의 지속가능성을 강화해 나갈 예정입니다.



프로세스

2023년 SK가스의 인권영향평가는 크게 1) 계획 수립, 2) 인권영향 식별, 3) 인권영향평가, 4) 대응조치, 5) 인권실사체계 고도화까지 5단계에 걸쳐 진행되었습니다. 이는 기존의 인권영향평가보다 심화된 형태의 인권영향평가로서, 평가에서 그치지 않고 결과에 따른 완화 및 예방 조치를 마련하고 로드맵을 수립하는 등 실질적 대응조치를 마련하는 데 역점을 두었습니다. SK가스는 앞으로도 심층적인 인권영향평가를 지속적으로 수행하여 관련 체계와 역량을 고도화해 나가겠습니다.

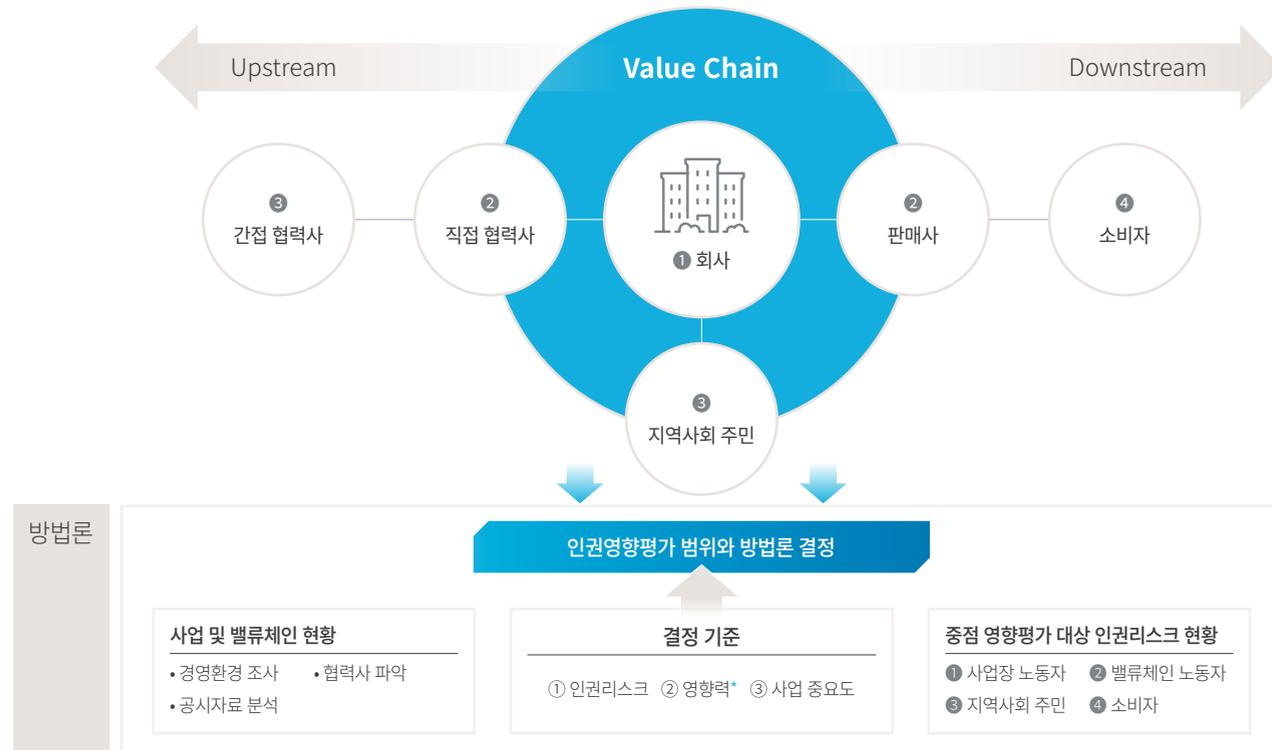


2023 인권영향평가

인권영향 식별 및 평가

SK가스는 회사의 사업, 밸류체인, 인권리스크 현황 등을 분석한 후 회사가 이해관계자들에 미치는 모든 부정적 인권영향을 식별하였습니다. 인권영향 식별 후에는 심각성과 발생가능성을 평가해 우선순위 대응이 필요한 주요 인권이슈를 도출하였습니다. 또한, 이번 인권영향평가에서는 본사 및 사업장 이외에 우선적으로 실시할 필요가 있는 대상을 저장, 유통 및 판매 단계의 협력사들로 선정하고 지역사회 중 일부(울산)를 우선적으로 평가 대상에 포함하여 인권영향을 파악하였습니다.

대상별 인권영향평가 세부 개요

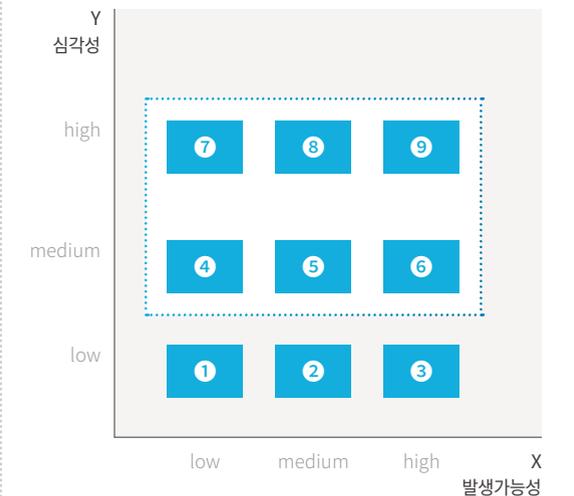


* 영향력(Leverage): 회사가 협력사의 변화를 이끌어내기 위해 행사할 수 있는 영향의 크기

인권영향평가 우선순위 평가방법

SK가스는 인권영향평가를 통해 94개의 인권리스크를 식별한 후, 이에 대한 중요성을 토대로 우선순위를 평가하였습니다. 이를 위해 UNGPs, OECD 등의 국제기준을 참고하여 심각성(Severity)과 발생가능성(Likelihood)을 기준으로 우선순위를 평가하여 총 9단계로 구분하였습니다. 우선순위 평가 결과 4단계 이상으로 평가된 42개 인권리스크를 중점 인권이슈로 선정하여 대응하기로 하였으며, 42개의 인권리스크를 다시 14개의 주요(Salient) 인권이슈로 정리하여 각각의 대응조치를 수립하였습니다.

- 우선순위 평가기준 정립**
국제기준*을 참고하여 SK가스에 적용할 우선순위 평가 세부기준 정립
* UNGPs, OECD Due Diligence Guidance for RBC, Human rights due diligence training facilitation guide, GIZ SME Compass Risk Analysis tool, EU ESRS Double Materiality, DIHR's HRIA Toolbox
- 인권영향평가 (심각성 X 발생가능성 평가)**
심각성(Severity)*과 발생가능성(Likelihood)을 기준으로 우선순위 인권영향을 평가
* UNGPs에 따라 규모(Scale), 범위(Scope), 구제불가능성(Irremediability)을 고려
* 우선순위의 등급을 9단계로 구분 (GIZ SME Compass 기준: L1, M2-M5, H6-9)
- 주요 인권이슈 도출**
회사가 우선적으로 대응해야 할 주요 인권이슈(Salient Human Rights Issues)* 도출
* 원칙: 심각성(Severity)이 Medium 이상(M4-H9)은 주요 인권이슈에 포함
* 예외: 발생가능성, 위법성 등을 고려하여 일부 조정 (UNGP RF 해설서 참고)



2023 인권영향평가

주요 인권이슈 및 대응조치

주요 인권이슈

SK가스는 우선순위 평가 시 중요도 및 심각성이 높은 세부 인권이슈들을 유형별로 묶어 14개의 ‘주요 인권이슈(Salient Human Rights Issues)’를 선정하였으며, 이를 다시 주제별로 분류하여 총 7개의 이슈별 정의 및 중요성을 체계화하였습니다.

인권이슈	이슈에 대한 정의	이슈의 중요성	영향을 받는 이해관계자
다양성 및 차별금지	사회가 요구하는 다양성은 국적, 성별, 연령, 지역 등의 전통적 다양성을 넘어서 LGBT 등 성적 정체성, 국가를 넘어서 민족 간 다양성, 정치적 다양성으로까지 확대되고 있습니다. 기업은 이러한 다양성을 인정하고 비즈니스 과정에서 차별이 발생하지 않도록 지원해야 합니다.	SK가스는 채용 시 성별, 학력, 인종, 장애 등으로 차별하지 않고 있으나 업종 특성상 다양성이 낮은 수준입니다(여성 20.3%, 외국인 0.3%). 그러나 비즈니스 포트폴리오 전환 과정에서 구성원의 배경이 다양해지고 있고, 이해관계자의 범위가 확장되고 있어 인적자원 관리의 측면에서 인력 다양성 확보 및 차별금지의 중요성이 커지고 있습니다.	구성원, 협력사
결사의 자유	결사의 자유는 자유권의 일종으로 누구나 단체를 결정할 수 있는 자유를 의미하며, 세계인권선언 20조와 23조를 포함한 국제법 등 근대적이고 자유 민주적인 법률 체계에서 보장하는 개인적이고 집단적인 권리입니다. 정부는 결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본 협약을 비준, 2022년 4월 20일 발표하여 국내 법적 효력을 가지게 되었습니다.	SK가스는 노동조합이 설립되지 않았고, 현재 행복협의회라는 명칭의 노사협의회를 운영하고 있습니다. 무노조이지만 근로자의 결사의 자유와 권리를 제약하지 않아야 하며, 선제적으로 직원의 권리를 보장하기 위해서는 행복협의회를 통해 구성원과 활발히 소통하고 경영 의사결정 과정에서도 구성원의 의견을 적극적으로 반영해야 합니다.	구성원
일과 삶의 균형	사람이 질 높은 삶을 영위하기 위해서는 일과 삶의 적절한 균형이 필요하며, 국내법상으로도 근로기준법 시행령 31조 등을 통해 이를 보장할 것을 명시하고 있습니다. 기업은 구성원 개인에게 부과되는 일의 양, 건강 상태, 여가 확보 여부를 점검하는 등 전사 차원의 노력을 기울여야 합니다.	SK가스는 구성원의 행복이 몰입을 이끌어 회사의 성과까지 연결될 것이라는 경영철학을 가지고 있습니다. 구성원의 행복을 결정하는 핵심요소 중 하나가 '일과 삶의 균형'이기에 매년 구성원들의 만족도를 조사하고 인적자원 관리에 반영하여야 합니다.	구성원
직장 내 괴롭힘 방지	직장 내 괴롭힘은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 타 구성원에게 신체적 또는 정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위를 의미합니다. 정부는 수직적 조직문화의 병폐를 해결하기 위해 근로기준법 개정을 통해 2019년 7월부터 직장 내 괴롭힘 방지법을 발효하였습니다.	사회문화적 가치의 변화와 구성원의 다양성은 직장 내 괴롭힘 발생 가능성을 높일 수 있기 때문에 SK가스는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 기업문화를 조성하고 적절하고 효과적인 대응 절차를 구축, 운영하여야 합니다.	구성원

2023 인권영향평가

주요 인권이슈 및 대응조치

주요 인권이슈

인권이슈	이슈에 대한 정의	이슈의 중요성	영향을 받는 이해관계자
산업안전 및 보건, 환경	직장 내 산업안전 및 보건, 환경 이슈는 전통적으로 중요한 인권이슈였으나 2022년 1월부터 시행된 중대재해 처벌 등에 관한 법률이 제정된 이후로 기업 내 중요성이 더욱 높아졌습니다. 사업장은 유해 위험 요소를 파악, 제거하고 리스크를 감소시켜 구성원의 안전과 건강을 책임져야 하며 협력사, 고객, 지역사회의 안전까지 확장하여 관리해야 합니다.	SK가스는 가스 에너지를 저장/공급하는 사업 특성상, 사업장 내 구성원과 협력사 구성원을 포함하여 관리하여야 하며, 비즈니스 전 밸류체인별 안전체계를 확립하고 관리해야 합니다. 또한 현장은 물론 사무직 근로자의 건강을 포함한 보건 관리를 위해 노력해야 합니다.	구성원, 협력사
공급망 지속가능성	지속가능한 공급망이란 기업의 생산 및 서비스 제공, 처리 등의 전 과정에서 발생할 수 있는 환경, 사회, 경제적인 부정적 영향을 최소화한 공급망을 뜻합니다. 현재 미국, EU 등 주요국들이 공급망 실사 관련 내용에 대한 법제화를 진행하는 등 공급망의 지속가능성은 지속가능한 경영에 주요 요소로 부각되고 있습니다.	SK가스는 사업 포트폴리오 전환을 추진 중에 있어 사업장뿐만 아니라 공급망에서의 인권 관리 중요성이 더욱 커졌습니다. 특히 중소 협력사의 인권 개선에 대한 사회적 기대 역시 높아지고 있기에 공급망의 지속가능성을 주요 인권이슈로 선정하여 관리해야 합니다.	협력사
지역주민의 주거와 환경	기업은 그 기업이 위치한 소재지에 큰 영향을 주게 됩니다. 특히 지역사회 내 기업의 사업장으로 인한 주거권이나 환경권 침해 문제 발생 시 기업 평판에 큰 영향을 미칠 수 있으며, 법적 소송 가능성도 커져 기업 경영에 큰 부정적 영향을 주게 됩니다.	SK가스는 성남 본사 외에 수입/저장/출하 터미널을 울산과 평택에 운영하고 있고, 2024년에는 울산 LNG/LPG복합 화력발전소를 운영하게 되므로 지역사회 관계가 매우 중요합니다. SK가스는 지역사회의 환경 및 주거권이 침해받지 않도록 각별한 노력을 기울여야 합니다.	지역사회

대응조치

이해관계자별로 도출된 주요 인권이슈에 대한 대응조치는 실행 과제와 세부 실행 계획을 수립하여 이루어지고 있으며, 추가적 예산 사용이 필요한 안건에 대해서는 차기 연도에 예산 확보 및 실행이 예정되어 있습니다. 비정규직 계약의 투명성 강화를 위해 계약직 채용 조건 안내를 강화하고 계약 만료 시 사전 안내를 강화하도록 하였으며, 결사의 자유와 노사협의 관련으로 관리자 교육을 실시하는 등 사업장 노동자를 위한 대응조치가 시행되었습니다. 또한 협력사 노동자를 위해서도 협력사 행동규범 가이드라인 개정, 협력사 안전보건 담당자 교육 실시 등의 조치가 완료되었으며, 지역사회와 소비자에 대한 대응조치도 발 빠르게 실시할 예정입니다. 각각의 실행과제는 달성 시점이 명시된 대응조치 로드맵을 기반으로 지속적인 달성을 해 나갈 것입니다.

인권이슈별 관리 현황

다양성 및 차별금지	18
결사의 자유	19
일과 삶의 균형	20
직장 내 괴롭힘 방지	22
산업안전 및 보건, 환경	23
공급망 지속가능성	25
지역주민의 주거와 환경	28



다양성 및 차별금지



모든 구성원이 다양성을 인정받고, 누구도 차별받지 않는 환경에서 일할 수 있도록 끝까지 힘쓰겠습니다.

SK가스는 인권경영 정책을 기반으로 구성원의 인권을 지키며 출신, 인종, 성별, 장애, 종교, 나이, 정치적 견해 등에 따른 어떠한 사유로도 고용, 승진, 보상 등 근로조건에 대한 차별을 가하지 않고 다양성을 존중합니다. 이를 지켜 나가기 위해 장애인 인식 개선 등 차별 예방 교육을 매년 실시하고 있으며, 여성 리더 및 장애인 고용을 확대하고 있습니다.

장애인 포용 및 인권보호

SK가스의 장애인 고용률은 법적 의무고용률을 상회하며, 그 비율을 점차 확대해 나가고 있습니다. 장애인 구성원의 인권보호를 위해 매년 전체 구성원 대상 장애인 인식 개선 교육을 진행합니다.

장애인 고용률



여성 권리 보장 및 인재 육성

여성 인재 육성 강화

SK가스는 여성 친화적인 사내 문화를 조성하고, 여성 구성원 비율을 높여가기 위해 노력하고 있습니다. 더불어 사내 여성 리더십을 확대하기 위해 2021년부터 SK그룹 인재 육성 프로그램인 ‘WLP(Women In Leadership Program)’을 적용하여 실행하고 있습니다. WLP에 선발된 구성원들은 프로그램을 통해 업무 능력을 향상시키고, 리더로서 전문성과 자질을 습득하게 됩니다. 이외에도 여성 사외이사 선임을 확대하는 등 여성 리더를 적극적으로 육성하고 있습니다.

여성이사 비율

구분	2020	2021	2022
여성이사(사외)	-	14.3%	14.3%

일 가정 양립 매뉴얼

SK가스는 여성 구성원이 일과 가정에 모두 집중할 수 있는 환경을 제공하고, 임신, 출산 및 육아에 대한 부담을 덜 수 있도록 일 가정 양립 매뉴얼을 제작하여 생애주기별 지원제도를 운영하고 있습니다.

구분	내용
임신기	<ul style="list-style-type: none"> 임산부 보호 태아검진 휴가 임신기 근로시간 단축
출산 전후	<ul style="list-style-type: none"> 출산 전후 휴가 배우자 출산휴가 유사산 휴가
육아기	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 육아기 근로시간 단축
기타	<ul style="list-style-type: none"> 난임치료 휴가 가족돌봄 휴직·휴가 직장 어린이집 보건 휴가



결사의 자유



구성원과 대등한 관계에서 투명하게 소통하며 함께 발전해 나가겠습니다.

SK가스는 국제노동기구(ILO) 등의 인권에 관한 국제적 원칙을 지지하며, 해당 원칙들이 반영된 국내 법령에 따라 구성원의 결사와 단체교섭 및 단체행동의 자유를 보장합니다. 또한 노동조합 결성, 가입 및 활동 등의 이유로 불이익을 주지 않습니다. SK가스는 노사 간 소통을 강화하기 위한 노사협의회로 ‘행복협의회’를 정기적으로 진행합니다. 행복협의회는 SK가스 근로자 대표기구로, 경영진과 구성원 대표위원이 각각 1:1의 비율로 구성되어 구성원의 행복 추구를 위한 안건을 논의합니다.

2022년에는 분기별로 총 4회 개최하여 복리후생제도 개선, 출산·육아제도 개선 등 다양한 안건을 논의하였습니다. 이외에도 CEO와 구성원이 만나 자유롭게 소통하는 자리인 ‘행복씨대화’를 통해 구성원이 행복한 환경을 만들기 위해 힘쓰고 있습니다. 또한 SK가스는 상주 협력사의 결사의 자유에 대해서도 지지하며, 이를 보장하기 위해 상주 협력사 관리자 교육을 진행하는 등 관리를 확대하고 있습니다.



2022년 행복협의회/행복씨대화 논의사항

구분	논의사항	검토/추진사항
1Q	노후 준비 위한 개인연금 지원 요청	퇴직금제도 개선으로 대체 검토 - 경영성과금 DC형 납입제 도입
2Q	태아검진 시간 개선 요청	남성 태아검진휴가 신설 (배우자 검진 동행)
3Q	주택용자 한도 상향	용자 한도 상향 결정 및 시행 (2023.01.01부)
	지방단신 부임자 주거지원 상향	주거비 한도 인상 결정 및 시행
	평택기지 통근 교통비 인상	교통비 인상 결정 및 시행
	현장관리자 직책/처우 개선	직책자 처우 개선 결정 및 시행
4Q	출산 축하 경조금 인상	축하 경조금 인상 결정 및 시행
	가족 기념일 휴가 개선	기혼 대상 결혼기념일 휴가 → 기혼/미혼 대상 기념일 휴가 변경/확대 시행



일과 삶의 균형



회사와 가정에서 일과 삶의 균형을 이루고, 행복을 추구할 수 있도록 지원을 아끼지 않겠습니다.

SK가스는 국가 및 지역법에서 정하는 근로시간 기준을 준수하며 강요에 의한 비자발적 업무 수행이 발생하지 않도록 사전 방지에 힘쓰고 있습니다. 또한 구성원이 일과 삶의 균형을 이루어 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 정책 및 근무여건을 지속적으로 개선하고 있습니다. 가족지원제도 및 유연근무제 등 다양한 프로그램을 운영하고, 매년 만족도 조사를 통해 발전시키고 있습니다.

가족지원제도 및 유연근무제

구성원을 위한 지원제도로는 가족지원제도, 유연근무제 등이 있습니다. 그중 선택적·탄력적 근로시간제로 운영하는 유연근무제 참여율은 2022년 87%로 나타났으며, 이는 구성원의 긍정적인 반응을 얻고 있다는 뜻이기도 합니다. SK가스는 2025년까지 유연근무제 참여율 100%를 목표로 구성원이 보다 자율적인 환경에서 일할 수 있도록 노력하겠습니다.

유연근무제 참여

구분	2022	2023 (목표)	2024 (목표)	2025 (목표)
유연근무제 참여율*	87%	90%	95%	100%

* 현장 필수직무 해당자 제외

지원제도

구분	내용
가족지원제도	<p>출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도 독려</p> <ul style="list-style-type: none"> • 관련 법 기준에 따라 구성원이 출산 및 육아를 위한 휴가, 휴직, 근로시간 단축을 할 수 있도록 지원하고 있습니다. <p>직장 어린이집 위탁 지원 (2020년~)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 육아를 병행하고 있는 구성원들이 안심하고 직장에서 업무를 할 수 있도록 회사 인근 제휴 어린이집을 이용 시 회사가 비용을 부담하고 있습니다. <p>자녀 학자금 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> • 무상교육으로 전환된 학사 과정 입학 시에는 입학 축하금을 지원하며, 자녀 수에 관계없이 자녀의 고등교육비를 지원하고 있습니다. <p>가족 건강 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> • 구성원 본인뿐만 아니라 배우자를 포함한 건강검진을 지원하고(해당 시), 본인/배우자의 직계가족까지 매년 독감 예방접종 및 의료비를 지원하고 있습니다.
유연근무 운영 (기간/장소)	<p>시차출퇴근/유연근무제 시행</p> <ul style="list-style-type: none"> • 월 근무시간 한도 내 본인이 근무시간을 자율적으로 계획/실행할 수 있는 선택적 근로시간제를 운영하여, 본인이 주도적으로 업무시간을 선택하고 몰입할 수 있도록 하고 있습니다(직군에 따라 탄력적 근무시간제 사용). <p>사외 분산근무(재택근무) 운영 (2020년~)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 감염병 예방 목적뿐만 아니라 부득이 업무와 자녀 돌봄을 병행해야 하는 상황에 유연하게 대응할 수 있는 사외 분산근무제도를 운영하고 있습니다. <p>모바일 오피스 (2021년 8월~)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 본사는 판교에 위치하고 있으나, 강북에 근무하는 구성원들의 편의성을 위해 모바일 오피스를 운영 중입니다.



일과 삶의 균형

육아휴직

구성원 개인과 가족의 행복을 지원하기 위해 육아휴직을 적극적으로 독려하고 있으며 육아휴직을 마치고 복귀한 구성원에는 안정적인 업무 환경을 지원하고 있습니다.

육아휴직 사용 현황

구분	성별	단위	2020	2021	2022
육아휴직자 수	남성	명	1	-	3
	여성	명	5	4	5
육아휴직 후 업무 복귀	남성	명(%)	1(50)	-	1(100)
	여성	명(%)	9(89)	3(100)	2(100)
업무 복귀 후 12개월 이상 근무	남성	명(%)	1(50)	-	-
	여성	명(%)	9(89)	3(100)	3(100)

일과 삶의 균형 만족도

SK가스는 구성원들에게 실효성 있는 일과 삶의 균형 정책을 제공하기 위해 매년 설문을 진행하고 있습니다. 전 구성원을 대상으로 ‘컬처 서베이’를 실시하여 구성원 만족도를 정량적으로 측정하고 개선하여 지속적으로 제도를 발전시키기 위해 노력합니다.



직장 내 괴롭힘 방지



적극적인 예방활동과 올바른 대응조치로 어느 곳보다 안심할 수 있는 SK가스가 되겠습니다.

SK가스는 근로기준법에서 명시하는 직장 내 괴롭힘 및 남녀고용평등법에 따른 성희롱을 금지하여 ‘다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위’를 철저히 막고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 예방하기 위한 정책에 따라 매년 예방 교육을 실시하며, 상담 및 제보 안내는 국내외 모든 자회사, 계약직, 파견직 근로자를 포함한 전 구성원을 대상으로 지속적으로 실시하고 있습니다. 상담 및 제보 채널을 운영하고 있으며, 접수 시 엄밀한 조사를 통해 사태를 파악하고 조치하고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 방지 교육

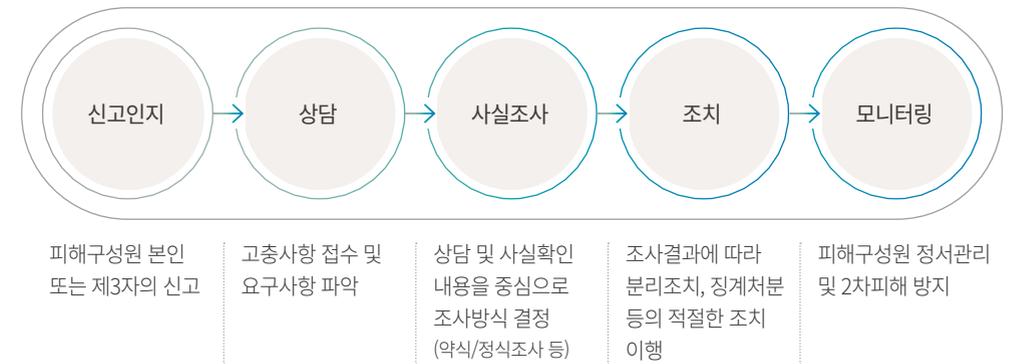
SK가스는 매년 전 구성원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육을 실시합니다. 사례교육을 통해 사안에 대한 경각심을 일깨우고 있습니다.

구분	단위	2020	2021	2022
인당 교육시간	시간	1.5	2	2
교육참여 비율	%	100	100	100
성희롱 예방, 직장 내 괴롭힘 방지 교육 실시여부	실시여부	○	○	○

상담 채널

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등 인권 고충을 상담하기 위해 윤리경영 상담센터, 내부포털 내 인권경영 채널, 직장 내 괴롭힘·성희롱 통합신고센터 등 다양한 채널을 이용할 수 있습니다. 모든 채널에서는 제보자가 안심하고 제보할 수 있도록 내용과 제보자의 신분은 철저히 보호하고 있습니다. 접수된 고충은 인권 전담부서의 내부 절차에 따라 처리되며, 부서는 신속한 해결책을 마련하기 위해 최선을 다하고, 결과를 제보자에게 안내합니다.

SK가스 고충처리 프로세스



징계 및 시정조치

- 직장 내 괴롭힘/성희롱 예방관리 규정**
 - 직장 내 괴롭힘·성희롱에 대해서는 정밀 심의를 바탕으로 가해구성원에 대한 징계와 피해구성원의 신변보호 방안에 대한 즉각적이고 적절한 조치 강구
 - 조치 방향 및 신변보호 방안에 대해서는 사전에 피해구성원에게 통지하고, 의견 청취 (필요 시 조정)
 - 피해구성원의 인사상 또는 제반 근로관계에서 불이익을 받지 않도록 모니터링
- 포상/징계관리 규정**
 - 성희롱 및 성폭력과 다수/반복적/의도적 괴롭힘의 경우에는 징계양정기준상 중징계를 원칙으로 하며, 무관용 원칙에 따라 감경사유를 제한

산업안전 및 보건, 환경

“청결하고 안전한 사업장에서 모두가 건강하게 일할 수 있도록 작은 것부터 철저히 관리하겠습니다.”

SK가스는 안전(S), 보건(H), 환경(E)을 경영의 핵심 가치로 삼고, 국내외 환경 관련 법규 및 보건, 안전기준을 준수하며 환경보호와 환경재해 및 안전사고 예방을 위해 노력하고 있습니다. SK가스의 안전보건 정책은 ‘SHE 경영방침’을 통해 SK가스 전체 사업장에 적용되며, 적용 대상은 사업장 내 모든 근로자(정규직 및 계약직, 도급, 용역, 위탁 및 특수형태 근로자 등)뿐만 아니라 협력사와 지역사회, 그리고 소비자와 같은 주요 이해관계자도 포함됩니다. ISO 45001 인증을 획득한 SK가스 안전보건경영시스템은 안전보건 전담조직 주도로 운영되며 글로벌 최고 수준의 안전보건 정책을 실현하고 있습니다.

SHE 경영방침

SK가스는 ‘Net Zero Solution Provider’로서 ‘안전보건환경(SHE)’을 핵심가치로 삼아, 사람을 보호하고 인류 건강 증진 및 지구 환경 보전을 위해 지속 노력하여, 구성원 및 이해관계자의 행복을 실현하고 함께 성장한다.

- 1 경영진은 SHE 경영의지를 지속적으로 표명하고 실천에 솔선수범하여 선진 자율안전 문화 정착을 이끈다.
- 2 SHE 법규와 규정을 철저히 준수하고, 정기 점검과 개선, 시스템 고도화를 통해 SHE 관리 수준을 향상한다.
- 3 SHE 목표 달성을 위해 모든 인적·물적 자원을 고려하여 추진계획을 수립하고 철저히 이행/관리한다.
- 4 건강하고 깨끗한 작업환경을 조성하고, 모든 종사자의 직업병 예방 및 건강 증진을 위한 체계적인 보건관리를 실행한다.
- 5 에너지 절감, 친환경 에너지 사용 확대, 전과정 환경영향평가 등 온실가스 감축 및 오염물질 최소화를 통해 환경보전에 앞장선다.
- 6 협력사와 SHE 관리 역량을 공유하는 등 상생협력 체계를 유지하여 글로벌 리더로 동반성장 한다.
- 7 SHE 사고 발생 시 투명하게 조사, 개선 및 공유하여 유사 사고를 방지하고, 피해 저감을 위해 상시 비상대응 체계를 유지한다.
- 8 SHE 경영성과 및 관련 정보를 대내외 이해관계자에게 투명하게 공개하고, 성실히 소통한다.

SHE Global Standards 인증

SK가스는 안전, 보건, 환경경영의 Global Standards를 도입하여 인증을 확보함으로써 SHE경영을 지속적으로 개선하고자 노력하고 있습니다.



구성원 안전보건 교육

SK가스는 구성원에게 안전의 중요성을 인식시키고, 사내 안전규율을 확립하기 위해 안전보건환경 교육 및 훈련을 실시하고 있습니다. 산업안전·보건법 등 안전 관련 법령에 의해 구성원들은 필수 안전보건 정기교육을 받고 있으며, 안전관계자들은 주기적으로 직무 교육을 이수하고 있습니다.

구성원 안전보건 교육

구분	단위	2020	2021	2022
구성원 1인당 교육시간	시간	15	18	16
구성원 1인당 교육비용	원	20,892	20,045	80,000
구성원 교육참여 비율	%	100	100	100

산업안전 및 보건, 환경

구성원 안전보건

구성원들의 건강한 회사 생활을 위해 직업성 질병 예방 활동과 건강 증진 복지제도를 운영하며, 비정규직을 포함한 전 구성원에게 차별 없이 지원하고 있습니다.

안전 & 보건 경영진단

직업성 질병 예방 활동 **건강검진 실시 및 직업성 리스크 발굴/모니터링 (2021년~)**

- 건강검진 결과 분석을 통한 고위험자, 다수 질환 선별
- 작업현장 유해 요인 발굴 및 모니터링 (작업환경 측정, 근골격계 유해 요인, 직무 스트레스 조사)



보건관리자 확보 및 운영 (2021년~)

- 보건 전담인력을 지정하여 전문 역량을 확보
- 검진 이상 소견자, 뇌심혈관 질환 의심자 등의 질병 대응

건강 증진 복지제도 운영 **의료비 지원**

- 구성원의 가족까지 개별 질병을 치료하기 위한 의료비 지원제도 보유 유급휴가/휴직 지원
- 암을 포함하여 장기간 치료를 요하는 개인 질병에 대해 유급휴직제도 운영 중

정신건강 보호

- 직무 수행 중 발생할 수 있는 스트레스를 관리하고, 정신건강 증진을 위한 심리상담 프로그램 지원 (2020년부터 '심트니스' 프로그램 운영 중)

Fitness Center 운영

- 유연근무제를 활용하여 회사에서도 시설 사용 및 Group Exercise, 요가 등 다양한 개별 건강 증진 활동 지원 프로그램 운영
- 기초질환 유소견자 및 요관찰자 대상 건강증진프로그램을 통한 건강습관 형성 및 24시간 시앳봇을 통한 건강 상담 지원



협력사 안전보건

SK가스는 협력사 SHE 평가를 통해 안전 적격성을 확인하고, 현장 안전 관리 프로그램을 통해 협력사 근로자들이 안전하고 건강한 환경에서 일할 수 있도록 적극 지원하고 있습니다.



공급망 지속가능성

“협력사를 공정하게 대우하고, 더 나은 방향으로 함께 성장하며 상생하겠습니다.”

SK가스는 ‘공정거래 준수’, ‘상생협력 강화’, ‘협력사 소통’이라는 3대 핵심가치를 근간으로 협력사와 함께 동반성장을 도모하고 있습니다. 윤리경영을 위한 협력사 행동규범을 제정하고, 중점관리 협력사를 대상으로 ESG평가 및 상시 모니터링을 실시한 후 협력사의 잠재적 ESG 리스크를 식별해 개선 방안을 제시하고 있습니다. 또한 협력사와 상생을 위한 동반성장 프로그램을 운영하며 다방면으로 지원하고 있습니다.

3대 핵심가치



협력사 행동규범

SK가스는 협력사가 윤리적 책임을 다하며 기업을 운영할 수 있도록 협력사 행동규범을 제정하였습니다. 협력사 행동규범은 구성원의 인권존중, 안전한 작업환경 조성, 환경경영 실천, 윤리경영 추진 등에 관한 내용을 포함하고 있으며, 계약서에 해당 내용을 명시해 모든 협력사가 의무적으로 준수하도록 요구하고 있습니다.

[협력사 행동규범](#)

협력사 ESG 평가

SK가스는 협력사의 ESG경영 강화를 위해 환경, 보건·안전, 노동·인권, 윤리 등 4대 영역에서 발생하는 주요 리스크를 식별하고 있습니다. 그중 리스크가 높은 협력사를 대상으로는 개선 방향성을 제시하고 정기적인 실사 및 모니터링을 통해 개선 여부를 점검하고 있습니다.

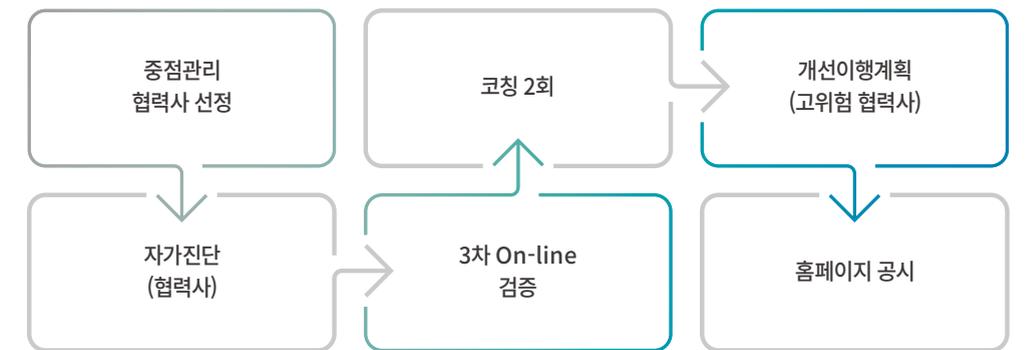
협력사 ESG 평가 과정



ESG 경영진단

SK가스는 연 1회 협력사 ESG 경영진단을 실시하여 협력사 ESG 리스크 관리 및 이행 성과를 평가하고 있습니다. 진단은 SK 그룹사의 IT 플랫폼을 통해 진행되며, 평가 결과에 따라 해당 협력사에 ESG 성과 향상을 장려하기 위한 인센티브를 제공하고 있습니다.

ESG 경영진단 프로세스



공급망 지속가능성

협력사 인권이슈 관리

SK가스는 협력사와 상생을 도모하는 동등한 파트너로서, 협력사 근로자들의 인권 증진을 위해 노력하고 있습니다. 협력사 관련 인권이슈를 보다 면밀히 파악하기 위해 이번 인권영향평가에서는 협력사 대상 설문조사, 심층 인터뷰, 현장 점검 등 다양한 각도에서 평가를 진행하였습니다. 그 결과 협력사 및 협력사 근로자들이 직면한 인권이슈는 원청사-협력사 간 구조적 이슈, 원청사 구성원-협력사 근로자 간 이슈, 협력사-협력사 근로자 간 이슈로, 총 3가지 유형으로 나타났습니다. SK가스는 각 유형에 대응하기 위한 실행 과제를 수립하였으며 인권실사체계 고도화에 따라 순차적으로 실행해 나가고 있습니다.



공급망 지속가능성

협력사 동반성장

SK가스는 협력사의 지속가능한 성장을 위해 다양한 동반성장 프로그램을 운영하고 있습니다. 인권 및 안전교육, CEO 경영 세미나 등을 통해 역량 강화를 지원합니다. 또한 협력사의 안정적인 사업 운영을 위해 현금 대금 결제를 진행하고 있습니다.

협력사 동반성장 프로그램

프로그램	세부내용
협력사 CEO 세미나/MBA 통합과정	1차 협력사 CEO·구성원의 경영/경제/인문/사회 등 경영 인사이트 확대
채용박람회	일자리 Matching을 통한 청년실업 및 중소기업 인력난 해소를 위한 채용박람회 개최
안전교육	1/2/3차 협력사 대상 산업안전보건법(개정) 및 안전 교육
인권교육	1/2/3차 협력사 대상 온라인 인권교육
협력사 동반성장펀드	SK그룹과 IBK기업은행 간 ‘SK그룹 협력기업 공동지원을 위한 동반성장협력 협약’에 따른 금리 감면 지원 프로그램으로, SK가스 우수 협력사로 선정 시 우선권 부여
협력사 대금 지급	자금부담 완화를 위해 30일 이내 현금으로 대금 결제 진행 (하도급법상 세금계산서 발행 후 60일 이내 대금을 지급)



협력사 협의채널

SK가스는 매월 사업장별 협력사 협의체를 진행하여 협력사 근로자들의 안전·보건 관련 의견을 수렴하고 개선 사항을 모니터링하고 있으며, 매년 협력사 간담회를 진행하여 근로자들의 고충을 경청하고 해소하기 위해 노력하고 있습니다.

협력사 협의채널

소통채널	주기	세부사항
협력사 협의체	월 1회	안전·보건 관련 의견 논의
협력사 간담회	연 1회	전반적인 고충 논의 및 성과 공유

협력사 안전·보건 협의체 운영 성과

(2022년도 기준)

사업장	개최횟수(회)	상정안건(건)	개선완료(건)	완료율(%)
Eco Hub(본사)	12	33	33	100
울산기지	12	29	29	100
평택기지	12	19	17	90
지허브	12	20	20	100

지역주민의 주거와 환경



사업장이 위치한 지역의 주민들이 쾌적한 환경에서 생활할 수 있도록 개선하겠습니다.

SK가스는 영업활동 과정에서 지역사회의 인권과 환경권을 침해하지 않고, 지역주민의 권리 및 자유를 보호하기 위한 정책을 운용하고 있습니다. 지역사회의 인권 및 주거권, 국내외 환경 관련 법규를 준수하고 있으며 환경보호, 삶의 질 제고 등 다양한 역할을 수행하며 더불어 성장하기 위한 노력을 이어가고 있습니다.

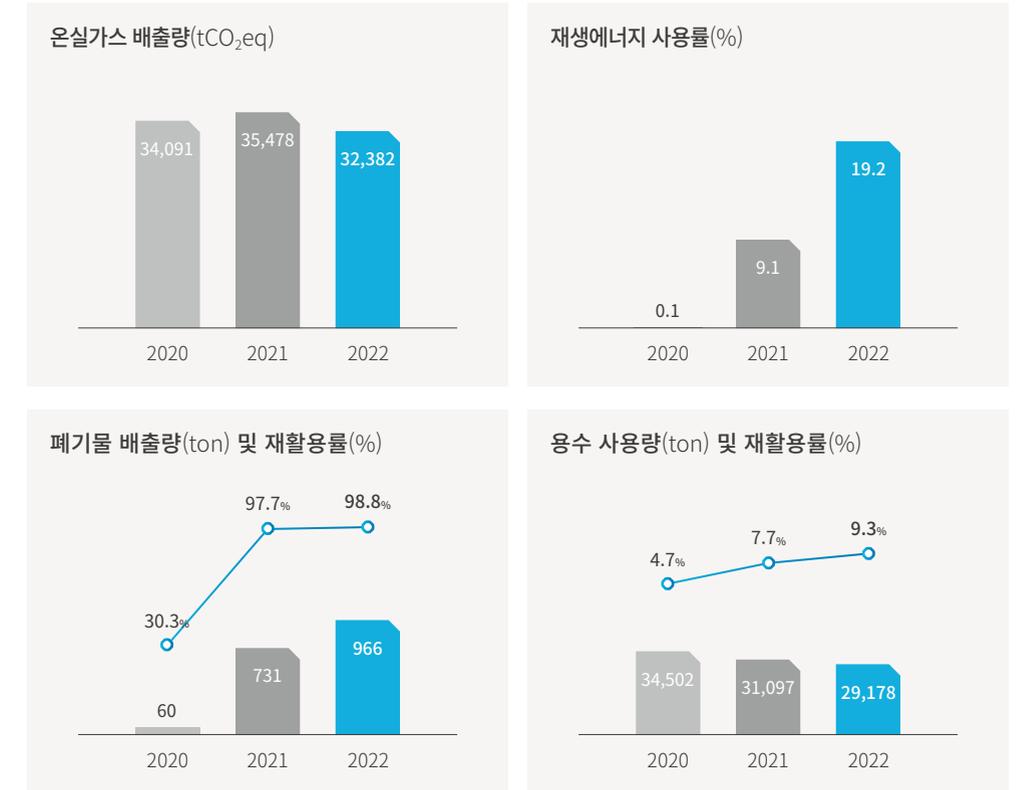
주거권

SK가스는 헌법에 따라 인간다운 생활을 하는 데 필요한 기본적인 권리인 주거권을 준수합니다. 사업장 선정 시에는 환경보호구역을 회피하고 사전에 지역사회 주민과 면밀하게 소통할뿐만 아니라 환경영향평가 과정을 거치는 등 신중하게 사업장을 선정합니다. 현재 SK가스 지역 저장 터미널이 위치한 울산, 평택 사업장 모두 국가에서 조성한 산업단지 내에 위치하여 사업장 설치 관련 지역사회 원주민 이슈가 발생하지 않았으며, 추후 신규 사업장 설치 시에도 관련 이슈가 발생하지 않는 장소를 선정하기 위해 지역 선택에 신중함을 유지할 것입니다.

환경권

SK가스는 모든 이해관계자가 건강한 환경에서 생활할 권리인 환경권을 준수합니다. 또한 사업장 환경 데이터를 엄격히 관리하며 환경 보전을 위해 힘쓰고 있습니다. 울산 및 평택 사업장은 저장시설로서 산업용 폐수가 발생하지 않으며, 폐기물 배출량도 매우 낮은 수준입니다. 배출된 폐기물의 경우, 재활용 전문업체를 통해 99% 이상을 재활용해 ‘폐기물 매립 제로(Zero Waste to Landfill)’ 국제 인증에서 울산기지와 평택기지가 ZWTL Platinum 인증을, 지허브는 ZWTL Gold 인증을 취득하였습니다. 또한 제품의 저장 및 입출하 과정에서도 지역사회 영향을 최소화하기 위해 저탄소 에너지(전기, LPG, 도시가스)를 사용하여 대기오염물질 배출량을 글로벌 Top 수준으로 유지하고 있습니다. 앞으로도 다양한 환경 보전 활동 및 재생에너지 전환을 통해 2030년 넷제로 목표에 도달할 수 있도록 발전해 나가겠습니다.

주요 환경 지표 (전사 기준)



사업장별 주요 환경지표 (2022년)

항목	분류	본사	울산	평택	지허브
대기오염물질(ton)	NO _x	0	12	5	0
수질오염물질(ton)		산업용 폐수 배출 없음(해당사항 없음)			
폐기물 배출량(ton)		32	217	30	687
온실가스 순배출량(tCO ₂)		1,785	20,110	8,979	1,508

지역주민의 주거와 환경

환경권

생물 다양성 보전 프로그램

SK가스는 생물 다양성 보전을 위해 지역 생태조사, 도서 발간, 행복숲 정원 조성 등 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다.

구분	사업장	세부내용
지역 생태조사 및 도서 발간	성남, 울산, 평택, 서천	2020년부터 국립생태원과 협력하여 지역사회 주요 생태환경조사를 통한 지역별 생태도서 발간 및 배포
지역 NGO 협력 프로그램	울산	울산지역 환경단체와 협력하여 생물 다양성 보전 및 생태보호 활동 진행
행복숲 정원	평택	도심 내 유휴공간을 활용한 생태공원 조성 및 기부
해양생태계 보전 사업	울산, 평택	1사 1연안 정화 활동
행복한 Green School	성남, 울산, 평택	사내 교사양성과정을 수료한 구성원이 친환경 선생님이 되어 SK가스 사업장 인근 지역 초등학교들에게 환경 교육 제공



지역사회 소통

SK가스는 지역사회를 주요 이해관계자로 정의함으로써 사업 과정에서 다양한 의견을 수렴하고 반영하기 위해 힘쓰고 있습니다. 다양한 채널을 통해 지역사회와 소통하며 고충 해결을 돕고 지역주민의 생활환경을 개선할 수 있는 다양한 사회공헌활동을 진행하고 있습니다.

소통채널	세부내용
CSR 협력미팅	자치단체, 주민단체 및 지역NGO와 함께 사회공헌사업 성과 및 개선방향 논의 및 지역사회 관련 의견 수렴
지관서가	지역사회 이해관계자의 건강한 마음과 행복 추구를 위해 북카페 지관서가 설치. 인문학 및 문화 인프라 지원
희망메이커	지역 저소득층 가정 아동 및 청소년 지원 프로그램
온라인 고충처리채널	SK가스 홈페이지 내 윤리경영 상담센터 및 1:1 문의, 행복충전 멤버십 앱

Epilogue

“경영의 중심에 ‘사람’에 대한 기본적인 존중이 없다면, 모두의 행복은 존재할 수 없습니다.”

2023년은 SK가스에 있어 인권경영의 ‘새로운 도약기’라고 할 수 있었습니다. 재정비된 인권실사체계에 따라 인권영향평가를 실시함으로써 보다 면밀히 인권리스크를 식별할 수 있었고, 인권경영 컨트롤 타워인 인권경영위원회를 통해 대응조치를 마련하고 그 진행 경과를 지속적으로 모니터링하고 있습니다.

이번에 SK가스가 첫 번째로 발간하는 인권경영보고서에는 올해 SK가스가 진행했던 인권경영을 되돌아보고 반성하며, 한편으로는 앞으로의 방향성에 대해 이해관계자들에게 알리고 소통하는 통로가 되길 바라는 마음이 담겨 있습니다.

결과를 받아 든 지금, 우리는 여전히 부족함을 느낍니다. 그간 구성원들의 행복을 위해 다양한 실천을 이어 왔지만, 구성원 모두가 만족하는 인권경영을 위해 더욱 애써야 함을 느낍니다. 또한 사업장을 넘어 협력사, 지역사회, 고객 등 이해관계자들을 위한 인권경영 노력이 필요함을 절감하고 있습니다. SK가스는 이를 위해 앞으로 사업장과 협력사, 지역사회와 고객을 아우르는 인권경영을 펼쳐 나가고자 합니다.

앞으로는 이번에 마련한 인권실사체계를 차근차근 실행하고자 하며, 특히 다음과 같은 사항들에 대해 중점을 두고자 합니다:

첫 번째로, 인권 취약 영역에 대해 지속적인 관심을 가질 것입니다. 특히 장애인, 여성, 비정규직, 협력사 등이 이에 해당합니다.

두 번째로, 인권실사를 주기적으로 실시하고, 취약 영역에 대해서는 심화평가를 진행함으로써 실질적이고 잠재적인 인권리스크를 미리 식별하고 예방하기 위한 노력을 기울일 것입니다. 또한 인권실사 범위를 단계적으로 자회사 및 공급망에 확대 적용할 계획입니다.

세 번째로, 안전 및 보건에 대해서는 특별한 관심을 유지할 것입니다. 협력사 근로자를 포함한 구성원들이 안전하게 일할 수 있는 환경과 문화를 만들어 갈 것입니다.

마지막으로, 인권 고충 상담/제보 채널을 보다 다양화하고 운영 절차를 보완하여 누구나 언제든지 상담하고 적절한 보호 조치를 받을 수 있도록 하겠습니다.

SK가스는 모두의 행복을 지향합니다. 이러한 신념은 ‘Net Zero Solution Provider’라는 사업 비전으로 반영되어 기후변화라는 사회적 문제를 해결해 가는 데 기여하게 될 것이며, 이 과정에서 참여하는 이해관계자들의 인권을 존중하며 지속가능한 모두의 행복을 위해 함께 나아갈 것입니다.

Appendix

UNGP RF _____ 32
 2023 인권영향평가 실시 확인서 _____ 33



Appendix

UNGP RF

UN Guiding Principles Reporting Framework

구분	보고원칙	세부내용	보고현황
인권존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권존중 의지 대외 공개 여부	p. 7
	A2. 인권존중 내재화	인권존중 의지 내재화를 위한 노력	p. 7, 12
중점 보고 분야	B1. 주요 인권이슈 목록	사업활동과 연관된 주요 인권이슈	p. 15~16
	B2. 주요 인권이슈 식별	주요 인권이슈 선정 방법	p. 13~14
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권이슈 발생지역 및 지역선정 방법	p. 12~16
	B4. 잠재적 인권이슈	주요 인권이슈와 잠재적 인권이슈	p.15~16, 18~29
주요 인권이슈 관리	C1. 주요 인권이슈를 위한 세부 정책	주요 인권이슈를 위한 세부 정책	p. 7, 18~29
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권이슈별 이해관계자의 참여	p. 10
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권이슈 식별	p. 12~15
	C4. 인권이슈 대응	주요 인권이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	p. 8~10, 12~16, 18~29
	C5. 성과 평가	주요 인권이슈 해결을 위한 활동의 효과성	p. 12~14
	C6. 사후지원	인권관련 피해자를 위한 사후지원 활동	p. 9, 22, 26

Appendix

2023 인권영향평가 실시 확인서

기업명: SK가스 주식회사

주소: 경기도 성남시 분당구 판교로 332

법무법인(유) 지평은 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’(UNGPs) 제18조(a)*에 따라 2023년 1월부터 6월까지 상기 기업에 대해 인권영향평가(이하 ‘본건 인권영향평가’)를 외부전문기관의 지위에서 독립적으로 실시하였으며 주요 내용은 아래와 같습니다.

* “인권영향평가 절차는 내부의 그리고/또는 독립적인 외부 인권전문가의 도움을 받아야 한다.”

- **평가범위:** SK가스의 구성원, 협력업체 직원, 지역사회 주민, 소비자 등
- **평가기준:** 국제 인권규범 및 국내 인권관련법령 등
- **평가방법:** ① 체크리스트 진단, ② 협력업체 자가진단(Self-Assessment Questionnaire), ③ 설문조사, ④ 초점그룹인터뷰(Focus Group Interview), ⑤ 현장점검 등
- **평가결과:** 총 94개의 개별 인권 리스크 식별
 - ☑ 국제기준(UNGPs 등)에 따라 우선순위 평가를 실시,
 - ☑ 14개의 ‘주요 인권이슈’(Salient Human Rights Issues)를 선정
 - ☑ 주요 인권이슈에 대해 각 담당부서와 개별 협의를 거쳐 완화·예방 대응조치 마련
 - ☑ 대응 조치에 대한 추적·검증 지표와 소통·공시 방안 제시

SK가스는 제3자 인권영향평가를 실시하였습니다. 2023년 1월부터 6월까지 ‘법무법인(유) 지평’을 통해 총 94개에 걸친 인권 리스크를 식별하였으며, 그중 14개의 주요 인권이슈를 선정하여 완화 및 예방 대응조치를 마련하였습니다.

SK가스는 앞으로도 구성원을 비롯한 협력사, 고객, 지역사회 주민의 인권 존중과 보호를 위해 체계적인 인권경영을 실천하고 결과를 투명하게 공개하겠습니다.

JIPYONG 법무법인[유] 지평

2023년 7월 28일

임 성택



법무법인(유) 지평 / 대표변호사

