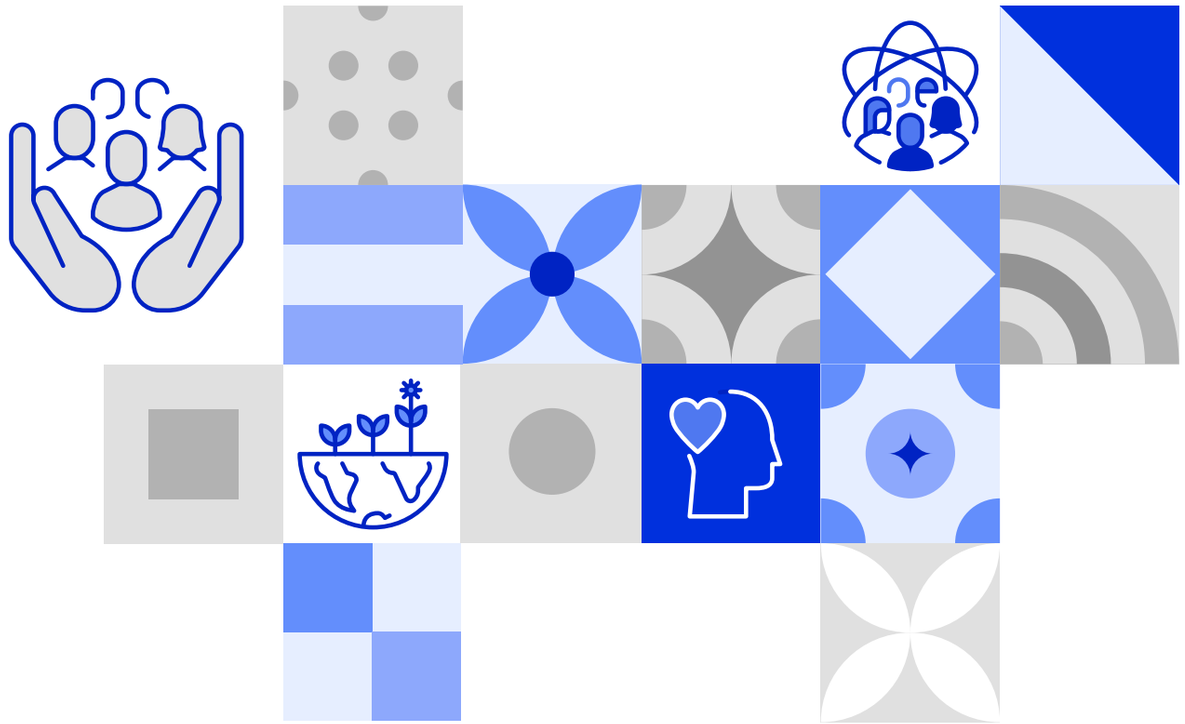
2025

SK텔레콤 인권 보고서



SK telecom

ABOUT THIS REPORT

본 보고서는 SK텔레콤의 인권보고서로, SK텔레콤의 인권관리 현황 및 성과를 보고하기 위한 목적으로 발간되었습니다.

작성 근거 및 참조 국제 가이드라인

유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework), CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)에서 제시하는 항목과 내용을 준수하여 작성되었습니다.

보고의 범위와 경계에 관한 사항

본 보고서에서 'SK텔레콤'이라는 표현은 한국채택국제회계기준(K-IFRS) 상 연결의 대상이 되는 자회사를 포함하지 않은 SK텔레콤 개별기업을 지칭합니다. 일반적인 서술과 정보에 대해 별도 표기가 없는 경우 SK텔레콤의 해외법인, 자회사, 투자회사의 데이터는 제외되어 있으며, 본 보고서의 내용은 SK텔레콤의 공급망을 포괄합니다. 보고의 지리적 경계는 매출의 99% 이상이 발생하고 있는 주 사업장이 위치한 대한민국이며, 시간적 경계는 2024 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지입니다. 단, 일부 정성적 활동은 2025년 6월까지의 내용을 포함할 수 있습니다.

국제 이니셔티브 및 파트너십

SK텔레콤은 사회 윤리와 국제 환경 개선을 위해 유엔기구들과 기업들이 협조하여 발의한 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)에 2007년 가입하여 활동하고 있으며, 사회적 책임에 관한 경영 시스템 표준인 ISO 26000를 준수하고 있습니다.

SK텔레콤은 모든 사업운영 과정에 인권노동방침을 기반으로 하며 모든 구성원의 인권, 존엄성과 기본권을 존중하고 있습니다. 당사의 인권에 대한 노력 및 성과를 알리고 더욱 지속가능한 가치를 제고하기 위해 2025년 네 번째 인권보고서를 발간합니다.

보고서 검증

본 보고서는 보고 내용에 대한 신뢰도를 높이기 위해 전문 검증 기관인 BSI(British Standards Institution) Group Korea에서 제3자 검증을 수행하여, 작성 프로세스, 공개 데이터, 내용의 신뢰성과 공정성을 확보하였습니다.

CONTENTS

인권경영 정책 및 거버넌스

04 CEO 인권정책 성명
07 인권경영 정책
08 인권경영 거버넌스
09 이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

12 인권경영 리스크 관리체계 수립
17 인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

23 근로 환경
32 공급망 관리
36 지역사회
37 정보 보호

Appendix

42 UN 이행지침 인권보고 프레임워크
43 Corporate Human Rights Benchmark Index
44 SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

발간월 2025.6
발간조직 SK텔레콤 – 인권경영팀
문의처 SK텔레콤 인권경영 담당자(human_right@sktelecom.com)

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명

인권경영 정책

인권경영 거버넌스

이해관계자 참여

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

CEO 인권정책 성명

SK텔레콤은 '기업의 영구 존속, 발전을 통해 고객·구성원·주주에 대한 가치를 창출하여 사회· 경제 발전에 핵심적인 역할을 수행하고 나아가 인류의 행복에 공헌한다'는 SKMS 규범을 근간으로 삼아, 사회적 책임과 규범을 준수하며 비즈니스 목표를 달성하는 것을 지향합니다. 당사의 사회적 책임은 고객, 구성원, 비즈니스 파트너, 지역사회에 높은 수준의 인권 존중에 관한 책무를 정의하고 있습니다.

SK텔레콤은 높은 수준의 글로벌 시민의식을 실천하는 기업으로서 일상에서 상품과 서비스, 계약, 구매, 기타 비즈니스 활동을 통해 접하는 모든 이해관계자들의 근본적 권리를 존중합니다. SK텔레콤은 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)'과 '유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework)'이 제시하고 있는 인권 원칙에 대하여 공개적 지지를 선언하고, 인권 존중과 관련한 책임을 다할 것을 천명하는 바입니다. SK텔레콤은 사업 과정에서 일어날 수 있는 인권 침해를 방지하기 위해 노력할 뿐만 아니라 침해의 방조 또는 공모 행위를 피하기 위한 최선의 노력을 기울일 것입니다. 또한 유엔글로벌콤팩트의 인권·노동 원칙에 따라 책임을 갖는 조직, 운영구조, 모니터링 절차, 발생 사건에 대한 조치와 커뮤니케이션을 위한 투명한 경영 구조를 갖출 것입니다. SK텔레콤은 본 정책이 SK텔레콤뿐만 아니라 SK텔레콤의 자회사 및 비즈니스 파트너에게서도 지켜질 수 있도록 최선의 노력을 기울이겠습니다.

적용범위

SK텔레콤은 해외법인을 포함한 SK텔레콤의 모든 경영활동에서 인권을 존중하며, 임직원을 비롯해 거래 계약을 맺는 비즈니스 파트너 등 SK텔레콤과 관련된 전체 이해관계자를 대상으로 합니다.

거버넌스

SK텔레콤은 윤리경영, 안전보건, 정보보호, SCM, ESG, HR, ER 등 인권경영 추진과 관련된 전담조직을 구성하여 SK텔레콤의 인권경영 관리지표를 수립하였고, 각 영역별로 정책 및 조직구조, 교육 및 성과 등 인권 리스크 관리를 위해 점검이 필요한 항목을 체계화하였습니다. SK텔레콤은 인권경영 활동에 대한 KPI 및 성과 관리체계를 구축하여, 인권 리스크의 지속적인 개선과 관리 수준 향상을 위해 노력하고 있습니다.

인권 리스크 관리체계

SK텔레콤은 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework)에 기반하여 '보호(Protect), 존중(Respect), 구제(Remedy)'의 원칙을 중시합니다. SK텔레콤은 이 원칙에 따라 SK텔레콤 본사 및 자회사, 비즈니스 파트너 등 가치사슬(Value Chain) 전반에서 인권 리스크를 구체적으로 식별 및 관리하고 있습니다.

1) 리스크 식별: 인권영향평가

SK텔레콤은 글로벌 기준과 SK텔레콤의 진단 분석(Gap Analysis)을 기반으로 주요 인권 리스크 요소를 식별하고 있습니다. 인권 리스크는 제3자 조사자료와 이해관계자 참여 채널, 고충처리 채널로 파악된 내용을 종합하여 식별합니다. 또한, 내부 임직원 대상으로 인권 설문조사를 진행하여 잠재적 리스크를 확인합니다.

2) 리스크 개선: 완화 프로세스 수립

SK텔레콤은 사업운영과정에서 발생 가능한 주요 인권 이슈를 파악하고, 해당 이슈에 가장 취약한 그룹과 검토 대상을 식별합니다. 확인된 주요 이슈에 대하여는 실사를 진행하여 이슈의 성격과 위험수준을 파악하고, 이슈별 책임 조직을 지정하여 근본적인 구제 및 완화 조치가 이루어질 수 있도록 관리하고 있습니다.

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

CEO 인권정책 성명

고충처리 프로세스

SK텔레콤은 사업 과정에서 발생 가능한 인권 침해를 방지하기 위해 이해관계자 참여 채널을 운영하고 있습니다. 이를 통해 이해관계자들이 사업 전반의 활동과 관련한 의견, 피해 사례 및 사회적 책임 위반 사례 등에 대해 자유롭게 공유하고 관련 이슈를 해결해 나가고자 합니다. 인권 원칙을 준수하지 않는 사례, 침해 사례를 목격하거나 혹은 직접 침해를 겪으신 경우 다음 채널을 통해 알려주시기 바랍니다.

고충처리 채널

접수된 제보 내용은 사실 여부 확인 후, 실무 부서의 모니터링과 실사 등을 통해 적극적으로 해결하고 있습니다. 중대 사안으로 판단 및 조치된 건에 대하여는 이슈 내용과 처리 과정 및 결과를 이사회 산하 ESG 위원회에 보고하고, 전반적인 경영활동에 반영해 유사 사례가 발생하지 않도록 노력하고 있습니다.

기본 원칙

1. 강제노동 금지

- 근로자의 자발적 근로 및 퇴사의 자유 보장
- 사업장 내 휴게시설, 공장, 기숙사 등 출입 및 이동의 자유 보장
- 여권, 신분증 등 근로자의 개인 문서 원본 보관 금지
- 수수료, 채무 등을 담보로 한 채용 및 근로계약 금지

2. 아동노동 금지

- 사업장이 위치한 지역 및 국가 법률에 따른 아동의 고용 금지
- 아동노동 발견 시, 아동의 건강상태를 점검하고 아동의 교육기회 보장
- 연소자 근로 시 안전보건상 유해하거나 위험한 업무 배치 금지

3. 근로조건 준수

- 사업장이 위치한 지역 및 국가의 법정 근로시간 준수
- 사업장이 위치한 지역 및 국가의 법정 최저임금 준수
- 진출국가의 현지 법, 또는 합의된 기준 이상의 초과근무 금지
- 근로자가 원하지 않는 초과근무를 강제하지 않고, 필요 시 근로자의 신청 및 회사의 승인을 통해 실행할 수 있으며, 초과근무에 대한 합당한 보상 지급
- 근로자 연차 유급휴가 등 법정 복리후생 보장
- 양도, 인수 및 합병 등을 포함하는 경영상의 이유로 근로자를 해고하고자 할 때에는 현지 법에서 명시하는 사전 협의 기간 내 근로자 대표와의 합의를 통해 근로자에게 통지

4. 생활임금 지급

- 지역경제 및 생활물가에 기반한 생활임금 보장
- 각 사업장이 위치한 국가 또는 지방 자치정부 (생활임금위원회)가 정하는 생활임금 기준 준수
- 적정 생활임금 및 공정한 보상을 위해, 사업장 별 적정 생활임금 수준 및 임금 지급 현황에 대한 정기 모니터링 실시

5. 인도적 대우

- 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위 금지
- 모든 성희롱 및 괴롭힘 행위에 대한 무관용 원칙 적용
- 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방을 위해 노력하고, 피해 발생 시 피해자 보호와 구제 조치 진행
- 피해 사례를 신고 및 제보할 수 있는 채널 관리

6. 차별 금지

- 성별, 인종, 국적, 종교, 장애, 출신, 성 정체성 및 지향성, 정치적 신념, 사회적 계층 등 모든 사유로 인한 차별 행위 금지
- 모든 차별 행위에 대한 무관용 원칙 적용
- 채용, 직무/부서 이동, 성과평가 및 보상, 승진, 교육 기회, 출산 및 육아휴직 사용과 복귀 시 업무 배치 등에 대한 차별 행위 금지

7. 평등임금 지급

· 성별, 인종, 국적, 종교, 장애, 출신, 성 정체성 및 지향성, 정치적 신념, 사회적 계층 등에 대한 차별 없이 동일가치 노동을 제공하는 근로자간 동일 임금 보장

8. 결사의 자유

· 근로자의 결사의 자유 및 단체교섭의 권리 보장
· 노동조합 가입 또는 미 가입, 활동을 이유로 차별 및 불이익 금지

9. 근로자 안전보건

· 근로자의 안전하고 위생적인 작업환경을 위해 정기적인 안전점검 및 관리
· 비상상황에 대비한 매뉴얼 구비, 비상대피로 부착, 정기적인 대피훈련 진행
· 근로자 건강검진을 정기적으로 실시하여 검진 결과에 따른 적절한 조치 지원

10. 개인정보 보호

· 법규 준수를 위한 최소한의 개인정보 요구 및 기록, 저장
· 개인정보 Life-Cycle에 따른 안전성 확보 조치
· 정보 주체 권리보장을 위한 다양한 채널 운영
· 개인정보 수집 목적 외 이용 금지

11. 책임 있는 조달

· 원자재, 부품, 장비, 완제품의 생산, 유통, 조달, 판매 과정에서 인권 침해 및 환경 오염 사례가 발생하지 않도록 관리
· 콩고민주공화국 등 아프리카 분쟁지역에서 채굴되는 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금 등의 분쟁광물 사용금지
· 납품되는 원자재, 부품, 장비 등의 원산지 추적 및 실사 진행, 분쟁광물 포함 여부 모니터링 진행

12. 지역사회 인권 보호

· 사업운영과정에서 발생하는 지역사회에 대한 직간접적인 인권 및 환경 영향 관리
· 지역사회 이해관계자 의견 청취 및 반영

SK텔레콤은 사회적 책임을 다하고 모두의 행복을 추구하는 기업으로서, 인권 원칙 지지와 준수에 앞장서겠습니다.
감사합니다.

2025년 6월



SK텔레콤 대표이사 사장 **유영상**

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권경영 정책

SK텔레콤은 모든 이해관계자와 함께 지속가능한 미래를 만들어가기 위해 노력하고 있습니다. 고객, 구성원, 비즈니스 파트너, 지역사회 등 다양한 이해관계자의 권리를 존중하며, 높은 수준의 글로벌 시민의식을 바탕으로 인권경영을 실천하고 있습니다. 당사는 인권 존중과 보호를 위한 책임을 다하기 위해 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)'과 '유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework)', '유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)'의 인권·노동 원칙 등 주요국제 인권 기준에 대한 공개 지지를 선언하였습니다. SK텔레콤은 글로벌 인권 원칙을 바탕으로, '인권정책선언', '안전보건 경영방침', '윤리규범', '비즈니스 파트너 ESG 행동 규범' 및 '이해관계자 참여 정책' 등 다섯 가지 정책을 규정하고 인권경영 체계를 강화하고 있습니다.

인권경영 정책 Framework

정책 및 선언	대상 범위	내용
인권정책선언	구성원, 협력회사	SK텔레콤은 적용범위, 거버넌스, 관리체계, 고충처리 프로세스 등 인권경영 도입을 위한 인권정책 선언을 제정하여 공개하고 있습니다. 해당 정책은 강제노동 금지, 아동노동 금지, 근로조건 준수, 생활임금 지급, 인도적 대우, 차별 금지, 평등임금 지급, 결사의 자유, 근로자 안전보건, 개인정보 보호, 책임있는 조달, 지역사회 인권 보호 등 12개의 기본원칙으로 구성되어 있습니다.
안전보건 경영방침	구성원, 협력회사	SK텔레콤은 이해관계자의 생명과 안전을 지키는 것을 경영의 최우선 가치로 인식하고, 안전보건관리체계의 충실한 이행과 지속적인 사고예방 활동을 위해 안전보건 경영방침을 제정하였습니다. '중대재해 Zero' 목표와 5대 실천사항으로 구성된 안전보건 경영방침은 당사의 모든 제품과 서비스, 활동에 접점이 되는 고객, 시민, 사내구성원과 협력회사 종사자에 적용됩니다. 중대재해처벌법 시행령에서 규정한 15개 제반사항을 반영한 안전보건 관리체계를 구축하고, 최고 안전보건 경영 책임자(CSPO, Chief Serious accident Prevention Officer)를 선임하여 체계적으로 중대재해 예방 활동을 추진하고 있습니다.
윤리규범	구성원	SK텔레콤은 고객, 구성원, 주주, 비즈니스 파트너, 사회 등 다양한 이해관계자의 가치를 창출하여 사회·경제 발전에 핵심적인 역할을 수행하고, 나아가 인류의 행복에 기여하는 기업경영을 실천하기 위해 윤리규범을 제정하였습니다. 고객에 대한 자세, 구성원의 기본윤리, 구성원에 대한 책임, 주주에 대한 책임, Business Partner와의 관계, 사회에 대한 역할 등 당사의 내·외부 이해관계자 대상 윤리규범을 수립하였으며 적용 대상 및 준수 의무 명확화, 윤리경영 실천지침 운영, 부패방지경영시스템 규정에 대한 운영 규정을 명문화하였습니다.

정책 및 선언	대상 범위	내용
협력회사 ESG 행동규범	협력회사, 모든 비즈니스 관계 파트너사	SK텔레콤은 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 당사와 거래 관계에 있는 모든 비즈니스 파트너 대상 ESG 행동규범(Supplier ESG Code of Conduct)을 수립하여 사회적 책임 준수를 요구하고 있습니다. 비즈니스 파트너는 모든 임직원, 계약자, 2차 비즈니스 파트너, 대리인을 포함하여 경영상 모든 Value Chain의 이해관계자에 공통적으로 적용됩니다. ESG 행동규범은 UNGC 원칙, OECD MINE 가이드라인, GeSi의 JAC(Joint Audit Cooperation) 가이드라인에 기반하여 노동·인권, 보건·안전, 환경, 윤리, 경영시스템 영역까지 ESG경영을 위한 세부 요구 사항으로 이루어져 있습니다.
이해관계자 참여 정책	모든 이해관계자	SK텔레콤은 경영활동 과정에서 이해관계자의 참여를 보장하여 경영의 투명성과 효율성을 제고하기 위해 AA1000 SES(Stakeholder Engagement Standard) 기반의 이해관계자 참여 정책을 마련하였습니다. 이해관계자는 사업 운영의 상호 영향도, 책임과 역할, 평판, 기대사항 등을 고려하여 임직원, 주주 및 투자자, 고객, 비즈니스 파트너, 정부 당국, 언론, 협회, NGO 및 지역사회로 정의하고 있으며, 추가적으로 사회적으로 취약하고 소외된 이해관계자를 식별하여 취약 이해관계자로 정의합니다. 각 이해관계자 식별하고 당사의 사업 운영에 따른 영향도를 평가하고, 커뮤니케이션 채널을 다양화하여 이해관계자의 불만 및 고충처리, 사후관리 및 모니터링, 잠재이슈 등을 식별하고 있습니다.

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권경영 거버넌스

SK텔레콤은 이사회부터 최고경영진, 인권경영 전담부서, 유관부서에 이르기까지 체계적인 인권경영 거버넌스를 구축하여 모든 사업운영 과정에 인권경영을 도입 및 이행하고 있습니다. 이사회 및 이사회 산하 소위원회인 ESG위원회는 인권과 관련된 최고 의사결정기구로, ESG 관련 주요 안건에 대한 심의·의결을 담당하고 있습니다. CEO는 인권 이슈에 대한 보고 청취와 주요 사안에 대한 의사결정과 인권경영 성과를 검토합니다. 인사부서 최고경영자인 HR센터장 산하 인권경영팀은 인권경영 추진을 전담하며 윤리경영, 안전보건, 정보보호, SCM(Supply Chain Mgt.), ESG, HR, ER(Employee Relations) 등의 유관부서와 협업하여 인권 관련 리스크 관리 및 개선과제 도출, 이슈별 인권관련 과제를 모니터링하고 있습니다.

ESG위원회

2021년 설치된 ESG위원회는 인권경영을 포함한 환경, 사회, 고객, 정보보안 등 ESG경영 전반의 주요 아젠다를 검토하고 있습니다. ESG위원회는 3인 이상의 이사로 하며, 사외이사를 과반수로 하도록 규정하여 위원회의 독립성을 보장하고 있으며, 참여 위원의 전문성을 바탕으로 당사의 ESG 추진 방향과 성과, 공시, 이해관계자 커뮤니케이션과 인권영향평가 결과를 보고 받고 이를 심의하고 있습니다.

인권경영 조직, 역할과 책임



인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권 리스크 관리 거버넌스

당사의 인권경영 전담팀은 발생가능한 인권 리스크를 관리하기 위해 당사의 인권정책을 기반으로 매년 인권영향 평가를 수행하고 있으며, 이사회 산하 ESG위원회는 평가 결과를 검증 및 관리하고 있습니다.

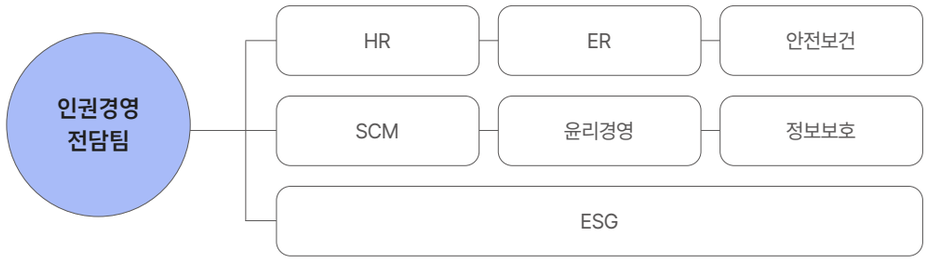
인권경영 책임 및 역할 강화

SK텔레콤은 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 추구하고 관리하는 DBL(Double Bottom Line) 경영원칙을 바탕으로 인권경영을 포함한 ESG 활동 및 환경 성과, 사회공헌 성과를 포함하는 ESG KPI를 설정하여 실천하고 있습니다. 이에 대한 경영진의 성과를 평가하고 보상에 반영함으로써 실질적인 인권경영을 이행하기 위해 노력하고 있습니다. 더불어 인권 영역에 대한 전문성을 위해 인권경영의 Ownership을 ESG 조직에서 HR 조직으로 변경하는 등 책임과 역할을 더욱 강화하고 있습니다.

인권경영 전담팀 운영

SK텔레콤은 HR센터 조직 산하의 인권경영팀은 당사의 인권경영 이행을 전담하며, 유관 부서별 정책 및 조직구조, 교육 및 성과 등의 관리 항목을 점검하고 있습니다. 인권리스크 영향평가 실시와 인권경영 활동에 대한 KPI 및 성과 관리를 통해 지속적으로 인권 리스크를 개선하고 있습니다.

인권경영 전담팀



이해관계자 참여

SK텔레콤은 회사의 이해관계자를 고객, 구성원, 자/종속회사, 협력회사, 지역사회 및 NGO, 주주, 정부로 각각 구분하고 있습니다. 회사는 이해관계자의 참여를 독려하여 기업에 대한 신뢰와 지지를 획득하고 더불어 회사 경영의 투명성과 효율성까지 제고하고자 합니다. SK텔레콤은 이해관계자 참여를 위한 노력의 일환으로 이해관계자 참여와 소통 정책을 마련하고 이를 대외적으로 공표하였습니다. 이해관계자 참여 정책에는 내·외부 이해관계자의 경영활동 참여 조건을 비롯한 이해관계자 소통에 대한 전사적 지침과 문제 발생 시 해결 프로세스 등이 명시되어 있습니다.

이해관계자 참여 정책

범위	• 본 이해관계자 참여(Stakeholder Engagement) 정책은 해외 법인을 포함한 SK텔레콤의 경영활동 및 사업 전반의 공급망과 관련된 모든 이해관계자와 지역사회에 동일하게 적용된다.
목적	• SK텔레콤의 내/외부 이해관계자가 경영활동에 참여하고 소통하기 위한 요건을 수립하고 공개함으로써 이해관계자 참여에 대한 SK텔레콤의 의지를 대내외에 천명하고 사내 관련 조직에 전사적 지침을 제공한다.
목표	• 이해관계자 참여 및 소통을 통해 경영의 투명성과 효율성을 제고하고 이해관계자의 지지와 신뢰를 획득하는 것을 목표로 한다.
책임	• 이해관계자별 소통채널 및 참여방식은 전사 이해관계자 총괄 조직의 관리, 감독하에 각 담당부서의 책임제로 운영한다(담당 조직 및 담당자 지정). • 이해관계자 참여와 관련한 정책 및 주요 이슈는 이사회 산하 ESG위원회에 보고한다
이슈관리	• 이해관계자 참여 및 소통을 통해 잠재적 또는 실질적인 부정적 영향이 파악된 경우, 이를 완화 및 제거하기 위한 방안을 수립하여 적극적으로 이행한다. • 이해관계자 불만/고충 사항 처리 결과에 대해 추적 관리하고, 대내외에 공개하여 투명성을 제고한다. • 이해관계자의 참여 역량 강화 및 정보 접근성 제고를 위해 역량 강화 프로그램을 운영한다.

이해관계자 참여 정책

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

이해관계자 소통과 참여

1 구성원

소통 방법
- 노동조합(노동조합 홈페이지)
- '사이다' 게시판(사내 인트라넷)
- 안전보건 Story(사내 인트라넷)

소통 내용
- 경영 환경 변화, 임금 협상 등 HR 관련 이슈

2 비즈니스 파트너

소통 방법
- 협력회사 간담회 개최
- 파트너 Survey 실시

소통 내용
- 공정 계약, 부당 거래 등 상생협력 관련 이슈

3 정부

소통 방법
- 정기적 미팅 및 토론회 개최

소통 내용
- 통신 규제 정책, 비즈니스 기회 및 위험 등 관련

4 언론

소통 방법
- 언론간담회
- 보도자료 배포

소통 내용
- 기업 홍보, 사업소개 및 신사업 전략, 투명한 정보공개 등 이슈



8 주주

소통 방법
- Corporate Day
- 연 1회 정기 주주총회
- 분기별 실적 발표 및 NDR

소통 내용
- 주가 및 배당금 변동 이슈, 경영 환경 변화 및 경영 실적, 주주총회 등 관련

7 고객

소통 방법
- T world(온라인 고객센터), 고객센터
- 블로그, 페이스북 등 SNS 채널
- 연중 간담회 및 이벤트 실시

소통 내용
- 상품, 서비스에 대한 문의, 제안 및 기타 의견

6 NGO & 지역사회

소통 방법
- NGO와 반기별 1회 간담회 실시

소통 내용
- 소비자 불만, 통신료 정책, 환경보호 등의 이슈

5 협회

소통 방법
- 협회 정기 간담회 및 세미나
- 수시 미팅

소통 내용
- 이니셔티브 확산, 기후변화, 정보통신 산업 규제 등 이슈

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립

인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권경영 리스크 관리체계 수립

인권 리스크 관리체계 수립

SK텔레콤은 전체 구성원을 대상으로 인권영향평가를 진행하여 인권 이슈에 대한 회사의 정책과 절차, 시스템을 체계적으로 검토하고 잠재 리스크를 파악하여 효과적인 개선 방안을 마련하고 있습니다. 자체 개발된 체크리스트를 중심으로 진행되는 인권영향평가는 회사의 인권 이슈에 대한 목표 설정 및 측정을 통해 인권 이슈에 대한 효율적 대응이 가능하고, 회사의 잠재적 인권 이슈를 식별하여 취약그룹에 미치는 영향력 측정 및 개선과제 도출에 기여하고 있습니다.

리스크 관리 범위

SK텔레콤은 2012년부터 기업 차원의 인권 정책을 도입하여 지속적으로 인권 분야 이슈를 관리해왔습니다. 회사는 '보호(Protect), 존중(Respect), 구제(Remedy)'를 중심으로 하는 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Ruggie Framework)에 기반하여 기업과 이해관계자에게 인권 제고를 위한 명확한 프레임워크를 구축하고 있습니다.

SK텔레콤은 인권 리스크를 검토함에 있어 본사 및 자회사, 비즈니스 파트너 등 가치사슬(Value Chain) 전반을 대상으로 합니다. 또한 본 평가는 SK텔레콤의 직접적인 비즈니스 운영 뿐만 아니라 합작회사 및 비즈니스 파트너를 비롯한 모든 자회사에 대한 실사까지 포함하며, 신규 비즈니스(인수, 합병, JV 등) 관계를 시작하기 전에 리스크를 식별하고 검토합니다.

리스크 관리체계



1. 잠재적 인권 이슈 식별

SK텔레콤은 글로벌 기준과 SK텔레콤의 진단 분석(Gap Analysis)을 기반으로 주요 인권 리스크 요소를 식별하고 있습니다. 인권 리스크는 제3자 조사자료와 이해관계자 참여 채널, 고충처리 채널로 파악된 내용을 종합하여 식별합니다. 또한, 내부 임직원 대상으로 인권 설문조사를 진행하여 잠재적 리스크를 확인합니다. 이와 더불어, 합작회사를 대상으로 체크리스트 기반 인권 점검을 시행하고 있으며 잠재적 리스크를 식별하는 범위 및 방안에 지속적인 고도화를 추진하고 있습니다.

SK텔레콤은 잠재적 인권 이슈를 식별하기 위하여 다음과 같은 조사 및 소통을 실시하고 있습니다. 먼저 UNGC 인권 원칙과 GeSI(Global e-sustainability Initiatives), CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index) 및 담당 공급망을 위한 OECD 실사 가이드라인 등의 글로벌 가이드라인에 상응하는 최근 인권 이슈를 조사합니다. 또한 비즈니스 및 인권 자원 센터(BHRRC) 액션 플랫폼과 제3자 인권조사 결과(인권 리스크 지표 등)를 담은 제3자 조사자료를 검토합니다. 한편 매년 실시되는 이해관계자 면담(1대1, 컨퍼런스, 컨퍼런스 콜 등)을 통한 설문조사 및 고충/불만 처리 채널(ESG위원회 및 고충/불만 채널) 등으로 이사회에 제기되는 이슈 등을 리스크 요소로 분리합니다.

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

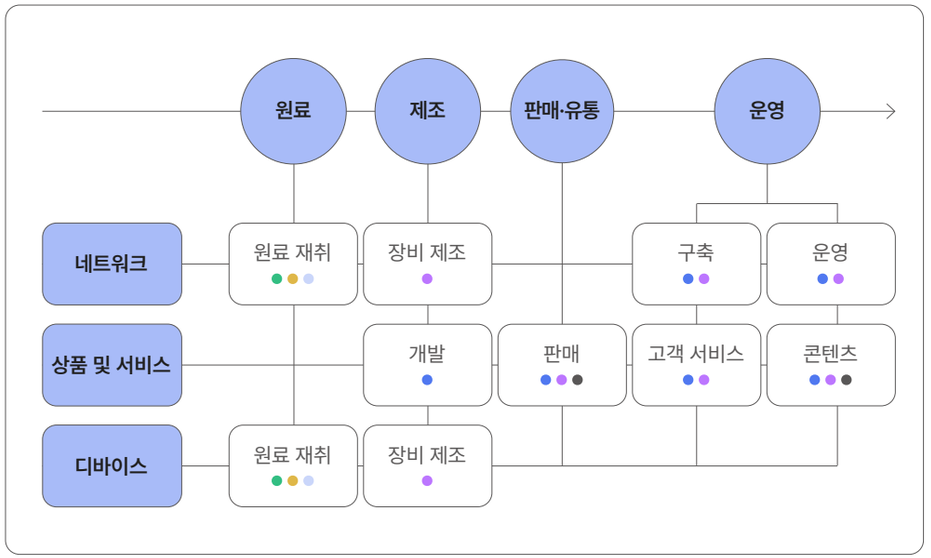
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

● 내부 구성원 ● 아동 ● 공급업체 구성원 ● 이주노동자(외국인 근로자) ● 협력회사 ● 지역사회

인권 이슈 식별 프로세스

1	글로벌 가이드라인에 상응하는 최근 인권 이슈 조사	- UNGC 인권 원칙 - GeSI(Global e-sustainability Initiatives) - 담당 공급망을 위한 OECD 실사 가이드라인
2	제3자 조사자료	- 비즈니스 및 인권 자원 센터(BHRRC) 액션 플랫폼 - 제3자 인권조사 결과(인권 리스크 지표 등)
3	이해관계자 연례 설문조사	- 이해관계자에 의해 실시되는 연례 설문조사 - 이해관계자 면담(1대1, 컨퍼런스, 컨퍼런스 콜 등)
4	고충/불만 처리 채널	- 이사회에 고충/불만 처리 채널에서 제기된 이슈 보고

취약집단 식별을 위한 리스크 맵핑



2. 취약집단 식별

SK텔레콤은 취약집단 식별을 위해 가치사슬을 구조화 하여 각 프로세스별로 인권 이슈 발생 가능성을 판단하고 있습니다. 이에 따라 네트워크, 상품 및 서 비스, 디바이스 등의 카테고리 내에서 취약그룹을 식별하였고 SK텔레콤 및 자회사/합작회사의 내부 구성원, 여성, 18세 이하 미성년자, 기지국 건설 시 토착 지주, 단말기의 원자재 공급업체 및 네트워크 장비 제조업체 등의 토착민, 단말기의 원자재 공급업체 및 네트워크 장비 제조업체 등의 외국인 근로자, SK텔레콤 가치사슬의 모든 비즈니스 파트너, SK텔레콤 기존 및 잠재 고객 등 이 해당 그룹으로 포함되었습니다. 회사는 리스크 맵핑 단계에서 파악된 취약 집단과 관련된 주요 인권 이슈를 선제적으로 식별하며, 이슈의 성격을 분석한 후 위험수준에 따라 실사 여부를 결정합니다. 실사 결과 확인된 이슈에 대해 서는 100% 개선 조치를 이행하고 있습니다.

SK텔레콤의 취약집단 정의

	정의	관련 그룹
내부 구성원	SK텔레콤 및 자회사/합작회사	SK텔레콤, SK브로드밴드, SK ICT Family社 등
어린이	18세 이하 미성년자	SK텔레콤, 자회사, 협력회사 및 합작회사
협력회사	1차, 2차 공급업체를 위해 일하는 토착민, 1차, 2차 상위 및 하위 협력회사	기지국 건설 시 토착 지주, 단말기의 원자재 공급업체 및 네트워크 장비 제조업체 등 가치사슬 내 모든 비즈니스 파트너
외국인 근로자	1차, 2차 자재 공급업체를 위해 일하는 외국인 근로자	단말기의 원자재 공급업체 및 네트워크 장비 제조업체 등
지역사회	일반인	SK텔레콤 기존 및 잠재 고객, SK텔레콤 사업 확장·활동·운영 시 영향력 내 지역주민
여성	SK텔레콤 가치사슬(Value chain) 내 여성	SK텔레콤, 자회사, 협력회사 및 합작회사

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

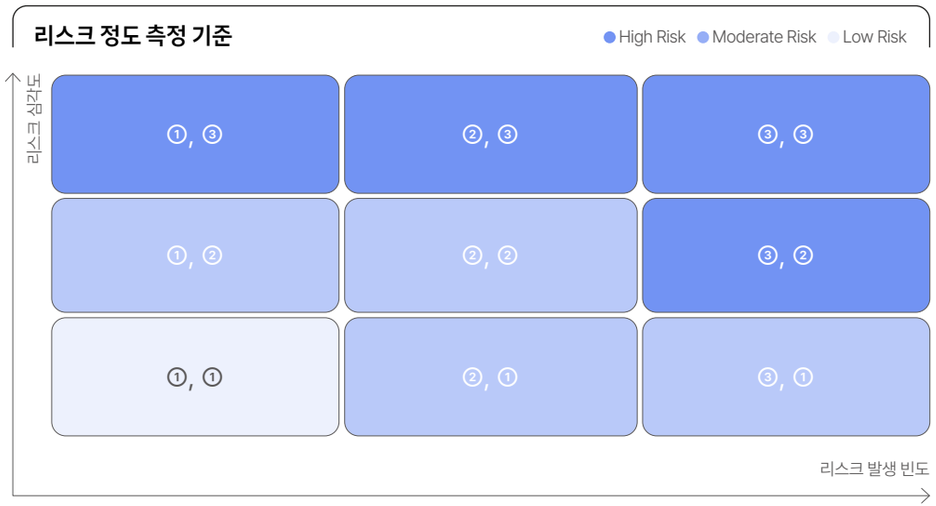
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

3. 인권 리스크 정도 측정 프로세스

인권 리스크 임팩트 측정은 연례 조사 기반의 주기적 평가와, 고충/불만 처리 채널에서 제기된 이슈를 포함한 비주기적 평가로 구성됩니다. 본 평가는 발생 빈도와 강도를 동시에 감안하여 식별된 리스크 단계가 평가의 표준이 됩니다. 이에 따라 위험성이 높다고 식별된 경우에는 즉각적인 시정조치가 수반되며, 보통으로 식별된 경우에는 목표 설정 및 시행계획을 고안하고, 낮음으로 식별된 경우에는 모니터링으로 대응합니다. 본 측정의 위험 관리 표준은 인권정책 선언을 기반으로 합니다.



High Risk	Medium Risk	Low Risk
· 작업장이나 이해관계자 인권 위험 (가치 사슬 상 대다수 이해관계자가 영향을 받음) · 회사가 취약계층과의 중대한 인권 충돌이 있으며, 작업장 자체 조치로 즉시 구제하기가 어려움	· 업무 및 가치사슬에 의해 이해관계자의 인권이 침해된 상태로서, 업무지역(또는 1-2차 가치사슬)의 이해관계자에 영향을 미침	· 내부 또는 외부인이나 집단이 제기한 잠재적 또는 경미한 인권 침해

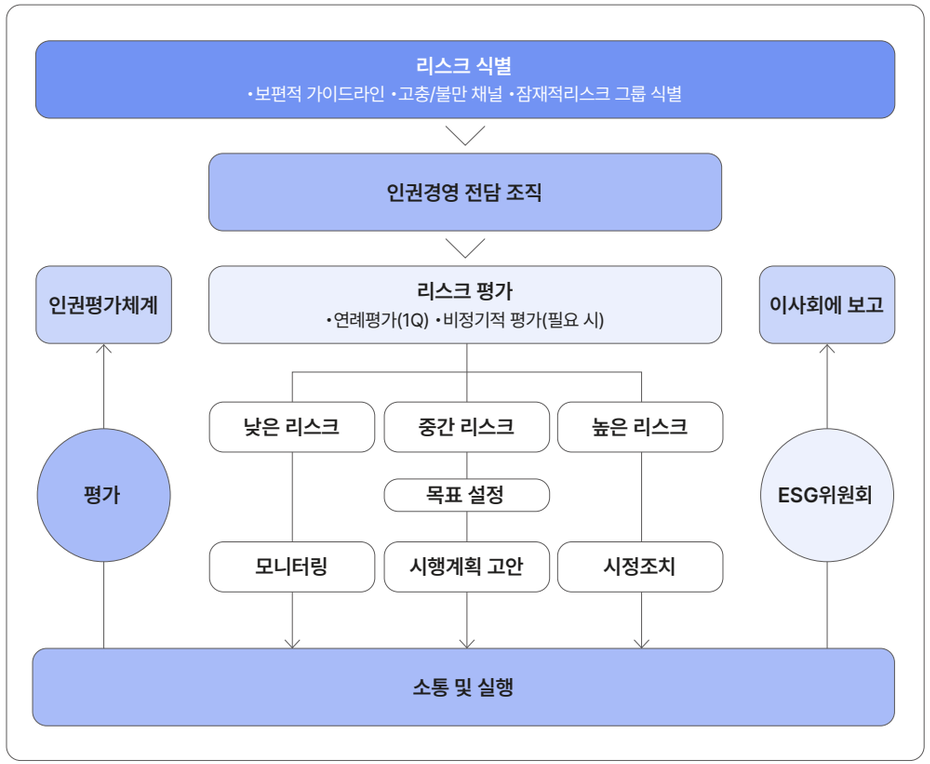
리스크 발생 빈도	①미미한 발생 (연 2회 미만)	②보통 이상 발생 (연 6회 미만)	③빈번한 발생 (연 10회 미만)
리스크 심각도	①미미한 위험	②상당한 위험	③중대한 위험

4. 평가결과 통합 및 체계 고도화

SK텔레콤은 인권 리스크 평가, 인권영향평가에서 발견된 인권 문제를 글로벌 기준의 보편적 절차를 통해 해결하고 있습니다. 발견된 인권 리스크는 이사회에 보고되며 같은 문제가 재발하지 않도록 내부적으로 공유하고, 사업장 특성에 맞게 개선조치가 이행됩니다. SK텔레콤의 사업 운영 중 인권에 부정적인 영향을 미치는 경우 구제책을 제공하며, 리스크의 정도에 따라 목표를 설정하고 모니터링과 시행계획 고안 및 시정 조치를 마련하여 소통하고 실행합니다. 이후 시정 조치에 대한 효과성 평가를 실시하고 그 결과에 따라 인권 평가 체계를 고도화하고 있습니다.

5. 3자 검증 및 공시

SK텔레콤의 인권 리스크 관리 프로세스 및 결과는 제3자 검증을 거치며, 연례 보고서, 인권 보고서, 홈페이지를 통해 내·외부 이해관계자에게 공유됩니다.



인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

리스크 완화 프로세스 수립

SK텔레콤은 경영활동 전반에서 직간접적인 인권 침해 소지가 발생하지 않도록 인권 리스크 식별 및 완화조치를 마련하고 있습니다. 특히 인권영향평가를 통해 식별한 인권 이슈는 전담조직을 지정하여 구제 및 완화 조치가 이루어질 수 있도록 관리하고 있습니다. 평가에서 발견된 인권 문제는 글로벌 기준의 고충처리 표준 절차를 기준으로 해결하고 있습니다. 글로벌 지속가능경영 이니셔티브인 UNGC Human Right Principle 등의 보편적 가이드라인과 GeSI 등의 산업 가이드라인 및 OECD 실사 가이드라인을 토대로 완화 조치를 수립하고 있으며, 제3자 조사 자료 또한 존중하고 있습니다. 내부적으로는 심도 있는 이해관계자 참여 채널을 구성하고 불만처리 채널을 고도화하며 대응하고 있습니다. SK텔레콤은 인권 리스크 식별 후 완화 조치를 위하여 전담조직을 중심으로 개선과제를 수립하고, 이행 계획을 세우며, 이행 여부에 대한 모니터링을 진행하는 등 지속적으로 인권 리스크 개선을 추진하고 있습니다.

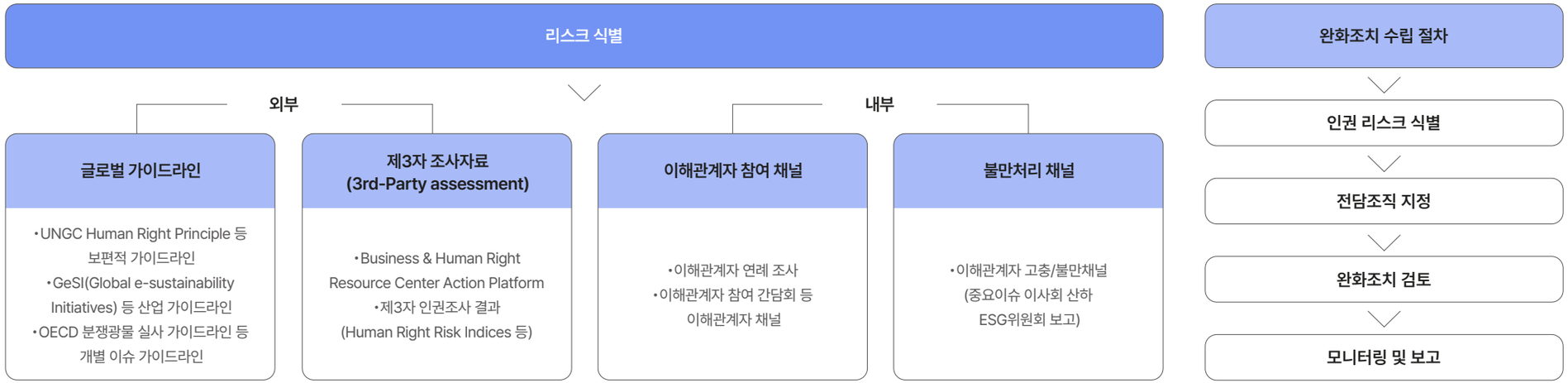
고충처리 메커니즘

SK텔레콤은 이해관계자의 고충 및 불만을 통합 수렴하기 위해 기업 홈페이지 내 노동·인권·윤리 등의 이슈 관련 고충 및 불만 접수 온라인 채널을 운영하고 있습니다. 회사는 ESG 고충 채널을 통해 이해관계자들이 제시하는 사업 전반의 활동과 관련한 의견, 피해 사례 및 사회적 책임 위반 사례 등에 즉각적으로 대응 및 해결하고 있습니다. 본 채널에 접수된 이해관계자들의 다양한 의견과 내용은 사실 여부 확인 후 SK텔레콤 실무부서의 모니터링 및 실사 등을 통해 적극적으로 해결하고 있습니다. 또한 ESG 이슈와 관련해 중대 사안으로 판단 및 조치된 건에 대해서는 내용과 처리 과정 및 결과를 이사회 산하 ESG위원회에 보고하고, 차후에도 유사 사례가 발생하지 않도록 경영 활동에 적극적으로 반영하고 있습니다.

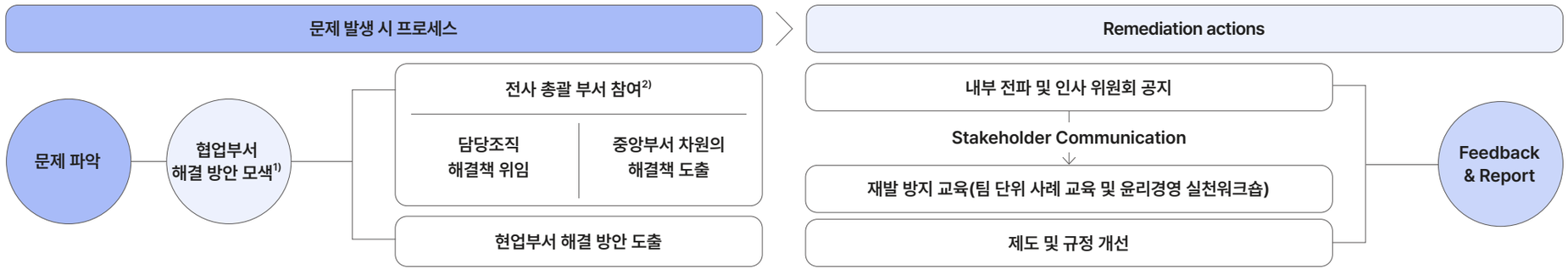
뿐만 아니라 SK텔레콤은 모든 이해관계자가 상시적으로 제보하고 상담할 수 있도록 웹사이트, 대면상담, 서신 등 다양한 온·오프라인 방식으로 접근 가능한 제보채널 및 윤리상담채널을 운영하고 있습니다. '윤리경영포탈', 'Letter to HR', 성희롱 전담 여성 상담 인력, 인트라넷 채널, 익명 게시판 등은 부정과 비리의 제보 창구이자 이해관계자의 다양한 윤리적 이슈 상담 창구의 역할을 수행하고 있습니다. SK텔레콤은 '공익신고자보호법'을 기반으로 제반 윤리규정에 위배되는 불공정 사례나 부정 행위에 대한 내부 고발자 보호에 힘쓰고 있습니다. 내부 고발자는 법률에 따라 비밀 보장, 신변 보호 조치, 인사 조치, 불이익 방지 조치를 요청할 수 있습니다. 또한, 제보자 및 상담자의 신분과 신고 내용을 보호하기 위한 상담제보자 보호 프로그램을 별도로 운영해 신고자, 조사 협조자 및 상담자에게 불이익이 발생하지 않도록 조치하고 있습니다.

고충처리 메커니즘 온라인 채널

인권 리스크 식별 및 완화조치 수립 절차



구제 절차 시스템



1) 협업부서 해결 방안 모색: 처음 문제를 접한 담당조직에서 협업부서 해결 방안을 모색하고 접수된 이슈의 시급성, 중요성, 파급력, 해결 방법 측면에서 해결책 도출이 불가능하다고 판단할 경우, 전사 총괄 부서에 문제 해결 참여 요청
2) 전사 총괄 부서 참여: 추가적으로 R&C 투입 및 권한 위임으로 문제 해결이 가능하다고 판단할 경우 담당 조직에 해결을 위임하고 전사 차원의 대응이 필요하다고 판단될 경우, 전사 총괄부서에서 직접 해결

2024년 윤리상담센터 운영 현황 (단위 : 건)

	건수	완료 건수	처리비율
윤리 상담·제보[3]	18	15	83.3%
이슈 없음[4]	23	23	100%
단순 현업 이슈	52	52	100%
고객불만	164	164	100%
합계	257	254	98.8%

[3] 윤리 상담·제보 건에 대해서는 자체 조사 시행, 그 외 건의 경우 관련 유관 부서에 이관 조치
[4] 제보 내용 불충분·제보 철회 등으로 조사 미실현

2024 윤리 규정 위반에 따른 조치[5]

구분	건수	조치 사항
성실근로의무 위반	5	중징계 3건, 경징계 2건
상호존중 위반	1	중징계 1건
회사 자산 오남용	2	중징계 1건, 경징계 1건
합계	8	중징계 5건, 경징계 3건

[5] 차별/괴롭힘, 자금세탁/내부자거래 관련 위반 건수는 없음

제보 및 개선조치

SK텔레콤은 2024년 제보 및 상담 채널을 통하여 접수된 257건 중 254건(98.8%)에 대해 처리 및 개선조치를 완료하였습니다. 이 중 대부분을 차지한 것은 고객불만과 단순 현업 이슈 관련 사항이었으며, 윤리 규정을 위반한 8건에 대해 징계 조치를 취했습니다. 징계된 건들 중, 차별적 행동이나 괴롭힘에 따른 인권 침해 이슈 및 자금세탁/내부자거래 관련 위반 사항은 없었습니다. 징계 내용을 세부적으로 살펴보면 성실근로의무 위반 5건, 상호존중 위반 1건, 회사 자산 오남용 2건이 있었으며, 징계 과정에서 제보자 및 협조자에게 비밀 보장, 신변 보호 등 불이익 조치 금지와 실무 부서 모니터링 절차를 전개하였습니다.

SK텔레콤은 전체 구성원을 대상으로 매년 실시하는 비윤리 행위 방지를 위한 윤리 교육 및 부서별 윤리실천 워크숍을 통해 회사와 구성원의 윤리실천 수준을 높여 나가고 있습니다. 윤리 교육 및 실천 워크숍에서는 제보 및 징계 사례들을 각색하여 활용함으로써, 사전 예방과 재발 방지를 위한 노력에도 신경을 쓰고 있습니다.

인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권영향평가

SK텔레콤은 인권 관리 현황을 파악하고 잠재적 인권 리스크를 도출하기 위해 매년 1회 정기적으로 인권영향 평가를 실시하고 있습니다. 2022년에 시행한 구성원 설문조사를 시작으로 2023년부터는 합작회사(Joint Venture)를 대상으로 인권영향평가를 실시함으로써 그 범위를 확대하였습니다. 2025년에는 SK텔레콤이 식별한 취약집단 중 장애인, 협력사, 외국인 근로자를 포함하여 인권영향평가를 진행하였습니다. 인권영향평가는 외부 전문 기관을 통한 진단 및 평가로 객관적이고 독립적인 결과를 도출하며, 설문조사는 익명성 보장을 위해 외부 온라인을 통해 진행합니다. 인권영향평가의 지표는 UN 기업과 인권 이행 원칙, CHRB, OECD 다국적기업 가이드라인, ILO 가이드라인 등 국제 인권 기준을 바탕으로 산업, 조직 특성을 반영해 선정합니다.

인권영향평가는 인권 이슈, 인권 리스크 관리체계, 인권경험에 대한 관리 필요성을 기반으로 한 중요도 파악을 중심으로 구성되며, 신규 비즈니스 관계를 맺는 회사 및 합작회사(Joint Venture)는 9개의 분야에서 23개의 세부 영역, 총 51개의 지표로 구성된 체크리스트를 기반으로 진행하며, 근거자료 확인을 통한 인권경영방침 및 세부 운영지침 준수를 확인합니다. 인권영향평가를 통해 리스크가 식별된 경우 개선 방안을 도출하고 개선 활동을 추진하며, 인권영향평가 결과는 매년 ESG 위원회에 보고됩니다.

인권영향평가 대상 범위



인권영향평가 식별 이슈

구분	내용	평가이슈
발생 가능한 인권 이슈	SK텔레콤이 관리해야 하는 차별 관련 이슈	• 차별 금지 사유: 성별, 인종, 국적, 연령, 성소수자, 출신대학, 출신지역, 장애 여부, 정규직 및 비정규직 • 차별 금지 항목: 채용 과정, 직무/부서 이동, 성과평가 및 보상, 승진, 교육의 기회, 출산 및 육아휴직 사용, 출산 및 육아휴직 복귀 시 업무 배치 및 수행
	SK텔레콤이 관리해야 하는 근로환경 관련 이슈	• 임직원 근로시간 관리 • 임산부 단축근로 • 임직원 건강관리 • 임직원 안전교육 • 산업재해 관리 • 스트레스 및 정신건강 관리
	SK텔레콤이 관리해야 하는 정보 보호 이슈	• 임직원 개인정보 수집/이용/파기 및 단계별 동의 절차 • 고객 개인정보 수집/이용/파기 및 단계별 동의 절차 • 개인정보 이용 시 적법한 분석 및 활용 • 회사 보안 프로그램 운영 안전성 및 개인정보 유출 리스크 모니터링 • 개인정보 유출 사례 관리 및 개선
	SK텔레콤이 관리해야 하는 지역사회에 미치는 영향	• 지역사회와 근로자에게 직접적으로 영향을 미치는 악화요인 (기지국/중계기 등) • 지역사회 이해관계자들과의 소통 부족
인권 리스크 관리	SK텔레콤의 인권 리스크 관리체계에 대한 관리 필요성	• 인권 이슈 제보 채널 • 임직원의 고민, 불만, 고충, 갈등 등에 대한 상담 프로세스 • 임직원의 고민, 불만, 고충, 갈등 등에 대한 적절한 구제조치 • 인권 리스크를 확인하기 위한 정기적 점검 활동 • 고객과 지역사회 등 외부 이해관계자의 의견 수렴 및 반영
	SK텔레콤의 사업운영 과정에서 인권을 관리해야 하는 집단 파악	• 아동 • 노인 • 여성 • 지역사회 주민 • 성소수자 • 종교적 소수자 • 이주노동자 • 빈곤층 • 실향민 혹은 난민

인권 경험	SK텔레콤의 직장 내 성희롱에 대한 관리 필요성	• 언어적 성희롱 • 신체적 성희롱(고의적인 접촉 등) • 시각적 성희롱(시선 등) • 업무, 회식 자리 등에서 불편한 상황 강요
	SK텔레콤의 직장 내 괴롭힘에 대한 관리 필요성	• 따돌림(업무 또는 회의 배제, 소외, 고립시키는 행위) • 반말 • 폭언 또는 욕설 • 부적절한 호칭 • 무리한 업무 지시 • 의도적 업무 방해 • 업무 외 시간 불필요한 연락 또는 추가근무 강요 • 불리한 전환배치 또는 부서이동 강제 • 휴가 또는 병가 사용 제한 • 회식, 친목모임 등 참여 강요 • 음주 또는 흡연 강요 • 개인적인 심부름 지시

인권영향평가 결과

SK텔레콤은 전체 구성원 및 취약집단을 대상으로 1(매우 중요하지 않다)부터 7(매우 중요하다)까지를 척도로 중요도 인식 기반의 회사경영 활동에 영향을 미치는 인권 이슈를 평가해 관리 필요성이 높은 잠재 리스크를 확인하였습니다. 2025년 인권영향평가 결과에서 심각한 인권 리스크는 발견되지 않았으며, 설문조사 결과 전반적으로 구성원 및 고객 정보 보호 분야에 대해 가장 큰 중요도 인식을 확인하였습니다.

또한 SK텔레콤은 지난해 실시한 인권영향평가에서 발견된 잠재적 인권 리스크에 대하여 완화 활동 및 개선조치를 시행했으며 리스크 개선도를 측정하였습니다. 그 결과 관리 필요성에 대한 중요도 인식이 전반적으로 개선됨을 확인하였습니다. 전년 대비 중요도 비율이 평균 0.6% 개선되었으며 총 7개 분야 중 5개 분야에서 중요도 비율이 개선된 결과를 확인했습니다. 특히, 비인도적 대우 분야는 가장 크게 개선된 분야로 전년 대비 1.8% 개선되었습니다.

체크리스트 기반 인권영향평가 식별 이슈

구분	평가이슈
인권경영 체제의 구축	• 인권경영 제도화를 위한 필요조치 • 인권역량 강화 및 내재화
고용상의 비차별	• 고용상 비차별 • 비정규직 근로자 비차별 • 고용상 남녀 비차별
근로자에 대한 인도적 대우	• 노동시간 • 임금 • 양질의 복리후생 지원 • 모성보호 • 폭력 근절
결사 및 단체교섭의 자유보장	• 결사·단체교섭의 자유 • 노동조합 활동 불이익 처우금지 • 단체교섭 보장 및 성실한 이행

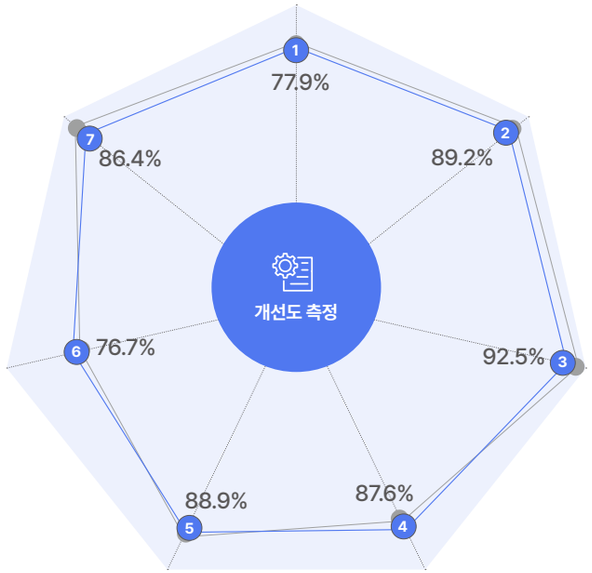
구분	평가이슈
강제노동의 금지	• 강제노동의 금지
아동노동의 금지	• 연소자 고용금지 • 연소자 보호조치
산업안전 보장	• 안전보건 • 임산부 및 장애인 등 보호 • 산업재해 피해 근로자 지원
책임있는 공급망 관리	• 협력회사 등의 인권침해 예방
개인정보 보호	• 엄격한 개인정보 관리

인권영향평가 결과

인권영향 평가 대상	방식	분야	개선비율 (GAP[1])	개선활동
구성원 및 사업장, 취약집단	서베이	차별	1.2%	• 'Human Right Statement'를 명시하여 직장내 차별 및 괴롭힘을 엄격히 금지 • 차별없이 동일 노동, 동일임금 원칙 준수
		근로 환경 개선	1.0%	• 근로시간 및 근무시간 관리 • 구성원 행복 제고·웰빙 프로그램 제공 • Design Your Work & Time 제도 운영
		구성원 및 고객 정보 보호	1.1%	• 정보보호 및 사이버 보안 교육 실시 • AI 기본원칙 수립 • 어린이 전용 서비스 'ZEM' 확대
		지역사회	-1.0%	• 산림훼손 방지 및 산림 정책 운영 • 취약지역(산간, 도서, 오지마을 등) 통신 서비스 확대
		인권리스크 관리체계	0.5%	• 고충처리 채널 접근성 제고 • 인권영향평가 정기 실시 및 고도화
		인권 영향 집단 파악	-0.4%	• 협력회사, 외국인, 장애인 등 취약집단 분류 및 인권영향평가 실시
		비인도적 대우	1.8%	• 성희롱 예방 온라인 교육 실시 • 윤리경영실천 서베이 정기적 수행

[1] GAP(%p) =(2024년도 서베이 중요도 높음' 비율) – (2025년도 서베이 '중요도 높음' 비율)

개선도 측정



분야	서베이 결과 2024	서베이 결과 2025	개선비율(%p)[1] GAP
1 차별이슈	79.1	77.9	1.2
2 근로 환경 개선	90.2	89.2	1.0
3 구성원/고객 정보 보호	93.6	92.5	1.1
4 지역 사회에 미치는 영향	86.6	87.6	-1.0
5 인권 리스크 관리 체계	89.4	88.9	0.5
6 인권 영향 집단 파악	76.3	76.7	-0.4
7 비인도적 대우	88.2	86.4	1.8

[1] GAP(%p) =(2024년도 비율) – (2025년도 비율)

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

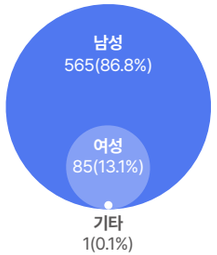
인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

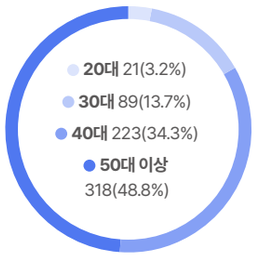
인권영향평가 참여 현황

전체 651명

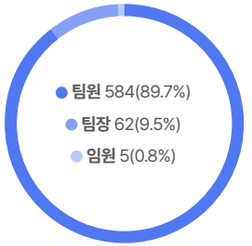
성별 (단위: 명, %)



연령대 (단위: 명, %)



직책 (단위: 명, %)



사업장[1] (단위: 명, %)

- T-타워 303명 (47.5%)
- 분당 사옥 30명 (4.7%)
- 판교 사옥 47명 (7.4%)
- 남산빌딩 53명 (8.3%)
- 센트로폴리스 36명 (5.6%)
- 페럼타워 3명 (0.5%)
- 남산그린빌딩 2명 (0.3%)
- 수도권(성수, 보라매, 마포T타운 등) 61명 (9.6%)
- 중부 42명 (6.6%)
- 서부 24명 (3.8%)
- 부산 21명 (3.3%)
- 대구 8명 (1.3%)
- 기타 8명 (1.3%)

직무[1] (단위: 명, %)

- Infra 202명 (31.7%)
- Tech R&D 121명 (19.0%)
- 마케팅 91명 (14.3%)
- 기획 57명 (8.9%)
- 영업 28명 (4.4%)
- 전략기획 51명 (8.0%)
- 대외협력 28명 (4.4%)
- 기업문화 20명 (3.1%)
- 구매 15명 (2.4%)
- 법무 8명 (1.3%)
- 윤리경영 4명 (0.6%)
- 재무 4명 (0.6%)
- 경영층보좌 9명 (1.4%)

[1] 협력회사와 장애인 표준사업장은 제외한 수치

인권영향평가 그룹별 인권 이슈

SK텔레콤은 내부 구성원의 특성에 따라 그룹을 나누어 그룹별 인권 이슈를 파악하였습니다. 이를 통해 내부 이해관계자의 인권 이슈에 대해 세부적으로 파악할 수 있었으며, 실질적인 개선 방법으로 접근할 수 있었습니다. 인권영향평가결과 확인된 그룹별 인권 이슈는 유관부서에 공유되어 개별 이슈에 대한 개선과제를 수립하였습니다.

	성별		연령대				직책		
구분	여성	남성	20대	30대	40대	50대 이상	팀원	팀장	임원
차별	●			●		●		●	●
근로환경	●	●		●	●	●	●	●	●
정보 보호	●	●		●	●	●	●	●	●
지역사회									●
리스크 관리체계				●	●	●		●	●
인권영향 집단 파악									●
직장 내 성희롱	●	●			●	●	●	●	●
직장 내 괴롭힘	●	●			●	●	●	●	●

인권 리스크 평가 현황

범주	A. 지난 3년 중 평가 받은 총 비율(%)	B. 평가 받은 곳 중 리스크가 식별된 비율 (%)	C. 리스크가 식별된 곳 중 완화/개선조치 프로세스가 적용된 비율 (%)
자체 경영활동 (회사가 경영권을 가진 합작회사 포함)	100	7.7[2]	100
계약업체 및 1차 공급회사(Tier 1)	100	16.1	100
합작회사(10% 이상의 지분 포함)[3]	100	0	100

[2] 인권영향평가 시행 전체 사업장 수 13개 중 영역별 중요도 높음 비율 평균이 80% 이상인 사업장 비율

[3] 공급망 ESG 진단 업체 및 ICT 패밀리사 중 인권영역 고위험 분류 업체 비율

2024년 인권 이슈 식별 및 개선 현황

SK텔레콤은 2024년 주요 인권 이슈를 1) 인도적 대우, 2) 네트워크 운영 근무자의 안전 및 근로시간, 3) 개인정보 보호, 4) 구성원 근로 환경상의 강제 및 아동노동, 5) 분쟁광물으로 구분하였습니다. SK텔레콤은 실사를 통해 주요 인권 이슈의 위험 수준을 파악하고, 구제 및 완화조치를 수립하여 이행하고 있습니다. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 기여하는 경우 사안에 따라 징계 및 재발 방지 교육을 실시하고 관련 제도 및 규정을 개선하며, 영향을 받은 대상에게 구제책을 제공합니다.

				Mitigation/Remediation actions[1]					
주요 인권 이슈	취약집단	검토 대상	이슈 성격	위험 수준	조사 범위	이슈 발견	조치	Detail actions	페이지
인도적 대우	협력회사	자회사 서비스탑, 서비스에이스	고객의 부당한 언행(욕설, 폭언, 협박, 모욕, 성희롱 등)이나 비상식적 요구에 노출되는 상담사를 보호	실사대상	88.7%	48.8%	100%	· 서비스 상담사 보호 프로그램 운영 · Mind Care 프로그램	p.30
근로시간·안전	설치 및 운영 오퍼레이터	자회사 SK오엔에스	네트워크 운영 과정에서의 근로시간을 준수하고, 신체 물리적 위협이 되는 안전 이슈 해소		100%	00.0%	100%	· 휴일/야간 근무 시 소속 팀장 사전 승인 · 근태관리 시스템에 근무 현황 등록	p.26
개인정보보호	일반	자회사, 파트너	정보화 시대 주요 인권인 개인정보 및 프라이버시에 대한 보호		100%	6.2%	100%	· 유통망 고객정보보호 메뉴얼 및 자가점검 가이드/체크리스트 배포 · 온/오프라인 개인정보보호 교육 실시	p.37~38
근로시간	내부 구성원	자사	임직원 근로 환경상의 강제노동, 아동노동 및 권리 침해 이슈	예비적 주의	100%	0	100%	-	p.25
분쟁광물	공급업체 구성원, 아동	원료 공급 업체	전자 기기에 사용되는 주석, 텅스텐, 탄탈륨 등은 콩고 및 주변국 생산물일 경우 분쟁유지에 기여하여, 생산과정에서 아동노동 착취 등 발생	실사대상	해당 사항 없음				p.33
원주민 관리	지역사회 구성원	지역사회	사업장 확장에 따른 토지, 재산 등 원주민 권리에 대한 직접적 침해	예비적 주의	-	-	-	-	p.36
정보접근성	아동, 일반	자사	보편적 정보 접근권 보호와 어린이 등에 대한 콘텐츠 책임		-	-	-	-	p.40

[1] 징계 조치와 관련한 개선 활동은 16p에서 확인할 수 있음

신규 비즈니스 대상 인권영향평가 결과

SK텔레콤은 2023년부터 인권영향평가 범위를 확대하여 JV(Joint Venture) 및 신규 투자회사를 대상으로 시행하고 있습니다. 인권영향평가를 진행한 업체는 2025년 신규 비즈니스 관계를 맺은 JV 및 투자회사를 포함하고 있습니다. 체크리스트를 기반으로 담당부서에서 자체 평가를 진행하였습니다. 인권경영 필수 과업 이행 여부 확인을 위해 선정된 9개의 분야 중 23개의 영역, 총 51개 항목에 대해 잠재 리스크를 확인했습니다. 그 결과 심각한 인권 침해 이슈 및 리스크는 발견되지 않았으나, 일부 미흡한 사항을 발견하여 잠재 이슈를 도출하고 향후 개선 계획을 수립하였습니다. SK텔레콤은 경영활동에 따른 인권 영향을 최소화하기 위해 앞으로도 최선의 노력을 다하겠습니다.

인권영향평가 대상	방식	분야	잠재 이슈	향후 개선 과제
JV/신규 투자회사	체크리스트 기반 사업장 인권 점검	인권 역량 강화	인권 정책 내재화 활동 미흡	인권 교육 프로그램 확대
		인권 침해 예방	인권 정책 적용 범위 한정	인권 정책 적용 범위 공급망까지 확대

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경

공급망 관리

지역사회

정보 보호

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

근로 환경

노동관행

아동노동 금지

SK텔레콤은 생산 과정에서 모든 형태의 아동노동을 엄격히 금지하며, 법령에 따라 규정된 취업 최소 연령 이상인 자만을 고용하는 것을 기본 원칙으로 삼고 있습니다. 만약 지역 법규상 취업 최소 연령이 명확히 정해져 있지 않은 경우, 의무교육을 마치지 않은 자 또는 국제 협약에 따라 만 16세 미만(또는 교육체계가 미비한 국가의 경우 만 15세 미만)인자를 고용하지 않습니다. 또한, 만 18세 미만의 미성년자는 위험한 작업이나 개인의 발달에 부적합한 업무에 종사하지 않도록 철저히 관리하고 있습니다. 뿐만 아니라 위험, 물질, 약품, 프로세스 온도, 소음 레벨 또는 건강을 해치는 진동 등의 작업에 연소근로자를 투입하지 않으며 장시간 노동(8시간 이상/3일)과 같은 열악한 조건에서의 노동이나 야간작업, 또는 부당하게 고용주의 지시에 국한되는 작업 등도 제한하고 있습니다.

강제노동 금지

SK텔레콤 및 공급업체는 모든 종류의 강제, 담보, 노예 노동 또는 인신매매를 엄격하게 금지하고 있습니다. 근로자는 작업장을 자유롭게 출입할 수 있으며, 고용계약을 자발적으로 종료할 권리를 가지고 있습니다. 모든 채용은 근로자의 자발적 동의에 따라 이루어집니다. 공급업체는 고용 조건으로 금전 예치, 급여 보류 또는 부채를 부과하지 않으며, 정부가 발급한 신분증, 여권 또는 취업허가증을 양도하도록 요구하지 않습니다. 또한, 사업장, 휴게시설, 기숙사 등 근로자가 생활하거나 근무하는 모든 공간에서 이동의 자유를 보장하고 있습니다. 모든 고용자는 고용조건이 정의되어 있으며 고용주와 고용인 , 양자가 모두 서명한 고용계약서를 소지하고 있습니다. 근로계약서 원본은 근로자에게 제공되고 있으며 고용계약서는 최소 아래 사항을 포함합니다.

1	2	3	4
임금에 따른 근로시간	연장/야간/휴일근무 등 소정근무 외 근무시간에 대한 보상	지급 방식 및 지급 주기	휴일 및 휴가

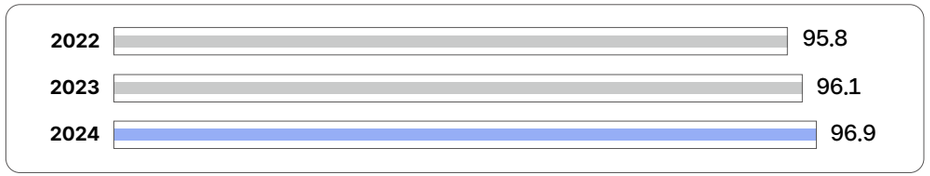
성희롱 및 괴롭힘 방지

SK텔레콤 및 공급업체는 모든 근로자를 존중과 존엄으로 대하는 환경을 조성 및 유지하고 있으며, 그 어떤 폭력적인 협박, 성적 착취 또는 학대, 언어적/심리적 괴롭힘을 행하지 않습니다. 더불어, 가혹하거나 비인도적인 대우, 강압이나 신체적 체벌, 위협 등을 비롯하여 그와 유사한 행위를 모두 금지하고 있습니다.

SK텔레콤은 전사 리스크 관리 영역에 성희롱 및 괴롭힘 이슈를 포함하여 체계적으로 관리하고 있습니다. 임직원의 경우 성희롱, 성차별 등 성 윤리 위반 사항을, 구성원 간 갈등은 구성원/리더/회사 간 갈등 이슈로, 구성원 사건/사고는 중대재해, 업무상 사고, 사회적 물의(폭행 등) 등으로 구분하여 관리하고 있습니다. 협력회사의 경우 폭력, 성희롱, 사업환경 변화에 따른 법적 분쟁 등의 이슈를 주요 관리 대상에 포함하고 있습니다.

SK텔레콤은 'Human Rights Statement'를 명시해 직장 내 차별 및 괴롭힘을 엄격히 금지하고 있습니다. 성별, 인종, 종교, 장애, 출신 등의 차별이나 괴롭힘, 더불어 건전한 관계 형성을 저해하는 사적 부탁이나 부당한 지시 등의 행위를 일체 금지하고 있으며, 위반 시에는 무관용 원칙으로 조치하고 있습니다. 아울러, 직장 내 차별 및 괴롭힘에 대한 의식 수준을 제고하고 발생 가능성을 낮추기 위해 전 구성원을 대상으로 매년 체계적인 교육을 시행하고 있습니다.

성희롱 예방 온라인 교육 (단위: %)



인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

결사 및 단체교섭의 자유

SK텔레콤은 ILO 협약 87호, 98호, 대한민국 헌법 및 노동관계법에 의거해 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동 3권을 보장하고 있으며, 노동조합 활동의 이유로 구성원에게 불이익한 처우를 가하거나 구성원을 차별하지 않습니다. 모든 근로자는 스스로의 선택으로 노동조합을 조직하고 활동할 수 있는 가집니다. 회사는 이러한 권리를 존중하고 근로자들이 회사로부터 어떠한 부정적인 결과나 개입 없이 노동조합 활동에 자유롭게 참여할 수 있음을 적극적으로 보장하고 있습니다. 또한 근로자들을 대표하는 노동조합이 회사와 단체교섭을 하고 그에 따라 단체협약을 체결하는 것을 어떠한 방법으로도 방해하지 않습니다. ILO 협약 내 결사의 자유와 단체교섭의 권리의 적용 여지가 없는 경우, 회사는 근로자들이 이를 갈음할 수 있는 근로자대표를 자유롭게 선출하는 것을 허용합니다. 회사는 노동조합 구성원, 근로자대표 기타 근로자들의 조직화에 관여한 어느 임직원이라도 이를 이유로 차별, 괴롭힘, 협박 또는 보복하지 않도록 보장하고 있으며, 근로자대표 등이 작업장 내에서 구성원들과 자유롭게 만날 수 있도록 보장하고 있습니다.

SK텔레콤은 단체협약에 따라 조합원 대상범위의 구성원이 입사 시 노동조합에 자동 가입되는 유니온숍 제도를 운영 중이며, 조합원 범위 외 구성원에 대해서도 단체협약을 확장하여 적용하고 있습니다. SK텔레콤은 노사간 단체교섭 및 임금교섭을 통해 임금인상률을 정하고 구성원의 근로조건 향상을 도모하고 있습니다. 회사와 노동조합은 상호협력 및 존중의 기본원칙에 따라 매년 임금교섭 및 2년마다 단체교섭을 진행하고 있으며, 분기별 1회 노사협의회도 개최하고 있습니다. 2025년 5월 기준으로 미이행한 경우는 없습니다. SK텔레콤은 노사협의회를 통해 구성원의 근무환경 향상을 위한 건설적인 논의를 진행하고 있습니다.

SK텔레콤은 노사간에 체결한 고용안정협정을 통해 구성원의 고용 안정을 최대한 보장하고 있으며, 사업규모의 변동, 인수 및 합병 등 경영상 주요 변동에 의한 필요에 따라 정리해고가 예상될 시 노동조합에 50일 전 사전 통지하여 협의하고 있습니다.

결사의 자유 관리지표

이슈	핵심 이해관계자 구성원	공급망	고객	관리 현황	관리 기준
단결권	●			· 노동조합 및 조직, 가입 등 권리 보장	· 노동조합 가입 등에 대한 권리 보장 여부 · 노동조합 활동에 대한 위법, 부당한 개입 여부 등
단체교섭권 보장	●			· 임금교섭 매년 진행, 단체교섭 2년마다 진행 · 단체교섭 시 창구교섭 단일화 절차 진행	· 임금 및 단체교섭 적정 진행 여부
단체행동권 보장	●			· 쟁의행위 권리 보장 중	· 적법한 쟁의행위 실시 권리 보장 여부
근로자 참여 및 협력 증진	●			· 노사협의회 분기별 진행(연 4회)	· 노사협의회 적정 시행 여부

노동조합 가입 현황

구분	단위	2022	2023	2024
노동조합 대상 구성원 수	명	2,644	2,630	2,541
노동조합 가입 구성원 수		2,484	2,478	2,405
노동조합 가입 비율(가입대상 기준)	%	93.9	94.2	94.6
단체교섭 적용 비율[1]		100.0	100.0	100.0

[1] 노동조합과 체결한 단체협약은 비노조원인 구성원에게도 확대 적용

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

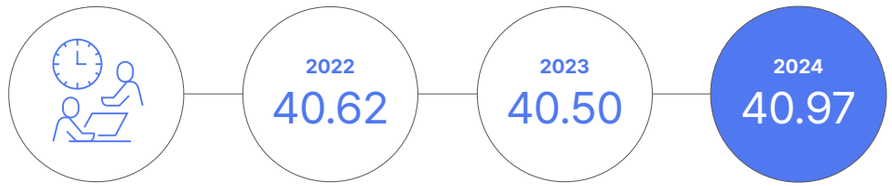
근로시간 관리 및 근무 제도

SK텔레콤은 법정근로시간을 준수하고 있으며 근로자의 초과근로시간은 관련 법규에서 규정하는 법정 한도를 초과하지 않습니다. 주당 근로시간 및 초과근로시간을 정의하는 관련법이 없는 지역은 공급업체가 다음 사항을 따르고 있습니다. 국제노동기구(ILO)의 방침에 의거하여 한 주당 통상근로시간은 하루 8시간 또는 한 주 48시간을 원칙으로 적용합니다.

SK텔레콤은 구성원의 근로시간 관리를 위해 근태관리시스템을 통해 체계적으로 관리하고 있으며, 초과 근무시간은 SA8000:2008(사회적 책임 요구사항) 제4조 7항에 명시된 것처럼 본 방침에 의거하여 주당 12시간을 초과하지 않도록 관리하고 있습니다. 또한 근로자의 과도한 근무를 방지하기 위하여 연속된 6일간의 근로 이후에는 최소 하루의 휴일을 제공하고 있습니다. SK텔레콤 및 공급업체는 초과근무에 대해 가산율을 적용하여 보상하고 있으며, 근로자에게 유급휴가의 권리를 부여하고 있습니다.

또한 SK텔레콤은 자기주도적으로 업무시간을 보다 유연하게 계획 및 실행할 수 있는 4주 단위의 선택근무제를 운영하고 있으며, 업무시간을 조정하여 Full-day off가 가능한 Happy Friday 제도를 매월 둘째 주, 넷째 주에 시행하고 있습니다. 그 밖에도 임신기/육아기/가족돌봄 단축근무 시행, 육아휴직, 초등학교 입학자녀 돌봄 휴직 등 구성원의 일과 삶의 균형 향상에 앞장서고 있습니다.

주당 평균 근로시간 (단위: 시간)



구성원 행복 제고·웰빙 프로그램

유형	주요 프로그램 및 지침 내용
건강한 근무 환경 조성	• 온도 및 습도 자동제어 시스템 구축 및 일 2회 측정. 공조기 및 배기팬가동, 출근 시간 전 일괄 환기를 통해 업무환경 내 분진·CO_2 관리.조도 및 소음 기준 관리 • 사옥 내 인체공학적으로 설계된 업무 공간(높이 조절형 데스크, 형태 변형 의자, 오픈 스텐딩회의실 등) 마련
스트레스 관리[1]	• 구성원 심리 상담 서비스 프로그램 '마음의숲' 운영 (업무 스트레스 및 애로사항, 건강, 개인상담 등 제공) • 액티움 정신건강 프로그램(마음건강 레터, 건강강좌, 웃음운동, 힐링요가 등) 운영 • 헬스케어 안마 서비스, 네일케어 서비스
체력 및 신체 단련[1]	• 사옥 내 구성원 체력단련 공간인 '액티움' 운영 및 안마 서비스 '헬스케어' 제공 통해 구성원 체력 증진 및 관리 지원 • 사옥 내 구성원 심신단련을 위한 심기신수련실 운영
근무 시간 유연성[1]	• 출·퇴근 시간 자율결정(Flexible Time)할 수 있는 유연근무제도 운영 • 선택 근무제 도입(월별 소정 근로시간 내에서 자율적 근무시간 등록 및 몰입 근무)
재택 근무 및 집중 업무 공간 제공	• 더 몰입할 수 있는 장소를 스스로 선택하여 근무할 수 있도록 재택 근무 제도를 운영
단축근무 제도 (Part-time working options)[1]	• 가족돌봄, 개인돌봄, 은퇴준비, 자기계발 등의 사유로 단축 근무 제도 운영

유형	주요 프로그램 및 지침 내용
육아 및 자녀 교육	• 사내 어린이집, 수유시설 운영, 자녀학자금 지원(유치원, 초중고, 대학교) 및 자녀캠프 지원 등 다양한 양육 지원 프로그램 실시
출산휴가[1]	• 임신기 근로시간 단축: 임신 全 기간 일 6시간 근무 • 출산 휴가: 출산 전후 90일, 다태아의 경우 120일의 출산 휴가를 보장하고 있으며 배우자의 경우 10일(전체 유급) 휴가 제공
육아휴직[1]	• 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 가진 모든 남/여 구성원 대상 - 최대 2년 신청 가능[2](법정육아휴직 1년 + 회사 자체 지원 육아휴직 1년) ※ 법정육아휴직 추가 6개월은 사유충족 시 사용 가능 > 육아휴직 전 기간 동안 의료비 등 주요 복리후생 제도 유지, 법정육아휴직 외 추가 1년은 법정상한 육아휴직급여 지급 > 육아휴직 자동전환 제도: 출산휴가가 종료되는 시점에 별도의 신청절차 없이도 자동으로 육아휴직과 연결하여 사용 가능 • 입학자녀 돌봄 휴직: 초등학교 입학년도 연 1회, 90일 제공
본인·가족 Care 제도	• 육아휴직 이외에 가족의 질병 및 사고 발생시 경력단절 없이 돌볼 수 있는 개인·가족 돌봄 제도 운영[1] • 특히 은퇴 후 제 2의 인생을 지원하기 위한 제도로 창업지원 프로그램이 있으며, 이를 위해 사외 전문 코칭·컨설팅 프로그램 및 Next Career 휴직 제공
장기근속 Refresh 휴가 제도	• 입사 후 5년에 한번씩 10일에서 30일의 장기 휴가를 부여하여, 구성원이 긴 호흡으로 재충전의 시간을 충분히 가질 수 있도록 지원

[1] 모든 구성원 대상(임원, 정규직, 계약직 포함)
[2] 계약직의 경우 1년 신청만 가능

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

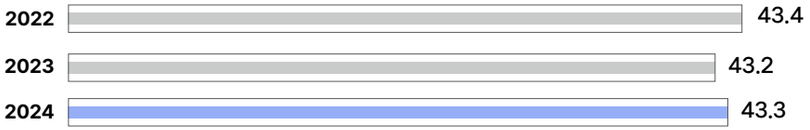
인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

자회사 구성원의 안전 및 근로시간

SK텔레콤의 네트워크 운영 자회사인 SK오앤에스(SKons) 과중 업무로 인한 인권 침해 방지를 위해 네트워크 구축 및 운영 작업에서의 근로시간을 관리하고 있습니다. 구성원의 워라밸과 안전한 근무 환경을 위해 내부 홈페이지에 연장근로 관리 대시보드를 세부적으로 구현하여 리더와 구성원이 상호 법정 근로시간을 준수하도록 하였습니다. 이를 통해 월·연·분기·조직별 연장 근로와 연도별 트렌드 분석이 가능한 근태 관리 시스템을 더욱 강화할 수 있었습니다. 더불어 휴일·야간 근무를 할 때는 소속 부서장의 사전 허가를 받도록 하고, 구성원 개인 기준(주 3.5시간) 연장 근로시간이 초과할 경우, 리더와 구성원에게 동시에 SMS를 발송하여 연장근로 관리에 대한 인식을 제고할 뿐만 아니라 특정 구성원에게 업무가 편중되는 것을 방지하도록 했습니다. 2024년에는 인당 근로시간이 주당 43.3시간을 기록하여 전년 대비 0.1시간 증가했습니다. 이는 예년과 유사한 수준으로, 앞으로도 변화하는 현장 상황에 맞춰 근로시간이 안정적으로 관리될 수 있도록 노력하겠습니다.

네트워크 운영 근무자의 안전 및 근로시간 - 인당 근무시간 (시간/주)



완화조치

· Safe T Center
안전체험관 운영, ISO 45001 인증 취득,
작업중지권 운영

· 조직·개인별 근로시간
트렌드 분석, Family Day 확대,
AI·DT 기반 인당 생산성 확보 등

Case

Design Your Work & Time 제도

SK텔레콤은 유연근무제의 일환으로 선택근무제 도입을 검토해 2018년 4월부터 'DYWT(Design Your Work & Time)라는 SK텔레콤 고유의 근무문화이자 근태관리 시스템을 운영하고 있습니다. DYWT는 월 단위 선택근무제로 월별 소정 근로시간 내에서 근로자가 업무 시작·종료 시간 등 일별 근무 스케줄을 스스로 계획하여 책임감을 가지고 계획해 일할 수 있는 제도입니다. 또한, SK텔레콤은 더 몰입할 수 있는 장소를 스스로 선택하여 근무할 수 있도록 재택근무제도와 다양한 곳에 분포하고 있는 기존 사옥을 활용하여 집중 업무 공간을 제공하는 스피어(Sphere)[1]를 운영하고 있습니다. 재택 근무 시 메인 오피스와 동일한 수준의 업무 환경 지원을 위해 클라우드 기반 업무 환경을 구축하고, 비대면 업무 가이드를 배포하여 일에 더 몰입할 수 있도록 힘쓰고 있습니다. 근로자가 업무 상황과 개인 일정 등을 고려해 업무시간과 장소를 선택하는 자율성이 생기면서 근무 만족도와 업무 몰입도 향상, 근무시간 감소 등의 긍정적인 효과를 얻고 있습니다.

[1] 2024년 기준 총 4개소 운영 중(보라매, 성수, 분당, 판교)

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

정당한 보수 지급

생활임금 지급

SK텔레콤은 국제노동기구(ILO) 및 지방자치정부에서 제시하는 생활임금 기준 이상을 급여로 지급하고 있습니다. 생활임금[1]이상을 급여로 책정하고 높은 노동생산성에 부합하는 경쟁력 높은 보상 정책을 시행하고 있으며, 적정 생활임금 및 공정한 보상을 위해 사업장 별 적정 생활임금 수준 및 임금 지급 현황에 대해 정기적인 모니터링을 실시하고 있습니다.

[1] 생활임금(living wage)이란 노동자가 거주중인 국가의 제반 상황을 고려하여 노동자 및 가족의 적절 생활 수준 영위를 위한 수준의 임금으로, 근로 시간 동안 수행한 근로에 대해 받는 보수를 의미함(국제노동기구(ILO) 생활임금 정책에 관한 합의문, 24.03.13)

평등임금 지급

SK텔레콤은 성별, 인종, 국적, 종교, 장애, 출신, 성 정체성 및 지향성, 정치적 신념, 사회적 계층 등에 대한 차별 없이 동일한 노동의 가치에 대해 동일한 보수의 지급을 원칙으로 합니다. 또한 매년 평등임금(남녀 간 임금차)에 대한 모니터링을 실시하고 있으며, 해당내용을 Annual Report 및 인권보고서를 통해 투명하게 공개하고 있습니다.

보수는 급여명세서와 함께 정해진 일자에 정기적으로 지급하며 근로시간을 초과한 근무에 대해서는 관련 법률에 따라 산정하여 급여와 함께 지급합니다. SK텔레콤과 노동조합은 상호 존중과 협력의 정신으로 경영실적 등을 고려한 적정 수준의 근로조건 개선을 진행하고 있습니다. 공급업체는 근로자에게 정당하고 합당한 보수를 지급하고 있으며, 여기에서 말하는 '합당한 보수'란 안정적인 생활수준을 유지하기에 충분하고 최소한 법적 최저 기준 및 산업 최저 기준에 부합하는 것을 의미합니다.

남녀간 임금 비율[1] (2024.12.31)

	단위	비관리직	관리직	임원직
기본급	%	88.1	97.9	98.7
기본급+기타 현금 성과급		89.1	97.9	92.3

[1] 남녀 간 임금 비율 : 여성급여 평균 / 남성급여 평균

근로조건 관리지표

이슈	핵심 이해관계자 구성원	공급망	고객	관리 현황	관리 기준
보상	●				임금 및 복리후생 적정성 검토 - 통상임금/평균임금의 범위 적정성 여부 - 연장/휴일/야간 근로에 대한 가산임금 지급여부 - 최저임금 이상의 급여지급 여부 - 사내 근로복지기금을 통한 복리후생 지원 (의료비, 자녀학자금, 선택적 복리후생비 등) - 비연고지 단신근무수당, IT기기 지원 등
복리후생	●				
근로시간	●			선택근무제 운영 중 (근무시간 개인별 설정)	구성원 주 평균 근로시간 관리
				임신기/육아기/가족돌봄 단축근로 시행 중	임신기/육아기/가족돌봄 단축근로 현황 및 시간
				연장근로 리더-구성원 합의하에 진행	연장근로 현황 및 추이
				4시간 초과시 30분, 8시간 초과시 1시간 부여 매 4시간마다 30분씩 휴게시간 부여	휴게시간 적정성 검토 - 휴가 사용현황 추이 - 휴게시간 보장 여부

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

안전·보건·웰빙

안전 및 보건

SK텔레콤은 '중대재해 Zero 목표와 5대 실천사항'으로 구성된 안전보건 경영방침을 노사가 함께 명문화하여 안전보건 경영 의지를 사내외에 천명하였습니다. 회사는 해당 방침을 솔선수범 실천하며, 모든 제품과 서비스, 활동에 이르기까지 고객, 시민, 사내 구성원과 협력회사 종사자의 생명과 안전을 지키는 데 전사적인 노력을 기울이고 있습니다. 또한, 구성원과 협력회사 종사자 등 당사와 관련된 모든 이해관계자에게 본 안전보건 경영방침을 준수할 것을 요구하고 있습니다. 안전보건 전담 조직은 전사 컨트롤 타워이자 각 사업부 단위의 관리 역할을 수행함으로써 안전보건 실행력을 강화하고 있습니다. 연간 안전보건 계획 실행, 유해·위험 요인 점검과 개선, 중대재해 대응 프로세스 구축, 종사자 의견 청취 절차 마련과 개선 등 안전사고 예방 활동을 적극적으로 실천하고 있습니다. 2024년에도 전국 사업장에서 총 181회의 중대재해 모의훈련을 실시하였으며, 1,900명의 구성원과 가족, 협력사 종사자를 대상으로 응급처치 교육을 총 61회 시행하여 위기 대응 역량을 한층 제고하였습니다.

또한, SK텔레콤은 전체 협력회사를 대상으로 '협력회사 ESG 행동규범' 준수를 의무화하고 있습니다. 행동규범 내 보건·안전경영 세부 내용 실천을 바탕으로 안전보건 리스크를 최소화하고, 계약 관계를 맺는 모든 비즈니스 파트너와 2차 비즈니스 파트너에게도 해당 원칙의 준수를 권고하고 있습니다. 또한 규범 준수에 대한 정기적인 모니터링을 통해 협력회사를 포함한 비즈니스 파트너와 관련된 안전 리스크를 사전에 예방하고 있습니다.

SK텔레콤은 구성원의 건강검진을 통해 질병 조기발견과 관리를 위한 지원 체계를 운영하고 있습니다. 구성원과 가족을 대상으로 정기적인 종합검진 프로그램을 지원 중이며, 2024년에는 보다 심층적인 검진을 통해 지원하기 위해 격년 주기로 여러 검사를 집중적으로 진행하는 '선택적 건강검진'을 도입했습니다. 이를 통해 질병 조기 발견의 기회를 높이고, 2025년에는 기본적인 검사를 통해 건강상태를 점검하도록 지원하고 있습니다. 2024년에는 사내 인트라넷, 메일 안내 등을 통해 전체 구성원의 건강검진을 독려하여 총 5,366명이 수검하였습니다. 또한 산업안전보건법에 따라 야간 작업자 대상으로 특수 건강검진을 실시하고 있으며, 2024년부터는 불규칙한 야간 근무자까지 검진 대상을 확대하여 운영하고 있습니다. 2024년 총 299명이 수검했고, 특수 건강검진 결과를 바탕으로 건강 관리 가이드를 개별 메일로 제공함으로써 근로자의 건강 증진을 위한 활동을 시행하고 있습니다. 이와 함께 감염병 예방을 위해 독감과 B형 간염 예방접종을 지원하였으며 2025년에는 대상포진 예방접종에 대한 지원도 확대할 예정입니다.

SK텔레콤은 다양한 프로그램을 통해 구성원의 건강과 정서 관리에 최선을 다하고 있습니다. 사옥에 체력 단련 공간인 '액티움'과 심리상담 연계 프로그램 '마음의 숲'을 운영하여 구성원의 체력과 정신 건강 관리를 종합적으로 지원합니다. 각 층에는 1인실 구조의 리프레시 존을 마련하여 구성원이 휴게시간을 이용하여 피로를 회복하고 체력을 관리할 수 있도록 돕고 있습니다.

구성원/협력회사 산업안전 및 보건 현황

구분	세부 항목	단위	2022	2023	2024
구성원 산업안전	구성원 근로손실 재해율(LTIR)	20만 근로시간당 %	0	0	0
	협력회사 근로손실 재해율(LTIR)		3.48	1.50	0.75
	구성원 + 협력회사 근로손실 재해율(LTIR)		2.86	1.23	0.63
	구성원 근로손실 재해 건수(LTI)	건	0	0	0
	협력회사 근로손실 재해 건수(LTI)		9	4	2
	구성원 + 협력회사 근로손실재해 건수(LTI)		9	4	2
	구성원 사망률	%	0	0	0
	구성원 사망 건수(산재 대상)	건	0	0	0
구성원 보건	구성원 직업성 질환 발생률(OIFR)	20만 근로시간당 %	0	0	0
	구성원 직업성 질환 발생 건수	건	0	0	0

안전 및 보건 관리지표

이슈	핵심 이해관계자			관리 현황	관리 기준
	구성원	공급망	고객		
안전보건 경영	●	●	●	· 연1회 안전보건관리 계획 수립 및 이사회 승인 · 안전보건 경영방침 수립 및 전사 공유 · 협력회사 ESG 행동규범(Supplier ESG Code of Conduct) 내 안전보건 규정 준수	· 이사회 승인 여부 · 공급망 ESG 리스크 진단
안전보건 조직 구성 및 운영	●			· 안전 기본 계획 수립 및 관리조직 구성 · 안전관리규정에 따라 안전보건관리책임자, 관리감독자 임명	· 전담조직 구성 여부 · 안전보건관리책임자, 관리감독자 임명 적정성
안전보건 예산	●			· 안전보건 예산 계획 수립 및 집행	· 안전보건 예산 계획 수립 점검 · 안전보건 집행 실적 분석
안전보건 교육 관리	●			· 사무직 6시간/반기, 비사무직 12시간/반기, 관리감독자 16시간/년 · 신규 채용자 8시간, 일용 근로자 1시간 · 안전보건관리책임자 신규 6시간/2년, 보수 6시간 · 안전/보건관리자 최초 34시간, 이후 24시간/2년	· 교육 이수 현황 관리
위험성 평가 및 관리	●	●		· 정기/수시 위험성 평가 실시 여부 · 위험성 평가 실시 후 발굴된 유해·위험 요인 개선 건수 · 관계 수급인 작업현장 안전점검 (분기 1회) · 사업장 및 현장 작업 순회 점검	· 정기/수시 위험성 평가 실시 여부 · 유해/위험 요인 개선 건수 현황 · 각 사업장 안전점검 현황
종사자 의견 청취	●	●		· 사업장별 산업안전보건위원회 운영 (분기 1회) · 종사자 의견 청취 안전보건협의체 운영 (월 1회)	· 산업안전보건위원회 운영 결과 · 안전보건협의체 운영 결과
비상시 대응 절차 수립	●	●		· 중대재해 대비 대응 매뉴얼 점검/보완 · 연 1회 이상 중대재해 대비 모의훈련 실시	· 중대재해 대응 매뉴얼 관리 · 각 사업장별 모의훈련 실시 현황
안전보장	●	●		· 산업재해율 = (재해자 수/임금근로자 수) × 100 · LTIR = 근로손실산업재해건수/(인원수 × 50주/년 × 40시간/주) × 200,000	· 연단위 실적 산출
건강검진	●			· 구성원 건강검진 수검관리 및 독려 · 특수건강검진 결과 관리 및 지원 (건강관리 가이드 제공 등) · 건강검진 프로그램 및 지원 항목 관리	· 건강검진 누적 수검률 (최근 3개년) · 특수건강검진 유소견자 관리 · 건강검진 만족도 Survey 및 제안 검토

Case

위험성 평가를 통한 사업장 개선 및 안전체험교육관 개소

SK텔레콤은 2024년에는 전국 사옥을 비롯하여 ICT 인프라 통신 시설과 설비, 엔터프라이즈 정보통신 공사 사업장, 고객 매장 전체의 위험성 평가를 실시했습니다. 각 사업장의 유해·위험 요인을 파악하고 위험 등급 C2~C4의 위험·유해 요인에 대해 우선 순위에 따라 개선 및 재발 방지 조치를 시행했습니다.

그 결과 통신시설 2020년부터 진행된 전국 통신시설 20만 국소에 대한 위험성 평가를 완료하여 5.9만 개에 대한 위험 요인을 발굴하였고, 이중 4.4만 개를 개선하여 위험성을 제거하였습니다. 2025년에도 1만개 이상의 통신시설 국소에 대한 위험성평가 및 지속적인 개선 활동을 진행할 계획입니다. 이외에도 사옥과 대리점, 수주 사업장, 제조물 등에 대해서는 매년 전수 점검하여 개선 조치를 수행하고 있습니다.

SK텔레콤은 2023년 10월, 구성원과 SK ICT 패밀리사, 협력회사 종사자들의 안전의식을 높여 작업 현장의 사고를 예방하고 안전문화를 확산하기 위해 대전 부사사옥에 안전체험교육관 'SKT Family Safe T Center'를 개관하였습니다. VR·AR 등 최신 ICT 기술을 접목해 실감형 체험 공간을 마련하여 고소작업대, 옥탑작업환경 등 통신공사 특화 교육부터 전기안전, 완강기 등의 생활안전 관련 교육까지 총 26개 과정의 교육을 진행하고 있습니다. 한국산업안전보건공단의 안전보건교육 규정을 충족해 민간 안전체험교육관에 대한 정부 공식 인정도 취득하였습니다. 관리자부터 작업자까지 계층별 교육 진행이 가능하며, 개관 이후 2024년 12월까지 총 7,290명이 교육을 수료하였습니다.

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

서비스 상담사 보호

SK텔레콤은 자회사 서비스 상담사가 고객 상담 진행 과정에서 상시적 감정노동 위험에 노출되어 있음을 인지하고 고객 서비스 상담사의 보호 및 처우를 관리하기 위해 자회사가 상담사 보호 제도를 운영할 수 있도록 지원하고 있습니다. 상담사가 고객으로부터 성희롱, 욕설 등 부당한 언행이나 비상식적인 요구에 노출되는 경우 고객에게 경고 후 상담을 종료하거나 상급자를 연결하여 문제를 해결하도록 하고 있습니다.

마인드 케어 프로그램 진단·상담 현황

협력회사 구분		2022	2023	2024
서비스에이스	진단 참여인원(명)(총원대비 비율)	1,891(70.5%)	1,784(65.2%)	2,000(77.3%)
	완화조치 - 개인상담(명)	318	350	258
	완화조치 - 그룹상담(명)	9	18	17
	완화조치 - 심리자문(명)	16	17	16
	완화조치 - 힐링P/G(명)	353	510	752
서비스탑	진단 참여인원(명)(총원대비 비율)	2,545(91.0%)	2,622(93.0%)	2,617(100%)
	완화조치 - 개인상담(명)	551	668	596
	완화조치 - 그룹상담(명)	631	767	358
	완화조치 - 심리자문(명)	92	39	84
	완화조치 - 힐링P/G(명)	719	374	170

다양성 및 포용성

다양성 존중 및 차별 금지

SK텔레콤 및 공급업체는 채용, 고용기간, 보상, 교육의 기회, 승진, 계약 종료, 퇴직 절차에 있어 인종, 피부색, 나이, 참전용사, 성 정체성, 성 지향성, 임신, 민족성, 장애, 종교, 정치적 견해, 노동조합 가입 여부, 국적, 토착적 지위, 질병, 에이즈 감염 여부, 사회적 출신, 결혼 여부와 같은 조건을 근거로 차별에 관여하거나 지지하지 않습니다.

SK텔레콤 및 공급자는 고용 형태와 상관없이 동등한 기회 및 대우를 제공합니다. SK텔레콤은 culture survey, target survey 등을 통해 문화, 성차별, 소수자 및 연령 등에 의해 임직원이 겪는 불합리한 대우 및 차별 행위를 파악하고, 이를 근절하기 위해 다양한 제도와 기회를 제공하고 있습니다. 또한 임직원의 종교적, 문화적 권리를 존중하고, 다양한 연령 및 계층에 속한 구성원의 의견 청취를 통해 기업문화를 조성하고 평가와 보상 등에 있어 공평한 기회를 부여하고자 합니다.
SK텔레콤은 반기 및 사업보고서를 통해 구성원 전체의 보수 현황을 투명하게 공개하고 있습니다. 남녀 급여는 평등임금 지급 원칙에 따라 동일 직급 내 성별에 따른 임금 차별을 두지 않고 동등한 보수를 지급하는 것을 원칙으로 하며 매년 남녀 임금 차이에 대한 모니터링을 수행하고 있습니다. 모니터링 결과 보수에 대한 남녀 차이는 매년 감소하고 있으며, 총액 및 1인 평균 급여액에서 발생하는 차이는 구성원 남녀 평균 근속연수에 의한 것으로 확인되었습니다.

SK텔레콤은 여성 구성원이 임신했을 경우 근로자 본인을 포함한 리더 및 임원에게 모성보호 제도에 대한 가이드 및 안내 메일을 보내고 있으며, 남성 구성원 또한 높은 육아휴직 사용률을 유지하며 매년 그 수치가 증가하고 있습니다. 앞으로도 SK텔레콤은 모성보호 및 일-가정 양립을 위해 다양한 제도를 선제적으로 시행하겠습니다.

다양성 존중 및 차별 금지 관리지표

이슈	핵심 이해관계자 구성원	공급망	고객	관리 현황	관리 기준
Gender Equality	●			Gender Side 차별요소 배제 · 채용 시, 직무 수행과 무관한 이유로 차별 금지 · 동일가치 노동에 대해 남녀간 동일 임금 제공 · 이동/배치/승진/퇴직 등 제도 운영 시 차별 금지 · 혼인/임신/출산을 퇴직 사유로 적용하지 않음 · 전 구성원 대상 유관 교육 실시	Talent Pipeline Management · 전체 및 직위/직책, 직군별 여성 비율
				모성보호, 일-가정 양립 위한 선제적 제도 마련/실천 · 관련 법률 이상의 지원 제도 운영 (출산휴가, 육아휴직, 연장근로제한 등) · 혼인, 임신 또는 출산 관련 지원 확대 · 사업장 내 모성보호 편의시설 운영 · 모성보호 지원 사업 수행 시, 여성 의견 반영 · 사내 어린이집 운영 · 유연근무제도와 연계한 'Happy Friday' 제도 활성화 · 출산 축하 경조금, 자녀 학자금 지원, 자녀 캠프 지원 등 다양한 지원 프로그램 실시	모성보호 및 일-가정 양립 지원 제도 · 여성 퇴직 비율 · 출산/육아휴직 사용 기간 및 비율 등 · Happy Friday 사용률 · 기타 회사의 노력
장애인 등 Minority 근무환경	●			장애인, 다문화구성원 등 불합리 대우/차별에 대한 근절 - 보유 역량을 충분히 발휘할 수 있는 '환경' 조성 - 인식 개선 교육을 통한 함께 일하는 '문화' 조성	· 장애인 고용률 · 다문화구성원 비율 (외국인 고용률) · Minority 근무환경 개선 노력 검토
구성원 Survey	●			차별 금지 관련, 대상 및 항목별 구성원 Survey	· 연 1회 평가로 누적 추이 관리

다양성 존중

		단위	2022	2023	2024
여성 인재	여성 비율(수)	%(명)	20.5(1,109)	21.6(1,200)	23.1(1,265)
	여성 총관리자 비율(수)		11.1(331)	11.8(319)	12.7(333)
	여성 중간관리자 비율(수)		9.8(56)	9.8(55)	10.7(54)
	여성 주니어 관리자 비율(수)		11.6(268)	12.4(254)	13.4(268)
	여성 임원 관리자 비율(수)		7.0(7)	8.8(10)	9.0(11)
	여성 수익창출부서 관리자 비율(수)		11.5(33)	11.6(33)	10.7(26)
	여성 STEM[1]		29.1(276)	31.1(424)	28.4(393)
특별고용 및 마이너리티	장애인 고용[2]	명	53	50	52
	행복한울[3]		59	62	67
	국가보훈자 고용		167	171	170

[1] STEM: 과학, 기술, 공학 및 수학 관련 지식을 업무에 사용하는 직원
[2] 중증장애인 2배수 반영(장애인 고용 촉진 및 직업재활법 기준) 시 총 188명(SK텔레콤 경증 46명, 중증 6명 및 행복한울 경증 3명, 중증 64명)으로 2024년 장애인 고용률 목표 3.1% 대비 3.5% 달성
[3] 행복한울: 사업 지원 서비스/자동차 세차업/마사지 및 네일 서비스업 등 서비스 업체, 장애인 표준 사업장

출산휴가 및 육아휴직[4]

구분	단위	2022	2023	2024	구분	단위	2022	2023	2024
출산휴가 사용자 수[5]	명	150	134	141	육아휴직 사용률[6]	%	16.7	19.4	25.1
출산휴가 사용 - 여자		45	34	46	육아휴직 사용률 -여자		68.5	71.2	75.0
출산휴가 사용 - 남자		105	100	95	육아휴직 사용률 –남자		1.9	3.3	7.7
출산 후 복귀율	%	98	100	99.3	육아휴직 사용 후 복귀율[7]	%	98.9	99.1	93.0
육아휴직 사용자 수	명	94	109	128	복귀 후 12개월 이내 퇴사율[8]		1.1	1.8	2.3
육아휴직 사용 - 여자		63	73	84					
육아휴직 사용 - 남자		31	36	44					

[4] 정규직/계약직 근로자 대상이며, 출산휴가/육아휴직 기간이 해당연도 기간내 일수에 무관하게 중첩되는 사용자
[5] 본인 출산휴가 및 배우자 출산휴가 사용자 수
[6] 출산 후 1년 이내 기간 중 당해연도에 육아휴직을 사용한 근로자/당해연도에 출생일로부터 1년 이내의 자녀가 있는 근로자
[7] 해당연도 육아휴직 사용자 수 중 육아휴직 종료 후 복직 인원
[8] 해당년도 육아휴직 사용자 중 복귀 후 12개월 이내 퇴사한 인원/해당년도 육아휴직 사용자

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

공급망 관리

SK텔레콤은 책임 있는 관리 체계를 구축하고 협력회사의 역량 강화를 지원하며 안정적인 공급망 관리를 실현하고자 노력하고 있습니다. 회사는 네트워크 디바이스 개발 및 보급, 네트워크 인프라 구축 및 운영, 플랫폼 콘텐츠 개발 및 제공 등 사업 운영 전반을 협력회사와 협업하고 있으며 제품 및 서비스에 대한 책임과 보증에 관한 정보를 이해관계자에게 제공하고 있습니다. 또한 기술, 재무, 교육 등의 분야에서 역량 강화 프로그램을 지원하고 지속적으로 소통과 협력을 확대하여 협력회사와 동반성장을 실현하고 있습니다. 국내외적으로 공급망 관련 규제가 강화됨에 따라 SK텔레콤은 협력관계의 확대 및 진화의 필요성을 인지하고 2025년 'Biz.파트너 차별화 관리', '공급망 안정성 제고를 위한 상생협력', 'Biz.파트너 ESG 실천 정착'을 공급망 관리 전략의 주요 추진방향으로 설정하였습니다.

SK텔레콤은 협력회사 ESG 행동규범을 포함한 ESG 정책을 기반으로 협력회사의 ESG 리스크 관리에 주력하며 지속가능한 공급망 관리를 추구하고 있습니다. SK텔레콤의 '협력회사 ESG 행동규범'은 UNGC 원칙과 OECD MNE 가이드라인, GeSi의 JAC(Joint Audit Cooperation) 가이드라인을 기반으로 제정되었습니다. 모든 협력회사로 하여금 매년 초에 온라인 구매 관리 시스템에서 '협력회사 ESG 행동규범 준수 서약'을 하도록 함으로써 규범을 반복적으로 인지하고 개선의 노력을 추구하게 하는 순환적 ESG 경영 체계를 구축하였습니다. ESG 행동규범의 대상은 SK텔레콤과 거래관계가 있는 모든 협력회사와 그 회사의 모든 직원들에게 적용됩니다. 또한 협력회사는 SK텔레콤과 영위하는 모든 비즈니스 활동에서 본 행동 규범을 준수해야 하며 협력회사가 자사의 사업 활동뿐만 아니라 제3자 협력회사와의 거래 관계에 있어서도 이를 엄격히 이행하길 요구하고 있습니다.

협력회사 ESG 행동규범 세부 내용

노동/인권경영	강제노동 금지, 아동노동 금지, 근로시간 준수, 임금/복리후생, 인도적 대우, 차별/괴롭힘 금지, 결사의 자유
보건/안전경영	안전보건경영시스템 구축, 산업안전, 산업재해 및 질병, 사고 관리, 기계·기구·설비의 안전 관리, 위생·식품 및 주거, 보건/안전 커뮤니케이션
환경경영	환경경영 목표수립, 친환경 제품/서비스, 기후변화 대응, 오염 방지 및 폐기물, 자연자본, 생물다양성 보호 및 산림파괴 금지, 화학물질 관리, 제품환경 규제대응
윤리경영	사업 청렴성, 공정거래, 개인정보 보호, 정보공개, 지적재산 보호, 내부고발자 보호, 책임 있는 광물 조달, 법률준수
경영시스템	경영시스템 구축, 법규 및 외부 요구사항 대응, 리스크 점검, 교육 및 소통, 정보 관리, 고충처리 제도 운영, 거래업체(하위 협력회사) 관리

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

분쟁광물

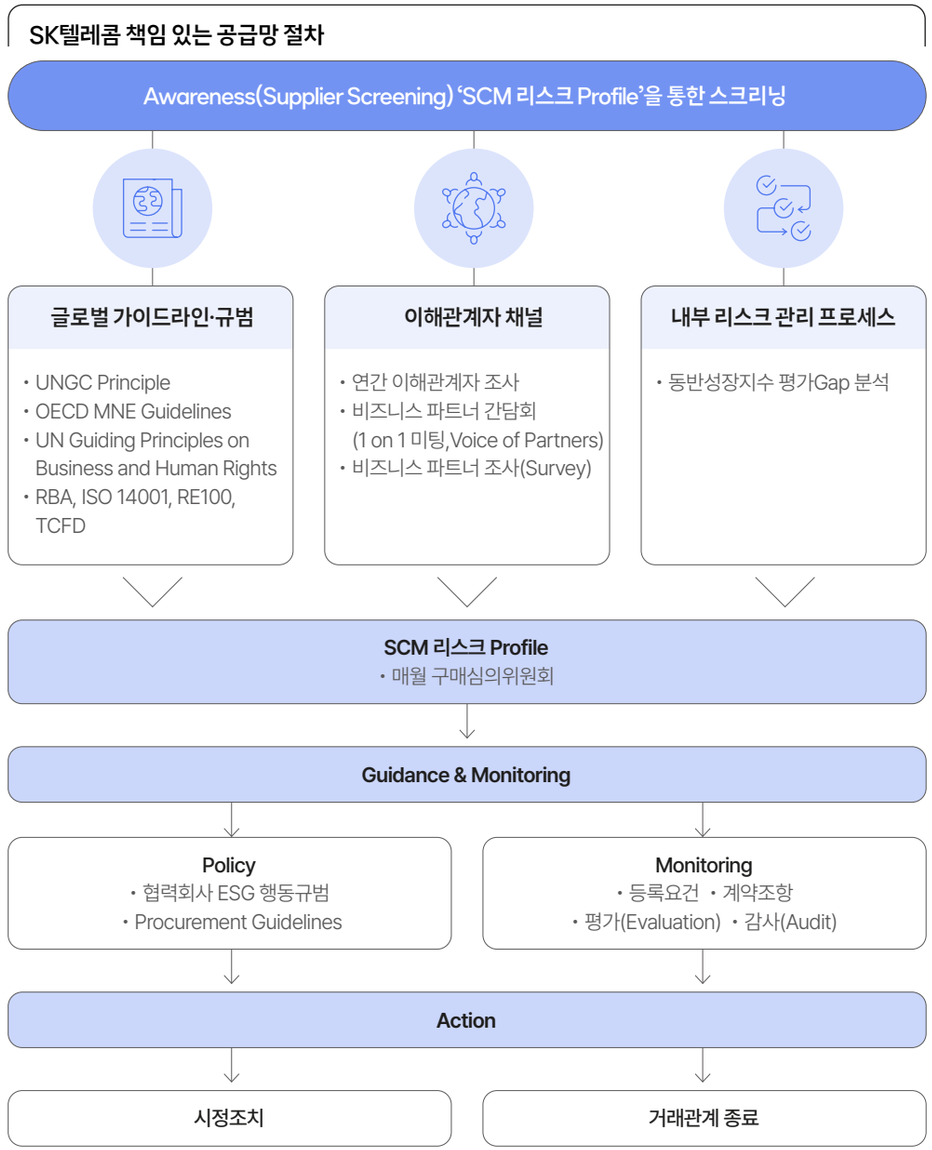
분쟁광물은 콩고민주공화국(DRC) 또는 인접국가 및 분쟁지역에서 불법적으로 채굴되는 3TG광물(탄탈럼, 주석, 텅스텐, 금)을 일컫습니다. SK텔레콤은 분쟁광물을 채굴하는 과정에서 발생하는 분쟁 확산, 노동 착취 등의 인권 이슈와 환경 오염 등의 심각한 사회적 문제를 인식하고 있으며, 납품되는 자재, 부품, 장비 등의 분쟁광물 포함 여부에 대해 지속적으로 모니터링하고 있습니다. 이에 SK텔레콤은 RBA(Responsible Business Alliance, (구)EICC)와 GeSI, RMI(Responsible Minerals Initiative)를 기반으로 분쟁광물 보고 템플릿 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)을 활용하여 원산지 추적을 수행하고 있습니다. 2024년 공급망 점검 결과, SK텔레콤은 3TG광물을 직접 구매하지 않으며 이러한 광물을 처리하는 광산이나 제련소와 직접적인 관계가 없었습니다. SK텔레콤은 분쟁광물 0건 목표를 유지하기 위해 지속적으로 모니터링하고 있습니다.

분쟁광물 관리 현황

구분	단위	2022	2023	2024
SK텔레콤 분쟁광물 사용 건수	건	0	0	0
완화조치		주요 사업장 분쟁광물 사용 여부에 관한 지속적 모니터링		

공급망 책임경영 추진 프로세스

SK텔레콤은 등록 협력회사를 대상으로 서면조사, 자가진단, 방문조사 등 다양한 방법을 통해 공급망 ESG 전반의 현재 수준을 평가하고, 주요 개선 사항을 중심으로 체계적인 협력회사 ESG 리스크 관리를 수행하고 있습니다. 특히, 협력회사 리스크 진단과 평가 결과에 따라 지원이 필요한 협력회사에게는 시정 조치 계획을 수립해 ESG 성과를 개선할 것을 요구하고 주기적으로 피드백하는 프로그램을 시행 중입니다. 2022년부터는 기존 ESG 진단 방식보다 업그레이드된 'ESG 리스크 심층진단 프로그램'을 도입하여 운영하고 있습니다. 2023년에는 거래 중요도와 비중이 높은 ESG 중점관리 협력회사를 중심으로 새로 도입한 ESG 리스크 심층진단 프로그램을 진행하였습니다. 심층진단 결과를 토대로 협력회사별 맞춤형 개선 지원 교육과 협력회사 현장 방문을 통한 ESG 수준 개선 컨설팅을 지원하였습니다. 2024년에는 추가적으로 ICT 계열사인 SK주식회사 AX와 SK브로드밴드와 협업을 통해 협력회사 ESG 진단 체계 시너지 제고를 위한 기반을 마련하였고, 2025년부터는 중복 협력회사 진단 Data를 상시적으로 공유하여 ESG 리스크 사전 예방 프로세스를 도입할 예정입니다.



인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

SK텔레콤은 회사의 핵심 비즈니스 또는 인프라 투자 연관성, 최상위 보안성 또는 거래 규모, 독점 기술에 대한 대체 불가능 사업 등 회사의 주요 추진 사업에 미치는 영향력과 거래 의존도를 종합적으로 고려하여 중요 공급업체(Significant Supplier) 그룹을 지정하고 있습니다. 이에 따라 2024년 기준으로 총 1,045개 협력회사 중 거래 규모, 지속 거래 등을 고려하여 총 113개사를 Tier 1 중요 공급업체 그룹으로 분류하였습니다. 또한 직접적인 거래가 없는 2차, 3차 협력회사 중 5개사를 Non-Tier 1 중요 공급업체 그룹으로 분류하였습니다.

2024년 공급망 현황

협력회사 구분		협력회사 수(개사)	구매 비중(%)
Tier 1 협력회사	총 등록	1,045	100
	장비(네트워크 및 인프라)	139	14
	공사	95	20
	용역(소프트웨어 및 솔루션 개발)	746	56
	물품	65	10
중요 공급업체 (Significant Supplier)	Tier 1	113	89
	Non-Tier1	5	-

2024 공급망 ESG 평가/리스크 관리

공급망 스크리닝

SK텔레콤은 구매 과정에서 협력회사 ESG 행동규범에 포함된 ESG 리스크를 식별하여 계약에 반영하고 있으며, 공급업체 선정 및 계약 체결 시 최소한의 ESG 평가 지표(3%)를 반영할 수 있습니다. SK텔레콤이 요구하는 ESG 최소 요구 사항을 충족하지 못하는 기업의 경우 거래 물량을 감소시키거나 계약에서 배제될 수 있습니다.

SK텔레콤은 협력회사와 거래 전에 전자계약 시스템(OPEN2U)에서 협력회사 윤리실천 서약과 정보보호 서약을 수취할 뿐 아니라 협력회사 ESG 행동규범에 기반한 사전 스크리닝을 100% 시행하여 협력회사 ESG리스크를 관리하고 있습니다. 사전 스크리닝에서는 노동·인권, 보건·안전, 환경, 윤리, 경영시스템 등 ESG 관련 요소와 사업 연관성이 고려되며, 국가·산업·상품 리스크를 포함한 심사 방법론이 적용됩니다. 특히, 사업 연관성 측면에서는 네트워크망 확대, AI 인프라 확장 등 SK텔레콤이 지향하는 사업을 실현하기 위해 협업이 가능한 업체인지를 고려합니다. 또한 협력회사와의 거래 형태를 일괄 분류하고, 위험 업종 여부를 확인함으로써 ESG 잠재 리스크를 식별합니다. 2024년에도 신규 등록된 협력회사와 지속 거래 협력회사에 대해 모두 100% 사전 스크리닝을 진행하였습니다.

공급망 인권 리스크 관리지표

이슈	핵심 이해관계자			관리 현황	관리 기준
	구성원	공급망	고객		
인권		●		· 공급업체 중 거래규모 및 전략적 중요도를 고려하여 평가대상 선정 · 공급망 ESG 진단 이행 · 진단 결과 하위 공급업체 대상으로 현장검증 진행 및 개선조치 지원	· 인권 정책 (강제/아동 노동 금지 등) · 임직원 근로계약서 작성 여부 · 결사의 자유 · 여성근로자/장애인 고용률 등
노동		●			· 법정 임금 및 4대 보험 제공 · 양호한 근무환경 조성 · 인재육성 차원의 교육 실시 · 고충처리 의견 수렴 절차 등
보건/안전		●			· 보건/안전 관리 정책 · 산업 재해/질병 예방 관리 체계 · 안전/보건 교육 및 산업재해율 측정 · 안전/보건 예방 시설 및 장비 보유 등
윤리경영		●			· 윤리경영 정책 · 윤리경영 교육 시행 및 모니터링 · 윤리이슈 신고채널 보유 등
정보보호		●			· 정보보호 정책 수립 및 운영 · 정보보호 교육 · 정보보호 관리체계 및 모니터링 등

공급망 ESG 평가 (평가 유형별)

협력회사 구분	식별 이슈	2024년 협력회사 수(개사)	2024년 구매 비중
Tier 1	서면/현장 실사(Audit) 전체 협력회사 수	1,045	100
	서면/현장 실사(Audit) 중요 협력회사 수	113	89
Non-Tier 1	서면/현장 실사(Audit) 중요 협력회사 수	5	-

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

공급망 내 주요 리스크 식별 및 분석

SK텔레콤은 협력회사를 대상으로 매년 정기적으로 시행하는 조사(동반성장 체감도 조사, 비즈니스 파트너 설문 조사 등)와 함께 협력회사 간담회(In-depth meeting), VOP(Voice of Partners) 청취, 파트너 Survey, 리스크 관리 워킹 그룹 등을 실시하여 공급망 내 주요 리스크를 선제적으로 관리하고 있습니다. 조사를 통해 식별된 리스크 요소는 공급업체 그룹별 리스크 갭 분석(Risk Gap Analysis), 리스크 매핑(Risk Mapping)에 반영하여 분기별로 개최하는 구매 성과 분석·개선 회의에서 검토합니다. 공급망 관점에서 발생하는 주요 리스크를 경제적·사회적·환경적 리스크로 분류하여 공급망 지속가능성 프로세스에 반영하고 있으며, 주요 리스크는 협력회사 ESG 행동규범과 협력회사 윤리실천 서약에 반영하여 향후 협력회사 진단 시 100% 적용되도록 했습니다. 고위험 협력회사에 대해서는 방문조사 또는 제3자 조사 등을 통한 공급망 평가(Audit)를 실시하여 리스크 발생 가능성을 사전에 방지하고 있습니다.

협력회사 리스크 평가 결과 및 시정 조치 지원 현황 (단위: 개사)

	2024년	
협력회사 구분	**협력회사 수**	**목표**
실질적/잠재적 부정적 영향이 상당한 것으로 평가된 공급업체 수	4	-
합의된 시정 조치/개선 계획이 있는 실질적/잠재적 부정적인 영향이 상당한 공급업체 비율	100%	100%
상당한 실질적/잠재적 부정적 영향이 제거된 공급업체 수	4	-
시정 조치 계획 이행을 지원받은 공급업체 수	4	-
시정 조치 계획 이행을 지원받은 공급업체의 비율	100%	100%

동반성장 및 협력회사 지원

SK텔레콤은 건전한 ICT 산업 생태계를 조성하고 지속가능한 가치를 창출하기 위해 협력회사와 함께 동반성장을 적극 추구해 왔습니다. 2024년에는 125개 공정거래협약사를 대상으로 동반성장위원회와 공정거래위원회에서 주관하는 2023년 동반성장지수평가를 시행하였습니다. 동반성장지수평가 결과, 국내 주요 대기업 224개사 중 12년 연속 '최우수' 등급으로 평가되며 협력회사와의 공정거래 문화 정착과 진정성 있는 동반성장 활동 성과를 대외적으로 다시 한번 인정받았습니다. 또한 공급망 ESG를 본격화하기 위해 협력회사 교육, 시정 및 개선을 위한 현장 지원, 더불어 역량강화 프로그램을 운영하고 있습니다.

협력회사 역량 강화 과정 참여 현황 (단위: 개사)

	2024년	
	협력회사 수	**목표**
역량 강화 프로그램[1] 참여 협력회사 수	282	118
ESG 역량 강화 프로그램[2] 참여 협력회사 수	348	-
전체 역량 강화 프로그램에 참여한 Tier 1 중요 공급업체 수	170개사(87%)[3]	-

[1] 이동통신기술, AI, 경영/경제 등 협력회사 구성원 및 조직에 필요한 역량 과정
[2] 직장내 괴롭힘 방지, 성희롱 예방, ESG 실천 등 지속가능을 위한 필수/필요 역량 과정
[3] 2024년 전체 중요 협력업체 196개사 중 역량지원을 받은 Tier 1 중요 공급업체 수 및 비율

협력회사 커뮤니케이션

SK텔레콤은 동반성장에 관한 현장의 의견을 수렴하여 실제 정책에 반영하기 위해 협력회사 간담회(In-depth meeting), VOP(Voice of Partners) 청취, 파트너 Survey, SCM 우체통 등 협력회사가 참여하는 다양한 커뮤니케이션 채널을 운영 중입니다.

협력회사 행복 Survey	SK텔레콤과 거래나 협업 과정에서 업무 관계, 의사결정 등 주요 항목에 대해 협력회사 대상 무기명 의견 조사를 시행하고, 그 결과를 사업 부서 피드백과 동반성장 정책에 반영
협력회사 In-depth 미팅	SK텔레콤과의 계약이나 동반성장 활동과 관련한 현장의 목소리를 일대일(One-on-One) 형태의 자유로운 미팅을 통해 의견 수렴 및 정책 반영
SCM 우체통[1]	SK텔레콤과의 구매 관련 업무 (발주, 계약, 납기 등) 진행 과정상 애로 사항이나 개선 의견을 수렴하여 개선 및 반영(OPEN2U '열린소통') [1] 2024년 실적: 2건 접수/2건 처리 완료(완료율 100%)

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

지역사회

지역사회에 미치는 영향 관리

SK텔레콤 및 관련 공급업체는 통신 기지국과 중계기와 같은 네트워크 인프라 구축 시에 지역사회를 고려합니다. SK텔레콤 사업 과정에서 지역사회 주민들의 권리와 주변 지역 환경을 침해할 잠재적 위험을 식별 및 검토하고 지역사회에 대한 직간접적인 인권 및 환경 영향을 관리합니다. 기지국 및 네트워크 인프라 구축 사업은 대부분 국내에서 이루어지며 원주민 권리 침해 위험은 비교적 낮습니다. 전자파로 인한 주민의 안전이나 기타 권리 침해 가능성에 대해 예방 노력을 하고 있으며 발생 시 고객센터 등의 소통 채널을 통해 상시 접수 및 신속 대처를 이행하고 있습니다. 또한 SK텔레콤은 생태·경관보존지역, 야생 생물보호구역, 유네스코세계문화유산 등의 지역에 당사 기지국이 위치해야 할 경우, 주변 지역으로 회피하여 설치하거나, 지역 내 기존 시설물을 활용하는 방식으로 지역내 당사 인프라가 미치는 영향도를 최소화합니다. SK텔레콤 사업과 관련하여 지역사회에 필요한 지원을 제공하며 지역사회와의 긍정적인 상호작용을 위해 노력합니다.

산불 예방 노력

SK텔레콤은 기후변화 완화를 위한 산림훼손 방지 및 산림 확대 정책을 세우고 있습니다. 기후변화에 따른 산불은 재무적으로도 단기, 중기 및 장기적 리스크에서 잠재적으로 발생할 수 있는 중요한 기후관련 리스크이면서, 동시에 생물다양성 보전에 대한 위협입니다.

이에 SK텔레콤은 인프라로 인해 발생할 수 있는 산불로부터 주변 지역 사회의 피해를 줄이기 위해, 새로운 공법과 자재를 검토하고 이를 적용하고 있습니다. 산간지역에 설치되는 기지국 및 시설들을 중심으로 난연성 내화자재를 적용하고, 소화설비를 설치하고 있습니다. 또한 외부에 노출된 구성요소들을 인프라 내부로 변경 설치하는 공법 등을 개발하여 적용 중에 있습니다. 이외에도 산불 조기 모니터링을 위한 비상통신망을 지자체, 산림청과 협약하여 구축하였으며, 기지국 전소 시 통신망 두절 상황에 대비하여 소방청과 휴대전화 무선 시스템을 구축하였습니다.

취약지역 통신 서비스 확대

SK텔레콤은 대국민 서비스 접근성 향상을 위해 과학기술정보통신부와 통신 3사 간 협력을 통해 농어촌 지역에서도 5G 서비스를 이용할 수 있도록 농어촌 5G 공동망을 구축하고 있습니다. 산간지역, 도서지역, 오지마을 등 통신 서비스 접근이 취약한 지역 주민들을 위해 통신지역 범위를 지속적으로 확대하고 있습니다. 또한 이동통신 시설의 중복 투자 및 반복 공사/관리를 줄이고, 공사 소음 등 지역 주민들의 불편을 최소화하고 있습니다.

통신 서비스 취약지역 설치 현황 (단위: 개소)

네트워크 유형	구분	2022	2023	2024
5G	산간오지	1,275	1,298	1,073
	등산로	2,581	2,661	1,175
	도서지역	89	90	36
LTE	산간오지	201	202	487
	등산로	251	262	212
	도서지역	12	12	6

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

정보 보호

개인정보 거버넌스

SK텔레콤은 이사회와 ESG위원회의 총괄 아래 CEO를 비롯한 COO, CSPO 등 주요 최고 경영진이 전사 차원의 정보보호 리스크를 관리하는 정보보호 추진체계를 구축하고 있습니다. 2021년 개정된 개인정보보호법 등 관련 법률에 따라 정보보호최고책임자(CISO) 겸 개인정보보호책임자(CPO)를 정보보호 실장으로 지정했습니다.

CISO/CPO는 정보보호, 정보기술 분야의 업무를 20년 이상 수행한 경력이 있는 전문 인력을 선정했으며, 담당 하부의 실행 조직을 통해 전사 고객정보보호 업무를 총괄하고 있습니다.

개인정보 보호 활동

SK텔레콤은 고객의 개인정보와 사생활을 보호하고 정보 유출 사고를 예방하기 위해 협력회사의 리스크를 주기적으로 정밀 진단하고 있습니다. 유통망 정기 진단과 데이터 분석을 통한 타깃 진단, 고객정보 취급 업무 체계 점검과 개선, 고객정보보호 인식을 제고하기 위한 교육도 함께 진행하고 있습니다. 또한 유통망을 비롯한 모든 협력회사를 대상으로 유통망 고객정보보호 샘플링 진단과 심화 진단을 실시해 사각지대 리스크를 발굴하고 시정 조치를 이행하고 있습니다. 2015년부터 유통망 대리점 매장을 대상으로 개인정보보호 진단을 진행하고, 연간 약 10,000여 대의 개인정보처리 PC 전체에 대해 주 단위로 원격 진단을 실시하고 있습니다. 객관성과 독립성 확보를 위해 SK쉴더스 등 제3자 외부 기관을 통해 유통망 고객정보 진단(Audit)을 100% 이행했으며, 2024년에는 샘플링 진단을 통해 도출된 리스크 167건에 대해 개선 조치를 시행했습니다.

개인정보 보호 규정

SK텔레콤은 고객의 개인정보 보호를 중요하게 생각하고, 고객의 개인정보를 보호하기 위하여 최선의 노력을 다하고 있습니다. SK텔레콤은 개인정보보호법을 비롯한 모든 개인정보 관련 법률을 준수하고, 관련 법령에 따라 고객이 언제나 개인정보처리방침을 용이하게 열람할 수 있도록 홈페이지(privacy.sktelecom.com)에 공개하고 있습니다. 수집한 고객의 개인정보는 SK텔레콤의 제반 서비스 제공과 품질 개선 등 고객을 위한 용도로 사용하며 기술적·관리적 보호 조치를 통해 안전하게 관리하고 있습니다.

고객의 신뢰에 기반한 SK텔레콤의 브랜드 가치 향상을 위해 'SK텔레콤 고객정보 보호 정책'은 다음 5대 원칙을 토대로 실행됩니다. 이를 통해 개인정보를 활용한 사업 추진 시 의사결정의 기준이 될 수 있도록 관리하고 있습니다.

개인정보 보호 원칙

원칙	내용
1. 최소한의 정보만 수집합니다.	사업목적에 맞는 최소한의 정보를 수집하며, 수집 정보에 대해 고객님께 구체적으로 알리고 이에 대한 동의를 받아야 합니다.
2. 안전하게 보관합니다.	고객님의 개인정보를 내 · 외부의 접근으로부터 안전하게 보관 · 관리합니다.
3. 동의 목적내에서만 활용합니다.	고객님이 동의하신 목적과 이용 기간에만 개인정보를 이용 · 제공합니다.
4. 외부업체에 제공된 정보도 보호합니다.	위탁업체를 지속적으로 관리하여 외부에 제공된 개인정보도 철저히 관리하고 보호합니다.
5. 이용 기간 목적 달성 시 즉시 파기합니다.	개인정보의 이용 기간 및 유효기간 경과 시 재생할 수 없는 방법으로 안전하게 즉시 파기 합니다.

개인정보 보호 관리지표

이슈	핵심 이해관계자			관리 현황	관리 기준
	구성원	공급망	고객		
개인정보보호 정책 관리	●	●	●	· 법령 및 규제, 관련 기관 정책과의 연계성, 조직의 대내외 환경 변화에 따른 정책 검토 (연 1회) · 제/개정 시, 관련 이력 관리 · 협력회사 행동규범(Code Of Conduct) 내 개인정보 보호 규정 준수	· 제·개정 시, 이력관리 · 협력회사 행동규범 이행 여부
개인정보 리스크 관리 프로세스	●	●	●	· 정보보호 및 개인정보 관리 실태 점검 - 대상: SKT 전사, 유통망, 자회사 및 투자사 - 주기: 연 1회 - 수행 내역: 진단 계획 수립 및 점검 실태 진단	· 전사 보안 수준 점검 · ISMS-P 인증 수행/유지 여부 · 개선조치 사항 · 조치 건수
					· 유통망 점검 · 오프라인 점검율 - 오프라인 진단 매장 수 - 위반 매장 수(위반율) - 조치 매장 수
					· 자회사 및 투자사 점검 - 자회사 및 투자사 보안점검 수행율
고객 개인정보 유출 건수			●	· 고객 개인정보 유출 사고 발생 건수	· 연간 고객 개인정보 유출 사고 건수
정보보호 교육	●	●		· 개인정보보호 및 사이버 보안 교육 실시 · 전 구성원 대상, 정보보호·개인정보보호 인식 및 문화 확산, 정보보호 실천력 제고 · 온/오프라인 개인정보보호 교육 실시 · 유통망 개인정보보호 활동 강화	· 교육참여율 (전사 구성원 대비 참여인원 수)

유통망 고객정보보호 수준 샘플링 진단 (단위: 건)

구분		2022	2023	2024
유통망 고객정보 실태 진단[1]	진단 건수	2,140	2,664	2,680
	개선 사항 도출 및 완화 조치 건수	164	169	167
	비고	유통망 리스크 발굴 및 개선 조치		

[1] 전체 오프라인 유통망 리스트업 후 본부별 매장을 샘플링해 진단하는 정기 진단

2024년 개인정보보호 및 사이버보안 교육 현황

교육명	개인정보보호 및 정보보안 교육
기간	2024.04.29.~05.09.
방식	SK그룹 교육 플랫폼(mySUNI) 온라인 교육
결과	5,606명 중 5,451명 이수(이수율: 97.2%)

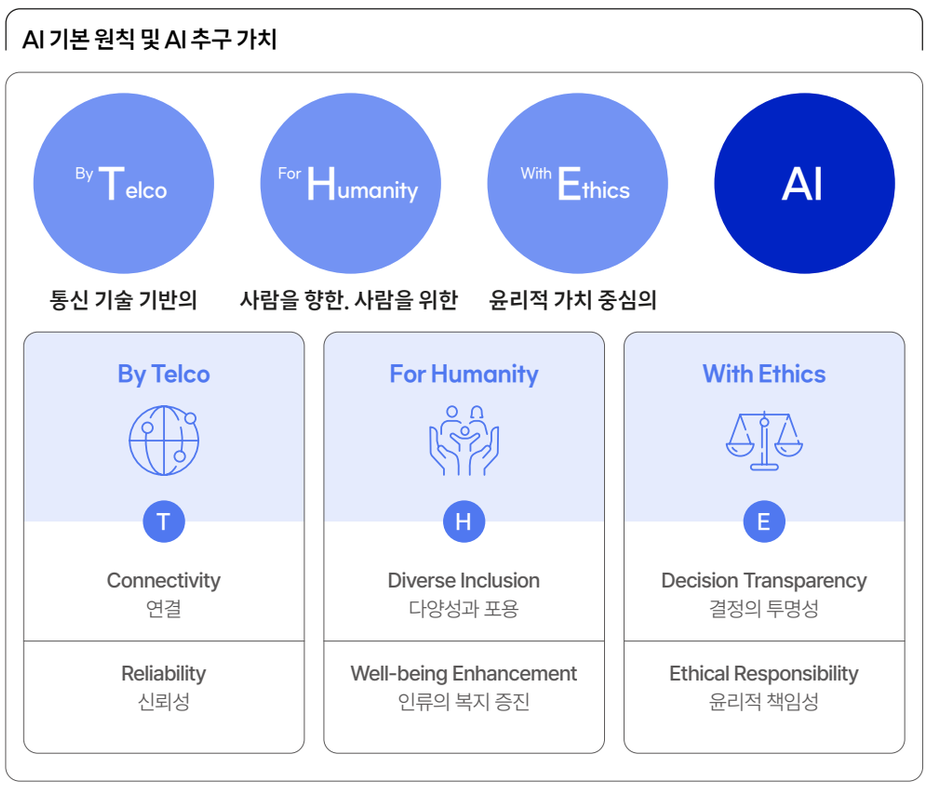
AI 기본 원칙

SK텔레콤은 2024년 Global AI Company로의 진화를 이끌 AI 피라미드 전략이 강한 실행력을 가질 수 있도록 AI 거버넌스를 정립하였습니다. AI 거버넌스는 AI 피라미드 전략의 각 영역에서 신뢰성과 안전성이 보장된 AI 기술을 개발하고 서비스를 제공하기 위한 의사결정체계입니다.

SK텔레콤은 2024년 1월 AI의 신뢰성과 안전성을 확보하기 위해 AI 거버넌스를 회사 경영에 도입하기로 하였습니다. 또한 3월 주주총회에서 SK텔레콤의 AI 거버넌스 원칙 'T.H.E. AI'를 공개하였습니다. 이는 'by Telco. for Humanity. with Ethics AI'를 축약한 것으로 SK텔레콤 AI의 특성(Telco, 통신기술 기반의), 목표(Humanity, 사람을 향한, 사람을 위한), 가치(Ethics, 윤리적 가치 중심의)와 이에 따르는 AI 거버넌스 원칙을 상징합니다.

2024년 4월, 인공지능경영시스템 국제표준인 ISO/IEC 42001 인증을 획득하였습니다. 신뢰성과 안전성을 기반으로 AI 시스템을 구축, 운영하여 AI 리스크 관리를 효과적으로 시행하고 있음을 국제적으로 인정받은 결과입니다. SK텔레콤은 앞으로도 AI 거버넌스를 기반으로 AI 기술을 적절하게 활용하고 효과적으로 관리하여 고객을 비롯한 모든 이해관계자에게 새로운 가치를 제공해 나가겠습니다.

AI 기본 원칙 및 AI 추구 가치





인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

온라인상 아동 보호

SK텔레콤 및 공급업체는 온라인 중심의 통신 서비스 사용 환경 속에서 아동과 청소년이 안전하고 건전하게 서비스를 이용할 수 있도록 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 관련 법률에 따라 만 14세 미만 아동으로부터 고객정보 수집·이용 등 동의가 필요한 경우에 해당 아동의 법정대리인으로부터 동의를 받아 처리하고 있습니다. 아울러 법정대리인이 아동의 고객 정보에 대한 열람, 제공, 정정에 대한 권리 행사를 요청하는 즉시 대응하고 있습니다.

어린이 전용 서비스 'ZEM'은 스마트폰을 처음 이용하는 만 12세 이하 자녀들에게 바른 사용 습관을 만들어주는 앱 서비스로 자녀와 연결된 보호자는 ZEM을 통해 다양한 안심 기능을 무료로 이용할 수 있습니다. 2024년에는 iOS 아이용 앱을 출시하여 OS와 관계없이 모든 스마트폰에서 'ZEM' 서비스를 이용할 수 있도록 하였으며, 이는 국내 통신사 중 유일합니다. 또한 부모들이 보다 안심하며 자녀를 키울 수 있는 환경에 관해 관심이 높아짐에 따라 '안심지도'와 '안심리포트' 등 새로운 기능을 도입하여 'ZEM'의 안심 기능을 강화하였습니다. '안심지도'는 늦은 밤 자녀가 아플 때 갈 수 있는 주변의 이용 가능한 병원이나 약국 정보를 알려주고, 자녀가 도움이 필요할 때 찾아갈 수 있는 아동안전지킴이집 위치, 어린이 교통사고가 자주 발생하는 지역 정보 등 다양한 안심 정보를 제공합니다. '안심리포트'는 스마트폰 이용 관련 자녀 보호 현황을 부모에게 알려주는 기능으로 유해 콘텐츠 접근 차단이나 앱 마켓 결제 차단, 보행 중 스마트폰 이용 시 알람 제공 등의 기능이 활용되는 현황을 한눈에 파악할 수 있도록 합니다.

'T 청소년안심팩'은 청소년의 스마트폰 중독과 유해 콘텐츠 노출을 방지하기 위한 안전 장치로 법정대리인인 보호자가 유해 콘텐츠 차단, 스마트폰 사용 시간 제어 등 자녀의 건전한 스마트폰 사용을 관리할 수 있도록 돕는 서비스입니다. 데이터를 서로 주고받을 수 있는 기능인 'T끼리 데이터 선물하기' 서비스의 경우에도 만 19세 이하의 아동, 청소년들은 선물 받기만 가능하도록 기본 설정함으로써 학교 폭력 등에 악용되지 않도록 안전 장치를 마련하였습니다. 요금제 설계 시에도 아동과 청소년 보호를 위한 장치를 포함하고 있으며, 최신 5G 청소년 요금제인 '0틴 5G'의 경우, 가입 시 T청소년유해차단, T청소년안심서비스, 국제전화발신금지, 해외SMS발신금지 등의 무료 부가서비스가 자동으로 제공되어 청소년들이 예상치 못한 유해 콘텐츠 노출이나 국제전화 이용에 따른 과다한 요금 청구 등의 피해를 입지 않도록 방지하는 등 청소년 보호 기능을 한층 강화하였습니다. 인터넷 서비스 제공 시에도 악성코드와 바이러스 및 유해사이트 차단 부가서비스가 포함된 요금제를 제공해 가족의 개인정보를 지키고 자녀의 건전한 인터넷 이용을 돕고 있습니다.

온라인상 아동 보호 관리지표

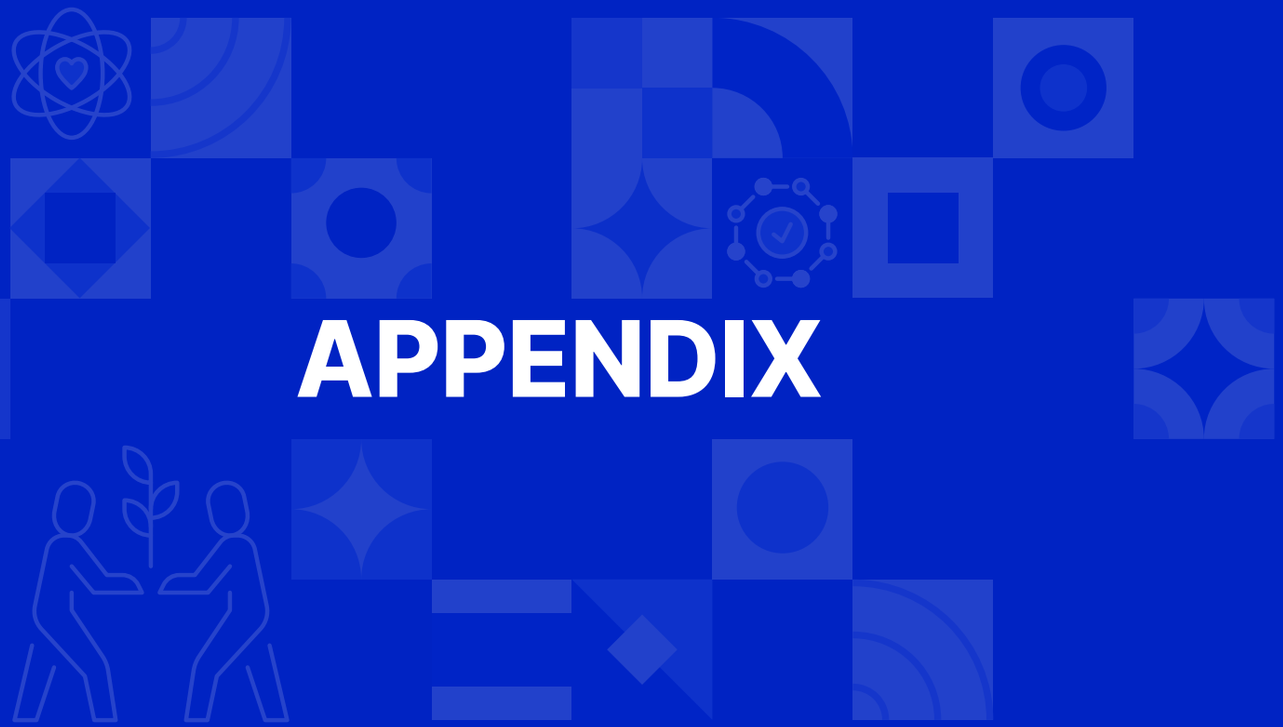
이슈	핵심 이해관계자			관리 현황
	구성원	공급망	고객	
유해 콘텐츠			●	· 어린이 전용 앱 서비스(ZEM)와 청소년 안심 서비스(T청소년안심팩)를 운영하여 유해 콘텐츠 노출 방지
스마트폰 중독 및 사이버 폭력			●	· 고객 대상 서비스 홈페이지인 'T월드'와 'ZEM' 기능 업데이트를 통해 스마트폰 중독과 사이버 폭력 예방을 위한 서비스 가이드 및 콘텐츠 제공

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서



APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크

Corporate Human Rights Benchmark Index

SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

인권경영 정책 및 거버넌스
CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계
인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동
근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX
UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

UN 이행지침 인권보고 프레임워크

구분	보고원칙	세부내용	보고 현황
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	p.4-7
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	p.4-7
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	p.15-21, 23-40
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정 방법	p.12-21
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	p.12-21
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	p.15-21, 23-40
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	p.4-7
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈별 이해관계자의 참여	p.9-10
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	p.12-21
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	p.8-10, 12-20
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	p.19
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	p.15-16, 21, 23-40

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

Corporate Human Rights Benchmark Index

주요 영역	Indicator		페이지
인권 정책 및 거버넌스	A.1.1	인권 존중 선언	p.4-6
	A.1.2.a	근로자의 인권 존중 선언: 작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언	p.4-6
	A.1.2.b	근로자의 인권 존중 선언: 안전 및 보건, 근로시간	p.4-6
	A.1.3.a	산업 관련 인권 존중 선언: 책임있는 광물 소싱	p.4-6
	A.1.3.b	산업 관련 인권 존중선언: 취약 그룹	p.4-6
	A.1.4	구제조치에 대한 선언	p.4-5
	A.1.5	인권 옹호자 권리 존중에 대한 선언	p.4-6
	A.2.1	경영진 선언	p.4-6
	A.2.2	이사회 책임	p.8
	A.2.3	이사회 인권 관련 인센티브 및 성과 관리	p.8
	A.2.4	비즈니스 모델 및 전략 내 리스크 관리	p.7, 12-16
인권 리스크 관리체계 및 인권 실사	B.1.1	인권 관리에 대한 일상적 책임(담당 조직 관리)	p.8-9
	B.1.2	인권 관리자 인센티브 및 성과 관리	p.8-9
	B.1.3	전사 리스크 관리 체계에 인권 리스크 통합	p.7-8, 12-16
	B.1.4.a	내외부 이해관계자에 인권 정책 소통	p.5, 7, 9-10
	B.1.4.b	공급망 내 인권 정책 소통	p.5, 7, 9-10
	B.1.5	인권 교육	p.4, 7
	B.1.6	인권정책 이행 및 시정조치 모니터링	p.12-16
	B.1.7	비즈니스 관계 선택 및 유지에 인권 관리 성과 고려	p.32-35
	B.1.8	이해관계자 참여 방법	p.9-10
	B.2.1	인권 리스크 식별	p.12-21, 23-40
	B.2.2	인권 리스크 평가	p.12-21
	B.2.3	인권 리스크 완화 계획	p.12-21, 23-40
	B.2.4	인권 리스크 완화 조치 효과성 평가	p.19
	B.2.5	인권 영향 관련 이해관계자 커뮤니케이션	p.12-21, 23-40

주요 영역	Indicator		페이지
고충처리 메커니즘	C.1	근로자 고충처리 메커니즘	p.5, 15-16
	C.2	외부 이해관계자 고충처리 매커니즘(공급망, 지역사회 등)	p.5, 15-16, 32-36
	C.3	시스템 생성 및 향상에 대한 이해관계자 참여	p.5, 15-16
	C.4	고충 처리 절차에 대한 설명	p.5, 15-16
	C.5	익명성 보장 및 보복 금지	p.5, 15-16
	C.6	국가 기반 및 비사법적 메커니즘 연계	p.5, 15-16
	C.7	구제조치 제공	p.5, 15-16
	C.8	고충처리 메커니즘 효과성 검토	p.5, 15-16
인권 관행 및 성과	D.4.1	생활임금	p.27
	D.4.2	구매 관행에서 인권 검토 및 부정적 영향 완화	p.32-35
	D.4.3	공급망 현황 공개	p.32-35
	D.4.4	아동노동 금지	p.23
	D.4.5	강제노동 금지: 수수료, 임금 관행, 근로자 제한	p.23-27
	D.4.6	단체교섭 및 결사의 자유	p.24
	D.4.7	안전 및 보건	p.28-30
	D.4.8	여성 인권	p.30-31
	D.4.9	근로시간	p.25-26
	D.4.10.a	책임 있는 광물 소싱: 공급업체 및 정련소/제련소 정리	p.21, 33
	D.4.10.b	책임 있는 광물 소싱: 리스크 식별(실사 프로세스)	p.21, 33
	D.4.10.c	책임 있는 광물 소싱: 리스크 관리	p.21, 33

SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT
에스케이텔레콤주식회사 경영진 귀중
에스케이텔레콤주식회사, 서울특별시 중구 을지로 65 SK T타워
Holds Statement No.: SRA 748825

British Standards Institution (BSI) Group Korea(이하 '검증인')는 "2025 SK텔레콤 인권 보고서"에 대한 제한적 확신을 제시하기 위한 업무를 수행하였습니다.

Scope

검증대상 정보를 작성하기 위하여, 에스케이텔레콤이 사용한 준거기준은 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework), CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)입니다. 보고서에 포함된 검증대상 지속가능성 정보는 다음과 같습니다.

- 보고서 Appendix 42페이지 내 제시된 UN 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework) Index 와 연계된 정보
- 보고서 Appendix 43페이지 내 제시된 CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) Index와 연계된 정보

Opinion Statement

본 검증업무는 국제감사인증기준위원회(International Auditing and Assurance Standards Board)가 제정한 역사적 재무 정보의 감사 또는 검토 외의 인증업무 기준(International Standard on Assurance Engagements 3000, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information)을 기반으로 합니다.
검증인은 제한적 보증을 제시하기 위한 업무를 수행하였습니다. 제한적 보증의 업무는 합리적 보증을 제시하는 검증 업무와 비교하여 검증범위가 제한되어 있으며, 합리적 보증 업무보다 낮은 수준의 보증을 제시합니다. 따라서 검증인이 수행하는 절차의 성격, 범위와 시기 등 증거 수집 절차는 합리적 보증 업무의 경우보다 낮은 수준으로 계획되었으며, 합리적 보증 업무를 통해 확인할 수도 있는 중요한 사항을 인지하지 못할 수도 있습니다.

검증인은 수행한 검증 절차와 확보한 증거에 기반하여, 검증 대상 정보가 중요성의 관점에서 에스케이텔레콤이 사용한 준거 기준에 따라 포함된 정보 및 데이터가 부적절하게 기술되었다고 판단할 만한 사항을 발견하지 못하였습니다.

Methodology

검증인은 검증기준을 준수하며, 보고내용에 대해 오류를 낮출 수 있도록 관련증거를 수집하기 위해 개발된 방법론을 활용하였으며, 다음의 활동을 수행하였습니다.

- 검증 우선순위 결정을 위하여, 인권 영향 평가, 내부 분석 프로세스의 적합성 확인 및 지속가능성 맥락 차원의 외부 이해관계자로부터 제기될 수 있는 인권 관련 이슈에 대한 최고 수준의 검토
- 이해관계자 참여에 대한 담당자 및 관리자와의 논의, 다만 외부 이해관계자와의 직접적인 접촉은 수행하지 않음
- 검증대상 정보와 관련되거나 관리책임이 있는 부서의 상위 관리자 인터뷰 수행 및 보고한 이슈를 뒷받침하는 근거의 적합성 확인
- 지속가능성 전략 이행 프로세스와 실행을 위한 시스템 확인 및 보고서 내 포함된 주장에 대한 근거 확인
- 내부통제절차의 결과 확인, 보고서 내 포함된 정보, 주장에 대한 근거 확인, 데이터 수집 과정 및 내부통제절차, 관리 수단의 효용성 확인을 위한 에스케이텔레콤의 본사 방문

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 성명
인권경영 정책
인권경영 거버넌스
이해관계자 참여

인권경영 리스크 관리체계

인권경영 리스크 관리체계 수립
인권영향평가 및 인권 리스크 평가

인권 영역별 관리 및 개선 활동

근로 환경
공급망 관리
지역사회
정보 보호

APPENDIX

UN 이행지침 인권보고 프레임워크
Corporate Human Rights Benchmark Index
SK텔레콤 인권보고서 검증 의견서

Responsibility

에스케이텔레콤은 보고서 내의 정보 수집 및 표시에 대한 책임이 있습니다. 또한 보고의 내용과 관련된 내부 통제 체계를 설계, 구현하고 해당 체계의 유지 관리를 통해, 위조/변조 또는 왜곡으로 인한 중대한 오류가 없음을 보증할 책임이 있습니다. 검증인의 책임은 검증 대상 정보에 대한 제한적 수준의 보증을 제공하는 것에 기반하여, 에스케이텔레콤 경영진에게 특정 검증 범위에 대해 검증 방법론을 적용하여 독립적인 검증의견서를 제공하는 것입니다. 본 검증은 에스케이텔레콤이 제시하는 검증 대상 정보에 대하여 검증인의 전문가적 판단 기준에 따라 수행하였으며, 검증의견서는 수행한 검증 절차 및 검증 결론을 바탕으로 작성되었습니다. 검증인은 에스케이텔레콤이 제공한 모든 정보가 진실하고 정확하며, 완전하다고 가정했습니다. 검증인은 에스케이텔레콤 외의 제3자에 대하여 검증인이 수행한 업무와 본 의견서에 제시한 결론과 관련한 어떠한 책임을 지지 않습니다.

Independence, Quality Control and Competence

British Standards Institution(BSI)는 1901년 설립되어, 120년 이상의 역사를 가진 품질, 환경, 안전 등 경영시스템에 전문성을 가진 독립된 기관입니다. BSI는 ISO 14065(온실가스 타당성 평가 및 검증기관 인정 또는 인증에 관한 요구사항) 및 ISO/IEC 17021(경영시스템 심사 및 인증을 제공하는 기관에 대한 요구사항)의 인정 요구사항을 만족하는 포괄적인 시스템을 이행하고 있으며, 고유의 품질 관리 체계, 윤리적 요구사항, 전문가 표준 및 적용 가능한 법적 및 규제 요구사항의 준수에 관한 문서화된 정책 및 절차를 포함한 품질 관리의 포괄적인 시스템을 유지하였습니다. 해당 시스템은 품질관리기준서1(ISQM1: International Standard on Quality Management 1)의 요구사항과 국제윤리기준위원회(IESBA: International Ethics Standards Board for Accountants)의 공인회계사 윤리 강령에 대한 요구사항에 부합합니다. 검증인은 에스케이텔레콤으로부터 독립적이며, 어떠한 이해 상충도 없습니다. 본 검증에 참여한 모든 검증인은 지속가능성 성과와 검증 절차에 대한 경험과 이해도를 보장할 수 있습니다.

Issue Date: 16/06/2025

For and on behalf of British Standards Institution (BSI):



이정우 검증팀장, Lead Assurer, LCSAP



임성환, BSI Group Korea 대표이사

British Standards Institution (BSI), 대한민국, 서울, 인사동 5길 29


SK telecom