
한국전력기술 UNGC 이행보고서 (Communication On Progress)

2021. 5



한국전력기술주식회사
KEPCO ENGINEERING & CONSTRUCTION COMPANY, INC.



COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



한국전력기술주식회사
KEPCO ENGINEERING & CONSTRUCTION COMPANY, INC.

Contents

| | |
|-----------------------------|----|
| I . CEO UN 글로벌콤팩트(UNGC) 지지문 | 1 |
| II. 기업 개요 | 2 |
| III. 10대 원칙 이행노력 및 성과 | |
| 인 권 | 6 |
| 노 동 | 9 |
| 환 경 | 13 |
| 반부패 | 16 |



I . CEO UN 글로벌콤팩트(UNGC) 지지문



한국전력기술은 대한민국을 대표하는 에너지 기술 기업으로서, 2007년 7월 UN 글로벌 콤팩트 가입 이후 인권, 노동, 환경, 반부패에 관한 10대 원칙을 준수하고 있습니다.

구체적으로는 UNGC 원칙을 담은 윤리강령, 행동규범, 인권경영헌장 등의 기업 내부 규정과 경영전략을 통해 10대 원칙을 기관 운영 전반에 적용하고 있으며, 경제, 사회, 환경적 측면에서 지속적인 성과를 창출하는 지속가능경영을 추진하고 있습니다.

이번 이행보고서는 2019~2020년의 주요 활동내용을 담고 있으며, 향후에도 매년 이행보고서를 작성하여 공개함으로써 UNGC 4개 분야 10대 원칙 이행을 위한 노력과 성과를 국내 및 국제사회 이해관계자들과 공유할 계획입니다.

앞으로도 한국전력기술은 UN 글로벌콤팩트를 적극 지지하고, 기업의 경영활동이 우리 사회와 인류의 지속 가능한 발전을 열어가는 데 기여할 수 있도록 책임을 다 할 것입니다.

2021년 5월

한국전력기술 사 장 김 성 아

Ⅱ. 기업 개요

1 연혁 및 일반현황



기준:2020.12.31

| | |
|-------|---|
| 회 사 명 | 한국전력기술주식회사 |
| 설립일자 | 1975년 10월 1일 |
| 설립목적 | 발전소 설계기술 고도화를 기반으로 에너지산업을 선도하여 고객만족과 인류번영 추구 |
| 설립근거 | 상법 제 317조 : 상법상 주식회사 |
| 주무기관 | 산업통상자원부 |
| 대표이사 | 김성암 |
| 총 자산 | 6,992억 44백만원 |
| 임직원 수 | 2,164명 |
| 사 업 장 | 본사(김천), 원자로설계개발단(대전) |
| 본사소재 | 경북 김천시 혁신로 269 |

2 주요 사업영역

신규 발전소 설계

한국형 발전소 노형 개발 주도



발전소 성능개선, 해체

발전소 안전성·경제성·운전성 향상



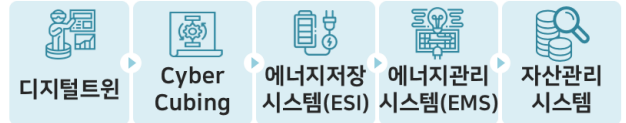
신재생에너지

탄소중립 2050, 녹색성장 주도



에너지신사업

Ind4.0 융복합 등 디지털 전환 사업



3 조직

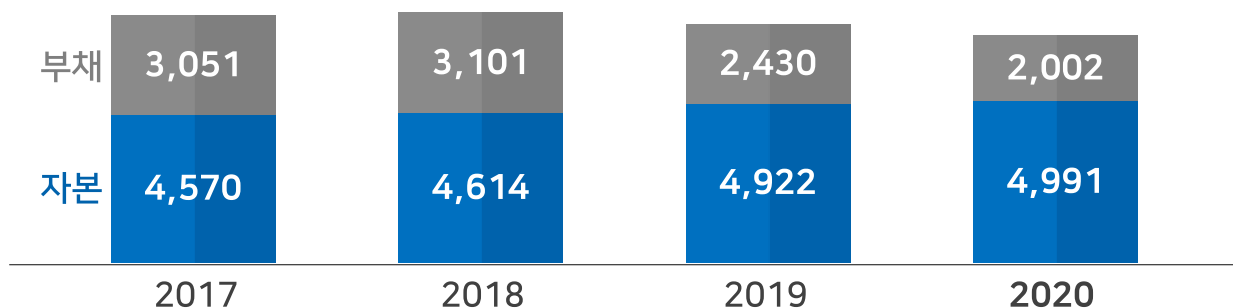


3본부 1단 1전력기술원 / 8처 20실 14그룹 / 60팀 6지사

4 재무현황

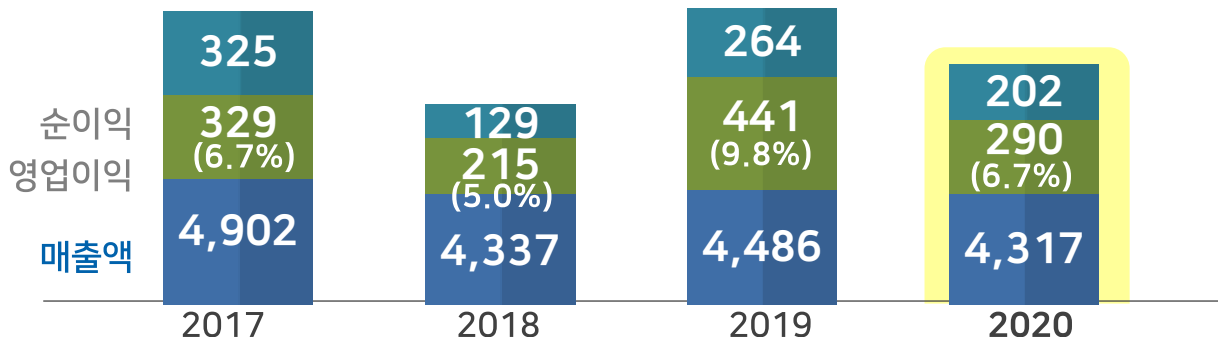
재무상태

부채비율 50% 미만, 재무안정성 확보

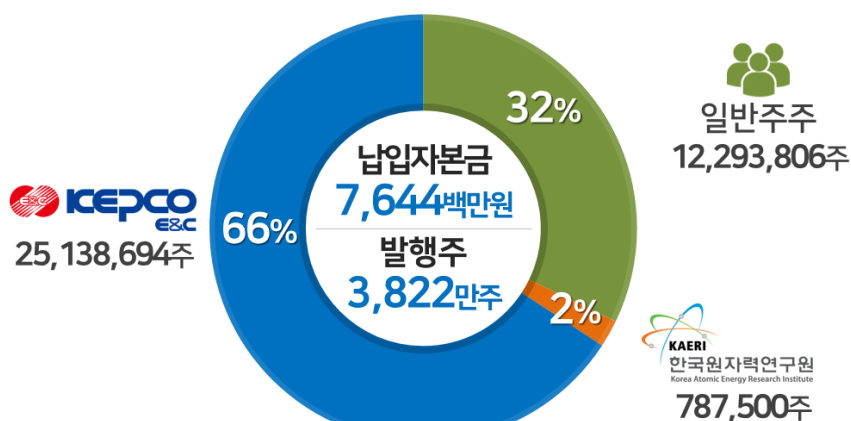


손익현황

영업이익 지속실현, 재무건전성 확보



자본금·주주현황



※ 한국거래소(KOSPI) 상장('09.12.14)

5

핵심가치 및 중장기 경영전략



미래를 향한 도전

(변화·미래지향) 한기인은 경험자산을 활용하여 끊임없이 변화를 추구하고 열정과 창의적 사고로 미래 목표를 달성한다.



생명 존중의 안전

(원칙과 절차·품질) 한기인은 원칙과 절차를 준수하여 사고를 예방하고 기술력과 품질을 통해 공공의 안전과 건강을 보호한다.



글로벌 수준의 전문성

(기술·역량강화) 한기인은 전문지식 축적과 역량 강화를 위해 학습하고 우수한 인적 역량과 기술력을 통해 산업을 선도한다.



소통과 상생의 신뢰

(공동체·상생) 한기인은 공익실현을 최종가치로 삼아 업무를 수행하며 윤리적 규범을 준수하고 대화와 협력을 바탕으로 동료·고객과의 약속을 이행한다.

설립목적

“발전소설계기술 고도화를 기반으로 에너지산업을 선도하여 고객만족과 인류번영을 추구한다”

VISION

Global Leading Energy Solution Partner

핵심가치

Challenge(도전)

Safety(안전)

Expertise(전문성)

Reliability(신뢰)

2030 경영목표

신성장·미래사업 비중 **45%**

매출액 **1조원**

12대 핵심기술 확보

사회적 가치 지수 **S등급**

K-뉴딜 목표 달성도 **100%**

영업이익률 **10%**

안전·환경기술 활용률 **70%**

포용경제 활성화 **2조원(누적)**

전략방향

K-뉴딜정책 성과창출

신재생에너지
사업역량 강화

에너지
디지털전환 촉진

에너지신사업
강화

핵심사업 강화

핵심역량 기반
사업 확장

원전사후관리
사업 강화

전략적 해외시장
진출 확대

에너지산업 기술 고도화

국가 에너지
기반기술 확보

안전·환경 중심
기술 역량 고도화

에너지기술
상생협력 선도

사회적가치 지수 S등급

미래지향적
경영체질 혁신

성과창출형
사회적가치 혁신 강화

공정·투명의
경영관리체계 구축

전략과제

Ⅲ. 10대 원칙 이행 노력 및 성과

원칙1 기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.

| 구분 | 내 용 |
|----------|--|
| 행동 공약 | 한국전력기술은 UN 글로벌 콤팩트 인권보호/인권존중의 원칙을 지지하며, 이를 실천하기 위하여 국가인권위원회의 인권경영매뉴얼에 기반한 인권경영을 추진함으로써 인간의 존엄성과 가치를 보호하기 위해 노력하고 있습니다. |
| 이행 내용 | <p>■ 한국전력기술 인권경영체계</p> <p>회사비전 → Global Leading Energy Solution Partner</p> <p>인권경영 비전 → 인간의 존엄과 가치를 실현하는 한국전력기술 구현</p> <p>슬로건 → 더 나은 미래를 위해 인간 중심 사회구현을 선도하는 한국전력기술</p> <p>목표 → 인권 존중·보호, 구제를 통한 사회적 책임 이행</p> <p>증상기 로드맵</p> <ul style="list-style-type: none"> 2018~2020: 인권경영 정착기 (제도화 단계) 2021~2023: 인권경영 성숙기 (심화발전 단계) 2024~2026: 인권경영 확산기 (국내외 확산 단계) <p>■ 인권경영규범</p> <p>▷ 인권경영헌장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한국전력기술의 인권 존중 선언 및 세계인권선언지지와 현지 주민의 인권보호, 환경권 보장, 고용상의 비차별, 산업안전의 보장 등 인권경영 준수 의지 표명 <p>▷ 인권경영이행지침(6장 34개 조문)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한국전력기술 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 지침서로서 인권경영에 대한 내용을 제도화하여 보호하는 등 인권존중 문화를 확산시키기 위한 내용 규정 |



한국전력기술 인권경영헌장

우리는 인간·환경·기술의 융화(Humaneering)라는 기업이념을 바탕으로 발전소 설계 기술 고도화를 통해 에너지 산업 선도기관으로서 인간의 존엄과 가치를 증시하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다하고, 인류의 삶을 풍요롭게 하는 에너지 기술개발에 기여함과 동시에 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나가기 위하여 노력한다.

이를 위해 우리 임직원을 비롯한 모든 이해관계자가 보편적 자유와 권리, 인간의 존엄성을 보장받을 수 있도록 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐하며, 우리가 일하는 어느 곳에 서든 이해관계자 모두의 인권을 증진하고 존중하는 책임감 있는 태도로 임할 것이며, 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로서 다음과 같이 '인권경영헌장'을 선포한다.

하나, 우리는 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 인권침해에 대해 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 지역, 나이, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 근무환경을 조성하여 산업안전과 보건을 증진한다.


하나, 우리는 협력회사를 공정하게 대우하고, 협력회사가 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 국내 및 해외 사업 지역주민의 인권을 존중하며, 지역주민과의 상생발전을 추구한다.


하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.



원칙2 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

| 구분 | 내 용 | | | | | | | | |
|------------------|---|------------------|---|-------|------------------------------------|--------|---|-----------------|--|
| 행동 공약 | 한국전력기술은 인권경영위원회 및 인권침해 구제절차 운영, 임직원 인권교육 등 인권의식 내재화 노력을 통해 구성원 인권 침해를 예방하고, 나아가 협력사 및 지역사회 인권인식 확산과 이해관계자의 인권보호를 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. | | | | | | | | |
| 이행 내용 | <p>■ 인권경영 심의·의결기구 및 인권침해 구제절차</p> <table border="1"> <tr> <td>인 권 경 영 위 원 회</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 포함 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 제반사항 심의·의결 - 10인 이내의 관련 부서장과 외부위원 구성 (인권전문가, 시민, 사회적약자 대표, 변호사 및 인권관련 외부 인사 3인 이상 6인 이하 외부위원 포함) </td></tr> <tr> <td>실무협의회</td><td>- 원활한 위원회 운영을 위한 관련부서 인권경영 담당자 협의회</td></tr> <tr> <td>인권상담센터</td><td>- 인권 침해 예방을 위한 업무의 처리와 인권 침해나 차별행위에 대한 상담 및 처리</td></tr> <tr> <td>인 권 침해 심의위원회</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - 인권침해행위 사안의 처리와 관련한 심의위원회 - 내외부 위원 5인으로 구성 </td></tr> </table> <p>■ 인권교육 등 인권침해 예방과 인권의식 내재화 노력</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권인식 정착을 위한 가이드라인 제작 및 공유 <ul style="list-style-type: none"> - 갑질근절 가이드라인, 직장내괴롭힘 예방·대응 가이드라인 ▶ 인권 교육 및 캠페인 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 외부전문가 초청 특강, 인권선도그룹 집중교육, 실태 및 사례연구 워크숍 - 폭력예방교육 전체직원 누적이수율 96%(부서장 이상 100%) <p>■ 인권 생태계 확산을 위한 노력</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 협력사 온라인 5대 법정 의무교육 제공('19~'20 누적 19개사 1,057명 참여) ▶ 지역사회 인권인식 확산 프로그램(청렴인권 Plus 문화제 등) <div>  <p>추진성과</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 인권경영실태조사 결과 지속 상승 ('19) 74.74점 → ('20) 82.27점(+7.53점) ■ 갑질/성희롱 사건 발생 Zero </div> | 인 권 경 영 위 원 회 | <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 포함 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 제반사항 심의·의결 - 10인 이내의 관련 부서장과 외부위원 구성 (인권전문가, 시민, 사회적약자 대표, 변호사 및 인권관련 외부 인사 3인 이상 6인 이하 외부위원 포함) | 실무협의회 | - 원활한 위원회 운영을 위한 관련부서 인권경영 담당자 협의회 | 인권상담센터 | - 인권 침해 예방을 위한 업무의 처리와 인권 침해 나 차별행위에 대한 상담 및 처리 | 인 권 침해 심의위원회 | <ul style="list-style-type: none"> - 인권침해행위 사안의 처리와 관련한 심의위원회 - 내외부 위원 5인으로 구성 |
| 인 권 경 영 위 원 회 | <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 포함 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 제반사항 심의·의결 - 10인 이내의 관련 부서장과 외부위원 구성 (인권전문가, 시민, 사회적약자 대표, 변호사 및 인권관련 외부 인사 3인 이상 6인 이하 외부위원 포함) | | | | | | | | |
| 실무협의회 | - 원활한 위원회 운영을 위한 관련부서 인권경영 담당자 협의회 | | | | | | | | |
| 인권상담센터 | - 인권 침해 예방을 위한 업무의 처리와 인권 침해 나 차별행위에 대한 상담 및 처리 | | | | | | | | |
| 인 권 침해 심의위원회 | <ul style="list-style-type: none"> - 인권침해행위 사안의 처리와 관련한 심의위원회 - 내외부 위원 5인으로 구성 | | | | | | | | |

원칙3 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.

| 구분 | 내 용 | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|----|--|---|---|--|
| 행동 공약 | 한국전력기술은 헌법과 노동관계법, ILO(국제노동기구)의 기본정신에 입각하여 노동조합의 정당한 권리를 보장하고, 단체협약을 통한 임직원의 업무환경 및 근로 조건을 지속적으로 개선하기 위해 최선을 다합니다. | | | | | | | | |
| 이행 내용 | <div>■ 노동조합 권리보장</div> <div><div>인 권 경 영 이행 지 침 제 6 조</div><div>(결사 및 단체교섭의 자유보장) 회사는 임직원들이 자유롭게 노동 조합을 결성하는 것을 허용하며, 국 제 노동관련 법규에 따라 보장 된 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 인정하며, 근로자가 차별적 대우 등에 대 한 두려움 없 이 근로조건에 대하여 경영진과 소통할 수 있는 환경을 조성한다.</div></div> | | | | | | | | |
| | <div>■ 합리적 단체협약 의제설정 및 노사협의 노력</div> <div>▶ 의제설정 및 협의 운영프로세스 운영</div> <table><tr><th>안건발굴</th><th>실무협의</th><th>노사협의</th><th>환류</th></tr><tr><td>· 노사공동 안건발굴 (간담회, 워크숍 등) · 노동조합 의견수렴 (대의원간담회 등)</td><td>· 협의회 개최 전 사전 실무 조율 → 안건 정제화, 원활한 협의유도</td><td>· 정기협의회 (분기별 개최) · 임시협의회 → 적시성 보완</td><td>· 사후간담회 개최 (세부이행계획 수립) · 이행현황 지속관리 · 미진사항 개선</td></tr></table> | 안건발굴 | 실무협의 | 노사협의 | 환류 | · 노사공동 안건발굴 (간담회, 워크숍 등) · 노동조합 의견수렴 (대의원간담회 등) | · 협의회 개최 전 사전 실무 조율 → 안건 정제화, 원활한 협의유도 | · 정기협의회 (분기별 개최) · 임시협의회 → 적시성 보완 | · 사후간담회 개최 (세부이행계획 수립) · 이행현황 지속관리 · 미진사항 개선 |
| | 안건발굴 | 실무협의 | 노사협의 | 환류 | | | | | |
| | · 노사공동 안건발굴 (간담회, 워크숍 등) · 노동조합 의견수렴 (대의원간담회 등) | · 협의회 개최 전 사전 실무 조율 → 안건 정제화, 원활한 협의유도 | · 정기협의회 (분기별 개최) · 임시협의회 → 적시성 보완 | · 사후간담회 개최 (세부이행계획 수립) · 이행현황 지속관리 · 미진사항 개선 | | | | | |
| | <div>▶ 노사공동 제도개선위원회 등 의제설정 및 협의프로세스 고도화</div> <div>- 직무급 도입, 다면평가 등 현안사항 개선을 위한 협의채널 운영 → 성과급, 다면평가 등 합의 및 제도 도입 완료</div> | | | | | | | | |
| <div>■ 노사관계 역량강화를 위한 노력 및 공감대 형성을 위한 소통노력</div> <div>▶ 노사 직무 및 수요자별 교육 커리큘럼 시행(공공기관 노사관계 이해 E-러닝 등)</div> <div>- 인사노무 업무담당자 교육 ('19) 41건, ('20) 43건</div> <div>▶ 노사관계 선진화 진단을 통한 노사 소통채널 개선</div> <div>- 혁신선도그룹 경영참여 확대, 세대간 소통 활성화 추진 등</div> | | | | | | | | | |
| <div><div> 추진성과</div><div><div>■ 노사관계 소통 진단결과 지속 향상 (열린경영지수 3.30점→3.48점, 의사소통지수 3.26점→3.58점)</div><div>■ 16년 연속 무분규 평화사업장 유지</div></div></div> | | | | | | | | | |

원칙4 모든 형태의 강제노동을 배제한다.

구분

내용

행동
공약

한국전력기술은 근로기준법 및 취업규칙, 인권경영 이행지침 등에 의거하여 강제노동을 금지하고 있으며 적절한 휴게시간 부여, 노동의 대가에 대한 보상을 실시합니다

이행
내용

■ 강제노동의 금지

취업규칙 제 16 조

(근무시간) 실 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 함.

인권경영 이행지침 제 7 조

(강제노동의 금지) 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지한다.

■ 적절한 휴게시간의 부여

취업규칙 제 18 조

(휴게시간) 휴게시간은 근무시간 중 1시간을 그 실정에 따라 일괄 또는 분할하여 부여한다.

취업규칙 제 19 조

휴게시간은 회사의 질서와 규율을 문란케 하지 않는 한도내에서 자유로이 이용할 수 있다.

■ 적절한 근로의 대가 지급 및 휴식 보장

취업규칙 제 4 절 휴일 및 휴가

제27조(연차 유급휴가) 유급휴가 부여기준, 보상기준 등
제27조의 2. 10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 보장
제28조. 특별유급휴가, 보건휴가, 태아검진휴가, 보호휴가 등

취업규칙 제 5 절 시간 외 및 휴일 근무

제34조(수당지급) 시간외 및 휴일근무자에 대해『직원연봉규정』이 정하는 수당 지급
제34조2(보상휴가제) 필요한 경우 수당 대신 휴가 부여

■ 노동자 여건에 맞는 유연근무제 운영 및 활성화

시간 선택제

[불이익 최소화]

• 전일제 근로자와 동일 기준 임금 인상
• 육아기단축 전 기간 직급년수 산입

[업무공백 최소화]

• 대체인력 채용을 통한 현업 지원 및 사용자 부담 완화

[사회형평적 채용 연계]

• 시간선택제 적합직무 장애인 채용

탄력 근무제

[직원 맞춤형 운영]

• 탄력근무제 : 7개 유형 운영
• 유연근무제 연계 통근버스 운행

원격 근무제

[선택권 확대 및 동반성장 연계]

• 원격근무 적용가능 직무 발굴 (기존) 22개 → (확대) 26개 직무
• 원격근무 활용 중소기업 파견프로그램 운영(세르파제도)

선택적 근로시간제

[노사협업을 통한 제도도입]

Step 1 제도도입 합의, T/F 운영
Step 2 제도 및 시스템 설계
Step 3 시스템 주요부서 시범운영
Step 4 시스템 전사 시범운영


[PC-OFF 연계 실효성 제고]

• 선택적근로시간제 연계 PC-OFF 도입 → 제도 실효성 제고

원칙5 아동노동을 효율적으로 철폐한다.

| 구분 | 내 용 |
|----------|--|
| 행동 공약 | <p>한국전력기술은 ILO(국제노동기구)에서 표방한 15세 미만의 아동 취업을 원칙적으로 금지하 며 합리적 채용기준에 의거하여 아동노동을 사전에 예방하고 있습니다. 또한 18세 미만 노동자에 대한 장시간 노동을 금지, 규제하는 협정을 준수하고 있습니다.</p> |
| 이행 내용 | <p>■ 아동노동의 금지</p> <div data-bbox="225 638 1335 772"> <p>인 권 경 영 이행 지 침 제 8 조 (아동노동의 금지) 회사는 만15세 미만의 연소자를 고용하지 않으며, 만 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.</p> </div> <p>▷ 합리적 채용 기준에 의거한 아동노동 사전 예방</p> <ul style="list-style-type: none"> - 채용 단계별 평가기준 등에 의해 비자발적 아동 채용 및 노동 방지 <p>■ 18세 미만 노동자에 대한 장시간 노동 제한</p> <div data-bbox="225 1011 1320 1183"> <p>취 업 규 칙 제 2 조 의 2 임신중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성 및 만 18세 미만인 직원을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근무시키려 면 해당 직원의 동의(임신 중인 여성 직원의 경우에는 해당 직원의 명시적인 청구)와 고용노동부장관의 인가를 받아야 한다.</p> </div> |
| | <p>■ 자회사 아동노동 방지 등 인권경영 지원</p> <p>▷ 자회사 인권경영협약 체결('20.9)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 문화 확산, 사회적가치 실현, 근로자 권익보호에 필요한 정보제공 <div data-bbox="422 1452 1095 1897">  </div> |

원칙6 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.


| 구분 | 내 용 |
|------------------|---|
| <p>행동 공약</p> | <p>한국전력기술은 고용 및 업무를 비롯하여 휴직, 유연근무 등 인사제도의 이용, 내부 고발 등 행위에 따른 차별을 금지하고 있으며, 사회형평적 채용과 비정규직의 정규직 전환 및 처우개선 등을 통해 사회적 약자에 대한 고용과 보호를 실현하고자 노력합니다.</p> |
| <p>이행 내용</p> | <div> <div> <p>인 권 경 영 이 행 지 침</p> <p>제 5조(고용상의 차별금지) 회사는 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 지역, 나이, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.</p> </div> <div> <p>▶ NCS 기반 블라인드 채용으로 차별적 요소 배제, 직무역량 중심 채용 시행</p> <p>▶ 채용 소단계에 걸친 정보공개 확대 및 공정 프로세스 강화 (채용이전) 채용계획 심의 외부위원 참여, 필기/면접 정보 사전공개 (채용진행) 채용 소과정 감사인 입회(블라인드 위반 모니터링 등) (채용이후) 전형별 본인 점수 및 합격 커트라인 공개 등</p> </div> </div> <div> <p>■ 업무상 균등한 대우 및 차별 방지</p> <div> <p>취 업 규 칙</p> <p>제4조(균등대우) 직원은 성별, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건에 대하여 차별적 대우를 받지 아니 하며 그 능력에 따라 모든 기회를 균등히 부여받는다.</p> </div> <div> <p>임 직 원 운행동강 령</p> <p>제5조(차별대우 금지) 임직원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정 개인이나 법인·단체를 차별하여서는 아니 된다.</p> </div> </div> <div> <p>■ 사회형평적 채용과 불합리한 차별 해소를 위한 노력</p> <div> <p>장애 인 채 용 확 대</p> <p>· 장애인 고용컨설팅, 적합직무 발굴, 지원요건 강화 등 → ('19~'20) 총 152명 채용</p> </div> <div> <p>지역인재 및 여 성 채 용</p> <p>· 지역인재 채용목표제(30%), 양성평등채용목표제(24%) 운영 → 지역인재비율 증가 : ('18) 28.6%/('19) 29.6%/('20)36.5% 여성 신입사원 확대 : ('18)19명 / ('19) 20명 / ('20) 26명</p> </div> </div> <div> <p>■ 차별없는 일터조성을 위한 합리적 제도 운영</p> <div> <p>고 졸 직 원</p> <p>· 대졸입사자와 동일한 직급/보수/복리후생제도 운영</p> </div> <div> <p>별 정 직 직 원</p> <p>· 정규직과 동일한 임금체계, 인사운영체계, 복리후생 제공</p> </div> </div> <div> <div>  <p>추진성과</p> </div> <div> <p>■ 공정채용 우수기관 3년 연속 인증, 채용 이의신청 Zero</p> <p>■ 인권경영실태조사 임직원 차별금지 부문 지속 향상 ('19) 71.21점 → ('20) 78.76점</p> </div> </div> |

원칙7 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다.

| 구분 | 내 용 |
|----------|---|
| 행동 공약 | <p>한국전력기술은 인류의 행복증진에 기여하는 “인간·기술·환경의 융화(Humannerring)”를 기업이념으로 삼고 이를 구현하기 위한 안전·보건·환경경영을 추진하고 있습니다.</p> |
| 이행 내용 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 한국전력기술 HSE(보건·안전·환경) 경영 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 안전보건 위험성과 환경에 영향을 미칠 수 있는 사항들을 식별하고 관리하며 그 성과를 지속적으로 개선하기 위한 HSE 경영시스템 운영 ▶ HSE 방침 <ol style="list-style-type: none"> 01. 관계법규 및 고객 요구사항 준수 02. 모든 활동에 품질·안전·환경가치 최우선 실행 03. 통합경영시스템의 충분한 이해, 철저한 준수 및 생활화 04. 지속적 개선과 성과제고를 위한 자발적 참여와 예방활동 적극 전개 05. 제품·서비스의 무결점 달성과 고객만족도 제고를 위한 성과측정 및 목표달성 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 안전보건 및 환경관리규정 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 제1조(목적) 이 규정은 (중략) 업무수행 중 예상되는 환경오염을 예방하여 자연을 지속적으로 보호함을 목적으로 함을 목적으로 한다. ▶ 제3장 환경관리체계 <ul style="list-style-type: none"> - 제33조~34조 환경관리조직, 책임 등 - 제35조~39조 폐기물관리 등 - 제40조(환경점검) ■ 안전보건환경 경영절차서 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 관계법규 준수 및 환경관리를 위해 필요시 환경관리계획을 수립하고 운영하는 절차 <ul style="list-style-type: none"> - 적정 환경관리계획 수립 및 이행 |




원칙8 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.

| 구분 | 내 용 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------|----------|------|-----------|--------|--------|--------------|-----|-----|----|------|------|------|----------|----------|-----|-------|-------|----|------|------|---------|-----|-------|------|------|---|--|
| 행동 공약 | 한국전력기술은 환경적으로 지속가능한 개발과 성장을 지향하며 이를 바탕으로 회사 정책을 수립, 다양한 활동을 통해 환경보전을 실현하고자 끊임없이 노력하고 있습니다. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 이행 내용 | <div>■ 환경중심 경영</div> <div>▶ 에너지 절감 : LED 조명 교체, 사옥 내 신재생에너지(지열, 태양광) 사용</div> <table><tr><th>구분</th><th>2019</th><th>2020</th></tr><tr><td>LED 조명 교체</td><td>1,770개</td><td>1,562개</td></tr><tr><td>사옥 신재생에너지 비중</td><td>25%</td><td>25%</td></tr></table> <div>▶ 녹색제품구매:구매시녹색제품대상품목최우선구매(정부권장비율 80% 초과달성)</div> <table><tr><th>구분</th><th>2019</th><th>2020</th></tr><tr><td>구매금액</td><td>1,222백만원</td><td>2,257백만원</td></tr><tr><td>구매율</td><td>89.9%</td><td>88.2%</td></tr></table> <div>▶ 온실가스감축:전기,도시가스 등에너지사용량저감(정부권장목표 초과달성)</div> <table><tr><th>구분</th><th>2019</th><th>2020</th></tr><tr><td>온실가스감축률</td><td>41%</td><td>43.2%</td></tr></table> <div>▶ 기타 환경중심 경영:환경오염 예방활동강화, 폐기물 저감, 친환경설비 교체 등</div> <table><tr><th>2019</th><th>2020</th></tr><tr><td>· 음식물 배출량 저감장치 설치 및 활용 · 일발폐기물 전년대비 11% 감소</td><td>· 보일러 친환경 저녹스버너(6대) 교체 · 미세먼지, 질소/황산화물 저감</td></tr></table> <div>■ 지역사회 에너지절감 및 재생발전 확산 지원을 통한 환경책임 이행</div> <div>▶ 에너지절감 지원</div> <div>- 지역농가 198가구 노후 전기설비 교체, 지역 중소기업 11개사 에너지 효율화 장비 지원, 창업·벤처기업 3개사 에너지스마트관리시스템 구축</div> <div>▶ 지역사회 재생발전설비 보급 확대</div> <div>- 지역마을 3개소 12kW급 태양광 발전시설 설치</div> <div>- 김천시 재생E 로드맵 수립(연간 전력사용량 10% 신재생발전 대체 추진)</div> | 구분 | 2019 | 2020 | LED 조명 교체 | 1,770개 | 1,562개 | 사옥 신재생에너지 비중 | 25% | 25% | 구분 | 2019 | 2020 | 구매금액 | 1,222백만원 | 2,257백만원 | 구매율 | 89.9% | 88.2% | 구분 | 2019 | 2020 | 온실가스감축률 | 41% | 43.2% | 2019 | 2020 | · 음식물 배출량 저감장치 설치 및 활용 · 일발폐기물 전년대비 11% 감소 | · 보일러 친환경 저녹스버너(6대) 교체 · 미세먼지, 질소/황산화물 저감 |
| | 구분 | 2019 | 2020 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | LED 조명 교체 | 1,770개 | 1,562개 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 사옥 신재생에너지 비중 | 25% | 25% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 구분 | 2019 | 2020 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 구매금액 | 1,222백만원 | 2,257백만원 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 구매율 | 89.9% | 88.2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 구분 | 2019 | 2020 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 온실가스감축률 | 41% | 43.2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2019 | 2020 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| · 음식물 배출량 저감장치 설치 및 활용 · 일발폐기물 전년대비 11% 감소 | · 보일러 친환경 저녹스버너(6대) 교체 · 미세먼지, 질소/황산화물 저감 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <div><div><div>추진성과</div></div><div><div>■ 국제환경표준(ISO14001) 인증 유지</div><div>■ 녹색건축물 인증 유지(그린 1등급)</div><div>■ 2020 공공정책 상생협력·지역발전 부문 대상</div></div></div> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4 반부패

원칙10 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

| 구분 | 내 용 | |
|---|--|---|
| 행동 공약 | 한국전력기술은 ISO37001 기반의 부패방지경영을 통해 사업추진, 조직 및 인사 관리 등 기관 운영 전반의 투명성을 확보하고 부패취약분야 개선 등 선제적 대응을 통해 부패 발생을 예방하기 위해 전사 역량을 집중하고 있습니다. | |
| 이행 내용 | ▪ 취약분야 집중개선으로 부패발생 예방 > 청렴도 조사 등 외부평가, 윤리의식조사 등 내부모니터링 기반 리스크 선별 → 선제적 개선으로 부패발생 사전예방 | |
| | 채 용 비 리 근 절 | ·외부위원 선정기준 요건 강화, 친인척 채용시 공개 의무화 ·인사위원회 심의대상 확대, 면접위원 선정기준 강화, 점수 공개 등 |
| | 발 주 계 약 부 패 차 단 | · 계약시 회사측 공정계약서작성 · 평가기준 및 절차 운영시 유의사항 상세 규정화(자의적 기준설정 금지) |
| | 투 명 한 인 사 운 영 | ·전직원 다면평가 도입으로 인사평가의 공정성 확대 ·우수자 특별승진 심사 투명성 확보(PT심사, 외부위원 참여 등) |
| | 회계관리 및 통 제 강 화 | ·내부회계관리제도 운영을 통한 회계부패리스크 사전예방 (내부시스템 통제적용 강화 등) |
| | ▪ 부패신고 실천을 위한 신고자 보호 강화 및 신고처리업무 절차 명확화 | |
| | 신고 자 보호 강 화 | ·신고 만족도 조사 및 실태분석 → 불만족 사항 집중 개선 ·신고자를 위한 신고매뉴얼 제작, 배포 |
| | 신고처리업무 절 차 명 확 화 | · 신고처리업무의 절차·기준 마련(신고업무처리지침 제정) |
| | ▪ 경영참여 확대를 통한 열린경영으로 부패감시 및 투명성 강화 | |
| | 외부 전문 가 참 여 | ·청렴시민 감사관 : 신고자 보호 등 부패방지 규정 개선 권고 등 ·시민참여혁신위원회 : 혁신추진계획 심의 및 방향 설정 |
| 국 민 참 여 | · 혁신+국민참여단 : 공모, 경진대회 심사/평가 참여 · 국민참여예산 검토 등 기관 운영 정보 공유 | |
| 임 직원 참여 | · 근로자 이사회 참관 : 노동조합 대표 이사회 참관 노사합의 | |
|  추진성과 | ▪ 2년 연속 내부청렴도 우수등급(2등급) 달성 ▪ 공정채용 우수기관 인증(3년 연속), 사회적책임 위반 0건 | |