

---

## 협력사 행동규범

---

SK주식회사는 협력사의 사업장 근로환경에 대해 높은 수준의 운영기준을 기대합니다. 따라서, SK주식회사는 협력사와 SK주식회사 간 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 협력사 ESG 행동규범(이하 “규범”이라 함)을 제정하였습니다. 또한 SK주식회사의 협력사는 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 철저히 준수하고, 안전한 작업환경을 확보하며 근로자들이 존중 받을 수 있는 경영환경을 구축하고, 윤리적으로 기업을 운영해야 합니다.

본 규범은 SK주식회사가 협력사들에게 요구하는 바를 제시하고 있습니다. 규범의 적용은 SK주식회사의 서비스/제품을 생산하는 데 사용되는 재료 및 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 모든 형태의 조직을 포함합니다. 모든 협력사는 규범을 준수해야 하며, 해당 협력사에 재료 및 서비스를 제공하는 모든 하위 공급망에도 이를 준수하도록 요구해야 합니다.

SK주식회사 또는 SK주식회사가 지정한 외부기관은 협력사가 본 규범을 준수하고 있는지 평가하기 위해 협력사를 방문할 수 있습니다. 본 규범에 대한 협력사의 중대 위반사항이 요청기한 내 개선되지 않을 경우 SK주식회사와의 거래가 중단되거나 계약이 해지될 수 있습니다.

또한 SK주식회사 협력사 관리정책 및 기준 변경 등에 따라 규범은 개정될 수 있습니다. 본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용됩니다.

### 1. 인권 및 노동

협력사는 국제사회에서 통용되는 수준으로 근로자 인권을 보호하고 이들의 존엄성을 보장해야 합니다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 실습생, 파견 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 근로자는 현지 법규에 따라 합법적인 근로와 권리 보호를 보장받아야 합니다.

#### 1-1. 강제 근로금지

모든 근로는 자발적이어야 합니다. 강제근로자, 인신구속 계약(채무변제를 위한 속박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 죄수근로자, 인신매매근로자를 고용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함됩니다. 근로자에게 고용조건으로, 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증의 양도를 요구해서는 안 됩니다. 협력사 또는 인력 파견회사는 근로자에게 수수료(예: 취업알선 등) 또는 보증금을 요구해서는 안 됩니다.

또한 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로조건을 문서화하고 전달해야 합니다.

### 1-2. 미성년 근로자보호

아동 근로자 고용은 엄격하게 금지됩니다. “아동”은 15세, 의무교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미합니다. 아동 근로자가 발견된 경우, 협력사는 즉각적인 대응조치를 취해야 합니다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용과정에서 근로자들의 연령 검증프로세스를 개선해야 합니다. 실습생 프로그램 등을 운용할 경우 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무(잔업, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 됩니다.

### 1-3. 근로시간 준수

주당 근로시간은 법으로 규정한 최대 근무시간을 초과해서는 안 됩니다. 나아가, 비상 사태 또는 특수상황을 제외하고 주당 근로시간은 연장근로시간을 포함하여 근로기준법에서 제시하는 근로시간을 넘어서는 안 됩니다.

### 1-4. 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 임금은 최저임금, 초과근로수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함해야 하며 현지 법률 및 규정을 모두 준수해야 합니다. 모든 초과근로는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어져야 하며, 현지 법률 및 규정에 따라 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여보다 높은 초과 근로수당을 지급해야 합니다. 징계조치의 수단으로 임금 삭감은 허용되지 않습니다. 근로자의 임금 지급 기준 및 항목은 급여명세서 또는 급여지급 내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자들이 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 합니다.

### 1-5. 인도적 대우

근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안 됩니다. 협력사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 합니다.

### 1-6. 차별금지

근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 합니다. 채용 과정과 임금, 승진, 보상, 교육기회 등의 고용관행에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 조합원신분, 결혼 여부 등에 근거해 차별을 두어서는 안 됩니다. 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없습니다.

## 1-7. 결사의 자유

현지 국가의 법규에 따라, 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직, 가입하고, 단체협약과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다. 또한 근로자 및 근로자대표가 차별대우, 보복조치, 위협행위, 괴롭힘 등에 대한 걱정 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 협력사와 자유롭게 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 합니다.

## 2. 안전보건

협력사는 회사 업무상 이루어지는 모든 활동에서 근로자의 안전보건을 보장하는 활동이 필수적이라는 점을 인식해야 합니다. 협력사는 현지 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위해 노력해야 합니다.

### 2-1. 산업안전

근로자가 잠재적 안전 위험요인(예: 감전, 화재, 차량, 추락위험 등)에 노출되는 것을 통제하기 위해 적절한 행정적 통제, 예방적 차원의 유지관리와 동시에 지속적인 안전 교육을 실시해야 합니다. 상기 명시된 수단으로 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호장비를 제공해야 합니다. 또한 임산부가 위험환경에 배치되지 않도록 해야 합니다.

### 2-2. 비상사태대비

잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 합니다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피절차 등을 마련하고, 비상사태예방을 위한 근로자 대상 비상대피훈련, 탈출시설, 화재감지 및 소화장비확보 등을 통하여 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

### 2-3. 산업재해 및 질병예방

근로자의 산업재해, 질병을 예방하고 관리 및 추적하여 보고할 수 있는 절차와 시스템을 갖추어야 합니다. 여기에는 근로자가 자유롭게 보고할 수 있도록 장려하고, 산업재해 및 질병을 분류하고 기록하며, 필요한 의학적 치료를 제공하고, 각 사례를 조사하여 그 원인을 제거하는 시정조치를 이행함으로써 산업재해 및 질병으로 인해 휴직한 근로자들의 복귀를 지원하는 조항들이 포함되어야 합니다.

### 2-4. 신체 부담업무

근로자가 오랜 시간 반복적으로 수작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나 서있는 작업, 그리고 체력소모가 많은 조립업무를 포함하여 근로자가 육체적으로 힘든 작업에 노출되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제해야 합니다.

## 2-5. 위험기계, 기구 및 설비 안전관리

생산에 필요한 기계, 기구 및 설비를 사용하는 데 있어 안전성 여부를 평가해야 합니다. 근로자들이 상해 위험에 노출될 수 있는 기계를 사용할 경우, 물리적 보호장치, 연동장치, 방벽을 제공하고 적절히 유지해야 합니다.

## 2-6. 작업환경 내 유해인자 노출관리

유해화학물질, 소음, 분진 등의 인자에 대한 직원의 노출도를 정기적으로 측정해 영향을 파악하고 기준치 이상 노출되지 않도록 기술적 조치와 관리감독을 시행해야 합니다. 관련 위험에 대해 직원 교육을 실시하고, 위험이 적절히 통제되지 않는 경우에는 개인보호구를 제공하도록 조치해야 합니다.

## 2-7. 안전보건교육

근로자를 대상으로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 하며, 교육은 근로자가 주로 사용하는 언어로 이루어져야 합니다. 사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 합니다.

# 3. 환경경영

협력사는 기업운영으로 발생하는 환경오염 및 SK주식회사에 제품, 서비스 등을 제공할 시 발생하는 환경영향을 충분히 이해하고 이를 줄이기 위해 노력해야 합니다. 폐기, 재활용, 산업용수 관리와 재사용, 온실가스 및 대기배출 물질 관리 등 환경관련 법률 및 규정규정을 준수해야 합니다.

## 3-1. 환경 인허가 취득 및 보고

기업 운영상 필요한 모든 환경 인허가 및 등록사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정사항을 반영해야 합니다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 등의 요구사항을 준수해야 합니다.

## 3-2. 오염방지 및 자원사용 저감

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 합니다. 물, 화석연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연자원의 사용은 생산 프로세스 개선, 유지관리 강화, 설비공정의 변경, 대체자재, 재사용, 보존, 자재 재활용 등의 방법을 통해 보전되어야 합니다.

## 3-3. 유해물질 관리

사람이나 환경에 유해한 화학물질 및 기타물질은 안전취급, 운송, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기의 안전보장을 위해 식별표기, 라벨링 등 별도로 관리되어야 합니다.

## 3-4. 폐수 및 폐기물

고형폐기물(非 유해성)을 체계적으로 파악, 관리, 저감 및 폐기/재활용해야 합니다. 기업의 다양한

활동, 생산공정, 위생시설에서 발생된 폐수와 고형폐기물은 그 특성을 파악하여, 모니터링하고, 규제에 따라 관리/처리한 뒤 배출/폐기되어야 합니다. 또한 폐수발생을 줄이기 위한 조치를 취해야 하며, 폐수처리공정의 처리효율을 상시 모니터링 해야 합니다.

### **3-5. 에너지소비와 온실가스 배출**

단계적으로 전사 및 사업장 단위로 에너지 소비량과 온실가스 배출량을 파악해야 합니다. 또한 에너지효율을 높이는 동시에 에너지 소비와 온실가스배출을 최소화할 수 있는 비용 대비 효과적인 방법을 찾아야 합니다. 궁극적으로, 국제사회 요구에 부합하는 '과학기반 온실가스 감축목표'(Science Based Target)를 수립하는 등의 매년 온실가스 배출을 감축하기 위한 노력을 지속해야 합니다. SK주식회사는 이와 관련된 자료(온실가스 배출량/감축계획 등 제조사의 자료 포함)를 요구할 수 있으며, 협력사는 이에 대해 적극 협조해야 합니다.

### **3-6. 대기오염물질**

휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질과 공정에서 발생된 연소 부산물은 그 특성을 파악하여 상시 모니터링하고, 국내외 법규에 따라 관리/처리한 뒤 배출해야 합니다.

### **3-7. 친환경 제품 확대**

원부재료 구매부터 환경위험요소를 고려하여 특별한 사유가 없는 경우 환경오염을 줄일 수 있는 친환경 제품을 우선 활용하고, 지속적으로 친환경 제품 및 서비스 확대를 위해 노력해야 합니다.

### **3-8. 수자원 보호**

체계적으로 우수오염을 예방해야 합니다. 수자원 사용 및 배출을 모니터링하는 수자원 관리 프로그램을 구현하고, 오염 경로를 통제해야 하며, 모든 폐수는 배출 및 폐수처리를 모니터링 해야 합니다.

### **3-9. 토양/소음진동/악취 및 원부자재 관리**

사업장 인근 생태계의 부정적인 영향을 줄이기 위해 소음, 토양오염, 악취, 생물다양성 등을 모니터링하고, 원자재 사용량 절감을 위해 관련 시스템을 도입하고, 측정하는 등 별도로 관리되어야 합니다.

### **3-10. 생물 다양성 보전**

생물다양성 보전 지역 및 인근 지역에서 사업활동 시 부정적 영향을 최소화하기 위한 시스템을 갖추어야 합니다. 기존 사업 수행 및 신규 사업 검토 시 사업장 주변 생물다양성의 현황을 파악하고 영향을 모니터링 해야 합니다.

### **3-11. 산림파괴 금지**

사업활동으로 발생하는 산림파괴의 위험과 부정적 영향을 최소화하기 위한 시스템을 갖추어야 합니다. 산림보호와 함께 지속적인 조림을 통해 탄소 저감에 기여하며, 숲 보전과 기후위기 해결에 동참해야 합니다.

## 4. 윤리경영

협력사는 경영활동에 있어 모든 현지 법률 및 규정을 준수해야 하며, SK주식회사는 협력사가 가장 높은 수준의 윤리 기준을 유지할 것을 요구합니다.

### 4-1. 청렴성 및 반부패

모든 기업과의 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성을 유지해야 합니다. 의사결정에 영향을 주기 위해 관련자에게 금품이나 기타 형태의 이득을 제공하는 등 어떠한 형태의 부패 행위(갈취, 횡령, 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등)도 해서는 안 됩니다.

### 4-2. 부당이익 금지

부당하거나 부적절한 이득을 취할 수 있는 수단을 제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령 해서는 안 되며, 이에 대한 감시 및 단속 절차를 이행해야 합니다.

### 4-3. 이해관계 상충 방지

정해진 업무규정에 따라 책임의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다. 또한 협력사의 임직원은 개인의 이익을 위해 회사에 손해를 끼치거나 제3자를 통해 개인의 이익을 약속 받는 일체의 행위를 해서는 안 됩니다.

### 4-4. 정보공개(공시)

노무/안전보건/환경관리실태, 경영활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실 표기는 용인될 수 없습니다.

### 4-5. 지식재산보호

지식재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지식재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 하며 SK주식회사의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

### 4-6. 반경쟁 행위 금지

적용 가능한 공정거래(담합 금지), 광고, 경쟁에 관한 규제 및 기준을 준수해야 합니다. 시장에서의 경쟁을 제한하거나 억제할 수 있는 일체의 반 경쟁 행위를 해서는 안 됩니다.

### 4-7. 개인정보보호

사업과 관련된 협력사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인 정보를 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 합니다.

#### **4-8. 데이터 보안**

사업수행 과정에서 스스로 알게 되거나, 제공받는 데이터에 대해 비밀유지의무를 준수해야 합니다. 또한 데이터 침해 사례 발견 시 당사에 신고/통지해야 하며, 침해 사실 확인 과정에서 수행되는 데이터 처리 시스템 접근 등에 적극 협조해야 합니다.

#### **4-9. 내부고발자 보호**

행동규범의 위반 또는 내부고발에 대한 보복행위(괴롭힘, 차별, 부당행위 등)와 관련한 모든 사항을 신고해야 합니다. SK주식회사는 내부고발 사실을 비밀로 유지하며, 내부고발에 대한 보복행위가 적발될 경우 엄정한 조치를 취할 것입니다. 또한 제기된 문제사항에 대해 공정하게 규명하고, 해결방안을 강구할 것입니다.

#### **4-10. 분쟁광물 사용금지**

불법적이고 비윤리적인 방법을 통해 취득한 원자재(예: 무장세력이 점거한 광산 채굴광물 등)를 사용하지 않겠다는 사용 금지정책을 수립하고 이행해야 합니다.

#### **4-11. 지역 사회공헌**

회사 특성을 고려하여 전략을 수립하고, 다양한 임직원 참여 프로그램을 운영 등을 통해 사회공헌 활동에 노력해야 합니다.

### **5. 경영시스템**

협력사는 본 규범과 관련법, 고객의 요구사항 준수를 위해 지속적인 개선을 할 수 있는 경영시스템을 구축하여 최대한 이행하고 유지해야 합니다. 여기에는 명확한 목적 및 목표, 정기적인 측정 및 성과 평가, 그리고 지속적 개선수행이 포함되어야 합니다.

#### **5-1. 준수이지 표명**

경영진이 승인한 기업의 준수이지 및 지속적 개선의지를 문서로 표명하고, 이를 사업장에 게시해야 합니다.

#### **5-2. 경영진의 의무와 책임**

경영시스템과 규범관련 프로그램 이행 및 상태에 대한 주기적인 점검을 담당하는 책임자를 선정하고, 회사의 대표이사는 정기적으로 경영시스템 현황을 검토해야 합니다.

#### **5-3. 법규 및 고객 요구사항 대응**

본 규범의 요구사항을 포함하여 최신 법규와 고객 요구사항을 파악, 모니터링, 이해하는 프로세스를 구축해야 합니다.

#### **5-4. 리스크 평가 및 관리**

환경, 산업안전보건, 인권 및 노동, 윤리 측면의 잠재 리스크를 파악하고, 발생가능성과 파급효과가 큰 리스크는 관리계획을 수립해 이행현황을 경영진에 보고해야 합니다.

#### **5-5. 목표 수립과 관리**

환경, 산업안전보건, 인권 및 노동, 윤리 측면의 목표와 실행계획을 수립하고 달성현황을 주기적으로 평가해야 합니다.

#### **5-6. 교육훈련과 의사소통**

회사의 정책, 절차, 개선목표를 이행하고 해당 법률과 규정을 준수하도록 관리자와 근로자를 교육하기 위한 프로그램을 구축, 운영해야 하며, 정책, 관행, 기대사항 및 성과와 관련한 정보에 대해 근로자, 회사 및 고객과 소통하기 위한 프로세스를 구축해야 합니다.

#### **5-7. 임직원 피드백, 참여 및 고충처리**

본 규범을 비롯해 현지 관련법과 규정의 준수여부 등 확인을 위해 독립적인 감사조직 및 보고체계를 보유하고, 정기 자가평가를 실시해야 합니다.

#### **5-8. 감사와 평가**

본 규범을 비롯해 현지 관련법과 규정의 준수여부를 확인하기 위한 정기적인 자가평가를 실시해야 합니다.

#### **5-9. 시정조치 프로세스**

내부 평가와 검사, 조사, 검토를 통해 확인된 결함을 적절하게 시정하기 위한 절차가 구축되어야 합니다.

#### **5-10. 공급업체 참여 및 책임이행(협력사 관리)**

SK주식회사와 거래하는 협력사는 하위 협력사에게도 본 규범을 전달하고 준수를 요구하며, 준수 평가를 실시해야 합니다.

당사는 SK주식회사가 요구하는 바를 제시하고 있는 협력사 ESG 행동규범 세부 사항에 동의하고, 이를 적극적으로 이행할 것을 서약합니다.