

---

# SK플래닛 협력회사 ESG 행동규범

---

SK플래닛 협력회사 ESG 행동규범은 SK플래닛의 중요한 비즈니스 파트너인 협력회사가 본 행동규범을 기반으로 비즈니스의 지속가능성을 확보하는 것을 목표로 합니다. SK플래닛의 모든 협력회사는 SK플래닛과 거래를 함에 있어 본 행동규범을 성실히 이행하고 준수해야 할 의무가 있습니다.

## 1. [환경경영]

SK플래닛(주)와의 거래와 관련해 환경보호에 대한 책임을 인식하고 친환경 기술 개발 및 확산을 촉진해야 하며 기후변화에 따른 생물다양성 보호와 산림훼손 방지를 위해 노력해야 한다. 또한, 기업 운영으로 발생하는 환경오염과 관련해, 폐기물, 재활용, 산업용수 관리와 재사용, 온실가스 및 대기배출 물질 관리 등 환경관련 법률 및 규정을 준수해야 한다.

1-1. (환경경영 목표 수립) 환경경영의 핵심 영역인 폐기물 관리, 토양·소음·악취, 친환경 제품, 유해물질 관리, 원부자재, 온실가스 배출, 에너지 소비, 물관리, 대기오염 물질에 대한 내부 관리 목표를 수립하고, 환경경영 추진을 위한 담당 조직 체계를 보유하고 있어야 하며, 필요할 경우 전 사업장에 요구되는 환경 관련 인증 및 인허가를 취득해야 한다.

1-2. (친환경 제품 및 서비스) 친환경 기술의 개발과 확산을 통해 친환경 제품 및 서비스를 확대해 나가고, 친환경 제품 및 서비스 인증을 취득하기 위해 노력해야 한다.

1-3. (기후변화 대응) 전사 및 사업장 단위로 에너지 소비 유형별 사용량을 측정하고, 온실가스 배출량 또한 유형별로 측정하고 파악해야 한다. 또한, 에너지 사용 효율화 시스템을 도입하고, 온실가스 배출을 저감할 수 있는 체계를 도입해야 한다. 또한, 신재생 에너지법에 따른 재생에너지 사용량을 측정해야 한다.

1-4. (오염 방지 및 폐기물) 공정상 배출되는 폐기물 배출량을 체계적으로 측정, 절감 및 폐기/재활용하고, 폐기물 배출량 절감을 위한 시스템을 도입하고 이후 재활용을 증진하기 위한 활동을 실시해야 한다. 또한, 유해물질의 전 과정에 대한 안전성 관리기준을 수립하고, 취급 단계별로 자체 및 제3자 점검을 실시해야 한다. 또한, 제품에 함유된 유해물질에 대한 모니터링을 실시하고, 공정상 배출되는 유해물질을 측정해야 한다. 또한, 대기오염물질 배출량을 측정하고 필요 시 전체 사업장에 대해 대기오염물질 배출량을 저감하기 위한 설비를 도입해야 한다.

1-5. (자연자본) 소음·토양오염·악취·생물다양성 등 사업장 인근 지역 생태계의 부정적인 영향을 파악 및 모니터링 관리하고, 원자재 사용량 절감을 위한 시스템을 도입하고, 재활용 원자재 사용량을 측정해야 한다. 또한, 물 관리를 위해 용수 사용량 절감, 폐수 방출 및 폐기 시 수질오염물질 처리를 위한 시스템을 도입해야 한다. 그리고, 필요 시 용수 단계별 취수량, 재활용량, 방류량을 측정해야 한다.

## 2. [보건/안전경영]

SK플래닛(주)와의 거래와 관련해 업무상 이루어지는 모든 활동에서 근로자(중대재해처벌법에 따른 '종사자'를 의미하며, 이하 [보건/안전경영] 규정에서 동일하게 적용함)의 안전보건을 보장하는 활동이 필수적이라는 점을 인식해야 한다. 또한, 중대재해처벌법 등 관련 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 사업장을 구축하고 유지하기 위해 노력해야 한다.

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 안전교육을 실시해야 한다. 상기 명시된 수단으로 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호장비를 제공해야 한다. 근로자는 안전문제 관련 우려사항을 경영진에게 자유롭게 제기할 수 있어야 한다. 또한, 잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 한다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피절차 등을 마련하고, 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상대피훈련, 탈출시설, 화재감지 및 소화장비 확보 등을 통해 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 한다.

2-2. (산업재해 및 질병) 근로자가 오랜 시간 반복적으로 수작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나 서있는 작업, 그리고 체력소모가 많은 조립업무를 포함해 근로자가 육체적으로 힘든 작업에 노출되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제해야 한다. 또한, 근로자를 대상으로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 하며, 교육은 근로자가 주로 사용하는 언어로 이루어져야 한다. 사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 한다.

2-3. (위생, 식품 및 주거) 위생시설(예: 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관 시설, 식당 시설 등)에 대한 위생을 주기적으로 관리하고, 기숙사 운영 시 청결 및 비상 출구, 난방/환기 장치, 개인공간 확보 등 안전 관리 체계를 구축해야 한다.

2-4. (보건/안전 커뮤니케이션) 사업장에 근무하는 모든 근로자들을 대상으로 보건/안전 관련 산업 안전교육을 주기적으로 실시함으로써 근로자의 안전보건의식을 고취시켜야 한다.

## 3. [노동/인권경영]

기업운영 과정에서 국제사회에서 통용되는 수준으로 내부 구성원의 인권을 보호하고 이들의 존엄성을 보장해야 한다. 내부 구성원은 임시근로자, 이주근로자, 실습생, 파견근로자 등 모든 형태의 근로자를 포함한다.

3-1. (강제노동 금지) 강제근로자, 인신구속 계약(채무변제를 위한 숙박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 죄수근로자, 인신매매 근로자를 고용해서는 안된다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함된다.

근로자에게 고용조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증의 양도를 요구해서는 안 된다. 협력회사 또는 인력 파견회사는 근로자에게 수수료(예: 취업알선 등) 또는 보증금을 요구해서는 안 된다. 또한, 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로조건을 문서화하고 전달해야 한다.

3-2. (아동노동 금지) 아동노동은 엄격하게 금지된다. "아동"은 15세, 의무교육이 끝나는 연령, 관련 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미한다. 아동 근로자가 발견된 경우, 즉각적인 대응조치를 취해야 한다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용과정에서 근로자들의 연령 검증 프로세스를 개선해야 한다. 실습생 프로그램 등을 운용할 경우 관련 법률 및 규정을 준수해야 한다. 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무 (잔업, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 된다.

3-3. (근로시간 준수) 주당 근로시간은 법으로 규정한 최대 근무시간을 초과해서는 안 된다. 나아가, 비상사태 또는 특수상황을 제외하고 주당 근로시간은 연장 근로시간을 포함해 근로기준법에서 제시하는 근로시간을 넘어서는 안 된다.

3-4. (임금/복리후생) 근로자에게 지급되는 임금은 최저임금, 초과근로수당, 법으로 정해진 4대보험 및 복리후생 항목 등을 포함해야 하며 관련 법률 및 규정을 모두 준수해야 한다. 모든 초과근로는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어져야 하며, 관련 법률 및 규정에 따라 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여보다 높은 초과근로 수당을 지급해야 한다. 징계조치의 수단으로 임금 삭감을 할 경우 근로기준법에 따라야 하며, 근로자의 임금 지급기준 및 항목은 급여명세서 또는 급여 지급 내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

3-5. (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 된다. 또한, 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 한다.

3-6. (차별/괴롭힘 금지) 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 한다. 채용 과정과 임금, 승진, 보상, 교육기회 등의 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 조합원 신분, 결혼 여부 등에 근거해 차별을 두어서는 안 된다. 관련 법률 또는 사업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없다.

3-7. (결사의 자유) 관련 법규에 따라, 근로자가 사원협의회 또는 노동조합에 가입하고, 단체협약과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 한다. 또한 근로자 및 근로자 대표가 차별대우, 보복조치, 위협행위, 괴롭힘 등에 대한 걱정 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 회사와

자유롭게 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 한다.

#### 4. [윤리경영]

SK플래닛(주)와의 거래와 관련해 가장 높은 수준의 윤리기준을 유지하며, 관련 법률 및 규정을 준수해야 한다.

4-1. (사업 청렴성) SK플래닛(주)와의 거래와 관련해 거래의 성립, 유리한 거래 조건의 설정 등 거래에 영향을 미칠 목적으로 SK플래닛(주) 임직원에게 어떠한 금품 접대 편의도 직접 또는 제3자를 통해 제공하지 않는다. 또한, SK플래닛(주)의 임직원이 거래와 관련해 금품, 접대, 편의 등의 제공을 요청하는 경우에는 지체없이 SK플래닛(주)의 윤리제보채널(<https://ethics.sk.co.kr/>)에 신고한다.

4-2. (공정거래) SK플래닛(주)와의 거래에서 다른 사업자와 담합행위 등 불공정 거래행위를 하지 않는다. 또한, 과장광고, 거짓광고, 담합 등 공정거래 법규 위반 금지 관련 내부 규정을 보유 시행한다.

4-3. (개인정보 보호) SK플래닛(주)와의 거래관계에서 알게 된 SK플래닛(주)의 정보 등을 포함한 경영정보를 사전승인 없이 다른 사업자와의 거래에 이용하거나 제3자에게 유출하지 않는다.

4-4. (정보공개) 회사의 회계/재무 현황 및 ESG 성과, 사업활동, 환경 관리 실태 등에 대한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 한다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록위조나 부실 표기는 용인되지 아니한다.

4-5. (지적재산 보호) 지적재산권은 존중되어야 한다. 기술 및 노하우의 이전은 지적재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 한다.

4-6. (내부고발자 보호) 구성원이 비윤리 행위를 신고할 수 있는 채널을 보유하고, 내부 고발자 보호 및 보복을 금지하는 규정을 보유, 시행해야 한다. SK플래닛(주)는 관련 사안 발생 시 내부고발 사실을 비밀로 유지하며, 내부고발에 대한 보복행위가 적발될 경우 엄정한 조치를 취할 것이며, 또한 제기된 문제사항에 대해 공정하게 규명하고, 해결방안을 강구한다.

4-7. (책임 있는 광물 조달) 인류와 지구의 지속 가능한 미래를 위해 분쟁광물 및 책임 광물에 대한 내부 관리기준을 수립하고, 기업의 책임을 다하기 위해 노력해야 한다.

#### 5. [ESG 진단 및 개선]

ESG 행동규범 준수 수준 확인을 위해 SK플래닛(주)는 ESG 진단을 실시하거나 행동규범 준수 인증을 위해 현장방문 검증을 진행할 수 있다. 검증 과정에서 협력회사는 SK플래닛(주)가 요청하는 관련 자료의 제출 등 모든 협조 의무를 준수해야 한다. 또한, 협력회사의 ESG 개선 필요 사항이 발견될 경우에 소정의 기간 내에 시정 조치 및 개선 계획을 제출하고 시정조치 개선을 위해 최선을

다해야 한다.