
ESG 행동규범 준수 서약

(Supplier ESG code of conduct)

2024.06

[당사/본인]은 SK 엠앤서비스(주)와 거래를 함에 있어 SK 엠앤서비스(주)의 ESG 행동규범 실천에 적극 협조하고, 공정하고 투명한 거래문화를 정착시키기 위하여 아래의 사항에 동의하고 이에 기명 날인한다.

1. [보건/안전경영] SK 엠앤서비스(주)와 거래와 관련하여 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.

1-1. [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 비상상태와 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 통하여 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 한다.

1-2. [산업재해 및 질병] 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 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.

1-3. [위생, 식품 및 주거] 위생시설(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 안전관리체계를 구축해야 한다.

1-4. [보건/안전 커뮤니케이션] 사업장에 근무하는 모든 근로자들을 대상으로 보건/안전 관련 산업 안전교육을 주기적으로 실시함으로써 근로자의 안전보건의를 고취시켜야 한다.

2. [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.

2-1. [강제노동 금지] 강제근로자, 인신구속 계약(채무변제를 위한 숙박 포함)에 따른 근로자, 비 자발적 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 안된다. 협력회사 또는 인력 파견회사는 근로자에게 수수료(예: 취업알선 등) 또는 보증금을 요구해서는 안된다. 또한, 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로조건을 문서화하고 전달해야 한다.

2-2. [아동노동 금지] 아동노동은 엄격하게 금지된다. "아동"은 15 세, 의무교육이 끝나는 연령, 관련법령에 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, 18 세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무 (잔업, 야간근무 포함)을 수행해서는 안된다.

2-3. [근로시간 준수] 주당 근로시간은 법으로 규정한 최대 근무시간을 초과해서는 안된다. 나아가, 비상사태 또는 특수상황을 제외하고 주당 근로시간은 연장 근로시간을 포함하여 근로기준법에서 제시하는 근로시간을 넘어서는 안된다.

2.4. [임금/복리후생] 근로자에게 지급되는 임금은 최저임금, 초과근로수당, 법으로 정해진 4 대보험 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 삭감은 허용되지 않으며, 근로자의 임금 지급기준 및 항목은 급여명세서 또는 급여지급 내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

2.5. [인도적 대우] 근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안된다. 또한, 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 한다.

2.6. [차별/괴롭힘 금지] 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 한다. 채용과정과 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 안된다. 관련 법률 또는 사업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없다.

2.7. [결사의 자유] 관련 법규에 따라, 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직 가입하고, 단체 협약과 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.

3. [윤리경영] SK 엠앤서비스(주)와 거래와 관련하여 가장 높은 수준의 윤리기준을 유지하며, 관련 법률 및 규정을 준수해야 한다.

3-1. [사업 청렴성] SK 엠앤서비스(주)와의 거래와 관련하여 거래의 성립, 유리한 거래 조건의 설정 등 거래에 영향을 미칠 목적으로 SK 엠앤서비스(주) 임직원에게 어떠한 금품 접대 편의도 직접 또는 제 3 자를 통하여 제공하지 않는다. 또한, SK 엠앤서비스(주)의 임직원이 거래와 관련하여 금품, 접대, 편의 등의 제공을 요청하는 경우에는 지체없이 SK 엠앤서비스(주)의 윤리상담센터 (<https://ethics.sk.co.kr/>, Fax: 02-2121-1959)에 신고한다.

3-2. [공정거래] SK 엠앤서비스(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.

3-3. [개인정보 보호] SK 엠앤서비스(주)와의 거래관계에서 알게 된 SK 엠앤서비스(주)의 가입자 정보 등을 포함한 경영정보를 사전승인 없이 다른 사업자와의 거래에 이용하거나 제 3 자에게 유출하지 않는다.

3-4. [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.

3-5. [지적재산 보호] 지적재산권은 존중되어야 한다. 기술 및 노하우의 이전은 지적재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 한다.

3-6. [내부고발자 보호] 구성원이 비윤리 행위를 신고할 수 있는 채널을 보유하고, 내부 고발자 보호 및 보복을 금지하는 규정을 보유 시행해야 한다. SK 엠앤서비스(주)는 관련 사안 발생시 내부고발 사실을 비밀로 유지하며, 내부고발에 대한 보복행위가 적발될 경우 엄정한 조치를 취할 것이며, 또한 제기된 문제사항에 대해 공정하게 규명하고, 해결방안을 강구할 것입니다.

3-7. [책임 있는 광물 조달] 인류와 지구의 지속가능한 미래를 위해 분쟁광물 및 책임광물에 대한 내부 관리기준을 수립하고, 기업의 책임을 다하기 위하여 노력해야 한다.