

# SK바이오사이언스 협력사 ESG 행동규범 동의서

2023.02

## 서문

SK바이오사이언스는 협력사를 지속 가능 경영 동반자로 인식하고, 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 협력사 ESG 행동규범(이하 "규범"이라 함)을 제정하였습니다. SK바이오사이언스의 협력사는 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 철저히 준수해야 하며, SK바이오사이언스는 정기적인 모니터링을 통해 협력사가 본 규범을 준수하고 있는지 평가 및 실시할 수 있습니다. 또한 SK바이오사이언스는 협력사가 법률 및 규정을 위반할 시 개선권고 및 시정조치를 요구할 수 있습니다. 협력사의 중대 위반사항이 요청 기한 내 개선되지 않을 경우 SK바이오사이언스와의 거래가 중단되거나 계약이 해지될 수 있습니다. 본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용되며, 향후 변경 사항에 대한 공지는 SK바이오사이언스 구매포탈에서 확인할 수 있습니다. 이에 협력회사는 SK바이오사이언스의 본 협력사 ESG 행동규범을 성실하게 준수할 것을 서약합니다.

## 1. 윤리 경영

SK바이오사이언스는 협력사가 가장 높은 수준의 윤리기준을 유지할 것을 요구합니다. 협력사는 지속 가능 성장을 위한 윤리경영의 중요성을 인식하고, 모든 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 또한, 모든 임직원이 윤리적 의사결정과 판단을 할 수 있도록 규정 및 지침, 가이드라인 등을 마련 및 개선하며 정기적 모니터링을 실시해야 합니다.

### 1.1 청렴 및 부당이익 금지

협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령 및 기준을 준수해야 하며, 모든 기업과의 거래 관계에 있어서 최고 수준의 정직함을 유지해야 합니다. 의사 결정에 영향을 줄 목적으로 관련자에게 금품을 제공하거나 기타 형태의 이득 제공을 비롯하여 어떠한 형태의 부패나 갈취, 횡령, 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등 위법 행위를 해서는 안됩니다. 그 밖에 부당하거나 부적절한 이득을 취할 수 있는 수단을 제공하거나 수령해서도 안되며, 이에 대한 감시 및 단속 절차를 이행해야 합니다. 또한, 협력업체에 우월적인 지위를 이용하여 부당한 행위를 하지 않아야 합니다.

### 1.2 정보공개

협력사는 정보 공개 관련법과 규정, 업계 관행에 근거하여 경영활동과 성과, 재무 구조 등에 관한 정보를 기록하고 공개해야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실 표기는 불가합니다

### 1.3 지적 재산 및 개인 정보 보호

협력사는 고객사 및 거래업체를 포함한 이해관계자들의 지식 재산권 및 영업비밀을 보호하기 위한 합당한 노력을 해야 하며, 관련 법령을 준수해야 합니다. 기업경영과 관련된 모든 사람(협력사, 고객사, 소비자 및 임직원 포함)의 개인정보를 합리적인 수준에서 보호해야 합니다. 보관, 처리,

전송 및 공유 등 전반에 대한 관리시스템을 구축하여 개인 정보 취급 및 활용에 대한 개인 정보 보호법을 준수하고 모니터링 해야 합니다.

#### 1.4 비윤리 행위 제보

협력사는 고객사 또는 이해관계자로부터 부당 · 불공정 거래 및 부정 비리 행위를 제의 받거나 사실을 인지하였을 경우 관련 회사 홈페이지 또는 제보채널 안내에 따라 즉시 제보해야 합니다.

#### 1.5 신원보호와 보복금지

협력사는 회사에 신고되는 부정행위 관련 신고의 접수, 처리 및 신고자의 보호 등 신고 제도의 운영에 필요한 사항을 정함으로써 부정행위 예방 및 신고자 보호제도의 활성화에 기여해야 합니다. 또한 정당한 제보를 한 신고자에게 이를 이유로 불이익을 주거나 근무조건을 차별하는 등 어떠한 부당행위도 해서는 안됩니다. 이를 위해 익명 보장이 가능한 내부신고제도 또는 프로그램을 수립하여 운영해야 하며, 관련 사실을 전사 공지하고 주기적인 모니터링을 실시해야 합니다.

#### 1.6 분쟁광물 사용금지

국제사회에서 인권침해와 환경파괴가 우려되어 사용 제한하는 특정 원산지 광물 및 불법 벌목된 목재 등 원자재를 당사 공급의 목적물에 사용해서는 안됩니다. 협력사는 이러한 물자 관리 및 법규 준수 등을 위한 정책을 수립하여 운영, 관리해야 합니다.

## 2. 인권 경영

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

#### 2.1 강제근로 금지

협력사는 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요해서는 안됩니다. 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신 또는 신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위는 금지됩니다. 인신구속계약 근로자, 인신매매 근로자 등의 고용은 강력한 법적 처벌의 대상입니다.

근로 계약서는 고용 조건을 근로자가 이해할 수 있는 언어로 명확하게 명시해야 합니다. 협력사 또는 협력사의 대리인은 근로자의 취업 조건으로 정부에서 발행한 신분증이나 여행 서류를 보관해서는 안되며, 채용을 조건으로 보증금, 채용 수수료 지급, 부당한 제약 등을 강요할 수 없습니다.

#### 2.2 미성년 근로자 보호

15세 미만인 청소년은 법적으로 '아동'으로 분류되며 근로가 불가합니다. 협력사는 근로자들의 연령 검증 절차를 강화해야 하며, 아동 근로자가 위장 취업했을 경우를 대비한 적절한 관리 및 조치 프로세스를 정립해야 합니다. 근로기준법 제64조에 의거한 15세 미만인 자(중학교에 재직중인 18세 미만인 자를 포함)의 사용금지직종, 청소년 보호법 제29조에 의거한 19세 미만인 자의 고용 금지업소 등의 규정에 해당하지 않을 경우에만 15세 이상 18세 미만의 청소년을 고용할 수 있습니다. 실습생 계약 시에는 실습생이 정규 근로자와 동등한 법적 보호를 받도록 해야 합니다.

### 2.3 근로시간 준수

근로기준법 제50조에 의거하여 규정된 주당 최대 근로시간은 40시간이며 협력사는 이를 초과하지 않도록 반드시 준수해야 합니다. 또한 휴게시간을 제외하고 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장 근로가 허용되며, 이 경우 주당 최대 근로시간은 48시간입니다. 탄력적 근로시간제를 이용하는 경우에도 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과해서는 아니됩니다. 또한 근로자에게 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 합니다.

### 2.4 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 등을 법률에서 규정한 모든 항목을 포함하여 지급되어야 합니다. 초과근무는 근로자의 동의 하에서만 행해질 수 있습니다. 초과근무 수당은 통상시급을 기준으로 일정 비율을 가산하여 지급하며, 정규시급보다 높아야 합니다. 또한, 근로자는 법적으로 보장된 모든 복리후생에 대한 권리가 있으며, 협력사는 이를 보장하기 위한 시스템을 정립하고 전사에 공지해야 합니다.

### 2.5 인도적 대우

협력사는 모든 근로자를 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 비인도적인 대우를 근절해야 합니다. 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자에게 공지해야 합니다.

### 2.6 차별 금지

협력사는 고용 관련 법령에 따라 고용상 차별을 전면 금지해야 합니다. 채용과 근로 조건에 있어 성별, 장애, 연령, 기간제 및 단시간 근로자 신분, 파견근로자의 신분, 임신 또는 출산, 혼인, 가족 형태 또는 가족사항, 종교(신앙), 사상 또는 정치적 의견, 사회적 신분, 국적, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 출신학교, 학력, 신체조건, 인종, 피부색, 전과, 성적(性的) 지향, 병력 등에 근거하여 차별을 행해서는 안됩니다. 협력사는 법률 및 업무상 반드시 필요한 경우를 제외하고, 차별을 합리화하는 수단이 될 수 있는 정보를 근로자에게 요구할 수 없습니다.

### 2.7 결사의 자유

협력사는 자국/현지 법규에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직, 가입할 수 있는 권리 그리고 단체협약과 평화적 집회/시위를 할 수 있는 권리를 보장해야 한다. 또한 이러한 행위를 거부할

수 있는 권리도 보장해야 한다. 근로자 또는 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 등에 대한 두려움 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견과 애로사항에 관하여 경영진과 소통할 수 있어야 한다.

### 3. 안전 경영

협력사는 효율적이고 안전하며 환경적인 작업환경을 구축하여 근로자의 안전보건을 보장해야 합니다. 안전과 관련된 모든 현지 법률 및 규정을 철저히 준수하여 잠재 위험 요소를 지속적으로 개선하려는 노력이 필요합니다. 또한, 안전 경영 방침과 안전 수준을 향상시킬 수 있는 다양한 지원 제도를 마련하여 임직원들과 공유하고 자율 안전 경영 우수 사례를 전파해야 합니다.

#### 3.1 산업 안전

협력사는 잠재위험요소를 사전 제거하여 산업재해와 직업병을 방지하는 예방조치를 취해야 합니다. 위험성평가 활동을 통해 화학적, 생물학적, 물리적 위험도를 파악, 평가 및 관리해야 하며, 생산설비나 기타 설비의 안전상의 위험을 평가하여 그에 따른 개선대책을 수립하고 시행해야 합니다. 이러한 위험은 설계, 엔지니어링, 예방 정비 등을 통한 공학적 개선, 안전한 작업 절차, 지속적인 안전 훈련 및 교육, 적합한 보호구 지급 등 관리적 개선을 통해 통제 되어야 합니다.

임신 또는 수유기의 여성 근로자는 유해 작업 근무에서 제외시키고, 건강 및 안전 위험이 있는 작업 근무를 제거 또는 줄이는 등 합리적인 단계적 조치를 취해야 하며 수유기 여성근로자를 위한 적절한 편의시설을 제공해야 합니다.

#### 3.2 비상사태 대비

협력사는 사업장 내 발생 가능한 비상 사태를 정의하고 대응 체계를 갖추어야 하며 이에 따라 모든 작업을 안전하게 운영할 수 있도록 관찰 및 평가해야 합니다.

#### 3.3 신체부담 업무

근골격계에 부담을 주어 질병을 야기할 수 있는 업무를 파악하고 해당 업무가 안전하게 수행될 수 있도록 매뉴얼을 수립해야 합니다. 반복 동작이 많은 업무, 무리한 힘을 가해야 하는 업무, 부적절한 자세를 유지하는 업무, 진동 작업, 그 밖에 특정 신체 부위에 부담이 되는 상태에서 하는 모든 업무가 여기에 포함됩니다.

#### 3.4 위험기계, 기구 및 설비 안전관리

협력사는 생산에 사용되는 기계, 설비의 안전에 관한 성능이 산업안전보건법에서 고시하는 기준을 충족하는지 자체적으로 점검해야 합니다. 또한, 각종 위험 기계 및 기구에 대한 안전대책 및 방호장치를 마련하고, 검사 시 주의사항과 검사 방법에 대한 매뉴얼을 수립하여 사고 발생을 예방해야 합니다.

#### 3.5 위생 및 시설 제공

근로자들에게 제공된 화장실, 조리/보관시설 및 식당, 휴게시설 등의 위생 및 편의시설은 청결한 위생상태를 유지하고 개선해야 합니다. 이를 통해 오염원으로부터 근로자들의 건강을 보호하고 질병을 예방할 수 있습니다. 또한, 기본 위생 관련 스트레스와 피로를 해소하여 근로자들에게 정서적 안정감을 제공해야 합니다.

### 3.6 안전 보건 교육

사업장 내 유해, 위험요인을 파악하고 근로자들에게 안전 및 보건조치를 교육하여 안전하게 업무를 수행할 수 있는 환경을 마련해야 합니다. 안전보건교육은 산업안전법에 따라 채용 시, 작업 내용 변경 시에 필수적으로 시행해야 하며, 이외에도 특별 교육과 정기 교육을 실시해야 합니다. 또한 근로자가 안전상 위협을 느끼는 상황에 대하여 문제를 제기할 수 있도록 사내 분위기의 조성도 필요합니다.

## 4. 환경 경영

협력사는 환경에 대한 사회적 책임을 인식하고 사업활동 운영 시 발생하는 환경 영향을 충분히 이해하며 부정적 영향을 최소화하고자 노력해야 합니다. 화학물질 및 폐기물 관리와 재활용, 산업용수 관리와 재사용, 온실가스 및 대기배출물질 통제 등 환경 관련 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 또한, 협력사는 ISO 14001 등 국제 표준에 기반하여 환경 경영 시스템을 구축하고 문서화 및 실행하여야 합니다

### 4.1 환경 인허가 취득

환경 관련 법률에서 규정하고 있는 모든 환경 인허가(예: 대기/폐기물/유해화학물질/소음 등)를 취득하고 자가 측정 방식을 통해 지속적으로 관리 및 경영해야 합니다. 취득한 인허가에 개정 사항이 생길 시 즉시 반영하여 환경에 위해가 생기지 않도록 매뉴얼과 프로세스를 정립해야 합니다.

### 4.2 환경 오염 방지

협력사는 생산, 정비 공정 및 시설의 효율화, 원료 대체, 원료 재활용 및 재사용 등의 방법을 사용하여 폐수와 폐기물 등 오염원을 저감해야 합니다.

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 합니다. 대기오염을 유발할 수 있는 물질 배출 시 현지 법령에 따라 관리 또는 처리한 뒤 배출하여야 하며 대기오염 방지 설비의 처리효율을 상시적으로 모니터링해야 합니다.

### 4.3 유해 화학 물질 관리

건강 또는 환경에 유해한 화학 및 기타 물질은 사용, 보관, 폐기에 이르는 전 단계의 안전관리 체

계를 구축하여 별도로 관리해야 합니다. 원·부자재 선정 시 유해물질 포함 여부를 반드시 확인해야 하며, 특정 물질의 사용, 취급을 금지 또는 규제하는 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 합니다.

#### 4.4 대기오염 물질 배출 관리

대기오염을 유발할 수 있는 물질 배출 시 현지 법령에 따라 관리 또는 처리한 뒤 배출하여야 하며 대기오염 방지 설비의 처리효율을 상시적으로 모니터링해야 합니다.

#### 4.5 폐기물 및 폐수 관리

협력사는 관련법과 규정상 필요한 경우 운영상 산업 공정, 위생시설에서 발생하는 폐기물과 폐수를 배출하기에 앞서 이를 식별, 감시, 통제, 처리해야 하며, 폐기물 및 폐수 발생을 줄이기 위한 조치를 취해야 합니다.

#### 4.6 제품 함유 물질 관리 및 표기

협력사는 물질에 대한 정보를 표시하는 것을 포함하여 안전 취급, 운송, 보관, 사용의 안전 보장을 위한 식별 표기 및 라벨 부착 등 별도 방안을 통하여 관리해야 합니다.

### 5. 경영 시스템

협력사는 본 행동규범과 법률 준수를 지원하고, 관련된 모든 리스크를 파악 및 최소화할 수 있도록 경영 시스템을 구축해야 합니다. 해당 시스템을 통해 인권, 산업안전, 환경 및 기업윤리 측면의 성과를 개선하기 위한 목표와 실행계획을 수립하고 정기적으로 평가해야 합니다.

#### 5.1 경영진의 의무와 책임

협력사의 경영진은 지속 가능 경영 시스템에 대한 준수 의지를 표명해야 하며, 관련 규범 및 프로그램 이행 과 상태에 대한 주기적인 점검을 담당하는 책임자를 선정하여 정기적으로 경영 시스템 현황을 검토해야 합니다.

#### 5.2 개선 목표 수립

협력사는 규제 준수를 입증할 수 있는 적절한 문서와 기록을 보관해야 하며, 해당 문서는 자체 평가를 통한 협력사의 지속적인 개선 노력을 포함해야 합니다.

#### 5.3 교육

협력사는 임직원이 본 규범과 관련 법률을 이해하고 경영시스템을 위한 역량을 개발하여 변화와

개선을 이끌어낼 수 있도록 교육 시스템을 구축하고 운영해야 합니다.

#### 5.4 임직원 피드백, 참여 및 고충처리

협력사는 경영 시스템이 효율적으로 작동할 수 있도록 임직원들의 의견을 경청하고 시스템에 즉각 반영해야 합니다.

#### 5.5 시정조치 프로세스

협력사는 주기적으로 자체 평가 및 외부 감사를 시행해야 하며, 경영 시스템의 부적합에 대한 시정 및 예방조치의 절차와 방법을 규정해야 합니다.

**당사는 본 규범에서 제시하는 기준을 성실히 준수하도록 최선을 다하겠습니다.**

사명:

서명인/직책:

서명일:

서명/직인: