

협력회사 행동규칙

주식회사탐선

목 차

제1장 총 칙

제1조(목적) -----	5
제2조(적용대상) -----	5
제3조(책임과역할) -----	5

제2장 인권 및 노동

제4조(자발적근로/강제노동금지) -----	5
제5조(차별금지) -----	5
제6조(아동노동금지) -----	6
제7조(임금과복리후생) -----	6
제8조(인도적대우) -----	6
제9조(결사의자유보장) -----	6

제3장 안전 및 보건

제10조(안전보건법률및규정준수) -----	6
제11조(안전보건경영시스템구축) -----	6
제12조(위험성평가) -----	7
제13조(취약근로자관리) -----	7
제14조(비상상황대응) -----	7
제15조(산업재해및질병예방) -----	7
제16조(작업환경내유해인자관리) -----	7
제17조(설비안전) -----	7
제18조(식당과기숙사관리) -----	8
제19조(건강검진및사후관리) -----	8

제20조(안전보건교육) -----	8
--------------------	---

제4장 환경

제21조(환경법규준수및환경경영시스템운영)-----	8
제22조(환경오염예방과자원·에너지사용절감) -----	8
제23조(수자원관리) -----	8
제24조(대기오염관리) -----	9
제25조(폐기물관리) -----	9
제26조(화학물질관리) -----	9

제5장 기업윤리

제27조(투명경영준수및부당이익금지) -----	9
제28조(이해상충방지) -----	9
제29조(공정거래) -----	9
제30조(개인정보보호) -----	9
제31조(지적재산권보호) -----	9
제32조(정보보호) -----	10
제33조(신원보호와보복금지) -----	10

제6장 합법적 원자재 취득

제34조(분쟁광물사용금지) -----	10
----------------------	----

제7장 경영시스템

제35조(경영진의준수의지선언과책임명확화) -----	10
제36조(리스크와목표관리) -----	10

제37조(구성원교육훈련및의견수렴) -----	11
제38조(문서기록/관리) -----	11
제39조(외부요구사항의인식및모니터링) -----	11
제40조(협력회사의책임) -----	11

부 칙

협력회사 행동규칙

제1장 총 칙

제1조(목적) 본 협력회사 행동규칙은 주식회사 탐선(이하 '탐선'이라 함)의 모든 협력회사가 경영에 필요한 법률 및 규정을 준수하고 노동/인권, 환경, 안전/보건, 기업윤리, 경영시스템분야에서 높은 수준의 운영기준을 갖추고 실천하도록 하는데 목적이 있습니다.

제2조(적용대상) 탐선에 재화와 용역을 제공하거나 계약을 체결하는 모든 협력회사는 본 규칙을 준수해야 하며 하위협력사 등 모든 공급망에도 이를 준수하도록 요구해야 합니다.

제3조(책임과 역할) 탐선은 본 규칙을 필요에 따라 합당하게 변경할 수 있으며, 탐선이 지정한 외부기관은 협력회사가 본 규칙을 준수하고 있는 지 평가하기 위하여 사업장 방문 및 개선을 요구할 수 있습니다.

제2장 인권 및 노동

제4조(자발적근로/강제노동금지) 협력회사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동(노예, 인신매매, 비자발적 최수노동 등)을 강요해서는 안됩니다. 채용시에는 근로자가 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약서를 체결한 후 반드시 1부를 근로자에게 제공해야 합니다. 외국인 근로자를 고용할 경우 여권, 근로 허가증 등의 원본 서류는 근로자 본인이 보관하도록 해야 합니다. 협력회사는 근로자의 이동을 불합리하게 제한하지 않고, 근로자는 희망 시 자유롭게 퇴사할 수 있어야 합니다.

제5조(차별금지) 협력회사는 채용, 급여 및 인센티브 지급, 승진, 연수, 교육훈련 기회 제공 등 고용 관행에 있어서 국적, 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적체성, 출신민족, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 노조가입, 결혼 여부 등에 근거한 차별이 없어야 합니다. 근로자나 구직자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 항목(임신여부 등)의 의료검진을 요구할 수 없습니다. 또한 필요한 경우, 종교적 관습을 이행

할 수 있도록 합리적인 조치를 취해야 합니다.

제6조(아동노동금지) 협력회사는 아동을 고용해서는 안됩니다. '아동'은 만 15세 미만 또는 현지 법규에서 정하는 고용 가능한 최저연령 미만인 자를 의미합니다. 만 18세 미만의 연소근로자는 안전보건상 위험한 공정 또는 연장/야간근로에 투입하면 안됩니다. 실습생의 경우 일반 근로자와 구분하여 실습 프로그램에 따라 별도 지원 및 관리하고, 관련 법규 준수 여부를 지속적으로 확인해야 합니다.

제7조(임금과 복리후생) 임금은 최저임금, 시간외 수당 등 법규를 준수하여 정해진 날짜에 지급해야 하며 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서를 제공해야 합니다.

제8조(인도적 대우) 협력회사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적/육체적 강압, 폭언, 불합리한 제한 등 비인도적인 대우가 없어야 합니다. 이를 위해 협력회사는 합리적인 징계규정과 절차를 가지고 있어야 하고, 해당 규정과 절차를 근로자에게 공지해야 합니다.

제9조(결사의 자유 보장) 협력회사는 현지 법규에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직, 가입할 수 있는 권리 그리고 단체협약과 평화적 집회/시위를 할 수 있는 권리를 보장해야 합니다. 근로자 또는 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 등에 대한 두려움 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견과 애로사항을 경영진과 공유할 수 있어야 합니다.

제3장 안전 및 보건

제10조(안전보건 법률 및 규정준수) 협력회사는 사업을 영위하는 국가별 안전보건 관련 법규를 준수해야 하며, 사업 운영에 필요한 모든 안전보건관련 인허가를 취득·유지해야 합니다.

제11조(안전보건경영시스템 구축) 협력회사는 산업재해를 예방하고 최적의 작업환경을 조성·유지할 수 있도록 최고경영자가 경영방침에 안전보건정책을 반영하여 계획, 실행, 점검 등 결과를 검토하는 *안전보건경영시스템을 운영해야 합니다.

*국제적으로 표준화 기구에서(ISO)제정한 ISO45001, 한국형으로 산업안전보건 공단에서 개발할 KOSHA-MS(구. KOSHA 18001)가 이에 해당됨.

제12조(위험성평가) 협력회사는 위험요인에 대한 근로자의 노출 가능성을 파악하고 위험을 사전에 차단하기 위해 위험성평가를 정기적으로 실시해야 합니다. 평가결과에 따라 안전한 공정의 설계, 기술적/행정적 통제, 예방정비, 작업절차서 내 안전측면 반영, 지속적인 교육 등을 실시해야 하고, 필요한 개인보호구를 근로자에게 제공하며 대상 근로자는 반드시 착용하도록 관리 감독해야 합니다.

제13조(취약 근로자 관리) 협력회사는 임산부, 연소자 등을 고 위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 장애인, 외국인근로자 등 기타 사회적 취약 근로자들이 작업에 있어 어려움이 없도록 근로환경을 조성하도록 노력해야 합니다.

제14조(비상상황 대응) 협력회사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전 사고 등 비상사태에 대응할 수 있는 비상상황 발생 보고, 대응, 후속조치 등의 비상상황 대응 매뉴얼을 갖추어야 합니다. 또한 사업을 영위하는 국가별 비상사태 법률 및 자체 수립된 계획 및 매뉴얼에 따라 반기 1회 이상 훈련을 실시하여야 하며, 비상대피로, 유도 등, 감지기경보기, 소방시설 등을 갖추고 정상적으로 작동하는지 정기적으로 확인하여야 합니다.

제15조(산업재해, 질병예방) 협력회사는 산업재해와 직업병을 예방하고 재발을 억제하기 위해 사고관리 절차를 제정하고 준수해야 하며, 산업재해, 중대한 질병 발생 시 해당 작업을 중지시키고 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시하여야 합니다. 또한 발생 원인을 조사하고 개선 방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.

제16조(작업환경 내 유해인자 관리) 협력회사는 근로자가 근무하는 작업환경의 유해화학물질, 소음, 분진 및 근골격계 부담 작업 등의 직업병 유해인자를 정기적으로 측정·평가하고 개선하여 근로자들의 작업 중 노출을 최소화 할 수 있도록 관리/감독합니다.

제17조(설비안전) 협력회사는 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 법규 및 자체 수립된 매뉴얼에 따라 정기적으로 안전검사를 실시하여야 하며, 근로자의 안전을 위해 위험요인으로부터 물리적인 방호/안전장치를 설치하고 해당 장치에 대한 예

방정비를 실시하여야 한다.

제18조(식당과 기숙사 관리) 협력회사는 직원에게 깨끗한 화장실과 먹는 물, 위생적으로 식품을 조리/보관/식사할 수 있는 장소를 제공해야 합니다. 협력회사 또는 파견업체가 제공하는 직원 기숙사는 위생적이고 안전해야 하며, 적절한 비상구와 냉/난방, 온수, 조명 및 환기장치, 시건 가능한 개인 사물함 또는 공간을 제공해야 합니다.

제19조(건강검진 및 사후관리) 협력회사는 사업을 영위하는 국가별 건강검진 법률에 따라 임직원을 대상으로 일반건강검진 및 특수건강검진 등을 정기적으로 실시하여야 하며, 건강검진결과 필요한 경우 작업장소 변경, 작업전환, 근로시간 단축 등의 조치를 실시해야 합니다.

제20조(안전보건교육) 협력회사는 근로자에게 필요한 안전보건교육을 정기적으로 실시하고 근로자가 알아야 할 안전보건 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 비치해야 합니다.

제4장 환경

제21조(환경법규 준수 및 환경경영시스템 운영) 협력회사는 환경관련 법률 및 규제를 준수해야 하며, 최신 법규 개정사항을 지속적으로 파악하고 준수해야 합니다. 협력회사는 사업 운영에 따른 환경영향을 체계적으로 식별, 평가, 관리 및 개선하기 위한 환경경영시스템을 운영해야 합니다.

제22조(환경오염 예방과 자원·에너지 사용 절감) 협력회사는 공정개선, 원료대체, 자원보존, 재활용/재사용을 통해 자원/에너지 사용량과 폐기물 배출량을 원천적으로 줄이기 위해 노력해야 합니다. 그리고 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축하여 전력과 연료 소비량을 절감하고 온실가스 배출을 최소화해야 합니다.

제23조(수자원 관리) 협력회사는 수자원 사용량 절감 및 재활용량 증대를 위해 노력해야 합니다. 모든 폐수는 법적 기준 혹은 그 이상의 엄격한 기준에 따라 관리하고 상시 관리할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.

제24조(대기오염 관리) 협력회사는 공정 상 발생하는 휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질 등 대기오염 물질의 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축하고 법규 허용범위 내에서 배출될 수 있도록 관리해야 합니다.

제25조(폐기물 관리) 협력회사는 발생하는 폐기물의 특성을 파악하고 관련 법규에 따라 처리 후 배출해야 하며, 발생량을 줄이기 위해 노력해야 합니다.

제26조(화학물질 관리) 협력회사는 유출 시 인체에 유해하거나 환경오염의 가능성이 있는 모든 화학물질(지정 폐기물 포함)을 파악하여 기록하고, 해당물질을 안전하게 저장, 운반, 사용, 재활용/재사용 또는 폐기해야 합니다. 유출 시 대응 계획을 수립하고 정기적인 대응훈련을 실시해야 합니다.

제5장 기업윤리

제27조(투명경영 준수 및 부당이익 금지) 협력회사는 뇌물, 횡령, 부정청탁 등 부패행위를 방지하기 위한 정책 및 규정을 수립하고 준수하여야 하며, 반부패 관련 법규 준수를 위해 관련 정책 및 규정을 지속적으로 점검 및 관리해야 합니다.

제28조(이해상충 방지) 협력회사는 개인의 이익과 회사의 이익이 충돌할 가능성이 있는 상황을 방지해야 하며, 불가피한 경우 합법적인 범위 내에서 회사와 고객의 이익을 우선적으로 고려해야 합니다.

제29조(공정거래) 협력회사는 공정거래와 관련한 법규를 준수하여야 하며, 담합 및 반독점 등 공정한 거래질서를 저해하는 행위를 하지 않습니다.

제30조(개인정보 보호) 협력회사는 모든 이해관계자(협력회사, 고객사, 임직원 등)의 개인정보를 체계적으로 관리 및 보호해야 하며, 개인정보의 수집, 저장, 이용, 제공, 파기 등 처리 시 관련법규를 준수해야 합니다.

제31조(지적재산권 보호) 협력회사는 모든 지적재산권을 존중하고, 기술/노하우의 이전 시 해당 권리를 보호하여야 한다. 또한 거래과정에서 알게 된 모든 정보를

무단 유출하지 않습니다.

제32조(정보공개) 협력회사는 관련 법규에 따라 노무/안전보건/환경 관리 실태, 경영 활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보를 사실대로 공개해야 합니다.

제33조(신원보호와 보복금지) 협력회사는 정책 및 규정 위반 등 비윤리행위를 신고할 수 있는 신고채널을 운영해야하고 신고자의 익명성을 보장해야 합니다. 또한 내부 고발자 보호제도를 운영하여 신고를 이유로 해고, 부당 전보·직무변경, 인사 평가 등에서 보복을 금지해야 합니다.

제6장 합법적 원자재 취득

제34조(분쟁광물 사용금지) 협력회사는 불법적이고 비윤리적인 방법을 통해 취득한 원자재(예: 무장세력이 점거한 광산에서 채굴된 광물, 산림 보존 및 벌목 금지 지역에서 벌목된 목재 등)를 사용하지 않겠다는 정책을 수립해야 합니다. 협력회사는 관련 정책 내에 분쟁광물 조항을 반드시 포함해야 하며, SK에코플랜트로 공급하는 원자재/부품/제품에 포함된 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금(3TG)이 콩고민주공화국이나 인접국가에서 심각한 인권을 유린하는 무장세력에게 직간접적으로 재원 또는 편익을 제공하지 않는다는 것을 보증할 수 있는 시스템을 구축해야 합니다. 협력회사는 당사로 공급하는 원자재/부품/제품 내 3TG 광물의 원산지 및 공급망에 대하여 실사(due diligence)를 수행해야 하며, SK에코플랜트 요청에 따라 실사 자료를 제공할 수 있어야 합니다. 또한 협력회사는 당사의 요청 시 당사로 공급하는 원자재/부품/제품 내 3TG 광물의 원산지 및 제련소, 정제 회사 정보를 포함한 실사 결과를 신속히 제공해야 합니다.

제7장 경영시스템

제35조(경영진의 준수 의지 선언과 책임 명확화) 협력회사의 경영진은 본 행동규칙의 준수 책임자로서 준수 의지를 대내외에 전파해야 합니다.

제36조(리스크와 목표 관리) 협력회사는 인권, 환경, 안전보건, 윤리 측면의 리스크를

상시 파악해야 하며, 목표와 실행계획을 수립하여 년 1회 이상 평가해야 합니다.

제37조(구성원 교육훈련 및 의견수렴) 협력회사는 본 행동규칙과 법규내용을 구성원에게 교육해야 하며, 회사의 정책 및 성과 등을 구성원에게 공유하여야 합니다. 또한 본 규칙에 대한 구성원의 의견을 수렴하여 실행 절차를 개선해야 합니다.

제38조(문서 기록/관리) 협력회사는 관련법규와 사내 문서관리 규정에 따라 문서를 기록하고 관리해야 합니다.

제39조(외부 요구사항의 인식 및 모니터링) 협력회사는 본 규칙을 포함한 최신 법규와 고객 요구사항을 파악하고 정기적으로 모니터링을 해야 합니다.

제40조(협력회사의 책임) 협력회사는 하위 협력사에게 본 규칙을 전달하고 준수하도록 권장해야 하며, 하위 협력사가 관련분야의 법률 및 규정을 위반하거나 리스크를 인지한 경우 개선을 권고하여야 합니다.

부 칙

1. 이 규칙은 2022년 1월 1일부터 시행한다.