

공급망 ESG 가이드라인

(ESG Guideline for Supply Chains)

관리번호	
주관부서	기업문화실 구매팀
제·개정 이력	2021.10.13 제정

SK네트웍스 주식회사



목 차

1. 도입배경	2	5. 환경	9
2. 적용대상	2	5.1. 환경 관련 법령준수	9
3. 노동 및 인권	3	5.2. 에너지 소비와 온실가스 배출	9
3.1. 자발적 근로	3	5.3. 유해물질 관리	9
3.2. 아동노동 금지	3	5.4. 대기오염 관리	10
3.3. 근로시간	3	5.5. 환경오염 예방 및 자원 절감	10
3.4. 임금 및 복리후생	4	5.6. 고형 폐기물	11
3.5. 인도적 대우	4	6. 윤리 및 공정거래	12
3.6. 차별 금지	4	6.1. 부정행위 근절	12
3.7. 결사의 자유	5	6.2. 정보공개	12
4. 안전 및 보건	6	6.3. 지적재산 보호	12
4.1. 산업안전	6	6.4. 공정거래 준수	13
4.2. 산업재해와 질병예방	6	6.5. 신원 보호 및 보복 금지	13
4.3. 사업장 비상사태 대비	6	6.6. 개인정보 보호	14
4.4. 보건 안전 커뮤니케이션	7	7. 관리 시스템	15
4.5. 작업장 환경	7	7.1. 기업의 준수 의지	15
4.6. 업무과중 관리	8	7.2. 경영진의 의무와 책임	15
4.7. 직원시설 관리	8	7.3. 가이드라인 게시 및 교육	16
		7.4. 피드백 및 상담	16
		8. 참고자료	17

1. 도입배경

SK네트웍스는 모든 협력사가 기업의 사회적 책임경영을 이행하고 비즈니스의 지속가능성을 확보할 수 있도록 '공급망 ESG 가이드라인'을 제정하였습니다. 본 가이드라인은 당사의 협력사 행동규범을 바탕으로 제정되었으며, 협력사가 준수하여야 할 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공정거래, 관리시스템에 대한 세부적인 행동지침을 제시하고 있습니다. 모든 협력사가 본가이드라인에 제시된 지침 사항을 토대로 사회적 책임경영을 강화해 나갈 것을 권장합니다.

2. 적용대상

SK네트웍스 '공급망 ESG 가이드라인'은 SK네트웍스의 협력사 선정 및 평가, 제품 및 서비스 구매, 인증과 자격의 요구 등 구매 활동 전반에 적용되며, 당사와 거래하는 모든 협력사가 가이드라인에 명시된 행동 가이드를 준수할 것을 권고합니다.

3. 노동 및 인권

3.1. 자발적 근로

협력사는 근로자의 의사에 반하는 강제노동이나 착취노동과 같은 비자발적인 노동을 금지해야 합니다. 채용시 근로자가 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약을 근로자에게 전달해야 하며, 근로 외 시간 근로자의 이동을 제한하지 않고 근로자가 희망시 자유롭게 퇴사할 수 있어야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 고용단계에서 근로조건, 수수료, 공제금, 벌금을 포함한 고용계약을 모든 근로자에게 서면으로 반드시 제공해야 합니다.
- 근로계약서 및 근로조건상 강제노동, 죄수 노동, 과도한 수수료 요구, 채용을 담보로 한 채무부담과 같은 위반은 금지됩니다.

3.2. 아동노동금지

협력사는 아동을 고용해서는 안됩니다. 법정 고용 최저 연령보다 높은 18세미만의 청소년은 고용할 수 있으나, 안전보건 측면에서 위험한 업무 (초과업무, 야근근무)를 수행하는 것은 금지됩니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 어떠한 경우에도 아동 근로자 채용을 금지하고 근로 가능 최저연령이 명시된 아동근로금지 정책을 문서화하여 보유해야 합니다.
- 생년월일을 파악할 수 있는 정부 등록 문서 또는 나이가 기재되어 있는 증명서를 통해 연령 검증조치를 취해야합니다.

3.3. 근로시간

협력사는 법령이 정하는 최대근로시간을 초과해서는 안되며, 휴게시간 및 휴일규정을 준수해야 합니다. 또한 협력사는 근로자에게 초과근로를 요구하기 전에 해당 초과근로요건 및 일정에 대해 소통해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근무시간 기록시스템을 수립하여 시간 및 분 단위로 근무시간을 계산해야 하며 기록하고 관리해야 합니다.

- 의무적인 교육, 회의, 출퇴근 등 회사에서 요구되는 업무에 대한 모든 시간이 기록되어야 합니다.

3.4. 임금 및 복리후생

협력사는 임금 관련 법을 준수하며 최저임금, 초과 근무시간 보상, 법적 복리후생 등 해당되는 임금 및 복리후생은 근로자에게 적법하게 제공해야 합니다. 또한, 삶의 질 향상을 위한 근로환경 및 복리후생제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도를 준수하여 정해진 날짜에 임금을 지급해야 합니다.
- 임금, 사회보험, 수당, 복리후생 관련 규정과 계산 방법, 지급 일자, 지급 방법에 대한 정책 및 절차를 수립하고 근로자에게 공유해야 합니다.
- 모든 초과근로는 관련 법규 또는 고용계약에 따라 초과 근로수당율로 지급해야 합니다.

3.5. 인도적 대우

협력사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며 성희롱, 폭력, 강압 및 폭언 등 비인도적인 대우를 금지해야 합니다. 협력사는 인도적 대우를 보장하는 방침과 징계 절차를 규정하고 이행하여야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근로자 의사 생활을 존중하고 근로시간외 불필요한 업무지시를 자제해야 합니다.
- 근로자의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지해야 하며 자발적동의를 구해야 합니다.

3.6. 차별금지

협력사는 채용, 보상, 승진, 보수, 교육 접근, 업무 할당, 임금, 복리후생을 비롯한 채용 및 고용과정에서 인종, 연령, 성별, 장애를 근거로 근로자를 차별하는 것을 금지해야 합니다. 임금의 지급 및 복리후생제도 운영에서도 근로자를 차별하는 것이 금지되어야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적신분 및 정치적 견해 등의 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육과 같은 대우에서 차별을 금지하는 정책 및 절차를 수립해야 합니다.
- 근로자 모집 및 채용시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.

3.7. 결사의 자유

협력사는 현지법에 따라 모든 근로자가 개인 및 단체의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하거나 자유롭게 가입할 수 있도록 권리를 보장해야 합니다. 근로자는 근무 조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움없이 경영진과 공개적으로 의사소통 하고, 생각 및 우려사항을 공유할 수 있어야합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 결사의 자유와 관련된 근로자의 불만 및 신고 기록을 문서화하여 관리해야 합니다.
- 단체교섭협약이 체결된 경우, 회사는 신의성실을 다해 단체교섭권사항을 준수해야 합니다

4. 안전 및 보건

4.1. 산업안전

협력사는 근로자 건강과 안전을 증진하기 위해 안전한 근로환경을 구축하여 위험요인을 사전에 발견하고 제거하는 예방조치를 취해야 하며, 근로자 안전보건을 증진시키기 위한 안전교육을 수립해야 합니다. 또한, 협력사는 모든 근로자를 잠재적인 안전리스크로부터 보호하고 관리해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 사업장 및 근로자 산업안전 관련 법률 및 규정을 준수하여야 합니다.
- 모든 근로자 대상으로 안전교육 및 훈련을 실시해야 합니다.
- 안전경영시스템에 대한 외부인증(OHSAS18001등)을 취득하는 것을 권고합니다.

4.2. 산업재해와 질병 예방

협력사는 산업재해와 질병을 예방하기 위해 보고, 관리, 추적 및 지원을 위한 절차와 시스템을 확립하고 모든 근로자에게 공지해야 합니다. 아울러 산업재해 및 질병을 분류하고 기록하며 필요한 시정조치를 이행함으로써 산업재해 및 질병에 대응하고 안전한 근무환경을 구축합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 산업재해 또는 질병 발생현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- 모든 기계설비에 대한 정기 안전검사를 실시해야 하며 필요시 근로자의 안전을 위해 방호장치, 방호벽 등을 설치해야 합니다.
- 법적으로 요구되는 모든 산업재해 인허가가 준비되어야 하며 산업재해 및 질병관리와 관련된 모든 지역 법규 요구조건을 유효기간내 적법하게 준수해야 합니다.
- 응급상황에 대한 대응절차가 문서화되어야 합니다.

4.3. 사업장 비상사태 대비

협력사는 사업장내 발생 가능한 비상사태를 정의하고, 비상사태별 대응절차를 수립해야 합니다. 비상사태 발생시 보고 및 대응절차를 마련하고 수립된 대응절차는 정기적인 교육과 훈련을 통해 숙달하고 피해를 최소화해야 합니다.

[행동 가이드]

- 수립된 대응절차는 모든 근로자 대상으로 정기적인 교육과 훈련을 통해 시행되어야 하며, 교육결과를 지속적으로 검토하여 대응절차를 개선해야 합니다.
- 모든 잠재된 비상사태에 대한 위험성을 평가 및 분석하여 위험리스크를 예방해야 합니다.

4.4. 보건안전 커뮤니케이션

협력사는 작업현장에서 발생 가능한 위험요소에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전보건 정보 및 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 안전보건정보는 사업장 시설내 잘 보이도록 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 업무 시작 전과 업무 중 모든 근로자에게 정기적인 교육을 제공하여야 하며, 근로자들이 일체의 건강 및 안전 우려사항을 보복없이 제기할 수 있는 근무환경을 조성해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 당사의 협력사 행동규범에서 제시하고 있는 안전보건과 관련된 모든 항목들에 대해 커뮤니케이션 정책을 수립하고 실천프로세스를 확립해야 합니다.
- 모든 근로자들 대상으로 교육을 운영하여 안전보건에 대한 인식을 도모해야 합니다.

4.5. 작업장 환경

협력사는 근로자가 노출될 수 있는 유해화학물질, 분진, 소음 등의 유해 요소를 정기적으로 측정하고 제어수단을 동원하여 기준치 이상 노출되지 않도록 노력해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근로자가 사고위험에 노출되고 있는지 확인하기 위해 작업장의 안전위험성 평가를 정기적으로 실시해야 합니다.
- 평가결과를 기반으로 근로자에게 사고위험에 대한 정보를 제공해야 하며 작업장 환경을 개선해야 합니다.

4.6. 업무과중관리

협력사는 중량물 취급, 장시간 서있는 작업, 반복적이거나 체력소모가 심한 작업을 하는 근로자가 부상이나 질환이 발생하지 않도록 작업환경을 파악하고 평가해야 하며 순환근무, 작업 중 충분한 휴식시간 부여 등 근로자 업무환경을 개선시켜야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 체력소모 작업 (중량물, 같은 동작 혹은 반복 작업)을 파악하여 이를 제거하거나 감소할 수 있는 효과적인 방법을 수립하고 실행해야 합니다.
- 작업환경 측정을 통해 업무과중 관련 위험요소를 적극적으로 제거하고, 개선 후 근로환경에 대해서도 지속적인 평가를 실시해야 합니다.

4.7. 직원시설관리

협력사는 직원에게 안전하고 위생적인 시설을 제공하여야 합니다. 화장실을 포함하여 사내에 식사 장소 및 숙소사가 있을 경우 청결하고 안전하게 관리되어야 합니다. 또한 모든 사업장은 적절한 비상구와 냉난방 시설, 환기시설을 갖춰야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 직원 시설 운영과 관련된 모든 지역 법규 요구조건을 적법하게 준수해야 합니다.
- 효율적인 직원 시설 관리시스템을 구축하여 모든 근로자에게 청결함과 안전함을 보장하고 이를 통해 직원 시설을 개선시켜야 합니다.

5. 환경

5.1. 환경 관련 법령 준수

협력사는 해당되는 모든 법정 환경 인허가 사항을 적절하게 취득하고 유지해야 하며, 운영 및 보고의무를 준수해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 대기배출, 폐수처리, 위험물 보관/ 사용, 폐기물 처리 등에 대하여 법적으로 요구하는 인허가를 취득해야 합니다.
- 보고 내용 준수를 위한 업무절차 및 관리기록을 문서화해야 합니다.

5.2. 에너지 소비와 온실가스 배출

협력사는 기업의 환경영향을 저감하기 위해 에너지 소비량 및 온실가스 배출량을 추적하고 문서화하여 관리해야 합니다. 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다. 또한 온실가스 감축목표를 수립하는 것을 권장합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 사업운영과 제품 및 서비스의 사용으로 인해 발생하는 온실가스 배출량 및 에너지사용량을 문서화하여 관리합니다.
- 온실가스 저감을 위해 정량화된 연간 또는 장기목표를 수립해야 합니다.

5.3. 유해물질관리

협력사는 취급하는 모든 유해물질을 파악하고, 해당 물질의 안전한 구매, 사용, 폐기를 위해 안전관리체계를 구축하여 관리해야 합니다. 유해물질이 배출되었을 경우 환경오염의 가능성이 있는 모든 물질의 사용을 파악하고 특정물질의 사용, 취급을 금지 또는 규제하는 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 제품화학성분을 측정하고 문서화하는 절차를 수립해야 합니다.
- 환경 및 소비자에 위험을 초래하는 유해물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용/ 폐기를 보장하기 위해 물질의 종류를 파악하여 라벨(MSDS,

경고 표지 등)로 표기하고 관리해야 합니다.

- 화학물질의사용, 취급, 저장, 처리에 대한 교육을 모든 근로자에게 제공해야 합니다.
- 사업장내 유해물질을 분리 보관 및 운반해야 하며 적합한 보호시설물을 갖추어야 합니다.

5.4. 대기오염관리

협력사는 공정중 발생하는 휘발성유기화합물, 연무제, 부식제, 분진, 오존파괴물질, 연소 부산물 등 대기오염을 유발하는 물질들을 감시하고 통제해야 합니다. 법령에 적합하게 처리 후 배출해야 하며, 오염저감 또는 방지를 위해 상시 모니터링해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 생산과정에서 발생하는 오존파괴물질은 몬트리올 프로토콜 및 해당 규정에 따라 최소화하며 효과적으로 관리해야 합니다.
- 대기배출가스는 정기적으로 감시하며 통제하고, 가스를 처리하는 대기배출처리시설을 구축하여 배출을 최소화하며 모니터링해야 합니다.

5.5. 환경오염 예방 및 자원 절감

협력사는 기업활동 중 발생하는 모든 폐수와 폐기물을 관련법령에 따라 적절히 처리 후 배출해야 합니다. 환경오염 발생 공정 개선 및 원료 재활용 등을 통해 폐수와 폐기물 배출량을 감소해야 합니다. 에너지 효율 제고를 통해 물, 전력, 화석연료에 대한 사용량을 절감해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 환경보호 및 오염방지, 폐기물 감축, 재사용에 대한 법적, 규정, 관리 기준에 따른 정책 및 절차를 수립해야 합니다.
- 모든 사업장에서 사용되는 자원이나 발생하는 폐기물현황을 지속적으로 관리하는 모니터링시스템을 구축하고 성과를 문서화하여 관리해야 합니다.
- 전체 폐기 물량 대비 재활용량 비율을 지속적으로 확대하는 것을 권장합니다.

5.6. 고형 폐기물

협력사는 고형 폐기물을 파악하고 관리하여 발생량을 감축해야 합니다. 또한 책임있는 폐기물 처리 또는 재활용을 위한 합법적인 절차를 수립해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 폐기물 취급 (재활용/매립)과 관련된 해당 법률 및 규정을 준수해야 합니다.
- 사업장에서 발생된 폐기물의 매립 및 소각 비중은 감축하고, 재활용 및 재사용 비율을 높일 수 있도록 노력해야 합니다.

6. 윤리 및 공정거래

6.1. 부정행위 근절

협력사는 기업활동에 있어서 청렴성을 유지해야 합니다. 영업 및 기타 목적을 위하여 금품이나 기타 이득 제공을 비롯한 어떤 형태의 뇌물 수수, 상납, 선물 제공 등의 위법행위를 금지해야 합니다. 또한, 반부패 법규 관련 컴플라이언스 확보를 위해 모니터링 및 관련 절차를 준수하여야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 위법행위에 대한 감시 및 단속노력을 이행하여 반부패관련 자율준수를 실천해야 합니다.
- 모든 거래는 투명해야 하고 회계법에 적법하게 기록되어 관리되어야 합니다.
- 경쟁회피를 목적으로 가격인상, 시장분할, 출고조절 등의 담합행위를 하지 않아야 합니다.

6.2. 정보공개

협력사는 관련법과 규정에 적합하게 경영성과, 재무상태 등의 기업정보를 사실대로 공개해야 합니다. 모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며, 노동관행/ 안전보건/ 환경관리에 대한 성과와 경영활동, 윤리에 대한 정보는 법규에 따라 공개하여기업의 지속가능경영을 확산해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 정보의 정확성을 위해 내부관리체계를 확립해야 하며 정보의 신뢰도 확보를 위한 점검/평가/ 감사절차를 수립해야 합니다.
- 회사 홈페이지와 기업보고서를 통해 당사의 환경경영시스템과 성과를 자발적으로 공개하는 것을 권장합니다.

6.3. 지적재산 보호

협력사는 지적 재산을 존중해야 하며, 당사와의 거래중 획득한 모든 정보를 안전하게 보호해야 할 책임이 있습니다. 보유한 지식재산권보호를 위한 적절한 조치를 취함과 동시에 지적 재산권이 침해 받고 있는지 주기적으로 확인해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 고객과 체결된 계약의 일환으로 고객의 정보(가격, 제품 공급량, 제품 구성요소 등)를 보호하기 위한 프로그램과 관련 사규를 수립해야 합니다.
- 지식재산권을 검토하고 보호하기 위한 프로그램과 업무절차서를 수립해야 하며, 절차서를 통해 고객, 협력사, 근로자, 파트너사의 정보와 비공개 사항을 관계법령에 맞게 지켜야 합니다.
- IT 관련사규에는 정보보호를 위한 조항이 포함되어야 합니다.

6.4. 공정거래준수

협력사는 공정거래와 관련한 법규 및 규정을 준수해야 하며, 사업상에서 부당하거나 부적절한 거래를 통해 이익을 취하는 수단을 제공 또는 수락하는 행위를 해서는 안됩니다. 구인광고, 제품정보, 회사소개자료, 보도자료 등 대외에 공개되는 회사 자료가 정확하게 공개되어야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의해서는 안됩니다.
- 불공정한 거래관행 등 공정한 거래질서를 저해하는 행위를 하면 안되며 중대한 윤리규정 위반행위는 거래 중단의 근거가 됩니다.

6.5. 신원보호 및 보복금지

협력사는 근로자가 보복이나 협박의 위협을 받지않고 자유롭고 효율적으로 근로조건과 관련된 불만 및 불편사항을 제보할 수 있도록 보장해야 합니다. 내부고발을 한 협력사 및 근로자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램 또는 채널을 구축해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 근로자들이 보복에 대한 두려움없이 문제를 제기할 수 있는 절차 및 신고 채널을 구축하고 근로자들에게 제공해야 합니다.
- 제보에 대한 프로세스의 일환으로 제보자의 신분을 보호하기 위한 세부적인 절차가 있어야 합니다.
- 근로자 대상으로 불만과 불편사항 제보 채널 사용에 대하여 매년 교육이 시행되어야 하며 교육 내용 및 성과를 문서화해야 합니다.

6.6. 개인정보보호

협력사는 개인정보보호법을 준수하며 기업활동과 관련된 근로자, 협력사, 소비자 등 모든 이해관계자의 개인정보를 공정하고 투명하게 보관, 처리, 전송 및 공유 등 취급해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 개인정보의 수집과 보유 목적 및 이용기간에서 일탈하지 않는 범위내에서 개인정보를 수집 및 이용하여야 합니다.
- 근로자의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지하며 자발적 동의를 구해야 합니다.
- 정보의 정확성을 보장하기 위한 내부 검토 및 평가절차를 수립해야 하며 관계법령에 맞게 관리되어야 합니다.

7. 관리시스템

7.1. 기업의준수의지

협력사는 기업의 사회적 책임에 대한 준수 의지를 표명하는 성명서를 작성하고 경영진의 승인을 받아 현지어로 해당사업장내에 게시해야 합니다. SK네트웍스의 협력사 행동규범, 법규 및 규정, 고객의 요구사항준수를 위해 노력해야 하며, 이러한 준수사항에 대해 자체 모니터링을 실시하는 등 지속적인 노력을 기울여야 합니다

[행동 가이드]

- 협력사는 법규 요구사항을 검토, 분석 및 시행하여 경영활동을 관리해야 합니다.
- 새로운 법규 및 개정 법규에 대한 내부검토를 진행하여 준수할 수 있도록 내부적 정책을 마련해야 합니다.

7.2. 경영진의 의무와 책임

협력사는 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리에 대한 시스템 및 규정을 수립하고 이에 대한 관리를 이행하는 경영진을 선정해야 합니다. 경영진은 경영시스템 운영현황을 정기적으로 점검해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 경영시스템의 운영을 위해 근로자에게 책임과 권한을 효과적으로 부여해야 합니다.
- 근로자의 의무와 책임을 규정하여 노동 관행, 인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공정거래 준수 여부를 감시하는 절차를 수립해야 합니다.
- 근로자의 권한 및 책임, 훈련 기록, 자격 요건의 유효기간 등 역할별 의무 및 책임에 대한 관리가 문서화되어야 합니다.
- 노동 및 인권, 안전보건, 환경, 윤리 및 공정거래에 대한 유효한 인증서를 보유한 경우 해당 분야의 점검을 생략할 수 있다(예:ISO 14001, OHSAS 인증시 환경/안전보건 관련 점검 생략)

7.3. 가이드라인 게시 및 교육

협력사는 모든 근로자들이 본가이드라인을 쉽게 열람하여 이해하고 준수할 수 있도록 교육 및 훈련프로그램을 지원해야 합니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련법률 및 규제 요건을 준수하기 위한 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육프로그램을 운영해야 합니다.
- 교육자료와 기록은 최신 상태로 구비되어야 하고 모든 근로자들에게 연례적으로 교육을 실시해야 합니다.
- 본 가이드라인이 추구하는 사회적 책임 이행에 대한 의지를 내부적으로 공유하고 대외적으로 공개하는 것을 권고합니다.

7.4. 피드백 및 상담

협력사는 본 가이드라인이 적용되는 기준과 조건에 관하여 근로자의 피드백을 접수하고, 피드백 사항을 개선하는 절차를 운영해야 합니다. 또한, 본 가이드라인을 위반할 가능성이 있는 행위는 SK네트웍스의 바이원 소통채널(<https://skbuyone.com>)을 통해 접수하여 상담을 신청할 수 있습니다.

[행동 가이드]

- 협력사는 바이원 소통채널로 접수된 피드백을 분석하여 개선활동을 수립해야 합니다.
- 소통채널을 통해 협력사 행동규범 및 고객 요구조건, 환경/ 안전/ 보건법규의 준수를 근로자에게 전달해야 합니다.
- 수립된 개선 계획 및 활동은 지속적으로 관리되어야 합니다.

8. 참고자료

SK네트웍스는 아래 기준을 활용하여 본 공급망 ESG가이드라인을 작성하였으며, 추가 정보는 링크를 통해 확인할 수 있습니다.

- Responsible Business Alliance <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- Dodd-Frank 금융규제개혁법 <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>
- EICC Code of Conduct <http://www.eiccoalition.org/standards/code-of-conduct/>
- 환경관리 및 감사시스템 http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
- 윤리적 상거래 이니셔티브 www.ethicaltrade.org/
- ILO 안전보건 실행규범
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
- ILO 국제노동기준 www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm
- ISO 14001 <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
- OECD 다국적기업 가이드라인 <http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>
- 세계인권선언 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>
- UN 부패방지협약 <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>
- UN 아동권리협약 <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>
- UNGC www.unglobalcompact.org
- SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>
- 국제사회책임기구(SAI) www.sa-intl.org
- OHSAS 18001 www.bsi-global.com/index.xalter