

# 0105. 윤리규범 실천규정

2021. 12. 1. 제정

## 제 1 장 총 칙

### 제1조 (목적)

본 '윤리규범 실천규정'(이하 '실천규정')은 SK그룹 구성원이 윤리규범을 올바르게 이해하고 실천할 수 있도록 업무수행 과정에서 발생할 수 있는 윤리적 갈등 상황에 대해 의사결정과 행동의 판단기준을 제공함에 그 목적이 있다.

### 제2조 (윤리적 의사결정 및 행동원칙)

구성원은 직무수행과 관련하여 윤리적 갈등상황에 놓이게 될 경우 윤리규범과 본 실천규정을 기준으로 판단하고 행동하여야 한다. 단 실천규정에 판단기준이 명확하게 규정되어 있지 않은 경우 다음의 의사결정원칙에 따라 판단하고 행동하여야 하며, 자신의 판단에 확신이 없는 경우에는 조직의 리더 또는 윤리경영 담당부서의 자문에 따라 행동하여야 한다.

합법성 : 자신의 행동이 법규 또는 사규 위반으로 해설될 가능성이 있는가?

투명성 : 자신의 의사결정 과정과 내용을 공개할 수 있는가?

합리성 : 다른 구성원들도 동일한 상황에서 같은 결정을 할 수 있는가?

### 제3조 (적용대상)

본 실천규정은 SK스페셜티 주식회사에 재직중인 구성원을 대상으로 한다.

## 제 2 장 구성원의 자세

### 제4조 (성실한 업무수행)

구성원은 자신의 권한과 책임을 명확히 인식하고 신의성실의 원칙에 따라 직무를 수행하여야 한다.

### 제5조 (이해상충의 해결).

- ① 구성원은 직무수행과 관련하여 회사와의 이해상충으로 회사에 대한 신의성실 의무를 위반할

가능성이 있는 상황이 발생하지 않도록 최선을 다하여야 한다.

② 유의하여야 할 이해상충 행위는 다음과 같다. 단, 이는 모든 이해상충의 경우를 열거한 것은 아니므로 실제 상황에서는 구성원들의 엄격한 판단과 적용이 요구된다.

1. 행위가 금지되는 경우

가. 회사의 자산이나 경영정보를 개인적인 용도로 이용하여 사적 이익을 취하는 행위

나. 업무상 지위를 남용하여 협력회사 등에 대해 인사청탁, 각 종 편의 제공 요구 등 부당한 영향력을 행사하는 행위

다. 성실한 업무수행을 저해할 정도의 노력이 소모되는 부업활동 등

2. 조직의 리더에게 이해상충 내용을 공개하고, 전결규정 등 관련 절차에 따라 회사의 승인을 득해야 하는 경우

가. 직접 또는 제3자를 통하여 회사와 계약 또는 거래하는 행위

나. 업무를 통하여 직·간접적으로 영향력을 행사할 수 있는 협력회사의 주식을 보유하거나 경영진의 직무를 수행하는 행위 등

### 제6조 (회사자산 및 정보의 보호와 적절한 사용)

구성원은 회사의 유·무형자산을 보호하고 정당하게 사용하여야 한다.

① 회사의 자산을 승인 없이 개인적인 이익을 위하여 이용하거나 제3자에게 양도 또는 대여하여서는 아니 된다.

② 회사의 예산을 개인적인 용도로 사용하지 않으며, 회사가 정한 목적에 맞게 지출하고 회계장부에 정확하게 기록하여야 한다.

③ PC, 인터넷, 전자메일, 전화/팩스 등을 개인적인 용도로 과도하게 사용하여서는 아니 된다.

④ 회사의 특허권, 영업권, 상표권, 저작권, 기타 자산가치가 존재하는 정보 등의 지적재산권을 적극적으로 보호하여야 한다. 또한 타인 또는 타사의 지적재산권도 동일하게 보호하여야 하며, 특히 불법 소프트웨어를 사용해서는 아니 된다.

⑤ 사업정보 및 기술정보를 포함한 회사의 정보자산을 보안관리규정에 따라 엄격히 관리하여야 한다. 정보자산의 공개여부 및 범위는 관련 법규 및 사규, 회사방침에 따라 결정되며 이는 외부 언론과의 인터뷰에도 동일하게 적용된다.

### 제7조 (경제적 이익·선물·접대 등의 수수금지)

① 구성원은 모든 경영활동을 공정하고 투명하게 수행하여야 한다. 따라서, 부당하고 불공정한 이익의 향유를 목적으로 이해관계자에게 금품이나 향응 등을 제공하여서는 아니 된다.

② 구성원은 협력회사 등 이해관계자들로부터 금품, 향응 또는 기타 개인적인 편의 등을 받아서는 아니 된다. 단, 상호간의 건전한 관계를 유지하기 위해 이해관계자와 사회 통념상 인정되는 범위 내에서 합리적인 수준의 음식물 편의 또는 업무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참

석자에게 일률적으로 제공하는 교통, 숙박 또는 음식물, 기념품 등을 주고 받을 수 있으며, 이에 대한 세부규정은 조직 단위로 제정하여 운용할 수 있다.

③ 부채의 탕감 또는 대리 상환, 정상가격보다 낮은 가격으로 임차하는 행위, 보증의 수수 등은 경제적 이익으로 본다.

④ 임직원 상호간 경제적 이익을 수수하거나 공여하지 아니하며, 임직원 가족이 수수한 경제적 이익은 본인이 수수한 것으로 간주될 수 있다.

### 제8조 (건전한 기업문화 조성)

① 구성원은 동료 및 상하간에 서로 존중하고 직장생활에 필요한 기본예의와 SK그룹 구성원으로서의 품위를 지켜야 한다.

② 성별, 학연, 출신지역, 결혼, 인종, 국적, 종교 등을 이유로 차별대우를 하지 않아야 한다.

③ 개인의 인권을 침해하고 근무 분위기를 저해할 수 있는 일체의 성희롱 및 직장내 괴롭힘, 금품수수, 근무태만, 허위보고 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

## 제 3 장 법규 및 회사경영 방침의 준수

구성원은 회사 경영활동과 관련된 국내·외 법률 및 회사 방침과 사규를 명확하게 숙지하고 이에 따라 업무를 수행하여야 한다.

### 제9조 (경영 정보의 작성 및 성실보고)

① 회계 정보를 일반적으로 인정되는 회계원칙 및 관련 법규, 사규에 따라 정확하게 기록하고 유지하여야 하며 회계정보를 왜곡하거나 숨겨서는 아니 된다.

② 재무 정보를 포함한 회사의 모든 경영정보는 관련 사실 또는 거래내역을 정확히 반영하여 경영진의 의사결정을 뒷받침할 수 있어야 하며, 고의로 사실과 다르게 은폐, 축소, 과장 보고로 경영진이 잘못된 의사 결정을 하도록 하지 아니한다.

③ 외부 이해관계자에 대한 경영 정보의 공개는 관련 법규 및 사규에 따라 투명하고 공정하게 이루어져야 한다.

### 제10조 (공정한 거래와 경쟁)

① 공정거래 관련법규 및 회사의 공정거래자율준수 관리규정을 명확히 이해하고 준수하여야 한다.

② 공정거래 관련 법규 위반으로 해석될 가능성이 있는 사항에 대해서는 Compliance담당과 사전에 충분한 협의를 거쳐 처리하여야 하며 자의적인 해석에 따라 의사결정을 하여서는 아니 된다.

### 제11조 (품질방침의 준수)

품질, 신뢰성 및 안전성에 대한 고객의 기대와 요구사항을 충족하는 제품을 공급하기 위하여 제반 요구사항을 준수하여야 한다.

### 제12조 (안전·보건·환경에 대한 방침)

안전·보건·환경과 관련된 국내·외 법규 및 국제협약을 준수하고, 안전·보건·환경 성과의 지속적 개선을 추구하여야 한다.

## 제 4 장 실천규정의 운영

### 제13조 (구성원의 책임 및 의무)

- ① 모든 구성원들은 윤리규범과 실천규정을 준수할 책임이 있으며, 의문이 있는 사항에 대해서는 조직의 리더 또는 윤리경영 담당부서에 질의·상담하여 그 해석에 따라 행동하여야 한다.
- ② 본 규정을 위반한 구성원은 그 위반사실을 조직의 리더 또는 윤리경영 담당부서에 스스로 보고할 의무가 있으며, 타구성원의 위반사실을 인지한 구성원도 그 사실을 회사의 윤리경영 담당부서에 보고할 의무가 있다.
- ③ 윤리규정을 위배 또는 가능성이 있는 거래 및 행위 여부 등에 대해 조사가 진행될 경우, 구성원은 회사가 요청하는 자료를 기한 내에 제출하고 모든 협조를 다하여야 한다. 다만 협조에 응하지 않을 경우에는 윤리규정 위배사실을 인정한 것으로 간주될 수 있다.
- ④ 조직의 리더는 소속 구성원과 업무상 관련된 이해관계자들이 회사의 윤리규범과 실천규정을 올바르게 이해하고 준수할 수 있도록 적극적으로 지원하고 관리할 책임이 있다. 또한, 성실하고 책임 있는 의사결정과 행동을 통하여 윤리규범과 실천규정을 준수함으로써 타의모범을 보여야 한다.

### 제14조 (제보자 보호)

건강한 조직을 만들기 위해 모든 구성원은 불공정 거래 및 비윤리 행위를 인지하였거나, 이해관계자로부터 비윤리적 행위를 제안 받은 경우, 즉시 윤리경영담당부서에 신고 또는 상담하여야 한다.

회사는 조직 또는 구성원들의 불공정하고 비윤리적인 행위 및 비합리적 업무 프로세스의 조기 발견을 통한 Risk 사전 예방을 위해 내부 제보 체계를 운영하여야 하며, 제보자 신분을 보호함과 동시에 제보로 인한 불이익 및 보복조치를 금지하여야 한다.

- ① 제보자의 정당한 제보 및 이와 관련된 진술, 자료 제출 등을 이유로 신분상의 불이익이나 근무 조건 상의 차별을 주지 않는다.

- ② 제보에 대한 사실 확인 과정에서 진술, 자료 제공 등의 방법으로 조사에 협조한 자도 제보자와 동등하게 보호한다.
- ③ 제보자는 제보로 인한 불이익 처분을 받을 시, 그에 대한 시정 및 부서이동 등 보호 조치를 윤리경영담당부서에 요청할 수 있으며, 윤리경영담당부서는 사실 여부를 확인하여 해소하도록 조치하고, 관련자들에 대한 제재 조치를 포함하여 재발 방지 대책을 수립, 실시한다.
- ④ 제보 조사 담당자 및 제보를 인지한 사람은 제보자의 신원을 본인의 의사에 반하여 공개되지 않도록 비밀을 유지한다.
- ⑤ 제보자 보호의무를 위반한 다음 행위에 대해서는 관련 규정에 의거 징계 조치한다.
  - 1. 규정을 위반한 사실을 신고한 내/외부 제보자에 대한 보복조치를 한 경우
  - 2. 제보자 색출 또는 이를 지시하는 행위를 하는 경우

### **제15조 (감사인의 의무)**

감사인은 제보 조사를 수행함에 있어 제보자 보호를 원칙으로 조사를 진행하여야 하며, 다음 사항을 반드시 준수한다.

- ① 감사인은 제보자의 동의 없이 제보자의 신원을 유출하거나 암시할 수 없다.
- ② 제보 관련 모든 자료는 허가된 자에게만 열람하며 철저한 보안이 유지되도록 한다.
- ③ 조사 수행 과정에서 인지한 제보자의 신원을 임의로 누설하는 경우 관련 규정에 의거 징계 조치한다. 단, 하기 예외 조항의 경우 면책이 가능할 수 있다.
  - 1. 심각한 인명 안전사고 및 사업 중단을 초래할 수 있는 사항
  - 2. 무고/음해, 중요한 부정사건, 회사 기밀 유출 및 자료 위/변조, 언론 보도 사항 등
- ④ 윤리경영부서장은 감사인에 대해 제보 조사와 관련한 사항을 교육하고 관리할 책임이 있다.

## **부 칙 (2021. 12. 1.)**

**제1조(시행일)** 본 실천규정은 2021년 12월 1일부로 개정 시행한다.

**제2조(위반에 대한 조치)** 본 실천규정의 위반사항은 사규에 따라 처리한다.