

삼성전자 협력회사 행동규범

Version 8.1

서 문

대한민국에 본사를 둔 삼성전자는 세계 여러 국가에 현지 법인을 운영하고 있습니다. 삼성전자는 협력회사의 사업장 근로환경에 대해 높은 수준의 운영기준을 기대합니다. 따라서, 삼성전자는 협력회사와 삼성전자간 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 협력회사 행동규범(이하 “규범” 이라 함)을 제정하였습니다. 또한 삼성전자의 협력회사는 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 철저히 준수하고, 안전한 작업환경을 확보하며 근로자들이 존중받을 수 있는 경영 시스템을 구축하고, 윤리적으로 기업을 운영해야 합니다.

본 규범은 삼성전자가 협력회사들에게 요구하는 바를 제시하고 있습니다. 규범의 적용은 삼성전자를 위해 제품 및 서비스를 제공하는 모든 협력회사를 대상으로 합니다. 모든 협력회사는 규범을 준수해야 하며, 해당 협력회사에 조립, 부품, 원자재 및 포장 등을 제공하는 모든 하위 공급망에도 이를 준수하도록 요구해야 합니다.

삼성전자 또는 삼성전자가 지정한 외부 기관은 협력회사가 본 규범을 준수하고 있는지 평가하기 위해 협력회사를 방문할 수 있습니다.

본 규범은 RBA 행동규범과 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약(UNCRC), ILO 직장에서의 기본 원칙 및 권리에 대한 선언, ILO 핵심협약 등 글로벌 기준에 기반합니다. 또한 삼성전자 협력회사 관리 정책 및 기준 변경 등에 따라 규범은 개정될 수 있습니다. 본 규범을 실천하기 위한 세부기준은 삼성전자 협력회사 행동규범 가이드를 따릅니다.

본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선합니다.

1. 노동 인권

협력회사는 국제사회에서 통용되는 수준으로 근로자 인권을 보호하고 이들의 존엄성을 보장해야 합니다. 이는 임시근로자, 이주근로자, 실습생, 파견 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다.

근로자는 현지 법규에 따라 합법적인 근로와 권리보호를 보장받아야 합니다.

1.1 강제근로 금지

삼성전자는 ILO협약¹의 취지와 같이 자발적 근로의 권리를 지원하고 강제근로를 금지하기 위해 노력하고 있습니다.

모든 근로는 자발적이어야 합니다. 강제 근로자, 인신구속계약(채무변제를 위한 속박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 최수 근로자, 인신매매 근로자를 고용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근시키는 등의 모든 행위가 포함됩니다. 근로자 기숙사 등 회사가 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서는 안 됩니다.

외국인 이주 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 서면 근로계약서를 반드시 받아야 하며, 이 계약서에는 계약 조건에 대한 설명이 포함되어야 합니다. 또한 채용 국가에서 근로자의 입국 시 정당한 사유가 없는 한 근로계약서 내용의 교체나 변경은 허용되지 않으나, 현지 법률을 준수하기 위한 경우 혹은 기존계약 조건과 동등하거나 더 유리하게 변경하는 경우는 예외로 인정합니다.

¹ 제29호(강제노동 협약) 및 제105호(강제노동 철폐 협약) 등을 통해 강제근로 금지의 원칙을 천명하고 있습니다.

근로계약서는 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 반드시 서면으로 제공해야 합니다. 근로자는 퇴사 절차나 통보 방법에 있어 회사의 취업규칙 또는 해당국의 법률로 정해진 기간 내에 합리적인 통지를 한 경우 언제라도 퇴사할 수 있습니다. 협력회사는 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 현지 법률에서 정하는 기간 및 문서의 범위를 준수하여 보관해야 합니다.

협력회사와 인력파견회사는 근로자에게 고용 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증을 보관하거나 파기, 은닉할 수 없습니다. 현지 법률을 준수하기 위해 필요한 경우에만 신분증, 여권 또는 근로 허가증을 보관할 수 있으며, 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다.

협력회사와 인력파견회사는 근로자에게 취업의 일환으로 보증금이나 채용 수수료 지급을 요구해서는 안 됩니다. 근로자가 수수료를 지급한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 환급해주어야 합니다.

1.2 미성년 근로자 보호

삼성전자는 ILO협약²에 명시된 근로자의 권리를 존중하고 지원하기 위해 노력하고 있습니다.

아동 근로자 고용은 엄격하게 금지됩니다. "아동"은 15세, 의무 교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미합니다. 아동 근로자가 발견된 경우, 협력회사는 즉각적인 대응 조치를 취해야 합니다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용 과정에서 근로자들의 연령 검증 프로세스를 개선해야 합니다.

² 제138호(최저연령 협약) 및 제182호(가혹한 형태의 아동노동 협약)

실습생 프로그램 등을 운용할 경우 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무(잔업, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 됩니다.

협력회사는 현지 법률 및 규정에 따라 학생 기록 (학습 목표, 평가, 교육 자료 등)의 적절한 관리 및 학생 근로자가 소속된 학교 등 교육기관에 대한 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자에 대한 적절한 관리를 보장해야 합니다.

협력회사는 근로자의 연령을 확인하기 위한 최선의 노력을 해야 합니다. 현지 법령 및 규정에 따라 학생 근로자에 대한 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 현지 법률이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 현지 법령상 최저 임금을 보장하여야 합니다.

1.3 근로시간 준수

근로시간은 해당 국가가 법으로 규정한 최대 근로시간을 초과해서는 안 됩니다. ILO 협약 1호, 30호에 근거하여 표준 근로시간은 주당 48시간을 초과해서는 안 됩니다. 나아가, 비상 또는 특수 상황을 제외하고 주당 근로시간은 연장 근로시간을 포함하여 60시간을 넘어서는 안 됩니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 하며, ILO 협약 14호, 106호에 근거하여 근로자에게 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 합니다.

1.4 임금 및 복리후생

근로자에게 지급되는 임금은 최저 임금, 초과 근로수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함해야 하며 현지 법률 및 규정을 모두 준수해야

합니다. 모든 초과 근로는 근로자의 동의 하에 자발적으로 이루어져야 하며, 현지법률 및 규정에 따라 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여보다 높은 초과 근로수당을 지급해야 합니다.

징계 조치의 수단으로 임금삭감은 허용되지 않습니다. 근로자의 임금 지급 기준 및 항목은 급여명세서 또는 급여 지급 내역이 기록된 서면, 사내 인트라넷 등을 통해 근로자들이 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 합니다. 임시직, 파견직 및 외부 인력규모는 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

1.5 인도적 대우 및 차별금지

근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안 됩니다. 협력회사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 합니다.

삼성전자는 ILO협약³에 명시된 근로자 차별이 발생하지 않도록 노력하고 있습니다.

협력회사는 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 합니다. 채용과정과 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등의 고용 관행에 있어 출신 국가, 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 은퇴군인 여부, 조합원신분, 결혼 여부, 개인의 유전정보 등에 근거해 차별을 두어서는 안 됩니다.

근로자들의 종교 활동과 장애에 대해 합리적인 편의 시설이 제공될 수

³ 제100호(동등보수 협약) 및 제111호(차별(고용과 직업) 협약)

있도록 노력해야 합니다. 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검사를 요구할 수 없습니다.

1.6 결사의 자유

삼성전자는 ILO협약⁴에 명시된 근로자의 권리를 존중하고 보호하기 위해 노력하고 있습니다.

근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직, 가입하고, 단체교섭과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다.

결사 및 단체 교섭의 자유권이 해당 법률 및 규정에 의해 제한되는 경우, 근로자는 현지 법률에서 허용하는 대체적인 방법에 따라 근로자 대표를 선출하거나 근로자 단체를 결성하여 가입할 수 있습니다.

또한, 근로자 및 근로자 대표가 차별대우, 보복조치, 위협행위, 괴롭힘 등에 대한 걱정 없이 근로조건과 경영방침에 대한 의견 및 애로사항을 협력회사와 자유롭게 소통하고 의견을 나눌 수 있어야 합니다.

⁴ 제87호(결사의 자유와 단결권 보장 협약) 및 제98호(단결권과 단체교섭권 협약)

2. 안전 보건

협력회사는 제품 생산 등 회사 업무상 이루어지는 모든 활동에서 근로자의 안전보건을 보장하는 활동이 필수적이라는 점을 인식해야 합니다. 협력회사는 현지 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 구축하고 유지하기 위해 노력해야 합니다.

2.1 산업 안전

삼성전자는 ILO협약⁵에 명시된 근로환경의 건강과 안정 증진 및 개선을 위해 노력하고 있습니다.

안전 위험(예: 화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 잠재적으로 노출된 근로자들은 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방적 차원의 유지 관리, 안전한 작업 절차(잠금장치, 보호장치) 구축을 통해 파악, 평가 및 통제되어야 하며 지속적인 안전 교육을 받아야 합니다.

상기 명시된 수단으로 위험 요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인보호 장비를 제공해야 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.

2.2 비상사태 대비

잠재적으로 발생 가능한 비상 사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 합니다. 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련하고,

⁵ 제155호(산업안전보건과 작업환경 협약) 및 제187호(산업안전보건 증진체계 협약)

비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상 대피 훈련, 쉽게 찾을 수 있고 방해물 없이 탈출이 가능한 출구 시설, 화재 감지 및 소화 장비 확보, 복구 계획을 포함한 비상 사태 계획과 대응 절차를 수립, 이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

2.3 산업재해 및 질병 예방

근로자의 산업 재해, 질병을 예방하고 관리 및 추적하여 보고할 수 있는 절차와 시스템을 갖추어야 합니다. 여기에는 A) 근로자가 자유롭게 보고할 수 있도록 장려하고 B) 산업 재해 및 질병을 분류하고 기록하며 C) 필요한 의학적 치료를 제공하고 D) 각 사례를 조사하여 그 원인을 제거하는 시정조치를 이행함으로써 E) 산업재해 및 질병으로 인해 휴직한 근로자들의 복귀를 지원하는 조항들이 포함되어야 합니다. 협력회사는 근로자가 산업재해/질병 등을 당할 경우 취업규칙 또는 현지법률에서 정하는 휴직기간을 보장하여 근로자가 회복할 수 있도록 노력해야 합니다.

2.4 유해인자 노출 저감

작업장에서 사용되는 화학물질, 병원균 바이러스 등 생물학적 인자 및 고온, 방사선 등 물리적 인자가 근로자에게 노출되는 것을 파악하고 평가하며 통제해야 합니다. 잠재적 위험 제거 또는 생산시설에 대한 교정, 개선 등의 기술적 통제, 법적·제도적 요건에 따른 행정적 통제를 통해 상기 유해요인들로 근로자의 안전보건 상에 문제가 생기지 않도록 해야 합니다. 이러한 수단으로 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 근로자에게 지급해야 하며, 이는 근로자의 건강 및 작업 환경에 대한 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 유지되어야 합니다. 협력회사는 유해인자 노출로 인해 근로자의 건강이 해를 입는지 정기적으로 평가하기 위한 작업장 건강 모니터링을 실시해야

합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위험요소와 연관된 리스트에 관한 교육 자료가 포함되어야 합니다.

2.5 신체부담 업무

근로자가 오랜 시간 반복적으로 수작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나 서 있는 작업, 그리고 체력 소모가 많은 조립 업무를 포함하여 근로자가 육체적으로 힘든 작업에 노출되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제해야 합니다.

2.6 위험기계, 기구 및 설비 안전관리

생산에 필요한 기계, 기구 및 설비를 사용하는 데 있어 안전성 여부를 평가해야 합니다. 근로자들이 상해 위험에 노출될 수 있는 기계를 사용할 경우, 물리적 보호 장치, 연동 장치, 방벽을 제공하고 적절히 유지해야 합니다.

2.7 기숙사 및 위생 시설 제공

근로자들에게 청결한 화장실과 식수 시설을 제공하고, 위생적으로 식품을 조리하고 보관할 수 있는 공간과 식사할 수 있는 장소를 제공해야 합니다. 근로자들에게 제공되는 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 조명, 비상 탈출시설, 난방 및 환기시설, 개인물품 보관함, 합리적 수준의 출입 권한과 함께 적절한 개인 공간을 제공해야 합니다.

2.8 안전보건 교육

협력회사는 근로자에게 모든 확인된 작업장 위험 (기계, 전기, 화학물질,

화재 및 신체적 위험 등)에 대해 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 합니다.

사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 합니다.

보건 정보 및 교육은 성별, 연령과 같은 인구통계학적인 특정 위험에 관한 내용을 포함해야 합니다. 모든 근로자에게 업무 배치 전에 교육을 실시해야 하며 그 이후에도 정기 교육을 실시해야 합니다.

근로자가 안전 문제를 보복의 두려움 없이 제기하도록 장려해야 합니다.

3. 환경 보호

협력회사는 기업 운영으로 발생하는 환경 오염 물질 관리를 철저히 해야 하며 삼성전자에 제품, 서비스 등을 제공할 시 발생하는 환경 영향을 충분히 이해하고 이를 줄이기 위해 노력해야 합니다.

화학물질 및 폐기물 관리와 폐기, 재활용, 산업용수 관리와 재사용, 온실가스 및 대기배출물질 통제 등 환경 관련 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

협력회사는 삼성전자가 제품 설계, 생산 등에 필요한 환경 기준을 기타 계약에서 요구한 경우 이를 준수해야 합니다.

3.1 환경 인허가 취득

기업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가(예: 대기배출시설 등) 및 등록 사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정 사항을 반영해야 합니다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 등의 요구 사항을 준수해야 합니다.

3.2 오염방지 및 자원사용 저감

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 합니다.

물, 화석 연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연 자원의 사용은 생산 프로세스 개선, 유지 관리 강화, 설비 공정의 변경, 대체 자재, 재사용, 보존, 자재 재활용 등의 방법을 통해 보존되어야 합니다.

3.3 유해물질 관리

사람이나 환경에 유해한 화학 물질 및 기타 물질은 안전 취급, 운송, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기의 안전 보장을 위해 식별 표기, 라벨링 등 별도로 관리되어야 합니다. 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

3.4 고품 폐기물

협력회사는 고품 폐기물(비유해성)을 체계적으로 파악, 관리, 저감 및 폐기/재활용해야 합니다. 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

3.5 대기오염물질

휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질과 공정에서 발생된 연소 부산물은 그 특성을 파악하여 상시 모니터링하고, 현지 법규에 따라 관리/처리한 뒤 배출해야 합니다. 협력회사는 또한 대기 오염방지 설비의 처리효율을 상시 모니터링 해야 합니다.

3.6 제품 내 물질 규제 준수

협력회사는 물질에 대한 재활용 및 폐기 시 물질에 대한 정보를 표시하는 것을 포함하여 특정 물질 사용을 금지하거나 제한하는 것과 관련된 현지 법률 및 규정을 따라야 하며 삼성전자의 제품 내 환경 유해물질 관리규칙 「OQA-2049」을 준수해야 합니다.

3.7 수자원 관리

협력회사는 체계적으로 우수오염을 예방해야 합니다. 또한 불법 배출과 화학물질 누출로 인한 오염물질의 우수관 유입을 방지해야 합니다.

협력회사는 수자원, 사용 및 배출을 문서화, 특성화 및 모니터링하는 수자원 관리 프로그램을 구현해야 합니다. 물을 보존할 수 있는 기회를 모색하고 오염 경로를 통제해야 합니다. 모든 폐수는 배출 또는 폐수처리 이전에 특성화, 모니터링, 통제 및 처리되어야 합니다. 협력회사는 최적의 성능 및 규정 준수를 보장하기 위해 폐수 처리 및 밀폐 시스템의 성능을 일상적으로 모니터링 해야 합니다.

3.8 에너지 소비와 온실가스 배출

협력회사는 에너지 소비량과 온실가스 배출량을 측정하고 산정 및 관리할 수 있는 체계를 구축해야 합니다. 협력회사는 온실가스 인벤토리 구축을 위해 온실가스 배출원을 파악하고 배출원별 연료 사용량을 관리하며 매년 인벤토리를 구축 및 갱신해야 합니다. 또한 사업장 에너지 소비량 및 온실가스 배출량 정보를 삼성전자가 “협력회사 탄소배출량 조사” 를 통해 제공하는 기준에 따라 제출 가능한 범위 내에서 제공하여야 하며, 온실가스 감축을 위한 목표를 설정하고 이를 달성할 수 있도록 지속적으로 감축 과제를 실행해야 합니다.

4. 윤리 경영

사업장 운영에 있어 협력회사의 경영활동은 모든 현지 법률 및 규정을 준수해야 하며, 삼성전자는 협력회사가 가장 높은 수준의 윤리기준을 유지할 것을 요구합니다.

4.1 청렴성

모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 협력회사는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 합니다.

4.2 부당이득 금지

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속/제안/제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 안 됩니다.

사업기회를 획득/유지하거나, 타인에게 사업기회를 제공하거나, 그 외 부적절한 이득을 목적으로, 직접적으로 또는 제3자를 통해 간접적으로 특정 가치를 약속/제안/제공하거나, 이의 제공을 허가하거나, 수령하는 행위 모두가 여기에 해당됩니다. 또한 반부패 법규관련 컴플라이언스 확보를 위하여 모니터링 및 관련 절차를 준수하여야 합니다.

4.3 정보공개

모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며 협력회사의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 협력회사의 노무/안전보건/환경 관리 실태, 경영 활동, 지배구조, 재무 상태, 성과에 대한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실표기는 용인될 수 없습니다.

4.4 지적재산 보호

지적 재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이뤄져야 하며 삼성전자의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

4.5 공정거래, 광고 및 경쟁

협력회사는 공정거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 합니다.

4.6 신원보호와 보복금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 협력회사 및 내부 고발자의 신원 보호 프로그램(비밀 및 익명성 보장)을 운영해야 합니다. 협력회사는 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다.

4.7 책임있는 물자 관리

협력회사는 국제 사회에서 인권침해와 환경파괴로 심각한 우려가 예상되어 사용을 제한하는 특정 원산지의 분쟁광물(탄탈륨, 텅스텐, 주석, 금 등)을 당사 공급망 내 사용해서는 안되며, 분쟁광물과 코발트 공급망에 대한 출처 및 관리망에 대한 정책을 채택하고 실사를 실시해야 합니다.

대량파괴 무기, 재래식 무기, 미사일 생산 가능성이 높은 북한, 이란, 시리아, 수단, 쿠바 등의 국가로 수출된 삼성전자 제품에 포함된 자재는 반드시 국제사회에서 요구하는 관리기준을 준수해야 합니다.

이와 관련 협력회사는 경제협력개발기구(OECD) 지침에 부합하는 방식으로 정책을 수립, 운영해야 합니다. 또한 관련 물질의 원산지, 거래처 등을 포함한 모

든 공급망에 대해 물질 사용 여부를 추적해야 하며 이를 통해 협력회사는 생산공정에서 사용 물질의 원산지를 증명하기 위해 노력해야 합니다. 그리고 삼성전자의 요청 시 관련 증빙자료를 제공하는 의무를 이행해야 합니다.

4.8 개인정보 보호

협력회사는 사업과 관련된 협력회사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인정보를 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 합니다. 또한 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다.

5. 경영 시스템

협력회사는 본 규범뿐 아니라 관련 법률 및 규정, 고객 요구사항을 준수하기 위해 인권 및 노동 관행, 안전보건, 환경, 윤리를 기업 경영 의사결정 프로세스에 통합하는 경영 시스템을 구축해야 합니다. 여기에는 명확한 목적 및 목표, 정기적인 측정 및 성과 평가, 그리고 지속적 개선 수행이 포함되어야 합니다.

5.1 준수의지 표명

경영진이 승인한 기업의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업의 사회적, 환경적 책임 성명서를 공개해야 하며, 근로자가 접근 가능한 채널을 통해 협력회사 전 작업장에 현지 언어로 게시해야 합니다.

5.2 경영진의 의무와 책임

경영 시스템과 규범 관련 프로그램 이행 및 상태에 대한 주기적인 점검을 담당하는 책임자를 선정해야 합니다.

협력회사 대표이사는 정기적으로 경영 시스템 현황을 검토해야 합니다.

5.3 법규 및 고객 요구사항 대응

본 규범의 요구 사항을 포함하여 해당 법률, 규정 및 고객 요구 사항을 파악하고, 이를 모니터링하여 경영 절차 내 반영을 위한 프로세스를 구축해야 합니다.

5.4 리스크 관리

협력회사의 사업 운영과 관련된 환경, 산업안전보건, 인권 및 노동 관행, 윤리적 위험을 파악하기 위한 프로세스로서, 각 위험에 대한 상대적인 중요도를 정하고 적절한 절차에 따라 기술적 또는 행정적 통제를 이행하여 파악된 위험을 통제하고 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 합니다.

5.5 개선 목표 수립

사회, 환경적 및 안전보건 성과를 개선하기 위해 성과 목표, 대상 및 실행 계획을 문서화해야 하며, 해당 문서에는 목표 대비 성과를 주기적으로 평가하는 내용이 포함되어야 합니다.

5.6 교육

협력회사의 정책, 절차, 개선 목표를 이행하고 해당 법률과 규정을 준수하도록 관리자와 근로자를 교육하기 위한 프로그램을 구축, 운영해야 합니다.

5.7 의사 소통

협력회사의 정책, 관행, 기대사항 및 성과와 관련된 분명하고 정확한 정보에 대해 근로자, 협력회사 및 고객과 소통하기 위한 프로세스를 구축해야 합니다.

5.8 임직원 피드백, 참여 및 고충처리

본 규범에서 다루는 조건에 대한 피드백을 얻고 지속적인 개선을 촉진하는 것을 목표로 협력회사는 관련되거나 필요한 경우 근로자, 그 대리인 및 기타 이해관계자와의 지속적인 양방향 커뮤니케이션을 위한 프로세스를

수립해야 합니다. 근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 합니다.

5.9 감사와 평가

협력회사와 거래하는 2차 협력회사 및 그 하위의 협력회사들이 사회적/환경적 책임과 관련된 법규 요구사항, 본 규범의 내용 및 거래계약에 명시된 삼성전자의 요구사항을 준수하는지 확인하기 위해 주기적으로 자체평가를 실시해야 합니다.

5.10 시정조치 프로세스

내부 또는 외부평가, 검사, 조사 및 검토에 의해 확인된 미비점을 적절한 시간 내에 시정하기 위한 프로세스를 가지고 있어야 합니다.

5.11 문서와 기록

기업 운영 상 보관되는 문서 및 기록의 작성, 유지는 외부 공시와 관련된 규제를 준수하고, 회사 및 개인정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 관리 요건의 적합성에 부합해야 합니다. 협력회사는 본 규범을 준수하고 있다는 것을 반드시 문서화해야 하며, 삼성전자의 요구가 있는 경우 관련 정보를 즉시 제공해야 합니다.

5.12 공급망 참여 및 책임 이행

삼성전자와 거래하는 모든 협력회사는 자사와 관련 있는 공급업체, 계약자 등과 본 규범에서 지향하는 책임있는 기업 활동에 동참할 수 있도록 하는 제도를 수립하고 관련 업체가 실천해 나갈 수 있도록 관련 지원과 업체의 책임 이행을 감독하는 의무를 수행해야 합니다.

이를 위해 협력회사는 행동규범의 목적 달성에 필요한 경우, RBA 기준이나 삼성전자에서 제공하는 기준 등을 참고하여 해당 국가의 법률을 위반하지 않는 범위에서 주요 거래업체에 관한 실사 및 개선이행 관리를 해야

합니다. 여기에는 이행 책임을 충실히 지키지 않는 업체와의 거래 중단
까지도 포함합니다.

내용 변경 이력

Ver.	내 용
1.0	2012년 10월 초본 발간
2.0	2015년 6월 개정 : EICC ver.5 개정내용 반영
2.1	2015년 9월 개정 : 표지 및 서문 수정
2.2	2016년 6월 개정 : 서문 수정
2.3	2017년 5월 개정 : '공급망 참여 및 책임 이행' 항목 추가
3.0	2018년 1월 개정 : RBA ver.6 개정내용 반영
3.1	2021년 3월 개정 : 강제근로 금지 및 근로시간 준수 수정
3.2	2021년 6월 개정 : 서문 수정
4.0	2022년 5월 개정 : ILO 핵심협약에 대한 존중내용 추가
5.0	2023년 3월 개정 : CSDDD 관련 행동규범 적용 범위 수정, 온실가스 관리 구체화 및 의무화 수정
5.1	2023년 6월 개정 : ILO 핵심협약에 대한 존중내용 추가
6.0	2024년 3월 개정 : '5.12 공급망 참여 및 책임 이행' 의무 강화
8.0	2024년 11월 개정 : RBA ver.8 개정내용 반영
8.1	2026년 6월 개정 : '1.6 결사의 자유' 등 노동 인권, 윤리, 경영 시스템 조항 일부 수정