



SAMSUNG

삼성전자 인권 기본원칙

2026년 6월

삼성전자 인권 기본원칙

인권은 모든 인간에게 내재된 기본적인 권리이자 자유입니다.

삼성전자 주식회사(이하 '삼성전자', '회사', '우리')는 인권이 모든 사람을 위한 권리라는 기본적인 원칙을 삼성전자의 가치 및 경영활동에 반영하고자 합니다.

인권 존중 약속

삼성전자 인권 기본원칙(이하 "원칙")은 [국제인권장전\(세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약으로 구성\)](#), [UN 기업과 인권 이행 원칙\(UNGPs\)](#), [국제노동기구\(ILO\)의 직장에서의 기본적 권리 및 노동 원칙에 관한 선언](#), [OECD 다국적 기업 가이드라인](#), [UN 아동권리협약](#), [여성차별철폐협약\(CEDAW\)](#), [UN 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서](#) 등 인권과 관련된 국제 기준을 존중하고, 삼성전자가 진출한 국가의 현지 법률을 준수하여 인권을 존중하겠다는 대외 선언입니다. 삼성전자는 현지 국가의 법과 국제 기준이 상충할 경우 더 높은 기준을 따를 수 있도록 방법을 검토합니다.

삼성전자는 글로벌 기업의 사회적 책임 연대인 ['책임감 있는 비즈니스 연합\(RBA\)'](#)의 회원사로서, [RBA 행동 규범](#)을 준수하고 준수 여부를 정기적으로 점검합니다. 또한 삼성전자는 지속가능경영관련 글로벌 주요 이니셔티브인 [유엔글로벌콤팩트\(UNGC\)](#)에 가입하여, UNGC 10대 원칙을 회사의 전략, 문화 등 경영 전반에 적용하고 있습니다.

삼성전자는 인권 존중이 사업에 가치를 더하는 중요한 일이며 기업으로서 가진 사회적 책임이라는 것을 인식합니다. 또한 제품과 서비스를 포함하는 모든 경영활동에서 인권을 존중하기 위해 최선을 다함으로써 삼성전자의 영향 범위에서 인권을 침해하지 않고 존중하겠다는 약속을 지키기 위해 노력하고 있습니다. 삼성전자는 경영활동을 통해 인권 침해에 연루 되거나 직접적으로 관여하지 않으며, 특히 이주근로자, 연소근로자, 여성 등을 포함한 소외될 가능성이 높은 집단에서 인권 침해 위험이 높은 상황임을 고려함으로써 개인 또는 집단의 인권을 보호하고, 삼성전자의 협력회사와 비즈니스 파트너에게 이와 동일한 높은 기준을 적용하기 위해 최선의 노력을 다하고 있습니다. 삼성전자는 UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs)에 따라 인권에 대한 접근법을 지속적으로 업데이트하고 개선할 것을 약속합니다.

본 원칙은 삼성전자 임직원과 임시직 근로자를 포함하여 협력회사 직원, 고객과 지역사회 구성원을 포함하는 모든 이해관계자들에게 적용됩니다. 삼성전자는 협력회사 및 비즈니스 파트너가 인권에 대한 부정적인 영향을 중지, 예방, 완화 및 해결하기 위해서 삼성전자와 동일하거나 유사한 수준으로 관리할 것을 요구합니다.

주요 인권 영향 분야

삼성전자는 경영활동으로 인해서 인권에 미치는 영향을 관리하기 위해 노력합니다. 삼성전자는 경영 환경 혹은 사업분야의 변화에 따라 주요 인권 영향 분야의 우선 순위가 변경될 수 있음을 인지하여 정기적으로 검토합니다. 주요 인권 영향 분야를 선정하기 위한 노력은 대내외 이해관계자와의 지속적인 참여와 자체 점검, 제 3자 점검, 인권 영향 평가를 통해서 선정됩니다.

• 근무 시간 및 근로 조건

삼성전자는 휴식 및 여가에 대한 권리를 인정하고 근무 시간 및 초과 근무와 관련하여 현지 법규를 준수할 것을 약속합니다. 또한 근무시간 및 휴일에 관한 ILO 협약 제 1호, 14호 106호를 준수합니다. 근로자는 충분한 휴식과 휴가를 누릴 수 있어야 하며, 7일마다 최소 1일은 쉬어야 합니다. 모든 초과 근무는 자발적으로 이루어지며 초과 근로 수당은 현지 법에 따라 할증되어 지급됩니다. 삼성전자는 근로 시간과 적절한 생활 수준의 연관성을 인식하여 근로자와 근로자 가족이 기본적인 생활을 영위할 수 있도록 보상을 제공하기 위해 노력합니다. 근로자의 임금은 부당하게 공제될 수 없으며, 정당한 임금 공제가 이루어진 경우 근로자에게 적절히 알려야 합니다. 근로자에 대한 보상은 최저 임금, 초과 근무 시간, 법적 의무 수당과 관련한 현지 법을 준수하며 협력회사에도 동일한 기준 준수를 요구합니다.

• 강제 근로 및 아동 근로 금지

삼성전자는 특히 공급망의 하위 계층에서 강제 근로 및 아동 근로의 위험성을 인식하고 있습니다. 삼성전자는 모든 형태의 강제 근로 및 아동 근로를 금지하며, 특히 협력회사에도 근로자의 연령 확인을 포함하는 점검 절차를 철저히 이행함으로써 삼성전자와 동일하게 준수할 것을 요구합니다. 확인된 위험 사례는 원상 회복과 영향을 받은 사람들의 구제를 목적으로 내부 절차에 따라 각별한 주의를 기울여 처리됩니다. 삼성전자는 근로자가 직접 채용 수수료 지불을 하지 않고, [ILO 강제 노동 지표](#) 관련 위반 행위가 발생하지 않도록 공급망을 적극적으로 모니터링하고 이를 위해 이해관계자와 협력합니다. 위반 행위 발생 시 협력회사와 채용 수수료 상환을 포함하여 문제를 시정하기 위해 즉각적인 조치를 취하도록 협력합니다. 또한 위험 작업, 초과 근무, 야간 근무가 금지되는 연소 근로자는 특별히 보호됩니다. 삼성전자는 다양한 이해관계자와 협력하고, 근본적인 원인과 기존의 위험을 해결하기 위하여 다양한 파트너십과 프로그램을 보유하고 있습니다.

• 결사의 자유 및 단체 교섭

삼성전자는 임직원 및 협력회사 임직원들이 스스로 선택하여 노동 조합을 결성하고 가입하거나 가입하지 않을 권리, 단체 교섭 및 평화로운 집회에 참여하거나 참여하지 않을 권리를 인정합니다. 삼성전자는 이러한 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 하지 않을 것을 약속합니다. 삼성전자는 표현의 자유, 결사의 자유에 대한 권리가 회사의 지속적인 발전에 필수적임을 인식하고, 임직원들이 자신의 견해, 우려 사항, 제안을 보복에 대한 두려움 없이 표현할 수 있도록 합니다.

• 산업 안전 보건

삼성전자는 안전보건 관련 법규 및 내부 기준에 따라 임직원, 임시직 근로자 및 비즈니스 파트너에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 이에 따라 삼성전자는 모든 경영활동에서 심각한 피해를 야기할 수 있는 위험을 제거하고 사람들의 건강을 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 삼성전자는 작업 사고, 부상, 건강 영향, 전염병과 같은 대내외 요인으로 인한 산업 안전 보건 위험을 줄이기 위한 노력과 자연 재해 등과 같은 위험을 대비하기 위해서 자체 관리 시스템과 비상 대응 시스템을 갖추어 구성원들을 보호합니다. 또한 근로자에게 개인보호장비를 무료로 지급하고, 정기적으로 교육을 실시하여 안전한 작업 환경을 마련합니다. 근로자는 위험한 작업환경으로부터 벗어날 권리와 자유가 있습니다.

• 차별 금지 및 다양성 포용

삼성전자는 채용 및 기타 고용 관행에 있어서 경영상 어떠한 형태의 차별로부터 자유로운 다양성과 포용적인 직장을 만들기 위해 노력하며, 삼성전자와 거래하는 비즈니스 파트너에도 동일한 수준으로 요구합니다. 또한 삼성전자는 고용 관행 전반에 있어서 양성평등 실현과 모든 지원자와 임직원에게 동등한 기회를 제공하기 위해 최선을 다합니다. 연령, 장애, 민족, 성별, 인종, 피부색, 종교, 국적, 성적 지향, 노조 가입 여부 등 모든 유형의 차별은 엄격히 금지되며 용인되지 않습니다.

• 괴롭힘 금지

삼성전자 임직원은 모든 동료 임직원과 비즈니스 파트너를 존엄한 존재로서 존중해야 합니다. 연령, 장애, 민족, 성별, 인종, 피부색, 종교, 국적, 성적 지향, 노동조합 가입 여부 또는 기타 개인의 특성에 따라 모든 형태의 괴롭힘, 성희롱, 무례하고 부적절한 행동이나 보복은 엄격히 금지됩니다.

• 제품에 대한 책임 및 인공지능(AI) 윤리

혁신 기술은 우리 사회를 긍정적으로 발전시키기 위해 개발되나 원래 의도와 다른 설계 및 잠재적인 오용으로 인해 부작용을 초래할 수 있습니다. 삼성전자는 [AI 윤리 협의체](#)를 통해 공정성, 투명성, 책임성을 윤리 원칙으로 정하여 책임 있는 제품 설계에 대한 실사를 수행하고 인공지능과 관련된 교육 및 파트너십 지원을 통해 삼성전자의 사회적, 윤리적 책임을 다함으로써, 제품 개발 이전 및 그 과정 내에서의 잠재적인 인권 위험을 개선하고자 노력합니다. 삼성전자는 지역사회 및 소비자, 특히 어린이와 장애인과 같이 더 높은 위험에 노출되는 사람들을 포함한 일반 대중들도 삼성전자의 비즈니스 활동 및 제품을 통해 피해를 입지 않을 권리를 존중하며, 삼성전자의 제품이 오용되는 것을 용인하지 않습니다.

• 개인 정보 보호 및 표현의 자유

삼성전자는 개인 정보 보호 및 표현의 자유를 위하여 개인 정보 및 데이터의 무단 접근, 사용, 파괴, 수정, 공개로부터 삼성전자의 임직원, 비즈니스 파트너 및 소비자를 보호하고자 노력합니다. 삼성전자의 모든 제품과 서비스는 투명성, 보안, 개인의 선택에 기반한 [개인 정보 보호 원칙](#) 및 해당 국가의 법규를 반영한 국가별 [글로벌 개인정보 보호 정책](#)을 준수하여 제공되며, 소비자의 개인 정보를 최적의 방식으로 보호합니다. 삼성전자의 접근 방식은 정부를 포함한 고객이 제품의 보안 기능을 우회하거나 손상시키는 등의 행위를 하지 않고, 모든 사람이 표현의 자유를 제한 받지 않도록 제품과 서비스를 제공하는 것 입니다.

• 환경적 책임

삼성전자는 기후변화가 심각한 환경적, 경제적, 사회적 도전 과제를 인식하고, 깨끗하고 건강하며 지속 가능한 환경에 대한 권리를 인권으로 인식합니다. [삼성전자의 환경 전략](#)은 오염물질 배출량을 줄이고 지속 가능한 혁신적인 기술과 제품을 개발함으로써, 제품의 동작 및 사용 단계에서 발생하는 환경 위험을 해소하는데 기여하고, 공정한 전환 과정에 기여하고 폐기물 배출, 수질 및 대기오염 등 지역사회와 사람들이 당면한 위험을 해결하는 것을 목표로 합니다.

• 협력회사의 책임

삼성전자는 다수의 위험, 특히 심각한 위반 행위가 공급망의 하위 계층에서 주로 발생함을 인지하고 있습니다. 삼성전자는 이러한 위험을 관리하고 협력회사와 협력하기 위한 노력의 일환으로 근로환경 통합 관리 프로세스를 적용하여 [협력회사 행동 규범](#)의 실행을 확인하고 감독합니다. 삼성전자는 인권 침해의 위험이 높은 지역에 위치한 주요 협력회사에 우선순위를 두어 강제 근로 및 아동 근로, 이주근로자에 대한 위험, 안전 및 보건 기준, 환경, 현지 임금 및 근로시간 법 등을 가장 핵심적인 인권 위험으로 초점을 맞추어 관리합니다.

• 책임 있는 광물 소싱

삼성전자는 OECD 광물 공급망 실사 지침을 기반으로 분쟁으로부터 자유로운 광물 관리 시스템을 구축하고, RBA의 책임감 있는 광물 이니셔티브를 비롯한 대외 이니셔티브와 협력하여 현장에서 발생할 수 있는 분쟁 문제를 해결하기 위해 노력합니다.

우리의 노력

삼성전자는 UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs)을 기반으로 [노동 및 인권 프레임워크](#)를 수립함으로써, 조직 내외에서 인권 실사 프로세스를 전반적으로 관리하여 경영활동 및 비즈니스 관계 전반에 인권과 관련한 위험 요인 및 위반 행위를 식별, 예방, 완화하기 위한 주요 절차로 구성하여 운영하고 있습니다.

• 인권 정책

삼성전자의 인권 정책은 국제적으로 인정된 인권 기준을 존중하고 지지하며 삼성전자가 인권 존중 책임을 다하겠다는 회사의 공개적인 약속입니다. 그리고 임직원, 비즈니스 파트너 등 관련 이해관계자에 대한 기대와 이러한 약속을 이행하기 위한 활동을 명시합니다. 인권 정책은 국제 기준을 기반으로 대내외 인권 위험 요인 등 전체적인 평가를 통해서 개정됩니다. 또한 교육 등 내부 인식 제고 활동을 통해 정책의 이행과 이해관계자와의 커뮤니케이션을 통해서 책임감과 투명성을 높입니다.

• 인권 교육

삼성전자는 모든 임직원에게 정기적인 인권 교육 시행을 통해서 임직원에게 인권의 중요성을 알리고 임직원의 권리를 존중하고 보호하기 위한 회사의 노력을 전파합니다. 또한 인권 침해를 방지하고 위반 행위를 관리하기 위해 취해야 할 조치에 대해 교육함으로써 인권에 대한 인식을 제고하고, 삼성전자 및 비즈니스 파트너의 인권 존중 문화 구축을 지원합니다.

• 인권 실사

삼성전자는 지속적으로 변화하는 대내외 경영 환경을 고려하여 2013년부터 정기적이고 지속적으로 인권 실사를 진행하고 있습니다. 삼성전자의 인권 실사에 대한 접근법은 다음과 같습니다.

- 대내외 이해관계자와 협력하여 삼성전자가 진출한 지역에 자체 인권 실사 팀 주도로 RBA 방법론에 기반한 진단, RBA 제3자 점검, 외부 전문기관 주도의 인권 영향 분석 등 다양한 인권 영향 평가 방식을 통하여, 삼성전자의 경영활동이 대내외 이해관계자에 미치는 잠재적이고 실질적인 영향을 평가합니다.
- 내부 프로그램을 통해 삼성전자의 인권 위험에 대한 우선순위를 선정하고, 개선하기 위한 단기 및 중장기 계획을 수립하며 재발 방지를 위해 조치합니다.
- 인권 영향 평가 및 제 3자 점검을 통해 정책 실행을 모니터링하고 필요한 경우 시정 조치를 취함으로써, 조치가 효과적으로 이행되었는지, 피해 예방 효과가 있는지, 긍정적인 결과로 이어지는지를 확인합니다.
- 삼성전자는 [협력회사 행동 규범](#)을 기반으로 구축된 관리 프로세스 및 시스템을 통하여 책임 있는 소싱을 실현하고자 하는 삼성전자의 협력회사 및 비즈니스 파트너들에게 인권 실사 절차를 확대합니다. 거래 체결 전 협력회사의 인권 활동에 대한 평가, 개선을 위한 계획, 관리 시스템 활용 지원, 결과에 대한 지속적인 내부 점검 및 제 3자 검증, 우수한 성과에 대한 인센티브 부여 등이 포함됩니다.
- 평가 결과와 모범 사례 등에 따라 삼성전자의 관리 시스템, 절차, 범위를 정기적으로 업데이트하고 확장을 검토합니다.

● 피해자 구제

삼성전자는 경영활동을 통해 직·간접적인 인권 침해에 연루되는 것을 방지하기 위하여 인권 실사를 철저히 수행할 것을 약속합니다. 삼성전자가 개인 또는 집단에게 부정적인 영향을 초래했거나 직접적으로 관여한 경우 피해를 신속하게 조사하고, 이해관계자와 협력하여 구제책에 대해 효과적이고 만족스러운 접근성 제공을 약속합니다. 중대한 사안의 경우에는 고위 경영진 확대하여 논의합니다. 또한 삼성전자는 재발 방지를 위해 근본 원인을 조사하고 필요에 따라 시스템, 프로세스, 업무 관행을 변경합니다. 또한 삼성전자는 협력회사가 부정적인 영향을 유발하거나 이에 관여한 경우, 협력회사가 근로자 또는 기타 영향을 받은 사람들을 위해 개선 조치를 이행하거나 이를 위해 협력할 것을 요구합니다. 삼성전자는 정당한 범위 내에서 협력회사 및 비즈니스 파트너와 협력하여 인권 침해를 시정하고 삼성전자의 비즈니스와 관련한 경우 적절한 지침과 지원을 합니다. 삼성전자는 UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs)의 고충처리 효과성 기준에 따라 고충제거자에 적절한 후속 조치와 처리 진행 상황 및 이의 신청 기회에 대한 정보 제공을 포함하여 다양한 [고충 및 피드백 채널](#)을 제공합니다. 이러한 채널은 공급망 근로자, 지역사회 등 대내외 이해관계자들에게 열려 있습니다. 대부분의 채널은 자체적으로 운영되지만 일부 지역의 사업장에서는 제 3자 기관과 협력하여 임직원들에게 추가적인 채널을 제공합니다. 이러한 채널은 노사 협의회, 노동 조합 등을 통한 임직원 참여를 포함하는 삼성전자의 소통 체계를 상호 보완하는 역할을 합니다. 삼성전자는 근로자 또는 이해관계자에게 어떠한 형태의 보복도 금지하며, 사법적 및 비사법적 구제 절차에 참여할 권리를 존중하고 방해하지 않으며 협조할 것을 약속합니다.

● 투명한 공개

삼성전자는 인권 존중에 대한 책임을 다하는 방법과 인권 활동을 개선하고 강화하기 위한 조치를 다양한 채널을 통해 대내외 정기적으로 공개 및 소통합니다. 이러한 활동은 대내외 이해관계자에 대한 삼성전자의 책임을 강화하고 성과 개선을 위한 소통 관계를 형성합니다.

● 이해관계자 협력

삼성전자는 기업이 비즈니스 생태계의 일부로서, 생태계 내의 사람들과 지역사회에 영향을 미친다는 것을 인식합니다. 따라서 삼성전자는 비즈니스 활동 내에서 인권을 발전시키기 위한 노력의 일환으로 이해관계자들과의 개방적이고 능동적인 소통을 위해 최선을 다합니다. 삼성전자는 임직원, 협력회사, 고객, 주주, 정부, 투자자, 국제 기구 및 지역사회를 포함하는 광범위한 이해관계자들과 소통하여 경영활동에 반영하기 위해 노력합니다. 삼성전자는 특히 심각한 형태의 인권 침해를 방지하기 위해서는 공동의 노력과 혁신이 필요로 한다는 인식에 기반하여 임직원, 지역사회 등의 이해관계자와 함께 다양한 다중 이해관계자 이니셔티브에 참여하여 근본 원인을 해결하고 솔루션을 실행하며 인권을 발전시킵니다. 삼성전자 임직원, 협력회사 근로자 및 이주근로자와 같이 소외될 수 있는 가능성이 있는 집단의 이해관계자 등의 권리보유자들은 실사 시 인터뷰 혹은 근로자 대표를 통한 소통 등 공식적인 절차를 통해서 직접적으로 혹은 대리인을 통해 프로젝트에 참여합니다. 지역사회와 진행하는 프로젝트는 지역사회 차원의 문제들을 해결하고 경제적 기회를 창출하는 것을 목적으로 진행됩니다.

삼성전자 거버넌스

삼성전자는 지속 가능한 방식으로 비즈니스를 관리하고 그에 따라 비즈니스 활동 내에서 인권에 대한 약속을 이행하기 위하여 내부 거버넌스를 수립하였습니다. 최고 의사결정기구인 이사회는 지속가능경영 활동을 총괄하며 노동인권, 윤리경영, 준법경영, 사회공헌, 안전보건, 기후변화, 환경보호 등 주요 이슈를 논의합니다. 이사회에서 논의되는 주제의 범위에는 삼성전자와 공급망의 활동이 포함됩니다. 대표이사를 위원장으로 하여 주요 임원으로 구성되는 지속가능경영협의회는 연 2회 이상 개최되어 지속가능경영을 추진합니다. 또한 삼성전자의 8개 기능별 조직*의 임원 및 실무자로 구성된 공급망지속가능경영협의체는 월 1회 인권 문제를 논의합니다. 이러한 논의 내용 가운데 중대한 안건은 지속가능경영협의회에 상정하여 주요 경영진 의의사결정을 받습니다. 인권 전문가를 포함하는 여러 팀들은 본 원칙의 구현을 위하여 일상적으로 관리하고 삼성전자 및 공급망의비즈니스 활동 내에서 발생한 위반 사항을 적절하게 해결할 책임을 가지고 있습니다.

* People팀, 법무팀, IR팀, 지속가능경영추진센터, 상생협력센터, Global EHS센터, 생산기술연구소, 수원지원센터

본 기본원칙은 대내외 이해관계자로부터 영향을 받아 업계 모범 사례 등을 반영하여 지속적으로 업데이트 될 예정입니다. 삼성전자는 임직원 및 공급망, 비즈니스 파트너들이 삼성전자의 인권 기본원칙에 최고 수준으로 부합하도록 준수할 것을 요구하며, 삼성전자의 경영진은 이러한 기대 수준을 임직원들에게 소통하고 기준에 부합해 행동하도록 노력합니다.

삼성전자주식회사
대표이사 부회장

전영현



삼성전자주식회사
대표이사 사장

노태문



Version 1.0 2023년 2월 초본 공개
Version 1.1 2026년 5월 개정 : 대표이사 변경, 거버넌스 내 협의체 명칭 변경

참고 : 삼성전자 인권 관련 정책 · 성명 · 지침서

삼성전자의 인권 존중에 대한 약속을 뒷받침하는 주요 정책 등은 다음과 같습니다.

- [글로벌 행동규범](#)
- [행동규범 가이드라인](#)
- [협력회사 행동규범](#)
- [협력회사 행동규범 가이드](#)
- [차별 및 괴롭힘 금지 정책](#)
- [이주근로자 정책](#)
- [아동 근로 금지 정책](#)
- [고충처리 프로세스](#)
- [환경안전보건경영방침](#)
- [개인정보처리방침](#)
- [책임광물관리보고서](#)
- [현대판노예금지이행 보고서](#)
- [중국학생근로자정책](#)
- [인도실습생가이드라인](#)

※ 본 인권 기본원칙은 다국어 버전에서 해석의 차이 및 불일치가 발생할 경우 영문본이 우선됩니다.