

# 삼성전자 협력사 행동규범

Version 2.2

## 서 문

대한민국 서울에 본사를 둔 삼성전자는 세계 여러 국가에 현지 법인을 운영하고 있습니다. 삼성전자는 협력사의 사업장 근로환경에 대해 높은 수준의 운영기준을 기대합니다. 따라서, 삼성전자는 협력사와 삼성전자간 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 협력사 행동규범(이하 “규범”이라 함)을 제정하였습니다. 또한 삼성전자의 협력사는 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 협력사들에게 요구하는 바를 제시하고 있습니다. 규범의 적용은 삼성전자 제품을 생산하는데 사용되는 부품 및 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 모든 형태의 조직을 포함합니다. 모든 협력사는 규범을 준수해야 하며, 해당 협력사에 조립, 부품, 원자재 및 포장 등을 제공하는 모든 하위 공급망에도 이를 준수하도록 요구해야 합니다.

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

행동규범에 대한 협력사의 중대 위반사항이 요청 기한 내 개선되지 않을 경우 삼성전자와의 거래가 중단되거나 계약이 해지될 수 있습니다.

본 규범은 EICC 행동규범에 기반을 두고 있으며, ILO 및 ISO 등의 기관에서 제정한 글로벌 표준 및 가이드라인은 추가 정보로 활용될 수 있습니다. 또한 삼성전자 협력사 관리 정책 및 기준 변경 등에 따라 규범은 개정될 수 있습니다. 본 규범을 실천하기 위한 세부기준은 삼성전자 협력사 행동규범 가이드를 따릅니다.

본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용됩니다.

## 인권 및 노동

협력사는 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.

### 강제근로 금지

모든 근로는 자발적이어야 합니다. 강제 근로자, 인신구속계약(채무변제를 위한 속박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 죄수 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.

근로자에게 고용 조건으로, 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증의 양도를 요구해서는 안 됩니다. 협력사 또는 인력파견회사는 근로자에게 수수료(예:취업 알선 등) 또는 보증금을 요구해서는 안 됩니다.

또한, 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로조건을 문서화하고 전달해야 합니다.

### 미성년 근로자 보호

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, 협력사는 즉각적인 대응 조치를 취해야 합니다. 즉시 아동 근로자 고용을 중지하고 고용 과정에서 근로자들의 연령 검증 프로세스를 개선해야 합니다.

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.

## 근로시간 준수

주당 근로 시간은 해당 국가가 법으로 규정한 최대 근무 시간을 초과해서는 안 됩니다. 나아가, 비상 사태 또는 특수 상황을 제외하고 주당 근로 시간은 연장 근로 시간을 포함하여 60 시간을 넘어서는 안 됩니다.

또한 근로자에게 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 합니다.

## 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, 현지 법률 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.

## 인도적 대우

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.

협력사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 합니다.

## 차별 금지

협력사는 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 합니다. 채용과정과 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등의 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 조합원신분, 결혼 여부 등에 근거해 차별을 두어서는 안 됩니다. 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료 검사를 요구할 수 없습니다.

## 결사의 자유

협력사는 현지 국가의 법규에 따라, 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직, 가입하고, 단체협약과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다.

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

## 안전보건

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

### 산업 안전

근로자가 잠재적 안전 위험 요인(예: 감전, 화재, 차량, 추락 위험 등)에 노출되는 것을 통제하기 위해 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방적 차원의 유지 관리, 안전한 작업 절차(잠금장치, 보호장치) 구축과 동시에 지속적인 안전 교육을 실시해야 합니다.

상기 명시된 수단으로 위험 요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공해야 합니다.

근로자는 안전문제 관련 우려사항을 경영진에게 자유롭게 제기할 수 있어야 합니다.

### 비상사태 대비

잠재적으로 발생 가능한 비상 사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 합니다.

비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련하고, 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상 대피 훈련, 탈출 시설, 화재 감지 및 소화 장비 확보, 복구 계획을 포함한 비상 사태 계획과 대응 절차를 수립, 이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

### 산업재해 및 질병 예방

근로자의 산업 재해, 질병을 예방하고 관리 및 추적하여 보고할 수 있는 절차와 시스템을 갖추어야 합니다. 여기에는 A) 근로자가 자유롭게 보고

할 수 있도록 장려하고 B) 산업 재해 및 질병을 분류하고 기록하며  
C) 필요한 의학적 치료를 제공하고 D) 각 사례를 조사하여 그 원인을 제거  
하는 시정조치를 이행함으로써 E) 산업재해 및 질병으로 인해 휴직한 근로자  
들의 복귀를 지원하는 조항들이 포함되어야 합니다.

### 유해인자 노출 저감

근로자가 작업장에서 사용되는 화학물질, 병원균 바이러스 등 생물학적  
인자 및 고온, 방사선 등 물리적 인자에 노출되는 것을 파악하고 평가하며  
통제해야 합니다.

생산시설에 대한 교정, 개선 등의 기술적 통제 또는 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 적절한 개인 보호 장비 지급 및 프로그램  
운영으로 근로자의 건강을 보호해야 합니다.

### 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.

### 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.

## 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 비상 탈출시설, 난방 및 환기시설, 합리적 수준의 출입 권한과 함께 적절한 개인 공간을 제공해야 합니다.

## 안전보건 교육

협력사는 근로자를 대상으로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 하며, 교육은 근로자가 주로 사용하는 언어로 이루어져야 합니다. 사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 합니다.



## 친환경 경영

협력사는 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.

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

### 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.

### 오염방지 및 자원사용 저감

폐수를 포함한 모든 형태의 폐기물은 현지 법률 및 규정에 따라 생산 프로세스 개선, 유지 관리 강화, 설비 공정의 변경, 원료 대체, 자재 재활용 및 재사용 등의 방법을 통해 감소시키거나 제거하기 위해 노력해야 합니다.

### 유해물질 관리

유해 물질이 배출되었을 경우 환경 오염의 가능성이 있는 화학 물질 및 기타 물질들을 파악하고, 반드시 안전하게 취급, 이동, 저장, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기하도록 해야 합니다. 특정 물질의 사용, 취급을 금지 또는 규제하는 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

## 폐수 및 고형 폐기물

협력사는 고형 폐기물(비유해성)을 체계적으로 파악, 관리, 저감 및 폐기/재활용해야 합니다. 기업의 다양한 활동, 생산공정, 위생시설에서 발생된 폐수와 고형 폐기물은 그 특성을 파악하여, 모니터링하고, 규제에 따라 관리/처리한 뒤 배출/폐기되어야 합니다. 또한 폐수 발생을 줄이기 위한 조치를 취해야 하며, 폐수처리 공정의 처리효율을 상시 모니터링해야 합니다.

## 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. 협력사는 또한 대기 오염방지 설비의 처리효율을 상시 모니터링 해야 합니다.

## 제품 내 물질 규제 준수

협력사는 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.

## 우수 관리

협력사는 체계적으로 우수오염을 예방해야 합니다. 또한 불법 배출과 화학물질 누출로 인한 오염물질의 우수관거 유입을 방지해야 합니다.

## 에너지 소비와 온실가스 배출

협력사는 전사 및 사업장 단위로 에너지 소비량과 온실가스 배출량을 산정하고 기록해야 합니다. 또한 에너지 효율을 높이는 동시에 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 비용 대비 효과적인 방법을 찾아야 합니다.

## 윤리 경영

사업장 운영에 있어 협력사의 경영활동은 모든 현지 법률 및 규정을 준수해야 하며, 삼성전자는 협력사가 가장 높은 수준의 윤리 기준을 유지할 것을 요구합니다.

### 청렴성

모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 협력사는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 합니다. 모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며 협력사의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다.

또한 반부패 법규 준수를 위한 모니터링 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

### 부당이익 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.

### 정보공개

협력사의 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.

### 지적재산 보호

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

## 공정거래, 광고 및 경쟁

협력사는 공정거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 하고, 삼성전자의 정보를 보호하기 위한 적절한 조치를 마련해야 합니다.

## 신원보호와 보복금지

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

## 분쟁광물 관리

제품 내 사용되는 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금이 콩고민주공화국 또는 인접 국가에서 심각한 인권 침해, 환경 파괴 등을 일으키는 무장세력에게 직접 혹은 간접적으로 재원이 되고 편익을 제공하지 않는다는 것을 보장하는 정책을 가지고 있어야 합니다. 또한 광물의 원산지, 거래 제련소 등을 포함한 모든 공급망에 대해 분쟁지역 광물 사용 여부를 추적해야 하며 이를 통해 협력사는 광물의 원산지를 증명하기 위해 노력해야 합니다. 그리고 삼성전자의 요청 시 관련 증빙 자료를 제공해야 합니다.

## 개인정보 보호

협력사는 사업과 관련된 협력사, 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.

## 경영 시스템

협력사는 본 규범뿐 아니라 관련 법률 및 규정, 고객 요구사항을 준수하기 위해 인권 및 노동 관행, 산업안전보건, 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.

### 준수의지 표명

경영진이 승인한 기업의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업의 사회적, 환경적 책임 성명서를 협력사 전 작업장에 현지 언어로 게시해야 합니다.

### 경영진의 의무와 책임

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

협력사 대표이사는 정기적으로 경영 시스템 현황을 검토해야 합니다.

### 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.

### 리스크 관리

협력사의 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

과악된 위험을 통제하고 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 합니다.

## 개선 목표 수립

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

## 교육

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

## 의사 소통

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

## 임직원 피드백 및 참여

본 규범에서 다루는 조건에 대한 임직원의 의견을 취합하여 지속적인 개선을 촉진하기 위한 프로세스를 구축해야 합니다.

## 감사와 평가

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

## 시정조치 프로세스

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

## 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. 협력사는 본 규범을 준수하고 있다는 것을 반드시 문서화해야 하며, 삼성전자의 요구가 있는 경우 관련 정보를 즉시 제공해야 합니다.

## 문서 이력

---

Ver.	내 용
1.0	2012년 10월 초본 발간
2.0	2015년 6월 개정 : EICC ver.5 개정내용 반영 및 version 관리
2.1	2015년 9월 개정 : 표지 및 서문 수정
2.2	2016년 6월 개정 : 서문 수정