

삼성 SDI 파트너사 행동규범

2023. 10.

삼성에스디아이주식회사

서문

삼성 SDI 파트너사 행동규범(이하 "본 규범")은 삼성 SDI 와 파트너사간 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 제정되었습니다. 삼성 SDI 의 파트너사는 사업장 소재 국가의 법률 및 규정을 철저히 준수하고, 안전한 작업환경을 확보하며 근로자들이 존중 받을 수 있는 경영 프로세스를 구축 및 유지하면서 윤리적으로 기업을 운영해야 합니다.

본 규범은 삼성 SDI 가 파트너사들이 준수해야 할 바를 제시하고 있습니다. 본 규범의 적용 대상은 삼성 SDI 제품을 생산하는데 사용되는 부품 및 서비스를 설계, 판매, 제조 또는 제공하는 모든 형태의 조직을 포함합니다.

모든 파트너사는 본 규범을 준수해야 하며, 해당 공급업체에 조립, 부품, 원자재 및 포장 등을 제공하는 모든 하위 파트너사에도 이를 준수하도록 요구해야 합니다. 삼성 SDI 또는 삼성 SDI 가 지정한 외부 기관은 파트너사가 본 규범을 준수하고 있는지 평가하기 위해 파트너사를 방문할 수 있습니다.

본 규범을 준수해야 할 책임은 파트너사에게 있으며, 위반 사항에 대한 개선조치가 요청 기한 내 진행되지 않을 경우 삼성 SDI 의 파트너사로서 계속적 거래관계가 불가하다고 판단되어 계약이 해지될 수 있습니다.

본 규범은 RBA 행동규범에 기반을 두고 있으며, ILO 및 ISO 등의 기관에서 제정한 글로벌 표준 및 가이드라인을 추가 정보로 활용할 수 있습니다. 또한 삼성 SDI 파트너사 관리 정책 및 기준 변경 등에 따라 본 규범은 개정될 수 있습니다.

본 규범과 각국의 현지 법령상 내용이 상충될 시에는 보다 높은 기준이 우선 적용됩니다.

1. 노동

파트너사는 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존엄성과 존중감을 가지고 근로자를 대우하기 위해 노력합니다. 이는 임시 근로자, 이주 근로자, 학생 근로자, 계약 근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 본 규범의 작성에는 참고자료에 있는 공인 기준이 활용되었으며 이들 참고자료로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다.

노동 기준은 다음과 같습니다.

1) 자발적 취업

강제, 담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 이용해서는 안 됩니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다. 근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다.

고용 절차의 일부로, 근로조건을 포함한 고용 계약서를 모든 근로자에게 근로자의 모국어로 작성하여 서면으로 반드시 제공해야 합니다. 외국인 이주 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 서면 고용 계약서를 반드시 받아야 하며, 이 계약서에는 근로 약관 및 조건이 포함되어야 합니다. 또한 근로자가 채용 국가로 입국 시 고용 계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경하거나 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다.

모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 고용 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에 불이익 없이 언제라도 일을 그만두거나 퇴직할 수 있는 자유가 있습니다.

고용주와 인력 알선업체 및 하청업체는 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분 및 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 고용주는 그러한 보관이 법적 의무사항인 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당하지 말아야 합니다.

고용주는 고용주의 인력 알선업체 또는 하청업체의 모집 수수료 또는 고용 관련 기타 수수료를 근로자에게 지불하라고 요구해서는 안 됩니다. 그러한 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 되돌려 주어야 합니다.

2) 연소 근로자

아동 노동은 제조의 모든 단계에서 배제되어야 합니다. "아동"은 15세 또는 의무 교육 완료 연령 또는 해당 국가의 최소 취업 연령 중 가장 높은 연령에 미달하는 연령의 모든 사람을 가리킵니다. 파트너사는 근로자의 연령을 확인하기 위한 적절한 메커니즘을 구현해야 합니다. 그리고 파트너사는 모든 법령을 준수하는 타당한 직장 내 학습 프로그램 이용을 지원해야 합니다. 아동 노동이 확인되는 경우, 이를 개선하기 위한 절차를 진행해야 합니다.

18세 미만의 근로자(연소 근로자)는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 건강이나 안전을 위협하는 업무를 수행해서는 안 됩니다. 파트너사는 해당 법령에 따라 학생 기록의 적절한 관리 및 교육 관련 파트너에 대한 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자에 대한 적절한 관리를 보장해야 합니다. 파트너사는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 훈련을 제공해야 합니다. 현지법이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 신입 사원과 최소한 동일한 수준이어야 합니다.

3) 근로 시간

기업 관행에 관한 연구에 따르면, 근로자의 피로는 생산성 저하, 이직률 증가, 부상 및 질병 증가와 분명히 관련되어 있습니다. 근로 시간은 현지법에 규정된 최대 근로 시간을 초과해서는 안 됩니다. 또한, 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 주당 60시간을 초과해서는 안 되지만, 응급 또는 비상 상황의 경우는

예외입니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 근로자들에게 7일마다 최소 하루의 휴일을 허용해야 합니다.

4) 임금과 복리후생

근로자에게 지급되는 보상은 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비롯해 모든 급여 관련 법률을 준수해야 합니다. 현지법에 따라, 근로자의 초과근무수당은 정규 시급보다 높아야 합니다. 징계 조치로 급여 삭감은 허용되지 않습니다. 급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다. 임시직, 파견직 및 외부 용역은 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

5) 인도적 대우

근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며 그러한 대우에 대한 위협도 일체 없어야 합니다. 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자들에게 알려야 합니다.

6) 차별 및 괴롭힘 금지

파트너사들은 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 기업은 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용 및 고용 활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애 유무, 임신 여부, 종교, 정치적 소속, 노조 가입 여부, 은퇴 군인 연금 자격, 유전정보 기밀 또는 혼인 여부에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다. 근로자들의 종교 활동을 위한 합리적인 편의 시설이 제공되어야 합니다.

또한, 근로자나 예비 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 임신 또는 순결 검사를 비롯한 의료 검진 및 신체검사를 실시해서는 안 됩니다. 이는 ILO

고용 및 직업상 차별에 관한 협약(No.111)을 고려하여 규정하였습니다.

7) 결사의 자유

현지 법에 따라, 파트너사는 근로자가 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 참여할 수 있는 권리와 집단 교섭권은 물론, 평화로운 집회에 참여할 수 있는 권리뿐 아니라 그러한 활동에 참여하지 않을 권리를 존중해야 합니다. 근로자 및/또는 근로자 대표는 근무조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 의사소통하고, 생각 및 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

8) 취약 집단

파트너사는 자신의 비즈니스 및 공급망 내에서 취약한 집단의 권리, 특히 여성, 원주민, 아동, 이주 노동자의 권리를 보호하기 위해 노력해야 합니다. 파트너사는 모든 고용 수준에 걸쳐 차별 없는 급여와 기회를 제공하기 위한 내부 조치를 개발하고 시행해야 합니다. 파트너사는 또한 성희롱 예방, 신체적 안전 제공, 수유모를 위한 합리적인 편의 제공을 포함하여(그러나 이에 한정되지 않음), 여성 근로자들에게 특히 일반적인 건강 및 안전 문제를 해결하기 위한 조치를 시행해야 합니다.

9) 다양성 및 포용성

파트너사가 다양성을 존중하고 모든 사람이 전적으로 기여할 수 있고 잠재력을 최대한 발휘할 수 있는 포용적인 문화를 개발하고 촉진할 것을 권장합니다. 파트너사는 이사회를 포함하여 모든 수준의 인력과 리더십에서 다양성 및 포용성을 장려해야 합니다.

2. 안전 보건

파트너사는 안전하고 건강한 근무 환경이 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화하는 것뿐만 아니라, 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 직원 근속 및 사기를 증진할 수 있는 요소라는 것을 인식합니다. 또한, 파트너사는 지속적인 근로자 투입과 교육이 작업장 내 안전 및 보건 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것을 인식합니다.

본 규범의 작성에는 ISO 45001 및 ILO 산업안전보건 가이드라인(ILO Guidelines on Occupational Safety and Health) 등 공인 경영기준이 참고자료로 활용되었으며 이들 자료로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다.

안전 보건 기준은 다음과 같습니다.

1) 산업 안전

파트너사는 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방적 차원의 유지 관리, 안전한 작업 절차(잠금장치, 보호장치) 구축을 통해 안전 및 보건 위해 요소(예: 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 낙상 등)에 잠재적으로 노출될 수 있는 근로자들을 파악, 평가 및 통제해야 하며 지속적인 안전 교육을 실시해야 합니다. 이를 통해 위해 요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구 및 이들 위해 요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다.

합리적인 조치를 통해 임신부와 수유모를 고(高) 위해 요소 작업 환경에 배치하지 않고, 업무 관련 요인을 비롯해 작업장 내 임신부와 수유모의 건강과 안전을 위협하는 요인을 제거하거나 줄이고, 수유모를 위한 합리적인 편의 시설을 제공해야 합니다.

2) 비상사태 대응 방안

잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를

이행함으로써 그 피해를 최소화합니다. 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상 상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련이 있습니다. 비상 훈련은 최소한 매년 또는 현지 법에서 요구하는 대로, 둘 중 더 엄격한 방식으로 실시해야 합니다. 또한 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 명확한 출구, 적절한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다. 이러한 비상 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.

3) 산업 재해 및 질병

산업 재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 확립해야 합니다. 여기에는 근로자의 보고 장려, 상해 질병 사례 분류 및 기록, 필요 의료 처치 제공, 사례 조사 및 원인 제거를 위한 시정 조치 시행, 업무복귀 활성화 규정이 포함되어야 합니다.

4) 산업 위생

통제 체계에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 잠재적 위험이 파악된 경우, 파트너사는 잠재적 위험을 제거 및/또는 줄일 기회를 찾아야 합니다.

위해 요소의 제거 또는 감소가 불가능한 경우, 잠재적 위해 요소는 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제를 통해 제어해야 합니다. 이를 통해 위해 요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위해 요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료가 포함됩니다.

5) 육체노동

육체노동의 위해 요소에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 이러한 위해요소에는 수작업 및 무거운 자재를 들거나 반복적으로 물건을 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업이 포함됩니다.

6) 기계설비의 안전 유지

생산 및 기타 기계설비의 안전 위해 요소를 평가해야 합니다. 기계 설비로 인해 직원이 상해를 당할 위험이 있을 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 및 방호벽을 제공하고 적절히 정비해야 합니다.

7) 위생, 식품 및 주거

직원들에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관 시설, 식당 시설을 제공해야 합니다. 파트너사 또는 인력공급업체가 제공하는 직원 기숙사는 청결과 안전을 유지해야 하며 적절한 비상 출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기 장치, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 안전한 개별 보관시설을 제공하고 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

8) 안전 보건 커뮤니케이션

파트너사는 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함한 모든 확인된 작업 현장 위험에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전 보건 정보와 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 안전 보건 관련 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 업무 시작 전 그리고 업무 중 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다. 근로자들이 일체의 건강 및 안전 우려사항을 보복 없이 제기할 수 있도록 장려해야 합니다.

3. 환경

파트너사는 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적이라는 점을 인식합니다. 파트너사는 제조 공정에서 환경 영향을 파악하고 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공의 안전 보건을 지켜야 합니다.

본 규범의 작성에는 ISO 14001(환경 경영시스템 인증 규격) 및 환경경영감사제도(Eco Management and Audit System, EMAS) 등 공인 경영기준이 참고자료로 활용되었으며 이들 자료로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다.

환경 기준은 다음과 같습니다.

1) 환경 허가 및 보고

요구되는 모든 환경관련 허가(예: 배출량 모니터링), 승인 및 등록을 취득하고 현행 상태로 유지하며, 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

2) 오염 방지 및 자원 절감

배출가스, 오염 물질 방출, 폐기물 생성을 원천에서 또는 오염 통제 장비 추가, 생산, 유지 및 시설 공정의 변경 또는 기타의 방법을 통해 최소화하거나 제거해야 합니다. 물, 화석 연료, 광물, 원시림 산물 등의 천연 자원은 아껴서 사용하거나, 여기에는 생산, 유지 관리, 시설 프로세스, 재료 대체, 재사용, 보존, 재활용 또는 기타 수단을 적용해야 합니다.

3) 유해 물질

인간이나 환경에 위험을 초래하는 화학 물질, 폐기물 및 기타 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기를 보장하기 위해 그러한 물질을 파악하여 라벨을 표기하고 관리해야 합니다.

4) 고품 폐기물

파트너사는 (유해하지 않은) 고품 폐기물을 파악하고 관리하며 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 체계적인 접근법을 실행합니다.

5) 대기 배출

공정상 생성되는 휘발성 유기 화합물, 연무제, 부식제, 미세먼지, 오존 파괴 물질 및 연소 부산물은 배출 이전에 규정에 따라 특성을 파악하고 정기적으로 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다. 오존 파괴 물질은 몬트리올 의정서(Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer) 및 해당 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 합니다. 파트너사는 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

6) 물질 규제

파트너사는 재활용 및 폐기 라벨 표기를 비롯해 생산 및 제조에서 특정 물질 이용 금지 및 제한 관련 모든 법령과 고객의 요구 사항을 준수해야 합니다. 또한 삼성 SDI 의 요구 사항 및 제품 내 환경유해물질에 대한 관리 규칙인 "제품환경 규제대응 가이드라인"을 준수해야 합니다.

7) 물 관리

파트너사는 수원과 물 사용 및 방출을 기록, 특성 파악, 감시하고, 물 보존 방법을 모색하고, 오염 경로를 통제하는 물 관리 프로그램을 실행해야 합니다. 모든 폐수를 방출 또는 폐기하기 전에 규정에 따라 특성을 파악하고 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다. 파트너사는 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 규칙적으로 감시해 최적의 성능을 유지하고 규제 준수를 보장해야 합니다.

8) 에너지 소비와 온실가스 배출

파트너사는 전사적인 온실가스 감축 목표를 수립해야 합니다. 파트너사는 온실가스 감축 목표에 따라 에너지 소비 및 모든 온실가스 배출을 관리하고

문서화하며 공개적으로 보고해야 합니다. 파트너사는 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

9) 동물 복지

파트너사는 동물 복지와 관련하여 세계 동물 건강 기구(OIE)가 공식화한 5가지 동물의 자유 즉, 굶주림, 갈증 및 영양 부족으로부터의 자유, 두려움과 고통으로부터의 자유, 신체적 및 온도적 불편함으로부터의 자유, 고통, 부상, 질병으로부터의 자유, 그리고 정상적인 행동 패턴을 표현할 자유에 따라 동물 복지를 존중하고 동물을 인도적으로 대우합니다. 파트너사는 자체 연구 또는 개발에서 동물 실험과 관련된 원자재, 구성 요소, 부품 또는 조립품을 삼성SDI에 공급하지 않습니다.

10) 생물다양성

파트너사는 생태계, 특히 공급업체 운영의 영향을 받는 주요 생물 다양성 지역을 보호하고 생물 다양성에 대한 IUCN 결의안 및 권고를 비롯한 국제 생물 다양성 규정에 따라 불법적인 삼림 벌채를 금지해야 합니다.

11) 토양 오염 및 소음 방지

파트너사는 토양 침식, 영양소 분해, 침하 및 오염을 방지하기 위해 토질에 미치는 영향을 일상적으로 모니터링하고 제어해야 합니다. 공급업체는 소음 공해를 방지하기 위해 산업 소음 수준을 일상적으로 모니터링하고 제어해야 합니다.

4. 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공하기 위해, 파트너사 및 그 대리인은 다음 기준을 포함한 최고 수준의 윤리 기준을 따라야 합니다.

1) 사업 청렴성

모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다. 파트너사는 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 써야 합니다.

2) 부당 이익 금지

뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 여기에는 사업권을 획득 또는 보유하거나 특정인에게 사업권을 부여하거나 부당 이익을 얻으려는 목적으로 직접 또는 간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것이 포함됩니다. 반부패 법령 준수를 위하여 모니터링 및 관련 절차를 실행해야 합니다.

3) 정보 공개

모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 이를 파트너사의 사업 장부와 기록에 정확히 반영해야 합니다. 파트너사의 노동, 보건과 안전, 환경관리 실태, 사업 활동, 구조, 재무 현황 및 성과에 관한 정보를 관련 규정 및 지배적인 업계 기준에 따라 공개해야 합니다. 공급망 내 관련 분야의 실태 및 관행에 대한 기록의 위조나 허위 진술은 용납되지 않습니다.

4) 지적재산

지적 재산권은 존중되어야 하며 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 합니다. 또한 고객 및 공급업체의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.

5) 공정거래, 광고 및 경쟁

공정 거래, 광고 및 경쟁 관련 법과 기준을 준수해야 합니다.

6) 신원보호와 보복금지

법으로 금지되지 않는 한, 내부고발을 한 공급업체 및 근로자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램을 유지해야 합니다. 파트너사는 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차를 알리고 유지해야 합니다.

7) 책임 있는 광물 조달

파트너사들은 「분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침」에 부합하는 방식 또는 이와 동등하고 인정된 실사 프레임워크에 부합하는 방식에 의한 광물 조달을 합리적으로 보장하기 위해 자사가 제조하는 제품에 사용되는 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금, 코발트, 니켈, 리튬, 흑연 등 광물의 출처 및 관리 연속성에 대한 정책을 수립하고 실사를 실시해야 합니다.

8) 개인정보 보호

파트너사는 공급업체, 고객사, 소비자 및 직원을 비롯해 업무상 관련된 모든 사람의 개인정보를 합리적인 사생활 보호 수준에서 보호하기 위해 노력해야 합니다. 파트너사는 개인 정보 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 사생활 보호 및 정보 보안 법령 요건을 준수해야 합니다.

9) 위조 부품

파트너사는 삼성SDI에 공급되는 모든 제품에 위조 부품을 절대로 사용하지 않습니다. 또한, 파트너사는 공급 제품에 대한 적절한 승인 절차 없이 부품 및 자재를 전용(轉用)하여 사용할 위험을 최소화하고 제품 설계 과정에서 관련 기술 규정을 준수해야 합니다.

10) 수출 통제 및 경제적 제재

파트너사는 물품, 소프트웨어, 용역 및 기술의 수출, 재수출, 배포 또는 기타의 이전에 적용되는 모든 제한 사항, 즉 특정 지역, 법인 및 개인과 관련하여 해당되는 모든 경제적 제재 제한(제3자에 대한 적절한 실사 수행을 포함) 및 기타 모든 유사한 무역 해당 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

11) 토지 권리

파트너사는 자신이 기반을 두고 서비스를 제공하는 지역 사회를 존중해야 합니다. 파트너사는 현지 법률, ILO 원주민 및 부족민 협약(No. 169)과 유엔 원주민 권리 선언에 따라 개인, 원주민 및 지역 사회의 토지에 대한 권리를 존중해야 합니다. 파트너사는 특히 취약 집단의 존재를 고려하여 적절한 생활 조건, 교육, 고용, 사회 활동에 대한 지역 사회의 권리 및 그들과 그들이 살고 있는 토지에 영향을 미치는 개발에 대한 사전에 고지된 자유로운 동의(FPIC, Free, Prior and Informed Consent)의 권리를 존중해야 합니다.

5. 경영 시스템

파트너사는 본 규범의 내용과 관련된 경영 시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 파트너사의 운영 및 제품과 관련된 관련 법률, 규정 및 고객 요구 사항에 대한 준수, 본 규범 준수, 본 규범과 관련된 운영 위험을 파악 및 완화할 수 있도록 경영 시스템을 설계해야 합니다. 또한 이 경영 시스템을 지속적으로 개선해 나가야 합니다.

경영 시스템에는 다음과 같은 요소가 포함되어야 합니다.

1) 기업의 준수 의지

파트너사의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업의 사회적, 환경적 책임 정책 성명서를 경영진의 승인을 받아 현지어로 작성하여 해당 사업장 내에 게시해야 합니다.

2) 경영진의 의무와 책임

파트너사는 경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 회사의 고위 경영진 및 대표가 누구인지 명시해야 합니다. 고위 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검해야 합니다.

3) 법률 및 고객 요구사항

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

4) 위험 평가 및 관리

파트너사의 사업 운영과 관련하여 노동, 안전 보건, 환경, 윤리, 준법 관련 위험성을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다. 각 위험의 상대적 중요도 판단과 파악된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위한 적절한 절차적/물리적 통제 수단을 이행해야 합니다.

5) 개선 목표

파트너사의 사회적, 환경적 및 안전 보건 성과 개선을 위한 목표, 대상, 실행 계획을 밝힌 문서를 작성하고 그러한 목표 달성에 대한 파트너사의 성과 진척도를 주기적으로 평가하여 문서화해야 합니다.

6) 교육

파트너사의 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련 법률 및 규제 요건을 준수하도록 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 운영해야 합니다.

7) 커뮤니케이션

파트너사의 정책, 관행, 기대사항 및 성과에 관한 확실하고 정확한 정보를 직원과 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차를 가지고 있어야 합니다.

8) 근로자 피드백, 참여 및 고충 처리

효과적인 고충 처리 절차를 포함하여 본 규범에서 다루는 관행 및 조건에 대한 근로자의 이해도를 평가하고 이에 대한 피드백이나 위반 사항을 접수하며 지속적인 개선을 위한 절차를 갖춰야 합니다. 근로자들에게는 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공해야 합니다.

9) 감사 및 평가

법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용, 사회 및 환경 책임과 관련하여 계약상 고객 요구사항의 준수를 보장하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 합니다.

10) 시정 조치 절차

내외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정하는 절차를 갖춰야 합니다.

11) 문서 및 기록

기업 운영 상 보관되는 문서와 기록의 작성 및 유지는 관련 규제를 준수하고, 회사 및 개인정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 관리 요건의 적합성에 부합해야 합니다.

12) 공급업체 책임

본 규범의 요구 사항을 공급업체에 전달하고 공급업체가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.

< 참고 자료 >

1. 도드 프랭크 금융규제개혁법 (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>
2. 환경 관리 및 감사 시스템
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
3. 윤리적 상거래 이니셔티브 www.ethicaltrade.org/
4. ILO 안전보건 실행규범
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
5. ILO 국제노동기준
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm
6. ISO 14001 www.iso.org
6. 미국 화재예방협회 www.nfpa.org
7. 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망을 위한 OECD 실사 지침
<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>
8. OECD 다국적기업 가이드라인
<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>
9. 세계인권선언 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
10. UN 부패방지협약 <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>
11. 유엔아동권리협약
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>
12. 유엔 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
13. 유엔글로벌콤팩트 www.unglobalcompact.org
14. RBA(Responsible Business Alliance) 행동규범 v7.0
15. 미국 연방조달규정 www.acquisition.gov/far/
16. SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>
17. 국제사회책임기구(SAI) www.sa-intl.org

< 제 · 개정 이력 >

Ver	일자	내용
1.0	'17년 5월	신규 제정
2.0	'23년 10월	RBA 7.0 version 및 고객 요구 사항 반영