

[별책 1] 공급망 행동강령

1. 개요

1) 제정 목적

본 행동강령은 삼성물산의 공급망 전반에 걸쳐 협력업체가 반드시 준수해야 하는 윤리적, 환경적, 사회적 기준을 명확히 하기 위해 제정되었습니다. 본 행동강령은 유엔 세계인권선언(UDHR)을 비롯해 ILO 국제노동기준, OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPs) 등 글로벌 기준을 기반으로, 협력업체가 지켜야 할 노동·인권, 안전·보건, 환경, 윤리, 경영시스템에 대한 요구 사항을 규정합니다. 삼성물산은 협력업체들이 본 행동강령의 실천을 통해 기업 운영수준을 향상하고 이를 통해 신뢰 기반의 파트너십을 구축하여 동반 성장을 이루기를 희망합니다.

2) 적용 대상

본 행동강령은 삼성물산과 이해 관계를 맺고 있거나 직/간접 거래 관계에 있는 모든 협력업체 및 그 임직원에게 적용됩니다. 협력업체는 삼성물산과의 모든 비즈니스 활동에서 본 행동강령을 준수해야 하며, 자신들의 협력업체에게도 본 행동강령을 준수하도록 요구해야 합니다. 본 행동강령과 현지 법규 간 내용상 차이가 있는 경우, 보다 엄격한 기준이 우선합니다.

3) 협력업체 책임 및 역할

협력업체는 경영 의사결정과 사업 운영 전반에 있어 본 행동강령이 요구하는 사항을 충실히 반영하여야 하며, 삼성물산 및 삼성물산의 위탁을 받은 제3자 기관은 법적으로 허용된 범위 내에서 협력업체의 행동강령 준수 여부를 점검할 수 있습니다. 점검 결과를 바탕으로 삼성물산은 미준수 사항에 대해 개선조치를 요구할 수 있으며, 협력업체는 개선 및 완화 방안을 마련하고 이행해야 합니다.

본 행동강령은 협력업체의 모든 의무사항을 포함하고 있는 것은 아니며, 정기적인 검토를 통해 수정 및 보완될 수 있습니다. 본 행동강령은 삼성물산 홈페이지에서 확인 가능합니다.

2. 노동 · 인권

협력업체는 모든 형태의 근로자에 대해 국제사회에서 통용되는 수준으로 인권을 보호하고 존엄성을 보장해야 하며, 근로자는 현지 법규에 근거하여 합법적인 권리와 근로조건을 보장받아야 합니다.

1) 강제노동 금지

모든 근로는 자발적이어야 하며, 어떤 형태의 강제노동도 허용되지 않습니다.

인신매매 및 채무 변제를 목적으로 발생하는 현대적 노예(부채속박) 등 노동력의 착취를 위해 취약한 개인을 활용하는 형태의 고용을 금지합니다. 법적 요구사항이 아닌 경우, 근로자에게 신분증이나 근로허가증의 양도를 요구하거나 파기, 은닉할 수 없으며, 채용 과정에서의 수수료 또는 보증금 요구 역시 금지됩니다. 근로계약의 조건은 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 서면으로 명확하게 전달되어야 하며, 근로자의 자유로운 이동과 퇴직의 권리가 보장되어야 합니다. 또한 강제노동에 관여하는 업체로부터 재화나 용역을 공급받지 않아야 하며, 이와 같은 사실이 확인된 경우 고용 절차의 개선 등 적절한 조치를 취해야 합니다.

2) 아동노동 금지

아동 근로자의 고용은 엄격하게 금지됩니다.

"아동"은 15 세, 의무 교육이 끝나는 연령, 그리고 현지 법률에서 정한 법정 고용 최저 연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미합니다. 법정 고용 최저 연령 보다 높은 청소년 근로자의 경우 고용 가능하나, 18 세 미만의 근로자들은 안전 · 보건 측면에서 위험 업무(잔업, 야간근무 포함)를 수행해서는 안되며, 노동으로 인해 교육기회가 제한되지 않도록 조치해야 합니다. 또한 아동노동에 관여하는 업체로부터 재화나 용역을 공급받지 않아야 하며, 이와 같은 사실이 확인된 경우 근로자 연령 검증 프로세스를 강화하는 등 적절한 조치를 취해야 합니다.

3) 근로시간 준수

법으로 규정된 근로시간을 준수합니다.

각 국가별 법정 근로 일수와 연장근로를 포함한 법정 근로시간을 준수하며, 휴게시간을 포함하여 근로시간을 관리해야 합니다. 근로자가 원하지 않는 연장근무를 지양하고, 불가피한 연장근로 발생시 정당한 보상을 제공해야 하며, 국가별 법령에 따라 정당하게 휴일을 보장해야 합니다. 임신 또는 수유기 여성 근로자 대상으로는 초과 근로 근절 및 안전한 근무 환경 제공 등을 추구해야 합니다.

4) 임금 및 복리후생

법률 및 제도를 준수하여 근로자에게 임금을 지급합니다.

근로자에게 지급되는 임금은 국가별 법정 기준에 따라 최저 임금, 초과근로 수당, 법으로 규정된 복리후생 항목 등을 포함하며, 정해진 날짜에 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서를 포함하여 제공되어야 합니다. 초과근로의 경우 현지 법률 및 규정에 따라 정규 근로시간에 적용되는 시간당 급여보다 높은 근로 수당을 지급해야 합니다. 징계조치의 수단으로 임금 삭감은 허용되지 않습니다

5) 인도적 대우

근로자는 인도적으로 대우받아야 합니다.

근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 폭언 등 비인도적인 대우나 위협이 있어서는 안 됩니다. 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 방침과 절차를 규정하고 근로자에게 이를 충분히 설명해야 합니다.

6) 차별 및 괴롭힘 금지

근로자에 대한 차별이나 괴롭힘을 엄격히 금지합니다.

인종, 피부색, 나이, 성별, 성적체성, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 조합원 신분, 결혼여부 등을 근거로 채용과정, 임금, 승진, 보상, 교육기회 등에서 차별이 있어서는 안 됩니다. 근로자들의 종교 활동 및 장애와 관련하여 합리적인 편의 시설이 제공될 수 있도록 노력해야 하며, 법률상 또는 안전을 위해 요구되는 경우를 제외하고 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없습니다. 또한 직장에서의 지위 및 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주는 직장 내 괴롭힘을 금지해야 합니다.

7) 결사 및 단체 교섭의 자유

법으로 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 존중해야 합니다.

각 국가별 법령에 따라 근로자가 사원협의회 또는 노동조합을 조직하거나 가입하고, 단체협약과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다. 단체 교섭의 자유를 보장하면서 동시에 근로자 대표와의 단체 교섭 사항에 대해 성실히 협의해야 합니다. 근로자 및 그들의 대표가 차별, 보복, 위협, 괴롭힘 등의 우려 없이 근로조건과 경영정책에 대한 의견 및 애로사항을 자유롭게 이야기할 수 있어야 합니다.

8) 지역사회 기여

사업의 운영이 영향을 미치는 지역사회의 지속가능한 발전을 지원해야 합니다.

지역주민의 생활환경에 대한 권리를 존중하여 토지, 산림, 수자원, 소음/먼지 등이 미치는 부정적 영향을 최소화하기 위해 노력해야 합니다. 또한, 유엔 원주민 권리 선언(UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)을 따라 사업장 주변 소수민족과 원주민의 경제적, 사회적, 문화적 권리를 존중하고 인정해야 합니다

3. 안전 · 보건

협력업체는 근로자의 안전 · 보건을 보장하는 활동이 사업의 운영에 있어 필수적이라는 점을 인식하고 국가별 법률 및 규정에 따라 안전하고 건강한 작업장을 조성하기 위해 노력해야 합니다.

1) 안전 · 보건 경영시스템 구축

사업을 영위하는 국가별 안전 · 보건 관련 법률 및 규정을 준수하고, 사업에 필요한 모든 안전 · 보건 관련 인허가를 관리해야 합니다.

안전 · 보건 사고를 예방하기 위해 조직, 전략, 프로세스, 점검, 교육 등으로 구성된 안전 · 보건경영시스템을 구축하고 잠재적으로 위험에 노출될 수 있는 근로자들을 적극적으로 보호해야 합니다. 사업 운영 상 필요한 모든 안전 · 보건 인허가 및 등록 사항을 취득하고 유지해야 하며, 최근 개정사항을 반영하여 갱신해야 합니다.

2) 비상상황 대비

발생 가능한 비상사태와 사고를 예측하고 사전에 대비해야 합니다.

자연재해, 집단 감염, 화재 및 안전 사고 등 비상 상황 발생에 따른 대응을 위해 보고 절차, 근로자 전파 및 대응 계획 등이 포함된 대응 매뉴얼을 갖추어야 합니다. 국가별 법적 기준에 맞춰 정기적으로 비상사태 대응 훈련을 실시해야 합니다. 화재 감지/경보기 및 소방시설과 탈출 경로 및 출구 시설을 정기 점검하여 비상사태 발생에 따른 피해를 최소화해야 합니다.

3) 산업재해 및 질병 관리

근로자의 재해 및 질병 발생 내역을 관리하고 지원하는 체계를 갖추어야 합니다.

근로자 재해 및 질병 발생시 즉시 작업 중지, 대피 및 적절한 치료 제공 등 필요한 조치를 취해야 하며, 발생 원인을 파악하여 재발방지 대책을 강구해야 합니다.

근로자가 재해 및 질병으로부터 회복할 수 있도록 법적 기준이나 사내 정책에 따라 휴직기간을 보장하여야 합니다.

4) 위험성 평가

근로자의 안전과 건강에 영향을 줄 수 있는 모든 유해·위험 요인에 대해 정기적이고 체계적인 위험성 평가를 실시해야 합니다.

평가결과는 문서화되어야 하며, 예방 및 보호대책, 교육, 보호구 지급 등 구체적인 관리조치가 반영되어야 합니다. 근로자의 유해·위험요인 신고 및 위험성 평가 참여를 보장해야 하며, 평가 결과에 기반하여 근로자에게 작업공간의 사고위험과 유해인자에 대한 정보가 제공되어야 합니다. 신규 공정 도입, 설비 변경, 사고 발생 등 변경점 발생 시 즉시 재평가를 실시합니다. 해당 내용은 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성되어야 하며, 쉽게 접근할 수 있는 곳에 비치되어야 합니다. 근로자의 유해·위험요인 신고시 보복이나 위협으로부터 자유로워야 합니다.

5) 유해인자 노출 저감

인체에 영향을 줄 수 있는 화학물질, 병원균 바이러스, 고온, 방사선 등 유해인자의 노출도를 파악하고 통제해야 합니다.

생산시설에 대한 교정, 개선 등의 기술적 통제, 법적·제도적 요건에 따른 행정적 통제를 바탕으로 잠재적 위험을 제거하고 예방해야 합니다. 이러한 통제로 위험요인이 해소되지 않는다면 적절한 보호 장비를 지급해야 하며, 근로자 스스로 유해인자를 인식하고 대비할 수 있도록 적절한 교육이 실시되어야 합니다.

6) 신체부담 작업 관리

근로자에게 신체적으로 과중한 부담을 주는 작업을 파악하고 통제해야 합니다.

수작업이나 무거운 물건을 들거나 반복적으로 물건을 들어야 하는 업무, 오랜 시간동안 서서 하는 업무, 반복적이고 체력을 크게 소모하는 조립 업무 등 육체적으로 힘든 업무의 위험을 최소화하기 위해 작업 공정 개선, 보조 장비 활용, 적절한 휴식 제공 등 예방적 조치를 마련해야 합니다.

7) 건강 관리

근로자의 건강 상태를 점검하고 개선해야 합니다.

국가별 법률 및 사내 규정에 따라 근로자를 대상으로 정기적인 건강검진을 실시해야 합니다. 건강검진 결과에 따라 근로조건 개선이 필요한 경우 작업 공간 변경, 직무 전환, 근로시간 단축 등의 조치를 제공해야 합니다. 임신 중이거나 수유 중인 여성 근로자는 건강과 안전에 위험이

있는 작업으로부터 제외되어야 하며, 임신 또는 수유 중인 여성 근로자를 위해 적절한 편의시설을 제공해야 합니다.

8) 위생 시설 및 숙소 제공

근로자에게 안전하고 위생적인 생활·근무환경을 보장해야 하며 필요시 적절한 숙소를 제공해야 합니다.

청결한 화장실과 깨끗한 식수 시설, 식품의 위생적인 조리과 보관 및 식사와 휴게가 가능한 공간을 제공해야 하며, 지속적으로 안전하고 위생적인 상태로 유지되도록 관리해야 합니다. 사업적 특성 및 필요에 따라 근로자에게 기숙사 등 숙소를 제공해야 하는 경우, 숙소는 안전하고 청결해야 하며 환기, 조명, 온수 등의 설비와 안전을 위한 비상구가 갖춰져야 합니다. 또한 근로자에게는 적절한 개인 공간과 합리적인 출입의 자유가 보장되어야 합니다.

9) 안전·보건 교육

사업 운영 관련 위험 요소에 대해 적절한 안전·보건 교육을 제공해야 합니다.

근로자에게 업무 배치 전 교육을 제공해야 하며, 이후에도 정기교육과 상시 교육이 병행되어야 합니다. 모든 교육은 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 합니다. 사업장 내 안전·보건 관련 정보는 모든 근로자가 볼 수 있는 위치에 게시되어야 합니다.

10) 근로자의 적격성 확인

직무 별 근로자의 적격성을 확인하여 적합한 근로자를 배치해야 합니다.

작업 공종 별 작업장소, 위치, 시간, 사용하는 기계·기구·설비 등에 따른 주요 위험을 확인하고 관리방안을 마련하여 연령, 건강 상태 등을 고려해 적합한 근로자를 배치해야 합니다. 특히 상당한 업무 지식이나 숙련도가 요구되는 작업이나 유해하거나 위험한 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 작업을 할 수 있게 해야 합니다.

4. 환경

협력업체는 국가별 법률 및 규정을 엄격히 준수하여 사업 운영으로 발생하는 환경 오염 물질에 대해 철저히 관리해야 하며, 제품 및 서비스의 환경 영향을 최소화하기 위해 노력해야 합니다.

1) 환경경영시스템 구축

사업을 영위하는 국가별 환경 관련 법률 및 규정을 준수하고, 환경 관련 인허가를 관리해야 합니다.

사업 운영에 따른 환경 영향을 완화하기 위해 조직, 전략, 프로세스, 점검, 교육 등으로 구성된 환경경영시스템을 구축하고 잠재적으로 위험에 노출될 수 있는 이해관계자들을 적극적으로 보호해야 합니다. 사업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가 및 등록 사항을 취득하고 유지해야 하며, 최근 개정사항을 반영하여 갱신해야 합니다.

2) 자원사용 저감

자원의 사용을 최소화하고 효율성을 향상하여 환경 영향을 줄여야 합니다.

물, 화석연료, 광물, 목재 등 천연자원과 에너지 사용량을 정기적으로 모니터링하고 절감 목표를 수립하여 관리해야 합니다. 생산 프로세스 개선, 유지관리 강화, 공정 변경, 대체재 사용, 재활용 및 재사용 등 다양한 방식을 통해 절감 목표를 달성하고 자원 보존을 위해 노력해야 합니다.

3) 폐기물 관리

폐기물 발생을 최소화하고 불가피하게 발생하는 폐기물을 안전하고 합법적으로 처리해야 합니다.

폐기물 배출량을 측정 및 추적 관리할 수 있는 체계를 구축하여 배출량을 정기적으로 측정하고 감축 목표를 수립하여 관리해야 합니다. 특히 재사용, 재활용을 확대하여 매립, 소각되는 폐기물의 배출을 최소화하고 처리 과정에서 환경오염이 발생하지 않도록 폐기물에 대한 적절한 보관·운송·처리 절차를 마련해야 합니다.

4) 유해화학물질 관리

사업 운영 과정에서 불가피하게 취급하는 유해화학물질을 안전하게 관리해야 합니다.

유해화학물질의 사용량과 배출량을 정기적으로 측정하고 감축 목표를 수립하여 관리해야 합니다. 근로자에게 화학물질 누출의 위험성과 적절한 취급 방법을 교육하고, 보호구를 지급해야 합니다. 누출 사고 발생에 대비한 즉각적인 대응 체계를 갖추고 누출로 인해 지역사회에 부정적 영향을 미치지 않도록 철저한 관리 기준에 따라 관리합니다. 국제 협약, 국가별 법령을 통해 금지, 제한된 화학 물질은 사용을 엄격히 통제합니다.

5) 대기환경 및 대기오염물질관리

사업 운영 과정에서 발생하는 대기오염물질 배출을 관리하고, 저감 조치를 통해 대기질 보호에 기여해야 합니다.

주요 배출원별 대기오염물질의 사용량과 배출량을 정기적으로 측정하고 감축 목표를 수립하여 관리해야 합니다. 국제 권고기준 및 국가별 법령에 따른 배출 허용치를 준수하기 위해 저감 설비(집진기, 스크러버, 필터 등)를 설치하여 처리해야 하며, 설비의 처리효율을 상시 모니터링 해야 합니다.

6) 수자원 및 폐수관리

수자원을 효율적으로 사용하고, 폐수를 안전하게 처리하여 수질 오염을 예방해야 합니다.

물 사용량 및 수질오염물질 배출량을 정기적으로 측정하고 감축 목표를 수립하여 관리해야 합니다. 국제 권고기준 및 국가별 법령에 따른 폐수 배출 허용치를 준수하기 위해 폐수처리 설비를 설치하며 설비처리 성능을 상시 모니터링하여 오염물질이 수계에 방류되지 않도록 해야 합니다.

7) 제품 내 물질규제 준수

제품 및 부품 내 사용되는 모든 물질에 대해 인체와 환경에 유해한 물질의 사용을 방지해야 합니다.

국제 협약, 국가별 법령을 철저히 준수하여 사용이 금지된 물질은 취급하지 않습니다. 제품 및 부품 내 물질에 대한 정보는 투명하게 공개하고 요청시 관련 문서와 인증서 등을 제공해야 합니다.

8) 기후변화 대응

기후변화 대응을 위해 에너지 효율을 개선하고 및 온실가스 배출량을 감축해야 합니다.

사업장별 에너지 소비량과 온실가스 배출량(Scope 1, 2)을 정기적으로 측정하고, 가치사슬에서 발생하는 온실가스 배출량(Scope 3)의 측정을 권고하며, 측정된 데이터를 투명하게 공개해야 합니다. 국제 기준에 부합하는 감축 목표를 수립하고 실행 계획을 마련하여 관리해야 합니다. 또한 삼성물산과 협력하는 사업 범위에서 발생하는 에너지 소비량과 온실가스 배출량은 삼성물산이 요구 시 제출에 협조해야 합니다.

5. 윤리

협력업체는 사업장 운영에 있어 모든 현지 법률 및 규정을 준수해야 하며, 삼성물산은 협력업체가 최고 수준의 윤리기준을 유지할 것을 요구합니다.

1) 청렴성과 부패방지

사업 활동에 있어 정직과 청렴을 유지하며, 어떠한 형태의 부패나 뇌물도 허용하지 않아야 합니다.

자체적인 부패 방지 정책을 수립하고, 내부 고발채널과 교육을 통해 부패 리스크를 예방해야 합니다. 국가별 법규를 준수하여 공무원, 고객 또는 제 3자에게 뇌물, 금품, 향응, 특혜 등 부정한 이익을 제공하거나 수수하지 않아야 합니다.

2) 이해관계 상충 금지

사업 수행에 있어 개인적 이해관계와 회사의 정당한 이익이 충돌하지 않아야 합니다.

가족·친인척과의 거래, 개인 지분 보유 등 잠재적 이해관계 상충은 사전에 공개되어야 합니다. 이해관계 상충 방지를 위한 모니터링 활동을 상시 수행하여 발생 시 회사에 즉시 보고하고 독립적 검토 절차를 거쳐야 합니다.

3) 정보공개와 보고의 정확성

모든 거래는 투명해야 하며, 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다.

회계, 세무, 비용처리 등은 국제회계기준과 국가별 법규를 준수하여 작성되어야 하며, 노동·인권, 안전·보건, 환경, 지배구조, 재무상태, 경영활동 및 성과에 대한 정보는 국가별 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 은폐는 금지됩니다.

4) 지적재산권 보호

지적 재산권은 존중되어야 하며, 불법적·비윤리적으로 사용하거나 침해하지 않아야 합니다.

기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이뤄져야 하며 거래관계에 있는 모든 업체의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

5) 개인정보 보호

근로자, 고객, 이해관계자의 개인정보를 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 합니다.

개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 국가별 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다. 수집된 개인정보는 접근 권한을 최소화하여 안전하게 저장 및 관리되어야 하며, 유출이나 오·남용을 방지해야 합니다.

6) 공정거래 및 경쟁

공정하고 자유로운 경쟁 원칙을 준수하며, 모든 거래와 광고 활동에서 투명성과 정직성을 보장해야 합니다.

국가별 공정거래 관련 법령과 기준을 준수하며, 거래상 지위 남용, 가격 담합, 독점이나 과장·허위광고 등 공정한 시장 경쟁 영향을 제한하는 활동을 해서는 안 됩니다.

7) 신원보호와 보복금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 위법 및 비윤리행위에 대한 내부 고발자의 신원을 보호해야 합니다.

익명 신고가 가능한 윤리 채널을 마련하고 누구나 접근할 수 있도록 보장해야 합니다. 신고된 사안은 독립적이고 공정한 절차에 따라 신속하게 조사해야 하며, 신고 결과와 시정조치는 투명하게 공유되어야 합니다. 신고자의 신원은 비밀로 유지되어야 하며, 신고 행위로 인한 보복 등 불이익 조치를 취해서는 안 됩니다. 신고제도의 신뢰성을 위해 정기적으로 운영 성과를 점검해야 합니다.

8) 책임있는 원자재 및 원재료 관리

공급망 전반에 책임있는 조달기준을 적용하여 생산과정에서 인권·환경 침해가 발생하거나 분쟁 자금 조달 목적으로 생산된 원자재 및 원재료를 취급하지 않아야 합니다.

3TG(주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금) 및 코발트, 리튬 등의 광물은 OECD Due Diligence 지침에 따라 관리하여 분쟁지역 및 고위험지역에서 조달하는 경우 제련소와 원산지를 추적할 수 있는 절차를 구축해야 합니다. 또한 팜유나 목재, 모피, 가죽, 섬유 등의 원재료를 사용하는 경우에도, 원산지를 확인할 수 있는 절차를 구축해야 합니다. 해당 절차를 통해 원산지 및 제련소에서 심각한 인권 침해, 윤리 위반, 부정적 환경영향 등의 사회·환경적 이슈 발생 여부를 점검하기 위해 노력해야 하며, 사용하는 원자재나 원재료가 불법적이며, 환경에 부정적인 영향을 미치거나 비윤리적 방법을 통해서 조달됐다는 합리적 의심이 들 경우, 이에 대한 사용을 금지하도록 관련 정책을 수립해야 합니다. 삼성물산의 요청 시 원산지 확인서 등 관련 증빙자료를 제공해야 합니다.

9) 위조부품 방지

승인되지 않았거나 위조된 원재료 및 자재를 사용, 생산, 판매하는 행위는 하지 않아야 합니다.

모든 자재와 부품은 신뢰할 수 있는 출처에서만 조달해야 하며, 정품 여부를 검증할 수 있는 추적 관리 체계를 마련하고 내부 감사 및 외부검증을 통해 위조 리스크를 줄여야 합니다. 위조품이 발견되면 즉시 보고하고, 회수 및 차단 조치를 실시해야 합니다.

10) 법률 및 규제 준수

사업 활동과 관련하여 국가별로 시행되는 수출입 및 경제제재에 관한 법률 및 국제적 규약을 준수해야 합니다.

수출제한, 경제제재에 해당하는 국가, 지역, 법인, 단체, 개인 등과 거래해서는 안 됩니다. 법규 변동사항을 상시 모니터링하여 사내 정책과 프로세스를 개선해야 합니다. 사전 점검과 교육을 통해 위반 가능성이 있는 활동을 모니터링하고 예방 조치를 마련해야 합니다.

6. 경영시스템

협력회사는 본 행동강령 또는 이에 상응하는 수준의 노동·인권, 안전·보건, 환경, 윤리에 대한 관리기준을 수립하고 이를 경영 의사결정 프로세스에 통합하는 지속가능한 경영시스템을 구축해야 합니다.

1) 경영 책임 및 리더십

최고경영진은 환경·사회적 책임 이행 의지를 표명하고 대내외에 전파해야 합니다.

본 행동강령 또는 이에 상응하는 수준으로 수립된 영역별 관리 기준 및 경영시스템을 승인하고 이에 대한 준수 및 개선의지를 표명해야 합니다. 아울러 이를 준수하기 위 전략과 목표를 수립하고, 조직과 책임자 선정을 통해 실행력을 제고하며 주기적으로 이행현황을 점검하고 개선해야 합니다.

2) 법규 및 이해관계자 요구사항 준수

사업 및 공급망 운영 전반에서 적용되는 법률 및 규제와 본 행동강령 및 이해관계자 요구사항을 철저히 준수해야 합니다.

행동강령의 각 영역별 요구사항과 국가별 법률 및 규제 내용을 체계적으로 분석하여 경영시스템에 반영하며, 규제 변동사항과 이해관계자 요구사항을 수시 모니터링하여 업데이트해야 합니다.

3) 리스크 관리

사업 운영과 관련된 리스크를 철저히 관리해야 합니다.

행동강령에서 요구하는 내용을 포함하여 영역별 국가별 법률 및 이해관계자 요구사항에 대한 리스크를 식별하고, 식별된 리스크의 영향도를 평가하며 이를 완화하기 위한 적절한 대응방안을 수립하는 등 일련의 프로세스를 마련하여 관리해야 합니다. 또한 정기적으로 프로세스 준수 여부를 점검해야 합니다.

4) 공급망 관리

사업 활동과 관련된 하위 협력업체까지 본 행동강령의 내용을 전파하고, 준수 여부를 관리해야 합니다.

제품 또는 서비스를 기획, 설계, 판매, 제조하는데 있어 계약을 맺은 하위 협력업체에 본 행동강령에서 요구하는 수준으로 노동·인권, 안전·보건, 환경, 윤리 영역을 관리하도록 권고해야 합니다. 또한 본 행동강령이 지향하는 책임 있는 기업 활동에 하위 협력업체들이 동참할 수 있게 하는 제도를 수립하고 이행할 수 있도록 지원해야 합니다. 하위 협력업체의 위반 사실을 확인하거나 리스크 등을 인지한 경우, 개선을 요구해야 합니다.

5) 교육 및 역량강화

행동강령 및 관련 법률에서 요구하는 내용을 근로자에게 교육해야 합니다.

각 영역별 전략과 목표를 이행하고 법률과 규정을 준수하도록 근로자의 이해도를 제고하기 위한 정기적인 교육 프로그램을 구축 및 운영해야 합니다. 또한 교육 효과를 수시 검증하고, 필요 시 보완해야 합니다.

6) 의사소통 및 이해관계자 참여

각 영역별 성과를 이해관계자들에게 투명하게 공개해야 합니다.

전략과 목표, 이에 기반한 성과 내역을 근로자, 협력업체, 지역사회, 고객 등 다양한 이해관계자들에게 정기적으로 공개하며, 이해관계자들의 의견을 수렴하기 위한 채널을 운영해야 합니다.

7) 심사 및 모니터링

정기적인 심사를 통해 이행 성과를 검증해야 합니다.

각 영역별 목표 및 성과와 행동강령, 관련 법률 및 이해관계자 요구사항에 대한 준수여부를 확인하기 위해 주기적인 자체 심사를 진행해야 하며, 필요시 고객사 및 제 3 자의 심사요구에도 성실히 협조해야 합니다.

또한 내·외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정하는 절차를 수립해야 합니다.

8) 문서화 및 기록

본 행동강령의 준수 여부를 입증할 수 있는 자료를 문서화하고 기록을 유지해야 합니다.

전략과 목표, 성과는 검증 가능하도록 문서화하여 관리해야 합니다. 기록은 국가별 법적 기준과 사내 규정에 따라 작성, 유지, 공시되어야 하며, 회사의 기밀과 개인정보를 보호하기 위해 적절한 보안 관리를 수반해야 합니다. 행동강령의 이행과 관련하여 삼성물산의 요구가 있는 경우 관련 정보를 제공하도록 노력해야 합니다.

9) 고충처리 제도 운영

근로자가 노동·인권, 안전·보건, 환경, 윤리 분야의 법률 위반 사실을 확인 또는 인지하거나, 관련하여 개인의 권리 및 이익이 침해당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다.

협력업체는 근로자가 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 합니다. 또한, 신고자의 신분 및 익명성을 철저히 보장해야 합니다.

10) 행동강령 준수

삼성물산 또는 삼성물산이 지정한 제 3 자 검증기관이 진행하는 자가점검 또는 현장실사 시 본 행동강령 준수 여부 및 이행 수준 관련 정보를 제공해야 합니다.

본 행동강령의 준수 여부를 입증할 수 있는 사실에 기반한 적절한 문서를 작성 및 관리해야 하며, 자가점검 또는 현장실사를 통해 도출된 결함이나 위반 사항을 개선할 수 있는 계획을 수립하고 이행할 수 있도록 노력해야 합니다.