

캐논코리아 서플라이어 행동규범

2025년 11월

캐논코리아 주식회사

서문

오늘날의 글로벌 사회는 인권, 안전, 환경, 윤리 등에 대한 사회적 가치의 실현을 기업에게 요구하고 있습니다. 캐논코리아는 이러한 사회적 요구에 부합하고자 환경 변화에 대응하는 혁신과 고객과의 신뢰를 바탕으로 회사에 적용되는 모든 법률 및 규정을 철저히 준수하고 사회적 가치를 창출하고자 노력하고 있습니다.

캐논코리아는 이러한 글로벌 사회의 요구 및 사회적 가치를 충족하고자 Responsible Business Alliance(RBA)행동규범을 채용하여 '캐논코리아 서플라이어 행동규범'을 제정하였습니다. 본 행동규범의 적용 대상은 캐논코리아의 제품 생산에 사용되는 부품을 설계, 판매, 제조하는 협력사와, 제품 생산에 이용되는 재화 및 용역을 제공하는 협력사입니다. 캐논코리아는 협력사가 기업 운영과 관련된 제반 법률, 규정 및 본 행동규범을 준수할 것을 기대합니다.

캐논코리아의 협력사는 본 행동규범의 내용을 이해하고 지속 가능한 사업활동 추진에 협력해야 합니다. 그리고 본 행동규범에 의거하여 노동자의 인권과 안전, 환경에 대한 배려, 윤리적 경영을 추구해야 합니다. 또한 안전한 작업환경을 구축해야 하고, 근로자에 대한 존중과 존엄성을 보장해야 하며, 환경 친화적이고 윤리 적으로 기업을 운영해야 합니다.

본 행동규범에 대한 협력사의 이행상황을 확인하기 위해 캐논코리아는 자체적인 감사활동을 실시할 수 있으며, 협력사는 이에 협조해야 합니다. 캐논코리아의 협력사는 본 행동규범의 취지를 이해하시어, 사회적 가치를 함께 실현할 수 있도록 적극적으로 협조해 주시기를 부탁드립니다.

캐논코리아는 앞으로도 지속 가능한 사업 활동과 지역 발전을 위하여 노력하겠습니다.

캐논코리아 주식회사

<CSR 리스크에 관한 소통 창구>

캐논코리아는 고객 및 협력사와 익명으로 소통할 수 있는 창구를 마련하고 있습니다. 인권, 안전, 환경, 윤리 등에 대한 우려 제기 및 제보 사항이 있으실 경우에는, 아래의 웹사이트를 통하여 연락을 부탁드립니다.

<https://kr.canon/customer>

<제정 및 개정>

RBA행동규범이 개정되는 경우, 개정 내용과 캐논코리아의 방침의 합치 여부를 확인한 후, 개정된 RBA행동규범을 본 행동규범에 적용합니다.

<발행 및 개정 이력>

Ver.	일시	주요 내용
1.0	2022.10	'캐논코리아 서플라이어 행동규범' 발행 RBA행동규범 버전 7.0(2021)
2.0	2024.05	'캐논코리아 서플라이어 행동규범' 개정판 발행 RBA행동규범 버전 8.0(2024)
3.0	2025.11	'캐논코리아 서플라이어 행동규범' 개정판 발행 RBA행동규범 버전 8.0.1(2025)



버전 8.0.1 (2025)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE 행동규범

Responsible Business Alliance(RBA) 행동규범은 공급망의 근무 환경이 안전하며, 사업이 책임감 있고 윤리적이며 인권과 환경을 존중하면서 수행되도록 보장하는 표준을 확립합니다.

본 규범은 모든 기업이 자발적으로 채택할 수 있으며 이후 해당 기업이 계약 노동 공급자를 포함한 직간접 공급망 및 하청업체에 적용할 수 있습니다.

본 규범을 채택하고 참여 기업(이하 "참여 기업")이 되려면, 해당 기업은 본 규범 지지를 선언하고 규범에서 제시한 효과적인 관리 시스템 구축을 통해 본 규범 및 그 표준에 따라 실사를 수행해야 합니다.

해당 규정을 전체 공급망 이니셔티브로 검토하는 것이 권장되지만, 최소한 참여 기업들은 차수 공급업체들에게 규정을 인지하고 이행하도록 요구해야 합니다.

본 규범을 채택함에 있어 기본은 기업의 모든 활동이 반드시 해당 법률과 규칙 및 규정을 철저히 준수하여 운영되어야 한다는 것을 이해하는 것입니다¹. 본 문서의 참고문헌에 열거된 국제적으로 인정된 표준에 따라, 그리고 글로벌 공급망의 모범 사례를 바탕으로, 본 행동규범의 요소는 사회적 및 환경적 책임과 사업 윤리를 발전시키기 위해 법적 준수 수준을 넘어설 수 있습니다. 어떠한 경우에도 본 행동규범의 준수가 해당 법률을 위반하는 것이 되어서는 안 됩니다. 그러나 RBA 행동규범과 해당 법률 간에 기준이 다른 경우, RBA는 준수를 가장 엄격한 요건을 충족시키는 것으로 정의합니다.

본 행동규범의 조항은 다음을 포함하여 국제적으로 인정된 표준에서 파생되었으며 이를 존중합니다.

- OECD 다국적기업 가이드라인
- UN 기업 및 인권에 관한 기본 원칙
- ILO 직장 내 기본 원칙 및 권리 선언

¹ 본 규범은 새롭고 부수적인 제3자(노동자 포함)의 권리를 신설하려는 것이 아닙니다.



- ILO 기본 협약
- UN 세계인권선언

본 규범은 5개의 섹션으로 구성되어 있습니다.

- 섹션 [A](#), [B](#) 및 [C](#): 각각 노동, 안전보건, 환경 기준에 관한 것입니다.
- 섹션 [D](#): 기업 윤리와 관련된 표준입니다.
- 섹션 [E](#): 본 규범을 준수하기에 이상적인 경영 시스템의 구성 요소가 무엇인지 설명합니다.

RBA는 본 행동 규범의 지속적인 발전과 실행 과정에서 이해당사자의 의견을 정기적으로 수렴하기 위해 최선을 다할 것입니다.



A. 노동

참여 기업들은 근로자의 인권을 존중하고 존엄하게 대우하기 위해 노력합니다. 이는 직접 및 간접 공급업체는 물론 임시 근로자, 이주 근로자, 학생 근로자, 계약 근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다.

근로 기준은 다음과 같습니다.

1) 강제 노동 금지

담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 포함하되 이에 국한되지 않는 모든 형태의 강제 노동은 허용되지 않습니다. 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 고용계약서를 모든 근로자에게 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 서면으로 반드시 제공해야 합니다. 외국인 이주 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 서면 고용계약서를 반드시 받아야 하며, 이 계약서에는 근로 약관 및 조건이 포함되어야 합니다. 또한 채용 국가에서 근로자의 입국 시 근로 계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경하고 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다. 모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 합리적인 통지를 한 경우에 언제라도 일을 그만두거나 퇴직할 수 있으며, 이는 근로자 계약에 명확하게 명시되어야 합니다. 참여 기업들은 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 보관해야 합니다. 고용주와 인력 알선업체 및 하청업체는 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분 및 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 전술한 내용에도 불구하고, 고용주는 현지 법률을 준수하기 위해 필요한 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다. 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 되돌려주어야 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. 18세 미만의 근로자(연소 근로자)는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 건강이나 안전을 위협하는 업무를 수행해서는 안 됩니다. 참여 기업은 해당 법규에 따라 학생 기록의 적절한 관리 및 교육 관련 파트너에 대한 엄격한 실사, 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자에 대한 적절한 관리를 보장해야 합니다. 참여 기업은 근로자의 연령을 확인하기 위한 적절한 메커니즘을 구현해야 합니다. 모든 법규에 준수하는 타당한 직장 내 학습 프로그램 이용을 지원합니다. 참여 기업은 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. 아동 노동이 확인되는 경우, 지원/개선이 이루어집니다.

3) 근로 시간

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. 모든 근로자는 동일한 업무 및 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 합니다. 근로자의 초과근무수당은 정규 시급보다 높아야 합니다. 징계 조치로 급여 삭감을 실시하는 것은 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) 차별 금지/괴롭힘 금지/인도적 대우

참여 기업들은 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 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. 기업은 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용 및 고용 활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 또는 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애 유무, 임신 여부, 종교, 정치적 소속, 노조 가입 여부, 은퇴군인 연금 자격, 유전정보 기밀 또는 혼인 여부에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다. 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자들에게 알려야 합니다. 근로자들의 종교 활동과 장애에 대해 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(제111호)을 고려하여 작성되었습니다.

6) 결사 및 단체 교섭의 자유

근로자와 경영진 간의 개방적인 의사소통과 직접적인 참여는 직장 및 보상 문제를 해결하는 가장 효과적인 방법입니다. 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. 이러한 원칙에 따라 참여 기업은 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. 결사 및 단체 교섭의 자유권이 해당 법률 및 규정에 의해 제한되는 경우, 근로자는 합법적인 대체 형태의 근로자 대표를 선출하고 가입할 수 있습니다.



B. 안전 보건

참여 기업은 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, 참여 기업은 지속적인 근로자 투입과 교육이 작업장 내 안전보건 문제를 파악하고 해결하는 데 필수적이라는 것을 인식합니다.

안전보건 기준은 다음과 같습니다.

1) 산업 안전보건

근로자가 안전보건 위험(화학, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 추락 위험 등)에 노출될 가능성을 식별하고 평가하여 통제 계층 구조를 사용하여 완화해야 합니다. 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구 및 이들 위해요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다. 임신부 및 수유부가 그들 또는 그 자녀에게 위험할 수 있는 근무 조건에 있지 않으며, 수유부에게 합리적인 편의를 제공하는 등 성별에 따른 대응조치를 취하여야 합니다.

2) 비상사태 대응 방안

잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화해야 합니다. 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, 업무 복귀 활성화 규정이 포함되어야 합니다. 참여 기업은 근로자가 임박한 피해로부터 스스로 벗어나 보복에 대한 두려움 없이 상황이 완화될 때까지 복귀하지 않도록 허용해야 합니다.

4) 산업 위생

통제 체계에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출도를 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고 근로자는 이를 사용해야 합니다. 참여 기업은 근로자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공해야 하며, 이는 근로자의 건강 및 작업 환경에 대한 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 유지되어야 합니다. 참여 기업은 직업적 노출로 인해 근로자의 건강이 해를 입는지 정기적으로 평가하기 위한 작업장 건강 모니터링을 제공해야 합니다. 보호적 산업 보건 프로그램은 지속적으로 진행되어야 하며 작업장 위험 노출과 관련된 위험에 관한 교육 자료를 포함해야 합니다.

5) 육체노동

육체노동의 위해요소에 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 위해요소를 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. 참여 기업 또는 인력공급업체가 제공하는 직원 기숙사는 청결과 안전을 유지해야 하며 적절한 비상 출구, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 적절한 조절식 환기, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 안전한 개별 보관시설을 제공하고 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간이 있어야 합니다.

8) 안전보건 커뮤니케이션

참여 기업은 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함한 모든 확인된 작업 현장 위험에 대해 근로자에게 적절한 작업장 안전보건 정보와 교육을 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 안전보건 관련 정보는 시설 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 보건 정보 및 교육은 해당하는 경우 성별 및 연령과 같은 관련 인구통계에 대한 특정 위험에 대한 내용을 포함해야 합니다. 업무 시작 전 그리고 업무 중 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다. 근로자들은 일체의 안전보건 우려사항을 보복 없이 제기하도록 장려해야 합니다.



C. 환경

모든 비즈니스 기능에 걸쳐 참여 기업은 환경적 책임이 세계적 수준의 제품 생산에 필수적이라는 점을 인식합니다. 참여 기업은 환경 영향을 파악하고 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공의 안전보건을 지켜야 합니다.

환경 기준은 다음과 같습니다.

1) 환경 허가 및 보고

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

2) 오염 방지 및 자원 보존

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 천연자원은 사용에는 생산, 유지 관리, 시설 프로세스, 재료 대체, 재사용, 보존, 재활용 또는 기타 수단을 활용한 관행을 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. 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

4) 고형 폐기물

참여 기업은 (유해하지 않은) 고형 폐기물을 파악하고 관리하며 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 체계적인 접근법을 실행합니다. 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.



5) 대기 배출

휘발성 유기 화합물질, 연무제, 부식제, 미립자, 오존 파괴 물질 및 제조 운영상 생성되는 연소부산물은 배출 이전에 반드시 그 특성을 파악하고 규칙적으로 관리 감독하며, 제어하고, 필요에 따라 처리해야 합니다. 오존층 파괴 물질은 몬트리올 의정서 및 관련 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 합니다. 참여 기업은 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

6) 물질 규제

참여 기업은 재활용 및 폐기 라벨 표기를 비롯해 생산 및 제조에서 특정 물질 이용 금지 및 제한 관련 모든 법규와 고객의 요구 사항을 준수해야 합니다.

7) 물 관리

참여 기업은 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. 참여 기업은 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 규칙적으로 감시해 최적의 성능을 유지하고 규제 준수를 보장해야 합니다.

8) 에너지 소비와 온실가스 배출

참여 기업은 전사 차원의 절대적인 온실가스 감축 목표를 수립하고 보고해야 합니다. 에너지 소비 및 모든 범위 1, 2 및 범위 3 온실가스 배출의 중요한 범주를 추적, 문서화 및 공개적으로 보고해야 합니다. 참여 기업은 에너지 효율성을 개선하고 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.



D. 윤리

사회적 책임을 다하고 시장에서 성공하기 위해서, 참여 기업 및 그 대리인은 다음과 같은 기준을 포함한 최고 수준의 윤리 기준을 따라야 합니다.

1) 사업 청렴성

모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다. 참여 기업은 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 법령을 준수하기 위해 감시, 기록 관리 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

3) 정보 공개

모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 이를 참여 기업의 사업 장부와 기록에 정확히 반영해야 합니다. 참여 기업의 노동, 안전보건, 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 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 하며, 고객 및 공급업체의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.



5) **공정 거래, 광고 및 경쟁**

공정 거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 합니다.



6) 신원 보호 및 보복 금지

법으로 금지되지 않는 한, 공급업체 및 직원 내부 고발자²의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램을 유지해야 합니다. 참여 기업은 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차를 알리고 유지해야 합니다.

7) 책임 있는 광물 조달

참여 기업은 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침 또는 동등하고 인정된 실사 프레임워크에 부합하는 방식으로 조달되도록 합리적으로 보장하기 위해 자사가 제조하는 제품의 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금 및 코발트의 출처 및 관리망에 대한 정책을 채택하고 실사를 실시해야 합니다.

8) 개인정보 보호

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

² 내부 고발자 정의: 회사의 임직원 또는 공무원이나 공공기관이 저지른 부적절한 행위를 폭로하는 사람을 말합니다.



E. 관리 시스템

참여 기업은 본 규범의 내용과 관련된 경영 시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 경영 시스템을 (a) 참여 기업의 운영 및 제품과 관련된 관련 법률 및 규정, 고객 요구 사항에 대한 준수, (b) 본 규범 준수, (c) 본 규범과 관련된 운영 위험의 파악 및 완화를 할 수 있도록 설계해야 합니다. 또한 이 경영 시스템을 지속적으로 개선해 나가야 합니다.

경영 시스템에는 다음과 같은 요소가 포함되어야 합니다.

1) 기업의 준수 의지

참여 기업은 경영진의 승인을 받아 실사 및 지속적인 개선에 대한 참여 기업의 약속을 확인하는 인권, 안전보건, 환경 및 윤리 정책 선언문을 작성해야 합니다. 정책 선언문은 공개되어야 하며 접근 가능한 채널을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로자에게 전달되어야 합니다.

2) 경영진의 의무와 책임

참여 기업은 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

참여 기업은 본 규범의 요건을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객의 요구 사항을 파악, 모니터링, 이해하는 절차를 채택하거나 확립해야 합니다.

4) 위험 평가 및 관리

참여 기업은 해당 기업의 운영과 관련된 심각한 인권 및 환경 영향의 위험을 포함하여 법적 준수,



환경, 안전보건³, 노동 관행 및 윤리 위험을 식별하는 프로세스를 채택하거나 수립해야 합니다. 참여 기업은 식별된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위해 각 위험의 상대적 중요성과 적절한 절차적 및 물리적 통제 구현을 결정해야 합니다.

5) 개선 목표

참여 기업은 해당 기업의 사회적, 환경적 및 안전보건 성과 개선을 위한 목표, 대상, 실행 계획을 수립해야 하며 그러한 목표 달성에 대한 참여 기업의 성과 진척도를 주기적으로 평가해야 합니다.

6) 교육

참여 기업은 해당 기업의 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고 관련 법률 및 규제 요건을 준수하기 위한 관리자와 직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 수립해야 합니다.

7) 커뮤니케이션

참여 기업은 해당 기업의 정책, 관행, 기대 사항 및 성과에 관한 확실하고 정확한 정보를 직원과 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차를 수립해야 합니다.

8) 근로자/이해관계자 참여 및 구제책 접근

참여 기업은 관련되거나 필요한 경우 근로자, 그 대리인 및 기타 이해관계자와의 지속적인 양방향 커뮤니케이션을 위한 프로세스를 수립해야 합니다. 이 프로세스는 본 행동규범에서 다루는 운영 관행 및 조건에 대한 피드백을 얻고 지속적인 개선을 촉진하는 것을 목표로 합니다. 근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 합니다.

9) 감사 및 평가

참여 기업은 법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용, 사회 및 환경 책임과 관련하여 계약상 고객

³ 환경, 안전보건 위험성 평가 대상은 생산 구역, 창고 및 보관 설비, 공장/설비 지원 장비, 실험 및 검사 구역, 위생 시설(화장실), 주방/구내식당 및 근로자 거주시설/기숙사입니다.



요구사항의 준수를 보장하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 합니다.

10) 시정 조치 절차

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

11) 문서화 및 기록

참여 기업은 규제 준수와 사생활 보호를 위한 적절한 기밀 유지 및 회사의 요구 사항을 지키기 위한 문서 및 기록을 작성하고 유지합니다.

12) 공급업체 책임

참여 기업은 본 규범의 요구 사항을 공급업체에 전달하고 공급업체가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 수립해야 합니다.



참고 자료

본 규범의 작성에는 다음 참고 자료가 활용되었으며 이로부터 유용한 추가 정보를 확인할 수 있습니다. 각 참여 기업은 다음 참고 자료를 승인하지 않을 수 있습니다.

표준 및 협약:

- [ILO 기본 협약](#)
 - 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)
 - 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)
 - 1930년 강제노동 협약(제29호)
 - 1957년 강제노동 폐지 협약(제105호)
 - 1973년 최소 연령 협약(제138호)
 - 1999년 최악의 형태의 아동 노동 협약(제182호)
 - 1999년 동등보수협약(제100호)
 - 1958년 차별(고용 및 직업) 협약(제111호)
 - 1981년 산업안전보건 협약(제155호) 및 2006년 진흥기본법(제187호)
- [분쟁 영향 고위험 지역으로부터의 책임 있는 광물 공급망을 위한 OECD 실사 지침](#)
- [OECD 다국적기업 가이드라인](#)
- [국제연합\(UN\) 기업 및 인권에 관한 기본 원칙](#)
- [세계인권선언](#)
- [UN 부패방지협약](#)
- [UN 아동권리협약](#)



- [UN 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약](#)
- [UN 글로벌 협약](#)

기타 유용한 참고 자료:

- [도드-프랭크 월가개혁 및 소비자보호법](#)
- [환경경영감사제도](#)
- [윤리적 상거래 이니셔티브](#)
- [ILO 안전보건 실행규범](#)
- ISO 14001 및 관련 표준 – 환경 관리
- ISO 45001:2018 - 산업 안전보건 관리 시스템
- [미국 화재예방협회](#)
- 국제사회책임기구(SAI)
 - [SA 8000](#)
- [미국 연방조달규정](#)



문서 이력

버전 1.0 – 2004년 10월 배포.

버전 1.1 – 2005년 5월 배포. RBA 형식으로 수정, 일부 페이지 수정, 내용 변경 없음.

버전 2.0 – 2005년 10월 배포, 다수 조항 수정. 버전 3.0 – 2009년 6월 배포,

다수 조항 수정.

버전 4.0 – 2012년 4월 배포, 다수 조항 수정. 버전 5.0 – 2014년 11월 배포,

다수 조항 수정.

버전 5.1 – 2015년 3월 배포, A1 수정 조항 2016년, 1월 1일 발효. 버전 6.0 – 2018년 1월

배포, 다수 조항 수정.

버전 7.0 – 2021년 1월 배포, 다수 조항 수정.

버전 8.0 – 2024년 1월 배포, 다수 조항 수정.

버전 8.0.1 – 2025년 11월 배포, 서문에 대한 소규모 수정 포함.

책임감 있는 비즈니스 연합 행동규범은 2004년 6월과 10월 기간에 전자제품 제조에 종사하는 다수의 회사에 의해 최초로 작성되었습니다. 기업이 본 규범을 채택하도록 권유하고 장려하는 바입니다. 추가 정보는 다음에서 얻으실 수 있습니다.

<https://www.responsiblebusiness.org>