

## LG전자 협력회사 행동규범

LG전자 협력회사 행동규범(이하 "규범"이라 함)은 LG전자의 협력회사가 안전한 작업환경을 구축하고, 직원의 인권을 존중하고, 환경에 대한 책임을 다하며 윤리적으로 기업을 운영하도록 LG전자가 협력회사에 요구하는 바를 제시한다. 협력회사는 LG전자와의 계약서 또는 준수 동의서를 통해 본 규범의 준수를 동의하고, LG전자는 협력회사가 본 규범에 따라 실사 및 지속적인 개선을 할 수 있도록 지원한다. LG전자는 협력사 구매 활동을 평가하는 지표로서 ESG의 중요성을 인식하고 있으며, ESG 기준을 협력사 선정 과정에 적용한다. 또한 협력회사가 행동 규범을 준수하는지를 매년 정기적 점검을 통해서 모니터링 한다. LG전자는 본 규범을 필요에 따라 변경할 수 있고, 변경사항은 사전에 협력회사 포탈 웹사이트(<https://www.lgesuppliers.com>) 등을 통해 협력회사에 공지한다. LG전자(및/또는 외부 심사원)는 본 규범의 준수 여부를 점검하기 위하여 협력회사의 사업장을 방문 후 개선을 요구할 수 있고 협력회사는 인권침해 사례 발생 시 구제방안을 수립하고 이행해야 한다. 본 행동규범과 현지 법규가 충돌할 경우, 두 규정 중 보다 엄격한 기준을 적용한다. 협력회사가 행동규범에 부적합한 사항에 대한 개선을 거부할 경우, LG전자는 해당 협력회사와 거래를 종료할 수 있다.

## 1. 근로자의 인권 존중 (Labor)

### A. 강제노동 금지

협력회사는 근로자의 의사에 반하는 모든 형태의 강제노동(노예, 인신매매, 비자발적 죄수노동 등을 포함하되 이에 국한되지 않음)을 강요해서는 안 된다. 협력회사는 채용 시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로계약을 작성, 체결하여 모든 근로자에게 1부씩 제공해야 한다. 여권, 근로 허가증 등 정부가 발행한 공식 서류는, 근로자 본인이 보관해야 하며 법적으로 고용주가 보관하도록 요구되는 경우라도 근로자 본인이 원할 때는 언제든지 해당 서류를 이용할 수 있어야 한다. 협력회사는 근로자의 이동을 불합리하게 제한해서는 안 되고, 근로자는 희망 시 자유롭게 퇴사할 수 있어야 하며 근로계약에도 이를 명확히 명시해야 한다. 협력회사는 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 보관(문서 보관기간: 최소 12개월 이상)해야 하며, 채용 시 발생하는 고용 관련 수수료를 근로자에게 요구해서는 아니되고, 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명된 경우 근로자에게 지불한 수수료를 돌려주어야 한다.

### B. 아동 고용 금지 및 유소년 근로자 관리

협력회사는 근로자 채용 시 근로자의 연령을 검증하는 절차를 반드시 갖추고 만 15세 미만 또는 현지 법규에서 정하는 고용 가능한 최저연령 미만인 자(이하 “아동”이라 함)를 고용해서는 안 된다. 만 18세 미만의 연소근로자는 안전보건상 위험한 공정 또는 연장/야간근로에 투입하면 안 된다. 실습생의 경우 일반 근로자와 구분하여 실습프로그램에 따라 별도 지원 및 관리하고, 관련 법규 준수 여부를 지속적으로 확인해야 한다. 아동노동이 확인되는 경우 해당 아동에게 지원/구제책을 제공해야 한다.

### C. 과도한 연장 근로 금지

주당 총 근로시간은 현지 법에 규정된 최대 근로시간 또는 60시간을 초과해서는 안 된다(단, 응급 또는 비상상황의 경우는 예외임). 또한 매 7일마다 최소한 1일의 휴무를 허용해야 한다. 모든 연장근로는 자발적이어야 한다. 이는 사업장 내에서 근무 중인 모든 사내 협력회사에도 동일하게 적용된다.

### D. 임금과 복리후생

근로자에게 지급되는 임금은 모든 급여 관련 법률을 준수하여 지급되어야 하며, 임금은 일한 시간만큼 법정 최저임금기준 이상으로 급여와 공제 내역이 상세히, 근로자가 알아보기 쉽게 기록된 급여명세서와 함께 지급되어야 하고, 모든 근로자는 동일한 업무 및 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 한다. 또한 연장/야간근로시간에 대해서는 정규 시급보다 높은 가산수당을 지급해야 하며, 징계 조치로 임금에 대한 삭감은 허용하지 않는다(단 지각 등으로 일하지 않은 시간에 대한 공제는 인정). 협력회사는 근로자의 사회보험료를 성실히 납부해야 하고 임시직, 파견직 및 외부 용역은 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 한다.

#### **E. 차별/괴롭힘 금지/인도적 대우**

협력회사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 한다. 근로자에 대한 폭력, 성폭력(Gender Based Violence), 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적/육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언, 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적인 대우가 있어서는 안되며 그러한 대우를 받을 위협도 일체 없어야 한다. 협력회사는 채용, 급여, 인센티브 지급 및 승진, 연수 등 교육훈련 기회 제공을 포함한 채용 및 고용 관행에 있어서 성별, 인종, 피부색, 나이, 성적 지향, 성적체성 및 표현, 출신 민족·국가, 장애여부, 임신여부, 결혼여부, 종교, 정치 성향, 노조 활동 또는 사회적 신분, 군필여부, 유전자 정보, 질병 여부에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 된다. 이를 위해 협력회사는 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 합리적인 징계 규정과 절차를 마련하고, 해당 규정과 절차를 근로자에게 공지해야 한다. 또한 근로자나 구직자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 항목(임신여부 등)의 의료검진을 요구할 수 없으며, 필요한 경우 종교적 활동과 장애에 대해 합리적인 편의조치를 취해야 한다.

#### **F. 결사의 자유 및 단체 협약**

직장 및 보상 문제를 해결하는 효과적인 방법은 근로자와 경영진 간의 열린 소통과 적극적인 참여이다. 따라서 근로자 및/또는 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 또는 괴롭힘이나 이에 대한 두려움 없이 근무 조건 및 경영 방식에 대해 경영진과 공개적으로 소통하고 의견과 우려 사항을 공유할 수 있어야 한다. 협력회사는 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직, 가입할 수 있는 권리, 집단교섭권, 그리고 단체협약과 평화적 집회/시위를 할 수 있는 권리 및 이러한 행위를 거부할 수 있는 권리도 보장해야 한다. 결사의 자유와 단체 교섭권이 현지 법규 및 규정에 의해 제한되는 경우, 협력회사는 합법적인 근로자 협의체 결성을 허락한다.

## 2. 안전한 작업환경 (Health & Safety)

### A. 산업 안전보건

협력회사는 안전보건 위험요인(화학물질, 전기 및 다른 에너지원, 화재, 차량 및 추락위험 등)에 대한 근로자의 노출 가능성을 사전에 파악하고 위험 감소 대책(Hierarchy of Controls)을 사용하여 위험을 완화해야 한다. 협력회사가 위험요소를 적절히 통제할 수 없을 경우 근로자들에게 잘 관리된 적절한 개인 보호 장비 및 해당 위험요소와 관련된 위험에 대한 교육 자료를 제공해야 한다. 임신 중이거나 수유 중인 근로자는 위험성이 높은 조건에서 근무하지 않도록 해야 하며, 수유 중인 근로자에게 수유 시간 및 장소 제공 등 성별에 따른 대응조치를 제공해야 한다.

### B. 비상사태 대비

협력회사는 잠재적 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화해야 한다. 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상상황보고, 비상상황 전파 및 대피절차, 근로자 교육 및 훈련이 있다. 비상대응 계획에는 화재감지 및 진압 장비, 적치되어 있는 장애물 등 방해요소가 없는 대피로 및 비상구, 비상 연락망 및 복구계획이 포함되어야 한다. 비상구는 대피방향으로 상시 개방 가능해야 하고, 전 근로자를 대상으로 최소한 연 1회 이상 또는 현지 법에서 요구하는 것 중 더 엄격한 기준으로 대피훈련을 실시해야 한다. 비상집결지는 실내·외에 모두 마련하고, 위치를 표시하여 누구나 알 수 있게 해야 한다. 대피훈련 후에는 평가(대피시간 측정 및 개선사항 파악)를 통해 신속하고 효과적인 대피능력을 유지해야 한다. 대피훈련은 근로자가 이용하는 모든 시설(식당, 기숙사 등 포함) 내 다양한 상황(주간/야간)에서 진행해야 한다.

### C. 산업 재해와 질병 예방

협력회사는 산업 재해와 직업병을 예방하고 재발을 방지하기 위해 다음의 절차 및 시스템을 이행, 확립해야 한다: a) 사건/사고 보고 b) 부상과 질병사례의 유형 분류, 기록 c) 필요한 치료 제공 d) 근본원인 분석 후 시정/예방 조치 수립(근로자 교육 포함) e) 치료 후 사업장 복귀 지원. 협력회사는 근로자가 직면한 위험으로부터 스스로 벗어나 보복에 대한 두려움 없이 상황이 완화될 때까지 복귀하지 않도록 허용해야 한다.

### D. 작업환경 내 유해인자 노출관리

협력회사는 근로자가 노출될 수 있는 화학적·생물학적·물리적 유해인자를 파악하고, 정기적인 작업환경 측정(소음, 진동, 실내 공기질 등)을 통하여 그 영향을 파악해야 하며, 해당 위험요인들은 최대한 작업환경에서 제거하되 불가할 경우 우선순위에 따라 대체 또는 적절한 관리감독 및 기술적·행정적 조치 등을 통하여 유해인자 노출을 기준치 미만으로 줄여야 한다. 그럼에도 불구하고 위험요인이 충분히 통제되지 않을 경우, 협력회사는 근로자에게 무상으로 적절한 개인보호구(PPE)를 지급하고 관련 교육을 제공해야 한다.

#### **E. 육체적 과중 업무 관리**

협력회사는 단순 반복작업, 중량물 취급 등 육체적으로 힘든 작업을 파악하고, 그로 인한 근골격계 질환이 발생하지 않도록 공정을 개선(보조설비 도입, 작업대 높낮이 조정 등)하거나 순환근무/스트레칭 등을 실시해야 한다.

#### **F. 설비안전**

협력회사는 모든 유해 위험설비에 대한 안전검사를 법규에 따라 정기적으로 실시하고 기록을 유지해야 한다. 근로자의 안전을 위해 물리적인 방호장치/벽과 안전장치(개방 시 설비가동 중단, 인터록)를 설치하고, 해당 장치에 대한 예방정비를 실시해야 한다.

#### **G. 식당과 기숙사 관리**

협력회사는 직원에게 깨끗한 화장실과 먹는 물, 위생적으로 식품을 조리/보관/식사할 수 있는 장소를 제공해야 한다. 협력회사 또는 파견업체가 제공하는 직원 기숙사는 위생적이고 안전해야 하며, 적절한 비상구와 냉/난방, 온수, 조명 및 환기장치, 시건 가능한 개인 사물함 또는 공간을 제공해야 한다.

#### **H. 안전보건 교육**

협력회사는 모든 근로자에게, 근로자가 이해할 수 있는 언어로 안전보건 교육을 실시해야 한다. 근로자가 알아야 할 안전보건 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시하거나, 쉽게 접근 가능하도록 비치해야 한다. 안전보건 교육은 해당되는 경우 성별 및 연령과 같은 특정 위험에 대한 내용을 포함해야 한다. 안전보건 교육은 작업 시작 전을 포함하여 정기적으로 실시해야 하며, 근로자가 안전보건상의 문제를 보복의 우려 없이 자유롭게 제기/공유할 수 있도록 신고 및 의사소통 창구를 마련해야 한다.

### 3. 환경친화적 사업장 관리 (Environment)

#### A. 환경 법규 준수 (인허가와 신고의 의무)

협력회사는 법정 필수 환경 인허가를(예: 배출/방지시설 설치/운영/변경 신고) 취득, 유지하고 신고 의무를 준수해야 한다. 또한 최신 법규 개정사항을 지속적으로 파악하고 준수해야 한다.

#### B. 오염예방과 자원 보존

협력회사는 공정개선, 원료대체, 예방보전, 자원보존, 재활용/재사용을 통해 자원 사용량과 폐기물 배출량을 원천적으로 줄이고 제로화하기 위해 노력해야 한다.

#### C. 유해물질 관리

협력회사는 유출 시 인체에 유해하거나 환경오염의 가능성이 있는 모든 화학물질(지정 폐기물 포함)을 파악하여 해당물질의 안전한 저장, 운반, 사용, 재활용/재사용, 폐기를 보장하기 위해 유해물질을 라벨을 표기하고 관리해야 하며, 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 한다. 또한 취급 중 누출 시 토양, 우수 오염이 가능한 지역을 파악하고 대응계획을 수립하며 연 1회 이상 누출대응훈련을 실시해야 한다.

#### D. 폐기물 관리

협력회사는 발생하는 폐기물의 종류, 특성, 발생량을 파악하고 법규에 따라 처리 후 배출해야 하고, 발생량을 줄이기 위해 노력해야 한다. 폐기물 처리업체(운반업체 포함)는 법적으로 적합하게 운반/처리, 폐기가 가능한지 평가(현장점검 포함) 후 선정한다. 폐기물 데이터는 추적하고 문서화해야 하며 유해하지 않은 고품 폐기물을 처리 또는 재활용하기 위해 체계적으로 관리해야 한다.

#### E. 대기오염 관리

협력회사는 공정상의 휘발성 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴물질, 연소부산물의 종류, 특성, 발생량을 파악하고 법규에 따라 처리 후 배출해야 한다. 오존층 파괴 물질은 몬트리올 의정서 및 해당 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 한다. 방지설비의 처리효율은 상시 모니터링해야 한다.

#### F. 제품 및 공정 내 유해물질 규제 준수

협력회사는 국내외 환경규제에서 금지하고 있는 물질 및 인체 위해 우려 독성물질이 제품에 포함되거나 공정에서 사용되지 않도록 철저히 관리해야 하며, LG전자의 최신 유해물질 관리기준을 준수해야 한다. 또한 협력회사는 생산 및 제조 과정에서 유해물질 관련 규제와 고객의 요구사항을 준수해야 한다.

### **G. 물 관리**

협력회사는 각각 취수, 사용, 배출 시 물의 특성을 파악하고 관리해야 한다. 모든 폐수는 법규에 따라 처리 후 배출해야 하고, 상시 기준치 내로 배출하도록 처리 결과를 지속적으로 모니터링해야 한다.

### **H. 에너지소비와 온실가스 배출**

협력회사는 전사 차원의 절대적인 온실가스 감축 목표를 수립하고 보고해야 한다. 협력회사는 에너지 소비량과 Scope 1&2 및 Scope3 주요 Category의 온실가스 배출량을 파악하여 기록하고 목표 대비 달성 수준을 공개해야 하며, 에너지 효율을 높여 에너지 소비량과 온실가스 배출량을 최소화할 수 있는 방법을 찾아야 한다.

### **I. 생물다양성 및 산림 벌채 관리**

협력회사는 생물 다양성이 건강한 환경과 지속 가능한 발전의 기반임을 인식하고, 사업 활동 과정에서 생물 다양성에 미치는 영향을 최소화하기 위해 노력한다. 또한 산과 숲을 광범위하게 개간하는 산림 벌채는 지구 기후 변화에 깊은 영향을 미치는 중대한 문제임을 인식하고, 국제적인 노력에 동조하여 산림 벌채를 줄이고 지속 가능한 토지 사용 관행에 직/간접적으로 투자할 수 있도록 노력한다.

#### 4. 기업 윤리 준수 (Ethics)

##### A. 정도경영 준수와 부당이익 금지

협력회사는 LG전자 정도경영 방침에 따라 선물을 포함한 뇌물수수, 횡령 등 부패행위를 무관용 정책으로 금지하고, 반부패 관련 법규 준수를 위해 지속적으로 단속 및 감시하고 관련 기록을 남겨야 한다.

##### B. 정보 공개

모든 거래는 투명해야 하고 회계장부에 정확하게 기록해야 한다. 협력회사는 관련 법규, 업계 모범기준에 따라 노무/안전보건/환경 관리 실태, 경영 활동, 지배구조, 재무상태, 성과에 대한 정보를 해당 법규와 업계 관행에 따라 사실대로 공개해야 하며, 정보 조작 및 허위진술 등은 허용하지 않는다.

##### C. 지적재산권 보호

협력회사는 모든 지적재산권을 존중하고, 기술/노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 한다. 또한 LG전자뿐 아니라 고객 및 하위 협력회사의 모든 정보를 안전하게 보호해야 한다.

##### D. 공정거래, 광고와 경쟁

협력회사는 공정거래(담합 금지), 광고 및 경쟁에 관한 규제 및 기준을 준수해야 한다.

##### E. 신원보호와 보복금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 협력회사는 비밀 및 익명성이 보장되는 신고채널과 내부 고발자 보호 프로그램을 운영해야 한다. 협력회사는 모든 근로자에게 관련 절차를 공지하여, 근로자가 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 한다.

##### F. 개인정보 보호

협력회사는 모든 이해관계자(협력회사, 고객사, 소비자, 근로자 포함)의 개인정보를 체계적으로 보호하고 개인정보의 수집, 보관, 가공, 전송, 공유 시 개인정보 보호/정보보안 관련 법규를 준수해야 한다.

##### G. 국제 거래 질서의 존중

협력회사는 LG전자에 납품하는 제품과 서비스에 대해 모든 국제무역법규를 준수해야 한다. 이는 특정 국가, 기업, 단체 및 개인 등 국제제재 대상과의 거래와 연관된 원자재/부품/제품 및 서비스의 공급금지를 의미하며, 국제제재대상과의 거래를 사후에 인지할 경우 즉시 LG전자에 통보하고 가능한 모든 조치를 취해야 함을 말한다. LG전자는 필요 시 공급망 내 제재대상과의 거래 포함 여부에 대한 확인/조사를 요청할 수 있고, 협력회사는 이에 협조해야 한다.

## 5. 책임있는 광물/원자재 관리 (Responsible sourcing)

협력회사는 불법적·비윤리적인 방법을 통해 취득한 원자재 및 광물 사용 금지에 관한 정책을 수립 및 이행하고 관련 규제를 준수해야 한다. 협력회사는 “분쟁 및 고위험 지역 광물의 책임 있는 공급망에 대한 OECD 지침”에 따라 LG전자에 공급하는 원자재/부품/제품에 포함된 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금(분쟁광물), 그리고 코발트에 대한 관리 정책을 수립해야 한다. 협력회사는 LG전자로 공급하는 원자재/부품/제품 내 3TG 광물 및 코발트 원산지 및 공급망에 대하여 실사(due diligence)를 수행해야 하며, RMAP 인증 또는 대체 가능한 인증평가 프로그램에서 인증받은 제련소, 정련소로부터 공급받아야 한다. 협력회사는 또한 LG전자의 요청 시 관련 실사 현황을 제공해야 하며, LG전자로 공급하는 원자재/부품/제품 내 3TG 광물 및 코발트의 원산지 및 제련소, 정제회사 정보를 포함한 실사 결과를 신속히 제공해야 한다.

## 6. 경영시스템(Management system)

### A. 경영진의 준수 의지 선언과 책임

본 행동규범의 준수 책임자로서 협력회사 경영진은 인권, 안전보건, 환경 및 윤리 정책의 실사 및 지속적인 개선에 대한 기업의 준수 의지를 문서로 공개하고, 이를 근로자가 접근 가능한 채널을 통해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 전달해야 한다. 또한 경영진은 준수 현황을 연 1회 이상 검토해야 한다.

### B. 외부 요구사항 대응

협력회사는 본 규범을 포함한 최신 법규와 고객 요구사항을 파악하고 정기적 준수평가(심사)를 실시해야 한다. 심사결과 부적합한 부분이 있다면 근본원인을 분석 후 시정/예방조치를 시행해야 한다.

### C. 리스크 평가와 관리

협력회사는 기업의 운영과 관련된 심각한 인권 및 환경 영향의 위험을 포함하여 노무, 윤리, 환경, 안전보건 측면의 잠재 리스크를 파악하고, 발생가능성이 크고 영향이 큰 리스크는 관리계획을 수립하여 연 1회 이상 이행현황을 경영진에 보고해야 한다.

### D. 목표 수립과 관리

협력회사는 노무, 윤리, 환경, 안전보건 측면의 목표와 실행계획을 수립하고 달성현황을 연 1회 이상 평가해야 한다.

### E. 교육훈련과 의사소통

협력회사는 본 규범과 법규 준수를 위해 관리자/근로자 대상 교육프로그램을 운영하고, 협력회사의 정책, 목표, 성과에 대하여 명확한 정보를 근로자, 하위 협력회사, LG전자와 공유해야 한다.

### F. 근로자/이해관계자 참여 및 구제책 접근

협력회사는 필요한 경우 근로자, 근로자 대표 및 기타 이해관계자와의 양방향 커뮤니케이션을 위한 절차를 수립해야 하고, 본 규범과 관련된 운영 관행 및 조건에 대한 의견을 취합하여 관련 절차를 개선해야 한다. 근로자들은 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공받아야 한다.

### G. 감사 및 평가

협력회사는 관련 법규, 본 규범의 내용, 사회적 책임 등과 관련하여 계약상 고객 요구사항의 준수를 보장하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 한다.

#### H. 시정조치

협력회사는 내외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정하는 절차를 수립해야 한다.

#### I. 문서와 기록

협력회사는 관련 법규와 사내 문서관리 규정에 따라 해당 문서와 기록을 관리해야 한다.

#### J. 협력회사의 책임

협력회사는 하위 협력회사에게도 본 규범을 전달하고 준수를 요구하며, 준수평가를 실시해야 한다.

## 참조 자료

다음 기준을 참고하여 본 규범을 작성하였고 추가 정보를 확인할 수 있다.

RBA (Responsible Business Alliance) Code of Conduct

ILO Fundamental Conventions

- o Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No.87)
- o Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98)
- o Forced Labour Convention, 1930 (No.29)
- o Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No.105)
- o Minimum Age Convention, 1973 (No.138)
- o Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No.182)
- o Equal Remuneration Convention, 1999 (No.100)
- o Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)
- o Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155), and the Promotional Framework, 2006 (No.187)

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Universal Declaration of Human Rights

United Nations Convention Against Corruption

United Nations Convention on the Rights of the Child

United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

United Nations Global Compact

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act

Eco Management & Audit System

Ethical Trading Initiative

ILO Code of Practice in Safety and Health

ISO 14001 and related standards – Environmental management

ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems

National Fire Protection Association

Social Accountability International (SAI)

- o SA 8000

United States Federal Acquisition Regulation

## 문서 이력

Version 1.0 – 2010년 9월 제정

Version 1.1 – 2012년 12월 개정

Version 1.2 – 2014년 2월 개정

Version 1.3 – 2014년 12월 개정

Version 2.0 – 2016년 2월 개정

Version 3.0 – 2018년 1월 개정

Version 4.0 – 2021년 8월 개정

Version 5.0 – 2024년 5월 배포

LG전자 협력회사 행동규범은 RBA 회원사로서 공급망 전반의 사회적 책임 이행을 증진하기 위해 2010년 최초로 제정되었다. 최신 규범은 협력회사 포탈 웹사이트 (<https://www.lgesuppliers.com>) 및 공식 사이트 (<https://www.lge.co.kr/company/sustainable/policy#com-tabs02>)에서 확인할 수 있다.