

준법경영

Witzenmann 행동규범 2024



Witzenmann 그룹 임직원 여러분,

Witzenmann 그룹은 파이프 시스템에서의 진동 절연, 연장 마운트, 미디어 가이드 및 조립 보정에 관련된 어려운 기술 적 문제에 관한 글로벌 상담사 역할을 수행하고 있습니다. 즉, 고객과 공급 업체에게 있어 풍부한 경험을 갖춘 개발 파트너입니다.

Witzenmann 그룹의 경영이념에는 전사적 비전과 목표뿐만 아니라 경영활동의 구체적인 지침과 임직원 행동규범 및 경영원칙을 제시하고 있습니다. 이러한 원칙은 Witzenmann 그룹의 사회적 책임과 준법 활동, 기업 내부 관계의 공정 성과 무결성, 고객과 공급 업체, 기타 비즈니스 파트너, 경쟁사와의 관계를 강조합니다. 이는 기업 전체와 임직원 개개인 에게 아울러 적용됩니다. 본 정책 및 Witzenmann 행동규범을 통해 Witzenmann 임직원 모두가 법적 요구사항, 기업 내부 정책, 기본 윤리적 지침 및 국제 표준을 준수할 것을 기대합니다. 본 Witzenmann 행동규범에서는 모든 경영활동에서 기대하는 임직원의 행 동에 관하여 간략하게 설명합니다. 이때 구체적인 고용 계약 규정 및 계약 내용은 영향을 받지 않습니다. 다음 규정은 Witzenmann 그룹의 모든 임직원에게 적용됩니다. Witzenmann 은 해당 규정 위반을 용인하지 않습니다. 또한, 임원진이 모범을 보여 Witzenmann 행동규범을 이해하고 준수할 것을 기대합니다. Witzenmann 행동규범의 특정 부분에 대해 직속 상사와 논의할 수 없는 상황인 경우에는 차상급자에게 문의할 권리가 있습니다. 언제든지 준법감시인, 해당 기업 경영진 또는 Witzenmann GmbH 경영진에게 문의할 수 있습니다.

Pforzheim, 2024.06,15

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe

Philip Paschen

Christine Wüst

Irene Kings

책임의식 및 법률준수 행동

Witzenmann 그룹은 사업 및 경영에 적용되는 법률, 기업 정책 및 기본 윤리규범, 국제 규범을 준수하기 위해 노력합니다. 이는 또한 당사 제품의 군사적 공격용 무기(육상, 해상, 공중) 용도의 사용을 명시적으로 배제한다는 것을 의미합니다. 또한, 제 3 자에게 불법적 행동을 종용하지 않습니다. 행동규범을 위반하는 경우 징계 처분 및 법적 제재를 받을 수 있습니다. Witzenmann 그룹의 모든 직원은 이 준법경영 가이드라인의 내용을 수용하고 그 내용에 대한 연간 교육을 받습니다.

Human Rights, Labour and Social Standards

Witzenmann 그룹(Witzenmann GmbH 및 Witzenmann 그룹의 모든 자회사)에게 사람과 환경에 대한 존중은 우리의 경영 정책의 기본 원칙입니다. 따라서 우리는 인권과 환경 보호를 존중하는 기업의 책임을 명확히 약속하며, 우리의 사업 활동과 전 세계 공급망에서 인권과 환경 리스크를 식별하고 완화하기 위해 노력하고 있습니다.

이에 따라 우리는 비즈니스 행동을 다음의 국제적으로 인정받는 기준에 맞추고 있습니다:

- 유엔의 세계인권선언
- 유엔 기업과 인권에 관한 이행 원칙
- 유엔 글로벌 컴팩트와 그 10 개 원칙
- OECD 다국적기업 지침
- 국제노동기구(ILO)의 핵심 노동 기준과 다국적 기업을 위한 노동 기준, 특히 인사 및 사회 정책 분야에서의 기준
- 유엔의 국제 시민 및 정치적 권리에 관한 규약
- 유엔의 국제 경제, 사회 및 문화적 권리에 관한 규약

또한 우리는 차별이나 괴롭힘을 용납하지 않습니다. 우리는 사업 파트너를 포함하여 아동 노동을 거부합니다. 우리는 근로자의 결사 및 단체 교섭(고용 조건에 대한 노사 간의 협상)의 권리를 존중합니다.

우리는 직원의 근무 시간, 급여 및 사회적 혜택에 관한 규정 및 법률을 준수합니다. 인종, 성별, 종교, 신념, 장애, 나이 또는 성적 지향을 이유로 한 인사 결정에서의 차별은 금지됩니다.

우리는 이러한 규정을 통한 글로벌한 인권 존중이 Witzenmann 그룹 내에서 인권 및 노동권을 유지하기 위한 전략의 기초라고 생각합니다. 우리의 인권 전략에 대한 자세한 설명은 홈페이지에서 확인할 수 있습니다.

환경, 안전 및 보건

Witzenmann 그룹은 지속 가능한 아이디어 창출을 약속하며 미래 세대를 위해 자연과 환경을 보존할 수 있는 경제적 활동을 보장합니다. 이에 관한 자세한 내용은 정기 발행되는 지속 가능성 보고서에서 확인할 수 있습니다. 환경 문제에 관련 된 사항은 사전 예방 원칙을 따릅니다. 각각의 국가 규정에 따라 안전하고 건강한 작업 환경을 조성합니다. 임직원 개개인은 자신의 근무 영역에서 환경 보호, 산업 안전 및 보건을 책임지고 해당 법률, 규정, 표준 및 보건, 안전 및 환경에 관한 내부 정책을 준수해야 합니다.

이해 관계의 충돌

Witzenmann 그룹에서는 사적 이익과 기업적 이익을 엄격하게 구분하고 있습니다. 이해관계가 충돌하는 상황이 발생 하지 않도록 사전에 방지해야 합니다. 여기에는 다음과 같은 행위가 포함됩니다.

- 근친자와의 계약(특히 배우자 및 친인척),
- 근친자가 근무하는 기업과의 계약,
- 근친자가 5% 이상 지분을 보유한 기업과의 계약,
- 경쟁사와의 겸업,
- 비즈니스 파트너와의 겸업.

만약 이해관계의 충돌이 발생한 경우 당사에게 알려 이를 해결하거나 최소화하기 위한 방법을 함께 모색해야 합니다.

뇌물 수수/부패

뇌물 수수/부패란 수혜자의 결정에 영향을 줄 수 있는 사적 이익의 수수 또는 비즈니스 파트너 또는 공무원에 대한 사적 이익의 공여를 의미합니다. 따라서 다음 행위를 엄금합니다.

- 임직원 또는 타기업의 대표자에게 불법적인 사적 이익을 제공하거나 약속 또는 보장하는 행위,
- 타인의 도움으로 뇌물 수수를 수행하도록 하는 행위,
- 타인의 뇌물 수수를 지원하는 행위,
- 공무원에게 사적 이익을 제공하거나 약속 또는 보장하는 행위,
- 불법적인 사적 이익을 직접 요구하거나 약속을 받아내거나 수용하는 행위.

각 임직원은 비즈니스 파트너 또는 공무원이 이익을 제공하려 하거나 요구하는 경우, 상사 및 준법감시인 또는 경영진에게 해당 내용을 보고할 의무가 있습니다.

자금세탁

자금세탁의 목적은 불법적으로 발생한 돈이나 상품을 법적인 재정 및 소득 순환에 편입시키는 것입니다. 이를 방지하기 위해 모든 종류의 자산은 합법적 수단으로만 취득해야 합니다. 상당한 규모의 현금 지급은 경영진의 승인을 필요로 합니다. 익명 거래는 금지되어 있습니다. 의심스러운 비즈니스 파트너십 및/또는 거래를 발견한 경우 상사, 준법감시인 또는 경영진에게 보고해야 합니다.

선물 및 접대

선물 및 접대는 일반적인 사업 관행을 예의상 준수하는 경우에만 제공 및 수용할 수 있습니다. 그러나 사업적 결정에 대한 영향을 배제할 수 없는 경우에는 선물 및 접대를 제공하거나 수용할 수 없습니다. 선물의 가치는 부적절 여부를 나타 내는 기준이 됩니다. 해당 가치는 각 기업의 내부 지침에 명시되어 있으며 이를 초과해서는 안 됩니다. 또한, 국가별 관련 법을 반드시 준수해야 합니다.

선물 또는 기타 혜택은 반드시 투명한 방식으로 제공하거나 수용해야 합니다. 절대로 현금을 선물로 제공하거나 요청 또는 수용할 수 없습니다. 공공기관 및 공무원에 대한 선물 또는 기타 혜택은 제공할 수 없습니다.

의심스러운 상황이 발생한 경우, 상사, 준법감시인 또는 경영진이 관여해야 하며 서면 동의를 얻어야 합니다. 부적절한 선물을 거절할 수 없는 경우에도 동일합니다.

경쟁사 / 공급업체 / 고객과의 관계

Witzenmann 그룹은 독점금지법을 준수합니다. 여기에는 특히 다음 항목이 포함됩니다.

- 가격, 수량 및 조건에 대해 경쟁사와 합의하거나 조정할 수 없습니다.
- 시장 점유율에 관한 합의는 허용되지 않습니다.
- 경쟁사와 기밀, 경쟁 관련 정보를 교환하는 행위 또한 일반적으로 허용되지 않습니다.
- 독점적 공급 또는 경쟁 항목에 대한 계약이 의심되는 경우 확인해야 합니다.

독점금지법은 공정경쟁을 제한하는 명시적 서면 계약뿐만 아니라 구두 계약 또는 비공식 합의 또한 전면 금지합니다. 의심스러운 경우, 해당 계약의 독점금지법 적용 여부를 명확히 하기 위해 상사, 준법감시인 또는 경영진에게 조기에 알려야 합니다. 공급업체는 가격, 품질, 성능과 같은 객관적인 기준을 고려하여 선정해야 합니다. 평가는 편향되지 않고 공정하게 확인해야 하며, 의사 결정 과정에서 사적이거나 주관적인 이유는 고려하지 않습니다.

탈세 및 보조금 사기

Witzenmann 그룹은 탈세 또는 보조금 사기를 행하지 않으며 이를 중용하지 않습니다. 의심스러운 경우, 상사 및/또는 본사 재무회계 부서에 보고해야 합니다.

수입 및 수출

다양한 국내 및 국제 무역 관련 법규에 따라 제품 및 서비스의 수입이 제한되거나 금지됩니다. 제품 또는 원산지 및 목적지 국가에 따라 제한이 적용될 수 있습니다. 제품 및 서비스를 구매 및 판매하는 경우 해당 제한 사항을 엄격하게 준수해야 합니다. 불확실한 경우에는 물류 부서 또는 Witzenmann GmbH 구매 부서에 문의하십시오.

유형 자산 및 지식재산권 보호

각 임직원은 기업 자산을 책임감있게 사용해야 하며 손실, 손상, 도난, 오용 및 무단 사용으로부터 이를 보호해야 합니다. 복사기 또는 전화기와 같은 사내 특정 자원은 막대한 비용이 발생하지 않는 한 개인 용도로 사용될 수 있습니다.

기업 자산은 상사 또는 해당 부서의 승인 없이 사적인 용도로 사용하거나 사외로 반출할 수 없습니다. 마찬가지로 기업 자산의 구매 또는 판매에 관한 내규 및 법적 요구사항을 준수해야 합니다. 이와 관련한 지침 또한 반드시 준수해야 합니다.

비즈니스 거래에서는 상업적 기업실사 의무를 준수해야 합니다. 의사결정은 기회와 리스크에 관한 포괄적인 분석을 바탕으로 이루어져야 합니다. 비즈니스 거래가 중대한 사안에 해당하는 경우 이중 검증 원칙을 준수해야 하며 이 원칙은 이사회 구성원 지침에도 적용됩니다.

기업의 지식재산권 및 기밀 정보는 적절한 방법으로 보호되어야 합니다. IT 가이드라인을 통해 정보를 다양하게 분류하는 방법과 문서에서 정보를 식별하는 방법을 참고할 수 있습니다. 임직원이 직무 수행 과정에서 알게되는 기업 및 비즈니스 기밀과 기타 모든 기밀 정보는 비밀로 유지해야 합니다. 이러한 정보는 제 3 자 및 이와 무관한 직원으로부터 적절한 방식으로 보호해야 합니다. 이는 특히 공급업체, 고객, 직원, 비즈니스 파트너와 제 3 자 관련정보들도 기업내부지침에 준하여 적용됩니다. 비밀 유지 의무는 고용 관계가 종료된 후에도 적용됩니다.

Witzenmann 그룹은 기밀 유지를 위해 제 3 자와 관련한 의무를 준수합니다. 기밀 정보의 공개 가능 여부가 확실하지 않은 경우 담당 상사에게 문의하시기 바랍니다.

IT 정보 및 개인정보 보호

개인정보는 적용되는 개인정보보호법에 한하여 수집, 처리, 사용될 수 있습니다. IT 시스템의 중요성과 바이러스, 불법적인 침해 행위, 해킹 및 화이트칼라 범죄로 인하여 IT 시스템에 대한 위협이 증가함에 따라, IT 사용자인 모든 임직원은 보안 위반 등을 유발하는 비정상적인 사용을 금지합니다. 모든 임직원은 IT 보안 정책을 반드시 준수해야 합니다.

WITZENMANN 행동규범 위반

Witzenmann 행동규범은 책임있고 올바른 행동에 대한 구속력있는 지침을 제공합니다. 필요 시, 주제 또는 국가별 규정 및 교육을 통해 보강 및 보완합니다. 모든 임직원은 개인의 책임, 행동규범 및 Witzenmann 에서의 업무에 필요한 추가 지침을 파악하고 이해해야 합니다. 법적 규정, 내부 규정 또는 Witzenmann 행동규범을 위반하는 임직원은 징계 및 법적 조치를 적용받게 됩니다.

행동규범에 관한 문의 또는 의견이 있거나 이를 적용하고 해석하는데 확신이 없는 경우, 해당 직원은 직속상사, 차상급자, 전담부서, 준법감시인에게 문의하여 설명해야 합니다. 이견이 있거나 행동규범 위반 가능성 행위를 인지했을 때에는 즉시 해당 내용을 직속상관에게 상의해야 합니다. Witzenmann 행동규범 특정 부분에 대해 직속 상사와 논의할 수 없는 상황에 놓인 경우에는 차상급자와 상의하십시오. 언제든지 준법감시인, 해당 기업 경영진 또는 Witzenmann GmbH 경영진에게 문의할 수도 있습니다. 제 3 자의 경우 compliance@witzenmann.com 이메일 주소를 통해 직접 신고할 수 있습니다.

행동규범의 잠재적 위반에 대한 불만이나 신고는 우리의 [Witzenmann](#) 내부 고발 시스템을 통해 익명으로 및/또는 기밀로 제출할 수 있습니다. 추가로, 익명 공개를 요청할 경우 신뢰할 수 있는 외부 담당자인 Mr. Christian Brenner (전화: 0711-16445-430)에게 전화로 보고할 수 있는 옵션도 제공됩니다.

또한 다른 이해당사자들은 우리의 [Witzenmann Complaints Office](#) 를 통해 불만 사항을 제출할 수 있는 옵션이 있습니다. 이 링크는 Witzenmann 웹사이트에서도 확인할 수 있습니다.

내부 고발/불만과 관련된 모든 정보는 기밀로 처리됩니다. 행동 규범의 잠재적 위반 사항을 선의로 신고하는 직원은 어떤 부정적인 결과에 대해서도 두려워할 필요가 없습니다.

정기 검토 및 최신성

Witzenmann 행동규범은 최소한 3년마다 정확성, 최신성 및 완전성을 검토하고 필요시 조정됩니다. 법무 및 컴플라이언스 부사장이 이 업무를 담당합니다.

The Witzenmann Group Executive Management