

2016

행동강령 준수 동의서

Wärtsilä는 지속 가능한 방식으로 비즈니스를 운영하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 회사와 이해관계자의 장기적인 이익을 도모하기 위해, 모든 사업부문에서 최고 수준의 법적, 도덕적 기준을 준수하고자 노력하고 있습니다. 전 임직원은 책임감과 성실한 자세로 직무에 임하며 Wärtsilä의 행동강령과 관련 정책 그리고 모든 지침을 철저히 준수할 것 입니다.

이에 본인은 다음 사항을 준수 하겠습니다:
Wärtsilä 행동 강령을 숙지 하겠습니다.
윤리 행동강령을 준수할 것을 약속합니다.

서명:.....

이름:.....

직책:.....

날짜:.....

서론

Wärtsilä는 지속 가능한 방식으로 비즈니스를 운영하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 회사와 이해관계자들의 장기적인 이익을 도모하기 위해 모든 사업 부문에서 최고 수준의 법적, 도덕적 기준을 준수하고자 노력하고 있습니다. 전 임직원은 책임감 있고 성실한 자세로 직무에 임하며 본 규정 및 관련 정책, 그리고 모든 지침을 철저히 준수할 것입니다.

법규 준수

Wärtsilä의 모든 비즈니스와 대내외적인 활동은 해당 국가의 관련 법 조항을 엄격하게 준수하고 기업과 국민과의 우호적인 관계를 수립해 나간다는 대원칙을 전제로 이루어집니다.

임직원 개인은 Wärtsilä의 사업 활동과 각자의 업무에 적용되는 법과 규정을 준수하고 기업과 국민과의 관계 증진이라는 Wärtsilä의 대원칙을 철저히 지킵니다.

투명성

Wärtsilä는 고객과 사업 파트너 그리고 주주는 물론 임직원과 유관 기관, 지역 사회, 대중 매체와의 지속적인 대화를 통해 개방성과 투명성을 증진해 나갑니다. 주시 거래 규정이나 경쟁 관계로 인해 불가피하게 그러한 개방성과 투명성이 제한 받는 경우도 있을 수 있습니다.

그러나 Wärtsilä는 기본적으로 정직한 자세로 정확하게 관계자들과 의사소통하기 위해 노력하고, Wärtsilä의 모든 임직원은 이러한 원칙을 바탕으로 사실을 말할 것입니다.

인권 및 노동권 존중

Wärtsilä는 국제연합(UN)이 "세계 인권 선언"에서 규정한 인권 보호의 의미를 지지하고 존중합니다. 어떤 구성원도 이러한 인권 존중의 원칙을 직접 혹은 간접적으로 훼손하는 행위를 할 수 없습니다.

Wärtsilä는 국제노동기구(ILO)가 규정한 기본 노동권의 의미를 지지합니다. 동일한 맥락에서 Wärtsilä는 단체 결사의 자유를 존중하고 단체교섭권의 효력을 인정합니다. 이러한 권리가 현지의 법적 특수성으로 인해 제한되는 경우에는 구성원들이 자신의 의사를 표현할 수 있도록 다른 대안을 제시합니다. Wärtsilä는 어떠한 형태의 강제 또는 의무 노동이나 아동 노동도 용납하지 않습니다.

고용 평등 실천

Wärtsilä는 인종, 종족, 출신 지역, 피부색, 성별, 가족 관계, 성적 특수성, 사상, 장애, 나이, 정치적 견해 또는 기타 법적 보호를 받는 개인적 특성으로 인해 부당한 차별이 이루어지는 일이 없도록 최선을 다합니다. Wärtsilä는 모든 구성원에게 공정한 기회를 부여하며 개인의 능력과 장점에 따라 인재를 채용합니다.

Wärtsilä는 구성원들 사이에 벌어지는 어떠한 형태의 차별이나 부당한 강요 또는 약자에 대한 집단적 따돌림도 용납하지 않습니다.

산업안전보건

Wärtsilä는 산업안전보건 기준을 엄격하게 적용함으로써 소속 임직원, 계약직 직원 및 기타 다양한 장소에서 직무를 수행하는 근로자들을 위해 안전한 근무 환경을 조성합니다. Wärtsilä는 세계적 수준의 개발 프로세스를 확립함으로써 제품과 솔루션의 안전을 보장하기 위해 최선을 다합니다.

모든 근로자는 필요에 따라 개인 보호 장비를 착용하는 등의 안전 수칙을 준수하고 안전 지침이나 위험 예방 조치에 부족함이 있을 시 관련 부서에게 보고할 책임이 있습니다.

이해상충

Wärtsilä는 구성원의 책임감과 주인의식을 요구합니다. 모든 임직원은 개인과 회사의 이익이 상충되는 상황이 발생하지 않도록 할 의무가 있습니다. 예를 들어, 특별한 행사 때에 한하여 이해 관계의 충돌 우려 없이 소소한 수준의 선물이나 향응을 주고 받는 경우를 제외하고는 절대로 이해관계자로부터 선물이나 향응을 제공받는 행위를 하지 않습니다.

부패 근절

Wärtsilä의 자회사 및 임직원은 직접 혹은 간접적인 어떠한 방식으로도 현금, 특혜, 서비스, 금품 등의 뇌물 또는 불법 리베이트를 약속하거나, 제안, 지급, 요구 또는 수락하지 않습니다. 음성적으로 주고 받는 유형 혹은 무형의 모든 대상은 뇌물로 간주될 수 있으며, 뇌물 수수는 부정부패 및 뇌물 근절을 위한 현지의 법률과 국제 규정을 위반하는 행위입니다.

환경 보호

Wärtsilä의 사업 목표는 환경 친화적인 솔루션과 서비스를 개발 및 생산함으로써 환경오염을 줄이는 동시에 에너지 효율을 높이는 방식으로 고객들이 요구하는 필수 사항을 충족한다는 것입니다. 원자재 선정에서부터 가공, 생산, 폐기 및 탄소배출에 이르기까지 모든 과정에서 최첨단 기술을 활용함으로써 친환경적인 지속 가능한 성장을 이루기 위해 노력하고 있습니다. 모든 임직원은 환경 보호 관련 정책과 지침을 엄격하게 준수합니다.

유관 기관 및 지역 사회와의 관계

Wärtsilä는 지역적/국제적 수준의 공공 기관 및 규제 당국과 건설적인 협력 관계를 유지하고 있습니다. Wärtsilä는 항상 지역 사회의 요구에 기여하기 위해 최선의 노력을 기울입니다.

혁신 추구 및 독점 정보 보호

Wärtsilä는 구성원들이 직무 영역을 막론하고 모든 활동에 있어 혁신을 추구하도록 지원하고 격려합니다.

지적 자산은 Wärtsilä의 가장 귀중한 재산에 속하며 모든 구성원은 특허권, 상표, 저작권, 기업 비밀 및 기타 독점 정보를 철저히 보호해야 합니다. 동시에, 타인이나 타기업의 지적재산권도 존중할 의무가 있습니다.

정확한 회계 기록

Wärtsilä의 회계 기록은 모든 중요성 관점에서 정확하고 신뢰할 수 있어야 합니다. 기록에 남지 않는 자금은 있을 수 없습니다. 어떠한 기록에도 거짓이거나 오해의 소지가 있거나 혹은 조작된 정보가 있어서는 안 됩니다.

공정한 거래 및 경쟁

경쟁법(Competition law)은 불공정한 사업 관행으로부터 소비자 및 기업을 보호하기 위해 만들어진 법입니다. 모든 임직원은 이 법을 철저히 준수합니다. 기업간 담합(카르텔 형성), 시장에서의 독과점적 지위 남용, 경쟁사간 가격 또는 기타 상업정보 교환 등과 같은 행위는 법으로 금지되어 있습니다. Wärtsilä의 임직원은 경쟁사 또는 잠재적인 경쟁 업체가 동참할 가능성이 있는 행사에 참가할 때에는 경쟁 관련 사항을 신중하게 다루어야 합니다.

사기 방지

Wärtsilä는 횡령, 사기, 절도와 같은 부정 행위를 용납하지 않습니다. 그러한 위법 행위를 저지른 사람은 즉각적인 해고 및 형사 처벌 대상입니다.

실행

Wärtsilä는 본 규정을 적극적으로 적용하고 기업 구성원들과의 효과적인 의사소통을 통해 각 항목이 보다 잘 실천될 수 있도록 노력합니다. Wärtsilä는 이 규정이 잘 지켜지도록 내부적인 점검과 감시를 계속합니다.

공급업체와 사업 파트너는 Wärtsilä가 창출해 내는 제품 및 서비스의 전체 가치에 있어 매우 중요한 부분을 차지하고 있습니다. Wärtsilä는 이들 파트너 업체도 Wärtsilä와 동일한 수준의 엄격한 법적, 도덕적 기준에 따라 사업 활동에 임해 줄 것을 기대합니다. Wärtsilä는 공급업체와 사업 파트너의 사업 행태를 점검 및 감시함으로써 이 규정이 보다 잘 지켜질 수 있도록 노력합니다.

규정에 대한 해석 또는 준수와 관련된 문의 사항은 Wärtsilä 법무팀에서 처리합니다.

Wärtsilä 경영위원회는 이 규정의 적용 상황을 수시로 점검하고 필요한 개정 항목 또는 해석 방식을 결정합니다.

위반 사항 보고

모든 Wärtsilä 임직원은 이 규정에 대한 위반 사실이 의심되는 경우 즉시 상급자나 Wärtsilä 법무팀에 보고해야 합니다. 위반 사실은 반드시 관련 자회사 사장에게까지 보고해야 하며, 당사 사장이 연루된 것으로 의심되는 경우에는 Wärtsilä의 그룹 법률 고문(Group General Counsel of Wärtsilä Corporation)에 보고해야 합니다. Wärtsilä는 보고된 모든 문제를 신중하게 조사합니다. Wärtsilä는 선의에 따라 위반 사항을 보고한 임직원에 대해서는 그러한 보고 행위의 결과로 어떠한 불이익도 가하지 않습니다.

처벌

이 규정을 위반한 사람에 대해서는 경고, 해고 또는 손해배상 청구 조치가 내려질 수 있습니다. 또한 범죄 행위로 간주되는 경우에는 벌금 또는 징역 등의 형사 처벌 대상이 될 수 있습니다.