

준법 강령
Würth-Group



Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth,
Würth Group's Family Trusts 감독회 의장,
Würth Group 자문위원회 명예 회장

»우리는 성과, 예측성, 진실성 그리고
정직성을 원합니다.««

WÜRTH GROUP

Würth Group은 화스너 및 조립 자재 비즈니스에서 세계적인 시장 선도 기업입니다. Adolf Würth는 1945년 독일 쾰헬자우에 당시 작은 나사 회사로 시작해서 나중에 Würth Group의 모체가 된 Adolf Würth GmbH & Co. KG를 설립하였습니다. 1954년 그의 아버지가 사망한 후 Reinhold Würth(Würth Group 가족 신탁 감사회 현 의장)는 19세에 연간 매출 EUR 80,000 규모의 가족 사업을 인계받았습니다. 회사는 1962년 첫 해외 지사를 네덜란드에 설치 했던 해부터 국제 무대 영역으로 확장 하기 시작했습니다. 그리하여 현재 Group은 총 80개국에서 400개 이상의 사업체를 운영하고 있습니다.

Würth Group의 비즈니스 유닛은 Würth Line 회사와 Allied Companies로 나뉩니다. Würth Line 회사는 Group 전통의 핵심 사업인 조립 및 화스너 자재 판매를 담당합니다. 본사의 125,000가지 이상의 제품들, 나사, 볼트, 나사 액세서리, 앵커, 화학 제품, 가구 및 건물 부품, 수공구, 저장 및 회수 시스템, 전문가 보호 장비에 대한 양질의 제품군을 보유하고 있습니다. Allied Companies는 영업 또는 제조 분야의 사업 분야에서 운영됩니다. 금융 서비스 제공사와 호텔 및 레스토랑도 이 분야에 포함됩니다.

비범한 기업 철학

Würth 브랜드는 양질의 제품과 뛰어난 서비스를 가리키는 동의어입니다. 그러나 Würth Group은 단순히 조립과 화스너 자재 상사가 아닙니다. 본사의 장기적인 성공은 매일의 업무 방식의 기틀이 된 비범한 기업 철학과 공통된 가치가 뒷받침된 결과입니다.

우리의 선진적인 사고야말로 본사가 몇 번이고 새로운 매출 기록을 세우고 가족 사업으로 지속 가능하게 성장하도록 한 원동력이었습니다. 우리는 전 직원이 각자의 아이디어와 독창성을 가지고 회사에 기여하여 회사의 도전에 보탬이 되도록 격려합니다. 성과 요구와 격려는 Würth 회사 문화에 단단히 자리잡고 있습니다. 우리는 우리가 세운 원칙에 따라 낙천성, 책임감과 상호 존중을 가지고 업무에 임합니다.

전 세계 **Würth Group**

■ Würth가 진출한 국가



서문



Bettina Würth, Würth Group 자문위원회 회장

신사숙녀 여러분,
그리고 직원(동료) 여러분,

내외적인 상호 신뢰, 신뢰도, 진실성과 정직성은 Würth Group 기업 문화에 깊게 뿌리박힌 근본 원칙입니다. 이러한 가치에 대한 본사의 헌신은 1970년대 Reinhold Würth가 작성한 기업 철학에서 처음 규정되었습니다.

이 원칙들은 모든 적용 법과 규정을 충실히 지키는 것뿐만 아니라 Würth Group의 한결같은 기업적 성공에 필수적인 부분을 이루는 직원들의 참된 사고방식 또한 포함합니다.

그리고 이 사고방식을 고취하는 것이 우리의 목표입니다. 동시에, 이 사고방식은 모든 국내외 적용 법과 규정을 우리 직원들이 엄격히 준수하는 것을 수반합니다. 이러한 원칙을 고객, 공급업체, 기타 사업 파트너와 우리 직원이 투명하게 볼 수 있도록, 우리는 본사 기업 가치를 기초로 실질적인 행동 준칙을 개발하였습니다.

준법 강령은 전세계 Würth Group 전 직원이 준수해야 하는 최소한의 요건을 포함합니다. 따라서, 모든 직원은 이 준법 강령을 익히고 그 안에 포함된 근본 원칙과 행동 준칙을 지켜나가야 할 것입니다. 회사 경영진과 임원은 롤모델로서의 역할과 같은 특별한 책임이 주어집니다.



Würth Group 중앙 경영 이사회(좌부터 우로): Rainer Bürkert, Dr. Jan Allmann, Robert Friedmann, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

본 준법 강령은 Würth 가문, Würth Group 가족 신탁 감독회, Würth Group 자문위원회 및 중앙 경영 이사회가 가진 굳은 신념, 즉 살아 있는 준법 문화가 우리를 한층 더 지속적인 성공에 필수적인 부분을 이룰 것이라는 믿음에 뒷받침 하고 있습니다.

이러한 배경과 Würth Group과 전 직원의 이해를 위해 우리는 Würth Group 준법 강령에서 정한 원칙에 따라 매사 업무에 헌신하기를 요구하는 바입니다.

Bettina Würth 드림
Würth Group 자문위원회 회장

Robert Friedmann, Dr. Jan Allmann, Rainer Bürkert, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier
Würth Group 중앙 경영 이사회

목차

Würth Group 준법 강령

2017년 1월 Würth Group 중앙 경영 이사회 발행

| | |
|-------------------|----|
| 적용 가능성 | 9 |
| I. 일반 행동 준칙 | 10 |
| II. 사업 파트너 상대 대처 | 15 |
| III. 이해상충 방지 | 19 |
| IV. 정보 취급 | 21 |
| V. 준법 강령 시행 | 24 |
| Würth Group 내 연락처 | 28 |

적용 가능성

본 준법 강령은 전 **Würth Group** 직원에 적용됩니다.

본 준법 강령은 Würth Group 1원의 행동 준칙을 규정하고 있습니다. 이 강령은 하나의 지침으로써 보고 일상 업무에서 의사결정을 내릴 때 Würth Group 기업 가치와 법을 지키도록 모두에게 도움을 주기 위한 의도로 작성되었습니다. 이것은 Group의 전 계열사와 직원을 보호하는데 유익한 내용입니다.

본 준법 강령에 포함된 규정은 법적 구속력을 갖습니다. 국가 특정 요인이나 상이한 비즈니스 모델로 인해 더 많은 규정이 필요할 경우, Würth Group 최고준법 관리책임자의 승인을 얻는대로 본 Group 전반의 준법 강령에 회사 차원의 규정을 추가할 수 있습니다.

본 준법 강령에서 명시하는 일반적인 행위 법칙은 고객뿐만 아니라 공급업체와 다른 사업 파트너를 대할 때도 적용됩니다.

우리는 사업 파트너들 또한 이러한 원칙의 준수가 의무적임을 인식하길 기대합니다. 법, 정직, 신뢰, 존중, 신임의 존중은 보편적으로 좋은 비즈니스 관계의 초석을 이룹니다.

* 본 문서의 “직원”과 “직원들”은 남성 및 여성 직원 모두를 지칭합니다. 특정 성별을 지칭하는 것으로 보이는 다른 용어들 또한 양성성을 아우릅니다. 그러한 표시는 단독적으로 글의 간소화가 목적으로 어떠한 가치적 판단이 들어가 있지 않음을 알려드립니다.

I. 일반 행동 준칙

1.1 우리는 정직하게 행동합니다.

내외적인 상호 신뢰, 신뢰도, 진실성과 정직성은 우리가 취해야 할 행동을 안내합니다. 우리는 **Würth Group**의 이미지를 보호하고 이해상충을 피합니다.

Würth Group의 이미지는 그 직원의 행위에 크게 영향받습니다. 부적절한 행동은 회사 이미지에 상당한 손상을 줄 수 있을 뿐만 아니라, 법적 처벌을 초래하여 궁극적으로 직원 개개인에게 부정적인 영향을 미칩니다. 이 때문에 우리는 업무에 임할 때 항상 Würth의 이미지를 지키고 보호해야 합니다.

정직성과 신뢰성은 Würth 기업 문화의 지지 기반을 형성합니다. 즉, 우리는 일상적인 업무를 볼 때 매사에 명예롭고 공정하게, 정중하고 정직하게 행동해야 함을 의미합니다. 우리는 그래서 개인과 사업적 이해간의 상충을 방지합니다.

1.2 우리는 적용법과 사내 규정을 준수합니다.

적용법과 사내 규정은 항상 철저히 준수해야 합니다. 경영진 일원은 전원이 관련 법을 인지하고 준수하도록 확실히 할 의무가 있는 것으로 간주하십시오.

우리는 회사로써 사업을 운영하는 사회의 구성원이기 때문에 귀속된 사회의 규정과 법의 통제를 받습니다. 우리의 기업 정체성은 Würth Group 직원이 매 상황과 모든 국가에서 일체의 적용법과 기타 규정을 엄격히 준수할 것을 요구합니다. 본 준법 강령을 포함해 사내 지시 및 지침에도 동일한 요구가 적용됩니다. 마찬가지로, 우리가 체결한 모든 계약과 합의를 완수하고

자 하는 약속을 변함 없이 지킬 것입니다.

우리가 법에 의거한 행동을 하기 위해서는 관련 국내외 법과 기타 규정을 반드시 알고 있어야 합니다. 직원은 담당하는 업무에 적용되는 법과 규정을 스스로 독립적으로 익히는 것을 의무로 받아들여주세요. 이에 불구하고, 경영진의 의무는 그 직원에 관계 법과 규정을 알리고 그에 따를 수 있도록 확실히 보장하는 것입니다.

1.3 우리는 서로를 책임있는 태도와 존중으로 대합니다.

우리는 우리 행동에 대한 책임을 지고, 상호 존중과 감사하는 태도로 일하며 우리가 하는 모든 일에 정직하고 예측 가능하도록 행동합니다.

Würth Group의 기업 문화는 서로를 대할 때 상호 존중과 책임 있는 태도가 특징입니다. 이러한 태도는 사업 파트너와 연락책을 대할 때, 우리 기업 그룹 일원과의 협조 시에도 적용되는 특색입니다.

잘 아는 직원은 더 나은 직원입니다. 우리는 기업 목표에 대한 직원의 충성심을 얻고, 직원에 동기를 부여하고, 회사에 대한 정보를 정기적으로 직원에 제공해 회사 소속감을 강화하고자 애씁니다.

1.4 우리는 인권을 존중하고 인간의 존엄성을 공경합니다

우리는 개인의 권리와 인권을 존중하고, 아동 노동과 강제 노동에 반대하며, 객관적으로 따질 수 있는 고려 사항에만 근거하여 결정을 내립니다.

우리는 인간의 존엄성, 프라이버시, 모든 개인의 인격권을 존중하고 보호합니다. 우리는 사람과 그의 경험, 고유한 개인적 특색을 우리 회사에 있어 부가 가치로써 봅니다. 따라서, 사람에게 영향을 주는 의사결정은 객관적인 고려 사항에 근거하여 단독적으로 내려야합니다. 우리는 세계 인권 선언에 위배되는 결정을 내리지 않습니다. 의사결정을 내릴 때, 우리는 국제 노동 기구(ILO)의 지침을 충실히 지킵니다.

이는 우리가 일체의 강제 노동과 아동 노동에 반대하며, 민족적 배경, 종교, 연령, 장애, 성적 정체성, 또는 성별에 근거한 어떠한 차별행위도 허용하지 않음을 의미합니다. 더 나아가, 우리는 직장 내 폭력, 위협, 집단 괴롭힘 또는 성희롱 행위를 용납하지 않습니다.

1.5 우리는 회사 자산을 책임감 있게 취급합니다.

우리는 **Würth Group**의 유무형 자산을 신중히 다루고 개인적 용도에 이용하지 않습니다.

우리는 우리가 마음대로 이용할 수 있도록 주어진 시설, 업무 자료, 사업 서류 및 데이터는 Würth Group의 자산입니다. 우리는 이러한 자산을 신중하고 책임감 있는 태도로 다루되, 부적절하게 이용하는 법이 없어야 합니다.

우리는 회사 자산에 대한 방치 또는 고의적인 조치를 용인하지 않습니다.

1.6 우리는 직장 내 안전을 보장하기 위해 노력합니다.

우리는 우리가 일하는 장소가 법적인 직장 기준과 산업 안전, 근무 시간 관련 규정을 준수하도록 보장합니다.

직원의 건강은 본사에 매우 중요한 문제입니다. 직원의 건강을 보호하고 위험을 예방하는 것이 우리의 최우선 순위입니다. 우리는 직원에 안전한 근무 환경을 제공하길 바라며, 직장 안전 및 산업 안전과 관련한 모든 법적 조항, 법, 기준을 준수하기 위해 각고의 노력을 하고 있습니다.

우리 직원들에게는 반드시 휴식하고 에너지를 충전할 수 있는 충분한 시간을 허용해야 합니다. 때문에, 본사는 근무 시간, 휴식 시간, 휴가와 관련한 기존 법과 사내 규정을 준수할 책임이 있다고 봅니다.

1.7 우리는 환경을 보호합니다.

우리는 생태계적 관점에서 재생 불가능한 자원을 분별력 있게 취급하여 환경을 보호하고 자연 보호를 옹호합니다.

Würth Group은 특정 천연 자원은 한정되어 있음을 인식합니다. 따라서, 생태계적 관점에서 천연 자원을 분별력 있게 취급하기 위해 노력합니다. 여기에는 단순히 환경 보호와 지속 가능성에 대한 기존 법의 준수뿐만 아니라, 가능한 재생 불가능한 자원을 불필요하게 사용하지 않으려 애쓰는 시도도 포함됩니다. 그러므로 모든 직원은 자원 낭비를 줄이고 환경 오염 발생을 방지할 수 있는 실질적인 조치를 이행하도록 권합니다.



SWG Schraubenwerk Gaisbach GmbH in Waldenburg, Deutschland

II. 사업 파트너 상대 대처

본 준법 강령에서 명시하는 일반적인 행위 법칙은 고객, 공급업체와 다른 사업 파트너를 대할 때도 적용됩니다. 우리는 사업 파트너들 또한 이러한 원칙의 준수가 의무적임을 인식하길 기대합니다. 법, 정직, 신뢰, 존중, 신임의 존중은 보편적으로 좋은 비즈니스 관계의 초석을 이룹니다.

2.1 우리는 일체의 부정부패와 뇌물 행위를 거부합니다.

우리는 모든 형태의 부정부패와 뇌물 행위를 거부합니다. 우리는 관련 법과 규정 전체를 준수합니다. 개선된 방향성을 제공하고자, 명료한 사내 행동 기준을 상세히 설명하였습니다.

부정부패와 뇌물 행위는 경쟁을 해치고 혁신을 방해합니다. 이런 행위는 기업으로 하여금 번영과 평판의 박탈을 야기합니다. 부정부패와 뇌물 행위는 전 세계적으로 금지되어 있으며 가혹한 처벌의 대상입니다. Würth Group은 부적절한 혜택 또는 이점의 제안 또는 제공 혹은 요청이나 수락을 포함해 어떤 형태의 부정부패 또는 뇌물 행위를 용인하지 않습니다.

이것은 단순히 개인적 혜택 및 이득에 적용되지 않습니다. 우리는 고객에게 더 나은 솔루션을 찾도록 노력하는 것으로 수주를 확보합니다. 우리는 공급업체에게 있어 냉정한 협상가이지만 항상 공정하게 협의합니다. 우리는 수주 확보나 행정 절차의 신속 처리를 위한 보수 지불을 철저히 거부하고 사례 수락 및 제공 시 우리 사업 파트너의 정책을 충실히 고수합니다. 이러한 원칙은 전 직원에 적용될 뿐만 아니라 Würth Group을 대신하거나 Würth Group의 이해를 위해 대리 행위하는 기타 개인 및 조직에도 적용됩니다.

2.2 우리는 공정 경쟁을 지지합니다.

우리는 공정한 실적 기반의 경쟁을 지지하고 다른 시장 참여자와 함께 경쟁을 제한하는 협의에 참여하지 않습니다.

Würth Group은 사회 시장 경제의 지도 원리에 헌신합니다. 그러므로 우리는 공정한 실적 기반의 경쟁을 옹호합니다. 이는 특히 우리가 경쟁을 제한하거나 그 밖의 불공정한 카르텔 또는 기타 관행에 참여하지 않음을 의미합니다. 이것을 사실로 만드는 것이 경영진 일원의 의무입니다.

구체적인 예를 들어, Würth Group 직원은 경쟁사와 가격, 할당, 또는 개발될 시장에 대한 어떠한 서면상 또는 구두적인 협의도 체결하지 않습니다. 우리는 법적으로 허용된 한계 내에 다른 시장 참여자들과의 그 외 다른 협의만 체결합니다. 또, 경쟁에 대한 사내 고려사항과 관련해 정보 교환에 참여하지 않습니다. 우리는 사업 파트너와 바이어에 그들의 가격 책정에 대하여 비합법적으로 영향을 주는 행위를 시도하지 않습니다. 더 나아가, 우리가 시장 지배적 지위를 점유할 때에 이를 부당하게 이용하지 않습니다.

심지어는 구두 또는 암묵적인 협의조차 독과점 위반 행위로 분류되므로, 본사 직원은 경쟁사를 대할 때 항상 주의와 경계를 다하여 행동하길 충고합니다. 경쟁사가 Würth Group 직원으로 하여금 금지된 협의를 체결하도록 설득하려 한다면, 해당 직원은 이를 즉시 경영진 또는 담당 직위자에 보고해야 합니다. 이러한 제의에 대해 적절히 대응해야 할 것입니다.

2.3 우리는 스스로가 불법적인 부문에 오용 되지 않게 할것입니다.

우리는 돈세탁과 테러리즘 자금 공급을 목적으로 한 활동에 참여하지 않으며, 그러한 부적절한, 의심되는 사건은 보고 할 것입니다.

돈세탁은 테러리즘, 마약 밀매, 뇌물 등의 불법적 출처에서 나온 자금의 기원을 위장하는 것입니다. 우리는 법을 존중하고 합법적인 출처에서 자금을 확보하는 존경할만한 파트너와만 사업적 관계를 형성하고자 합니다. 따라서, 우리는 돈세탁 금지법을 준수하고 불법 활동에 자금을 지원하는 행위에 조력하지 않습니다. 우리는 돈세탁과 테러리즘 자금지원에 관한 법을 준수합니다. 우리는 본사 사업 파트너를 확인하기 위해 실용적인 예방책을 취합니다. 우리 직원들은 의심스러운 사건은 보고할 것을 권합니다. 우리는 특히 의심스러운 사건 보고와 관련하여 법적 요건을 준수하며, 적절한 정부 기관과 협력합니다.

2.4 우리는 수출 제한과 관세 관련 모든 적용 법을 준수합니다.

국제통상을 수행할 때 우리는 수출 금지, 제재, 엠바고를 지킵니다. 의문이나 불확실한 점이 있을 경우, 관계 부서에 접근합니다.

특정 재화 및 용역의 국제 통상은 제한받을 수 있습니다. 우리는 국경간 거래에 대한 책임 직위를 만들어(예: 본사 세관 및 국제 통상 책임자) 수출 금지, 제재, 엠바고를 확실히 준수하도록 내부통제조직을 도입하였습니다. 우리 직원은 항상 수출 통제 프로세스를 그대로 따릅니다.

우리는 이것이 실체가 있는 재화뿐만 아니라 정보 및 기술에 적용되고, 제 3자에 불법적으로 넘겨지지 않을 것임을 인식합니다. 법의 위반은 Würth Group에 막대한 피해를 입힐 수 있습니다. 따라서, 전 직원은 신중하게 행동할 것이며, 예를 들어 이메일이나 전화상으로 비합법적으로 정보를 전달하지 않아야 합니다. 우리 직원은 직속 상사 또는 관계 부서를 찾아 의문 사항이나 불확실한 점을 해결할 수 있습니다.



Würth Limited, 몰타 쟈부즈

III. 이해상충 방지

개인적 이해는 Würth Group의 이해와 상충될 수 있습니다. 이해상충은 Würth Group의 정직성, 전문성, 성공에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. Würth Group 직원에게 있어 기업의 이해는 자신의 이해보다 우선합니다. 이것은 특히 다음 영역에 관련됩니다.

3.1 경쟁 금지

우리는 **Würth Group** 내 회사와 경쟁하지 않습니다.

Würth Group 직원은 사업 획득 또는 사업에 참여하거나 Würth Group의 경쟁 사업체를 위해 동시에 근무할 수 없습니다.

3.2 기업 지분권

다른 기업에의 지분권은 그러한 기업에 결정적인 영향력을 행사할 수 없는 조건으로 허용됩니다.

Würth의 경쟁업체가 아닌 기업에 투자 주식을 보유하는 것은 경영에 대한 영향력이 없는 것으로 간주되는 조건으로 허용됩니다. 법인 자본에 5% 이상의 지분권을 보유할 경우, 이 지분권은 Würth Group의 관계 부서에 보고해야 합니다.

3.3 부업

부업은 **Würth Group**에 해를 주지 않아야 하며, 반드시 승인받아야 합니다.

부업을 하는 직원은 Würth의 이해와 상충하지 않아야 하며, 회사의 사전 승인을 구한 경우에만 허용됩니다.

여기에는 간헐적인 저술, 강의, 기타 이와 동급의 활동은 제외됩니다. 우리는 직원들의 자원봉사 활동을 적극적으로 환영합니다.



Würth Canada Ltd., Ltée in Guelph, Kanada

IV. 정보 취급

Würth는 .

Würth리는 회사 데이터를 책임감 있게 취급합니다.

- 4.1 우리는 정보 기밀을 유지합니다. Würth Group 내 적절하고 승인받은 부서만이 외부 당사자에 정보를 전달합니다.

일반적으로 회사의 기밀 정보는 엄격히 기밀성이 유지되어야 합니다. 그러한 정보는 승인받지 않은 사내외 당사자에 전달하지 않고 허용되지 않은 접근으로부터 보호해야 합니다. 이러한 기밀 정보의 예로는 사업 및 시장 정보, 보고서, 사내 성명 및 지시, 또는 기타 영업비밀이 포함됩니다.

오직 특수한 적격의 담당 직위, 개인, 부서, 예를 들어 고위 경영진, PR 부서 또는 법무부 또는 재무부만이 사회 당사자와 정보를 교환할 수 있습니다.

기밀 유지 의무는 고용 관계 지속 기간 이상으로 효력이 유지됩니다.

4.2 우리는 사내 지식을 부당하게 활용하지 않습니다.

우리는 우리 자신의 이점 또는 제3자의 이점을 위해 내부자 정보를 활용하지 않습니다.

우리는 종종 Würth Group 내 기업 또는 그 사업 파트너에 대해 외부인에 알려지지 않아 대중이 알지 못하는 지식을 몇 가지 알고 있을 때가 있습니다. 그러한 내부자 정보는 투자 결정과 주가에 영향을 줄 수 있기 때문에 자본 시장에서 귀중합니다. 내부자 정보를 기초로 증권(등) 매입 또는 매도 행위 또는 다른 당사자에 증권(등)의 매입 또는 매도를 추천하는 행위는 금지되어 있습니다.

4.3 우리는 데이터 프라이버시와 데이터 보안 규정을 준수합니다.

우리는 개인 데이터와 신중을 기울여야 하는 기타 데이터를 취급하고 프라이버시 권리가 침해되지 않도록 보장합니다.

데이터는 Würth Group과 해당 데이터와 관계된 개인 모두에 상당히 중요합니다. 이 데이터의 적절한 보호와 데이터 오용 방지는 최우선 순위입니다. 회사 기밀 정보가 사용된 기록 보관, 데이터 기록, 유사 활동은 그러한 행위가 Würth의 직접적인 이해와 제3자 권리에 부정적인 영향을 미치지 않을

경우에만 허용됩니다.

개인 데이터 이용 시 프라이버시 보호와 사업 데이터 보안은 적용 법적 요건에 따라 전체 사업 프로세스에서 보장되어야 합니다. 허용받지 않은 접근으로부터 데이터를 기술적으로 보안할 때는, 최첨단 기준을 고수해야 합니다.

특히, 개인 데이터 수집 및 처리 시 주의를 기울여야 합니다. 우리는 적용 데이터 프라이버시 및 보호 법을 준수하고 준법을 담당하는 적절한 직위와 직책을 임명합니다.



Wuerth South Africa (Pty.) Ltd., 남아프리카 가우텡

V. 준법 강령 시행

5.1 우리가 의사결정을 내리는 방법은?

우리가 결정에 대한 확신이 없을 때, 우리는 양심에 귀기울이고 적절한 연락처와 이에 대해 얘기합니다.

준법 강령에서 정의하는 규정은 Würth Group 직원에 행위 지침을 제공합니다. 일상 업무의 특정 상황에서, 우리는 자주 준법 강령이나 다른 Würth Group 지침에 명확하게 설명되어 있지 않은 문제에 대해 결정을 내려야 합니다. 이렇게 의문이 있거나 불확실 할 때, 우리는 언제나 경영진 일원 또는 관계 직위자에 접근할 수 있습니다. 그러나 우리는 종종 상식과 품위, 정직성에 의지하여 다음 질문에 스스로 응답하는 것으로 길을 찾을 수 있습니다.

- 1) 내 결정 또는 행위가 적용 법을 준수하는가?
- 2) 결정이 Würth의 가치 및 규정에 일관되는가?
- 3) 동료와 가족이 나의 결정에 대해 안다면 떳떳할까?
- 4) 모두가 똑같은 결정을 내려야 한다면 나 자신은 그로 인한 결과를 감수할 수 있는가?
- 5) 내가 내린 결정이 내일 조간 신문에 등장한다면, 어떻게 정당화할 수 있을까?

상기 모든 질문에 떳떳하게 “예”라고 답할 수 있다면, 당신의 결정이나 행동이 정당화될 가능성이 큼니다. 모든 질문에 “예”라고 답할 수 없다면, 직속 상사나 본 문서에서 언급한 연락처 중 일 인과 상의할 때까지 특정한 행동을 지속하지 마십시오.

물론, 이런 질문을 사용해 일상업무를 면밀하게 살필 수 있습니다. 과거에 어떤 일을 한 방식으로 처리했다고 해서 같은 행동이 항상 올바른 것은 아닙니다.

5.2 본사 경영진의 의무

Würth Group 경영진의 일원은 롤모델이므로 이에 부응하여 행동해야 합니다. 경영진은 직원의 문의를 듣고, 직원이 각자의 책임을 완수하고 의무를 수행할 수 있도록 돕습니다.

Würth Group에서 고위 경영진은 현지인으로 자유주의적인 분위기이며, 결과에 대한 책임은 위계의 하위 부분까지 위임됩니다. 우리는 “크게 성공할수록, 더 큰 자유가 주어진다”는 모토를 따릅니다. 상대적으로, 결과에 대한 책임이 부담하고 성공적이지 못한 기업 또는 개인은 자신의 의무 일부 또는 전체가 기업 본사에 이전될 것이라 예상하게 마련입니다.

경영진 일동은 우호적으로 도움을 주고 명령이나 지시하기 보다 감탄할만한 제안을 제공하여 담당 직원들을 더욱 이끌어야 할 것입니다. 직원은 관리자가 모범적으로 보이는 행동과 겸손함, 관리자와 직원간의 밀접한 소통 결과, 동기를 부여받습니다.

하급직 직원들에게 투명하고 이해 가능하게 지시와 명령을 내릴 수 있게 추가 정보를 제공해야 합니다.

경영진의 모든 일원은 윤리적 행동과 지침 준수의 중요성을 계속해서 강조하고, 이를 주제로 심도 있게 탐색하고, 자신의 리더십 스타일과 교육을 통해 직원들을 격려해야 합니다. 직원은 자기 자신의 책임 하에 행위할 수 있고 가능한 최대한의 범위에서 자유롭게 행동할 수 있습니다. 그럼에도 불구하고, 법과 Würth 지침 준수는 모든 상황 하에 최우선 시 되어야 합니다. 이것은 특히 본 준법 강령 준수와 관련하여 참입니다.

어떠한 상황에도 우리는 Würth 브랜드와 관계된 우수한 평판과 정직성을 희생하여 단기적인 수익과 바꾸지 않을 겁니다. 우리는 이것이 장기적으로 성공하는 방법이라고 봅니다.

경영진 일원은 직원이 확신이 없거나 의문점, 직업적 또는 개인적 문제를 갖고 있을 때 직원이 믿고 접근할 수 있는 연락책으로 시간을 내시기 바랍니다.

그러나 관리자에게 주어진 책임은 직원이 자신의 책임으로부터 해방되도록 하진 않습니다. 우리는 오로지 협동을 통해서만 성공할 수 있습니다..

5.3 불법적 행위를 알아챌다면 무엇을 해야 합니까?

모든 직원은 준법 강령 또는 적용법이나 기타 법적 구속력을 갖는 규칙이나 규정 위반 사실을 보고하도록 하십시오. 이에 대한 정보는 기밀로 취급됩니다.

누군가 본사 준법 강령이나 적용법, 또는 기타 법적 구속력을 갖는 규칙이나 규정을 위반하고 있다는 합리적 의심이 있는 경우, 우리에게 알려주십시오. 우리가 잠재적 위반의 가능성에 열려 있을 때에만 적절히 응답할 수 있을 겁니다. 이것은 곧 Würth, 우리 직원과 사업 파트너에 해가 가지 않도록 도움이 될 수 있습니다.

정보 제보 시 첫 번째 연락책은 직속상사입니다. 그러나 직원들은 언제든지 준법감시인이나 고위 경영진에도 접근할 수 있습니다.

또한, 그룹 전체 내부 고발자 시스템 SpeakUp 힌트에 사용할 수 있습니다.

이에 대한 정보는 기밀로 취급됩니다. 제보자는 절대 제보 결과로 불리한 상황에 처해선 안 됩니다.

5.4 위반의 잠재적 결과

준법 강령 위반은 용인되지 않으며 심각한 결과가 뒤따를 것입니다.

준법 강령 또는 법적 지침 위반은 Würth Group을 심각하게 불리한 상황에 처하게 만들 것입니다. Würth는 각종 법, 준법 강령 또는 사내 지침의 위반을 용납하지 않습니다. 위반 심각성에 따라 부적절한 행위는 노동법, 민법, 형법 하에 법적 처벌을 초래할 수 있습니다.

WÜRTH GROUP 내 연락처

직속상사와 명확히 할 수 없는 의문이나 정보가 있을 경우, 연락할 수 있는 인물들이 있습니다 뿐만 아니라 그룹 전체 내부 고발자 시스템 SpeakUp.

의문과 정보와 관련한 첫 번째 연락책은 직속 상사입니다. 직속상사와 명확히 할 수 없는 특정 질문의 경우, 특정 주제를 다루는 연락책이 마련되어 있습니다. 준법 강령 또는 일반적인 준법에 관한 질문이 있을 때에는 현지 준법감시인, 최고준법관리책임자와 그의 팀을 이용할 수 있습니다. 특별 연락책은 준법 강령의 특별 조항과 관련하여 적절할 수 있습니다(예: 데이터 프라이버시와 보호 담당자, 직장 내 안전 담당자, 세관 및 국외 무역 담당자). 각 인사부서 또한 인사 문제와 관련하여 적절한 연락책입니다.

규정 준수 위반에 대한 보고는 그룹 차원의 내부 고발자 시스템 SpeakUp을 통해 보고할 수도 있습니다.



Gerhard Seyboth
최고준법관리책임자
Gerhard.Seyboth@wuerth.com
+ 49 7940 15 2118



Klaus Roth
그룹 준법감시인
Klaus.Roth@wuerth.com
+49 7940 15 2302



<https://www.bkms-system.net/wuerth>

출판 사항

발행사

Würth Group

Adolf Würth GmbH & Co. KG
Reinhold-Würth-Straße 12-17
74653 Künzelsau
Deutschland

1쇄, 2017년 1월
독문 및 영문 발행

연락처

Corporate Communication of the Würth Group (1GFU)
T +49 7940 15-1186
F +49 7940 15-4400
presse@wuerth.com

콘텐츠 담당:

Bettina Würth, Robert Friedmann, Dr. Steffen Greubel,
Bernd Herrmann, Joachim Kalmaier

편집

Klaus Roth

디자인, 제작, 인쇄

Scanner GmbH Künzelsau

사진 출처

Frank Blümler, Frankfurt (p. 2, 6, 7)
Würth Group Archive

© Würth-Gruppe, Künzelsau

퍼낸 곳: 독일 무단 전재 금지.

전체 또는 부분적 재인쇄는 사전 승인에 따라 허용됩니다.

1GFU-SC-01/22

