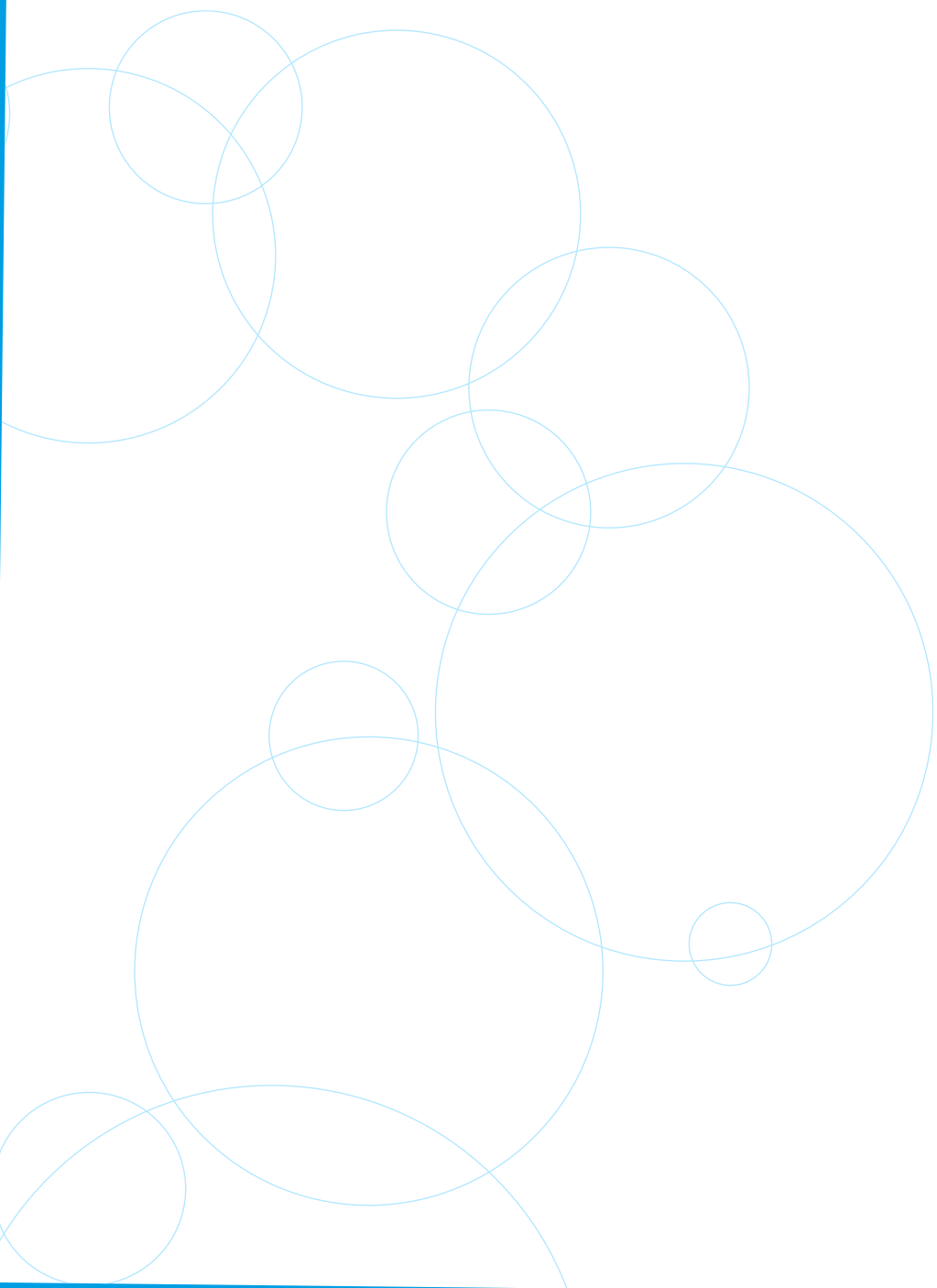


기업 윤리강령



(주) 한국인프라
Infra Information Technology Co., Ltd.



목차

CEO 메시지 2

서론 4

- 기대
- 우리의 역할
- Speak Up
- 보복 행위 금지
- 독립적 준법감시팀

직장에서의 윤리성 및 청렴성 8

- 직장 보건 및 안전
- 포용성, 다양성 및 차별 금지
- 괴롭힘 금지
- 이해관계의 상충
- 그룹 자산의 사용
- 개인정보 보호
- 직원과의 열린 대화
- 공개적 의사소통 / 소셜 미디어 사용

업무수행관련 윤리성 및 청렴성 22

- 뇌물수수 금지 및 부정행위 방지
- 선물 및 접대
- 공정 경쟁
- 재무 기록 및 회계
- 내부자 거래
- 국제 무역
- 서플라이체인

기업의 사회구성원으로서 윤리성 및 청렴성 28

- 인권
- 지속 가능성
- 정치 기부
- 자선활동 및 기업의 사회공헌

시행 32

CEO 메시지



1

안녕하십니까 여러분,

저는 청렴을 타협할 수 없는 최우선 사항이라고 생각합니다. 이것은 단순한 업무 수행 방법일 뿐 아니라 (주)한국인프라에서 일하는 모든 사람들에 대한 저의 기대입니다.

따라서 우리의 첫 번째 핵심 신념은 **목적 의식이 있는 책임(Purposeful Responsibility)**입니다. 이것은 윤리와 안전, 지속가능성에 깊이 집중하는 확고한 경영 약속입니다. 이 신념은 우리의 근본적인 목적인 사람과 아이디어, 요소를 결합하여 새로운 발전을 이뤄나가도록 뒷받침합니다. 우리는 먼저 그리고 언제나 -- 언제나 -- 가장 높은 윤리적 수준을 유지하고, 단순한 규정 준수를 넘어서 엄격한 가이드라인 내에서 업무를 수행해야만 사회에 이러한 긍정적인 영향을 미친다는 신뢰를 얻을 수 있습니다.

(주)한국인프라 기업 윤리 강령((주)한국인프라 Code of Business Integrity)은 역사적인 우리 그룹 문화에 뿌리를 두고 있는 강력한 전통의 가치를 기반으로 만들어졌습니다. 우리가 과학을 통해 기술 발전을 재창조한 것과 같이, 사회가 발전함에 따라 우리는 반드시 도덕적 지침을 검토하고 다시 생각해야 합니다. 이 새로운 강령은 우리가 하나의 사회이자 개인으로서, 과거와 다르게 이해하고 있거나 과거보다 더 낫게 이해하고 있는 영역들에 대해 보다 심화된 설명을 제시합니다. 이러한 영역에는 인권, 포용과 다양성, 괴롭힘 행위 근절 등이 포함되어 있습니다. 이러한 영역은 모두 개인인 저와 밀접한 영역이며 전세계 사회에서 큰 관심을 받고 있습니다. 이 영역들은 특히 우리의 두 번째 핵심 신념인 **회일화가 아닌, 통합(Unity, Not Uniformity)**을 구성합니다. 우리는 인간의 생명을 가치 있게 생각하고 존중합니다. 또한 우리가 함께 일을 할 때 동료들의 잠재적 기여를 차단하기도 하는 무의식적인 편견을 극복할 때 개인으로서 가장 큰 영향력을 갖습니다.

우리는 각자 반드시 법률과 규정을 준수해야 합니다. 여기에 더하여 그룹의 모든 직원은 우리 윤리 및 기업 청렴 프로그램의 초석인 본 강령을 준수해야 합니다. 우리는 모두 Solvay의 비즈니스와 평판을 보호할 책임이 있습니다. 우리는 **성과를 위한 열정(Passion for Performance)**의 정신으로 그 책임을 이행합니다. 이는 기본적인 기대치를 넘어서고 오래된 문제들을 해결하기 위해 참신한 생각을 불러오게 하는 우리의 포부를 보여주 세 번째 핵심 신념입니다. 성과를 위한 열정은 수단과 방법을 가리지 않고 결과를 달성한다는 뜻이 아닙니다. 우리의 첫 번째 성과 지침은 윤리 강령을 이행하는 것입니다.

흠결 없는 청렴과 윤리적 행동을 통해서만 회사의 핵심 신념에 따라 업무를 진행할 수 있으며, 그룹의 미래를 다함께 창출하는데 기여할 수 있습니다. 본 강령은 기본 원칙을 확인하고, 무엇을 해야 하는지 하지 말아야 하는지에 대한 보다 분명한 지침을 제공합니다. 이 강령은 우리가 어려운 선택에 직면했을 때 따라야 하는 수칙을 규정합니다. 하지만 이 강령에서는 여러분이 맞이 하는 모든 상황을 다룰 수 없습니다. 여러분 본인의 판단력에 따라야 합니다.

규정 준수 문제에 대한 질문이 있거나, 규정 준수 위반 문제가 발생했다고 생각된다면, 매니저, HR, 윤리 및 청렴 경영 담당자 등 적절한 채널에 보고하거나 익명 (주)한국인프라윤리경영 헬프라인으로 문의하십시오.

우리는 함께 (주)한국인프라 그룹내에서 윤리 경영의 수준을 높이고 최고의 신뢰를 강화할 것입니다. 대표이사 김기영

서론



기대

기업 윤리강령은 그룹이 사업을 운영하는 방식의 기초를 제공합니다. 기업 윤리강령은 (주)한국인프라가 사업을 운영하거나 수행하는 모든 (주)한국인프라 직원 및 (주)한국인프라를 대신하여 업무를 수행하는 모든 협력업체에 적용됩니다. 모든 직원과 협력업체 직원은 기업 윤리강령과 관련 정책 및 절차를 읽고, 이해하고, 준수해야 합니다. 본 기업 윤리강령을 준수하기 위해, 제공되는 모든 윤리경영 및 준법 교육을 이수하고, 불확실한 부분에 대한 조언을 구하고, 본 강령 및 관련 정책과 절차를 위반하는 행동을 즉시 보고해야 합니다.

본 기업 윤리강령이 모든 상황을 규정하지 않지만, 본 윤리강령의 정신에 따 업무를 수행하도록 올바르게 판단하고 건전한 상식을 이용해야 합니다.

모든 조사와 감사에 전적으로 협조해야 합니다. 제공하는 모든 정보는 정확하고 완전하며 진실해야 합니다.

우리의 역할

우리는 팀내에서 윤리강령과 일치하는 윤리적 행동의 중요성을 알리고, 팀이 윤리강령 및 모든 관련 정책 및 절차에 대해 필요한 모든 교육을 받도록 할 책임이 있습니다. 팀원들이 기업 윤리강령 및 관련 정책과 절차의 위반 문제를 자유롭게 제기할 수 있는 환경을 만들어야 합니다. 각 팀원은 실제적인 위반 행동을 발견할 경우, Speak Up 할 의무가 있음을 이해해야 합니다. 그러한 위반 사항을 해결하기 위해 즉시 조치를 취해야 하며, 상사, 윤리경영 및 준법감시팀, 법무팀 또는 인사관리팀에 위반 행위를 보고해야 합니다. 어떤 경우에도 선의로 Speak Up을 제기할

권리를 행사하는 직원에 대한 처벌 또는 보복 조치를 용인하지 않습니다.

(주)한국인프라의 리더는 윤리경영의 모범이 되어야 합니다. 리더의 언행은 회사의 핵심 가치를 따라야 하며, (주)한국인프라 문화가 발전하는 환경을 조성해야 합니다.

Speak Up

직원이 우선 Speak Up할 수 있는 책임자는 담당 매니저 또는 상사입니다. 실제로 매니저/상사의 업무 중 일부는 직원의 의견을 경청하고, 문제 또는 우려 사항을 이해하고, 적절하게 대처하는 것입니다.

중대한 위반 행위가 있을 경우, 직원은 최고 준법감시인 또는 그룹 법무 최고책임자에게 직접 보고할 수도 있습니다. 또는, 독립적인 제3자가 관리하고 현지 법규에 따른 운영되는 Ethics Helpline을 이용할 수 있습니다.

직원은 또한 다음 사람에게 도움을 구할 수 있습니다.



다른 관리자 또는 상급자



HR 담당자



법무팀 담당자



지역 준법감시인



내부 감사팀 담당자



직원 대표자.

법적으로 허용되는 익명 보고, 기명 보고, 대면 보고 또는 (주)한국인프라 Ethics Helpline을 통한 보고 등 채널에 상관없이 직원의 문제 보고는 최대한 기밀로 유지됩니다. 조사를 위해 필요하거나, 법률이 요구하는 경우에만 제한적으로 공개됩니다. 모든 보고는 조사될 것이며, 모든 조사 과정은 (주)한국인프라 가치를 반영하기 위해 독립적으로 수행되며, 모든 당사자의 권리를 존중하고 해당 법률을 준수합니다.



보복 행위 금지

직원이 그룹 가치에 부합하다는 것은 본 기업 윤리강령을 준수함을 의미합니다. 그룹은 잘못된 행동이 발생했을 때 직원들이 Speak Up하도록 독려합니다.

Speak Up을 제기하는 직원에 대한 어떠한 보복 행위도 용인되지 않습니다. 위반 행위가 아닌 것으로 밝혀진 문제를 선의로 보고한 직원에 대한 어떠한 조치도 취하지 않습니다. 하지만 무고한 혐의 제기는 용인되지 않으며, 징계 조치를 받을 수 있습니다.

독립적 준법감시팀

(주)한국인프라는 기업 윤리강령이 구현 되도록 관리하고 감독하며, 윤리경영 및 준법로그ラム을 운영하는 독립 준법감시팀을 두고 있습니다. 윤리경영 및 준법감시팀은 최고 준법감시인에 속한 지역별 준법감시인사내 변호사로 구성됩니다. 팀은 단독 또는 다른 부서의 지원을 받으며 접수된 모든 보고를 조사합니다. 최고 준법감시인은 그룹 법무 최고책임자에게 사건을 보고하며, 상임 이사회 및 이사회 감사위원회에 Speak Up 케이스를 포함하여 (주)한국인프라 기업 윤리강령 및 관련 정책과 절차에 대한 모든 위반 행위를 매년 보고합니다.

직장에서의 윤리성 및 청렴성

3

직장 보건 및 안전

고도의 안전 표준 및 지속적인 개선은 (주)한국인프라 직장 윤리 및 약속의 핵심입니다. 그룹은 직원과 협력업체를 위한 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하며, 일·생활 균형의 필요성을 인지하고 있습니다. 모든 직원은 규칙, 정책 및 절차를 주의하고 인식하며, 안전하지 않은 환경을 보고함으로써 안전한 직장을 만들기 위해 노력해야 합니다.

문&답

문: 저희 팀 한 동료가 저보다 높은 급여를 받는다는 말을 들었고, 그러한 급여 차이가 성별로 인해 나타난 것이 아닌지 염려됩니다. (주)한국인프라는 남성과 여성 직원에게 같은 급여를 지급합니까?

답: (주)한국인프라는 인종, 민족, 종교, 국적, 피부색, 성별, 성 정체성, 성적 지향, 장애, 연령, 정치적 견해, 가족 관계 등에 상관없이 모든 직원을 동등하게 처우하기 위해 노력하고 있습니다. (주)한국인프라의 공정 급여 정책은 이러한 약속에 포함됩니다. 직무 범주가 비슷하더라도 경력과 개인의 전반적인 성과에 따라 개별 급여는 달라질 수 있습니다. 그룹의 성과 기반 보수 프로세스의 공정성을 확보하기 위하여 솔베이의 인사 관리자들은 경영진과 함께 직무 범주와 등급 수준을 정기적으로 검토하고 있습니다.

포용성, 다양성 및 차별 금지

포용적인 직장은 개방성을 권장하고 개인의 관점을 존중하며 환영합니다. (주)한국인프라는 모든 직원의 다양성, 외적·내적 차이, 사상, 신념, 경험, 배경, 고유한 능력을 소중히 생각하고 존중하여 기업의 성장, 지속 가능성 및 성공에 기여하도록 합니다. 모든 수준의 고용에서 평등한 기회를 제공하고, 다양하고 포용하는 문화를 권장하는 업무 환경을 만들기 위해 노력합니다.

모든 직원은 인종, 민족, 종교, 국적, 피부색, 성별, 성 정체성, 성적 지향, 장애, 연령, 정치적 견해, 가족 관계에 상관없이 서로 존중하고 그룹의 목표를 달성하기 위해 협력해야 합니다. 편견에 기반한 부당한 차별 행위를 용납하지 않습니다.

문&답

문: 저는 (장애 등으로 인해) 특수한 도움이 필요하나 저의 상사는 제 신체적 상태와 활동능력을 넘어서는 업무에 저를 배치했습니다. 이 상황을 어떻게 해결해야 합니까?

답: 귀하의 매니저와 대화하고 신체적 제약에 맞는 합당한 편의 제공에 대해 논의하십시오. 문제가 해결되지 않는 경우 (주)한국인프라의 차별 금지 정책을 준수하기 위하여 기업윤리강령(Code of Business Integrity) 지침에 따라 Speak Up을 제기하여 주십시오.

문: 제가 근무하는 GBU의 매니저가 지속적으로 저희 부서의 여성들에게 적대적인 태도를 보입니다. 업무를 분배할 때 복잡업무는 부서내 남성들에게 제공하고 여성들은 보다 틀에 박힌 단순업무를 제공합니다. 저는 그가 “여성들은 복잡업무를 수행할 능력이 없다”고 말 것을 들었습니다. 이 상황을 어떻게 해결해야 하나요?

답: 성별에 따른 편견을 드러내는 언사는 경영진에게 반드시 알려야 합니다. 귀하의 매니저가 그러한 말을 했다면 인사 부서 담당자에게 말하거나 (주)한국인프라 헬프라인을 이용하여 직접 여러분 지역 준법감시인에게 Speak Up 해주시길 바랍니다. (주)한국인프라 근무 시 특정 성별에 대한 선호를 나타내는 말은 용인되지 않습니다. 업무 분배는 반드시 공정하게 그리고 개인의 기본적조건에 기인한 한계에 대해 어떠한 선입견 없이 이뤄져야 합니다

문: 저는 성 정체성에 관련된 언어 공격의 대상이 되어왔으며 당황스러움을 느낍니다. 이 상황을 어떻게 해결해야 하나요?

답: 주)한국인프라는 이러한 행동을 용인하지 않으며 모든 직원이 인종, 연령, 기능, 성별, 성 정체성, 외모, 종교, 출신 국가, 성 지향성, 결혼 상태, 부양가족, 장애, 사회적 계층, 정치적 관점에 관계 없이 괴롭힘 없는 환경을 유지할 수 있도록 최선을 다합니다. 이 정책에 위배되는 행동은 반드시 신고해야 합니다. 귀하는 매니저, 인사 담당자, 지역 준법감시인에게 신고하실 수 있습니다.

괴롭힘 금지

회사는 안전하고, 좋은 영향을 주며, 괴롭힘이 존재하지 않는 직장을 만들기 위해 노력합니다. 괴롭힘이란 인간의 존엄을 해치고, 위협적, 적대적, 비하, 모욕, 따돌림, 무례한 업무 환경을 만드는 행동입니다. 괴롭힘은 도덕적 괴롭힘이거나 성적 괴롭힘을 포함합니다.

도덕적 괴롭힘이란 태도, 언어, 행위, 몸짓, 문자 또는 이미지 등을 통한 반복적인 모욕 행위, 사람의 개성, 존엄성, 물리적 또는 정신적 완결성을 훼손하는 행위, 고용을 위협하거나, 업무 환경을 악화시키는 행위로 정의됩니다.

성희롱이란 원하지 않는 성적 접근, 원하지 않는 성적 부탁, 기타 해당 상황에서 합리적인 사람이 판단하기에 불쾌하거나, 모욕적이거나, 위협적으로 느껴지는 원하지 않는 성적인 행동으로 정의됩니다.

도덕적, 성적, 물리적, 언어 또는 비언어적 괴롭힘 등 모든 직장 내 괴롭힘은 엄격히 금지됩니다.

괴롭힘의 형태의 유형:



언어적 괴롭힘: 협박, 비하, 부적절, 공격적 또는 불쾌한 언사, 농담, 모욕, 또는 위협.



물리적 괴롭힘: 때림, 발로 참, 떠밀기, 밀침, 방해 또는 차단하는 행동, 위협적 행동, 원하지 않는 접촉 또는 성적 접근, 원하지 않는 터치, 만짐, 포옹, 키스에서 폭행 또는 강간에 이르는 물리적 공격.



비언어적 괴롭힘: 불쾌한, 위협적, 부적절한 몸짓, 외설적 노출, 선정적인 외모, 원하지 않는 외설적인 자료와 물건, 스크린 세이버, 포스터, 외설적인 이메일, 메모, 문자 메시지 또는 위협적인 이미지의 표시 행위를 포함합니다.

문&답

문: 저는 동료에게 데이트를 신청하고 싶지만 그 동료가 저에게 관심이 없을 경우 괴롭힘으로 성립되지 않을지 염려스럽습니다. 기업윤리강령을 위반하지 않고 다른 직원에게 데이트를 신청할 수 있습니까?

답: (주)한국인프라는 한 직원이 다른 직원을 직접 감독 및/또는 관리하는 관계가 아니라면 직원들의 연애를 금지하지 않습니다. 동료에게 데이트를 신청할 경우, 상대를 존중하며 데이트를 신청하십시오. 그 사람이 거절한 경우, 대답을 최종 답변으로 받아들이고 단념하십시오. 이미 분명히 관심이 없음을 알린 사람에게 개인적 관계를 반복적으로 요청할 경우 괴롭힘이 발생합니다.

문: 저의 상사가 최근 퇴근 후 데이트를 신청했습니다. 저는 곧 진급을 준비하고 있으며 데이트를 거절할 경우 진급을 하지 못하게 되지 않을까 걱정됩니다. 어떻게 해야 합니까?

답: (주)한국인프라는 매니저와 팀원의 데이트를 여러 이유로 승인하지 않습니다. 귀하는 이미 (주)한국인프라가 걱정하는 주된 우려사항을 이미 얘기하였습니다. 직원은 그룹 내에서 진급을 하기 위해 관리자의 개인적 관계 요구를 묵인해야 한다는 느낌을 받아서는 안됩니다. 모든 매니저는 이러한 교육을 받으며 귀하를 그런 입장에 처하게 해서는 안됩니다. 귀하는 그러한 요청을 거부해야 하며 인사 담당자에게 귀하의 우려사항을 알려야 합니다. 귀하의 매니저는 신고에 대한 보복 금지 정책을 포함하여 본사의 정책을 안내받을 것입니다.

문&답

문: 성적 괴롭힘이 성립하기 위해서는 신체적 접촉이 필요합니까?

답: 성적 괴롭힘은 여러 형태로 나타날 수 있으며 신체적 접촉이 필요하지는 않습니다. 괴롭힘 행위는 노골적이거나 은근한, 언어적 및 비언어적 형태의 괴롭힘, 신체 접촉으로 나타날 수 있습니다. 이메일, 채팅, 소셜 네트워크 게시물, 영상 등 다양한 매체를 통해 구두나 서면으로 전달될 수 있습니다. 제스처, 장난스러운 선물, 사탕과 꽃 등의 선물도 받는 사람이 걱정을 하게 만들거나 불편하게 할 경우 성적 괴롭힘이 될 수 있습니다. 추가로 질문이 있으시면 귀하의 인사 부서 담당자에게 문의해주시시오.

문: 팀 회의 중 저의 상사가 저에게 등을 돌리고 앉아 제가 말을 할 때에는 얼굴을 찌푸립니다. 이것은 정신적 괴롭힘(moral harassment)으로 성립되니까?

답: 정신적 괴롭힘이란 한 사람의 개성, 존엄성, 물리적 또는 정신적 완결성을 훼손할 수 있는 특정 행동이나 언어, 행위, 동작, 문서 또는 이미지등을 통한 반복적인 모욕 행위로 정의됩니다. 이런 행위들은 고용을 위협하거나, 업무 환경을 악화시키게 됩니다. 매니저는 정신적 괴롭힘으로 해석될만한 행동을 절대 행해서는 안됩니다. 설명해주신 행동은 이 맥락에 해당하는 것으로 보입니다. 하지만 상황 전체를 이해하기 위해서는 사건에 대한 충분한 조사가 필요할 것입니다. 기업윤리강령의 지침을 이용하여 귀하의 인사부서 담당자에게 신고하십시오.

문: 회의 중에 상사가 모든 부서 사람들이 있는 가운데서 저에게 소리를 질렀습니다. 이런 일은 전에 없었으며 매우 속상하는 일이었습니다. 이것은 괴롭힘입니까?

답: (주)한국인프라는 근무 환경에서 전문가적인 수준의 존엄성과 청렴성을 유지하기 위해 노력합니다. 누구나 일을 하다가 안 좋은 날이 생길 수도 있지만, 그렇다고 해서 그것이 의도적인 모욕이나 괴롭힘, 심리적 갈등이나 무시 에 대한 이유는 될 수 없습니다. 매니저에게 본인의 생각을 말씀하십시오. 의견 제시는 건설적이어야 하며 무례하게 전달되어서는 안됩니다.

이해관계의 상충

원칙

직원은 모든 업무 거래 시 공정하고, 객관적이며, 편견 없는 판단을 내려야 하며 회사 비즈니스와 관련하여 사적 이익보다 (주)한국인프라 이익을 우선시해야 합니다. 사적 이익이 (주)한국인프라의 최선의 이익을 추구해야 하는 의무에 영향을 미칠 때 이해의 상충이 발생합니다. 실제적이거나 잠재적이해의 상충을 유발하는 상황을 피해야 합니다. 또한, 잠재적이거나 실제적인 이해의 상충을 매니저, 인사관리팀, 윤리경영 및 준법감시팀에 즉시 공개해야 하며, 이해의 상충을 유발하거나, 그렇게 인지될 수 있는 의사결정을 즉시 철회해야 합니다.

외부 직위

(주)한국인프라는 개인의 사적인 일과 활동을 존중하지만, 직장 밖의 사적인 시간 중일지라도 (주)한국인프라와 경쟁하는 활동에 종사해서는 안 됩니다. 또한 다른 회사 또는 조직의 이사, 관리인 또는 임원직을 요청받을 때 특별히 주의해야 하며, 직속 상사로부터 사전 승인을 받아야 합니다. 비영리 조직, 자선 단체 또는 스포츠 단체의 자리를 맡을 때에는 사전 승인이 필요하지 않습니다.

외부 관계

실제적이거나 잠재적인 고객, 경쟁업체 또는 공급업체인 가족과 (주)한국인프라와 관련된 사업을 수행하는 경우 해당 내용을 즉시 공개해야 합니다. 또한 그룹 외부인과의 학연이나 지연 등의 인맥이 (주)한국인프라를 위한 최선의 이익을 추구하는 데 영향을 미쳐서는 안 됩니다.

사적 또는 가족 관계

동료 사이의 사적 또는 가족 관계 역시 실제적이거나 잠재적인 이해의 상충을 유발할 수 있습니다. 이러한 문제를 피하려면 가족 또는 연인 관계인 사람이 상사와 팀원 관계가 되어서는 안 됩니다. 그럼에도 불구하고 문제가 발생할 경우, 인사관리팀에 보고해야 하며, 인사관리팀은 실제적이거나 잠재적인 이해의 상충 상황을 처리하기 위한 최선의 조치를 취할 것입니다.

문&답

문: 제 처남이 소유한 회사가 (주)한국인프라 건설 프로젝트에 입찰을 합니다. 저는 공급 업체 선정에 담당하고 있으며 처남의 회사가 업무수행능력이 최고라고 생각하기 때문에 처남의 회사를 선정하고 싶습니다.

제가 (주)한국인프라를 위한 최선의 이익을 생각하며 결정을 내리더라도 이것은 이해의 상충이 됩니까?

답: (주)한국인프라를 위한 최선의 이익을 생각하셨더라도 설명하신 상황을 보면 이해의 상충이 존재합니다. 잠재적 공급 업체와의 관계로 인해 귀하는 선정 과정에서 객관적이지 않은 것으로 보일 수 있습니다. 선정 절차에서 본인을 제외하고 귀하의 매니저나 준법감시인 또는 인사 부서에 관계를 공개하십시오.

문: 저는 스타트업의 이사회에 참여할 기회를 제안받았습니다. 이 회사는 화학회사가 아니며 (주)한국인프라와 경쟁하지 않습니다. 저는 다른 회사의 이사회에 참여할 수 있습니까?

답: (주)한국인프라는 직원이 경쟁 분야가 아닌 다른 분야 기업의 외부 이사회 참여를 금지하지 않습니다. 단, 이사회 참여가 해당 직원의 (주)한국인프라 직무 수행 능력을 저해해서는 안됩니다. 귀하는 매니저와 이 임명에 대해 논의하여 해당 기업이 실제로 (주)한국인프라와 경쟁하지 않으며 (주)한국인프라에 대한 귀하의 책임이 이사회 참여로 인해 영향을 받지 않을 것인지 확인해야 합니다.

문&답

문: 저는 (주)한국인프라 엔지니어링 팀에 속해 있으며, 부서 동료가 항상 작업을 늦게 마치고 정당한 이유 없이 몇 시간 동안 근무지를 이탈하는 것을 봤습니다. 항상 (주)한국인프라에서 담당하는 역할과 관계 없는 제품을 전화로 사고 파는 모습을 봅니다. 그가 자신의 일을 완료할 때까지 기다려야 하므로 팀 전체가 어려움을 겪고 있습니다. 어떻게 해야 합니까?

답: 해당 직원의 근무 태도 및 팀에 미치는 영향을 매니저에게 보고해야 합니다. 매니저는 직원이 자리를 비워야 하는 개인적 사정을 알고 있고 그 이유를 다른 팀원에게 말 해주지 않았을 수도 있습니다. 다시 말해서 미리 승인을 받고 자리를 비울 수 있습니다. 매니저에게 반복적인 부재가 팀의 성과에 좋지 않은 영향을 준다는 것을 알려야 합니다. 설명해주신 전화 통화는 (주)한국인프라 제품 또는 사업과 아무 관련 없이 (주)한국인프라 근무 시간에 (주)한국인프라 장비를 이용하여 이루어진다는 점에서 직접적인 이해의 상충으로 보입니다. 기업윤리강령의 Speak Up을 통하여 해당 사안을 신고하셔야 합니다.

그룹 자산의 사용

(주)한국인프라의 성공은 자산의 보존과 무결점에 달려 있습니다. 이러한 자산에는 (주)한국인프라가 소유하는 모든 유형 및 무형 자산으로 정의되며 물리적 자산시설, 장비, 소모품, 재고 및 정보 기술 등, 무형 자산독점 정보 및 지적재산 등 및 자원 자산직원의 업무 시간 등이 있습니다. 정당한 비즈니스 목적 및 회사의 이익을 위해서만 (주)한국인프라 자산을 사용해야 합니다. 과하거나 부적절하지 않으며 (주)한국인프라 비즈니스를 위한 동일한 자산의 사용을 제한하지 않는다면 그룹 정책에 따라 특정한 (주)한국인프라 자산의 일시적인 사적 사용이 허용됩니다.

정보 기술

(주)한국인프라는 효율적이고, 안전하며 규정을 준수하는 방식으로 업무를 진행하도록 컴퓨터 하드웨어 및 모바일 기기 등 적절한 정보 기술“IT”을 제공합니다. 직장에서 사용하기에 합법적이며, 적절하고, 개인적 이익을 위하지 않으며, 직무 수행을 방해하지 않는 경우에 한하여 (주)한국인프라 IT를 개인적으로 사용할 수 있습니다. 자료를 요청하지 않고 제3자가 전송한 경우에도, 외설적이거나, 음란하거나, 부적절한, 불법적인 자료나 활동(예: 테러)을 전달하거나, 보거나, 액세스하는데 (주)한국인프라 IT를 사용할 수 없습니다. 특정 상황에서 (주)한국인프라는 해당 개인정보 보호법에 따라 IT 사용을 모니터링하고, 규제 기관 또는 법 집행기관에 IT 사용을 공개할 수 있습니다.



문: 업무용 컴퓨터와 모바일 기기를 이용하여 인터넷 서핑을 해도 됩니까?

답: (주)한국인프라 자산((주)한국인프라에서 제공한 컴퓨터와 모바일 기기 등)의 부수적인 개인적 사용은 과하거나 부적절하지 않으며 (주)한국인프라 업무를 위한 사용을 방해하지 않는 경우에 허용됩니다.

기밀 정보

그룹의 성공에 중요한 요소이므로 (주)한국인프라는 사업상 민감한 정보 또는 지적재산권 등 기밀 정보를 보호해야 합니다. 기밀 정보란 공개될 경우 경쟁업체가 유리하게 되거나, (주)한국인프라 직원 또는 고객, 사업 파트너에게 해가 되는 모든 비공개 정보입니다. 기밀 정보에는 영업 및 마케팅 데이터, 비즈니스 및 전략 계획, 재무 정보, 노하우, 과학 또는 기술 정보 등이 있습니다.

경쟁업체 및 기타 허가받지 않은 제3자에게 공개되지 않도록 (주)한국인프라 기밀 정보를 보호하기 위해 주의해야 합니다. 또한, (주)한국인프라의 직무를 수행하면서 알게 된 제3자의 기밀 정보(예: 고객 및 공급업체)를 보호해야 합니다. 허가를 받거나, 법률이 요구하지 않는 한 기밀 정보를 공개해서는 안 됩니다.

(주)한국인프라와의 고용 관계가 종료되어도 기밀 정보보호 의무가 있습니다.



문: 전에 근무하던 직원이 (주)한국인프라에서 일하는 동안 만든 마케팅 정보에 접속하기 위해 저에게 연락을 했습니다. 그녀는 더 이상 직원이 아니기 때문에 이 정보를 공유하기가 꺼려집니다. 어떻게 해야 할까요?

답: 그녀에게 (주)한국인프라 직원으로 근무했었고 본인이 만든 것이라 하더라도 (주)한국인프라의 기밀 정보를 (주)한국인프라 직원이 아닌 사람에게 공유할 수 없다는 말을 해주어야 합니다.

(주)한국인프라 고용 중에 만든 업무 결과물은 고용 관계 종료 후에 (주)한국인프라의 소유입니다. 이 정보를 어떠한 경우에도 공유하시면 안 됩니다.

개인정보 보호

(주)한국인프라는 고객, 공급업체, 직원 및 (주)한국인프라가 사업 관계를 맺고 있는 기타 당사자의 개인정보를 존중합니다. (주)한국인프라는 유럽 개인정보 보호법 및 (주)한국인프라가 사업을 수행하는 지역의 모든 법규를 포함하여 개인정보를 보호하는 모든 현행 국가 법률을 준수합니다.

공개적 의사소통 / 소셜 미디어 사용

(주)한국인프라는 직원의 사생활 및 사회적 관계를 존중하지만, 개인적 또는 소셜 미디어를 통해 그룹 또는 동료 직원을 공개적으로 언급할 때 기업 윤리강령 및 소셜 미디어 정책 등 그룹의 정책을 준수해야 합니다.

직원과의 열린 대화

(주)한국인프라는 직원과 대표 사이에 건설적인 신뢰 관계를 유지하기 위해 노력합니다. 직원은 (주)한국인프라의 중요 성과 달성에 핵심 역할을 하므로 이러한 상호 소통은 매우 중요합니다. (주)한국인프라는 직원이 윤리강령을 위반할 수 있는 실제적, 잠재적 상황을 식별하고, 그러한 상황을 예방하는 솔루션을 찾도록 직원, 대표 및 경영진 사이의 적극적인 대화를 장려합니다.

업무수행관련 윤리성 및 청렴성

4

뇌물수수 금지 및 부정행위 방지

(주)한국인프라는 윤리적이고, 공정하며, 정직한 방식으로 사업을 수행하기 위해 노력하고 있습니다. (주)한국인프라는 제품 및 서비스의 품질과 가치를 기반으로 시장에서 경쟁하며, 부당한 경쟁 이득을 얻기 위해 부정부패 행위를 하지 않습니다. (주)한국인프라는 뇌물수수를 포함하여 어떠한 형태의 부정부패행위를 금지합니다. 부정부패 행위는 권한을 가진 사람의 판단 또는 행동에 부적절하게 영향을 미칠 목적으로 가치 있는 것(또는 기타 이득)을 제안하거나, 제공하거나, 요청하거나,

문&답

**문: 플랜트 확장에 필요
면허를 취득하기 위해 정부
공무원이 저희 현장을 방문할
때 자신의 항공료와 모든
출장비를 부담해줄 것을
요청했습니다. 우리는 이 부탁을
들어주어야 합니까?**

답: 정부 관리가 먼 지역에서 업무를 수행할 수 있도록 출장비와 숙박비를 지불하는 것은 제한적인 경우에 허용됩니다. 하지만 해당 공무원의 소속 기관으로부터 허가를 받아야 하며 해당 기관의 서식에 작성된 서면으로 승인을 받아야 합니다. 다수의 정부 공무원은 법정 금액을 초과한 선물이나 접대를 받을 수 없습니다. 의심이 드는 상황이면 지역 준법감시인과 상의하십시오. 하지만 이것이 기업의 경영에 필수적인 합법적인 지출이라면 허용되어야 합니다. 귀하의 (주)한국인프라직무 상 정부 공무원과 정기적으로 접촉하신다면, 선물과 접대 및/또는 급행료에 대한 규정을 숙지하셔야 합니다. 또한 매니저의 사전 지출 승인을 받아야 하는 선물 및 접대 트래킹 시스템 Gifts and Entertainment Tracking System, "GETS"에 그러한 접대를 보고하십시오.

수령하는 것입니다. 사업을 획득하거나 유지하기 위해 뇌물을 제공하거나 수령하지 않습니다. 업무를 빠르게 수행하도록 하급 공무원에게 지급하는 소액의 급행료 역시 금지되어 있습니다. (주)한국인프라 직원은 뇌물을 주거나 급행료를 지급하기 위해 대리인 또는 컨설턴트 등 제3자를 이용해서는 안 됩니다.

문&답

문: 현재 (주)한국인프라 시설이 없는 국가에서 프로젝트를 수행하기 위해 정부 승인이 필요하며, 해당 정부는 저희가 특정 컨설팅 업체를 이용할 것을 제안했습니다. 해당 업체에서 컨설팅 견적을 받고 해당 국가의 다른 컨설팅 업체와 비교하여 너무 가격이 높아서 놀랐습니다. 하지만 해당 컨설팅 업체가 다른 컨설턴트보다 정부와 가까운 관계가 있기 때문에 그 업체를 이용하는 쪽으로 생각이 기울었습니다. 여기서 제가 주의해야 할 부분이 있습니까?

답: 그룹이 진출하지 않은 국가에서 정부가 선호하는 컨설턴트를 이용하도록 안내를 받은 것은 아무런 불순한 의도가 없을 수도 있지만 뇌물을 숨기려는 은폐일 수도 있습니다. 추천을 받은 컨설턴트에게 연락을 하기 전에 해당 업체가 (주)한국인프라에게 정확히 무엇을 해줄 수 있으며 다른 업체의 서비스와 비교하십시오. 이 업체가 다른 업체와 비교하여 거의 추가로 제공하는 서비스가 없는 경우, 소개를 해준 정부 공무원에게 뇌물을 주기 위해 가격을 비싸게 받는 것일 수 있습니다. 이러한 지불은 (주)한국인프라가 사업을 하고 있는 전세계 여러 곳에서 부정부패방지법 위반이 될 수 있습니다. 추가로 명확한 설명이 필요하시다면 지역 준법감시인과 상의하십시오.

선물 및 접대

(주)한국인프라의 이미지를 개선하거나, (주)한국인프라 제품을 더 잘 표현하거나, 우호적 사업 관계를 구축할 목적으로만 선물 및 접대를 제공하거나 수락할 수 있습니다. (주)한국인프라는 직원들이 사업 파트너와 사업상 관계를 구축하는 행위를 장려하지만, 독립적인 판단에 영향을 미치거나, 영향을 미치는 것으로 보여서는 안 됩니다. 사업 파트너 또는 정부 공무원과 선물 및 접대를 주고받을 때, 선물, 접대 및 부정부패행위 방지 정책, 현지 법률을 준수해야 합니다.

(주)한국인프라 직원은 사업상 선물 및 접대를 파트너에게 요청해서는 안 되며, 파트너가 (주)한국인프라 직원에게 선물 또는 접대를 제공해야 한다는 인상이 들도록 해서는 안 됩니다. 쇼핑 바우처, 상품권 등 현금 및 현금 등가물을 주거나 수락할 수 없습니다. 예외적인 경우는 윤리경영 및 준법감시팀의 사전 승인을 받아야 합니다. 회사의 선물, 접대 및 뇌물수수 금지 정책에 규정된 허용 한도를 초과하는 사업상 선물 및 향응은 선물 및 접대 트래킹 시스템("GETS")을 통해 매니저의 사전 승인을 받아야 합니다.

부적절하게 보이는 행위조차도 (주)한국인프라 평판에 심각한 피해를 미칠 수 있으므로 (주)한국인프라 직원은 공무원에게 선물 및 접대를 주고받을 때 상당히 조심해야 합니다. (주)한국인프라 직원은 판촉용, (주)한국인프라

로고가 표시된 소액, (주)한국인프라가 인정하는 선물이 아닌 한 공무원에게 선물을 제공해서는 안 됩니다. (주)한국인프라 직원은 GETS를 통해 매니저의 사전 승인을 받았거나, 접대가 비즈니스 이벤트의 일환이거나, 부적절하게 보일 가능성이 없는 경우에만 공무원에게 접대를 제공할 수 있습니다.

자선 기부로 보이도록 위조한 선물 또는 접대 역시 본 윤리강령 및 그룹 정책을 위반하는 행위이며 허용되지 않습니다.



문: 휴가 중에 제가 정기적으로 교류하는 공급업체에서 제가 정말 원하는 좋은 선물을 보냈습니다. 이 선물을 갖게 되면 기업윤리 강령을 위반하게 됩니까?

답: (주)한국인프라 직원과 제삼자가 주고받을 수 있는 선물과 접대의 가격을 알아보시려면 (주)한국인프라 선물 및 접대 정책을 참조하십시오. 선물의 가격이 귀하의 지역 정책에서 정한 것을 초과하는 경우, 선물 및 접대 트래킹 시스템(Gift and Entertainment Tracking System, "GETS")을 이용하여 선물의 가치를 기록하고 매니저의 승인을 받아야 합니다.

공정 경쟁

(주)한국인프라는 공정하고 열린 경쟁의 가치를 존중하며 윤리적이고 청렴한 방식으로 성공하고자 합니다. 경쟁을 왜곡하거나, 제거하거나, 저하시키거나, 경쟁 원칙에 부적절한 이득을 제공하는 사업을 수행하지 않습니다.

재무 기록 및 회계

(주)한국인프라는 투자 결정에 중대한 영향을 미칠 수 있는 모든 조치, 사건 또는 결정을 주주들에게 정확하게 전달합니다. (주)한국인프라의 장부와 기록은 국제회계기준에 따라 실제적인 재무 정보를 반영합니다. 직원은 해당 법규에 따라 모든 기록을 정확하고 적절하게 보관해야 합니다.

내부자 거래

내부 정보를 알고 있는 직원은 해당 정보를 기반으로 주식을 사고 팔거나, 그러한 정보를 다른 사람에게 전달하면 안 됩니다. (주)한국인프라, (주)한국인프라 그룹의 계열사 및 제3자의 주식에 이 규정이 적용됩니다. 내부 정보는 특히, 아직 공개되지 않았으며 공개될 경우 주가가 격에 중대한 영향을 미칠 수 있는 정보를 의미합니다. (주)한국인프라는 모든 형태의 내부자 거래를 강력하게 금지하고 내부자 거래에 대한 법률 및 그룹 정책을 엄격히 준수합니다.

국제 무역


(주)한국인프라는 전 세계에서 제품, 기술, 서비스 및 정보를 수출하고 수입하는데 적용되는 모든 법규를 준수하고 지원 합니다. 특히, 그룹은 금수조치 국가, 개인 또는 조직에 대한 사업을 규제하는 법규를 준수합니다. 사업을 수행할 때, 그룹의 수출 준법 정책을 준수해야 합니다.

서플라이체인

(주)한국인프라는 비즈니스 파트너를 존중하며 계약을 준수합니다. 그룹은 판매업체, 공급업체 및 고객이 자신의 사업장 및 그룹의 사업장에서 업무를 수행할 때 적용되는 모든 법규를 준수할 것을 기대하고 있습니다. 또한 사업 운영 시 본 기업 윤리강령을 준수할 것을 장려합니다.

(주)한국인프라는 전 세계적으로 공급업체를 선택하고 평가하는데 있어 구조화되고, 공정하고 윤리적인 프로세스를 적용하여 상호 이익이 되는 관계를 구축합니다. 품질, 신뢰, 경쟁력 있는 가격 및 윤리적 행동 등 객관적인 기준을 바탕으로 공급업체를 선택합니다.

기업의 사회구성원으로서 윤리성 및 청렴성



5

인권

(주)한국인프라는 세계인권선언 및 유엔 기업과 인권 보호원칙을 포함하여 국제 인권기준에 명시된 바와 같이 직원, 사업을 수행하는 지역 공동체, 사업 파트너의 인권을 존중하고 지원하기 위해 노력하고 있습니다. (주)한국인프라는 사람의 의지에 반하여 고용하거나, 보호되는 권리의 행사를 박탈하지 않습니다.



어떠한 아동의 노동 착취도 명시적으로 거부합니다. 국제노동기구 (“ILO”) 조약 및 사업을 수행하는 국가의 법률에 명시된 최소 법정 연령을 준수합니다.



근로 시간과 보수에 관한 법률을 준수하며, 공정하게 처리합니다. 표현 및 결사의 자유를 존중합니다.

(주)한국인프라의 영향권내에서 인권이 적절하게 보호되고 있지 않는 상황에 중대하게 대처합니다. 직원은 직장 내 인권 문제에 대해 인식하고, 인권 침해 행위를 방지해야 합니다.



(주)한국인프라의 사업 파트너는 동일한 인권 원칙을 적용하고, 필요한 인권 보호를 구현하도록 지원해야 합니다.

지속 가능성

사회적 책임감은 (주)한국인프라 정체성의 기본에 해당하며 중요한 결정 및 행동을 통해 명확하게 구현되어야 합니다. 그룹과 사회를 지속 가능한 미래를 향해 발전하도록 (주)한국인프라는 구체적으로 평가가능한 조치를 구현하는 (주)한국인프라 Way를 실행하고 있으며, 전략과 지속 가능성을 연결하는 지속 가능 포트폴리오 관리 방식을 만들었습니다.



문: 잠재적 공급업체와의 입찰 절차에서 수행한 CSR 평가 중에 공급업체 중 한 곳이 지역 노동 조건 준수에서 점수가 높지 않은 것을 확인했습니다. 이 업체가 제시하는 가격이 경쟁사보다 매우 저렴하므로 이 공급업체와 거래를 해도 될까요?

답: (주)한국인프라는 당사 및 공급업체 모두 기업의 사회적 책임 분야에서 리더가 되도록 노력하고 있습니다. 잠재적 공급업체의 가격은 사업 고려 요소가 되지만 공급업체의 CSR 노력보다 중요한 것은 아닙니다. 공급업체가 노동법 준수에서 낮은 점수를 기록했다면 사고, 노동 불안, 기타 해당 업체의 직원 처우에서 직접 발생하는 문제 등으로 인해 예상치 못한 비용이 발생하여 미래의 가격에 영향을 줄 수 있습니다. 이 공급업체를 다시 검토하고 약간 가격이 높지만 기업의 사회적 책임을 이행하는 노력을 증명한 곳을 찾으십시오.

정치 기부

그룹은 정당 활동에 참여하거나, 정당 또는 후보자에게 기부를 하지 않습니다. 하지만, 그룹은 (주)한국인프라의 정당한 이익을 위해 공공기관과 건설적인 토론을 진행할 수 있습니다. 특별히 권한을 부여받은 직원만이 이러한 활동을 수행할 수 있습니다. 이러한 활동의 일환으로 그룹은 비정부 기구를 지원할 수 있습니다. (주)한국인프라는 직원이 정치적 의사 결정을 내릴 자유를 존중합니다. 직원이 정치 활동에 개별적으로 참여하거나, 관여할 때에는 직원의 자유 시간에 자비로 참여해야 합니다.

자선활동 및 기업의 사회공헌

(주)한국인프라는 사업을 운영하는 지역 공동체에 긍정적인 기여를 하기 위해 노력하고 있으며, 직원도 그렇게 행동할 것을 권장합니다. 전 세계에서 수행되는 (주)한국인프라의 자선 활동은 주로 교육, 과학 및 인도주의와 관련됩니다. 금전적 기부 또는 자원 봉사 활동 등 (주)한국인프라 이름으로 기부를하고자 하는 직원은 해당 관리자로부터 사전 승인을 받아야 합니다.

시행

6

본 기업 윤리강령 또는 관련 정책 및 절차를 위반하는 행위를 용납하지 않습니다. (주)한국인프라는 본 윤리강령을 위반하는 행위를 인지할 경우 Speak Up할 것을 장려합니다. 매니저와 리더는 관련 보고를 처리할 것이며, 적절한 관리자 또는 윤리경영 및 준법감시팀에 전달할 것입니다. 위반 행위는 해당 법규에 따라 최대 해고를 포함하여 징계 조치를 받을 수 있습니다. 또한, (주)한국인프라는 관련 당국에 위반 행위를 보고할 수 있습니다.

문&답 +

문: (주)한국인프라 유희경영 헬프라인에는 어떤 상황을 신고할 수 있으며 어떤 증거를 제출해야 하나요?

답: (주)한국인프라 유희경영 헬프라인은 사기, 뇌물, 차별, 괴롭힘, 부정행동, 기업유희 강령 위반, 내부 정책 및 규정 위반의 문제를 신고하는데 이용합니다. 귀하의 문의와 우려사항은 귀하의 매니저나 담당 부서 (인사 부서, 법률, 감사 등)에 신고하도록 권장하지만, 그러한 방식으로 신고를 하기 불편하거나 익명으로 신고를 하시려면 한국인프라 유희경영 헬프라인을 이용하십시오. 급여, 추가근무시간, 승진 및/또는 혜택에 관련된 사안은 인사 부서로 신고해 주십시오.

생명이나 재산에 대한 직접적인 위협이 있는 경우 헬프라인을 이용하여 신고해서는 안됩니다. 이 서비스를 통해 제출된 신고는 즉각적인 대응이 이루어지지 않을 수 있습니다. 긴급 지원이 필요하시다면 귀하의 지역 공공기관에 문의하십시오.

중요: 신고자는 신고 정보의 정확성에 대한 책임이 있으며 이 채널을 악용할 경우 그에 따른 처벌을 받을 수 있습니다.

신고 시 공식적인 증거와 증인 이름을 포함하여 가능한 상세한 정보를 제공하십시오 (예: 누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜, 얼마나). 불분명한 신고를 할 경우 조사를 하기 어렵거나 불가능할 수 있습니다.



(주) 한국인프라
Infra Information Technology Co., Ltd.

06288) 서울특별시 강남구 삼성로 150(대치동,극동교회빌딩 3층) |
Tel. 02-6204-5000 | Fax. 02-6204-5099

www.krinfra.co.kr