

## 윤리 규범 매일의 약속





Who We Are

우리는 자율적인  
팀으로서  
끊임없이 나아가고  
서로 협력하며  
고객 우선을 실천합니다.

**WE** Our  
Worldwide  
Engagement

“ 우리는 시장의 선두주자이며 솔선수범하는 리더십으로 지속 가능한 발전의 긍정적인 선례를 남깁니다.  
우리의 약속:  
운영 활동의 영향을 통제하면서 고객의 가치 사슬에서 강력하고 혁신적인 연결 고리가 됩니다.  
우리 팀과 주변 커뮤니티 사람들의 건강과 발전을 도모합니다. ”





CEO 메시지  
**Guy Talbourdet**

Delachaux Group 은 100년 이상 전 세계 고객들에게 솔루션을 제공해왔습니다. 우리의 선도적인 글로벌 브랜드 (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler, DCX Chrome)는 신뢰성과 전문성, 혁신으로 잘 알려져 있습니다. 40여개국에서 약 3,800명의 임직원이 자율적인 팀으로서 끊임없이 나아가고 서로 협력하며 고객 우선주의를 실천합니다. 우리는 유엔 글로벌 콤팩트 (UN Global Compact)의 서명사로서 모든 국가에서 기업의 사회적 책임을 약속합니다.

**윤리적 행동은 우리의 장기적인 성과의 주춧돌입니다.** 오늘날 세계에서 책임과 성과는 서로 연결되어 있습니다. 시장과 고객, 규제는 점차 세계화되는 추세입니다. 법률을 위반하거나 부당하게 행동한다면, 회사의 명성에 해가 되고 성공이 위태로울 수 있습니다. 이는 우리가 사업을 운영하는 세계의 현실이며 우리는 이를 기억해야 합니다.

윤리적인 행동이야말로 바로 최우선적이면서 가장 중요한 기회입니다.

- > 공동의 운명을 이끄는 주인이 되고 Delachaux 가족의 사업가 정신을 실천하는 것,
- > 고객 및 공급업체와 장기적인 관계를 구축하고 공유 가치를 만들어가는 것, 그리고
- > 자기 자신을 표현할 수 있는 존중의 환경에서 잠재력을 꽃피우는 것,

바로 이것을 위해 여러분은 본 윤리 규범을 읽는 것입니다.

우리의 윤리 규범은 전 세계 어느 곳에서라도 우리 모두가 따라야 할 행동을 정의하고 설명합니다.


본 규범은 우리 모두가 준수해야 할 일반적인 원칙과 가치를 규정합니다. 또한, 위험 상황을 식별하고 공동의 이익에 적합한 답을 찾을 수 있는 도구를 제시합니다.

어려운 상황이라고 해도 여러분이 혼자가 아님을 인지하시기 바랍니다. 본 윤리 규범에서는 우려를 제기하고 조언을 구하는 방법을 안내합니다. 열린 마음으로 대화하는 문화는 앞으로 회사가 성공할 수 있는 열쇠입니다. 우리는 다가오는 새로운 세기에도 Delachaux Group의 지속적인 성장을 보장할 수 있도록, 이러한 방식으로 자부심을 가지고, 열정적으로 고객의 요구를 충족하며, 서로 협력할 것입니다.

여러분의 헌신에 감사드립니다.

Guy Talbourdet 드림  
최고경영자, Groupe Delachaux, 2023년 1월

**WE SUPPORT**



Delachaux Group은 세계 최대 기업 지속 가능성 이니셔티브인 글로벌 콤팩트의 자랑스러운 서명사입니다. 이 활동은 2000년 시작되어 현재 170개 이상의 국가에서 12,000개가 넘는 서명사가 협력 중이며 인권, 노동, 환경, 반부패 분야에서 10개의 일반 원칙을 준수합니다.



## 윤리 규범을 활용하는 일상 생활



윤리 규범이 무엇이고 누구에게 적용되니까? .....	5
윤리 규범을 어떻게 활용합니까? .....	5
어떻게 조언을 구하고 우려를 제기합니까? .....	6
매니저의 역할은 무엇입니까? .....	7
윤리 규범을 따르지 않는 데 대한 불이익은 무엇입니까? .....	7



## Operational Excellence



건강 및 안전 .....	9
공정 시장 관행 .....	10
부패행위 및 급행료 지불 .....	11
대표 및 로비 .....	12
이해충돌 .....	13
선물 및 향응 .....	14
환경 .....	15
회사 자원 .....	16
커뮤니케이션 .....	17



## People Development



인권 .....	19
다양성과 포용 .....	20
괴롭힘 방지 .....	21
프라이버시 .....	22
자선 기부 .....	23





### > 윤리 규범이 무엇이고 누구에게 적용됩니까?

본 윤리 규범은 고용 계약의 형태와 관계 없이 Delachaux Group의 임직원이라면 어디에서나 따라야 할 행동을 정의하고 설명합니다. 이는 고객과 공급업체, 기타 제삼자와의 관계에도 결합될 수 있습니다.

Delachaux Group 윤리 및 컴플라이언스 위원회는 1년에 한번 다음을 재검토합니다.

Delachaux Group의 임직원으로서 여러분은 본 윤리 규범을 이해하고 그에 따라 행동해야 합니다.



만약 현지 법률이 윤리 규범과 다르다면 어느 것을 선택해야 합니까?

언제나 최고의 윤리적 기준을 따릅니다.

- 현지 법률이 윤리 규범보다 더 엄격할 경우, 현지 법률을 우선합니다.
- 윤리 규범이 현지 법률보다 더 엄격할 경우 윤리 규범을 우선합니다.

우리는 언제나 우리가 사업을 영위하는 국가의 법률을 준수합니다.

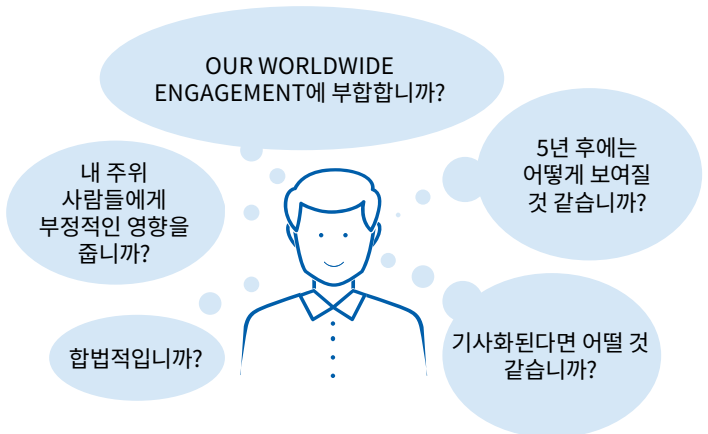
### > 윤리 규범을 어떻게 활용해야 합니까?

Delachaux Group은 매우 다양한 국가에서 다른 법률과 문화, 관행을 따르며 사업을 운영합니다. 우리는 항상 현지 국가의 법률과 규정을 준수합니다.

그러나 경우에 따라 상황이 복잡해질 수 있다는 것을 인지하고 있습니다. 개인이든 기업이든 그러한 «회색 지대»에 놓일 수 있습니다. 그러한 경우, 부적절한 행동은 개인이나 기업에 매우 중대하면서 해로운 결과를 가져올 수 있습니다.

본 윤리 규범은 그러한 상황에서 어떻게 행동해야 하는지를 안내합니다. [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES.](#)

그렇다고 해도, 본 윤리 규범이 모든 상황을 예상하고 해결책을 제시할 수는 없습니다. 따라서 본 윤리 규범으로 확인할 수 없는 상황에서는 스스로 다음의 질문을 생각해 보시기 바랍니다.



이러한 질문은 올바른 결정을 돕는 분별력을 제시해 줄 것입니다. 의구심이 들더라도 혼자가 아니라는 점을 기억하십시오. Delachaux에서는 언제나 다음을 권장합니다.

- > 문제를 드러냅니다.
- > 솔직하게 이야기합니다.
- > 매니저나 내부 전문가의 조언을 구합니다.





현지 수준에서 문제를 논의하거나 우려를 제기할 수 없다고 생각되는 경우 두 가지 보고 방법이 있습니다.

### 1. 내부

이메일: [ethics@delachaux.com](mailto:ethics@delachaux.com) 또는 우편: Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE. 메시지는 기밀로 처리됩니다.

### 2. 중개자를 통해

<https://delachaux.com/ethics-line/>

귀하의 국가에서 법적으로 허용하는 경우 익명을 선택할 수 있습니다.

Delachaux Group은 솔직함과 투명함의 가치를 존중합니다. 여러분은 선의의 우려 제기로 인해 차별이나 부당 대우를 받지 않을 것입니다. 그러한 차별이나 부당 대우는 어떤 상황에서도 용인되지 않을 것입니다. 염려하지 말고 우려를 전하십시오! 누군가가 여러분을 지지하며 귀를 기울일 것입니다.



### 보고서를 작성할 때 어떤 일이 일어납니까?

보고서는 공유되는 수준에 따라 접수되고 처리됩니다. 지역, 비즈니스, 그룹.

자세한 내용은 플로 차트(6페이지)를 참조하십시오.

조사 수행 절차는 사례 처리 수준에 관계없이 «그룹 윤리 경보 절차» 문서에 정의되어 있습니다.

### 기밀 보고와 익명 보고의 차이가 무엇입니까?

아는 사람은 보고를 접수하고 보고서를 조사하는 담당자뿐입니다. Delachaux Group은 정보 제공에 어려움을 느끼지 않는 선에서 모든 사항을 알릴 것을 장려합니다.

현지 법률에서 제한하는 경우를 제외하고 익명을 유지할 수 있습니다. 신원이나 전화번호, IP 주소는 Delachaux Group에 전달되는 모든 보고서에 포함되지 않을 것입니다. 중요한 것은 보고한 사람이 아니라 보고 내용이기 때문입니다. 어떤 경우에도, 우려를 공유하는 것에 대한 보복을 두려워하지 마십시오.

### «선의»가 무엇입니까?

선의란 나중에 착오가 있었다고 밝혀진다고 해도 해당 시점에서 여러분이 완전하고 정직하며 정확하다고 생각하는 정보를 제공하는 것을 의미합니다. 동시에, 비방으로 밝혀지는 모든 보고는 불이익으로 이어질 수 있음을 의미합니다.



## 매니저 매니저의 역할은 무엇입니까?

적절한 행동에 대해 의문이 든다면 우선적으로 연락할 대상은 매니저입니다. 매니저와 우려 사항에 대해 논의하기가 어렵다면, 이전 페이지에 설명된 절차를 따르십시오.

직원의 매니저로서 여러분은 다음을 또한 수행해야 합니다.



- > 솔선수범하는 리더십을 실천합니다.
- > 역할 모델로 행동합니다.
- > 신뢰를 줄 수 있도록 노력합니다.
- > 열린 마음으로 팀과 대화합니다.

또한 팀이 본 윤리 규범을 읽고 그에 따라 행동하도록 보장해야 합니다. 그러나 여러분이 모든 질문에 답변할 수 있기를 기대하는 것은 아닙니다. 그러므로 보고 절차를 따라 내부 전문가나 여러분의 매니저와 논의하기를 망설이지 마십시오.

## 윤리 규범을 따르지 않는 데 대한 불이익은 무엇입니까?

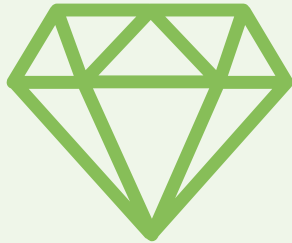
본 윤리 규범을 위반하는 경우, 본인이나 회사의 위반 사항이 노출될 수 있습니다. 본 윤리 규범을 준수하지 못한다면 결국 법적 처벌을 받거나 존중받는 비즈니스 파트너로서 회사의 명성에 타격을 줄 수 있습니다.

윤리 규범에 반하는 모든 행동은 현지 HR 정책에 따라 불이익에 처해집니다. 다음과 같은 불이익이 있을 수 있습니다.

- > 구두 질책
- > 서면 질책
- > 정직 또는
- > 고용 종료



[CSR 절차\(영문\)](#)



## Operational Excellence

탁월한 운영이란 운영 활동의 영향을 통제하면서 고객의 가치 사슬에서 강력하고 혁신적인 연결 고리가 되는 것을 의미합니다.



### 건강 및 안전

우리는 건강하고 안전하며 안정적인 근무 환경을 누릴 권리가 있고 그에 기여할 책임이 있습니다.



### 공정 시장 관행

우리는 공정하게 경쟁하며 업계의 윤리 기준을 높일 수 있도록 지원합니다.



### 부패행위 및 급행료 지불

우리는 급행료를 포함한 모든 형태의 부패행위와 싸웁니다.



### 대표 및 로비

우리를 대리하거나 대표하여 일하는 이들도 모두 우리와 마찬가지로 동일한 윤리 기준에 서명합니다.



### 이해충돌

우리는 언제나 잠재적인 이해충돌 사항을 밝힙니다.



### 선물 및 향응

우리는 뇌물이나 이해충돌에 대한 의심의 여지를 남기는 선물을 주고받지 않습니다.



### 환경

우리는 가치 사슬 전체에서 환경에 대한 영향을 최소화하기 위해 노력합니다.



### 회사 자원

우리는 회사 자원을 정직하고 효율적으로 사용합니다.



### 커뮤니케이션

우리는 회사의 평판을 지킵니다.





### > 건강 및 안전

우리는 건강하고 안전하며 안정적인 근무 환경을 누릴 권리가 있고 그에 기여할 책임이 있습니다.

Delachaux Group 임직원으로서 여러분은 건강하고 안전하며 안정적인 근무 환경을 누릴 권리가 있습니다.

여러분은 반드시 직장 건강 및 안전에 적용되는 법률과 규정에 대해 숙지하고 교육받아야 합니다.

다음 사항을 수행해야 합니다.

- > 안전하고 건강한 환경을 유지할 수 있도록 필요한 사전 조치를 취합니다.
- > 근무 환경의 안전을 해칠 수도 있는 모든 사고, 행동, 설비 또는 물품에 대해서 사소한 것이라도 현장의 안전 매니저 또는경영진에게 즉시 보고합니다.
- > 모든 안전 지침과 경고를 따릅니다.
- > 보호 장비 착용을 의무로 명시한 장소에서는 항상 보호 장비를 착용합니다.
- > 나의 행동이 나 자신이나 다른 사람들에게 위험을 초래하지않는지 확인합니다.
- > 근무 공간에서 비상 상황이 발생했을 때 어떻게 행동해야 하는지 숙지합니다.



오늘 CEO가 공장을 방문할 예정입니다. 그와 회의가 잡혀 있지만 지각했습니다. 회의실로 가는 도중 미끄러운 바닥을 발견했습니다... 어떻게 해야 할까요?

*미끄러져서 다칠 수도 있습니다. 이는 안전 문제입니다. 위험을 표시 (예: 안전콘 등으로)하거나 문제를 해결한 후 회의에 참석해야 합니다. 안전은 최우선순위가 되어야 합니다. 이보다 중요한 것은 없습니다.*

매니저는 이 작업을 수행하려면 이 활동에 대한 직무 기술서에 따라 제가 장갑을 착용해야 한다고 주장합니다. 저는 회사에서 20년 동안 근무하면서 장갑을 착용한 적이 없었고 한 건의 사고도 없었습니다. 저는 매니저가 있을 때는 장갑을 착용하지만 없을 때는 벗으려고 생각하고 있습니다. 그래도 괜찮을까요?

*매니저와 함께 우려 사항을 논의하고 협의해야 합니다. 매니저는 팀이 자신의 권고를 이해하고 납득하는지 확인해야 합니다. 그렇지 않으면 겉으로만 따르는 척하는 분위기가 조성될 위험이 있습니다. 안전은 시늉을 하는 것이 아닙니다. 모두가 이해하고 실천하는 공유 문화가 되어야 합니다.*





## > 공정 시장 관행

우리는 공정하게 경쟁하며 업계의 윤리 기준을 높일 수 있도록 지원합니다.

우리는 경쟁업체를 포함하여 업계의 모든 이해관계자를 존중합니다. 우리는 그들이 우리를 대하기를 바라는 방식으로 그들을 대합니다. 업계의 비즈니스 관행이 좋아진다면 그것은 우리에게 이익이 됩니다. 업계의 선두주자로서 우리의 역할은 모범 사례를 구축하고 합법적이고 윤리적으로 경쟁업체를 압도하는 것입니다.

우리는 과장된 주장이나 거짓 광고를 이용하지 않습니다. 우리의 제품과 서비스는 자체적인 가치와 품질로 설 수 있어야 합니다. 우리는 경쟁업체의 제품이나 서비스에 대해 부정확한 언급을 하거나 비방하지 않습니다.

우리는 가격이나 판매 조건 등 기밀 정보를 경쟁업체와 공유하지 않습니다. 우리는 공식적이든 비공식적이든, 서면으로나 구두로나, 다음과 같은 사항에 대해 경쟁업체와 협의하지 않습니다.

- > 가격 또는 판매 조건 설정
- > 입찰가 조정
- > 고객, 판매 지역 또는 제품군 할당

우리는 보고서, 업계 저널, 공개 연설, 대등한 경쟁업체의 고객이 제공하는 정보 등 합법적인 수단으로만 경쟁업체의 정보를 수집합니다.



저는 최근 무역 박람회에서 경쟁업체의 영업 담당자를 만났습니다. 저는 그 사람과 10년 동안 알고 지내면서 친구가 되었습니다. 우리는 행사가 끝난 후 항상 술자리를 가집니다. 자연스럽게, 우리는 비즈니스에 관한 것을 포함하여 많은 대화를 나눕니다. 이는 허용되는 행동입니까?

*경쟁업체와 친구가 될 수는 있지만, 사업을 논의하는 경우에는 반독점 또는 반부패 법률을 위반할 수 있는 세부적인 사항을 공유하지 않도록 주의해야 합니다. 여기에는 가격과 규모, 일반 시장 조건이 포함됩니다. 이러한 법률을 위반하는 경우 회사는 중대한 법적 처벌을 받을 수 있고 여러분이나 동료의 경우 형사 고발을 당할 수 있습니다. 확신이 들지 않는다면 회사 법무부서의 안내를 받으십시오. 반독점 법률 위반이 의심된다면 즉시 보고하십시오.*

고객이 실수로 경쟁업체에 보내야 할 메일을 저에게 보냈습니다. 예정된 입찰에 대한 세부 가격 정보가 들어 있습니다! 귀중한 정보이기 때문에 팀에 공유하고 싶습니다. 정보를 훔친 것도 아닌데 불법적인 행동이 될까요?

*우연히 기밀 정보를 입수하더라도 이를 이용해서는 안 됩니다. 반독점 반부패 법률을 위반할 수 있습니다. 여러분의 고객에게 실수에 대해 알리고 이메일을 삭제하십시오. 의구심이 든다면 회사 법무 부서에 연락하십시오.*

경쟁업체에서 일하던 사람을 채용했습니다. 업계가 좁기 때문에 항상 다른 회사로 이직하는 사람들이 있습니다. 경쟁업체의 정보를 공유해 달라고 요청할 수 있을까요?

*안 됩니다. 채용은 후보자의 역량에 기반하여 진행되어야 하며 경쟁업체의 잠재적인 기밀 정보를 안다는 이유로 이루어져서는 안 됩니다.*





### > 부패행위 및 급행료 지불

우리는 급행료를 포함한 모든 형태의 부패행위와 싸웁니다.

부패행위는 우리가 사업을 운영하는 커뮤니티와 회사의 평판에 해가 될 수 있습니다. 전 세계 어디에 있더라도 반부패 법률의 영향을 받습니다.

부패행위는 위법한 수단을 통해서 이익을 추구하는 불법적이거나 부적절한 행위입니다.

부패행위의 예시는 다음과 같습니다.

- > 뇌물
- > 권한 남용
- > 공갈
- > 사기
- > 기만
- > 공모
- > 담합
- > 횡령
- > 자금 세탁



이 중에서 «급행료 지불»은 허가증 발행 또는 세관의 물품 반입 등 일상적이고 합법적인 정부의 활동을 촉진시키고자 하는 목적으로 소정의 금액을 제공하는 것으로 정의됩니다. 우리는 개인의 생명이나 신체가 유실되거나 구속될 수 있는 상황(공갈)과 같은 극단적인 경우를 제외하고, 급행료 지불을 허가하지 않습니다.

잠재적인 또는 실질적인 부패행위에 대한 협이나 협약을 인지하는 즉시 6페이지에 소개된 윤리 전화로 보고하시기 바랍니다.

정부 공무원과 함께 일할 때는 더욱 주의해야 합니다. 공무원의 정의는 매우 광범위하며 다음과 같은 사람들이 포함됩니다.

- 정부 또는 정부 소유/관리 단체에서 일하거나 그 대리인인 자
- 국제 공익 기구의 대표자
- 규제 기관 또는 부처의 직원

확신이 들지 않는다면, 법무 부서 또는 CSR 매니저에게 문의하십시오.



노동 행정관이 불시 감사를 위해 사무실을 찾았습니다. 그리고 법률 미준수 사항이 있다는 것을 확인했습니다. 현금으로 €1,000를 지불하지 않으면 공장을 중단시킬 수 있는 권한이 있다고 주장합니다. 생산 일정에 여유가 없기 때문에 시간을 버릴 수 없습니다. 돈을 지불해야 하나요?

안 됩니다! 노동 행정관은 정부 공무원입니다. 대금을 지불하는 것은 불법입니다. 그 담당자의 요구 또한 공갈이 될 수 있습니다. 적절한 대응은 최대한 정직하게 행동하는 것입니다. 여러분의 매니저, 그 담당자의 매니저에게 이야기하십시오. 지불을 강요받았다면, 영수증을 요구하십시오.

모든 형태의 부패행위에 맞서 싸워야 한다고 말씀하셨습니다. 듣기에는 좋지만 현실에서는 가끔 손을 더럽혀야 합니다. 그렇지 않으면 경쟁업체가 사업을 차지하니까요! 일이 어떻게 돌아가는지는 우리 모두가 아는 대로입니다.

사람들은 여러 이유를 들어 부패행위를 정당화합니다.

- 무사안일주의(항상 그렇게 했었지...)
- 문화적 관례(여기에서는 이렇게 하는 거야...)
- 피포위 의식(이렇게 하지 않으면 경쟁할 수 없다니까...)

실제로는 법률을 위반하는 것이며 부정행위를 지속시키는 것입니다. 여러분은 절대 혼자 아니며, 부패행위에 대한 대안은 항상 존재합니다. 석연치 않은 부분이 있다면 언제든지 매니저나 뇌물방지 전문가의 조언을 구하십시오.

현지 철도 회사의 대규모 프로젝트를 놓쳤습니다. 우리의 경쟁업체가 철도 회사 직원과 몇 차례 저녁 자리를 가지면서 현금을 제공했다는 이야기를 들었는데 우리는 뇌물방지 정책에 따라 그러한 행위를 하지 못하도록 되어 있습니다. 이는 공정하지 않은 것 같습니다!

우리는 모두 공정 경쟁의 원칙을 약속합니다. 우리의 경쟁업체가 비윤리적으로 행동했다고 간주하기 전에 우리가 패배한 이유를 이해하려고 노력해야 합니다. 경쟁업체가 법률을 위반했다는 증거가 있다면 적절한 행동 방침에 대해서 법적 자문을 구해야 합니다.



뇌물방지 절차(영문)



## > 대표 및 로비

우리의 이익을 대신하거나 대표하여 일하는 이들도 모두 우리와 마찬가지로 동일한 윤리 기준에 서명합니다.

우리는 필수적인 비즈니스 작업을 위해 모든 일련의 제삼자 및 중개자에 의지합니다. 비록 회사의 일원이 아닐지라도 이들 파트너들이 윤리적으로 행동하도록 보장해야 합니다. 그들이 부적절하게 처신한다면 우리의 명성에 해가 될 수 있으며 형사상 책임이 부과될 수 있습니다.

무엇보다, 다음의 경우와 같이 주문을 할 수 있거나 허가를 내 줄 수 있는 대리인 또는 중개인과 함께 일할 때는 특히 조심해야 합니다.

- > 영업 담당자
- > 세관 대리인
- > 변호사
- > 로비스트 및
- > 컨설턴트

우리는 '지저분한 일'을 할 사람을 고용하지 않으며 중개인이 우리를 대신하여 무엇을 하는지 인지해야 합니다.

우리는 회사의 이름으로, 또는 근무 공간에서 정치적인 활동에 관여하지 않습니다. 회사의 자금으로 정치 기부를 하지 않습니다.

우리는 직접 또는 간접적으로(예: 무역 협회를 통해) 로비 활동을 할 수 있습니다. 로비 활동이란 우리의 사업 운영에 영향을 줄 수 있는 규정에 대한 공공의 의사 결정 프로세스에 기여하는 것입니다. 로비 활동의 목적은 의사 결정자들이 그러한 규정의 영향을 이해하도록 하는 것입니다.

본 윤리 규범을 제삼자와 공유하고 정독을 권하합니다.



새로운 시장에서 제 상품을 판매하려고 하는데 국가 기술원의 상품 허가만 받으면 됩니다. 이 과정이 예상보다 길어지고 있으며 매니저가 출시를 압박하는 상황입니다. 허가 절차를 당길 수 있다고 하는 중개자를 소개받았습니다. 정상 비용이 €8,000인데 중개자는 €80,000를요구합니다. 이유를 물으니 이것이 «정상 승인절차»라고 대답합니다. 어떻게 해야 하나요?

물론, 이러한 중개자와 협력할 때는 부패행위의 위험이 상당합니다 (11페이지 부패행위 및 급행료 지불 참조). 대리인이 여러분을 대신하여 무엇을 하는지 항상 인지해야 합니다. 태만이나 고의적인 묵인은 형사 소추에서 허용되는 방어 수단이 아닙니다. 매니저와 이에 대해 논의하고 항상 최선의 윤리적 행동을 취해야 합니다.

우리는 20년 넘게 같은 영업 담당자와 일하고 있습니다. 담당자는 항상 사업에서 성공적인 성과를 보였습니다. 그러나, 수수료 수준을 보고서 깜짝 놀랐습니다. 법무 팀과 함께 더 조사해보니 영업 담당자와 계약서에 서명한 적이 없는 걸로 밝혀졌습니다. 만약 무언가를 변경하려고 한다면 그 사람을 놓칠 수도 있을 것 같습니다. 어떻게 해야 하나요?

중개자, 특히 영업 담당자와는 항상 계약서에 서명해야 합니다. 대리인은 뇌물의 주요 전달자로 알려져 있습니다. 따라서 계약에 기반하여 관계를 맺는 것이 대리인과 회사 모두를 보호하는 방법입니다. 대리인에게 지급하는 수수료 비율 및 금액은 그룹의 권한 한계 절차를 준수해야 합니다.

우리 도시의 시장이 재선에 도전하고 있습니다. 시장의 팀원 중 한 명이 우리 공장에 방문하여 선거를 위한 금전적 기부를 요청합니다. 상당한 액수의 금액을 지불하는 것이 우리에게 최선일 것이라고 주장합니다. 어떻게 해야 하나요?

우리는 정치적인 목적으로 회사 자금을 사용하지 않습니다. 이는 정부 공무원의 부패행위로 간주될 수 있으며 형사 범죄에 해당합니다 (11페이지 부패행위 및 급행료 지불 참조). 또한, 기부를 계속 요구하거나 암묵적인 위협을 가할 경우 이는 공갈에 해당하는 형사 범죄가 됩니다. 공갈을 거부하고 법무부서나 CSR 매니저와 상담해야 합니다.



영업 담당자 관리 절차(영문)



### > 이해충돌

우리는 언제나 잠재적인 이해충돌 사항을 밝힙니다.

우리는 항상 Delachaux Group의 이익을 최선으로 하여 행동할 의무가 있습니다. 이해충돌은 우리의 개인적인 이익이나 우리에게 가까운 누군가의 이익이 그룹의 이익에 지장을 줄 때 발생합니다.

잠재적인 이해충돌을 식별하고 밝혀야 합니다. 이해충돌이 있다고 해서 윤리 규범을 위반하는 것은 아닙니다. 그러나, 드러내지 않거나 숨기는 행위는 불이익으로 이어질 수 있습니다.

다음의 담당자와 잠재적인 이해충돌을 논의할 수 있습니다.

- > 여러분의 HR 연락 담당자
- > 매니저
- > 법률 고문 또는
- > 앞서 소개된 윤리 전화

밝혀야 할 이해충돌이 있는지 판단하려면 스스로 아래의 질문에 답변해 보십시오.

- > 외부에서의 내 이익이 비즈니스 의사 결정을 내릴 때 내 능력에 영향을 주거나 주는 것처럼 생각됩니까?
- > 내가 이 상황에 관여하여 이익을 얻는 위치에 있습니까? 친구나 친척이 이익을 얻는 위치에 있습니까?
- > 이 활동에 참여함으로써 직무를 수행하는 내 능력이 지장을받습니까?
- > 해당 상황으로 인해 회사의 이익보다 내 이익을 우선 생각하게 됩니까?
- > 상황이 공개되고 알려지면 곤란해질 소지가 있습니까? Delachaux이 곤란해집니까?

일반적으로 여러분 자신(또는 여러분과 가까운 사람)이 다음과 같은 상황에 처할 때 이해충돌이 발생할 수 있습니다.

- > 경쟁업체, 공급업체 또는 고객과 금전적인 이해관계가 있음
- > 회사의 이익과 경쟁하거나 경쟁하는 것처럼 보이는 활동과 연관이 있음
- > 개인적인 이익이나 다른 사람들의 이익을 위해 회사 자산, 정보 또는 자원을 사용
- > 가족 구성원이나 애정 관계에 있는 사람을 고용하거나 관리하거나 직속 또는 비직속 보고선에 두고 있음
- > 업무 성과에 부정적인 영향을 주거나 전문적인 책임에 지장을 줄 수 있는 외부 고용 관계가 있음



새로운 영업 매니저를 채용 중입니다. 저의 친구 중 한 명이 영업 매니저에 특화된 임시 대행사에서 일하고 있습니다. 현지 HR에 연락처를 공유해도 될까요? 이는 이해충돌에 해당하지 않습니까?

개인적인 또는 전문적인 인맥을 활용하는 것이 회사에 이익이 되더라도, 누군가를 추천하면 이해충돌이 될 수 있습니다. 다음의 질문은 인맥과 이해충돌을 구분하는 데 도움이 될 것입니다.

- > 영업 부서에서 근무 중입니까?
- > 이 임시 대행사와의 협력에서 얻을 수 있는 개인적인 이익이 있습니까?
- > 이 사람과 함께 일할 수 있도록 현지 HR에 요구하고 있습니까?

“가까운 사람”이라는 표현은 매우 광범위하게 들립니다. 어떤 의미입니까?

이해충돌을 식별하려면 최선의 판단을 내려야 할 때가 많습니다. 그러나, «가까운 사람»은 다음을 의미합니다.

- > 먼저, 가족과 친구
- > 더 광범위하게는 다음과 같은 상황을 유발할 수 있을 정도로 충분히 가까운 관계에 있는 모든 사람이 해당됩니다.
  - 객관적 결정 능력에 영향력을 행사할 수 있음
  - 판단에 영향을 줄 수 있음

공급업체 중 한 곳이 증권 거래소에 상장을 준비 중이며, 저도 그 주식을 조금 사려고 합니다. 건실한 회사이며 제품도 훌륭하고 괜찮은 투자가 되리라고 확신합니다. 그렇게 해도 됩니까?

단지 금전적인 부분에서만 관련이 있다고 해도, 여러분이 회사에서 차지하는 지위에 따라서 이해충돌이 될 수 있습니다.

\$여러분이...

- > 그들과 직접 연락하는 관계입니까?
- > 조달 부서에서 근무하십니까?

이러한 질문에 답해보고 매니저와 논의하거나 법률적인 조언을 구하십시오.



## > 선물 및 향응

우리는 뇌물이나 이해충돌에 대한 의심의 여지가 있는 선물을 주고받지 않습니다.

많은 국가에서 선물을 주고받는 행위 또는 비즈니스 향응(식사, 접대)은 합법적이며 관습적입니다.

그러나 일부 선물은 부당한 이익을 얻으려는 목적으로 받는 사람의 판단과 결정에 영향을 미치려는 것이라는 인상을 줄 수 있습니다. 선물의 본질, 양, 맥락 또는 빈도에 대해 매우 신중해야 합니다.

그렇지 않으면 뇌물로 간주될 수 있으며 여러분과 회사는 형사 책임에 놓일 수 있습니다. 뇌물은 부적절한 이익의 추구를 위해서 약속되거나 제공되는 것으로, 가치를 지닌 모든 것이 해당될 수 있습니다.

결과적으로, 선물을 주고받을 때는 다음의 질문에 스스로 답하면서 서 최선의 판단을 내려야 합니다.

- > 나는 특정한 이익을 얻기 위해서 이 선물을 제공하고 있는가?
- > 이 선물을 받는 사람이 내 비즈니스 결정에 영향을 줄 수 있는가?
- > 이 사실이 공개된다면 어떻게 보이겠는가?

선물과 접대가 적절한지 확신할 수 없다면, 매니저와 논의하여 해당 결정이 정말로 투명한지 확인해 보시기 바랍니다.

선물과 향응의 제공은 제대로 허가되고 설명되어야 합니다. 현금이나 현금 등가물(상품권) 선물은 액수가 얼마가 되었든 엄격히 금지됩니다.

정부 공무원에게는 최소한의 선물 또는 식사 제공도 위법할 수 있다는 점을 숙지하십시오. 정부 공무원을 초대하기 전에 매니저의 승인이나 법률적인 조언을 구해야 합니다. '정부 공무원'의 정의는 11페이지의 부패행위 및 금행료 지불을 참조하십시오.



고객을 만나 다가올 중요한 프로젝트에 대해 논의할 예정입니다. 회의를 마친 후 인근 식당에서 고객을 점심 식사에 초대하려고 합니다. 조심해야 한다는 것을 알기 때문에 매우 평범한 식당을 선택했습니다. 그래도 괜찮을까요?

*선물의 가치를 판단하는 기준에는 물질적인 기준만 있는 것이 아닙니다. 이 경우, 시점이 중요합니다. 입찰 중에는 뇌물로 인식될 수 있는 모든 행동을 삼가야 합니다. 최종 결정이 내려질 때까지 점심 자리를 미루도록 권장합니다.*

고객과 새로운 계약을 협의 중입니다. 연락 담당자가 우리의 제안서를 검토하지 않고 우리의 경쟁업체가 자기에게 «더 잘해준다»고 주장합니다. 짐작하기로는 저에게서 무언가를 바라는 것 같지만 구체적으로 요구하지는 않습니다. 어떻게 해야 할까요?

*먼저 의심이 가는 부분을 매니저에게 공유하고 조언을 구해야 합니다. 분명히 그 사람은 뇌물이나 기타 부당한 이득을 바라는 것처럼 보입니다. 이는 불법적일 수 있기 때문에 그러한 애매한 행동을 그 사람의 매니저에게 보고하는 것도 생각해 볼 수 있습니다. 어떤 경우에도 유혹에 굴하지 마십시오. 뇌물로 피소될 수 있습니다. 건강한 협상은 직원에게 선물을 제공할 의사가 아니라 우리 제품의 품질과 그 제품이 고객에게 창출하는 가치에 기반합니다.*

공급업체 중 한 곳에서 크리스마스마다 초콜릿 상자를 보내줍니다. 거절해야 할까요?

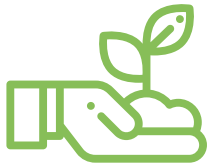
*많은 서구권 국가에서 크리스마스 선물을 주는 것은 관습입니다. 제공자가 입찰에 참여하는 경우가 아니라면 선물을 받아도 됩니다. 불편하게 느껴진다면, 다음의 방법이 있습니다.*

- > 그 초콜릿을 동료와 나눕니다.
- > 추첨 행사에 사용합니다.
- > 이유를 설명하고 상자를 돌려보냅니다.



선물 및 초대 정책(영문)





### > 환경

우리는 가치 사슬 전체에서 환경에 대한 영향을 최소화하기 위해 노력합니다.

우리는 사업을 운영하는 모든 국가에서 환경 법률과 규정을 준수합니다.

제품을 디자인할 때 우리는 생태발자국을 확인하고 천연 자원의 소비를 최소화하기 위해 노력합니다.

제품을 제조할 때 우리는 투입되는 물과 에너지의 양을 절감합니다. 우리는 재생 에너지와 재활용 자원의 활용을 장려합니다.

Delachaux의 임직원으로서 나의 행동이 환경에 미치는 영향을 인지하고 이를 최소화하도록 노력합니다.



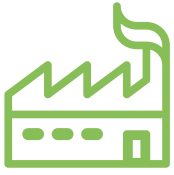
새로운 제품을 디자인하던 중 환경 성능이 더 우수한 재료를 발견했습니다. 그렇지만 표준품에 비하면 가격이 더 비싸고 우리는 고객으로부터 가격 압박을 받고 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

먼저, 제품의 생태발자국을 확인했다는 것은 굉장한 일이라는 점을 말씀드립니다. 생태발자국은 다양한 선택지 중에서 의식이 있는 선택을 내릴 수 있도록 해주기 때문입니다. 가격, 품질, 안전, 생태발자국은 제품 디자인에서 핵심이 되는 기준입니다. 매니저와 논의하여 가능한 최선의 균형점을 찾을 수 있는 방법을 알아보십시오. 그리고 환경 친화적인 선택이 항상 비용이 더 드는 것은 아니라는 점을 기억하십시오!

지역 신문에서 신생 업체가 폐기물을 이용하여 바닥 타일을 제작한다는 소식을 접했습니다. 우리 공장에서는 일반 폐기물로 처리되는 사형이 많이 나옵니다. 이에 대해서 더 조사해봐야 할까요?

물론입니다! 우리에게 폐기물이지만 누군가에게는 자원일 수 있습니다. 그 신생 업체에 연락하거나 이 분야에 관련된 동료들에게 정보를 공유해 주십시오. 비용도 절감하고 환경적인 영향도 줄일 수 있습니다!





## > 회사 자원

우리는 회사 자원을 정직하고 효율적으로 사용합니다.

자원에는 물리적인 자산뿐만 아니라 무형의 자원이 포함됩니다.

회사의 자원은 적법한 비즈니스 목적으로만 사용하고 도난, 분실, 손상, 오용되지 않도록 보호해야 합니다. 회사 자원을 부적절하게 사용하면 우리 모두에게 해가 되고 Delachaux Group의 운영 및 재정 성과에 영향을 줍니다.

비록 우리가 항상 사용하고 간혹 회사 외부에서도 이러한 자원들을 사용할지라도(노트북, 휴대폰, 복사기), 이는 회사의 자산임을 기억할 필요가 있습니다.

또한 근무 시간 동안에만 이 자원을 사용하면서 일과 생활의 균형을 적절히 유지하도록 노력해야 합니다.



업무용 노트북에서 개인 이메일을 확인하거나 개인적인 목적으로 웹사이트를 방문해도 됩니까?

개인 노트북은 특별한 경우, 합리적인 상황에서, 그리고 업무에 지장을 주지 않는 선에서 사용할 수 있습니다.

공장 바깥에 매립 대기 중인 나무 팔레트가 수북이 쌓여 있습니다. 그것을 구매하려고 하는 사람을 알고 있습니다. 팔레트를 팔고 수수료를 받을 수 있을까요?

폐기물은 언제나 매립하기보다는 재활용하는 것이 최선입니다. 따라서 이 기회를 현장 매니저와 함께 논의하고 규제 장벽이 있는지 확인해야 합니다. 그러나, 그러한 재화는 회사의 소유임을 기억하십시오. 따라서 해당 물품을 직접 판매하거나 판매 수수료를 받아서는 안 됩니다.

공급업체 중 한 곳에서 제품 추적성을 개선할 수 있는 애플리케이션을 개발했습니다. QR코드만 찍으면소심이나 환경 영향에 대한 일련의 정보를 확인할 수 있습니다. 안타깝게도 저에게는 업무용 스마트폰이 없습니다. 매니저는 개인 스마트폰을 이용하라고 권유합니다. 그래도 괜찮을까요?

직무 수행에 필요한 적절한 자원을 제공하는 것은 고용인의 책임입니다. 매니저는 개인의 자원을 사용하여 업무 관련 작업을 수행하도록 요청해서는 안 됩니다. 만약 이 애플리케이션이 일을 하는데 필요하다면, 매니저와 협의해서 업무를 수행할 수 있는 방법을 찾아야 합니다(회사 스마트폰 사용, 애플리케이션의 PC 버전 이용...).







### > 커뮤니케이션

**우리는 회사의 평판을 지킵니다.**

오늘날 세계에서 정보 공유는 필수적입니다. Delachaux Group은 회의, 전화, 뉴스레터 등을 활용하는 정기적인 내부 커뮤니케이션을 권장합니다.

정보의 가치를 잊지 마십시오. 기밀 정보를 허가 없이 공개하는 경우 우리의 명성에 해가 될 수 있으며 막대한 사업적 타격을 받을 수 있습니다.

기밀 정보란 상업적, 홍보, 산업적 또는 재무적 목적을 위해서 사용되며 경쟁업체에 이익이 될 수도 있는 모든 비공개 정보를 말합니다.

회사를 대표할 수 있도록 지정된 인원만이 언론과 소통하거나 재정 정보를 공유할 수 있습니다. 기자에게서 연락을 받았다면 현장 매니저나 담당 매니저 또는 커뮤니케이션 팀으로 전달하십시오.

귀하는 회사 웹사이트, 그룹 공식 프레젠테이션 또는 연간 보고서에서 제공된 Delachaux Group의 공개 정보만 주고받을 수 있습니다.

LinkedIn, Facebook 또는 Twitter와 같은 소셜 미디어를 사용할 때는 주의하십시오. 개인 소셜 미디어 계정을 사용한다면, 회사를 대신하여 발언하지 않으며 모든 의견은 개인적인 것임을 분명히 밝히십시오. 권한이 있는 경우를 제외하고 회사의 사진이나 동영상을 게시해서는 안 됩니다.



졸업한 학교/대학에서 직업에 대한 강연을 부탁받았습니다. 회사를 대표하도록 지명되지 않았는데 거절해야 할까요?

*물론 강연을 할 수 있습니다! 회사에 대해서 이야기하는 것은 항상 개인의 큰 명예이자 기회입니다. 그렇기는 해도 공개적으로 확인할 수 있는 정보만을 활용해야 합니다.*

*향후 프로젝트, 제품 또는 재무 수치 등 어떠한 기밀 정보도 공개하지 않도록 주의하십시오. 확신이 들지 않는다면, 커뮤니케이션 팀에 문의하십시오.*

«기밀 정보»의 정의를 보았지만 다소 모호한 부분이 있습니다.

*기밀 정보의 범위는 정말로 상황에 따라 달라질 수 있습니다. 간단한 정보라도 공개할 권리가 있는지, 그리고 그렇게 했을 때 어떤 결과가 따를지 자문해보기를 항상 권장합니다. 확신이 들지 않는다면, 매니저나 커뮤니케이션 팀의 자문을 구하십시오.*

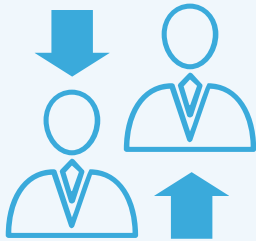
마케팅 매니저가 회사의 LinkedIn 그룹에 우리를 초대했습니다. 게시물에 «좋아요»를 누르고 «공유»하라고 하는데, 저는 프라이버시를 유지하고 싶기 때문에 내키지 않습니다. 어떻게 해야 할까요?

*소셜 미디어 계정은 오로지 개인적인 것이며 회사 소유가 아닙니다. 따라서 회사의 게시물에 좋아요를 누르거나 공유하는 것은 온전히 개인에게 달려 있습니다.*



[커뮤니케이션 정책\(영문\)](#)





## People Development

인재 개발이란 우리 팀과 주변 커뮤니티 사람들의 건강과 발전을 도모하는 것을 의미합니다.



### 인권

우리는 항상 인권을 존중하며 인권 침해의 가능성을 경계합니다.



### 다양성과 포용

우리는 포용적이며 동등한 기회를 가진 고용자입니다. 우리의 고용 정책은 역량과 전문성, 성과에 기반합니다.



### 괴롭힘 방지

우리는 존중의 권리와 인간의 존엄성을 마음에 새깁니다. 어떤 형태의 괴롭힘이나 폭력에도 맞서 싸웁니다.



### 프라이버시

모두가 프라이버시에 대한 권리가 있으며 개인 정보를 이용할 때는 주의해야 합니다.



### 자선 기부

우리는 주변 커뮤니티에서 적극적이고 긍정적인 역할을 수행합니다.



## > 인권

우리는 항상 인권을 존중하며 인권 침해의 가능성을 경계합니다.

우리는 근무 공간과 공급망에서 기본적인 인권을 보호하고 지지합니다.

우리는 아동 노동을 금지하고 국제 노동 기구의 기본 협약에 따라 취업 최저연령을 준수합니다. 최저연령은 15세이며 청소년의 건강, 안전 또는 도덕성을 손상시킬 수 있는 모든 종류의 업무의 경우에는 18세로 정해져 있습니다.

우리는 강제 노동, 노예 제도, 인신매매를 금지합니다.

우리는 공급망 내에서 인권 침해의 징후를 점검합니다.



동료의 14살이 된 아들이 여름 3주 동안 생산직 아르바이트에 채용되었습니다. 우리는 항상 이렇게 했습니다. 이것이 아동 노동으로 간주됩니까?

*일반화된 관행이라고 해서 합법적인 것은 아닙니다. 현지 국가 규정에 따라 명확히 정의된 특정 상황을 제외하고는 15세 미만의 개인을 고용하는 것은 금지됩니다. 현지 HR 부서에 우려를 제기해야 합니다.*

임시대행사에서 추천을 받은 새 직원이 있습니다. 이력서를 보면 만 19세인데 더 어려 보입니다. 어떻게 해야 할까요?

*귀하는 신입 직원이 현장 채용직 또는 임시 고용기관, 하청업체 또는 서비스 제공업체와 계약 관계 유무와 상관없이 해당 직원의 신원을 확인해야 합니다. 전 세계적으로 1억 5천만 명 이상의 아동이 일을 하고 있습니다. 새로 직원을 고용할 때, 특히 신흥 국가에서는 주의해야 합니다.*

노예 제도에 맞서 싸워야 한다고 말씀하셨습니다. 19세기 이야기로 들립니다! 정말로 지금 그런 일이 있습니까?

*세계적으로 약 5천만 명의 사람들이 현대판 노예 생활을 하고 있는 것으로 추정됩니다! 가장 일반적인 형태는 빚을 갚기 위해 일을 해야만 하는 채무에 의한 노동(담보 노동)입니다.*

*회사에서나 공급망에서 현대판 노예와 같은 징후가 없는지 주의하여 살펴십시오. 다음과 같은 간단한 질문으로 생각해 볼 수 있습니다.*

- > 노동자가 여권을 가지고 있습니까?
- > 자유롭게 움직일 수 있습니까?
- > 노동에 대한 보수를 거의 또는 전혀 받지 않고 있습니까?



### 고용 정책(영문)

Delachaux Group은 다음을 적용합니다.

- > OECD 다국적 기업 가이드라인
- > 유엔 기업과 인권 이행원칙
- > 취업 최저 연령(협약 제138호), 강제 노동(협약 제29호 및 제105호), 아동 노동(협약 제182호)에 관한 국제 노동 기구(ILO)의 기본 협약.



## > 다양성과 포용

우리는 포용적이며 동등한 기회를 가진 고용자입니다. 우리의 고용 정책은 역량과 전문성, 성과에 기반합니다.

다양성은 우리 각자의 고유한 특징이 모인 것입니다(아래 그림 참조).

채용 또는 진급 등 직무와 관련된 상황에서 이러한 특징을 이용 하는 경우 차별이 발생합니다.

우리는 다음과 같은 형태의 차별을 용인하지 않습니다.

- > 성별
- > 건강 상태 또는 장애
- > 성적 지향
- > 결혼 상태 또는 가족 상황
- > 종교적 신념
- > 정치적 의견
- > 노동 조합 활동
- > 외모
- > 나이
- > 인종, 출신 문화권 또는 국적

우리는 주변 세계만큼이나 다양한 인적 자원을 모으고 개발하고 유지하기 위해 노력합니다. 우리는 차이의 힘을 받아들일 수 있는 포용력있는 근무 환경을 보장하기 위해 힘씁니다.

우리가 사업을 영위하는 국가의 차별에 관한 법률과 규정을 준수합니다.

Delachaux Group 또한 차별 금지 원칙과 관련된 국제 노동 기구의 기본 협약(협약 제100호 및 제111호)을 적용합니다.

채용, 교육, 급여 및 승진에 대한 평등한 기회를 보장합니다.

우리는 팀 내 기술, 전문성, 모범을 장려합니다.



HR에서 우리 팀에 장애인을 추가하고자 제안했습니다. 다양성이 중요하다는 것은 알지만 이 사람이 병가를 자주 사용할까봐 걱정이 됩니다. 다른 팀원들이 지장을 받을 수 있습니다. 게다가 제가 그 사람을 불가피하게 특별히 대우한다고 할 때 다른 팀원들이 질시할 가능성도 있습니다.

이는 선입견입니다. 경험에 따르면 장애가 있는 사람이 있다고 해서 근무 관계에 실질적인 변화가 있지는 않은 것으로 나타났습니다. 다른 모두와 같이, 장애가 있는 지원자의 경우에도 채용은 역량에 기반합니다. 유일한 차이는 직무 적합성을 체계적으로 검토한다는 것입니다. 적용 수단이 일부 필요할 수 있지만 이런 경우는 사실 드물습니다.

‘다양성’이 여성이나 소수 인종의 사람들만을 채용하거나 진급시켜야 한다는 것인가요?

아니요, 이렇게 생각해서는 안 됩니다. 우리는 가치를 기준으로 채용합니다. 따라서, 해당 직무에 대한 최선의 후보자를 선택해야 합니다. 다양성이 여성과 소수 인종에만 한정되는 것이 아님을 기억하십시오. 노인 등 종종 차별받는 기타 집단도 포함됩니다.



보상 및 혜택 정책(영문)  
고용 정책(영문)





## > 괴롭힘 방지

우리는 존중받을 권리와 인간의 존엄성을 소중히 여깁니다. 우리는 어떤 형태의 괴롭힘이나 폭력에도 맞서 싸웁니다.

괴롭힘은 근무 공간에서의 타당한 역할이라 볼 수 없는, 거부감을 줄 수 있는 행동이나 행위를 말합니다. 괴롭힘은 다른 한 명 또는 여러 명의 사람들을 위협하거나 공격하거나 굴욕감을 줍니다. 괴롭힘(성적 및/또는 정신적)은 여러분 국가의 현지 규정에도 정의되어 있을 수 있습니다.

구체적으로, 성적 괴롭힘은 거부감을 주거나 누군가를 불편하게 할 수 있는 성적인 형태의 언어적, 시각적 또는 물리적 행동을 포함할 수 있습니다.

괴롭힘으로 발생하는 압박은 업무 성과에 영향을 주고 위협적, 적대적 또는 공격적 근무 환경을 조성합니다. 따라서 괴롭힘을 예방하고 감지하는 것은 우리의 공동 책임입니다.

괴롭힘의 경우, 괴롭힌 당사자로 추정되는 사람의 의도는 상관없습니다. 중요한 것은 괴롭힘을 당한 사람이 괴롭힘의 결과로 어떻게 느꼈는지입니다. 따라서, 의심스러운 괴롭힘이 진행 중이라면 망설이지 말고 알리고 조언을 구하십시오. 동료에 대한 괴롭힘 또한 보고할 수 있습니다.



매니저가 가끔씩 험악하게 대합니다. 우수한 작업 성과를 달성하도록 압박하는 것도 알고 성격이 거칠지만 좋은 사람이라는 것도 압니다. 그렇지만 이따금씩 사람들에게 창피를 주고, 그것 때문에 팀 전체의 사기가 영향을 받고 있습니다. 이것은 괴롭힘입니까?

여러분의 매니저는 뛰어난 작업 성과를 낼 수 있도록 팀에 과제를 제시하고 이끌어 가야 합니다. 이는 매니저가 팀원의 성과에 대해 비판하거나 지적할 수 있다는 것을 뜻합니다. 그러나 인적관리 매니저는 또한 팀원을 존중하고 충분히 세심하게 행동해야 합니다. 직장인다운 방식으로 취급받지 못한다고 느끼는 경우, 매니저나 HR 연락 담당자 또는 현장 매니저에게 알려야 합니다.

팀에 새로운 매니저가 합류했는데 저를 밀어내려 한다는 생각이 듭니다. 제 업무에 대해서 온통 부정적인 의견입니다. 실수를 할까 봐 두렵고 출근조차 꺼려집니다. 이건 정상적인 상황입니까?

괴롭힘의 형태는 여러 가지로 나타날 수 있습니다. 여기에는 교묘하게 특정 인원이 실수를 하도록 유도하거나 물리적 또는 사회적으로 고립되는 환경을 조성하는 것이 포함됩니다. 먼저 매니저와 솔직하게 논의해 보거나 현지 HR 담당자와 이야기해야 합니다. 어떤 경우에도, 두려움을 느끼며 일을 하거나 건강에 위험을 초래해서는 안 됩니다.



여러분의 국가에서 적용 가능한 법률에 대해 HR 부서나 매니저에게 문의할 수 있습니다.



## > 프라이버시

모두가 프라이버시에 대한 권리가 있으며 개인 정보를 이용할 때는 주의해야 합니다.

Delachaux Group에서 우리는 예를 들어 관리 목적 또는 고객 데이터베이스 유지를 위해 개인 정보 보관 및 처리가 필요합니다.

개인 정보는 개인과 직접 또는 간접적으로 관련된 정보이며 민감 정보를 포함할 가능성이 있습니다.

Delachaux Group 임직원으로서 여러분은 프라이버시 및 개인 정보와 관련된 일련의 권리를 지닙니다. 현지 HR 연락 담당자 (또는 유럽 연합 국가의 데이터 보호 관리자)가 전체 내용을 상세히 설명하고 질문에 답해줄 수 있습니다.

다른 직원, 고객, 공급업체의 개인 정보를 처리할 때도 주의해야 합니다. 개인 정보가 어디에 저장되는지, 어떤 목적으로 쓰이는지 항상 숙지해야 합니다. 필요한 정보만을 수집하십시오.

모든 협업 대상 및 개인 정보를 공유할 수도 있는 제삼자가 프라이버시 규정을 준수하도록 보장해야 합니다.

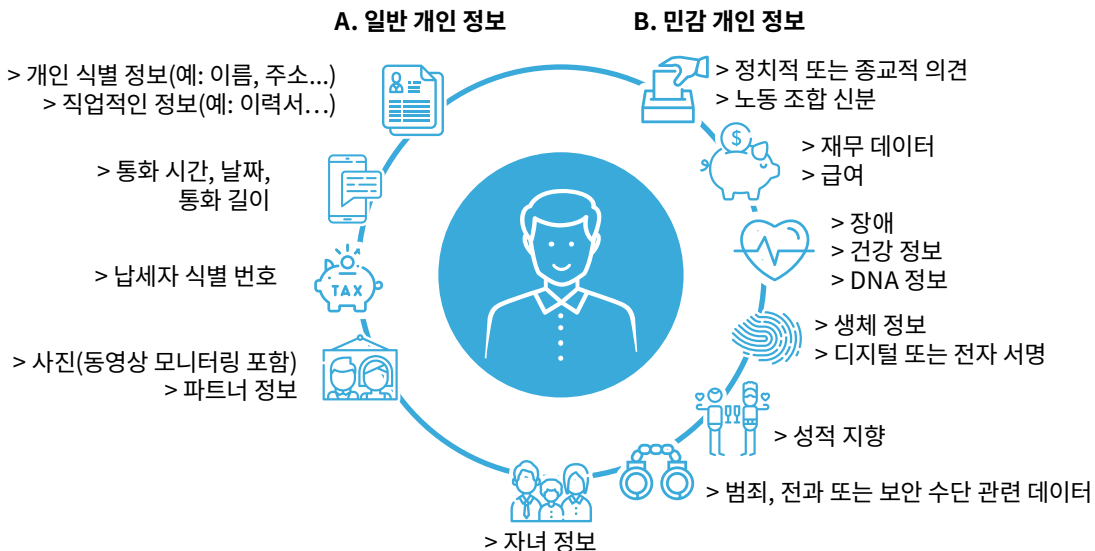


업무용 노트북을 도난당했는데 고객과 직원의 개인 정보가 담겨 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

이는 데이터 보호 위반에 해당합니다. 현지 데이터 보호 관리자(유럽 연합) 또는 현지 HR 연락 담당자에게 보고해야 합니다.

최근 자선 행사에서 팀 사진을 찍었는데 다음 TRAME 호와 소셜 미디어에 게재하고 싶습니다. 그렇게 할 수 있을까요?

사진은 개인 정보로 간주됩니다. 따라서, 해당 사진을 내부 또는 외부 커뮤니케이션에 사용하기 전에 사전 동의를 구해야 합니다. 사전 동의 양식은 Delachaux Group 인트라넷 또는 커뮤니케이션 팀에서 받을 수 있습니다.





## > 자선 기부

우리는 주변 커뮤니티에서 적극적이고 긍정적인 역할을 수행합니다.

후원이나 자선 기부는 회사 외부에서 선한 영향력을 발휘하고 대의 또는 비정부 기구(NGO)를 지지할 수 있는 기회입니다.

우리는 직원들이 자유 시간에 책임감 있는 시민으로 행동하며 커뮤니티 활동에 참여하기를 권장합니다. 지원하는 대의가 WHO WE ARE 및 OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT(2페이지 참조)와 일치한다면, 근무 공간에서 모금 행사를 조직할 수 있습니다. 확신이 들지 않는다면, 매니저나 현지 HR 연락 담당자의 의견을 구하십시오.

우리의 윤리 규범과 일치한다면, 회사 자금을 이용하여 정부의 대의나 NGO를 지원할 수 있습니다. 우리는 자선 기부를 장기적인 약속으로 생각합니다. 크고 작은 모든 활동은 오랜 시간 파트너십을 발전시킬 수 있는 분명한 계획과 함께 수행되어야 합니다.

자선 기부는 뇌물을 위장하는 데 이용될 수 있습니다. 이러한 기부의 금액, 빈도, 내용이 뇌물이나 정치 기부금으로 보이지 않도록 주의해야 합니다(12페이지 대표 및 로비 참조).

기부를 하거나 파트너십을 구축할 때는 기업의 사회적 책임 전문가와 상담해야 합니다.



새로운 정부 계약을 위한 입찰에 참여했습니다. 협상 도중, 정부 장관이 지역 학교 자선 단체에 자선 기부를 하라고 요청했습니다. 우리가 계획 중인 사업에 비하면 소액에 불과합니다. 대의도 타당하기 때문에 우리의 이미지에도 도움이 될 것입니다. 받아들일 수 있습니까?

자선 기부는 일반적으로 바람직하지만 자선 활동도 부패하거나 부패의 수단으로 쓰일 수 있습니다. 자선 활동의 내용을 조사하고 자금이 다른 수혜자에게 들어가지 않는지 주의하여 검증해야 합니다.

게다가, 협상 중에 있으므로 해당 기부 행위는 해당 장관에게 영향력을 주어 사업을 가져오기 위한 뇌물로 보여질 우려가 있습니다.

마케팅 활동과 연계된 기부는 항상 잠재적인 위험이 뒤따르며 피해야 한다는 점을 인지하십시오. 바로 이러한 이유로 파트너십 개발이나 약속의 경우 장기적 관점을 가지는 것이 중요합니다.

교육을 지원하는 단체에서 자원 봉사에 참여하고 있습니다. 이 단체에서는 기금을 조성하기 위해 마라톤 행사를 조직하고 있는데, 이 사실을 회사에서도 알고 싶습니다. 회사 게시판에 공지를 올려도 될까요?

물론입니다! 게다가, 만약 이러한 대의가 우리의 윤리 가치에 부합하는 기회를 표방한다면, 매니저와 함께 논의해야 하며 회사가 해당 행사에서 후원자로 더 큰 활동을 수행하거나 해당 NGO와의 파트너십을 맺는 방법까지도 고려할 수 있습니다. 이 프로젝트의 후원사가 될 수 있으며, 함께 의미 있는 장기 프로그램을 개발할 수 있습니다. 대단한 이야기들도 작은 것에서부터 시작하는 경우가 많습니다!

기억하십시오. 모범 사례는 항상 장기적 관점을 보유하고 다음과 같은 사항을 포함하는 파트너십을 개발하는 것입니다.

- > 현금
- > 현물 기부
- > 고용자 기부
- > 재능 기반 후원



