

기본 정신 및 행동강령

행동가치 및 규칙



기본 정신 및 행동강령

친애하는 직원 여러분,

블라자 스위스루브는 1936년에 설립된 이후 전문성을 갖춘 직원들, 고객과의 근접성과 고품질의 제품 및 서비스로 뛰어난 명성을 얻었습니다. 우리는 이러한 명성을 지키고자 합니다.

고객, 비즈니스 파트너, 주주, 정부 기관 및 일반 대중은 우리 모두의 책임감 있고 적법한 행동에 대하여 신뢰하고 있습니다. 이러한 신뢰는 우리 회사의 명성과 성공을 위해 매우 중요합니다.

오늘날 블라자 스위스루브는 전세계적으로 활발한 사업 활동을 펼치고 있음에도 불구하고 우리에게서 공통된 토대가 하나 있습니다. 그것은 바로 청렴입니다. 우리의 행동은 확고한 가치와 원칙을 지닌 우리의 기업 문화를 기반으로 합니다. 우리는 대내외적으로 공정하고 개방된 거래를 유지합니다. 우리는 엄격한 윤리 기준과 관련 법률을 준수하기 위해 최선을 다합니다.

우리의 핵심 가치는 기업 강령에 뿌리를 두고 있습니다. 본 강령은 우리가 일상적인 사업 활동에서 올바르게 행동할 수 있는 지침 역할을 합니다.

우리 모두는 개별적으로 블라자 스위스루브의 성공에 기여합니다. 우리가 블라자에서 즐겁게 근무하고 회사에 대한 자부심을 가질 수 있도록 생활 속에서 우리의 가치를 실천해 주시는 여러분께 감사 드립니다.

마크 블라자 (Marc Blaser)
이사회 의장

피터 블라자 (Peter Blaser)
명예 회장



우리는 다음과 같은 생각과 실천의 기업이념에 따라 고객의 만족도를 척도로 하여 당사의 성공을 평가합니다

모든 투자자의 성공

공통 목표는 함께 성공하는 것입니다.

향후 투자에 대한 수익성과 적절한 투자 수익률을 창출할 수 있도록 항상 노력하고 있습니다.

효과적으로 작업할 수 있는 환경을 구성합니다.

고객의 만족도에 따른 성공 척도

매우 우수한 품질의 절삭유와 윤활유를 생산합니다. 고객의 입장에서 제품을 개발하고 전 세계 시장에 판매합니다.

개발 중인 제품에 필요한 모든 수단을 제공합니다. 이와 관련하여 형식에 얽매이지 않고 문제를 해결할 수 있는 방법도 제공합니다.

대상 그룹의 특정 요건 및 시장에서의 필요에 따라 새로운 제품을 개발합니다.

항상 환경 보호를 고려하고 실천하고 있습니다.

뛰어난 팀워크로 목표 달성

팀의 구성원으로서 전체적으로 공동 목표를 달성하기 위해 모두 각자의 위치에서 노력하고 있습니다. 목표는 윤리적으로도 타당합니다.

회사와 동료들 위해 항상 최선을 다합니다.

개방적이고 서로 존중하는 태도, 협동 및 신뢰를 바탕으로 좋은 근무 환경을 조성하기 위해 노력합니다. 대립되는 의견에 대해 공개적으로 토론하여 원인을 파악하고 문제를 해결하기 위해 최선을 다합니다.

어떠한 비평도 겸허하게 받아들일 준비가 되어 있습니다. 이러한 비평은 더욱 발전할 수 있는 계기가 됩니다. 실수를 통해 많은 것을 배울 수 있습니다.





인적 자원 개발 및 지도의 중요성

합의 하에 목표를 설정하여 관리해야 합니다.

수시로 업무 교육을 수행하여 지도하고 인성 발달을 지원합니다.

당사는 정규 직원의 수행 평가 면담을 매우 중요하게 생각합니다. 사원과 관리 측면에서 모두 개발을 장려합니다.

당사는 명확한 정보를 정기적으로 제공하며 언제든지 질문에 대답할 준비가 되어 있습니다.

자기 일에 스스로 책임지도록 하고 있습니다. 따라서 감독보다는 자기 통제를 선호합니다.

명백하고 분명한 조직

당사의 조직은 모든 사람들이 이해할 수 있도록 간단하고 분명하게 구성되어 있습니다. 조직 내의 모든 역량, 권한 및 권력은 업무와 연결되어 있습니다.

모든 수준에서 최적의 기업가주의적 발상을 실행할 수 있도록 최대한 자유롭게 작업할 수 있는 환경을 보장합니다.

직무는 전문적인 능력과 팀의 적격성에 따라 지정됩니다.

급여는 의무 이행 능력, 실적, 업무 능력 및 회사 성과에 따라 결정됩니다.

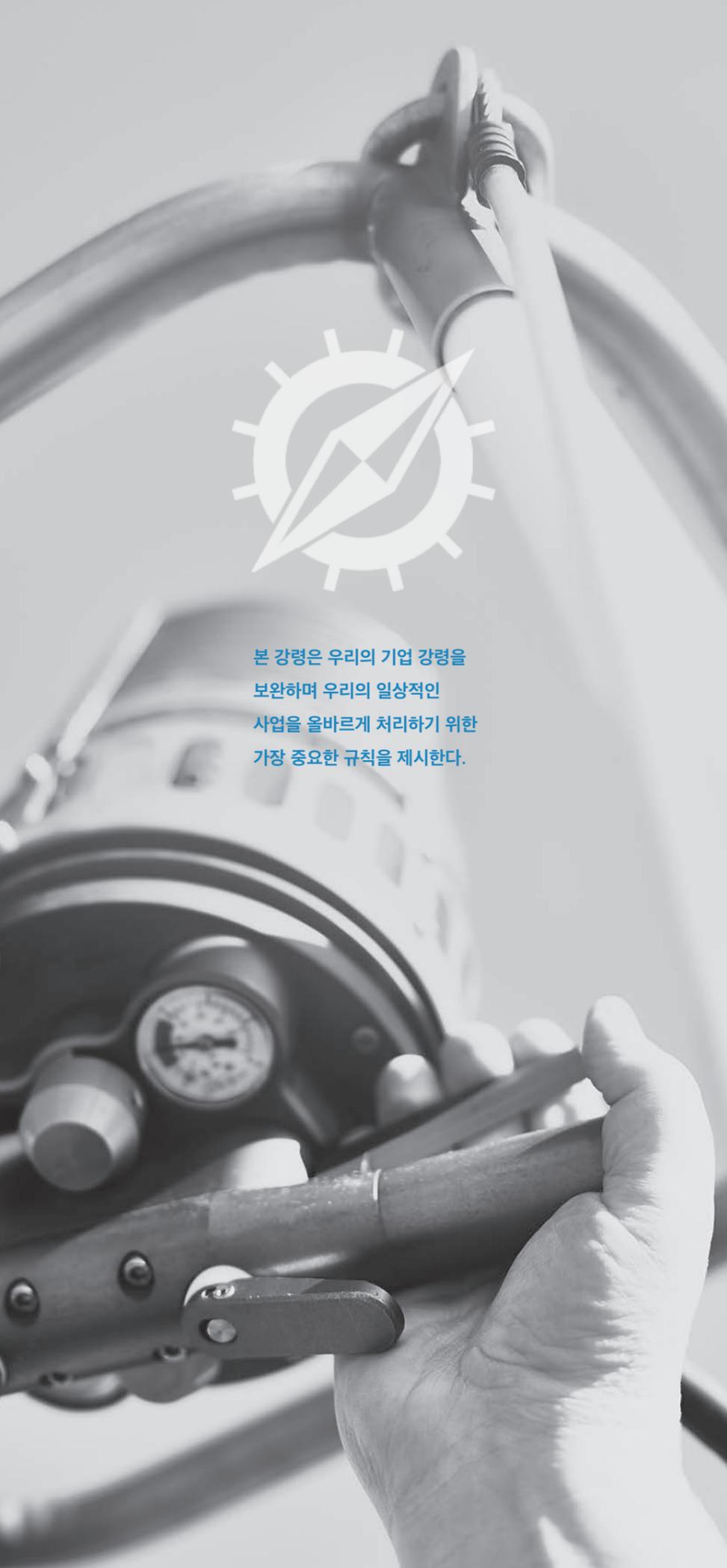
당사의 모든 공장은 고품질의 제품을 생산할 수 있도록 모든 설비, 장치 및 건물이 조화롭게 구성되어 있습니다.

당사의 조직은 회사를 우수하게 유지할 수 있도록 구성되어 있습니다.

당사는 조직에 어떤 상이한 점이 있다면 누구나 이를 제기하기를 바랍니다.

지속적인 발전을 추구하기 때문입니다.





본 강령은 우리의 기업 강령을
보완하며 우리의 일상적인
사업을 올바르게 처리하기 위한
가장 중요한 규칙을 제시한다.

1 메시지, 범위 및 책임

1.1 메시지

우리는 성취된 결과 뿐 아니라 그러한 결과가 성취된 방식에 의해서도 성과를 평가합니다. 본 행동강령("강령")은
구속력을 지니며 회사가 우리에게 기대하는 바를 기술합니다.

비즈니스 파트너, 고객, 주주, 정부당국 및 일반 대중은 우리가 책임감 있고 적절한 방식으로 행동할 것이라는
신뢰를 갖고 있습니다. 이러한 신뢰는 당사의 명성 및 성공을 위해 매우 중요한 것입니다. 따라서 우리는
당사의 모든 직원이 본 강령을 이행하고 준수하는 데 적극적으로 참여하고 이에 대해 책임을 질 것을 기대합니
다. 청렴은 당사의 기업 문화를 구성하는 필수 요소입니다. 따라서 윤리적이고 적절한 행동은 우리의 일상
생활, 직원 간 상호 작용 방식 및 외부 이해관계자와의 상호 작용 방식에 주요한 영향을 미칩니다.

우리는 엄격한 윤리적 기준 및 관련 법률에 따라 업무를 수행할 것을 다짐하며 이를 위해 최선을 다합니다.
따라서, 의심이 되는 경우에는 규정 준수 및 청렴이 그 어떤 잠재적으로 중요한 사업보다 항상 우선합니다.
불법 또는 부당 행위는, 그것이 단 한 명의 직원에 의해 행해진 경우라도, 수년 간 쌓아온 당사의 명성을
심각하게 훼손할 수 있습니다.

우리는 개인적 책임, 상호 신뢰, 개방성 및 상호 존중이라는 문화를 매우 중시합니다. 우리는 개선의 기회가
되는 직접적인 비판을 불편하게 생각하지 않습니다. 모든 직원은 열린 대화와 활발한 참여를 통해 적극적으로
기여할 수 있고, 의견을 제시할 수 있습니다.

1.2 적용범위

본 강령은 전세계의 이사회 구성원, 경영진 구성원, 상사 및 직원("직원"으로 통칭)에게 적용되며, 최소한의
기준에 해당합니다.

1.3 책임

경영진은 규정 준수를 도입하고 감시할 책임이 있습니다. 상사는 자신의 역할 모델 기능에 맞게 행동해야 하며,
높은 수준의 사회적/윤리적 역량을 발휘해야 합니다. 따라서 상사는 자신의 담당 영역에서 본 강령이 제대로
준수되고 이행되도록 보장해야 할 책임이 있습니다. 상사는 당사 내 준법 문화를 활성화해야 합니다. 상사는
직원에게 법률상, 계약상의 의무 및 적절한 수준의 직무 수행과 관련된 내부 규정을 알려야 합니다. 매년,
상사는 모든 직원이 본 강령 및 그 내용을 숙지하고 있는지 확인해야 합니다.

각 직원은 개인적으로, 자신의 직무와 관련된 외부 및 내부 규정을 파악하고 이를 준수할 책임과 의무, 본
강령에 부합하게 행동할 책임과 의무 및 의문이나 불명확한 부분이 있는 경우에는 동료, 각자의 직속 상사나
본 강령의 담당자에게 연락하여 해당 사실을 솔직히 이야기해야 할 책임 및 의무가 있습니다(5.1. 참조).





우리는 본 강령을 준수한다.
의심이 되는 경우에는, 조언을
구하고 도움을 받는다.

2 일반 지침

2.1 규정 준수

우리는 지방, 국가 및 국제 법률, 규정, 계약 및 당사의 내부 기준(방침, 지침, 지시 및 절차 등)을 준수할 것을 서약합니다. 국제적 기업으로서, 우리는 현지의 문화적 기본 조건 및 규칙이 본 강령에 저촉되지 않는 한 이를 존중해야 합니다.

또한 제3자로 하여금 불법 행위를 저지르게 하거나 고의로 그러한 행위에 참여하도록 유도해서는 안 됩니다.

2.2 부당 행위 발생 시 개인적 책임 및 보고 의무

행동강령은 우리의 행동에 대한 모든 요구 사항을 완전하게 열거하고 있지 않으며 그러한 열거가 가능하지도 않습니다. 법률 규정, 회사 기준 또는 회사 관행에 명확한 요구 사항이 없는 경우, 우리는 최선의 판단과 상식에 따라 행동합니다. 본 강령에 부합하게 행동하기 위해서는, 다음 질문을 고려하는 것이 도움이 될 수 있습니다.

1. 나의 행동이 법률 규정, 본 강령 또는 회사 기준을 준수하는가?
2. 나의 행동이 나와 회사, 직원 또는 제3자에게 부정적인 결과를 초래할 수 있는가?
3. 나의 행동이 현지 신문에 게재되거나 검찰에 신고된다면 나의 기분은 어떻겠는가?

우리는 자신의 행동 또는 법적이거나 윤리적으로 모호한 업무 환경 상의 절차에 대해 의문 사항이 있는 경우, 상사 또는 필요한 경우 본 강령의 담당자에게 직접 조언 및 도움을 요청해야 합니다(5.1 참조). 따라서 충성심, 솔직함 및 책임감이 본질적으로 가장 중요합니다. 이를 따르지 않는 것은 어떤 경우에도 용납되지 않습니다.

2.3 거래 및 보고의 정확성

(내부용 및 대외용) 기록 및 보고는 정확하고 완결성을 지니며 우리가 아는 내용에 비추어 진실되어야 합니다. 적절한 회계기준을 반드시 준수해야 하고, 특히 모든 회계 분개는 사실과 일치하는 문서에 기반을 두어야 합니다. 또한, 모든 거래사항이 기록되어야 하고, 모든 금융 펀드 및 자산은 해당 계정에 기재되어야 합니다. 불법 자금 및 불법 거래는 엄격히 금지됩니다.





우리는 데이터 및 자산을
신중하고 책임감 있게 다룬다.

2 일반 지침

2.4 기밀유지 및 데이터 보호

우리는 무엇보다도 당사의 주요 자산인 기밀 정보와 지적 재산을 통해 시장에서 탁월한 입지를 다지고 있습니다. 이러한 자산들이 오용되거나 무단 공개되지 않도록 보호해야 합니다.

우리는 기밀 정보가 직무상 이를 필요로 하는 사람 및 이를 수신할 권한을 부여받는 사람에게만 내부적으로 전달되도록 보장해야 합니다. 또한, 기밀 정보를 제3자에게 전달할 때에는 반드시 기밀유지 계약서가 서명되어야 합니다. 기밀유지의무는 고용 관계가 유지되는 동안 뿐만 아니라 고용 관계가 종료된 후에도 지속적으로 효력을 지니며, 내부 기밀 정보 또는 당사나 당사 직원의 보호 대상 정보에 적용됩니다.

공급업체, 고객, 컨설턴트 또는 기타 비즈니스 파트너에게서 수집하거나 이들에 대한 내용을 담은 기밀 정보도 법령 및 계약(해당되는 경우)에 따라 보호되어야 합니다. 추가적인 사용은 관련 당사자와의 상의 및 서면 동의를 받은 후에만 허용됩니다.

2.5 회사 자산의 보호

우리는 유무형의 자산 및 당사의 재원이 도난, 손실, 오용 및 낭비되지 않도록 하며 이를 신중하게 처리하기 위해 노력해야 합니다. 모든 자산은 일반적으로 주로 사업 활동에서 사용되어야 합니다.

회사 자산을 사적으로 이용할 경우 반드시 사전 승인을 받아야 합니다.





우리는 좋은 근무 환경을
조성하기 위해 전념한다.
우리의 협력은 신뢰, 개방성
및 상호 존중에 기반한다.

3 근무 환경에서의 행동

3.1 협력

직원은 좋은 근무 환경에서 직무를 수행할 수 있어야 합니다. 이를 위해 직원은 신뢰, 품위, 개방성 및 상호 존중의 태도로 서로를 대해야 합니다(상사 및 부하를 대할 때도 마찬가지입니다). 우리는 긴장 및 갈등을 솔직하게 처리하며 이러한 사항을 자세히 알아보고 해결하기 위해 노력해야 합니다. 또한 우리는 당사 직원들이 협업에 전념하며 자신에게 부여된 과업을 온전히 책임질 것으로 기대합니다.

3.2 직장 및 동등한 기회

우리는 직원들에게 안전하고 건전한 직장을 제공하고, 성과에 대해 적절한 보상을 제공하며 동등한 기회를 보장하고자 합니다. 우리는 모든 직원의 개인적 발전 및 직업적 발전을 지원하고자 최선의 노력을 합니다.

3.3 괴롭힘

괴롭힘, 차별 및 기타 형태의 협박은 용납되지 않으며 일관되게 처벌의 대상이 됩니다.

3.4 직장 및 기관 내 직무 수행

당사는 직원들이 공직 또는 사회 기관에서 직무를 수행하거나 직위를 맡는 것을 매우 긍정적으로 생각합니다. 만일 우리가 보수를 받고 2차 고용(직원, 이사회 또는 재단 이사회 구성원으로 고용)되거나 공직 직위를 얻고자 하는 경우, 우리는 이를 직속 상사에게 사전에 알리고 해당 프로젝트에 대해 승인을 받아야 합니다. 당사 외부의 협회 또는 기타 기관에서 진행되는 이러한 활동 및 명예로운 직무는 당사의 이익과 상충되거나 고용 계약상의 어떤 의무에도 영향을 미쳐서는 안 됩니다.

3.5 사적 및 사업상 경비

사업상 경비와 사적 경비는 엄격하게 분리되어야 합니다. 이 두 가지 경비는 절대로 혼용되어서는 안 됩니다. 현지 회사 기준(경비 지침) 외에도, 모든 사업상 경비는 명확성, 투명성 및 검증 가능성(영수증 구비)의 원칙을 준수해야 한다.

3.6 의사소통

모든 수준에서 솔직하고 효과적인 의사소통을 보장하기 위해, 의사소통은 완결성 있고 진실되며 시의적절하게 이뤄져야 합니다. 이는 해당 의사소통이 내부 또는 외부에서 진행되는지와 관계 없이, 관련 이해관계자(직원, 상사, 고객, 비즈니스 파트너, 대중 및 정부기관 등) 모두에게 적용됩니다.

소셜 미디어(페이스북, 링크드인, 인스타그램 등)는 대규모의 수신자들과의 즉각적인 소통을 가능하게 합니다. 이러한 서비스를 이용할 때에는 반드시 현지의 관련 노동 및 정보 보호 관련 규정을 위반하지 않고 당사의 기준을 준수하도록 해야 합니다.





우리는 공정한 경쟁을 위해
최선을 다하며 불공정 사업
관행을 용인하지 않는다.

4 비즈니스 파트너와의 거래

4.1 공급업체 및 고객과의 관계

비즈니스 파트너는 객관적인 기준을 토대로 가격, 품질, 성능 및 적합성을 비교한 후 선정되어야 합니다. 비즈니스 파트너와의 체결하는 계약은 분명하고 명료하게 작성되어야 하며, 이후의 변경 및 추가 사항이 함께 문서로 기록되어야 한다.

4.2 뇌물수수/부패/선물

비즈니스 파트너와 거래하는 과정에서, 특히 중개업체를 통해 부패를 저지르거나 뇌물을 수수하는 행위는 금지됩니다. 우리는 어떤 형태의 부패나 뇌물 수수(뇌물제공/편의성 금원지급) 포함)도 용납하지 않습니다. 또한 불법적인 금전 지급을 제안하거나 부당한 이익을 요구 또는 부여하는 등 어떤 방식으로든 의사결정에 영향을 미치는 것에 동의하는 행위도 금지됩니다.

다음 조항에서 제시하는 경우를 제외하고, 이러한 이익은 공무원이나 제3자가 직접적(또는 중개업체를 통해 간접적)으로 우리 또는 기타 제3자의 이익을 위해 제공받거나(이익 수수), 우리가 직접적(또는 중개업체를 통해 간접적)으로 개인이나 기타 제3자의 이익을 위해 공무원이나 민간의 사인에게 제공하는(이익 제공) 선물, 초대권 또는 기타 현금성 이익 일체로 간주됩니다.

현지 관행에 따른 검소한 선물 및 초대권 등 약소하고 사회 관습적인 이익은 비즈니스 파트너 간의 예의를 나타내기 위한 관습적인 표현인 것으로 간주되며, 이에 대한 내용은 선물 및 향응에 대한 지시에 설명되어 있습니다.

4.3 경쟁업체 관련 행동

우리는 경쟁업체, 고객 및 공급업체와 관련해 공정한 경쟁에 전념합니다. 고객이나 공급업체 사이에서 이들이나 이들의 제품 또는 직원에게 영향을 미칠 수 있는 거짓 정보나 소문을 퍼뜨리는 행위는 허용되지 않습니다. 우리는 경쟁법 및 독점규제법을 준수하며, 여기에는 다음과 같은 내용이 포함됩니다.

- 가격 또는 판매 조건 결정에 대해 경쟁업체와 합의 금지;
- 시장 및/또는 고객을 분할하기로 경쟁업체와 합의 금지;
- 입찰서 제출 포기, 특정 가격 제시 또는 입찰 과정에서 경쟁업체가 제출한 입찰가에 비해 명백히 불리한 입찰서를 제출하는 행위에 대해 경쟁업체와 합의 금지;
- 경쟁업체에 대한 현재 가격, 미래 가격 설정, 가격 마진, 비용, 제안, 시장 점유율, 판매 관행, 조건, 개발 또는 생산 계획, 투자 또는 기타 영업 비밀과 같은 민감한 정보 전달 금지;
- 영업지역에 대한 절대적 보호 관련 합의나 최저 또는 고정 가격 관련 합의 금지;
- 고객 및 공급업체와 합의를 도출하는 과정에서 시장 지배적 지위 남용 금지.

또한 우리는 다양한 국가 및 국제연합(UN)과 같은 국제기구에서 규정한 관련 국제무역 제한 및 규정을 수용하며 이에 따릅니다. 의문이 있는 경우에는 반드시 전문가를 통해 경쟁을 저해하거나 국제 무역 제한을 위반하는 조항이 포함되었을 가능성이 있는 계획이나 합의에 대하여 전문가의 검토를 받아야 합니다.





개인적 이해관계가 우리의
사업 활동에 영향을 미치는
상황에 대해 알린다.

4 비즈니스 파트너와의 거래

4.4 차 고용/주식 보유

당사와 경쟁 관계에 있는 회사(고객, 공급업체, 파트너, 경쟁업체)와의 2차 고용은 금지됩니다. 예외의 경우에는 반드시 경영진의 승인을 받아야 합니다.

경쟁사, 고객이나 공급업체와 관련된 어떤 재무적 활동도 허용되지 않습니다(예외: 증권거래소에 상장된 기업에 대한 활동의 경우).

4.5 사적 목적을 위한 비즈니스 파트너에 대한 위탁

회사와 사생활 사이의 이해 상충을 방지하기 위해, 직원들은 사업 파트너가 제공하는 서비스를 사용하지 않습니다. 예외의 경우에는 상사나 담당 인사부서 관리자와 사전에 상의해야 합니다.

4.6 이해상충

회사 내외부에서 개인의 이익이나 제3자의 개인적 이익이 회사의 이익과 상충되거나 그러한 것으로 보이는 상황은 피해야 합니다. 이해 상충이 확인되거나 의심될 경우에는 이를 공개하고 즉시 상사에게 보고해야 합니다. 필요에 따라, 해당 사례와 같은 경우에 추가 조치를 어떻게 취해야 하는지에 대한 서면 승인을 받아야 합니다.

가까운 사람, 즉 개인적으로 친분이 두터운 사람(가족 구성원, 동일 가정 내 기타 거주인 또는 가까운 친구)을 고용하고자 하는 경우, 이를 상사에게 알려야 합니다. 이 경우, 상사는 인사 부서와 후속 조치에 대해 논의할 것입니다.





우리는 당사의 가치와 원칙
준수를 위해 최선을 다하며 이에
어긋나는 행동은 신고한다.



5 부당행위 및 의문사항 보고

5.1 기본 원칙

우리 직원들은 실제 불법행위 혹은 불법행위로 의심되는 활동이 발생한 경우 이에 대한 우려를 표하며, 이를 방관하거나 단순히 간과하지 않아야 합니다. 이러한 경우 또는 의문이 있거나 애매한 사항이 있는 경우에는 관련 행위자에게 직접 질문하거나 상황에 대해 논의해야 하며, 또는 상사나 본 강령의 담당자에게 연락을 취해야 합니다.

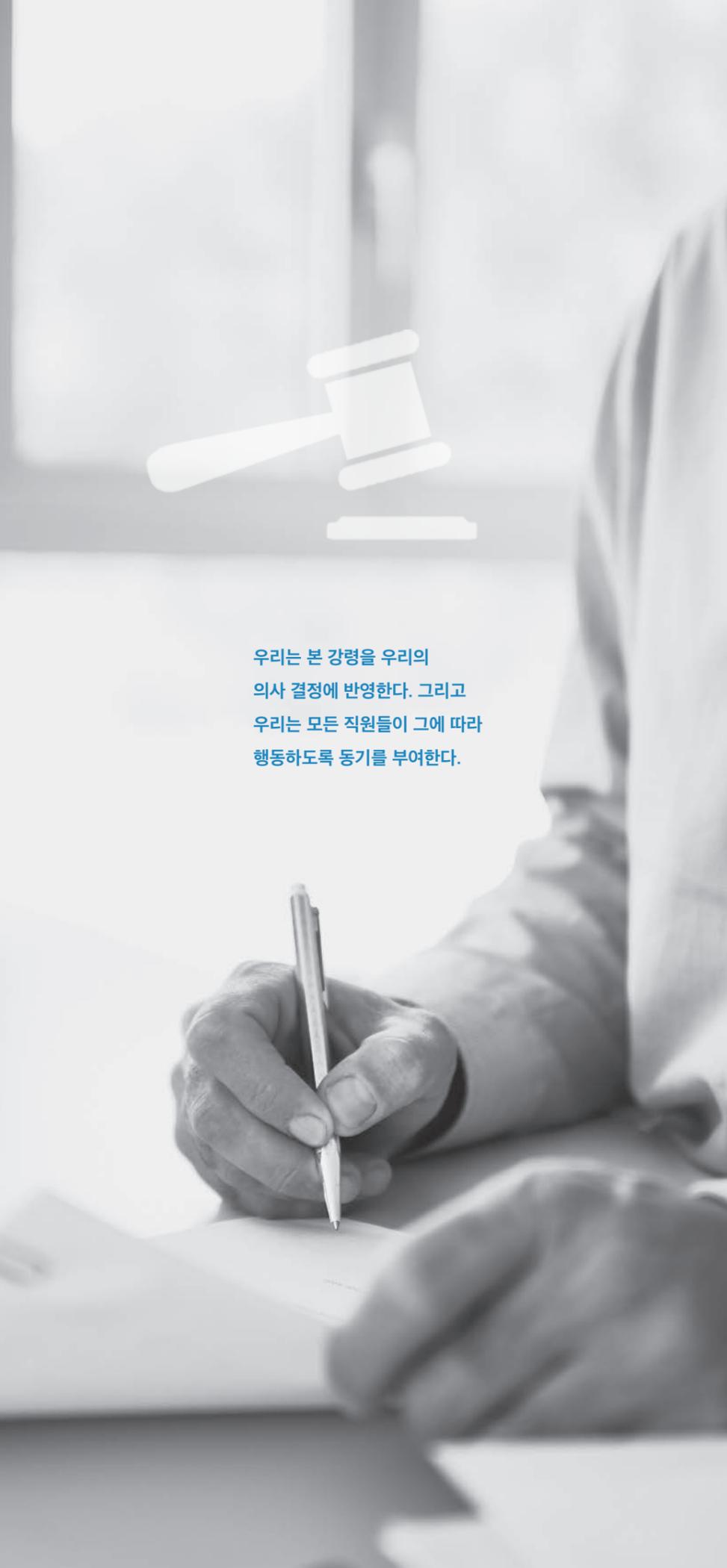
어떠한 사유로 인해 상기 조치가 불가능한 경우, 그러한 우려나 의문 사항을 익명으로 신고할 수도 있습니다. Speak-up 프로세스에서 해당 절차가 기록되고, 관련 정보는 인트라넷에서 확인할 수 있습니다.

5.2 신고자 보호

실제 발생했거나 의심되는 내외부 규제 위반 또는 위반 혐의를 선의로 신고한 직원은 보호되며, 이들에 대한 그 어떤 보복 조치도 용납되지 않을 것입니다.

그러나, 우리는 자신이 알고 있는 내용과 다르게 신고하는 등 신고를 할 수 있는 권리를 남용하는 직원을 용인하지 않습니다. 그러한 각각의 직원들은 그에 합당한 제재를 받게 될 것입니다.





우리는 본 강령을 우리의
의사 결정에 반영한다. 그리고
우리는 모든 직원들이 그에 따라
행동하도록 동기를 부여한다.

6 최종 조항

6.1 시행 및 교육

우리 직원들은 본 강령을 준수하기 위해 최선을 다합니다. 당사는 필요한 경우 지시를 내릴 수 있는 권리에 따라 본 강령을 수정할 권리가 있습니다. 현행 강령은 각각의 경우에 적용되고, 변경 사항이 있는 경우 충분한 시간을 두고 통지될 것입니다.

우리는 교육 과정과 추가 문서 작업을 통해 올바른 행동에 대해 알게 될 것입니다. 우리의 상사 및 본 강령의 담당자는 본 강령에 대한 질문 및 의심이 가는 사항과 관련하여 전 직원에게 지원 및 조언을 제공합니다.

6.2 위반 및 처벌

직원들은 행동 강령의 시행에 적극적으로 협력할 의무가 있습니다. 고의적인 부당 행위 및 법률 조항 또는 본 강령, 기타 방침이나 지시와 같은 회사의 기준을 위반하는 행위는 용인될 수 없으며, 당사 내 계급적 지위와 관계없이 위반 행위의 심각성 정도 및 종류에 따라 징계(경고, 견책 등) 또는 법률적 제재(해지, 손해배상, 벌금, 징역 등)를 초래할 수 있습니다. 규정에 대한 위반 사항은 모두 조사의 대상이 될 것입니다.

6.3 공개

모든 직원은 현재 유효한 본 강령을 인트라넷에서 확인할 수 있습니다.

6.4 발효

본 강령은 2018년 12월 경영진에 의해 승인되었습니다.



Blaser Swisslube

contact@blaser.com



blaser.com