

목적:

4대째 가족 소유 기업으로 운영되고 있는 Greene Tweed는 항공우주 및 방위, 화학 처리, 산업 운영, 생명 과학, 에너지, 반도체 업계를 위한 고성능 소재와 맞춤형 엔지니어링 솔루션의 설계 및 제조 분야의 시장 선도업체입니다. Greene Tweed의 본사는 미국 펜실베이니아주 필라델피아 외곽에 위치하며, 미주, 유럽, 아시아 지역의 19개가 넘는 국가에 제조, 판매, 엔지니어링 센터 및 채널 파트너를 두고 글로벌 입지를 유지하고 있습니다.

당사는 상업, 설계, 엔지니어링 및 제조 리소스로 구성된 전 세계 네트워크를 통해 글로벌 시장에서 가족 소유 기업에 맞는 현지 지원을 제공할 수 있습니다. 이를 위해 Greene Tweed는 청렴과 윤리적 실천을 회사의 핵심 가치로 삼고 있습니다. Greene Tweed 직원은 다양한 나라에서 근무하며 여러 언어를 사용하기 때문에, 개인 또는 집단으로서 우리가 취하는 행위는 회사의 선의, 평판 및 신뢰를 반영합니다. 따라서 개별 직원은 글로벌 행동 강령(본 “강령”)에 명시된 가치와 원칙을 적극적으로 준수하려고 노력하는 것이 매우 중요합니다.

본 문서는 단순한 행동 강령 그 이상의 의미를 갖습니다. 본 문서는 지속적으로 변화하며 Greene Tweed의 원칙을 반영하고, 당사가 변함없이 최상의 가치에 부합하는 결정을 내릴 수 있도록 보장합니다.

적용 범위/적용 대상:

본 강령은 모든 고용인(정규직, 임시직 또는 계약직인지, 혹은 직접 고용이나 계약업체, 리테이너(retainer) 또는 전임 컨설턴트를 통한 고용인지와 관계없이) 및 당사 이사회 구성원(이하 “직원”)에게 적용됩니다. 문맥상 달리 해석되지 않는 한, 본 강령에서 “당사” 또는 “Greene Tweed” 라는 용어는 GT Global Holdings, Inc. 및 그 자회사, 계열사 및 미국 내외의 사업부들을 포함합니다. 또한 Greene Tweed는 공급업체, 서비스 제공업체, 대리점 및 채널 파트너(딜러, 유통업체 등)를 포함한 비즈니스 파트너들도 본 강령의 원칙을 준수할 것으로 기대합니다.

본 강령은 적절한 행동에 대한 기준과 당사의 기업 가치를 반영하여 당사에서 이뤄지는 일상적인 비즈니스 상호 작용에 대한 지침 역할을 합니다. 본 강령은 비즈니스 성과를 달성하는 방식이 그러한 성과의 달성 여부만큼이나 중요하다는 점을 당사의 각 구성원에게 명확히 밝힙니다. 가장 중요한 것은 모든 직원이 본 강령의 조항, 당사의 방침 및 모든 관련 법률을 준수함으로써 청렴 및 리더십을

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	1

입증할 책임이 있다는 것입니다. 당사는 지속적인 비즈니스 관계와 의사 결정에서 윤리와 청렴성을 충분히 고려함으로써, 최고 수준의 윤리 기준을 장려하는 문화를 조성하기 위해 노력하고 있습니다.

Greene Tweed의 행동 강령은 위법 행위 혐의를 예방, 식별 및/또는 해결하고, 직원이 중요한 윤리적 및 법적 문제를 인식하고 처리하는 과정에서 지침을 제공하며, 조직 내 정직과 책임의 문화를 조성하기 위해 제정되었습니다. 모든 직원은 본 강령에 따라 행동하고 부적절한 행동을 피하려고 노력해야 합니다.

본 강령은 비즈니스 과정에서 발생할 수 있는 모든 법적 또는 윤리적 문제를 다루고 있지는 않습니다. 어떤 상황에서도 본 강령 또는 그 적용과 관련하여 질문이나 우려 사항이 있는 경우 부사장, 인사부 또는 법무 자문위원에게 문의하시기 바랍니다.

본 강령이 관련 법률보다 더 제한적인 경우, 모든 직원은 본 강령을 준수해야 합니다. 관련 법적 요건이 확실하지 않거나 법적 의무가 상충된다고 판단되는 경우, 직원은 즉시 법무 자문위원에게 해당 사안을 알려야 합니다.

신고 의무:

Greene Tweed는 직원과 그 대리인 간에 신뢰할 수 있고 건설적인 관계를 유지하기 위해 최선을 다합니다. 이러한 노력은 Greene Tweed의 책임 있는 업무 수행을 위해서는 직원들의 역할이 필수적이기 때문에 특히 중요합니다. Greene Tweed는 직원, 직원 대표, 경영진 간의 대화를 장려하여 직원들이 강령 위반으로 이어질 수 있는 실제 또는 잠재적 상황을 파악하고 그러한 상황을 예방하기 위한 해결책을 찾도록 지원합니다.

직원은 본 강령의 위반 또는 잠재적 위반을 발견하면 각 관리자 또는 상사에게 보고해야 합니다. 관리자/감독자의 업무에는 직원의 말을 경청하고, 그들의 질문과 우려 사항을 이해하며, 적절한 조치를 취하는 행위가 포함됩니다. 심각한 위반이 발생한 경우 직원은 법무 자문위원이나 인사 담당 부사장에게 직접 알릴 수 있습니다.

직원은 신고 방법과 관계없이 신고 내용이 최대한 비밀로 유지될 것이라고 확신할 수 있습니다. 정보 공개는 조사에 도움이 되거나 법적으로 요구되는 경우에만 제한적으로 이뤄집니다. 모든 신고 사항에 대해서는 조사가 이뤄지며, 모든 조사는 Greene Tweed의 가치를 반영하고 관련된 모든 당사자의 권리 및 관련 법률을 존중하도록 독립적으로 수행됩니다.

보복 금지:

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	2

Greene Tweed는 모든 직원이 부당한 행위를 발견할 경우 바람직한 행위를 옹호할 것을 권장합니다. 신고한 직원은 어떤 상황에서도 보복을 당해서는 안 됩니다. 부정확한 것으로 판명된 우려 사항을 선의로 신고한 직원에 대해서는 어떠한 조치도 취하지 않습니다. 반면에 허위 또는 악의적인 고발은 용납되지 않으며 징계를 받을 수 있습니다.

직장에서 기업의 책임:

건강 및 안전

높은 안전 기준과 이에 대한 지속적인 개선은 Greene Tweed 업무 윤리의 기본입니다. Greene Tweed의 목표는 사고나 부상이 없는 직장을 만드는 것입니다. 당사는 건강 및 안전 프로그램에 폭넓게 참여하기 위해 노력하고 있으며, 당사는 직원에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공합니다. 각 직원은 규칙, 정책 및 절차를 숙지하고, 위험한 상황을 신고함으로써 작업장의 안전에 기여해야 합니다.

현장 보안이 안전에 영향을 미칠 경우, 각 Greene Tweed 지사는 상황을 평가하고 적절한 조치를 취해야 합니다.

폭력 및 위협적인 행동은 허용되지 않습니다. 직원은 금지된 약물을 복용하거나 술에 취하지 않은, 업무를 수행할 수 있는 상태로 출근해야 합니다. 직장과 근무 시간 또는 당사 업무 수행 중에는 금지된 약물, 주류 또는 기타 이와 유사한 물질의 사용이나 부적절한 약물 사용은 절대 금지됩니다.

기회균등, 다양성 및 포용성

당사의 목표는 인종, 피부색, 출신 국가, 연령, 장애, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 트랜스젠더 여부, 언어, 소득, 종교, 정치적 견해, 가족 상태, 혈통, 군대 여부 등의 이유와 관계없이 Greene Tweed에서 근무할 수 있는 가장 적합한 사람들을 찾고 그들의 능력을 충분히 활용하고, 훈련하고, 승진시키고, 업무를 할당하고, 보상하는 것입니다. 이러한 행위가 현지 관행에 위배되는 국가에서는 Greene Tweed가 비즈니스 커뮤니티의 리더로서 기회균등을 지향하는 정책을 추진합니다.

Greene Tweed는 다양한 배경을 가진 사람들과 함께 직장 내 안전, 상호 존중, 수용, 팀워크, 생산성을 증진하는 직장 분위기를 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 이러한 환경에서는 공정성, 청렴, 개인 존중의 가치가 가장 중요합니다. 점점 더 다양해지는 인재 풀에서 최고의 후보자를 성공적으로 유치하고 유지하는 것은 Greene Tweed에 필수적인 과제입니다. 직장 내

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	3

다양성을 위한 Greene Tweed의 노력은 글로벌 시장에서 지속적으로 경쟁력을 확보하기 위한 중요한 요소입니다.

편견에 기초한, 직원에 대한 부당한 대우를 의미하는 차별 행위는 Greene Tweed에서 용납되지 않습니다. 차별 행위를 하는 직원은 최대 해고를 포함하는 징계 조치를 받고/받거나 당사가 입은 손실에 대해 배상할 책임이 있습니다.

괴롭힘 없는 환경

당사는 안전하고 직원들을 격려하며 괴롭힘이 없는 직장을 유지하기 위해 노력합니다. 괴롭힘은 개인의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 굴욕적 또는 공격적인 근무 환경을 조성하려는 목적을 갖거나 그러한 효과를 발생시킬 수 있는 모든 행위를 의미합니다. 도덕적, 성적, 신체적, 언어적 또는 비언어적 괴롭힘 등 직장 내 모든 괴롭힘은 엄격하게 금지됩니다.

도덕적 괴롭힘은 개인의 인격, 존엄성 또는 신체적이나 심리적으로 건전한 상태를 침해하거나 고용상 지위를 위태롭게 하거나 근무 환경을 악화시킬 수 있는 반복적이며 모욕적인 행위(특히 행동), 말, 조치, 몸짓, 문자 또는 이미지로 정의할 수 있습니다. 성적 괴롭힘(성희롱)은 합리적인 사람이 그러한 상황에서 동일하게 반응할 것으로 예상하는 불쾌한 성적 접근, 원치 않는 성적 호의에 대한 요청 또는 사람을 기분 상하게 하고 굴욕감을 주고 그리고/또는 위협하게 만드는 기타 성적인 성격의 불쾌한 행위로 정의될 수 있습니다. 적대적인 업무 환경이란 상사, 관리자 또는 동료의 말과 행동이 다른 직원의 업무 수행 능력에 부정적이거나 심각한 영향을 미치는 환경을 말합니다. 모든 직원은 적대적인 업무 환경을 조성하는 행위에 대해 책임을 부담할 수 있습니다.

종류에 관계없이 괴롭힘을 하는 직원은 최대 해고를 포함하는 징계 조치를 받고/받거나 당사가 입은 손실에 대해 배상할 책임이 있습니다. 모든 직원은 본 강령 및/또는 차별 금지 및 괴롭힘 및/또는 직장 내 데이트 방침에 따라 본 강령을 위반하거나 위반할 가능성이 있는 행동에 대한 관련 정보를 관련 상사에게 알리거나 신고할 것을 권장합니다. 상급자는 협박이나 괴롭힘 사고 등이 발생하지 않도록 신경을 써야 하며, 이러한 상황이 가능한 한 빨리 중단되도록 해야 합니다.

존중받는 직장

Greene Tweed는 존중받는 직장을 만들기 위해 노력합니다. 존중받는 직장을 조성한다는 것은 매일 다른 구성원에게 존중하는 태도를 보이며 생활하는 것을 의미합니다. 이러한 기준에는 다음과 같은 행위가 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	4

- 모든 비즈니스 관련 접촉 및 의사 결정에서 당사의 가치와 본 강령에 부합하는 정직하고 건전한 윤리 및 청렴한 태도 보이기.
- 동료의 아이디어, 제안, 신념, 의견을 존중하고, 차이를 수용하고 소중히 여기며, 건설적인 의견을 제시하기.
- 대화 과정에서 서로에 대한 예의를 갖추고 말과 행동에 있어 매너를 지키는 등 전문가처럼 행동하기.
- 의견 차이 및/또는 기타 갈등을 생산적인 방식으로 해결하고 협력적으로 일하며 동료를 지원하기.
- 고객을 존중하고 우수한 고객 서비스를 제공하기.
- 자신의 행동이 다른 사람에게 미칠 수 있는 잠재적 영향을 인식하고 의도적으로 불쾌감을 주는 행동을 피하기.
- 괴롭히거나 비하할 의도가 없더라도 다른 사람을 경멸하거나 비하하는 언급을 삼가기.
- 원치 않는 신체 접촉, 비하, 모욕, 배척, 무분별한 유머, 비방하는 언어, 신체적 위협을 피하기.
- 괴롭힘이나 학대적인 행동에 가담하지 않기.
- 당사가 실시하는 모든 조사 과정에 협조하고 정직한 태도를 보이기.

관리자 또는 직원이 취하는 특정한 조치는 업무상 필요성을 충족하기 위해 요구되며 본질적으로 본 강령의 이 절을 위반하지 않습니다. 이러한 행위에는 다음 사항이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.

- 코칭, 징계 관련 논의, 성과 평가, 건설적인 피드백, 직원의 행동 또는 업무 성과에 관한 코칭. 관리자/감독자는 직원의 행동 및 기타 업무 요건을 포함하여 직원의 업무 수행 방식에 대해 건설적인 비판을 자유롭게 제공할 수 있어야 합니다.
- 직장 내 높은 기대 수준.
- 신고되거나 관찰되는 무례한 행동에 대한 대응.
- 본 방침을 위반하는 무례한 사건이나 행위에 대한 신고 독려.
- 업무 관계에서 발생하는 의견 차이 및 비공격적인 갈등.

모든 직원은 본 강령에 따라 본 강령을 위반하거나 위반할 가능성이 있는 행동에 대한 관련 정보를 관련 상사에게 알리거나 신고할 것을 권장합니다. 본 강령을 위반할 경우 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	5

이해 상충

직원은 모든 비즈니스 거래에서 공정하고 객관적이며 공평한 판단을 내려야 하며, 당사의 비즈니스와 관련된 문제에서 개인적 이익보다 Greene Tweed의 이익을 우선시해야 합니다. 이해 상충은 개인적 이해관계가 Greene Tweed의 이익에 가장 도움이 되도록 행동해야 할 의무에 영향을 미칠 때 발생합니다. 모든 직원은 잠재적 또는 실제적인 이해 상충이 발생할 수 있는 상황을 피해야 합니다. 또한 모든 직원은 잠재적 또는 실제적인 이해 상충이 발생할 경우 즉시 해당 관리자 또는 인사부에 이를 알리고 이해 상충을 유발하거나 그렇게 인식될 수 있는 모든 의사 결정 과정에 참여하지 않아야 합니다.

Greene Tweed의 이해 상충 방침의 경우, 사안별로 경영진 리더십 팀의 승인을 받아 예외를 인정할 수 있습니다.

외부 직책

Greene Tweed는 모든 직원의 개인 및 사생활을 존중하지만, 직원은 업무 외 개인 시간에도 Greene Tweed를 대상으로 하는 경쟁 행위에 참여하지 않아야 합니다. 모든 직원은 타 회사 또는 조직의 이사, 수탁자 또는 임원으로 활동해 달라는 요청을 받을 경우 주의하여야 하며, 해당 직원의 담당 경영진으로부터 사전 승인을 받아야 합니다. 비영리 단체, 자선 단체, 또는 스포츠 단체의 직책에 대해서는 사전 승인을 받을 필요가 없습니다. 어떤 상황에서도 외부에서의 직책을 위해 수행하는 업무를 당사의 근무 시간에 수행하거나 Greene Tweed 내에서 직원의 역할에 차질이 있어서는 안 됩니다.

외부 관계

Greene Tweed를 대신하여 가족 구성원과 비즈니스를 수행하는 경우, 해당 가족 구성원이 실제 또는 잠재적 고객, 경쟁업체 또는 공급업체인지 여부와 관계없이 이해 상충이 발생할 수 있으므로 이를 즉시 공개해야 합니다. 또한 당사 외부인과의 친분은 모든 비즈니스 관련 사안에서 Greene Tweed에 가장 이익이 되도록 행동하는 능력에 영향을 미치지 않도록 해야 합니다.

같은 장소에서 근무하는 친척

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	6

Greene Tweed는 직접 신고 또는 감독/관리 관계가 존재하지 않는 경우 친척 관계의 개인들이 동일한 본부, 부서 또는 자회사에서 근무하는 것을 허용할 수 있습니다. “친척”이란 직계가족(예: 어머니, 아버지, 형제자매, 자녀) 또는 직계가족의 배우자를 의미합니다. 한 친척의 업무 책임, 급여 또는 경력 진행이 다른 친척의 영향을 받을 수 있는 경우, 직원은 친척 밑에서 근무할 수 없습니다.

친척이 직간접적으로 감독하는 직책에 지원자를 채용하거나 직원을 전보할 수 없습니다.

어떤 친척들도 동일한 부서, 현장 또는 자회사에서 근무하거나 당사가 내재적 이해 상충이 존재할 수 있다고 판단하는 기타 직책에 근무할 수 없습니다.

채용 후 발생하는 상충

어느 직원이 다른 직원과 친척이거나 친척이 되어 상충 또는 명백한 상충이 발생하는 경우, 직원 중 한 명은 가능한 한 이른 시일 내에 상충을 발생시키지 않는 다른 직책을 제안받을 수 있습니다. 직책이 제공되었으나 해당 직원이 이를 거부하는 경우 자발적 사직으로 간주합니다.

경영진의 친척

Greene Tweed 임원진 및/또는 직능, 총괄 또는 지역 관리자 또는 현장 리더의 친척은 해당 경영진 또는 직능, 총괄 또는 지역 관리자나 현장 리더와 동일한 부서 또는 자회사로의 채용 대상으로 고려하지 않습니다. 임원진은 경영진의 구성원으로 정의되며 사장 및 최고 경영자(CEO)에게 직접 보고합니다.

인사 및 재무 전문가의 친척

인사 및 재무 전문가의 친척은 채용 대상에서 제외해야 합니다. 직원이 친척이거나 인사 또는 재무 부서의 다른 직원의 친척이 됨으로 인해 충돌 또는 명백한 충돌이 발생하는 경우, 해당 직원 중 한 명은 6개월 이내에 퇴사해야 합니다.

임시직

모든 직원의 친척은 현지 경영진의 재량에 따라 임시직 또는 여름 일자리에 고용될 수 있습니다. 임시 직무는 6개월 이상(또는 현지 법률에 따라 그 이상) 지속되지 않아야 합니다.

개인정보 보호

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	7

Greene Tweed는 고객, 공급업체, 직원 및 당사와 비즈니스 관계를 맺는 기타 모든 개인의 개인정보를 존중합니다. 당사는 유럽 연합 일반 데이터 보호 규정(European Union General Data Protection Regulation) 등 개인 정보를 보호하는 모든 해당 국가 법률과 Greene Tweed가 사업을 수행하는 국가의 모든 법률 및 규정을 준수합니다.

Greene Tweed의 이용 목적 제한 방침(Acceptable Use Policy)을 참조하시기 바랍니다.

기밀 유지

당사의 비즈니스에서 생성되고 수집된 기밀 및 독점 정보는 당사의 소중한 자산입니다. 이러한 정보 보호는 당사의 지속적인 성장과 경쟁력을 유지하는 데 필수적입니다. 모든 기밀 및 독점 정보는 당사가 공개를 승인한 경우를 제외하고는 엄격한 기밀로 유지되어야 합니다. 모든 직원은 Greene Tweed의 기밀 정보를 업무 목적으로만 사용해야 하며 항상 해당 정보를 엄격하게 기밀로 유지해야 합니다. 또한 모든 직원은 경쟁업체 및 이전에 고용된 개인을 포함한 승인되지 않은 제3자에게 Greene Tweed의 기밀 정보가 공개되지 않도록 보호하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다. 기밀 정보는 단순히 기술 데이터만을 의미하지 않으며, 비즈니스 정보, 재무 데이터, 고객 목록, 공급업체 목록, 당사 내부 프로토콜, 인사 관련 조사, 고객 정보 또는 피드백, 품질 조사, 생산 세부 정보 등에 관한 세부 정보가 포함됩니다.

이러한 책임은 당사가 비공개 계약에 따라 제공받은 제3자의 기밀 정보에도 적용됩니다. 정보 공개가 승인되었거나 법적 의무인 경우를 제외하고는 어떠한 기밀 정보도 공개해서는 안 됩니다.

회사 자산의 사용

모든 직원은 회사의 자산(유형 및 무형 자산 모두)을 보호하고 효율적으로 사용하도록 노력해야 합니다. 도난, 부주의, 분실 및 낭비는 당사의 재무 성과에 직접적인 영향을 미칩니다. 당사의 직원은 개인적 이익이나 타인의 개인적 이익을 위해서가 아니라 오직 회사의 정당한 사업 목적을 위해서만 회사의 자산과 서비스를 사용해야 합니다.

전자 미디어 및 소셜 미디어 사용

Greene Tweed에서는 업무 목적을 위해 전자 메일, 음성 메일, 인트라넷, 인터넷 및 기타 전자 매체에 접근하고 이를 사용할 수 있습니다. 이러한 권한은 직원이 계약업체, 공급업체, 고객, 주주, 정부 기관 및 학술 기관 등 적절한 제3자와의 커뮤니케이션을 용이하게 할 수 있도록 제공됩니다.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	8

Greene Tweed의 전자 매체는 관련 법률, 규칙 및 규정과 당사 기준, 방침 또는 절차를 위반하는 어떠한 목적으로도 사용하지 않아야 합니다. 여기에는 위협적이거나 외설적이거나 타인을 곤란하게 하는 자료를 전송하는 행위가 포함됩니다. Greene Tweed의 비즈니스나 직원의 능력 발휘에 방해하지 않는 범위 내에서 가끔 전자 매체를 개인적으로 사용하는 행위는 허용됩니다. 단, 그러한 개인적인 사용에는 불법적이거나 비윤리적이거나 공격적인 주제가 포함되지 않아야 합니다.

Greene Tweed는 관련 법률에 따라 언제든지 직원의 전자 매체 사용을 모니터링하거나 해당 내용에 액세스할 수 있습니다. 직원은 소셜 미디어를 부적절하게 사용하지 않아야 하며, 욕설, 악의적, 외설적, 위협적 또는 협박적인 콘텐츠 또는 Greene Tweed, 그 비즈니스, 고객, 비즈니스 파트너, 또는 직원과 관련된 메시지나 게시물에 인종, 종교, 성별, 또는 기타 경멸적인 표현이 포함된 콘텐츠를 게시하는 등 소셜 미디어를 무례하거나 비전문적으로 사용하는 행위를 용인하지 않아야 합니다.

모든 직원은 Greene Tweed의 이용 목적 제한 방침에 따라 소셜 미디어를 사용해야 합니다. 승인받은 대변인만 Greene Tweed를 대신하여 정보를 전달할 수 있으며, 소셜 미디어에서 전문적인 참고 자료 또는 추천 사항을 제공하는 행위는 엄격히 금지됩니다. 소셜 미디어에서 어떤 사안에 대해 Greene Tweed의 공식적인 답변이 필요하다고 생각하는 직원은 마케팅 담당 이사에게 문의해야 합니다. 직원은 절대로 아직 합법적인 방법으로 공개되지 않은 정보를 공개해서는 안 됩니다. 모든 비공개 정보는 기밀 정보로 취급해야 합니다.

비즈니스 수행 과정에서 기업의 책임:

뇌물 수수 및 부패 방지

Greene Tweed는 청렴한 비즈니스 수행을 위해 최선을 다하고 있습니다. Greene Tweed는 제품과 서비스의 차별화, 품질, 가치를 바탕으로 시장에서 경쟁하며, 불공정한 경쟁상의 우위를 추구하기 위해 부패 행위에 가담하지 않습니다.

Greene Tweed는 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패를 엄격하게 금지합니다. 뇌물수수란 권한 있는 지위에 있는 사람의 판단이나 행동에 부적절한 영향을 미치기 위해 금품(또는 기타 이익)을 제공, 기부, 청탁 또는 수수하는 것을 말합니다. 어떤 직원도 비즈니스를 확보하거나 유지하기 위한 목적으로 뇌물을 주거나 받지 않아야 합니다. Greene Tweed와 모든 직원은 미국

해외부패방지법(U.S. Foreign Corrupt Practices Act, “FCPA”), 뇌물 수수법(2010 Bribery Act), 및

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	9

당사가 비즈니스를 수행하는 모든 국가의 현지 법률을 포함한 모든 관련 뇌물수수 방지법을 준수해야 합니다. 이러한 법률에서는 정부 공무원에 대한 뇌물 수수를 금지하며 당사가 정확한 장부와 기록, 충분한 내부 통제를 수립 및 유지할 것을 의무화하고 있습니다.

선물 및 향응

비즈니스와 관련하여 선물을 제공하는 행위는 비즈니스 관계를 강화하기 위한 관례적인 방법이며, 일부 제한이 있기는 하지만 합법적인 비즈니스 관행입니다. 직원은 상업적 고객, 공급업체, 합작 투자 파트너 및 기타 비정부 당사자와의 Greene Tweed 업무와 관련하여 적절하고 합법적인 비즈니스 선물을 주고받을 수 있습니다. 단, 이러한 모든 선물은 가액, 비용 및 빈도 측면에서 약소하고 수령인의 비즈니스 의사 결정에 영향을 미칠 의도를 갖거나 그러한 결과를 기대하고 선물을 주거나 받아서는 안 됩니다. Greene Tweed 제품이나 홍보용 라벨이 부착된 품목의 선물은 일반적으로 허용됩니다. 비즈니스와 관련하여 제공한 모든 선물은 Greene Tweed의 출장 및 접대 방침(Travel and Entertainment Policy)에 따라 적절히 기록하고 회계 처리해야 합니다.

어떤 직원도 어떤 선물이 법률, 규정, 계약, 시장의 합리적인 관습을 위반하거나 선물을 수령하는 행위가 수령인의 회사 방침을 위반하는 것으로 알려진 경우 선물을 주거나 받을 수 없습니다. 직원은 현금이나 상품권과 같은 현금 등가물을 선물로 받거나 제공하지 않아야 합니다. 또한 직원은 사치재로 간주할 수 있는 선물을 절대 받아서는 안 됩니다.

공무원 또는 정부가 소유하거나 지분을 가진 기관의 직원에 대한 선물에는 특수한 법률 및 규칙이 적용되며, Greene Tweed의 방침은 이러한 모든 제한을 엄격하게 준수하는 것입니다. 미국 및 전 세계의 현지 법률에서는 공무원에게 선물을 제공하는 행위가 엄격하게 제한되어 있습니다. 이러한 행위는 해당 선물을 구입하는 데 사용된 돈이 회사 자금인지 개인 자금인지와 관계없이 범죄 행위에 해당할 수 있습니다.

Greene Tweed는 모든 형태의 부패 관행을 용납하지 않습니다. 합법적인 경우라도 본 강령 또는 당사 정책을 위반하는 경우 직원은 비즈니스 관련 선물을 주거나 받을 수 없습니다.

일부 국가의 법률과 관습에서는 선물과 호의 표시가 허용됩니다. 이러한 선물이나 호의를 거부하는 것은 해당 국가에서 불쾌감을 주는 행위로 간주할 수 있습니다. 선물이나 호의를 거절하기 어렵거나 이를 거절하는 것이 바람직하지 않은 상황에서는 즉시 관리자에게 선물 수령 사실을 알려야 합니다. 관리자는 인사 담당 부사장과 상의하여 해당 사안을 처리할 수 있도록 도움을 제공할 것입니다.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	10

직원은 당사가 배상을 요구하지 않는 경우에도 본 강령을 준수해야 합니다.

공정 경쟁

Greene Tweed는 공정하고 개방적인 경쟁을 중시하며 윤리적으로 그리고 가장 높은 수준의 청렴을 준수하며 성공하고자 합니다. Greene Tweed는 경쟁을 왜곡, 제거 또는 저해하거나 부적절한 경쟁 우위를 제공하는 방식으로 비즈니스를 수행하지 않습니다. 당사의 비즈니스 관련 이해관계가 전 세계에 퍼져 있기 때문에 Greene Tweed는 다양한 국가의 경쟁법의 적용 대상이 될 수 있으며, 모든 직원은 이러한 법률을 준수해야 합니다. 대부분의 국가에는 자유롭고 공정한 경쟁을 장려하고 보호하기 위해 체계적으로 제정된 법률들이 마련되어 있습니다. Greene Tweed는 이러한 법률의 문언과 취지를 모두 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

또한 Greene Tweed는 지역 사회에서 고용 기회를 창출하고자 노력합니다. 당사는 당사의 비즈니스가 직원, 고객 또는 공급업체로서 현지 지역사회 및 더 넓은 공동체에 영향을 미친다는 사실을 인지하고 있습니다. 따라서 당사는 긍정적인 변화를 이끌어낼 수 있는 파트너십을 구축하기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

사기 행위

당사는 사기 행위를 예방하고/하거나 신속하게 처리하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 사기 행위는 영리를 목적으로 또는 불공정하거나 부정직한 이득을 얻기 위해 의도적으로 행해지는 기만, 속임수, 편법, 또는 배임으로 정의됩니다. 여기에는 정보 위조, 의도적인 누락, 허위 주장, 특정한 자격이 요구되는 리소스 또는 인증/자격/허가를 의도적으로 오용하는 행위가 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다. 사기 행위는 조직의 모든 수준에서 발생할 수 있으며 경영진이 지시하거나 개인이 주도할 수 있습니다.

사기 행위에 대한 몇 가지 예시:

- 생산/테스트/검사 결과 및 기록의 고의적인 허위 진술/위조.
- 처리 단계의 고의적 누락.
- 권한이 없는 직원의 검사 스탬프 사용.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	11

사기 행위가 발생할 우려가 있는 모든 경우는 즉시 상사나 관리자 또는 인사부서나 법무부서 담당자에게 보고하여 조사가 이뤄지도록 해야 합니다. 사기 행위가 확인되면 해당 행위의 성격과 영향에 따라 고객 및 기타 이해관계자에게 통지하는 것 외에도 최대 해고를 포함한 징계 조치가 취해질 수 있습니다.

공급망

Greene Tweed는 비즈니스 파트너를 존중하고 구속력 있는 약속을 준수합니다. Greene Tweed는 협력업체, 공급업체 및 고객이 자체 사업장 내에서 그리고 그 밖의 지역에서 그들의 활동을 규제하는 모든 법률과 규정을 준수할 것으로 기대합니다. Greene Tweed는 모든 비즈니스 파트너가 사업 활동에서 본 강령의 취지를 준수하도록 권장합니다.

Greene Tweed는 상호 이익이 되는 비즈니스 관계를 구축하기 위해 전 세계를 대상으로 하는 공정하고 윤리적인 공급업체 선정 및 평가 프로세스를 적용합니다. 당사의 공급업체는 품질, 신뢰성, 가격 경쟁력, 윤리적 행동과 같은 객관적인 기준에 따라 선정됩니다.

국가 목록

Greene Tweed는 당사가 거래할 국가를 나타내는 국가 목록을 관리합니다. 여기에는 인권과 정치적 자유를 중시하는 국가에서 비즈니스를 하고자 하는 당사의 바람뿐만 아니라 비즈니스를 수행하는 국가에서 적용되는 모든 법적 요건이 반영되어 있습니다.

기업 시민으로서 기업의 사회적 책임:

인권

Greene Tweed는 직원, 당사가 사업을 영위하는 지역사회 및 비즈니스 파트너와 관련하여 인권을 존중하고 지원하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)의 취지 및 조항, 그리고 유엔 기업과 인권에 관한 기본 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)에 명시된 후속 지침을 지지합니다.

Greene Tweed는 현대판 노예제에 대해 무관용 방침을 취합니다. 현대판 노예제는 범죄이며 기본적인 인권을 침해하는 행위입니다. 현대판 노예제는 노예제, 노역, 강제 노동, 인신매매 등

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	12

다양한 형태로 나타나며, 모두 개인적 또는 상업적 이익을 위해 타인이 개인의 자유를 박탈하고 착취한다는 공통점을 가지고 있습니다. Greene Tweed는 모든 형태의 아동 착취를 규탄합니다. 당사는 사업을 영위하는 국가의 모든 법률에 따라 최소 연령 요건을 준수합니다. 또한 Greene Tweed는 책임 있는 비즈니스 연합 행동 강령(Responsible Business Alliance Code of Conduct)을 준수할 뿐만 아니라 공정하고 정의로운 법률에 따라 근무시간과 급여를 운영합니다. Greene Tweed는 비즈니스를 운영하는 모든 국가에서 최저 생활 임금을 지급합니다.

Greene Tweed는 모든 비즈니스 거래 및 관계에서 윤리적이고 청렴하게 행동하고 효과적인 시스템과 통제 장치를 구현 및 시행하여 당사의 비즈니스 또는 공급망 어디에서도 부당한 근로 조건이 발생하지 않도록 노력합니다.

당사는 당사의 모든 계약업체, 공급업체 및 기타 비즈니스 파트너들이 동일하게 높은 기준을 준수할 것으로 기대합니다. Greene Tweed는 당사를 대신하여 일하는 다른 개인 및 조직이 본 강령을 위반하는 경우 그들과의 관계를 종료할 수 있습니다.

본 강령과 공급망 내 현대판 노예제로 인해 당사의 비즈니스가 직면하는 위험에 대한 교육은 전 직원을 대상으로 하는 교육 과정의 일부이며, 필요에 따라 직원들에게 특별 교육을 제공할 수 있습니다.

지속 가능성

Greene Tweed는 환경, 사회 및 거버넌스(ESG) 측면에서 까다로운 작업 및 열악한 환경 문제를 해결하는 동시에 지속 가능성과 책임 있는 관행을 우선시함으로써 세상에 긍정적인 영향을 미치겠다는 사명을 추구합니다. 당사는 이러한 사명을 통해 환경, 사회 및 거버넌스 원칙에 대한 강력한 의지를 바탕으로 고성능 소재 및 엔지니어링 부품을 설계, 개발 및 제조하는 데 있어 당사의 전문성을 활용할 수 있습니다.

Greene Tweed는 혁신적인 디자인을 결합하여 지속 가능한 제품을 제조함으로써 모범적인 ESG 성과를 향상하고자 노력합니다. 이러한 노력은 신제품 설계 및 제작 방식, 회사 운영, 이해관계자와의 협업, 진행 상황 보고 등 당사 비즈니스의 모든 측면에 영향을 미칩니다. Greene Tweed는 재생할 수 있는 에너지를 사용하는 것을 장려하고 업스트림 재활용을 통해 쓰레기 매립을 줄여 환경 보호에 기여합니다.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	13

Greene Tweed는 운영 전반에 걸쳐 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위해 노력합니다. 당사는 에너지 사용량, 물 사용량, 폐기물 발생을 줄이고자 합니다. 당사는 지속 가능한 소재와 프로세스를 설계하기 위해 혁신적인 제조 기술을 지속적으로 모색하고 연구 개발에 투자합니다. 당사는 자원을 효율적으로 사용하도록 독려하여 더욱 친환경적인 미래를 만드는 데 기여하고자 합니다.

또한 당사는 가능한 경우 퇴근 시 모든 전기 제품을 끄도록 하여 전기 사용량을 최소화하는 등 지속 가능성 목표를 달성하기 위한 일상적인 조치를 실천하고 있습니다.

자선 기부금 및 기업의 자선 활동

Greene Tweed는 직원들이 지역 사회 내에서 자선 활동에 참여할 수 있도록 지원하고 장려합니다.

규정 준수:

모든 직원은 본 강령을 준수할 책임이 있습니다.

내부 조사

Greene Tweed는 본 강령 또는 관련 Greene Tweed 기준, 방침 또는 절차에 대한 모든 위반 혐의 및 잠재적 위반 행위에 대해 신속히 조사합니다. 모든 혐의는 Greene Tweed의 이익과 법적 의무에 부합하는 범위 내에서 기밀로 취급됩니다. 모든 직원은 강령 위반 혐의에 대한 조사에 협조해야 합니다. 문제를 해결하고 재발 우려를 막기 위해 시정 조치가 필요하다고 판단되는 경우, Greene Tweed는 적절한 법적 절차를 포함하여 취해야 할 조치를 즉시 결정합니다.

징계 조치

관련 법률에 따라 법적으로 허용되는 범위 내에서 본 강령 또는 관련 Greene Tweed 기준, 방침 또는 절차와 관련하여 최대 해고를 포함한 적절한 징계 조치가 취해집니다.

본 강령의 어떠한 내용도 Greene Tweed가 적절하다고 판단하는 상황에서 최대 해고를 포함한 징계 조치를 취하는 것을 제한하지 않습니다.

증명

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	14

모든 직원은 본 강령을 수령하여, 이를 읽고, 이해했으며, 준수할 것임을 서면 또는 전자적 방식으로 증명해야 합니다.

작성자	작성일자	게시 위치	승인	페이지
경영진 리더십 팀	2024년 7월 1일	홈페이지/방침 페이지	ELT	15