

HILTI

행동 강령



# 행동 강령



우리는 각동료가 우리의 기준과 가치는 지키는 외교관의 역할을 기대합니다.-  
누구나, 언제, 어디  
곳에서도

Christoph Loos,  
CEO  
2021년 6월

”

**Christoph, 행동 강령이 왜 필요한지 말씀해 주실 수 있나요?**

정직은 우리의 배려 및 성과 지향 문화의 핵심 가치입니다. 행동 강령에서는 직장에서의 행동 방식에 대해 준수할 기준과 기대치를 설정하고, 또한 당사 고객과 파트너도 당사가 준수하는 원칙을 파악할 수 있기를 기대합니다.

**이 윤리강령은 매우 중요한 문서인가요?**

우리 모두 이 윤리강령을 준수해야 합니다. 이 행동 강령은 다양한 배경을 지닌 모든 직무의 동료와 여러 부문의 의견을 바탕으로 작성되었습니다. 비즈니스 윤리에 대한 비즈니스 윤리에 대한 당사의 높은목표를 달성하기 위해 누구나, 매일, 어디서든 우리의 가치와기준을 위해 각동료가 외교관의 역할을 해야합니다.

**이 강령은 우리의 업무 일과에 어떤 영향을 주게 되나요?**

당사 EB와 BOD를 대표해서 말씀드리자면, 이 행동 강령이 업무 일과 활동 중에 올바른 결정을 내리도록 도와줄 것이라 확신합니다. 비즈니스 성공을 위한 이런 기본적인 규칙을 무시하거나 지키지 않는다면 우리 회사문화에 분명히 상충하는 것이며, 이는 용인되지 않을 것입니다.

감사합니다.

# Hilti 행동 강령 적용

이 행동 강령은 Hilti Group의 법적 및 윤리적 체계를 간략하게 기술하며, 자세한 정의와 세부 정보는 회사 정책에 나와 있습니다. 이 행동 강령은 Hilti가 언제 어디서 비즈니스 활동에 참여하든 전 세계적으로 적용됩니다. 이는 당사의 가치가 도전받는 상황에서 올바르게 행동하도록 도와줍니다.

EB와 고위 리더는 스스로 모범이 됨을 알고 매일 청렴하게 행동합니다. 이들의 사례를 바탕으로 행동 강령을 실제 적용하는 규정 준수 팀이 업무를 평가하게 됩니다.

우리는 각자 국가에서 범죄 행위를 할 경우 발생할 수 있는 모든 결과에 대해 알고 있습니다. 회사로서 같은 위험을

갖고 있는 한 당사는 이 행동 강령의 원칙을 미준수할 경우 이를 해결하기 위한 조치를 취합니다. 조치는 위반의 경중에 따라 달라지며 그 범위는 경고 및 알림에서부터 즉각적인 계약 해지, 손해에 대한 민사 소송, 형사 기소에 이를 수 있습니다.

이 행동 강령의 원칙은 이사회, 경영진, 임시직 및 인턴을 포함한 모든 Hilti Group 직원들에 대해 적용되며 현지법이 허용하는 범위 내에서 법적 구속력을 갖습니다. 당사는 팀장들이 모범을 보이기를 기대합니다.

당사의 공급업체 및 비즈니스 파트너도 힐티직원에게 적용되는 행동강령과 같은 비즈니스 원칙을 준수해야 합니다.

<b>레지스터</b>	다양성과 포용	6	인권	11	
부패 방지	2	데이터 보호	7	경제적 제재 및 자금 세탁 방지	12
이해 충돌	3	제품 및 자원에 대한 열정 보호	8	제품 안전 및 기술 규정 준수	13
공정 경쟁	4	건강 및 안전	9	정치, 사상 및 종교 중립	14
차별과 괴롭힘 없는 직장	5	환경	10	불확실한 경우에 대한 지침	15

# 부패 방지

## 우리의 명세

당사는 뇌물을 주거나 제안하거나 수령하지 않습니다. Hilti는 뇌물 수수 및 부패에 대해 무관용 전략을 추구합니다. 당사는 제품, 서비스, 소프트웨어 및 시스템의 최첨단 솔루션을 통해 고객의 신임을 얻습니다.

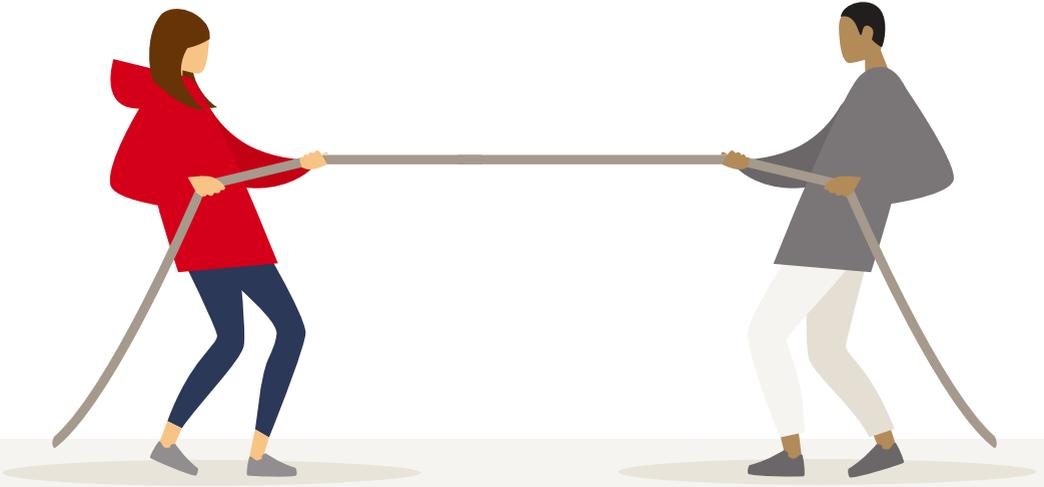
→ 당사는 비즈니스 파트너, 정부 당국 또는 당사 자체의 결정 과정에 영향을 줄 의도로 혜택을 제안 또는 제공하거나 1인 또는 기관(직, 간접적)으로부터 혜택을 받는 것을 엄격하게 금지합니다.

합리적인 선물, 접대 또는 관습 및 전통에 해당하는 기타 혜택일 경우 제안, 제

공 또는 수령할 수 있습니다. 그러한 혜택의 경우 사전 승인이 받아야하며 당사 혜택 승인 시스템에 기록됩니다. 이 시스템에서 추가 정보를 확인할 수도 있습니다. 공공 기관에 혜택을 제안 또는 제공하는 데에는 특별히 제약되는 규칙이 적용됩니다.



# 이해 충돌



## 우리의 맹세

업무 일과 중에 사적인 이해관계(사적인 관계 또는 가족 관계 포함)가 충돌하거나 이로 인해 한 회사로서 Hilti의 이해 또는 직무와 충돌하는 결과가 나타날 수 있는 상황은 피해야 합니다.

→ 실제 또는 잠재적인 이해 충돌을 직속 관리자에게 공개하여 직무 포트폴리오를 독립적으로 볼 수 있도록 하고 부분적 비즈니스 결정이라는 인상을 피해야 합니다.

비즈니스 상황에서 사적인 이해관계만 있다고 반드시 이해 충돌로 이어지지는 않습니다. 사적인 이해와 충돌에 대한 투명성을 분명하게 문서화함으로써 대부분의 경우를 해결할 수 있습니다. 이러한 유형의 문서는 관련된 모두에게 이점이 됩니다. 개인의 정적과 한 회사로서 Hilti의 정적이 입증합니다.

# 공정 경쟁



## 우리의 맹세

**Hilti**는 혁신, 기술 발전 및 지속적인 품질 개선을 위한 원동력으로서 공정 경쟁과 시장의 적합한 기능이 매우 중요하다고 믿습니다. 당사는 공정 경쟁 관행에 따라 조치하는 데 최선을 다하고 있습니다.

→ 당사는 그 목적이나 결과가 경쟁을 저하하거나 제한하는 계약 또는 협업 행위에 참여하지 않습니다.

당사는 경쟁사와의 커뮤니케이션을 법적으로 승인된 포럼 및 범위로 제한합니다. 커뮤니케이션 시 당사는 Hilti의 현재 또는 미래 시장 행동에 대한 결론을 끌어낼 수 있는 어떠한

정보도 공유하지 않습니다. 당사는 고객 간에 부적절하게 차별하거나 경쟁사를 지나치게 방해하거나 가격을 조종하지 않습니다.

당사 제품이 시장에서 우위를 점할 경우 당사는 그러한 권위 남용을 방지하기 위해 내부 지침을 따릅니다.

# 차별과 괴롭힘 없는 직장

우리의 맹세

**Hilti**에서는 어떤 형태의 차별이나 괴롭힘도 용인하지 않습니다.

→ 당사는 특정 정체성이나 특징과 관련된 실제 또는 인식된 연관성을 기반으로 한 사람을 부당하거나 편파적으로 대우하는 것을 용인하지 않습니다. 여기에는 유전적 특성, 민족성, 피부색, 연령, 성 정체성, 장애, 성적 성향, 종교, 국적 또는 기타 특징 등이 포함됩니다.

당사는 그것이 언어적이든 물리적이든 적대감이나 혐오감을 보이거나 모멸감을 주는 모든 형태의 괴롭힘을 규탄합니다.

당사에서는 비난적인 의견, 비방, 부적절한 농담, 고정 관념, 모욕을 사용하지 않습니다. 당사에서는 동료나 고객에게 모멸감을 주는 이미지, 만화 또는 전자 메시지를 공유하지 않습니다.

당사에서는 업무 환경에서 성희롱 및 성적인 접근을 금합니다. 이러한 종류의 차별이나 괴롭힘을 경험하거나 목격한 경우 “SpeakUp(스피크업)” 핫라인을 통해 신고합니다.





# 다양성과 포용

## 우리의 맹세

당사는 개방적이고, 서로 존중하고, 협조적인 문화를 조성하기 위해 최선을 다합니다. 당사는 동등한 기회를 통해 다양하고 포용적인 인력을 구축합니다.

당사는 민족성, 국적, 유전적 요인, 성 정체성 또는 성적 성향, 연령, 장애, 정치적 또는 종교적 신념에 관계없이 서로 다른 강점, 관점 및 경험을 가치 있게 여기고, 환영하며, 이를 활용합니다.

→ 당사는 열린 마음으로 서로 다른 관점을 존중하고 인정합니다. 당사는 고용 과정에서, 그리고 모든 후속 상호 작용에서 다양한 정체성, 배경 및 관점을 지닌 사람들의 기여를 기대합니다. 당사는 동료들이 자신만의 강점을 갖고 업무에 임하고 진정성을 갖도록 독려합니다. 이를 달성하기 위해 서로의 이야기를 적극적으로

경청하고, 누구나 자유롭게 자신의 목소리를 낼 수 있는 환경을 만들어 서로를 더 잘 이해하고 소속감을 느낄 수 있게 합니다.

당사는 열정적인 고객과 더 나은 미래를 건설하기 위해 배려하고 포용적인 문화를 조성하는 데 최선을 다하고 있습니다.

# 데이터 보호

## 우리의 맹세

당사는 고객 및 비즈니스 파트너와 관계를 맺으면서 획득한 이들의 개인정보를 절대 침해하지 않습니다. 당사는 당사의 모든 내부 프로세스에서 동료의 개인정보를 보호합니다.

당사의 제품 및 서비스의 경우 당사는 디지털화 약속을 이행하기 위해 노력합니다. 당사가 운영되는 시장에서 적용되는 모든 개인정보 관련 법규를 준수하고, 제품 및 서비스 설계 단계에서 데이터 보호, 보안 및 개인정보에 반영하려고 합니다.

→ 당사는 합당한 비즈니스 용도 또는 법률적으로 필요한 경우에만 준거법 또는 영향을 받는 당사자의 동의 하에 개인정보를 수집, 보관, 처리 및 사용합니다.

당사는 당사의 모든 제품과 서비스에 대해 높은 정보 보안 기준을 구현합니다. 여기에는 당사의 자산, 직원 세부 정보 또는 제3자로부터 신뢰받는 데이터의 보안을 보장하기 위한 적절한 기술적, 조직적 조치가 포함됩니다.

제품 및 서비스 개발 단계에서 당사는 개인정보 보호가 계획적으로 이루어지도록 데이터 보호 담당자와 상의합니다.



# 제품 및 자원에 대한 열정보호

## 우리의 맹세

당사는 당사에 경쟁 우위를 제공하고 Hilti 외부에는 알려지지 않은 비즈니스 기밀 정보나 기술적 노하우를 보호합니다. 당사는 다른 사람의 지적 재산을 침해하는 행위는 적극적으로 삼가합니다. 당사는 비즈니스 자산을 주의를 기울이고 내부 정책을 준수하며 취급합니다.

→ 당사의 노하우, 신제품 또는 혁신에 대해 강한 자부심이 있더라도 적절하게 법적으로 보호되거나 공식적으로 출시되기 전까지는 공유하지 않습니다. 기밀 정보를 공유해야 할 경우에는 공유하기 전에 가능한 보호 메커니즘에 대해 지적 재산 또는 법률 부서와 내부적으로 상의합니다.

Hilti의 비즈니스 자산을 취급할 때는 주의를 기울이고 그러한 자산이 손상되거나 오용되거나 낭비되지 않도록 합니다. 회사 자원 및 데이터는 회사를 위한 목적으로만 사용되어야 합니다.





# 건강 및 안전

## 우리의 맹세

당사는 동료, 협력업체 및 방문객을 위한 안전하고 건강한 업무 환경을 제공하기 위해 최선을 다합니다 당사는 고객에게 직장에서의 건강과 안전 및 건물 안전을 개선하기 위한 솔루션을 제공합니다.

→ 우리 모두는 당사 시설 내에서, 그리고 고객사 시설에서 활동 시 근로자의 건강과 안전에 대한 책임이 있습니다 즉, 제품 시연과 작업 시 적합한 개인 보호 장비를 착용하며 현장에서는 고객 측의 안전 규칙을 존중합니다.

당사의 혁신적인 제품 및 사용자 교육 세션을 통해 당사는 고객에 대한 사고 예방 및 건강 보호에 대해 적극적으로 개입합니다. 이와 동시에 고객의 클라이언트를 위해 건물 안전성을 높이는 제품 및 솔루션을 고객에게 제공합니다.



# 환경

## 우리의 맹세

당사는 환경적 목표 및 운영상 개선을 통해 운영과 제품에서의 생태 발자국을 줄이기 위해 노력하며, 환경적 인식 및 사전 예방적 조치를 촉구합니다.

➔ 당사는 제품 개발 중에 Hilti 제품, 운영 또는 서비스가 주는 잠재적 환경 영향을 최소화하기 위한 기회를 파악합니다. 이에 더해 당사의 제품이 환경에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 방지하고 예측하려고 합니다.

이를 위해 당사는 가장 효과적인 방식으로 에너지와 원자재 소비, 폐기물, 용수 사용량, 방출 및 소음을 줄이고자 지속적으로 노력하고 있습니다. 당사는 운영 전반에 걸쳐 환경 모범 사례를 공유하고 순환 원칙을 제품 설계 및 공급에 통합합니다.

# 인권

## 우리의 맹세

당사는 비즈니스 운영 전반에서, 그리고 당사가 관련된 커뮤니티에서 인권에 불리한 영향을 방지하기 위해 노력하고 있습니다. 당사는 주요 국제 노동 표준을 준수하고 청렴하게 운영하며 비즈니스 및 공급망에 현대판 노예제도가 존재하지 않도록 경계를 늦추지 않습니다.

또한 비즈니스 파트너가 인권을 존중하는지 각별히 신경씁니다.

- 당사는 차별, 강제 노역, 불법 노동 매매 및 미성년 노동 착취에 대항하며 운영 및 공급망 전반에서 안전하고 건강한 업무 조건을 구축하고 유지하고자 합니다. 당사는 단체 결사, 단체 교섭의 자유권을 존중합니다.

회사 전반에서 인권을 존중함에 따라 당사의 공급업체 및 비즈니스 파트너가 이와 일치하는 비즈니스 원칙을 준수할 것을 기대합니다. 당사는 이와 관련하여 독립 파트너가 당사 및 공급업체를 평가하도록 합니다.

# 경제적 제재 및 자금 세탁 방지

## 우리의 맹세

당사는 적용되는 관세 규정, 수출 규제, 무역 제재 법률을 준수합니다. 당사는 운영 범위 내에서 자금 세탁 및 테러를 위한 자금 조성에 맞서서 투쟁하는 것을 지지합니다.

→ 당사는 위법 행위 및 금지 행위를 신고하고 동료에게 무역 제재 미준수의 잠재적 영향을 강조합니다. 규정 준수를 유지하기 위해 운영 특성에 따라 비즈니스 파트너, 고객, 제품, 서비스, 공급망, 거래 및 지리적 위치를 평가합니다.

자금 세탁 위험을 제한하기 위해 가급적 현금 거래를 하지 않습니다. 또한 고객 및 비즈니스 파트너로부터 온보딩 단계에서 모든 관련 정보를 수집합니다. 금융 파트너와 지속적으로 대화를 나누며 위험 평가에서 발생한 주제를 검토합니다.





# 제품 안전 및 기술 규정 준수

## 우리의 맹세

당사는 당사 제품이 규정을 준수함을 보장합니다. 제품 또는 서비스가 판매되는 각국에서 법률 및 기술 규정을 준수하도록 합니다.

➔ 당사는 전문업체로서 전문 제품 시연 및 교육 세션을 통해 제품에 강한 자신감을 갖고 있습니다.

제품 안전에 대해 적절한 전 세계 표준 및 용도에 맞는 기타 필수 규정 요구 사항에 따라 제품을 설계하고 테스트합니다.

# 정치, 사상 및 종교 중립



## 우리의 맹세

당사의 사내 문화 유산을 고려하여 정치적, 이념적, 종교적으로 중립적인 업무 환경을 유지합니다.

➔ 직장에서는 비즈니스에 집중합니다.

회사 차원에서는 전 세계 어떤 종류의 정치적, 이념적, 종교적 그룹도 지원하지 않습니다. 업무 및 업무 조건과 관련된 논의는 항상

허용되지만, 동료로서 직장 또는 소셜 미디어에 Hilti를 대표하여 정치적 또는 이념적 의견, 종교적 신념을 표출하는 행위는 허용되지 않습니다. 정치적 표식이나 광고 자료를 사무실에 가지고 오지 않습니다.

# 불확실한 경우에 대한 지침

이 행동 강령에서는 우리 모두가 반드시 준수해야 하는 원칙에 집중합니다. 이러한 원칙에 따라 어떻게 조치해야 할지 명확하지 않을 수 있는 상황에 처할 수 있습니다. 다음은 그렇게 불확실한 경우에 활용할 수 있는 핵심 질문입니다.

1. 내가 취한 행위에 관한 정보가 법 집행 기관, 경쟁 관계자 또는 기타 제 3자의 조사를 받아도 문제없다고 생각하시나요?
  2. 내가 취한 행위를 온라인 또는 TV에서 보거나 신문에서 나와도 문제없다고 생각하시나요?
  3. 내가 취한 행위를 팀장에게 설명할 때 꺼리낌이 없다고 생각하시나요?
  4. 팀장이나 동료가 내가 취한 행위를 해도 규정을 준수하는 것일까요?
  5. 내가 취한 행위에 대해 가족 구성원에게 말해도 된다고 생각하시나요?
- 위 질문 중 하나라도 “아니요”라고 답할 경우 계획한 행위를 취해서는 안 됩니다!



# 위반으로 인지되거나 의심될 경우의 행동 양식

직원들은 선의일 경우 본 행동 강령 또는 적용되는 법률 및 규정 위반 시 즉각적으로 보고하도록 독려합니다. 다시 말해, 직원은 공개된 정보 및 관련된 혐의가 대체적으로 진실임을 신뢰할 수 있는 객관적인 사유가 있어야 합니다.

선의로 알려졌거나 추정된 위반을 보고한 직원은 보복을 당하지 않게 보호됩니다. 이러한 원칙에 따라 위반을 보고한 직업에 대한 모든 종류의 보복은 이 행동 강령을 분명하고 심각하게 침해하는 행위이며 그에 따른 제재를 받습니다.

거짓으로 동료나 팀장을 비난할 목적인 것으로 드러나는 행위는 용인되지 않습니다. 그러한 행위도 본 행동 강령을 분명하고 심각하게 침해한 것이며 그에 따른 제재를 받습니다.

알려졌거나 추정되는 위반을 보고하고 규정 준수 문제에 대한 지원과 답을 얻기 위해 직원은 다음 사람에게 문의할 수 있습니다.

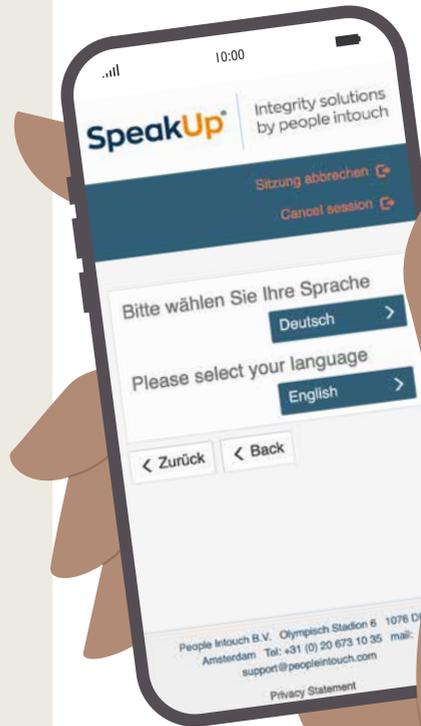
1. 팀장
2. HR 비즈니스 파트너
3. 한국 **compliance** 책임자
4. 본사 최고 **compliance** 책임자, **cco@hilti.com**.
5. **SpeakUp**(스피크업) 고발 핫라인.

특히 심각한 위반(예: 성희롱, 범죄 행위 또는 독점 금지법 위반)의 경우 Hilti 직원은 “SpeakUp(스피크업)” 외부 규정 준수 전화 상담 서비스를 이용해야 합니다. 이에 대한 연락처 정보는 REDi의 링크 “Compliance(규정 준수)”를 사용하여 확인하거나 이 QR 코드를 스캔하면 됩니다.



공장, 창고, 수리 센터 등의 현지 게시판에 부착된 벽보에서 확인할 수 있습니다.

외부 규정 준수 전화 상담 서비스 및 최고 규정 준수 담당자는 알려졌거나 추정된 위반을 공개한 직원의 신원을 법적으로 가능한 수준 내에서 철저히 기밀로 취급합니다. 내부 조사가 이루어진 후 다른 직원들의 개인 권리와 관련하여 법적 이유로 예외가 적용되어야 할 수 있습니다.





2021 년 6 월