



Swagelok®



행동 강령

용기와 개성을 갖고 옳은 일을 선택

CEO가 전하는 말

친애하는 임직원 여러분께,

핵심 가치에 충실함으로써 스웨즈락은 품질과 정직성에 대한 평판을 얻을 수 있었고 전 세계에서 인정을 받고 있습니다. 점점 복잡해지는 세계에서, 스웨즈락의 가치는 우리가 서로 그리고 이해관계자와 비즈니스를 수행하는 방식을 인도하는 지속적인 힘입니다.

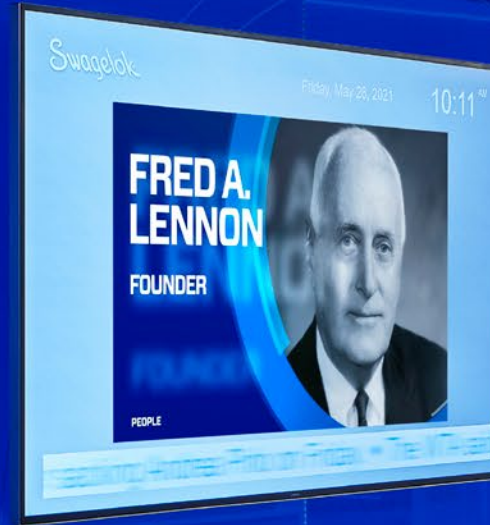
우리 모두는 가장 높은 수준의 정직성으로 업무를 수행할 책임이 있으며, 행동 강령은 스웨즈락의 평판과 성공을 지킬 가치 중심의 의사결정을 내리는 데 도움이 되는 자료입니다.

행동 강령을 자세히 읽으십시오. 질문이나 우려 사항이 있다면, 상사, 인사 담당 비즈니스 파트너 또는 법무 팀 직원과 상담하십시오.

스웨즈락의 가치를 실현하면서 회사의 성장과 번영에 기여해주셔서 감사합니다.



Thomas F. Lozick
회장 겸 CEO



정직성의 문화에 대한 스웨즈락의 노력

75년이 넘는 기간 동안 스웨즈락에는 가치 중심의 문화와 항상 옳은 일을 하려는 노력이 있었습니다. 규정 준수와 정직성은 스웨즈락 비즈니스 전략의 핵심이며, 스웨즈락에 중요한 경쟁 우위를 제공하는 요소입니다.

정직성이 스웨즈락의 여섯 가지 핵심 가치 중 하나인 것도 이 때문이며, 이사, 임원을 포함한 스웨즈락과 자회사의 모든 임직원이 정직, 법규 준수, 윤리적 활동이라는 당사의 오랜 전통과 문화를 실천할 것으로 기대됩니다. 정직성을 지키려는 노력은 스웨즈락의 성공 비결 중 핵심적인 요소입니다.



스웨즈락의 다른 모든 요소와 마찬가지로, 행동 강령 또한 스웨즈락 가치를 중심으로 구성되어 있습니다.

정직성

용기와 개성을 갖고 옳은 일을 선택합니다.

품질

제품, 절차, 서비스에서 높은 가치와 성과를 제공합니다.

지속적인 개선

체계적이고 일관적으로 활동을 개선합니다.

개인의 가치 존중

사람들이 서로 믿고 존중하며 공정하게 대우 받는 환경을 통해 각 직원의 성공에 기여합니다.

혁신

일반적인 통념에 도전하여 고객에게 새로운 가치를 창출합니다.

고객 중심

고객에게 가치를 창출함으로써 스웨즈락의 가치를 실현합니다.

행동 강령

목차 및 정책

머리말

- 4 우리 모두는 행동 강령을 준수해야 합니다
- 5 우리의 의무
- 6 올바른 선택에 도움이 되는 가이드

정직성

- 7 이해 충돌
- 8 선물 및 접대
- 9 세관 및 국제 무역 통제

품질

- 10 품질, 제품 규정 준수, 제품 안전성
- 11 커뮤니케이션
- 11 공급업체와 협력
- 12 정확한 기록 관리
- 14 약물 및 음주 없는 직장

지속적인 개선

- 15 환경, 보건, 안전
- 16 지역사회 영향과 지속 가능성

개인의 가치 존중

- 17 직장 내 존중
- 18 다양성, 공정성, 포용성
- 19 개인정보 보호
- 19 인권

혁신

- 20 지식재산권 및 기밀 정보
- 21 보안

고객 중심

- 22 독점방지법
- 24 부패방지
- 25 정부 관계



문제를 제기하는 방법

- 26 문제 제기 방법 안내

행동 강령을 지켜야 하는
것은 누구입니까?
짧게 답하자면,
우리 모두입니다.

청사진

스웨즈락은 임직원들이 스웨즈락 가치를 이해하고 실천할 수 있도록 자원, 정책, 교육에 막대한 투자를 해왔습니다.

스웨즈락 행동 강령은 이러한 활동의 청사진으로, 회사가 기대하는 사항이 요약되어 있습니다. 모든 임직원은 행동 강령뿐 아니라 기타 회사 정책과 적용 가능한 법률 및 규정에 따라 업무를 수행할 것으로 기대됩니다. 법규 또는 행동 강령을 위반하는 모든 활동은 회사의 이해와 상반되는 행위로 금지됩니다.

행동 강령은 스웨즈락과 전 세계 협력사 및 자회사의 모든 이사, 임원, 직원에게 적용됩니다.

스웨즈락은 공급업체, 유통업체, 대리점, 비즈니스 파트너가 스웨즈락과 함께 또는 스웨즈락을 대표하여 활동할 때 행동 강령의 원칙과 일관되는 방식으로 활동할 것을 기대합니다.



우리의 의무

모든 임직원

모든 스웨즈락 임직원은 다음과 같은 의무가 있습니다.

- 가장 높은 수준의 윤리적 업무 태도, 개인 존중과 정직이라는 스웨즈락의 가치에 따라 활동해야 합니다
- 직무와 기타 임무를 수행할 때 적용 가능한 모든 법률을 준수해야 합니다
- 행동 강령을 숙지하고 그 요구 조건을 이해해야 합니다
- 법률 또는 행동 강령의 잠재적인 위반이 의심된다면 문제를 제기해야 합니다
- 다양한 문제 제기 방법을 이해해야 합니다
- 배정된 모든 규정 준수 교육을 완료하고, 받게 되는 모든 추가 정책 커뮤니케이션을 읽어야 합니다
- 행동 강령이나 법률에서 확실히 이해되지 않는 부분이 있다면 지도를 요청해야 합니다

관리자

추가로, 모든 스웨즈락 리더에게는 다음과 같은 의무가 있습니다.

- 팀의 기질을 정립하고 가장 높은 수준의 정직성을 솔선수범해야 합니다
- 직원들이 이러한 기준을 실천할 것에 대한 기대를 전달해야 합니다
- 정직성과 관련된 질문과 우려 사항에 대한 개방적인 논의를 장려해야 합니다
- 직원들이 행동 강령 또는 적용 가능한 법률의 잠재적인 위반에 대한 모든 문제를 제기해야 할 의무가 있음을 이해하는지 확인해야 합니다
- 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 편안하게 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다



개방 정책

- 직원들은 리더십 역할을 맡은 이들이 토론에 개방적이고 문제와 우려 사항에 귀 기울일 것임을 기대할 수 있습니다
- 문제나 우려 사항을 해결하는 데 선호되는 커뮤니케이션 방식은 토론으로 시작하는 것입니다
- 문제 해결에 대한 즉각적인 관심은 리더십 역할을 맡은 이들에게 최우선 사항입니다
- 문제가 해결되지 않았거나 직원이 해결 방식에 불만이 있을 경우, 관리자, HR 비즈니스 파트너, HR 매니저, 법무 팀원 또는 CEO를 포함한 모든 경영진에게 문제를 제기하거나 윤리 핫라인(1-877-717-2923) 또는 swagelok.ethicspoint.com에 문의할 수 있습니다



주저 없이 말하기

언제 어떻게 문제를 제기해야 하는지는 26 페이지의 "문제 제기 방법"을 참조하십시오 또한, 이 행동 강령 전반에서 문제 제기를 해야 할 때를 알려주는 역할을 하는 콜아웃을 찾을 수 있습니다.

스웨즈락 가치 실천



의사결정

해야 할 일을 파악하는 것이 항상 분명하지는 않습니다. 그러한 상황에서는 더 진행하기 전에 자신에게 몇 가지 질문을 던져보십시오. 그래도 확신할 수 없다면 도움을 청하십시오.

**확실히
모르겠다면**



합법적입니까?



스웨즈락 가치, 행동 강령,
정책과 일치합니까?



제게 이 의사결정을
내릴 권한이 있습니까?



상사 또는 인사 부서와
상담하십시오



윤리 핫라인(Ethics Hotline)
1-877-717-2923,
swagelok.ethicspoint.com을
활용하십시오



법무 부서와 상담
legal@swagelok.com

모두 그렇다면
계속 진행하셔도 좋습니다

하나라도 아니라면
중지하고 의사결정을 더 이상
진행하지 마십시오



정직성

용기와 개성을 갖고 옳은 일을
선택합니다.

이해 충돌

임직원들은 자신의 개인적 이해와 회사의 이해가
상충되는 일이 없도록 해야 합니다. 모든 스웨즈락
임직원은 회사의 이익을 극대화하는 방향으로 조치를
취하고 의사결정을 내려야 합니다. 개인적(경우에
따라 가족 구성원의) 이해 또는 활동이 회사에 유리한
결정을 내릴 수 있는 임직원의 역량에 영향을 주거나,
간섭하거나, 간섭하는 것처럼 보일 수 있다면 이해
충돌이 존재하는 것입니다.

주저 없이 말하기

회사의 이해와 충돌하거나 충돌하는 것으로
보일 수 있는 이해관계, 활동 또는 관계가 있는
임직원은 관리자와 인사부에 즉시 알려야
합니다.

다음은 이해 충돌 또는 충돌 양상을 조성할 수 있는 몇 가지
상황의 예입니다.

- **외부 고용 및 투자.** 임직원은 스웨즈락 경쟁업체 또는
공급업체의 업무를 수행하거나 또는 소유권익을
보유하지 않아야 합니다. 해당 회사의 상장 주식을 5%
미만으로 소유하는 것은 충돌로 간주되지 않습니다.
임직원은 스웨즈락 업무와 간섭되거나 회사 정보, 자산
또는 시간을 사용하지 않는 한도 내에서 외부 일자리,
비즈니스 기회 또는 다른 활동에 참여할 수 있습니다.
- **가족 및 친구.** 임직원이 가족 구성원 또는 동거인을
채용하거나 감독하는 경우, 또는 스웨즈락 공급업체,
경쟁업체 또는 고객사에 근무하는 가족 구성원이 있다면
이해 충돌이 될 수 있습니다. 임직원은 그러한 관계를
즉시 매니저와 인사부에 서면으로 밝혀야 합니다.
회사는 상황을 평가하고 관리하는 데 필요한 단계를
진행하게 됩니다. 이 경우, "가족 구성원"에는 배우자,
부모, 형제, 자매, 자녀, 조부모, 고모, 이모, 숙모,
고모부, 이모부, 삼촌, 조카, 손자녀, 의붓 관계 또는 사돈
관계이거나 임직원과 교제 중인 사람이 포함됩니다.
- **선물 및 접대.** 스웨즈락 벤더로부터 선물이나 접대를
받는 것은 이해 충돌 또는 충돌 양상을 조성할 수
있습니다. 스웨즈락 임직원은 8페이지에 있는 회사 선물
및 접대 정책을 반드시 준수해야 합니다.
- **기밀 정보.** 임직원은 직장에서 습득한 기밀 정보를
개인적 이익을 위해 또는 다른 회사의 증권 거래에 절대
활용하지 않아야 합니다.

선물 및 접대

우리는 살아가면서 뛰어난 업적을 인정하거나, 감사를 표현하거나, 관계를 구축할 목적으로 선물, 식사, 티켓 또는 기타 감사의 표시를 교환합니다. 하지만 업무 관계에서 선물은 문제가 될 수 있습니다. 선물은 실제 그렇지 않더라도 이해 충돌의 양상을 조성할 수 있습니다. 고가의 선물, 식사 또는 접대는 받는 사람에게 압박이 될 수 있고, 의도하지 않았더라도 받는 사람이 의무감을 느끼게 만들 수 있습니다.

선물 주기

24페이지의 부패 방지 정책에 나와 있는 것처럼, 임직원은 대가성이 있거나 부적절한 이득을 확보하려는 시도로 보일 수 있는 선물, 식사 또는 접대를 제공할 수 없습니다.

스웨즈락은 다음과 같은 행위를 금지합니다.

- 관습적이고 합당한 관행을 벗어나거나 받는 사람의 고용주가 정한 규칙을 어기는 선물, 사례금, 식사 또는 접대
 - 법무 부서(legal@swagelok.com)의 사전 검토 없이 정부 관료 또는 공무원에게 제공하는 선물, 사례금, 서비스, 식사 또는 접대
 - 금전, 현금, 직불 카드 또는 기타 현금성 자산 선물
- 임직원은 이 목록 이외에 국제 출장 및 경비 정책도 검토해야 합니다.

선물 받기

스웨즈락은 임직원의 다음과 같은 행위를 금지합니다.

- 비즈니스 파트너에게 선물 요구
- 대가성으로 또는 일체의 활동 또는 의사결정의 답례로 선물을 받는 행위
- 금전, 현금, 직불 카드 또는 기타 현금성 자산으로 선물을 받는 행위
- 관습적이고 합당한 관행을 벗어나는 선물, 사례금, 식사 또는 접대를 받는 행위

언제 어떤 선물이 용인 가능하고, 일반적이며, 관습적인지, 어떤 선물이 과도하거나 지나치게 통이 커서 금지되는지 알려면 다소 심사숙고할 필요가 있습니다.

임직원들은 선물을 주거나 받는 데 있어 자신이 최선을 다해 판단하고 스웨즈락의 핵심 가치에 따라야 합니다. 오른쪽에 어떤 선물이 용인되며 어떤 선물이 허용되지 않는지 직원들이 이해할 수 있도록 안내하는 예가 있습니다.



용인되는 선물

(받는 사람의 고용주 또는 스웨즈락 직원의 관리자 또는 사업부에서 금지하지 않는 한):

- 펜, 의류 또는 유사한 가치의 제품을 포함한 스웨즈락 또는 공급업체 브랜드 상품
- 공급업체의 카드가 포함된 연말연시용 팝콘 캔 또는 적당한 선물 바구니
- 공급업체 컨퍼런스 또는 전시회에서 배부되는 샘플과 브랜드 제품이 들어 있는 작은 선물 백
- 공급업체와의 점심, 저녁 또는 주연 초대
- 공급업체와 현지 코스에서 골프 초대
- 스포츠 행사 또는 공연 티켓
- 직원에게 제공되는 스웨즈락 선물 또는 보상(예: 직원에게 제공되는 연말연시 식료품 상품권)



허용되지 않는 선물

- 액수를 막론한 금전, 현금 또는 암호화폐
- 고가의 만년필 또는 고급 탁상시계
- iPad와 같은 고가의 전자제품이 포함된 선물 바구니
- 와인 박스
- 과도한 식사 또는 접대
- 항공권 및 스키 리조트 숙박권
- 유휴 및 향락
- 보석 및 시계
- 받는 사람의 고용주가 정한 규칙을 위반하는 선물
- 입찰 과정 또는 계약 협상 도중 제공된 선물

세관 및 국제 무역 통제

스웨즈락은 국제적 입지를 가진 기업이므로, 임직원들이 무역 정책을 준수해야 합니다. 스웨즈락은 미국 무역 통제 법률과 규정을 비롯하여 스웨즈락이 사업을 운영하는 국가의 법률과 규정을 준수합니다. 무역법에는 수출입 법률이 모두 포괄됩니다.

- 수출 통제는 다른 국가를 향한 상품, 서비스, 기술 양도를 관리하는 것을 의미합니다. 수출 통제에는 특정 제품 및 기술의 수출 면허 요건이 포함됩니다.
- 미국의 경우, 미국 내 또는 미국 외 등 위치에 관계없이 미국 이외 국적의 사람에게 특정 기술 데이터에 대한 액세스를 통제하는 수출 규정이 있습니다. 임직원은 적합한 면허가 없다면 미국 이외 국적의 사람(스웨즈락 또는 협력사 직원 포함)에게 "통제 기술"에 대한 액세스를 제공하지 않아야 합니다. 또한, 임직원은 해당 기술이 들어 있는 노트북이나 파일을 소유하고 해외로 여행하지 않아야 합니다.
- 무역 금수조치 또는 제재에 따라 특정 국가 또는 특정 "국제 제재 대상(denied parties)", 인물 또는 지역과의 무역 활동이 금지 또는 축소될 수 있습니다. 스웨즈락 임직원은 이러한 규칙을 준수해야 합니다. 거래 내용과 당사자도 규정 준수 여부를 심사 받아야 합니다.
- 수입법은 상품이 법률과 규정에 따라 수입되고 적용 가능한 관세와 세금이 지불되도록 보장하는 법률입니다. 스웨즈락은 해외 무역구를 운영하며, 이는 관세의 실현 시점과 방식에 영향을 줍니다. 스웨즈락은 수입 규칙과 법률을 준수하며, 적용 가능한 법률과 규정에 따라 해외 무역구를 운영합니다.
- 무역 통제에 대한 자세한 내용은 스웨즈락 수출 통제 정책을 참조하십시오.
- 국제 무역 준수에 대한 질문이나 우려 사항은 스웨즈락 물류 팀에 문의하십시오.





커뮤니케이션

소셜 미디어는 모든 이들이 정보를 폭넓고 즉각적으로 공유할 수 있도록 해줍니다. 개인과 업무용 소셜 미디어 사이의 경계가 교차할 수 있으며, 의도와 관계없이 임직원의 활동이 회사에 영향을 줄 수 있습니다. 스웨즈락에 대해 게시물을 올리는 임직원은 브랜드를 대표합니다. 오늘 공유하는 게시물이 미래에 임직원이나 회사에 영향을 줄 수 있습니다.

스웨즈락 소셜 미디어 사이트는 각 플랫폼마다 커뮤니티 규칙과 모범 사례를 준수합니다. 스웨즈락은 평판 관리를 위해 온라인 활동을 모니터링합니다.

임직원은 모든 뉴스 또는 언론매체의 스웨즈락에 대한 정보 요청에 대응하지 않아야 합니다. 임직원은 모든 언론매체의 문의를 기업 커뮤니케이션 부서에 넘겨야 합니다.

임직원은 각자의 직원 핸드북 또는 정책, 소셜 미디어 정책, 직원 대상 소셜 미디어 모범 사례(Connections의 소셜 미디어 허브에서 찾을 수 있음)를 검토해야 합니다. 스웨즈락은 모든 정책 위반에 대응할 것입니다.

공급업체와 협력

스웨즈락은 최고의 정직성으로 비즈니스를 수행하는 것을 중요하게 생각합니다. 따라서, 공급업체도 같은 기준을 따를 것으로 기대합니다. 스웨즈락은 평판이 좋고 윤리적, 합법적으로 비즈니스를 수행하고자 노력하는 공급업체와만 협력합니다. 이러한 특성은 스웨즈락과 비즈니스를 수행하기 위한 필수 조건입니다.

스웨즈락은 또한 자격, 공과, 비즈니스 조건을 기준으로 공급업체를 선정합니다. 공급업체 선정에 관여하는 임직원은 객관적이고 공정해야 합니다. 임직원은 임직원 또는 가족 구성원의 개인적 이득을 위해 공급업체와 관련된 의사결정을 내릴 수 없습니다. 스웨즈락의 선물 및 접대 정책(8페이지)을 위반하거나 이해 충돌의 양상을 조성하는 공급업체로부터 선물을 받지 마십시오.

공급업체의 비즈니스 관행이 스웨즈락에 직접적인 영향을 줄 수 있습니다. 결론적으로, 당사 공급업체는 스웨즈락의 공급업체 윤리 강령을 준수해야 합니다. 공급업체 윤리 강령에는 공급업체가 지킬 것으로 당사가 기대하는 최소 기준이 설명되어 있습니다. 스웨즈락은 적용 가능한 법률 및 규정을 준수하며, 스웨즈락의 보건 및 안전, 고용 평등 관행, 인권, 개인정보 보호정책, 환경적 영향에 대한 기준을 충족하는 공급업체와만 거래합니다. 공급업체와 협력 업무를 수행하는 직원은 공급업체가 적용 가능한 법률을 위반하거나, 비윤리적 또는 불공정한 비즈니스 관행에 관여하거나, 스웨즈락 공급업체 윤리 강령을 위반하는 징후가 있는지 주시해야 합니다.



주저 없이 말하기

공급업체가 적용 가능한 법률을 위반하거나 스웨즈락 공급업체 윤리 강령을 준수하지 않음을 인지하거나 의심하게 된 직원은 상사에게 알려야 합니다.

정확한 기록 관리

다수의 직원들이 회사 기록, 디지털로 저장되는 정보, 문서(재무, 영업, 품질, 인사, 운영 등 포함)를 생산하고 관리합니다. 회사는 이러한 기록에 포함된 정보를 사용하여 정부에 보고서를 제출하고 고객 및 기타 제3자에게 스웨즈락의 지표를 제시합니다.

정확한 기록은 당사의 비즈니스 성공에 중요합니다. 회사의 모든 사업부가 정확한 기록에 의존하여 더 현명한 비즈니스 및 운영 관련 의사결정을 내리기 때문입니다. 기록은 정확하고, 정직하며, 완전해야 합니다.

이 정책이 적용되는 기록의 예로 어떤 것이 있습니까?

- 회계, 재무회계 및 문서
- 엔지니어링 및 품질 데이터
- 생산 기록
- 출장 및 경비 보고서
- 근무 시간 기록표
- 직원 성과 평가서
- 제품 테스트 결과
- 환경, 보건, 안전 데이터 및 기록
- 비즈니스 거래 문서 및 회계 기록

임직원에게는 다음과 같은 의무가 있습니다.

- 모든 기록이 정확하고, 정직하며, 완전한지 확인해야 합니다
- 오해를 살 수 있는 문서, 인증서, 보고서 또는 기타 기록을 생산하거나, 부실표시로 이어질 수 있는 절차를 취하지 않아야 합니다
- 적용 가능한 스웨즈락 내부 통제와 정책에 따라야 합니다
- 모든 회사 회계 절차와 통제에 따라야 합니다
- 모든 거래를 적용 가능한 보고 기준 및 규정에 따라 정확하게 기록해야 합니다.
- 모든 내부 및 외부 감사 요청에 충실하게 협조해야 합니다
- 회사 기록에 중요한 오류 또는 부정확한 점이 있다면 모두 보고해야 합니다

임직원은 얼마나 오래 기록을 보관해야 합니까?

- 서면 및 디지털 문서와 파일을 스웨즈락 기록 보존 정책에 명시된 대로 보존해야 합니다
- 법무 부서에서 보낸 소송대비 자료보전 요청이 적용되는 모든 문서를 보존해야 합니다



Q&A

질문: 저희 팀원 중 한 명이 지난 달의 서비스 수준 총족률 보고서에서 중대한 오류를 발견했습니다. 3주 전에 정보를 계산했을 때는 아무도 이의를 제기하지 않았으며, 지금은 이번 달 서비스 수준을 계산하느라 바쁩니다. 이 과거의 오류를 관리자에게 보고해야 하나요?

응답: 예, 그렇습니다. 우리는 보고서에 있는 정보를 기준으로 의사결정을 내리는 경우가 많습니다. 이전에 보고된 정보가 정확하지 않음을 알게 되었다면, 기록을 정정하여 신뢰성 있게 만들 수 있도록 상사에게 알려주세요.

질문: 저희 부서는 공정 개선 프로젝트에 대한 자문을 제공하는 컨설턴트와 협력하고 있습니다. 제가 컨설턴트의 11월 청구서를 받은 후에, 관리자가 현재 예산 초과 상태이니 12월 업무 종료 후까지 지불 절차에 청구서를 산입하지 말도록 지시했습니다. 그렇게 해도 좋습니까?

응답: 아닙니다. 비용을 부정확하게 또는 고의로 다른 시기에 보고하는 행위는 회사의 재무 기록을 왜곡하는 것입니다. 그렇게 하라는 명령을 따르는 것은 올바른 일이 아닙니다. 관리자에게 이에 대해 말하고, 필요하다면 문제를 더 상급 관리자에게 상신하거나 행동 강령의 26페이지에 있는 "문제 보고 방법"에 제시된 보고 채널을 통해 보고하십시오.



약물 및 음주 없는 직장

스웨즈락은 안전하고 건강한 노동 환경을 제공하기 위해 노력하고 있으며, 여기에는 약물 및 음주 없는 직장도 포함됩니다. 임직원은 스웨즈락의 약물 및 음주 정책을 준수해야 합니다. 인가되지 않은 규제 약물, 불법 약물, 기타 불법 물질을 사용, 소유 또는 판매하는 행위는 금지됩니다. 스웨즈락 시설 내에서 또는 달리 근무 중에 주류 또는 약물을 사용하거나 그 영향을 받는 상태가 되는 것은 금지됩니다.

고객, 벤더 또는 동료들과 업무와 관련한 사고 활동 중에 음주가 포함될 수 있습니다. 임직원은 어떠한 상황에서도 음주에 대한 의무감을 가지지 않아야 합니다. 임직원은 해당 상황에서 적절한 판단력을 발휘하여 책임 있게 행동해야 하고, 스웨즈락의 가치와 정책에 따라 행동해야 합니다.





지속적인 개선

체계적이고 일관적으로 활동을 개선합니다.

환경, 보건, 안전

스웨즈락은 모든 임직원의 건강과 웰빙을 지키는 안전한 직장을 제공합니다. 회사는 직장 내 안전 실무를 장려하며, 잘 정립된 환경, 보건, 안전 정책을 따릅니다. 임직원은 자신의 업무와 근무 지역에 적용되는 모든 환경, 보건, 안전 실무에 따라야 합니다. 업무 또는 근무 지역과 관련된 적절한 절차에 대한 의문이 있는 임직원은 상사 또는 환경 안전 코디네이터에게 문의해야 합니다. 임직원은 직장 내 보건 또는 안전 문제와 산업재해를 상사에게 즉시 보고해야 합니다.



안전 유해 요소의 예

- 필수 개인 보호 장구를 착용하지 않음
- 회전 장비를 조작할 때 신체에서 떨어져서 매달린 상태가 되는 목걸이 착용
- 익숙하지 않거나 사용 교육을 받지 않은 기계류 조작
- 가드 또는 안전 스위치의 무력화 또는 바이패스
- 인가되지 않은 방문자가 스웨즈락 시설에 입장하도록 허용함
- 동료 직원에 대한 구두 위협

지역사회 영향과 지속 가능성

스웨즈락의 가치는 우리가 일하고 삶을 영위하는 곳을 개선하려는 노력을 이끕니다. 스웨즈락 리더십 팀은 90개 이상의 현지 비영리 협회에 참여하며 자신의 시간과 재능을 공유하고 있습니다. 임직원들도 스웨즈락 후원 행사, 자원봉사 기회, 기부후원금 매칭 프로그램을 통해 현지 지역사회를 지원하도록 장려됩니다.

스웨즈락 재단은 Greater Cleveland Habitat for Humanity, Greater Cleveland Food Bank, Susan G. Komen 등 오하이오 북동부 지역의 정평 있는 비영리 지역사회 파트너 150곳 이상에 지속적인 지원을 제공합니다. 이 재단은 제조/STEM, 교육 및 인력 개발을 발전시키고 회사의 전략적 초점 분야와 지역사회에 긍정적인 영향을 끼치도록 노력하고 있는 임직원의 관심과 열정에 부합하는 프로그램으로 비영리기관에 기부금을 제공하고자 노력하고 있습니다.

스웨즈락은 임직원과 지역사회를 위한 환경 보호 및 보존에 노력합니다. 스웨즈락은 회사가 환경에 주는 영향을 최소화하고 지역사회를 더 나은 곳으로 만드는 데 힘쓰고 있습니다.

- 이를 지키기 위해 스웨즈락은 다음과 같이 활동합니다.
- 환경에 대한 모든 관련 법률 및 규정을 준수합니다
 - 원자재 낭비를 줄이려고 노력하며, 매년 816만 kg 이상의 합금을 재활용하고, 일반 폐기물의 50% 이상을 매립 이외 방식으로 처리합니다
 - 환경 성과를 지속적으로 개선할 방법을 추구합니다
 - 시설 전반에서 회사의 효율성을 높일 수 있는 프로젝트를 추진합니다
 - 가장 까다로운 애플리케이션에서 밀폐 성능을 제공하는 혁신적인 제품을 제조합니다 이러한 제품은 시스템 신뢰성과 성능을 높여주며, 누설 및 폐기물 최소화를 통해 배출량을 줄여줍니다.
- 임직원은 폐기물과 환경적 영향을 최소화하며, 회사의 재료 및 에너지 사용 효율성을 높이고, 이러한 노력을 공유하는 기업 및 이해관계자와 협력해야 합니다.





개인의 가치 존중

사람들이 서로 믿고 존중하며
공정하게 대우 받는 환경을 통해
각 직원의 성공에 기여합니다.

스웨즈락의 비즈니스는 임직원에서 시작되며,
회사가 성공하려면 우리 모두가 스웨즈락 가치를
지켜야 합니다.

직장 내 존중

기회 균등과 차별 및 괴롭힘 방지

스웨즈락은 모든 보호 대상 특성을 기준으로
직원의 어떤 측면에 대한 차별이나 괴롭힘도
용납하지 않습니다. 여기에는 인종, 민족, 교파,
피부색, 종교, 성별(임신 상태 포함), 연령, 출신
국가 또는 혈통, 장애, 유전 정보, 퇴역 및 군
복무 상태, 성적 지향, 성 정체성 또는 기타 보호
대상 특성이 포함됩니다.

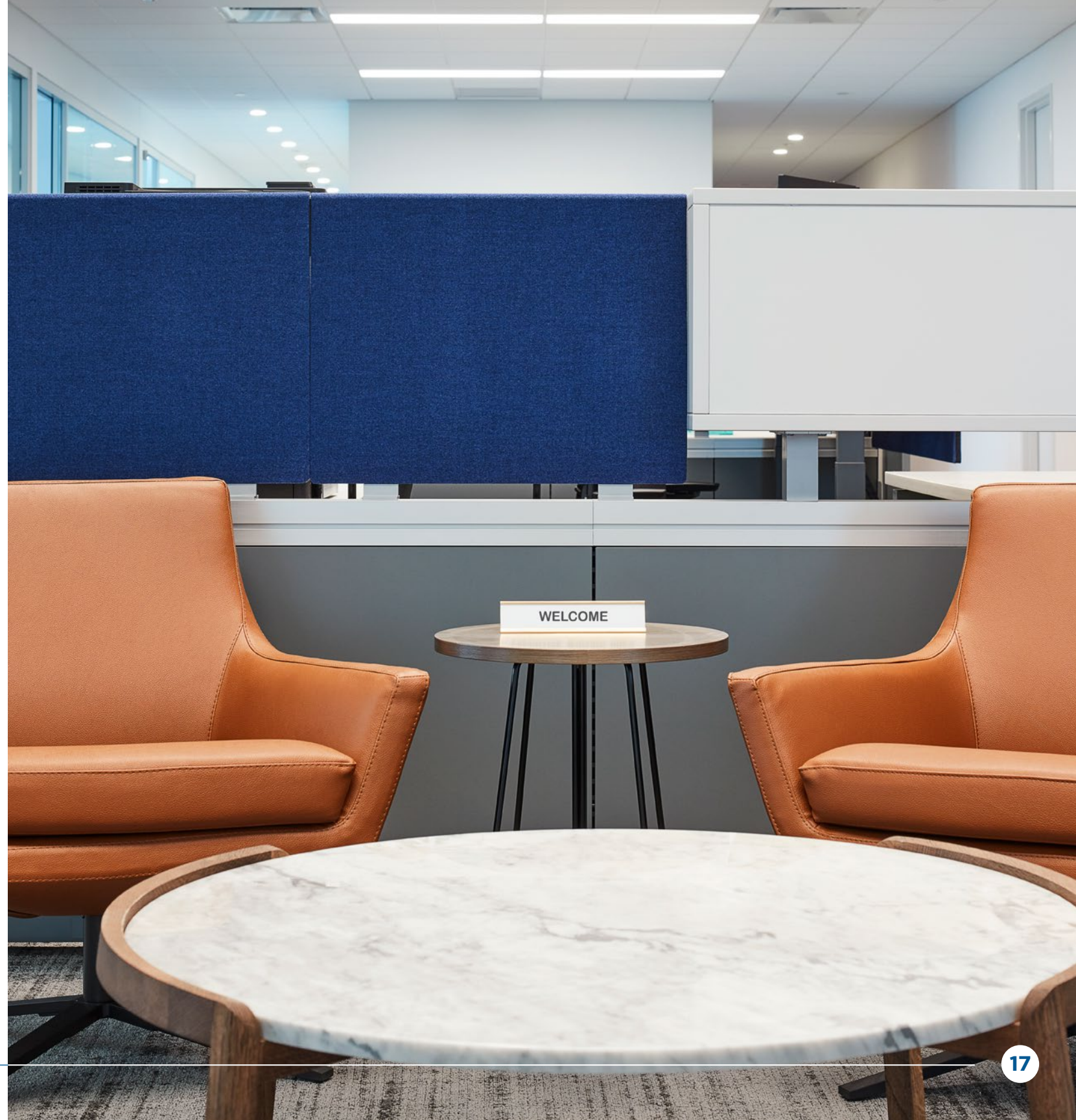


부적절한 행위의 예는 다음과 같습니다.

- 개인의 보호 대상 특성에 대해 농담이나
비하하는 행위
- 보호 대상 특성을 활용하여 근무 방식 또는
누구와 함께 근무하는 지에 영향을 주는
행위
- 성적 암시 또는 공격성이 있는 기호, 사진
또는 그림을 전시하거나 공유하는 행위
- 바라지 않은 접촉 또는 성적 유혹

어떠한 종류의 차별이나 괴롭힘이라도 경험한
임직원은 즉시 인사 부서 또는 경영진에게
알려야 합니다. 임직원은 윤리 핫라인(1-877-
717-2923 또는 swagelok.ethicspoint.com)으로 문제를 보고할 수 있습니다.
스웨즈락의 차별 및 괴롭힘 방지 정책에 대한
자세한 내용을 알아볼 수 있습니다.

윤리 핫라인: 1-877-717-2923
swagelok.ethicspoint.com



가치의 생활화

Swagelok은 개인 존중을 핵심 가치로 삼고 있습니다. 우리는 서로 다름의 힘이 우리가 하는 모든 일을 향상시킨다는 것을 알고 있습니다. 우리의 가치에 대한 헌신은 직원들이 온전하고 진정한 자신을 업무에 발휘할 수 있는 문화를 조성합니다. 다름은 단순히 축하받는 것이 아니라 필수입니다. 우리는 직원들이 각자의 고유한 강점, 경험, 아이디어를 활용하여 혁신을 주도하고 장기적인 성공을 도모할 수 있도록 인정받고 권한을 부여받기를 바랍니다. 글로벌 기업으로서 문화적 역량은 서로를 이해하고 전 세계 고객의 요구를 충족하는 데 매우 중요합니다. 존중과 정직은 단순한 말이 아니라 우리의 가치에 뿌리를 두고 있으며 매일의 행동을 통해 입증됩니다. 이러한 원칙은 우리가 팀을 구성하고, 리더를 육성하고, 직원들의 소속감을 조성하는 방법을 안내합니다.

Swagelok은 배경에 관계없이 모든 직원이 안전하다고 느끼고 존중받는 문화를 유지하는 것의 중요성을 계속해서 강조할 것입니다.

Swagelok은 배경에 관계없이 모든 직원이 안전하다고 느끼고 존중받는 문화를 유지합니다.



개인정보 보호

개인의 가치 존중이라는 핵심 가치와 일관되게, 스웨즈락은 데이터 보호를 포함하여 개인정보 보호를 심각한 문제로 생각합니다.

- 스웨즈락은 직원 개인정보의 기밀성을 존중합니다. 회사는 직원 개인정보를 보호하며 해당 정보를 입수하거나 검토할 수 있는 합법적인 업무상 또는 법적 이유가 있거나 임직원이 승인한 사람 또는 대행업체에게만 이를 제공합니다. 직원 핸드북 또는 정책에서 더 많은 정보를 찾을 수 있습니다.
- 스웨즈락은 보유하고 있는 고객, 공급업체, 기타 제3자의 개인정보를 보호합니다. 스웨즈락은 모든 개인정보를 합법적인 업무상 목적과 회사의 계약상 서약과 일치하는 방식으로 수집, 사용, 처리합니다. 회사는 발생 가능한 손실, 오용 또는 공개로부터 개인정보를 보호하는 조치를 이행합니다.
- 일부 지역의 경우, 개인정보 처리와 관련된 특정 데이터 보호법이 존재합니다. 스웨즈락은 비즈니스와 운영에 적용할 때 이러한 법률을 준수하고자 노력합니다.
- 임직원은 개인정보에 대한 액세스를 알 필요가 있는 인가된 직원으로 한정해야

합니다. 또한, 시스템 사이에서 해당 정보를 복사 또는 전송하기 전에 IT 또는 법무 부서와 상담해야 합니다.



주저 없이 말하기

임직원은 의심스러운 개인정보 보호 또는 보안 문제를 IT 또는 법무 부서(legal@swagelok.com)에 즉시 보고해야 합니다

인권

스웨즈락은 인권을 존중하며 사람들을 적법하게 고용하고 임금을 지불하려고 노력하고 있습니다. 스웨즈락은 공급업체도 그렇게하기를 기대합니다. 스웨즈락은 인신매매와 강제 노동에 대해 무관용 원칙을 적용하며, 모든 아동 노동 및 기타 노동법을 준수합니다.



혁신

일반적인 통념에 도전하여 고객에게 새로운 가치를 창출합니다.

지식재산권 및 기밀 정보

스웨즈락 브랜드는 지식재산권을 기반으로 구축됩니다. 기술, 재무, 인사 관련 또는 비즈니스 정보를 막론하고 지식재산권과 기밀 정보를 보호하는 것은 회사의 성공에 핵심적인 일입니다. 스웨즈락은 수년간의 투자와 임직원의 고된 노력으로 지식재산권을 개발했습니다.

임직원들은 업무의 일환으로 지식재산권과 기밀 정보에 액세스할 수 있습니다. 이를 보호하는 데 적합한 절차를 이행하는 것이 중요합니다. 다음은 몇 가지 요점입니다.

- 기밀 정보에 대한 액세스를 알 필요가 있는 직원으로 제한하십시오
- 적합한 비즈니스 목적상 필요하며 당사자가 적절한 기밀유지 협약에 서명한 경우에 한해 제3자에게 스웨즈락 기밀 정보를 공개할 수 있습니다.



스웨즈락의 지식재산권에는 상표, 기록물, 영업 비밀, 특허, 기밀 비즈니스 및 기술 정보, 아이디어, 도메인 이름이 포함됩니다.

- 특허 출원 신청 결정이 내려지기 전에 회사 외부에 발명, 아이디어 또는 고안을 공개하지 마십시오. 그와 같은 공개는 회사의 특허 취득 가능성에 영향을 줄 수 있습니다.
- 기밀 정보가 수록되어 있는 종이 문서와 품목을 안전하게 처리하십시오
- 기밀 자료와 문서가 더 이상 필요하지 않으면 적절하게 폐기하십시오
- 항상 필요한 사항은 아니지만, 기밀 정보에 "대외비" 또는 유사한 용어를 표시하는 것이 좋습니다
- 때때로 회사는 외부 벤더에 디자인, 제품, 공정, 발명, 브로슈어, 사진 및 비디오, 기록물 제작 또는 기타 서비스 제공을 의뢰할 수 있습니다. 대외구매 또는 법무 부서와 협력하여 적절한 언어로 서면 계약서를 작성하면 스웨즈락이 해당 작업물에 대한 권리를 확보할 수 있습니다.

스웨즈락은 제3자가 회사의 지식재산권을 존중할 것을 기대합니다. 마찬가지로, 타사의 합법적인 권리를 존중하는 것이 스웨즈락의 정책입니다. 이전 직원을 포함하여 모든

임직원은 타사의 기밀 정보 또는 지식재산권을 공개하거나 사용하지 않아야 합니다.

임직원에게는 다음과 같은 의무가 있습니다.

- 제3자의 유효한 특허, 상표권, 저작권, 기타 보호 대상 지식재산권을 존중해야 합니다
- 해당 당사자와 체결한 비밀유지 협약에서 허용하는 경우에 한해 다른 당사자의 기밀 정보를 사용할 수 있습니다
- 적합한 라이선스를 보유한 경우를 제외하고, 제3자의 기록물, 사진, 이미지, 비디오, 차트, 오디오 녹음 또는 기타 자료를 출력본 또는 디지털 문서로 복사 또는 병합하지 않아야 합니다.

이 정책과 관련된 모든 질문이나 우려 사항은 스웨즈락 지식재산권 코디네이터 (swagelokip@swagelok.com), 관리자, 또는 법무 부서(legal@swagelok.com)에 문의하십시오.

보안

효율적인 보안은 안전한 직장을 만들고 스웨즈락이 성공의 입지를 확보하는 데 도움이 됩니다. 적절한 보안은 모두의 책임입니다. 임직원은 스웨즈락 자산의 보안을 유지하는 절차를 취할 때, 스웨즈락 공간의 물리적 보안과 함께 스웨즈락 정보의 보안도 고려해야 합니다.

물리적 보안

- 임직원은 당사 빌딩 또는 인프라에 대한 오용 및 무단 접근을 방지하는 데 자신의 책임을 다해야 합니다. 열쇠, 토큰 또는 건물 출입 카드를 내버려 두지 마십시오. 스웨즈락 직원과 스웨즈락에서 발급한 배지가 있는 벤더를 제외한 인물이 "테일게이팅" 또는 다른 방식으로 배지가 필요한 입구를 통해 출입하도록 허용하지 마십시오.
- 임직원은 자신의 근무 영역에 적용되는 보안 지침을 숙지하고 따라야 합니다. 보안 절차에 대해 명확하게 이해하지 못했다면 상사 또는 관리자에게 문의해야 합니다.
- 임직원은 근무 영역을 벗어날 때 기밀 정보를 잘 치워야 합니다. 기밀 정보가 문서화된 절차에 따라 적절하게 폐기되는지 확인하십시오. 노트북과 회사에서 지급한 휴대용 기기는 업무가 끝나면 집에 가져가거나 안전하게 보관해야 합니다. 여행 중에는 기기에 적절한 보안 조치를 해야 합니다.

IT 보안

- 임직원은 모든 컴퓨팅 기기와 소프트웨어의 로그인 자격 증명과 비밀번호를 안전하게 관리해야 합니다. 임직원은 비밀번호 또는 로그인 정보를 동료들 포함하여 누구와도 공유하지 않아야 합니다. 모든 라이선스 소프트웨어를 포함한 스웨즈락 기업 IT 시스템은 회사 리소스이며 본질적으로 업무용으로 사용해야 합니다.
- 스웨즈락은 스웨즈락 정보 처리 시스템에 대한 인가되지 않은 변경을 금지합니다. 스웨즈락 시스템에 일체의 하드웨어 또는 소프트웨어를 구매, 다운로드, 업그레이드, 설치 또는 변경하지 마십시오. 스웨즈락 IT 부서가 하드웨어 또는 소프트웨어에 대한 변경을 승인하고 수행해야 합니다. 스웨즈락 장비에 개인적으로 구매한 소프트웨어를 설치하지 마십시오.
- IT 리소스를 사용할 때, "피싱(phishing)" 시도의 징후에 주의하고, 이메일 출처를 검증하며, 의심스러운 이메일에 있는 링크를 선택하지 마십시오. 대신 해당 웹사이트를 직접 방문하십시오.

스웨즈락 정보 리소스 정책에 대한 자세한 내용은 직원 핸드북이나 현지 정책을 참조하십시오.



주저 없이 말하기

임직원은 의심스럽거나, 정상을 벗어났거나, 보안 지침에 따르지 않는 행동을 보면 상사 또는 관리자에게 알려야 합니다.



고객 중심

고객에게 가치를 창출함으로써
스웨즈락의 가치를 실현합니다.

독점방지법

스웨즈락은 전 세계의 모든 관련 독점방지법을 준수합니다. 이 법은 경쟁업체 사이의 가격, 고객, 시장, 입찰 및 기타 경쟁과 관련하여 민감한 사안을 집중적으로 다룹니다. 이 법은 또한 경쟁업체 사이의 해당 사안에 대한 정보 교환에 대해서도 다룹니다. 스웨즈락 임직원은 경쟁을 약화시킬 수 있는 어떠한 사안에 대해서도 경쟁업체와 협약이나 합의를 체결할 수 없습니다. 스웨즈락 임직원은 그러한 협약이나 합의로 보일 수 있는 양상을 조성하는 것도 피해야 합니다.



경쟁업체와 접촉을 최소화하고, 다음과 같은 사안에 대해 논의하거나, 신호를 보내거나, 합의하지 마십시오.

- 가격, 할인, 이윤, 견적, 입찰 또는 리베이트
- 계약 조건
- 고객, 시장 또는 지역 조율 또는 분할
- 산출량, 생산력, 공급 제품, 영업 활동의 제한
- 기타 스웨즈락이 경쟁업체와 경쟁하게 될 수 있는 다른 사안

고객 및 유통업체와 거래할 때 다음과 같은 행동을 하지 마십시오.

- 재판매 가격의 강요 또는 합의
- 유통업체 사이의 가격 또는 할인 차별화
- 다른 고객/유통업체와의 거래에 대해 고객/유통업체와 합의 체결
- 스웨즈락 유통업체가 서로 경쟁 관계임을 잊음
- 국가 계약 지침에서 벗어남

다음과 같은 사항은 법무 부서와 상담하십시오.

- 여러 제품의 "번들" 또는 "결합" 판매
- 경쟁업체와의 판매 또는 구매 협정
- 공동 또는 단체 구매 계획 또는 활동
- 인수 또는 매각 제안
- 비공개 출처의 경쟁 정보
- 컨퍼런스 또는 기타 상황에서 경쟁업체가 제기한 경쟁과 관련하여 민감한 주제
- 독점방지법 또는 공정 경쟁과 관련한 모든 질문 또는 우려 사항

Q&A

질문: 한 직원은 이제 경쟁업체에서 근무하는 전 동료와 점심 식사를 함께 했습니다. 전 동료는 해당 직원에게 자신의 회사가 최대 생산량을 가동하고 있다고 하면서 스웨즈락은 어떤지 물었습니다. 이런 이야기를 해도 괜찮습니까?

응답: 경쟁업체의 산출량과 생산력에 대한 정보는 가격 결정에 영향을 줄 수 있습니다. 따라서, 경쟁업체 간의 이러한 정보 교환은 피해야 합니다.

질문: 한 유통업체는 고객과 큰 사업 기회가 있지만 높은 가격을 견적하여 사업이 위태로운 상황입니다. 스웨즈락이 이 업체에 가격을 낮추라고 요구할 수 있습니까?

응답: 재판매 가격에 대한 계약을 다루는 법률은 복잡하고 지역에 따라 다릅니다. 재판매 가격에 대한 계약을 제안하거나 가격 제한을 시도하기 전에 법무 부서와 상담하십시오.





CUSTOMER FOCUS

Create value for the customer to create value for Swagelok

Swagelok and authorized sales and service centers work together seamlessly to help customers achieve their goals—for safety, reliability, efficiency, sustainability, growth, and more. Our passion to achieve our vision to truly understand our customers' needs and act on them is evident in every interaction.

Strong customer relationships, a global customer experience survey, and a petrochemical customer advisory board are just some of the ways we keep a pulse on customer needs. Our solutions range from standard products to an ever-expanding suite of services.

Regularly stocked products are readily available throughout the world. Technical experts are on hand to collaborate with customers on specially designed solutions, on-site evaluations, and training. Global technical centers allow customers to take advantage of factory services in their local time zone and local language. Plus, Swagelok Capital Projects Company serves the unique needs of large construction projects that operate from multiple locations across the world.

We look forward to exploring many more horizons with our customers in the future.



INTEGRITY

Choose to do the right thing with courage and character

Integrity is at the heart of Swagelok. Our founder, Fred Lennon, set the standard, and today's associates continue to be inspired to do the right thing, with an understanding that each decision impacts more than just themselves.

From our earliest days, Swagelok has operated with a holistic, long-term view, which gives us freedom to invest in our business in ways that benefit our customers, our communities, and each other, no matter the economic climate. Our no-layoff philosophy creates a flexible and collaborative environment—where we move people to the work and work to the people—and offers associates peace of mind.

Customers count on Swagelok products and services to keep their facilities running reliably and safely. That's why we're committed to straightforward and accurate technical advice that is in the customer's best interest—every day.

Our consistent processes and business systems—from supply chain management, manufacturing, testing, and more—help make premium products a reality. As we actively work to minimize our impact on the environment, we are proud to deliver products that help customers reach their sustainability goals, too.



스웨즈락 임직원은 모든 비즈니스 관계에서 정직하고 성실하게 행동해야 합니다. 스웨즈락은 제품과 서비스의 우수성을 바탕으로 사업을 수주합니다.

부패방지

민간 기업 또는 개인의 뇌물수수는 불법 행위입니다. 스웨즈락은 전 세계적으로 부적절한 지급, 뇌물, 리베이트를 금지합니다.

부패방지법은 정부 관료 및 공공기관과 공기업 임직원에게 가치가 있는 어떤 것도 제공하는 것을 금지합니다. 이 법률은 매우 엄격합니다. 이를 위반하면 스웨즈락과 그 임직원이 심각한 형사상 처벌을 받을 수 있습니다. 스웨즈락을 대표하는 개인 또는 회사가 뇌물을 증여하는 경우, 스웨즈락이 이를 인지하지 못했더라도 그에 대한 책임을 지게 될 수 있습니다. 임직원은 비즈니스 파트너의 활동에 대해 잘 알고 있어야 합니다. 의심스러운 활동은 보고해야 합니다. 스웨즈락은 법에서 허용하는 경우를 제외하고 정당, 후보자 또는 공직자에게 기부를 하지 않습니다. 임직원은 최고재무책임자와 법무 자문의 승인 없이 스웨즈락을 대표하여 기부를 할 수 없습니다.

뇌물이란 무엇입니까?

금전, 상품, 서비스, 청탁, 선호 자선기관에 기부, 과도한 식사 또는 접대, 인사 특혜 또는 기타 사업상 이득을 얻을 목적으로 제공하거나 약속하는 가치 있는 모든 것입니다. 미국 및 국제법과 부합하여 스웨즈락은 모든 뇌물을

금지합니다. 아무리 소액이라도 불구하고 대가성이거나 부적절한 사업 이득을 얻을 목적이라면 모든 지출은 뇌물이 될 수 있습니다. 스웨즈락의 선물 및 접대 정책(8페이지) 및 국제 출장 및 경비 정책에 부합되는 작은 선물은 허용됩니다.

리베이트란 무엇입니까?

특히 비밀로 처리되는 경우나 강요로 인한 경우를 포함하여 받거나 수주한 금액의 일부를 나누는 것을 의미합니다. 리베이트는 불법이며, 스웨즈락의 가치에 부합하지 않고, 엄격히 금지됩니다.

급행료란 무엇입니까?

지불자가 합법적으로 받을 권리가 있는 처리 절차를 단축하거나 보장할 목적으로 공무원 또는 정부 관료에게 제공하는 지불금 또는 “팁”을 의미합니다. 이와 같은 관행이 통례인 경우를 포함하여 스웨즈락은 급행료를 금지합니다.



주저 없이 말하기

업무 진행을 멈추고 보고할 때: "약간만 지출하면 일 처리가 빨라질 겁니다"라든가, "이렇게 적은 액수의 지출은 승인을 받을 필요도 없습니다"라든가, "안심하세요. 괜찮습니다. 여기에선 어떻게 사업을 하는지 잘 모르실 뿐입니다"라는 말을 듣는다면 직감을 믿으십시오. 업무 진행을 멈추고 대화 내용을 관리자에게 보고하십시오. 뭔가 잘못된 것처럼 들린다면 실제로 그럴 가능성이 높습니다.



정부 관계

스웨즈락은 정부 고객과 직접 판매 관계를 갖는 경우가 드물지만, 정부 기관에서 일부 제품을 사용합니다.

스웨즈락은 규제 담당자나 다른 공무원과 자주 접촉합니다. 스웨즈락은 임직원, 컨설턴트, 유통업체, 하청업체 및 기타 대표자가 이러한 상황에서 성실하고 정직하게 처신할 것으로 기대합니다.

부정확한 정보를 제공하거나 정부 규제 또는 계약 요건을 위반하면 회사와 임직원에게 처벌이 따를 수 있습니다. 또한, 이러한 행위가 회사의 평판을 손상하거나 비즈니스 기회에 영향을 끼칠 수 있습니다.

따라서, 임직원이 다음과 같이 행동하는 것이 중요합니다.

- 정부 기관 및 공무원과 의사소통할 때는 항상 정직하고 정확하며 완전해야 합니다
- 정부 기관과의 모든 계약 조건을 준수하고, 서면 승인이 없는 한 제품을 대체하지 마십시오
- 스웨즈락의 부패방지 정책(24페이지)을 철저히 준수하십시오
- 정부 사업 또는 관계에서 임직원, 컨설턴트, 유통업체, 하청업체 또는 기타 스웨즈락 또는 그 제품을 대표하는 관계자의 의심스러울 수 있는 활동이 있다면 문제를 제기하십시오

다음과 같은 사안에 대해서는 법무 부서와 상담하십시오.

- 정부 기관에 대한 제안서, 입찰 문서 또는 계약서
- 비정기적인 정보 요청 또는 검사
- 회사 자금으로 정치 후원금 제안
- 행정 조치를 추구하는 로비 활동 또는 노력

공무원/정부 관료에는 다음이 포함됩니다.

- 판사, 국회의원, 행정부 구성원, 조달관, 규제 담당자, 관세청 직원, 공무원의 가족 구성원, 후보자, 정부기관 직원
- 정부 기관에는 정부 부처 및 기관뿐 아니라 공기업과 정부 관리 기업이 포함됩니다

문제를 제기하는 방법

문제 제기 방법 안내

문제 제기 의무

스웨즈락의 정직성 관행의 핵심 측면은 임직원이 잠재적인 위법 행위 또는 행동 강령, 기타 회사 정책 또는 적용 가능한 법률의 위반에 대한 선의의 우려를 보고할 의무가 있다는 점입니다.

문제 제기

어떤 사안에 대해 우려하고 있지만, 윤리적, 정치적, 법적 위반 수준에 해당하는지 확신하지 못할 수 있습니다. 무언가 여러분을 불편하게 만들거나 올바르게 느껴지지 않는다면 소신껏 말하십시오!

기다리지 말 것

조기에 문제를 제기하면, 회사가 상황을 검토하고 적절한 조치를 취할 수 있습니다. 임직원이 우려하는 점이 있지만 문제가 있다는 것을 확인할 때까지 기다린다면 너무 늦을 수 있습니다. 해당 행위 또는 상황이 위반이 될 때까지 대응하지 못하거나, 더 심각한 위반이 될 수 있습니다.

문제 보고 방법

다양한 방법으로 문제를 제기할 수 있습니다. 대부분의 경우, 최선의 방법은 직속 상사(부서장 또는 관리자)와 상담하는 것입니다. 그렇지만, 스웨즈락은 개방 정책을 유지하므로 직속 상사가 유일한 선택은 아닙니다. 인사 부서 또는 모든 경영진(CEO 포함)에게 문제를 제기할 수도 있습니다. 법무 부서 구성원과 접촉하거나

legal@swagelok.com으로 이메일을 보낼 수 있습니다. 또한, 윤리 핫라인 1-877-717-2923 또는 swagelok.ethicspoint.com에 익명으로 문제를 보고할 수 있습니다.

문제를 제기한 후에는 어떤 일이 일어납니까?

문제는 심각하게 고려됩니다. 스웨즈락은 조사 후에 적절한 교정 조치를 취합니다. 알려진 경우, 문제를 보고한 사람의 신원은 최대한 기밀로 유지되며, 해당 보고자에게 조사 결과가 통보됩니다. 문제가 적절히 처리되지 않았다고 생각하면, 윤리 핫라인 1-877-717-2923 또는 swagelok.ethicspoint.com에 문의하십시오.

행동 강령을 위반한 임직원은 최대 해고에 이를 수 있는 징계 대상이 됩니다. 징계 이유가 되는 행동에는 행동 강령, 기타 회사 정책 또는 적용 가능한 법률 위반, 부정행위를 보고하지 않거나 또는 조사에 협조하지 않음, 정직성을 훼손하지 않음, 문제를 보고한 사람에 대한 보복이 포함됩니다.

보복 금지

개방적인 보고 문화가 회사의 성공에 필수적이므로, 스웨즈락은 정확하지 않은 것으로 밝혀진 경우를 포함하여 선의로 문제를 제기한 임직원에게 어떤 형태로든 보복 행위를 엄격히 금지합니다. 어떤 형태로든 보복 행위에 참여하는 것은 최대 해고에 이를 수 있는 징계 대상입니다.



정직성과 규정 준수에 대한 노력이 스웨즈락을 더 좋은 회사로 만드는 요소입니다.

자세한 내용은 *Connections*의 직원 센터에 있는 법무 및 규정
준수 페이지를 참조하십시오.