

기업윤리강령 (조회 발표용)

The Health Credo

왜 기업윤리강령이 필요한가?

최근 부각되고 있는 공정경쟁 사회의 이슈 등으로 인하여 사업의 성공은 소비자들의 신뢰와 확신 그리고 기업의 윤리성에 대한 평판에 의해 좌우된다 하겠습니다.

우리는 건전한 기업 구성원이 될 수 있도록 전력을 다하고 있으며, 또한 법과 규정을 준수하려는 노력을 경주하고 있습니다. 그러나 소비자들의 신뢰를 얻고 유지하는 일은 우리에게 더 많은 과제를 요구하고 있습니다.

우리의 가치에 따라 사업을 수행하는 것이야말로 우리가 해야 할 일입니다.

기업윤리강령인 The Health Credo를 준수하는 것은 우리의 고객으로부터 좋은 평판을 유지하기 위한 기초가 됩니다. 이를 준수하지 않을 경우 법적 소송, 벌금, 제품의 리콜이나 몰수, 생산시설 폐쇄 등의 결과를 야기할 수 있으며, 심지어는 회사나 직원 개인에게 형사적인 제재나 벌금까지도 부과될 수 있습니다. 사업의 결과가 법이나 The Health Credo보다 더 중요한 요소가 아님을 명심해야 합니다.

관리자의 부가적인 책임

관리자는 회사의 핵심 가치를 준수함에 있어서 다음의 부가적인 역할을 수행해야 합니다.

1. 규정 준수의 문화 창조

개인적인 솔선수범을 통하여 성실과 자질, 준수의 문화를 조성하고 유지해야 합니다. 결과 지향을 주도하되 약속빠르게 앞질러가거나 회사 정책에 편법을 쓰도록 강요해서는 안됩니다.

2. 규정 위반의 방지

소속직원들이 회사의 정책과 해당업무 규정을 준수할 수 있도록 도와야 합니다. 특히, 신입 직원인 경우에는 그들의 업무에 대하여 완전하게 이해하고 있다고 쉽게 추정해서는 안됩니다.

3. 규정 위반의 감지

업무를 수행함에 있어 규정위반 가능성을 감지할 수 있는 적절한 관리방안을 실행해야 합니다. 개방적 환경을 유지하고 직원들이 법률, The Health Credo, 회사 정책의 준수와 관련된 질문을 할 수 있도록 격려해야 합니다.

4. 규정 위반에 대한 대처

모든 임직원은 규정 준수에 대해 서로 의견을 나누고 법률, The Health Credo 혹은 회사 정책에 위배될 경우 이를 보고할 수 있도록 해야 하며, 이러한 과정에서 보복에 대한 두려움을 갖지 않도록 배려해야 합니다. 관리자는 기업윤리강령을 적용함에 있어 예외를 용인해서는 안됩니다

기업 윤리 실제 사례

공급업체와의 공정거래

공급받는 원부자재, 상품, 서비스 및 인력의 품질에 대하여 사업을 공정하게 영위해야 합니다.

- 공급업체를 선정하거나 거래할 때 회사의 기업 이윤에 반하여 특정 개인이나 업체에 특혜를 제공해서는 안됩니다.
- 회사를 대표한 거래에서 개인이나 가족 이해관계로 영향을 받아서는 안됩니다. 회사의 거래관계에 있거나 혹은 거래를 원하는 상대방으로부터 선물, 향응 혹은 금품을 수수해서는 안됩니다.
- 공급업체에 직접 혹은 간접적으로 뇌물, 금품, 선물 등을 제공해서는 안됩니다.

공정하고 공개적인 경쟁

경쟁과 관련된 제반 법규를 준수하며 공정하고 공개적인 경쟁을 해야 합니다.

• 경쟁사 관련

- 경쟁사와 가격을 담합하거나 제품, 시장, 및 고객을 배분해서는 안 됩니다.
- 경쟁사로부터 가격, 이익, 원가, 입찰, 시장점유, 유통경로, 판매조건 및 특정 고객이나 업체와 관련된 정보를 취득하거나 서로 교환해서는 안 됩니다.
- 회사와 사전 상의없이 경쟁사와 공동행위를 해서는 안 됩니다.

• 고객 관련

- 특정 고객에게 불공정한 혜택이나 이권을 부여하는 거래를 해서는 안 됩니다.
- 고객이 우리의 제품을 특정 가격, 고객, 조건에 유통할 수 있도록 합의하거나 요구해서는 안 됩니다.

정부관료 관련 업무

정부 관료와 교류할 때는 신뢰성 있고 정확한 태도를 취해야하며 제반 법규를 준수해야 합니다.

• 정부관료 관련

- 정부관료와 관련된 업무를 할 경우, 항상 최고 수준의 도덕성을 견지하고 제반 법규를 준수해야 합니다.
- 정부 기관이나 부처에는 항상 정확하고 완벽한 자료를 제출해야 합니다.
- 담당 업무가 아닐 경우에는 회사를 대표하여 정부 관료를 만나서는 안 됩니다.

• 불법 급여

- 정부관료가 복무 규정에 반하는 행위를 하도록 영향력을 행사하기 위해 정부 관료에게 뇌물을 공여하거나 직, 간접적인 선물 또는 금품을 제공해서는 안 됩니다.

내부자 거래

내부정보를 이용하여 주식 거래를 해서는 안 됩니다. 그 정보를 알 필요가 있고 정보 취급에 대한 의무를 알고 있는 회사내 직원 외에는 누구와도 내부 정보를 공유해서는 안 됩니다.

- 내부 정보란?

- 투자자가 주식의 매입 혹은 매각 결정을 하는데 중요한 영향을 미치는 미공개 정보를 말하며, 우리 회사의 주식이나 사업 관계에 있는 기업의 주식에 영향을 미칠 수 있는 정보를 뜻합니다.

- 정보 제공

- 동료, 가족 또는 친구가 부탁하더라도 내부 정보를 공유하거나 주식 매매에 대한 조언을 해서는 안 됩니다. 내부 정보에 근거하여 투자 결정을 할 수 있는 사람에게 정보를 알려주거나 공유하는 것은 법에 위배됩니다.

자산 보호

회사의 물적 자산 및 정보자산을 보호하고 올바르게 이용해야 합니다. 회사의 자산은 합법적인 사업 목적으로만 이용해야 합니다.

- 물적 자산은 회사의 제품, 장비, 시설, 차량, 컴퓨터, 소프트웨어, 주식, 채권, 은행구좌, 신용카드, 전화, 파일, 및 기록 등을 포함합니다.
- 정보 자산은 회사 직원에 의해 개발되고 대중에게 공개되지 않은 모든 정보를 포함합니다. 또한 공급업체, 고객 혹은 사업파트너가 우리에게 위탁한 정보도 포함합니다. 예를 들면 조직도, 제조공정, 생산방법, 임상시험자료, 마케팅, 광고, 사업개발 연구자료와 계획 등이 있습니다.
- 물적 자산은 분실, 도난, 혹은 손상되지 않도록 올바르게 관리해야 합니다. 외부 반출 시에는 상급자 및 인사담당부서에 허락을 득하여야 합니다.
- 정보 자산에 대하여는 타인이 들을 수 있는 공공 장소에서는 정보를 토론하지 않도록 합니다. 예를 들면 공항, 식당, 엘리베이터, 화장실, 카페 등입니다.

문서 및 기록

정확하고 완벽하게 기록을 보관하고 비용을 올바르게 기록해야 합니다.

- 일반

- 회사 기록을 정확하고 완벽하게 기록되어야 합니다. 회사 기록에는 실험 및 연구, 임상시험, 일반회계, 직원 정보 및 급여, 생산 및 제조 기록, 구매 보고서, 비용 보고서, 각종 기안 서류 등이 있습니다.
- 관리자는 적절한 검토를 거쳐 정확하고 완벽한 자료에 대해서만 확인 서명을 해야 합니다.

- 회계 기록

- 모든 거래 자료는 집행되었던 회계기간 중에 적절한 계정에 제반 증빙서류와 함께 정확하게 확인되고 기록되어야 합니다.
- 문서, 기록, 계정에 대한 조사 및 감사와 관련해서 내부 감사자에게 정보를 감추지 말아야 합니다.

내부 구성원에 대한 존중

우리는 우리의 일터가 항상 가족적이고 즐거운 분위기가 될 수 있도록 노력합니다.
우리는 업무 및 직위를 이용하여 부당한 행위를 하지 않습니다.

• 피하여야 할 일

- 지연, 학연, 성별, 학력 등의 사유로 차별적인 대우를 하는 행위
- 직장 내에서 적대적 호칭, 비방, 위협, 및 모멸감을 담은 언행을 하는 행위
- 구성원 간에 폭행이나 원치 않는 신체 접촉 등을 하는 행위
- 근무지 내외를 불문하고 성적인 행동이나 표현 등으로 상호간에 성적 유혹 및 수치심을 유발시키는 행위
- 구성원 간의 금전차용이나 대출보증 등의 행위
- 이해관계자로부터 편의나 영리를 위해 자산의 임차나 담보를 제공받는 행위
- 구성원의 가족, 친인척이 회사 및 회사 거래처와 거래하는 행위(사전신고 예외)
- 구성원이 직접 또는 제3자를 통해 회사와 계약 또는 거래하는 행위

위반사항의 보고 및 위반시 징계 조치

• 위반 사항의 보고

모든 임직원은 본 사항에 대한 의심과 목격이 있을 시 상급자, 인사담당자 혹은 대표이사에게 의심되는 모든 사항을 보고합니다.

중요한 것은 심각한 문제가 야기되기 전에 신속하게 해결할 수 있도록 우려되는 문제점을 제기하는 것입니다.

• 위반시 직원에 대한 징계 조치

회사 법규, The Health Credo, 혹은 회사 정책을 위반한 직원은 최고 해고까지 징계조치를 받을 수 있으며, 다음과 같은 행위 또한 동일한 처벌을 받습니다.

- 위반을 용인했거나 이에 동참한 경우
- 위반 혹은 위반 혐의 사항을 보고하지 않은 경우
- 위반 혐의 조사에 대한 협조를 거부한 경우
- 위반 혐의에 대해 선의의 보고를 한 직원에게 보복행위를 한 경우