



GN 윤리 지침

**GN STORE NORD
GROUP
023년 2월**

목차

소개	1
책임	1
추가적인 도움 받기 또는 문제 신고	2
윤리적 의사결정	3
스스로에게 할 질문	3
지침 및 정책 검토	3
상사와의 대화	4
지원	4
내부고발자 핫라인	4
사업 수행 및 실천	4
법 준수	4
타인의 소유권	5
사업 기록 및 재무 무결성	5
뇌물 및 불법 리베이트	6
공정 거래	7
공급자와의 거래	7
경쟁사와의 업무 연락	8
회사 자산	8
비밀 정보 및 내부자 거래	8
정보의 비밀 유지	8
내부자 거래	9
고용 관행	10
차별 및 괴롭힘	10
건강 및 안전	11
아동 노동 및 강제 노동	11
정치적 활동	11
결사의 자유	11
개인 데이터	12
이권 충돌	12
선물 및 혜택	12
공급자 또는 공급업체와의 관계	14
외부 투자	14



GN Store Nord A/S(이하 “GN”)는 국제적인 회사로서 보청기 및 헤드셋 산업에서의 개발, 제조, 시장 혁신 솔루션 제공 활동을 통해 주주를 위한 경쟁력 있는 수익을 생성하고, 직원이 고급 기술과 글로벌 매출을 통합하는 환경에서 도전을 극복하고 책임 있게 행동하도록 지원하는 것이 목표입니다.

이 사명은 GN의 행동, 집중 분야, 그리고 가장 중요하게는 조직으로서 GN의 신념을 바탕으로 수립되었습니다. GN의 사명을 성취하기 위한 중요한 요소로는 개개인과 집단의 평판이 나무랄 데 없어야 한다는 것이 있습니다. GN의 목표는 최고 수준의 윤리와 정직성을 가지고 사업 활동에 임하는 것입니다. GN의 모든 활동과 결정이 회사와 평판에 영향을 주므로 이는 기업 우선 순위 사항에 속하며, 모든 GN 직원이 공유하는 책임입니다.

윤리 지침은 모든 직원에게 기대 되는 윤리 기준에 해당하는 책임과 지침의 개요를 제시합니다. 또한 윤리 지침을 통하여 윤리적인 문제의 해결을 지원하는 의사결정 절차를 제공하고, 도움과 조언을 줄 수 있는 GN 직원이 누구인지 식별할 수 있습니다. 윤리적인 책임과 지침이 일상적인 상황에 어떻게 적용 되는지 보여 주는 사례 연구가 제공됩니다.

이 문서를 주의 깊게 검토하고 GN에서 업무를 수행할 때 필수적인 요소로 포함해 주십시오. 여러분은 GN을 대표하는 중요한 역할을 수행합니다. 이 윤리 기준을 준수함으로써 GN은 고객, 주주, 공급업자, 동료 직원, 지역사회와 신뢰 받는 관계를 만들어낼 수 있습니다.



Gitte Pugholm Aabo, CEO



Peter Karlströmer, CEO

소개

이 지침은 모든 GN 사업 및 직원, 책임자, 이사에게 적용 됩니다. 이 지침의 용어로서 “GN 직원” 또는 “직원”은 모든 직원, 책임자로서 GN Corporation 및 자회사의 모든 이사회 구성원, 책임자, 직원을 포함합니다.

이 지침은 면제를 염두에 두고 만든 것이 아닙니다. 면제를 고려하고 부여하는 드문 경우, 이 면제는 이사회가 서면으로 명시적으로 부여하지 않는 한 유효하지 않습니다.

이 지침을 검토하는 직원은 사업의 필요에 따라서 GN이 지침의 어떠한 조항이라도 다르게 표현하거나, 철회하거나 개정할 수 있음을 주지해야 합니다. GN은 변경 사항이 유효하게 되기 전에 윤리 지침에 대한 모든 변경에 대하여 직원들에게 통지할 것입니다. 그렇다 하더라도 직원들은 조항을 숙지하기 위하여 윤리 지침을 (최소한 일 년에 한 번) 주기적으로 검토할 것으로 기대 받습니다. 윤리 지침은 인트라넷의 “Shared Functions/Corporate Legal/Guidelines”에서 찾아 볼 수 있습니다.

책임

모든 직원은 모든 업무에 있어서 정직하게 행동하고, GN의 사업에 적용 되는 법규를 준수하고, 윤리적인 작업 환경을 유지할 것으로 기대 됩니다. 모든 직원이 일상의 활동과 결정에 있어서 윤리 지침을 이해하고 적용하는 것이 필수 기준입니다.

모든 사업 활동은 일반 대중이 살펴 보거나, 필요한 경우의 조사를 받을 때 적절하게 비추어져야 합니다. 윤리 지침은 일반적으로 받아들여지는 윤리적인 사업 수행 기준 및 적용 되는 민법과 형법을 바탕으로 합니다. 특정 상황을 다루는 지침이 없더라도 윤리적으로 행동할 책임에서 면제 되는 것이 아닙니다.

직원은 GN의 외부 또는 내부 감사관이나 감사관의 대표에게 부적절하게 영향을 주거나, 내부 감사관이나 감사관의 대표를 억압하거나, 조종하거나, 오도하기 위한 직간접적인 행동을 하는 것이 금지 되어 있습니다.

상기 책임 외에도 GN 관리자는 GN 윤리 지침을 숙지할 특별 의무가 있습니다. 관리자는 정직하고, 윤리적이고, 합법적인 사업 수행을 하는 것이 표준인 분위기를 조성하고 유지하며, 이러한 활동에 대한 GN의 서약을 모든 직원에게 전달할 책임이 있습니다. 더 나아가서 관리자는 반드시 잘못된 사업 수행에 대한 신고를 수용하고, 이를 조사해야 하며, 아무리 중요한 목표 또는 목적이라도 이를 성취하는 데 있어서 GN의 윤리 기준을 타협 없이 유지해야 합니다. 관리자는 자신의 팀 및 동료들과 함께 윤리 지침을 반드시 (최소한 일 년에 한 번) 정기적으로 검토하고 새 직원에게 소개해야 합니다.

추가적인 도움 받기 또는 문제 신고

올바른 윤리적인 행동이 명백하지 않거나, 지침 위반이 일어나고 있는 것으로 보이면 조언과 해명을 구해야 합니다. 우선 직속 상사에게 문의해야 합니다. 대부분의 경우, 직속 상사가 더 넓은 관점을 가지고 있을 것이고, 너무 늦기 전에 의사결정 과정에 개입하게 된 것을 고맙게 받아들일 것입니다. 직속 상사와 문제를 직접 상의하는 것이 부적절한 드문 경우에는 우선 현지 인사부서 책임자와 이를 상의하고, 이라도 만족스럽지 않으면, 그 다음에 그룹사 책임자와 상의합니다. 다른 모든 접촉 방식도 부적절하다면, 법무 부서에 연락하거나 익명으로 신고할 수 있는 GN 내부고발자 핫라인을 사용하십시오. www.gn.com 또는 인트라넷 “Shared Functions/Corporate Legal/ Whistleblower Hotline”에서 내부고발자 핫라인으로 신고하는 방법을 알아볼 수 있습니다.

모든 문의와 신고는 상황에 맞게 최대한 비밀을 유지하여 취급해야 합니다. 법으로 허용하면 직원은 익명을 유지할 수 있지만, 어떤 경우에는 익명을 유지하는 것으로 인하여 문의에 대하여 후속처리하고 해결하는 것이 어려워질 수 있습니다. 익명성을 원하면 인사부서 또는 법무부서에 이메일을 보내거나 내부고발자 핫라인으로 통화할 때 이를 밝혀야 합니다.

이 지침대로 행동하지 않으면 해당 직원에게 나쁜 결과가 초래 될 수 있고, GN의 평판과 브랜드에 잠재적인 위해를 가할 수 있고, GN이 법적인 처벌을 받을 수 있습니다. 직원에 대한 결과는 해고를 포함한 징계 조치로 이어질 수 있습니다. 기업에 대한 결과는 민법 및 형법 상의 처벌을 포함할 수 있습니다. 그러므로 GN 윤리 지침의 이해 및 이를 준수하는 행동 요건을 가장 중요한 사항으로 간주하십시오.

윤리적 의사결정

이 지침은 업무 및 사업 활동의 윤리적 행동에 있어서 높은 기준을 견지하는 GN의 서약을 반영합니다. 윤리 지침은 열려 있고 솔직한 논의와 윤리적 딜레마에 대한 만족스러운 해결을 지원하는 살아 있는 문서입니다.

직원들은 각자 윤리적 행동을 추구하고 윤리적 딜레마를 해결하기 위한 절차를 밟을 책임을 가지고 있습니다. 이 지침은 윤리적 의사결정을 보조하기 위해 제공 됩니다. 사업이 점점 복잡해짐에 따라 이 윤리 지침은 모든 상황에 대하여 지침을 제공할 수 없습니다. 이러한 상황에서는 적합한 윤리적 행동을 결정할 수 있도록 관리자 또는 동료와 상의하십시오.

윤리를 더 논의하고 싶거나 도움을 받고 싶은 딜레마가 있다면 아래의 절차를 수행하고 상황이 해결 되는 시점에서 정지해 주십시오.

스스로에게 할 질문

정보를 수집하고 윤리적 딜레마에 빠져 있는지 판단합니다. 아래 질문은 자신의 상황과 윤리적 행동을 명확하게 하는 데 도움이 될 수 있습니다.

- 해당 사안에 대하여 즉각적으로 받은 느낌이 무엇입니까?
- 업무에서 예상 되는 부분입니까?
- 다른 사람들이 이 사안을 어떻게 받아들일 것 같습니까?
- 다른 직원, 동료, 감독관들이 있다면 본인의 행동이 어떨 것 같습니까?
- 이 상황이 신문 기사로 나오면 본인이나 GN이 난처하게 됩니까?
- GN 또는 본인을 불필요한 위험에 빠트리게 됩니까?
- 본인의 행동이 법적으로 불리한 상황을 초래합니까?
- 이 사안이 단기 또는 장기적으로 GN으로부터 수입 또는 고객을 빼앗아갑니까?
- 이 사안이 본인의 결정에 영향을 줄 의도가 있거나 영향을 주고 있습니까?

지침 및 정책 검토

윤리 지침의 지침과 사례 연구를 검토하십시오. 추가 지원이 필요하다면 본인의 상황에 적용 될 수 있는 다음 해당 정책을 고려해 보십시오.

- GN Store Nord 주식 내부자 거래 규정
- 내부 정보의 허가 받지 않은 공개를 방지하는 내부 규정
- 재무 안내서
- 소셜 미디어 정책

상사와의 대화

상사와의 대화가 딜레마를 해결하는 데 있어서 도움을 줄 수 있는 가장 좋은 입장에 있는 경우가 많습니다. 상사는 열린 토론 지원, 윤리적인 문제 해결, 필요한 경우 추가 지원 안내를 제공할 책임이 있습니다. 상사와 대화하는 것이 불편하거나 상사가 도와 줄 수 없는 경우, 그 다음 상위 수준의 상사에게 문의하거나 다음 항목에서 설명 된 대로 전문가의 도움을 구해야 합니다.

지원

위의 방법을 시도했지만 아직도 질문이 있다면 현지 인사부서 또는 법무부서를 통해 지원을 받을 수 있습니다.

내부고발자 핫라인

GN은 내부고발자 핫라인을 도입했습니다. 핫라인으로 직원과 외부 이해 관계자는 익명으로 독립적인 제3자 기관에 불만을 신고할 수 있으며, 이는 GN의 의심 되는 일반, 운영, 법무, 윤리, 재무 문제를 포함합니다. 관리자는 핫라인을 적용하고 모든 수하 직원에게 이를 알려 줄 책임이 있습니다.

사업 수행 및 실천

법 준수

이 지침의 원칙은 모든 직원이 GN을 대신하여 사업 수행을 할 때 적용 되는 모든 법규를 반드시 준수해야 한다는 것입니다. 직원은 본인의 업무와 관련 된 법규를 숙지하고 이를 준수해야 합니다. 팀원들이 이 책임을 인식하도록 보장하는 것이 상사의 책임이며, 이것이 불분명할 때는 법무부서의 조언을 구해야 합니다.

타인의 소유권

직원은 특허, 저작권, 상표, 산업 의장에 명시된 대로 타인의 유효한 소유권을 반드시 존중해야 합니다. 지적재산권 보호 대상으로는 글, 로고, 창의적 제안, 사진, 오디오, 비디오 제품, 컴퓨터 소프트웨어가 포함되며, 이에 제한 되지 않습니다. 직원은 반드시 사용 조건을 지켜야 합니다. 사전 허가를 받은 경우를 제외하고, 직원은 타인의 지적재산권인 자료를 복제, 배포, 통합해서는 안 됩니다. 회사 업무용으로 직원이 사용하는 소프트웨어는 반드시 소프트웨어 소유자의 라이선스의 적용을 받아야 합니다.

딜레마: 안젤라는 다음 주에 중요한 마케팅 회의에 참가하는 데, 이를 위해 복잡한 도표가 있는 프레젠테이션을 작성해야 합니다. 이 프레젠테이션을 작성할 수 있는 소프트웨어를 동료가 주었습니다. 안젤라는 이 소프트웨어를 컴퓨터에 설치해도 됩니까?

솔루션: 아니오. 라이선스를 받지 않은 컴퓨터에서 소프트웨어를 사용하는 것은 법으로 엄격하게 금지합니다. 안젤라는 제조사의 라이선스 조건 또는 이 소프트웨어를 획득한 합의를 확인하고 이를 존중해야 합니다. 동료의 소프트웨어를 자신의 컴퓨터에 복사함으로써 안젤라는 소프트웨어 회사의 합의 조항과 저작권법을 위반할 수 있고, 이 때문에 GN이 저작권 침해 소송을 당할 위험이 있습니다. 안젤라는 소프트웨어가 필요하다면 IT부서에 이를 문의해야 합니다.

사업 기록 및 재무 무결성

GN Store Nord는 재무 실적을 포함하여 실적을 정확하고 완전하게 보고할 의무가 있습니다.

주주, 채권자, 정부 기관을 포함하는 제3자에 대한 GN의 보고가 정확하고 완벽하려면 내부 보고도 마찬가지로 정확하고 완벽해야 합니다. GN의 모든 재무 보고서, 회계 기록, 조사 보고서, 영업 보고서, 경비 기록, 시간 기록, 기타 문서는 업무의 관련 사실 또는 실제 성질을 반드시 정확하고 명백하게 표현해야 합니다. 고의성 회계 분류 오류(예: 경비 대 자본), 허위 거래(예: 회사가 재구매해야 하는 판매 또는 고객의 합리적인 요건을 초과하는 판매), 경비 또는 예산의 잘못된 가속화, 연기, 인정은 모두 금지된 보고 관행의 예입니다. 불법적인 목적으로 지불액을 사용한다는 것을 알고 지불하는 것도 금지됩니다.

이 정책은 GN의 재무 및 회계 관련 직원뿐만 아니라 모든 직원이 준수할 책임을 지고 있습니다. 각 직원은 자신의 업무에 대한 내부 통제 및 공개 범위 통제 기준을 숙지하고 준수할 책임이 있습니다. 모든 직원은 GN의 내부 및 독립 감사관을 반드시 진실 되고 열린 태도로 상대해야 합니다. 직원은 GN의 내부 또는 독립 감사관에게 부적절하게 영향을 주거나, 억압하거나, 오도하거나, 조종하기 위한 직간접적인 행동을 하지 말아야 합니다.

뇌물 및 불법 리베이트

UN의 조사 결과로 이라크의 Oil-for-food 프로그램에 대한 뇌물 및 불법 리베이트가 평판이 뛰어난 대기업들 사이에서도 만연하다는 것이 알려졌으며, 여기에는 여러 덴마크 회사들도 포함되었습니다. 즉 세계적으로 사업을 하는 경우에 뇌물과 불법 리베이트가 드물지 않다는 것이며, 이는 특히 신흥 및 미개발 시장에서 이릅니다. 뇌물과 불법 리베이트는 심각한 범죄이므로 이러한 시장에서 일하는 직원은 매우 조심해야 합니다.

짧게 설명하자면 뇌물은 이를 받은 사람이나 법인이 자신의 의무와 일관되지 않거나 법을 위반하는 방식으로 행동하게끔 돈, 호의 또는 가치 있는 다른 무언가를 약속하거나, 주거나, 받는 범죄입니다.

불법 리베이트는 고객 또는 사업을 추천하는 대가로 주는 지급금 또는 서비스 제공입니다. 사업 파트너에 대한 리베이트가 합법적이지 않는 경우, 이는 허용되지 않습니다. GN 직원에 대한 불법 리베이트는 절대로 수락해서는 안 됩니다.

뇌물의 형태는 많습니다. 예를 들어 운전자가 과속 티켓을 받지 않기 위해 경찰관에게 뇌물을 줄 수 있습니다. 연구시설 설립 신청 서류를 빨리 통과 시키기 위해 공무원에게 직원이 뇌물을 줄 수 있습니다. 비밀로 주는 커미션, 당사자 모르게 고용된 에이전트가 버는 수익도 뇌물의 형태가 될 수 있습니다. 뇌물을 주는 사람과 받는 사람은 많은데, 뇌물 주는 사람의 공통점은 뇌물을 줄 수 있는 재정적 능력입니다.

뇌물 또는 불법 리베이트 수수를 알게 된 직원은 상사 또는 법무부서에 이를 즉시 신고해야 합니다. 내부고발자 핫라인을 사용하여 익명으로 신고할 수도 있습니다. 모든 직원은 준수 책임을 지고 있으며, 어떠한 상황에서도 직원은 해외 공무원 또는 사업 파트너에게 부당한 영향을 주기 위한 직간접인 행동을 해서는 안 됩니다.

상기대로 행동하지 않으면 해당 직원에게 나쁜 결과가 초래될 수 있고, GN의 평판과 브랜드에 잠재적으로 유해할 수 있고, GN이 법적 처벌을 받을 수 있습니다. 직원에 대한 결과는 해고를 포함한 징계 조치로 이어질 수 있습니다. 기업에 대한 결과는 민법 및 형법 상의 처벌을 포함할 수 있습니다. 그러므로

상기 사항의 이해 및 이를 준수하는 행동 요건을 가장 중요한 사항으로 간주하십시오.

딜레마: 제이크는 규모가 큰 입찰에 대한 작업을 하고 있는데, 제이크가 수주한 계약의 일부를 리베이트로 자신에게 주면 계약을 주겠다고 어느 공무원이 말했습니다. 제이크는 이에 대하여 어떻게 반응해야 할까요?
행동: 공무원의 제안은 불법 리베이트이며, 즉시 거절해야 합니다. 제이크는 제안을 상사 또는 법무부서에 알려서 적절한 조치를 취하도록 해야 합니다.

공정 거래

직원은 고객, 주주, 공급자, 동료, 지역사회를 상대하는 데 있어서 최고의 예절과 전문성을 갖추고 임해야 합니다. 직원은 타인의 제품 및 서비스를 표현하는 데 있어서 공정해야 하고, 조작, 은폐, 특권으로 취득한 정보, 실제 사실에 대한 왜곡, 기타 불공정 거래를 이용하여 불공정한 우위를 차지해서는 안 됩니다.

공급자와의 거래

GN은 최고의 공급자를 선정하기 위하여 사실을 공정하게 비교합니다. 모든 직원은 자신의 업무가 조달, 현지 사무소, 그 외 업무이든 상관 없이 이를 준수해야 합니다.

평가 또는 공급자 선정에 결정할 위치이든 아니든 직원은 특정 공급자로부터 “특별 대우”를 받기 위해 영향력을 행사하거나 이러한 시도를 해서는 안 됩니다. 이렇게 비취지는 것만으로도 GN의 기존 절차까지 부정직한 것으로 보이게 됩니다. GN은 최고의 공급자를 선정하기 위해 경쟁적 평가 절차를 사용합니다. 공급자가 제출한 가격과 기타 정보 그리고 이러한 정보에 대한 GN의 평가는 GN의 비밀 정보입니다. 현재 직원 및 퇴사한 직원은 서면 승인 없이 이 정보의 어떠한 부분도 GN 외부에서 사용할 수 없습니다. GN과 거래하기 위해 경쟁하는 공급자는 GN 선정 절차의 정직성을 꼭 신뢰해야 합니다.

경쟁사와의 업무 연락

당사자가 GN의 경쟁사일 때는 각별히 주의해야 합니다. 이러한 관계는 더욱 조심해야 합니다. GN의 직원과 경쟁사는 때에 따라 만나고, 대화를 하고, 같은 업계 또는 협회에 참가하게 됩니다. 기존 절차를 따른다면 이러한 접촉은 전혀 문제 없습니다. 허용 되는 접촉에는 업계의 타사를 대상으로 하는 구매 및 판매, 승인 받은 공동입찰에 대한 참여, 산업박람회, 표준 단체, 협회 참가 등이 포함됩니다. 하지만 이러한 접촉도 주의가 필요합니다. 의심이 든다면 법무부서의 조언을 구하십시오.

회사 자산

각 직원은 회사 자산을 보호하고 올바르게 사용할 책임이 있으며, 여기에는 회사 시설, 장비, 도구, 소모품, 차량, 정보 시스템을 분실, 도난, 손상, 파괴 행위, 태만, 허가 받지 않은 사용과 폐기를 방지하는 것도 포함 되어 있습니다. 회사 자산은 회사 사업 목표를 증진하는 목적으로 사용되어야 하며 허가 없이 개인 용도로 사용되어서는 안 됩니다.

각 직원은 회사로부터 보수를 받는 시간을 생산적으로 사용할 의무가 있습니다. 업무 외 활동을 위해 관리자의 승인을 받은 경우를 제외하고, 근무시간을 회사 업무와 직결 된 활동을 하는 데 전적으로 사용해야 합니다.

모든 음성 및 이메일 통신 내용은 회사의 단독전인 자산입니다. 이러한 시스템을 사용하는 통신 내용은 회사가 모니터링할 수 있고, 법원의 소환을 받을 수 있으므로, 이메일 제목 등, 통신 사항에 뚜렷하게 “Private”(사적임)이라고 표시하지 않는 한 이러한 시스템으로 주고받은 내용에 대한 사적인 보호를 기대해서는 안 됩니다. 사적인 통신 사항은 현지 법에 따라서 취급됩니다.

비밀 정보 및 내부자 거래

정보의 비밀 유지

회사의 업무 수행에 필요한 경우가 아니라면 GN의 비밀 정보 (아래에서 정의함) 및 제3자로부터 받은 정보는 직원 또는 이전 직원이 공개하거나, 이의 공개를 허용 또는 지원해서는 안 됩니다. 업무 목적으로 공개해야 하는 경우, GN을

보호하기 위해 법무부서에서 비밀유지각서 또는 라이선스 합의서를 작성할 수 있습니다.

“비밀 정보”라는 용어는 모든 비공개 정보, 상업 비밀, 지식, 데이터 또는 공개 되면 경쟁사에 이롭거나 회사에 해로운 그 외 정보로써, 발명, 상업 비밀, 아이디어, 프로그램, 노하우, 개선 사항, 디자인, 기술, 신제품, 사업 계획, 예산, 비공개 재무제표, 가격, 비용, 공급자, 고객, GN의 기타 직원의 기량, 보수 등이 여기에 포함되며 이에 제한 되지 않습니다.

딜레마: 빌은 GN 제품을 판매합니다. 고객과의 만남에서 빌은 고객이 다른 국가로 사업을 확장할 계획이 있다는 것을 알게 되지만 이는 공개된 정보가 아닙니다. 그 다음 날, 빌은 전날 고객의 경쟁사 직원을 만납니다. 경쟁사 직원은 이전 고객의 사업 전략에 대한 몇 가지 질문을 간접적으로 묻습니다. 첫 고객의 사업 계획을 언급하면 GN 제품을 더 팔 수 있다는 것을 빌은 알고 있습니다.

솔루션: 빌의 일은 GN 제품을 판매하는 것이지만, 어떠한 이유로든 비밀 정보를 공개할 수 없습니다. 빌은 고객 정보를 반드시 비밀로 유지해야 합니다.

내부자 거래

회사와의 관계로 인하여 회사 또는 타사의 실질적인 비공개 정보를 가진 직원은 법과 회사 정책에 따라서 회사 또는 해당 되는 타사의 증권(주식, 옵션 등)을 거래하는 것이 금지 되고,

이러한 정보를 바탕으로 거래할 타인에게 이 정보를 전달하는 것도 금지 됩니다(합리적인 투자자가 해당 주식을 구매, 판매, 보유하는 결정에 영향을 줄 수 있다면 이 정보는 “실질적”인 정보입니다. 정보가 일반적으로 주식거래 발표 또는 보도자료 등을 통해 광범위하게 공개 되지 않으면 이 정보는 “비공개” 정보입니다).

정기적으로 또는 단독적인 경우에 내부 정보에 노출 되는 직원은 회사의 등록부에 기록됩니다. 내부자 등록부에 기재 된 직원은 지정 된 4주 거래 기간 외에 GN Store Nord 증권을 거래하는 것이 금지 됩니다. 일반적으로 이 4주 기간은 GN Store Nord의 분기 및 연간 재무제표 공개일 다음 날에 시작 되고, 공개 이후 4주가 지나는 평일에 끝납니다. 기록 된 내부자는 등록 및 등록

말소에 대하여 즉시 알림을 받고, 4주 거래 기간의 시작 및 종료에 대하여 계속 통지를 받습니다.

직원이 금지 된 내부자 거래를 수행하지 않고 부적절한 거래를 하는 것으로 비춰지는 상황을 피하는 데 도움을 주기 위해 GN은 “GN Store Nord 주식 거래에 대한 내부 규칙”과 “내부 정보의 무허가 공개를 방지하는 내부 규칙”을 채택했으며, 이는 인트라넷에서 확인할 수 있습니다. 내부자 등록부에 대한 추가 정보도 인트라넷에서 찾아볼 수 있습니다.

딜레마:마이클은 분기별 재무 결과에 대한 작업을 담당하는 팀에 소속 되어 있고, 이를 공개 승인하기 전에 모든 결과를 정기적으로 볼 수 있습니다. 어느 날 친한 친구가 이렇게 묻습니다. “요즘 GN 사업 잘 돼가?” 이러한 가벼운 대화에서 “응, 이번 분기 결과가 참 좋아”라고 답변하는 것이 용인 됩니까?

행동:아니요, 용인 되지 않습니다. 이 정보는 아직 공개가 아니므로, 비밀 회사 정보로 간주해야 합니다. 더 나아가서 이는 실질적인 정보이므로 (즉 GN 주식의 가치 또는 가격에 유의미한 영향이 있을 것으로 합리적으로 기대 됨) 마이클이 이를 답변하면 덴마크 증권법을 위반하는 것입니다.

회사 증권 또는 회사 업무로 취득한 타사 증권에 대한 매매의 법적 제한이 불명확하다면 매매를 하기 전에 법무부서에 문의해야 합니다.

고용 관행

차별 및 괴롭힘

GN 직원의 다양성은 대단한 자산입니다. GN은 고용의 모든 면에 대하여 동등한 기회를 제공하며, 인종, 민족 특성, 성별, 종교, 연령, 성적 지향, 장애, 그 외 분류에 따는 차별이나 괴롭힘을 용인하지 않고, 이러한 방식으로 경멸하는

언사는 엄격히 금지하고 있습니다. 환영하지 않는 성적인 접근 및 이와 유사한 행동은 엄격히 금지합니다.

딜레마: 피터의 상사는 그의 동료에 대하여 빈번하게 인종차별적인 언사를 합니다. 이는 피터의 기분을 상하게 하지만, 상사이기 때문에 이에 대하여 반박할 수 없다고 느낍니다.

행동: 인종차별적 언사는 용인되지 않습니다. 여러분은 이러한 언사에 대하여 보복의 두려움 없이 반대 의사를 표현할 권리가 있습니다. 상사에게 이를 직접 말하는 것이 불편하다면, 인사부서, 법무부서 또는 상사 상위의 상사에게 이를 말해야 합니다. 또한 GN의 내부고발자 핫라인을 사용하여 익명으로 신고할 수도 있습니다.

건강 및 안전

GN은 안전 및 건강 규칙 및 관행을 준수하여 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하기 위해 노력합니다. 모든 직원은 모든 건강 및 안전 사항에 대하여 GN에 반드시 협조해야 하고, 모든 건강 및 안전 관련 정책, 표준, 지침, 절차를 따라야 합니다. 또한 모든 작업장 사고, 부상, 안전하지 않은 장비 사용 관행 또는 조건은 즉시 보고해야 합니다.

폭력과 위협 행위는 직장에서 허용 되지 않고, 직원은 근무에 적합한 상태로 임할 것을 기대 받습니다. 즉, 알코올, 마약, 약물 또는 다른 물질의 영향으로 안전하게 작업하는 능력이 손상되어서는 안 됩니다.

아동 노동 및 강제 노동

GN은 UN 아동권리협약에 따라서 아동 노동 및 강제 노동을 허용하지 않습니다.

정치적 활동

개별 시민으로서 직원은 본인의 선택에 따라서 대의, 후보, 정당에 기여할 자유가 있습니다. GN이 명시적으로 승인하지 않는 한 GN 직원은 GN을 개인적인 정치 활동에 연루하도록 허용 되지 않습니다. GN은 정치 활동 참여에 관련 된 모든 법을 준수할 것입니다.

결사의

자유

GN은 자발적인 결사의 자유를 존중하고, 이는 합법적인 수단으로 조직을

구성하고 집단적으로 협의하는 것을 포함합니다. 노동자 대표는 차별 대상이 아니며, 해당 직능을 수행하기 위해 작업장에 출입할 수 있습니다.

개인 데이터

GN은 직원의 개인 정보를 보유하고 있습니다. 이 정보는 법의 보호를 받는 민감한 정보를 포함합니다. 합법적인 목적으로 모든 법적 여건을 준수하는 경우를 제외하고 어떠한 사람에게도 이 정보를 공개하지 않는 것이 GN 정책입니다. 이러한 정보에 접근할 수 있는 모든 직원은 이 정책을 준수할 의무가 있습니다. 이러한 정보를 공개하기 전에 직원은 인사부서 또는 법무부서에 문의해야 합니다.

이권 충돌

이권 충돌은 직원의 사적인 이익이 어떠한 실질적인 방식으로든 회사의 이익에 방해가 되거나 방해가 되는 것처럼 보이는 경우에 발생합니다. 이권 충돌 상황은 직원의 일을 객관적이고 효율적으로 수행하기 어렵게 하는 행동을 하거나 이러한 이권이 있는 경우에 발생할 수 있습니다. 이권 충돌은 직원 또는 직원의 친인척이 회사에서 직원의 지위로 인해 부적절한 혜택을 받게 되는 경우에도 발생합니다. 직원은 이권 충돌 상황을 회피하고, 잠재적인 이권 충돌을 관리자에게 공개할 의무가 있습니다.

선물 및 혜택

GN 직원은 정상 업무 수행 절차의 일부인 경우를 제외하고, 어떠한 조직 또는 개인으로부터 선물, 팁, 상품, 호의, 혜택을 직간접적으로 수락해서는 안 됩니다. GN 직원은 정상 업무 수행 절차의 일부인 경우를 제외하고, 사업 획득 또는 유지를 위하여 타사 직원에게 선물, 팁, 상품, 호의, 혜택을 제공해서는 안 됩니다.

합리적인 수준이고, 업무 관행으로 일반적으로 받아들여지는 책임 한도 내의 환대나 향응을 수락하는 것이 이권 충돌은 아닙니다. 하지만 직원은 특정 사업 결정에 영향을 줄 의도이거나 이렇게 비취지는 선물은 절대로 받아서는 안 됩니다. **GN 직원에게 있어서 정상적인 업무 수행으로 허용 되는 혜택의 한도는**

미화 100 달러 또는 이에 상응하는 다른 통화 액수를 절대로 넘어서면 안 됩니다. 정상적인 업무 수행으로 허용 되는 혜택은 다음과 같습니다.

- 고객 또는 공급업체 사업장을 오가는 교통편
- 사업 활동과 관련 된 고급 호텔 투숙 비용
- 스포츠 또는 문화 이벤트 참가 (합리적인 수준 내)
- 업무 상의 오찬 또는 만찬
- 사무실 추첨 및 경품 행사에서 사용하는 작은 연말연시 선물

공급자 교섭, 선정, 구매 또는 GN 내에서 계약 관리 업무를 하는 직원은 선물 및 혜택에 대한 더 까다로운 업무 구매 조건이 적용 되므로 해당 직원 상사의 명시적인 서면 허가 없이는 공급자 또는 잠재적인 공급자로부터 어떠한 선물이나 혜택도 수락해서는 안 됩니다. 예외 사항: i) 고객 또는 공급업체 사업장을 오가는 교통편, ii) 사업 활동과 직접 관련 된 고급 호텔 투숙 비용, iii) 업무 상의 오찬 또는 만찬.

딜레마:공급자가 방문하여 펜과 연필이 든 세트를 카알라에게 감사의 표시로 주십니다. 이를 가져도 됩니까?
 행동:예. 선물의 값이 비싸지 않고 비슷한 상황의 다른 사람들에게도 이것이 많이 주어진다면 카알라는 이를 개인 용도로 간직해도 됩니다. 카알라가 선물의 가치와 적절함에 대하여 불명확하다면, 상사와 이를 상의해야 합니다.

예를 들어 다른 국가의 손님으로서 공개 석상에서 직원에게 가치 있는 선물이 주어지는 경우, 이 선물을 거절하면 선물을 주는 사람에게 망신 또는 모욕을 주는 원인이 될 수 있습니다. 그러한 경우, 가장 좋은 방법은 일반적으로 회사를 대신하여 그 선물을 수락하고, 보고한 다음 회사에 그 선물을 건네는 것입니다.

이권 충돌 상황에서 상기 지침대로 행동하지 않으면 해당 직원에게 나쁜 결과가 초래 될 수 있고, GN의 평판과 브랜드에 잠재적인 위해를 가할 수 있고, GN이 법적 처벌을 받을 수 있습니다. 직원에 대한 결과는 해고를 포함한 징계 조치로 이어질 수 있습니다. 기업에 대한 결과는 민법 및 형법 상의 처벌을 포함할 수

있습니다. 그러므로 상기 지침의 이해 및 이를 준수하는 행동 요건을 가장 중요한 사항으로 간주하십시오.

공급자 또는 공급업체와의 관계

특정 직원의 가까운 친척이 소유하는 회사에서 GN 사업 단위에 물품 또는 서비스를 제공하는 것은 최소한 이 사실이 공개되고 해당 직원 상위(그리고 최소한 법인 부사장 수준) 관리자 2명의 서면 승인이 없는 한 금지됩니다.

딜레마: 마틴은 형수의 회사가 GN에 뛰어난 제품을 공급할 수 있다고 믿으며, 형수가 이를 잘 해낼 것을 알고 있습니다. 마틴이 형수를 공급자로 제안하는 것이 허용 됩니까?

행동: GN은 언제나 뛰어난 공급자를 구하고 있지만, 잠재적인 이권 충돌은 공개를 해야 합니다.

외부 투자

GN에 공급, 경쟁, 구매 또는 그 외 사업 관계가 있는 사업체에 대한 직간접적 재정적 이권을 직원이 소유하는 것은 최소한 이 사실의 공개 및 해당 직원 상위(그리고 최소한 법인 부사장 수준) 관리자 2명의 서면 승인이 없는 한 금지됩니다.

상당한 투자가 아니며, GN에서의 근무 결과로 획득한 실질적인 비공개 비밀 정보를 바탕으로 주식을 획득하지 않은 경우, 이 항목은 직원이 GN과 사업 관계가 있거나 경쟁 관계에 있는 공개회사의 주식을 소유하는 것을 금지하지 않습니다.