

윤리 규범

K E R I N G



목차

프랑수아-앙리 피노(François-Henri Pinault)의 인사말
03

케어링집행 위원회의 공약
05

I. 비즈니스 경영에 대한 윤리 원칙
07

II. 주요 이해 당사자에 대한 우리의 비즈니스 경영 및 행동 원칙
09

III. 윤리 규범 시행 및 내부 고발 시스템의 사후 관리
21

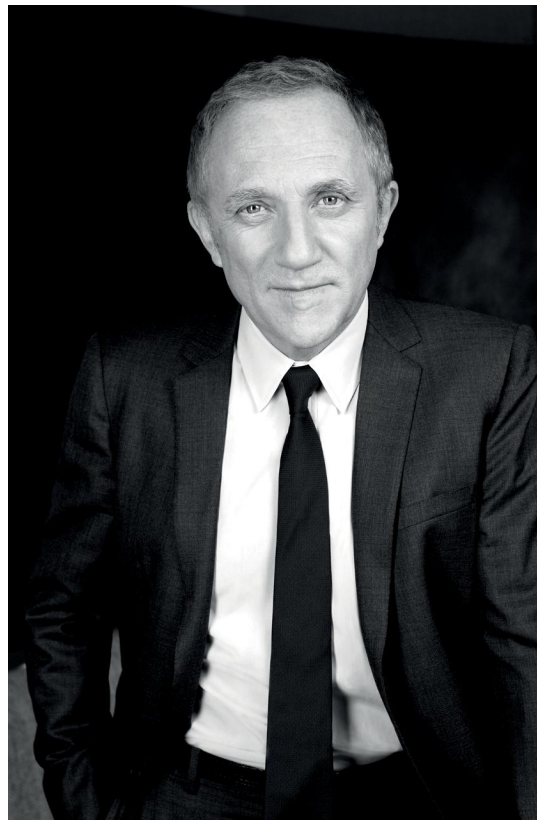


프랑수아-앙리 피노(FRANÇOIS-HENRI PINAULT)의 인사말

윤리를 비즈니스 경영의 중심에 두는 것은 도덕에 대한 케어링의 헌신을 나타내며, 신뢰의 원칙은 비즈니스의 지속 가능한 발전에 필수적인 요소입니다. 정직성에 대한 이러한 문화는 법률 및 규정 준수에 기반을 두며, 이와 동등하게 그룹 가치에 대한 공약에도 기반을 둔 것입니다. 이는 비즈니스에서의 국적, 위치, 직급 또는 연공서열에 관계없이 케어링직원이 일상 업무에서 직접 실천해야 합니다.

1996년 작성된 윤리 헌장이 윤리 규범으로 대체된 2005년 이래로, 윤리 규범은 우리의 일상 활동을 구성 및 안내하는 주요 원칙을 정의해 왔습니다. 윤리 규범에서는 각자의 전문 업무에서, 그리고 직원, 고객, 주주 및 비즈니스 파트너를 대할 때 기대되는 사항에 대한 기본 지침을 제공합니다. 또한, 환경에 대한 우리의 헌신, 즉, 환경을 보호하고 우리가 환경에 미치는 영향을 최소화하고자 하는 의지를 정의합니다. 그뿐 아니라, 사회 전반에 대한 우리의 헌신, 즉, 훌륭한 기업 시민의 역할과 책임을 충분히 수행하고자 하는 의지 또한 정의합니다.

본 윤리 규범은 2005년 처음 작성된 윤리 규범의 제4판입니다. 개정된 규범에서는 럭셔리 분야 **전문 그룹**으로 다시 태어난 시점에서, 우리의 윤리적 접근법을 다시 설명합니다.



본 윤리 규범에서는 모든 직원뿐만 아니라, 공급망에서 업무를 수행하고 가치 창출에 기여하는 모든 사람의 인권을 존중하려 헌신하고 있음을 강력하게 재확인합니다. 우리는 아동 노동, 강제 노동, 인신매매, 그리고 사회적 약자들, 특히 이주민에 대한 모든 폭력과 차별뿐만 아니라, 여성 문제에도 강력히 대처하기 위해 온 힘을 다하여 경계합니다.




또한, 개정된 규범에서는 특히 2015년 이후의 부패와 불법적인 영향력 행사를 보다 잘 예방하고 탐지하는 데 필요한 모든 개선점, 그리고 그룹 브랜드들 내 준법 기구와 브랜드 준법 감시인 국제 네트워크 설치에 대해 상기시켜 줍니다. 그룹 내 브랜드들은 필요한 정책과 절차를 정의하고, 그에 따라 모든 직원을 지원함으로써 윤리 분야의 모든 관련 법률 및 규정을 엄격하게 준수합니다. 우리는 부패, 불법적인 영향력 행사 및 사기 행위에 대한 무관용 원칙을 따르고 있으며, 우리 모두 이를 인식하고 있음이 중요합니다.

마지막으로, 케어링이 몇 년 전에 설치한 내부 윤리 고발 시스템은 본 규범 및 규범 내 원칙의 위반 또는 위반이 의심될 경우 모든 개인이 해당 사항을 보고할 수 있음을 알려드립니다. 해당 시스템은 케어링 직원뿐만 아니라, 우리와 계약 관계를 맺고 있는 모든 서비스 제공 업체 및 외부 파트너사에서 그룹을 위해 일하는 외부 및 임시 직원에게도 적용됩니다. 이러한 메커니즘은 필수적이며, 이로 인해 필요한 개선법과

함께 원칙 준수 시 발생할 수 있는 단점을 파악할 수 있습니다. 우리에게 해당 단점을 이타적으로 선의의 마음을 갖고 보고하는 것은 그룹 전체에 대한 필수적인 약속입니다.

본 윤리 규범은 우리의 모든 활동에 대한 지침을 제공하고 케어링과 케어링의 성공, 그리고 지속적 존립을 위한 것입니다. 여러분 모두 본 윤리 규범에 익숙해지고 매일 일상 속에서 실천하실 것이라 굳게 믿습니다. 그룹은 항상 여러분을 지원하고 이러한 요구 사항을 충족하는 데 도움이 되는 모든 요소를 준비해 놓았습니다. 여러분을 믿습니다.



프랑수아-앙리 피노
(François-Henri Pinault)
회장 겸 CEO



케어링 집행 위원회의 공약

케어링 집행 위원회의 구성원으로서, 우리는 그룹의 비즈니스 경영을 총괄적으로 책임집니다. 아울러, 케어링 그룹 및 브랜드들이 활동하는 전 세계 모든 곳에서 이루어지는 모든 내부 활동에서 케어링(Kering) 윤리 규범의 원칙을 매일 보급 및 설명하며 매일 일상 속에서 실천해야 하는 개인의 책임을 완전히 인식하고 있습니다. 이는 도덕적 필수 사항이며, 더 나아가 그룹의 영속과 성공을 보장합니다.

특히, 개인 사례 및 행동의 힘을 발휘하여 그룹 관리의 길을 열어가는 윤리 원칙의 포괄적 적용 가능성을 매일 실천하는 것은 개인 및 집단 모두의 책임입니다.



François-Henri Pinault
Chairman and Chief Executive Officer



Jean-François Palus
Group Managing Director



Francesca Bellettini
President and Chief
Executive Officer,
Yves Saint Laurent



Albert Bensoussan
Chief Executive Officer of the
Watches and Jewelry Division



Marco Bizzarri
President and Chief
Executive Officer, Gucci



Grégory Boutté
Chief Client & Digital
Officer



Cédric CHARBIT
Chief Executive
Officer, Balenciaga



Marie-Claire Daveu
Chief Sustainability Officer and
Head of International
Institutional Affairs



Jean-Marc Duplaix
Chief Financial Officer



Valérie Duport
Chief Communications & Image
Officer



Béatrice Lazat
Chief People Officer



Bartolomeo RONGONE
Chief Executive Officer,
Bottega Veneta



roberto vedovotto
President and Chief
Executive Officer, Kering
Eyewear

본 케어링윤리 규범은 케어링이사회에서 그룹 전체 직원들에게 회람하기 전 발표 및 검토했습니다.



윤영

그룹의 이사회는 다음 원칙을 항상 적용합니다.

- 그룹의 집행 이사회 구성원 및 그룹 이사는 그룹에서 정의한 내부 규정 및 정기 교육 과정으로 지원되는 이사회 내부 규정, 특히 이익 상충 문제와 관련된 사항을 준수합니다.
- 이사회 내에서 지속 가능한 발전 위원회의 목표는 지속 가능한 개발 및 윤리 분야에서 그룹의 엄격한 요구 사항에 부합하는 훌륭한 관리 구조 설계, 구현 및 감독에 관하여 그룹을 지원하는 것입니다.
- 상임 이사의 보수에는 그룹 내 성과 및 정직성 문화를 효과적으로 증진하는 데 기반을 둔 다양한 요소가 포함됩니다.



1

비즈니스 경영에 대한 윤리 원칙

케어링그룹은 정직하고 책임감 있게 행동하기 위해 만전을 기합니다.

모든 상황에서 윤리적 접근법으로 비즈니스를 수행하는 것이 기업의 영속성을 보장하는 길입니다. 우리 경쟁 시장에서의 성공과 지속적인 발전은 고객과 직원, 주주, 비즈니스 파트너 및 현지 사회의 신뢰에 달려 있습니다. 신뢰를 쌓기 위해서는 시간이 필요하며, 날마다 신뢰를 더해가며 이를 구축해야 합니다. 비즈니스 환경에서의 윤리란 때로는 모순된 것처럼 보일 만큼 다양한 문제를 안고 있습니다. 다양한 문화의 국가들과 경제 발전 수준이 각기 다른 전 세계 지역에 진출한 우리 그룹의 경우에는 더욱더 그러합니다.

그럼에도 불구하고, 이러한 차이점들은 단순명료하고 강력한 원칙을 공유하여 극복할 수 있으며, 이러한 원칙들로부터 상식과 책임 의식을 통해 우리의 행동 방향을 알 수 있습니다. 케어링윤리 규범은 1996년 도입된 그룹의 첫 윤리 헌장에 기반을 두어 2005년 작성되었습니다. 본 윤리 규범은 정기적으로 개정되며 다음 두 가지 포부를 목표로 합니다.

- 그룹의 윤리 원칙을 간단하고 체계적으로 규정한다.
- 그룹의 모든 직원과 더 나아가 모든 주주를 대상으로 한다.

모든 직원이 공유해야 할 윤리 원칙:

- 정직하고 책임감 있게 행동할 것
- 법률 및 규정을 준수할 것
- 각자의 존엄성과 권리를 존중할 것
- 자연환경을 보호할 것
- 그룹과 주주들의 이해관계에 있어 기업 자원과 자산을 사용할 것
- 직원들이 지역사회 및 지속 가능성 계획에 참여하도록 지원할 것
- 비즈니스 기밀 보안을 엄수할 것

그룹의 비즈니스 경영 원칙은 다음 핵심 국제 기준을 준수하는 것을 목표로 합니다.

- 국제 연합 세계 인권 선언 및 유럽 인권 협약
- 다양한 국제 노동 기구 협약, 특히 29, 105, 138, 182 협약(아동 노동 및 강제 노동 금지), 155 협약(근로자의 안전 및 건강 보호), 111 협약(차별 방지), 100 협약(보수의 평등), 87 및 98 협약(노동조합 활동의 자유, 단체 결사 및 단체 교섭권의 보호)



- 다국적 기업에 대한 OECD 지침
- 아동의 권리 보호를 위한 국제 연합 협약
- 국제 연합 글로벌 콤팩트 및 관련 지속 가능한 개발 목표(SDG) 내 10가지 원칙
- UNGP (*비즈니스 및 인권에 관한 국제 연합 지침*)
- 국제 연합 여성 인권 강화 원칙

도움을 요청해야 합니다. 또한, 규범의 문제점이나 위반 사항을 보고해야 합니다.

우리는 그룹 윤리 규범 위반을 방지하고, 이를 위반 시 벌칙을 부과하며 필요한 모든 시정 및 교정 조치를 취할 것을 약속합니다.

일상 활동에서의 윤리 원칙의 적용으로 많은 질문이 발생할 수 있으며, 이는 사례, 주제에 대한 심도 있는 지식, 교육과 질문할 권리 보장을 통해 끊임없이 격려 및 개선되어야 합니다.

그룹의 윤리적 비즈니스 경영을 위한 기준과 토대가 되는 본 윤리 규범 외에도, 반드시 익숙해지고 올바르게 적용해야 하는 다른 문서가 있습니다. 따라서 본 규범을 보완하는 문서, 특히 준수 매뉴얼과 관련 정책 및 절차 관련 문서를 읽어 각자의 책임에 따라 주제 관련 지식을 쌓아가는 것은 개인의 책임입니다. 마찬가지로, 매년 그룹의 모든 직원은 전 세계 모든 그룹 직원을 대상으로 개발된 필수 윤리 강좌 1개 이상을 반드시 수강해야 합니다.

케어링의 모든 직원은 윤리 규범과 규범 내 원칙들을 숙지하고 행동하기 전에 스스로 질문해야 합니다. 특히 자신의 행동에 의심이 간다면 경계하고, 직면한 윤리적 딜레마를 해결하는 방법을 모르는 경우



2

주요 이해당사자에 대한 우리의 비즈니스 경영 및 행동원칙

앞에서 언급한 국제 기준 외에도 케어링그룹은 우리 모두가 공유해야 하는 실천 및 행동 원칙을 명백히 밝히고 주지시키는 것이 필요할 것으로 생각합니다, 또한, 이는 우리 모두가 다양한 사람들과 주주들과의 정기적 또는 간헐적인 교류에서 이행해야 합니다.

즉, 다음 대상 모두에 해당합니다.

- 케어링그룹의 직원
- 고객 및 소비자
- 주주 및 금융시장
- 비즈니스 파트너 및 경쟁 업체
- 환경
- 사회 전반

케어링그룹의 직원

**관리자: 윤리 규정을 준수하고 정직성
문화를 장려하는 핵심 역할 수행**

관리자들은 그룹 규정 및 윤리 원칙에 따라 모든 직원이 자신의 직무를 수행할 수 있도록, 개인적 예시로서 그룹의 윤리 가치와 원칙을 직접 실천하고, 팀에 윤리 규범이 적절히 적용되었으며 팀에서 이를 준수하는지 확인해야 할 특정 책임이 있습니다. 또한, 그룹 내 주요 메시지와 우수 사례가 보급되고 있음을 보증하는 역할을 수행합니다. 관리자들은 윤리 문제 또는 딜레마 발생 시 담당 팀의 의견을 직접 경청 및 지원하여 팀원이 자신의 이익과 질문을 자유롭게 표현하도록 장려하고 있습니다.

*우리는 전문적인 관계에서 다음 가치와
규정을 준수 및 이행할 것을 약속합니다.*

무결성, 충성도 및 책임감

우리는 정직하고 책임감 있게 행동해야 할 의무가 있습니다. 특히, 우리는 부정한 것으로 판명될 수 있는 상황(부패, 이익 상충, 자산 횡령, 사기성 정보 전달 등) 또는 악의적인 행위에 관여하지 않을 것을 보장합니다.

전반적으로, 우리는 일상 근무처에서 또는 출장 시 일상 업무 활동과 관련하여 그룹 윤리 원칙을 준수하고 그룹 및 브랜드들의 이익과 이미지를 보호할 것을 보장합니다.



인권 존중 및 법률 준수

우리는 동료 및 직원들을 존중하고, 공정하게 대우하며, 동기를 부여하고 개인의 존엄성과 권리를 보장하는 근무 환경을 제공하도록 노력해야 하며 이들의 역량 계발과 복지를 도모합니다. 우리는 교육, 이동 및 내부 승진의 기회를 제공하고 모두의 고용 가능성을 확대함으로써, 개인의 전문성, 동기 부여와 업무 만족도에 기여하는 인사 정책을 강화하고자 합니다.

우리는 인권과 노사 관련 법률을 준수하는 근로 환경을 제공하며, 그룹 및 브랜드들이 활동하는 모든 국가의 환경, 보건 안전에 관한 법률 및 규정을 준수합니다.

우리는 아동 노동 및 강제 노동을 단호히 금지합니다.

우리는 그룹 내 직원들의 자유로운 의사 표현을 장려합니다.

우리는 대화를 장려하고 현지 법과 규정에 의거한 노동조합의 자유로운 활동을 보장합니다.

모든 형태의 괴롭힘을 받지 않는 근무 환경

케어링(Kering)은 심리적, 성적 또는 권력 남용 등, 모든 종류의 괴롭힘, 차별, 협박, 또는 모욕적인 행동을 용납하지 않습니다. 다른 사람들의 존엄성과 권리에 해를 끼칠 수 있는 방식으로 행동하지 않는 것은 모든 개인의 책임입니다.

여기서 괴롭힘이란, 인간의 존엄성이나 심리적 안녕을 위태롭게 하고, 근무 환경을 악화하는 구두적 발언, 행동 또는

몸짓 등 모든 형태의 적대적, 모욕적 또는 굴욕적 행동에 대한 반복적 및 자발적 패턴을 의미합니다. 괴롭힘은 여러 가지 형태로 일어납니다(모욕적, 공격적이거나 외설적인 발언, 소문 또는 조롱, 위협, 품위를 손상하는 업무 수행 요청, 집단에서의 제외 또는 격리 등).

특히, 성희롱은 성적 특성의 협박이나 강요이며, 성적 청탁을 대가로 바람직하지 않거나 부적절하게 보상을 약속하는 행위입니다. 여기에는 경미한 위반 행위에서부터 성적 학대 또는 성폭력에 이르기까지 일련의 행동이 포함될 수 있습니다.

괴롭힘은 징계 처분의 대상이 될 수 있으며, 많은 국가에서 형사 소송이 제기될 수 있는 문제입니다.

차별 방지, 다양성 및 기회균등

케어링에서 우리는 다양성이 창의성과 혁신의 근원이며, 더 나아가 경제적 성과를 불러온다고 믿습니다. 우리는 모든 차이점을 고려한 포괄적 접근법을 개발하기 위해 신중히 노력하고 있으며, 이를 통해 모든 사람이 자신답게 생활할 기회를 도모하고자 합니다. 이는 우리가 조직 내 모든 직급에 대해 평등 문화를 보급하고, 차별 없는 개방적이고 격려하는 근무 환경, 즉 그룹을 성공으로 이끄는 환경을 제공하는 데 주력하는 이유입니다. 우리는 기회균등과 평등한 대우를 촉진합니다. 이러한 맥락에서, 우리는 모든 직급에 대해, 모든 직무와 직위에서 다양성과 성 평등을 더욱 강화하는 데 헌신하며, 모든 직급의 여성 직원의 역량이 낭비되지 않도록 합니다.



직장에서의 복지, 일과 생활의 균형

케어링은 직원들이 직장 생활과 개인 생활 사이의 균형을 잘 유지하고, 근무 시 개인의 복지를 도모하기 위해 직원을 배려하고 생산적 활동을 장려하는 지원 환경을 조성하는 데 헌신하고 있습니다. 이를 위해 그룹은 개인의 일상생활을 원활하게 하고 직장 생활의 질을 개선하기 위한 정책과 메커니즘을 구현합니다. 여기에는 원격 근무, 육아 휴직, 일과 삶의 균형을 가장 잘 관리하는 포털 솔루션, 심리적 지원 서비스, 웰빙 데이 등이 포함됩니다.

또한, 그룹은 재단을 통해 여성 폭력을 근절하기 위해 오랫동안 노력해 왔으며 그룹 직원에 대한 가정 폭력 인식 교육을 제공하고 있습니다. 우리는 기업에 직장을 여성에게 안전하고 따뜻한 곳으로 만드는 책임이 있다고 믿으며, 상기한 제도로 직장 생활의 질을 개선하고 있습니다.

비즈니스 기밀 유지

그룹의 내부 또는 외부 주주와의 일상적인 교류 및 상호 작용에서 모든 직원은 다음을 수행합니다.

- 합의된 계약을 존중하며 승인 없이 공개를 금지하는 기밀 원칙을 준수함으로써 비즈니스 기밀 보호
- 정당한 절차에 따라 권한을 위임받은 담당자에게만 정보를 엄격히 공개
- 책임지고 있는 모든 기밀 데이터 유지 및 보호
- 공공장소에서 공개된 서면 및/또는 구두 정보에 특히 주의

직원 개인 데이터 보호

우리는 항상 직원 데이터의 가치를 인식하고 있습니다. 따라서, 직원의 개인 정보를 존중 및 보호합니다.

이를 위해 케어링그룹의 모든 직원은 다음 권리를 가집니다.

- 새로운 데이터 처리 전 공정하고 투명한 정보 제공, 적절한 경우 사전 동의
- 합법적인 이익이 있을 경우 데이터 처리에 대한 이의 제기 권리
- 데이터 액세스 및 수정 권리
- 데이터 액세스는 제한된 수의 사람들에게만 허용
- 필요한 조건 충족 시 퇴사 후 데이터 폐기 권리

케어링은 럭셔리 분야의 그룹이므로, 직원 중 일부는 잠재적으로 높은 시장 가치를 지닌 데이터를 이용할 수 있습니다. 케어링그룹은 데이터 유출 위험을 인식하고 있으므로 데이터 보안을 강화하기 위해 노력합니다.

그룹 자산의 책임감 있는 사용

모든 직원은 모든 그룹 자산의 오용, 낭비 또는 부적절한 사용을 피하고자 노력합니다. 특히, 모든 물적 자원(전화, 차량, 컴퓨터 등)에 대해 모든 직원은 사용 시의 규정에 대해 통보받았으며 이를 준수하는 것에 동의합니다. 무형 자원(인터넷, 이메일 등)의 경우, 업무 활동의 올바른 수행에 부정적인 영향을 미치지 않는다면 가끔 개인 사용을 용인할 수 있습니다.



소셜 네트워크 및 개인 웹사이트의 합리적인 사용

우리는 직원들이 그룹 및/또는 소속 브랜드들의 대사로써 활동하는 것을 격려합니다. 그러나 그룹 및/또는 브랜드들 내에서 정당한 절차에 따라 권한을 위임받은 사람만 그룹 및/또는 브랜드들을 대표하여 외부와 소통할 수 있습니다. 그룹에 관해 말하는 것은 허용되지만 그룹을 대표해서는 안 됩니다.

모든 직원은 소셜 네트워크 및 개인 웹사이트를 포함하여 공개되었거나 개인적인 공간에서 그룹의 전문적인 가치를 나타냅니다. 따라서, 우리는 케어링의 이미지와 명성을 보존하기 위해 그룹에 직접적 또는 간접적으로 연관된 주제에 관한 견해를 표현할 때 정직하고 전문적인 분별력을 발휘할 의무가 있습니다. 우리는 각자의 견해, 그리고 개인적 이해관계와 그룹의 의견 사이에 혼란이 없어야 함을 확실히 해야 합니다. 이러한 이유로 인해, 자신의 신원을 밝히고 활동하거나, 소셜 네트워크 및 토론 포럼에서 자신의 신원과 근무지를 연관지은 채 활동할 경우 이러한 견해가 자신의 견해에 불과하며, 해당 주제에 대해 그룹의 이미지 또는 입장을 반영하지 않는다고 언급해야 합니다.

교육 및 윤리 인식

교육 및 윤리 인식 프로그램은 그룹의 전 세계 모든 직원에게 제공됩니다. 본 프로그램은 매년 갱신되며, 모든 사람에게 특정 시나리오와 관련 사례를 사용하여, 자신에게 기대되는 사항을 이해하고 그룹의 윤리 원칙을 완전히 준수하도록 유도하는 도구를 제공합니다. 직원은 이를 반드시 수료해야 합니다.

고객 및 소비자

진정성, 안전 및 품질

우리는 고객 및 소비자를 만족시키고 신뢰를 얻기 위해 업무 활동에 최선을 다합니다. 브랜드 전반에 있어 그룹은 품질, 안전, 산업 및 지적 재산권 관련 현행 기준 및 규정을 준수하는 서비스와 제품을 기획하고 판매하며, 명료하고 믿을 수 있는 고품질 정보를 제공합니다.

우리 영업용 홍보 및 광고는 진정성, 충실성, 고객 및 소비자 안전 추구에 기반을 두고 있습니다.

개인 정보 및 기밀 데이터 보호

고객이 우리에게 제공한 고객 정보에 대한 결정권은 고객에게 있으며, 개인 정보는 고객에게 약속한 대로 관련 법률에 의거하여 반드시 기밀로 유지할 것입니다.

우리는 개인이 데이터를 검색, 수정 또는 삭제할 수 있는 권리를 존중하며 수집된 데이터에 대해 백업 장치(아날로그 및 디지털)를 사용합니다.

그룹은 고객 및 담당자가 그룹에 위임한 데이터의 가치를 인식합니다. 그룹은 럭셔리 분야를 전문으로 다루고 있으므로, 잠재적으로 높은 시장 가치를 지닌 고객 데이터를 보유하고 있습니다. 그룹은 데이터 유출 위험을 인식하고 일반 데이터 보호 규정을 준수하는 것뿐만 아니라, 고객 데이터에 대해 최선의 보호를 제공함을 보장합니다.

그룹은 데이터 유출 위험에 대응하기 위한 최선의 해결책을 갖추기 위해 브랜드들, 부서 및 기업, 그리고 유럽 경제 지역



내외의 공급 업체 간에 필요한 기밀 정책을 수립했습니다.

우리는 통제 대상 데이터와 관련된 잠재적 위험을 가장 잘 관리하기 위해, 그룹 개인 정보 보호 책임자의 감독하에 모든 사업, 모든 국가 및 모든 그룹 브랜드를 포함하는 교차 기능적인 접근법을 채택했습니다.

주주 및 금융 시장

정보의 진정성

우리는 현재 우수 사례와 기준이 반영된 기업 운영 방식을 이행합니다. 우리는 책임감 있고 효율적인 방법으로 그룹 자원을 사용하여 주주와 금융 시장의 신뢰와 지원을 얻어야 합니다. 우리는 정직하고 정확한 금융 정보를 이들에게 제공해야 합니다. 우리는 모든 해당하는 회계, 금융 및 증권 거래소 기준 및 규정을 철저히 준수합니다.

내부자 거래 방지

우리는 상장 기업으로서 주식 시장 규정 (특히 시장 남용에 관한 유럽 지침에 따른 규정, 이에 국한되지 않음) 및 이행 규정, 유럽 금융시장국과 금융시장국의 견해 및 권고 사항 준수에 특별히 주의를 기울이고 있습니다. 그룹에서는 내부자 거래를 방지하기 위해 준수 프로그램을 마련하였으며, 여기에는 윤리 위원회 등의 다양한 조직과 절차, '거래 금지 기간' 일정(특정 인물들이 케어링주식 거래에 참여하지 못하는 기간), 내부자 거래와 내부 정보 관리 절차에 관해 다룬 행동 강령이 포함됩니다.

비즈니스 파트너 및 경쟁 업체

우리는 어떠한 경우에도 공정하고 질서 있는 비즈니스 관계를 유지하고자 합니다.

그룹은 직원들의 비즈니스 경영 지침이 되는 윤리 원칙을 밝히고, 특히 법률 및 규정 준수, 불법적인 영향력 행사를 포함한 모든 형태의 부패 방지, 이익 상충과 관련하여 비즈니스 파트너에 대한 윤리 원칙을 분명히 밝혀둡니다.

부패, 불법적인 영향력 행사, 뇌물

케어링은 불법적인 영향력 행사를 포함하여 모든 형태의 부패를 엄격하게 금지하며, 특히 그룹이 활동하는 각국의 부패 방지법을 준수함으로써 부패 방지를 위해 노력하고 있습니다. 이러한 부패 방지법에는 적용 가능한 프랑스 법(Sapin II 법률에 따라 개정된 대로), 이탈리아 법, 미국의 해외 부패 관행법 및 영국의 부패 방지법이 포함됩니다. 그룹은 이러한 측면에서 무관용 원칙을 따릅니다.

적극적인 부패는 직접적 또는 간접적으로 때에 관계없이 개인에게 불법적으로 이익이 되는 사항을 제안하고 약속하는 것입니다. 이러한 행위의 목표는 해당 인물로 하여금 특정 행동을 하거나 하지 않도록 조장하는 것입니다. 수동적인 부패의 개념은 부패를 저지른 사람의 상황을 뜻합니다. 공적으로든 사적으로든 부패를 저지른 사람은 형사 처벌의 대상이 됩니다. '이익이 되는 사항을 제공하는 것'이란 무엇이든 가치 있는 것을 제공하는 것을 의미합니다(예: 돈, 바우처, 다양한 종류의 초대, 선물, 기부, 취업 약속, 출장비 환급 등).



'불법적인 영향력 행사'는 자신이나 타인에게 직접적 또는 간접적으로 제공되는 모든 종류의 제안, 약속, 기부, 선물 또는 이익이 되는 사항이며, 이들에게 실제 또는 추정되는 영향력 남용을 유도하거나 다른 사람의 남용으로 인해 공공 기관이나 공공 행정 기관으로부터 우수한 성적, 직업, 계약 또는 기타 유리한 결정을 얻기 위한 것을 말합니다.

우리는 그룹 전반에 걸쳐 뇌물 수수를 금지합니다. 뇌물 수수란 행정상 결정의 시행을 용이하게 하거나, 보장 및 가속하기 위해 비공식적인 금액을 지불하는 것을 의미합니다.

직접적 또는 간접적으로 물질적, 상업적 또는 개인적 이익을 얻기 위해 그룹의 이름으로 또는 그룹을 대표하여 정치 단체, 노동조합, 문화 관련 또는 자선 단체에 자금을 지원하는 것도 전적으로 금지됩니다.

선물, 현물 급부, 접대, 기부 및 후원

모든 직원은 선물이나 청탁 또는 초대 등 모든 사항에 관해 주었는지 받았는지와는 관계없이, 주는 사람이 받는 사람에게 영향을 미치기 위해 의도된 것인지를 반드시 자문해 보아야 합니다.

케어링직원 및 비즈니스 파트너는 이익을 얻거나 영향력을 행사할 목적으로 선물, 서비스 또는 엔터테인먼트 등의 상품 또는 서비스를 약속, 제안, 제공, 요청 또는 수락해서는 안 됩니다.

현재 또는 잠재적 공급 업체, 고객 또는 파트너로부터의 선물 제공을 요청, 수락 또는 장려하는 사실 자체만으로도 이익 상충 또는 부패 행위를 수반할 수 있습니다.

선물의 가치만으로는 이익 상충이나 부패 행위가 존재한다는 결론을 내릴 수 없으므로, 각 직원은 자신의 계통 관리 부서에 제공 사항에 대한 합리적 사유와 정당성에 관해 투명성과 경계의 증거를 제공하도록 요청 받을 수 있습니다.

기부금 및 후원 계약은 이와 유사한 수준으로 투명해야 하며 정당한 절차를 거쳐 타당성이 입증되어야 합니다. 자선 단체에 기부할 예정인 기부금은 사전에 감사 및 승인을 받아야 합니다.

의심스러운 경우 직원은 자신의 계통 관리자에게 연락하여 해당 지역의 처리 절차를 참조해야 합니다.

이익 상충

케어링직원은 개인적 또는 가족이나 가까운 친척의 이익이 자신이 속한 브랜드들 또는 그룹의 이익과 상충하거나 판단의 독립성, 직업적 정직성 또는 그룹의 이미지 또는 평판을 손상할 수 있는 상황에 놓여서는 안 됩니다. 이것이 바로 이익 상충 상황입니다.

다음과 같은 상황에서는 이익 상충이 발생할 수 있으므로 피해야 합니다. 이는 그룹의 이익에 반하기 때문입니다.

- 케어링의 이익과 상충하는 이해관계가 있는 제 3자를 위해 자발적으로 일함
- 케어링의 행동 및/또는 의사 결정을 방해할 수 있는 개인적, 재정적 또는 상업적 이익 유지 및 상황 조성
- 직속 상사 또는 부장과의 부적절한 업무 관계 유지



- 개인적인 판단에 영향을 줄 수 있는 선물 또는 초대 수령
- 개인적 이익이나 가까운 친척의 이익을 증진하기 위해 특정 서비스 제공 업체 선정 또는 선택에 영향을 미침

직원이 이익 상충의 위험에 직면하게 됐을 때는 즉시 직속 여부에 관계없이 상사 또는 기타 관련 조직 또는 부서(인사부, 내부 감사실, 준법 기구, 준법 감시인)에 관련 사실을 알려야 하며, 그에 대한 해결책을 찾지 못하는 한 해당 브랜드들 또는 그룹에서 문제의 제 3자맞고 있는 관계에 절대로 개입하지 않도록 해야 합니다.

사기

사기는 일반적으로 사람이나 기업이 불법적으로 돈, 상품 또는 기타 주요 자원(귀중한 정보 등)을 제공하도록 조장하기 위한 목적으로 자행하는 개인 또는 기업에 대한 기만행위를 뜻합니다.

사기 사건의 빈번한 예시:

- 위조
- 신분 도용
- 허위 또는 은행 송금 사기
- 사이버 공격

사기를 척결하는 것은 우리 비즈니스의 올바른 수행에 필수적인 윤리적 행동으로, 지속적인 경계가 필요합니다. 모든 사기 행위는 부끄러운 것으로, 징계 조치가 취해질 수 있습니다.

자유 경쟁

경쟁 법률은 고품질의 상품과 서비스를 최상의 가격으로 제공하기 위해 모든 기업이 공정한 경쟁을 할 수 있도록 보장하기 위한 것입니다. 우리는 자유롭고 개방적이며 공정한 경쟁에 참여할 수 있다고 믿으며, 이는 가격 및 품질, 그리고 제품 사항의 범위 면에서의 소비자의 이익 실현을 위한 경제적, 사회적 진보 요인입니다. 우리는 그룹이 활동하는 모든 시장에서 경쟁에 적용되는 규정을 엄격히 준수할 것입니다.

공급 업체 및 하청 업체의 공약

인권과 기본적 자유에 대한 존중은 케어링의 핵심 윤리 공약으로, 모든 직원과 주주가 지지해야 하는 사항입니다. 이를 위해 본 윤리 규범에서는 윤리 및 인권에 관한 주요 국제 기준을 활용합니다.

우리는 공급 업체로 하여금 그룹 공급 업체 헌장에 명시된 원칙을 준수하도록 요구합니다. 우리는 아동 노동 및 강제 노동을 척결합니다. 그룹은 이에 관한 확인 조치를 이행하며 기본 원칙을 비즈니스의 핵심 가치로 공유하지 않는 파트너와 서비스 공급 업체와는 협력 관계를 맺지 않도록 합니다.

따라서, 그룹은 주요 공급 업체를 정기적으로 평가할 것을 약속합니다. 케어링과 브랜드들은 업체들이 윤리 규범 및 공급 업체 헌장을 준수할 수 있도록 지원(연수 프로그램, 기술 개발, 우수 사례 공유 등) 및 조언을 제공합니다.



그룹은 계약 관계를 맺고 있는 모든 공급 업체에 체계적으로 전달되는 지속 가능성 원칙을 더욱 확립했습니다. 이는 공급 업체 현장의 주요 원칙을 보완하고 명시하는 모든 기본 원칙과 지침을 다시 상기시켜주며, 그룹 웹사이트에서 확인할 수 있습니다.

더 나아가, 케어링그룹은 럭셔리 분야에 특화된 활동과 모델 관련 특정 문제를 고려하여 업무 관계와 모델 복지에 관한 현장을 마련했으며, 여기에는 해당 인물에 대한 높은 수준의 정직성, 책임감 및 존중을 장려하는 내용이 담겼습니다.

마지막으로, 그룹은 현대 노예 제도에 관한 성명서를 웹사이트에 온라인으로 게시합니다.

공급 업체 및 하청 업체에 대한 우리의 약속은 국제 연합이 발표하고 국제 연합 비즈니스 및 인권 기본 지침(UNGP)에 명시된 인권 존중 요구 사항에 부합합니다.



케어링그룹 공급 업체 헌장

① 케어링그룹과 브랜드들은 인권과 기본적 자유를 존중함을 선언하며, 국제 노동 기구(ILO)의 규정, 특히 아동 노동 및 강제 노동, 노예 제도 폐지 및 환경 보호를 위한 국제 협약 준수를 중요하게 생각합니다. 또한, 그룹은 2008년 이래로 글로벌 콤팩트 가입 기업으로서 글로벌 콤팩트 10대 원칙을 수호합니다.

② 그 일환으로, 케어링과 브랜드들은 공급 업체에 대해서도 다음과 같은 기본 원칙을 반드시 준수할 것을 강력히 요구하며 본 원칙은 케어링공급업체 헌장을 구성합니다.

- 15세 미만 아동의 노동 금지(14세 이상의 아동 노동을 허가하는 ILO 특별 조항은 예외로 함)
- 모든 형태의 노예 제도, 인신매매, 부채로 인한 종속, 강제 노동 착취 금지 및 이러한 형태의 노동을 사용하여 생산된 상품 및 서비스의 이용 또한 금지
- 착취에 취약한 근로자 집단, 특히 이민자에 대한 차별 없는 모집 및 고용 관행, 이동 권리 및 보상의 자유 보장과 동시에, 자신의 권리에 대해 잘 알 수 있도록 주의를 기울임

‘강제 노동’이란 다양한 형태의 징벌 협박을 통해 개인에게 종용하거나 무보상으로 획득한, 당해인의 자발적인 의사에 의하지 않은 근로 또는 용역을 말함. 불법적인 아동 근로 또는 강제 노동은 문제의 공급 업체가 케어링및 브랜드들과의 영업 관계를 맺을 수 없게 하는 사유가 됨.

- 근로 성격 또는 근로 여건상 근로자의 건강, 안전, 정직성 또는 도덕성(깨끗하고 및 안전한 근무 환경, 식수대 구비, 위생 시설 등)을 위태롭게 할 수 있는 모든 형태의 근로를 금지할 것
- 근무지에서의 존엄성과 복지에 반하는 모든 행위, 특히, 보수, 최저 임금, 근로 시간(최대 근로 시간, 휴식 기간), 근로 여건에 관한 권리와 관련 근로 규정에 위배되는 모든 관행 금지
- 근로자의 직접적인 의사 표현의 권리, 노동조합 활동 및 단체 임금 협상의 자유 존중
- 모든 형태의 차별, 특히 인종, 민족 및 성적 차별 또는 장애 관련 차별 금지 및 다양성을 증진하는 근로 조건 조성
- 모든 형태의 심리적 괴롭힘, 특히 성희롱, 성적 취향에 대한 협박, 위협 또는 강요나 성적 청탁을 대가로 한 보상 약속 금지



- 모든 남성과 여성을 동등하게, 공평하고 정중하게 직장에서 대우. 특히 여성의 임금과 관련하여 모든 형태의 협박, 괴롭힘, 폭력 또는 불평등한 대우에 특별한 주의를 기울임
- 직접 적용할 수 있는 환경 규정 준수 및 더 나아가 환경 보호 관련 글로벌 콤팩트의 3가지 원칙 실천을 위해 노력
 - 환경 문제에 대한 예방적 접근
 - 더욱 큰 환경적 책임을 증진하기 위한 계획 착수
 - 환경 친화적인 기술의 개발 및 보급 장려
- 필요에 따라 현장 원칙을 모든 직원들이 적절하게 이해하는 데 필요한 모든 방법으로, 모든 언어로 보급 및 갱신. 케어링그룹에서 존재하는 내부 고발 절차에 관해 통보
- 현장 원칙을 자국의 공급 업체 또는 하청 업체에 효과적으로 적용하기 위해 적절히 조치
- 현장 적용에 심각한 어려움을 겪거나, 중대한 침해 발생 시 케어링밋/또는 브랜드들에 이를 충실히 보고

③ 케어링그룹과의 상품 및 서비스 조달 계약 전, 케어링밋/또는 브랜드들을 대표하는 직원들은 필요한 경우 외부 참관자의 동행 하에 공급 업체의 행정 문서, 직원, 해당 서비스 또는 상품의 생산 및 포장 공장, 제품 및 서비스 운송 현장에 대한 자유로운 접근을 보장함으로써 현장 원칙을 충실하게 준수할 수 있는 여건이 마련되어 있는지 평가할 수 있어야 합니다.

이러한 평가 목적의 방문은 필요하다고 간주될 때 반복해서 시행될 수 있습니다.

방문은 엄격한 기준에 따라 평가 보고서의 대상이 됩니다. 적절한 경우, 평가 보고서에 대한 배포 권한은 케어링이 보유합니다.

④ 계약 이행 기간 동안 케어링밋/또는 브랜드 직원, 또는 케어링밋/또는 브랜드들의 위탁을 받은 외부 기관은 사전 통보 없이 공급 업체가 본 현장에 따른 공약을 잘 준수하고 있는지 심사할 수 있습니다. 공급 업체는 모든 행정 문서와 공급 업체 직원, 근무지 및 생활 공간에 대한 용이한 접근을 보장해야 합니다.

⑤ 케어링또는 브랜드들의 모든 계약 업체에 대하여, 기체결된 어떠한 계약 조항에도 불구하고, 현장 준수는 양사 간 영업 관계에 있어 중요한 조건이 됩니다. 계약 업체의 유의미한 현장 위배 시 케어링밋/또는 브랜드들 측에서는 영업 관계 존속을 위해, 관계 지속을 원하는 경우, 어떠한 수정 조치를 취해야 하는지 결정할 권한을 갖습니다. 일반적으로 케어링과 브랜드들은 모든 공급 업체에 현장에 명시된 목표를 달성하기 위한 관행을 개선할 수 있도록 지원과 조언을 제공할 것을 보장합니다.

⑥ 케어링그룹은 공급 업체가 현지 법률 및 국제법, 특히 비즈니스 법률 및 과세 분야의 법률을 존중 및 준수할 것을 기대합니다.



환경

우리는 전 세계와 천연자원 보존에 지속적으로 유념하면서도 미래의 명품을 창출하고, 혁신을 통해 기후 변화와 생물 다양성의 손실에 미치는 영향을 줄여 미래 세대를 지원하기 위해 노력합니다.

광범위한 환경 영향 측정

지속 가능성은 우리 그룹 전략의 핵심입니다. 또한, 가치 창출 과정의 핵심 요소이기도 합니다.

우리는 브랜드들이 환경, 경제 및 사회 개선에 기여하는 새로운 비즈니스 모델을 수립하도록 권장합니다.

그러한 의미에서 그룹은 직접적인 활동 분야뿐만 아니라, 원료 가공부터 소비자에게 전달되는 그룹 브랜드들의 서비스 및 상품 마케팅까지 공급망의 활동이 자연 자본과 생물 다양성 보호 문제에 미치는 영향을 측정할 것을 약속합니다.

케어링은 투명성과 공유에 전념하면서, 환경 보호에 열성을 다하는 가장 많은 수의 조직과 방향을 함께하기 위해 EP&L (환경적 손익 회계)의 결과를 공개하고 그 방법을 공개합니다.

환경적 영향의 큰 감소

그룹의 지속 가능한 발전 전략은 2025년을 기점으로 케어링의 환경 보호 관련 포부를 분명히 밝힙니다.

- 그룹 활동으로 인한 CO2 배출량을 50% 줄이는 것을 목표로, 과학적 접근법을

통해 지구의 한계를 고려하는 방식으로 자원 사용

- 그룹 EP&L을 40% 줄이고, 원료 및 생산 공정에 대해 책임감 있는 조달 기준 설정에 주력

이러한 기준에서는 각 주원료 및 생산 공정에 대해 사회적 및 환경적 영향, 원료의 추적성, 동물 복지 및 위험한 화학 물질의 단계적 폐기를 고려하여 수립해야 할 우수 사례를 정의합니다. 케어링의 표준은 모든 사람에게 공개되어 있으며 이는 럭셔리 산업 그 이상을 넘어 가능한 한 가장 광범위한 채택을 장려하기 위한 것입니다.

케어링, 럭셔리 분야의 지속 가능한 개발 선도 기업

우리는 활동 영역 내에서 또는 공급망 전체에서 환경적 영향을 줄이기 위해 야심 찬 목표를 설정했습니다.

우리는 대화와우수 사례의 실천을 권장하며, 이를 긍정적인 경영 전략으로 간주합니다.

우리는 헌신적인 기업들만이 변화를 줄 수 있다는 점을 알고 있으며, 앞으로 수십 년 동안의 환경 문제에 직면한 상태에서 기꺼이 참여하고 싶어 하는 모든 사람 및 외부 주주들과 협력합니다(대학, 과학자 및 연구 센터와의 파트너십, 비정부 환경 단체와의 대화, 럭셔리 및 다중 산업 분야의 근로자 참여 등). 이를 통해 사고와 지식을 발전시키고 환경 문제에 대응하여 혁신적인 솔루션을 개발할 수 있습니다.

우리의 오픈 소스 정책은 경쟁에서 필요한 도전과 관련하여 우리가 환경 보호에 더 큰 중요성을 부여한다는 증거입니다.



사전 예방 원칙

마지막으로, 우리는 환경 보호 관련 사전 예방 원칙을 적용하고, 현재의 과학 수준에서 잠재적 피해를 유발하는 것이 심각하고 돌이킬 수 없는 방식으로 환경에 영향을 미칠 가능성이 있다면, 일시적이며 그에 상응하는 조치를 취하기 위해 위험 평가 절차를 채택할 것입니다.

시민 사회

주주와의 대화 및 경제 사회적 발전

우리는 인권을 소중히 여기며 그룹 활동이 이루어지는 곳 어디서나 사회적으로 책임감 있는 기업으로서 행동하고자 합니다. 우리는 인권을 수호하는 이들에 대한 물리적 또는 법적 위협, 협박 또는 공격을 용납하지 않을 것입니다.

우리는 국제기구, 비정부 기구 및 시민 사회 대표가 표명한 우려 사항에 귀를 기울이고 대화를 장려하고자 합니다.

우리는 활동 중인 모든 국가의 문화를 존중합니다. 우리는 특히 원료를 조달하는 지역 사회의 경제적 및 사회적 발전에 적극적으로 기여하기를 원합니다.

우리는 그룹이 활동하는 대부분의 국가에서 사회 결속과 교육 활동 또는 문화 및 보건 증진 활동에 참여하고 있습니다. 특히, 우리는 '내일의 디자이너'를 교육하고,

창의력을 기르고, 학생들과 양질의 대화를 나누며 미래의 럭셔리 산업이 직면할 과제에 대한 인식, 특히 윤리 및 지속 가능한 발전 측면에서 이를 제고하기 위해 학생 공동체와의 교육 프로그램을 개발합니다.

케어링재단

케어링은 지속 가능한 경영이라는 전략의 일환으로서, 브랜드들과 직원들로 하여금 여성 폭력 퇴치를 위해 노력하고 있는 케어링재단을 중심으로 여성의 권익 증진 활동에 참여할 것을 적극적으로 장려합니다. 재단은 지역 NGO가 운영하는 프로젝트와 사회적 기업가들을 지원하며, 여성 인권 인식 캠페인을 조직하고, 이들 그룹의 직원이 참여할 수 있도록 합니다.

과세

케어링그룹은 책임감 있는 기업 시민으로서 활동하는 지역마다 과세법 및 국제 표준을 준수하고 모든 세금 및 의무를 이행할 것을 약속합니다.

로비 활동

그룹은 활동하는 국가에서 정치 활동에 자금을 지원하는 데 참여하지 않습니다. 그럼에도 불구하고, 그룹은 럭셔리 분야의 선도 기업으로서 활동하는 국가의 규정 발전에 기여하는 대화, 의견 교환 및 토론에 참여할 수 있을 것으로 기대합니다.



3

윤리 규범 시행 및 내부 고발 시스템의 사후 관리

케어링윤리 규범은 그룹의 모든 직원에게 적용됩니다. 본 규범은 그룹 내 전 세계의 모든 신규사원에게 제공되며, 케어링 프랑스 기업의 내부 규정 내 필수적인 부분입니다. 이는 프랑스 법률에 의거하여 설립된 기업인 케어링이 현재 프랑스 법률과 규정을 완전히 준수하도록 하기 위함입니다.

본 윤리 규범은 전 세계의 주요 언어로 작성되어 케어링 웹사이트(www.kering.com)와 그룹 인트라넷에서 다운로드할 수 있습니다.

2005년에 윤리 규범을 배포함과 동시에, 케어링 그룹 윤리 위원회가 설치된 바 있으며, 지금은 두 개의 지역 윤리 위원회가 추가로 조직되어 아시아 태평양 지역 윤리 위원회(APAC)와 미대륙 지역 윤리 위원회가 존재합니다. 또한, 모든 사람이 무료로 액세스 가능한 국제 핫라인이 그룹 내 주요 언어로 지원됩니다.

윤리 위원회의 3대 임무는 다음과 같습니다.

- 본 윤리 규범 및 원칙의 원활한 배포와 실천 감독
- 본 규범 해석 및 적용에 대한 질문에 관한 간단한 설명 요청부터 담당 위원회에서 그룹 윤리 원칙 위배라 판단하기 전의

항의(심결) 접수까지, 그룹의 모든 직원의 다양한 요청에 응답

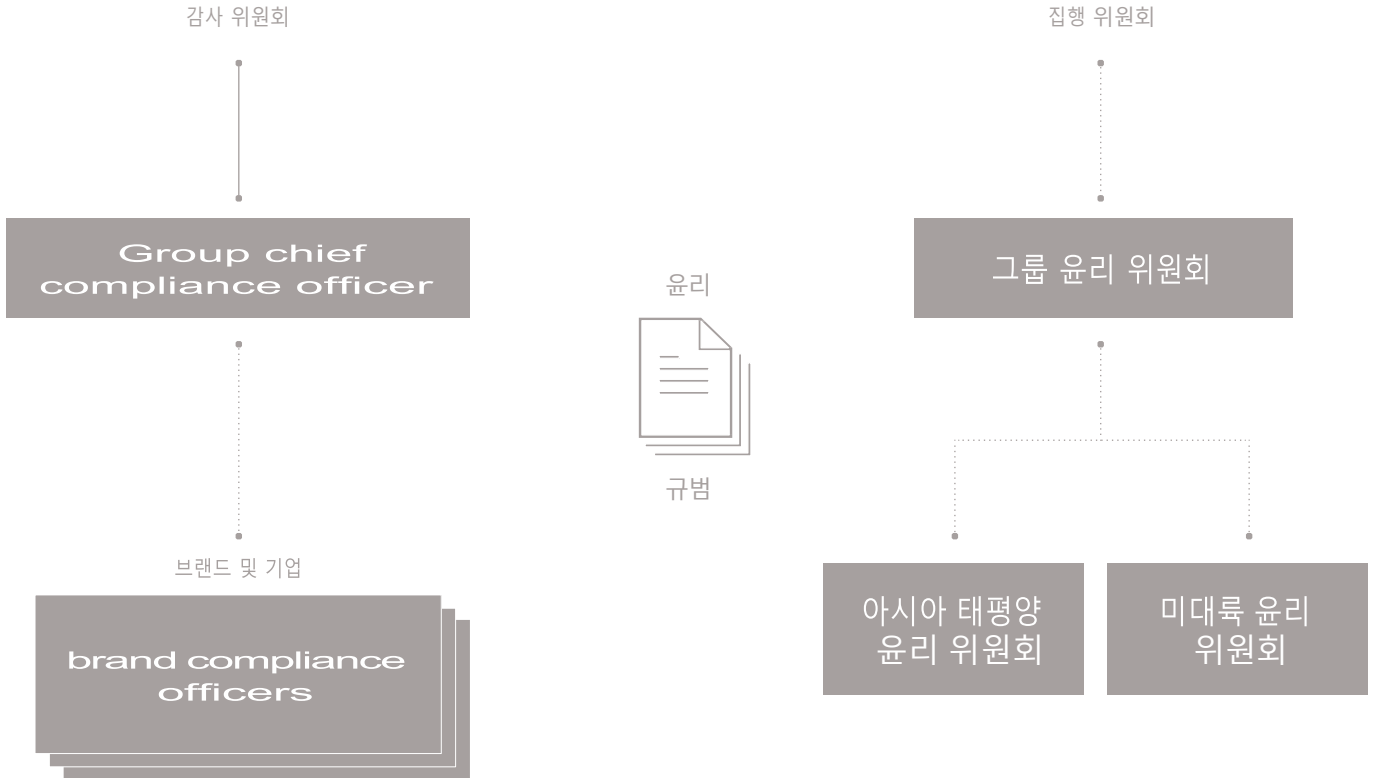
- 지속 가능한 경영 및 윤리적 발전 분야의 그룹 정책 및 행동을 발전시킬 수 있도록 사전 대책 강구

윤리 위원회는 그룹 브랜드들의 대표와 케어링 직원(케어링 그룹 또는 케어링 APAC 또는 케어링 미대륙 직원)들로 구성됩니다. 각자의 지역 특성은 그룹 내 책임 정책 대표단의 일환으로, 제기된 질문에 가장 적절한 응답이 제공되도록 합니다. 그룹 윤리 위원회에 보고하고 위원회 권한 하에 있는 최종 중재자의 역할은 그룹 전체에 윤리 원칙이 일관되게 적용됨을 보장하는 것입니다.

또한, 2015년부터 그룹 최고 준법 책임자(CCO)가 주도하는 준법 기구가 운영되고 있습니다. 해당 기구는 각 브랜드의 의장이 임명한 브랜드 준법 감시인(BCO) 네트워크의 지원으로, 그룹 내 모든 직위의 직원을 돕고 안내하여 현행법, 특히 부패 척결 및 경쟁 관련 법률 준수를 보장합니다.

규정 준수 프로그램의 모든 절차는 새로운 적용 가능한 법률에 따라 정기적으로 업데이트됩니다.





내부 고발 시스템: 윤리 위원회, 준법 기구 및 핫라인

내부 고발 시스템을 통해 다음을 보고할 수 있습니다.

- 범죄 또는 형사 범죄
- 법률 또는 규정의 심각하고 명백한 위반
- 그룹 윤리 규범에 위배되는 행위
- 공익에 대한 위협 또는 심각한 피해

실제로 모든 직원은 해당 계통 관리자에게 윤리 규범 해석이나 해당 규범을 적용하지 못한 것으로 의심되는 사항에 관해 설명을 요청하거나 질문해야 합니다. 또한, 직원 대표, 법률 부서, 내부 감사부 또는 인사부에 문제를 제기할 수 있습니다.

해당 행동을 정당화할 필요가 없고 원한다면, 직원은 그룹 위원회, APAC 위원회 또는 미대륙 위원회 3개의 윤리 위원회 중 하나에 연락하는 것을 선택할 수 있습니다. 위원회들은 법적 의무가 없는 한 원칙적으로 익명 요청을 처리하지 않습니다. 따라서 윤리 위원회에 연락하는 모든 사람은 자신의 신원을 증명해야



합니다. 그러나, 윤리 위원회가 담당 혐의의 성격이 특별히 혼란스러울 경우, 제공된 세부 사항과 문서가 조사가 가능할 정도로 충분히 준비되었다면 위원회는 익명성에 반하더라도 처리할 수 있습니다.

해당 문제를 언급한 사람('내부 고발자'라고도 함)은 고발 대상이 되는 사실이나 행동에 대해 개인적으로 알고 있어야 하며 이타적으로 선의의 마음을 갖고 행동해야 합니다.

위원회는 제출된 사건을 처리하는 데 있어 엄격한 기밀 유지를 보장합니다(기업이 해당 사건이 속한 브랜드에 영향을 미치는 브랜드 대표가 부재한 상황에서의 사건 심사, 윤리 위원회가 관련 기업의 조치를 요청하기 전 이의 제기자의 동의 요구, 윤리 위원회에서 다루는 모든 보고서 내 사건의 익명성 등). 특수한 경우를 제외하고 중재는 3개월 이내에 처리되며, 조사는 조사 매뉴얼의 지침을 따릅니다. 해당 지침 중 일부 버전의 경우, 그룹이 활동하는 국가의 현지 요구 사항을 고려하여 여러 버전이 제공됩니다.

모든 직원은 그룹의 최고 준법 감시인에게 직접 또는 직원이 속한 기업 또는 브랜드의 브랜드 준법 감시인에게든 관계없이, 타당한 이유를 제시할 필요 없이 준법 기구에 연락하기로 결정할 수도 있습니다.

2018년 이후 내부 고발 시스템은 Sapin II 법률의 모든 요건을 충족하기 위해 새로운 절차에 의해 강화 및 적용되었습니다. 새로운 절차를 적용함에 있어 내부 고발 시스템은 현재 케어링 그룹의 유급 직원 및 인턴뿐만 아니라 그룹 및/또는 브랜드들을 유지 관리하거나 계약 관계에 있는 서비스 제공 업체 또는 외부 파트너를 위해 일하는 외부 및 비정규직 직원들도 이용 가능합니다.

모두를 위한 핫라인

윤리 위원회 및 준법 기구와 병행하여, 모든 사람은 자신이 언급한 문제를 등록 및 기록하도록 개설된 글로벌 윤리 핫라인에 직접 연락하여, 해당 윤리 위원회에 전달하고 접수된 정보의 기밀성과 보안을 보장하기 위해 확인 및 승인된 사람을 통해 준법 기구에 보고해야 합니다. 연락을 받은 위원회 또는 준법 기구는 신고자에게 연락을 받았음을 확인하기 위해 신고자에게 연락합니다.

본 핫라인은 그룹에서 가장 많이 사용되는 언어로 직원들에게 회신하며 내용은 기밀로 유지됩니다.

명백한 비상사태, 특히 누군가의 생명이 위험에 처한 경우, 그에 맞는 긴급성으로 처리될 것이라는 점에 유의해야 합니다.

내부 고발자의 기밀 유지 및 보호

내부 고발자의 보고서에서 대상자의 신원 등, 내부 고발자의 신원 정보 및 전달된 정보에 대한 엄격한 기밀 유지와 내부 고발자에 대한 모든 보복 금지는 내부 고발자의 신변을 보호하기 위한 것입니다. 보복 행위를 하는 사람은 징계 처분을 받게 됩니다. 즉, 사실이 입증되지 않은 경우에도 선의의 내부 고발자는 우려할 이유가 없으며 협박을 당할 시 보호 대상이 됩니다.

윤리 위원회는 추천을 통해 기업 내에서 해당 문제를 해결하는 데 가장 적합한 사람에게 추천서를 발송합니다. 해당 인물들은 경청 후 조언을 제공합니다. 추천자들은 그룹 내 직원이 윤리 규범에서 옹호하는 윤리 원칙 중 하나를 준수하지 못하는 것을 목격했다면 정당한 경우 청문회에 참석할 기회가 주어지며 해당 요청은 기밀로 조사된다는 것을 보증합니다



Empowering Imagination