

# (주)우성케미칼 윤리경영

제정 : 2019. 09. 01

주식회사 우성케미칼



# 윤리헌장

주식회사 우성케미칼은 합성수지(기타 플라스틱)를 국내외 시장에 공급하는 대한민국 대표 케미칼 기업으로, 인류의 건강과 편리성, 복지 증진을 위해 글로벌 케미칼사로 발돋움하여 국가와 산업발전에 앞장선다. 우리는 이러한 긍지와 자부심을 바탕으로 지속적 성장을 위해서는 공정하고 투명한 윤리문화 정착이 필수요건임을 인식하고 다음과 같이 윤리헌장을 제정하여 회사의 모든 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로 삼고자 한다.

## 1. 사회적 책임 이행

우리는 사회가 요구하는 기본적인 가치관을 존중하고 각종 법규를 준수하며, 국가경제와 사회 발전에 기여한다.

## 2. 신뢰받는 기업 추구

우리는 회사의 명예를 지키고 도덕성과 정직성을 바탕으로 한 공정한 직무 수행으로 신뢰받는 기업을 만든다.

## 3. 인간존중 경영

우리는 직원 개개인의 존엄과 가치를 존중하고 공정한 인사와 복지를 실현한다.

## 4. 고객을 위한 가치 창조

우리는 고객의 입장에서 고객이 필요로 하는 고객을 위한 새로운 가치를 창조하고 보다 개선된 제품을 제공한다.

## 5. 기업과 임직원의 이익 극대화

우리는 원가절감과 생산성 향상을 통한 기업가치를 극대화하여 임직원의 이익에 기여한다.

# 윤리규정

## 제1조(총칙)

이 윤리규정은 (주)우성케미칼의 공정하고 투명한 윤리 문화를 조성하기 위하여 임직원들이 지켜야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준을 제공하기 위한 것으로서, (주)우성케미칼의 모든 임직원들은 윤리규정을 올바르게 이해하고 준수해야한다.

## 제2조(임직원의 기본 윤리)

1. 관련 법규를 철저히 준수하고 투명하고 객관적인 기준에 따라 공정하게 업무를 수행한다.
2. 직무와 관련하여 협력업체 등 거래업체로부터 금전, 부동산, 물품, 상품권 등 금품이나 향응을 받지 않는다.
3. 우월적 지위를 이용하여 이해관계자(직원, 협력업체, 거래업체 등)에게 부당한 행위를 하여서는 안 된다.
4. 회사 자산을 사적인 목적으로 사용해서는 아니되며, 업무상 취득한 회사의 비밀 및 정보를 승인 없이 사내·외에 유출해서는 안 된다.
5. 회사업무에 지장을 주는 타업 종사를 금지한다.
6. 성적 수치심을 유발시키는 언어적, 신체적 행위 등의 성희롱과 상이한 성별을 이유로 차별해서는 안 된다.
7. 회사가 원하는 바람직한 인재상을 스스로 정립하고 지속적인 자기계발을 통해 회사가 원하는 인재상에 부합되도록 노력한다.
8. 기타 불공정거래는 비윤리적이라는 사실을 임직원에게 주지시키고 임직원이 준수하도록 교육시켜야 한다.

## 제3조(고객에 대한 윤리)

1. 고객의 의견과 제안을 항상 경청, 존중하고 고객과의 약속은 반드시 지킨다.
2. 고객의 요구와 기대를 궁극적인 판단 기준으로 삼아, 고객에게 도움이 되는 최고의 품질과 서비스를 제공하고 고객이 원하는 가치창조를 위하여 노력한다.
3. 고객은 회사 성장의 가장 큰 원동력임을 인식하고 안정적인이고 가치있는 제품을 공급하도록 최선을 다한다.

#### 제4조(경쟁사 및 거래업체에 대한 윤리)

1. 자유경쟁의 원칙에 따라 시장경제 질서를 존중하고, 경쟁사와는 상호 존중을 기반으로 정정당당하게 선의의 경쟁을 추구하고 필요에 따라 협업한다.
2. 회사가 시행하는 입찰 및 계약체결 등에 있어 자격을 구비한 개인 또는 단체에게 평등한 기회를 부여하고 청렴 계약을 체결하여 이를 준수하는 등 공정하고 투명하게 업무를 수행하고 거래상 우월적인 지위를 이용하여 부당한 요구를 하지 않는다.

#### 제5조(임직원에 대한 윤리)

1. 직원 개개인을 존엄한 인격체로서 대하고, 공정한 직무 수행을 위한 제도를 확립하며, 직무를 통하여 긍지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다한다.
2. 개인의 능력과 성과에 따른 공정한 평가를 통하여 업무 성취감 및 새로운 동기부여를 유발하고 고용과 승진 등 인사관리에 차별을 하지 아니한다.
3. 전문적이고 창의적인 인재로 육성하기 위한 교육 방법을 지속적으로 개발하고, 원활한 의사소통을 통하여, 모든 직원이 창의력을 발휘할 수 있도록 지원한다.
4. 쾌적하고 안전하게 근무할 수 있는 근무환경을 조성하며, 임직원의 건강, 교육, 복리후생 등 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 지원한다.

#### 제6조(국가와 사회에 대한 윤리)

1. 회사는 국가와 사회의 가치관을 존중하며 관계 법령을 준수하고, 적법하고 정당한 기업 활동을 통하여 회사를 발전시킴으로써 사회적 부를 창출하고 국민 생활의 질을 향상시켜 사회적 역할과 책임을 다한다.
2. 회사는 정치에 관여하지 않는다.
3. 회사는 안전에 관한 제반 법규와 기준을 준수하며 교육과 훈련을 통해 임직원의 사고예방 관리에 최선을 다한다.
4. 회사는 영업활동을 영위함에 있어 관련 법규를 준수하며 불공정 거래행위를 하지 않는다.

## 부 칙

1. 이 규정은 2019년 09월 01일부터 시행한다. 이전의 진행했던 내용은 본 규정에 의거하여 진행했다고 본다.

# 윤리강령

## 제1장 총칙

### 제1조(명칭)

본 규칙은 주식회사 우성케미칼(이하 '회사'라 한다)의 윤리 행동강령(이하 '강령'이라 한다)이라 칭한다.

### 제2조(목적)

이 행동강령은 회사의 부패방지과 깨끗한 직무환경조성을 위하여 임직원이 준수하여야 할 행동의 기준을 규정하는 것을 목적으로 한다.

### 제3조(정의)

1. 사원(직원)이라 함은 취업규칙에 의하여 채용된 사원(직원)을 말한다.
2. 임원이라 함은 이사(「상법」 제401조의 2 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 포함한다) 및 감사를 말한다.
3. '직무관련자'라 함은 직원의 소관 업무와 관련되는 임직원 이외의 자로서 다음 각 목에 해당하는 자(개인 또는 단체)를 말한다.
  - 가. 회사 관련 민원을 제기하였거나 제기할 것이 명백한 자
  - 나. 감사, 감독, 검사 등의 대상인 자
  - 다. 회사에 보상을 요청하였거나 요청하려는 것이 명백한 자
  - 라. 회사와 계약을 체결하였거나 체결하려는 것이 명백한 자
  - 마. 회사에 대하여 특정한 행위를 요구하였거나, 직원의 직무상 권한의 행사 또는 불행사로 인한 금전적 이해관계가 있는 자
  - 바. 정책, 사업 등의 결정 또는 집행으로 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 자
  - 사. 그 밖에 회사에서 부패방지를 위하여 정하는 업무와 관련된 자
4. '직무 관련 임직원'이라 함은 임직원의 직무수행과 관련하여 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 다른 임직원 중 다음 각 목에 해당하는 직원을 말한다.
  - 가. 직원의 담당업무와 관련하여 직무상 명령을 받는 하급자

나. 인사, 예산, 감사, 상벌 또는 평가 등의 직무를 수행하는 담당직원 이외의 임직원  
다. 업무를 위임, 위탁하는 경우 그 업무를 위임, 위탁하는 직원, 위탁받는 직원  
라. 그 밖에 회사에서 정하는 직원

5. '금품 등'이란 다음 각 목에 해당하는 것을 말한다.

가. 금전, 유가증권, 부동산, 물품, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산적 이익

나. 음식물·주류·골프 등의 접대·향응 또는 교통·숙박 등의 편의 제공

다. 채무 면제, 취업 제공, 이권 부여 등 그 밖의 유형·무형의 경제적 이익

6. '공직자 등'이란 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률에서 정하고 있는 공직자 또는 공적 업무 종사자를 말한다.

7. '내부정보'라 함은 회사의 경영 또는 영업비밀, 재산상황 등에 관한 것으로서 투자자의 투자판단에 영향을 미칠 수 있는 일체의 미공개 정보를 의미한다.

8. '협력업체'란 회사가 발주하는 공사 및 물품을 구매하는 등록된 외부업체를 말한다.

9. 강령에서 사용하는 용어 중 본조에서 별도로 규정하지 않은 용어의 정의에 관하여는 관련 법령과 규정에서 사용하는 용어의 정의에 의한다.

#### **제4조(적용범위)**

이 강령은 회사의 모든 임직원(근로계약에 따른 파견근로자를 포함한다)에게 적용한다.

#### **제5조(준수의무와 책임 등)**

모든 임직원은 행동강령을 숙지하고 준수하여야 하며 위반 사항에 대하여는 그에 따른 책임을 진다.

## 제2장 공정한 직무수행

### 제6조(공정한 직무수행을 저해하는 지시)

1. 임직원은 하급자에게 자기 또는 타인의 이익을 위하여 법령이나 규정에 위반하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니 된다.
2. 상급자로부터 공정한 직무수행을 위반하는 지시를 받은 직원은 그러한 지시에 따르지 아니 하여야 하고, 회사에 해당 사실을 신고한 후 회사의 별도 지시를 받을 수 있다.
3. 임직원은 제2항에 따른 지시 불이행을 이유로 어떠한 차별이나 불이익을 받지 아니한다.

### 제7조(이해관계 직무의 회피)

1. 임직원은 자신이 수행하는 직무가 자신, 자신의 직계 존속·비속, 배우자 및 배우자의 직계 존속·비속과 금전적 이해관계가 있거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 직무관련인 경우에는 그 직무의 회피 여부 등에 관하여 소속 팀장에게 보고 후 처리하여야 한다. 다만, 대표이사가 공정한 직무수행에 영향을 받지 아니한다고 판단하여 정하는 업무의 경우에는 제외한다.
  - 1). 4촌 이내의 친족(「민법」 제767조에 따른 친족을 말한다)
  - 2). 자신이 2년 이내에 재직하였던 단체의 대리인
  - 3). 300만원 이상의 금전거래가 있는 자
  - 4). 배우자, 자신의 직계 존속·비속과 형제자매, 배우자의 직계존속과 형제자매가 임원으로 재직하고 있는 영리를 목적으로 하는 단체
  - 5). 회사 퇴직임직원으로서 퇴직 전 5년 이내에 같은 부서에서 근무하였던 자
  - 6). 학연, 지연, 종교, 채용 동기, 종래에 같은 직장에서 근무한 경우 등 지속적인 친분 관계가 있어 공정한 직무수행이 어렵다고 판단되는 자
  - 7). 최근 2년 이내에 인·허가, 계약의 체결, 정책·사업의 결정 또는 집행 등 직무수행으로 직접적인 이익을 주었던 자 중 지속적인 친분 관계가 형성되어 공정한 직무수행이 어렵다고 판단되는 자
  - 8). 그 밖에 대표이사가 공정한 직무수행이 어려운 관계에 있다고 정한 자
2. 임직원은 제1항에서 정하고 있는 사항에 해당하는지 여부가 불분명한 경우 소속 팀장 또는 임원과 반드시 상의하여야 한다.

### **제8조(특혜의 배제)**

임직원은 직무를 수행함에 있어 지연, 혈연, 학연, 종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별하여서는 아니 된다.

### **제9조(예산의 목적 외 사용 금지)**

임직원은 업무활동을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 회사에 재산상 손해를 입혀서는 아니 된다.

### **제10조(투명한 회계 관리)**

임직원은 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계원칙 등에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 회계를 기록, 관리하여야 한다.

### **제11조(인사, 청탁 등의 금지)**

1. 임직원은 자신의 승격, 이동, 보직 등 인사에 관하여 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사업무를 담당하는 자에게 청탁하게 하여서는 안 된다.
2. 직위를 이용하여 다른 임직원의 승격, 이동, 보직 등 인사에 부당하게 개입해서는 안 된다.



## 제3장 부당 이득의 수수 금지 등

### 제12조(이권 개입 등의 금지)

임직원은 직위를 이용하여 부당한 이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 해서는 아니 된다.

### 제13조(직위 등의 사적 이용 금지)

임직원은 직무의 범위를 벗어나 사적 이익을 위하여 회사의 명칭이나 직위를 공표·게시하거나 이를 이용하거나 타인으로 하여금 그러한 행위를 하게 하여서는 아니 된다.

### 제14조(알선, 청탁 등의 금지)

1. 임직원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 직원의 공정한 직무수행을 해치는 알선, 청탁 등을 해서는 아니 된다.
2. 임직원은 직무수행과 관련하여 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 직무 관련자를 다른 직무관련자에게 소개해서는 아니 된다.

### 제15조(미공개정보 이용 행위의 금지)

임직원은 내부정보를 적법한 절차에 따라 공개되기 전까지는 회사 외부의 누구에게도 누설하여서는 아니 된다.

### 제16조(직무관련 정보를 이용한 거래 등의 제한)

1. 임직원은 직무수행 중 알게 된 내부정보를 이용하여 유가증권, 부동산 등과 관련된 재산상 거래 또는 투자를 하거나 타인에게 그러한 정보를 제공하여 재산상 거래 또는 투자를 돕는 행위를 해서는 아니 된다.
2. 직무 관련 정보라 함은 다음 각 호에 해당하는 정보를 말한다.
  - 1). 기술개발 관련 정보
  - 2). 대내·외 사업 관련 정보
  - 3). 판매, 공사, 용역, 구매 등 각종 계약 관련 정보
  - 4). 업무수행 중 취득한 개인정보

## 제17조(회사 자산의 사적 사용, 수익 금지)

1. 임직원은 회사의 자산을 사업 활동 및 승인된 목적으로만 사용해야 한다.
2. 임직원이 제1항을 위반하는 경우 공용재산 사적 사용으로 취득한 경제적 이익 및 회사 자산의 취득 가액 전액을 그 비위 행위로 인한 회사의 피해액의 3배 이내에서 환수조치할 수 있다.

## 제18조(금품 등의 수수 금지)

1. 임직원은 직무와 직간접적으로 관련하여 기부·후원·증여 등 그 명목에 관계없이 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다.
2. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 금품 등에 해당하지 아니한다.
  - 1). 대표이사가 소속 직원이나 파견 직원에게 지급하거나 상급자가 위로, 격려, 포상 등의 목적으로 하급자에게 제공하는 금품
  - 2). 원활한 직무수행 또는 사교, 의례 또는 부조의 목적으로 제공되는 음식물, 경조사비, 선물 등으로서 법령에서 정하는 가액 범위 안의 금품 등
  - 3). 임직원과 관련된 동호회·동창회·향우회·친목회·종교단체·사회단체 등이 정하는 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품 등 및 그 소속 구성원 등 직원과 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 직원에게 제공하는 금품 등
  - 4). 그 밖에 사회상규(社會常規)에 따라 허용되는 금품 등
3. 임직원은 위 제2항 제3호에도 불구하고 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 직무관련자 또는 직무 관련 임직원으로서 금품 등을 제공한 경우에는 그 수수 사실을 내부 신고하여야 한다.

## 제19조(청렴한 계약의 체결 및 이행)

1. 임직원은 회사에서 시행하는 모든 공사·용역·물품구매의 입찰·계약 및 계약 이행 등에 있어서 독점규제 및 공정거래에 관한 법률, 하도급법 등 관계 법령 및 규정에서 정한 절차에 따라 공정하고 투명하게 업무를 수행해야 한다.
2. 임직원은 제1항의 업무 수행 과정에서 관계 법령 및 규정에서 정한 절차를 위반하여 거래 상 우월적 지위를 이용하여 금지된 금품 등을 요구하거나 불공정한 거래 조건의 강요, 경영간섭 등 부당한 요구를 해서는 아니 된다.

## 제4장 부정한 청탁 및 뇌물 공여 금지

### 제20조(부정한 청탁 및 뇌물 공여 금지)

1. 임직원은 공직자 등에 대해 직접 또는 제3자를 통해 부정한 청탁을 하여서는 아니 된다.
2. 임직원은 공직자 등에게 금품 등을 제공하거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 해서는 아니 된다.
3. 제2항에도 불구하고 임직원은 예외적으로 다음 각 호의 금품 등을 공직자 등에게 제공할 수 있다.
  - 1). 원활한 직무수행 또는 사교·의례 또는 부조의 목적으로 제공하는 음식물·경조사비·선물 등으로 1회에 제공되는 가액이 다음 각 목의 범위 내인 금품 등
    - 가). 음식물(제공자와 공직자 등이 함께 하는 식사, 다과, 주류, 음료 등을 말한다. 이하 같다)의 경우: 3만원
    - 나). 경조사비(축의금·조의금 등을 말한다. 이하 같다)의 경우: 5만원. 다만, 축의금·조의금을 대신하는 화환·조화는 10만원(축의금·조의금과 화환·조화를 함께 제공한 경우 그 가액을 합산하고, 이 경우 한도는 10만원으로 하되 각각의 범위를 초과해서는 안 된다)
    - 다). 선물(금전, 유가증권, 음식물 및 경조사비를 제외한 일체의 물품을 말한다. 이하 같다)의 경우: 5만원. 다만, 농수산물 품질관리법에 따른 농수산물 및 농수산물가공품(농수산물을 원료 또는 재료의 50퍼센트를 넘게 사용하여 가공한 제품에 한정함. 이하 같다)은 10만원(선물과 농수산물·농수산물가공품을 함께 제공한 경우 그 가액을 합산하고, 이 경우 한도는 10만원으로 하되 각각의 범위를 초과해서는 안 된다)
    - 라). 음식물, 경조사비 및 선물 중 2가지 이상을 함께 제공한 경우 그 가액을 합산하고, 이 경우 그 한도는 함께 제공한 가액 범위 중 가장 높은 금액으로 하되, 가액 범위를 각각 초과해서는 안 된다.
  - 2). 사적 거래(증여는 제외한다)로 인한 채무의 이행 등 정당한 권원에 의하여 제공하는 금품 등
  - 3). 친족(「민법」 제777조에 따른 친족을 말한다)인 공직자 등에게 제공하는 금품 등
  - 4). 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 공직자 등 중에서 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 공직자 등에게 제공하는 금품 등
  - 5). 공직자 등의 직무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등의 금품 등
  - 6). 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보 용품 등이나 경연·추첨을 통하여 받는 보상 또는 상품 등

- 7). 그 밖에 다른 법령·기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품 등
4. 임직원은 직무와 관련하여 개인, 정당 또는 정부 단체에 금품 등을 제공하거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 해서는 아니된다.

### **제21조(제3자 대리인)**

1. 임직원은 회사의 제3자 대리인과의 계약 체결에 앞서 제3자 대리인의 부패 이력 등에 대하여 확인하여야 하고, 부적절한 자와는 계약을 체결하여서는 아니 된다.
2. 임직원은 제3자 대리인과 계약 체결을 함에 있어서 법령 및 이 강령에서 금지하는 부패행위를 하여서는 아니된다는 점을 계약서에 명시하여야 하고, 정기적으로 이를 확인하여야 한다.

## **제5장 직장문화의 조성**

### **제22조(건강한 직장문화의 조성)**

1. 임직원은 건강한 조직문화를 조성하기 위해 항상 서로를 존중하고 배려해야 하며, 폭언, 욕설, 성희롱 등 개인의 기본 인권을 침해하는 행동을 해서는 아니 된다.
2. 임직원은 건강한 직장문화 조성을 위하여 노력하여야 하며 이를 위하여 과도한 음주행위 자제 등 건전생활 실천에 솔선수범하여야 한다.
3. 임직원은 인종, 국적, 성별, 연령, 학벌, 종교, 출신지역, 장애, 결혼여부 등을 이유로 차별이나 괴롭힘 해서는 아니 된다.
4. 회사는 세대, 국가·지역, 성별 간 정서적·관습적·문화적 차이를 이해하고 존중하며 이를 바탕으로 근로환경을 유지하여야 한다.

## 제6장 위반행위 신고 및 확인 권한

### 제23조(위반 행위의 신고)

1. 누구든지 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 된 때에는 내부신고를 통해 내부신고 담당자에게 신고할 수 있다.
2. 내부신고를 받은 담당자는 제1항에 따른 신고 접수 후 지체 없이 사실관계를 확인하고 조사에 착수하여야 한다. 다만, 다음 각호에 해당하는 경우에는 사실관계에 관한 조사 없이 종결 처리할 수 있다.
  - 1). 신고 대상이 아니거나 위반의 정도가 경미하여 조사의 실익이 없는 경우
  - 2). 신고 내용이 모호하고 증거가 불충분하여 사실 확인이 불가능한 경우
  - 3). 이미 신고되어 처리결과를 통지받은 사안에 관하여 정당한 사유 없이 다시 신고가 된 경우
  - 4). 정부 기관 또는 감독당국에 의한 조사가 이미 시작되었거나 완료된 경우
3. 내부신고를 받은 담당자는 제1항에 따른 신고의 사실 여부 확인을 위하여, 직접 조사하거나 외부 변호사, 회계사 등 전문가에게 조사를 의뢰할 수 있다.
4. 내부신고를 통해 신고한 신고인과 신고내용에 대하여는 법률상 허용되는 범위 내에서 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.
5. 제1항에 따른 신고를 이유로 신고인에게 차별적 취급을 가한 자는 해고 등을 포함하여 징계의 대상이 된다.
6. 차별적 취급을 받은 신고인은 대표이사에게 보호조치 및 차별적 취급의 구제 등을 요청할 수 있으며 차별적 취급이 발생할 시 대표이사는 신속히 그 경위를 조사하여 그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 한다.

### 제24조(위반행위의 예방 확인 권한)

회사는 관련 법령에서 허용하는 범위에서 임직원의 이메일, 인터넷 사용, 컴퓨터 파일을 포함, 회사 내 보관되어 있는 모든 물품 및 기록을 확인할 수 있으며 부적절한 자산·자원 사용, 기록 현황 등을 파악 및 방지하고 법률, 강령, 다른 회사 정책 위반 사실을 확인할 수 있는 권한을 가진다