

업무 행동
및 윤리 강령

우리의 행동 기준과 기대치

GENTHERM



01

우리는 행동 강령을 준수하기 위해 최선을 다합니다

본 강령에는 우리 직원, 비즈니스 파트너, 우리와 사업을 수행하는 기타 모든 개인에게 기대하는 행동 기준이 명시되어 있습니다. 윤리적이고 정직하게 사업을 수행하는 것이 우리 성공과 사명 이행의 기초이기 때문에 본 강령을 마련했습니다. 여러분은 각자의 행동과 결정에 대해 책임을 지게 됩니다. Gentherm에서 우리는 고객, 직원, 지역 사회 및 모든 이해관계자를 위해 올바른 일을 함으로써 매일 우리 가치와 신념을 실천합니다.

본 강령은 Gentherm 관련 활동을 수행하는 Gentherm의 직원과 이사를 포함하여 Gentherm Incorporated(Gentherm에서 통제하는 계열사나 자회사 포함. 통칭하여 “Gentherm” 또는 “회사”)의 모든 개인에게 적용됩니다. 우리 모두는 직위와 상관없이 윤리와 정직성에 있어서 리더이며 본 강령에서 요구하는 책무를 다해야 합니다. 또한 Gentherm은 직원들이 Gentherm과 함께 또는 Gentherm을 대신하여 사업을 수행하는 모든 계약자, 고객, 공급업체, 공급자, 유통업체 및 기타 개인이나 조직(“비즈니스 파트너”)에 높은 윤리적 기준을 적용할 것을 기대합니다. 팀원으로서 책임을 진다는 것은 우리 각자가 다음을 포함하여 자신의 역할을 다해야 한다는 의미입니다.

- **본 강령을 읽고 이해하기:** 본 강령을 길잡이와 지침으로 사용하세요. 본 강령을 기준으로 삼아 결정을 내리고 행동해야 합니다. 또한 직원들은 본 강령 전반에 언급된 관련 지원 정책을 읽고 이해해야 합니다.
- **관련 법과 규정 이해하기:** 글로벌 기업인 Gentherm의 사업에 적용되는 복잡한 법과 규정이 많이 있으며, 이러한 법과 규정은 시간이 지나면서 크게 변경될 수 있습니다. 여러분의 사업 영역에 적용될 수 있는 법과 규정에 대해 질문하세요.
- **윤리적이고 정직하게 행동하기:** 항상 본 강령과 기타 정책에 규정된 윤리 및 원칙에 부합하는 결정을 내리세요. 여러분이 내리는 모든 결정은 우리 신념을 강화하고 항상 올바른 방식으로 사업을 수행하도록 하는 기회가 됩니다.
- **적절하게 협력하기:** 내부 프로세스, 고객 감사, 정부 조사, 기타 문의 프로세스 등에 적절하게 협력해야 하며 고의적이고 악의적으로 허위 정보를 제공해서는 안 됩니다.
- **의문을 제기하고 우려 사항 공유하기:** 발생할 수 있는 모든 우려 사항이나 의문을 본 강령에서 다룰 수는 없습니다. 따라서 의문과 우려 사항을 제기할 수 있는 용기를 갖는 것은 윤리적 문화의 필수적인 부분입니다.

Gentherm 내에서는 리더와 상사에게 다음을 포함한 추가적인 행동 기준을 요구합니다.

- **모범적으로 행동하기:** 항상 팀에 좋은 모범을 보여야 합니다. 본 강령에 나와 있는 가치와 원칙을 실천하고 노력을 행동으로 보여야 합니다.
- **직원의 말에 귀 기울이고 지침 제공하기:** 도움이나 안내를 받기 위해 찾아오는 사람의 우려 사항이나 의문을 경청하고 직접적인 피드백을 주거나 다른 리더 및 상사와 협력하여 후속 조치를 취하세요. 어떤 사람에게는 명확한 문제가 다른 사람에게는 명확하지 않을 수도 있습니다.
- **긍정적이고 윤리적인 문화 구축하기:** 팀원들이 본 강령을 읽도록 하고 본 강령의 내용에 대해 팀원들과 이야기하세요. 정직하게 사업을 운영한다는 것의 의미를 팀원들과 공유하세요.
- **보복에 맞서기:** 리더는 의문이나 우려 사항을 제기하거나 문제와 관련하여 제보하는 사람에 대한 어떠한 유형의 보복도 절대 허용해서는 안 됩니다.
- **제보하고 의문 제기하기:** 문제를 제기해야 할 때 거리낌 없이 말하고 우리 원칙에 어긋나는 행동은 절대 용납해서는 안 됩니다.

유용한 팁

불확실한 윤리 문제와 관련된 결정을 내려야 하는 상황이 발생하면 스스로에게 다음과 같은 몇 가지 질문을 던져 분석을 시작하세요.

- 내가 내리려는 결정이 올바른 방식으로 “느껴지는가”?
- 내 결정이 본 강령과 우리 정책에 부합하는가?
- 이 결정이 Gentherm, 고객 및 기타 이해관계자에게 올바른 결정인가?
- 내 상사나 팀이 이 결정에 대해 알게 되면 이 결정에 동의할 것인가?
- 이 결정에 대해 책임을 묻는다면 나는 책임을 질 의향이 있는가?

- 위의 질문들에 “예”라고 답했다면 올바른 방향으로 가고 있는 것입니다.

- 주저했거나 “아마도”라고 답했다면 상사나 HR 담당자에게 문의하여 지침을 구하는 것이 좋습니다.

- 이러한 질문에 하나라도 “아니요”라고 대답했다면 여러분의 결정은 본 강령에 부합하지 않을 수 있습니다. 상사나 기타 적절한 리소스의 지원을 받으세요.

개인이 본 강령을 따르지 않거나 상사의 지침을 무시하는 경우를 주의하세요. 다음과 같은 말은 그러한 행동을 나타내는 말일 수 있습니다.

- “우리는 무슨 수를 써서라도 이 일을 완수해야 합니다.”
- “거기서는 원래 그렇게 사업을 해요.”
- “별것 아니에요. 아무도 모를 거고 신경 쓰지 않을 거예요.”
- “우리는 항상 이런 식으로 했어요.”
- “그냥 한 번 있는 일이니 걱정하지 마세요.”
- “다른 회사에 아는 사람이 있는데 거기서도 똑같이 하고 있어요.”

이런 식의 말은 본 강령에 부합하지 않는 사고방식을 나타냅니다. 이런 말을 들었다면 잠시 멈춰서 어떻게 해야 할지 생각해 보세요. 여기에는 상사, HR 담당자 또는 경영진에게 연락하여 도움과 지원을 받는 것도 포함됩니다.

여러분의 행동에서 우리 강령을 준수하는 것은 선택 사항이 아니라는 점을 기억하세요. 본 강령을 준수하지 않으면 관련 법에 따라 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다.

어떻게 하시겠습니까?

질문: 팀 회의에서 본 강령에 대해 이야기할 때 한 동료가 “나는 그런 내용을 읽은 적이 없어요. 다 똑같은 얘기죠. 누가 정말 그런 걸 신경 쓰겠어요.”라고 말합니다. 여러분은 어떻게 하시겠습니까?

답변: 본 강령에 있는 많은 내용은 상식이지만 본 강령을 읽어서 특정 주제에 대한 Gentherm의 책무를 알고 문제와 의문을 다루는 방법을 이해하고 윤리 및 정직성에 대한 우리 입장을 강화하는 것이 중요합니다. 업계 환경은 복잡하고 우리에게 기대되는 사항은 항상 변하기 때문에 이러한 복잡성을 헤쳐 나가는 방식에 대한 Gentherm의 기대치를 이해하는 것이 중요합니다. 강령이 중요하지 않다고 무시하는 직원을 만나게 되면 강령을 읽도록 권유하거나 이 문제를 어떻게 해야 할지에 대해 상사와 이야기하세요.



02

우리는 문제를 경청하고 해결하기 위해 최선을 다합니다

Gentherm의 윤리 및 정직성의 핵심 부분은 본 강령, 기타 정책 또는 관련 법에 부합하지 않는 상황을 발견할 때 조치를 취하는 것입니다. Gentherm 팀의 모든 구성원이 우리 문화를 구축하고 보존하는 일에 참여해야 하며, 여기에는 위법 행위를 알게 되었거나 의심하게 되었을 때 제보하는 것도 포함됩니다.

본 강령의 위반 또는 위반 의심 행위 신고

문제나 우려 사항을 신고할 수 있는 다양한 방법이 있습니다.

- **상사에게 보고:** 직원은 우려 사항을 상사에게 직접 보고할 수 있습니다. 상사는 문제 해결을 돕거나 기타 이용 가능한 리소스를 안내해 줄 것입니다.
- **다른 내부 리소스에 신고:** 문제를 상사에게 직접 보고하는 것이 불편한 경우에는 인사부, Gentherm 법무 및 컴플라이언스 부서 (“법무 및 컴플라이언스 부서”) 같은 다른 Gentherm 부서 및 다른 현지 경영진에 연락하거나 연간 이해 충돌 및 윤리 평가 설문 조사 같은 내부 프로세스를 활용하여 문제를 신고할 수 있습니다.
- **내부 이메일을 통한 신고:** 법무 및 컴플라이언스 부서 메일함(Compliance@gentherm.com)으로 이메일을 보내 문제를 직접 신고할 수도 있습니다.
- **윤리 핫라인을 통한 신고:** Gentherm은 개인이 인터넷이나 전화를 통해 문제를 신고할 수 있는 외부 익명 핫라인(“윤리 핫라인”)을 운영하고 있습니다. 이러한 서비스는 다양한 언어로 제공되며 어디서든 연중무휴(주 7일, 하루 24시간) 무료로 이용할 수 있습니다. 온라인 신고와 현지 전화번호를 포함한 연락처 정보를 보려면 [여기](#)를 클릭하세요.



우려 사항을 신고하는 가장 좋은 방법은?

다양한 문제는 다양한 방법으로 해결할 때 가장 효과적입니다. 몇 가지 예를 들면 다음과 같습니다.

예 1: 저의 동료가 저에게 자주 무례하게 대하고 항상 불쾌한 말을 합니다. 우리는 사이가 정말 좋지 않고 저는 그가 부적절하게 행동한다고 생각합니다.

- 이 문제는 현지의 대인 관계 문제로 보이며 이 상황을 가장 잘 해결하는 방법은 상사에게 이야기하는 것일 수 있습니다.

예 2: 저의 사업장 관리자가 여성을 폄하하는 말을 일상적으로 하고 은연중에 남자 직원이 더 낫다는 암시를 하며 남자만 승진시킵니다. 저는 이 문제를 이곳에 있는 누구와도 말하기가 망설여집니다.

- 이 혐의는 심각합니다. 글로벌 HR 리더십 팀에 연락하여 이 행동을 신고해야 합니다.

예 3: 제 사업장의 한 동료 직원이 전직 직원 한 명과 현직 직원 여러 명에 대해 끔찍한 말을 했습니다. 저는 이것을 현지 HR 팀에 신고하기가 불편합니다. 누구에게 연락하면 될까요?

- 이 경우에는 다른 현지 리더, 글로벌 HR 리더십 팀 또는 다른 고위 리더와 이야기하면 됩니다. 이들은 이 문제를 해결할 수 있는 지침을 주거나 다른 방법을 제안해 줄 수 있습니다.

예 4: 사업을 인수하려는 공급업체로부터 우리 현지 팀이 뇌물을 받은 것 같습니다. 그 공급업체가 “결제 완료”라고 언급한 이메일이 몇 통 있고 나머지 거래와 일치하지 않는 유사한 메시지들도 있습니다. 누구에게 연락하면 될까요?

- 이 유형의 문제는 Genterm 윤리 핫라인에 신고해야 합니다. 전화와 온라인을 통해 익명으로 우려 사항을 신고하여 적절하게 알고 조사를 받을 수 있습니다.

신고 프로세스

Genterm은 선의로 제기한 모든 문제를 진지하게 받아들입니다. 그러한 각 문제는 필요에 따라 조사가 이루어지며 해당하는 경우 Genterm은 즉각적인 시정 조치를 취합니다. 여러분이 직접 조사를 해서는 안 되고, 대신 회사의 조사 활동에 성실하게 협조해야 합니다. 윤리 핫라인을 통해 신고된 문제는 법무 및 컴플라이언스 부서에서 검토하고 필요한 경우 조사 계획이 수립되어 시행되며 각 사례의 최종 결과를 포함한 세부 사항은 문서화 프로세스의 일환으로 고위 경영진에 보고될 수 있습니다.

조사는 최대한 비밀로 진행됩니다. 우려 사항을 조사하고 적절하게 대응하거나 소송을 제기하거나 변호하기 위해 신고된 정보를 일부 공개해야 할 수 있습니다. 또한 Genterm은 위반 행위 또는 위반 혐의와 관련된 정보를 법 집행 기관 및/또는 규제 당국에 공개해야 할 수도 있습니다. 위에 명시된 대로 익명 신고도 허용되지만 신고자는 자신의 신원을 밝히는 것이 좋습니다. 익명으로 신고하면 회사에서 문제를 철저히 조사하고 결과와 관련하여 신고자에게 후속 조치를 취하는 데 한계가 있기 때문입니다. 익명을 유지하기로 하는 경우, 회사에서 우려 사항을 적절하게 조사하고 해결할 수 있도록 정보를 최대한 구체적으로 제공해 주세요.



보복 금지

Gentherm은 직원들이 편안하게 우려 사항을 말하고 문제를 제기할 수 있는 문화를 만들기 위해 최선을 다하고 있습니다. 의문 또는 우려 사항을 제기하거나 실제 위반 행위 또는 위반 혐의를 선의로 신고한 사람, 조사에 참여하거나 협조한 사람, 관련 법 위반 행위에 동조하기를 거부한 사람에 대한 보복은 금지되어 있습니다. 보복에 가담하는 사람은 징계 조치를 받게 됩니다.

보복은 다양한 형태로 나타날 수 있으며 다양한 방식으로 이루어질 수 있습니다. 선의로 신고한 직원에게 취해지는 모든 징벌적 조치는 보복으로 간주되며 엄격히 금지됩니다.

허위 신고

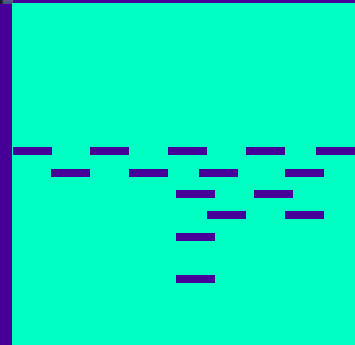
회사는 잠재적 위법 행위에 대한 신고를 심각하게 받아들입니다. 우려 사항을 신고하기 전에 신고가 선의로 이루어진 것이 맞는지 확인하세요. 악의로 하는 허위 신고는 Gentherm이 조성하려고 하는 공정성과 윤리적 행동의 업무 환경에 부합하지 않습니다. 고의로 거짓 혐의 또는 오해의 소지가 있는 혐의를 제기하는 직원은 본 강령에 위배되며 징계 조치를 받게 됩니다.





03

우리는 규정을 준수하기 위해 최선을 다합니다



법과 규정 준수

우리 평판과 사업 성공은 우리가 해당하는 모든 법과 규정을 잘 알고 준수하는가에 달려 있습니다. 우리 각자는 회사에 적용되는 모든 법과 규정을 준수할 의무가 있고 협력 관계에 있는 비즈니스 파트너가 이러한 법과 규정을 준수하는가에 대해서도 적절한 경우 우려 사항을 제기할 의무가 있습니다. Gentherm은 여러분이 회사 정책과 절차를 읽고 이해하고 교육 세션에 참석하고 관련 법과 규정에 대해 잘 모르는 경우 질문할 것을 기대합니다. 그리고 본 강령 또는 기타 정책이 관련 법이나 규정과 다른 경우에는 항상 더 높은 기준을 따라야 합니다.

계약상 의무 준수

Gentherm은 정부가 정한 법과 규정 외에 비즈니스 파트너 및 기타 제3자의 계약상 권리의 적용도 받습니다. 소송과 손해 배상 청구는 회사 재정과 평판에 상당한 피해를 입힐 수 있습니다. 따라서 우리는 적절한 리더가 규정에서 벗어난 행동을 승인한 경우를 제외하고는 회사가 체결한 계약상의 법적 의무를 준수하기 위해 성실하게 노력해야 합니다.

외국 법 준수

미합중국(“미국”) 기업으로서 Gentherm의 활동은 외국에서 이루어지더라도 본질적으로 미국 법의 적용을 받습니다. 또한 우리는 사업장이 위치해 있거나 우리가 사업을 수행하는 국가와 지역의 관련 법과 규정도 준수해야 합니다. 어떤 경우에는 여러분이 근무하는 국가의 현지 관습이 미국 법이나 본 강령에 명시된 기준과 충돌할 수 있습니다. 현지 법과 미국 법 또는 본 강령 사이에 충돌이 있어 보이는 경우, 사업을 진행하기 전에 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의해야 합니다.



어떻게 하시겠습니까?

질문: 여러분은 미국 이외 국가의 Gentherm 사업장에서 근무하고 있습니다. 최근에 영업팀이 미국 회사가 아닌 다른 국가 회사와 협상을 시작했습니다. 여러분은 미국 법에 이 외국과의 무역이 금지되어 있는 것으로 안다고 상사에게 말했습니다. 여러분의 상사는 우리나라에는 그런 법이 없고 이 거래는 소규모여서 아무도 모를 테니 걱정하지 말라고 말했습니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: 여러분의 직감이 맞습니다. 모든 Gentherm 사업부는 물리적인 위치나 사업을 수행하는 장소에 관계없이 수출, 제재 및 금수 조치에 관한 미국 법을 준수해야 합니다. 상사와 다시 이야기하여 우리 의무와 본 강령에 명시된 지침을 상기시켜 주세요. 그래도 해결되지 않으면 현지 HR 부서에 연락하여 지침을 구하세요. 그렇게 해도 여전히 우려 사항이 있으면 법무 및 컴플라이언스 부서 또는 윤리 핫라인에 문의하세요.

조사 및 감사 준수

탄탄한 윤리적 기반과 정직성 문화를 지키려고 노력하는 Gentherm은 필요한 모든 내외부의 조사 또는 감사 프로세스에 협력하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 이 약속의 일환으로, 모든 직원은 모든 조사나 감사에 대해 성실하게 협조하고 지원해야 하며 Gentherm 지침에 따라 활동하는 모든 사람도 그러한 감사관에 협조하게 해야 합니다. 여기에는 투명한 방식으로 행동하고, 완전한 정보를 제공하고, 고의적이고 악의적으로 허위 정보를 제공하지 않고, 조사 또는 감사 프로세스를 최대한 지원하기 위해 노력하는 것이 포함됩니다. 또한 법무 및 컴플라이언스 부서의 허가를 받을 때까지 진행 중인 조사에 대해 회사 내부 또는 외부의 누구와도 이야기해서는 안 됩니다(정부 기관과 소통하는 경우는 제외).

직원은 미국 국가노동관계법(“NLRA”)에 따라 보호되는 활동에 참여한다고 보고할 의무가 없으며, 본 강령의 어떠한 내용도 보호되는 활동에 참여하거나 NLRA에 따른 권리를 행사하는 직원을 제한하거나 방해하려는 것이 아닙니다. 또한 NLRA 위반 혐의와 관련된 조사의 경우, 관리직이 아닌 직원의 참여는 Gentherm이 권장하지는 하지만 자발적으로 이루어집니다.

본 지침의 내용 외에도 문의 사항이나 요청할 정보가 있으면 항상 적절한 담당자에게 연락하세요. 고객이나 공급업체의 요청은 상사나 다른 현지 담당자에게 보고해야 하며 정부 기관의 요청도 Gentherm 법무 및 컴플라이언스 부서에 즉시 전달해야 합니다.





04

우리는 직원 참여와 포용을 위해 최선을 다합니다

본 강령은 사람들이 서로를 어떻게 대해야 하는지에 대한 기본 원칙을 제시합니다. Gentherm에서는 모든 직원 그리고 우리와 상호 작용하는 사람들이 존중받고 존엄하게 대우받는 문화를 구축하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 다양성, 참여, 포용성 및 소속감을 지지하는 환경을 조성하여 회사의 성공을 촉진하고 우리 사명을 이행하도록 도울 수 있습니다.

업무 환경, 차별 금지 및 괴롭힘 금지

Gentherm은 안전하고 생산적이며 개방적인 작업 환경을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 다양한 배경과 차이점, 아이디어, 기술 및 경험을 가진 인력을 보유하고 있습니다. 이러한 점은 불법적인 차별과 괴롭힘이 없는 바람직한 업무 환경과 결합되어 직원의 우수성을 고취하고 고객 관계를 강화합니다.

우리는 법적으로 보호되는 범주를 기반으로 성희롱이나 괴롭힘을 포함하여 상사, 관리자 또는 직원, 계약자, 고객, 공급업체 또는 다른 사람에 의한 직장 내 불법적인 차별이나 괴롭힘을 용납하지 않습니다. 여기에는 불쾌한 성적 접근이나 발언, 기타 성적인 성격의 시각적, 언어적, 신체적 행위가 포함됩니다. 불쾌한 메시지, 비하하는 말 또는 부적절한 농담을 하지 말고 다른 사람과 전문가답게 소통하도록 주의하세요. 그리고 적절한 행동에 대한 회사의 기대는 사내에서만 아니라 Gentherm 행사, 업무 기능, 출장 또는 Gentherm과 직접 관련된 기타 활동에도 적용된다는 점을 항상 명심하세요.

다양성, 형평성, 포용성 및 소속감(“DEIB”)이 Gentherm 기업 사명의 핵심 부분이며 Gentherm에서는 다양성을 포용하는 것이 혁신을 불러일으킨다고 생각합니다. 우리는 직원, 고객 및 지역 사회의 삶에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 서로의 차이점을 소중히 여기고 모두에게 소속감을 느끼게 하는 포용적인 문화를 구축하기 위해 노력합니다. 우리는 모든 지원자와 현재 직원에게 평등한 고용 기회를 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 개인은 능력과 업무 성과에 따라 평가되며 인종, 민족, 피부색, 종교, 성별, 출신 국가, 혈통, 연령, 장애, 가족 상황, 임신, 군필 여부, 성 정체성, 성적 지향 또는 관련 법에 의해 보호되는 기타 상태 등 금지된 개인 특성을 근거로 차별을





받지 않습니다. 또한 우리는 지나치게 어렵지 않은 한, 장애가 있는 직원에게 합리적인 편의 시설을 제공하여 이들이 자신의 역할에 필요한 필수 기능을 수행하고 고용에 완전히 참여할 수 있도록 합니다.

우리는 인력의 다양성을 중요하게 생각합니다. DEIB에 대한 Gentherm의 노력을 자세히 알아보려면 [여기](#)에서 DEIB 웹페이지를 방문하세요. 본 강령에 위배되는 행위를 당하거나 목격한 경우, 핸드북에 나와 있는 방법 및/또는 본 강령에 명시된 신고 방법을 사용하여 즉시 신고해야 합니다. 불법적인 차별이나 괴롭힘 문제를 알게 된 상사는 해당 문제를 보고해야 합니다. 선의로 우려를 제기한 다른 경우와 마찬가지로, 보고한 직원에 대한 어떠한 보복도 허용되지 않습니다.

인권

Gentherm은 공급망의 모든 수준, 우리가 사업을 운영하거나 수행하는 모든 위치에서 모든 사람의 인권을 존중합니다. 여기에는 고객으로 가는 다운스트림, 공급망을 통한 업스트림 및 기타 관련 이해관계자가 포함됩니다. 인권은 언제나 존중되어야 하는 기본권입니다. 이 약속에 따라 Gentherm은 인신매매, 강제 노동 또는 아동 노동을 용납하지 않으며 비즈니스 파트너에 의한 이러한 행위도 용납하지 않습니다. 또한 Gentherm은 근무 시간, 임금 및 복리후생에 관한 규정을 완전히 준수하기 위해 노력하고 있습니다. Gentherm은 고용 및 고용 기준과 관련된 법을 준수합니다. Gentherm의 글로벌 인권 정책에는 이러한 주제가 자세히 나와 있으며 Gentherm 웹사이트([여기](#))에서 이 정책을 확인할 수 있습니다.

직장 폭력

직원 안전에 대한 약속에 따라 Gentherm은 명시적이든 묵시적이든 모든 유형의 폭력 위협, 스토킹, 폭력 행위 또는 사람이나 재산에 피해를 가져오는 기타 행위를 용납하지 않습니다. 우리는 위협적인 행동이나 폭력에 대한 모든 신고를 심각하게 받아들이며 그러한 문제를 조사하고 적절한 조치를 취합니다. 그러한 행동의 사례를 신고하려면 윤리 핫라인에 연락하거나 [법무 및 컴플라이언스 부서](#)에 이메일을 보내세요. 긴급 상황이 발생하면 현지 인사부, 현장 보안 요원 또는 현지 당국에 연락하세요.

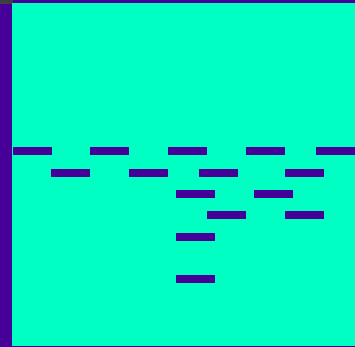
약물 사용

약물이나 알코올의 영향이 있는 상태에서 작업하면 안전 위험이 발생하고 판단력이 저하될 수 있습니다. 따라서 Gentherm은 관련 법에 따라 직원이 그러한 약물의 영향을 받은 상태에서 일하는 것을 금지합니다. 우리는 직원들이 직무를 수행하기에 적합한 상태로 안전한 작업 환경을 유지할 수 있기를 기대합니다. 의사가 처방한 특정 약품도 업무를 안전하게 수행하는 능력에 영향을 미칠 수 있다는 점을 명심하세요. 처방약이 안전하게 업무를 수행하는 능력에 영향을 미칠 수 있는지에 대해 의사에게 물어보고, 우려 사항이 있으면 상사나 현지 HR에 이야기하세요.



05

우리는 성과를 내고 책임을 지기 위해 최선을 다합니다



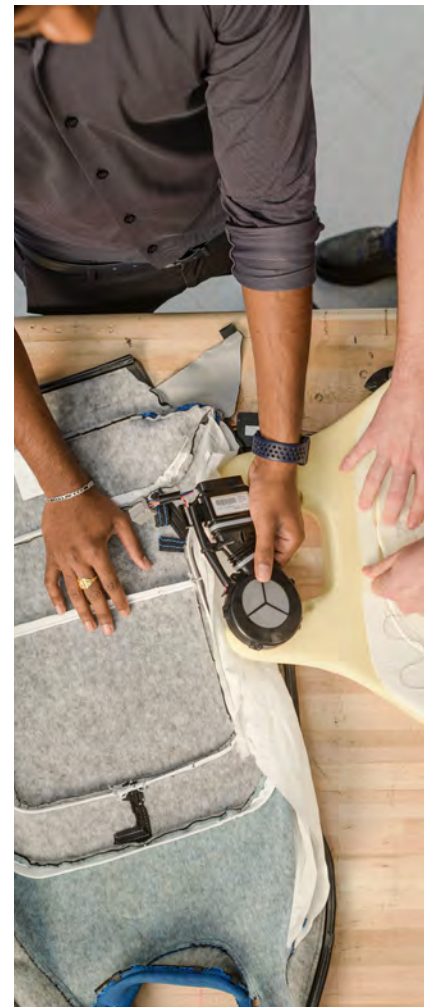
윤리와 정직성의 문화는 사람들이 올바른 일을 하고 미리 정해진 가치와 원칙에 부합하는 방식으로 행동하려고 노력할 때 발전합니다. 책임은 윤리적 문화의 핵심이기도 합니다. 본 강령과 Gentherm의 다른 정책들에서 지침을 제공하지만 올바른 결정을 내리고 의문을 제기하고 필요 시 제보하여 우리 가치를 실천하는 것은 여러분 각자의 몫입니다.

이해 충돌

이해 충돌은 개인의 이익이나 활동이 객관적으로 행동하는 능력을 방해할 때 발생합니다. Gentherm에서는 이해 충돌을 피하려고 노력하고 심지어 이해 충돌로 보이는 상황도 피하려고 합니다. 본 강령에서 잠재적인 이해 충돌을 초래할 수 있는 모든 상황이나 사례를 설명하지는 못하지만 고려해야 할 몇 가지 사례를 들면 다음과 같습니다.

- **개인적인 관계:** 친구, 가족 또는 애정 관계나 친밀한 개인적 관계를 맺고 있는 사람을 감독합니다.
- **금전적 이해관계:** Gentherm과 사업을 하거나 경쟁하는 회사에 투자합니다.
- **사업 기회:** Gentherm 업무나 활동을 통해 알게 된 정보를 자신을 위해(Gentherm과의 경쟁 포함) 사용합니다.
- **가족 구성원:** Gentherm과 관련된 여러분의 직위, 지식 또는 활동을 기반으로 여러분의 가족 구성원이 부적절한 혜택이나 이익을 얻도록 허용합니다.
- **공무원과의 관계:** 특정 법과 규정에 따라 공무원과 개인적 관계를 맺고 있는 직원은 그 상황을 상사와 HR에 알려야 합니다.

또한 Gentherm은 직원들이 주된 직장인 Gentherm에 대한 책무에 집중할 것을 기대합니다. 직원은 다른 직업을 가질 수 있지만 그 직업은 현지 인사부에 보고해야 하며 잠재적 또는 실제 이해 충돌이 없어야 합니다. 또한 외부 취업은 직원이 Gentherm 직무를 이행하는 능력에 방해가 되어서는 안 됩니다.



이해 충돌이 항상 명확하거나 식별하기 쉬운 것은 아닙니다. 질문이 있으면 상사에게 문의하거나 [법무 및 컴플라이언스 부서](#)에 이메일을 보내야 합니다.

유용한 팁

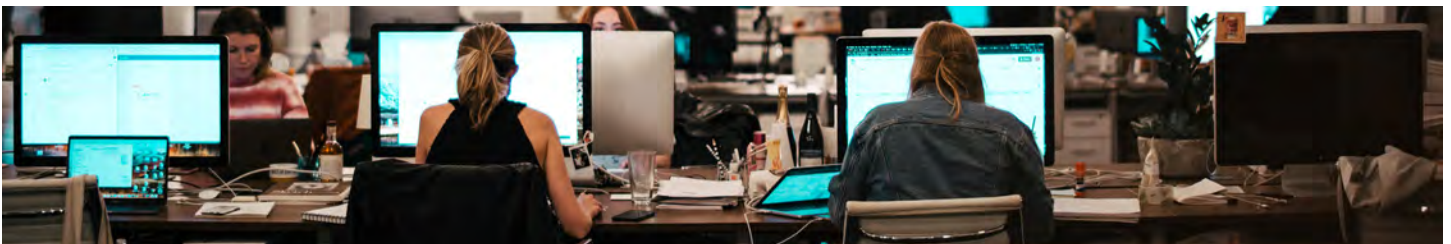
이해 충돌 가능성이 있을 때 스스로에게 다음 질문을 던져보면 이해 충돌을 식별하는 데 도움이 됩니다.

- 이것이 Gentherm에서 내 업무를 수행하는 데 방해가 되는가?
- 나 자신이나 다른 사람의 이익을 위해 회사 리소스, 정보 또는 관계를 사용하고 있는가?
- 이것이 다른 사람에게 이해 충돌로 보일 수 있는가?
- 내 결정이나 행동이 Gentherm 또는 Gentherm의 이익과 상충되는가?
- 이 결정을 하는 데 내 개인적인 관계나 개인적인 이익이 어느 정도 영향을 미쳤는가?

이러한 질문에 하나라도 “예”라고 답했다면 이해 충돌이 발생할 가능성이 있으므로 상사와 이야기하여 추가 지침을 얻는 것이 좋습니다.

다음은 이해 충돌로 이어질 수 있는 몇 가지 일반적인 상황의 예입니다.

- 가족, 중요한 사람 또는 가까운 친구와 함께 Gentherm 사업을 수행하는 경우입니다. 일반적으로 개인적인 관계와 사업이 혼합되는 상황을 피해야 합니다. 친구, 친척 또는 중요한 사람을 위한 올바른 일과 Gentherm을 위한 올바른 일 사이에 충돌이 일어날 수 있기 때문입니다. 여기에는 이들을 직원이나 공급업체로 고용하거나 Gentherm을 대신하여 이들에게서 물품이나 서비스를 구매하거나 이들에게 불공정한 사업상 이점을 제공하는 등 Gentherm과 개인적 관계를 맺고 있는 모든 사람에게 직접적인 영향을 미칠 수 있는 사업 결정이 포함됩니다. 개인적인 관계 때문에 가족, 중요한 사람 또는 가까운 친구를 고용하거나 사업에 참여시키는 방식으로 편애하는 것은 연고주의라고 하는 일종의 이해 충돌로 간주될 수 있으며 특별한 문제를 일으킵니다. 항상 투명성을 유지하고 이런 상황이 발생하거나 발생할 가능성이 있는 경우 상사 또는 인사부에 알리세요.
- 가족, 친척 또는 개인적으로 가까운 친구와 보고 관계를 갖고 있는 경우입니다. 그러한 사람이 여러분에게 직간접적으로 보고하는 위치에 있거나 그 반대의 경우, 그 관계에서 이해 충돌이 발생할 수 있으므로 현지 HR 팀에 보고해야 합니다.
- 전직 Gentherm 직원과 함께 Gentherm 사업을 수행하는 경우입니다. 때로는 Gentherm 직원이 회사를 떠나 Gentherm과 사업을 하는 다른 회사에서 근무합니다. 이러한 개인과의 사업 거래는 이해 충돌을 초래할 수 있습니다. 그 회사 또는 Gentherm이 불공정한 사업상 이점을 원하거나 받는 경우에는 특히 그렇습니다. 잠재적인 이해 충돌을 피하기 위해 전직 Gentherm 직원과의 모든 사업 거래를 공개하는 것이 중요합니다.
- 외부에 취업하는 경우입니다. 우리는 경쟁사에서 일하거나 Gentherm과 경쟁 또는 사업 관계에 있는 업체를 시작하는 등 Gentherm에서의 책무에 부정적인 영향을 미치거나 방해가 되는 외부 취업은 허용할 수 없습니다.
- 다른 회사에 투자하는 경우입니다. Gentherm의 경쟁사, 공급업체 또는 고객인 회사에서 중요한 이해관계를 갖지 않는 것은 이해 충돌을 피하는 데 도움이 됩니다. 그러나 일반적으로 상장 기업에 아주 적은 금액의 투자를 하는 것은 허용됩니다.
- 이사회에서 활동하는 경우입니다. 자선 단체, 교육 단체, 비영리 단체 또는 무역 협회의 이사회에서 활동해 달라는 요청을 받으면 동의하기 전에 관리자나 상사에게 이야기하여 그 상황이 이해 충돌을 일으키지 않는지 확인하세요. 또한 외부 조직의 이사직이나 임원직을 수락하기 전에 경영진의 승인을 받아야 합니다.



어떻게 하시겠습니까?

질문: 여러분의 Gentherm 사업장에서 일을 맡아줄 조경 회사를 찾고 있습니다. 여러분의 동생이 조경 회사를 운영하고 있는데 이번 입찰에 관심이 있습니다. 동생 회사가 입찰을 해도 될까요? 이것이 이해 충돌이 될까요? 어떻게 하시겠습니까?

답변: 이해 충돌 상황은 판단하기 어려울 수 있으며 식별하거나 해결하기가 항상 쉬운 것은 아닙니다. 이 경우, 동생의 회사는 이 프로젝트에 자유롭게 입찰할 수 있으며 다른 여러 회사와 마찬가지로 간주됩니다. 잠재적인 충돌은 (1) 여러분이 개입하여 낙찰 회사를 선택하거나 낙찰에 영향을 미치는지, (2) 그 회사 소유자와 여러분의 관계를 투명하고 적절하게 보고하는지에 달려 있습니다.

여러분이 회사의 구매 과정이나 결정에 관여하지 않거나 영향을 미칠 수 없다면 이해 충돌이 발생하지 않을 것입니다. 해당 프로세스에 대한 여러분의 영향이 적을수록 더 좋습니다.

그러나 잠재적인 우려 사항이 있으면 구매팀이나 상사에게 해당 관계를 보고해야 합니다. 투명성을 유지하면 이해 충돌로 보이는 상황을 최소화할 수 있습니다. 구매팀은 법무 및 컴플라이언스 부서와 함께 이러한 정보를 분석합니다.

내부자 거래

상장 회사에 관한 중요한 비공개 정보를 알고 있는 동안 해당 상장 회사의 주식이나 증권을 사고 파는 것은 일반적으로 불법입니다. “중요한”이란 투자자가 증권의 매수, 매도 또는 보유 여부를 결정할 때 가치 있다고 생각하는 정보를 말합니다.

Gentherm은 상장 회사입니다. Gentherm의 증권 거래 정책에서는 Gentherm 직원 및 이사(가족, 동거인, Gentherm 직원 및 이사의 영향과 통제 하에 증권 거래를 하는 다른 사람 포함)가 다음 행위를 하는 것을 일반적으로 금지합니다.

- Gentherm에 관한 중요한 비공개 정보를 알고 있는 동안 Gentherm 증권을 직간접적으로 매수, 매도 또는 기타 거래하는 행위
- 회사의 중요한 비공개 정보를 이용하거나 Gentherm 외부의 다른 사람에게 전달하는 행위 또는 그러한 사람에게 Gentherm 증권 거래 여부를 추천하는 행위
- 중요한 비공개 정보를 가족 구성원을 포함하여 Gentherm 외부인에게 공개하는 행위. 단, 그러한 공개가 사업 목적이고 회사 이익을 위해 기밀 유지 계약에 의해 보호되거나 Gentherm 법무 자문위원이 서면으로 승인한 경우는 예외입니다.

회사의 중요한 비공개 정보에 접근할 수 있는 기타 제3자에게도 이와 유사한 금지 조치가 적용될 수 있습니다.

Gentherm 이사회 구성원, 임원, CEO 또는 CFO에게 보고하는 사람, 내부자로 지정된 기타 직원은 사전 승인을 받은 후 지정된 공개 거래 창구 내에서만 Gentherm 증권을 거래할 수 있습니다.

또한 증권 거래 정책의 적용을 받는 사람은 회사 증권을 헤지하거나 담보로 맡기거나 파생상품 또는 단기 거래에 참여할 수 없습니다.

여러분이 내부자인지 잘 모르겠으면 Gentherm 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의하여 확인하세요. Gentherm의 증권 거래 정책에 관한 자세한 내용은 Gentherm 웹사이트([여기](#))를 참조하세요.



어떻게 하시겠습니까?

질문: 가족 저녁 식사에서 여러분의 동생이 Gentherm의 재무 및 사업 성과와 주식 매수 여부를 물어봅니다. 그는 주식을 조금 사려고 생각하고 있습니다. 여러분은 최근 회사에서 아직 대중에 발표되지 않은 주요 사업 수주에 대해 들었습니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: 내부자 거래는 여러분의 개인 거래 활동에만 해당되는 것이 아니며, 중요한 비공개 정보에 대해 다른 사람에게 “팁을 제공”하거나 알려주는 것도 내부자 거래에 포함됩니다. 거래 규모에 관계없이 내부 정보를 이용하는 것은 불법입니다. 여러분은 동생에게 그가 물어본 회사 문제를 이야기할 수 없다고 말해야 합니다.

선물 및 사례품

Gentherm은 작은 선물과 간단한 사례품을 주고받는 것이 정상적인 사업 과정이며 전문적인 관계 구축에서 중요한 부분이 될 수 있음을 알고 있습니다. 그러나 직원은 회사에 피해를 입히는 방식으로 또는 법을 위반하는 방식으로 비즈니스 파트너의 영향을 받지 않도록 주의해야 합니다. 또한 직원 및 기타 회사 대표자는 일반적으로 비즈니스 파트너에게 선물이나 기타 가치 있는 물품을 제공해서는 안 되며, 그러한 물품을 특정인에게 또는 특정 금전적 가치 이상으로 제공하거나 수락하는 것은 금지될 수 있습니다. 어떤 선물이 적절하거나 적절하지 않은지 항상 명확하지 않을 수도 있습니다. 이와 관련하여 질문이 있으면 법무 및 컴플라이언스 부서 담당자에게 문의하세요.

사업 관계를 발전시키거나 강화하기 위해 회사 리소스를 선물이나 사례품으로 사용해도 되는지는 일반적으로 합리성 기준과 정기적인 검토 결과에 따라 달라집니다. 그러한 선물이나 사례품은 절대 현금으로 제공해서는 안 되고, 일반적으로 자주 발생하지 않아야 하며, 해당 사업장 정책에서 정한 모든 지침을 따라야 합니다. 대부분의 경우에 선물은 고위 경영진의 사전 승인을 받아야 합니다.

상당한 가치가 있는 물품은 즉시 반환하고 상사나 법무 및 컴플라이언스 부서 담당자에게 보고해야 합니다. 즉각적으로 반환하기가 현실적으로 어려운 경우에는 회사에 제공하여 자선 기부품으로 처리하게 하거나 회사의 단독 재량에 따라 적절하다고 판단되는 기타 방식으로 처분하게 해야 합니다.

회사를 대신하여 사업상 접대에 참여할 때는 상식과 적절함을 기준으로 삼으세요. 접대와 선물 제공을 상호 작용에 기반해서는 절대 안 됩니다. Gentherm과 사업을 하는 사람에게 주거나 그러한 사람으로부터 받는 모든 사업상 접대는 드물게 발생하고 적은 금액이며 문화적으로 적절하고 합법적인 사업 목표를 위한 접대로 제한해야 합니다. 비싼 접대로 보이거나 참석자에 공무원이 포함된 경우에는 법무 및 컴플라이언스 부서와 함께 접대 계획을 검토하세요.

여기에 설명된 지침 외에, 공무원이나 정부 기관에 선물을 주거나 기부하는 것과 관련된 특별 제한 사항도 있습니다. 자세한 지침은 Gentherm 직원이 내부적으로 볼 수 있는 Gentherm 선물 정책을 참조하세요.

참고로, 누가 공무원인지가 항상 명백히 드러나는 것은 아닙니다. 정부와 간접적으로 연관될 수 있다고 생각되는 사람에게 선물을 주거나 기부하려고 생각하고 있다면 법무 및 컴플라이언스 부서 담당자와 상의해야 합니다.

어떻게 하시겠습니까?

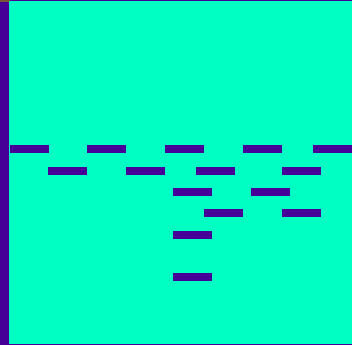
질문: 공급업체가 신제품 및 기타 관리적인 사업상 업데이트에 대해 논의하기 위해 여러분을 저녁 식사에 초대했습니다. 저녁 식사가 끝날 때 공급업체가 봉투를 하나 주는데 나중에 열어보니 소액의 “감사” 상품권이 들어 있습니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: 저녁 식사 미팅과 논의는 적절했고 정책에 부합한 것으로 보입니다. 그러나 선물은 금액에 관계없이 적절하지 않으며 본 강령에 위배됩니다. 즉시 상사와 Gentherm 법무 및 컴플라이언스 부서에 연락해야 합니다. Gentherm은 이 공급업체와 그들의 행동을 검토하고 사업 협력 관계와 관련된 적절한 다음 단계를 결정해야 합니다.



06

우리는 글로벌 사고방식을 지향합니다



글로벌 기업으로서 우리가 사업을 운영하고 수행하는 모든 곳에서 우리 가치와 사업 방식을 어떻게 일치시킬 것인지에 대한 글로벌 사고방식을 갖는 것은 윤리적 문화를 구축하는 데 필수입니다.

부패 방지 및 뇌물 방지

Gentherm은 뇌물과 부패에 대해 무관용 방식을 취하고 있으며 모든 사업 거래와 관계에서 전문적이고 공정하며 정직하게 행동하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 다른 기업은 현지 관행이나 관습을 따르더라도, Gentherm은 뇌물을 금지하고 사업 촉진을 위해 뇌물을 받거나 주겠다고 제안하는 행위를 금지하는 미국 법과 미국 이외 국가 법의 적용을 받습니다. 공무원으로 간주될 수 있는 사람에게 가치 있는 것을 제공하는 행위는 어떤 상황에서도 금지되며, 더 나아가 여러분은 회사 사업과 관련하여 뇌물을 주려 한다고 합리적으로 판단되는 제3자를 고용해서도 절대 안 됩니다. Gentherm의 비즈니스 파트너도 이와 동일한 기준을 준수하여 Gentherm 정책에 따라 제한된 선물과 사제품만 제공할 수 있습니다. Gentherm의 뇌물 금지 정책에는 이러한 원칙이 자세히 나와 있으며 Gentherm 웹사이트([여기](#))에서 이 정책을 확인할 수 있습니다.

어떤 국가에서든 공무원에게 선물, 기부 또는 사업상 접대를 제공하려는 경우, 회사의 글로벌 여행, 선물 및 접대, 경비 보고 정책과 해당 부패 방지법을 모두 엄격하게 준수해야 하며 Gentherm 법무 및 컴플라이언스 부서의 사전 승인을 받아야 합니다. 적절한 선물 수준, 승인 절차 등을 포함한 추가 정보는 Gentherm 내부 정책인 글로벌 여행, 선물 및 접대, 경비 보고 정책에서 볼 수 있습니다.



어떻게 하시겠습니까?

질문: 여러분의 직속 상사가 공장 관리자입니다. 여러분의 사업장은 최근 건축 허가를 신청했지만 현지 정부에서 거부했습니다. 거부당한 후 상사는 여러분에게 도시 계획 사무소에 소포를 몇 개 보내도록 지시합니다. 몇 주가 지나자 갑자기 건축 허가가 승인되었습니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: 이 상황은 뇌물을 주었을 가능성이 있는 것으로 보이며, 공무원이 연루되어 FCPA(해외부패방지법) 위반 가능성도 있습니다. 법무 및 컴플라이언스 부서 또는 윤리 핫라인에 이 문제를 신고하고 최대한 많은 세부 정보를 제공해야 합니다. Gentherm 법무 및 컴플라이언스 부서에서 이 사례를 접수하여 조사할 것입니다.

무역 제한 및 수출 통제법

“수출”은 제품, 서비스, 기술 또는 정보가 다른 국가에 있는 개인 또는 다른 국가에서 온 개인에게 배송되거나 제공되는 것을 말합니다. 수출은 간단하게 이루어질 수 있으며, 구두 방식을 포함하여 어떤 형태로든 기술, 기술 정보 또는 소프트웨어 코드를 외국인과 공유하는 것이 곧 수출이 됩니다. 미국 및 다른 국가에는 특정 국가, 단체 및 개인과의 물품 및 서비스 수출과 기타 거래를 제한하는 법이 있습니다. 이러한 제한 사항은 다음의 경우에 적용됩니다.

- 금지된 국가와 개인에 대한 수출
- 제재 국가 또는 지정된 개인에 대한 투자와 기타 거래
- 첨단 기술 또는 “군용 등급” 기술 수출

수출 활동에 참여하기 전에 물품, 기술 또는 소프트웨어에 적용되는 통제를 확인하고 해당 통제에 따라 배송 위치와 수령인 모두의 적격성을 확인해야 합니다. 또한 회사는 해당하는 모든 라이선스와 허가를 취득하고 어느 한 국가에서라도 관세가 부과되면 필요한 관세를 지불해야 합니다.

금지 국가 및 수출 제한 목록은 언제라도 변경될 수 있으므로 정기적으로 검토해야 합니다. 따라서 국제 무역 활동에 참여하는 경우에는 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의하여 제품을 수출용으로 적절하게 통관하는 방법과 허용 항목에 영향을 미치는 변경 사항이 있는지 확인해야 합니다. 마찬가지로, 비즈니스 파트너로부터 평소와 다른 요청이나 약속 요구를 받는 경우, 회사를 대신하여 동의하기 전에 항상 법무 및 컴플라이언스 부서에 연락하여 해당 요청을 검토하도록 하는 것이 가장 좋습니다.

미국 회사로서 Gentherm은 미국 이외의 지역에서도 미국 법을 준수하여 사업을 운영해야 한다는 점을 기억하세요. 사업 운영에는 무역 제한 및 수출과 관련된 활동이 포함되고 미국 법은 발생할 수 있는 다른 규제 및 규정 준수 주제에도 적용됩니다. 무역 제한 및 수출 통제법과 관련된 추가 정보가 필요하거나 질문이 있으면 [법무 및 컴플라이언스 부서](#)에 문의하세요.



어떻게 하시겠습니까?

질문: 여러분이 잘 모르는 한 잠재 고객이 대량 제품 구매에 대해 문의해 왔습니다. 여러분은 약간의 조사를 통해 이 잠재 고객의 매장이 이러한 제품을 구매하여 금수 조치된 국가나 제재 국가로 재 수출하는 것으로 알려진 지역에 있다는 것을 알게 되었습니다. 그런데 이 잠재 고객은 블랙리스트에 올라 있지 않고 제재 대상이 아닌 국가에 있으므로 판매를 진행해도 괜찮을 것 같습니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: 수출 제재 준수 의무는 제품을 판매하는 장소로 국한되지 않고 재수출 위험을 알고 있거나 미국 법에 부합하지 않는 장소로 제품을 배송할 계획을 알고 있는 경우에도 해당됩니다. 제품이 제재 지역이나 금수 조치된 지역으로 재수출될 것임을 알고 있거나 합리적으로 의심되는 경우, 여러분은 그러한 사실에 대해 제보할 의무가 있습니다. 잠재 고객과 추가로 연락하기 전에 법무 및 컴플라이언스 부서 담당자에게 문의하여 자세한 정보를 알아보세요.

위조 부품

Gentherm은 구매하고 사용하는 부품이 정품이고 합법적인 것인지 확인하기 위해 많은 노력을 기울입니다. 위조 부품은 Gentherm 기준에 따라 제조되지 않으며 Gentherm이 제조하는 제품에서 부품 고장이나 광범위한 시스템 고장을 일으킬 수 있습니다. 위조 부품으로 인한 고장은 Gentherm의 평판과 고객의 브랜드에 큰 피해를 입힐 수 있습니다. 부품을 구입할 때는 포장 상태를 검사하고 가격을 비교해 시중의 다른 부품과 비슷한지 확인하고 평판이 좋은 곳에서 구입해야 합니다. Gentherm이 구입했거나 사용 중인 부품이 위조된 것으로 의심되는 경우 또는 위조 가능성에 관한 정보를 알게 된 경우 상사에게 알려거나 법무 및 컴플라이언스 부서에 연락하세요.

독점 금지 및 공정 경쟁

Gentherm 사업에는 미국 연방 독점금지법과 경쟁법 그리고 Gentherm이 사업을 운영하는 다른 국가의 경쟁법이 적용됩니다. Gentherm은 치열하게 경쟁하기 위해 노력하면서도 항상 독점금지법과 경쟁법을 준수해야 합니다.

독점금지법과 경쟁법은 불공정한 사업 방식으로부터 소비자와 경쟁사를 보호하고 공정 경쟁을 장려하기 위해 제정되었습니다. 이러한 법에서는 특히 가격(가격에 영향을 미치는 조건 포함) 또는 생산량의 담합이나 조정이나 통제와 관련된 경쟁사와의 활동, 고객이나 지역 또는 시장의 할당이나 분할, 다른 사업을 보이콧하기로 경쟁사와 합의하는 행위를 금지하거나 제한합니다.

규정 준수를 확실히 하려면 경쟁을 제한하거나 가격 또는 생산량을 담합하거나 통제하거나 시장의 작용을 조정하는 것으로 간주될 수 있는 활동을 놓고 경쟁사와 소통해서는 안 됩니다. 여기에는 무역 협회에 참여하여 반경쟁적으로 보일 수 있는 방식으로 민감한 가격 책정, 생산량 또는 판매 데이터를 교환하는 행위도 포함됩니다. 경쟁사 또는 무역 협회가 이러한 주제와 관련된 활동에 가담하는 경우, 직원은 회사의 법무 자문위원에게 이를 알려야 합니다. 여러분은 합법적이고 윤리적인 방식으로 시장 정보를 수집할 수 있지만 경쟁사에 직접 연락해서는 안 됩니다.

반독점 위험은 회사와 비즈니스 파트너의 거래에서도 발생할 수 있습니다. 회사 제품의 재판매에 대해 제한을 두는 행위, 두 번째 제품의 구매를 제품 판매에 “결합”하는 행위, 경쟁을 저하시킬 수 있는 조건 하에서 각 고객에게 다른 가격을 부과하는 행위는 모두 독점금지법과 경쟁법에 위배될 수 있습니다.

독점 금지 및 공정 경쟁 문제와 관련하여 추가 정보가 필요하거나 질문이 있으면 [법무 및 컴플라이언스 부서](#)에 문의하세요.

자금 세탁 방지

자금 세탁은 불법 활동으로 얻은 돈이나 재산을 합법적인 수익처럼 보이는 돈으로 전환하는 과정입니다. Gentherm은 어떤 조직이나 개인도 우리 회사를 이용하여 자금을 세탁하거나 자금 세탁을 조장하는 활동 또는 테러 활동이나 기타 범죄 행위에 자금을 지원하는 활동에 참여하는 것을 허용하지 않습니다. 비즈니스 파트너와 협력할 때는 현명한 판단력을 발휘하고 세심한 주의를 기울이세요. 거래에 현금 지급, 과도한 선불 금액, 해외 또는 제3자 계정 지급이 관련되는 경우 또는 비즈니스 파트너가 필수 식별 정보 제공을 거부하거나 비즈니스 파트너의 이름이 금지 또는 제재 목록에 있는 당사자의 이름과 유사한 경우에는 특히 주의해야 합니다. 모든 거래의 배후에 누가 있는지 항상 파악하고 합법적인 사업 활동에 참여하는 평판 좋은 제3자와만 사업을 수행하세요. 의심스러운 활동을 법무 및 컴플라이언스 부서나 윤리 핫라인에 신고하여 이러한 목적으로 Gentherm 사업을 이용하지 못하게 해야 합니다.



환경법 및 지속가능성

우리는 환경에 미치는 영향을 줄이기 위한 적절한 조치를 포함하여 우리가 거주하고 근무하는 환경을 보호하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 또한 우리는 미국 및 우리가 사업을 운영하는 다른 국가의 환경을 위한 해당 법적 요구 사항을 충족해야 합니다. 여러분은 업무 현장에서 연방, 주, 지방의 환경법과 규정을 준수해야 할 뿐만 아니라 회사의 환경 보건 및 안전 정책과 기타 환경 기준 및 이니셔티브도 따라야 합니다.

정치 기부금 및 기부금품

Gentherm은 회사를 대신하여 공무원에게 금전, 물품, 서비스 또는 가치 있는 것을 기부하는 행위를 금지합니다. 또한 Gentherm은 사전에 이사회의 승인을 받은 경우를 제외하고는 회사를 대신하여 공직 후보자, 공직자 또는 정당 직원에게 금전, 물품, 서비스 또는 가치 있는 것을 기부하는 행위를 금지합니다. 여러분은 개인적으로 정치 활동에 참여할 수 있습니다. 그러나 정치 활동에 참여할 때 Gentherm 자금이나 리소스가 아니라 자신의 리소스를 사용해야 하고, 회사를 대표하여 발언해서는 안 되며, 모든 정치 활동 참여 시 관련 법과 규정을 준수해야 합니다. 회사를 대표하여 정치적인 영향을 미치는 것으로 보일 수 있는 모든 상호 작용이나 지원은 사전에 법무 및 컴플라이언스 부서에 보고해야 하며, 보고된 활동을 승인할지 여부는 이사회의 재량에 따라 결정됩니다.

공무원이란?

공무원에는 정부가 소유하거나 통제하는 회사의 모든 직원, 전통적인 공무원(국회의원, 판사, 장관, 주지사, 규제 담당자 등), 공공 기관의 구성원 등이 포함됩니다.



07

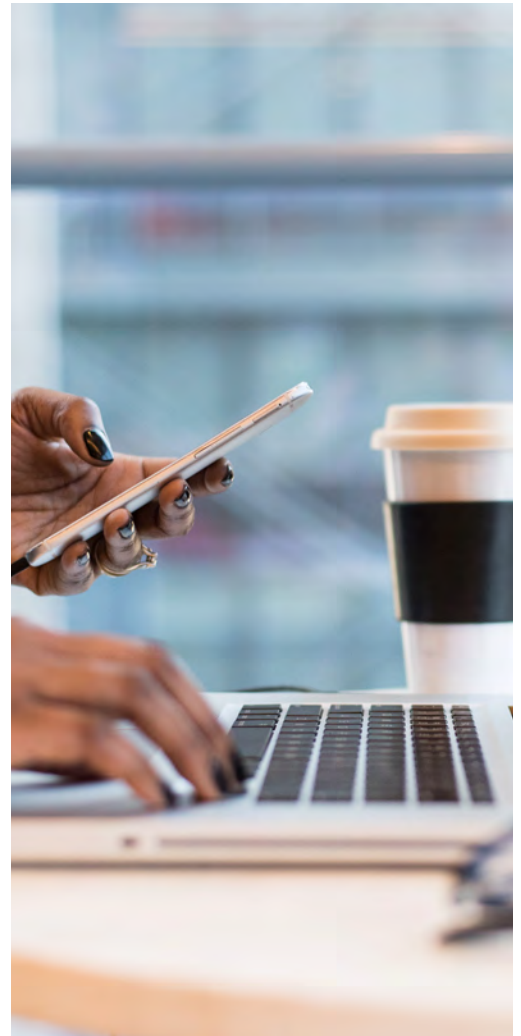
우리는 고객 중심을 실천하기 위해 최선을 다합니다

우리는 개인 데이터, 회사 정보 등의 보호를 포함하여 내부 및 외부 이해관계자의 이익을 보호하기 위해 다양한 방법으로 사업을 운영하고 있습니다.

데이터 보호 및 프라이버시

Gentherm에서는 회사가 보유하거나 접근할 수 있는 개인 정보와 비공개 기업 정보의 보안, 프라이버시 및 무결성을 유지하는 것이 중요합니다. 우리는 그러한 정보를 부적절하게 처리하면 직원, 비즈니스 파트너 및 우리가 개인 정보를 수집하는 기타 제3자에게 피해를 줄 수 있을 뿐만 아니라 Gentherm의 사업 운영에 불이익이 올 수 있음을 알고 있습니다. 데이터 보호 및 프라이버시는 빠르게 변화하는 법적 분야이며 전 세계 많은 국가에는 개인 정보의 수집, 사용, 보관, 공개 및 국제 전송을 관리하는 법이 있습니다. 이러한 법에 따라 개인 정보에는 일반적으로 이름, 주소, 연락처 정보(이메일 주소와 전화번호 포함), 생체 인식 정보, 금융 정보(예: 은행 계좌 또는 결제 카드 정보), 건강 또는 의료 정보, 사진, 개인 프로필, 정부에서 발생한 식별 번호 등 개인을 식별하거나 식별하는 데 합리적으로 사용될 수 있는 정보가 포함됩니다.

우리는 해당하는 모든 데이터 보호 및 프라이버시법(GDPR 등)을 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리 목표는 직원과 비즈니스 파트너의 기대를 충족하고 법적 의무를 다하는 합리적이고 적절한 데이터 보호 및 프라이버시 방식을 구현하는 것입니다. 회사 직원으로서 여러분은 Gentherm의 프라이버시 및 데이터 보안 요구 사항을 준수할 책임이 있습니다. 여러분은 회사에 근무하면서 취득하거나 접근할 수 있는 모든 개인 정보를 신중하게 보호해야 합니다. 여기에는 회사 직원, 비즈니스 파트너, 회사와 사업을 수행하는 기타 제3자에 대한 개인 정보가 포함됩니다. 그러나 이 의무는 NLRA가 적용되는 활동과 관련하여 동료 이름, 연락처 정보, 임금 또는 근무 조건에 대한 정보 제공을 제한하지는 않는다는 점에 유의하세요. 데이터 보호 및 데이터 프라이버시에 대한 자세한 내용은 현지 인사팀, 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의하거나 지원 정책([여기](#))에서 확인하세요.



어떻게 하시겠습니까?

질문: 외부 회사로부터 이전에 여러분의 팀에서 근무했던 사람의 연락처 정보를 알려달라는 이메일을 받았습니다. 여러분은 그 사람의 개인 이메일과 전화번호를 알고 있습니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: Gentherm에서 개인 정보와 기밀 정보를 보호해야 하는 의무는 누군가가 팀을 떠난다고 해서 끝나는 것이 아닙니다. 여러분은 그 외부 회사에 해당 정보를 공유할 수 없다고 알려줘야 합니다. 그 사람이 정부 기관을 대표하고 있거나 법적 절차를 진행 중이라는 등 법적 권리가 있다고 주장하는 경우에는 인사부 또는 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의하여 추가 지침을 받으세요.

기업 자산의 보호와 적절한 사용, 기업 기회

우리 사업의 성공은 우리가 개발하고 유지하는 자산의 보호와 적절한 사용에 달려 있습니다. 여러분이 Gentherm에 고용되어 만들어진 모든 것은 Gentherm 지식 재산으로 간주됩니다. 여러분은 물리적 자산, 지식 재산 같은 무형 자산, 기밀 정보 등 모든 회사 자산의 가치를 보호하기 위해 Gentherm에서 규정한 절차와 방식을 따라야 합니다. 여러분은 다른 사람의 지식 재산을 존중하도록 주의해야 합니다. 예를 들어, 직무 수행 시 또는 Gentherm의 장치나 컴퓨터 시스템에 저작물, 저술물, 미술품, 음악, 비디오, 사진, 영화 클립, 발명품, 노하우, 영업 비밀, 소프트웨어 등 보호된 자료(예: 제3자 지식 재산권 또는 여러분의 지식 재산권이 적용되는 자료)를 소개, 복사, 재생산, 전송 또는 기타 방법으로 사용할 수 없습니다. 단, Gentherm이 해당 활동에 대한 명시적 라이선스를 보유한 경우는 예외입니다.

Gentherm과 고용 관계가 끝난 후에도 여러분은 항상 기밀 정보(Gentherm의 것이든 다른 당사자의 것이든)를 계속 보호해야 하며 Gentherm의 명시적인 서면 승인 없이는 그러한 정보를 사용하거나 공개해서는 안 됩니다. 또한 특권 또는 기밀 정보를 사용 또는 공개하거나 Gentherm에 소개하거나 Gentherm의 시스템이나 장치에 배치하도록 다른 사람에게 요청하거나 다른 사람을 장려해서는 안 됩니다. 단, 해당 정보의 소유자가 승인한 경우는 예외입니다. 이 금지 방침을 위반하여 공개한 것을 알게 되면 상사에게 이 문제를 제기하거나 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의해야 합니다. 위에 명시된 대로, 이 의무는 NLRA가 적용되는 활동과 관련하여 동료 이름, 연락처 정보, 임금 또는 근무 조건에 대한 정보 제공을 제한하지는 않는다는 점에 유의하세요.

도난, 부주의 및 낭비는 회사 재무 및 운영 성과에 직접적인 영향을 미칩니다. Gentherm은 직원의 프라이버시를 존중하지만, 여러분의 책상, 칸막이 안 업무 공간, 컴퓨터 장치나 전화 장비 사용 등이 비공개이거나 기밀이라고 간주해서는 안 됩니다. 현지 법에 따라 그리고 법무 및 컴플라이언스 부서의 지침에 따라 Gentherm은 회사의 전자 및 네트워크 리소스에서 들어오고 나가는 통신뿐만 아니라 비밀번호로 보호된 통신 등 회사의 모든 장치 정보를 검색하고 검토할 수 있습니다.

또한 회사에 고용된 상태 또는 이사직을 맡고 있는 상태에서 발견된 실제 또는 잠재적인 회사의 기회를 먼저 회사의 동의를 받지 않고 개인적으로 취하는 행위는 금지됩니다. 회사 자산, 정보(고객 목록, 고객 정보, 기타 기밀 또는 독점 정보를 포함하되 이에 국한되지 않음) 또는 직위를 개인적인 이익을 위해 사용하거나 회사와의 경쟁이나 경쟁 준비를 위해 사용해서도 안 됩니다.

우리는 모든 직원이 지역 사회에 참여하고 받은 혜택을 환원할 것을 권장합니다. 그러나 자선 단체를 지원하기 위해 상사나 기타 적절한 담당자의 허가 없이 회사 리소스나 회사 시간을 사용해서는 절대 안 됩니다.

기밀 및 독점 정보

기밀 및 독점 정보에는 회사에 맡겨진 제3자 정보를 포함한 모든 비공개 정보가 포함됩니다. NLRA에 따라 임금, 동료 이름, 연락처 정보 및 근무 조건과 관련된 정보는 기밀 및 독점 정보에 포함되지 않습니다. 우리 기밀 및 독점 정보는 공개될 경우 경쟁사에 유용하거나 우리 회사에 해로울 수 있습니다. 기밀 및 독점 정보는 우리 회사의 주요 자산입니다. 회사가 여러분에게 맡겼거나 비즈니스 파트너가 Gentherm과 공유한 기밀 또는 독점 정보의 기밀성을 항상 유지하세요. 단, 계약에 의해 정보 공개가 명시적으로 승인되었거나 법에 의해 요구 또는 허용된 경우는 예외입니다. 이러한 각 경우에는 Gentherm 법무 자문위원이 결정하고 여러분에게 알려드립니다. 기밀 또는 독점 정보를 무단으로 공개하는 행위는 금지되어 있으며 무단으로 공개할 경우 여러분과 회사에 법적 책임이 발생할 수 있습니다.

기밀 정보를 보호하기 위해 그리고 직무 수행 목적으로 해당 정보를 알아야 하는 직원 외에는 회사 내에서 기밀 정보를 주고받지 않도록 하기 위해 적절한 예방 조치를 취하세요. 적절한 예방 조치에는 공공 장소나 다른 사람이 있는 곳에서 기밀 정보를 이야기하거나 검토하지 않는 것이 포함됩니다.

Gentherm 법무 자문위원이 승인한 적절한 기밀 유지 계약에 따라 정보 공개가 이루어지는 경우를 제외하고는 경쟁사의 영업 비밀이나 기밀 정보를 얻으려 하거나 사용하거나 수락하거나 회사 전자 리소스에 업로드하지 마세요. 또한 언론, 시장 분석가 또는 투자자 측의 제3자도 여러분에게 회사에 관한 정보를 요청하게 될 수 있습니다. 여러분에게 권한이 부여된 경우를 제외하고는 회사 외부의 누구와도 기밀 또는 독점 정보를 공유하지 마세요. 필요한 경우 Gentherm 법무 자문위원의 결정에 따라 적절한 기밀 유지 계약을 체결합니다. 회사를 대신하여 문의에 응답하는 모든 활동은 회사에서 승인한 대변인만 수행해야 합니다.

장부, 기록 및 공개 보고서의 정확성

장부, 기록 및 공개 보고서의 정확성은 Gentherm이 법과 규제 의무를 이행하는 데 필수적입니다. 우리 기록은 손익계산서, 재무 보고서 및 기타 공개의 기초가 되며 사업 의사 결정 및 전략 계획의 지침이 되기도 합니다. Gentherm은 미국 증권거래위원회(“SEC”)에 제출하는 보고서와 문서 그리고 기타 공개 자료에서 완전하고 공정하고 정확하고 시의적절하며 이해 가능한 공개 자료를 제공해야 합니다. 우리는 모든 직원이 모든 사업 거래를 정확하게 보고하고 정확한 기록을 유지할 것을 요구합니다. 회사가 정확한 기록을 유지하도록 하려면 여러분은 해당하는 경우 다음과 같이 해야 합니다.

- 모든 자산, 부채, 수익, 비용 및 사업 거래를 완전하고 정확하게 적절한 기간 내에 그리고 시기적절하게 기록합니다.
- 기록과 계정이 일반적으로 인정되는 회계 원칙과 우리 내부 통제 시스템을 준수하는지 확인합니다.
- 비밀 자금이나 기록되지 않은 현금 자금 또는 기타 자산이나 부채를 설정해서는 절대 안 됩니다.
- 기록을 작성할 때 적절하고 정확한 표현을 사용하고 과장을 피합니다.

또한 회사 재무제표에 대한 감사, 검토나 조사와 관련하여 또는 SEC용 문서나 보고서를 준비하거나 SEC에 제출하는 것과 관련하여 회계사에게 고의로 허위 또는 오해의 소지가 있는 진술을 해서는 안 됩니다.

회사의 장부, 기록 또는 공개 보고서가 부정확하다는 의심이 드는 경우에는 상사, Gentherm 회계팀이나 내부 감사팀 담당자 또는 법무 및 컴플라이언스 부서 담당자와 해당 문제를 논의해야 합니다. 윤리 핫라인에 연락해도 됩니다. [여기](#)를 클릭하세요.

어떻게 하시겠습니까?

질문: 한 동료가 말하기를 지난 분기 회계 기록에서 사소한 오류를 발견했지만 정보가 확정 후 제출되었을 때까지도 그 사실을 알지 못했다고 합니다. 그 동료는 소액이어서 별 문제 아니라며 이번 분기 초에 수정했기 때문에 아무도 눈치채지 못할 거라고 말합니다. 어떻게 하시겠습니까?

답변: 상장 회사로서 우리는 재무 데이터를 정확하게 보고해야 할 법적 의무가 있습니다. 오류가 발견되면 데이터가 공개된 후라도 적절한 다음 단계를 결정하기 위한 엄격한 프로세스를 따라야 합니다. 상사나 Gentherm의 최고회계책임자에게 문의하여 추가 지원을 받으세요.



책임 있는 커뮤니케이션

Gentherm 직원과 이사가 Gentherm에 대해 전달하는 모든 커뮤니케이션은 회사의 평판과 브랜드에 반영됩니다. 회사를 대신하여 문외에 응답하는 모든 활동은 회사에서 승인한 대변인만 수행해야 하며 여러분에게 회사를 대신하여 발언할 권한이 없다면 여러분 개인의 의견을 밝혀야 합니다.

여러분의 온라인 활동은 업무 외 활동이라 하더라도 회사에 피해를 입힐 수 있습니다. 합리적으로 볼 때 다른 사람이 따돌림, 위협, 불법적인 괴롭힘, 불법적인 차별을 당한다고 느낄 수 있는 불법 콘텐츠나 그 어떤 것도 게시하지 않도록 주의해야 합니다. Gentherm의 소셜 미디어 정책(내부에서 직원에게 제공)에는 이러한 주제가 자세히 나와 있으며 모든 Gentherm 직원이 이 정책을 볼 수 있습니다.

Gentherm은 적용 규정과 모범 사례에 따라 SEC 제출 서류 및 기타 이해관계자 커뮤니케이션에서 정보를 시의적절하고 일관되며 정확하게 알리는 데 최선을 다하고 있습니다. 우리는 중요한 비공개 정보의 공개와 사용을 관리하는 절차를 규정하고 해당 문제에 관해 회사를 대신하여 발언할 수 있도록 승인된 사람을 지정했습니다. 우리 공개 절차에 대한 자세한 내용은 공정 공개 정책을 참조하세요.

마케팅 및 영업에서의 정직성

가치와 정직성이 결합된 Gentherm의 고품질 제품과 서비스는 시장에서 경쟁 우위를 가져다 줍니다. 우리는 성공을 위해 다른 회사를 폄하하는 행위를 하지 않습니다. 현지 법에 따라 경쟁 제품이나 서비스에 대한 언급이 허용되는 경우, 경쟁사 제품을 비교하는 여러분의 주장 또는 우리 제품에 대한 주장이 적절한 테스트를 통해 올바르게 입증되고 적절한 사람에 의해 검증되었는지 확인하세요. 절대로 경쟁사를 부당하게 비판하거나 부적절한 방식으로 경쟁사 제품의 평판을 떨어뜨리려고 하지 마세요.

또한 경쟁사에 대한 정보를 수집할 때 합법적이고 정직한 수단만 사용해야 합니다. 경쟁 정보를 수집하기 위해 Gentherm 직원이라는 신분을 숨기거나 다른 사람에게 경쟁 정보를 공개하도록 강요해서는 절대 안 됩니다. 공개되지 않아야 한다고 생각되는 경쟁 정보를 제공받은 경우에는 해당 정보의 수락을 거부하고 상사에게 알려거나 법무 및 컴플라이언스 부서에 문의하세요.

기록 관리

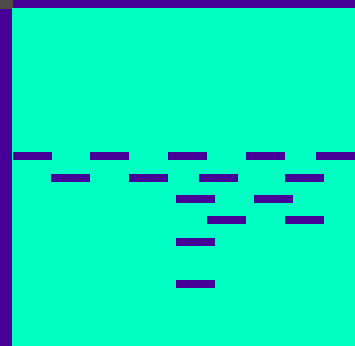
회사는 사업을 수행하는 과정에서 많은 문서를 작성하고 접수합니다. 회사는 기록 보존과 관련된 모든 관련 법과 규정을 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 회사 정책은 회사가 소유한 모든 기록을 체계적이고 정기적으로 식별, 유지, 보호 및 파기하거나 보유하는 것입니다.

소환장, 계류 중이거나 예상되는 법적 절차, 요구 또는 정부 조사에 대해 알게 된 개인은 즉시 Gentherm 법무 자문위원에게 연락해야 합니다. 개인은 소환장에 대응할 수 있는 모든 기록이나 요구, 법적 절차 또는 조사와 관련된 모든 기록을 Gentherm 법무 자문위원이 진행 방법에 대해 조언할 때까지 유지하고 보존해야 합니다. 개인이 기록을 파기해서는 안 되며, 그 반대로 이메일, 음성 메일 메시지 등 관련된 모든 기록을 유지하고 보존해야 합니다. 실수로라도 그러한 기록을 파기하면 회사에 심각한 피해를 입힐 수 있습니다. 특정 기록이 계류 중이거나 예상되는 분쟁, 요구, 조사 또는 법적 절차와 관련이 있는지, 소환장에 대응할 수 있는 기록인지 또는 특정 유형의 기록을 어떻게 보존하는지에 대해서는 법무 및 컴플라이언스 부서의 담당자에게 문의해야 합니다.



08

우리는 올바른 일을 올바른 방식으로 수행하기 위해 최선을 다합니다



우리는 본 강령을 살펴보는 모든 사람의 노력에 감사하며 최고 수준의 윤리 및 정직성을 바탕으로 사업을 수행하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 본 강령에 규정된 원칙과 지침을 통해 우리는 여러분 각자가 올바른 방식으로 업무를 수행하는 문화를 구축하고 유지하는 데 도움을 주시기를 기대합니다.





09

정책 링크 및 유용한 리소스

- 글로벌 인권 정책 – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Gentherm 윤리 핫라인** – www.gentherm.ethicspoint.com
- 환경 보건 및 안전 정책 – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- 글로벌 데이터 프라이버시 정책 – https://gentherm.com/sites/default/files/legal/Legal_E.pdf
- **Gentherm 기업 지배구조 정책 및 보고서** – <https://gentherm.gcs-web.com/corporate-governance/documents-charters>
- **Gentherm 관련자 거래 정책** – *internal only*
- **증권 거래 정책** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **뇌물 금지 정책** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Gentherm 지속가능성** – www.gentherm.com/en/esg
- **Gentherm 공정 공개 정책** – *internal only*

참고: 내부 직원 정책을 찾는 데 도움이 필요하면 다음 연락처로 문의하세요.

- 소셜 미디어 정책 – 마케팅 및 커뮤니케이션팀
- 글로벌 여행, 선물 및 접대, 경비 보고 정책 – 인사팀 또는 컴플라이언스팀
- 기타 모든 내부 정책 – 상사 또는 인사팀 담당자에게 문의

부록

행동 및 윤리 강령의 면책

회사의 임원 또는 이사에 대한 본 강령의 면책은 이사회 또는 이사회가 지정한 위원회만 부여할 수 있으며, 그러한 사람에 대한 본 강령의 면책은 관련 법과 규정에 따라 대중에 공개됩니다. Gentherm 최고 경영자와 법무 자문위원만 회사의 다른 직원에 대해 본 강령 조항에 대한 면책을 부여할 수 있습니다. 본 강령에 나와 있는 정책에 대한 예외가 여러분의 경우에 적절하다고 생각되면 Gentherm 법무 자문위원에게 연락하여 면책을 요청해야 합니다.

본 강령을 준수하지 않은 경우

본 강령을 준수하지 않으면 관련 법에 따라 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다. 본 강령에 대한 특정 위반 행위의 경우 회사는 조사 또는 기소를 위해 해당 문제를 법 집행 기관에 알려야 할 수도 있습니다. 본 강령을 위반하는 행위를 지시, 승인 또는 무시하거나 그러한 행위를 알고도 즉시 보고하지 않는 상사 또는 경영진 역시 관련 법에서 허용하는 바에 따라 징계 조치를 받을 수 있습니다.

특정인에 대한 적용성

적용되는 미국 증권법을 명확하게 하기 위해 언급하자면, 본 강령은 회사의 최고 경영자, 주요 재무 책임자, 관리자, 주요 회계 책임자 및 이와 유사한 직능을 수행하는 기타 개인에게 명시적으로 적용됩니다.

기타 회사 지침

본 강령은 단지 회사의 특정 원칙과 정책을 설명하기 위한 것입니다. 본 강령이 회사 정책 및 지침의 전체 목록은 아닙니다. 여러분은 각자의 업무와 관련된 모든 회사 정책과 지침을 숙지하고 준수해야 하며, 회사 정책과 지침을 위반하면 최대 해고 또는 계약 종료를 포함한 징계를 받을 수 있습니다.

발생하는 권리 없음

본 강령은 고용을 보장 또는 약속하거나 직원, 고객, 공급업체, 경쟁사, 주주 또는 기타 개인이나 단체에 대한 의무나 권리를 발생시키거나 제3자를 위한 소송 원인을 만들기 위한 것이 아닙니다.

본 강령의 변경

회사는 언제든지 어떤 이유로든 본 강령을 수정, 변경 또는 종료할 권리가 있습니다. 본 강령의 최신 버전은 회사 인트라넷과 회사 웹사이트에서 볼 수 있습니다.

채택일: [2023년 December 15]