

# 행동 강령



**FORVIA**  
Inspiring mobility

## 서문

FORVIA는 고객, 이해관계자, 파트너사, 그리고 서로 간의 신뢰와 존중을 바탕으로 성장해 왔습니다. 이러한 토대 위에서 마련된 FORVIA 행동강령은 우리의 핵심 가치를 분명히 보여 주며, 도전에 직면했을 때 올바른 판단을 내리고 그룹이 정한 원칙을 일관되게 지켜 나가도록 이끌어 줍니다.



이 강령은 단순한 규정집이 아닙니다. FORVIA의 모든 의사결정과 행동에 깔려 있는 원칙을 담고 있으며, 오늘도 우리 회사를 앞으로 나아가게 하는 힘이 됩니다. 우리는 이를 준수함으로써 정직성과 투명성을 지켜 왔고, 앞으로도 기업의 책임을 철저히 다할 것입니다.

FORVIA의 모든 임직원은 행동강령을 받은 순간부터 대내외 모든 업무에서 그 원칙과 규정을 실천해야 합니다. 필요하다면 주저하지 말고 질문하며, 각자의 자리에서 이 기준을 어떻게 실천할지 지속적으로 고민하고 행동해야 합니다.

강령을 공유하고 실천하려는 우리의 다짐은 FORVIA가 앞으로도 모두가 자랑스러워할 수 있는 기업으로 성장하는 밑거름이 될 것입니다. 전 직원이 함께 정직성을 지키고, 긍정적이고 포용적이며 윤리적인 환경을 만들어 간다면 회사는 더욱 단단해지고, 세상에도 긍정적인 영향력을 널리 퍼뜨릴 수 있으리라 믿습니다.

A stylized blue ink signature of Martin Fischer.

**Martin FISCHER**  
Chief Executive Officer, FORVIA

## 서문

FORVIA 그룹의 일원인 FORVIA HELLA의 CEO로서, 저는 직책이나 역할에 관계없이 모든 임직원이 윤리적이고 책임 있는 행동을 실천하겠다는 우리의 약속을 다시 분명히 밝히며, 그 사실을 자랑스럽게 생각합니다. 우리가 공유하는 가치는 매일의 의사결정과 행동을 이끄는 나침반이자, 앞으로 나아갈 방향을 제시하는 확고한 기준입니다.



모든 임직원은 정직, 책임, 상호 존중을 바탕으로 조직 문화를 함께 만들어 가는 주체입니다. 행동강령은 이러한 문화를 담아내며, 우리가 어떤 도전 앞에서도 일관성과 목표 의식을 가지고 나아가도록 명확한 방향을 제시합니다.

이 강령을 준수한다는 것은 우리 자신과 동료들 간 높은 행동 기준을 유지하고, 필요할 때는 질문하며, 어려운 상황에서도 올바른 길을 선택하는 것을 의미합니다. 팀을 이끌거나, 부문 간 협력이나 파트너사와 협업할 때에도 우리의 윤리적 행동양식은 신뢰를 강화하고 지속 가능한 성과를 이끕니다.

앞으로도 다 함께 모범적으로 행동하고 조직이 추구하는 가치를 굳건히 지켜 나가 FORVIA를 자랑스러운 회사로 만듭시다.

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a series of fluid, connected loops and strokes.

**Bernard SCHÄFERBARTHOLD**  
Chief Executive Officer, FORVIA HELLA

# 내용

	FORVIA 가치관 준수	05
	인권 및 노동 원칙	07
	환경, 건강 및 안전(EHS) 및 제품 안전	13
	공정한 비즈니스 관행	16
	정보처리	21
	개인정보 보호	24
	사이버 보안	26
	회사의 자산 및 제3자 자산, 지식 재산 처리	28
	대외 무역, 수출 통제 및 과세	30
	행동 강령 준수	32

FORVIA는 평등한 권리를 핵심 가치로 삼고 있습니다. 본 강령의 가독성을 높이기 위해, 특정 성별을 지칭하는 표현이 사용된 경우에도 이는 모든 성별을 포괄하는 의미로 이해해주시기 바랍니다.





# FORVIA 가치관 준수





# FORVIA 가치관 준수



FORVIA의 지속적인 성공과 명성은 임직원 각자가 항상 법을 준수하고 정직하게 행동하는 데 달려 있습니다. FORVIA 그룹 소속 각 회사와 그 임직원은 자신이 근무하는 국가의 관련 법령 및 규정을 준수해야 하며, 당사의 내부 정책도 철저히 따라야 합니다. 나아가, 우리는 일상 업무에서 FORVIA의 핵심 가치인 ‘존중’, ‘책임감’, ‘팀워크’를 실천해야 합니다. 이러한 원칙을 위반하는 행위는 용납되지 않으며, FORVIA 그룹과 위반 당사자에게 중대한 결과를 초래할 수 있습니다.

## 1.1. 적용 범위


이 규정은 FORVIA 그룹이 직·간접적으로 과반 지분을 보유한 모든 조직에 적용되며, 법적 효력을 가집니다. 또한, 직위, 직무, 고용 형태나 근무 연차와 관계없이 FORVIA 그룹의 모든 임직원에게 동일하게 적용됩니다.





# 인권 및 노동 원칙





## 인권 및 노동 원칙



당사는 팀워크와 상호 존중이 기본이 되는 근무 환경을 조성하기 위해 노력합니다.

직원, 사업 파트너 및 기타 제3자를 존중과 배려의 태도로 대하며, 국제적으로 인정된 인권 기준을 준수하고 다음의 원칙에 따라 행동합니다.

### 2.1. 다양성과 포용성

당사는 다양성을 존중하며, 포용적인 근무 환경을 장려합니다.

성별, 민족, 출신 사회적 배경, 국적, 피부색, 성적 지향, 종교 또는 신념, 노동 조합 활동, 연령, 장애 여부 및 법률로 보호되는 기타 특성에 관계없이 모든 임직원, 비즈니스 파트너 및 기타 제3자를 존중합니다.

직원 채용은 자격과 역량을 기준으로 이루어지며, 승진은 성과, 잠재력, 자격 및 역량을 바탕으로 결정됩니다.

당사는 불쾌감, 적대감 또는 위협감을 조성하는 모든 행위는 물론, 성희롱 및 정신적·신체적 학대를 포함한 모든 형태의 괴롭힘을 엄격히 금지합니다.



## 2.2. 동등한 대우

채용 활동 및 경력 관리에 있어 당사는 연령, 성별, 피부색, 국적, 종교, 건강 상태 또는 장애, 성적 지향, 정치적 또는 철학적 신념, 노동조합 가입 여부 등을 이유로 어떠한 차별도 하지 않을 것을 약속합니다.

모든 직원은 FORVIA 그룹이 사업을 운영하는 국가의 관련 법규 및 관행에 따라, 불법으로 간주되는 적대적 행위나 괴롭힘이 없는 건강한 근무 환경에서 일할 권리를 가집니다.

특히, FORVIA는 성적 또는 도덕적 괴롭힘으로 해석될 수 있는 모든 불법 행위를 엄격히 금지합니다.

## 2.3. 아동노동 금지

우리는 어떠한 형태의 아동노동도 금지합니다. 아동의 성장기, 존엄성, 건강, 안전, 그리고 교육은 반드시 존중되고 보호되어야 합니다. 청소년의 고용 가능 최소 연령과 고용 관계에서의 건강, 안전, 도덕성은 국제노동기구(ILO)의 핵심 협약에서 정한 기준을 철저히 준수해야 합니다<sup>1</sup>.

## 2.4. 강제노동 금지

우리는 모든 형태의 강제 노동, 현대식 노예제도, 인신매매를 단호히 거부하며, 당사의 모든 사업 활동에서 어떠한 형태의 강제 또는 의무적 노동도 사용하지 않습니다. 모든 활동은 국제노동기구(ILO)의 핵심 협약을 철저히 준수합니다<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>1973년 최저연령협약(협약 제138호) 및 1999년 최악의 아동노동 금지협약(협약 제182호)

<sup>2</sup>강제노동에 관한 협약, 1930년(협약 제29호), «강제노동 폐지에 관한 협약, 1957년(협약 제105호) 및 «강제노동에 관한 협약, 1930년 2014년 의정서».

## 2.5. 자유로운 의사표현과 사회적 대화

FORVIA 그룹은 모든 계층의 직원들이 자유롭게 의견을 표현할 수 있는 신뢰 관계를 구축하고자 하며, 특히 업무 환경 개선에 관한 의견 개진을 장려합니다. 직원과 직속 상사 간의 효과적인 의사소통은 그룹의 사회적 대화의 핵심 요소입니다. FORVIA 그룹은 각 법인 또는 유럽 차원의 직원 대표에게 신속하게 정보를 제공하고 협의하며, 각 국가의 법적 의무를 준수할 것을 약속합니다.

## 2.6. 결사의 자유

포레시아 그룹은 전 세계적으로 노동조합의 존재를 인정하고, 노동자가 스스로 선택한 노동조합을 결성하거나, 시행되는 규정에 따라 근로자 대표 기관을 조직할 권리를 존중합니다. 포레시아 그룹은 노조원과 노조 지도자들을 보호하며, (노조 내) 직위에 따른 차별을 금지할 것을 약속합니다.

## 2.7. 단체교섭

FORVIA 그룹은 협의와 협상의 메커니즘을 적극적으로 추진할 것을 약속합니다. 그룹의 분산된 법적 및 경영적 구조를 고려하여, 이 정책은 각 사업장과 체결한 단체교섭 협약과, 각 회사와 체결한 특정 계약을 통해 구체화됩니다.

## 2.8. 산업적 및 사회적 재배치

FORVIA 그룹은 프로그램 기반의 사업 특성상 차량의 수명 주기(출시, 개발, 단종)에 따라 지속적으로 변화에 적응해야 하며, 고객사의 글로벌 성장도 함께 지원해야 합니다. 그룹의 산업적 및 사회적 재배치는 이러한 변화에 항상

발맞추어 지원합니다. FORVIA 그룹은 산업 및 사회적 재배치가 필요할 경우, 그로 인한 사회적 영향을 줄이기 위해 가능한 미래지향적인 방식으로 대응할 것입니다.

## 2.9. 역량 개발

### 2.9.1. 훈련 시스템 구축

FORVIA 그룹은 청년들의 전문 분야 진출을 장려하기 위해 다음과 같은 방식으로 직업 훈련을 적극적으로 지원합니다:

- 재학생 대상의 다양한 근로 기회 제공 (견습 계약 등)
- 인턴십 기회 제공

또한, 당사는 전 세계 모든 직원이 근무지, 연령, 성별 또는 직위에 관계없이 현재 직무에 필요한 교육을 받고, 경력 개발을 위해 필요한 기회를 가질 수 있도록 최선을 다할 것입니다.

### 2.9.2. 직원 역량 개발

FORVIA 그룹은 사업 특성과 프로그램 운영에 필요한 전문성을 확보하기 위해 임직원의 고용 가능성(Employability) 강화를 내부 역량 개발의 최우선 과제로 삼고 있습니다. FORVIA는 모든 직원이 자신의 전문성 개발에 적극적으로 참여하도록 장려하며, 전문성 개발과 이동성에 있어 동등한 기회를 보장하기 위해 최선을 다합니다. 또한, 임직원의 역량 개발 강화를 위해 회사 직무 및 근무지 이동을 적극 장려합니다. 내부 이동성의 단기적 및 중기적 역량 개발을 보장하기 위해, 내부 이동 관리에 각별한 주의를 기울이고 있습니다.

### 2.9.3. 근로시간과 임금

근로시간은 해당 지역의 현지법에서 정한 최대 한도를 초과해서는 안 됩니다. 또한, 직원에게 지급되는 임금은 최저임금 규정을 포함한 모든 관련 법률을 철저히 준수해야 합니다.





# 환경, 건강 및 안전 (EHS) 및 제품 안전



# 환경, 건강 및 안전(EHS) 및 제품 안전



**직원, 고객, 공급업체의 건강과 안전을 보장하고, 환경에 미치는 영향을 효과적으로 관리하는 것이 당사의 가장 중요한 책임입니다.**

## 3.1. 직장 내 건강 및 안전

FORVIA 그룹은 직원들의 건강과 안전을 위협할 수 있는 위험 요소를 예방하기 위해 적극적인 정책과 방법을 개발하고, 이들이 제대로 이행되고 있는지 정기적으로 점검하며 그 효과를 평가합니다. 특히, FORVIA 그룹은 모든 임직원이 건강 보호와 사고 예방에 대한 책임감을 가지고 임할 수 있도록 하며, 제품 설계와 생산 시설의 개발이 최상의 근무 환경을 제공할 수 있도록 보장합니다. 또한, FORVIA 그룹의 사업장에서 근무하는 모든 하도급 업체는 이러한 건강 및 안전 정책을 준수해야 하며, 해당 국가의 관련 법규를 철저히 따라야 합니다.

## 3.2. 환경 보호

우리는 혁신을 최우선으로 삼고 지속 가능한 개발을 고수합니다. 이를 위해 당사는 제품과 기술을 지속적으로 최적화하고, 책임 있는 자원 관리를 실천하며, 환경에 미치는 부정적인 영향을 예방하고, 연구개발 및 생산 과정에서 환경 관련 법규와 기준을 철저히 준수합니다. 또한, 우리는 환경 보호를 위한 새로운 가능성을 지속적으로 모색하고 있습니다.

제품과 기술 개발에서 자원 소비를 줄이고, 운영 효율성을 높이는 데 항상 최선을 다하고 있습니다. 이와 더불어, 모든 임직원은 일상 업무에서 환경 보호의 개념을 실천하고, 환경에 미치는 영향을 최소화할 책임을 가지고 있습니다.

### 3.3. 제품 안전, 보안 및 규정 준수

당사는 항상 최고 품질의 제품을 제공하며, 이 제품들이 안전하고 신뢰할 수 있으며 규정 준수 요건을 충족하는 것을 최우선으로 합니다. 제품은 엄격한 품질 관리 시스템에 따라 평가되고 모니터링되며, 연구 개발, 생산, 제조, 시장 출시 후까지 모든 과정에서 지속적으로 관리됩니다. 우리는 잠재적인 안전, 보안 또는 규정 준수 문제를 사전에 식별하고 이를 해당 책임자에게 보고하고 전달할 책임이 있습니다. 필요 시, 관련 규제 당국에 문제를 보고하고, 제품이 안전하고 신뢰할 수 있으며 규정을 준수하도록 필요한 조치를 취합니다.



# 공정한 비즈니스 관행





## 공정한 비즈니스 관행



당사는 제품의 품질과 가치를 바탕으로 시장에서 성공할 수 있다고 믿습니다. 우리는 경쟁에 참여하기 위해 결코 불공정하거나 불법적인 방법을 사용하지 않습니다.

### 4.1. 공정 경쟁 원칙

우리는 전 세계적으로 공정한 경쟁을 지향하며, 경쟁에 관한 법과 규정을 철저히 준수할 것을 약속합니다. 이러한 법들은 경쟁을 제한하거나 그로 인해 경쟁 제한을 초래할 수 있는 경쟁사 간의 서면 또는 비공식적 이해, 합의, 계획, 협의 및 공동 행위(담합)를 금지합니다.

특히 우리는 다음과 같은 행위를 하지 않습니다:

- 가격, 시장 점유율, 전략, 시장 진입 및 퇴출, 재고 및 생산 능력, 공급업체/고객과의 협상 전략, 직원의 급여/임금(어떠한 회사와도 관련된)을 포함한 상업적으로 민감한 정보를 경쟁사와 공유하지 않습니다.
- 경쟁사와 함께 가격 담합, 프로젝트, 고객, 지역별로 시장을 분할하거나 입찰 담합(허위 입찰 포함) 등의 행위에 참여하지 않습니다.

당사는 사업 파트너, 특히 경쟁사와의 의사소통 내용과 경쟁 정보를 취득하는 방법에 대해 항상 신중을 기합니다. 업계 협회 회의나 협력 프로젝트, 업계 표준화 활동 등의 워킹 그룹에 참석할 때는 특히 주의를 기울입니다.

공급업체나 고객에 대해 우월한 시장 지위를 남용하거나, 고객의 재판매 가격을 통제하는 행위는 엄격히 금지됩니다. 또한, 협력이나 거래와 관련된 모든 경우에는 기업 결합 심사 절차를 적절히 준수해야 합니다.

우리는 직원이나 임원이 요청할 경우 추가 정보를 제공하고, 그룹 전체에 걸쳐 공정 경쟁에 대한 FORVIA 그룹의 약속을 충분히 이해할 수 있도록 하여 이 약속이 철저히 이행되도록 모니터링합니다.

## 4.2. 부패 방지

### 4.2.1. 무관용 정책

우리는 어떠한 형태의 부패도 용납하지 않습니다. 우리는 제3자(공직자 및 민간 기업)와의 거래에서 부패한 비즈니스 관행을 금지하는 국내외 법률을 철저히 준수합니다. 투명하고 올바른 비즈니스 관행은 반드시 지켜져야 하며, 이는 언제나 실현 가능합니다. 우리는 파트너로부터 직접적으로 또는 제3자를 통해 간접적으로 뇌물을 주거나 받지 않으며, 고객 및 서비스 제공업체로부터 받는 선물과 접대는 현지 법률과 당사의 내부 절차를 반드시 따라야 합니다.

정치적 기부나 불법적인 지불은 FORVIA에 영향을 미치는 정부 또는 행정기관의 의사결정을 좌우하려는 시도로 간주될 수 있으므로, 우리는 이를 엄격히 금지합니다. 또한, 부적절하게 보일 수 있는 어떠한 상황도 피해야 합니다.

부패 방지와 관련된 당사의 내부 규정에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하십시오:

- HELLA 부패 방지 정책
- FAURECIA 부패 방지 행동 강령

#### 4.2.2. 기록 및 재무의 투명성

FORVIA 그룹 산하의 모든 자산, 부채, 비용 및 기타 거래는 해당 회계 기준과 관련 법규를 엄격히 준수하여 회사의 장부와 계좌에 정확하고 진실되게 기록되어야 합니다. FORVIA 그룹 및 자회사는 어떤 이유로든 공개되지 않은 자금이나 기록되지 않은 자산을 설정하거나 보유해서는 안 됩니다. 모든 상업적 및 금융적 거래 문서는 해당 거래를 정확하게 반영해야 합니다. 자금의 승인이나 지급은 반드시 문서에 명시된 목적 외의 용도로 사용될 의도나 암묵적인 이해를 바탕으로 이루어져서는 안 됩니다. FORVIA 그룹 및 자회사는 어떠한 경우에도 회계 장부나 기록에 허위나 인위적인 항목을 기입하는 것을 엄격히 금지합니다.

#### 4.3. 이해관계의 충돌

이해관계 충돌은 직원 본인 또는 가까운 친족이 FORVIA와 관련된 거래를 통해 개인적 이익을 얻을 가능성이 있을 때 발생합니다. 이해 충돌 상황에 직면한 모든 FORVIA 직원은 그룹에서 제공하는 신고 도구를 통해 반드시 이를 신고해야 합니다. 직책의 특성상 이해의 충돌 가능성에 더 많이 노출되는 일부 직원은 매년 정기적인 신고가 요구됩니다. 이해의 충돌이 존재하는 상황인지 판단이 어려운 경우에는 상사, 인사 담당자 또는 지역 컴플라이언스 책임자와 상담하여 해당 거래가 이해의 충돌에 해당하는지 확인하고 적절한 조치를 취해야 합니다.

이해관계의 충돌은 공급업체나 컨설턴트와 같은 외부 파트너와의 관계에서도 발생할 수 있습니다. 모든 FORVIA 직원은 개인적 관계로 인한 편애나, 본 윤리 강령에서 금지하는 차별적 기준에 의존하지 않고, 항상 그룹의 최선의 이익을 기준으로 행동해야 할 책임이 있습니다.

#### 4.4. 자금세탁 방지

당사는 자금세탁 방지를 위한 관련 법률 및 규정을 철저히 준수합니다. 모든 임직원은 자금세탁과 관련된 위험을 인지하고, 특히 현금이 수반되는 거래 등 비정상적이거나 의심스러운 금융 거래 및 자금이 불법적인 경로를 통해 유입되었을 가능성이 있는 행위에 대해 각별한 주의를 기울여야 합니다. 이러한 정황이 확인될 경우, 관련 재무 부서에 즉시 보고하여 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 해야 합니다.





# 정보처리



## 5.1. 기밀유지

당사는 비공개 사업 정보의 공개를 엄격히 금지합니다. 모든 정보는 기밀 기준에 따라 처리되며, 법률에 따라 요구되지 않는 한 허가 없이 관계자가 아닌 자에게 공개해서는 안 됩니다. 이 규정은 고객사 및 기타 업무상 파트너가 제공한 기밀 정보에도 동일하게 적용됩니다. 해당 직원이 퇴사하거나 업무상 파트너와의 관계가 종료되더라도 기밀 유지 의무는 계속해서 유효합니다. 영업 비밀을 개인적 이익이나 제3자의 이익을 위해 사용하거나 FORVIA 그룹의 이익에 반하는 직간접적인 행위를 하는 것은 금지됩니다.

## 5.2. 내부 정보 관리

우리는 자본 시장을 규율하는 관련 법률에 따라 내부 정보를 처리하고 공개합니다. 내부자 주식(또는 기타 금융 상품)의 가격에 중대한 영향을 미칠 수 있는, 아직 공개되지 않은 모든 관련 정보를 의미합니다. 이러한 정보는 가까운 가족을 포함한 누구에게도 철저히 비밀로 유지되어야 하며, 신중하게 다뤄야 합니다. 내부 정보는 조직 내외를 불문하고 공개되어서는 안 되며, 유가증권의 거래나 그에 대한 조언 목적으로 사용되어서는 안 됩니다.


### 5.3. 공개발표 및

FORVIA 그룹 및 그 계열사를 대표하는 공식 발언은 반드시 권한이 부여된 사람만이 할 수 있습니다. FORVIA는 표현의 자유를 존중하지만, 공식적인 자리에서의 발언이나 행동이 FORVIA의 명성에 해를 끼치지 않도록 각별한 주의가 필요합니다. 사적인 자리에서 의견을 표현할 경우, 해당 의견이 FORVIA 그룹의 공식 입장이 아닌 개인적인 견해를 명확히 밝혀야 합니다.



# 개인정보 보호





## 개인정보 보호

당사는 직원과 업무상 파트너의 개인정보를 존중하며, 신뢰가 건강한 관계의 기반이 된다고 믿습니다. 모든 개인은 자신의 개인정보를 공개할지 여부와 처리 방식을 결정할 권리를 가지고 있습니다. 이를 위해 당사는 개인정보 보호와 관련된 권리와 이익을 최우선으로 보호하고 있습니다. 또한, 당사는 개인정보 사용에 있어 항상 투명성을 유지합니다. 법적 의무가 있거나 FORVIA의 비즈니스 프로세스에 반드시 필요한 경우를 제외하고, 직원과 비즈니스 파트너는 언제든지 자신의 개인정보 사용 및 처리 방법에 대해 결정할 수 있습니다. 개인정보는 관련 법률 및 내부 정책에 따라 허용된 범위 내에서만 수집, 처리 및 이용됩니다.





# 사이버 보안



## 사이버 보안



FORVIA는 포괄적인 사이버 보안 전략을 통해 비즈니스 보안을 확보하고 사이버 보안 리스크를 최소화합니다. 당사는 모든 유형의 정보(전자적 정보 및 물리적 정보 포함)에 대해 정보 분류에 따라 기밀성, 무결성 및 가용성을 보장합니다. 정보나 IT 시스템에 대한 접근 권한 부여 시, 최소 권한 원칙과 필요에 의한 접근 원칙을 철저히 준수합니다.

정보 보안의 책임은 경영진에만 국한되지 않습니다. 모든 FORVIA 직원과 계약된 비즈니스 파트너는 각자의 업무 분야에서 정보 보안을 유지할 책임이 있습니다. 모든 직원은 회사의 보안 정책을 준수하고, 잠재적인 보안 위협을 인식하며, 의심스러운 상황이 발생하면 즉시 보고해야 합니다.





# 회사의 자산 및 제3자 자산, 지식 재산 처리

## 회사의 자산 및 제3자 자산, 지식 재산 처리



FORVIA의 모든 유무형 자산(“재산”으로 총칭)과 FORVIA에 위탁된 제3자 재산은 분실 또는 오용으로 인해 FORVIA에 막대한 손실을 초래하는 행위를 방지하기 위해 신중하고 체계적으로 관리되어야 합니다. 해당 재산은 업무 목적으로만 사용될 수 있으며, 개인적인 사용을 원할 경우 사전 승인이 필요합니다. 제3자 재산(특히 지적 재산권)은 승인을 받은 경우에만 사용될 수 있으며, 제3자 재산을 개인적인 목적으로 사용하는 행위는 금지됩니다.



# 대외 무역, 수출 통제 및 과세





## 9.1. 대외 무역 및 수출 통제

FORVIA는 글로벌 기업으로서, 국제 무역과 관련된 모든 국내외 수출입 통제 규정을 엄격히 준수합니다. 모든 FORVIA 직원은 국내외 수출 통제 규정에 의해 허용되지 않은 거래에 참여해서는 안 됩니다. 새로운 비즈니스 파트너와 협력하기 전에, 직원들은 해당 거래나 협력이 국내외 제재 목록에 포함되지 않았는지 반드시 확인해야 합니다. FORVIA 그룹 내외부로 화물 운송, 상품(상업적 및 비상업적 상품 포함), 소프트웨어 또는 기술의 물리적 또는 전자적 형태로 발송하거나 이전하기 전에, 직원은 해당 상품이 수출 통제 대상인지 확인하고, 필요한 모든 수출 및 재수출 허가가 취득되었는지 확인해야 합니다.

모든 FORVIA 직원은 이러한 법률, 규정 및 내부 규정을 철저히 준수할 책임이 있습니다.

## 9.2. 세무 정책

FORVIA는 과세 의무를 성실히 이행합니다. 이를 위해 당사는 사업을 운영하는 각 국가의 세법을 철저히 준수합니다. 여기에는 국제적으로 인정된 이전 가격 원칙(Arm's Length Principle) 적용이 포함됩니다. 이와 같은 세금 분야에서도 모든 직원은 관련 법률, 규정 및 FORVIA의 내부 규칙을 준수할 책임이 있습니다.





# 행동 강령 준수





## 10.1. 준수와 책임

### 10.1.1. 직원의 준수와 책임

모든 직원은 FORVIA 행동 강령을 숙지하고 준수하여야 하며, 일상 업무에서 그 핵심 가치를 실천해야 합니다.

### 10.1.2. 경영진의 준수와 책임

모든 직급의 FORVIA 관리자는 이 행동 강령을 성실히 이행함으로써 솔선수범해야 하며, 자신이 맡고 있는 분야에서 행동 강령이 철저히 준수되도록 해야 합니다. 관리자는 직원들이 이 행동 강령의 원칙을 이해하고, 법적으로 올바르게 행동할 수 있도록 필요한 조치를 취해야 하며, 일상 업무에서 행동 강령을 준수하도록 지도해야 합니다.

## 10.2. Speak UP 문화

직원이 본 행동 강령 또는 FORVIA 그룹의 관련 내부 정책을 위반할 가능성이 있는 사항을 발견한 경우, 지정된 신고(보고) 채널을 통해 이를 경영진에게 알릴 수 있습니다.

### 10.2.1. 직접 신고(Direct Reporting)

본 행동 강령에 대한 질문이 있거나 위반 사항이 의심되는 경우, 일반적으로 첫 번째로 보고해야 할 대상은 직속 상사입니다. 만약 직속 상사에게 보고가 어려운 특별한 상황이 있을 경우, 사장, 공장장 또는 다른 경영진에게 상황을 보고할 수 있습니다. 또한, 규정 위반이 의심되는 경우, 컴플라이언스 팀에 직접 보고하는 것도 가능합니다.

### 10.2.2. 온라인 신고 시스템

**tellUS!**

**speak<sup>up</sup>**

직접적인 신고가 불가능한 경우, 주요 위반 사항은 다음의 온라인 신고 시스템을 통해 신고할 수 있습니다: **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) 또는 **Speak Up** ([www.faurecia.ethicspoint.com](http://www.faurecia.ethicspoint.com)) 이 시스템을 통해 본 행동 강령에 대한 위반 사항을 신고할 수 있으며, 신고 대상에는 다음과 같은 내용(하지만 이에 국한되지 않음)이 포함됩니다:

- 부패 행위
- 불공정 경쟁
- 인권 침해 및 환경 피해
- 직장 내 괴롭힘
- 회계 부정
- 기밀 유출
- 공공 이익에 심각한 위협을 가하는 기타 범죄 행위



### 10.3. 신고 처리 프로세스

제보를 받은 후, 신중하게 추적하고 필요한 후속 조치를 취해야 합니다. 본 규정 위반에 대한 충분한 초기 증거가 발견된 경우, 해당 신고를 접수한 사람은 컴플라이언스 팀이나 기업 감사 부서 등 관련 부서에 연락하여 사실을 추가로 확인하고 필요한 조치를 취할 수 있습니다. 모든 신고 정보는 엄격히 기밀로 처리됩니다. FORVIA는 선의로 진실을 보고한 사람을 보호하기 위해 가능한 모든 수단을 동원하여, 신고로 인해 발생할 수 있는 보복으로부터 보호할 것입니다. 직원이 자신의 위반 사항을 자발적으로 신고한 경우, 징계를 면제받을 수는 없지만, 자발적인 신고는 처벌 시 감경 요소로 고려될 것입니다.

### 10.4. 위반에 대한 징계/처벌

본 규정을 위반한 경우, FORVIA는 위반 사항이 밝혀지는 방식에 관계없이 이를 처벌할 권리를 가집니다. 처벌은 규정 위반의 심각성 및 해당 법률과 규정에 따라 해고를 포함한 징계 조치가 적용될 수 있습니다. 또한, 위반 사항에 따라 개인은 형사적 또는 민사적 처벌을 받을 수 있습니다.



## FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux  
92000 Nanterre  
France

## HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75  
59552 Lippstadt  
Germany

**FORVIA**  
Inspiring mobility