



HOYA

행동 강령
올바른 일, 올바른 길

CEO 메시지



HOYA 그룹 임직원 여러분께,

오랜 역사를 통해 HOYA 그룹은 언제나 혁신과 창조적 기술로 제품과 서비스를 창출한다는 기업의 사명에 대한 변함없는 의지를 보여왔습니다. 그 초점은 우리가 회사로서 공정한 이익을 창출하고 사람들의 삶을 향상시킬 수 있도록 합니다. 하지만 이러한 결과보다는 이를 달성하는 방법과 과정이 훨씬 더 중요합니다. 우리 회사는 굳은 의지로 법률을 준수하고 윤리적 경영을 실천하며, 사회에 긍정적인 영향을

미쳐야 할 책임이 있습니다. 아울러, 항상 HOYA의 모든 구성원을 존중하고 배려해야 합니다.

시대가 아무리 변화하고 사업을 운영하는 지역이 어디든 우리 모두 지향해야 할 하나의 목표는 HOYA 그룹에 대한 신뢰를 유지하는 일입니다. 여러분 각자는 회사의 성공을 보장하는 데 중요한 역할을 합니다. 여러분의 행동은 회사의 성장과 주주들의 견해에 중요한 영향을 미칩니다. 불법적이거나 비윤리적인 행위를 근거로 판매 및 수익을 창출하는 것은 허용되지 않습니다. 회사가 사회에서 인정받고 높이 평가받기 위해서는 여러분 각자가 직장에서 매일 옳은 일, 올바른 일을 할 좋은 선택을 해야 합니다.

전 세계 35여 개국에서 근무하는 직원들은 물론, 업무상 더 많은 사람들과 접촉하고 있는 오늘날, 하나의 글로벌 표준에 따른 사업 운영이 그 어느 때보다 중요합니다. 그러므로 본 글로벌 행동 강령은 HOYA 그룹의 모든 직원들이 직원과 고객, 주주의 신뢰를 유지하는 데 지침을 제공하기 위해 마련되었습니다. 강령이 직장에서 마주할 수 있는 모든 상황을 다룰 수는 없지만 좋은 선택을 할 수 있는 견고한 토대를 제공할 수는 있습니다. 본 강령을 읽은 후 질문이나 우려 사항이 있으면 직속 상사나 관리자와 논의하거나 법무팀, 준법팀 또는 HOYA 상담전화로 문의하시기 바랍니다.

여러분은 HOYA 그룹의 소중한 일원이며, 여러분이 내리는 선택은 HOYA에 대한 신뢰를 구축하는 토대가 됩니다. 여러분 모두 정직하게 문제를 해결하고, 매일 함께 올바른 일을 실천하기를 기대합니다. 우리는 다 함께 진정으로 존경받고, 신뢰받을 수 있는 그룹을 구축하고 유지해 나갈 것입니다.

HOYA 그룹의 사명을 위한 여러분의 지속적인 헌신과 노력에 다시 한번 감사드립니다. HOYA 그룹은 늘 그래왔듯이 직원의 안전과 복지, 전 세계 고객들에게 훌륭한 제품과 서비스를 제공하기 위해 최선을 다할 것입니다. 항상 올바른 일, 올바른 길을 향해 나아감으로써 HOYA 그룹의 공동 목표를 달성할 수 있도록 모두 하나가 되어 서로 도와야 합니다.

池田 英一郎

이케다 에이이치로

HOYA 그룹 CEO

기업 사명

정보 기술과 라이프 스타일, 새로운 문화를 혁신하는 데 전념해 온 HOYA는 모두가 건강하고 자연과 더불어 사는 행복한 삶을 누릴 수 있는 세상을 그려 나가고자 합니다.

고객에 대한 약속

HOYA의 목표는 진정한 가치를 지닌 안전하고, 우수한 품질의 제품을 제공하는 것입니다. 사업 운영 전반에 걸쳐 지속적으로 개선해 나감으로써 고객 만족도를 높이기 위해 최선을 다하고 있습니다.

사회에 대한 약속

HOYA는 항상 책임감 있는 기업 시민이 되기 위해 노력합니다. 환경을 보호하는 방식으로 사업을 운영하도록 최선을 다하고 있습니다. 법률 준수 및 윤리 경영을 약속합니다.

주주에 대한 약속

HOYA는 사업 성과를 개선하고 지속적인 성장을 통해 기업 가치를 높이기 위해 노력하고 있습니다. 우리의 목표는 공정하게 배당금을 지급하고 주주들의 기대에 부응하는 투자 수익을 환원하는 것입니다. 이에 HOYA는 자발적이고 공정하게 기업 정보를 공개합니다.

직원에 대한 약속

HOYA는 직원 개개인의 개성과 특성을 존중합니다. 안전하고 만족스러운 업무 환경에서 직원들이 주도적으로 창의성을 최대한 발휘할 수 있도록 기회를 제공합니다. 직원들이 안정된 생활을 유지할 수 있도록 최선을 다해 지원하고 있습니다.

혁신 경영을 향한 노력

HOYA는 혁신과 창조적 기술을 통해 새로운 가치를 창출하기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다. 전 세계 관리 네트워크를 통해 정보화 시대의 발전된 기술을 최대한 활용합니다. 현지 문화와 관습을 존중하면서 글로벌 관점에서 사업을 경영합니다.

경영 원칙

경영 원칙은 HOYA 비전을 실현하기 위해 일상 업무에서 내리는 모든 결정과 행동에 대한 지침입니다. 경제 번영과 사회 및 문화 발전에 기여하고, HOYA의 성공을 위해 참여한 모든 사람들의 신뢰를 얻기 위해 이러한 원칙을 행동으로 실천해야 합니다.

목차

소개

5

행동 강령을 준수합니다	6
책임을 이해합니다	8
고민을 나눕니다.....	10

타인을 존중합니다

12

인권.....	13
긍정적이고, 생산적인 일터.....	14
보건 및 안전	15
개인정보 보호	16
타 회사의 기업정보 보호	18

준법 경영을 실천합니다

19

제품 및 서비스 품질과 안전	20
공정한 경쟁.....	21
뇌물 수수 및 부패 방지	23
해외 무역	25

책임 있는 사업 파트너입니다

27

보건산업의 의무	28
공급업체 관계	30
이해 상충	31
선물 및 접대	33
환경.....	34

그룹을 안전하게 보호합니다

35

정확한 기록 관리	36
HOYA 그룹 정보	38
HOYA 그룹 자산	40
내부자 거래.....	42
책임 있는 소통.....	44

부록

HOYA 그룹 행동 강령 확인서(직원용).....	45
-----------------------------	----

유용한 자료.....	46
-------------	----



소개

행동 강령은 기업의 사명을 달성하기 위한 중요한 자료이며, 일상 업무에서 올바른 일과 올바른 길을 안내하는 지침입니다.



행동 강령을 준수합니다	6
책임을 이해합니다	8
고민을 나눕니다.....	10



행동 강령을 준수합니다

HOYA 그룹의 기본 정책 및 가치(기업 사명 및 경영 원칙 참고)에 따라 HOYA 행동 강령('강령')에서는 그룹 내에서 일상 업무를 수행할 때 따르고 참고해야 할 기본 지침을 규정하고 있습니다.

적용 대상:

- 그룹 내 모든 직급의 직원. 모든 직원은 본 강령을 읽고, 이해하고 이를 준수해야 합니다.
- HOYA 그룹에서 직접 고용하지 않은 임시 직원 및 현장 계약 직원.

임시 직원 및 계약 직원 모두 HOYA 그룹의 소중한 파트너이며, 본 행동 강령에 따라 업무를 수행해야 합니다.



HOYA 직원의 행동 수칙:

- 직속 상사나 관리자가 요구하더라도 절대 행동 강령을 위반하지 않습니다.
- 행동 강령을 위반하는 경우라면 이익을 포기합니다.
- 다른 회사의 관행의 영향을 배제하고, 본 행동 강령을 준수합니다.



본 강령을 위반하면 어떻게 될까요?

본 강령을 위반하거나 다른 사람이 위반하도록 종용하거나 또는 위반 행위를 외면하는 경우 위반 성격 및 경중에 따라 징계 조치를 받을 수 있습니다. 임원이나 이사진은 더 심각한 징계를 받을 수 있습니다.

업무 중 본 강령에 대한 질문이나 본 강령의 위반 행위를 목격하거나 의심되는 경우 즉시 직속 상사, 관리자 또는 관련 부서의 전문가(예: 재무팀, 인사팀, 법무팀, 준법팀, 환경, 수출 통제, 제약 등)와 상의하여 적절한 행동 방침을 정해야 합니다.

근무지 내에서 문제를 해결할 수 없다고 생각되면 문제를 그냥 지나치지 말고 HOYA 상담전화 또는 현지에서 이용 가능한 보고 채널을 통해 자문을 구해야 합니다. 위 채널을 통해 보고하는 경우 법으로 허용된다면 익명이 보장됩니다. HOYA 그룹은 선의로 우려 사항을 보고하는 직원에 대한 보복 행위를 엄격히 금지합니다.

여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

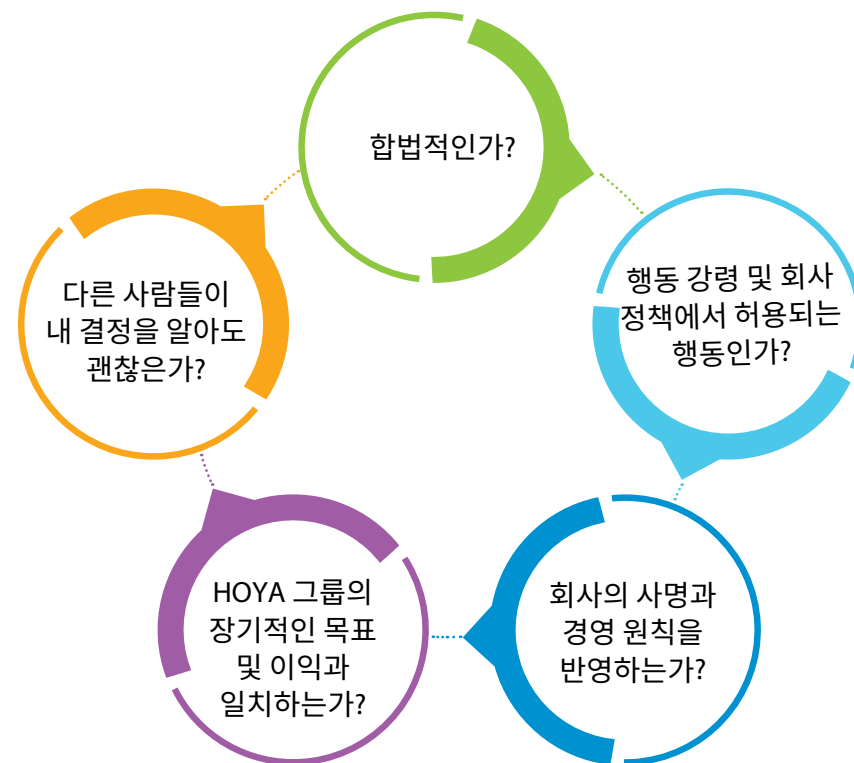
본 행동 강령과 근무하는 국가의 법률 사이에 상충이 발생하는 경우 어떻게 해야 할까요?

더 엄격한 요건을 따라야 합니다. 어떤 요건이 더 엄격한지 잘 모르는 경우 법무팀 또는 준법팀에 문의하여 지침을 받으십시오.

책임을 이해합니다

HOYA 그룹의 모든 구성원은 준법 및 윤리 경영에 대한 회사의 평판을 유지할 책임이 있습니다. 책임 이행 수칙:

- 모든 직원은 직장 내에서 회사 가치에 따라 행동하고 관련 법률 및 법규, HOYA 그룹 규정 및 정책(HOYA 사업 부문과 관련된 산업별 규정 포함)을 준수해야 합니다. HOYA 그룹 규정 및 정책에 따라 행동하고, 부적절한 행동으로 보이는 일체의 행동을 피해야 합니다.
- 이 지침은 직장 내에서 마주할 수 있는 모든 상황을 다루지는 못합니다. 올바른 길이 명확하지 않은 상황에서는 스스로에게 다음과 같이 묻습니다.



5가지 질문 모두에 “예”라고 답했다면 허용되는 행동입니다. 하나라도 “아니요” 또는 “**잘 모르겠다**”고 답했다면 잠시 다시 생각해보거나 진행하기 전에 직속 상사, 관리자, 부서장, 인사팀 또는 법무팀, 준법팀에 지침을 구해야 합니다. 어떤 상황에서도 도움을 요청하는 것이 항상 올바른 조치임을 기억하십시오.



- 조직화된 범죄 단체의 어떤 요구에도 응하지 않습니다.
- 직책에 관계없이 업무상 모든 결정은 HOYA 그룹의 최상의 이익에 부합해야 합니다. 직원 책임 사항:
 - 업무 시 이해 상충이 발생하지 않아야 합니다.
 - HOYA 그룹의 재산을 유용해서는 안 됩니다.
 - 적절한 HOYA 그룹 절차를 따릅니다.
 - 업무상 모든 결정에 대한 권한을 위임받았으므로 모든 결정에 대해 전적으로 책임을 져야 합니다.

리더는 더 많은 책임이 주어집니다.

직속 상사 또는 관리자는 윤리적인 업무 분위기를 조성하는 역할을 합니다. HOYA 그룹의 기대 사항:

- 말과 행동을 통해 그룹의 가치와 행동 강령을 솔선수범하여 좋은 본보기가 되어야 합니다.
- 합법적이고 윤리적인 행동을 장려하고 직원들이 질문과 우려 사항을 공유할 수 있는 분위기를 조성합니다.
- 필수 준법 교육 이수를 장려하고 행동 강령 및 다른 사내 정책 또는 부서별 정책을 준수해야 하는 중요한 이유에 대해 정기적으로 소통할 수 있는 다른 방법을 모색해야 합니다.

- 성격 및 범위 상 매우 중대한 법률 위반이나 기타 부정행위는 즉시 법무팀에 보고해야 합니다.
- 직원들이 선의로 위반 사실을 보고(직접 또는 간접)해도 어떠한 보복 행위도 없음을 알려야 합니다.

매년 본 행동 강령의 인증 절차를 수행합니다.

본 강령을 읽고, 검토하고, 따르는 일은 우리 모두가 윤리적인 근무 환경을 촉진할 수 있는 하나의 방법입니다. 모두가 본 강령을 이해했는지 확인하기 위해 HOYA에서 연례 검토 및 확인을 진행하며, 이는 전 세계 공통 사항입니다. 또한 본 강령을 더 잘 이해할 수 있도록 직원들에게 직접 및 온라인 교육과 같은 추가 자료도 제공됩니다.

위 절차의 이행 여부는 내부 감사를 통해 확인합니다.

HOYA 본사에 있는 HOYA 상담전화 그룹 (HHL 그룹)에서 행동 강령을 관리 감독합니다.
행동 강령은 HHL 그룹의 허가 없이 수정할 수 없습니다.

고민을 나눕니다

윤리적인 근무 환경을 위해 다 함께 노력하고 있습니다. 본 강령의 위반을 보고하는 일은 우리 모두의 책임입니다. 본 강령에 대한 질문이나 위반이 의심되는 경우 다양한 리소스를 통해 도움을 요청할 수 있습니다.

먼저 직속 상사 또는 관리자에게 보고합니다. 여러분의 우려 사항을

가장 잘 이해하고 적절한 조치를 취할 수 있습니다. 직속 상사나 관리자와 대화가 불편한 경우 아래 연락처를 통해 도움을 요청할 수도 있습니다.

- 다른 경영진
- 인사, 법무 또는 준법팀 담당자
- HOYA 상담전화

HOYA 상담전화 소개

HOYA 상담전화는 특정 지역에서 근무하는 HOYA 그룹 직원들이 행동 강령의 위반 가능성을 보고할 수 있는 독립된 소통 채널입니다. HOYA 상담전화는 HOYA 그룹의 각 회사 내에서 이용 가능한 정규 보고 라인 외에 추가로 이용(해당되는 경우)할 수 있습니다.

근무 지역에서 HOYA 상담전화를 이용할 수 있는 경우 여기를 통해 질문을 하거나 고민을 나눌 수 있습니다. HOYA 상담전화 이용 시:

- 근무 지역에서 이용 가능한 전화 채널을 통해 본인이 사용하는 언어로 소통하거나 온라인 접수 양식이나 이메일을 통해 보고할 수 있습니다.
- 우려 사항은 상세히 기록되며, 조사를 위해 HOYA 내부 상담전화 팀에 보고됩니다.
- 보고 후 조사 현황을 확인할 수 있으며, 추가 정보를 보고할 수도 있습니다.
- 보고된 모든 우려 사항은 신속하고 신중하게 처리됩니다.



두려워하지 말고 나서주세요.

현지 법률에서 제한하지 않는 한 익명으로 우려 사항을 보고할 수 있습니다. 성명을 공개하는 경우 요청하면 신원을 보호하기 위해 최선을 다할 것입니다. 일부 조사의 성격 또는 철저한 조사의 요구, 특정 법률 요건 등으로 인해 신원을 기밀로 유지하지 못할 수도 있습니다.

어떤 식으로든 (증인 포함) 행동 강령의 준수에 관한 조사에 관여하는 경우 조사관이 구체적으로 허용하는 경우를 제외하고 조사를 수행하는 당사자 외 어느 누구와도 조사 사실에 대해 논의할 수 없습니다. 또한 조사에 성실히 협조해야 하며 조사 팀의 모든 질의 사항에 진실만을 답해야 합니다.

HOYA 그룹은 보복을 금지합니다.

HOYA는 선의로 준수에 대한 우려 또는 윤리적 문제를 제기하는 당사자에 대한 어떠한 보복 행위도 용납하지 않습니다. 보복 행위에 가담한 자는 해고를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다. 본인 또는 다른 직원이 선의로 우려 또는 법률 및 규정, 정책, 본 강령을 위반한 사실을 보고했다는 이유로 보복을 당했다고 생각되면 즉시 준법팀 또는 HOYA 상담전화(이용 가능하고 법률에서 허용하는 경우)로 연락합니다.

위반 사실을 심각하게 받아들입니다.

법률 및 규정, 본 강령, 회사 정책 또는 절차를 위반하는 HOYA 직원은 해고를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다. 이는 위반 사실을 간과하거나 고의로 이를 무시하거나 시정하지 않은 직속 상사나 관리자에게 적용됩니다. HOYA 경영진과 인사팀은 현지 노동법이 허용하는 바에 따라 징계 조치가 일관되게 적용되도록 징계 기준을 감독할 책임이 있습니다.

▶ '선의'의 우려 제기란?

나중에 실수로 판명되더라도 정직하고 정확한 정보를 제공하고자 선의로 나서서 우려를 제기하는 경우를 말합니다.

타인을 존중합니다

HOYA는 세계 각지에서 맡은 바 책임을 다하는 헌신적인 직원들로 구성된 하나의 팀으로서 창의적으로 사고하고, 혁신을 주도하며, 전 세계 모든 사람들의 삶에 변화를 만들고 있습니다.

인권	13
긍정적이고, 생산적인 일터	14
보건 및 안전	15
개인정보 보호	16
타 회사의 기업정보 보호	18



인권

서로를 존중하고 각 개인의 존엄성과 가치를 인정합니다.

HOYA의 노력

- 직원들이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 근무 환경을 제공합니다. 인종, 국적, 성별, 종교, 신념, 출생, 연령, 신체적 또는 정신적 장애, 성적 지향 또는 다른 법적 요건에 근거하여 다른 사람을 차별하거나 괴롭히지 않습니다.
- 괴롭힘(성추행 포함), 협박, 폭력 및 따돌림이 없는 직장을 장려합니다.
- 기본 인권을 보호합니다. 사업장 및 공급망 전체에 걸쳐 아동 노동, 강제 노동, 인신 매매를 금지하고 있습니다.
- 직원의 가족권을 존중합니다. 임신, 출산, 육아 휴직, 수유 휴가 등을 이유로 직원을 괴롭히거나 해고, 강등, 감봉, 전근을 발령하지 않습니다.
- 차별, 괴롭힘 또는 인권 침해를 경험하거나 목격할 경우 우려를 공유할 수 있습니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

동료 중 한 명이 특정 국적에 대한 농담을 적은 이메일을 보냅니다. 그런 이메일은 불편하게 느껴져서 보통 삭제합니다. 추가로 취해야 할 조치가 있나요?

예. 그 동료에게 이메일을 그만 보내라고 요청하고, 이후에도 계속 보낼 경우 직속 상사나 관리자에게 알립니다. 이러한 행동은 무례하고, 함께 노력해서 만든 팀 분위기와 직원들의 사기를 떨어뜨릴 수 있습니다.

새로운 공급업체를 방문했을 때 미성년자로 보이는 직원이 근무하고 있는 모습을 목격합니다. 이에 대해 공급업체에 대해 문의했지만 명확한 답을 듣지 못했습니다. 그 다음에는 어떤 조치를 취해야 할까요?

먼저 인권 유린이 발생하는지 주의깊게 살펴본 후 공급업체에 우려를 제기한 것은 올바른 행동입니다. 다음으로 할 일은 법무팀에 해당 사항을 보고하는 것입니다. HOYA는 인권을 존중하고, 아동 노동을 포함한 인권 침해를 없애기 위해 노력하고 있습니다.

긍정적이고, 생산적인 일터

HOYA는 개방적이고 긍정적인 근무 환경과 좋은 인간관계를 장려하여 서로 친밀하고 협력하는 분위기를 조성합니다.

HOYA의 노력

- 서로 목표를 달성하고 성공할 수 있도록 돕습니다. 즉, 다음과 같습니다.
 - 음주한 상태에서 근무하지 않으며, 사내에서 불법 약물이나 규제 약물을 소지하거나 사용, 배포하지 않습니다.
 - 회사에 총기, 칼, 기타 위험한 물품을 가지고 오지 않습니다.
 - 근무 시간에 도박을 하거나 돈을 빌려주거나 동료 직원 또는 사업 파트너에게 시간, 자원 또는 자금을 기부해 달라고 요청하지 않습니다.
 - 합당한 업무상 이유가 있으며 현지 법률을 준수하고 회사의 승인을 받은 경우를 제외하고는 직장 내에서 녹음 또는 녹화 감시 장비를 사용하지 않습니다.
- 경청하고, 자유롭게 열린 토론에 참여하고, 서로 협력함으로써 모든 개인이 회사에 기여할 수 있도록 돕습니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

취업 면접에서 한 지원자가 어린 자녀가 두 명 있다고 말합니다. 해당 직책은 초과 근무가 필요하기 때문에 육아 계획에 대해 물어봐야 합니다. 허용될까요?

아니요. 채용을 결정할 때 결혼 여부, 자녀 유무, 임신 등의 요인을 고려해서는 안 됩니다. 단, 지원자에게 이 직책은 초과 근무가 필요하며, 초과 근무가 문제가 될 수 있는지 물어보는 것은 가능합니다.

여러분은 최근에 정기적인 직무 중 하나를 수행하기 어려운 질환을 진단받았습니다. 어떻게 행동해야 할까요?

HOYA는 장애가 있는 모든 적격 대상에게 합당한 편의 시설을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 관리자나 인사팀에서 가능한 편의 시설에 대해 논의할 수 있도록 현재 상황을 알려야 합니다.

보건 및 안전

안전한 일터를 만들고 산업 재해 및 사고, 신체적 부상을 방지하기 위한 모든 개개인의 노력을 소중하게 생각합니다.

HOYA의 노력

- HOYA의 모든 직원이 부상 및 질병 없이 일할 수 있도록 다음과 같은 노력을 기울이고 있습니다.
 - 근무하는 시설의 모든 정책을 따르고, 시설을 깨끗하고 위생적으로 관리하며, 항상 안전에 관한 모범 관행을 준수합니다.
 - 교육 및 훈련에 참여합니다. 허가 받지 않거나 교육받지 않은 기계나 장비를 절대 작동하지 않습니다.
 - 직업 안전 및 보건 규정을 준수합니다. 필요한 경우 보호 장비를 착용하고, 위험 구역에 출입하지 않으며, 안전 장치를 점검합니다.
 - 개별 직원의 안전을 위협할 수 있는 초과 근무를 하지 않습니다.
 - 아픈 사람이 있는 경우 작업장 출입을 제한하여 다른 직원들을 안전하게 보호하는 조치를 취합니다.
- 노동 법규(예: 육아 휴직, 가족 돌봄 휴가, 유급 휴가)에 따른 서로의 권리를 존중합니다.

- 근무 시간을 정확하게 기록합니다. 초과 근무 수당 없이 무상 노동을 하지 않으며, 다른 사람에게 이를 시키지도 않습니다.
- 합당한 사유가 있는 경우를 제외하고 위험 물질 또는 유해 물질, 기타 화학 물질을 허가된 장소 밖으로 반출하지 않으며, 반출하는 경우 HOYA 그룹의 규정된 절차를 따릅니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

동료 중 한 명이 공정 속도를 높이기 위해 제조 라인에서 단계를 수정할 것을 제안하지만, 여러분은 안전이 우려됩니다. 어떻게 행동해야 할까요?

안전에 관한 한 절대로 타협하지 않습니다. HOYA는 지속적인 개선을 중요하게 생각하며 이를 장려하지만 절차를 변경하는 경우 직원이나 제품에 악영향을 미치지 않도록 검토 및 승인을 받아야 합니다. 직속 상사나 관리자에게 연락하여 동료의 제안에 대해 상의해야 하며, 그 동안 절차를 변경해서는 안 됩니다.

개인정보 보호

개인의 개인정보 보호 권리를 소중하게 생각하며 수집하는 모든 정보를 적절하게 관리하고 합당한 업무상 목적으로만 수집합니다.



HOYA의 노력

- ‘개인정보’로 간주될 수 있는 정보 유형을 잘 알고 있습니다.
- 동료 직원과 고객, 사업 파트너의 개인정보를 보호하고 주의 깊게 개인정보를 취급함으로써 신뢰를 유지합니다. 은행 계좌번호나 의료 정보와 같은 ‘민감한 개인정보’에 대해서는 더 많은 주의를 기울여야 합니다.
- 정보 주체가 승인한 방법으로만 개인정보를 이용하고, 권한을 부여받고 공유해야 할 합당한 목적이 있는 경우를 제외하고 다른 사람(HOYA 내부 및 외부)과 절대 공유하지 않습니다.
- 글로벌 개인정보 보호법 및 안전한 정보 보호 방법에 따라 개인정보를 수집, 저장, 이용, 공유, 이전 및 폐기합니다.
- 부적절한 취급이나 데이터 침해에 대해 항상 주의하고 데이터가 손상된 경우 즉시 법무팀 또는 준법팀에 연락합니다. 설령 실수로라도 개인정보가 공개되면 정보 주체에게 불편을 줄 뿐만 아니라 법적 책임으로 이어질 수 있으며, HOYA 그룹의 신뢰를 떨어뜨릴 수 있습니다.



‘개인정보’란

다음과 같이 직접 또는 간접적으로 누군가의 신원을 확인하는 데 사용되는 정보를 말합니다.

- 이름
- 사원번호
- 이메일 주소
- 전화번호

‘개인정보’로 간주되는 정보에 대해 잘 모르는 경우 이를 공유하기 전에 관련 부서에 확인하십시오.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

외부 변호사로부터 여러분의 부서 직원 중 한 명에 대한 정보를 요청하는 전화를 받게 됩니다. 어떻게 응답해야 할까요?

공개가 허용되는지 확인하지 않고 직원 데이터를 누구에게도 전달해서는 안 됩니다. 직원 데이터를 제공하기 전에 직속 상사나 관리자 또는 법무팀에 문의해야 합니다.

퇴근하던 중에 상점에 잠깐 들렀을 때 차에 있던 노트북 컴퓨터를 도난당했습니다. 개인정보 보호 문제를 초래할 수 있나요?

노트북 컴퓨터에 개인정보가 담겨 있다면 이는 데이터 보안 침해 사고로 간주되어 공개 사실을 알리고, 시정 조치를 취해야 할 수도 있습니다. 노트북 컴퓨터에 개인정보가 저장되어 있지 않더라도 이메일에 첨부되어 노트북에 남아 있을 수 있습니다. 법무팀 및 IT 팀에 즉시 연락하여 적절한 다음 조치를 정해야 합니다.



타 회사의 기업정보 보호

HOYA는 타 회사의 영업 기밀을 당사의 정보와 동일하게 취급하고 보호합니다.

HOYA의 노력

- 모든 저작권 및 관련 법률을 준수합니다. 허가 없이 다음을 행하지 않습니다.
 - 타 회사 또는 개인이 개발한 소프트웨어나 기타 제품 디자인을 복사하거나 사용하지 않습니다.
 - 인터넷과 같은 매체 출처에 있는 이미지나 텍스트 데이터를 복사하거나 사용하지 않습니다.
- 타 회사의 영업 기밀을 안전하게 보호하고, 관련 계약 조건에 따라서만 사용합니다.
- 영업 기밀을 획득할 때 각별한 주의를 기울이며, 이를 사용할 권리가 있는지 확인하고, 의심스러운 출처의 정보는 절대 사용하지 않습니다.
- 신입 직원을 포함하여 다른 사람에게 이전 회사의 영업 기밀을 공개하도록 강요하지 않습니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

경쟁사 중 한 곳에서 근무한 이력이 있는 신입 직원이 팀에 입사했습니다. 경쟁사에서 근무할 때 개발했던 품질 절차에 관한 정보를 공유한다면 귀중한 자료가 될 수 있습니다. 그 직원이 정보를 공유해도 괜찮을까요?

아니요. 이는 회사 정책 및 이전 회사에 대한 의무 위반이며, 법 위반이 될 수도 있습니다. 그러한 정보를 공개하도록 요청하거나 압력을 가해서도 안 됩니다. 이전 직장에서 습득한 일반적인 지식과 기술을 사용할 수는 있지만 다른 직장에서 근무하는 동안 작성한 기밀 또는 보호 대상 자료를 HOYA에 가져와서는 안 됩니다. HOYA 직원들이 회사를 보호해야 할 의무가 있는 것처럼 이 신입 직원도 이전 직장의 기밀 정보를 보호해야 할 의무가 있습니다.





준법 경영을 실천합니다

HOYA는 더 나은 내일을 위해 기술적 경계를 허물어 나가고 있으며 그 과정에서 항상 업계 법률 및 규정뿐만 아니라 사업을 운영하는 모든 국가의 법률 및 규정을 준수합니다.



제품 및 서비스 품질과 안전	20
공정한 경쟁	21
뇌물 수수 및 부패 방지	23
해외 무역	25

제품 및 서비스 품질과 안전

업계 표준뿐만 아니라 내부 기준을 충족하거나 이를 뛰어넘는 제품과 서비스를 제공함으로써 고객의 신뢰를 유지합니다.

HOYA의 노력

- 다음을 통해 공정의 모든 단계에서 높은 품질 및 안전 기준을 충족합니다.
 - 제품 기획 및 설계 단계에서 사고를 유발할 수 있는 기능을 수정하거나 제거합니다.
 - 제조 및 검사 단계에서 당사의 사양이나 표준에 부합하지 않는 제품에 대한 우려를 관계 당사자에게 제기하고 해당 제품의 출시를 막습니다.
 - 제품을 안전하게 사용하고 유지 관리할 수 있도록 사용 설명서에 적절한 경고 및 주의 사항을 명시합니다.
 - 회사 정책 및 절차에 따라 제품을 올바르게 보관합니다.
 - 정해진 절차에 따라 제품 불만 사항을 신속하게 보고합니다.
 - 사전에 규제 당국으로부터 필요한 승인을 취득하고, 제품 마케팅 또는 판매와 관련된 모든 규제 의무를 지속적으로 준수합니다.

- 제품 및 서비스에 대해 고객에게 항상 진실되고 투명하게 내용을 전달하며, 과장 광고나 근거 없는 보증은 법적 책임을 유발하고 고객의 안전을 위험에 빠뜨릴 수 있음을 이해합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

당사의 계약 중 하나에서 후반 단계의 테스트 반복이 요구됩니다. 초기 테스트 결과 시간과 돈이 낭비된 것처럼 보이고 납품이 지연되었습니다. 추가 테스트를 건너뛸 수 있을까요?

아니요. 계약서 상에는 두 가지 테스트를 모두 수행하도록 되어 있기 때문에 먼저 고객과 담당 관리자에게 이를 알리며, 승인을 받지 않고는 테스트나 품질 검사 절차를 변경할 수 없습니다. 고객의 승인 없이 계약 사양이나 테스트 요구 사항을 충족하지 못하는 제품임을 알고도 납품하는 행위는 사기 및 법률 위반으로 간주될 수 있습니다.

공정한 경쟁

치열하고 공정하게 경쟁하며 우수한 품질의 제품(비윤리적이거나 불법적 관행이 아닌)으로만 성공을 추구합니다.



HOYA의 노력

- 사업을 운영하는 모든 국가의 경쟁법, 독점 금지법, 반독점법을 준수하며 공정하고 자유로우며, 공개 경쟁을 장려합니다.
- 신의 성실 원칙에 따라 거래하며 다음과 같이 고객에 대한 약속을 이행합니다.
 - 불공정 마케팅 관행을 통해 판매를 촉진하지 않습니다.
 - 광고 및 홍보 자료에는 사실에 입각한 완전한 정보만 포함시킵니다.
 - 제품에 대해 허위 또는 오해의 소지가 있는 정보를 광고하지 않습니다.
 - 고객에게 특정 재판매 가격이나 재판매 가격차를 강요하지 않습니다.
- 공정하고 합법적으로 경쟁업체보다 우수한 성과를 달성합니다.
 - 경쟁과 관련된 민감한 주제(예: 가격, 비용, 생산량, 판매 조건)에 대해 경쟁업체와 대화하지 않습니다.
 - 공식적, 비공식적이든 경쟁을 제한하는(또는 제한하는 것처럼 보이는) 계약이나 양해 각서를 체결하지 않습니다.
 - 경쟁업체 또는 그 제품 및 서비스에 대해 비방하거나 음해하여 경쟁업체의 평판이나 명성을 훼손하지 않습니다.

- 공개된 출처(예: 뉴스 보도, 무역 잡지, 고객 의견)를 통해 정당한 방법으로 시장 및 경쟁 업체 정보를 수집합니다. 기밀 정보를 남용하거나 회사 상호 또는 대표를 잘못 표현하지 않도록 주의합니다. (자세한 내용은 행동 강령의 타 회사의 기업 정보 보호를 참조합니다.)



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

업계 협회 회의에서 경쟁업체 두 곳이 낮은 수익률에 대해 이야기하며 대폭 할인에 대해 불평합니다. 여러분은 그 자리에서 어떤 말도 하지 않았지만 몇 주 후에 두 회사가 가격을 인상했습니다. 그때 구체적인 조치를 취했어야 했는지 의문이 듭니다.

네, 여러분은 조치를 취했어야 합니다. 관계 당국에서는 공식적인 합의가 아님에도 대화에 참여하든 하지 않든 그 자리에 있던 모든 사람이 가격 담합에 합의한 것으로 결론을 내릴 수 있습니다. 이런 상황에서 적절한 행동 방침은 대화가 부적절하다고 말하고 그 자리를 빠져나와 즉시 법무팀에 해당 사안을 보고하는 것입니다.



뇌물 수수 및 부패 방지

정직하고 윤리적으로 일합니다. 뇌물을 제안 또는 수락하거나 다른 사람을 통해 뇌물을 제안하거나 수락하지 않습니다.

HOYA의 노력

- 제품 및 서비스 품질로 사업 성공을 추구합니다.
- 뇌물 수수 또는 리베이트와 관련하여 무관용 정책을 고수합니다.
- 현지 관행이나 타 회사의 관행에 상관없이 부적절한 지급으로 보이는 일체의 행동을 피합니다.
- 주고 받은 모든 내용의 성격이 명확하게 드러나고 회사 정책에서 허용되는 범위 내에 있도록 장부와 기록을 정확하게 작성하고 보관합니다.
- HOYA의 사업 파트너를 선정할 때 실사를 진행하며, 이들의 성과를 모니터링하고, 의문스러운 사업 관행에 대해 이의를 제기합니다.
- 어떤 경우에도 급행료를 지불하지 않습니다. 급행료 지불을 요청받은 경우 이를 법무팀 또는 준법팀에 보고합니다.



‘뇌물’이란

사업을 수주(또는 유지)하거나 재정적, 상업적 이득을 얻기 위한 목적으로 정부 또는 민간 부문 담당자에게 가치있는 것을 건네는 행위를 말합니다. 현금도 뇌물이 될 수 있지만, 여러 다른 형태를 취할 수도 있습니다. 선물, 특혜, 개인적 리베이트 또는 대출이나 일자리 제안도 특혜에 대한 대가 또는 결정에 영향을 미치기 위한 의도로 제공된 경우 뇌물로 간주될 수 있습니다.



'급행료'란

하급 공무원이 일상적인 조치(예: 서류 처리 또는 전화 또는 전력 공급 서비스)를 수행하거나 이를 신속하게 진행하도록 하기 위해 지급하는 소액의 금액('리베이트' 또는 '뇌물'이라고도 함)을 말합니다. HOYA는 급행료 지급을 금지합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

어느 국가에서는 선물을 주는 것이 일반적인 '관례상 예의'일 수 있지만 다른 국가에서는 부적절한 지급 또는 심지어 뇌물로 간주될 수 있음을 알게 되었습니다. 출장을 가서 고객을 만날 때 어떻게 행동해야 할까요?

사업상 부당한 특혜를 얻기 위해 금전이나 어떤 종류의 혜택도 제공해서는 안 됩니다. 본국에서 선물을 교환하는 것이 '관례상 예의'이더라도 선물의 가치가 명목상 금액 이상이라면 다른 국가에서는 뇌물로 간주될 수 있습니다. 항상 HOYA 정책과 관련 현지 법률을 준수해야 합니다. 선물이 적절한지 판단할 수 없는 경우 법무팀이나 준법팀에 문의해야 합니다.



해외 무역

책임 있는 국제 비즈니스 관행을 따르고 테러 지원 및 국제 평화와 안보에 대한 위협을 방지하기 위해 노력하고 있습니다.



HOYA의 노력

- 회사 정책 및 절차뿐만 아니라 사업을 운영하는 국가에 적용되는 수입, 수출, 무역 요구 사항을 파악하고 준수합니다.
- 각 HOYA 사업장에서 필요한 수입, 수출, 통관 기록을 유지합니다.
- 최종 사용자 및 제품의 최종 사용 목적을 확실히 알 수 있도록 실사를 진행합니다.
- 해당 국가에 판매할 수 있는 적절한 라이선스를 취득하지 않는 한 보안 문제로 인해 국가별 및 글로벌 거래 제한 대상 목록에 올라와 있는 국가와 거래를 하지 않습니다.
- 다음과 같은 의심스러운 지급을 감시하여 자금세탁 및 테러 자금 조달을 방지하고 탐지할 수 있도록 지원합니다.
 - 현금 지급.
 - 회사 계좌 대신 개인 계좌에서 지불.
 - 고객 또는 사업 파트너와 합당한 관계가 없는 금융 기관 또는 제3자와의 거래.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

공급업체에서 새 주소로 대금 지불을 요청했습니다. 불법적 또는 부적절한 거래가 진행되고 있다는 의심이 듭니다. 이 우려 사항을 제기해야 할까요?

예. 의심하는 것이 맞습니다. 돈을 세탁하거나 법적 요건을 피하기 위한 의도일 수 있습니다. 즉시 재무팀에 연락하고, 지침을 받을 때까지 해당 고객의 주소를 변경하지 않습니다. 가능한 경우 재무팀으로부터 지침을 받을 때까지 해당 공급업체와 요청 사항에 대해 더 이상 논의하지 않습니다.

출장 중에 기념품으로 위조품을 구매했습니다. 해외에서 구매했으니 본국으로 가져와도 괜찮을까요?

아니요. 일부 국가에서는 위조품을 국내로 반입하는 것이 금지되어 있으며 개인뿐만 아니라 개인이 속한 회사도 관련 법에 의해 처벌될 수 있습니다.

이전에 들어 본 적이 없거나 거래한 적이 없는 회사로부터 대량 주문을 받았습니다. 이 업계에서 경험이 없는 것처럼 보이고, 청구 주소도 주거용 부동산으로 보입니다. 주문을 이행하기 전에 추가 문의를 해야 할까요?

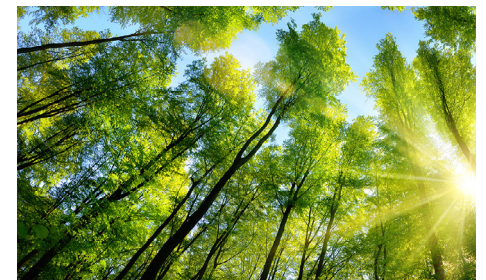
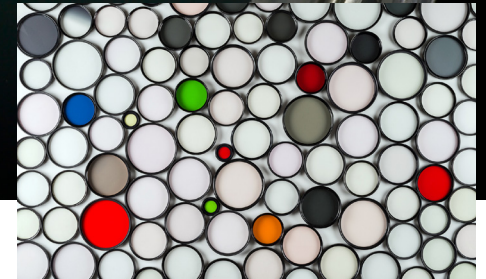
예. 수출 통제법을 준수하고 국가 안보를 위해 모든 제품의 최종 목적지를 반드시 알아야 합니다. 사업 분야, 최종 사용자, 제품의 최종 용도에 관하여 추가 문의를 해야 합니다. 그래도 미심쩍은 부분이 남아 있는 경우 법무팀 또는 준법팀에 문의합니다.



책임 있는 사업 파트너입니다

고객 및 사업 파트너와 상호 이익이 되는 좋은 관계를 맺고 이를 유지합니다.

보건산업의 의무	28
공급업체 관계	30
이해 상충	31
선물 및 접대	33
환경	34



보건산업의 의무

회사 사업 중 일부는 엄격한 규제가 적용되는 보건 의료 산업에 해당되므로 엄격한 제품 품질 및 안전성 요건을 충족해야 할 의무가 강화됩니다.



HOYA의 노력

- 모든 규제 의무를 숙지하고 관련 모든 규칙과 규정을 준수합니다.
- 의사, 간호사, 임상 간호사, 보조 의사, 건강보험 관리자, 검안사 및 의료 기관을 포함한 보건 의료 전문가(HCP)와 상호 교류하며, 관련 법률 및 규정, 업계 표준, 관련 법규를 준수합니다.
- 부적절한 소통, 승인되지 않은 마케팅 자료 또는 부적절한 재정적 인센티브를 통해 HOYA 제품 사용과 관련하여 HCP의 의학적 결정에 영향을 미치지 않도록 합니다.
- 의사, 의과 대학 부속 병원 및 기타 개인이나 단체에 제공한 지급 또는 가치있는 것을 전달한 사실을 관련 법률이 허용하는 범위까지 정확하게 공개합니다.
- 관련 법률 및 규정과 HOYA 정책 및 절차에 따라서만 HCP에 연구 및 교육 보조금과 공정 시장 가치에 해당하는 보상을 제공합니다.
- 질문이 있을 때 도움을 요청합니다.



알고 계셨나요?

HOYA는 사업을 운영하는 모든 국가의 다양한 보건산업 관련 법률 및 규제 요건을 준수합니다. 다음에 관한 규칙이 포함됩니다.

- 임상 연구
- 제품 개발
- 제조
- 제품 홍보
- 데이터 보호
- 고객 상호작용
- 제품 및 관련 서비스에 대한 청구

당사 제품의 사용, 구매, 권고에 영향을 미치려는 목적으로 보건의료 전문가에게 부적절한 혜택을 제공하거나 이를 약속하는 행위를 엄격하게 금지합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

한 의사가 HOYA 현장 방문을 위한 일본 출장 비용을 지불해달라고 요청합니다. 일본에 머물면서 며칠 동안 관광을 하고 싶다고 말하며, HOYA에 비용 지불을 요구합니다. 허용될까요?

아니요. HOYA는 특정 상황에서 HCP가 의료 기술에 관한 회사 프로그램이나 회의에 참석하는 경우 회사에서 사전에 승인하면 적절하고 합당한 수준의 출장 및 숙박비를 지불할 수 있습니다. 하지만 출장 중 관광 비용 지불은 의사의 독립적인 의사 결정에 부적절하게 영향을 미치려는 의도로 인식될 수 있으므로 허용되지 않습니다. 이 상황에 대한 자세한 내용은 법무팀 또는 준법팀에 문의하십시오.

공급업체 관계

객관적이고 측정 가능한 기준에 따라 공급업체를 선정하고, 서로 협력을 통해 HOYA 그룹의 사업 및 사명을 지원해야 할 의무를 이행할 수 있도록 돕습니다.

HOYA의 노력

- 정직하게 사업을 운영하고, 기업의 사회적 책임을 이해하고, 기본 인권과 근로자의 권리를 보호하고자 하는 HOYA의 약속을 공유할 수 있는 사업 파트너와 협력합니다.
- 올바른 선택을 하고, 품질, 경험, 납품 기록 및 가격과 같은 기준을 평가하여 HOYA 그룹에 적합한 사업 파트너를 정합니다.
- 사업 파트너를 공정하게 대우하며, 조작, 은폐, 지위 남용, 강요, 사실에 대한 잘못된 표현, 기타 불공정 거래 또는 관행을 통해 이들을 이용하지 않습니다.
- 회사 표준 및 HOYA 공급업체 규정에 따라 시간, 원료 및 생산물에 대한 정직한 회계 처리를 위해 공급업체의 성과를 모니터링합니다.
- 협력업체를 포함하여 전체 공급망이 높은 윤리적 기준에 따라 운영될 수 있도록 우리의 역할을 다하고 있습니다.



더 알고 싶나요?

HOYA 공급업체 규정



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

HOYA에서 일하는 컨설턴트가 청구서를 제출했는데, 청구서에는 일부 모호한 현금 지급이 기재되어 있고 이에 대한 상환을 요청합니다. 이 청구서에 대해 의문을 제기해야 할까요?

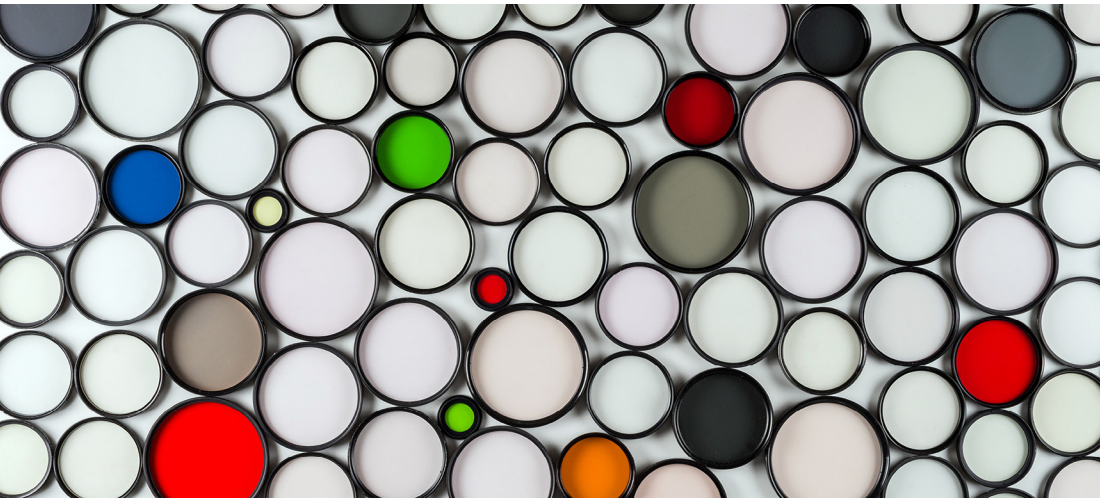
예. 현금 지급이나 청구서에 있는 항목을 검토할 때 항상 증빙 정보와 영수증을 요청해야 합니다. 당사는 컨설턴트, 유통업체 및 기타 제3자에게 정직하고 투명한 기록 보관을 요구하고 있으므로 세부 내용을 요청해야 하며, 부적절하거나 불법적인 내용이 의심되는 경우 즉시 우려 사항을 공유해야 합니다.

이해 상충

HOYA를 대신하여 객관적인 결정을 내릴 때 개인적인 이익이나 활동이 이와 충돌하는 상황을 피해야 합니다.

HOYA의 노력

- 적극적으로 대처하기 - 상충을 일으킬 수 있는 상황을 파악하고 피해야 합니다.
- 잠재적 이해 상충을 직속 상사나 관리자에게 공개합니다(상황에 따라 대부분의 이해 상충은 적극적으로 공개하고 적절히 관리할 경우 해결될 수 있습니다).



알고 계셨나요?

이해 상충이 발생할 수 있는 모든 상황을 파악할 수는 없지만 이해 상충으로 이어질 수 있는 특정 상황들이 있습니다. 질문이 있으면 직속 상사나 관리자와 상의하십시오.

- **부업.** 파트 타임 고용을 수락하거나 서비스 계약을 체결하거나 HOYA 경쟁업체, 공급업체, 서비스 제공업체, 고객과 사업상 거래를 하는 경우.
- **금전적 이해관계.** HOYA 경쟁업체, 공급업체, 서비스 제공업체, 고객의 지분을 소유하고 있는 경우.
- **개인적 이해관계.** 본인 또는 가족 구성원이 개인적 또는 금전적 이해관계가 있는 HOYA 사업 거래 또는 사업 결정에 의사 결정 권한을 보유한 경우.
- **개인적 관계.** HOYA 또는 그 경쟁업체, 공급업체, 서비스 제공업체, 고객에게 고용된 가족이 있는 경우.
- **선물, 접대 및 사업상 호의.** 회사 정책의 범위를 벗어난 선물이나 제안을 주고 받는 행위.
- **외부 기회.** HOYA 그룹의 제품 및 서비스와 경쟁하는 제품이나 서비스를 판매하는 경우.
- **소통.** 사전 승인 없이 HOYA 그룹 또는 HOYA에서 맡은 업무에 관한 주제로 연설을 하거나 글을 기고하는 경우.

어떤 상황이 이해 상충을 일으키는 지 잘 모르는 경우에는 어떻게 해야 할까요? 진행하기 전에 문의합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

주말에 파트 타임 일을 하고 싶습니다. HOYA에서의 업무와는 전혀 관계가 없으며, 몇 달 정도만 일할 생각입니다. 이해 상충을 야기할까요?

해당 파트 타임 업무의 유형이나 근무 시간 등과 같은 요인에 따라 달라집니다. 이해 상충이 발생하지 않도록 파트 타임 일을 수락하기 전에 직속 상사나 관리자에게 얘기해야 합니다.

여러분은 새로운 공급업체를 선정하기 위한 의사 결정팀의 일원이며, 처남이 HOYA에서 고려 중인 공급업체 중 한 곳에서 일합니다. 처남이 일하는 회사는 정시 납품과 최저 요율 면에서 실적이 매우 좋습니다. HOYA의 최상의 이익에 부합할 수 있으므로 처남이 일하는 회사를 추천해도 괜찮을까요?

네. 하지만 친인척 관계에서 투명성을 유지해야 합니다. 물론, 여러분이 모든 옵션을 따져보고 객관적인 결정을 내릴 수 있다고 생각할 수 있지만 불공정하거나 부적절한 인상을 주지 않도록 의사 결정팀에서 빠짐으로써 이해 상충 가능성을 최대한 줄이는 것이 바람직합니다.

동료의 아들이 팀에 입사했습니다. 허용될까요?

친척이 같은 회사에서 근무할 수 있습니다. 단, 친척 간에 채용, 관리 감독, 고용 조건, 연봉이나 승진 기회, 관리에 영향을 줄 수 있는 위치에 있어서는 안 됩니다.



선물 및 접대

HOYA는 사업 관계를 합리적으로 보완하고 부적절한 영향을 미치려는 의도가 없는 적절한 금액의 선물과 접대만을 주고받습니다.

HOYA의 노력

- 의사 결정에 영향을 미치거나 사업, 서비스, 기밀 정보를 대가로 선물이나 접대를 주고 받아서는 안 됩니다.
- 선물이나 접대를 요청해서는 안 됩니다.
- 다음에 해당하는 선물 및 접대만 주고 받습니다.
 - 비용이 합리적이어야 합니다.
 - 과도하거나 사치스러워 보여서는 안 됩니다.
 - 제공자와 받는 사람이 속한 조직의 정책과 관련 법률 및 규정과 일치해야 합니다.
 - 직속 상사나 관리자의 승인을 받아야 합니다.
- 공무원에게 사례비를 지급할 때 HOYA 정책 및 공무원이 속한 조직의 정책을 포함하여 모든 관련 정책을 준수합니다.
- 선물 및 접대 비용 일체를 정확하게 기록합니다.



알고 계셨나요?

정부 공무원(국내 및 기타 공공 병원과 대학의 직원과 같은 준 공무원 포함)과 거래를 할 때는 각별한 주의가 필요합니다. 일반 고객에게 허용되더라도 정부 공무원과 거래할 때는 불법일 수 있습니다.

법무팀 또는 준법팀에서 사전 승인을 받은 경우를 제외하고 정부 공무원에게 어떠한 가치 있는 것도 제공하거나 이를 받아서는 안 됩니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

만약 여러분이 부적절하다고 알고 있는 선물을 받으면 어떻게 해야 할까요?

정책상 금지되어 있다고 정중하게 설명하고 이를 다시 돌려줍니다. 경우에 따라 선물을 돌려주는 것이 부적절하거나 불가능할 경우 공공 장소에 선물을 전시하거나 자선 단체에 기부하는 등 다른 방법을 고려해야 합니다. 이러한 경우 직속 상사, 관리자, 법무팀 또는 준법팀과 상의하여 적절한 조치를 취합니다.

환경

환경을 보호하고 지속 가능성을 추구하며 자원을 보존하고 친환경적인 관행을 실천하기 위해 노력하고 있습니다.

HOYA의 노력

- 환경 관련 모든 법률, 법규, 규정을 준수하고 위반이 의심되는 경우 즉시 직속 상사나 관리자에게 보고합니다.
- 쓰레기를 올바르게 처리합니다. 쓰레기를 불법으로 투기하지 않습니다.
- 다음을 통해 모든 사업장에서 환경 지속 가능성을 실천합니다.
 - 환경 관련 수치를 지속적으로 개선하고 쓰레기를 최소화하며 오염을 방지합니다.
 - 조달 및 제품 설계, 테스트, 제조, 지원에 이르는 업무 관행에 건전한 환경 정책을 통합하여 실천합니다.
 - 신제품 개발이나 공정 개발 과정 및 생산 원료 선정 과정에서 환경 영향을 고려합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

직장 내에서 종이 사용을 줄일 수 있는 몇 가지 아이디어가 있습니다. 누구와 상의해야 할까요?

HOYA는 환경 영향을 줄일 수 있는 아이디어를 언제나 환영합니다. 직속 상사나 관리자와 상의하여 현지에서 실행 가능한지 확인합니다.

그룹을 안전하게 보호합니다

일상 업무와 고객 서비스를 가능하게 하는 우리의 자산과 정보, 명성을 보호해야 합니다.

정확한 기록 관리	36
HOYA 그룹 정보	38
HOYA 그룹 자산	40
내부자 거래	42
책임 있는 소통	44



정확한 기록 관리

그룹의 재무 상태를 정확하게 반영한 장부와 기록을 유지함으로써 HOYA 그룹의 모든 이해 관계자(규제 당국, 투자자, 고객 포함)의 신뢰를 유지합니다.

HOYA의 노력

- 내부 절차, 통제 수단, 회계 정책을 파악하고 준수합니다.
- 모든 정보를 정직하고, 완전하며, 적시에 기록합니다.
- 정책에 기술된 바에 따라 정보를 관리, 저장, 폐기합니다.
- 정보를 잘못 보고하거나 잘못 전달하지 않습니다.
- 조사, 감사, 법적 소송에 필요할 수 있는 HOYA 그룹 정보(디지털 정보 포함)를 재작성하거나 지우거나 파기하지 않습니다.
- 언론이나 외부 출처에서 문의하는 경우 비공개 정보를 공개하기 전에 직속 상사나 관리자와 상의해야 합니다.
- 부정 행위나 부정확한 기록에 대해 항상 주의를 기울이고, 사기나 부당 회계 처리 사실을 발견하면 이를 보고합니다.

- 관리자가 재무 결과를 부적절하게 보고하도록 압력을 가하는 경우 법무팀 또는 준법팀, HOYA 상담전화 또는 기타 보고 채널을 통해 신속하게 보고합니다.



알고 계셨나요?

HOYA에서 맡은 직책에 관계없이 정확한 기록 보관은 모두의 책임입니다. '기록'이란

- 비용 보고서
- 근무 시간 기록표
- 생산량 보고서
- 구매 주문서
- 청구서
- 규제 당국 또는 정부 보고서



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

가끔 일을 집으로 가져가서 개인용 컴퓨터에서 업무를 처리하는 경우가 있습니다. 개인용 컴퓨터에 백업으로 일부 기록 및 문서를 보관해도 괜찮을까요?

아니요. 백업을 위한 목적이더라도 HOYA 기록 및 문서를 개인용 컴퓨터에 저장하는 것은 금지되어 있습니다. 집에 있는 컴퓨터에 우연히 HOYA 문서를 다운로드 받은 경우 초안이거나 진행 중인 문서라도 이를 삭제해야 합니다.

HOYA 그룹 정보

사업 및 재무 기록, 기술 정보를 포함한 HOYA 그룹의 정보가 분실, 오용되거나 부적절하게 접근 또는 공개되지 않도록 안전하게 보호해야 합니다.

HOYA의 노력

- 기술 정보, 신제품 정보, 미공개 재무 데이터, 사업 및 마케팅 계획, 예측, 전략, 정책 등과 같은 HOYA 그룹의 모든 독점 정보의 기밀을 유지해야 합니다.
- 업무상 합당하게 꼭 알아야 하는 권한이 있는 사람과만 HOYA 그룹의 기밀 정보를 공유해야 합니다.
- 적절한 승인을 받지 않는 한 외부 마케팅 설문조사 응답이 제한됩니다.
- HOYA 외부인에게 기밀 정보를 공개하기 전에 필요한 승인을 받아야 합니다.
- 다음을 통해 사이버 보안을 강화합니다.
 - IT팀의 규칙, 정책, 절차에 따라 회사 데이터에 대한 무단 접근을 차단합니다.

- HOYA에서 승인한 하드웨어, 소프트웨어, 애플리케이션, 저장 장치만 사용합니다.
- 회사 시스템을 위험에 빠뜨릴 수 있는 피싱, 악성 프로그램, 랜섬웨어 및 기타 형태의 공격을 항상 경계합니다.
- 소셜 미디어 이용 시 다음과 같이 주의를 기울입니다.
 - 직원이 게시한 의견은 HOYA의 의견이 아님을 분명하게 밝힙니다.
 - 그룹, 고객, 동료, 사업 파트너에 대한 기밀 정보를 절대 공개하지 않습니다.
 - 차별, 괴롭힘, 따돌림에 해당하는 어떠한 내용도 게시하지 않습니다.
- 가족이나 친구, 아무런 관계가 없는 사람이 대화 내용을 엿들 수 있는 장소(예: 엘리베이터, 식당, 대중 교통)에서 기밀 정보에 대해 논의하지 않습니다.
- 기밀 정보를 도난, 분실하거나 무단 공개된 경우 즉시 이를 보고합니다.
- 그룹을 퇴사할 때 그룹 정보가 포함된 모든 문서 및 매체를 반환해야 합니다.



'기술 정보'란

HOYA가 독점적으로 보유하고 있으나 아직 특허를 통해 보호되지 않은 정보 및 노하우를 말하며, 다음이 해당됩니다.

- R&D 발명품
- 제조 기술
- 기술 개량

합당한 업무상 목적이 있으며 직속 상사나 관리자가 사전에 승인한 경우를 제외하고 이 정보를 일반(예: 학술 회의 또는 기술 문서)에 공개하지 않습니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

새로운 사업을 시작한 친구가 자신의 서비스에 관심이 있을 수 있는 HOYA 고객 명단을 요청합니다. 이 정보를 친구에게 제공해도 될까요?

아니요. 고객 명단은 기밀 정보이며 HOYA 업무를 수행하지 않는 누구(HOYA 내부 및 외부)와도 공유해서는 안 됩니다.



HOYA 그룹 자산

HOYA 그룹의 자산은 그룹 관련 업무를 위한 것으로 분실, 손상, 도난 및 부적절하게 사용되지 않도록 보호해야 합니다.

HOYA의 노력

- 모든 그룹 자산은 그룹 관련 업무에만 사용하고, 그 외 사용은 직속 상사나 관리자의 승인을 받아야 합니다.
- 그룹 자금을 유용해서는 안 됩니다.
- 장비 및 재고에 관한 기록을 정확하게 작성하여 보관해야 합니다.
- 허가 없이 원료, 재고, 판촉 도구, 물품을 없애거나 파기하지 않습니다.
- 손상되거나 안전하지 않거나 수리가 필요한 장비는 보고합니다.
- 그룹을 퇴사할 때 제공된 모든 그룹 자산을 반환합니다.





‘HOYA 자산’이란

다음이 해당됩니다.

- 시설, 차량, 가구, 제조 장비, 물품과 같은 물리적 자산.
- 재정적 자산 수표, 신용카드, 청구서 및 기타 금전적 가치를 지닌 기록을 포함한 그룹 자금.
- 컴퓨터, 통신 기기, 전화기, 정보 시스템, 인터넷/인트라넷 접속, 개인 디지털 보조 장치, 기타 유사한 장치, 시스템 및 기술을 포함한 전자적 자산.

정보 또한 그룹의 소중한 자산입니다. 자세한 내용은 [HOYA 그룹 정보](#)를 참조합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

회사의 기술 업데이트/교체 절차로 새 컴퓨터를 받았습니다. 이전 컴퓨터를 딸에게 주어도 될까요?

아니요. 이전 컴퓨터를 더 이상 사용하지 않더라도 적절한 폐기를 위해 회사에 반환해야 합니다.

내부자 거래

사업을 운영하는 모든 곳에서 내부자 거래법을 준수합니다.

HOYA의 노력

- ‘내부 정보’로 간주되는 정보 유형을 인식하고 이 정보가 일반에 공개되지 않는 한 주식, 채권, 옵션 또는 기타 HOYA 그룹 또는 기타 상장 기업의 유가 증권 매매를 결정할 때 근거 자료로 사용해서는 안 됩니다.
- 이 정보를 이용할 수 있도록 친구나 가족 등 다른 사람에게 ‘내부 정보’를 전달해서는 안 됩니다.
- HOYA를 퇴사한 후에도 해당 정보가 일반에 공개될 때까지 공개되지 않은 내부 정보를 바탕으로 거래를 해서는 안 됩니다.





‘내부 정보’란

합리적인 투자자가 그룹의 주식이나 다른 유가 증권의 거래 여부를 결정할 때 유용하다고 판단하는 정보. 예:

- 그룹 재무 실적
- 향후 재무 실적 예상치
- 보류 중이거나 제안된 제휴, 합병, 자산 매입 소식
- 대규모 신규 계약 또는 계약 취소
- 그룹이 연루된 소송 관련 정보
- 배당 정책 변경
- 고위 경영진 변경



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

한 공급업체가 기밀에 해당하는 신제품 정보를 알려줍니다. 그 제품을 사용할 수는 없지만 그 공급업체의 주가가 빠르게 상승할 가능성이 높다고 생각합니다. 그 회사의 주식을 사도 될까요?

아니요. 그 정보가 일반에 공개될 때까지 해당 공급업체의 주식을 매입해서는 안 됩니다. 이 정보는 ‘내부 정보’에 해당하며 기밀을 유지해야 합니다. 내부 정보를 바탕으로 한 주식 거래(주식 거래를 위해 다른 사람에게 정보를 제공하는 행위)는 회사 정책 및 법률 위반에 해당할 수 있습니다.

책임 있는 소통

분명하고 일관된 의사 전달을 위해 일반 대중 및 언론에 정보를 제공하는 담당자를 지정하고 있습니다.

HOYA의 노력

- HOYA 그룹의 지정된 대변인이 아닌 한, 일반에 공개되는 모든 커뮤니케이션에서 개별 직원으로서 HOYA 그룹을 대표하여 발언한다는 인상을 주어서는 안 됩니다.
- 모든 계약이나 외부 문의는 HOYA 내부의 적절한 자료를 참조합니다.
 - 언론이나 재무 분석가로부터 연락을 받으면 즉시 직속 상사, 관리자 또는 IR 그룹에 알려야 합니다.
 - 사법 당국이나 규제 당국 담당자로부터 연락을 받거나 법 집행 통보를 받으면 즉시 법무팀 또는 준법팀에 알려야 합니다.
- HOYA 그룹 또는 HOYA에서 맡은 업무에 관한 주제로 연설을 하거나 글을 기고해 달라는 초대를 받은 경우 이를 수락하기 전에 직속 상사나 관리자의 승인을 받아야 합니다.



여러분은 어떻게 행동하시겠습니까?

시장 조사 설문 조사에 참여해 HOYA 그룹에 관한 간단한 질문에 답해달라는 이메일을 받았습니다. 설문 조사에 참여하면 해당 시간만큼 보수를 지급하거나 원하는 자선 단체에 기부하겠다고 제안합니다. 직속 상사나 관리자와 상의하지 않고 설문 조사에 참여해도 될까요?

아니요. 이와 같이 비공식적으로 HOYA 그룹 또는 관련 회사에 대한 정보를 요청하는 이메일(또는 전화 통화)은 경쟁사 또는 시장 정보를 얻으려는 부적절한 시도일 수 있으므로 반드시 신뢰성을 확인해야 합니다. 또한 이러한 이메일 요청이 '피싱'이나 회사 컴퓨터 네트워크에 유해한 바이러스를 도입하려는 악의적인 시도가 아닌지 반드시 확인해야 합니다. 이메일 링크를 열거나 이러한 정보 요청에 응답하기 전에 직속 상사나 관리자, IT팀에 확인해야 합니다.



부록

HOYA 그룹 행동 강령 확인서(직원용)

1. 본인은 HOYA 그룹 행동 강령 1부(HOYA 그룹 인트라넷 또는 부서 인트라넷을 통해 사본)을 받았습니다.
2. HOYA 그룹 행동 강령을 읽고 이해했습니다.
3. 본인은 HOYA 그룹 행동 강령 및 법률, 그룹의 모든 정책을 준수할 것입니다.

직원 서명

날짜

사원 번호

HOYA 조직 및 위치

유용한 자료