

OW
OCEAN WINDS

OW
윤리 강령

OW OFFSHORE S.L.

1. 담당자

작성: Oceans Winds 규정 준수 책임자, Oceans Winds 직원 및 조직, Oceans Winds 조달 및 법무 부서.

최종 승인: Oceans Winds 이사회, 2021년 4월 15일.

개정 승인: Oceans Winds 이사회, 2023년 7월 11일.

2. 업데이트

윤리 강령은 2년마다 재검토되며, 정당한 사유가 있는 경우 추가 재검토 대상이 될 수 있습니다.

3. 배포

윤리 강령은 Oceans Winds 기관 웹사이트에 공개되며, 각 내부 네트워크를 통해 온라인으로 공개됩니다.

윤리 강령은 Oceans Winds 가 운영되는 국가에서 사용되는 여러 언어로 출판됩니다. 본 텍스트의 영어 버전과 다른 언어로 번역된 내용 사이에 해석상 불일치가 있는 경우, 영어로 작성된 텍스트의 원래 정신이 우선되어야 합니다.

판권 소유.

목차 색인

1. 사람을 중심으로 하는 회사

- 1.1. 직원 복지
- 1.2. 건강과 안전
- 1.3. 회사 표현
- 1.4. 다양성과 포용성
- 1.5. 괴롭힘
- 1.6. 인권

2. 신뢰의 관계

- 2.1. 주주와의 관계
- 2.2. 고객과의 관계
- 2.3. 공급업체와의 관계
- 2.4. 지역 사회와의 관계
- 2.5. 경쟁

3. 변화를 겪고 있는 분야

- 3.1. 환경
- 3.2. 에너지 전환
- 3.3. 디지털 혁명
- 3.4. 기업가 정신과 협력

4. 정직한 행동

- 4.1. 개인 데이터 보호 및 개인정보 보호
- 4.2. 회사 정보의 사용
- 4.3. 이해상충
- 4.4. 부패 및 뇌물 수수
- 4.5. 자금세탁 방지 및 테러자금 조달 방지
- 4.6. 자산의 사용
- 4.7. 선물 및 향응

알아내다...

- A. OCEANS WINDS 내의 조직 도구 및 윤리 거버넌스
- B. 용어 사전

이사회 메시지

정직성에 대한 우리의 평판은 우리의 가장 소중한 자산이며 우리의 강력한 윤리 문화는 Oceans Winds의 핵심 요소 중 하나입니다. 우리는 문화 전략과 일상 업무에 윤리를 통합한 기업만이 지속 가능하다고 믿습니다. 책임 있는 성장은 당사의 주주의 활동 영역의 핵심입니다. 성공과 윤리는 동전의 양면이므로 회사 내에서 실행으로 인해 이러한 원칙이 침해되는 개발 또는 성과 목표를 설정해서는 안 됩니다.

이러한 과제를 해결하려면 모든 직원이 우리의 가치에 대해 타협하지 않고 존중해야 하며 모든 이해관계자, 파트너, 공급업체 등과 신뢰할 수 있고 믿을 수 있는 관계가 필요합니다. 모든 직원은 관련 법률을 완전히 준수하는 데 참여해야 합니다. 우리의 모든 활동에 있어서 당사의 가치와 윤리 원칙을 준수합니다.

우리의 윤리 강령은 단순한 문서 그 이상입니다. 우리는 그것이 우리의 로드맵이 되기를 원합니다. 그것은 우리가 믿는 것, 살아가는 방식, 이끄는 방식입니다. 이는 우리 자신과 다른 사람들 앞에서 어떻게 행동해야 할지 의심스러운 상황을 의미합니다. 이러한 의미에서 본 강령은 우리가 “해야 하는” 행동과 “하면 안 되는” 행동을 지적하고 윤리적으로 행동해야 하는 모든 상황을 이해하는 데 도움이 되는 예를 제공합니다.

윤리 강령은 우리가 어디에서 일하든, 어떤 업무를 수행하든 상관없이 우리 모두에게 적용됩니다. 우리는 진실성, 정직성, 규정 준수가 의사 결정의 기준이 될 때 윤리적인 선택을 할 가능성이 더 높다고 생각합니다. 우리 직원들은 올바른 일을 하는 데 깊은 관심을 갖고 있으며 모든 사람이 윤리적 행동을 일상 업무의 자연스러운 일부로 만들도록 돕고 싶습니다.

우리는 여러분이 본 강령을 읽고, 존중하고, 존중받게 만들고, 항상 그 원칙에 따라 행동하도록 권유합니다.

우리의 사명을 수행하고 윤리 강령의 의무를 이행하는 데 도움을 주셔서 감사합니다. 우리는 함께 강하고 지속 가능한 회사를 만들 것입니다.

우리의 정체성과 주요 윤리적 약속

Oceans Winds는 가치 창출, 혁신, 지속 가능성 창출에 주력하는 글로벌 에너지 기업입니다. Oceans Winds는 우수성에 대한 약속을 기반으로 비즈니스를 운영하고 이해관계자에게 서비스를 제공하며 책임 있는 에너지 전환에 결정적으로 기여합니다. 회사의 가장 귀중한 자산 중 하나는 평판입니다. 이것이 바로 회사가 운영하는 다양한 시장에서 모든 활동을 윤리적으로 수행하고 회사의 정체성에서 파생되는 원칙에 따라 행동하기 위해 최선을 다하는 이유입니다.

Oceans Winds의 주요 정체성 특성과 윤리적 헌신에 대한 확인은 회사에서 다음과 같이 구체화됩니다.

사람 중심 기업으로써, 특히 평생 학습을 통해 다양성과 포용성, 웰빙을 촉진하는 동시에 모든 사람의 장점과 평등한 기회를 존중함으로써 존중의 문화와 각 직원의 발전에 대한 완전한 관심을 조성합니다.

이해관계자와의 신뢰 관계를 촉진하고 실천하며, 경제적, 사회적 결과를 지속적으로 개선하기 위해 노력하고, 직원, 주주, 고객 및 공급업체와 가치를 공유하는 동시에 경쟁을 존중하며, 특히 회사가 운영되는 지역 사회에서 사회적, 환경적 책임 문제를 결합합니다.

현재 진행 중인 에너지 부문의 광범위한 변화에서 결정적인 역할을 하기 위해 지속적으로 노력하며, 책임감 있는 기술 사용을 통해 공정하고 혁신적이며 창의적인 에너지 전환을 약속합니다.

정직성에 대한 강한 의지를 유지하고, 회사가 위치한 모든 지리적 영역에 적용되는 법률 및 규정을 준수하도록 보장하며, 사기 및 기타 규정의 예방 및 적발을 위한 내부 통제 시스템을 유지합니다.

Oceans Winds 윤리 강령은 우리가 믿는 것과 우리가 제공하겠다고 약속하는 것을 반영합니다. 사실 그것은 “우리의 에너지”입니다!

책임감 있는 리더십

윤리는 인간 활동의 기본 핵심 요소이자 비즈니스 활동의 기본 핵심 요소입니다. 회사에서 우리 모두는 일상생활의 모든 행동에서 윤리를 실천하는 역할을 맡고 있습니다. 그러나 리더에게는 팀을 이끌고 역량, 지침 및 영감을 부여하여 권한을 부여하는 필수적인 임무가 있습니다. 따라서 윤리적 문화의 주요 발기인이자 방송인 중 한 사람으로 두각을 나타냅니다.

이는 가장 중요한 책임 중 하나로서 회사의 윤리 원칙과 약속을 알고 공개하며, 윤리 문화를 장려하는 계획을 정의 및 구현하고, 직원들에게 최고의 모범을 보이는 것이 리더의 몫임을 의미합니다.

이것이 바로 신뢰를 기반으로 한 리더십이 결정적인 이유입니다. 리더는 직원들이 행동에 대해 의문이나 질문이 있을 때 조언하고 지원하는 “최전선”이 되어야 합니다.

또한 자신의 임무로 인해 가장 어렵고 복잡한 상황의 해결에 직면하는 사람도 리더입니다. 때로는 용기 있고 항상 명백하지는 않은 선택을 해야 합니다. 그러므로 그들은 회사의 윤리적 지침을 완전히 내재화해야 하며 이를 가장 잘 준수하는 솔루션을 찾기 위한 의사결정 과정에서 이를 고려해야 합니다.

Oceans Winds에서는 운영 기관의 구성원과 Oceans Winds 세계를 구성하는 다양한 기능을 담당하는 사람들이 리더로서 회사와 자신이 일하는 영역의 정체성을 유지하고 강화합니다. 정도, 성과에 있어 그 정체성의 근간이 되는 윤리적 지향성을 보장합니다.

모두를 위한 강령...

Oceans Winds 윤리 강령은 직무, 지리적 위치 또는 직무 보고에 관계없이 모든 Oceans Winds 회사(이하 "Oceans Winds"라고도 함)의 모든 직원에게 적용됩니다.

본 강령은 모두가 읽고, 이해하고, 준수해야 합니다.

본 강령의 약속은 모든 Oceans Winds 공급업체, 서비스 제공업체, 계약업체 및 파트너에게 동일하게 적용됩니다.

별도로 명시하지 않는 한, 본 강령 전체에서 "우리"가 언급될 때마다 앞서 언급한 모든 당사자가 언급됩니다.

모든 Oceans Winds 계약 당사자는 Oceans Winds와의 계약을 통해 본 강령에 명시된 약속을 준수하는지 확인해야 합니다. 또한 Oceans Winds를 대신하여 행동할 자격이 있는 Oceans Winds 계약 당사자는 본 강령과 Oceans Winds 부패 방지 정책이 계약의 필수 부분임을 Oceans Winds와의 계약에서 확인해야 합니다.

법적 또는 규제적 요구 사항과 운영 상황으로 인해 Oceans Winds의 다양한 조직 단위에서 특정 윤리 강령과 윤리 문제에 대한 규정, 절차 또는 지침의 존재가 정당화될 수 있습니다. 그러한 경우, 해당 공식 규정에서 발생하지 않는 모든 사항에 대해 본 강령의 지침을 준수해야 합니다.

Oceans Winds가 작업권의 50% 이상을 보유하거나 통제권을 보유한 기업은 Oceans Winds 윤리 강령을 준수해야 하며, 통제되지 않는 자회사도 이를 준수하도록 권장됩니다.

Oceans Winds는 여러 국가에서 사업을 운영하고 300명 이상의 직원을 고용하는 등 세계 에너지 현장에서 중요한 입지를 차지하고 있습니다. 본 강령의 영어 텍스트는 참조 문서이지만 현재 유효한 다른 언어로도 제공됩니다. 우리는 더 높은 요구 사항의 원칙을 참고로 하여 Oceans Winds에 적용되는 관할권의 모든 법률 및 규제 규칙을 존중하고 준수합니다.

... 우리에게 책임을 묻고 안내하는 것

윤리 강령은 Oceans Winds가 일해야 한다고 믿는 방식을 반영하는 "행동 지침"이므로 윤리 강령의 시행은 필연적으로 의무적입니다. 따라서 본 강령을 준수하지 않는 직원이 위반 행위에 적용되는 규정에 따라 징계 조치를 받는 것은 당연한 일입니다. 본 강령이 적용되는 공급업체는 규정을 준수하지 않을 경우, 계약상 확립되었거나 Oceans Winds에서 시행 중인 평가 및 자격 절차에서 발생하는 조치나 제재를 받게 됩니다.

강령은 윤리에 대한 성찰을 구성하는 특권적인 도구이지만, 우리의 결정을 유지하는 데 도움이 되는 행동 표준과 규범을 제시하므로 본질적으로 윤리적 문제의 해결을 지원하는 수단입니다. 이는 항상 완전하고

철저하게 준수되어야 하는 법률 및 규정을 무시하는 것이 아니라, 특히 우리가 “회색 지대”에 있는 상황에 직면할 때 가능한 압력에 저항하는 데 도움이 되는 주장을 통해 책임 있는 의사 결정을 지원함으로써 이를 보완합니다.

또한 강령은 Oceans Winds 활동의 각 특정 영역에서 기존 정책, 절차 및 기타 내부 문서를 대체하지 않지만 일반적으로 이를 지원하는 데 대한 좋은 근거입니다.

반면, 본 강령은 윤리적 성격을 가질 것으로 예상되는 의사결정 시 발생할 수 있는 모든 상황을 다루지는 않습니다. 이는 우리에게 모든 답을 제공하지도 않고, 그렇게 하도록 되어 있지도 않으며, 회사에서 일하는 모든 사람의 신중한 판단과 상식을 대체할 수 없습니다. 본 강령은 특정 선택 및 행동 방식을 나타냄으로써 민감하거나 덜 일반적인 상황을 이해하도록 돕고 상황 및 다른 사람들의 인식에 관계없이 용납할 수 없는 관행을 거부하는 것을 목표로 합니다.

회사 내에서 우리의 행동 방식과 관련된 어려운 결정 상황에 직면하면 다음 단계를 따라야 합니다.

- 문제의 상황이 실제로 강령 위반에 해당하는지, 그리고 어떤 방식으로 이를 해결할 수 있는지 생각하지 마십시오 .
- 식별된 접근 방식이 Oceans Winds가 장려하는 무결성, 투명성 및 신뢰성의 문화를 유지하는 것과 일치하는지 여부와 이것이 어떤 결과를 초래할 수 있는지 신중하게 성찰합니다 .
- 경영진이나 다른 부서장에게 질문하고 도움을 요청하거나 필요한 경우, Oceans Winds 윤리 및 규정 준수 책임자에게 도움을 요청하십시오 . 본 강령의 각 윤리 주제에 대한 “우리는 모두에게 목소리를 냅니다” 아래에 우리가 의지할 수 있는 채널이 나와 있습니다.

윤리 강령은 항상 우리의 일상생활에 존재해야 하며, 사람으로서 그리고 전문가로서 우리의 행동에 대한 확고한 기준이 되어야 합니다. 강령을 현실에 대한 끊임없는 해석으로 가져오고 우리가 선을 행하는 데 도움이 되는 지속적인 교육을 통해 그들의 존재가 보장되어야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

Oceans Winds에서는 직장 내 행동과 관련된 우려 사항에 대해 공개적으로 말하는 것이 모범적인 환경을 조성하고 직원의 헌신과 교육을 위해 중요하다고 믿습니다. 우려 사항, 고충 또는 심지어 불만 사항을 처리할 때 이러한 개방성은 투명하고 건설적인 관계를 위해 모든 이해관계자가 채택해야 하며 Oceans Winds가 추구하는 우수한 성과를 달성하는 데 필수적입니다.

당사자 간의 솔직한 대화는 개인과 팀의 심리적 안정감을 높이는 데 결정적으로 기여하며, 그것이 업무 결과에 미치는 영향은 직원들에게 우리 자신을 차별화하는 방식입니다. 그러나 때로는 개방적이고 솔직한 대화만으로는 충분하지 않으며, 규모를 확대하여 보고하는 것이 필요합니다. Oceans Winds 직원은 윤리 강령과 상충되는 모든 행동을 보고하도록 권장됩니다. 이는 윤리 강령을 통해 운영상의 의심을 명확히 하고 건전한 회사에 필수적인 정직성, 투명성 및 신뢰의 문화를 강화할 수 있기 때문입니다. 그러나 위반의 성격에 따라 일부 상황에서는 직원이 의무적으로 보고해야 합니다. 이러한 상황은 수행해야 하거나 수행해야 하는 조치에 대한 참조가 있는 강령의 “해야 할 일” 및 “하지 말아야 할 일” 섹션에 강조 표시됩니다.

보고는 정직하고, 이해하기 쉽고, 시의적절하고, “선의”로 이루어지는 것이 중요합니다. “악의” 또는 중상적인 성격의 주장은 받아들여지지 않으며 해당 법률 및 규제 법령에 따라 징계 위반이 될 수 있기 때문입니다.

Oceans Winds는 가능한 모든 윤리적 성격의 연락을 관리하기 위한 강력한 프로세스를 보장하고 불만을 제기한 사람에 대한 보복 행위를 금지합니다. 접수된 연락의 비밀도 보장됩니다. 단, 이것이 문제의 사실의 진실성을 확인하는 데 방해가 되지 않아야 합니다.

직원의 경우, 우려 사항, 정보 요청 또는 불만 사항은 계층 구조에 의해 또는 계층 구조를 통해 해결될 수 있는 것이 바람직합니다. 리더에게는 이러한 우려 사항을 경청하고 단호하게 행동하여 팀 내 신뢰를 강화해야 할 특별한 책임이 있습니다.

이것이 불가능할 경우, 불만을 제기할 수 있는 적절한 채널은 내부고발 채널입니다.

Oceans Winds 최고 윤리 및 규정 준수 책임자(CECO)는 Oceans Winds의 윤리적 불만 사항 관리 프로세스에 개입합니다.

이 프로세스는 Oceans Winds 내부고발 관리 정책 및 절차에서 자세히 확인할 수 있습니다.

Oceans Winds 직원 또는 기타 이해관계자는 프로세스 전반에 걸쳐 제기된 문제가 최대한 심각하고 공정하며 신속하게 처리되고, 필요할 때마다 취해진 조치가 최종 결정 문서를 포함한 프로세스의 유형 및 심각도에 맞게 조정된다는 것을 신뢰하는 것이 중요합니다.

우리의 에너지를 위한 길을 열어봅시다

윤리 강령은 Oceans Winds의 정체성을 기반으로 합니다. 우리는 회사에서 업무를 수행하는 방식을 구성하는 네 가지 “특성”으로 이러한 정체성을 표시합니다. 이러한 각 “특성”에는 Oceans Winds와 매우 관련이 있는 주제가 포함되어 있으며, 각 항목에서 조직 전체에서 행동의 일관성을 보장하기 위해 이를 선택한 이유와 따라야 할 행동을 설명합니다.

결국 윤리는 행동에 지나지 않기 때문에 우리는 회사의 실제 상황을 통해 이러한 행동 중 일부를 설명합니다. 언급된 행동과 사례는 분명히 완전한 것은 아니지만 우리가 일하고 모든 이해관계자에게 인정받고 싶은 방식의 본질을 나타냅니다.

A. 사람을 중심으로 하는 회사

1.1. 직원 복지

직원의 복지에 대한 헌신은 Oceans Winds에게 필수적이며, 이는 특히 공정한 임금과 안전하고 건강한 작업 환경 보장을 통해 높은 수준의 만족과 전문적 성취를 제공하는 것을 목표로 하는 경영 정책을 통해 이를 구현합니다.

국내 및 국제 노동법을 엄격하게 준수하고 회사의 직원 개인 정보 보호를 보장하는 것 외에도 Oceans Winds는 다양한 메커니즘의 구현을 통해 우수한 사회적 분위기를 유지하려고 노력합니다. 여기에는 다음이 포함됩니다. 지속적인 다양한 기술 개발, 가능한 경우 원격 근무 활용, 이동성 증진, 직업과 개인 생활의 균형 지원, 자원 봉사, 스포츠 및 여가 활동 장려, 적합하고 협력적인 작업 공간.

웰빙은 경제적, 사회적으로 조화로운 기능을 위한 필수 조건이라는 점에서 Oceans Winds는 모든 사람이 회사라는 전체의 일부를 느낄 수 있도록 예외 없이 모든 사람이 참여하는 정책과 관행을 보장합니다. 직장에서 이러한 가치를 실천하는 방법을 찾는 것은 우리 모두에게 달려 있다는 점을 명심하는 것도 중요합니다. 따라서 사람들이 반영할 수 있는 분위기를 조성해야 하는 특별한 임무를 맡은 리더들과 좋은 관계와 조화로운 직장 환경을 구축합니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 각 활동에서 목적의식이 존재하도록 장려하여 개인 목표와의 일치성을 확립하고 모든 사람이 하는 일의 중요성과 전체에 대한 기여도를 보여줍니다.
- 개인의 개인적 발전을 장려하고 소중히 여기며 신뢰, 책임, 상호 존중의 환경을 함께 구축합니다.
- 우리의 기술을 지속적으로 향상시키고 Oceans Winds가 제공하는 기회를 최대한 활용하기 위해 적극적으로 전문 개발을 추구합니다.
- 관련 프로그램의 구축 및 홍보에 협력하여 직업과 개인 생활의 균형에 투자합니다.
- 자원봉사 활동을 소중히 여기고 시민 참여를 장려합니다.
- 법이 허용하는 경우, 자발적이고 개인적인 금전적 기부를 포함할 수 있는 정치 과정에 직원이 참여할 수 있도록 정당하게 규제되는 메커니즘 제공을 허용합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 아무리 미세한 행위더라도 건전하지 않은 직장 환경을 조성하는 데 기여하는 행동 형태를 용인합니다.
- 우리 각자의 권리, 다양성, 포용성을 존중하지 않거나 편견이나 부당한 차별을 구성하는 행위를 허용합니다.
- 리더로서 부당하게 이동 프로세스, Oceans Winds 훈련 참여 및 자원 봉사 활동을 방해합니다.
- 직원의 개인정보를 침해합니다.

예

Q: 가끔 꽤 위협적인 사람이예요. 나는 그들이 우리가 고품질의 작업을 영구적으로 제공하도록 하기 위해 노력하고 있다는 것을 알고 있지만 때로는 압박감이 너무 심할 때도 있습니다. 이에 대해 내가 할 수 있는 일이 있습니까?

A: 관리자는 Oceans Winds의 특징인 성과 우수성을 제공하기 위해 도전하고 팀을 이끌어야 합니다. 이는 긴장의 순간이 있다는 것을 의미할 수도 있습니다. 그러나 관리자는 세심하게 행동하여 모든 사람을 존중하는 마음으로 대해야 합니다. 자신이 존중받는 대우를 받지 못하고 있다고 생각되면 관리자에게 이야기해 보십시오. 상황이 지속되면 인사부에 연락하거나 최후의 수단으로 내부고발 채널에 연락해야 합니다. 건강한 업무 환경은 모두의 지지와 참여가 있어야만 이루어질 수 있습니다.

Q: 내가 매우 참여하고 싶은 자발적인 활동이 발표되었습니다. 그러나 우리는 연말이 가까워지고 매우 열심히 일하고 있기 때문에 이 활동에 대한 나의 참여가 나의 리더십과 동료들로부터 좋지 않은 평가를 받을 수도 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 전문적인 약속은 항상 적절하게 보호되어야 합니다. 한편, Oceans Winds는 임직원의 사회봉사 활동을 적극적으로 지원하는 것으로 알려져 있습니다. 따라서 공동으로 최선의 결정을 내리기 위해서는 상사와 상의해야 하며, 이는 직업적 책임이 결코 무시되는 것을 허용하지 않습니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 인력 관리 분야의 책임자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

1.2. 건강과 안전

모든 직원과 공급업체의 산업 보건 및 안전은 Oceans Winds의 우선순위이며, 목표는 “무재해”이며, 동시에 사람들의 안녕을 운영상의 필요보다 우선시하려는 지속적인 관심입니다. 어떤 상황이나 긴급한 문제도 누군가의 생명, 신체적 완전성 또는 안전을 위협하는 것을 정당화할 수 없습니다.

Oceans Winds는 직원들이 건강에 유리한 근무 조건을 갖기를 원하며, 이를 통해 직원들이 건강한 습관을 갖도록 권장합니다.

Oceans Winds는 수직적 예방 및 안전 문화 강화를 바탕으로 활동에 내재된 위험에 대해 모든 직원을 대상으로 교육 및 브리핑을 장려하고, 작업 절차 모니터링 및 업데이트와 함께 최고의 기술을 채택하여 시설 및 장비를 보호합니다. Oceans Winds가 이러한 문제에 부여하는 중요성은 공급망으로 확장되며 모든 회사와 운영되는 모든 지역에서 법적 요구 사항을 준수하는 것 이상입니다.

이 분야에서 요구되는 우수성은 모든 수준의 경영진의 참여와 책임, 그리고 모든 직원, 서비스 제공업체 및 기타 이해관계자의 지원과 기여를 통해서만 달성될 수 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다::

- 공급업체, 서비스 제공업체, 계약자 및 기타 비즈니스 파트너를 포함한 모든 사람이 안전 규칙 및 관행과 현행 노동법을 준수하는지 확인합니다.
- 내부 및 외부적으로 인식 제고, 교육 및 모범 사례 공유를 통해 안전하고 건강한 작업 환경을 지속적으로 강화합니다.
- 위험과 발생을 모니터링하고 평가합니다.
- 발견된 부적합 사항을 보고하고 사고나 아차 사고 등 사건 관찰도 보고합니다.
- 상황에 관계없이 우리 자신이나 다른 사람을 위험에 빠뜨리지 않도록 영구적인 예방 조치를 취합니다.
- 긴급 상황 발생 시 적용 가능한 절차를 알아봅니다.
- 활동 수행에 있어 안전하지 않은 조건이 있는 경우, 거부할 권리를 행사합니다

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 모든 활동과 모든 참가자에게 동일한 원칙, 정책 및 안전 절차를 적용하지 않습니다.
- 보건 및 안전 목표의 엄격한 이행을 무시합니다.

예

Q: 때때로 Oceans Winds 프로젝트에서 규정된 절차 중 일부가 준수되지 않는 것을 발견했습니다. 해당 작업은 나와 직접적인 관련이 없습니다. 신고해야 하나요?

답변: 적용 가능한 절차(특히 법적 의무, 직장에서의 건강 및 안전과 관련된 절차)의 준수와 회사 이미지를 보호하는 것은 업무 영역에 관계없이 모든 사람의 관심사입니다. 이를 즉시 적절한 채널을 통해 보고해야 합니다. 심각한 위험이 임박한 경우, 관찰자는 작업을 즉시 중단해야 합니다. 모든 Oceans Winds 직원은 적절한 안전 조건이 존재하지 않는 경우, 자신의 팀이나 서비스 제공업체가 수행하는 작업을 중단할 의무와 자율성을 갖습니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 인력 관리 분야의 책임자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

1.3. 회사 표현

공식적이든 비공식적이든 우리 각자의 성과와 직원, 공급업체, 서비스 제공업체, 계약자 및 기타 비즈니스 파트너로서 의사소통하는 방식은 Oceans Winds의 이미지와 평판에 영향을 미칩니다.

따라서 우리는 필연적으로 Oceans Winds의 홍보대사이기 때문에 물리적 또는 가상의 공공 공간에서, 특히 회사의 이름과 활동이 관련된 경우, 우리가 하고 말하는 모든 것이 미치는 영향을 인식하는 것이 중요합니다.

새로운 기술은 기업과 개인 차원 모두에서 의사소통 방식을 근본적으로 변화시키고 있습니다. 예를 들어, 디지털 공공 공간인 소셜 네트워크는 소속감을 높이고 집단적 지식을 창출하는 데 도움이 될 수 있습니다. 그러나 온라인 지역 사회에서 활동하고 상호 작용하며 정보, 아이디어, 관심사, 개인 메시지 및 기타 콘텐츠를 공유하는 것은 개인 이미지와 회사 이미지를 분리하기 어렵게 만듭니다. 따라서 개인의 의견과 회사의 입장을 명확히 구분하는 방법을 아는 것은 우리 모두의 의무입니다.

우리는 또한 특히 윤리 및 지속 가능성과 관련된 원칙과 약속을 소중히 여기며 자부심을 가지고 Oceans Winds를 대표할 책임이 있습니다.

로비

Oceans Winds는 로비 활동을 기술적, 경제적, 사회적 영역에서 이해관계자들에게 알리고 그룹의 이익 (또는 해당 단체의 이익)을 증진하고 방어하는 것으로 정의합니다. Oceans Winds는 에너지 시스템에 대한 비전과 기술 전문 지식을 기관 및 공공 행정부 구성원과 공유하고 그룹, 윤리적 약속, 비즈니스 및 서비스에 대해 알리고자 합니다.

이러한 입장은 공동선을 고려하면서 공공 의사결정에 정보를 제공하는 것을 목표로 합니다. 이를 위해 Oceans Winds는 기관 담당자와 직접 협력하거나 로비 활동을 수행하는 전문 협회의 업무에 기여합니다.

또한 Oceans Winds는 외부 로비 조직에 요청하여 특정 프로젝트에 대한 지원을 요청할 수 있습니다. 어떠한 경우에도 로비스트는 로비 접촉 시 항상 자신이 일하는 사람이나 조직의 신원을 공개합니다. 그들은 유료 정보를 제공하거나 요구하지 않습니다.

그룹은 이해상충, 부패 및 영향력 남용의 위험에 특별한 주의를 기울입니다. 모든 직원은 Oceans Winds 또는 자신이 대표하는 단체가 국가 내부 정치 문제에 부당한 영향력을 행사하려 한다는 인상을 주지 않도록 주의해야 합니다.

권한의 위임

모든 관리자와 직원은 회사의 전반적인 성과에 기여하며 각자의 활동 범위에 따라 책임을 분담합니다. 따라서 권한, 의무 및 책임의 적절한 분배를 보장하기 위해 경영진은 그룹 사무국이 정의한 원칙에 따라 권한 위임 및 서명을 통해 효과적이고 운영적인 권한 부여를 보장해야 합니다. 그룹의 권한 위임 및 계약서에는 윤리적 책임에 대한 구체적인 언급이 포함되어 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- Oceans Winds의 공식 대표자로서 모든 내부 및 외부 커뮤니케이션 채널에서 일관성, 일관성 및 투명성을 보장하는 설정된 한계 내에서 행동합니다.
- 특히 Oceans Winds 외부에서 우리의 진술이 미치는 영향을 예측하고, 미디어와 소셜 네트워크에서 정보가 가질 수 있는 인식을 항상 염두에 둡니다.
- 우리의 개인적인 행동에 Oceans Winds를 개입시키지 않습니다.
- 우리의 개인적인 의견과 회사의 입장을 구별합니다.
- Oceans Winds에 관한 모든 의사소통이 적절하게 준비되고 승인되었는지 확인합니다.
- 미디어와 소셜 네트워크에 퍼진 댓글이나 경멸적인 의견에 대해 계층 구조에 알립니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- Oceans Winds를 위해 또는 Oceans Winds를 대신하여 특정 임무를 수행할 때 지정된 역량을 넘어서 행동합니다.
- 정당한 승인을 받지 않는 한 Oceans Winds를 대신하여 대중 연설을 수행합니다.
- 당사가 정당하게 통보받고 승인을 받지 않은 이상 Oceans Winds에 대한 부정적이거나 경멸적인 콘텐츠에 반응하지 않습니다.
- 소셜 네트워크에서 내부 정보를 공유합니다.
- 이메일이나 개인 카드 등 Oceans Winds 리소스를 사용하여 개인적인 의견을 표현하거나 개인적인

비즈니스 업무를 홍보합니다.

- 동료, 고객, 파트너, 서비스 제공자 또는 기타 관련 당사자를 그들의 승인 없이 인용합니다.
- 어떠한 경우에도 Oceans Winds 브랜드를 개인적인 목적으로 사용하지 않습니다.

예

Q: 친구들 사이의 미디어 주제에 대한 대화에서 Oceans Winds의 명예를 위태롭게 하는 문제가 언급되었습니다. 이 대화에 참여해야 할까요?

A: 그렇게 할 수 있는 지식이 있다면 이 문제에 대한 회사의 입장을 제시해야 합니다. 정보가 충분하지 않은 경우, Oceans Winds가 정직하게 행동한다는 언급을 삼가해야 합니다. 또한 Oceans Winds에는 정보를 공개하고 부적절하다고 간주되는 상황을 보고하는 자체 채널이 있다는 점을 언급해야 합니다.

Q: 저는 해당 분야의 중요한 국제 회의에 참석하고 있으며 저녁 식사를 하면서 우리 회사 각각에 대해 이야기를 나눴습니다. 다음날 나는 그 사람들 중 한 명이 언론인이라는 것을 깨달았습니다. 기밀 사항에 대해서는 언급하지 않았지만 내가 말한 내용은 신문에 실릴 내용이 아니었습니다. 이제 뭐라도 해야 합니까?

A: 답변: 공개 행사에 참석할 때는 직업적이든 개인적이든 관계없이 귀하가 행하고 말하는 모든 것이 미디어나 소셜 네트워크에 게시될 수 있다는 점을 항상 염두에 두십시오. 어떻게 해야 할지 조언해 줄 관리자에게 문의하십시오.

Q: SNS를 통해 Oceans Winds를 비하하는 내용의 정보를 접하게 되었습니다. 취해야 할 가장 적절한 행동은 무엇입니까?

A: 즉시 상사에게 알려야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

1.4. 다양성과 포용성

오늘날 Oceans Winds는 전 세계의 다양한 사람들을 통합하는 글로벌 입지를 갖추고 있습니다. 우리는 이러한 다양성을 가치와 혁신을 창출하는 요소로 소중히 여기고 장려합니다.

우리는 차이를 증폭시키는 것이 더 나아가 세상을 보는 관점과 방식을 하나로 모으고 의식적으로 포용해야 하는 모든 측면을 통합하는 것임을 인식합니다. 특히 프로파일, 경로 및 경험을 통해 가치를 제공하고 최선을 다해 할 수 있는 일을 수행할 수 있도록 합니다.

우리는 의식적이든 무의식적이든 어떤 편견에도 영향을 받지 않으려고 적극적으로 노력하며, 모든 사람이 환영받는다 고 느낄 수 있는 포용적인 문화를 강화하기 위한 조치를 취합니다.

우리는 고용주로서 동등한 기회를 보장함으로써 다양성과 포용성을 촉진하며, 공급업체에서도 이를 장려합니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 편견과 차별이 없는 포용적인 근무 환경을 제공함으로써 다양성에 관한 상호 존중과 평등한 기회를 장려합니다.
- 모든 사람이 자신의 모습 그대로 존중받고 안전하다고 느낄 수 있는 환경을 보장합니다.
- 인간 다양성의 모든 표현이 포함되도록 장려합니다.
- 우리와 협력하는 공급업체, 서비스 제공업체, 계약자 또는 파트너가 이 분야에 대한 우리의 약속을 인지하고 있는지 확인합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 혈통, 나이, 성별, 성적 취향, 성 정체성, 결혼 여부, 가족 상황, 경제 상황, 교육, 출신 또는 사회적 조건, 유전적 유산, 노동 능력 감소, 장애, 만성 질환, 국적, 민족 또는 인종, 출신지, 언어, 종교, 정치적 또는 이념적 신념, 노동 조합 가입 또는 직업, 활동 또는 직업 범주 등 차별적 요인을 기반으로 모든 유형의 결정을 결정하거나 제한합니다.
- 채용 과정에서 또는 회사 내 및 회사 간 교육, 전문성 개발, 인정, 이동성 등 직원과 회사 간의 관계에서 언제든지 불법적으로 차별합니다.

예

Q: 이동 장애가 있는 동료는 최근 우리 팀에 합류했습니다. 그의 생산성은 팀의 다른 사람들보다 낮으며, 이는 결국 팀 결과에 반영됩니다. 어떻게 해야 할까요?

A: 관리자에게 이야기하고 우려 사항을 설명해야 합니다. Oceans Winds에는 모두를 위한 공간이 있습니다. 직원이 업무의 필수 기능을 수행할 수 있는 것도 중요합니다. 인사 부서와 귀하의 관리자는 상황을 평가하고 어떤 조치가 적절한지 결정할 수 있습니다.

Q: 저는 동료로부터 편견이나 성차별적인 말을 자주 듣게 되는데, 그게 오히려 불편해요. 어떻게 해야 할까요?

A: 우선, 동료에게 이야기하고 자신의 기분이 어떤지 설명해야 합니다. 그들이 이러한 행동을 계속하거나 그들과 문제를 논의하는 것이 안전하지 않다고 느끼면 상사나 인사 부서에 알리고 상황을 알려야 합니다. 그래도 변화가 없다면 적절한 채널을 통해 사례를 신고해야 합니다.

Q: 출산/육아 휴가를 곧 쓸 예정인데, 복귀하면 어떤 일이 일어날지, 특히 향후 직업 기회에 대해 걱정됩니다. 누구에게 조언을 구해야 할까요?

A: Oceans Winds는 직원이 육아휴직을 사용하고 휴가 후 직장에 복귀하는 것을 지원합니다. 이 주제에 관한 질문이나 우려 사항은 직속 상사나 인사 부서에 문의할 수 있습니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 인력 관리 분야의 책임자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

1.5. 괴롭힘

Oceans Winds는 어떠한 종류의 괴롭힘도 없는 문화를 장려합니다. 괴롭힘은 언어적, 비언어적 또는 신체적 형태의 도덕적 또는 성적인 성격을 지닌 체계적으로 바람직하지 않은 행동으로, 다른 사람을 방해하거나 난처하게 하거나, 다른 사람의 존엄성에 영향을 미치거나, 위협적, 적대적, 치욕적, 굴욕적 또는 환경을 불안정하게 만드는 목적이나 효과를 갖습니다.

도덕적 또는 성희롱은 사회의 모든 계층, 맥락 또는 직장에서 발생할 수 있으며, 조상, 나이, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 결혼 여부, 가족 상태, 경제적 또는 문화적 상황, 교육, 사회적 출신 또는 상태, 유전적 특성, 근로 능력 저하, 장애, 만성 질환, 국적, 출신 민족 또는 인종, 출신 지역, 언어, 종교, 정치적 또는 이념적 신념, 노동 조합 가입 또는 직업, 활동 또는 범주에 관계없이 개인에게 영향을 미칩니다.

비즈니스 맥락에서 괴롭히는 행위는 피해자의 노동권을 침해하고 개인 및 근로자로서의 가치에 영향을 미칠 수 있으며, 이는 피해자의 자존감, 신체적, 정신적 건강, 삶의 계획 및 가족 관계에 영향을 미칠 수 있는 해를 끼칠 수 있습니다.

Oceans Winds에 적용되는 법적 의무 외에도 괴롭힘 상황을 나타낼 수 있는 모든 행동을 예방하고, 직면하고, 보고하는 것은 모든 직원의 의무입니다.

특정 법률 및 내부 규정에 규정된 의무 및/또는 원칙은 위임장 보유자, 대표자 및 공급자에게 적용됩니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 직장 내 괴롭힘이 될 수 있는 어떠한 형태의 행동에도 참여하지 않습니다.
- 직장 내 괴롭힘을 예방하고 퇴치합니다.
- 우리가 피해자이거나 목격한 직장 내 괴롭힘을 기존 커뮤니케이션 채널을 통해 신고합니다.
- 주제에 대한 인식 개선 활동을 장려합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 다음과 같은 도덕적 괴롭힘과 관련된 모든 형태의 행동을 용인합니다: 동료나 직원의 업무를 체계적으로 평가절하하는 행위, 동료 또는 직원의 사회적 고립을 조장, 동료나 직원의 신체적 또는 심리적 특성을 직간접적으로 조롱하는 행위, 달성할 수 없는 목적과 목표 또는 실현 가능하지 않은 기한을 설정, 직원의 전문 범주에 부적절한 기능을 할당하는 행위, 직원에게 특정 기능을 부당하게 할당하지 않는 행위, 동료나 직원의 아이디어, 제안, 프로젝트 또는 작업에 대한 소유권을 가져가는 행위, 대상자가 초대받지 않는다는 점을 분명히 밝힌 경우 사고 활동이나 오락 활동에 참여하라는 지속적인 초대를 보내는 행위.
- 다음과 같은 성희롱과 관련된 모든 형태의 행동을 용인합니다: 동료의 성적 외모나 취향에 대해 암시적인 발언이나 논평을 하는 것, 체계적으로 전화를 걸고 원치 않는 성적 성격의 메시지를 보내는 행위, 성적인 GIF, 그림, 사진 또는 이미지를 반복적으로 보내는 행위, 의도적으로 불필요하거나 원치 않는 신체적 접촉이나 접근을 조장하는 행위, 원치 않는 성적인 활동을 통해 고용, 직업적 발전 또는 기타 고용 혜택을 조건화하는 행위.
- 괴롭힘 행위의 원고나 증인에 대해 보복합니다.

예

: 여러 동료가 다른 동료의 복장 및 기타 신체적 특성에 대해 모욕적인 발언을 하여 그를 분명히 불쾌하게 했습니다. 성희롱에는 반드시 신체적 접촉이나 원치 않는 접촉이 포함됩니까?

: 아니요. 성희롱은 언어로도 가능합니다. 말과 몸짓은 행동이나 신체 접촉만큼 불쾌할 수 있습니다. 부적절한 이야기와 발언이 상대방을 당황하게 하거나 당혹스럽게 하거나, 존엄성에 영향을 주거나, 위협적, 적대적, 굴욕적, 굴욕적이거나 불안정한 환경을 조성하려는 목적이나 효과가 있는 경우, 성희롱으로 간주될 수 있습니다.

Q: 한 동료가 다른 동료에게 괴롭힘을 당했다고 말했습니다. 나는 그들에게 불만을 제기하라고 조언했지만 그들이 그렇게 하지 않았다는 것을 알고 있습니다. 직접 해야 합니까?

: 동료에게 이 문제를 보고하도록 조언함으로써 귀하는 첫 번째 올바른 조치를 취했습니다. 이것이 실제로 괴롭힘에 해당한다고 판단되면 적절한 채널을 통해 직접 신고해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 인력 관리 분야의 책임자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

1.6. 인권

Oceans Winds는 국제노동기구(International Labor Organisation) 협약, 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact), 인권이사회의 기업지침 원칙을 포함한 세계인권선언과 국제 협약, 조약 또는 이니셔티브에 따라 행동을 안내함으로써 공급업체, 고객 및 사업을 운영하는 지역 사회, 즉 원주민 지역 사회에서 내부적으로 인권을 존중하고 증진하기 위해 노력합니다.

특히, Oceans Winds는 자의적 구금, 고문, 처형, 아동 및 청소년에 대한 성적 착취에 반대합니다. 양심, 종교, 조직, 결사(즉, 노동조합), 의견 및 표현의 자유를 옹호합니다. 이는 인간 생명 보호, 신체적, 정신적 완전성, 직장에서의 건강과 안전, 평등과 차별 금지, 공정한 임금, 아동, 청소년 및 강제 노동 금지와 관련된 원칙을 존중합니다. 또한 단체교섭권도 인정합니다.

투자 결정을 포함한 모든 결정에 인권을 적용한다는 원칙은 인권을 전적으로 존중하겠다는 약속에서 드러납니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 최고 요구 사항의 원칙에 따라 Oceans Winds에 적용되는 관할권에서 시행 중인 인권에 대한 법률 및 규제 규칙을 존중하고 준수합니다.
- Oceans Winds가 국가 및 지역 법률의 요구 사항에 관계없이 모든 영역에서 자유롭게 수행되는 약속을 준수하도록 보장합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 인권 침해를 구성할 수 있는 행위에 작위 또는 부작위를 통해 적극적 또는 소극적으로 참여하거나 이에 동의하고, 이러한 행위가 발생할 때마다 보고합니다.
- 우리에게 제품을 공급하거나 서비스를 제공하는 제3자에 의한 인권 침해에 대한 모든 형태는 아무리 미세하더라도 받아들입니다.
- 아동, 청소년 또는 강제 노동을 고용하거나 당사에 제품 또는 서비스를 제공하는 제3자에 의한 그러한 관행에 참여합니다.

예

Q: 우리 서비스 제공자 중 한 곳이 강제 노동 이용 혐의로 조사를 받고 있다는 말을 들었습니다. 실시된 감사에서는 우려할만한 이유를 찾지 못했습니다. 이런 소문을 무시해야 할까요?

A: 아니요. 서비스 제공자에게 정보를 요청하고 새로운 감사를 실시하여 의혹을 제거할 수 있는 조사 절차 개시를 고려할 수 있도록 이를 보고해야 합니다.

Q: Oceans Winds는 지역 사회 일부가 풍력발전단지 건설을 반대하는 지역에서 해상풍력단지를 개발하고 있습니다. 나는 그 지역에서 동일한 문제를 안고 있는 경쟁 회사가 그들의 프로젝트가 방해받지 않도록 지역 주민들에게 어떤 접근도 하지 않기로 결정했다는 소문을 들었습니다. 우리도 똑같이 해야 할까요?

A: 아니요. Oceans Winds의 경우, 운영되는 지역의 지역 사회와 긴밀한 관계를 유지하는 것이 필수적입니다. 우리는 정기적이고 개방적이며 솔직한 대화를 구축하고, 그들의 요구 사항을 파악하려고 노력하고, 그들의 문화적 통합성을 존중하며, 지역 주민들의 생활 조건 개선에 기여함으로써 이를 수행합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 인력 관리 분야의 책임자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

B. 신뢰의 관계

2.1 주주와의 관계

Oceans Winds는 주주를 위한 가치 창출을 위해 최선을 다하고 있습니다.

“주주 가치”는 회사의 다양한 사업의 지속가능성에 영향을 미치는 전략적 의사결정, 실행력의 우수성, 계획에 따른 견고한 결과 전달을 통해 뒷받침됩니다.

따라서 회사 발전에 대한 투자에 결정적인 주주의 신뢰는 특히 인권, 노동, 환경, 부패 척결에 관한 다양한 국제적 약속에 대한 적극적인 기여를 통해 입증된 강력한 지속 가능성 정책과 함께 재생 가능 에너지의 대량 생산 및 사용에 대한 예상 투자와 같은 중요한 선택의 대응물입니다.

“전기의 미래 선도”에 초점을 맞추는 것은 현재 회사가 다시 한 번 미리 받아들이는 새로운 도전이며, 이를

통해 회사는 에너지 부문에서 지속 가능하고 차별화된 비즈니스를 계속 보장할 수 있습니다.

규제, 정부 정책, 시장 및 경제의 발전 등의 요소가 회사의 성과에 큰 영향을 미치는 복잡하고 까다로운 상황에서 Oceans Winds는 정직성과 투명성도 필수적인 확고한 행동을 통해 이 중요한 이해관계자에 대한 약속을 존중합니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 주주를 통해 법적 의무와 이해관계자의 요구를 고려하여 회사의 성과에 대해 투명한 방식으로 시장에 알립니다. 경제적, 재정적, 사회적, 환경적, 평판적 위험을 식별하는 제공된 정보에 질적, 양적 요소를 완전하고 명확한 방식으로 제공하고 제공된 정보의 품질을 보장합니다.
- 주주를 통해 회사와 관련하여 공개될 경우, 해당 경제, 환경 또는 사회적 상황에 영향을 미칠 수 있는 사건이 존재한다는 사실을 시장에 알립니다.
- 주주 회사와 별도의 법인인 회사로서 Oceans Winds의 이익을 적절히 고려하도록 보장하는 정책 및 절차를 수립합니다.
- 주주 및 기타 모든 이해관계자에 대한 평등 대우 원칙을 존중하고, 필요한 정보를 적시에, 적절하고, 진실되고, 투명하고, 정확하게 제공합니다.
- 기업 위험의 일반적인 관리에 나쁜 윤리적 관행의 위험을 포함시키고 해당 경고 신호를 식별합니다.
- 우리 활동 영역의 예상되는 경제적 성과를 체계적으로 인식하고 설정된 목표 달성에 적극적으로 기여하려고 노력합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 어떠한 경우에도 Oceans Winds의 명성을 위태롭게 하는 행위, 즉 금융 문제, 부패 및 뇌물 수수, 이해 상충, 정보 및 자산 사용과 관련된 행위를 수행합니다.
- 효율성을 높이는 것이 매우 중요하다는 점을 고려하여 채택된 관행에 항상 건설적인 방식으로 도전하는 것을 중단합니다.

예

Q: 우리 부서의 관점에서 새로운 지역에 대한 Oceans Winds의 향후 투자 가능성을 분석해 달라는 요청을 받았습니다. 다음 날, 프로젝트가 평균 이상의 수익을 냈기 때문에 투자위원회 수준에서 결정이 곧 내려질 예정이었기 때문에 동료로부터 당일 피드백을 해야 한다는 통보를 받았습니다. 그 기간 내에 답변을 제공하려면 일부 분석을 생략하고 절차를 단축해야 합니까?

A: 새로운 투자 옵션은 신중하게 고려해야 합니다. 의사 결정 시 식별할 수 있는 모든 위험은 항상 분석되고 고려되어야 합니다. 정해진 시간 내에 응답할 수 없는 경우, 이용 가능한 모든 정보와 분석을 제공하고 분석 프로세스를 완료할 수 없었다는 점을 분명히 경고해야 합니다.

Q: 새로운 거래에서 잠재적인 Oceans Winds 파트너를 분석할 때 우리 팀의 연구에서는 여러 위험 기준, 특히 재정적 측면과 수익성을 고려했습니다. 거래가 진행될 경우, 향후 파트너 관리팀을 구성하는 요소에 대한 윤리적 평가와 무결성도 보장해야 합니까?

A: 그렇습니다. 실제로 Oceans Winds는 이미 이러한 분석적 측면을 고려하고 있습니다. 제3자와의

새로운 관계가 어떤 관점에서든 Oceans Winds의 평판을 손상시키지 않도록 윤리 및 성실성 관점에서 파트너십에 대한 위험 분석이 필수적입니다. 경제적 성과의 견고함은 또한 비즈니스의 윤리 및 정직성을 기반으로 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 금융 부문 책임자 또는 CFO(최고 재무 책임자).
- Oceans Winds 내부고발 채널

2.2. 고객과의 관계

Oceans Winds는 전력 시장의 구체적이고 변화하는 역학을 이해하고 회사가 개발하고 운영하는 프로젝트와 관련된 재생 가능한 전력 및 관련 제품을 제공하기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다. 이는 구매자와 제3자를 위한 가치를 창출하고 지속 가능성 목표를 달성하도록 지원합니다. 가치 창출은 안정적이고 장기적인 관계로 이어지며, 이는 회사와 그 결과의 성장에 기여합니다.

이는 무엇보다도 혁신적이고 고품질의 프로젝트를 제공하고, 이에 관한 정보를 투명하고 신뢰할 수 있게 전달하며, 견고한 운영을 기반으로 고품질 서비스를 제공한다는 측면에서 회사가 약속을 이행한다는 것을 전제로 합니다.

또한 해당 부문의 까다로운 규제 상황을 고려하여 Oceans Winds는 필요할 때마다 의무사항을 철저하게 이행할 수 있는 메커니즘을 구현했습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 현재 및 잠재적인 오프 테이커와 제3자에게 정직하고 투명한 상업 제안을 작성하고 제시합니다.
- 회사가 개발 및/또는 운영하는 프로젝트와 관련된 요청, 의심 및 불만 사항에 응답하여 관련성 있고 진실되며 정확한 정보를 일반 언어로 제공하고 필요에 맞게 조정합니다.
- 부정행위자 및 제3자와의 관계에서 그들의 권리, 감성 및 다양성을 존중하면서 정확하고 예의바르며 직업적 자부심을 가지고 행동합니다.
- 우리가 제공하는 제품과 서비스의 품질은 물론 성과의 지속적인 개선을 장려합니다.
- 간단하고 효과적인 연락 채널을 설정하고 유지합니다.
- 환경과 사회에 긍정적인 영향을 미치는 구매자와 제3자의 책임 있는 행동 채택을 장려합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 일부 상황에서 명시적인 동의 없이는 구매자 및 제3자의 개인 데이터 보호를 무시합니다.
- 경쟁업체와 해당 제품 및 서비스에 관한 공식 및 비공식 의사소통에 경멸적인 메시지를 포함합니다.
- 광고 및 마케팅 캠페인에서 인간의 존엄성을 훼손하는 고정관념을 사용합니다.

예

Q: 회사가 개발한 프로젝트와 관련하여 오프 테이커와 전력 구매 계약을 체결할 때 지연 가능성을 발견했으며, 잠재적인 결과를 고려하여 이 정보를 오프 테이커에게 전달하는 것이 걱정됩니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 항상 오프 테이커에게 투명해야 하며 회사가 개발한 프로젝트 및 오프 테이커와의 계약 프레임워크 내에서 관련된 최신 정보를 그들에게 알려야 합니다.

Q: 오프 테이커와 계약을 체결한 후, 계약 내용을 공개 및 공개하려고 하는데, 오프 테이커의 동의가 있는지 잘 모르겠습니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 계약과 관련하여 공개할 정보가 무엇인지 항상 구매자와 조율하고 조정해야 하며, 확인 없이는 어떠한 의사소통도 이루어져서는 안 됩니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 에너지 관리 분야의 책임자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

2.3. 공급업체와의 관계

Oceans Winds에는 함께 일하고 책임을 공유하는 일련의 파트너가 있습니다.

이들 기업과의 신뢰관계를 유지하는 것은 Oceans Winds 성공의 기본입니다. 우리가 구축하는 파트너십의 성공은 우리가 파트너십을 선택하는 방법과 그러한 관계를 강화하기 위해 우리 모두가 보여주는 헌신에 달려 있습니다.

공급업체와의 관계는 공정성, 공정성, 충성도의 기준을 바탕으로 하며 공급업체의 독립성과 정체성을 존중합니다.

어떠한 경우에도 Oceans Winds는 공급업체와의 관계에서 이점을 얻기 위해 시장에서 잠재적인 지배적 지위를 이용하지 않습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 명확하고 공정하며 미리 결정된 윤리적, 기술적, 경제적 선택 기준을 포함하는 Oceans Winds 정책 및 절차를 기반으로 공급업체를 선택합니다.
- 공급업체가 보건 및 안전 표준과 관행, 환경 규칙, 노동법, 부패 방지 및 데이터 보호법과 표준, 인권을 준수하는지 확인합니다.
- 각 파트너의 신원을 존중하되, Oceans Winds를 대신하여 행동할 자격이 있는 경우, 본 강령에 명시된 의무를 이행하도록 요구합니다.
- 공급업체 정보의 기밀성을 보장하고 지적재산권을 존중합니다.

- 필요한 예방 조치를 취하여 공급업체가 Oceans Winds에 경제적으로 의존하지 않도록 합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 잠재적인 이해 상충 상황이 발생할 수 있는 공급업체를 선택하는 의사결정 과정에 참여하는 데 동의합니다.
- 특히 지급과 관련하여 공급업체에 불공정한 조건을 부과하거나 합의된 조건을 준수하지 않습니다.
- Oceans Winds에 대한 약속을 존중하지 않는 공급업체와 파트너십을 유지합니다.
- 협상 중에는 계약 이행을 회피하거나 공급업체와 협상 중인 계약 외의 이익을 얻기 위해 심각한 손해를 끼칠 우려를 조성합니다.

예

Q: 우리 프로젝트 중 하나에서 장비를 긴급 교체해 달라는 요청을 받았습니다. 지인은 경쟁력 있는 가격으로 제품을 공급하고 제 시간에 작업을 완료할 수 있는 회사를 가지고 있습니다. 다른 입찰업체와 협의 없이 지인의 회사에 본 계약을 승인할 수 있습니까?

A: 이는 올바른 절차가 아니며 Oceans Winds 규칙을 무시하는 것입니다. 사전 입찰 절차를 사용하지 않은 승인은 라인 관리 승인을 받은 정당하게 정당한 상황에서만 가끔 수행되어야 합니다. 또한, 이 회사가 지인의 소유라는 사실은 허용되어서는 안되는 이해상충 가능성을 야기합니다. 이를 직속 상사에게 보고하고 관련성이 있다고 생각되는 모든 정보를 제공하고 의사 결정 과정에서 자신을 제외해야 합니다. 이를 담당하는 새로운 관리자는 선형적 입찰 절차를 사용하지 않는다는 점에서 효과적인 긴급성을 평가하고 최상의 조건을 제공할 수 있는 입찰자에게 이를 할당하기 위해 요청에 응답할 수 있는 공급업체를 확인해야 합니다.

Q: 특정 입찰을 낙찰받지 못한 이유를 알고 싶어하는 공급업체로부터 연락을 받았습니다. 저는 제안서의 기술적 분석을 담당하고 있습니다. 그들에게 정당성을 제공할 수 있습니까?

A: 귀하에게 권한이 있는 경우, 해당 입찰이 낙찰 대상으로 선정되지 않은 이유를 공급자에게 설명할 수 있습니다.

Q: 재계약 입찰을 원하는 회사의 직원이 이전 계약에서 경쟁업체가 청구한 가격에 대한 정보를 제공해달라고 요청했습니다. 이 계약을 체결하는 것은 해당 회사의 생존에 매우 중요할 수 있으며 그들은 계약을 체결하기 위해 일반적으로 부과하는 가격을 낮출 준비가 되어 있습니다. 이 정보를 제공할 수 있습니까?

A: 공개되지 않는 한 이 정보를 제공해서는 안 됩니다. 입찰자 중 어느 누구도 비즈니스 이점을 제공하는 정보에 접근할 수 없어야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

2.4. 지역 사회와의 관계

Oceans Winds는 직원과 파트너뿐만 아니라 회사가 운영되는 지역 사회의 감성과 문화를 존중함으로써

사회에 긍정적인 영향을 미칩니다. 우리가 존재하는 지리적 영역과 우리가 상호 작용하는 지역 사회에서의 지속 가능한 개발 추진은 우리의 사업 전략과 명성의 기반이 되는 핵심 요소 중 하나입니다.

우리는 문화와 예술에 대한 접근을 촉진하고 문화유산을 보호하는 등의 문화적 이니셔티브를 통해 기업 시민의식과 사회 참여 문화를 발전시켰으며, 사회적 포용과 지속 가능한 라이프스타일 채택 추진 등을 통해 사회적으로 에너지 포용과 에너지에 접근의 가치를 중시해 왔습니다. 우리는 또한 예를 들어 환경 이니셔티브를 장려합니다. 자연유산과 생물다양성을 보호하지만 무엇보다도 우리는 에너지 효율성, 재생에너지 및 탈탄소화를 장려합니다. 우리는 이러한 활동과 관련된 부패 및 이해 상충 문제를 방지하기 위해 이를 수행합니다.

이해, 소통, 신뢰 및 협력은 Oceans Winds가 지역 사회와 함께 지속적으로 장려하는 적극적이고 투명한 참여를 위한 약속입니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 우리가 사업을 운영하는 지역의 지역 사회와 활발하고 긴밀한 관계를 유지하고, 정기적이고 개방적이며 솔직한 대화에 참여하고, 그들의 요구 사항을 파악하고, 문화적 무결성을 존중하며, 지역 주민의 생활 조건 개선에 기여하려고 노력합니다. 이러한 활동과 관련된 부패 및 이해 상충 문제의 예방을 보장하는 것과 관련됩니다.
- 인프라가 환경에 미치는 영향을 시민들에게 알리기 위해 적절한 커뮤니케이션 채널을 유지합니다.
- 전력망에서 고립된 지역 사회의 에너지 접근, 효율적인 에너지 사용 및 보다 지속 가능한 생활 방식의 채택을 촉진합니다.
- 적절한 경우, 소수민족과 원주민의 권리를 인정합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- Oceans Winds를 대신하여 지역 사회 참여에 대한 우리의 약속과 전략을 반영하지 않는 사회적 행동에 참여하십시오.
- 가능한 사회적 영향을 평가하고 필요한 완화 조치를 지정하기 위해 이해관계자의 의견을 듣지 않고 개입을 시작합니다.

Q: 저는 내가 살고 있는 지역의 비영리 단체를 위한 모금 캠페인에 참여하고 있습니다. 동료에게 기부를 요청할 수 있습니까?

A: 직장 동료에게 금전적인 기부를 요구해서는 안 됩니다. 또는 직속 경영진에게 연락하여 기부 및 후원을 담당하는 .

Q: 주말 동안 저는 우리 동네에 있는 스포츠 클럽의 전기 시설 수리(무료)를 도와달라는 요청을 받았습니다. 저는 이 일을 하고 싶고, 이 분야에 기술적인 능력을 갖고 있는 Oceans Winds 동료들에게 도움을 요청하고 싶습니다. 저는 이것이 기술 기반 자원봉사라고 생각하지만, 할 수 있을지 모르겠습니다.

A: 해당 기관의 업무가 Oceans Winds의 프로그램, 특히 지역 사회 관계에 관한 정책이나 자원 봉사 정책에 적합한지 확인해야 합니다. 이 경우, 이 요청을 직속 상사에게 제출하여 스포츠 클럽에 대한 지원에 회사가 제도적으로 참여할 가능성이 있는지 평가해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 지속 가능성 위원회.
- 건강 및 안전, 환경 및 품질 부서.
- 자원봉사 프로그램을 담당하는 인력 관리 부서입니다.
- Oceans Winds 내부고발 채널

2.5. 경쟁

오늘날 비즈니스 개발은 입찰 프로세스, 인수자 참여, 혁신, 인적 자원 인재, 이해관계자와의 가시성 등 다양한 측면에서 매우 치열한 경쟁에 직면해 있습니다. 이는 완전하고 통합적인 조치와 이해관계자, 특히 경쟁사에 대한 완전한 존중이 필요합니다.

현재 대부분의 국가에서 경쟁법은 매우 까다롭고 제한적이며, 이를 준수하지 않을 경우 관련 당사자의 신뢰성과 명성에 부수적인 영향을 미칠 수 있는 무거운 처벌을 받을 수 있다는 점을 명심하는 것도 중요합니다.

가장 높은 윤리 기준을 준수해야 하는 요구 사항과 Oceans Winds가 에너지 부문에서 활동하는 활동 영역과 대표되는 지리적 영역 측면에서 전 세계적으로 노출되는 것은 다음과 같습니다. 정직성과 좋은 평판은 고객의 신뢰를 강화하는 데 매우 중요하기 때문에 이는 이 문제에 있어서 중요한 책임입니다. 따라서 Oceans Winds는 건전한 경쟁의 모범 사례를 완전히 준수하여 국내 및 국제 경쟁법에 관해 직원을 교육 및 업데이트하고 이 분야에 대한 법률이 없는 국가에서도 경쟁을 제한하는 관행을 금지하기 위해 노력하고 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 경쟁 회사, 구매자 또는 제공자, 전문가 또는 부문별 협회를 대표하는 업무, 제안 분석 또는 구성, 양자 협정 등 경쟁 문제에서 실행되거나 관찰되는 행동의 윤리적 적합성이 의심되는 경우, 무엇보다도 직원은 항상 온전하고 신중한 태도를 유지하면서 이 문제에 관해 회사의 관할 기관과 협의해야 합니다.
- 회사의 전략적 정보, 즉 상업 전략, 회사의 포트폴리오 및 개발 중인 프로젝트, 계약 가격 및 수량, 매출액, 투자 등과 관련된 구두 및 서면 의사소통에 특히 주의하여 다음과 같은 의심이 발생하지 않도록 합니다. 경쟁 규칙에 따라 전달되는 내용을 준수하고 필요한 윤리 기준에 의문이 제기되지 않습니다.
-

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 경쟁법에서 금지하는 관행을 채택합니다.

- 일부 경우, 비합법적 수단으로 획득했거나 해당 경쟁법을 위반하게 되는 경쟁 회사에 대한 정보를 사용합니다.

Q: 우리가 관심을 갖고 있는 육상 변전소 지형의 토지 소유자가 다른 회사와 계약을 맺었습니다. 우리는 그가 받을 금액에 대해 통보 받았습니다. 그가 서명된 임대 계약을 종료하고 Oceans Winds와 계약하도록 더 많은 돈을 제공할 수 있습니까?

A: 아니요. 토지 소유자가 이미 경쟁사와 계약을 체결한 경우, 계약을 종료하자고 제안하여 그를 괴롭히는 것은 Oceans Winds가 프로젝트 개발에 있어서 따라서는 안 되는 나쁜 사업 관행입니다.

Q: M&A 거래에 대한 실사 결과, 해상 풍력 발전 단지 가용성에 대한 기술 데이터를 받았습니다. 원래 데이터를 얻은 M&A 거래의 범위를 벗어나는 결정을 내리기 위해 나중에 이 데이터를 사용할 수 있습니까?

A: 아니요. 가용성 데이터는 거래와 관련된 특권 정보이므로 이 맥락에서만 사용해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 법무 부서.
- Oceans Winds 내부고발 채널

C. 변화를 겪고 있는 분야

3.1. 환경

우리는 환경을 자산으로, 환경 보존을 의무로 생각합니다.

환경 위험 관리에 대한 강력한 문화는 생태발자국을 줄이는 데 필수적입니다. 따라서 우리는 우리 활동이 환경에 미치는 영향을 피하거나 완화하고 성과를 지속적으로 개선하기 위한 최상의 솔루션을 구현하는데 최선을 다하고 있습니다.

우리는 환경 관리를 비즈니스 프로세스, 전략 및 의사 결정에 통합하고 이를 다른 비즈니스 우선순위와 조정하며 환경 거버넌스를 글로벌 관리 시스템에 통합함으로써 위험과 기회를 효과적으로 해결합니다. 우리 환경 정책의 성공은 모든 사람의 헌신, 즉 우리가 생각하고 행동하고 영향을 미치는 방식에 달려 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 우리의 활동이 인간의 건강이나 환경에 심각하고 돌이킬 수 없는 피해를 초래할 수 있는 경우, 불확실하지만 과학적으로 그럴듯하더라도 예방 원칙에 따라 행동합니다. 이러한 상황에서는 이러한 영향을 피하거나 완화하기 위한 조치를 취해야 합니다.
- 우리의 활동을 국내 및 국제 환경 보호 전략에 맞춰 조정합니다.

- 환경을 방어하고 보호하는 데 동원자의 역할을 하여 환경 인식을 제고합니다.
- 의사 결정을 개선하기 위해 환경 위험과 우리의 활동의 영향에 대한 지식을 심화합니다.
- 보다 환경적으로 지속 가능한 기술 개발을 적극적으로 장려합니다.
- 환경 성과를 지속적으로 개선하기 위해 환경 당국과 협력하고 다른 이해관계자의 의견을 경청합니다.
- 내부적으로는 물론 파트너 및 기타 이해관계자와 함께 환경 정책을 홍보합니다.
- UN의 지속 가능한 개발 목표를 달성하기 위해 홍보하고 협력합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 환경을 위험에 빠뜨리거나 저하시키는 자재/제품, 기술 솔루션 및/또는 내부 또는 하도급 운영 프로세스를 사용하거나 승인합니다. 항상 환경에 덜 해롭고 경제적으로 경쟁력 있는 대안을 선호해야 합니다.
- 환경, 회사의 법률 준수를 위협하게 하거나 이해관계자의 기대와 요구를 속이는 상황을 무시하거나 경시합니다.
- 관련 정보의 참여를 거부하거나 누락하여 환경적 사고 또는 사고에 가까운 분석을 어렵게 만듭니다.

Q: 터빈 중 하나에서 유지 관리 작업을 수행하는 동안 터빈에서 오일이 누출되어 환경에 부정적인 영향을 미치는 것을 목격했습니다. 교체 장비 부족으로 인해 터빈을 수리하고 다시 온라인 상태로 만드는 데 예상되는 시간이 평소보다 훨씬 길어지고 생산 목표가 위태로워질 수 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 환경에 영향을 미칠 수 있는 유출을 방지하려면 터빈을 즉시 정지해야 합니다.

Q: 가족과 함께 주말 나들이를 하던 중 우리 육상 시설 근처에서 Oceans Winds 환경 정책 및 절차에 따라 명확하게 처리되지 않은 폐기물이 많이 발견되었습니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 이 상황을 즉시 작업 담당 부서에 보고하고 작업장에 남은 폐기물의 수거를 요구해야 합니다.

Q: 저는 임시 육상 저장 시설에서 육상 작업을 조정하는 Oceans Winds 팀의 일원입니다. 어느 날 나는 승인된 폐기물 회사에 의해 아직 적절하게 처리되지 않은 유해 폐기물이 소각되고 있는 것을 목격했습니다. 공사 일정이 지연되는 것을 방지하기 위한 예외라고 들었습니다. 현장에서 작업하는 회사를 위험에 빠뜨리고 여전히 환경을 오염시키고 있으므로 상황을 보고해야 하나요?

A: 계약 관리자는 상황을 서면으로 보고하여 모든 사람이 현장에 참여하여 프로젝트의 환경 영향 관리에 관한 모든 법적 및 Oceans Winds 정책 의무를 이행하도록 해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 지속 가능성 영역.
- 건강 및 안전 환경 및 품질 영역.
- Oceans Winds 내부고발 채널

3.2. 에너지 전환

세계는 지속 가능한 발전을 추구하는 심오한 변화 과정을 겪고 있으며, 주요 과제 중 하나는 공정한 에너지 전환을 보장하면서 진행 중인 기후 변화를 늦추는 것입니다.

기후 변화가 심화됨에 따라 인류는 CO2 배출을 줄여야 하는 시급한 필요성에 직면하게 되었습니다. 지구 온난화가 최대 1.5°C로 제한되지 않는다면, 극단적인 현상, 자연 불균형, 해수면 상승은 인프라와 도시, 일자리, 건강 및 사회 복지에 파괴적인 영향을 미칠 것입니다. 환경과 생물다양성에 대한 결과 또한 헤아릴 수 없을 정도로 극적일 것입니다. 기후 위기로 인해 모든 기업은 가능한 경우, 이산화탄소 배출을 실질적으로 줄이고 제거해야 하는 윤리적 의무를 수행해야 합니다.

Oceans Winds는 활동에서 탄소 중립을 달성하고 비즈니스 파트너 간의 배출량 감소를 촉진하기 위해 최선을 다하고 있습니다. Oceans Winds는 가치 사슬 전반에 걸쳐 에너지 효율성과 재생 가능 에너지를 지속적으로 장려하여 지구를 존중하고 사회적 웰빙을 촉진하는 새로운 경제와 삶의 방식에 기여하는 것을 목표로 할 것입니다.

Oceans Winds의 견해로는 탈탄소화되어야 하는 것은 전기만이 아닙니다. 지속적인 혁신을 통해 가능한 경우, 산업 및 운송 부문에서 화석 연료 소비를 대체하기 위해 재생 가능한 전력 생산을 늘려야 합니다. 재생 가능한 전기를 통해 전기로는 열 수요를 충족할 수 없는 곳에서 녹색 수소와 녹색 가스를 생산할 수 있으며 이를 통해 지구의 탈탄소화를 보장할 수 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 저렴하고 신뢰할 수 있으며 지속 가능한 에너지를 보장하고 보다 유연하고 깨끗하며 효율적인 생산 기술의 채택을 촉진하는 데 기여합니다.
- 기상이변 발생에 대비하여 비상계획을 수립하고 인프라의 복원력을 강화합니다.
- 에너지 생산 및 소비에 대한 지능적인 관리를 개발하여 모든 사람의 디지털 포용성을 보장합니다.
- 기술 혁신을 촉진하고 재생 에너지의 생산과 소비를 늘리는 솔루션에 투자합니다.
- 우리뿐만 아니라 일반 인구가 공정하고 공평한 에너지 전환에 개입할 수 있는 더 크고 명확한 역할을 갖추도록 지원함으로써 내부적으로나 외부적으로 “에너지 활용 능력”의 증가에 기여합니다.
- 에너지 빈곤 문제를 해결하고 취약한 소비자를 보호하기 위한 공공 조치 개발을 촉진합니다.
- 운송 및 산업 분야에서 재생에너지 사용 증가에 기여합니다.
- 기후변화와 에너지전환에 대한 인식 제고에 기여합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 기후, 환경, 사회적 영향에 대한 사전 분석 없이, Oceans Winds 윤리 강령 및 정책 준수 여부를 확인하지 않고 솔루션을 구현하거나 투자합니다.
- 생산 및 공급망을 평가하지 않고 Oceans Winds가 옹호하는 지속 가능성 원칙을 보장하지 않고 제품이나 서비스를 획득합니다.
- 모두를 위한 탈탄소화와 공정하고 포용적인 에너지 전환을 위한 투쟁에서 개별적으로나 집단적으로나 물러납니다.
-

예

Q: 관리 위원회에서 우리는 여러 지역을 여행하는 일련의 실무 회의를 계획하고 있었습니다. 나는 여행 중 적어도 일부를 화상 회의 세션으로 대체하자고 제안했습니다. 내 제안이 받아들여지지 않았지만 올바르게 행동했습니까?

A. 네, 그랬어요. 특히 이는 CO2 배출 감소에 대한 Oceans Winds의 약속에 더욱 부합하는 조치이므로 귀하가 가장 적절하게 행동하고 있는 것입니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 지속 가능성 영역.
- 건강 및 안전 환경 및 품질 영역.
- Oceans Winds 내부고발 채널

3.3. 디지털 혁명

기술은 Oceans Winds 전략의 핵심 부분이며 회사가 자산을 관리하고 일반적인 이해관계자와 관계를 맺는 방식에 결정적입니다.

디지털 혁명은 인류를 위해 봉사하는 더 나은 사회를 건설할 수 있는 기회입니다. 기술이 향상되고 일상 생활 방식에서 직업적 맥락과 일반적으로 건강 및 복지 측면 모두에서 보다 균형잡힌 삶의 솔루션이 창출될 수 있습니다. 그러나 이 혁명은 특히 경제적으로, 그리고 개인과 사회 전체의 삶에 중대한 영향을 미칠 수 있는 새로운 위험을 수반하므로 윤리적 성격도 갖습니다.

Oceans Winds는 이 문제에 대한 책임을 인식하고 있으며, 분석 모델 알고리즘의 개발과 함께 시스템 설계, 소스 선택, 지식 추출, 데이터 통합 및 분석을 포함하여 정보 수명 주기의 모든 단계에서 정보 시스템을 신중하고 윤리적으로 관리해야 한다는 필요성을 분명히 인식하고 있습니다.

따라서 회사는 다양한 개발에서 인공지능의 사용, 비즈니스 데이터의 품질 보증 및 사이버 보안 절차의 일관된 실행에 특히 주의하면서 윤리적 위험에 대한 체계적인 평가를 수행해야 할 필요성을 인식하고 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 인공지능, 로봇공학, 5G 등 주로 파괴적인 기술을 설계하거나 획득하기 전 단계에서 윤리적 위험을 식별, 평가 및 문서화합니다.
- 시스템의 설계 단계 초기부터 윤리적 기준이 의사결정에 통합되어 사회 전체의 이익을 위한 디지털화 개념의 적용 가능성을 목표로 하고 모든 자율적이고 중요한 시스템에서 인간의 비례적인 통제를 보장하도록 보장합니다.
- 설계 단계에서는 관련 데이터 및 알고리즘에 대한 명확한 지식 및 등록을 통해 데이터 및 방법의 품질 및 무결성 보증 프로세스를 사용하여 윤리적 위험을 예방합니다.

- 얻은 결과의 투명성과 해석 가능성을 보장하여 감사 및 재현이 가능하도록 보장합니다.
- 보안 위반과 관련된 잠재적 위험을 고려하고 그룹의 정보 보안 정책 및 표준을 완전히 준수하면서 데이터, 시스템 및 분석 모델의 보안을 위해 노력합니다.
- 시스템을 영구적으로 모니터링하고 잠재적인 윤리적 영향의 관점에서 모니터링합니다.
- 자신의 행동이 기술 사용자와 생산자에게 미치는 영향에 대한 책임 문화를 장려하고 필요한 교육을 보장합니다.
- 기술 변화에 적응할 수 있도록 직원의 발전을 강력히 장려하고, 필요한 교육, 재교육 및 적응을 촉진하고, 윤리적 기술 위험에 민감한 전문 경력을 위한 자격을 갖춘 일자리를 창출합니다.
- 신기술에 대한 매우 전문적인 지식을 갖춘 인력을 유지하는 동시에 그들이 Oceans Winds에 머물도록 노력하기 위해 과학적 고용을 촉진합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 불의 또는 불법적인 차별을 조장하거나 초래하는 시스템 또는 분석 모델의 개발을 허용합니다.
- 사용 중인 기술로 인해 발생하는 윤리적 영향의 징후를 무시하고 즉시 보고하지 않습니다.

예

Q: 최근에 인수한 컴퓨터 프로그램에 여성에게 불이익을 주는 시스템적 편견이 있는 것으로 나타났습니다. 그러나 완전히 확신할 수는 없습니다. 이 의심 사항을 신고해야 할까요, 아니면 그냥 지켜봐야 할까요?

A: 의심스러운 경우, 즉시 우려 사항을 보고하여 의심 사항에 대한 포괄적이고 정확한 평가가 이루어질 수 있도록 해야 합니다.

Q: 저는 인공지능을 사용하는 애플리케이션을 개발하는 작업 그룹의 일원이며 알고리즘, 즉 “기계 성능”에 제한이 올바르게 적용되지 않는다고 생각합니다. 나는 이미 여러 번 그룹에 경고했지만 모두가 내가 지나치게 열성적이라고 생각합니다. 나는 우리가 이 프로젝트에 대해 적절한 위험 평가를 하고 있지 않다고 확신합니다. 어떻게 해야 할까요?

A: 이 우려 사항을 태스크 그룹 책임자에게 반복해야 하며, 여전히 우려 사항이 해결되지 않으면 이를 위해 다른 보고 채널을 활용해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- IT 부서.
- **Oceans Winds 내부고발 채널**

3.4. 기업가 정신과 협력

기술과 사회가 시장보다 더 빠른 속도로 발전하는 시대에 Oceans Winds는 이에 따른 결과와 기회를 예상하고 해당 에너지 분야의 혁신, 창의성, 협업 관행, 연구, 기술 개발 및 지식 관리를 촉진하는 데 전념해 왔습니다.

우리는 유형적 요소에 초점을 맞춘 경쟁력에서 새로운 작업 방법론에 중점을 두는 경쟁력으로서의 전환을

목격하고 있으며, 또한 다양한 지속 기간의 역동적인 구조를 통해 조율하고 협력하는 기업 네트워크가 점차 늘어나고 있습니다.

디지털로 상호 연결된 세상에서 비즈니스 생태계는 그 어느 때보다 더 크고 복잡해지고 있으며, 가치를 창출하는 동시에 외부 당사자의 행동으로 인해 필연적으로 기업 위험도 발생합니다. 첫 번째 방어선은 조직의 한계에 국한되지 않고 모든 이해관계자에게 가치를 더하는 더 넓은 네트워크로 확장하여 재정의되어야 합니다.

이 패러다임에서는 변화와 혁신의 빠른 속도가 Oceans Winds와 각 직원이 가정하는 윤리 원칙과 겹치지 않도록 보장하기 위해 다양한 참여자의 윤리적 성과와 각각의 위험 관리가 필수적입니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 모든 파트너가 이러한 새로운 생태계에서 Oceans Winds 윤리 강령을 준수하는지 확인합니다.
- 공통의 목적을 가진 협업 관행을 장려합니다.
- 실수로부터 배우기 위해 개방성과 투명성을 장려합니다.
- 관련 기관의 성숙도 단계에 적합한 기대치를 가지고 균형 잡힌 관계를 촉진합니다.
- 테스트할 기술 및/또는 비즈니스 모델에 적합한 테스트 환경을 만들어 관련 위험을 제어합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 우리가 접근하는 정보의 기밀성을 위반합니다. 특히 다른 기업이 해당 정보를 도용할 수 있는 제3자의 지적 재산을 공개하지 마지 말아야 합니다.
- 회사의 맥락 내에서 파악된 기회에 개인적인 역량을 투자합니다.

예

Q: 내부 프로젝트의 일환으로 개발된 사업 아이디어가 특히 마음에 들었습니다. 나는 그것이 매우 유망하다고 생각하지만 불행하게도 Oceans Winds는 그것을 추진할 생각이 없습니다. 근무 시간 외에 자체 자원을 사용하여 진행할 수 있습니까?

A: 아니요. 일반적으로 Oceans Winds에서의 업무와 관련하여 알게 된 기밀 비즈니스 정보를 개인적인 이익을 위해 사용할 수 없습니다. 그러나 고위 직원과 함께 분석해야 하는 예외가 있을 수 있습니다.

Q: 우리와 협력 프로젝트를 시작할 스타트업 그룹에서 Oceans Winds의 윤리 프로그램 구현에 대한 모범 사례를 공유하기 위한 세션을 조직할 수 있는지 물었습니다. 내가 할 수 있습니까?

A: 그렇습니다. Oceans Winds는 특히 윤리 분야에서 모범 사례를 공유하는 습관을 갖고 있으며, 이러한 이유로 이제 우리 생태계의 일부가 될 이러한 조직과 모범 사례를 공유할 수 있습니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

D. 정직한 행동

4.1. 개인 데이터 보호 및 개인정보 보호

개인정보 보호는 기본적인 권리입니다.

개인 데이터 처리와 관련하여 해당 주체는 자신의 개인정보를 효과적으로 보호할 수 있는 일련의 예방조치를 취할 권리가 있습니다.

Oceans Winds는 목적 달성에 꼭 필요한 범위 내에서 개인 데이터를 수집, 처리 및 보유합니다. Oceans Winds는 모든 직원, 공급업체 및 기타 하청업체, 고객 및 이해관계자 일반의 개인정보 보호, 보안 및 개인 데이터 보호를 보장하는 정책과 절차를 갖추고 있습니다. Oceans Winds를 대신하여 행동할 자격이 있는 공급업체는 개인 정보 보호 요구 사항의 준수를 보장해야 합니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 합법적인 목적에 맞게 개인 데이터 처리를 맞춤화하고 데이터에 대한 접근이 “알아야 할 필요”에 따라 이루어지도록 보장합니다.
- 데이터 주체의 권리를 존중하고 접수된 요청이 즉시 응답되도록 합니다.
- 수행된 데이터 처리, 특히 데이터가 사용되는 목적에 대한 모든 관련 정보를 데이터 주체에게 제공하십시오.
- 적절한 기술 및 조직적 조치를 적용하여 데이터 처리 및 보존이 안전하게 수행되는지 확인합니다.
- 개인정보 및 데이터 보호가 침해되는 경우, 신속하고 적절하게 대응합니다.
- Oceans Winds를 대신하여 개인 데이터 처리를 수행하는 공급업체, 서비스 제공업체, 계약자 및 비즈니스 파트너가 개인 데이터의 보안 및 보호에 관한 규칙을 준수하는지 확인합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 정당한 근거 없이 개인정보를 사용합니다.
- 기타 적법한 근거로 인해 정보주체의 명시적인 동의 없이 개인정보를 제3자와 공유합니다.
- 개인 데이터 보호를 관리하는 Oceans Winds 부서의 조언을 먼저 받지 않고 개인 데이터를 원래 국가 외부로 전송합니다.
- 건강 상태, 성적 취향, 정치적 견해, 종교, 인종적 출신 등 민감한 개인 데이터를 법으로 예상되는 상황을 벗어나거나 데이터 주체의 명시적이고 자유롭고 정보에 입각한 명확한 동의 없이 수집하고 처리합니다.
- 꼭 필요한 기간보다 오랫동안 해당 주체의 개인 데이터를 보관합니다.

예

Q: 저는 우리 파트너 중 한 명이 회계사를 긴급하게 고용해야 한다는 것을 알고 있으며, 현지 회사 중 한 곳이 의도한 프로필에 완벽하게 맞는 서비스를 사용하고 있다는 것을 알고 있습니다. 이 파트너에게

데이터를 제공할 수 있습니까?

A: 아니요. 당사가 접근하는 개인 데이터는 데이터 주체의 명시적인 동의나 해당 목적에 대한 기타 법적 근거가 없는 한 수집된 목적 이외의 목적으로 처리되어서는 안 됩니다.

Q: 직원들을 대상으로 개인용 사은품이 포함된 캠페인을 준비하고 있는데, 프로필과 개인정보를 바탕으로 자동으로 선택하는 것이 이상적일 것 같습니다. 내가 할 수 있습니까?

A: 아니요. 프로파일링 및 자동화된 개별 결정은 데이터 주체의 명시적인 동의가 있거나 법적 근거가 있는 경우에만 가능합니다.

Q: 동료 집에 깜짝 생일 선물을 보내고 싶습니다. 저는 인사부에 주소를 알려달라고 요청했는데, 이는 “동료의 사생활 보호 권리를 침해”하기 때문에 그렇게 할 수 없다는 말을 들었습니다. 이것이 올바른지?

A: 우리는 직원의 개인정보 보호 및 개인정보 보호에 대한 권리를 준수해야 하며 원래 수집 목적 이외의 목적으로 공개하는 것은 허용되지 않기 때문에 귀하가 받으신 답변은 정확합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- 법무 부서.
- Oceans Winds 내부고발 채널

4.2. 회사 정보의 사용

정보는 기본적인 비즈니스 자원이므로 정보의 적절하고 책임 있는 관리는 가치 사슬을 따라 혁신, 제도적 이미지 및 경쟁력 측면에서 경쟁 우위를 확보하는 데 필수적일 뿐만 아니라 계획적 또는 비계획적으로 정보의 오용 위험을 줄이는 데에도 중요합니다.

정보는 Oceans Winds 자산의 필수적인 부분이므로, 우리는 정보의 기밀성을 보장하여 승인되지 않은 개인에게 공개되지 않도록 보호할 뿐만 아니라 무결성을 보장하여 과도한 변경 및 가용성을 보호하여 언제 어디서나 필요할 때 액세스할 수 있도록 보장합니다.

항상 연결되어 있는 세상, 즉 소셜 네트워크의 사용이 증가하는 세상에서 부정확하거나 부적절하거나 허위로 표현된 정보는 가치 손실로 이어질 수 있으며 회사 이미지에 상당히 부정적인 결과를 초래할 수 있습니다. Oceans Winds에서는 중요한 에너지 인프라를 관리하고 보호하는 책임을 맡고 있기 때문에 이 사실은 더 큰 중요성을 가집니다.

Oceans Winds는 회사 정보뿐만 아니라 이해관계자의 정보를 적절하게 보호하고 관리할 수 있는 정책과 절차를 갖추고 있으며 이와 관련하여 직원 교육을 장려합니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 특권적이고 기밀이며 민감한 정보에 대해서는 항상 기밀을 유지하고 이 정보를 합법적인 자격이 있는 사람에게만 전달합니다.
- Oceans Winds 주주의 주가에 중대한 영향을 미칠 수 있는 사실을 알게 된 경우와 공식적으로 공개될 때까지: i) 이 정보를 비밀로 유지합니다. ii) Oceans Winds의 주주, 전략적 파트너 또는

Oceans Winds와의 거래 또는 관계에 관련된 회사의 증권 또는 이와 관련된 금융 상품을 거래하지 않습니다.

- 우리가 접근할 수 있는 정보는 회사와 제3자의 이익을 존중하면서 획득한 목적으로만 사용합니다.
- 정보 무결성을 보장하여 정보의 정확성 및/또는 일관성이 상실될 수 있는 도입, 처리 및 결과의 과도한 변경으로부터 정보를 보호합니다.
- 필요할 때 언제 어디서나 액세스할 수 있도록 정보의 가용성을 보장합니다.
- 정보의 기밀성을 적절하게 보호하기 위한 적절한 기술 및 조직적 보안 메커니즘의 개발을 보장합니다.
- 깨끗한 책상 정책을 장려하여 기밀 정보를 보호합니다.
- 내부 정책에 따라 컴퓨터 시스템에 접근하기 위한 비밀번호를 업데이트합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- Oceans Winds를 떠난 후 비즈니스, 연구 개발, 고객, 관련 당사자 및 직원에 관한 내부 정보를 보관 및/또는 공개합니다.
- 개인적인 이익이나 제3자의 이익을 위해 회사 내부 정보 및/또는 다른 이해관계자로부터 수집한 정보를 사용합니다.
- 개인 정보가 침해될 수 있는 공공 장소 또는 사적인 장소에서 기밀 정보에 대해 논의하거나 작업합니다.

예

Q: 저는 한 대학에서 강의를 하도록 초청받았는데, 제 학생들이 Oceans Winds의 개발 전략을 분석하는 것이 흥미로울 것이라고 생각합니다. 수업시간에 토론해도 되나요?

A: 개발 전략은 글로벌 기업 전략의 핵심 부분이며, 이는 Oceans Winds의 자산이자 경쟁 우위입니다. 따라서 사전 승인 없이는 공개적으로 발표할 수 없습니다.

Q. 오늘 두 이사의 대화를 우연히 듣게 되었는데, 곧 메이저 계약이 종료될 가능성이 크다고 들었는데, 나는 계약이 더 연장될 것이라고 생각하지 않습니다. 내가 진행 중인 프로젝트가 취소될 수 있기 때문에 곧 새로운 직업적 도전에 직면할 것이라고 LinkedIn 페이지에 게시할 수 있습니까?

A: 직원으로서 귀하는 조직, 생산 방법 또는 사업에 관한 정보를 공개하지 않음으로써 Oceans Winds에 대한 충성심을 유지할 의무가 있습니다. 따라서 걱정되더라도 현재 진행 중인 프로젝트가 취소될 가능성에 대해 누구에게도 말할 수 없습니다. 특히 아직 공개되지 않은 기밀 사항이기 때문입니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

4.3 이해상충

이해 상충은 우리의 개인적인 이익(가족 또는 친구)이 Oceans Winds의 이익에 따라 의사 결정에 영향을 미치거나 직원 또는 파트너로서의 의무를 방해할 수 있는 상황 및/또는 사실로 나타납니다.

이해 상충은 관련 회사, 직원 또는 파트너의 평판을 손상시킬 수 있습니다. Oceans Winds의 기본 규칙은 투명성입니다. 이는 우리 개인의 이해관계와 Oceans Winds의 이해관계 사이에 이해상충을 일으키거나 발생시키는 것처럼 보이는 모든 상황을 인식하고 공개하는 것을 의미합니다.

Oceans Winds는 이해 상충을 방지하기 위한 내부 규칙을 개발 및 적용하고 참여하는 거래에서 이를 방지할 수 있는 메커니즘을 마련할 것을 약속합니다.

Oceans Winds는 회사, 직원 또는 파트너와 관련하여 잠재적인 이해 상충이 발생할 수 있는 상황에서 행동 및 의사 결정 과정에서 공정성과 공정성을 보장하기 위한 정책과 절차를 갖추고 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 항상 우리와 관련된 개인, 가족 또는 제3자의 이익을 Oceans Winds 및 이해관계자의 이익보다 우선하지 않도록 행동합니다.
- 다음과 같이 개인의 이익과 회사에 대한 충성 의무 사이에 상충을 일으킬 수 있는 모든 상황에서 라인 관리자에게 알리고 각각의 의사 결정 과정에서 벗어나거나 철회하도록 권장합니다: 직접적인 계층적 또는 기능적 종속성을 지닌 가족 또는 동등한 관계, 우리의 직무나 회사 활동을 방해하는 외부 전문 활동을 수행하는 행위 회사의 이익이나 수행되는 활동을 방해할 가능성이 있는 법적, 지분 또는 가족 지위의 소유권.
- Oceans Winds의 관련 당사자에 대한 상품 거래 및 서비스 계약에는 제한이 있으므로 해당 내부 규칙을 준수해야 합니다.
- Oceans Winds의 이해 상충 규정 및 Oceans Winds 관련 당사자가 관련된 거래의 적용을 받는 경우, 특히 관련 당사자 간의 중요한 비즈니스에서 관련 이해 상충을 예방, 식별 및 해결하기 위한 절차를 숙지하십시오.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 우리는 Oceans Winds 직원이기 때문에 접근할 수 있는 정보를 개인적인 이익을 얻고 가족이나 친구를 위해 자신에게 이익이 되는 상황에서 사용합니다.
- 근무 기간 동안 개인적인 전문 활동을 수행합니다.
- 급여 유무에 관계없이 전문적인 업무 수행이나 Oceans Winds의 활동이나 이익을 방해하는 외부 전문 활동에 참여합니다.
- 정치적, 종교적, 종파적, 당파적 입장을 막론하고 개인 활동에 회사를 참여시킵니다.

예

Q: 질문: 제 가족이기도 한 공급자가 Oceans Winds에 장비 공급을 위해 입찰 입찰을 하고 있는데 저는 낙찰 과정에 참여하고 있습니다. 이 공급업체는 입찰에서 유리한 위치에 있는 후보이며 승리할 가능성이 매우 높습니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 즉시 관리자에게 상황을 보고해야 합니다. 이는 이해상충을 수반하므로 귀하는 본 입찰의 분석 및 의사결정 과정에서 물러나야 합니다.

Q: Oceans Winds에서의 업무와 병행하여 카탈로그 판매 회사에서 일하고 있습니다. 카탈로그를 보여주고 회사에 판매할 수 있습니까?

A: 아니요. 이 작업은 허용되지 않습니다. Oceans Winds 직원은 근무 시간 동안 개인적인 전문 활동을 수행할 수 없습니다.

Q: 해당 직무에 가장 적합한 프로필을 가진 사람이 있는 채용 프로세스에 참여하고 있습니다. 이 사람은 우연히 내 친구입니다. 저는 유리한 의견을 제시하고 싶지만, 이것이 이해상충이거나 그렇게 보일 수 있다는 점에 우려가 됩니다. 이해 상충은 가족에게만 적용되니까, 아니면 이러한 상황에도 적용되니까?

A: 이해상충은 친족 관계나 친구와의 관계로 인해 발생할 수 있으므로, 이 경우에는 관리자와 부서장에게 개인적인 친분관계를 알려야 합니다. 귀하의 호의적인 의견을 담당 채용 관리자와 공유할 수 있습니다. 그러나 의사결정 과정에 참여하는 것은 삼가해야 합니다.

Q: 제 처남은 Oceans Winds 공급업체의 관리자이며 자신과 우리 사이에 발생한 분쟁을 해결하는 데 내가 내부적으로 개입하기를 원합니다. 그는 전화로 문제를 해결하려고 노력하는 데 지쳤으며 자신이 옳다는 데 의심의 여지가 없다고 말했습니다. 개입해야 할까요?

A: 아니요. 처남을 돕기 위해 내부적으로 문제를 파악하려고 노력할 수는 있지만 문제 해결을 장려하거나 가족 구성원에게 부당하게 이익이 되는 방식으로 이를 수행하도록 요청할 수는 없습니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

4.4 부패 및 뇌물 수수

부패, 영향력 행사, 자금 세탁, 테러 자금 조달 등의 불법 행위는 시민의 평화, 안보, 복지는 물론 시장의 안정성을 위태롭게 합니다. 이러한 관행은 또한 민주주의와 법치주의를 훼손하고, 사회의 성장과 발전에 필요한 자원을 오용하고, 시민 사이의 불안정, 불안감, 불신을 조장합니다. 따라서 무관용의 틀에서 부패와 뇌물 수수를 방지하고 방지하는 것이 전 세계적으로, 즉 입법 확산과 민간 기업과 공공 기관 간의 협력 촉진을 통해 널리 그리고 점점 더 많이 채택되고 있습니다.

Oceans Winds는 작위 또는 부작위를 통하거나 급행료 또는 기타 부정 행위를 통한 편애 상황의 생성 및/또는 유지를 통한 능동적 또는 수동적 형태의 부패 및 뇌물 수수 행위를 금지합니다.

Oceans Winds는 모든 형태의 부패와 뇌물 수수를 예방, 감지, 시정 및 통제하기 위한 조치를 갖추고 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- Oceans Winds 뇌물 수수, 접대 및 선물 금지 정책을 준수하고 부패 또는 뇌물로 간주될 수 있는 상황을 예측하고 명확히 합니다.
- 직원 및 공공 기관 책임자와의 관계에서 면제 의무를 존중하고, 직간접적으로 사기, 강압, 조작 또는 기만적인 영향을 미치는 모든 행위를 피하고, 그들의 것이 아닌 모든 종류의 이익을 그들에게 주거나 약속하는 행위를 피합니다.

- 지급 촉진, 정치적 기부, 기부 및 후원에 관한 내부 규칙을 알리고 준수하며 시행합니다.
- 비즈니스 관계를 구축하기 전에 제3자의 무결성 식별 및 분석(Integrity Due Diligence)에 대한 내부 규칙을 준수하여 계획되고 적용 가능한 위험 완화 메커니즘의 채택을 보장합니다.
- 잠재적인 부패 행위, 뇌물 수수 및/또는 기타 불법 행위와 연관될 수 있는 경보 징후나 조치를 해당 채널에 보고합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안됩니다:

- 고객, 공급업체, 정부 당국 또는 회사 사업과 관련된 기타 개인이나 단체에 대한 우대 형태로 선물, 호텔 숙박 또는 기타 사례금을 수락하거나 제공합니다. 이는 회사 또는 제3자에 대한 일종의 부당한 이득 또는 개인적 이익을 초래할 수 있습니다.
- 수행된 기능에 반하는 작위 또는 부작위 및/또는 그러한 이점을 제공할 시기가 아닌 경우에 대한 대가로 대등한 이점 또는 그 약속을 수락하거나 제안합니다.
- 회사를 대신하여 정당에 금전적 또는 기타 기부를 합니다.

예

Q: 내가 관리하고 있는 해상 풍력 발전 단지의 인허가를 담당하는 공공 기관의 검사관이 몇 가지 안전 우려를 표명했습니다. 따라서 운영 면허를 부여하려면 추가 테스트의 우선순위를 지정하기 위해 “긴급 수수료”를 지불하지 않는 한 몇 주가 걸릴 수 있는 추가 안전 테스트를 수행해야 한다고 말했습니다. 설치 작업을 시작하기 위해 처음 계획된 기한은 이미 초과되었으며 이러한 추가 지연으로 인해 내 목표 달성이 더욱 저해될 수 있습니다. 비용을 지불하고 이를 설치 라이선스와 관련된 비용으로 간주할 수 있습니까?

A: 아니요. 검사관에게 직접 지급되는 이러한 지급은 라이선스 과정의 모든 제약을 극복하기 위한 부패 및 뇌물의 한 형태로 간주될 수 있습니다. 긴급한 상황을 처리할 수 있는 프로세스가 있는지 면허 당국에 확인하여 필요한 모든 안전 테스트가 가능한 한 빨리 수행되고 모든 면허 비용이 문서로 정당하게 지원되는지 확인해야 합니다.

Q: 공급업체가 나에게 스포츠 선수권 대회 결승전에 참석할 수 있는 기회를 제공하고 싶어합니다. 이 공급업체는 Oceans Winds가 개시한 입찰을 받기를 원합니다. 이것을 받아들일 수 있습니까?

A: 아니요. 제안의 목적이 수신자가 고려 중인 특정 결정을 의도적으로 유도하거나 보상하는 것인 경우, 이를 수락하는 것이 금지됩니다. 제안자의 의도가 명확하지 않은 경우에는 관리자에게 상황을 보고해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

4.5 자금세탁 방지 및 테러자금 조달 방지

Oceans Winds의 업무는 돈세탁 방지 및 테러 자금 조달에 관한 현행 법률 및 규정에 대한 높은 윤리적 기준, 비즈니스 정직성, 엄격한 존중 및 준수를 바탕으로 진행됩니다. 따라서 Oceans Winds는 수행하려는 사업의 관련 거래 상대방의 신원을 파악하는 데 필요한 모든 절차를 채택하고 거래 상대방이 처리하는 자금의 법적 출처를 확인한 후에만 이러한 사업을 확정합니다.

Oceans Winds는 실사(DD) 및 고객 파악(KYC) 절차와 같이 이러한 문제와 관련된 법적 의무 및 요구 사항에 대응하기 위한 일련의 조치를 포함하는 일련의 정책 및 절차를 보유하고 있습니다. 이러한 정책과 절차는 다양한 사업 영역의 다양한 특성과 직면한 자금 세탁 및 테러 자금 조달의 잠재적 위험을 고려하여 Oceans Winds의 모든 법적 및 규제 의무를 준수하기 위해 채택해야 하는 구체적인 조치를 설정합니다.

Oceans Winds 직원은 당사가 운영하는 활동에 적용되는 법률과 이 문제와 관련하여 명시된 내부 절차를 가장 엄격하게 준수하며, 이 분야에서 필수적인 기능을 최선의 방법으로 수행할 수 있도록 교육을 받습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 모든 의심스러운 상황은 이를 위해 제공된 내부 채널을 통해 가능한 한 빨리 보고하고 이에 대해 엄격한 기밀을 유지합니다.
- 사업이나 거래를 시작하기 전에 현재 소유자를 포함한 거래 상대방을 식별하고 알아갑니다. 이는 당사가 합법적인 상대방과 협력하고 있으며 그들의 자금이 범죄 활동에서 유래하지 않았는지 확인하기 위한 것입니다.
- 적절한 간격으로 상대방의 식별 요소를 검토하고 관련 자금이 합법적인 출처를 가지고 있는지 확인합니다.
- 이전에 내부 절차(DD) 및 고객 파악(KYC)을 적용받았으며 해당 내부 절차의 조건에 따라 당사가 정식으로 승인한 계약을 체결한 법인에서만 지불을 받고 지급합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 상대방이 자금세탁이나 테러자금 조달 관행에 연루된 것으로 의심되는 경우, 비즈니스 관계를 시작하거나 거래를 수행합니다.
- 현금 결제를 수락합니다. 그러나 다른 가능성이 없는 경우, 우리는 항상 법적으로 승인된 최대 금액을 존중해야 하며 이를 수행하기 위해 먼저 필요한 내부 승인을 구해야 합니다.
- 각각의 통관 없이, 상대방 및 관련 거래에 대한 사전 지식 없이 결제를 수행합니다.

예

Q: 거래상대방이 서둘러 계약을 종료하고 수익이 엄청납니다. 프로세스를 “간단하게” 할 수 있습니까?

A: 아니요. 모든 계약은 내부적으로 수립된 절차에 따라 면밀히 조사되어야 하며 항상 사전 설정된 모든 단계를 준수해야 합니다. 프로세스에 대한 모든 변경은 이를 수행하는 직원 및/또는 직원에게 가능한 결과를 초래하는 내부 규정을 준수하지 않는 것으로 해석됩니다. 행정적 측면과 평판 측면 모두에서 Oceans Winds 자체에 부정적인 영향을 미칠 수도 있습니다.

Q: 평소보다 수익성이 훨씬 높은 사업 기회를 발견했습니다. 알람을 울려야 할까요?

A: 그렇습니다. 수익성 수준이 평균보다 훨씬 높은 모든 비즈니스 거래는 이러한 목적을 위해 개발된 모든 내부 절차에 따라 엄격하게 조사되어야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- **Oceans Winds 내부고발 채널**

4.6 자산의 사용

우리에게 위탁된 회사 또는 제3자의 유형 또는 무형 자산에는 직원이 일상 업무를 수행하는 데 사용할 수 있는 다양하고 다양한 자원이 포함됩니다.

우리는 지적 재산과 시간을 포함하여 자원을 책임감 있게 보호하고 사용할 의무가 있으며, 잘못 사용하거나 낭비할 경우, 개인 및 집단 성과, 나아가 회사 가치에 부정적인 영향을 미친다는 점을 인식하고 있습니다.

Oceans Winds는 각자의 가치를 보호할 목적으로 자체 자산과 위탁된 제3자의 자산을 관리하기 위한 정책과 절차를 갖추고 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 컴퓨터 시스템, 지적 및 산업 재산을 포함하여 우리에게 위임된 Oceans Winds 또는 제3자의 유형 또는 무형 자산은 비록 우리가 생산하더라도 비즈니스 프로세스를 수행할 때만 사용하고 효율적인 사용을 보장합니다.
- Oceans Winds의 내부 규정을 준수하는 모든 컴퓨터 자원(하드웨어, 소프트웨어, 응용 시스템, 전자 메일, 인터넷 및 LAN 네트워크)을 사용합니다.
- 회사를 위해 개발되었으며 Oceans Winds의 독점 재산인 발명품, 지적 창작물, 모델 및 산업 디자인을 존중합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 개인적인 목적으로 회사 자원을 사용합니다. 업무 책임을 방해하지 않는 한 의사소통 도구(이메일, 전화, 인터넷)를 제한적으로 사용하는 것은 허용될 수 있습니다.
- 소유자의 명시적인 승인 없이 제3자(공급업체, 파트너 등)의 상품을 사용합니다.
- 개인적인 목적으로 사용하거나 Oceans Winds, 고객 또는 공급업체가 소유하거나 관리하는 기술, 방법론, 노하우 및 기타 정보를 제3자와 공유합니다.
- 회사 또는 제3자 자산에 피해를 줄 수 있는 소프트웨어 또는 기타 콘텐츠를 공유합니다.
- 해당 승인 없이 Oceans Winds 자산을 판매하거나 기부합니다.

예

Q: 더 이상 아무도 사용하지 않고 집에서 사용할 수 있는 회사 장비를 집으로 가져올 수 있습니까?

A: 아니요. 자산의 수명이 다한 경우에도 해당 목적에 대한 적절한 승인 없이는 누구에게도 제공되어서는 안 됩니다. 모든 상품은 현재 사용 여부에 관계없이 회사 자산에 속합니다.

Q: 실수로 문서 세트를 파기했고, 나에게 무슨 일이 일어날지 두려워 아무에게도 말하지 않기로 결정했습니다. 지금 매니저가 Oceans Winds에 보냈어야 했는데 받은 기록이 없다며 그 서류를 달라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 진실을 말하고, 발생한 사실을 보고해야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

4.7 선물 및 향응

회사의 정당한 비용뿐만 아니라 선물, 접대, 호의를 제공하는 관행은 비즈니스 관계를 형성하고 유지하는데 있어 중요하고 정상적인 부분입니다. 그러나 이는 부패 및 뇌물 수수와 관련된 행위를 은폐하는 데 적용될 수 있으므로 “가치 있는 모든 것”의 교환은 항상 적당히 이루어져야 하며 비즈니스 활동의 맥락에 비례해야 하며 내부 규칙 및 절차뿐만 아니라 상대방 조직의 규칙과 현지 법적 요구 사항을 따릅니다.

제안의 최종 실행은 투명하고, 현지 문화와 일치해야 하며, 전문적인 예의에 비추어 합리적이어야 하며, 이 실행에 대한 결정권을 관리 상급자에게 전달하는 정보 회로의 지원을 받아야 합니다. Oceans Winds에서는 사업 결정이나 부당한 이익에 대해 부적절한 인식을 불러일으킬 수 있는 선물을 제공하거나 받지 않습니다.

Oceans Winds는 이러한 유형의 선물 및/또는 접대 비용과 관련된 행위를 탐지, 시정 및 통제하기 위한 조치를 갖추고 있습니다.

우리는 다음과 같이 행동해야 합니다:

- 선물, 식사, 접대, 여행, 숙박에 관한 내부 규칙을 알리고 준수하며 시행합니다.
- 이 목적을 위해 기존 메커니즘에서 제공 및 수신된 모든 예외적 제안과 규제된 가치 및/또는 기간을 초과하는 제안을 기록합니다.
- 잠재적인 “가치 있는 것”의 부당한 교환과 관련될 수 있는 경보 신호나 조치를 적절한 채널에 보고하십시오.
- 이 분야에서 우리의 행동에 대한 외부 인식이 우리의 성실성과 관련하여 항상 명확하도록 행동합니다.

우리는 다음과 같은 행동을 해서는 안 됩니다:

- 선물, 경품, 호텔 숙박 또는 기타 사례금을 받거나 제안합니다. 이는 고객, 공급업체, 정부 당국 또는 회사 사업과 관련된 기타 개인 또는 법인에 대한 우대 형태라 할지라도 일종의 부당한 개인적 이익 또는 제3자를 위한 이익을 얻을 수 있습니다.
- 수행된 기능에 반하는 작위 또는 부작위 및/또는 그러한 이점을 제공할 시기가 아닌 경우에 대한 대가로 대등한 이점 또는 그 약속을 수락하거나 제안합니다.

예

Q: 공급업체가 대중이 입장할 수 없는 이벤트의 비공개 공간("VIP")에 대한 초대장을 나에게 보냈습니다. 이 서비스에는 명확한 관련 가치가 없으므로 이를 받아들일 수 있습니까?

A: 이 상황은 직속 상사에게 보고되어야 합니다. 이는 모든 효과에 대해 연관된 가치를 갖는 제안입니다. 이 서비스를 수락하는 것의 의미는 Oceans Winds 규칙의 맥락 내에서 논의되어야 합니다.

Q: 우리는 외국 고객과 새로운 거래를 성사하려고 합니다. 이 거래는 우리 부서의 목표를 달성하는데 중요합니다. 의뢰인의 매니저가 시내에 있으니, 예의상 주말 여행을 제안해 드리는 것이 좋겠다고 생각했습니다. 내가 할 수 있습니까?

A: 아니요. 고객에 대한 제안은 합리적이어야 하며, 뇌물 수수 관행과 연관될 수 있으므로 사전 결정 기간에는 절대로 제안해서는 안 됩니다. 계약 프로세스의 무결성과 시장에서의 Oceans Winds 이미지는 새로운 계약보다 더 중요합니다.

Q: 저는 업무의 일환으로 회의, 행사, 여행을 조직합니다. 이제 우리가 평소에 함께 일하는 호텔 중 하나가 부모님이 결혼 기념일을 축하할 수 있도록 주말 숙박을 제안했습니다. 이런 제안을 받아들일 수 있습니까?

A: 아니요. 가족을 위한 혜택이라 할지라도 이 제안을 수락하면 향후 Oceans Winds 예약을 구성할 때 공정성을 유지하기가 더 어려워집니다. 이를 정중히 거절하고 그 이유를 분명히 밝혀야 합니다.

우리는 모두에게 목소리를 냅니다

- 관리자.
- Oceans Winds 내부고발 채널

알아내다...

A. OCEANS WINDS 내의 조직 도구 및 윤리 거버넌스

윤리 강령은 Oceans Winds 기업 윤리 정책의 핵심입니다.

본 강령을 효과적으로 구현하려면 Oceans Winds 최고 윤리 및 규정 준수 책임자(Oceans Winds CEO)의 지원을 받아 원하는 윤리적 성과 목표를 달성하기 위해 Oceans Winds의 고위 경영진이 모든 이해관계자와 상호 작용하는 일련의 조직적 도구가 필요합니다. 이러한 활동은 Oceans Winds 윤리 및 규정 준수 조정 기관(Oceans Winds ECCB)의 지원을 받아 Oceans Winds 이사회에서 감독합니다.

회사가 정의하고 확립한 해당 주요 수단은 다음과 같이 요약할 수 있습니다:

- 공식적인 주요 조직 요소.

- 윤리적 문제가 의심되는 경우 연락 채널.

A.1 공식적인 주요 조직 요소

Oceans Winds 내 윤리 측면에서 공식적인 핵심 조직 요소와 각각의 책임은 다음과 같습니다.

A.1.1 이사회 (BoD)의 윤리 책임은 내부 규정에 따릅니다.

- (a) Oceans Winds CECO가 제안한 윤리 강령 및 모든 개정안을 승인합니다.
- (b) 윤리 및 규정 준수 조직을 감독하고 Oceans Winds 활동의 기본이 되는 개인 및 집단 가치와 모든 직원이 준수해야 하는 행동 규칙에 대한 존중을 모니터링합니다.
- (c) Oceans Winds CECO를 지명합니다.

A.1.2 윤리 및 규정 준수 조정 기관(ECCB)은 Oceans Winds 이사회의 감독을 촉진하고 Oceans Winds 윤리 및 규정 준수 프로그램을 감독하는 것을 목표로 하는 위원회입니다. 그와 관련하여 다음과 같은 책임이 있습니다:

- (a) 윤리 및 규정 준수 위험을 평가하기 위한 적절한 프로세스, 정책 및 절차가 있는지 확인하십시오.
- (b) 윤리 및 규정 준수를 위한 적절한 예방 프로세스, 정책 및 절차가 있고 이를 구현하는지 확인하십시오.
- (c) 윤리 및 규정 준수에 대한 적절한 교육이 있는지 확인하십시오.
- (d) 윤리적 사고에 대한 보고서가 접수되고 적절하게 처리되도록 합니다.
- (e) 윤리 및 규정 준수 알림 수신 및 처리를 위한 내부 고발 절차의 적절성과 보안을 보장합니다.
- (f) 윤리 및 규정 준수와 관련하여 필요한 통제 활동이 수행되는지 확인하십시오.
- (g) 회사의 윤리 및 규정 준수 프로그램의 설계와 내용이 두 주주의 윤리 및 규정 준수에 대한 전문 지식, 관행, 프로세스, 정책 및 절차를 적절히 활용하는지 확인하십시오.

ECCB의 구성은 Oceans Winds 웹사이트에 게시됩니다.

A.1.3 관리:

그룹의 고위 간부, 특히 최고 경영자(-CEO)와 사무총장을 포함한 기타 모든 경영 위원회 구성원은 Oceans Winds 윤리 강령을 주도하고 감독하며 이 강령이 적절하게 적용되도록 보장합니다. 이들은 Oceans Winds 윤리 및 규정 준수 원칙과 약속의 주요 촉진자입니다. 이러한 분야에서의 책임은 모든 수준의 관리직에까지 이어집니다.

A.1.4 Oceans Winds 최고 윤리 및 규정 준수 책임자-(CECO)는 다음 책임을 맡습니다.

Oceans Winds 및 Oceans Winds가 통제하는 SPV와 관련하여 CECO는 Oceans Winds 경영진이 Oceans

Winds와 Oceans Winds가 통제하는 SPV의 전략, 관리 및 관행에 윤리를 통합할 수 있도록 지원합니다.

- (a) 윤리 리스크 관리에 기여합니다.
- (b) 윤리 및 규정 준수에 대한 참고 텍스트를 제안하고 Oceans Winds 부서 및 단체의 구현을 감독합니다.
- (c) 윤리교육 사업을 주도합니다.
- (d) Oceans Winds의 다른 모니터링 및 제어 기능과 함께 필요한 제어 활동에 기여합니다.

Oceans Winds의 비통제 SPV와 관련하여 최고 ECO는 해당 SPV의 전략, 관리 및 관행에 윤리를 통합할 목적으로 Oceans Winds 이사회 대표에게 지원을 제공합니다.

A.2 윤리적 문제가 의심되는 경우 연락 채널

윤리적 성격으로 의심되는 문제에 대한 불만 사항과 관련하여 Oceans Winds와의 상호 작용은 Ocean Winds 내부 고발 채널을 통해 이루어질 수 있습니다.

B. 용어 사전

이해관계자 정의

Oceans Winds: Oceans Winds와 지배 관계에 있는 회사 집합입니다.

이해관계자: 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 Oceans Winds의 활동, 제품 또는 서비스 및 이와 관련된 성과에 영향을 미치거나 영향을 받을 수 있는 사람, 단체 또는 그룹: 직원, 주주, 고객, 공급업체, 상대방 비즈니스 파트너, 경쟁사, 공공 및 규제 당국, 고객 및 지역 사회.

지역 사회: 시민 사회 조직, 시민권을 대표하는 기관 및 단체, 고객, 비즈니스 부문, 미디어, 연구 기관, 판촉 및 사회 개발 조직.

경쟁: 독립된 기업이 고객을 유치하기 위해 유사한 제품이나 서비스를 판매하고 서로 경쟁하는 상황.

고객: Oceans Winds가 에너지를 판매하는 일반인 또는 법인.

직원: 단체 협약, 관리 또는 위임장 직위, 영구 또는 임시 또는 인턴으로 Oceans Winds 그룹 내 회사에 고용된 일반인.

주주: Oceans Winds의 주식을 소유한 개인 또는 법인(현지 또는 외국).

공급자: Oceans Winds에 제품을 공급하거나 서비스를 제공하는 개인 또는 법인. 여기에는 서비스 제공업체도 포함됩니다.

기타 정의

가치 있는 모든 것: 다음을 포함하여 금액과 형태에 관계없는 지분: 현금, 기프트 카드, 할인 카드, 커미션, 할인, 유리한 조건으로 신용 제공, 재정적 보상 없이 주택, 차량 또는 기타 자산 사용, 채용 제의 또는 기타 보상 및 기부금 현물 서비스, 선물, 식사 및 접대 활동, 여행, 계약상 권리 및 기타 상업적 이점, 호의 및 경제적 가치가 있는 모든 것.

자산: 위탁받은 회사 또는 제3자의 유형 또는 무형의 다종다양한 자원. 그 예는 다음과 같습니다: 회사 돈, 회사 제품 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어, 전화기, 복사기, 회사 차량, 직원의 근무 시간 및 각자의 업무 성과, 공연이나 스포츠 행사 티켓, 특허정보, 회사의 등록 상표.

비즈니스 생태계: 공급업체, 유통업체, 고객, 경쟁사, 정부 기관 등을 포함하여 경쟁과 협력을 통해 특정 제품이나 서비스 제공에 참여하는 조직의 네트워크입니다. 생태계에 존재하는 각 개체는 다른 개체에 영향을 미치고 영향을 받으며 끊임없이 진화하는 관계를 형성하며 유연성과 적응성이 특성을 결정합니다. 기밀 및 민감한 정보: 회사의 전체 활동, 특히 사업, 연구 개발, 고객, 관련 당사자 및 직원과 관련된 정보 및 문서는 대중에게 공개되지 않습니다.

부패 및 뇌물수수: 개인이 스스로 또는 동의나 비준, 중개자를 통해 자신 또는 제3자를 위해 기한 없이 기능적 의무를 위반하는 작위 또는 부작위 행위에 대해 지분 또는 비지분 가치 항목 또는 그 약속을 제공, 약속, 요청 또는 수락하는 민간/공공 부문의 수동적/능동적 부패 행위입니다.

기부 및 후원: 사회적, 문화적, 판촉 활동 등을 개발할 목적으로 외부 단체가 홍보하는 단체, 사람 또는 이벤트에 재정적, 인적 또는 자산 자원을 할당하는 것입니다.

기업가 정신: 이전에는 존재하지 않았던 조직 노력을 통해 새로운 상품과 서비스, 조직 방식, 시장, 프로세스 및 원자재를 소개할 기회를 발견, 평가 및 활용하는 활동입니다.

환경: 공기, 물, 토양, 천연자원, 동식물, 사람, 외부 공간 및 이들의 상호 관계를 포함하여 조직이 운영되는 자연 환경입니다.

가족 또는 가족 관계: 배우자, 동거인, 직계비속 및 이에 준하는 3촌까지. 정직성: 부패 방지 장벽을 형성하는 개인과 기관 모두가 채택한 일련의 도덕적, 윤리적 원칙과 행동 기준에 부합하는 행동 및 조치입니다.

돈 세탁: 불법적인 출처를 은폐하거나 이러한 범죄의 가해자 또는 참여자가 범죄에 참여하거나 형사처벌을 받는 것을 방지할 목적으로 귀하 또는 제3자가 직접 또는 간접적으로 얻은 일부 전환 또는 이익의 전환 또는 이전을 지원 또는 촉진하는 행위.

예방 원칙: 어떤 행위가 돌이킬 수 없는 공공 또는 환경 피해를 초래할 수 있다면, 반박할 수 없는 과학적 합의가 없는 상황에서 그 입증 책임은 피해를 초래할 수 있는 행위나 행동을 수행하려는 자에게 있다고 결정하는 도덕적, 정치적 원칙입니다. 환경 분야에서의 적용은 주로 과학적, 경험적으로 그러한 피해를 유발하는 것으로 입증되지는 않았지만 부정적인 영향의 증거가 없더라도 예방 조치로써 해당 작업이 수행되어서는 안 되며 그러한 행위로 인해 발생할 수 있는 유해하고 회복 불가능한 영향을 방지하는 것과 관련이 있습니다.

보복: 내부 또는 외부 보고 또는 공개로 인해 업무 관련 상황에서 직간접적으로 발생하며 보고자에게 부당한 재산 피해나 고통 및 괴로움을 야기하거나 야기할 수 있는 작위 또는 부작위(위협 또는 시도 포함). 보복 행위는 각 관련 현지 법률의 조항을 따라야 합니다.

법률 규정: 시민의 권리와 자유를 보호하고, 법과 질서를 유지하며, 국가의 효율적인 기능을 장려하기 위한 정부의 조치를 규정하는 법적, 정치적 시스템, 구조 및 관행입니다.

공급망: 조직에 제품이나 서비스를 제공하는 활동 또는 파트너의 순서입니다.

지속 가능한 개발: 미래 세대가 자신의 필요를 충족할 수 있는 가능성을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 개발입니다.

투명성: 사회, 경제, 환경에 영향을 미치는 결정과 활동에 대한 개방성과 명확하고 정확하며 시의적절하고 정직하며 완전한 방식으로 의사소통을 보장하려는 의지입니다.

내부고발: 직원이나 외부인(내부고발자)이 공공의 이익이나 조직의 완전성과 명성을 위협하는 경우, 공익을 위해 조직, 정부 기관 또는 회사(또는 비즈니스 파트너 중 하나) 활동 내 부정, 부주의 또는 남용을 내부 또는 외부에 공개하는 것입니다.