



행동 강령

CEO 메시지

안녕하세요 Westlake 임직원 여러분,

Westlake는 1986년 설립된 이후 정직성과 직원, 고객, 커뮤니티에 대한 존중을 바탕으로 사업을 운영해 왔습니다. 정직성은 안전, 품질, 경쟁력, 시민의식, 사람 중심의 Westlake 핵심 가치에 내재된 정신으로, 우리의 일상적인 의사결정을 이끄는 중요한 지침입니다. Westlake는 지난 수년간 국제적인 영향력을 확대하면서, 당사가 사업을 수행하는 각 국가와 지역-에서 정직성을 바탕으로 사업-을 운영하고 있습니다.

Westlake의 행동 강령에 따라, 당사는 정직성을 기반으로 제조하는 제품과 자재뿐만 아니라 모든 결정과 행동을 통해 매일 사람들의 삶을 향상시켜 왔습니다. 높은 수준의 윤리를 준수하고 정직하게 사업을 운영하는 것은 Westlake 핵심 정체성의 일부입니다. 행동 강령에 명시된 원칙을 준수함으로써, Westlake는 사업을 운영하는 지역사회에서 당사의 사명을 완수할 수 있습니다.



저를 포함한 모든 고위 임원진은 여러분이 행동 강령에 따른 지침을 따르고, 이를 통해 당사의 정직성을 구현하는 것에 대해 매우 큰 자부심을 느끼고 있습니다. 모든 임직원이 함께 노력한다면, 사업을 우수하게 운영하고 지역사회의 존경을 받을 수 있을 것입니다.

Westlake 행동 강령에 관심을 기울여 주셔서 감사합니다.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Gilson', with a long horizontal line extending from the end.

Jean-Marc Gilson
President and Chief Executive Officer

목차

1절	- 사명.....	1
2절	- 핵심 가치	2
3절	- Q & A	3
4절	- 보건, 안전 및 환경	5
5절	- 당사의 직원	6
	차별 금지	7
	괴롭힘	7
	직장 폭력	8
	개인정보보호	8
	임금, 복리후생 및 근무 시간	8
	이해 충돌	9
6절	- 지속적인 품질 개선	10
	제품 품질 및 안전 표준	11
	회사 자산	11
	정확한 장부 및 기록	11
7절	- 경쟁력.....	12
	독점 금지	12
	내부자 거래	13
	부정부패 방지	13
	국제 거래	14
	기밀 정보	14
8절	- 시민의식.....	15
	공정 거래 및 윤리적 행동	15
	정치 활동	15
	인권	16
	소셜 미디어	16
	외부 커뮤니케이션	16
9절	- 우려 보고	17



사명

Westlake는 화학 물질, 폴리머, 건축 제품과 관련하여 책임감 있는 제조업체이자 글로벌 제공업체라는 데 자부심을 가지고 있습니다. 사람들의 삶의 질을 매일 향상하는 우수하고 지속 가능한 제품 및 서비스를 고객에게 안전하고 신뢰할 수 있는 방식으로 제공하는 것이 바로 우리의 사명입니다. Westlake는 글로벌 고객 및 제공업체의 이익과 주주, 직원 및 사업체가 있는 지역 사회의 이익이

서로 부합할 수 있도록 노력합니다. 안전과 환경에 대한 철저한 책임을 우리가 하는 모든 일의 최우선순위에 두고 있습니다. 우리는 수직 및 수평 통합을 통해 저비용 제조업체로 자리매김하고 제품망 전체에서 가치를 찾기 위해 최선을 다합니다. Westlake는 경제적 부가가치 개념을 고수하며 주주들에게 투자 자본 그 이상의 가치를 돌려주려고 합니다.

핵심 가치

당사의 핵심 가치는 Westlake가 비즈니스를 수행할 때 중심축이 됩니다. 이러한 핵심 가치는 우리가 업무를 수행할 때 사업체와 고객에게 우수한 결과를 가져다 주고, 지역 사회의 존경을 받을 수 있도록 길잡이 역할을 합니다. 당사의 핵심 가치는 다음과 같습니다.



보건, 안전 및 환경(HSE)

직원 및 지역 사회의 보건과 안전 그리고 환경 및 지속가능성 책무는 가장 중요하며 당사가 모든 활동을 진행할 때 최우선 사항으로 강조합니다.



당사의 직원

직원들의 진실성, 창의성, 헌신, 다양성 및 추진력은 당사 탁월성의 동력입니다. 당사는 직원들이 최대 성과를 낼 수 있도록 지원, 계발, 독려하며 존엄과 존중으로 대합니다.



품질 및 지속 개선

회사 로고 Westlake에서 “W”를 만드는 체크 표시 두 개는 우수한 제품과 서비스를 제공하겠다는 당사의 굳은 약속을 상징합니다. 당사는 “지속적인 개선 프로세스”를 집중 실천함으로써 이 약속을 유지할 것입니다.



경쟁력

당사는 매일 글로벌 마켓플레이스에서 사람들의 생활 환경 개선을 위해 노력하고 있습니다. 이를 위해 당사는 혁신적이고도 유용한 제품을 제공하고 비용 관리에 지속적으로 유의하는 가운데 높은 수준의 고객 서비스와 운영 탁월성을 유지합니다.



시민정신

당사는 회사 임직원이 일과 생활을 영위하는 지역 사회를 지원하는 것이 중요하다는 사실을 잘 알고 있으며 지역 사회 발전에 적극 참여하는 것을 우선순위로 삼고 있습니다.



Q & A

Q Westlake 행동 강령이란 무엇입니까?

A Westlake 행동 강령이란 Westlake와 그룹 계열사의 행위 원칙입니다. 뿐만 아니라, 행동 강령은 Westlake의 사명과 가치를 한 곳에 통합하여 직원, 이사, 임원, 고객, 제공업체 및 주주에게 우리가 가장 중요하게 생각하는 것을 알려줍니다. 우리의 선택을 이끄는 기본 원칙을 명시함으로써 지역 사회, 환경, Westlake 그룹에 대한 당사의 약속을 보여줍니다.

행동 강령을 주의 깊게 읽어주시기 바랍니다. 직원들은 항상 행동 강령을 숙지하고 준수해야 합니다. 때때로 Westlake의 행동 강령을 읽고 이해했으며 이를 인정한다는 표시를 하도록 요청받을 수 있습니다. 행동 강령을 읽지 않았거나 인정하지 않았더라도 Westlake에 고용되어 있다는 것은 행동 강령 및 기타 정책을 준수할 책임이 있다는 것을 의미합니다. 행동 강령에 언급된 정책은 회사 인트라넷인 *Westlake Connect*에서 확인할 수 있습니다.

본 행동 강령에서 “Westlake”를 지칭할 때, 당사는 Westlake Corporation, 그 과반수 지분을 소유한 자회사(직접 또는 간접 소유) 또는 Westlake Corporation 또는 그 과반수 지분을 소유한 자회사가 일상적인 운영 통제권을 갖는 합작 회사를 통칭합니다.

Q 행동 강령은 누구에게 적용됩니까?

A 이 행동 강령은 모든 Westlake 직원, 이사, 임원 및 Westlake를 대신하여 비즈니스를 수행하는 모든 사람에게 적용됩니다. 또한 Westlake와 거래하는 모든 사람이 유사한 행동 원칙을 준수할 것을 기대합니다.

직원의 고용 조건에 노사 단체 협약, 노동자 협의체 협약 또는 다른 대표 조직과의 협약을 포함한 기타 고용 조건이 적용될 수도 있습니다. 이 경우 행동 강령은 해당 협약과 함께 적용되어야 하며, 이러한 협약에 명시된 권한을 제한해서는 안 됩니다.

Q 행동 강령의 요점은 무엇입니까?

A Westlake에서 일할 때는 항상 다음을 따라야 합니다.

- 모든 관련 법률 및 규정을 준수합니다.
- 모든 관련 회사 정책, 절차 및 규칙을 준수합니다.
- 모든 불법 또는 비윤리적 행위에 가담하지 않습니다.

Q 행동 강령을 어떻게 사용해야 합니까?

A 행동 강령은 당사의 직원이 선택을 내릴 때 특히 당사의 핵심 가치를 실천해야 한다고 명시하고 있습니다. 행동 강령에 특정 상황이 명시되어 있지 않은 경우에는 모든 관련 법률을 준수하고, 회사 정책 및 절차를 따르고, 불법적이거나 안전하지 않거나 비윤리적인 행위에 가담하지 않아야 한다는 당사의 규정에 따라 행동해야 합니다.

감독자 또는 관리자인 경우, 행동 강령에 따른 추가 의무가 있습니다. 행동 강령에 명시된 윤리적 행동의 모범을 보여야 합니다. 선의로 우려를 표명한 사람에 대해 보복하는 행위는 Westlake의 가치에 위배되므로 절대로 보복해서는 안 됩니다. 선의의 우려를 접수하면 적절하게 대응하고 필요에 따라 문제를 에스컬레이션하는 것이 여러분의 의무입니다.

Q 행동 강령에 명시되지 않은 상황에 처한 경우에는 어떻게 해야 합니까?

A 행동 강령에 모든 질문에 대한 답이 있는 것은 아니며, 업무 수행을 위해 알아야 하는 모든 법률, 규정 또는 정책이 설명되어 있지는 않습니다. 어떤 상황에서든 먼저 선택의 기준이 되는 관련 정책, 절차 및 법률을 살펴보아야 합니다. 법률, 규정 또는 정책에 관해 모르는 부분이 있을 경우 감독관, 다른 관리자 또는 인사부나 법무부에 확인해야 합니다.

Q 행동 강령을 내 국가의 법률에 맞게 조정하려면 어떻게 해야 합니까?

A 당사는 글로벌 회사이므로 사업체가 소재한 다양한 국가의 여러 법률 및 규정을 준수하며 일해야 합니다. 이 행동 강령에 나와 있는 것처럼, Westlake 직원은 업무 진행 과정에서 이러한 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 일부 관할 지역의 법률은 Westlake의 정책보다 더 엄격할 수 있으며, 이 경우 직원은 항상 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

Q 지침을 구하거나 우려를 보고하려면 어떻게 해야 합니까?

A 지침이 필요하거나 누군가 행동 강령을 위반했다고 의심되면 직속 감독관, 다른 관리자, 인사부나 법무부 또는 Westlake의 EthicsPoint 핫라인으로 문의해 주시기 바랍니다. 보고서에 고의로 거짓 정보를 제공하는 것은 용납되지 않습니다. 관련 법률에서 허용하는 경우 익명으로 핫라인에 보고할 수 있습니다. 추가 정보는 “우려 보고” 절을 참조하십시오.

Westlake는 행동 강령 위반 혐의를 철저히 조사할 것입니다. 행동 강령 위반이 입증될 경우 징계 조치(최고 해고까지 가능)가 내려질 수 있습니다.

Q 보복이 무서워 우려를 보고하기 두렵다면 어떻게 해야 합니까?

A Westlake는 우려를 보고한 사람에 대한 보복을 용납하지 않습니다. 보복에는 해고 또는 좌천, 개인의 승진이나 업무 활동 방해, 집단 따돌림 또는 경멸적 언사와 같은 행위가 포함될 수 있습니다. 우려 제기에 대한 보복은 행동 강령에 대한 심각한 위반이며 엄격히 금지됩니다.



보건, 안전 및 환경

“당사는 안전을 최우선으로 강조해왔고 앞으로도 계속 안전은 최우선 과제가 될 것입니다. 안전 확보에 필요한 시간을 단축해야 할 만큼 중요하거나 긴급한 업무는 없습니다. 생명은 소중하고 무엇과도 바꿀 수 없습니다.”



T. T. Chao
Westlake Corporation 창립자



전 세계 모든 Westlake 시설에 있는 당사의 직원은 항상 안전하게 일하고, 방심하지 않으며, 위험을 인식하고, 우려나 안전하지 않은 상태를 즉시 보고해야 합니다. 우리 모두는 서로의 안전을 지키고 상해 및 사고로부터 직장을 보호할 책임이 있습니다. 안전하지 않은 업무를 말아서는 안 됩니다.

당사는 또한 환경 보호를 위해 노력합니다. 지속 가능한 관행의 선두자이자 책임감 있는 환경 청지기가 되기 위해 노력합니다. 더 살기 좋은 세상을 만드는 이니셔티브를 구현하는 데 솔선수범하며, 환경에 미치는 영향을 줄이는 이니셔티브에 투자합니다.

Westlake 직원은 자신이 근무하는 Westlake 시설에 적용되는 보건, 안전 및 환경 요구 사항을 숙지합니다. 자신의 직무에 적용되는 기록 보관 및 보고 요구 사항을 따릅니다. 질문이 있으면 당당히 말하고, 보건이나 안전, 환경 오염과 관련된 사건이나 사고 또는 다른 비준수 관련 상황을 감독관, 다른 관리자, 인사부, 보건, 안전 및 환경 부서 또는 EthicsPoint 핫라인에 즉시 보고합니다.

Westlake는 당사의 직원이 항상 출근할 때와 똑같은 상태로 퇴근하기를 원합니다. 직무를 안전하게 수행하지 못할 정도로 향정신성 물질에 취한 경우에는 출근하지 않습니다.

시나리오: Alan이 근무 중에 사다리를 내려오다가 발목을 접질립니다. 그가 근무하는 부서의 목표 중 하나는 사고율을 낮추고 안전 성능을 개선하는 것입니다. Alan은 이 사고를 보고해야 하나?

답변: 예. 직원은 사고를 즉시 보고해야 하며, 어느 누구도 사고율 감소 목표 때문에 사고를 보고하는 걸 주저해서는 안 됩니다.

시나리오: 기계 운전자 Miguel은 표준 운전 절차를 따르지 않을 경우 상해 발생 위험이 있는 특정 기계를 운전하는 방법에 대한 교육을 받았습니다. Miguel은 기계를 운전할 때 몇 가지 편법을 쓰기로 합니다. 그는 상해를 입지 않았습니다. 아무런 피해가 발생하지 않았으니 Miguel의 행위가 용납될까요?

답변: 전혀 그렇지 않습니다. 직원은 모든 업무를 수행할 때 표준 운전 절차를 따라야 합니다. Westlake의 안전 정책 및 절차에 반하는 편법이나 행위는 용납되지 않습니다. 항상 안전 정책 및 절차에 따라 직무를 수행할 수 있는 시간을 확보하세요.

당사의 직원

Westlake의 정책은 상대방을 존중하고 정중하게 대하는 것입니다. 당사는 글로벌 회사로, 직원들의 의견, 신념 및 배경에 차이와 다양성이 존재한다는 것을 인정하고 이를 존중합니다. 우리 모두는 동료들의 재능과 의견을 존중하여 서로를 배려하는 직장을 지지하고 촉진해야 합니다.

차별, 괴롭힘, 폭력 및 기타 부적절한 행동은 직장에서 근절되어야 합니다. 이는 Westlake는 물론 공급업체 행동 강령에 명시된 제공업체를 비롯하여 Westlake와 함께 비즈니스를 수행하는 업체에도 적용됩니다. Westlake는 개인이 안전하다고 느끼며 품격 있는 대우를 받고 존중을 받는 근무 환경을 제공하기 위해 노력합니다.





차별 금지

Westlake는 사업을 운영하는 모든 지역에서 고용에 대한 차별을 금지하는 법률을 준수합니다. Westlake는 인종, 피부색, 연령, 성별, 성 정체성 또는 표현, 성적 지향, 장애, 종교, 출신 국가 또는 기타 법적으로 보호받는 범주에 따른 구별이나 차별 없이 고용 결정을 내리는 정책을 시행하고 있습니다. 이러한 차별 금지 정책은 고용 관계의 모든 측면(채용, 보상, 복리후생, 교육 및 기타 고용 조건과 조항)에 적용됩니다.

괴롭힘의 예는 다음과 같습니다.

- 인종, 성별 또는 기타 금지된 특성에 근거한 구두 위협, 비방 및 욕설
- 원치 않는 또는 불쾌한 신체적 접촉(예: 껴안기 또는 키스), 신체적 학대 또는 폭력
- 불쾌하거나 외설적인 자료가 포함된 시각적 이미지, 포스터 또는 전자 커뮤니케이션

괴롭힘

당사는 직원, 고객, 공급업체 또는 당사와 함께 비즈니스를 수행하는 모든 사람에 대한 결례를 나타내는 모든 형태의 괴롭힘, 학대 또는 부적절한 행동을 용납하지 않습니다. 괴롭힘은 직장 내부나 외부 중 어디서 일어나든 관계없이 혐악하거나, 불쾌하거나, 공격적인 업무 환경을 조성하는 영향이 있는 경우 Westlake에서 금지됩니다.

개인 또는 그룹을 겨냥한 괴롭힘, 협박 또는 모욕적 행동은 용납되지 않습니다.

시나리오: Maria는 우연히 동료 직원 몇 명이 외국인에 대해 비하하는 말을 들었습니다. Maria는 어떻게 해야 할까요?

답변: Westlake는 개인의 다양한 배경을 존중하는 직장을 장려합니다. Maria는 감독관, 다른 관리자, 현지 인사부 또는 EthicsPoint 핫라인에 보고하는 등 Westlake에서 제공하는 보고 방법을 사용하여 동료 직원의 발언에 대한 우려를 보고해야 합니다.

직장 폭력

Westlake는 안전한 직장을 위해 노력합니다. 이러한 노력의 일환으로 폭력이나 폭력의 위협이 없는 직장을 만들기 위해 노력하고 있습니다. 폭력 행위, 상해 위협 또는 본인의 안전이나 타인의 안전에 대한 우려를 용납해서는 안 되며 즉시 보고해야 합니다.

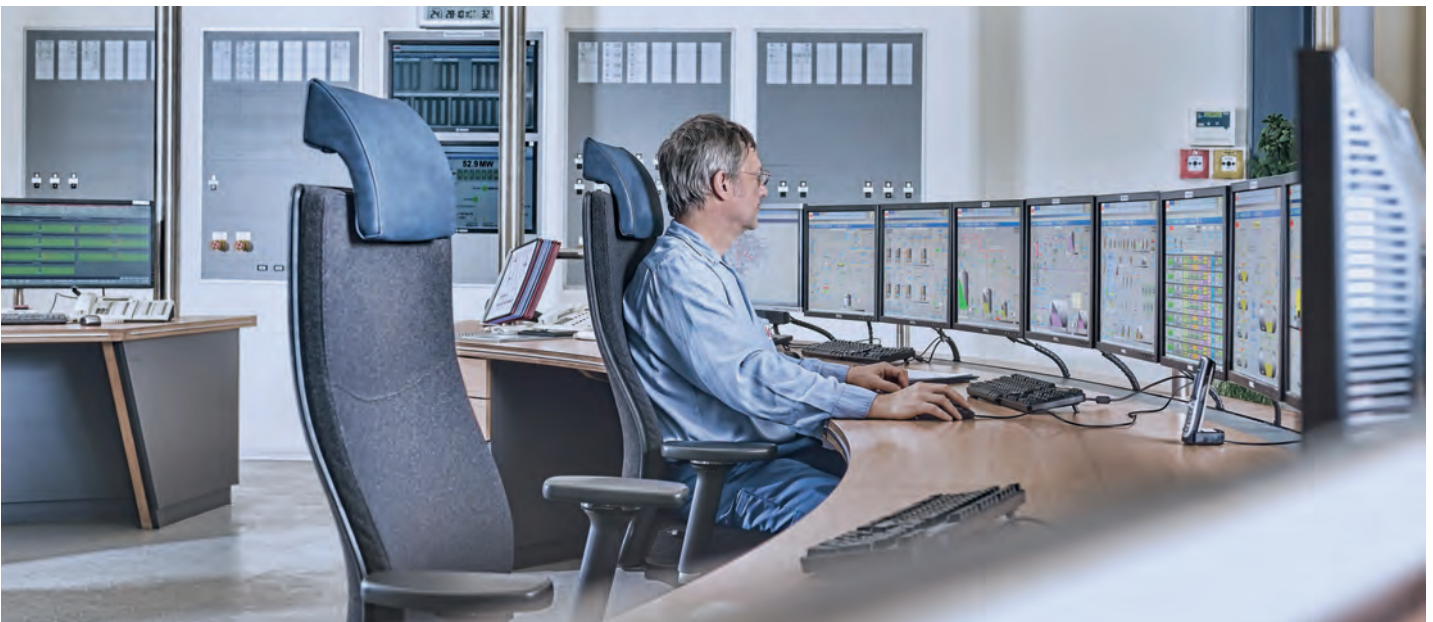
개인정보보호

Westlake는 비즈니스 과정에서 직원이나 다른 사람에 대해 수집한 개인 정보를 보호할 의무를 인정합니다. 개인 정보에는 집 주소, 금융 계좌 번호, 정부에서 발급한 식별 번호 또는 기타 개인 식별이 가능한 정보가 포함될 수 있습니다. 모든 직원은 개인 정보를 안전하게 보관하고 개인 정보의 무단 공개를 방지해야 합니다. 직원, 고객, 공급업체 또는 제공업체에 대한 개인 정보와 Westlake 기밀 정보를 적절한 협약 및 필요한 보호 장치 없이 제3자에게 공개해서는 안 됩니다.

현지에서 적용되는 개인정보보호법은 개인 데이터의 수집, 처리 또는 보존에 관한 엄격한 요구 사항을 적용할 뿐만 아니라 법률 위반 또는 개인 데이터의 부적절한 취급에 대해 상당한 처벌을 가합니다. 따라서 개인 데이터를 항상 빈틈없이 취급해야 합니다. 개인 데이터를 수집하거나 사용할 때는 합법적이고, 공정하며, 투명한 방식을 적용해야 합니다. 관련 법적 요구 사항에 대한 질문이 있으면 법무부에 문의하십시오.

임금, 복리후생 및 근무 시간

Westlake 직원의 임금, 복리후생 및 근무 시간은 모든 관련 법률 및 규정과 법적 구속력이 있는 관련 단체 협약을 따릅니다.



이해 충돌

진실되게 행동하고 실질적인 이해 충돌을 방지해야 하며, 이해 충돌의 징후도 막아야 합니다. 이해 충돌의 예는 다음과 같습니다.

- Westlake와 비즈니스를 수행하거나 Westlake와 경쟁하는 기업에 대한 금융 지분이나 소유 지분이 있는 경우(단, 해당 지분이 상장 회사에 대한 소극적 투자 지분이거나 순 자산의 10% 미만일 경우는 예외).
- Westlake와 비즈니스를 수행하거나 Westlake와 경쟁하는 기업에 외부 고용되는 경우.
- Westlake 자산이나 정보를 사용하거나 Westlake에서의 지위를 이용하여 발견한 기회를 개인적으로 직접 이용하는 경우.
- Westlake와 비즈니스를 수행하거나 Westlake와 경쟁하는 법인에서 비즈니스 기회를 수락하는 경우.
- 거래처, 공급업체, 비즈니스 동료 또는 Westlake와 거래를 원하는 사람으로부터 선물이나 향응을 받는 행위는 Westlake의 선물 및 향응 정책을 위반하는 행위입니다.
- Westlake를 위해 일하는 가족, 동거 파트너, 인척 또는 다른 친척에 대한 관리 책임을 맡는 경우.

직원은 이해의 충돌이나 이해의 충돌로 보이는 문제가 있는 것을 처음 확인한 즉시 해당 문제에 대한 결정에서 손을 떼고 직속 감독관, 인사부나 법무부 또는 conflictinterest@westlake.com에 이 사안을 보고할 책임이 있습니다.

직원은 명백하거나 실질적인 이해의 충돌을 공개해야 합니다. 실질적이거나 명백한 충돌을 공개하지 않을 경우 Westlake 경영진에 의해 행동 강령 위반이 결정되면 행동 강령의 모든 위반 사례와 마찬가지로 징계 조치(최고 해고까지 가능)가 내려질 수 있습니다.

시나리오: 공급업체에서 Zheng Wei에게 희귀한 빈티지 와인 한 병을 줍니다. Zheng Wei는 이 선물을 받아야 합니까?

답변: 희귀한 빈티지 와인 한 병의 가치는 형식적인 가치를 능가할 가능성이 높으며, 통상적인 비즈니스 관행에 부합하지 않습니다. Zheng Wei는 선물을 받아서는 안 되며, 이 제안을 감독관에게 보고해야 합니다.

시나리오: Adam은 시설에서 예정된 이벤트를 위해 케이터링 서비스를 알선하는 일을 담당하고 있습니다. 그는 레스토랑을 소유하고 있는 본인의 형제에게 케이터링 계약을 주려고 합니다. Adam은 레스토랑에 계약을 주기 전에 자신의 형제가 소유자라는 사실을 공개해야 합니까?

답변: 예. Adam은 자신의 형제가 레스토랑을 소유하고 있음을 감독관에게 밝히고 계약 업체 결정에서 손을 떼야 할 책임이 있습니다. 현지 경영진이 상황을 검토하고 Adam에게 진행 방법에 대한 지침을 제공할 것입니다.

지속적인 품질 개선

당사에서 제조하는 제품은 전 세계인의 삶의 질을 높이며, 당사의 가족, 주주 및 지역 사회는 당사가 양질의 제품을 제조할 것이라 믿습니다. 정수에 중요한 파이프부터 식품을 신선하고 안전하게 유지하는 플라스틱 랩, 응급 치료에 사용되는 의료 용품까지, Westlake는 이러한 제품의 기본 요소를 비롯한 많은 물품을 공급하는 데 중요한 역할을 하고 있습니다.

당사는 신뢰할 수 있고 안정적인 파트너로서 항상 진실되게 행동하고 법률과 당사의 핵심 가치를 준수하기 위해 노력합니다.

당사의 평판이나 품질을 위한 노력을 위태롭게 할 수 있는 상황을 목격하게 되면 감독관, 다른 관리자, 인사부나 법무부 또는 Westlake의 EthicsPoint 핫라인에 문제를 보고하십시오.



Westlake 제품은
매일 전 세계
사람들의
삶의 질을
높여줍니다.

제품 품질 및 안전 표준

우리는 당사의 제품이 회사의 품질 절차 및 관련 법률과 규정을 준수하는지 확인해야 합니다. 또한 공급업체는 공급업체 행동 강령에 명시된 대로, 당사에 제공하는 제품과 서비스의 품질과 안전성에 책임을 져야 합니다.

회사 자산

우리 모두는 회사의 자산을 주의하여 사용할 의무가 있습니다. 회사의 자산은 회사를 위해서만 사용해야 합니다. Westlake 자산 (예: 컴퓨터)을 오용하거나, 사무 용품을 업무와 관련 없는 개인적인 용도로 사용하기 위해 집으로 가져가거나, 근무 시간 기록표를 위조하거나, 출장 경비를 허위로 기재하는 등의 행위는 부정 행위나 사기 행위의 예이며 금지됩니다.

정확한 장부 및 기록

정확도는 품질의 한 요소입니다. Westlake는 직원들이 비즈니스의 모든 부분에서 정확한 비즈니스 장부 및 기록을 유지 관리할 것이라 믿습니다. 아무도 거짓, 허위 또는 부정확한 정보를 입력하거나 진실하지 않은 정보를 입력할 수 없습니다. 그렇게 하더라도 피해가 없는 것처럼 보일 경우에도 마찬가지입니다. 직원은 다음을 따라야 합니다.

- Westlake 정책 및 절차를 준수하여 당사의 장부 및 기록이 비즈니스를 정확히 반영하는지 확인합니다.
- 법적 요구 사항 및 관련 기록 보존 일정에 따라 기록을 보존하거나 처리합니다. 질문이 있는 경우 법무부에 문의합니다.
- 소송 대비 자료 보존(litigation hold)에 관한 지침을 따르고 감사, 조사 및 정부 또는 규제 기관 요청에 적극 협조합니다.

시나리오: 회계 그룹에 있는 Amélie는 Westlake 판매 관리자인 친구로부터 1월 10일에 대량 화물이 발송되는데 Westlake에서 청구서 날짜를 12월 31일로 소급해서 기재하도록 고객이 허용하여 해당 화물에 대한 보상을 올해 보너스로 받게 된다는 이야기를 들었습니다. 상품이 다음 연도까지 배송되지 않더라도 Amélie는 해당 매출을 현재 연도에 기록해야 합니까?

답변: 아니요. Westlake에서 사용하는 회계 규칙은 명확합니다. 이러한 규칙을 위반할 경우 심각한 법적 문제가 발생할 수 있고 Westlake의 명성에 누가 될 수 있습니다. Amélie는 매출을 정확하게 기록해야 합니다.

시나리오: Jason이 낮은 pH 수치로 인한 명백한 위반을 보여주는 pH 모니터링 양식을 감독관에게 건네줍니다. 감독관은 Jason에게 pH가 “큰 문제가 아니라며” 수치를 변경할 것을 요청합니다. Jason은 허용 가능하지만 부정확한 pH 수치로 변경해야 합니까?

답변: 아니요. Jason은 낮은 pH 수치를 정확하게 보고해야 합니다. 수치 변경은 정확한 장부 및 기록을 유지 관리한다는 당사의 약속을 위반하는 일일 뿐만 아니라 환경 또는 보건 및 안전 기록 위조는 법률 위반에 해당될 수도 있습니다.

경쟁력

Westlake는 1986년에 창립된 이래로 새로운 시설을 취득 및 건설하고 기존 시설을 확충하면서 지속적인 성장이라는 당사의 사명을 지켜 왔습니다. 루이지애나주 레이크찰스의 공장에서 시작해 전 세계에 사업체를 둔 Fortune 500대 회사가 되기까지, Westlake는 투명성, 견고한 기업 거버넌스 및 정직한 노고의 대가로 성장을 이루었습니다. Westlake는 제품과 고객 서비스뿐만 아니라 정직성과 윤리성에 대해서도 계속 자부심을 가지고 있습니다.

우리는 일상적인 업무에 전념하면서 Westlake의 소중한 평판을 주의하여 보호할 임무를 맡고 있습니다. 불법적으로 또는 비윤리적으로 비즈니스나 이익을 늘리려고 하는 관행을 방지해야 합니다. 이러한 부정한 편법은 법률을 위반할 수 있을 뿐만 아니라 Westlake의 명성을 손상시킬 위험도 있습니다.

독점 금지

독점 금지법 또는 경쟁법에서는 기업과 개인이 부당하게 경쟁을 줄이는 방식으로 행동하는 것을 금지합니다. 경쟁업체와 가격 또는 기타 매매 조건을 담합하는 행위, 경쟁업체와 협력하여 판매 영역 또는 시장을 분배하는 행위, 경쟁을 줄이기 위해 제조, 판매 또는

생산을 제한하는 행위, 경쟁 입찰 과정을 방해하는 행위는 모두 독점 금지 위반의 예입니다. 이러한 행위는 Westlake가 서비스를 제공하고자 하는 고객에게 피해를 주며, 법률과 Westlake 정책에 따라 엄격히 금지됩니다.

정부는 독점 금지 위반에 대해 고액의 벌금 및 과태료를 부과합니다. 독점 금지 사건에 연루된 직원은 형사법상 기소될 수 있습니다.

직원은 항상 다음을 따라야 합니다.

- 가격책정, 생산량, 비즈니스 전략 등 경쟁적으로 민감한 정보의 기밀을 유지합니다.
- 경쟁사로부터 직접 경쟁적으로 민감한 정보를 수락하지 마십시오.
- 경쟁사, 업계 출판물 및 산업 그룹과의 커뮤니케이션이 독과점 금지 문제를 제기하지 않도록 주의하십시오.
- 동업자 조합이나 산업 단체 활동에 참여하기 전에 경쟁업체와 가능한 상호 작용을 관리자와 논의합니다.

독점 금지 준수에 대한 질문이 있는 경우 법무부에 문의하거나 Westlake의 독점 금지 정책을 참조하십시오.

시나리오: Xavier는 Westlake의 구매 담당 직원입니다. 경쟁업체에서 일하는 그의 친구 Mia가 전화를 걸어서 두 회사가 상호 제공업체에서 조달하고 있는 한 제품에 얼마를 지불하고 있는지 물어봅니다. Mia의 질문은 문제가 됩니까?

답변: 예. Xavier는 Mia에게 Westlake가 제공업체에 지불하는 가격을 경쟁업체와 논의하는 것은 Westlake 정책에 위배된다고 말하고 통화 내용을 법무부에 보고해야 합니다.



내부자 거래

내부자 거래법은 회사에 관한 중요한 비공개 정보를 알고 있는 사람이 이러한 정보를 바탕으로 증권을 매매하는 행위 또는 정보 누설, 즉 해당 정보를 타인에게 전달하는 행위를 금지합니다. 비공개 정보이고 합리적인 투자자의 증권 매매에 영향을 줄 수 있다면 해당 정보는 중요한 내부 정보로 간주될 수 있습니다. 비공개 재무 예측, 합병 또는 인수 정보, 매출 또는 수익 성과, 고위 경영진 변화 및 소송이나 정부 조사에 대한 소식은 모두 중요한 내부 정보의 예입니다.

Westlake는 직원이 내부자 거래 및 정보 누설에 가담하는 것을 금지합니다. 어떠한 상황에서도 Westlake 직원은 중요한 내부 정보를 바탕으로 회사의 증권을 매매해서는 안 되며, 중요한 내부 정보를 타인에게 누설해서도 안 됩니다.

부정부패 방지

부정부패 방지법은 의사 결정에 부적절한 영향을 주거나 부적절한 비즈니스 이점을 얻기 위해 가치 있는 것을 제공하거나 약속하는 행위를 금지합니다. 직접 또는 제3자를 통해 공무원과 상호 작용하는 Westlake 직원은 비즈니스 획득 또는 정부 조치에 대한 청탁의 대가로 뇌물이나 어떤 형태로든 보답을 주고받는 행위를 삼가야 합니다. Westlake는 새로운 비즈니스를 획득하거나, 기존 비즈니스를 유지하거나, 다른 어떤 비즈니스 이점을 얻기 위해 뇌물, 리베이트를 사용하는 행위 및 다른 모든 형태의 부정부패를 엄격히 금지합니다. 양질의 제품과 서비스, 진실성, 자유롭고 공정한 경쟁에 대한 Westlake의 약속은 성공의 기반이며 절대 희생되어서는 안 됩니다.

Westlake가 절대 뇌물을 주고받지 않듯이, Westlake를 대표하거나 대리하는 제3자도 뇌물을 주고받을 수 없습니다. 부정부패 방지 준수에 대한 질문이 있으면 법무부에 문의하거나 Westlake의 글로벌 부정부패 방지 준수 정책을 참조하십시오.

시나리오: Westlake는 새로운 국가에 판매를 시작할 예정인데 먼저 수입 허가 및 기타 허가를 받아야 합니다. Lin은 수입 허가 획득을 위해 고용된 컨설턴트로부터 청구서를 받습니다. 청구서에는 거래의 “특수 취급 수수료”가 포함되어 있습니다. 특수 취급 수수료에 대한 증빙 서류나 추가 설명은 없습니다. Lin은 청구서의 지불을 진행해야 합니까?

답변: 아니요. 비정상적인 요금은 추가 조사가 필요한 경고 신호입니다. 컨설턴트는 공무원에게 허가 발급을 위한 뇌물을 주고 나서 Westlake에 뇌물 금액을 청구하는 것일 수 있습니다. Lin은 지불을 진행하기 전에 감독관이나 법무부에 말해야 합니다.



선물을 받는 쪽이든, 주는 쪽이든 선물이 의사 결정에 영향을 주어서는 안 됩니다.



국제 거래

Westlake는 전 세계에 사업체를 둔 글로벌 회사로서 사업체가 소재한 다양한 국가의 수입법 및 수출법을 준수합니다. “수입”은 당사가 구매하는 제품이 다른 국가나 관세 영역에서 배송되는 경우를 말하며, “수출”은 당사가 판매하는 제품이 다른 국가나 관세 영역으로 배송되는 경우를 말합니다. 특정한 사람이나 법인과 비즈니스를 수행하거나 특정 국가에서 비즈니스를 수행하는 것을 금지하는 법도 있습니다.

Westlake의 직원은 국제 거래법을 준수해야 합니다. 발생 가능한 모든 시나리오를 다룰 수는 없지만 국제 거래 준수의 몇 가지 예를 들면 다음과 같습니다.

- 상품을 적절히 분류하고 원산지를 정확히 파악.
- 무역 제재 당사자를 대상으로 한 판매, 구매 또는 다른 비즈니스 행위 금지.
- 제품, 서비스, 기술 또는 기술 정보를 수출하기 전에 적절한 면허 또는 허가 취득.
- 보이콧 금지법 및 규정 준수(해당하는 경우).

거래 준수에 대한 질문이 있는 경우 법무부에 문의하거나 tradecompliance@westlake.com에 이메일을 보내주십시오.

기밀 정보

기밀 정보란 공개되어 있지 않고 Westlake에 경쟁 우위를 제공하는 정보를 말합니다. Westlake의 영업 비밀, 다른 유형의 기밀 정보 및 지적 자산(특허, 상표 및 저작권)을 포함한 기밀 정보는 모두 보호되어야 하는 중요한 기업 자산입니다. 직원은 Westlake의 기밀 정보를 Westlake의 이익을 위해서만 사용할 수 있으며 개인적인 이득이나 Westlake와의 경쟁에는 사용할 수 없습니다. 비즈니스 요구 사항이나 사전 승인 없이 회사의 기밀 또는 독점 정보를 공개하지 마십시오. 마지막으로, Westlake와의 고용 계약이 끝난 후에도 회사의 기밀 정보를 공개하지 않을 의무가 계속된다는 사실을 기억하십시오.

비공개 금융 정보와 공장 운영, 고객 목록, 비즈니스 계획 또는 예측 및 기술 개발에 대한 정보는 모두 공개되지 않도록 보호해야 하는 비공개 기밀 정보의 예입니다.

시민정신

Westlake는 창립 이후로 줄곧 우리가 일하고 거주하는 지역 사회를 지원해 왔습니다. Westlake는 이러한 지역 사회를 더 좋은 곳으로 만드는 데 적극적인 역할을 하는 것을 계속 우선순위로 두고 있습니다. 당사의 직원은 지역 사회에서 회사를 대표하는 사람으로서 업무의 진실성을 위반하지 않도록 항상 윤리적 행동을 준수해야 합니다.

비즈니스 거래 시 정직하고
진실되게 행동하는 것은
고객, 공급업체 및 기타
비즈니스 파트너와의 관계에
중요합니다.

공정 거래 및 윤리적 행동

진실되게 일하기 위해서는 상대방을 공정하고 윤리적으로 대해야 합니다. 우리는 일할 때 항상 정직하고, 솔직해야 하며 당사의 고객, 공급업체 및 기타 비즈니스 파트너를 포함한 다른 사람에게 공정하고 윤리적으로 대해야 합니다. Westlake는 모든 형태의 부당한 처우를 금지합니다. 부당한 처우의 예는 다음과 같습니다.

- 특정 상품이 제조 표준을 준수하지 않는다는 것을 알면서 준수한다고 설명하는 행위.
- 중요한 데이터를 숨기거나, 타당한 사실을 누락하거나, 고객의 계약 체결 결정에 영향을 주기 위해 고의로 거짓 진술을 하는 행위.
- 당사의 제품이나 경쟁업체의 제품을 부정확하게 설명하는 행위.

시나리오: 휴게실에서 한 동료 직원이 다른 동료 직원에게 안전 검수 점검표에서 모든 항목의 상태를 실제로 확인하지 않고 양호 상태로 표기했다고 말하는 것을 한 공장 직원이 우연히 듣습니다. 공장 직원은 자신이 들은 말을 보고해야 하나요?

답변: 예. 안전 검수 점검표에서 나열된 항목의 상태를 확인하지 않고 양호 상태로 표기하는 것은 잠재적 보건, 안전 또는 환경 문제일 뿐만 아니라 비윤리적이며 보고해야 할 사안입니다.

정치 활동

정치 활동에 참여할지 여부는 개인의 선택입니다. 참여는 Westlake의 업무와 별개로 이루어져야 하며, 여가 시간에 사비를 들여서 진행해야 합니다. 법무부에서 승인하는 경우를 제외하고, Westlake는 직원의 개인적인 정치 활동과 관련된 자기 부담금을 배상하지 않습니다. 용지, 복사기, 컴퓨터 또는 전화기와

같은 Westlake 자산을 정치적 이익 증진에 이용할 수 없습니다. 직원은 다른 직원, 고객 또는 제공업체에게 정치 후원 또는 후보자나 정치 단체 지지를 강요해서는 안 됩니다.

Westlake를 대신한 로비 활동이나 정부 계약은 Westlake 법무부 및 기업 홍보부와 조율해야 합니다.

인권

당사는 글로벌 회사로, 다양한 국가와 문화권에 있는 고객, 제공업체, 공급업체 등과 거래합니다. 타인을 존중하며 품격 있게 대우하는 것은 기본 인권이며 모든 문화권에서 적절합니다. 당사가 직원을 소중히 여기는 것처럼, 당사와 제공업체와 공급업체도 해당 업체의 직원을 똑같이 존중하고 배려하며 대해야 합니다. 이것이 의미하는 바는 다음과 같습니다.

- 당사는 공급망에서 인권을 지지합니다.
- 강제 노동, 미성년 노동과 열악한 근로 조건을 규탄합니다.
- 당사는 이러한 형태의 노동에 가담하는 것으로 알려진 사람과는 비즈니스를 수행하지 않습니다.

소셜 미디어

소셜 미디어는 사회에서 점점 중요한 역할을 하고 있습니다. 타인과의 의미 있는 소통에 기여하지만 오용될 경우 직원의 진실성이 도마 위에 오를 수 있습니다.

- 곡해되거나 완전한 피해를 줄 가능성이 있으므로, 직원은 소셜 미디어에 게시물을 올리기 전에 개인과 직장 모두에 미칠 결과를 신중하게 고려해야 합니다.

- 다른 Westlake 직원, Westlake의 경쟁업체, Westlake와 비즈니스를 수행하는 회사나 사람을 위협하거나, 괴롭히거나, 협박하거나, 폄하하기 위한 글이나 이미지를 게시하지 마십시오.
- Westlake의 기밀 또는 독점 정보를 소셜 미디어에 공유하지 마십시오.

외부 커뮤니케이션

주주, 정부 규제 기관, 금융 시장 및 미디어는 상장 회사의 발언을 면밀하게 검토합니다. Westlake 대리인의 커뮤니케이션은 의도하지 않았더라도 회사의 공식적인 발언으로 보일 수 있습니다. 허가받은 직원만 미디어와 대중에게 Westlake에 대해 발언할 수 있습니다. 다음 사항을 기억하십시오.

- 미디어의 정보 요청은 기업 홍보부로 전달합니다.
- 정부 조사 기관 및 법적 요청은 법무부로 안내합니다.
- 산업 단체, 시민 단체 또는 기타 외부 단체에 발표하기 전에 기업 홍보부 및 해당 그룹 부사장의 허가를 받습니다.



우려 보고

Westlake는 정직하고 윤리적인 행동을 지지하며 행동 강령을 위반할 수 있는 비윤리적이거나 기타 부적절한 행동의 즉각적인 보고를 장려합니다. 부적절한 행동을 목격했거나 알게 된 경우 직속 감독관에게 우려를 보고하는 것이 좋습니다. 감독관을 대면하는 것이 불편하거나 감독관이 우려를 적절히 해결해 준 적이 없다고 생각할 경우 다른 관리자, 인사부나 법무부 또는 Westlake의 EthicsPoint 핫라인에 보고할 수 있습니다.



Westlake
EthicsPoint
Hotline

Westlake의 다국어 보고 핫라인인 EthicsPoint (www.westlake.ethicspoint.com)는 연중무휴로 이용할 수 있으며, 직원이나 지역 사회 구성원이 우려를 제기할 수 있게 해줍니다. 미국이나 캐나다에서 전화로 보고하려면 +1 844 205 1170 번으로 전화하십시오. 다른 국가의 발신자는 www.westlake.ethicspoint.com을 방문하고 전화를 통한 우려 보고에 대한 국가별 지침을 따르십시오. 어디서든 온라인으로 보고하려면 www.westlake.ethicspoint.com을 방문하십시오.

Westlake는 어떤 보고 방법이 선택되는지 관계없이 제기된 우려를 최대한 기밀로 취급하고 공개된 정보를 보호하기 위한 조치를 취할 것입니다. 허용되는 경우 익명으로 핫라인을 통해 보고할 수 있습니다. 일부 국가에서는 핫라인을 통해 특정 유형의 문제만 보고하도록 허용합니다. 보고 핫라인을 통해 해결할 수 없는 우려와 관련된 문제일 경우 감독관, 다른 관리자 또는 인사부나 법무부에 우려를 보고하는 것이 좋습니다.

Westlake는 행동 강령 위반 혐의를 철저히 조사할 것입니다. 행동 강령 위반이 입증되면 최대 해고를 포함한 징계가 내려질 수 있으며, 법이 허용하는 경우 보너스 또는 기타 해당 인센티브 보상이 취소되거나 회수될 수 있습니다. 보고서에 고의로 허위 정보를 제공하는 것은 용납되지 않습니다.

Westlake는 우려를 보고한 사람에 대한 보복을 용납하지 않습니다. 직장 문제 보고나 조사 참여에 대한 보복을 받았다고 생각하는 경우 인사부나 법무부 또는 EthicsPoint 핫라인에 즉시 문제를 보고하는 것이 좋습니다. 보고된 보복은 철저한 조사를 받습니다.











Enhancing your life every day[®]

Westlake 본사
2801 Post Oak Blvd.
Houston, Texas 77056 USA

전화: +1 713 960 9111

www.westlake.com

임원이나 이사의 행동 강령 적용 면제는 Westlake 이사회 또는 운영 위원회에서만 결정할 수 있으며, 법률에서 요구하는 경우 공개되어야 합니다.