

Siemens Business Conduct Guidelines

Edition January 2009

Foreword

In the more than 160 years of its existence, our Company has built an excellent reputation around the world. Technical performance, innovation, quality, reliability, and international engagement have made Siemens one of the leading companies in electronics and electrical engineering. It is top performance with the highest ethics that has made Siemens strong. This is what the Company should continue to stand for in the future.

These Business Conduct Guidelines provide the ethical and legal framework within which we want to maintain successful activities. They contain the basic principles and rules for our conduct within our Company and in relation to our external partners and the general public. They set out how we meet our ethical and legal responsibility as a company and give expression to our corporate values of being “responsible – excellent – innovative.”

These Business Conduct Guidelines have been adapted in line with new legal requirements and are based on international treaties on human rights, anti-corruption and sustainability. They are intended to strengthen awareness of the law and moral standards as an integral part of our entrepreneurial actions. The key message is that only clean business is Siemens business.

I call on all employees to live and breathe the Business Conduct Guidelines.

Peter Loescher
President and CEO

January 2009

서언

160년 이상 지속되는 동안 우리 회사는 전 세계적으로 훌륭한 명성을 만들어 왔습니다. 기술적인 성과, 혁신, 품질, 신뢰성 그리고 국제적 참여는 지멘스를 전자 및 전기공학분야의 선도기업 중 하나로 만들었습니다. 높은 윤리의식 아래 최고의 업무수행은 지멘스를 강하게 만들었습니다. 이것은 앞으로도 회사가 계속 표방해야 할 것입니다.

이러한 사업수행지침들은 우리가 보유하기를 원하는 성공적 활동들에 대한 윤리적 그리고 법적 기반을 제공해 줍니다. 이것들은 우리 회사 그리고 외부 파트너 및 대중들과의 관계에 있어서 우리의 업무수행에 관한 기본 원칙들과 규정들을 포함하고 있습니다. 이것들은 어떻게 우리가 기업으로써 우리의 윤리적 그리고 법적 책임을 다할 수 있을 것인지를 설정해 주고, “책임있는 – 탁월한 – 혁신적인”이라는 우리 회사의 가치를 표현해 줍니다.

이러한 사업수행지침들은 새로운 법적 요구에 순응하여 왔으며 인권, 반부패 및 지속가능성 등에 관한 국제적 조약에 근거하고 있습니다. 이것들은 우리 기업활동에 없어서는 안 될 부분으로써 법과 도덕적 기준에 대한 강력한 자각을 의도하고 있습니다. 핵심 내용은 오직 깨끗한 사업만이 지멘스의 사업이라는 것입니다.

저는 모든 직원에게 사업수행지침이 살아 숨쉬기를 기원합니다.

피터 뤼셔
사장 및 최고경영책임자

2009년 1월

Content

Foreword

A. Basic Behavioral Requirements

A.1. Behavior which Complies with Law

A.2. Mutual Respect, Honesty and Integrity

A.3. Responsibility for the Reputation of Siemens

A.4. Management, Responsibility and Supervision

B. Treatment of Business Partners and Third Parties

B.1. Fair Competition and Anti-Trust Laws

B.2. Anti-Corruption: Offering and Granting Advantages

B.3. Anti-Corruption: Demanding and Accepting Advantages

B.4. Political Contributions, Charitable Donations and Sponsoring

B.5. Government Procurement

B.6. Anti-money Laundering

B.7. Trade Controls

B.8. Working with Suppliers

C. Avoiding Conflicts of Interest

C.1. Competing with Siemens

C.2. Sideline Work

C.3. Interests in Third Companies

D. Handling of Company Property

E. Handling of Information

E.1. Records and Financial Integrity

E.2. Confidentiality

E.3. Data Protection and Data Security

E.4. Insider Trading Rules

F. Environment, Safety and Health

F.1. Environment and Technical Safety

F.2. Work Safety

G. Complaints and Comments

H. Compliance Implementation and Monitoring

Further Information and Contacts

Appendix

목 차

서언

A. 기본 행동 요건

A.1. 법규 준수

A.2. 상호 존중, 정직 및 통합

A.3. 지멘스 명성에 대한 책임

A.4. 관리, 책임 및 감독

B. 사업 파트너와 삼자에 대한 대우

B.1. 공정 경쟁 및 반독점법

B.2. 반부패 : 편의 제공 및 수여

B.3. 반부패 : 편의 요구 및 수락

B.4. 정치후원, 자선 기부 및 후원

B.5. 정부조달

B.6. 돈세탁방지

B.7. 무역관리

B.5. 공급업자들과의 관계

C. 이해 상충 회피

C.1. 지멘스와 경쟁

C.2. 부업

C.3. 제3의 기업의 지분

D. 회사 자산 처리

E. 정보의 처리

E.1. 기록 및 재정적 건전성

E.2. 기밀

E.3. 자료 보호 및 자료 보안

E.4. 내부자 거래 규정

F. 환경, 안전 및 보건

F.1. 환경 및 기술 안전

F.2. 작업 안전

G. 불만 및 제안

H. 자율준수 실천 및 모니터링

추가정보 및 연락처

부록

A. Basic Behavioral Requirements

A.1. Behavior which Complies with Law

Observing the law and the legal system in every country where we do business is a fundamental principle for Siemens¹. All employees must obey the laws and regulations of the legal systems within which they are operating in addition to applicable Siemens policies. Violations of the law must be avoided under all circumstances.

Regardless of the sanctions that could be imposed by law, all employees guilty of a violation will be subject to disciplinary consequences because of the violation of their employment duties.

A.2. Mutual Respect, Honesty and Integrity

We respect the personal dignity, privacy, and personal rights of every individual. We work together with individuals of various ethnic backgrounds, cultures, religions, ages, disabilities, races, sexual identity, world view and gender.

Consistent with our corporate principles and with the employment laws of numerous countries in which we work, we do not tolerate discrimination against anyone on the basis of any of these characteristics or harassment or offensive behavior, whether sexual or otherwise personal.

These principles apply to both internal cooperation and conduct towards external partners. We make decisions about those we work with – including personnel, suppliers, customers and business partners – based only on appropriate considerations, not on the basis of inappropriate considerations such as discrimination or coercion.

We are open, honest and stand by our responsibilities. We are reliable partners and make no promises we cannot keep. And we expect our employees to act with integrity.

A. 기본 행동 요건

A.1. 법률 준수 행동

우리가 사업을 하고 있는 모든 국가에서 법률과 사법체계를 준수하는 것은 지멘스의 기본 방침이다. 모든 직원은 그들이 운영하고 적용할 수 있는 지멘스의 정책들 내에서 법률 및 사법체계를 반드시 준수해야 한다. 어떠한 상황하에서도 법률위반은 절대 금지된다.

법률에 의해 예견되는 처벌과 관계없이 위반을 한 직원은 자신의 업무에 대한 직무의 위반으로 인한 징계 조치에 대해 책임을 져야 한다.

A.2. 상호 존중, 정직 및 통합

우리는 개인의 존엄성, 사생활 및 모든 개인의 사적 권리를 존중한다. 우리는 다양한 인종적 배경, 문화, 종교, 나이, 장애, 민족, 성 정체성, 세계관 그리고 성별을 갖는 개인들과 함께 근무한다. 우리의 회사 원칙과 우리가 일하는 수많은 나라의 취업규칙에 따라, 우리는 성적이건 다른 개인적 사유이건 이러한 특성들에 근거한 차별 또는 괴롭힘 또는 공격적 행동을 용인하지 않는다.

이러한 원칙은 사내 및 외부 파트너에 대한 행동 모두에 적용된다. 우리는 – 개인, 공급자, 고객 그리고 사업파트너를 포함하여 – 불합리한 고려에 근거한 것이 아니라 오직 합리적 고려에 근거하여 이러한 차별 또는 강압에 대한 우리의 판단을 도출해 내야 한다.

우리는 개방적이고 정직하며 책임을 가진다. 우리는 지키지 못할 약속은 하지 않는 신뢰성 있는 파트너이다. 그리고 우리는 우리의 직원들이 성실하게 행동할 것을 기대한다.

A.3. Responsibility for the Reputation of Siemens

To a substantial degree, the reputation of Siemens is determined by our actions and by the way each and every one of us presents and conducts himself/herself. Illegal or inappropriate behavior on the part of even a single employee can cause the Company considerable damage.

Every employee should be concerned with maintaining and promoting the good reputation of Siemens in the respective country.

A.4. Management, Responsibility and Supervision

The culture of integrity and compliance in an organization starts at the top. All managers must fulfill their duties of organization and supervision. All managers bear responsibility for all employees entrusted to them. All managers must earn respect by exemplary personal behavior, performance, openness, and social competence. This means, among other things, that each manager must emphasize the importance of ethical conduct and compliance, make them regular topics of everyday business and promote them through personal leadership and training. Each manager must also set clear, ambitious and realistic goals and lead by example.

Managers should permit their employees as much individual responsibility and leeway as possible, while making it clear that compliance is required under all circumstances, at all times. All managers shall also be accessible in case employees wish to raise compliance concerns, ask questions or discuss a professional or personal problem.

These responsibilities of managers do not relieve employees of their own responsibilities. We must all work together to comply with applicable laws and Siemens policies. These specific manager responsibilities are listed here to give employees an idea of the leadership and support they should expect from their superiors.

A.3. 지멘스 명성에 대한 책임

상당부문에 있어 지멘스의 명성은 우리의 행동 및 우리들 모두 각자가 우리를 나타내고 업무를 수행하는 방식에 의해 결정된다. 단 한명의 직원에 의한 부적절한 행동은 회사에 심각한 피해를 유발할 수 있다.

전 직원은 각 국가에서 지멘스의 훌륭한 평판을 유지하고 증진시키는 것에 관심을 가져야 한다.

A.4. 관리, 책임 및 감독

조직 내에서 성실한 문화와 자율준수는 위로부터 출발한다. 모든 관리자는 그들 조직에서의 의무 및 관리 책임을 성실히 수행해야 한다. 모든 관리자는 자신에게 위임된 직원들을 책임진다. 모든 관리자들은 모범적인 행동, 업무수행, 개방성 및 사회적 역량에 의해 존중을 얻어야 한다. 이것의 의미는, 특히 각 관리자는 윤리적 업무수행의 중요성과 자율준수를 반드시 강조해야 하고, 이것들을 일상업무의 보편적 주제로 만들고 개인별 리더십과 교육을 통해 발전시켜야 한다는 것을 의미한다. 각 관리자는 야망과 현실적 목표를 명확하게 설정해야 하고 모범적으로 이끌어야 한다.

관리자는 그들의 직원들에게 가능한 한 많은 개인적 책임과 재량을 허용해야 하고, 어떠한 상황하에서도 항상 자율준수가 요구되어 진다는 것을 명확히 해야 한다. 이러한 관리자의 특별한 책임들은 직원들에게 리더십의 개념을 제공하기 위해 그리고 그들의 상사로부터 기대하여야 하는 것을 알려주기 위해 아래에 목록화 하였다.

It is the responsibility of all managers to see to it that there are no violations of laws within their area of responsibility that proper supervision could have prevented. They still remain responsible, even if they delegate particular tasks.

In particular, the following duties apply to managers:

1. The manager must carefully select employees based on their personal and professional qualifications and suitability. The duty of due care increases with the significance of the task the employee must perform (duty of selection).
2. The manager must give precise, complete and binding instructions to employees, especially with regard to compliance with the law (duty to give instructions).
3. The manager must ensure that compliance with the law is continuously monitored (duty of monitoring).
4. The manager must clearly communicate to employees the importance of integrity and compliance in everyday business. He/she must also communicate that violations of the law are unacceptable and will have employment consequences (duty of communication).

B. Treatment of Business Partners and Third Parties

B.1. Fair Competition and Anti-Trust Laws

Fair competition permits markets to develop freely – with attendant social benefits. Accordingly, the principle of fairness also applies to competition for market share. Every employee is obliged to abide by the rules of fair competition.

Anti-trust evaluation can be difficult, particularly because the rules can differ from country to country and from case to case. For example, in many places special anti-trust law requirements apply to large companies.

그들의 책임범위 내에서 적절한 관리가 문제를 예방하여 법규를 위반하지 않는다는 것을 보여주는 것은 모든 관리자의 책임이다. 심지어 그들이 특별한 임무에 파견되었다 하더라도 이러한 책임은 여전히 존재한다.

특히 다음의 의무가 관리자들에게 적용된다:

1. 관리자는 직원들의 개인적 및 업무적 자질과 적합성에 근거하여 직원들을 신중히 선발해야 한다. 적당한 배려의 의무는 직원들이 반드시 수행해야 할 임무의 중요성에 따라 증가한다(선발의 의무).
2. 관리자는 정확하고 완벽하며 구속력 있는, 특히 법률 규정 준수 측면을 강조하여 직원에게 지시하여야 한다(지시의 의무).
3. 관리자는 법률 규정 준수가 지속적으로 감시되어 지도록 해야 한다(감시의 의무).
4. 관리자는 일상 업무에 있어서 정직 및 자율준수의 중요성에 대해 직원들에게 명확하게 고지를 하여야 한다. 관리자는 또는 법률 위반이 승인되지 않으며 그 결과로 고용에 영향을 주게 된다는 것을 직원들에게 명확하게 고지해야 한다(고지의 의무).

B. 사업 파트너와 삼자에 대한 대우

B.1. 공정 경쟁 및 독점금지법

공정한 경쟁 만이 사회적 이익에 부수하여 시장이 자유롭게 발전할 수 있도록 해 준다. 이에 따라, 공정의 원칙은 시장 점유율 경쟁에도 적용된다.

전 직원은 공정한 경쟁의 원칙을 준수해야 할 의무가 있다.

반독점여부는 규정이 국가마다 사안마다 다르기 때문에 판단에 어려움이 따른다. 예를 들어, 다양한 지역의 특별한 반독점법적 요소들이 큰 기업에 적용된다.

Here are examples of the types of behavior that can lead to a violation of anti-trust laws. Employees may not:

- talk to competitors about prices, output, capacities, sales, bids, profits, profit margins, costs, methods of distribution or any other parameter that determines or influences the Company's competitive behavior with the aim to solicit parallel behavior from the competitor,
 - enter into an agreement with a competitor not to compete, to restrict dealings with suppliers, to submit bogus offers for bidding or to divide up customers, markets, territories or production programs, or
 - have any influence on the resale prices charged by our purchasers, or attempt to make them restrict the export or import of goods supplied by Siemens.
- Moreover, employees may not obtain competitive intelligence by using industrial espionage, bribery, theft or electronic eavesdropping, or communicate knowingly false information about a competitor or its products or services.

B.2. Anti-Corruption: Offering and Granting Advantages

We compete fairly for orders with the quality and the price of our innovative products and services, not by offering improper benefits to others. As a result, no employee may directly or indirectly offer, promise, grant or authorize the giving of money or anything else of value to a government official to influence official action or obtain an improper advantage. The same applies to a private commercial counterparty in a business transaction in consideration for an improper advantage. Any offer, promise, grant or gift must comply with applicable laws and Siemens' policies, and must not raise an appearance of bad faith or unsuitableness. This means that no such offer, promise, grant or gift may be made if it could reasonably be understood as an effort to improperly influence a government official or as a bribe to a commercial

아래가 반독점법에 대한 위반을 가져올 수 있는 행동 예이다.

- 직원들은 경쟁자와 가격, 생산량, 생산능력, 판매, 입찰, 이익, 수익율, 비용, 배급방법 또는 경쟁자로부터 담합행위를 권유하는데 목적을 둔 회사의 경쟁적 행동을 결정하거나 영향을 미치는 어떠한 변수 등에 관해 대화를 나누어서는 안 된다.
- 직원들은 경쟁자와 경쟁을 포기하거나 공급자를 제한하거나, 입찰에 허위제안서를 제출하거나 또는 고객, 시장, 영역, 생산프로그램을 나눠가지는 등의 사항에 대하여 계약을 체결하여서는 안 된다.
- 직원들은 우리 구매자들에게 부과되는 재판매 가격에 영향을 미쳐서는 안되며, 지멘스에 의해 공급되는 수입 또는 수출 물품을 제한하려는 시도를 하여서는 안 된다.

더욱이 직원들은 산업스파이, 뇌물, 절도 또는 전자 도청, 경쟁자 또는 경쟁자의 생산품 또는 서비스에 대한 고의적인 거짓 정보를 이용하여 경쟁정보를 취하려 하여서는 안 된다.

B.2. 반부패: 편의 제공 및 부여

우리는 주문에 있어서 다른 이에게 부적절한 이익의 제공에 의하지 않고 우리의 혁신적인 제품과 서비스의 품질 및 가격으로 공정하게 경쟁한다. 이러한 결과로 어느 직원도 공적 행동에 영향을 미치기 위해 또는 부적절한 이익을 얻기 위해 공무원에게 금전 또는 어떠한 종류의 편의도 직접적 또는 간접적으로 제공, 약속, 공여 또는 허락할 수 없다. 부적절한 이익이라는 조건하에서 사적인 거래에서 사적인 사업 파트너에게도 동일하게 적용 된다. 어떠한 제공, 약속, 공여 또는 선물제공은 적용 가능한 법률 및 지멘스의 정책에 반드시 따라야 하고, 부정직 또는 부적당한 모습으로 발생하지 않아야 한다. 이것의 의미는 만약 공무원에게 부적절하게 영향을 미치려는 노력으로써 또는 지멘스에게 사업 이익을 수여하기 위한 사업 파트너에 대한 뇌물으로써 합리적으로 이해되어 진다면 이러한 제공, 약속, 공여 또는 선물제공을 할 수 없다.

counterparty to grant Siemens a business advantage. The term “government official” is defined broadly to include officials or employees of any government or other public body, agency or legal entity, at any level, including officers or employees of state-owned enterprises and public international organizations. It also includes candidates for political office, political party officials and employees, as well as political parties.

In addition, employees may not give money or anything of value indirectly (for example, to a consultant, agent, intermediary, business partner or other third party) if the circumstances

indicate that all or part of may be directly or indirectly passed on to a government official to influence official action or obtain an improper advantage or to a private commercial counterparty in consideration for an unfair advantage in a business transaction. For that reason, employees responsible for hiring consultants, agents, partners in joint ventures or other business partners must take action as appropriate to:

- ensure that those third parties understand and will abide by Siemens’ anti-corruption policies or comparable equivalents,
- evaluate the qualifications and reputation of such third parties, and
- include appropriate provisions in agreements and contracts designed to protect Siemens.

This applies in particular, but not only if they will have contact with government officials on behalf of Siemens. Finally, each investment decision made by the Company – whether it is the purchase of a controlling interest in a company or a minority interest, or a joint venture arrangement – must be based on a prior compliance check.

B.3. Anti-Corruption: Demanding and Accepting Advantages

Employees are not permitted to use their jobs to solicit,

“공무원”의 정의는 넓게 공무원, 정부 또는 공공단체의 임직원, 종류를 불문하고 대리인 또는 법적 단체, 주정부가 운영하는 기업의 임원, 직원들 그리고 국제 공공기구의 임원, 직원들도 포함된다. 또한 정무직 후보자, 정당관계자, 정당도 포함된다.

추가하여, 만약 전체 또는 일부가 직접적 또는 간접적으로 공무에 영향을 미치기 위하여 또는 부적절한 이익을 얻기 위하여 공무원에게 전달되었거나 또는 사업 거래에 있어서 불공정한 이익을 위한 것이라는 전제하에 사적 사업 파트너에게 전달되었다는 상황을 가리킨다면, 직원들은 금전 또는 어떠한 편의도 간접적으로(예를 들면, 컨설턴트, 대리인, 중개인, 사업파트너 또는 다른 제3자를 통하여) 수여 할 수 없다. 이러한 이유로 컨설턴트, 중개인, 합작투자의 파트너 또는 다른 사업 파트너의 고용에 책임이 있는 직원은 다음과 같은 적절한 행동을 반드시 취해야 한다:

- 지멘스의 반부패정책 또는 이와 유사한 정책에 대해 제3자가 이해하고 준수하게 하여야 한다.
- 제3자의 자격과 평판을 평가하여야 한다.
- 지멘스를 보호하기 위해 작성된 협정 또는 계약에 적절한 조항이 포함되어 있어야 한다.

이것은 특히, 그들이 지멘스를 대신하여 공무원과 접촉하는 경우에도 적용된다.

결론적으로, 회사에 의해 만들어진 각각의 투자 결정은 – 기업의 지배지분 또는 소수지분의 구입이든 합작투자협정이든 – 반드시 자율준수에 대한 점검이 우선되어야 한다.

B.3. 반부패: 편의 요구 및 수락

직원들은 편의를 요구, 수락, 획득 또는 약속 받기 위해 자신의 직책을 이용하여서는 안 된다.

demand, accept, obtain or be promised advantages. This does not apply to the acceptance of occasional gifts of purely symbolic value or meals or entertainment reasonable in value that are consistent with local customs and practices and Siemens policies. Any other gifts, meals or entertainment must be refused.

B.4. Political Contributions, Charitable Donations and Sponsoring

Siemens does not make political contributions (donations to politicians, political parties or political organizations).

As a responsible member of society, Siemens makes monetary or product donations for education and science, art and culture, and social and humanitarian projects. Sponsorships for which Siemens receives advertising are not considered donations, nor are contributions to industry associations or fees for memberships in organizations that serve business interests. Some donations are always prohibited, including donations (1) to individuals and for-profit organizations; (2) paid to private accounts; (3) to organizations whose goals are incompatible with Siemens' corporate principles; or (4) that would damage Siemens' reputation.

All donations must be transparent. This means, among other things, that the recipient's identity and planned use of the donation must be clear and the reason and purpose for the donation must be justifiable and documented. Quasi-donations, meaning donations which appear to be compensation for a service but are substantially larger than the value of the service, are prohibited as violating the principles of transparency.

Sponsoring means any contribution in money or in kind by Siemens towards an event organized by a third party in return for the opportunity to advertise the Siemens brands by, for example, displaying the Siemens logo, being mentioned in the opening or closing addresses, or the participation of a speaker on

이는 납득할 만한 아주 사소한 가치의 흔하지 않는 선물 또는 현지의 관습과 실제 그리고 지멘스의 정책에 합치하는 적절한 가치의 식사나 접대에는 적용되지 않는다. 이를 제외한 어떠한 종류의 선물, 식사 또는 접대는 반드시 거절되어야 한다.

B.4. 정치후원, 자선적 기부 및 후원

지멘스는 정치후원(정치인, 정당, 정치적 결사에 대한 기부)을 하지 않는다.

사회의 책임 있는 구성원으로써, 지멘스는 교육 및 과학, 예술 및 문화, 그리고 사회 및 자선 프로젝트를 위한 현금 또는 제품을 기부한다. 지멘스가 광고를 대가로 받는 후원은 기부로 간주되지 않으며 산업협회 혹은 사업적 이해관계를 제공할 수 있는 단체의 회비를 후원하는 것도 기부로 간주되지 않는다.

(1) 개인, 영리단체에 대한 기부; (2) 개인계정으로 지급하는 기부; (3) 그 목적이 지멘스 사업활동지침의 원칙에 부합하지 않는 단체에 대한 기부; (4) 지멘스의 명성에 상처를 줄 수 있는 기부는 항상 금지된다. 모든 기부는 반드시 투명해야 한다. 이것의 의미는, 특히 수령자의 기본정보, 기부금 사용계획은 반드시 명확해야 하고, 기부의 이유와 목적이 반드시 정당해야 하고 문서화 되어져야 한다. 유사기부, 즉 서비스에 대한 보상으로 보여지지만 실질적으로 서비스의 가치보다 큰 기부로, 투명성의 원칙에 위반되는 것으로서 금지된다. 지멘스를 위한 공정하지 않은 경쟁적 이익을 확보하기 위한 또는 다른 부적절한 목적을 위한 후원을 약속하거나 공여하거나 만들어서는 안 된다.

후원의 의미는 제3자에 의해 기획되어진 행사에 대한 지멘스의 금전 또는 이와 유사한 것을 통한 기여가 지멘스 로고의 전시, 개회식 또는 폐회식에 언급되거나 토론회의 발표자로 참석하거나 행사의 티켓을 통하여 지멘스의 브랜드를 광고할 수 있는 기회를 반대급부로 받는 것을 말한다.

a discussion panel, as well as tickets to the event.

All sponsoring contributions must be transparent, pursuant to written agreement, for legitimate business purposes, and commensurate with the consideration offered by the event host. Contributions may not be promised, offered or made to secure unjustified competitive advantages for Siemens or for other improper purposes, and they may not be made towards events organized by individuals or organizations that have goals incompatible with Siemens' corporate principles or that would damage Siemens' reputation.

B.5. Government Procurement

Siemens competes for contracts from government entities and government-owned businesses around the world. In all of Siemens' dealings and interactions with governments, we act in a manner that is transparent, honest and accurate.

We comply with all applicable laws and regulations related to government procurements, including laws prohibiting efforts to improperly influence government officials.

B.6. Anti-money Laundering

Money laundering is the process of disguising the nature and source of money connected with criminal activity – such as terrorism, drug trafficking or bribery – by integrating “dirty money” into the stream of commerce so that it appears legitimate or its true source or owner cannot be identified.

It is Siemens' objective to conduct business with reputable customers, consultants and business partners who are involved in lawful business activities and whose funds are derived from legitimate sources. We do not facilitate money laundering. All employees must abide by applicable anti-money laundering laws and Siemens' procedures, such as finavigate®, designed to detect and deter suspicious forms of

모든 후원은 반드시 투명하고 문서화된 계약에 의하여 하며, 합법적인 업무목적이어야 하고, 행사 주관자에 의해 제공되어진 대가와 비례하여야 한다. 그리고 지멘스 사업활동지침의 원칙에 부합하지 않는 목적을 가진 개인이나 단체에 의해 기획된 행사, 또는 지멘스의 명성에 상처를 줄 수 있는 행사에 대한 후원도 금지된다.

B.5. 정부조달

지멘스는 전세계에서 정부부처 및 정부가 통제하는 사업계약을 획득하기 위해 경쟁한다. 정부와 관련된 모든 지멘스의 거래 및 상호교류에 있어서, 우리는 투명하고, 정직하고 정확하게 행동해야 한다.

우리는 공무원에게 부적절한 영향을 미치기 위한 노력을 금지하는 법률을 포함한 정부 조달과 관련된 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 준수해야 한다.

B.6. 돈세탁 금지

돈세탁은 “부정한 돈”으로 통칭되는 범죄활동과 – 예를 들면, 테러, 마약밀매, 뇌물- 관련된 자금의 성질과 출처를 숨기는 절차로, 상거래의 흐름 속에서 합법적으로 보이거나 혹은 출처가 진실되어 보이게 하거나 소유자가 누구인지 알 수 없게 하는 것을 말한다. 합법적인 사업활동과 관련되어 있고, 그들의 자금이 합법적인 출처를 가진 훌륭한 고객, 컨설턴트 및 사업파트너와 사업을 수행하는 것이 지멘스의 목표이다. 우리는 돈세탁을 조장하지 않는다. 모든 직원은 적용 가능한 돈세탁 금지법 및 지멘스의 절차 예를 들면, finavigate®, 돈 세탁에 관련된 것으로 의심되는 지급명세, 고객, 기타 거래에 대한 조사 및 방지제도를 준수해야 한다.

payment or customers or other transactions that could involve money laundering. To avoid problems in this area, employees must be attentive to and report suspicious behavior by customers, consultants and business partners. Employees must also follow all accounting, record-keeping and financial reporting requirements applicable to cash and payments in connection with other transactions and contracts.

B.7. Trade Controls

Siemens complies with applicable export controls and customs laws and regulations in the countries where it does business. Export controls generally apply to the transfer of goods, services, hardware, software or technology across certain national borders, including by email. Export control laws may be triggered in connection with direct or indirect exports to or imports from sanctioned countries or parties, who, for example, may be designated based on national security grounds or because of participation in criminal activity. Violations of these laws and regulations may lead to serious penalties, including fines and governmental withdrawal of simplified import and export procedures (interruption of seamless supply chain).

Employees involved in the import and export of goods, services, hardware, software or technology as described above must follow applicable economic sanctions, export control and import laws and regulations and any related policies and procedures established by the business in which they work.

B.8. Working with Suppliers

Siemens as a company expects its suppliers to share Siemens' values and comply with all applicable laws. Furthermore, Siemens expects its suppliers to act in accordance with the following principles, similarly adopted by Siemens, concerning responsibilities vis-à-vis stakeholders and the environment:

-Comply with all applicable laws,

이러한 문제를 방지하기 위해, 직원들은 고객, 컨설턴트, 그리고 사업파트너의 의심스러운 행동에 반드시 주의를 기울이고 보고를 해야 한다. 직원들은 반드시 기타 거래 및 계약과 관련된 현금 및 지급에 대하여 적용 가능한 모든 회계, 기록보관 및 재무보고요소를 따라야 한다.

B.7. 무역관련 통제

지멘스는 사업이 있는 각국의 적용 가능한 무역관련 통제 그리고 관세법 및 규정을 준수해야 한다. 무역관련 통제는 일반적으로 상품의 이송, 서비스, 하드웨어, 소프트웨어 혹은 어떤 국가로의 기술 이전, 이메일을 포함하여 적용된다. 무역통제법은 승인된 국가 또는 당사자 예를 들면 국가안보에 기초하여 지정된 혹은 범죄행위에 관여한 이유로 직접적 또는 간접으로 수출 또는 수입과 관련하여 적용된다. 이러한 법률과 규정의 위반은 단순화된 수입 및 수출절차의 정부차원의 철회(원활한 공급망의 중단)를 포함한 심각한 벌칙을 가져온다. 상품, 서비스, 하드웨어, 소프트웨어 혹은 앞서 기술한 기술의 수입 및 수출에 관련된 직원들은 반드시 적용 가능한 경제적 인가, 수출 및 수입관련 통제법 및 규정 그리고 그들의 업무에 의해 만들어진 관련된 모든 정책 및 절차를 준수해야 한다.

B.8. 공급업자들과의 관계

하나의 회사로써 지멘스는 지멘스의 공급업자들이 지멘스의 가치를 공유하고 모든 적용 가능한 법률을 준수할 것을 기대한다. 더 나아가, 지멘스는 주주 및 환경에 관한 책임에 있어서 지멘스의 공급업자들이 지멘스에 유사하게 적용되어 지는 아래 원칙들에 따라 행동하기를 기대한다.

- 모든 적용 가능한 법률 준수,

- Prohibit corruption,
- Respect basic human rights of employees,
- Comply with laws prohibiting child labor,
- Take responsibility for the health and safety of their employees,
- Act in accordance with applicable statutory and international standards regarding environmental protection, and
- Promote compliance among their suppliers with Siemens' "Code of Conduct for Suppliers."

C. Avoiding Conflicts of Interest

It is the duty of Siemens employees to make business decisions in the best interest of Siemens, not based on their own personal interests. Conflicts of interest arise when employees engage in activities or advance personal interests at the expense of Siemens' interests. Employees must inform their supervisor of any personal interest they could possibly have in connection with the execution of their professional duties.

Employees are not permitted to use, for their own personal contracts or orders, companies with which they have business dealings as part of their activities for Siemens if they could derive any advantage from the personal contract or order. This is particularly applicable if the employee exercises or is capable of exercising a direct or indirect influence upon whether that company receives a contract from Siemens.

A conflict can take the form of a business relationship with, or an interest in, a competitor or customer of Siemens, or participation in sideline activities that prevent employees from being able to fulfill their responsibilities at Siemens. It is important that all employees recognize and avoid conflicts of interest, or even the appearance of a conflict of interest, as they conduct their professional activities.

- 부패 금지
- 인간의 기본권 및 직원 존중
- 미성년 노동금지법 준수
- 그들 근로자의 건강 및 안전에 대한 관리 책임
- 환경보호에 관한 적용 법률 및 국제표준에 따르는 행동
- 그들의 공급업자와 함께하는 지멘스의 "공급업자 행동강령" 자율준수 증진활동.

C. 이익 충돌의 회피

지멘스 직원들의 의무는 직원들 개인의 이익에 근거하여 업무결정을 내리는 것이 아니라, 지멘스의 최고의 이익추구를 위한 업무결정을 내리는 것이다. 이익 충돌은 직원들이 지멘스 이익관련 비용에 관련되어 활동하거나 개인적 이익을 우선할 때 발생한다.

직원들은 반드시 그들의 상사에게 그들의 직업적 무수행과 관련되어 발생할 수 있는 개인적 이익에 관해 보고 해야 한다.

직원들은 만약 그들이 개인적 계약이나 주문에서 어떠한 이익을 얻을 수 있다면 그들 업무활동 있어 지멘스와 사업적 거래를 하는 회사들을 이용하도록 허락되어지지 않는다. 이것은 만약 그 회사가 지멘스로부터 계약을 받건 안받건 간에 직원들이 직접적 또는 간접적인 영향력을 행사하거나 행사할 수 있다면 더 특별하게 적용된다.

갈등은 사업적 관계, 경쟁사 또는 지멘스의 고객 또는 직원들에게 지멘스에 대한 그들의 임무를 수행할 수 있게 하는 것을 막는 부업활동의 참여 모습으로 나타날 수 있다. 모든 직원들이 그들의 직업적 활동을 수행함에 있어 이익갈등 또는 이익 갈등의 출현을 인식하고 피하는 것은 중요하다.

C.1. Competing with Siemens

An employee may not operate or assist a company that competes with Siemens or engage in any competing activities.

C.2. Sideline Work

Employees may not engage in sideline work that competes with Siemens. Before employees may engage in other sideline work for remuneration they must notify Siemens and seek written permission. Occasional writing activities, lectures, and comparable occasional activities are not considered sideline work. Permission will not be granted if it is detrimental to the interests of Siemens. Permission may be refused if employees have dealings in the course of their official Siemens' duties with the company in question. Previously granted permission may be revoked on these grounds as well.

C.3. Interests in Third Companies

Employees who directly or indirectly hold or acquire a stake in a competitor company must disclose this fact to their personnel department if this stake gives them the opportunity to exert influence on the management of that company. It can be assumed, as a general rule, that the possibility of exerting influence on the management exists when a stake exceeds 5% of a competitor company's total capital.

Employees who directly or indirectly hold or acquire an interest in a Siemens business partner or a company in which Siemens has ownership shares also have to disclose this fact to the personnel department responsible, if they have dealings with the business partner or company in the course of their official duties or if they will hold a position in that company. For shares in listed companies, this applies only if the interest exceeds 5% of total equity.

Once an interest in a third company has been disclosed, the Company may take suitable measures

C.1. 지멘스와 경쟁

직원은 지멘스와 경쟁관계에 있거나 경쟁활동에 관여하는 회사를 돕거나 운영할 수 없다.

C.2. 부업활동

직원들은 지멘스와 경쟁관계에 있는 부업활동에 종사할 수 없다. 직원들은 보수를 위한 다른 부업활동에 종사하기 전 반드시 지멘스에 보고하거나 서면승인을 받아야 한다. 비정기적인 글쓰기 활동, 강연 그리고 동종의 비정기적인 활동들은 부업활동으로 여기지 않는다. 만약 그것이 지멘스의 이익에 손실을 입히는 것이면 승인되지 않을 것이다. 만약 직원들이 소송 중인 회사에 관련된 지멘스의 직무상의 의무를 처리하고 있는 중이라면 허가는 거절되어 질 것이다. 이전에 허락 되어진 허가는 이러한 것에 근거한다면 취소되어질 것이다.

C.3. 제3의 기업의 지분

경쟁사에 직간접적으로 이해관계를 얻거나 유지할 수 있는 직원들은 만약 이러한 이해관계가 그들에게 그 회사의 경영에 영향을 주는 기회를 준다면 그들의 인사부서에 이러한 사실을 밝혀야 한다. 이해관계가 경쟁자 전체자산의 5%를 초과할 때 경영에 영향을 미칠 가능성은 존재하고 이것은 일반적인 규칙에 따라 추정 되어질 수 있다.

지멘스의 사업 파트너 또는 지멘스가 지배지분을 가지고 있는 회사들에 직간접적으로 주식을 얻거나 유지할 수 있는 직원들은 만약 그들이 그들의 공식적 직무 중에 있는 회사 또는 사업 파트너와 거래하고 있거나 그 회사에서 그들의 지위를 유지 할 것이라면 이러한 사실을 대응할 수 있는 인사부서에 공개해야 한다.

일단 제 3의 기업에 대한 지분이 공개되어지면, 회사는 이익충돌을 제거하기 위해 적절한 조치를 취할 것이다.

to eliminate any conflict of interest.

D. Handling of Company Property

There are many devices and pieces of equipment in Siemens offices and workshops, such as telephones, copying machines, computers, software, Internet/Intranet, machines and other tools, including e-mail and answering machine systems. These are only to be used for Company business and not for personal gain. Exceptions, and payment if applicable, can be agreed upon locally, provided that the use of Siemens property does not:

- relate to any illegal activity,
- cause an actual or perceived conflict of interest, or
- lead to significant added costs, disruption of Siemens business or other adverse effects for the Company, including by interfering with an employee's assigned duties or the assigned duties of other employees.

In no case may information be retrieved or transmitted that furthers or incites racial hatred, glorification of violence or other criminal acts, or contains material which is sexually offensive within the respective culture. Employees are not permitted without the consent of their supervisor to make records, files, video or audio recordings, or reproductions using Siemens equipment or facilities if the activity is not directly related to Company business.

E. Handling of Information

E.1. Records and Financial Integrity

Open and effective communication requires accurate and truthful reporting. This applies equally to relationships with investors, employees, customers and business partners, as well as with the public and all governmental offices.

Siemens is also required to maintain sound processes and controls so that transactions are executed

D. 회사자산의 처리

지멘스의 사무실과 공장에는 이메일과 자동응답시스템을 포함한 전화기, 복사기, 컴퓨터, 소프트웨어, 인터넷/인트라넷 통신망, 기계 그리고 기타 공구들과 같은 많은 장치들과 장비들이 있다.

이것들은 개인적인 이익을 위해서가 아닌 회사 업무를 위해서 사용되어 져야 한다. 예외적으로, 비용이 지불되거나 현지에서 동의되어질 수 있는 것을 제외하고는, 다음의 경우에 지멘스의 자산을 제공하는 것은 허용되지 않는다:

- 불법적 활동에 관련된 것들
- 이익갈등이 실제로 일어나거나 인지되는 경우
- 심각한 추가비용이 야기되어 지거나 지멘스 업무에 혼란이 야기되거나 또는 회사에 불리한 효과가 야기되는 경우, 그리고 직원들에게 배정된 직무 또는 다른 직원들의 배정된 직무를 간섭하는 것을 포함한다.

어떠한 경우에도 인종 증오, 폭력 찬양, 또는 기타 범죄 행위를 고무하거나 각각의 문화적 배경 안에서 성적인 공격이 되는 자료들을 포함하는 정보는 검색 또는 전송될 수 없다. 직원들은 만약 그 활동이 회사 사업에 직접적으로 관련되어지지 않았다면 지멘스사의 장비, 또는 편의시설을 사용한 기록, 자료, 비디오 또는 오디오 기록 또는 복제를 만드는 것은 그들 상사의 허가 없이는 허락되어지지 않는다.

E. 정보처리

E.1. 기록 및 재정적 건전성

개방적이고 효과적인 의사소통은 정확하고 믿을 수 있는 보고를 요구한다. 이는 공공과 모든 정부부서뿐만 아니라 사업 파트너들과 고객들 직원들, 투자자들과의 관계에 있어서도 동등하게 적용된다.

지멘스는 또한 공정한 절차와 통제를 유지하기를 요구되어 진다. 그러기 위해서는 거래들이 관리감독의 허가에 따라 이행 되어 져야 한다.

according to management's authorization. Siemens must also prevent and detect unauthorized use of Siemens assets. All Siemens employees are required to make sure that the Siemens books and records they create or are otherwise responsible for are:

- complete,
- accurate,
- honestly reflect each transaction or expenditure, and
- are timely and in accordance with applicable accounting rules and standards

whether or not the information will be included in a public filing or provided to a government agency. Such books and records include all data, certifications and other written materials provided for financial reporting and disclosure purposes as well as materials collected for other purposes. These also include internal expense records (such as expense account reports).

E.2. Confidentiality

Confidentiality must be maintained with regard to Siemens' internal confidential or proprietary information that has not been made known to the public. Non-public information from or concerning suppliers, customers, employees, agents, consultants and other third parties must also be protected in accordance with legal and contractual requirements.

Confidential or proprietary information may include, in particular:

- details concerning a company's organization and equipment, prices, sales, profits, markets, customers and other matters of business,
- information on manufacturing or research and development, and
- internal reporting figures.

The obligation to maintain confidentiality extends beyond the termination of the relevant relationship, since the disclosure of confidential information could cause harm to Siemens' business, clients or customers no matter when it is disclosed.

지멘스는 또한 자사의 자산의 허가되지 않은 사용을 인지하고 예방해야 한다. 모든 지멘스 직원들은 그들이 만든 지멘스의 장부와 기록을 확실히 할 것이 요구되어 진다. 그렇지 않은 경 혹은 직원들은 장부와 기록을 다음과 같이 해야 할 책임이 있다:

- 완벽하게
- 정확하게
- 각각의 거래 또는 지출경비를 정직하게 반영하고
- 시기 적절하게 그리고 적용 가능한 회계규칙과 기준들을 따라야 한다.

어찌되었건 정보는 공적인 기록에 포함되지거나 또는 정부 부서에 제공되어질 것이다. 다른 목적을 위해 수집된 자료를 포함한, 자료, 인증서, 그리고 다른 문서화된 자료를 포함하는 이러한 장부와 기록은 재정적 보고 및 공개 목적으로 제공되어 진다. 이것들은 또한 내부의 지출 기록들을 포함한다(지출 계좌 보고서와 같은).

E.2. 기밀

지멘스의 내부 기밀 혹은 공공에게 알려지지 않은 독점적 정보와 같은 기밀은 반드시 보관되어져야 한다. 공급업자, 직원, 고객, 중개인, 컨설턴트와 다른 제3자로부터의 비공식적인 정보는 법률과 계약상의 요구와 관련되어 보호되어 져야 한다.

기밀 혹은 독점적 정보는 다음을 포함한다. 특히:

- 회사의 조직과 장비, 가격, 판매, 이익, 시장, 고객들과 다른 사업적 재료와 관련된 세부사항들
- 제조에 관련된 정보 또는 연구개발과 관련된 정보
- 내부 보고 수치.

기밀정보의 공개는 언제 그것이 공개 되어지건 간에 지멘스의 사업, 고객들에게 해로움을 야기시킬 수 있기 때문에 기밀을 유지하기 위한 의무는 거래관계가 종료된 후에도 적용된다.

E.3. Data Protection and Data Security

Access to the Intranet and Internet, worldwide electronic information exchange and dialogue, and electronic business dealings are all crucial to the effectiveness of each and every one of us, and for the success of the business as a whole. However, the advantages of electronic communication are tied to risks in terms of personal privacy protection and data security. Effective foresight with regard to these risks is an important component of information technology management, the leadership function, and also the behavior of each individual.

Personal data may only be collected, processed, or used insofar as it is necessary for pre-determined, clear, and legitimate purposes. In addition, personal data must be maintained in a secure manner and appropriate precautions should be taken when transmitting it. High standards must be ensured with regard to data quality and technical protection against unauthorized access. The use of the data must be transparent for those concerned and the rights of those concerned must be safeguarded with regard to use and correction of information and, if applicable, to objections pertaining to blocking, and deletion of information.

In some jurisdictions (such as the European Union) there are strict laws and regulations pertaining to the collection and use of personal data, including data on others, such as customers or business partners. All employees must abide by such laws, to the extent they are applicable, to protect the privacy of others.

E.4. Insider Trading Rules

People who have inside information with regard to Siemens or another company, such as a customer, supplier or joint venture partner whose securities are admitted to trading on a stock exchange or an organized securities market, are not allowed to trade in these companies' securities or in financial instruments

E.3. 자료 보호 및 자료 보안

인트라넷과 인터넷으로의 접근, 세계적인 전자적 정보교환 및 대화, 전자사업거래, 이들은 우리들 각각의 효율성 및 전체적인 사업의 성공을 위한 중요한 요소들이다.

그러나 전자통신의 장점은 개인 사생활 보호 및 자료 보안 측면에서 위험과 연결되어 있다. 이들 위험과 관련된 효과적인 전망은 정보기술관리, 리더쉽 기능 및 각 개인의 행동의 중요 요소이다.

개인자료는 선결된 명확하고 합법적인 목적을 위한 범위 안에서만 수집, 가공, 사용 되어진다. 게다가, 개인자료는 그것을 전송할 때 적절한 주의와 안전한 방식에 의해 유지 되어져야 한다. 높은 기준은 인가 받지 않은 접속에 대해 기술적 보호와 자료 품질과 관련하여 보증되어져야 한다. 자료의 사용은 이러한 염려에 대해 투명해야 하고 이러한 염려에 대한 권리는 정보수집과 사용, 만약 적용가능 하다면, 차단에 속하는 장애와 정보의 삭제에 관련되어 보호 되어져야 한다.

(유럽연합과 같은) 어떤 재판권에 있어서, 고객 또는 사업파트너와 같은 다른 이들에 관련된 자료를 포함하는 개인 자료의 사용과 수집에 관련된 엄격한 법과 규칙들이 있다. 모든 직원들은 그들이 적용 가능한 연장범위까지 다른 이들의 사생활을 보호하기 위해 그러한 법을 준수해야 한다.

E.4. 내부자 거래규정

주식시장 혹은 조직된 보안시장에서의 거래가 허가된 지멘스 또는 다른 회사의 고객, 공급업자 또는 합작투자 파트너의 보안에 관한 내부정보를 가진 사람은 이러한 회사들의 보안 또는 이 회사들의 보안에 있어 직 간접적으로 연관된 재정상의 문서를 거래하도록 허락되어지지 않는다(내부자 보안).

the prices of which depend directly or indirectly on these companies' securities (insider securities). Inside information is any specific information which is not public knowledge relating to Siemens or such other issuer of insider securities, which, if it became publicly known, would likely have a significant effect on the price of the insider security. Such likelihood exists if a reasonable investor would view the information as likely to have an impact on the price of the security. It would also exist if a reasonable investor would take the information into account in making an investment decision.

Inside information may be acquired as a result of an employee's position and responsibilities or inadvertently, and includes non-public information about such things as:

- financial results,
- financial plans or budgets,
- dividend changes,
- significant mergers or acquisitions,
- divestitures,
- particularly important contract awards or strategic plans,
- major developments in litigation,
- technical or product developments,
- major management changes, joint ventures and major business agreements, or
- business relationships.

In order to avoid even the appearance of a violation of the insider trading rules by the members of the uppermost management level, these individuals may generally effect no transactions in Siemens' securities in the time from two weeks prior to the end of a quarter or fiscal year until two days subsequent to publication of quarterly or fiscal-year-end results. The same applies to employees of Siemens whose activities or function gives them access to financial results or other material information that is not yet public. Inside information must not be disclosed or made available to

내부 정보는 내부 보안의 가격에 중요한 영향을 가지고 있는 지멘스 또는 내부 보안의 다른 결과와 관련된 공적 정보가 아닌 어떤 명확한 정보들이다. 그러한 가능성은 만약 정당한 투자자들이 보안의 가격에 영향력을 미치는 정보들은 볼 수 있다면 존재할 것이다. 또한 정당한 투자자들이 투자 결정을 하는데 있어 그 정보를 계좌에 적용한다면 그러한 가능성은 존재한다.

내부정보는 직원들의 직위와 책임, 부주의의 결과로 얻어지거나 다음과 같은 비공식적인 정보들을 포함한다.

- 제정상의 결과물들
- 제정상 계획 또는 예산
- 배당이익의 변경
- 중요한 인수합병
- 사업분할
- 특별히 중요한 계약체결 또는 전략
- 소송에 대한 중요한 소식
- 기술적 또는 생산적 발전
- 주요 경영 변화, 합작투자 및 주요업무협약
- 사업관계

최고경영자들에 의해 내부 거래 규정 위반이 나타나지 않도록 하기 위해서는 이러한 개개인들은 회계연도 또는 분기말 이주 전부터 마지막 회계연도 또는 뒤따르는 발표가 있기 이를 전까지 지멘스사의 보안에 관한 업무처리에 일반적으로 영향을 미치지 않는다. 그들의 활동과 직무가 그들에게 아직 공표되지 않은 재정적인 결과 또는 다른 물질적 정보의 접근이 가능한 지멘스의 직원들에게 같은 것이 적용된다. 내부 정보는 승인권자의 허가 없이 제3자에 의해 이용되어 질 수 없고 발표 되어서는 안 된다.

a third party without authority to do so. The disclosure of inside information is unauthorized whenever it is made outside the normal scope of an insider's work functions or professional duties, or in fulfilling other duties on behalf of the issuer. This applies both to information disclosed within Siemens and to information disclosed outside Siemens, including to journalists, financial analysts, customers, consultants, family members, or friends. Furthermore, employees must always make sure that insider-relevant information is secured or kept under lock and key so that unauthorized persons cannot gain access to it.

Persons who have inside information are not allowed to recommend that a third party acquire or dispose securities for which that information is relevant, or to otherwise induce a third party to do so.

Managers can be held personally liable for damages in some cases if an employee violates insider trading rules and proper supervision could have prevented the violation.

Additional or special insider trading rules and local law have to be complied with, as applicable.

F. Environment, Safety and Health

F.1. Environment and Technical Safety

Protecting the environment and conserving natural resources are high priorities for our Company. Through management leadership and employee commitment, Siemens strives to conduct its operations in a manner that is safe for the environment and continually improves environmental performance. A worldwide environmental management system has been implemented by Siemens to ensure observation of the law and sets high standards for this purpose.

Beginning at the product development stage, environmentally compatible design, technical safety and health protection are fixed as targets.

내부정보의 공개는 내부자의 담당업무 또는 특별한 임무의 일반적 범위를 벗어난 것이거나 또는 문제 제기자를 대신하여 수행되는 경우 승인되지 않는다. 이는 지멘스 안에서 발표 되어지는 정보나 저널리스트, 제정 분석가들, 고객들, 고문, 가족구성원 또는 친구들을 포함한 지멘스 밖에서 발표되어지는 정보에도 적용된다. 게다가, 직원들은 항상 내부관련 정보는 승인되어지지 않은 사람이 접근할 수 없도록 보안 되어지고 열쇠로 잠겨져야 함을 명심해야 한다. 내부정보를 가지고 있는 사람은 제3자가 관련된 정보를 유포하거나 처리하게 추천하도록 또는 제3자가 그러하도록 야기시키는 것은 허락되어지지 않는다.

만약 직원들이 내부 무역 규칙을 어기거나 적절한 관리감독이 위반을 예방할 수 있다면 관리자들은 일부 사건에 있어서의 손해에 대해 개인적인 책임이 있다.

부가적 또는 특별한 내부자 거래 규정과 현지법률은 적용 가능하다면 준수되어야 한다.

F. 환경, 안전 및 보건

F.1. 환경 및 기술 안전

환경 보호 및 그 자원의 보존은 우리 회사 최우선 목표 중 하나이다. 경영리더십과 직원들의 헌신을 통해, 지멘스는 환경을 지키고 지속적으로 환경업무성과를 향상시키는 방법 내에서 경영을 수행해 나아가는데 힘쓰고 있다. 법률을 준수하고 이러한 목적을 위한 높은 수준의 기준을 정립하기 위해 전 세계적으로 환경경영시스템은 지멘스에 의해 수행되어져 왔다.

제품개발단계에서 시작되는 환경친화적 디자인, 기술적 안전 및 건강보호 등은 목표로 고정되어 있다.

모든 직원들은 그들 자신의 행동을 통해 이러한 목표에 기여하여야 한다.

All employees must contribute to these goals through their own behavior.

F.2. Work Safety

Protecting the health and safety of employees in the workplace is a high priority for Siemens. It is the responsibility of everyone to foster Siemens' efforts to conduct its operations in a safe manner. The responsibility vis-à-vis employees requires the best possible accident-prevention measures, and applies to:

–the technical planning of workplaces, equipment and processes

–safety management, and

–personal behavior in the everyday workplace.

The work environment must conform to the requirements of health-oriented design. All employees must constantly be attentive to work safety.

G. Complaints and Comments

All employees may lodge a complaint with their supervisor, their compliance officer, personnel manager or some other person/unit designated for this purpose or with an existing internal works council. Circumstances which point to a violation of the Business Conduct Guidelines are to be reported to the Chief Compliance Officer, the Compliance Officer responsible for the Sector, Division, Regional or Corporate Units, the "Tell Us" Helpdesk or the Siemens Ombudsman. There is a special process for handling complaints related to accounting practices. All complaints can be submitted both confidentially and anonymously, and all complaints will be investigated. Corrective measures will be implemented if necessary. All documentation will be kept confidential to the extent permitted by law. No reprisal of any kind against complainants will be tolerated.

F.2. 작업 안전

사업장에서 직원들의 건강과 안전 보호는 지멘스의 최우선 가치이다. 안정적인 방법으로 지멘스의 사업이 운영되도록 하려는 지멘스의 노력을 촉진하는 것은 모든 직원의 의무이다. 책임과 양립하여 직원들은 최선의 사고예방 대책을 요구한다. 그리고 다음이 적용된다.

- 작업장, 설비 및 절차에 있어서 기술적 계획

- 안전관리

- 일상의 작업장에서의 개인적 행동.

근무 환경은 건강 중심의 설계 요건들에 부합되어야 한다. 모든 직원들은 항상 안전에 유념해야 한다.

G. 불만 및 제안

모든 직원은 자신의 상관, 자율준수 책임자, 인사부 서장 또는 이러한 목적을 위해 지명된 다른 사람/조직 혹은 기존의 내부 노사협의회에 불만을 제기할 수 있다. 사업수행지침에 위반하는 환경들은 Chief Compliance Officer, Sector, Division, Regional, 혹은 회사단위 자율준수 담당자, 헬프데스크, 지멘스의 옴브즈맨에게 보고되어 진다. 회계실제와 관련된 불만은 특별한 절차에 의해 다루어 진다. 모든 불만은 비밀 및 익명으로 제출될 수 있으며, 모든 불만은 조사되어 질 것이다. 필요할 경우 시정조치가 실행될 것이다. 모든 문서는 법인 허용하는 한도에서 넓게 기밀로 보관될 것이다. 불만에 대한 어떠한 종류의 보복도 허용되지 않는다.

H. Compliance Implementation and Monitoring

The management of Siemens throughout the world shall actively foster the widespread distribution of the Business Conduct Guidelines and see to it that they are implemented.

Compliance with the law and observance of the Business Conduct Guidelines shall be monitored worldwide in all Siemens companies on a regular basis. This shall be done in accordance with applicable national procedures and legal provisions.

An extensive compliance organization is in place at the level of Siemens, the Sectors, Divisions and Regions to ensure that the Siemens compliance program is enforced.

Further Information and Contacts

Integrity is at the heart of all our actions. These Guidelines define what “integrity” means for our business. But they can’t tell the whole story or answer every question.

Siemens’ Compliance Intranet Web Site

<https://cpsps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance> provides additional information – including company-wide, frequently asked questions, training materials and other aids – that add content-related specifics to these Guidelines.

If a Siemens employee is not sure what the right thing to do is in a specific case, there are many sources of information available to help, including the employee’s supervisor, Sector, Division, Regional or Corporate Compliance Officer and the Compliance Helpdesk’s “Ask Us”, which is available on the Siemens Intranet.

<https://xenios.os.fth.sbs.de/compliance/question.do?dispatchAction=new>

Moreover, if an employee has discovered a case of possible misconduct, various options are available to report it. These include not only an employee’s supervisor and compliance officer but also the

H. 자율준수 이행 및 모니터링

전 세계에 걸쳐 지멘스의 경영은 사업수행지침의 광범위한 배포를 활동적으로 조장할 것이며, 실행되어지는 것을 볼 수 있다.

법규 및 사업수행지침 준수는 정기적으로 모든 지멘스의 회사에서 세계적으로 감시되어야 한다. 이는 해당 국가의 절차 및 법률 규정에 따라 수행 되어져야 한다.

광범위한 자율준수조직은 지멘스 자율준수 프로그램을 강제하기 위해 지멘스의 수준별 적재적소에 위치하고 있다.

추가정보 및 연락처

성실은 우리의 모든 행동의 중심에 있다. 본 지침은 우리의 사업에 있어서 “성실”의 의미가 무엇인지 정의한다. 그러나 본 지침에서 전체적인 배경 설명과 질문에 대한 답을 할 수 없다.

지멘스 자율준수 인트라넷 웹사이트

<https://cpsps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance>는 본 지침의 내용과 관련된 추가적인 정보를 - 회사현황을 포함하여, 자주 묻는 질문, 교육자료 및 다른 도움들 - 제공한다.

만약 지멘스의 직원들이 특별한 경우에 어떻게 행동하는 것이 옳은 것인지 확신이 없을 때, 직원들의 상사, Sector, Division, Regional or Corporate Compliance Officer를 포함하여 직원들에게 도움을 줄 수 있는 많은 정보가 있다. 그리고 자율준수 헬프데스크의 “Ask Us”도 아래 사이트를 통해 이용할 수 있다.

<https://xenios.os.fth.sbs.de/compliance/question.do?dispatchAction=new>

추가로, 만약 직원들이 잘못된 업무수행 가능성이 있는 사례를 발견한 경우, 이것을 보고하기 위한 다양한 제도가 있다.

Compliance Helpdesk's "Tell Us", now available 24/7 by phone and external Internet, and the Siemens Ombudsman.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

Appendix

Conventions and Recommendations of International Organizations

In addition to the laws and regulations of individual countries, there are a number of Conventions and Recommendations from international organizations which are noteworthy. Although these documents are primarily addressed to Member States and not directly to companies, they nevertheless function as important guidelines for the conduct of multinational companies and their employees. Siemens supports the requirements of these conventions and recommendations.

Siemens is a member of the United Nations Global Compact and regards its ten principles, as well as the rules laid down in the framework agreement of the International Metalworkers' Federation (IMF), as binding for the entire Company. Otherwise, the Company's internal arbitration arrangements apply.

Siemens is also committed to embracing, supporting and enacting, within its further sphere of influence, the set of core values in the areas of human rights, labor standards, the environment, and anti-corruption included therein as an integral part of its business strategy and operations.

In line with its Global Compact commitment Siemens therefore expects its employees, suppliers and business partners around the globe to recognize and apply particularly the standards of the:

직원들의 상사, 자율준수책임자뿐만 아니라 자율준수 헬프데스크 "Tell Us", 24시간 7일내내 이용가능한 전화 및 외부 인터넷, 그리고 지멘스의 옴브즈맨 제도를 이용하면 된다.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

부록

국제기구의 협약 및 권고사항

각국의 법률과 규정뿐만 아니라, 주목할 만한 많은 수의 국제기구의 협약 및 권고사항이 있다. 이러한 것들은 회원국에 대하여 우선적으로 적용되고 회원국들의 기업에 대하여는 직접적으로 적용되지 않음에도 불구하고, 이것들은 많은 국가의 기업 및 그들의 직원들에게 중요한 사업수행지침으로 작용한다.

지멘스는 유엔글로벌컴팩(UNGC)의 회원이며 이 기구의 10개의 원칙들 뿐만 아니라 가입회사에 대하여 구속력이 있는 국제금속노동자연맹(IMF) 기본협정에 근거한 규정이 적용된다. 그렇지 않은 경우, 회사의 내부 중재 조치가 적용된다.

지멘스는 또한 지멘스의 추가적인 세력범위 안에서 사업전략 및 운영에 절대적으로필요한 인권, 근로기준, 환경, 반부패분야 등이 포함된 핵심가치를 설정하고 채택하고, 지지하고, 제정하는데 전념하고 있다. 글로벌컴팩의 책임을 다하기 위해, 지멘스는 전세계에 있는 직원들, 공급업자들 그리고 사업파트너가 특히 아래의 기준을 인식하고 적용하기를 기대한다:

-Universal Declaration of Human Rights (1948) and European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (1950)
-ILO (International Labor Organization) Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977) and ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work (1998) (specially with following issues: elimination of child labor, abolition of forced labor, prohibition of discrimination, freedom of association and right to collective bargaining)
-OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2000)
-"Agenda 21" on Sustainable Development (final document of the basic UN-conference on environment and development, Rio de Janeiro (1992)
-UN Convention Against Corruption (2005)

- 세계인권선언(1948), 유럽인권협약(1950)
- 다국적 기업과 사회적 정책에 관한 ILO(국제노동기구) 삼자간 원칙 선언, 1997과 직장에서의 기본적인 원칙 및 권리에 대한 ILO 선언, 1998(특히 다음의 주제에 대해: 어린이 노동의 제거, 강압적인 노동의 폐지, 차별의 금지, 결사의 자유 및 단체 교섭권):
- 다국적 기업을 위한 OECD(경제협력개발기구) 지침 (2000)
- 지속 가능한 개발에 대한 "의제 21"(환경 및 개발에 대한 기본적인 UN-회의의 최종 문서), 리오 데 자네이로(1992)
- 유엔반부패협정(2005)