

INTERSIL CORPORATION

기업 행동 규범

2013 년 11 월

intersilTM

머리말

이 기업 행동 규범(이하 “행동 규범”)은 윤리적인 사업 방식에 대한 Intersil Corporation의 원칙과 표준을 이해하도록 돕기 위해 마련된 것입니다. 이 행동 규범은 Intersil의 모든 임직원과 이사진에게 적용되며, 공급업체, 컨설턴트, 도급업체 및 Intersil에 서비스를 제공하도록 임시로 임명된 기타 인원 모두에게도 적용됩니다.

Intersil 및 전 세계의 Intersil 자회사는 높은 법적, 윤리적 원칙과 고려 사항에 일치하게 사업을 수행합니다. 이런 원칙을 준수하는 것은 책임 있는 기업 시민이라는 Intersil의 세계적인 평판을 유지하는 데 매우 중요하며, 전세계에서 가장 존경 받는 최고 반도체 기업이 되려는 당사의 목표를 달성하는 데 꼭 필요한 것입니다. Intersil의 원칙과 문화의 핵심은 개인적인 책임입니다. 당사는 Intersil과 관련된 각 사람이 옳고 그른 것을 구분할 수 있을 뿐만 아니라 항상 옳은 행동을 선택할 것으로 기대합니다. 모든 사업상 결정을 내릴 때, 이 행동 규범에 규정된 윤리성 및 준법성 원칙을 따라야 합니다. 이런 원칙을 위반하는 것일 가능성이 있는 행위를 관찰하거나 알게 되면 무엇이든 보고하는 것도 우리의 책임입니다.

어떤 규정도 업무 중에 직면하게 되는 모든 윤리적 결정을 예상할 수는 없습니다. 따라서 윤리적인 의미가 있을 수 있는 문제에 대해 의문이 있으면 항상 각 부서 또는 법률부에서 지침을 구해야 합니다. 이 행동 규범은 의문 사항에 대한 답을 얻는 데 도움이 되도록 마련된 통로 및 절차를 밝혀 줍니다. 이 행동 규범은 특정한 사안 별로 그 동안 만들어진 Intersil의 기업 정책(Corporate Policies)을 대체하려는 것이 아닙니다.

이 행동 규범을 위반하는 것은 심각한 문제이며, 그로 인해 당사자나 Intersil이 민사상의 책임을 지게 되거나 형사 기소의 대상이 될 수도 있습니다. 이 행동 규범을 주의 깊게 읽고, 이해하지 못하는 내용에 대해 질문을 하는 것은 중요합니다. 각자 Intersil의 탁월한 평판을 지키고 증진시켜야 할 자신의 개인적인 책임을 이해하고 받아들여야 하며, 항상 옳은 일을 하는 것에 대해 자부심을 가져야 합니다.

이 행동 규범에는 국제연합 세계인권선언(United Nations Universal Declaration of Human Rights), 국제 사회적 책임 기구(Social Accountability International, “SAI”)

SA8000 표준, 윤리적 상거래 이니셔티브(Ethical Trading Initiative), 국제노동기구(“ILO”) 협약, 전자산업계 행동 규범(Electronic Industry Code of Conduct, “EICC”), 유엔 글로벌 컴팩트(United Nations Global Compact, “UNGC”) 및 기업 사회 준수 이니셔티브(Business Social Compliance Initiative, “BSCI”) 행동 규범에 포함된 원칙이 들어 있습니다.

목차

	<u>페이지</u>
머리말	1
목차	3

기업의 사회적 책임

이해관계자에 대한 의무	5
A. 임직원	5
B. 주주	5
C. 고객	6
D. 공급업체	6
고용 문제	6
비밀 정보	8
A. 비밀유지계약	8
B. 저작권이 있는 자료	9
C. 특허 제품	9
D. 소프트웨어	9
정확한 기록 및 통신문	10
환경, 건강 및 안전	10
지역사회 활동	14
정치 참여	15
주식 거래	16
독점 금지 / 불매운동 금지	16
수출 통제	17
뇌물수수 방지	17
관리 시스템	19

보편적 인권	20
윤리	22

직원의 책임

회사 자원의 올바른 사용	23
이권 충돌	24
A. 외부 활동	24
B. 선물 및 향응	25
C. 가족 및 친구	27
규정준수, 징계 및 보고	28

기업의 사회적 책임

이해관계자에 대한 의무

A. 임직원

Intersil(이하 “당사”라고도 함)은 모든 임직원이 기울이는 노력을 소중히 여기며 개인을 존중합니다. 직원 기록을 비밀 정보로서 보호하는 것, 직원의 사생활을 존중하여 불필요하게 침해하지 않는 것, 그리고 업무에 관련된 직원들의 목표를 최대한 지원하는 것이 포함됩니다. 기업으로서 Intersil 은 직원들에게 영향을 미치는 문제를 신속하게, 그리고 충분히 직원들에게 알리고 직원들의 생각과 염려하는 점들에 귀기울일 것을 약속합니다.

Intersil 은 만족스러운 업무, 그리고 안전하고 쾌적한 업무 환경을 마련하기 위해 노력합니다. 세계 어느 곳에서 운영을 하든 간에, Intersil 은 경쟁력이 있고 공정한 급여와 혜택을 제공합니다. Intersil 은 직원에게 전문 직업인으로서 발전을 계속할 수 있는 기회를 마련해 줍니다.

Intersil 은 고용과 관련하여 공정하고 형평성이 있습니다. Intersil 은 Intersil 이 사업을 하는 지역사회의 다양한 인구 구성을 적절하게 반영하는 인력을 구성하기 위해 노력합니다. 경쟁이 매우 치열한 글로벌 시장의 현실로 인해 Intersil 이 특정한 사업 지역의 활동 규모를 줄이거나 단계적으로 철수해야 할 필요가 있는 경우, Intersil 은 영향을 받는 직원들을 존중하며 그들이 적절한 대우를 받게 할 것입니다.

Intersil 은 직원들의 건강과 안전을 증진시키고 보호할 것을 약속합니다.

B. 주주

이윤은 Intersil 의 지속적인 존립 및 회사에 의지하고 있는 모든 사람의 복지에 매우 중요합니다. Intersil 은 튼튼한 재정 상태를 유지하면서 주주 가치를 증진하기 위해 노력합니다. Intersil 은 주주 가치는 만족하는 충성 고객이 있어야 실현되는 것이라고 믿으며, 고객의 만족은 직원들이 만족하는 마음으로 효율적으로 일하는 것과 직결된다고 확신합니다.

Intersil 는 주주들에게 최상의 이익이 된다고 생각하는 것을 실천하려고 노력하며, 주요 조치와 결정이 있으면 해당 법률에 따라 적시에 공지합니다.

C. 고객

Intersil 의 고객은 안전하고 질높고 친환경적인 제품을 포함하여, 성능이 뛰어난 아날로그 솔루션을 사용할 수 있어야 합니다. Intersil 의 모든 일상 활동의 사업상 초점은 고객 만족도, 우수한 가치, 그리고 우수한 제품을 통해 시장 주도적 위치를 차지하고 유지하는 것입니다. 끊임 없는 개선을 통해 우수한 능력을 유지하기 위하여 Intersil 은 성능이 뛰어난 아날로그 제품에 대한 연구조사, 설계 및 개발에 상당한 투자를 하고 있습니다.

Intersil 은 모든 고객 관계에서 높은 윤리적 표준을 유지하며 Intersil 의 가치관, 즉 “모든 사업을 정직하고 성실하게 수행한다”는 가치관을 고수합니다.

D. 공급업체

Intersil 은 공급업체를 공정하게 선택하며, 공급업체들과의 모든 사업 거래에서 정직합니다. 구매 결정은 경쟁력 있는 가격, 품질, 수량, 납품, 서비스 및 평판과 같은 기준을 근거로 내려집니다. 공급업체들의 윤리적이고 친환경적인 표준 및 업무 방식도 구매 결정에 영향을 미치며, 공급업체들은 이 행동 규범을 준수해야 합니다. Intersil 의 목표는 제품 품질 및 Intersil 의 장기적인 이익에 가장 긍정적인 영향을 미치는 자재와 서비스를 조달하는 것입니다.

고용 문제

Intersil 은 모든 직원들에게 업무 수행에 도움이 되는 환경을 마련해 주기 위해 노력하고 있으며, 스스로 출중한 기량을 갖추고, 창조적으로 일하며, 솔선하여 활동할 뿐만 아니라, 새로운 문제 해결 방안을 탐구하고 사업 기회를 찾아내도록 돕습니다. 각 직원은 쾌적하고 안전하며 생산적인 업무 환경, 즉 모든 직원과 도급업체가 공정한 대우를 받으며 존중 받는 환경을 조성하고 유지할 책임이 있습니다.

우리 모두는 자신의 생각과 염려하는 점을 정직하고 투명한 방식으로 전달하려고 노력해야 합니다. 우리는 직접적이면서도 건설적인 비평을 해야 하며, 같은 맥락에서 다른 사람들의 솔직한 의견을 기꺼이 받아들여야 합니다. 문제 해결 능력과 팀으로 효율적으로 일하는 능력을 발전시키는 것은 중요한 과제이며, 항상 노력해야 할 과제입니다.

팀을 구성하는 각 직원의 다양한 배경, 경험, 관점, 그리고 재능을 존중하는 것은 모든 것의 토대를 이루는 가치관입니다. Intersil 은 개인이나 집단에 대한 차별대우, 괴롭힘 또는 모욕적인 행위를 용인하지 않습니다. Intersil 은 인종 및 성별에 관계 없이 각 사람과 집단에는 차이가 있음을 인정하며, 넓은 의미에서 포용의 원칙을 지키기 위해 노력합니다. 우리는 모두 각자 차이점을 이해하는 법을 배워야 하며, 보다 혁신적인 아이디어 및 보다 나은 문제 해결 방안을 찾아내는 데 모두가 함께 기여한다는 점을 알고 있어야 합니다. 자신의 기술과 관점이 이 과정에 도움이 될 수 있는 방법을 찾아내고 자신의 개인적인 영역에서 발전해야 할 필요가 있음을 인정하기 위해 노력하는 것이 중요합니다.

다른 직원들에 대한 우리의 책임에는 자신의 업무 장소에서 환경, 건강 및 안전과 관련된 회사의 표준을 지킬 수 있도록 자신의 역할을 하는 것도 포함됩니다. 건강 및 안전 관련 표준의 중요한 한 가지 구성 요소는 불법 마약과 관련이 있습니다. Intersil 은 당사 시설 내에서 불법 마약을 사용하거나 판매하거나 소지하는 것을 용인하지 않습니다.

Intersil 은 직원이 귀중한 자산이라고 생각하며, Intersil 의 성공에 기여할 직원을 유치하고 근속시킬 수 있는 작업장 분위기를 유지할 것을 약속합니다. 이 방침에 일치하는 방식으로 Intersil 의 정책은 인종, 피부색, 종교, 성별, 연령, 출신 국가, 신체 장애 상태 또는 연방, 주 또는 지방 법률에서 보호하는 기타 단체의 소속 여부에 관계 없이 직원 모집, 채용, 승진 및 기타 인사 조치를 합니다.

Intersil 은 차별대우를 용인하지 않으며, 해당 수사 기관에 합법적인 차별대우 민원을 제기하거나 제기하는 일에 연루된 직원에 대한 보복 행위도 허용하지 않습니다. 또한, Intersil 의 정책은 차별대우와 괴롭힘이 없는 업무 환경을 마련하는 것이며, 모든 직원이 이 정책을 준수할 것으로 기대합니다. 괴롭힘에는 직원의 성별, 인종, 출신 민족, 성적 지향, 신체 또는 정신 장애, 연령, 임신, 종교, 군복무 상태, 출신 국가 또는 기타 법적으로

보호를 받는 상태를 이유로 해당 직원에 대해 자행되는 품위를 손상시키는 행위, 모욕적인 행위, 당황하게 만드는 행위, 위협하는 행위 등과 그 외의 행위가 포함됩니다.

Intersil 은 원하지 않는 성적 접근이나 신체적인 접촉, 성적인 성향의 몸짓이나 표현, 그리고 성적인 성향의 사진, 만화, 농담 또는 기타 자료를 보여주는 행위를 금합니다. 또한, 성희롱을 거부 또는 항의하거나 그에 대해 불만을 표현하는 직원에 대한 보복 행위도 금합니다.

자세한 내용은 Intersil Policy PB2-01, Equal Employment Opportunity and No-Harassment(동등한 취업 기회 및 괴롭힘 금지)을 참조하십시오.

비밀 정보

정보는 기업의 중요한 자산입니다. 부주의로 사업 정보나 기술 정보를 제 3 자에게 공개하게 되면 경쟁업체가 중요한 문제의 기술적인 해결책을 알게 되거나 비용이 많이 드는 연구 개발 활동을 생략해도 되므로 경쟁업체에게 도움을 주게 될 수 있습니다. 경쟁업체가 우리가 출시하려고 하는 것에 대해 아주 막연하게라도 느끼게 되면 우리보다 앞서 나갈 수 있으므로 Intersil 이 고객에게 차지할 수 있었던 우위가 상쇄될 수 있습니다. 경쟁업체나 업계의 다른 기업들로부터 중요한 사업 정보나 기술 정보를 받는 행동에도 상당한 위험 부담이 따릅니다. Intersil 이 그 분야에서 진행하던 내부적인 개발 활동에 방해가 될 수 있기 때문입니다. 제 3 자가 제공하는 민감한 정보나 독창적인 아이디어를 부적절하게 취급하면 신뢰를 잃게 되고 배상 책임을 지게 될 수 있습니다. Intersil 은 다른 사람에게 속하는 비밀 정보를 관리하도록 위임을 받으면 Intersil 의 자체 비밀 정보를 취급하는 것과 동일한 보호 수단을 적용하여 취급하도록 규정합니다. 자세한 내용은 Intersil Policy PB1-03, Confidential Information Control(비밀 정보 관리)를 참조하십시오.

A. 비밀유지계약(“NDA”)

Intersil 직원들이 Intersil 의 독점 정보 및/또는 비밀 정보가 공개되는 대상자에게 Intersil 의 표준 비밀유지계약에 서명을 하고 이를 보존할 것으로 기대합니다. NDA 와 관련하여 지원이 필요하면 계약/법률부의 자문을 받아야 합니다.

엔지니어링 설계에서부터 직원 기록, 또는 고객이나 경쟁업체가 당사에 위탁한 데이터에 이르기까지 다양한 독점 정보 및 비밀 정보에 접근할 수 있는 직원들은 그 정보를 비밀로 유지하기 위해 모든 주의 조치를 취해야 합니다. Intersil 의 사업에 대해 공개적으로, 즉 식당이나 항공기에서 이야기하거나 휴대폰으로 이야기할 때 매우 주의해야 합니다. 비밀 자료를 팩스를 이용해 전송할 때 특히 주의하십시오. Intersil 의 독점 정보와 비밀 정보를 보호해야 할 책임은 Intersil 에서 퇴사한 후에도 계속된다는 점을 기억하십시오.

B. 저작권이 있는 자료

Intersil 직원들이 업무를 수행하면서 사용하는 많은 자료는 저작권 관련 법의 보호 대상입니다. 몇 가지 예를 들면, 책자, 소프트웨어, 교육 자료, 오디오/비디오 테이프, 무역 간행물 및 잡지가 있습니다. 저작권 소유자 또는 저작권 소유자가 승인한 대리인의 허가 없이 저작권이 있는 자료를 재생산, 배포 또는 수정하는 것은 법으로 금지될 것입니다. 비평, 의견 제시, 뉴스 보도, 보고, 교육, 연구 등의 목적을 위하여 사용할 수 있는 공정한 사용 예외 조항이 있습니다. 그 용도가 상업적인지 여부, 그러한 사용으로 인해 저작권이 있는 저작물의 시장 가치가 받는 영향 등의 여러 가지 요인을 고려해야 합니다. 모든 질문은 법률부에서 답변하도록 말하십시오.

C. 특허 제품

미국 및 외국 법역의 특허 관련 법률의 보호 대상인 제품을 인가 받지 않고 복사, 제조, 사용, 판매 또는 수입하는 것은 금지됩니다. 모든 질문은 법률부에 말하십시오.

D. 소프트웨어

Intersil 이 라이선스를 부여한 컴퓨터 소프트웨어는 저작권 법률의 보호 대상이며 개인용, 회사의 업무용 또는 고객용으로 불법 복사해서는 안됩니다.



정확한 기록 및 통신문

기록 관리 및 통신문과 관련된 법률, 법규 및 Intersil 정책에서는 기업회계기준("GAAP")에 따라 Intersil 의 재무제표, 기록 및 명세서에 모든 자산과 채무를 올바르게 설명하고 Intersil 의 모든 거래를 정확하게 반영할 것을 요구합니다. 또한, 그러한 기록과 통신문은 허위 정보나 오도하는 정보를 포함해서는 안 되며, Intersil 의 기록 보유 정책 및 모든 적용 법률에 따라 보관할 것을 요구합니다.

특히 재무 정보, 경상비, 일반관리비 비율, 이윤 및 기술 데이터를 포함하는 모든 통신문은 회사 정책에 따라 정확하게 작성되어야 합니다.

Intersil 은 책임 있는 사업 결정을 내리기 위하여 정보를 정직하고 정확하게 기록 및 보고할 것을 요구합니다. 그 중에는 품질, 안전 및 인사 관련 기록이 포함되며, 모든 재무 기록도 포함됩니다.

모든 재무제표, 기록 및 계좌에는 거래 및 사건이 정확하게 나타나야 하며, 요구된 회계 원칙 및 Intersil 의 내부 관리 시스템에 적합해야 합니다. 허위나 인위적으로 기입해서는 안 됩니다. 지불을 한 경우, 증빙 문서에 명확하게 기재된 목적으로만 사용할 수 있습니다. 자세한 내용은 Intersil Policy PB5-02 에 나오는 해외 부패행위 금지법(Foreign Corrupt Practices Act, "FCPA")에 따른 기록 관리 요구사항을 참조하십시오.

모든 사업 기록 및 통신문은 명확하고 신뢰할 수 있으며 정확해야 합니다. 사업 기록 및 통신문은 종종 소송, 정부 조사 및 매체를 통해 공개됩니다. Intersil 은 과장, 화려한 표현, 어림짐작한 내용, 법적인 결론 및 사람이나 회사에 대한 경멸적인 표현이나 묘사를 피합니다. 이것은 이메일 및 "사적인" 기록이나 메모를 포함하여 모든 종류의 통신문에 적용됩니다. 기록은 항상 Intersil 의 기록 보유 정책에 따라 보유 및 파기해야 합니다. 자세한 내용은 Intersil Policy PB1-11, Records Retention Policy(기록 보유 정책)을 참조하십시오.

환경, 건강 및 안전

Intersil의 정책은 환경 보호 원칙에 일치하는 방식으로 사업 활동을 수행하는 것입니다. 그 중에는 오염 예방, 보수적인 희소 자원 관리 및 재사용과 재활용을 중심으로 한 적절한 폐기물 처리가 포함됩니다. Intersil 및 Intersil의 직원들은 해당되는 모든 환경 관련 법률과 법규의 자구 및 의도에 일치하게 회사를 운영할 것을 약속합니다.

또한 안전하고 건강에 도움이 되는 업무 환경을 조성하여 유지하는 것도 Intersil의 정책입니다. Intersil은 인지된 위험 요소가 없는 상황에서 책임감이 있는 방식으로 모든 사업 활동을 수행하고 해당되는 모든 건강 및 안전 규정을 준수하기 위해 노력합니다. 모든 Intersil 직원들이 환경, 건강 및 안전 (“EHS”) 규정을 준수하고 관리해야 할 책임을 이해하고 있을 것으로 기대합니다. 모든 직원들은 자신의 직무와 관련하여 이 정책 및 환경, 건강 및 안전 관련 법률과 법규의 자구와 의도를 준수해야 합니다.

Intersil은 다음 **건강 및 안전 표준**을 준수합니다.

1) 직업상 안전

작업장에서 안전 위험 요소(예: 전기 및 기타 에너지 공급원, 화재, 차량, 추락 사고 등의 위험 요소)에 작업자가 노출되는 것은 적절한 설계, 엔지니어링/관리 통제, 예방 정비와 안전한 작업 절차(락아웃/태그아웃 절차 포함), 그리고 지속적인 안전 교육으로 통제해야 합니다. 위험 요소를 이런 수단으로 적절하게 통제할 수 없는 경우, 작업자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호 장구를 제공해야 합니다. 안전에 대해 염려되는 점을 신고하는 작업자를 징계해서는 안됩니다.

2) 비상 대응 상태

비상 상황 및 사건이 발생할 가능성이 있는 요소를 찾아내어 평가해야 하며, 비상 대책 및 대응 절차를 마련하여 그 영향을 최소 수준으로 줄여야 합니다. 그러한 비상 대책 및 대응 절차에는 비상 상황 보고, 직원들에게 통보하고 대피시키는 절차, 작업자 교육 및 훈련, 적절한 화재 탐지 및 소화 장비, 적절한 비상 대비 시설, 복구 계획 등이 포함됩니다.

3) 직업상 부상 및 직업병

직업상 부상 및 직업병을 예방, 관리, 추적 및 보고하는 절차와 시스템을 마련해야 합니다. 그러한 절차와 시스템에는 작업자의 신고를 장려하는 규정, 부상과 질환 사례를 분류하고 기록하는 규정, 필요한 의료 처치를 제공하는 규정, 사건을 조사하여 그 원인을 제거하는 시정 조치를 시행하는 규정, 그리고 작업자들의 업무 복귀를 촉진시키는 규정이 포함됩니다.

4) 산업 위생

화학 물질, 생물학적 물질 및 물리적 물질에 대한 작업자의 노출 정도를 찾아내어 평가하고 통제해야 합니다. 기술적인 통제 수단이나 행정적인 통제 수단을 사용하여 과다 노출을 통제해야 합니다. 그러한 수단으로 위험 요소를 적절하게 통제할 수 없는 경우, 적절한 개인 보호 장구 프로그램을 마련하여 작업자의 건강을 보호해야 합니다.

5) 육체적으로 힘든 일

수작업으로 자재를 취급하면서 무거운 물건을 들거나 반복하여 들어야 하는 작업, 장시간 서 있는 작업, 그리고 심하게 반복되거나 힘을 많이 주어야 하는 조립 작업 등과 같이 육체적으로 힘든 일의 위험 요소에 대한 작업자의 노출 정도를 찾아내어 평가하고 통제해야 합니다.

6) 기계 안전 보호

생산 장비 및 기타 기계류는 안전 위험 요소를 평가해야 합니다. 기계로 인해 작업자가 부상을 당할 위험이 있는 경우 물리적인 보호 장비, 잠금 장치 및 보호용 차폐물을 마련하고 적절하게 관리해야 합니다.

7) 위생, 식품 및 주택

근로자들이 깨끗한 화장실 시설과 식수를 쉽게 이용할 수 있도록 마련해 주어야 합니다. 근로자 기숙사를 제공하는 경우, 깨끗하고 안전하게 관리해야 하며, 적절한 비상 출구, 목욕과 샤워를 위한 온수, 적절한 난방과 환기, 그리고 합리적인 개인 공간을 마련해 주고, 합리적인 수준의 출입 권한을 제공해야 합니다.

Intersil은 다음 **환경 표준**을 준수합니다.

1) 환경 관련 허가 및 보고

요구된 모든 환경 관련 허가(예: 배출물 모니터링)와 승인을 받고 등록을 한 후 잘 관리하여 최신 상태로 유지해야 하며, 해당 운영 및 보고 요구사항을 준수해야 합니다.

2) 오염 방지 및 자원 절감

물과 에너지를 포함하여 모든 유형의 폐기물을 처음부터 줄이거나 없애야 하며, 생산량, 유지관리 및 시설 프로세스, 대체 자재 사용, 절약, 자재 재활용과 재사용 등과 같이 실무적인 방법도 사용하여 줄이거나 없애야 합니다.

3) 위험 물질

환경에 방출될 경우 위험할 수 있는 화학 물질 및 기타 물질을 찾아내어 관리하여 안전한 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용이나 재사용 및 폐기를 보장해야 합니다.

4) 폐수 및 고형 폐기물

작업, 산업 공정 및 위생 시설에서 발생하는 폐수 및 고형 폐기물은 방출하거나 폐기하기 전에 규정에 따라 분류, 모니터링, 통제 및 처리해야 합니다.

5) 배기 가스

공정에서 발생하는 휘발성 유기 화합물, 에어로졸, 부식제, 미립자, 오존 파괴 화학물질 및 연소 부산물의 공기 중 배출은 방출하기 전에 규정에 따라 분류, 모니터링, 통제 및 처리해야 합니다.

6) 제품 성분 제한

Intersil은 특정한 물질을 금지하거나 제한하는 것에 대한 모든 해당 법률, 법규 및 합의된 고객 요구사항을 준수해야 합니다. 예를 들면 재활용 및 폐기에 대한 라벨을 부착해야 합니다.

자세한 내용은 Intersil Policies PB4-01 및 PB4-02 를 참조하십시오. 실제로 존재하거나 잠재적인 환경, 건강, 안전 관련 문제에 대한 보고 또는 직원의 책임이나 Intersil 의 정책에 대한 질문은 즉시 직속 상급자, 법률부 또는 현지 EHS 조정자에게 보내야 합니다.

지역사회 활동

Intersil은 당사의 직원 및 이들의 지역사회를 소중하게 여깁니다. 따라서, Intersil Community Relations Council(지역사회 활동 위원회)를 구성하였고 그에 상응하는 지침을 마련하였습니다. 이 위원회는 Intersil의 국내 사업장에서 수행하는 지역사회 활동을 관리하기 위한 구조, 절차 및 지침을 마련하였습니다.

지역사회 활동을 지원하는 것은 도움이 필요한 지역사회 단체를 지원할 뿐만 아니라 Intersil이 현지 사회에서 긍정적인 평판과 신용을 발전시키는 데에도 도움이 됩니다. 지침에 대한 자세한 내용은 다음과 같습니다.

Intersil의 지역사회 활동 프로그램의 지원 대상은 다음과 같습니다.

- United Way 또는 그와 비슷한 다른 비영리 자선 단체(기업 후원 자선 단체)
- 후원(예: 과학과 기술, 교육)
- 현지 지역사회 활동(예: 상공회의소)에 참여하거나 회원이 되는 것
- 자원봉사 활동 - Intersil은 지역사회에서 하루 (최소 6시간 이상) 동안 자원봉사를 하는 직원에 대해 연간 일(1)일의 유급 휴가를 제공하여 자원봉사 활동을 장려합니다.
- United Way와 같은 승인된 비영리 자선 단체 또는 그와 비슷한 기타 비영리 기관에 대한 재정적인 기부
- 장비 기증
- 고등 교육을 위한 장학금
- 기부금 지원 - Intersil은 승인된 United Way 또는 United Way 후원 기관에 대한 직원들의 자선 기부/헌물을 같은 금액만큼 지원합니다(최대 지원금 연간 500 달러). 여기에는 United Way 캠페인 활동과 관련된 기부금은 제외됩니다(Intersil은 연간 기준으로 별도로 UW 캠페인 활동 기부금에 대해

같은 금액을 지원하고 있습니다)

- 광고나 마케팅 성격의 활동(지역사회 - 기업 수준에서 당사의 인지도/노출도를 향상시키는 경우)

Intersil의 지역사회 활동 프로그램은 다음은 지원하지 않습니다.

- 종교 단체 및 활동
- 정치 단체 및 활동
- 특정한 개인
- 특정한 스포츠 팀이나 클럽(예: 학교 클럽 또는 작은 규모의 리그 팀)
- 영리 활동이나 상업적인 활동
- 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 취향, 출신 민족, 장애 상태, 종교 또는 기타 보호 대상 요인을 근거로 사람을 차별 대우하는 조직.

Intersil 직원들은 지역사회, 자선 단체나 정치 단체 및 자신이 선택한 활동을 마음껏 지원할 수 있습니다. 단, 자신의 관점과 행동이 Intersil의 관점과 행동이 아니라는 점을 명확하게 밝혀야 합니다. 우리의 외부 활동이 업무 수행에 영향을 주지 않게 해야 합니다.

어떤 Intersil 직원도 다른 직원에게 개인적인 신념에 반하는 견해를 표현하거나 정치적, 종교적, 자선 활동에 기부하거나 지원하도록 압력을 가해서는 안 됩니다.

정치 참여

Intersil은 직접적으로나 간접적으로 연방, 주 또는 지방 정부 수준의 선거에서 정당이나 후보자를 지원하는 정치적인 후원금을 기부하지 않습니다. 합법적인 모든 경우에 Intersil은 Intersil의 이익이 직접적으로 관련된 특별한 의안과 관련된 캠페인에 기부할 수 있습니다. 관심을 가지는 시민으로서 Intersil 직원들은 자신이 선택한 후보자에게

개별적으로 개인적인 기여를 할 수 있는 자유가 있지만, Intersil 업무 시간에 정치 활동에 참여해서는 안됩니다.

주식 거래

Intersil의 경쟁업체 중 하나에 직간접적으로 투자하면 이권 충돌이 될 가능성이 있습니다. Intersil 직원, 임원 및 이사는 Intersil 법률부에서 사전 서면 허가를 받지 않는 한 Intersil의 사업이나 활동과 경쟁 관계에 있는 조직체에 투자하거나 그러한 조직체를 통제해서는 안됩니다. 단, 상장 기업 주식의 경우 투자금이 발행 주식의 5 퍼센트를 초과하지 않으면 이 규정에서 제외됩니다. 또한 Intersil에 물품 및/또는 서비스를 공급하는 기업이거나 그러한 기업일 수 있는 조직체에 투자하는 것도 금지됩니다. 이 경우에도 상장 기업 주식의 경우 투자금이 발행 주식의 5 퍼센트를 초과하지 않으면 이 규정에서 제외됩니다.

"내부자 거래"는 Intersil, Intersil의 고객 또는 공급업체에 대한 중요한 내부 정보를 사용하여 주식이나 증권 매매에서 불공정하게 유리한 입장이 되는 것을 의미합니다. "중요한 정보"는 일반적으로 "일반에게 공개되는 경우 합리적인 투자자가 Intersil의 유가증권을 매수, 보유 또는 매도하는 결정을 내리는 데 영향을 줄 것으로 합리적으로 예상되는 정보"로 정의됩니다.

내부자 거래는 비윤리적이며 불법입니다. 꼭 필요한 업무 수행 과정 이외에는 누구에게든 공개되지 않은 중요한 정보를 전달하는 것도 불법입니다. (거래에 직접 관여하거나 중요한 비밀 정보를 다른 사람에게 공개하여) 내부자 거래에 연루되는 직원은 즉시 해고 및 기소됩니다. 자세한 내용은 Intersil Policy PB5-01, Insider Trading and Tipping Policy(내부자 거래 및 정보 누설 정책)를 참조하십시오.

독점 금지 / 불매운동 금지

Intersil은 이 산업 분야에서 적극적이지만 공정하게 경쟁해야 하며, 해당되는 모든 독점 금지 관련법 및 법규를 준수할 것으로 기대합니다. 독점 금지에는 경쟁업체들끼리

가격을 고정하거나 통제하는 것, 또는 특정 제품의 생산량 및 판매량을 제한하는 것과 같이 고객에 대한 혜택 없이 경쟁을 줄이거나 억제하는 것이 관련됩니다. 독점 금지 관련이 있을 수 있는 거래에 대해서는 법률부에 자문을 구해야 합니다.

Intersil 은 체계적인 해외 불매 운동과 관련된 매우 다양한 활동을 금지하는 법률을 준수해야 합니다. 그러한 활동에는 불매 대상 국가, 해당 국적이거나 또는 블랙리스트에 오른 기업과 사업을 하는 것을 거부하는 행위, 불매 대상 국가나 블랙리스트에 오른 기업과 Intersil 또는 임의의 개인의 과거, 현재 또는 미래의 관계에 대한 정보를 제공하는 행위, 불매 대상 국가를 지원하는 자선 단체 회원이나 그러한 단체를 지원하는 것에 대한 정보를 제공하는 행위, 그리고 금지된 불매 운동 관련 조항이 포함된 신용장에 대해 지급하거나 그러한 신용장을 결제하거나 확인하는 행위가 포함됩니다. 미국의 불매운동 금지 법률에 따라 Intersil 은 국제적인 불매 운동에 참여에 대한 요청을 받으면 보고해야 합니다.

수출 통제

Intersil 은 직접 반입한 견본품이나 화물로 반입되는 시연 장비를 포함하여 원자재 상품 및 기술 데이터의 수출과 수입에 적용되는 모든 수출 통제 및 수입 관련 법률과 법규를 준수합니다. 미국 법률에 따라, 특정한 상업적인 제품, 방사선 경화 제품 및 관련 기술의 수출은 먼저 미국 정부의 라이선스를 받지 않으면 수출할 수 없습니다. 이 법률을 준수하지 않으면 거액의 벌금이 부과될 수도 있고, Intersil 의 수출이나 수입 권한을 상실하거나 제한을 받게 될 수도 있습니다. 그렇게 되면 Intersil 의 사업의 일부가 심각한 좋지 않은 영향을 받게 됩니다. 수출 통제가 관련된 질문이나 문제는 계약/법률부로 보내야 합니다.

뇌물수수 방지

Intersil 은 Intersil 이 사업을 하는 국가의 뇌물수수 금지법 및 부패행위 금지법을 준수합니다. 그러한 법률에는 글로벌 사업에 적용되는 미국 해외 부패행위

금지법(Foreign Corrupt Practices Act, "FCPA") 및 영국 뇌물수수 금지법(Bribery Act)이 포함됩니다. Intersil 직원은 Intersil 이 사업을 획득하거나 유지하도록, 또는 기타 사업상의 이점을 차지하도록 돕기 위하여 공적인 조치나 결정에 영향을 주려는 목적으로 정부 소유 기업의 직원을 포함하여 임의의 정부 공직자 개인에게 직간접적으로 현금 지급을 제안 또는 지급하거나 가치가 있는 어떤 것도 제안하지 않습니다. 이 규정은 업무를 수행하는 장소에 관계 없이 Intersil 직원 및 외부 영업 직원과 같은 대행인 모두에게 적용됩니다. 대행인을 고용할 권한이 있는 경우 그 대행인이 평판이 좋은지 확인하고 그 대행인이 이 지역에서 Intersil 의 표준에 따르기로 서면으로 동의하게 해야 합니다.

어떤 상황에서도, 어떤 형태로든 뇌물, 리베이트 또는 유인물을 제안하거나 주거나 권유하거나 받는 것은 허용되지 않습니다. 이 원칙은 그러한 관행이 "사업을 하는 방법"으로 널리 인정되는 곳을 포함하여 전세계 모든 곳에서 이루어지는 Intersil 거래에 적용됩니다. 일부 법령(예: FCPA)에서는 그러한 행위는 기소될 수 있는 범죄 행위입니다.

Intersil 을 대신하여 활동하는 대행인 및 대리인이 뇌물이나 리베이트를 제안하거나 받지 않게 하기 위하여, 그러한 모든 계약은 서면 계약에서 다루어야 하며 법적 및 회계 요구사항 및 윤리적인 사업 관행에 따라 문서로 증빙이 되어야 합니다. 계약에 명확하게 표현된 보수는 수행된 활동에 명확하게 일치해야 합니다. 일정 수준 이상의 보수는 고위 경영진의 승인을 받아야 합니다.

일부 경우, 소액의 "업무촉진용 금품" 또는 팁을 주는 것은 전화를 설치하거나 선적 물품의 통관을 촉진시키는 것과 같은 일상적인 업무 서비스를 확실하게 하려는 것인 경우 허용됩니다. 그러한 금품 지급은 업무 관련 지출로 명확하고 정확하게 보고되어야 합니다. 하지만, 영국과 같은 일부 국가에서는 그러한 금품 지급이 불법이므로 지급해서는 안된다는 점에 유의해야 합니다. 의문이나 질문이 있는 경우, 직속 상급자 또는 계약/법률부에 문의하십시오. 자세한 내용은 Intersil Policy PB5-02, Foreign Corrupt Practices Act(해외 부패행위 금지법)을 참조하십시오. 이 정책을 고의적으로 위반하는 직원에 대해서는 해고를 포함하여 적절한 징계 조치를 취할 수 있습니다.

관리 시스템

Intersil 은 기업의 사회적/환경적 책임, 준법, 지속적인 개선, 경영진의 책임과 의무, 해당 법률과 법규 준수, 운영과 관련된 환경, 식별된 리스크를 통제하기 위하여 규제를 준수하는 적절한 절차적 통제 수단과 물리적 통제 수단을 포함하여 건강 및 안전 관련 업무 방식의 위험 요소 식별, 성과 목표 식별 및 평가, Intersil 의 정책과 절차 전달, Intersil 의 성과와 업무 방식에 관한 정보 전달, 의견 제출 권유, 자체 감사, 시정 조치 프로세스 및 규제 준수 상황을 보여주는 기록 관리 등을 위해 노력합니다.

Intersil의 관리 시스템에는 다음 요소들이 포함됩니다.

1) 회사의 약속

기업의 사회적/환경적 책임 정책 설명문은 경영진이 후원하는 준법 및 지속적인 개선에 대한 회사의 의지를 확인해 줍니다.

2) 정보 전달

Intersil 의 정책, 업무 관행, 기대치 및 업무 수행에 대해 명확하고 정확한 정보를 작업자, 공급업체 및 고객에게 전달하는 절차.

3) 작업자 의견 제출 및 참여

이 행동 규범에서 다루는 업무 방식과 조건에 대한 의견을 수렴하고 지속적인 개선을 촉진시키는 방법.

4) 시정 조치 절차

내부나 외부의 평가, 검사, 조사 및 검토를 통해 확인된 결함을 적시에 시정하는 절차.

5) 문서 작성 및 기록

규제 준수 및 회사 규정 준수를 보장하고 개인정보를 보호하기 위한 적절한 비밀유지를 보장하기 위하여 문서 및 기록을 생성하여 관리하는 것.

6) 공급업체 책임

이 행동 규범을 Intersil 의 공급업체에게 전달하는 프로세스.

보편적 인권

Intersil 은 다음 **보편적 인권**을 준수합니다.

1) 자유롭게 선택하는 취업

강제 인력, 채무탕감 인력(채무 노예 포함) 또는 연기계약적 노역, 비자발적 죄수 노역, 인력의 노예화나 인신매매 등도 사용해서는 안됩니다. 그 중에는 사기를 목적으로 한 위협, 완력, 강압, 납치, 사기 등의 방법으로 취약한 사람들을 이송, 은닉, 모집, 이전 또는 수취하는 것이 포함됩니다. 모든 작업은 자발적이어야 하며, 근로자는 언제든지 업무를 중단하거나 고용을 종료할 수 있는 자유가 있어야 합니다. 근로자는 고용의 조건으로 정부가 발급한 신분증, 여권 또는 취업 허가서를 인도하라는 요구를 받아서는 안됩니다. 과도한 수수료는 허용되지 않으며 근로자에게 청구하는 모든 수수료는 공개되어야 합니다.

2) 아동 노동 금지

어떤 제조 공정에서도 아동 노동을 사용해서는 안됩니다. "아동"이라는 용어는 취업한 사람 중 15세(또는 해당 국가의 법률이 허용하는 경우 14세) 이하인 사람 또는 의무 교육을 끝낼 연령이나 해당 국가의 최소 취업 가능 연령 중 더 많은 연령 이하인 사람을 가리킵니다. 모든 법률 및 법규에 일치하는 합법적인 작업장 도제 프로그램을 사용하는 것은 지원합니다. 18세 이하인 근로자는 어린 근로자의 건강이나 안전을 위협하게 할 가능성이 있는 작업은 수행해서는 안됩니다.

3) 근무 시간

업무 방식에 대한 연구에 의하면 근로자의 과로는 생산성 감소, 이직률 증가, 부상이나 질병 증가 등과 분명히 연관 관계가 있습니다. 주당 근로 시간은 현지 법률이 정한 최대 한도 이내이어야 합니다. 또한, 주당 근로 시간은 초과 근무를 포함하여 주당 60시간을 넘지 않아야 합니다. 단, 비상 상황이나 비정상적인 상황은

예외입니다. 근로자들은 매주 하루 이상 휴일이 보장되어야 합니다.

4) 임금과 수당

근로자들에게 지급되는 보수는 최저 임금, 초과 근무 시간 및 법적으로 규정된 수당과 관련된 법률을 포함하여 해당되는 모든 임금 관련 법률에 일치해야 합니다. 현지 법률에 일치하게, 근로자들은 초과 근무 시간에 대해 정상적인 시간당 임금보다 더 많은 금액을 보상받아야 합니다. 징계 조치로 임금에서 차감하는 것은 허용되지 않습니다. 근로자들이 지급 받는 임금의 기준은 급여 명세서 또는 그와 유사한 문서를 통해 적시에 제공되어야 합니다.

5) 인도적 처우

근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 신체적 징벌, 정신적이거나 신체적인 강압, 언어 폭력 등을 포함하여 거칠거나 비인도적인 처우는 있어서는 안 되며, 그러한 처우를 하겠다는 위협도 있어서는 안 됩니다. 이런 요구사항을 지원하는 징계 정책 및 절차를 명확하게 정의하여 근로자들에게 알려야 합니다.

6) 차별 금지 규정

Intersil은 근로자들이 괴롭힘 및 불법적인 차별 대우를 받지 않도록 노력해야 하며, 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 취향, 출신 민족, 장애 상태, 임신, 종교, 정치적 소속, 노조 가입 여부, 결혼 상태 또는 채용 및 고용 관행(예: 승진, 보상 및 교육 기회)에서 보호를 받는 기타 요인 등에 근거한 차별 대우에 연루되지 않아야 합니다. 뿐만 아니라, 근로자들이나 잠재적 근로자들은 차별하는 방식으로 사용되는 의료 검사를 받아서는 안 됩니다.

7) 결사의 자유

근로자와 경영진이 솔직하게 의사소통하고 직접 대화하는 것이 작업장 및 보수 관련 문제를 해결하는 가장 좋은 방법입니다. 근로자들이 자유롭게 노동조합을 구성하거나 노동조합에 가입하거나 가입하지 않을 수 있는 권리, 대표자를 선정할 수 있는 권리 및 현지 법률에 따라 근로자 위원회에 가입할 수 있는 권리는 존중되어야 합니다. 근로자들은 보복, 협박, 괴롭힘 등을 두려워하지 않고 근로 조건 및 경영 방식에 대해 경영진과 터놓고 의사소통하고 고충을 털어놓을 수 있어야 합니다.

윤리

Intersil은 해당되는 모든 법률과 법규를 준수하려고 노력하며, 현지 법률이 Intersil의 행동 규범보다 더 엄격한 경우, Intersil은 현지 법률을 준수해야 합니다. Intersil은 다음 **윤리 표준**을 준수합니다.

1) 성실한 사업

모든 사업 거래에서 최대한 성실성의 표준을 고수해야 합니다. Intersil은 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당취득 및 횡령(뇌물을 약속, 제안, 수수하는 것 포함)을 금지하는 무관용 정책을 시행합니다. 모든 사업 거래는 투명하게 수행되어야 하며 Intersil의 장부와 기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 모니터링 및 시행 절차를 마련하여 부패행위 금지 법률을 준수하게 해야 합니다.

2) 부적절한 이권 없음

뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이권을 차지하는 기타 수단을 제안하거나 수락해서는 안됩니다.

3) 정보 공개

사업 활동, 구조, 재무 상황 및 이행에 대한 정보는 해당 법규 및 주로 사용하는 업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망의 상황이나 관행에 대한 허위 기록 작성 또는 허위 진술은 용인되지 않습니다.

4) 지적 재산권

지적재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우 이전은 지적재산권을 보호하는 방식으로 수행되어야 합니다.

5) 공정한 사업, 광고 및 경쟁

공정한 사업, 광고 및 경쟁의 표준을 고수해야 합니다. 고객 정보를 보호하는 적절한 수단을 사용할 수 있어야 합니다.

6) 신원 정보 보호

직원인 내부 고발자를 비밀로 유지하고 보호하는 프로그램을 유지해야 합니다.

7) 책임 있는 광물질 공급

Intersil은 당사가 제조하는 제품에 포함된 탄탈륨, 주석, 텅스텐 및 금으로 인해 콩고 민주 공화국 또는 인접 국가에서 심각한 인권 유린을 저지르는 무장 단체가 직접적으로나 간접적으로 자금을 조달하거나 수혜를 받지 않음을 합리적으로 보장하기 위한 정책을 마련하고 있습니다. 그러한 광물질의 공급원 및 관리 계통에 대해 합리적인 실태 조사를 실시해야 하며, 고객이 요청하면 그 실태 조사 결과를 고객이 알 수 있게 마련해야 합니다.

8) 개인 정보

Intersil은 공급업체, 고객, 소비자 및 직원을 포함하여 Intersil이 사업을 하는 모든 사람의 개인 정보를 합리적인 수준으로 보호하기 위해 노력합니다. Intersil은 개인 정보를 수집, 보관, 처리, 전달 및 공유할 때 개인정보보호 및 정보 보안 관련 법률 및 법적 규정을 준수해야 합니다.

9) 보복 금지

Intersil은 직원들이 보복을 두려워하지 않고 염려하는 문제를 신고할 수 있는 의사소통 경로를 마련해야 합니다.



직원의 책임

회사 자원의 올바른 사용

우리 모두는 Intersil 의 자산을 보호하고 자산을 효율적으로 사용할 책임이 있습니다. 절도, 부주의 및 불필요한 폐기물은 Intersil 의 수익성, 그리고 궁극적으로는 우리 모두의 직무에 직접적인 영향을 미칩니다.

Intersil 이 구입하는 공급품 및 장비는 Intersil 사업을 위해서만 사용하게 되어 있습니다. 그 외의 용도로, 예를 들면 근무 후의 자선 활동을 위하여, 자산을 사용하려면 직속 상급자의 사전 승인을 받아야 합니다. 장비 운영에 참여하는 각 사람은 장비의 적절한 사용을 이해하고 장비를 양호한 상태로 관리할 책임이 있습니다. 컴퓨터는 업무용으로만 제공되며, 모욕적이거나 불쾌감을 줄 가능성이 있거나 행운의 편지와 같은 연쇄적으로 전달되는 메일을 보내는 데 사용해서는 안되며, 인터넷도 그러한 업무 이외의 목적으로 사용해서는 안됩니다.

회사 정보를 보호하는 것은 환경 영향 데이터, 제품 테스트 결과, 추정 매출액 등 모든 정보를 완벽하고 정확하게 보고하는 것을 의미합니다. 오도하는 숫자를 이용해 나쁜 소식을 감추려고 하는 것은 장기간에 걸쳐 신뢰를 약화시키며, 어떤 경우에는 불법적인 행동이 될 수 있습니다.

Intersil, Intersil 의 직원 및 Intersil 의 제품의 평판도 중요한 자산이므로 보호할 책임이 있습니다.

이권 충돌

"이권 충돌"은 우리의 사적인 이익이 어떤 식으로든 회사 전체의 이익에 방해가 되는 경우, 또는 방해가 되는 것처럼 보이는 경우에 발생합니다. 이권 충돌 상황은 우리의 일을 객관적이고 효율적으로 수행하기 어렵게 하는 외부 사업을 시적하거나 재정적인 투자를 할 때 발생할 수 있습니다. 이권 충돌은 우리 또는 우리의 가족 구성원이 회사에서의 우리의 지위로 인해 개인적인 불로소득을 받게 되는 경우에도 발생합니다.

A. 외부 활동

Intersil 직원, 임원 및 이사는 Intersil 에 물품이나 서비스를 공급하거나 Intersil 로부터 물품이나 서비스를 구입하거나 Intersil 과 경쟁하는 조직체의 이어나 임원으로 일해서는 안됩니다. 단, 법률부의 사전 승인을 받은 경우는 예외입니다. 그들이 이런 조직체의

직원이나 컨설턴트로 일하는 것도 허용되지 않습니다. 이런 상황은 명백한 이권 충돌 상황입니다.

하지만, Intersil 직원이 직접 외부 사업을 창업하거나 경쟁업체, 공급업체, 또는 고객이 아닌 조직체에서 시간제로 추가 업무를 맡는 경우가 있습니다. 이런 일은 그 자체로는 이권 충돌이 되지 않습니다. 하지만, 해당 직원은 그러한 부가적인 직무가 Intersil 의 이익과 충돌하지 않게 할 책임이 있습니다. 예를 들어, 이것은 다음과 같이 그 두 가지 활동을 엄격하게 분리하는 것을 의미합니다.

- Intersil 업무 시간에 그 다른 조직체의 업무를 수행하지 않아야 합니다.
- Intersil 에 근무하는 동안 외부 활동과 관련된 고객 및 동료와 연락하지 않아야 합니다.
- Intersil 장비와 공급품 또는 Intersil 직원의 시간을 외부 업무를 위해 사용하지 않아야 합니다.
- 근무 시간 중에 다른 Intersil 직원에게 외부 사업의 제품이나 서비스를 홍보하지 않아야 합니다.
- 외부 사업의 제품이나 서비스를 Intersil 에 판매하려고 해서는 안 됩니다.

불확실한 상황을 피하려면, 그러한 외부 사업을 시작하기 전에 직속 상사에게 알려서 승인을 받아야 합니다.

Expert Network 의 회원이 되면 종종 이권 충돌 상황이 생깁니다. 자세한 내용은 Intersil Policy PB5-05, Expert Networks 를 참조하십시오.

B. 선물 및 향응

"선물 및 향응"에 대한 지침은 사업 관계로 인해 주는 것 중에서 수령인이 공정한 시장 가치를 지불하지 않는 모든 것에 적용됩니다. 그 중에는 식사나 음료, 업무상 출장이나 휴가 여행의 교통/숙박비, 스포츠 행사나 문화 행사의 입장권, 일반 대중은 이용할 수 없는 할인 혜택, 현금, 예술품 및 기타 상품이나 서비스가 포함됩니다. 이 지침은 항상

적용됩니다. 즉, 전통적인 선물을 주는 계절이나 Intersil 의 행사를 계획하는 기간에도 변경되지 않습니다.

사업상 선물과 향응은 비즈니스 파트너 사이의 이해와 신용을 강화하도록 마련되는 접대입니다. 일부 문화권에서는 이런 것이 사업 관계에서 중요한 역할을 합니다. 그러한 것으로 인해 우리가 객관적이고 공정한 사업상 결정을 내리는 능력이 훼손되기 시작하거나 훼손되는 것처럼 보이는 경우에 문제가 생깁니다. 사업 거래에 불공정한 영향을 미치는 것으로 인지되는 선물, 감사의 표시 또는 향응을 제안하거나 받게 되면 이익 충돌 상황에 연루됩니다. 이런 이유에서 Intersil 직원은 100 달러(USD)에 상당하는 금액을 초과하는 선물 및/또는 감사의 표시를 받거나 주어서는 안됩니다. 단, Intersil 의 윤리 준법 고문(Ethics Compliance Advisor)과 먼저 상담한 경우는 예외입니다.

업무상 향응은 무난한 규모이어야 하며 명확하게 사업상 목표를 촉진시키려는 것이어야 합니다. 예를 들어, 스포츠 행사나 문화 행사의 입장권을 제안하는 경우, 입장권을 제안하는 사람도 그 행사에 참석할 계획을 세워야 합니다. 일반적인 지침으로, 식사와 음료의 형태로 된 업무상 향응은 무난한 수준이고 자주 반복되지 않으며 가능한 한 상호 이익이 되는 방식인 경우 허용됩니다.

이런 지침에서 모든 최종 결정을 다룰 수는 없으므로, 좋은 판단력을 사용하는 것은 각 직원의 책임입니다. "다른 사람은 누구나 그렇게 한다"는 것은 정당화할 수 있는 충분한 근거가 아닙니다. 특정한 선물이나 향응 제안이 허용되는 사업 관행의 한계를 벗어난 것이 아닌가를 판단하는 데 어려움이 있다면 다음과 같이 지침이 되는 자문을 해 보십시오.

- 전적으로 사업 관계를 발전시키거나 강화하려는 목적입니까?
- 무난하고 합리적이며 품위 있는 것입니까?
- 다른 고객이나 공급업체 앞에서 이 선물을 주거나 받은 것을 인정하는 것이 불편하지 않습니까? 다른 직원들 앞에서 이렇습니까? 소속 부서장 앞에서 이렇습니까? 가족 앞에서 이렇습니까? 언론에 나온다면 이렇습니까?

- 이런 선물에 대해 답례를 하거나 특별한 혜택을 주어야 한다는 압력을 느낍니까?
(또는, 반대로, 다른 누군가에게 답례를 하거나 혜택을 주라고 압력을 가하고 있는 것은 아닙니까?)
- 그 선물이 법률이나 사업상 규정을 위반하는 것이 아니라고 확신합니까?

염려하는 점이나 불확실한 점이 있다면, 직속 상급자에게 연락하십시오. 부적절한 선물을 거절하면 복잡한 상황이 생길 수 있으며 그러한 제안을 한 사람을 모욕하는 것이 될 수 있는 경우가 있습니다. 특히 다른 나라에 손님으로 갔는데, 그 선물은 그 나라에서 공적인 행사의 일부로 제안되는 것인 경우에 그렇습니다. 그러한 경우, 가장 좋은 방법은 일반적으로 Intersil 을 대신하여 그 선물을 수락하고 부서장에게 보고한 다음 Intersil 에 그 선물을 넘기는 것입니다.

어떤 경우, Intersil 은 공적인 행사의 일부로 선물을 제안할 수 있습니다. 그러한 선물은 사전에 승인을 받아야 하며, 정확하고 충분히 설명되어야 합니다. 그리고 해당되는 경우 회사의 장부와 기록을 통해 보고되어야 합니다.

금액에 관계 없이 절대로 수락하거나 주어서는 안되는 것은 다음과 같습니다.

- 경영진의 승인을 받지 않고 현금 또는 현금 상당물(예: 주식, 채권)을 선물하는 것
- 귀하 또는 상대방이 법이나 Intersil 의 정책이 금하는 어떤 일을 하게 만들려는 시도로 주어진 기타 선물, 향응 또는 귀중한 것.

C. 가족 및 친구

이권 충돌 지침은 직원의 가족 생활이나 개인 생활에 부당하게 간섭하려고 만든 것이 아니지만, 가족 구성원 및 가까운 친구의 행동으로 인해 해당 직원이 이권 충돌 상황이 되는 경우가 있습니다. 예를 들어, Intersil 의 공급업체나 공급업체 예정자가 가족 구성원에게 제안하는 선물이나 기타 혜택은 선물 및 향응 지침이 적용되는 사업상 선물로 간주됩니다. 배우자, 친척 또는 가까운 친구가 Intersil 에 물품 및 서비스를 제공하려고 하는 기업의 직원이거나 그러한 기업에 상당한 이권을 가지고 있는 경우, Intersil 에서 지위를 사용하여 입찰 과정이나 협상에 어떤 식으로든 영향을 주려고

시도하지 않아야 합니다. 구매 업무에 직접적으로 관여하는 경우, 이 이권 충돌을 즉시 부서장에게 밝혀야 합니다.

배우자나 파트너가 Intersil 에서 일하고 있고 귀하에게 보고하는 관계라면 이권 충돌이 발생할 가능성이 명백하게 존재합니다. 직원들은 자신과 밀접한 개인적인 관계가 있는 사람을 감독하거나 그러한 사람의 채용, 업무 배정 또는 평가에 영향을 줄 수 있는 지위에 있어서는 안됩니다. 자세한 내용은 Intersil Policy PB2-19, Nepotism and Office Relationships 을 참조하십시오.

규정준수, 징계 및 보고

자율성은 Intersil 의 정책입니다. 즉, Intersil 은 비행으로 의심이 되는 행위에 대해 질문하거나 내부적으로 보고하는 것을 장려합니다. Intersil 은 적절한 징계 조치를 통해 기업 행동 규범을 일관성 있게 시행합니다. 비행으로 의심이 되는 행위를 선의로 보고하는 것을 포함하여, 이 행동 규범 또는 윤리적인 문제나 준법 문제에 대한 질문이나 염려는 비밀로 관리되며, 다음 중 하나로 보내야 합니다.

- 직속 상급자 또는 부서장
- 인사 담당자
- 윤리 및 내부고발자 핫라인(Intersil Policy PB1-19 참조)
- 윤리 준법 고문(윌리엄 스트랄로(William L. Strahlo, 1-321-729-4590))
- 법률 고문.

가능한 한, 조사 결과는 그 문제를 보고한 직원에게 공개됩니다. 인사부 및 법률부는 기업 행동 규범 위반이 발생했는지 여부를 판단하며, 발생했다면 행동 규범을 위반한 회사의 직원 또는 대행인에 대해 취할 징계 조치를 결정합니다. 재량에 따른 징계 조치에는 상담, 구두 견책이나 서면 견책, 경고, 무급 견습이나 정직, 감봉, 해고, 회사에 대한 배상 등이 포함됩니다. 또한, 일부 위반의 경우 형사 기소될 수도 있습니다.

징계 조치를 받는 사람 중에는 규정 위반자 뿐만 아니라, 그 외에 비행에 연루된 사람들도 포함됩니다. 예를 들면, (i) 위반 행위를 탐지할 수 있는 합리적인 주의를 기울이지 않은 사람들, (ii) 정보를 밝히도록 요청을 받고서도 위반 행위에 대한 중대한 정보를 보류한 사람들, 그리고 (iii) 위반 행위를 승인 또는 용인하거나 위반 행위나 위반자를 신고한 직원이나 대행인에 대해 보복하려고 시도하는 상급자들이 있습니다.

문제를 예방하는 조치를 취하는 것은 Intersil 의 문화입니다. 가능성이 있는 비윤리적이거나 불법적인 행위를 관찰하는 경우, 염려하는 점을 보고하도록 권합니다. Intersil 은 불법적이거나 비윤리적이거나 가능성이 있는 행위에 대해 염려하는 점을 선의로 신고하는 직원에 대한 보복 행위 및 양갈음을 금지합니다. 하지만, 그 내용이 허위라는 사실을 알고도 보고서를 제출하는 것은 용인되지 않습니다.

Intersil 은 피신고자인 직원의 권리에 대하여 기업 행동 규범의 내용과 상충되는 현지 법률을 준수합니다.

저작권 2001 - 2013 Intersil Americas LLC. 전권 보유. Orig. 4/19/2001. Rev.05/01; 06/01; 02/02; 03/02; 06/02; 03/03; 05/03; 11/03; 02/05; 02/06; 09/08; 09/11; 5/12; 7/13; 11/13