

제보자보호 및 포상지침

코웨이 주식회사

제보자보호 및 포상지침

1. 목적

본 지침은 윤리 규정 3.1.4.에 의거하여 비윤리행위, 부조리, 비리사실 및 부당행위의 제보자에게 발생할 수 있는 피해를 사전·사후에 방지하는 것을 목적으로 하고 있으며, 또한, 제보내용의 신빙성이 입증되어 회사의 이익 및 손실에 정성·정량적으로 기여하거나 건전한 윤리문화 정착에 기여하는 경우에 윤리준수 감독 조직의 승인을 거쳐 포상하는 것을 목적으로 한다.

2. 적용범위

본 지침은 코웨이의 비윤리행위, 부조리, 비리사실 및 부당행위를 제보한 제보자에 적용한다. 단, 다음과 같은 경우 본 지침에서의 적용이 제외된다.

- 2.1. 내부적으로 개선코자 하는 의중 없이 개인적 이익을 위한 외부기관에 유포하는 행위
- 2.2. 회사와 관계없는 개인 사생활에 대한 내용을 제보하는 행위
- 2.3. 악의를 가지고 사실에 근거하지 않고 조작하여 제보하는 행위
- 2.4. 실명이 아닌 익명으로 접수하여 제보자가 불분명한 경우
- 2.5. 제보자 스스로가 본인의 신분을 노출시킨 경우

3. 제보자 보호 원칙

3.1. 신분보장

- 3.1.1. 제보자가 임직원인 경우에 제보나 이와 관련한 진술, 그 밖의 자료 제출 등의 이유로 징계조치나 어떠한 신분상 불이익 및 근무조건의 차별을 받지 않도록 한다.
- 3.1.2. 제보를 접수한 이유로 신분상 불이익처분을 당하였을 경우에는 윤리준수 감독 조직에 불이익처분의 원상회복·보직변경 등 신분보장조치를 요구할 수 있다.
- 3.1.3. 전항의 경우에 제보자 신분보장조치가 이행되지 않아 이의제기 시 윤리준수 감독 조직에서는 이에 대하여 명확하게 조사하여 요구된 내용이 타당하다고 인정한 때에는 제보자의 소속 본부장에게 적절한 신분보장조치를 요구할 수 있다. 이 경우 윤리준수 감독 조직으로부터 요구를 받은 소속 본부장은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 하며, 이에 대한 이행여부는 윤리준수 감독 조직에서 점검한다.

3.2. 신변 보호

- 3.2.1. 윤리준수 감독 조직은 제보자 및 제보내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 제보자가 어떠한 불이익을 받지 않도록 가능한 모든 조치와 노력을 다하여야 한다.
- 3.2.2. 윤리준수 감독 조직은 제보사항을 처리함에 있어 제보자의 동의 없이 제보자의 신분을 밝히거나 암시하여서는 아니 되며, 제보자의 신분이 노출되지 않도록 익명으로 처리하고 내부적으로 비공개 처리를 원칙으로 한다. 다만, 조사 목적상 필요하다고 인정될 때에는 신고자의 동의를 얻은 경우에 한해서 신분을 공개할 수 있다.
- 3.2.3. 피 제보자 또는 피 제보자의 소속부서, 기타 관련부서의 직원은 제보자의 신분을 문의하거나 제보자를 알아내기 위한 탐문 등 신분노출을 가능하게 하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.
- 3.2.4. 제보자의 신분이 공개될 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과로 제보자의 신분에 불이익이 발생한 경우에는 신분공개에 책임이 있는 임직원에게 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- 3.2.5. 제보자가 제보를 한 이유로 회사의 조직 구성원으로부터 정신적, 육체적 불만이 있는 경우 윤리준수 감독 조직에 신변의 보호를 요구할 수 있으며, 이 경우 필요하다고 인정할 때에는 유급(특별)휴가 등 제보자를 보호할 수 있는 조치를 취할 수 있다.

3.3. 보복행위 금지

- 3.3.1. 제보자는 피 제보자 또는 관련 제3자로부터 보복을 받을 경우 그 사실을 윤리준수 감독 조직에 즉시 통보하여야 한다.
- 3.3.2. 윤리준수 감독 조직은 3.3.1의 통보사실에 대하여 즉시 조사하여야 하며, 보복행위와 관련된 임직원에게 대하여 관련규정에 의거하여 문책을 할 수 있다.

3.4. 협조자 보호

제보내용과 관련하여 제보자 외에 진술하거나 그 밖의 자료제출 등의 방법으로 제보내용의 감사·조사에 협조한 협조자에게도 신분보장 및 신변보호조치를 취하여야 한다.

3.5. 책임의 감면

제보를 함으로써 그와 관련된 제보(협조)자의 과실 등 부당행위가 발견된 경우 징계를 감경 또는 면제할 수 있다.

3.6. 허위신고

- 3.6.1. 제보자가 제보내용이 허위임을 알면서도 타인을 음해할 목적으로 허위로 신고하거나, 타인의 성명을 도용하여 신고한 경우에는 이 지침에 의한 보호를 받지 못한다.

3.6.2. 제보자가 임직원인 경우에 전항의 규정을 위반하여 신고한 경우에는 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

4. 포상기준(요건) 및 지급(집행) 결정

4.1. 포상요건

- 4.1.1. 윤리준수 감독 조직은 제보에 의하여 회사에 재산상 이익을 가져오거나 손실을 방지한 경우 또는 전사적으로 윤리문화 정착을 기여한 경우에는 제보를 한 자에 대하여 포상기준에 따라 포상내용을 심의하여 의결할 수 있다.
- 4.1.2. 제보자는 제보로 인하여 회사의 수입 회복이나 증대 또는 비용의 절감을 가져온 경우에는 윤리준수 감독 조직의 기준에 따라 포상금의 지급을 신청할 수 있다.
- 4.1.3. 제보자가 자기 직무와 관련하여 신고한 사항에 대하여는 포상금을 감액하거나 지급하지 아니할 수 있다.

4.2. 포상기준

- 4.2.1. 회사의 재산상 이익 증대 및 비용절감 등 정량적인 금액이 산정 가능한 경우 윤리준수 감독 조직에서는 연간 증대 및 절감액의 10%를 초과하지 않는 범위에서 포상액을 심의하여 의결한다. 단, 보상액의 최고액은 5천만원으로 한다.
- 4.2.2. 제보에 따라 이익 증대 및 절감액이 발생은 하지만 정량적으로 산정이 불가한 경우, 윤리준수 감독 조직에서 심의하여 의결한 포상기준 수위에 따라 “輕”, “中”, “重” 차등을 두어 아래 의 제보 포상기준으로 포상금의 지급수위를 심의하여 의결한다.

[제보 포상기준]

징계내용	포상액	비 고
輕	50만원 이하	- 제보에 대한 신빙성이 입증되어 피 제보자가 징계되었을 경우 심의 진행함. - 이익 증대 및 비용 절감액의 산정이 불가 시 정성적인 성과로 심의 진행함.
中	100만원 이하	
重	200만원 이하	

- 4.2.3. 윤리준수 감독 조직에서 심의 의결된 포상금은 특별한 사유가 없는 한 의결된 날로부터 60일 이내에 지급하여야 한다.
- 4.2.4. 제보에 의하여 회사에 재산상 이익(매출) 증대 및 손실방지로 인한 비용절감에 대한 포상금은 효과와 결과가 증빙된 날로부터 60일 이내로 한다.
- 4.2.5. 포상금 지급결정이 되었을 경우 즉시 이를 제보자에게 통지하여야 한다.

5. 권한의 위임

윤리준수 감독 조직은 본 지침에서 정한 권한을 인사위원회, 본부윤리위원회 등에 위임할 수 있다.

6. 다른 규정과의 관계

- 6.1. 본 지침의 제보자에 대한 보호 및 포상 기준은 사내 제보를 처리함에 있어 다른 규정보다 우선하는 것을 원칙으로 한다.
- 6.2. 본 지침에 의하여 지급되는 포상금은 다른 규정에서 지급되는 포상금 보다 우선하며 동일한 제보내용으로 다른 규정에서 포상금을 이미 수령하였을 경우 포상금을 제외하거나 사안에 따라 감액할 수 있다.
- 6.3. 위 4.2 포상기준의 포상수위에 대한 내용은 제보 포상기준과 연계하여 심의·의결한다.

부 칙

1. 시행시기

- ① 본 지침은 2003년 9월 1일부터 시행한다.
- ② 본 지침은 2009년 7월 1일부터 개정 시행한다.
- ③ 본 지침은 2013년 6월 1일부터 개정 시행한다.
- ④ 본 지침은 2019년 4월 4일부터 개정 시행한다.
- ⑤ 본 지침은 2020년 2월 7일부터 개정 시행한다.