

Whistleblower Protection Policy(고발자 보호 정책)

1. 목적

글로벌 윤리 강령에 반영된 것처럼 그리고 코클리어의 글로벌 HEAR 행동을 통해 코클리어는 바람직한 기업 지배구조를 촉진하는 합법적이고 윤리적이며 책임을 다하는 근무 환경을 조성하고 유지하기 위해 만전의 노력을 다하고 있습니다. 글로벌 HEAR 행동 중 하나는 ‘나는 어렵고 중요한 문제를 제기한다’이며, 코클리어는 보고되는 모든 행위 사례를 본 고발자 보호 정책에 따라 진지하게 취급합니다. 본 정책의 목적은 일체의 의심 사례나 실제 보고 대상 행동 사례를 보복, 가해 또는 불이익에 대한 두려움 없이 비밀리에 보고(원한다면 익명으로)할 권한을 적절한 보호 대상자에게 부여하는 것입니다.

적격한 보호 대상자는 전현직 코클리어 임원(이사 포함), 직원(정규직, 파트 타임, 계약직, 임시직 직원 포함), 공급업자, 도급업자나 컨설턴트(이런 업체의 직원 포함), 어소시에이트 및 위 사람들의 현재나 과거의 친척, 피부양자 또는 배우자를 의미합니다.

보고 대상 행동은 코클리어와 관련하여 불법적, 비윤리적 또는 책임을 다하지 않는 행동을 포함하여 위법 행위 또는 부적절한 상황이나 정황을 의미합니다. 예를 들어, 사기, 뇌물 수수, 부패, 자금 횡령, 적격한 보호 대상자에게 손해를 입히는 행동에 관여하는 것 또는 기타 법률, 규정, 코클리어 정책이나 절차의 위반이 있습니다.

2. 목표 및 이점

본 고발자 보호 정책이 목표하는 바는 다음과 같습니다.

- (a) 합법적이고 윤리적이며 책임을 다하며 행동하는 문화 촉진
- (b) 보고가 권장되는 위법 행위의 유형을 명확히 규정
- (c) 기밀성과 익명성(선택한 경우)을 존중하는 명확한 절차를 제시함으로써 의심 및 실제 보고 대상 행동을 비밀리에 보고할 권한을 적절한 보호 대상자에게 부여(현지 법률 및 규정의 적용 대상)
- (d) 보고의 실시 및 조사를 위한 절차 규정

(e) 본 정책에 따라 실시된 보고로 인해 유발되는 적격한 보호 대상자에 대한 비난 방지

특정 사람들은 해당 관할권에 적용되는 법률에 따라 고발자와 같은 법적 권리 및 보호를 향유할 수 있습니다. 이 보호에 대한 자세한 내용이 본 정책의 부록에 설명되어 있습니다. 일부 관할권에서는 현지 고발자 정책도 적용됩니다. 이는 cochlear.com의 기업 지배 구조 섹션에 있는 '글로벌 고발자 보호 정책' 페이지에서도 공개적으로 확인할 수 있습니다. 이러한 현지 고발자 정책은 본 고발자 보호 정책과 함께 읽어야 합니다.

3. 정책

3.1 보고 대상

보고 대상 행동을 의심할 타당한 근거가 있는 적격한 보호 대상자에게 보고 대상 행동을 보고할 것과 가능하다면 모든 관련 정보를 제공할 것을 권장합니다.

일체의 개인적인 업무 관련 고충은 본 정책의 범위를 벗어나며, 귀하의 현지 고충처리 정책 및 절차에 따라 처리되고 귀하의 현지 People & Culture Business Partner(인력 관리 전문가)에게 보고되어야 합니다.

적격한 보호 대상자는 보고를 하기 위해 보고 대상 행동이 발생했는지 확인할 필요가 없으며(예를 들어, 의심을 불러일으키는 정보가 일부 있지만 모든 세부 정보를 모두 갖추고 있지 않은 경우) 보고가 잘못된 것으로 판명되더라도 본 정책에 따라 보호됩니다. 그러나 적격한 보호 대상자는 허위임을 알면서 보고해서는 안 됩니다. 개인이 고의로 허위 보고를 한 것으로 밝혀지면 이는 심각한 문제로 간주되어 징계 조치로 이어질 수 있습니다.

3.2 보고 방법

보고 대상 행동을 의심할 타당한 근거가 있는 적격한 보호 대상자에게 해당 보고 대상 행동을 다음 기관에 직접 보고하도록 권장합니다.

(a) 외부의 독립적으로 운영되는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)(연락처 정보는 아래의 섹션 3.4를 참고) 또는

(b) CLTD Executive Team(CLTD 경영진)(적격한 수신인)

적격한 수신인과 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)는 본 정책에 따라 보호 자격을 얻는 공개 사항을 보고받는 역할을 합니다.

보고를 받으면 적격한 수신인은 다음과 같이 해야 합니다.

(i) 대화가 개인적으로 이루어지도록 하고 보고의 전자 사본과 출력 사본을 안전하게 보관하는 것을 포함하여 보고의 기밀을 지키기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다.

(ii) 적격한 수신인이 적격한 보고 대상자의 신원을 공개할 수 있도록 허용하는 데 동의하는지(현지 법률 및 규정의 적용 대상) 및 조사의 일부로서 적격한 보고 대상자에게 추가 연락을 해도 되는지 여부를 물어보아야 합니다.

(iii) 익명성을 보호하기 위해 적격한 보호 대상자가 신원 공개를 원치 않는 경우 적격한 보호 대상자를 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)로 신속하게 안내합니다.

또는

(iv) 적격한 보호 대상자가 자신의 신원을 공개하는 데 동의했으며 조사의 일부로서 추가 연락을 받는 데 동의하는 경우 Group General Counsel(그룹 총무위원)에게 신속하게 빠짐없이 보고해야 합니다.

보고 대상 행동에 대해 보고하기 전에 자세한 내용을 확인하려면 Group General Counsel(그룹 총무위원)에게 문의하십시오.

Group General Counsel(그룹 총무위원)이 보고된 행위에 관여된 것으로 의심되는 경우, 보고서를 Group Risk & Assurance VP(그룹 리스크자문 임원)에 제출하거나 통지할 수 있습니다. 기밀유지 의무를 위반했다고 판단되거나 의심되는 경우 또는 보고로 인해 피해를 입었다고 판단되면서 Group General Counsel(그룹 총무위원)이 귀하의 우려 사안에 관여된 것으로 의심되는 경우에 이 문제는 해당되는 적격한 수신인 또는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)와 논의할 수 있습니다. 이 경우 본 정책에서 지칭되는 Group General Counsel(그룹 총무위원)은 Group Risk & Assurance VP(그룹 리스크자문 임원) 또는 해당되는 적격한 수신인 또는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)를 지칭하는 것으로 해석되어야 합니다.

3.3 보고 시점

위법 행위가 일어났다고 의심할 타당한 근거를 얻는 즉시 보고 대상 행동을 보고하도록 적격한 보호 대상자에게 권장합니다. 보고는 언제 해도 너무 늦지 않습니다. 이는 과거 어느 시점에 발생한 행동이 여전히 상당한 영향을 미칠 수 있기 때문입니다.

3.4 [COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE\(코클리어 고발자 서비스\)](#)

Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)를 제공하기 위해 전 세계 어디에서든 연중무휴 24시간 이용할 수 있는 독립적인 제3자를 선정했습니다. 이 서비스는 위의 'Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)' 링크를 클릭하거나 www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au를 방문하여 이용할 수 있습니다.

Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)는 전화, 이메일, 우편 또는 온라인 보고서 제출이라는 네 가지 방법 중 하나로 보고할 수 있는 선택권을 제공합니다. 연락처 정보는 웹사이트의 '보고 방법' 페이지에 명시되어 있습니다. Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)는 27개 국가를 대상으로 한 무료 통화 및 직통 전화 번호(필요한 경우 모국어 지원) 및 다른 모든 국가를 대상으로 한 영어 직통 번호를 지원합니다. 웹사이트는 19개 언어로 제공됩니다.

Group General Counsel(그룹 총무위원)은 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)를 통해 제출되는 모든 보고를 통지받습니다.

3.5 고발자 보호

(a) 익명성

귀하의 보고에 대해 수행될 수 있는 조사를 지원하기 위한 목적상, 당사는 귀하가 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)를 이용하거나 적절한 수신인에게 보고함에 있어 본인의 신원을 코클리어에 공개하는 데 동의해 주실 것을 권장합니다.

단, 귀하의 희망에 따라 귀하가 소재하는 국가의 법률 및 규정에 준하여 조사 기간 동안 및 조사가 끝난 이후에 익명을 유지할 수 있습니다. 코클리어는 귀하가 신원을 공개한 경우와 동일한 방법으로 귀하의 보고 내용을 평가할 것입니다. 법에서 허용하는 경우를 제외하고 귀하의 신원(및 귀하의 신원을 확인시켜 줄 가능성이 있는 모든 정보)을 공개하기 전에 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)나 적절한 수신인이 이에 대해 귀하의 동의를 얻어야 합니다. 익명 상태를 유지하고자 하는 경우에는 보고서를 익명으로 제출할 수 있는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)에 보고할 것을 권장합니다. 또한 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)나 적절한 수신인에 대한 익명의 보고를 코클리어 내부에서(즉, 컴퓨터 또는 전화 등 코클리어의 시설을 사용하여) 제출하는 것은 좋은 방법이 아닙니다. 이 활동이 일반적으로 자동으로 기록되면서 익명성을 보장할 수 없기 때문입니다.

귀하가 익명을 유지하기로 선택한 경우 귀하에게 후속 질문을 할 수 있도록 지속적으로 대화를 확인하고 유지할 것을 권장합니다. 이 과정의 일부에서 귀하의 신원을 공개할 수 있다고 생각되는 모든 질문에 대해 언제든지 대답을 거부할 수 있습니다.

(b) 기밀 유지

코클리어는 귀하의 보고를 기밀로 취급하며, 귀하가 제공한 동의에 따라 또는 법에서 허용하는 대로만 귀하를 식별할 수 있는 정보 또는 신원에 관한 정보를 공개합니다. 보고는 세심하고 진지하게 받아들여지고 처리됩니다.

위에서 명시한 바와 같이 귀하에 대한 기밀 보호와 관련하여 적절한 수신인이 취하는 조치 외에 코클리어는 다음을 수행합니다.

(a) 귀하의 보고와 관련된 정보에 대해 접근을 제한합니다.

(b) 주의 깊게 검토하여 보고의 특정 측면에서 신원이 식별되지 않게 할 수 있습니다.

귀하는 기밀에 위배된다고 판단되거나 의심되는 경우를 포함하여 보고를 함으로 인해 자신이 겪게 된 일체의 문제를 코클리어에 대해 제기하고 코클리어가 조치를 취해줄 것을 요청할 권리가 있습니다. 귀하의 우려 사항에 대한 신속한 대처가 보장되도록 하기 위해 모든 문제는 [Group General Counsel\(그룹 총무위원\)](#)과 직접 논의되어야 합니다. 귀하가 익명을 유지하기로 선택한 경우 또는 섹션 3.2에 따라 달리 적용되는 경우에 모든 문제는 해당되는 적절한 수신인과 논의하거나 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)에 제기해야 합니다.

(c) 비난

코클리어는 본 정책에 따라 보고하거나 해당 법률에 따라 보호를 받는 외부 공개를 하는 적절한 보호 대상자를 존중하고 보호하기 위해 만전의 노력을 다하고 있습니다.

코클리어는 누구를 불문하고 이러한 상황에서 제출된 보고를 이유로 가해, 처벌 또는 해고를 당하도록 하지 않을 것입니다. 코클리어의 직원, 임원, 컨설턴트 및 도급업자는 본 정책에 따라 제출된 보고를 이유로 일체의 개인이 가해를 당하거나 가해의 대상이 되도록 해서는 안 됩니다. 가해의 범위에는 위협, 괴롭힘, 협박, 강압, 상해, 손실 또는 손해를 유발하는 행동, 차별, 불이익, 특정 개인의 고용, 경력, 직업, 직무 또는 비즈니스와 관련된 불리한 처우 등이 포함됩니다. 코클리어는 그러한 일체의 가해 행위를 매우 심각하게 여기고 적절한 조치를 취하며, 대상자가 직원일 경우 징계 조치 및 해고 조치가 포함될 수 있습니다.

코클리어는 적절한 보호 대상자에 불이익이 유발될 가능성을 평가하는 조치를 취함으로써 적절한 지원이 제공될 수 있도록 할 것입니다. 귀하에 연락할 수 있는 경우에 코클리어는 귀하가 처한 불이익 위험에 대해 다음과 같은 정보를 수집합니다.

- (a) 귀하의 신원이 노출될 수 있는 위험
- (b) 가해질 불이익에 대해 귀하가 느낄 수 있는 두려움
- (c) 직장에서 기존의 갈등이나 문제가 존재했는지의 여부
- (d) 귀하에게 불이익을 가하겠다는 위협이 있었는지의 여부

다음에 코클리어는 파악된 모든 위험 및 잠재적 결과를 평가하고 적절한 경우에 이를 관리하기 위한 전략을 개발 및 실행합니다.

보고를 함으로 인해 자신이 가해를 입었다고 판단되는 경우 이를 즉시 Group General Counsel(그룹 총무위원)에게 보고하십시오. 코클리어는 적절한 보호 대상자가 피해를 입지 않도록 보호하고자 다양한 방법으로 노력하고 있습니다. 여기에는 코클리어의 재량에 따라 다음과 같은 방법이 포함될 수 있습니다.

- (i) 적절한 경우 조사 절차 실행
- (ii) 다른 코클리어 직원의 행동 모니터링 및 관리
- (iii) 개인이 다른 장소에서 직무를 수행할 수 있도록 허용
- (iv) 본 정책의 가해 또는 기밀성 관련 조항을 위반하는 행위에 대해 적절한 경우 징계 조치 및/또는
- (v) 지원 서비스 제공

코클리어는 본 정책에 따라 보고하는 모든 적절한 보호 대상자를 지원할 방법을 모색합니다. 그러나 직원이 아닌 경우 코클리어 직원에게 제공하는 것과 동일한 유형 및 수준의 지원을 제공하지 못합니다. 본 정책을 비직원에게 적용할 수 없는 경우에도 코클리어는 합리적으로 가능한 한 많은 지원을 제공할 것입니다. 코클리어는 코클리어와 고용 또는 계약 관계를 맺는 정상적인 과정에서 발생하는 모든 문제(예를 들어 별도의 위법 행위나 이행 문제)에 대해 적절한 보호 대상자와 함께 언제나 문제를 제기하고 처리하거나 적절한 보호 대상자를 보호할 수 있는 적절한 조치를 취할 수 있으며 이것이 손해를 입히는 행동에 이르지 않게 합니다.

3.6 조사

아래 다이어그램에서는 코클리어가 보고서를 받은 후에 일반적으로 수행하는 상위 단계의 절차를 요약했습니다.

Group General Counsel(그룹 총무위원)이 적절한 수신인으로부터 또는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)를 통해 보고서를 수신합니다.



보고서를 Investigating Officer(조사담당관)에 전달합니다. Investigating Officer(조사담당관)는 보고서의 공식적인 조사 필요성 여부를 확인하기 위해 초기 평가를 수행합니다.



적절한 경우에 Investigating Officer(조사담당관)(또는 Investigating Officer(조사담당관)가 지명한 다른 사람)은 보고서에 관련된 사실 관계를 파악하기 위해 보고 내용을 조사합니다.



적절한 보호 대상자에 연락할 수 있는 경우에 이 정책에 따라 최신 정보를 제공합니다.



조사를 완료하면 보고서(코클리어의 재산임)를 작성하며, 적절한 경우에 적절한 보호 대상자에게 조사 결과를 통지합니다.



후속 조치를 적절하게 수행합니다.

(a) 절차

적격한 수신인은 본 정책에 따라 항상 섹션 3.5의 익명성과 기밀성 요건의 적용을 받아 자신이 받은 보고를 Group General Counsel(그룹 총무위원)에게 직접 보고해야 합니다. Group General Counsel(그룹 총무위원)은 직접적으로 또는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)를 통해 보고를 접수하는 즉시 다음과 같이 해야 합니다.

- (i) 해당되는 모든 기밀성 요건의 적용을 받아, 보고 사항을 평가하고 적절한 경우 보고와 관련하여 사실에 근거한 결과를 도출할 수 있도록 보고 사항을 조사하기 위한 Investigating Officer(조사담당관) 선임
- (ii) 적절한 경우, 적격한 보호 대상자에게 보고와 관련된 조사 결과에 대해 통지(즉, 혐의가 전부 입증되었는지, 부분적으로 입증되었는지, 입증할 수 없었는지, 또는 입증되지 않았는지 통지). 기밀성, 개인정보 보호 및 관련자의 법적 권리와 관련된 이유로 결과에 대한 모든 세부 정보가 제공되지 않을 수 있습니다.

보고에 대한 코클리어의 대응은 공개된 정보의 양을 포함한 보고의 특성에 따라 달라집니다.

코클리어가 적격한 보호 대상자에게 연락할 수 없는 경우(예를 들어 공개가 적격한 보호 대상자에 대한 연락 수단 없이 익명으로 제출된 경우) 공개 사항에 대한 조사가 불가능할 수 있습니다.

조사가 수행되는 경우, 조사의 목표는 보고된 문제를 입증할 충분한 증거가 있는지 여부를 판단하는 것입니다. 조사는 적격한 보호 대상자, 보고의 대상이 되는 개인, 관련 부서 또는 사업부로부터 독립적인 자가 수행합니다.

조사 기간은 보고의 특성에 따라 달라집니다. 조사관들은 연락이 가능한 경우 보고자들에게 조사 상태(조사 기간에 대한 정보 포함)에 대해 진행 상황을 정기적으로 알려줍니다. 진행 상황에 대한 정보 제공 빈도 및 기간은 공개 사항의 특성에 따라 달라집니다.

보고 대상 행동에 관련되었다는 혐의가 있는 모든 대상자에게는 절차적 공정성의 원칙에 따라 필요한 경우 해당되는 모든 기밀성 요건의 적용을 받아 해당 혐의에 대해 대응할 수 있는 기회가 주어집니다. 모든 해당 직원들은 물론 도급업자 및 컨설턴트(이런 업체의 직원 포함)는 코클리어의 Employee Assistance Program(EAP, 직원 지원 프로그램) 상담 서비스를 이용할 수 있습니다.

조사 결과를 문서화하고 보고하는 방법은 보고서의 특성에 따라 달라집니다. 일반적으로 Investigating Officer(조사담당관)는 조사 종료 시 조사 결과에 대한 서면 보고서를 Group General Counsel(그룹 총무위원)에게 제출하고, 이들은 관련 의사결정자에게 이를 제공할 수 있습니다(해당되는 모든 기밀성 요건의 적용을 받음). 이러한 모든 보고서는 코클리어의 자산이며 적격한 보호 대상자 또는 보고서의 대상이 되는 개인에게 제공되지 않습니다.

조사 절차는 신중하게 진행되므로 보고의 결과로서 조치가 실행되고 있다는 사실을 작업장 내에서 즉각 명확하게 감지하지 못할 수 있습니다.

(b) 커뮤니케이션

Group General Counsel(그룹 총무위원)과 Investigating Officer(조사담당관)는 적격한 보호 대상자에게 조사 내용에 대해 진행 상황을 정기적으로 적절히 알려줍니다.

4. 현지 법률

본 정책은 현지 법률과 연계하여 해석해야 하며 동 법률의 적용을 받습니다.

5. 교육

본 정책에 대하여 코클리어 임원과 직원에게 본 정책에 따른 직원 권리와 의무, 적격한 수신인이 본 정책에 따라 보고에 응답하는 방법을 포함하여 주기적으로 교육을 제공합니다.

6. 정책 접근

본 정책은 코클리어 임직원을 포함하여 cochlear.com의 Corporate Governance(기업 지배 구조) 섹션에서 공개적으로 확인할 수 있습니다.

본 정책은 효율적으로 운영되고 있는지, 변경이 필요한지 확인하기 위해 정기적으로 검토됩니다.

7. 보고

Cochlear Board(코클리어 이사회)는 제출된 공개 사항에 대한 적절한 지표를 포함하여 본 정책에 따라 제기된 문제와 관련된 요약 정보를 주기적으로 보고받습니다. 또한 Board(이사회)는 제기된 모든 중대한 사례에 대해 추가 정보를 제공받을 수 있습니다. Board(이사회)가 보고받는 정보는 필요에 따라 신원이 식별되지 않게 할 수 있습니다.

8. 약관

본 정책은 고용 계약이나 업무 계약의 일부를 구성하지 않으며 코클리어의 절대적인 재량에 따라 언제든지 수정, 교체, 또는 폐지될 수 있습니다.

9. 정의 및 해석

9.1 용어 정의

어소시에이트는 코클리어 이사 또는 간사, 코클리어가 협력하여 행동하거나 행동할 것을 제안하는 상대방, 또는 코클리어가 (공식적이든 비공식적이든) 기타 모든 방식으로 관련되거나 관련될 것을 제안하는 상대방을 의미합니다.

코클리어는 코클리어사 (Cochlear Limited) 및 그 관련 법인을 의미합니다.

개인적인 업무 관련 고충은 적격한 보호 대상자의 직장 및 이전 직장과 관련된 문제에 대한 고충으로서 적격한 보호 대상자에게 영향을 주는 고충이지만, 코클리어에는 의미 있는 영향이 없거나 실제 또는 주장된 보고 대상 행동과 관련이 없는 것을 말합니다. 예를 들어 개인적인 업무 관련 고충에는 적격한 보호 대상자와 다른 직원 간의 대인 관계 충돌, 적격한 보호 대상자의 업무, 전근 또는 승진에 대한 결정, 또는 적격한 보호 대상자의 업무를 중단 또는 종료시키거나 징계하는 결정이 포함됩니다. 하지만, 코클리어 또는 적격한 보호 대상자 이외의 다른 개인이 관련된 위법 행위가 포함될 수 있는 보고 대상 행동 또는 사안에 대한 고충, 12개월 이상의 징역을 받을 수 있는 고용법 또는 기타 법률의 위반, 또는 보고 대상 행동에 대해 보고했다는 이유로 적격한 보호 대상자가 겪은 손해 또는 위협과 관련된 고충은 포함되지 **않습니다**. 이러한 고충은 본 정책에 따라 제기되어야 합니다.

관련 정보는 제공할 수 있는 일체의 정보를 의미하며 다음이 포함됩니다.

- (a) 보고 대상 행동에 관여된 사람 및 목격자의 이름과 직위
- (b) 주장된 행동, 날짜, 시간, 위치, 목격 방법(예: 직접 목격, 전해 들음) 및 매체(예: 대인, 전화, 이메일)에 대한 세부 정보를 포함한 보고 대상 행동의 상세한 설명
- (c) 해당 문제를 다른 곳에 보고하기 위해 취한 모든 조치

적격한 보호 대상자가 보유하고 있는 일체의 물리적 증거를 제공할 것을 권장하나, 이것이 보고의 필수 요건은 아닙니다.

10. 버전 관리

정책 적용	글로벌
정책 승인자	Board of Directors(이사회)
정책 책임자 이름	Group General Counsel(그룹 총무위원)
정책 대표자 이름	Global Compliance Officer(글로벌 준법감시인)
정책 버전 번호	7.1
정책 버전 일자	
정책 평가 주기	Annually(연간)
관련 문서	글로벌 윤리 강령 벨기에 현지 고발자 정책 프랑스 현지 고발자 정책 독일 현지 고발자 정책 스웨덴 현지 고발자 정책
관련 업계 문서	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (ASX 기업 지배구조위원회 원칙 및 권고사항, 제4판) Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (2018년 재무부법 개정안(Whistleblower 보호 강화))(호주 연방) ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections(Whistleblower 권리 및 보호)) 및 Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports(ASIC의 whistleblower 보고 처리 방법)) ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies(ASIC 규제 지침 270 - Whistleblower 정책)
Windchill 번호	D1176941-V7 Korean translation of D1176925-V7 2024-04

부록 1

호주 법률에 따른 고발자 보호

문제를 제기하면 어떻게 보호받습니까?

본 정책에 명시된 바와 같이 코클리어는 보고 대상 행동에 대해 보고하는 적격한 보호 대상자를 보호하기 위해 만전의 노력을 다하고 있습니다.

본 정책의 모든 측면은 두 가지 주요 보호 사항으로 설명할 수 있습니다. 즉, 이러한 보고를 제출한 적격한 보호 대상자의 기밀을 보호하고 이러한 보고와 관련하여 발생하는 손해로부터 인력을 보호합니다. 이러한 보호에 대한 자세한 내용은 아래에 명시되어 있습니다.

또한 법에 따라 보호가 제기될 수 있습니다. 예를 들어 코클리어의 호주 운영 또는 호주에 설립된 법인 운영과 관련하여 제기된 보고에 대해 *Corporations Act 2001(Cth)*(2001년 기업법)(이하 **기업법**) 및 *Taxation Administration Act 1953(Cth)*(1953년 조세행정법)(이하 **조세행정법**)은 해당 법률에 지정된 사람에게 '공개 대상 문제'에 대하여 공개를 하는 적격한 보호 대상자를 보호합니다.

기업법에 따른 '공개 대상 문제'는 다음을 포함하나 이에 국한되지 않는 행동을 포함하여 코클리어와 관련된 위법 행위 또는 부적절한 상황에 대한 정보라고 의심할 타당한 근거가 있는 상황에서 적격한 보호 대상자가 보고를 제출할 때 발생합니다.

- 기업법에 명시된 범위의 기업 및 금융 부문 법규에 대해 위반한 경우
- 12개월 이상의 징역을 받을 수 있는 호주 연방 법률에 대해 위반한 경우
- 공공 또는 금융 시스템에 위협을 제기하는 경우, 또는
- 규정에 의해 달리 정해진 경우

또한 공개 사항은 보고가 호주 세법 위반 또는 세금 관련 위법 행위에 관련되는 부분에서 조세행정법에 따라 '공개 대상 문제'로 보호될 수 있습니다.

적격한 보호 대상자가 제기한 '공개 대상 문제'에 대한 보고는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스) 또는 CLTD Executive Team(CLTD 경영진)에게 제출되는 경우 기업법 및 조세행정법에 따라 보호됩니다. 또한 아래에 자세히 명시된 바와 같이 해당 법률에 지정된 사람에게 제출된 공개 사항과 관련하여 이러한 보호가 제공됩니다.

귀하가 법률 자문을 구하거나 법률대리인을 선임할 목적으로 법률전문가에게 공개를 하는 경우 '공개 대상 문제'와 관련되지 않더라도 해당 공개 사항은 보호를 받습니다.

기업법 또는 조세행정법에 따라 '공개 대상 문제'에 해당하지 않는 보고 대상 행동은 해당 법률에 의해 보호받지 않으나 본 정책에 따라 보호됩니다.

본 정책과 해당 호주 법률의 주요 보호 사항은 다음과 같습니다.

기밀성: 코클리어는 귀하의 신원 및 신원을 확인시켜줄 가능성이 있는 정보가 공유되는 방법을 제한함으로써 문제를 제기한 인력에 대해 기밀을 보호합니다. 귀하의 신원은 가능한 최대 범위까지 기밀 사항으로 처리되며 귀하 또는 법에 의해 허용하는 대로만 공유됩니다.

기업법(및 관련된 경우 조세행정법)에 따라 적격한 보호 대상자가 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스), CLTD Executive Team(CLTD 경영진), 또는 해당 법률에 지정된 다른 사람(아래에 명시된 바와 같이)에게 '공개 대상 문제'에 대해 보고했을 때, 적격한 보호 대상자의 신원(및 신원을 확인시켜줄 가능성이 있는 정보)은 공개가 다음의 대상에게 제출된 경우에 적격한 보호 대상자의 동의 없이 공개될 수 있습니다.

- Australian Securities and Investments Commission(호주 증권투자위원회) 또는 Australian Prudential Regulation Authority(호주 건전성 감독청)
- Australian Federal Police(호주 연방경찰)
- 세금 관련 위법 행위인 경우 Australian Commissioner of Taxation(호주 국세청장), 또는
- 법률 자문을 구하거나 법률대리인을 선임할 목적에 의해 법률전문가

또는 적격한 보호 대상자의 신원이 공개되지 않았으며 신원이 공개될 위험을 줄이기 위해 코클리어가 모든 합리적인 조치를 취한다는 전제하에, 조사 목적으로 정보를 공개해야 할 타당한 이유가 있을 때 공개될 수 있습니다.

개인이 적격한 보호 대상자를 신원을 알아내거나 적격한 보호 대상자가 제기한 '공개 대상 문제'에 대한 보고의 상기 명시한 것 이외에 신원을 확인시켜줄 가능성이 있는 정보를 공개하는 것은 범죄행위입니다. 또한 보고는 익명으로 제출될 수 있으며 이 경우에도 기업법의 보호를 받을 수 있습니다.

가해 금지: 코클리어는 문제를 제기하거나 문제를 제기할 계획을 했다는 이유로 인력이 손해를 입지 않도록 보호하고 있습니다. 코클리어는 문제를 제기하려는 귀하의 희망이나 결정을 이유로 손해를 입히겠다고 협박하거나 손해를 입히는 자는 누구를 불문하고 용인하지 않습니다. 코클리어는 이러한 행동을 심각하게 생각하며 이는 징계 조치로 이어질 수 있습니다.

특정 상황에서 이러한 보호 조치는 기업법 또는 조세행정법(보고가 세금 관련 위법 행위인 경우)에 따라 행사될 수 있습니다. 이러한 법규에 따라, 개인이 다음과 같은 경우 귀하(또는 다른 사람)에게 손해를 입히는 행동(또는 이러한 행동에 가담하겠다는 협박)에 관여하면 범죄행위가 됩니다.

- 개인이 귀하(또는 다른 사람)가 보호 자격을 얻는 공개 사항을 보고했거나, 보고했을 수 있거나, 보고를 제안하거나, 보고할 수 있었다고 판단하거나 의심하는 경우
- 이러한 판단이나 의심이 행동의 이유(또는 이유의 일부)인 경우

보호가 적용되는 경우 귀하는 (민사, 형사, 또는 행정적 법적 절차에 의해서나 귀하에 대한 계약적 또는 기타 구제 방안을 통해) 보고를 해야 할 책임으로부터도 보호됩니다. 또한 규제 당국이나 호주 연방 당국에 제출한 보고서에서 귀하가 공개한 정보는 법적 절차에서 귀하에게 불리하게 사용될 수 없습니다(허위 정보 제공과 관련된 절차는 제외). 그러나 귀하는 귀하의 보고에 의해 드러난 바에 따라 귀하가 관련한 모든 위법행위의 결과(모든 징계 조치를 포함하되 이에 국한되지 않음)에 대해 면책권을 부여받지 못합니다.

언제 보호를 받게 됩니까?

코클리어는 본 정책에 명시한 대로 본 정책에 따라 문제를 제기한 인력을 보호합니다.

또한 코클리어는 기업법(또는 관련된 경우 조세행정법)에 따라 '공개 대상 문제'인 보고 대상 행동을 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스), CLTD Executive Team(CLTD 경영진), 또는 다음을 포함하여 법률에 따른 다른 '적격한 수신인'에게 공개한 적격한 보호 대상자에 대해 이러한 보호를 제공합니다.

- 코클리어의 임직원 또는 상급 관리자
- 감사원, 또는 코클리어에 대한 감사를 수행하는 감사팀 구성원
- 코클리어의 보험계리인
- ASIC, APRA, 세금 관련 위법 행위인 경우 호주 국세청장, 또는
- 귀하의 문제와 관련하여 법률 자문을 구하거나 법률대리인을 선임할 목적에 의해 법률전문가

제한된 상황에서 기자나 국회의원에게 제출된 특정 '공익 제보' 또는 '긴급' 공개도 법률에 따라 보호받습니다. 이와 같이 공개하기 전에 '공익 제보'나 '긴급 공개'의 기준을 이해하는 것이 중요합니다. 예를 들어 귀하가 '공익 제보' 또는 '긴급' 공개를 하기 전에 먼저 ASIC, APRA 또는 다른 지정된 기관에 공개해야 하며, '공익 제보'인 경우 이전 공개 이후 최소 90일이 경과해야 가능합니다. 이에 대한 자세한 내용은 Group General Counsel(그룹 총무위원)에게 문의하십시오.

코클리어가 가능한 빨리 잘못된 행위를 파악하고 문제를 해결할 수 있도록, CLTD Executive Team(CLTD 경영진)이나 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)에 먼저 공개를 제기할 것을 권장합니다. 그러나 귀하는 위의 적격한 수신인 중 누구를 공개 대상으로 선정했는지에 관계없이 보호받을 자격이 있습니다. 또한 귀하가 보고서를 제출하기 전에 외부 법률 전문가가 추가 정보를 제공할 수도 있습니다. 본 정책에 명시된 바와 같이, 코클리어는 보고 대상 행동에 대한 모든 보고를 심각하게 생각하며 이러한 보고를 세심하게 기밀 사항으로 다룰 것입니다.

보호가 침해되면 어떻게 해야 하나요?

코클리어는 이러한 보호에 대한 침해를 심각하게 생각합니다. 위반이 발생했다고 생각되는 경우, 이를 Group General Counsel(그룹 총무위원)에 제기해야 합니다(또는 Group General Counsel(그룹 총무위원)이 우려사항에 연루된 경우에는 이를 CLTD Executive Team(CLTD 경영진) 또는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)에 제기해야 합니다).

귀하 또는 다른 사람이 기업법에 따라 보호 자격을 얻는 보고를 했거나, 보고를 제안하거나, 보고할 수 있었거나, 보고할지도 모른다고 개인이 판단하거나 의심함으로써 귀하가 손해를 입은 경우, 코클리어가 손해를 입히는 행동을 막기 위해 합리적인 예방 및 집행을 하지 못한 경우를 포함하여 공개를 이유로 손실, 손해, 또는 상해를 입었다면 귀하는 재판을 통해 보상 및 다른 구제 방안을 구할 수 있습니다. 귀하는 이러한 구제 방안이 필요하다고 생각하는 경우 법률 자문을 구해야 합니다.

고발자 보호 정책에 적용되지 않는 사항은 무엇입니까?

본 정책 및 법률(기업법 포함)에 따른 보호는 일반적으로 개인적인 업무 관련 고충에는 적용되지 않습니다. 이는 코클리어에서 귀하의 고용과 관련된 문제로 귀하에게 개인적으로만 영향을 주는 사안에 대한 보고입니다. 예를 들어 개인적인 업무 관련 고충에는 적격한 보호 대상자와 다른 직원 간의 대인 관계 충돌, 적격한 보호 대상자의 업무, 전근 또는 승진에 대한 결정, 또는 적격한 보호 대상자의 업무를 중단 또는 종료시키거나 징계하는 결정이 포함됩니다. 대신 이러한 문제는 귀하의 현지 고충처리 정책 및 절차에 따라 보고되거나 귀하의 현지 People & Culture Business Partner(인력 관리 전문가)에게 보고되어야 합니다.

그러나 본 정책과 법률은 다음과 같은 일부 상황에는 적용될 수 있습니다.

- '공개 대상 문제'(위 참조)와 관련된 경우
- 코클리어에 의미 있는 영향을 주는 경우
- 문제를 제기한 것을 이유로 귀하가 입은 손해나 협박과 관련된 경우
- 귀하의 개인적인 상황을 벗어나는 위법 행위와 관련된 경우

귀하가 기업법에 따른 고발 조항의 운영과 관련하여 법률 자문을 구하거나 법률대리인을 선임하는 경우, 귀하의 공개 사항은 위에 명시된 대로 보호될 것이며 개인적인 업무 관련 고충으로 간주되지 않습니다.

의문이 드는 경우 CLTD Executive Team(CLTD 경영진) 또는 Cochlear Whistleblower Service(코클리어 고발자 서비스)에 보고해야 하며, 귀하의 보고는 올바른 정책에 따라 처리될 것입니다.