

문서관리번호	신설 (제 1 판)
최종 수정일	2021. 07. 23
문서 관리자	감사 1 팀

---

## 현대건설 내부고발자 보호 규정

### WHISTLEBLOWING POLICY AND PROCEDURE

---

2021. 7.

[담당자] (Managed by)

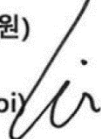
[승인자] (Approved by)


감사 1 팀

감사실장

(Auditing Team 1)

(Auditing Group Leader)

(최 재 원)  
(Jaewon Choi) 

(윤 정 일)  
(Jeongil Yun) 

## **WHISTLEBLOWING POLICY AND PROCEDURE**

### **FOR HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION CO., LTD.**

#### **현대건설 내부고발자 보호 규정**

#### **1. FORWARD 서문**

- 1.1 **Hyundai Engineering & Construction** (the "**Company**") is committed to maintaining the highest standards of honesty, openness and accountability both within the organisation and in all its business dealings. We must be able to trust one another to behave honestly and our customers must be able to have absolute confidence in us. The Company recognises that employees have an important role to play in achieving these goals.

현대건설 (이하 "**회사**")은 대내적으로 및 대외적 모든 거래관계에서 최고 수준의 정직성, 투명성 및 책임을 유지할 것을 약속합니다. 우리는 상호 정직하게 행동한다는 신뢰를 가질 수 있어야 하며 고객들은 우리에게 대해 절대적인 확신을 가질 수 있어야 합니다. 현대건설은 이러한 목표달성에 있어서 직원들 개개인이 중요한 역할을 해야 함을 인식하고 있습니다.

- 1.2 This document sets out a procedure for whistleblowing and explains the rights of individuals who make disclosures in accordance with this policy. This procedure has been approved by the Board of Directors.

본 규정은 내부고발 절차를 규정하고, 회사의 위법 행위를 알린 임직원 개개인의 권리가 무엇인지에 대해 설명합니다. 본 규정의 내용과 내부고발 절차는 이사회 결의에 따라 승인된 것입니다.

- 1.3 This policy applies to all employees (whether permanent, fixed term or temporary) working at all levels and grades, including senior managers, officers, directors, staffs, agency workers and non-employees undergoing training or work experience as part of a training course, wherever located. It also applies to external consultants and advisors acting on behalf of the Company. This policy does not form part of any such person's contract and may be amended from time to time.

본 규정은 근무 장소, 수습기간 여부, 정규직 또는 기간제, 직급 및 직책, 파견직원 등 고용형태를 불문하고 모든 임직원, 이사, 감사 및 비정규직 직원에 적용되며, 회사를 대리하여 활동하는 외부 컨설턴트와 자문기관에도 적용됩니다. 본 규정은 개인이 회사와 체결하는 여하한 형태의 계약서 (고용계약서 등)의 일부가 되지 않으며, 그 내용이 개정될 수 있습니다.

#### **2. WHAT IS WHISTLEBLOWING AND WHAT DOES THIS POLICY COVER?**

##### **내부고발의 개념 및 본 규정의 적용범위**

- 2.1 Whistleblowing is the disclosure of information about suspected wrongdoing or dangers in relation to the Company's activities in accordance with this policy.

"내부고발"은 회사의 사업 활동에 관하여, 의심되는 부정행위 (위법행위) 또는 위험요소 정보를 본 규정에 따라 공개하는 행위를 말합니다.

2.2 In order for a disclosure to fall within this policy, the whistleblower must have a reasonable belief that the information tends to show any of the following types of wrongdoing occurring:

이러한 공개가 본 규정상 “내부고발”에 해당하려면, 내부고발자(이하 “해당 임직원”)에게는 특정 사건 또는 행위에 대한 정보가 다음 부정행위 유형 중 하나에 해당한다고 볼 합리적인 이유가 있어야 합니다:

(a) that a criminal offence has been committed, is being committed or is likely to be committed;

형법상 범죄행위가 과거에 일어났거나, 현재 진행 중이거나 또는 장래에 일어날 개연성이 있는 경우;

(b) that a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with any legal obligation to which he or she is subject;

어떤 사람이 그의 법적 의무를 과거에 위반했거나, 현재 위반하는 중이거나 또는 장래에 위반할 개연성이 있는 경우;

(c) that a miscarriage of justice has occurred, is occurring or is likely to occur;

오판 내지 오심이 과거에 발생했거나, 현재 진행 중이거나 또는 장래에 발생할 개연성이 있는 경우;

(d) that the health or safety of any individual has been, is being or is likely to be endangered;

사람 (임직원 등)의 건강 또는 안전이 과거에 위험에 처했거나, 현재 위험에 처해 있거나 또는 장래에 위험에 처할 개연성이 있는 경우; (산업안전보건 관련 법령 및 규정 위반)

(e) that the environment has been, is being or is likely to be endangered; or

환경이 과거에 훼손됐거나, 현재 훼손되고 있거나 또는 장래에 훼손될 개연성이 있는 경우; (환경 관련 법령 및 규정 위반) 또는

(f) that information tending to show any matter falling within any one of the preceding paragraphs has been, is being or is likely to be deliberately concealed.

상기 열거된 위법행위에 관한 증거 등이 과거에 은폐됐거나, 현재 은폐되고 있거나 또는 장래에 은폐될 개연성이 있는 경우

2.3 The Company will treat a disclosure which meets these criteria as a protected disclosure, even if the subsequent investigation finds no wrongdoing. However, any disclosure which is malicious, made in a deliberate attempt to harm others or the Company, not based on a reasonable interpretation of the facts or circumstances giving rise to the disclosure, or not made with a reasonable belief of acting in the public interest will not have the protections conferred by this policy, and the person making the disclosure may be subject to disciplinary action.

회사는 내부고발 사건에 대한 조사 결과 부정행위가 발견되지 않더라도, 상기 요건을 충족하는 내부고발 행위에 대한 징계를 하지 않습니다. 다만, 회사 또는 임직원에게 대한 무고 또는 악의적 의도가 명백한 내부고발, 사실관계 내지 정황 증거가 합리성을 결여한 내부고발 행위는 본 규정의 보호대상이 아니며, 오히려 회사로부터 징계를 받을 수 있습니다.

<sup>1</sup> “오판 내지 오심”이란, 승진 또는 징계에 관한 사내 의사결정권자가 사회상규에 반하거나 합리적인 근거를 결여한 판단 및 의사결정에 의해 불이익을 받은 경우를 의미합니다.

- 2.4 Those concerned by the reports shall fully enjoy their fundamental human rights, including the presumption of innocence, the right to an effective remedy and to a fair trial, and their rights of defence.

내부고발과 관련된 자는, 무죄추정의 원칙, 효과적 구제수단과 공정한 재판을 받을 권리(적법절차의 원칙), 방어권 등을 포함한 그들의 기본적인 인권을 완전히 누릴 수 있어야 합니다.

- 2.5 It will not always be clear that a particular action falls within one of the above categories of suspected wrongdoing, and you will need to use your own judgement. If you are unsure what to do in a particular situation or need guidance on this policy, please consult Compliance Team or Head of Legal Affairs Group. It is always better to obtain guidance before acting.

특정 행위가 상기 부정행위 유형 중 하나에 해당하는지 여부는 명확하지 않을 수 있으며, 때로는 해당 임직원이 판단하기 어려울 수 있습니다. 만약 어떻게 행동이 필요한지 잘 모르겠거나, 본 규정에 관한 조언을 구해야 할 경우 회사 준법지원팀 또는 회사 법무실장에게 문의하시기 바랍니다. 부정행위를 고발하기 전에 적절한 조언을 구하는 것은 언제나 바람직합니다.

- 2.6 This policy should not be used for complaints relating solely to your own personal circumstances, terms and conditions of employment or the way you have been treated at work (i.e. allegations of discrimination, harassment or bullying). In those cases, you should use the Company's [Grievance Procedure].

회사 임직원은 개인적 문제, 근로계약의 내용 및 조건에 관한 문제, 또는 직장 내 부당행위 (예: 차별, 직장 내 괴롭힘 등)를 이유로 한 회사 내 고충처리절차와 본 규정에 기한 내부고발 절차를 구분해야 합니다. 전자에 해당하는 사안은 회사 "임직원 고충처리절차"를 이용하시기 바랍니다.

### 3. HOW DO I MAKE A DISCLOSURE?

#### 내부고발 절차와 방법

- 3.1 You can make a report orally or in writing (a standard report form is enclosed with this document). A report can be made to either:

해당 임직원은 구두 또는 서면의 방법으로 내부고발을 할 수 있습니다 (표준서식은 본 규정에 첨부). 내부고발을 하려는 임직원은 아래의 사람에게 연락하실 수 있습니다.

- (a) your team leader (or their superior); or

소속 팀장 또는 그 팀장의 상급자,

- (b) Head of Legal Affairs Group; or

회사 법무실장, 또는

- (c) Head of Audit Group

회사 감사실장

- 3.2 Whenever possible, employees should seek to resolve concerns by reporting issues to his or her manager or to the next level of management as needed until matters are satisfactorily resolved.

However, if for any reason an employee is not comfortable speaking to a manager or does not believe the issue is being properly addressed, the employee may contact the Head of Legal Affairs Group or Audit Group.

임직원은 가능한 언제든지, 문제가 충분히 해결될 때까지 그의 manager 또는 상위 직급의 management 에게 필요한 고발 및 보고를 진행하실 것을 권장합니다. 그러나 어떠한 이유로든 임직원이 manager 에게 상담하는 것이 편하지 않거나, 사안이 적절하게 다루어지고 있지 않다고 생각되는 경우, 회사 법무실장 또는 감사실장에게 연락하실 수 있습니다.

- 3.3 Matters which cannot be resolved promptly will be investigated by the Audit Group to determine if the allegations are true, whether the issue is material and what actions are necessary to address the matters. When matters are related to possible criminal actions by the Company, the Head of the Audit Group will carry out further investigation with assistance of Legal Affairs Group. The Head of the Audit Group shall (i) report the outcome of investigation to Rewards & Punishment Committee; and (ii) ensure that detailed records and materials of the matter and investigation are to be documented and kept for a period of 10 years.

즉시 해결될 수 없는 사안의 경우, 사안의 중대성이나, 사안을 다루기 위해 필요한 조치와 관계없이, 감사실이 수사에 착수하여 혐의가 사실인지 밝혀야 합니다. 사안이 회사의 범죄 행위와 관련성이 있을 가능성이 있는 경우, 감사실장은 법무실의 조력을 받아 추가적인 수사를 진행하여야 합니다. 감사실장은 (i) 수사의 결과를 상벌위원회에 보고하고, (ii) 수사 및 사안과 관련된 구체적인 기록과 자료가 문서화하여 10 년 간 보관하여야 합니다.

- 3.4 If you choose to make a report orally, you can bring a colleague with you if you wish.

구두로 내부고발을 하려는 경우, 해당 임직원은 동료 직원과 함께 참석할 수 있습니다.

- 3.5 You can also make a report via website. You may choose to report anonymously.

해당 임직원은 아래 웹사이트를 통해 익명으로 내부고발을 할 수 있습니다.

감사실 (Audit Group): [<http://audit.hdec.kr/auditStart.asp>]

법무실 (Legal Affairs Group): [[https://elaw.hdec.co.kr/AnonymousBoard/CompBoard\\_SSO.aspx](https://elaw.hdec.co.kr/AnonymousBoard/CompBoard_SSO.aspx)]

- 3.6 If you want to make a disclosure confidentially, please make this clear when you make the disclosure so that appropriate arrangements can be made. The Company will make every effort to keep the matter, including the identity of the person making the disclosure, confidential both within the Company and externally. There may be some circumstances where the Company is required by law to provide details of the disclosure (for example if your disclosure becomes the subject of a criminal investigation and you are needed as a witness). Should this be the case, the Company will seek to discuss the matter with you at the earliest opportunity.

만약 해당 임직원이 내부고발 시 자신의 신원을 비공개로 하고자 한다면, 고발 시 명확히 요청해 회사가 비밀 유지를 위한 적절한 조치를 하도록 해야 합니다. 회사는, 해당 내부고발한 임직원의 신원을 포함한 고발사안 관련 내용을 회사 내 · 외적으로 기밀로 유지하기 위해 모든 노력을 기할 것입니다. 다만, 법상 회사가 해당 임직원의 개인정보를 포함한 내부고발 내용 일부를 공개해야 하는 경우가 발생할 수 있다는 점을 양지하시기 바랍니다 (예: 해당 내부고발이 범죄에 관한 것으로 수사의 대상이 될 경우, 해당 임직원은 참고인 또는 증인이 되어야 할 수 있습니다). 이러한 상황이 발생할 경우, 회사는 최대한 빨리 해당 임직원에게 알리고, 협의할 수 있도록 하겠습니다.

3.7 No officer, director, employee or consultant acting for the Company who, in good faith, makes a disclosure under this policy or participates in good faith in any resulting investigation or proceeding, shall be threatened, discriminated against or otherwise subject to retaliation or, in the case of officer or an employee, adverse employment consequences as a result of such report. Moreover, an employee who retaliates against someone who has reported a concern in good faith under this policy is subject to disciplinary action.

회사를 대리하여 행동하는 모든 임직원, 이사, 감사 및 컨설턴트 등은, 선의로 본 규정 하에 내부고발을 하거나, 선의로 내부고발에 따른 수사나 절차에 참여하는 경우에 협박, 차별 또는 보복의 대상이 되지 않으며, 임직원의 경우 당해 내부고발로 인한 불이익한 인사조치를 받지 않습니다. 또한, 본 규정 하에 선의로 우려사항을 보고한 임직원에게 보복하는 임직원은 징계조치의 대상이 될 것입니다.

3.8 Whilst disclosures under this policy may be made anonymously, this can severely limit the Company's ability to investigate or take other action in relation to the disclosure. The Company encourages individuals making a disclosure to provide their name and contact details.

내부고발은 익명으로도 할 수 있으나, 익명에 의한 내부고발은 회사가 적절한 내부 조사를 하거나 (범죄가 될 수 있는) 사건에 대응능력을 제약할 수 있어 권장하지 않습니다. 내부고발을 고려하고 계신 임직원께서는 성명과 연락처를 공개해 주십시오.

#### 4. HOW WILL MY REPORT BE INVESTIGATED?

내부고발 사건에 대한 진상 조사

4.1 The Company will aim to acknowledge receipt of your report within 14 days. The Company will need to make preliminary enquiries to decide whether a full investigation will be necessary. If such an investigation is necessary then, depending on the nature of the suspected misconduct, your concerns will be either:

회사는 내부고발 사건 접수 후 14 일 이내에 접수 사실을 확인하고, 해당 임직원에게 회신합니다. 회사는 본격적인 조사의 필요성 여부를 결정하기 전 사건에 대한 예비심사를 할 수 있습니다. 본격적인 내부 조사의 필요성이 인정되는 경우, 고발된 부정행위의 성격에 따라 다음의 절차 중 하나가 개시됩니다:

(a) investigated internally (by management, Audit Group, or Legal Affairs Group); or

내부 조사 (회사 경영진, 감사실 또는 법무실이 참여); 또는

(b) referred to the appropriate external person (for example our external auditors or external lawyers) for investigation.

외부 전문가에 의한 위탁 조사 (외부 회계법인, 법무법인 등이 참여).

The Company will (subject to any legal constraints) inform you in writing of the outcome of the preliminary enquiries, the full investigation and any further action that has been taken.

회사는 법상 제한이 있는 경우를 제외하고, 내부 고발의 대상 사건에 대한 예비심사, 본격 조사 그 밖의 조치가 있는 경우 그 결과를 해당 임직원 본인에게 서면으로 고지합니다.

4.2 The Company will respect and heed any legitimate concerns about your own safety or career, and will seek not to disclose your identity without your express consent. Any attempt to victimise an

employee for having raised a concern about malpractice, or to deter anyone from raising such a concern, is a serious disciplinary offence.

회사는 해당 임직원 본인의 신분 안전 또는 승진 시 불이익 등에 대한 정당한 우려를 인정하고, 본인의 명시적 동의 없이는 그 신분을 공개하지 않도록 최대한 노력할 것입니다. 회사의 부정행위에 대해 내부고발을 한 임직원에게 여하한 불이익을 주거나 그러한 이의제기를 방해하는 모든 시도는 회사 규정에 대한 심각한 위반 행위에 해당하며, 중징계 대상입니다.

## 5. WHAT CAN I DO IF I AM UNHAPPY WITH THE WAY THE COMPANY HAS DEALT WITH MY REPORT?

내부고발 처리 결과에 대한 이의제기

5.1 While the Company cannot guarantee that we will respond to your report in the way that you might wish, we will try to handle the matter fairly and properly. By using this procedure, you will help us to achieve this.

회사는 내부고발 사건이 언제나 해당 임직원이 바라는 방식대로 처리되고, 원하는 결론에 이를 것이라는 점을 확약할 수 없음에도 불구하고, 언제나 내부고발 사건을 공정하고 적절한 방식으로 처리하도록 최선의 노력을 다할 것입니다. 내부고발행위는 이러한 회사의 목표를 달성하는 데 기여하는 방식입니다.

5.2 If you are unhappy with the outcome of the investigation, or with the way the investigation is handled, the Company would prefer that you submit another report explaining why this is the case. Your concerns will be investigated again if there is good reason to do so.

만약 조사결과를 포함한 회사의 사건 처리 과정에 만족하지 못할 경우, 해당 임직원은 별도로 회사에 내부고발 사건의 처리 전반에 대한 이의를 제기할 수 있습니다. 이의 내용에 정당한 이유가 있다면, 회사는 해당 내부고발 사건에 대한 재조사에 착수할 것입니다.

5.3 It may be that you do not think that this is appropriate however, and you may wish to raise your concerns with an external organisation instead, such as a regulator. It is of course open for you to do so, provided you have sufficient evidence to support your concerns. Disclosing allegations to third parties other than those that are authorised to review and investigate the matters reported will not be viewed as whistle-blowing protected under this policy and may be deemed as serious misconduct subject to disciplinary action.

해당 임직원은 회사에 이의를 제기하는 대신, 감독기관 등 외부 기관에 신고하는 것이 보다 적합하다고 판단하실 수 있습니다. 내부고발 사건에 대한 충분한 증거가 있는 경우 이러한 절차를 밟으시는 것 역시 가능합니다. 내부고발 사안을 검토 및 수사할 권한이 있는 자 이외의 제 3 자에게 혐의 내용을 공개하는 행위는 본 규정 하에 보호되는 내부고발로 취급되지 않을 것이며, 징계 조치의 대상이 되는 중대한 부정행위로 간주될 수 있습니다.

## 6. WHAT IF I THINK MY OWN ACTIONS MAY BE JUDGED TO BE MISCONDUCT OR MALPRACTICE?

임직원 스스로의 회사 업무처리 행위가 본 규정상 부정행위로 판단될 경우

6.1 If you think that anything you have done, or anything you are about to do, may be judged to be malpractice or misconduct it is important that you consult your team leader, or Compliance Team

or Head of Legal Affairs Group at the earliest possible opportunity. Again, you should do this even if you only have suspicions that this may be the case. Any concerns you have about this will be treated appropriately and with respect. To the extent that you self-report on a matter that would otherwise constitute a matter for which the Company could terminate your employment, any self-reporting will be taken into account and may mitigate any subsequent disciplinary action by the Company.

만약 회사 임직원이 과거 또는 현재의 업무상 행위가 본 규정상 부정행위 내지 부정한 관행이라고 판단될 경우 가능한 한 빨리 소속팀장, 법무실장 또는 준법지원팀에 자문을 구하시기 바랍니다. 회사는 임직원 여러분들이 스스로 의혹만 있는 경우라도 자문을 구할 것을 권장합니다. 만약 해당 행위 (업무상 행위)가 회사 규정 상 해고 등 중징계 사안에 해당할 경우라 하더라도, 회사 상벌위원회는 징계 종류를 결정할 때 자진신고 사실을 참작할 수 있습니다.

6.2 If you become aware of any existing or potential breach of this policy or are the subject of, or otherwise involved in, an investigation by the Company or an external body you must not:

만약 회사 임직원이 (i) 본 규정의 위반 사실 또는 위반 가능성을 인지하였거나, (ii) 회사 내부조사 또는 외부기관 (수사기관, 발주처 등)에 의한 수사 대상이 된 경우, 아래의 행위는 엄격하게 금지됩니다.

- (a) deliberately destroy, falsify, alter or conceal evidence material to the investigation;

의도적으로 관련 증거 자료를 파기, 위조·변조 또는 은닉하여 수사를 방해하는 행위

- (b) threaten, harass or intimidate any party to prevent it from disclosing its knowledge of matters relevant to the investigation or from pursuing the investigation; or

수사 (또는 회사 내부조사) 대상 사건에 대한 여하한 증언이 이뤄지지 못하도록 (관련자를) 위협하거나, 협박하는 행위

- (c) impede the exercise of any external party's contractual rights of audit or access to information or the rights that any banking, regulatory or examining authority may have in accordance with any law, regulation or treaty or pursuant to any agreement into which has been entered into in order to implement such law, regulation or treaty.

여하한 조사 또는 수사의 방해 행위: (1) 회사가 체결한 계약에 따른 외부기관 (발주처, 대주단 또는 그들이 선임한 변호사, 회계사 등)의 계약상 감사권 행사 또는 (회사 내부의) 정보 접근 행위, (2) 법상 인정되는 금융기관, 규제 및 사정기관의 조사·수사 행위



**HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION CO., LTD.**

**MISCONDUCT REPORT FORM**

현대건설 부정행위 내부고발 신고 서류

1. **Name (성명):**
  
2. **Position (직위):**
  
3. **Date (일시):**
  
4. **Would you prefer to keep this confidential? (본 사안을 비공개로 처리하기를 원하십니까?)**
  
5. **Details of suspected wrongdoing (please continue on a separate sheet if necessary): (부정행위로 의심되는 사건에 대한 상세 내용, 필요 시 별도 페이지에 서술 가능)**