

## 내부부조리신고 처리기준

2009.12.29)

제 정 2008. 07. 14.  
개 정 2009. 12. 29.  
개 정 2014. 05. 27.

### 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 기준은 임직원행동강령(이하 “강령”이라 한다) 제43조에 따라 강령 위반행위의 신고와 처리, 신고자의 보호 및 보상에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. (개정 2009.12.29)

**제2조(용어의 정의)** 이 기준에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “내부부조리신고(이하 “신고”라 한다)란 임직원이 제3조 각 호의 어느 하나의 신고대상을 목격 또는 인지한 경우 윤리담당책임자 등에게 관련정보를 신속하게 제보하는 것을 말한다.(개정 2014.5.27)
2. “신고자”란 제3조 각 호의 어느 하나를 신고한 임직원을 말한다.
3. “협조자”란 신고자의 신고와 관련하여 진술 그 밖에 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사·감사 또는 수사에 조력한 임직원을 말한다.
4. “불이익 처분”이란 신고자의 근무평정, 승진, 이동, 근무환경 등에 부정적인 영향을 주는 일체의 행위를 말한다.
5. “보상금”이란 신고를 통해 비윤리행위의 확산을 방지하고 깨끗한 조직문화 조성에 기여한 임직원에 대하여 지급하는 포상금을 말한다.

### 제2장 신고대상 및 처리절차

**제3조(신고대상)** 신고대상은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.(개정 2009.12.29)

1. 다른 임직원의 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 행위
  - 가. 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 관련법령 및 내규를 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위
  - 나. 공사의 예산사용, 공사 재산의 취득·관리·처분 또는 공사를 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 관련법령 및 내규를 위반하여 공사에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위
  - 다. 가목 및 나목의 행위나 그 은폐를 강요·권고·제외·유인하는 행위
2. 강령 제19조 및 제20조에서 정한 수수금지 금품 등을 받은 행위 (개정

**제3조의2(신고의무)** 임직원은 제3조 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 목격 또는 인지한 경우 1개월 이내에 윤리담당책임자에게 신고하여야 한다. (신설 2009.12.29)

**제4조(신고방법)** ①신고자는 강령 <별지9> “위반행위신고서”에 의거 신고대상자의 인적사항 및 신고내용 등을 구체적으로 명시하여 직접방문·전자게시판(헬프라인)·우편·e-mail·팩스 및 기타 신고자가 편리한 방법을 통해 윤리담당책임자에게 기명으로 신고함을 원칙으로 한다.(개정 2014.5.27)

②제1항에도 불구하고 사장 또는 감사에게 직접 신고하고자 하는 경우에는 사장 또는 감사의 외부메일을 이용하여 신고할 수 있다.(신설 2014.5.27)

③제3조제1호의 사항을 신고하는 경우에는 위반행위의 증거 등을 함께 제시하여야 한다. 다만, 신고시점 현재 진행 중인 비윤리행위 등 긴급을 요하는 경우 증거자료 없이 사실관계만 신고하고 추후에 증거자료 등을 보완할 수 있다.

④윤리담당책임자는 신고내용을 검토하여 신고내용이 객관적으로 명확치 않거나 허위임이 명백하다고 판단되는 경우에는 이를 접수하지 아니할 수 있다.

**제5조(신고의 처리)** ①신고를 받은 윤리담당책임자는 신고사항에 대하여 신고자를 대상으로 다음 각 호의 사항을 확인할 수 있다.

1. 신고의 경위 및 취지 등 신고내용의 사실관계 확인에 필요한 사항
2. 신고내용을 입증할 수 있는 참고인 또는 증거자료 등의 확보 여부
3. 그 밖에 신고내용과 관련된 필요사항

②윤리담당책임자는 추가 사실 또는 신고의무 불이행 여부 등의 확인이 필요하다고 판단되는 경우 접수일로부터 7일 이내에 감사에게 조사를 의뢰할 수 있다.(개정 2009.12.29)

③윤리담당책임자는 모든 절차가 완료된 후 15일 이내에 조치결과를 신고자에게 통지하여야 한다.

④제1항 및 제3항은 제4조 제2항에 따라 사장 또는 감사에게 직접 신고한 경우에도 준용한다.(신설 2014.5.27.)

**제5조의2(신고의무 불이행자에 대한 징계)** ① 다음 각호의 임직원이 제3조 각호의 행위를 명백히 목격 또는 인지하고도 신고의무를 불이행한 경우 징계할 수 있다. (신설 2009.12.29)

1. 제3조 각호 행위자의 직속 상위자
2. 제1호 신고의무 불이행자의 직속 상위자
3. 제3조 각호 행위자의 소속파트(팀)의 직원

② 제1항에 따라 징계할 경우 신고의무 위반자의 지휘·감독관계, 신고의무 위반의 정당한 사유 등을 종합적으로 고려하여 다음 각호와 같이 징계할 수 있다. (신설 2009.12.29)

1. 제1항 제1호 해당자가 신고의무를 불이행한 경우 : 행위자보다 1단계 낮은 징계
2. 제1항 제2호 및 제3호 해당자가 신고의무를 불이행한 경우 : 행위자보다 2단계 낮은 징계
- ③ 기타 신고의무 불이행과 관련하여 참작할 사유가 있는 경우에는 징계를 완화 또는 면책할 수 있다. (신설 2009.12.29)

### 제3장 신고자 등의 보호

**제6조(신고자의 보호)** ① 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 알게 된 임직원은 신고자의 신분을 공개하거나 암시하는 행위를 하여서는 아니된다.

② 신고대상자 또는 신고대상자의 소속부서, 기타 관련부서의 임직원은 신고자의 신분을 문의하거나 신고자를 알아내기 위한 탐문 등 신분노출을 가능하게 하는 어떠한 행위도 하여서는 아니된다.

③ 제1항 및 제2항의 규정을 위반하여 신고자에게 불이익 처분을 하거나 신고자의 신분을 공개·문의·탐문 등을 한 임직원에 대하여는 그 경위를 조사하여 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

**제7조(보복행위 금지)** ① 신고자는 신고대상자 또는 관련 제3자로부터 보복을 받을 경우 그 사실을 윤리담당책임자에게 즉시 통보하여야 한다.

② 윤리담당책임자는 제1항의 통보사실에 대하여 사실의 확인이 필요하다고 판단되는 경우 감사에게 조사를 의뢰할 수 있으며, 보복행위와 관련된 임직원에 대하여 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

**제8조(허위신고의 처벌)** 신고자가 신고내용이 허위임을 알면서도 신고하거나 타인의 명의를 도용하여 신고한 경우에는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

**제9조(협조자의 보호)** 협조자의 보호에 대하여는 제6조부터 제8조까지를 준용한다.

### 제4장 신고자에 대한 보상

**제10조(보상금의 지급)** ① 신고자가 신고에 의하여 손해배상 또는 부당이익 반환 등에 의한 환수, 계약변경 등에 의한 예산절감 등으로 직접적으로 공사의 수입 회복이나 증대 또는 비용의 절감을 가져온 경우에는 윤리경영협회의 심의를 거쳐 <별표> “보상금 지급기준”에서 정하는 보상금을 지급할 수 있다. (개정 2009.12.29)

② 윤리경영협회의는 보상금 지급을 심의함에 있어 다음 각 호의 사유를 고려하여 보상금액을 조정할 수 있다. (개정 2009.12.29)

1. 증거자료의 신빙성 등 신고의 정확성
2. 제공한 신고정보가 이미 공개된 것인지의 여부
3. 신고자가 위반행위에 직·간접적으로 관여하였는지의 여부
4. 손실발생 방지 등에 기여한 정도 등

**제11조(신고의 경합시 보상금 결정)** ① 동일한 신고대상에 대하여 2인 이상이 신고한 경우로서 먼저 접수된 신고에 관하여 조사·감사 또는 수사(이하 “조사 등”이라 한다)가 완료되지 않은 경우 이를 한 건의 신고로 보아 보상금을 산정한다.

② 제12조 제3호 단서의 경우에는 먼저 접수된 신고와 새로운 신고를 한 건의 신고로 보아 보상금을 산정한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 보상금을 산정하는 때는 신고자가 사건에 기여한 정도 등을 감안하여 보상금을 안분한다.

**제12조(보상금지급의 제외)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 보상금을 지급하지 아니한다.

1. 신고내용이 사실이 아닌 것으로 판명되거나 증거자료 부족으로 사실 확인이 곤란한 경우
2. 언론매체를 통하여 이미 공개된 사항인 경우
3. 이미 신고된 내용으로 조사 등이 완료된 경우. 다만, 새로운 증거가 있는 경우 제외
4. 무기명 또는 가명으로 신고한 경우
5. 단순한 업무개선과 관련된 사항인 경우
6. 제3조 제1호에 의한 신고의 경우로서 행위 종료일로부터 6개월을 경과하여 신고한 경우
7. 그 밖에 윤리경영협회의의 보상금 지급심의 결과 보상이 부적절하다고 인정되는 경우 (개정 2009.12.29)

**제13조(보상금의 환수)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보상금의 전부 또는 일부를 환수한다.

1. 신고자가 허위 또는 부정한 방법으로 보상금을 지급받은 경우
2. 그 밖에 착오 등에 의해 보상금이 잘못 지급된 경우

### 제5장 보 칙

**제14조(외부신고의 준용)** 외부고객이 공사와의 업무처리와 관련하여 임직원의 법령 위반사항 등에 대하여 신고하는 경우 준용한다. 제4조 제2항, 제10조부터 제13조까지는 그러하지 아니하다.(개정 2014.5.27)

**부 칙(제 정)**

이 기준은 2008년 7월 14일부터 시행한다.

**부 칙(개 정)**

이 기준은 2009년 12월 29일부터 시행한다.

**부 칙(개 정)**

이 기준은 2014년 5월 27일부터 시행한다.

<별표>

**보상금 지급기준**

| 보상금 지급사유                         |                    | 지급금액                | 지급한도  |
|----------------------------------|--------------------|---------------------|-------|
| 공사의 수입<br>회복이나 증대<br>또는<br>비용 절감 | 1억원 이하             | 5%                  | 20백만원 |
|                                  | 1억원 초과 ~<br>3억원 이하 | 5백만원 + 1억 초과금액의 3%  |       |
|                                  | 3억원 초과 ~<br>5억원 이하 | 11백만원 + 3억 초과금액의 2% |       |
|                                  | 5억원 초과             | 15백만원 + 5억 초과금액의 1% |       |

주) 보상금 지급사유가 중복하여 발생하는 경우에는 가장 큰 금액을 기준으로 지급