

플무원건강생활 내부제보자 보호규정

제정 : 2013. 4. 1.

1차 개정(부분개정) : 2014. 1. 1.

2차 개정(부분개정) : 2015. 1. 1.

3차 개정(부분개정) : 2016. 1. 1.

제1조 【목적】

본 규정은 불공정거래행위를 제보한 임직원 등을 보호하고 지원함으로써 당사의 투명하고 공정한 거래관행의 확립에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 【적용범위】

본 규정은 당사 소속 모든 임직원에게 대해 적용 된다.

제3조 【용어의 정의】

본 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “불공정거래행위”란 소비자의 이익 및 공정한 경쟁을 침해하는 행위로서 공정거래위원회에서 소관하는 법률의 별칙에 해당하는 행위 및 당사의 CP 제 규정의 위반행위를 말한다.
2. “내부제보”란 제7조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 불공정거래행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다는 사실을 제보하거나 불공정거래행위에 대한 감사의 단서를 제공하는 것을 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 내부제보로 보지 아니한다.
 - 가. 내부제보 내용이 거짓이라는 사실을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 내부제보를 한 경우
 - 나. 내부제보와 관련하여 금품이나 근로관계상의 특혜를 요구하거나 그 밖에 부정한 목적으로 내부제보를 한 경우
3. “내부제보자”란 내부제보를 한 임직원을 말한다.
4. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.
 - 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익 조치
 - 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 라. 성과평과 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 - 마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근로조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

바. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

제4조【대표이사 및 자율준수관리자의 책무】

대표이사 및 자율준수관리자는 불공정거래행위의 예방과 확산 방지 및 내부제보자를 보호를 위하여 노력하여야 한다.

제5조【자율준수위원회의 책무】

내부제보자를 보호하고 지원하기 위하여 자율준수위원회는 다음 각 호에 대한 정책을 수립하여야 한다.

1. 내부제보의 접수 및 처리 등에 관한 사항
2. 내부제보자의 비밀보장 및 신변보호 등에 관한 사항
3. 내부제보자에 대한 불이익조치 금지 및 보호조치 등에 관한 사항
4. 내부제보자에 대한 보상에 관한 사항
5. 내부제보자 보호제도에 관한 교육 및 홍보 등에 관한 사항

제6조【다른 규정과의 관계】

본 규정 다른 공정거래 규정의 적용이 경합하는 경우에는 본 규정을 우선 적용하되, 다른 규정을 적용하는 것이 내부제보자에 유리한 경우에는 그 규정을 적용한다.

제7조【내부제보】

① 누구든지 불공정거래행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다고 인정하는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 내부제보를 할 수 있다.

1. 대표이사
2. 자율준수관리자
3. CP담당자
4. 자율준수위원회 부문별 위원 및 리더

② 내부제보는 유선, E-mail, 기업홈페이지 제보시스템, 구술 등 제보자의 의사에 따라 자유로이 선택할 수 있음을 원칙으로 한다. 다만, 내부제보를 받은 자는, 제보 내용의 특성에 필요한 사항을 갖추지 못한 경우에는 내부제보자에게 다음 각 호의 사항을 특정할 것을 요구할 수 있다.

1. 내부제보자의 인적사항
2. 제보의 경위·취지 및 이유
3. 내부제보자와 피제보자와의 관계
4. 제보 내용을 증명할 수 있는 참고인 또는 증거자료 등의 확보 여부
5. 내부제보자가 자율준수위원회의 조사 과정에서 내부제보자의 신분을 밝히거나 암시하

는 것에 동의하는지 여부

제8조 【내부제보자의 비밀보장 의무】

- ① 누구든지 내부제보자라는 사정을 알면서 그의 인적사항이나 그가 내부제보자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 임직원에게 알려주거나 공개하여서는 아니 된다. 다만, 내부제보자가 동의한 때에는 그러하지 아니하다.
- ② 자율준수위원회는 제1항을 위반하여 내부제보자의 인적사항이나 내부제보자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개한 임직원의 징계권자에게 그 임직원에 대한 징계 등 필요한 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 피제보자 또는 피제보자 소속 부서 및 기타 관련부서에서 감사부서 등에 제보자의 신분 등에 대한 문의, 제보자를 알아내기 위한 탐문활동 등 신분노출이 가능한 모든 행위를 금지한다.

제9조 【불이익조치 등의 금지】

- ① 누구든지 내부제보자에게 내부제보를 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 된다.
- ② 누구든지 내부제보를 하지 못하도록 방해하거나 내부제보자에게 내부제보를 취소하도록 강요하여서는 아니 된다.

제10조 【보호조치 신청】

- ① 내부제보자는 내부제보를 이유로 불이익조치를 받은 때(불공정거래행위에 대한 증거자료의 수집 등 내부제보를 준비하다가 불이익조치를 받은 후 내부제보를 한 경우를 포함한다)에는 자율준수위원회에 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치(이하 "보호조치"라 한다)를 신청할 수 있다.
- ② 보호조치는 불이익조치가 있었던 날(불이익조치가 계속된 경우에는 그 종료일)부터 1개월 이내에 신청하여야 한다.
- ③ 내부제보자는 제1항의 보호조치를 신청하는 경우에는 신청인의 인적사항, 신청사유 및 신청내용 등을 적은 문서를 자율준수위원회에 제출하여야 한다.
- ④ 당사는 내부제보자의 보호조치 신청이 없는 경우에도 내부제보자(불공정거래행위에 대한 증거자료의 수집 등 내부제보를 준비하다가 불이익조치를 받은 경우를 포함한다.)가 내부제보 관련하여 불이익조치를 받은 것 같다는 제3자의 제보가 있거나 합리적인 의심이 드는 경우 불이익조치가 있었는지에 대하여 직권 조사할 수 있다.

제11조 【보호조치 신청에 대한 조사】

- ① 자율준수위원회는 보호조치 신청을 받은 경우에는 그 신청을 접수한 날로부터 15일 이내에 보호조치에 관한 사항을 조사하기 위한 임시 자율준수위원회를 개최하여 내부제보자가 내부제보를 이유로 불이익조치를 받았는지에 대하여 논의하여야 한다. 다만, 보호조

치를 신청한 내부제보자가 소속된 부서의 장이 자율준수위원회의 구성원인 경우 그 구성원은 임시 자율준수위원회에서 제외한다.

- ② 자율준수위원회는 보호조치 신청에 대한 조사에 필요하다고 인정하면 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다.
 - 1. 보호조치를 신청한 사람(이하 "신청인"이라 한다)
 - 2. 불이익조치를 한 자
 - 3. 참고인
- ③ 자율준수위원회는 조사 과정에서 관계 당사자에게 충분한 소명의 기회를 주어야 한다.
- ④ 자율준수위원회는 보호조치 결정에 따라 불이익조치를 받은 내부제보자에 대한 보호조치가 이루어 질 수 있도록 불이익조치를 한 자가 소속된 부서의 장 등에게 불이익조치를 한 자에 대한 지도·감독 등 필요한 조치를 할 것을 권고할 수 있다.
- ⑤ 자율준수위원회는 제1항 및 제12조에 따른 보호조치 사실을 보호조치를 신청한 자에게 통지하여야 한다.

제12조 【보호조치결정 등】

- ① 자율준수위원회는 조사 결과 신청인이 내부제보를 이유로 불이익조치를 받았다고 인정될 때에는 불이익조치를 한 자에게 15일 이내의 기간을 정하여 다음 각 호의 보호조치를 취하도록 요구하는 결정(이하 "보호조치결정"이라 한다)을 하여야 하며, 신청인이 내부제보를 이유로 불이익조치를 받았다고 인정되지 아니하는 경우에는 보호조치 요구를 기각하는 결정(이하 "기각결정"이라 한다)을 하여야 한다.
 - 1. 원상회복 조치
 - 2. 불이익조치에 대한 취소 또는 금지
- ② 제1항에 따른 보호조치결정과 기각결정은 신청인과 불이익조치를 한 자에게 모두 통보하여야 한다.
- ③ 자율준수위원회는 보호조치결정을 하는 경우에는 내부제보를 이유로 불이익조치를 한 자의 징계권자에게 그에 대한 징계를 요구할 수 있다.

제13조 【불이익조치 추정】

다음 각 호의 사유가 있는 경우 내부제보자가 해당 내부제보를 이유로 불이익조치를 받은 것으로 추정한다.

- 1. 내부제보자를 알아내려고 하거나 내부제보를 하지 못하도록 방해하거나 내부제보의 취소를 강요한 경우
- 2. 내부제보가 있을 후 1년 이내에 내부제보자에 대하여 불이익조치를 한 경우

제14조 【보상】

- ① 회사는 제7조에 의하여 신고하는 자에 대하여 심사 후 적절한 보상을 할 수 있다.
- ② 타인의 금품 수수 행위 신고 시에는 수수 금액의 10배에 해당하는 금액을 보상한다.
- ③ 자신의 금품 수수 행위(현금에 한한다)에 대한 자진 신고 시에는 수수금액의 5배에 해당하는 금액을 보상할 수 있다.

다만, 인지 시점에서 3일 경과 시에는 감액할 수 있으며 금품을 먼저 요구한 경우나 충분히 거절할 수 있었던 경우는 제외한다.

④ 신고로 인하여 회사의 수익 증대 또는 손실 감소의 효과가 발생되었을 경우에는 다음 각 호의 기준에 의하여 보상한다.

다만, 장기간에 걸쳐 발생하는 수익 증대 또는 손실 감소액의 경우 산정 기준은 발생시점으로부터 1년 예상 금액으로 한다.

1. 수익 증대 또는 손실 감소액이 5천만원 이하의 경우 대상 금액의 10%
2. 수익 증대 또는 손실 감소액이 5천만원 초과 1억원 이하의 경우 500백만원에 5천만원 초과 금액의 5%를 더한 금액
3. 수익 증대 또는 손실 감소액이 1억원 초과 3억원 이하의 경우 750만원에 1억원 초과 금액의 3%를 더한 금액
4. 수익 증대 또는 손실 감소액이 3억원을 초과하는 경우 1,350만원에 3억원 초과 금액의 2%를 더한 금액

⑤ 기타 타인의 비위 신고 시 아래와 같이 중요도에 따라 50만원 내지 500만원까지 보상할 수 있으며, 중복 사유 발생시는 큰 금액을 기준으로 하고 사안의 중요성을 판단하여 보상 수준을 상하 1단계 조정할수 있다.

중요도	징계수위				
	경징계		중징계		
	견책	근신	감봉	대기발령/ 정직	권고사직/ 징계면직
일반 조직원	50만원		70만원	100만원	150만원
4th Layer이하(팀장/담당)			150만원	200만원	250만원
3rd-a Layer이상(상위직/임원)	100만원	200만원	300만원	400만원	500만원

⑦ 상기 제2항 내지 제4항에 불구하고 보상금의 지급은 회사의 조직원에 대하여는 1천만원, 외부 이해 관계자에 대하여는 2천만원을 한도로 한다.

제15조 【보상금 지급 제외】

다음 각호의 경우에는 보상금을 지급하지 아니한다.

1. 신고 내용이 사실이 아닌 것으로 판명되거나 입증 부족으로 인하여 사실 여부의 확인이 곤란한 경우
2. 이미 신고된 사항이거나 관련 부서 또는 외부 기관에서 인지하여 조사가 진행중이거나 징계 절차가 완료된 사안
3. 언론 보도 등에 의하여 공개된 사안
4. 익명 또는 가명으로 신고하여 신고자가 누구인지 알 수 없는 경우
5. 단순 업무 개선과 관련된 사안
6. 바른마음경영 업무 관련자가 신고한 경우
7. 기타 보상 심의 결과 보상이 부적절하다고 인정되는 경우

【부칙】

1. 본 규정은 2016년 6월 1일부터 적용한다.
2. 본 규정은 인트라넷 CP커뮤니티에 게시하여 당사의 전 임직원과 공유한다.