

제보채널 운영 규정

제 1 장 총 칙

제1조 목적

본 제보채널 운영 규정(이하 "본 규정")은 주식회사 제이엠신소재 (이하 "회사")의 임직원이 그 직무를 수행함에 있어 다른 임직원의 제반 법률, 윤리강령 기타 사내 규정 위반 등 부패행위나 공익침해행위를 알게 되었을 때 이에 대한 신고방법 및 절차 등에 관한 사항을 규정함과 동시에, 임직원의 비윤리·부패행위 및 공익침해행위를 예방함으로써 건전하고 공정한 기업문화를 구현하는 것을 목적으로 한다.

제2조 적용범위

- ① 본 규정은 회사 및 계열회사의 모든 임직원에 대하여 적용된다.
- ② 회사는 본 규정을 참고하여 제보 채널 운영에 관한 업무를 이행 및 처리하여야 한다.

제3조 용어 정의

본 규정에서 사용되는 하기 용어의 의미는 본 조에서 정하는 바에 따른다.

- ① "이해관계자"란 회사의 경영활동과 관련하여 직접·간접적으로 이해 관계를 가지는 사람 또는 조직이나 집단으로, 다음의 각 목에 해당하는 경우를 말한다. 이 해관계자에 해당하는지 여부가 불분명한 경우에는 이해관계자에 해당하는 것으로 간주하고, 최종적으로 [윤리위원회]의 확인을 받아야 한다.

1. 공직자 등

- (1) 법률에 따라 그 자격·임용·교육훈련·복무·보수·신분보장 등에 있어서 공무원으로 인정되는 자: 정부 기관에 속하여 공적인 직무를 수행하는 개인으로서, 중앙 또는 지방 정부 기관의 선출 또는 선임된 임직원(직급 불문), 국회의원을 포함한 입법 및 사법 기구 구성원 그리고 사무직을 비롯한 행정 기관의 하급 직원
- (2) 공직유관단체 및 기관의 장과 그 임직원: 정부, 공공기관, 공직유관단체에서 공무를 수행하는 개인, 정부 혹은 공공 기관이 공무를 수행하도록 권한을 부여한 공무수행사인 등

- (3) 각급 학교(국·공립 및 사립 불문)의 장과 교직원 및 학교법인의 임직원
- (4) 언론사의 대표자와 그 임직원
- (5) 공직 선거의 후보자 (도지사, 시장 선거 등에 출마하는 후보자), 정당
의 임원 또는 직원 또는 정당
- (6) 청탁금지법 제 11 조에 따라 동법의 적용을 받는 공무수행사인
- 2. 공직자 등의 배우자
- 3. 회사의 거래업체 또는 협력업체와 그 대표자 또는 임직원. 이는 회사의
고객사와 수탁사업자(원사업자의 제조, 건설, 용역위탁 거래 등의 대상업
체로 예정되거나 거래 중인 사업자로서 하도급법에서 규정하는 수급사업
자뿐만 아니라 일반적인 수탁사업자도 포함)를 포함한다. 그러나 이에 한
정되지 않고 회사와 거래가 있는 회사 및 그 대표자와 임직원은 [윤리위
원회]의 확인을 받지 않는 한 이해관계자에 해당하는 것으로 간주한다.
- 4. 외부 기관단체와 그 대표자 또는 임직원
- 5. NGO(지역 환경단체 등)와 그 대표자 또는 임직원
- ② **“금품 등”**이란 다음 각 목에 해당하는 것을 말한다.
 - 1. 금전, 유가증권, 부동산, 물품, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람
권, 사용권 등 일체의 재산적 이익
 - 2. 음식물·주류·골프 등의 접대·향응 또는 교통·숙박 등의 편의 제공
 - 3. 채무 면제, 취업 제공, 기부, 후원, 이권 부여 등 그 밖에 사람의 수요 욕망
을 충족시키기에 족한 일체의 유형·무형의 경제적 이익
- ③ **“부정한 청탁”**이란 이해관계자로 하여금 법령에 위반되거나, 직무권한을 남용하
거나, 정상적인 거래관행에 반하는 행위를 하도록 요청하는 일체의 행위를 말
한다.
- ④ **불이익 조치**는 아래의 어느 하나에 해당하는 조치를 의미한다.
 - 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사
조치
 - 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의
차별 지급
 - 5. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의
제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취
소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

제 2 장 제보채널의 운영

제4조 제보채널 운영

- ① 회사는 회사 및 계열회사의 전 임직원, 고객사 및 협력사의 임직원 등 누구든지 접근할 수 있는 방법을 이용하여 제보 채널을 운영하여야 한다.
그 구체적인 방법은 다음과 같다.
 1. 이메일: ***@*****.com
 2. 전화번호: ***-***-****
- ② 회사는 익명성 보장, 제보자 보호 또는 조사 공정성을 위하여 제보 채널 운영(접수, 조사 및 처리 업무)을 회사 외부 조직에 위탁할 수 있고, 특정 사안에 대한 조사 및 처리 업무를 위탁할 수 있다.

제5조 제보 대상

- ① 본 규정에 의한 제보 대상은 아래의 사항을 포함하되, 이에 한정하지 않으며, 회사 임직원의 모든 법령·내규 위반 기타 위법 또는 부당한 행위가 해당된다.
 1. 직무와 관련하여 부당하게 이해관계자로부터 금품 등을 받거나 이해관계자에게 이를 제공하는 행위
 2. 직위를 이용하여 부당한 이익을 얻거나, 회사에 손실을 입히는 행위
 3. 이해관계자와의 공동투자, 공동재산취득 및 금전 등의 거래로 부당한 경제적 이익을 도모하는 행위
 4. 회사 자산을 불법·부당하게 유출하거나 사적으로 사용하는 행위
 5. 회사 내 비공개·비밀 정보 및 중요 정보 또는 영업비밀, 개인정보를 누출하거나 이용하는 행위
 6. 회사의 문서, 장부를 허위 또는 부당하게 작성, 조작하는 행위
 7. 회사 또는 회사 임직원에 대한 허위의 사실, 풍문을 외부에 유포하거나, 회사 외에 고지함으로써 회사 또는 회사 임직원의 명예를 훼손하거나 경제적·비경제적 손실을 끼치는 행위
 8. 직무수행과 관련하여 알게 된 정보를 이용하여 재산상 거래(투자)를 하거나 타인에게 정보를 제공하여 재산상 거래(투자)를 돕는 행위

9. 직장 내 괴롭힘, 성희롱 행위
 10. 횡령, 배임, 뇌물수수, 배임수증제, 부정한 청탁 등 부패 행위
 11. 기타 법규, 사규, 내부 기준, 행동강령에 반하는 행위
- ② 회사는 제보 채널에 제보 대상행위를 쉽게 이해할 수 있도록 기재하고 설명하여야 한다.

제6조 익명성 보장

- ① 제보 채널은 제보자가 익명과 실명을 자유롭게 선택하여 제보가 가능할 수 있도록 운영되어야 하고, 제보자가 이를 인식할 수 있도록 안내되어야 한다.
- ② 제보 채널에 개인정보 또는 이를 추측할 수 있는 정보를 필수항목으로 입력하도록 하거나, 실명을 원칙으로 설정하거나, 절차상 개인정보 동의를 거친 이후에만 제보가 가능하도록 하는 등과 같이 익명성 보장이 불분명하도록 운영되어서는 안 된다.

제7조 비밀 유지

- ① 누구든지 제보자의 동의 없이, 제보자의 인적사항이나 제보자를 추측 또는 암시할 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개하여서는 안 된다.
- ② 누구든지 제보자가 제보한 내용, 제시한 증거, 제보에 따른 조사 내용, 제보 이후 사후조치 결과 등 제보와 관련된 일체 사항을 비밀로 유지하여야 한다.

제8조 제보자 보호

- ① 누구든지 제보를 이유로 제보자에게 불이익 조치를 해서는 안되며, 만약 불이익 조치를 한 사실이 확인되는 경우 회사는 징계 등의 조치를 하여야 한다.
- ② 제보자가 제보로 인한 불편 또는 불이익을 면하기 위하여 근무부서 이동, 보직 변경 등을 요청하는 경우, 회사는 이를 최대한 수용하여야 한다.
- ③ 제보자가 자신의 행위를 제보한 경우, 회사는 제보자에 대한 책임을 감면할 수 있다.

제 3 장 제보에 대한 조사 및 처리

제9조 제보 조사

- ① 회사는 제보에 대한 조사를 담당하는 [윤리위원회]를 조직하여야 한다.
- ② [윤리위원회]는 제보채널에 신고가 접수된 경우, 관련 임직원 또는 부서에 대한 세부적인 조사를 실시하여야 한다

- ③ [윤리위원회]는 제보 내용이 다음에 해당하는 경우 조사를 진행하지 않고 종결할 수 있으며, 이에 대한 내용을 제보 채널에 안내하여야 한다.
 - 1. 제보 대상이 아니거나 위반의 정도가 미미하여 조사의 실익이 없는 경우
 - 2. 제보 내용이 모호하고 증거가 불충분하여 사실 확인이 불가능한 경우
 - 3. 이미 제보가 접수되어 조사가 진행 중이거나 조사가 완료된 사안에 관하여 정당한 사유 없이 다시 제보가 된 경우
 - 4. 정부 기관·당국에 의한 조사가 이미 시작되었거나 완료된 경우
- ④ [윤리위원회]는 신고의 사실 여부 확인을 위하여, 직접 조사하거나 또는 외부 전문기관 등에게 조사를 의뢰할 수 있다.
- ⑤ [윤리위원회]는 조사 종료 후 지체없이 조사결과보고서를 작성하여 회사내 전결 기준에 따라 보고하고 보고서를 포함한 조사 관련 기록 일체를 관리·보존하여야 한다.

제10조 조사 결과 처리

- ① 제보 조사 결과, 법령, 사규 등의 위반사실이 확인되는 경우, 회사는 회사에서 정한 절차 및 기준에 따라 위반자에 대하여 징계 등 제재 조치를 하여야 한다.
- ② 제보 조사 결과 제보 내용이 허위이고, 제보자가 피제보자를 비방·음해하거나 기타 부당한 목적으로 허위 제보를 하였음이 확인된 때에는, 회사는 제보자에 대하여 징계 등 제재 조치를 할 수 있다.
- ③ 회사는 제보와 관련하여 다음 각 호에 해당하는 자에 대해서도 징계 등 제재 조치를 할 수 있다.
 - 1. 법령, 사규 등의 위반 행위에 대해 인지하고도 이를 묵인, 방조한 자
 - 2. 제보자 및 관련자의 인적 사항 등을 포함한 제보 내용을 회사 내·외부의 제 3자에 공개한 자
- ④ 회사는 본 규정에 따른 제보를 통하여 사내 법규 준수 및 건전한 사내질서 확립에 기여한 경우, 제보자에 대하여 사내 포상규정에 따른 포상을 실시할 수 있다.

제11조 조사 결과 안내

- ① 제보에 대한 조사와 처리는 신속하게 진행하여야 하며, [윤리위원회]는 조사와 처리에 필요한 기간을 정하여 제보자에게 안내하여야 한다. 단, 부득이하게 위 기간을 초과하게 될 것으로 예상되는 경우, 그 사유와 필요한 기간을 제보자에게 알려야 한다.
- ② [윤리위원회]는 조사 종료 후 제보자에게 그 결과를 알려야 하며, 법령에 반하거나 회사 또는 제 3자의 정당한 권리와 이익을 침해하는 경우를 제외하고, 상세한 처리 결과를 제보자에게 안내하여야 한다.

- ③ 익명 제보의 경우에는 제보자가 안내받을 수 있는 방법을 제공한 경우에 한하여 진행경과 및 처리결과를 안내할 수 있다.

제12조 제도 개선 의무 등

- ① 회사는 제보 조사의 결과 위반 행위가 회사의 제도적 미비로 발생한 것으로 확인된 경우, 제도를 정비 및 보완하여야 한다.
- ② 회사는 제보된 위반 행위가 중대하거나 재발 가능성이 있는 경우, 재발을 방지하기 위하여 위반 행위를 적절한 방법으로 전체 임직원에게 고지하고 재발방지 교육을 실시하여야 한다.

제13조 회사 임직원의 의무

- ① 회사 임직원은 본 규정에 따른 제보채널을 통하여 사내 법규준수 및 건전한 사내질서 확립에 기여하도록 노력한다.
- ② 회사 임직원은 본 규정에 따른 제보채널을 활용함에 있어서 사실이 아닌 허위 신고나 타인을 비방, 음해할 목적 또는 금품 등, 근로관계상의 특혜를 요구할 목적 등 부당한 목적으로 신고를 하여서는 아니 된다.
- ③ 회사 임직원은 본 규정에 따른 회사 내부 신고 제도 외 다른 경로를 통하여 회사 내 비공개 정보, 중요 정보 또는 영업비밀, 개인정보를 누출, 이용하여서는 아니 되고, 회사 또는 회사 임직원에게 대한 허위의 사실, 풍문을 외부에 유포 또는 공개함으로써 명예를 훼손하거나 경제적·비경제적 손실을 끼치는 행위를 하여서는 아니 된다.

부칙

제1조 (시행일)

본 규정은 2025년 1월 1일부터 시행한다

* * *