

징계관리규정

제 1 장 총 칙

제1조 방침

회사는 회사의 방침 또는 규정을 위반하거나 회사의 명예를 손상시킨 임직원에게 대해서는 징계함으로써 필벌의 기강을 확립한다.

제2조 적용범위

본 규정은 회사의 모든 임직원의 징계에 대하여 적용한다.

제 2 장 징 계

제3조 징계의 종류

징계는 다음과 같이 구분 정의한다.

1. 견책 : 사유서를 제출케 하고, 향후 동일한 징계행위를 반복할 경우 보다 중한 징계에 처할 것을 경고한다.
2. 감봉 : 급여를 감액 지급하는 것을 말하며, 기간은 6 개월 이내로 하고, 감액금액은 1 회의 금액이 평균임금 [1 일분의 2 분의 1 을 감액하며, 총액이 1 임금 지급기의 임금총액의 10 분의 1 을 초과하지 못한다].
3. 출근 정지 : 무급으로 최장 1 개월간 출근을 정지시킨다.

4. 정직 : 무급으로 2~3 개월간 정직 조치한다.
5. 해고 : 직원의 신분을 박탈하여 직권 면직시킨다.

제4조 징계 사유

다음 각 호에 해당하는 경우에는 징계할 수 있다.

1. [부패방지방침 및 제반 규정]을 준수하지 않은 때
2. 본인이 서약한 서약서를 위반한 때
3. 인사규정, 윤리규정 및 기타 회사 제규정이나 지시사항을 위반 또는 불복종하였을 때
4. 고의로 국내외 법령 규정 (반부패 관련 법령을 포함하나 이에 한정되지 않는다) 등을 위반하였을 때
5. 정당한 이유 없이 맡은 바 책무를 태만 또는 거부하거나 상사의 정당한 명령에 고의적으로 불복종하였을 때
6. 근태기록, 공문서 및 기타 서류의 기록 등을 고의적으로 허위보고, 기록위조 또는 파기하였을 때
7. 무단결근을 하거나 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하였을 때
8. 회사 자산을 절취, 횡령 또는 허가 없이 반출하였을 때
9. 그 밖에 위 각 호에 준하는 징계사유에 해당한다고 판단될 때

제5조 징계의 요구

1. 각 [팀장]은 징계사유에 해당하는 사실이 발생한 경우 또는 소속 사원의 비행이 있다고 의심할 만한 사유를 인지하였을 때에는 징계권자에게 징계를 요구하여야 한다. 단, 팀장이 징계사유에 해당하는 사실을 범한 경우 해당 임원이나 [윤리위원회] 간사가 징계요구를 하여야 한다.

2. 전항의 징계요구를 태만히 하거나 기피할 경우에는 [윤리위원회]가 이를 대행한다.
3. [팀장]이 소속 사원의 비행이 있다고 의심할 만한 사유를 인지하였음에도 불구하고 징계권자에게 징계를 요구하지 않은 경우, 또는 중대한 과실로 이와 같은 사유를 인지하지 못한 경우, 징계권자는 해당 사원을 징계하는 외 [팀장]도 징계하여야 한다.

제6조 출석요구 및 진술청취

인사위원회는 원칙적으로 본인을 출석시켜 사건경위 및 의견을 청취하여 의결에 참고하여야 하며, 필요하다고 인정할 경우에는 관계인의 출석을 요구할 수 있다.

제7조 징계양정의 가중

다음의 각호에 해당하는 경우 징계의 양정을 가중하여 결정할 수 있다.

1. 동일 사유로 징계받은 전력이 있는 경우
2. 기타 사유로 징계받은 전력이 있는 경우
3. 징계대상자의 악의나 고의가 분명한 경우
4. 개전의 정이 없는 경우
5. 사원 정서에 미치는 부정적 영향이 지대한 경우
6. 회사의 대외적 이미지에 부정적 영향을 초래한 경우
7. 반부패 법령 또는 관련 회사 규정을 위반한 경우
8. 기타 상기 각호에 준하는 사유에 해당하는 경우

제8조 징계양정의 감면

다음의 각호에 해당하는 경우 징계의 양정을 감면하여 결정할 수 있다. 단, 징계대상 행위 사실이 반부패 법령 또는 관련 회사 규정을 위반한 경우일 때는 징계의 양정을 감면할 수 없다.

1. 개전의 정이 현저하게 인정되는 경우
2. 회사에 대한 현저한 공로가 인정되는 경우
3. 업무능력이나 성과가 탁월하여 기여도가 높다고 인정되는 경우
4. 기타 상기 각호에 준하는 사유에 해당하는 경우

제9조 대기발령

회사는 징계절차 중 회사의 판단 또는 인사/노무관리상의 필요에 따라 징계혐의자의 출근을 정지할 수 있으며, 출근 정지 시의 급여는 휴업수당 (평균임금의 [70%])에 준하여 지급한다.

제 10 조 재정

[윤리위원회]는 회사의 제규정에 의거 인사위원회의 결의사항을 검토하고 대표이사의 재정을 받아야 하며 징계처분 결과를 징계대상자에게 통보하여야 한다.

제 11 조 재심청구

징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은 날로부터 7 일 이내에 재심을 청구할 수 있다.

제 12 조 통보 및 기록

[윤리위원회]는 징계의 재정 결과를 관련 [부서장]에게 통보하고 인사기록에 기록 및 유지하여 인력관리에 반영한다.

제 3 장 부패방지를 위한 사원 관리

제 13 조 부패방지 관련 처우 관리

1. 회사는 다음의 사유로 사원에게 위협, 승진 금지, 징계, 전근, 해고, 왕따, 부당 처우 등 보복, 차별취급, 제재조치를 할 수 없다.
(ㄱ) 낮지 않은 부패 리스크가 있다고 합리적으로 판단한 모든 활동을 거절하거나 참가를 거부한다는 사유
(ㄴ) [부패방지 방침 등]의 위반행위 또는 의심되는 부패를 신의성실에 따라 보고하였다는 사유
2. 회사는 보너스 감소 등과 같은 위협이 사원들이 [부패방지 방침 등]을 준수하지 않은 것을 은폐하는 결과를 야기하지 않도록 해야 한다.
3. 회사는 인사평가, 승진, 성과보너스, 기타 인센티브 등 사원에 대한 보상이 부패의 유인책이 되지 않도록 해야 한다.

부칙

제 1 조 (시행일)

본 규정은 2025 년 1 월 1 일부터 시행한다