

# [내부제보자 보호규정]

제정 2021. 01. 01.

## 제1조 (목적)

본 규정은 불공정행위를 제보한 임직원 등을 보호하고 지원함으로써 한국제약바이오협회 기업윤리헌장 및 윤리강령, 의약품 거래에 관한 공정경쟁규약 및 사내 규정을 준수할 수 있도록 하며, 회사의 지속 가능한 발전 기반 마련과 투명하고 공정한 의약품 유통 경쟁질서 확립에 이바지함을 목적으로 한다.

## 제2조 (적용범위)

본 규정은 회사의 전 임직원을 대상으로 적용된다.

## 제3조 (용어의 정의)

본 규정에 있어서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. "불공정행위"란 소비자의 이익 및 공정한 경쟁을 침해하는 행위로서 공정거래위원회에서 소관하는 법률의 벌칙에 해당하는 행위 및 사내 자율준수규정의 위반행위를 말한다.
2. "내부제보"란 제7조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 불공정행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다는 사실을 제보하거나 불공정행위에 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 임직원들의 불공정행위에 대해 사내 다양한 제보시스템을 통해 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, 승진제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 마. 교육 또는 훈련 등 자기개발 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. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 사. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 아. 용역계약 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

#### **제4조 (최고경영자 및 자율준수관리자의 책무)**

1. 최고경영자 및 자율준수관리자는 불공정행위의 예방과 확산 방지 및 내부제보자의 보호를 위하여 노력하여야 한다.
2. 회사는 사내 내부제보자 등이 보호받을 수 있는 여건을 조성하도록 노력하여야 한다.
3. 최고경영자 또는 자율준수관리자는 회사의 불공정행위 예방활동 등이 활성화될 수 있도록 지원하거나 협력할 수 있다.
4. 자율준수관리자는 내부제보 시스템의 제보 내용을 확인·처리하고, 시스템에 등록된 모든 자료를 점검·관리한다.
5. 자율준수관리자는 업무수행 중 알게 된 제보자의 신분이나 제보내용을 정당한 사유 없이 누설하거나 다른 목적으로 사용하여서는 아니 된다.

#### **제5조 (자율준수협의회의 정책수립)**

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

1. 내부제보의 접수 및 처리 등에 관한 사항
2. 내부제보자의 비밀보장 및 신분보호 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 홍보에 관한 사항

## **제6조 (다른 규정과의 관계)**

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

## **제7조 (내부제보의 방법)**

① 누구든지 불공정행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다고 인정하는 경우에는 다음의 어느 하나에 해당하는 자에게 내부제보를 할 수 있다.

1. 대표이사
2. 자율준수관리자
3. 공정거래 자율준수 전담부서
4. 자율준수협의회 위원
5. 그 밖에 내부제보를 하는 것이 회사의 불공정행위의 발생이나 그로 인한 피해의 확대방지에 필요하다고 인정되는 사람

② 내부제보의 방법은 유선, E-mail, 회사홈페이지 제보시스템, 회사 인트라넷 자율준수사이트, 직접보고 등 제보자의 의사에 따라 자유롭게 선택할 수 있음을 원칙으로 한다.

③ 임직원의 불공정행위에 대한 내부제보를 하려는 사람은 다음 각 호의 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다.)와 함께 불공정행위의 증거 등을 첨부하여 제7조의 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 제출하여야 한다.

1. 내보제보자의 인적사항

2. 불공정행위를 하는 자
3. 불공정행위의 내용
4. 제보의 경위·취지 및 이유
5. 내부제보자와 피제보자와의 관계
6. 제보 내용을 증명할 수 있는 참고인 또는 증거자료 등의 확보 여부
7. 내부제보자가 감사 및 인사위원회 등의 조사 과정에서 내부제보자의 신분을 밝히거나 암시하는 것에 동의하는지 여부

### **제8조 (내부제보의 처리)**

① 자율준수관리자는 내부제보자의 신고사항에 대하여 사실관계를 확인하기 위한 별도의 "진상조사위원회"(이하"조사위원회)를 구성하여 해당 내용에 관하여 필요한 조사를 하여야 한다.

② "조사위원회"는 내부제보 내용의 사실관계 조사 종료 후 10일 이내에 조사결과를 자율준수협의회에 통보하여야 한다. 다만, 조사결과 통보 이후 추가적인 조사가 필요할 경우 최대30일 이내로 이를 연장할 수 있다.

③ "조사위원회"는 내부제보가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사를 하지 아니하거나 중단하고 끝낼 수 있다.

1. 내부제보의 내용이 명백히 거짓인 경우
2. 제보에 대한 처리 결과를 통지받은 사항에 대하여 정당한 사유 없이 다시 신고한 경우
3. 다른 규정에 따라 해당 불공정행위에 대한 조사가 시작되었거나 이미 끝난 경우
4. 그 밖에 불공정행위에 대한 조사가 필요하지 아니하다고 자율준수관리자 및 조사위원회가 인정한 경우

④ 조사위원회는 제4항에 따라 조사하지 아니하기로 하거나 조사를 중단하고 끝낸 때에는 바로 그 사실을 제보자에게 통보하여야 한다.

⑤ 조사위원회는 제보에 대한 조사를 끝냈을 때에는 조사결과에 따라 필요한 조치를 취하고 그 결과를 제보자에게 통보하여야 한다.

## 제9조 (내부제보자의 비밀보장 의무)

- ① 누구든지 내부제보자라는 사실을 알면서 그의 인적사항이나 그가 내부제보자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 임직원들에게 알려주거나 공개하여서는 아니 된다. 다만, 내부제보자가 동의한 때에는 그러하지 아니하다.
- ② 자율준수협의회는 제1항을 위반하여 내부제보자의 인적사항이나 내부제보자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개한 임직원의 징계권자에게 그 임직원에게 대한 징계 등 필요한 조치를 요구할 수 있다.

## 제10조 (불이익조치 등의 금지)

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

## 제11조 (인사조치의 우선적 고려)

내부제보자 등의 사용자 또는 인사권자는 내부제보자 등이 전직 또는 전출·전입, 파견근무 등 인사에 관한 조치를 요구하는 경우 그 요구내용이 타당하다고 인정할 때에는 이를 우선적으로 고려하여야 한다.

## 제12조 (보호조치 신청)

- ① 내부제보자는 내부제보를 이유로 불이익조치를 받은 때(불공정거래행위에 대한 증거자료의 수집 등 내부제보를 준비하다가 불이익조치를 받은 후 내부제보를 한 경우를 포함한다.)에는 자율준수협의회에 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 자율준수협의회에 제출하여야 한다.

## 제13조 (보호조치 신청에 대한 조사)

- ① 자율준수협의회는 보호조치 신청을 받은 경우에는 그 신청을 접수한 날로부터 15일 이내에 보호조치에 관한 사항을 조사하기 위한 임시 자율준수협의회를 개최하여

내부제보자가 내부제보를 이유로 불이익 조치를 받았는지에 대하여 논의하여야 한다. 다만, 보호조치를 신청한 내부제보자가 소속된 부서의 장이 자율준수협의회 구성원인 경우 그 구성원은 임시 자율준수협의회에서 제외한다.

② 자율준수협의회는 보호조치 신청에 대한 조사에 필요하다고 인정하면 다음의 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 자율준수협의회는 조사과정에서 관계 당사자에게 충분한 소명의 기회를 주어야 한다.

④ 자율준수협의회는 보호조치 결정에 따라 불이익조치를 받은 내부제보자에 대한 보호조치가 이루어질 수 있도록 불이익조치를 한자가 소속된 부서장 등에게 불이익조치를 한 자에 대한 지도·감독 등 필요한 조치를 취할 것을 권고할 수 있다.

⑤ 자율준수협의회는 본조 제1항 및 제12조에 따른 보호조치 사실을 신청한 자에게 통지하여야 한다.

#### **제14조 (보호조치결정 등)**

① 자율준수협의회는 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 자율준수협의회는 보호조치결정을 하는 경우에는 내부제보를 이유로 불이익조치를 한 자의 징계권자에게 그에 대한 징계를 요구할 수 있다.

## **제15조 (불이익조치 금지 신청)**

- ① 내부 제보자 등은 내부제보 등을 이유로 불이익조치를 받을 우려가 명백한 경우(불공정행위에 대한 증거자료의 수집 등 내부제보의 준비 행위를 포함한다.)에는 자율준수협의회에 불이익조치 금지를 신청할 수 있다.
- ② 자율준수협의회는 불이익조치 금지 신청을 받은 때에는 바로 내부제보자 등이 받을 우려가 있는 불이익조치가 내부제보 등을 이유로 한 불이익조치에 해당하는지에 대한 조사를 시작하여야 한다.
- ③ 자율준수협의회는 조사 결과 제보자 등이 제보 등을 이유로 불이익조치를 받을 우려가 있다고 인정될 때에는 불이익조치를 하려는 자에게 불이익조치를 하지 말 것을 권고하여야 한다.

## **제16조 (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 있는 후 1년 이내에 내부제보자에 대하여 불이익조치를 한 경우

## **제17조 (조치결과 등의 통보)**

불이익조치 금지 권고를 받은 자는 요구·권고를 받은 날부터 30일 이내에 그 조치 결과 또는 조치를 하지 못한 사유를 자율준수협의회에 통보하여야 한다.

## **제18조 (내부제보자에 대한 보상)**

자율준수협의회는 내부제보 등으로 인하여 다음 각 호에 해당되는 사유로 회사에 유·무형적 공익의 증진을 가져온 경우 포상 제도를 통해 제보자에게 적절한 보상을 하여야 한다.

## **【부칙】**

1. 본 규정은 2021년 1월 1일 제정하여 즉시 시행한다.