

41104 비윤리행위신고 보상운영지침

비윤리행위 신고 보상운영지침

제정	2006.12.11
일부개정	2009.12. 3
일부개정	2011. 1.12
일부개정	2011.12.27
일부개정	2015. 9.11
일부개정	2020.10. 8

제1조(목적) 본 지침은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “부패방지법”이라 함) 및 같은 법 시행령에서 규정하고 있는 부패행위 및 공단 임직원 행동강령 위반행위 신고 접수·처리, 공단 내·외부 신고자 및 조사협조자(이하 “신고관련자”라 함)의 비밀보장, 신분보장 및 신변보호를 위하여 필요한 세부사항을 정하는데 있다. <개정 15.9.11, 20.10.8>

제2조(신고대상) 신고, 보호 및 보상이 되는 비윤리행위는 다음과 같다.

<개정 15.9.11>

1. 부패방지법 제2조 제4호 가목 내지 다목 중 어느 하나에 해당하는 부패행위
<개정 11.1.12, 15.9.110>
2. 공단 임직원 행동강령을 위반한 행위 <개정 11.1.12 15.9.11>
3. 기타 임직원 및 외부 이해관계자와 관련된 비윤리적 행위 <개정 11.1.12, 15.9.11>
4. <삭제 15.9.11>

제3조(신고방법) ① 제2조의 신고대상행위를 목격한 자는 공단의 감사 또는 윤리담당부서로 신고하며, 신고수단은 공단 홈페이지(사이버신고센터) · 우편 · 전화 · 전송 · 직접방문 등 신고자가 가장 편리한 방법을 선택하여 신고한다.

<개정 11.1.12, 15.9.11>

- ② 신고하는 자는 본인 및 위반자의 인적사항과 위반내용을 적시하여 6하 원칙에 의거 관련 증거자료를 첨부하여 신고함을 원칙으로 한다. 단, 신고시점 현재 진행 중인 비윤리행위 등 긴급을 요하는 경우는 증거자료 없이 사실관계만 신고할

수 있다.

③ 무기명 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다. 다만, 신고자는 제1항의 신고방법으로 인하여 본인에게 불이익이 있을 것을 것으로 판단된 때에는 무기명으로 신고할 수 있으며, 이 경우 신고내용이 비윤리행위 신고로서 합당하고, 사실로서의 개연성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리할 수 있다.
<신설 11.1.12>

제4조(포상 및 보상) ① 이사장은 신고에 의하여 현저히 공단에 재산상 이익을 가져오거나 손실을 방지한 경우 또는 공익의 증진을 가져온 경우에는 신고를 한 자에 대하여 포상하거나 별표 1과 같이 포상금·보상금을 지급할 수 있다.
<개정 15.9.11, 20.10.8>

② 신고자에 대한 보상금은 감사실장이 수령하여 비밀이 보장되고 수령자가 원하는 방법으로 지급한다. <신설 15.9.11>

③ 포상금 지급액의 결정에 관하여는 제5조에서 제7조까지를 준용한다. 이 경우 “보상금”은 “포상금”으로, “보상”은 “포상”으로 본다. <신설 20.10.8>

제5조(보상금 지급제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보상금을 지급하지 아니할 수 있다. <개정 11.1.12>

1. 신고내용이 사실이 아닌 것으로 판명되거나 증거부족으로 인하여 사실여부 확인이 곤란한 경우 <개정 11.1.12>
2. 외부 이해관계자와의 업무와 관련되지 아니하는 비윤리 행위를 신고하는 경우. 다만, 공금횡령, 회사자산 절도 등과 같이 공단의 자산에 직접적인 손실을 끼치는 행위를 신고 한 경우에는 보상 가능 <개정 11.1.12>
3. 이미 신고 된 사항이거나 감사부서 및 기타 관련부서 또는 외부기관에서 이미 인지하여 조사가 진행 중이거나 징계절차 등이 진행 또는 완료된 사항 <개정 11.1.12>
4. 언론보도 등에 의해 공개된 사항 <개정 11.1.12>
5. 익명 또는 가명으로 신고하여 신고자가 누구인지 알 수 없는 경우

<개정 11.1.12>

6. 단순 업무개선과 관련된 사항 <개정 11.1.12>
7. 감사실 직원이 신고한 경우 <개정 11.1.12>
8. 기타 보상심의 결과 보상이 부적절하다고 인정되는 경우 <개정 11.1.12>

제6조(보상금 환수) 보상금을 지급한 후에 보상금 지급 제외 대상임이 밝혀진 경우에는 환수할 수 있다.

제7조(보상심의) ① 감사실장은 아래 사항에 대해 필요하다고 판단하는 경우 감사 결과 보고 시 보상심의를 요청할 수 있다.

1. 금품수수가 불분명한 신고 건에 대한 보상 여부
 2. 자진신고 건에 대한 보상 여부
 3. 신고 된 금품, 접대, 편의, 경조금, 금전거래, 행사찬조 등의 규모나 성격이 애매한 경우 또는 윤리규범실천규정에 저촉되는지 여부 및 신고자에 대한 보상대상 해당여부
 4. 기타 보상금 지급대상 여부가 불분명하여 해당 감사인이 심의 요청하는 사항
- ② 보상심의는 요청일로부터 1주일 이내에 개최함을 원칙으로 하며, 감사를 위원장으로 하고 위원은 감사실장과 감사인을 포함하여 5인 이상의 보상심의위원회를 구성하고 전원이 참여하여 심의를 실시한다. 간사는 보상심의 요청 감사인이 된다.
- ③ 보상심의 회의는 협의를 통하여 결론을 도출함을 원칙으로 하되 협의가 불가할 경우 다수결로 의결할 수 있다. 회의결과는 회의록으로 작성하여 비치함을 원칙으로 하고 필요시 신고인에게 그 결과를 통보할 수 있다.

제8조(신고자관련자 비밀보장 및 신분보장) ① 공단 감사부서 및 윤리담당부서 총괄 책임자는 신고 및 조사에 협조한 공단 임직원 및 외부 이해관계자의 비밀보장 및 신분보장을 위해 필요한 조치를 취하여야 한다. <개정 15.9.11>

② 직무상 또는 우연히 신고관련자의 신분을 인지한 임직원은 누구든지 신고관련자의 신분을 누설하여서는 아니 된다. <개정 15.9.11>

③ 피신고자 또는 피신고자의 소속부서, 기타 관련부서의 임직원은 감사부서 및

윤리담당부서 등에 신고관련자 신분을 문의하거나 신고관련자를 알아내기 위한 탐문 등 신분노출을 가능하게 하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.

<개정 15.9.11>

④ 감사부서 및 윤리담당부서 직원은 제3항의 문의를 받는 경우 즉시 해당 질문이 본 지침에 따라서 금지된 행위이며 처벌이 가능함을 설명하여야 한다.

<개정 15.9.11>

⑤ 신고내용에 대한 조사담당 부서는 본인의 동의 없이 신고관련자의 신분을 공개하거나 암시하는 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 자신의 금품수수 행위를 자진 신고한 경우 등 조사목적상 필요로 할 때에는 서면으로 신고관련자의 동의를 얻어 신분을 공개할 수 있다. <개정 15.9.11>

⑥ 임직원은 신고관련자에게 신고행위와 관련하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익 조치를 부당하게 하여서는 아니 된다. <개정 15.9.11>

1. 파면, 해임, 해고 등 신분상실에 해당하는 불이익 조치 <신설 15.9.11>
2. 정직, 감봉, 승진제한이나 이에 준하는 조치 <신설 15.9.11>
3. 전보, 전출, 업무 미부여, 직무 재배치 등의 인사조치 <신설 15.9.11>
4. 성과평가 · 동료평가의 차별 및 그에 따른 임금 · 상여금 등 차별지급 <신설 15.9.11>
5. 교육 · 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 · 인력 등 가용자원의 제한, 보안 정보 · 비밀정보 사용정지 및 취급자격의 취소 등 근무조건상 차별 <신설 15.9.11>
6. 주의 · 관심대상자 명단을 작성하거나 공개, 집단따돌림, 폭행 · 폭언 등의 신체적 · 정신적 고통 야기 <신설 15.9.11>
7. 직무에 대한 표적 감사 · 조사 및 그 결과의 공개 <신설 15.9.11>
8. 인 · 허가 취소 등 행정적 불이익조치 <신설 15.9.11>
9. 물품 · 용역계약의 해지 등 경제적 불이익조치 <신설 15.9.11>
10. 그 밖의 신분상 불이익 · 근로조건상 차별 또는 행정적 · 경제적 불이익조치 <신설 15.9.11>

⑦ 임직원이 제2항부터 제6항을 위반하여 신고관련자의 신분이 노출되거나 신분상 불이익이 가해진 경우 감사부서는 내용을 조사하여 관련자에 대한 징계 요청 등 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 15.9.11>

⑧ 제6항에도 불구하고 신고관련자는 불이익조치 등을 당하였다고 판단되는 경우에는 공단 감사실장에게 구제를 신청할 수 있으며, 구제신청을 접수한 감사실장은 신속하게 조사에 착수하여야 한다. <개정 15.9.11>

⑨ <삭제 15.9.11>

제9조(보복행위 금지) ① 신고관련자는 피신고자 또는 관련 제3자로부터 보복을 받을 경우 그 사실을 감사부서에 즉시 통보하여야 한다. <개정 15.9.11>

② 감사부서는 제1항의 통보사실에 대해 즉시 조사하여야 하며, 보복행위와 관련된 임직원에 대해 인사위원회 회부 등 관련규정에 따라서 문책한다. <개정 11.1.12>

제10조(책임의 감면 등) ① 신고를 함으로써 그와 관련된 자신의 비위가 발견된 경우 그 신고자에 대하여 징계를 감경 또는 면제할 수 있다.

② 이 지침에 따라 신고한 경우에는 다른 법령 또는 취업규칙 등의 관련 규정에 불구하고 직무상 비밀준수의무를 위반하지 않는 것으로 본다.

[본조신설 15.9.11]

제11조(신변보호) ① 신고관련자는 자신의 신분이 노출되어 필요하다고 판단할 때에는 감사부서에 그 사실을 통보하고 신변보호를 요청할 수 있다.

② 신고관련자로부터 신변보호 요청을 받으면 감사부서에서는 신고관련자가 인사상 또는 기타 불이익을 받을 우려가 있다고 판단되는 경우 보직변경 등의 조치를 할 수 있으며, 필요한 경우에는 감사부서에 근무하도록 할 수 있다.

③ 감사실장은 신고관련자가 신고와 관련한 사항으로 그 자신과 친족 또는 동거인의 신변에 불안이 있는 경우에는 신고관련자 등으로 하여금 국민권익위원회에 신변보호조치를 요구하도록 안내하여야 한다.

[본조신설 15.9.11]

제12조(불이익의 추정 등) ① 신고관련자가 불이익조치 등의 구제신청을 하거나 법원에 원상회복 등에 관한 소를 제기하는 경우 해당 신고와 관련하여 불이익을 당한 것으로 추정한다.

② 제1항에도 불구하고 신고관련자가 신고의 내용이 허위라는 사실을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 신고한 경우에는 이 지침에 따른 보호를 받지 못한다.

[본조신설 15.9.11]

제13조(기타) 본 지침에서 구체적으로 정해지지 아니한 사항은 보상심의 회의를 거쳐 결정하도록 한다. <개정 15.9.11>

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 공포일로부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행 이전에 처리된 사항에 대해서는 이 지침에 의해 처리된 것으로 본다.

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 2011년 1월 12일부터 시행한다.

부 칙 <제162호, 2011.12.27>

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <제213호, 2015.9.11>

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <제349호, 2020.10.8>

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

(별표 1) <개정 11.12.27, 15.9.11, 20.10.8>

포상금 및 보상금 지급기준 (제4조 관련)

제1조(포상 및 보상 대상) 공단 임직원 및 외부 신고인

제2조(포상금 지급기준) ① 최대 포상금액 : 1억 원

② 포상금 산정 : 공단 임·직원의 업무관련 다음 각 호의 비윤리 행위 신고 시

1. 타인의 금품수수행위 신고시에는 수수금액의 5배

(감사실 조사과정에서 추가로 밝혀진 금품수수금액은 보상금액에서 제외 한다)

2. 자신의 금품수수행위 자진신고시 : 수수금액의 3배

(인지시점으로부터 근무일 기준 5일 이내 신고시 보상하되 금품을 먼저 요구한 경우나 충분히 거절할 수 있었다고 판단되는 경우는 보상대상에서 제외한다.)

3. 기타 타인의 이해관계자와 관련된 비윤리 행위 신고시에는 피신고인의 인사처분 정도에 따라 차등지급

구 분	경 고	견책, 감봉	정 직	권고사직	징계면직
보상금액	30만원	50만원	100만원	200만원	300만원

제3조(보상금 지급기준) ① 최대 보상금액 : 30억 원

② 보상금 산정 : 신고로 인한 회사의 수익증대 또는 손실감소 효과 발생시에는 그 효과금액에 따라 아래와 같이 차등 지불

보상대상가액	지 급 기 준
1억원 이하	보상대상가액의 30%
1억 원 초과 5억원 이하	3천만원 + 1억 원 초과금액의 20%
5억 원 초과 20억원 이하	1억1천만원 + 5억 원 초과금액의 14%
20억 원 초과 40억원 이하	3억2천만원 + 20억 원 초과금액의 8%
40억 원 초과	4억8천만원 + 40억 원 초과금액의 4%

비고 : “보상대상가액”이란 부패방지권익위법 시행령 제72조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 부과 및 환수 등으로 인하여 직접적인 공단 수입의 회복이나 증대 또는 비용의 절감을 가져오거나 그에 관한 법률관계가 확정된 금액을 말한다.

제4조(지급사유 중복시 보상기준) 포상금·보상금 지급사유가 2개 이상에 해당되는 경우에는 그 중 액수가 많은 것을 기준으로 하고, 제2조제2항제3호에서 2인 이상이 인사처분을 받는 경우에는 가장 중한 처분을 받은 자를 기준으로 하여 보상한다.