



윤리경영규정

[시행: 2010.3.29, 제정: 2010. 3. 29, 개정: 2016. 6. 27]

제 1 장 총칙

제 1 조(목적)

본 규정은 주식회사 동보(이하 “회사”라 한다)와 임직원의 올바른 행동과 가치 판단의 기준을 정함으로써 윤리적인 경영활동을 수행하도록 하는데 그 목적이 있다.

제 2 조(적용범위)

본 규정은 회사와 회사의 업무를 수행하는 모든 임직원에 대하여 적용한다.

제 3 조(용어의 정의)

① 본 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “회사와의 이해관계 상충”이라 함은 임직원의 경영활동 또는 사회활동과 관련하여 임직원 개인의 이익과 회사의 이익이 상호 충돌하여 임직원이 회사에 대한 충실 의무를 위반할 가능성이 있는 경우를 말한다.
2. “금품”이라 함은 현금, 유가증권(상품권, 회원권을 포함한다), 물품 및 기타 경제적 이익을 말한다.
3. “향응”이라 함은 식사, 주류, 스포츠, 오락, 향락 등의 수혜를 말한다.
4. “편의”라 함은 금품, 향응 접대를 제외한 숙박 및 교통편 제공, 관광안내, 행사지원 등으로서 수취인이 편의를 누리기 위해서 일방적으로 상대방에게

경제적인 손실이 발생하는 경우를 말한다.

5. “대가성”이라 함은 금품, 향응, 편의의 제공이 명시적 또는 묵시적으로 경제적 가치의 반대급부를 조건으로 하는 것을 말한다.
6. “의례적으로 인정되는 일반적인 경우”라 함은 제공자가 자발적이고 순수한 의도로 행하고, 상호부담이 없음이 사회 관습상 인정되는 경우로서 해당 행위 이외에는 다른 수단이나 방법이 없는 경우 등을 말한다.
7. “이해관계자”라 함은 회사와 거래관계가 있거나 회사 및 임직원의 행위나 의사결정에 의하여 권리나 이익에 영향을 받는 사내 외 개인이나 단체를 말한다.
8. “협력회사”라 함은 회사와 거래관계를 갖는 개인이나 법인을 말한다.

제 2 장 고객에 대한 다짐

제 4 조(고객존중)

고객의 의견에 항상 귀를 기울이고 고객의 진정한 요구는 항상 옳다고 생각하며, 고객을 모든 판단과 행동의 최우선 기준으로 삼는다.

제 5 조(가치창조)

- ① 고객의 발전이 곧 우리의 발전이라는 인식하에 고객이 필요로 하는 가치를 찾으려고 항상 노력한다.
- ② 고객에게 실질적으로 도움이 되고 만족을 줄 수 있는 참된 가치를 계속해서 창조한다.

제 6 조(가치제공)

- ① 고객에게 진실만을 말하며 고객과의 약속은 반드시 지킨다.
- ② 고객에게 합리적인 가격으로 최고 품질의 제품과 서비스를 제공하며, 고객의 정당한 요구에는 신속 정확하게 응답한다.

제 3 장 법규준수와 자유경쟁시장 질서 존중

제 7 조(법규의 준수)

사업활동을 영위하는 국내외 모든 해당지역의 제반 법규를 준수하고 상거래 관습을 존중하여 사업을 수행한다.

제 8 조(자유경쟁시장 질서의 존중)

- ① 자유경쟁시장의 원칙에 따라 국내외 어디서나 시장경쟁 질서를 존중한다.
- ② 경쟁사와는 상호존중을 기반으로 하여 정당하게 선의의 경쟁을 하고, 공정한 경쟁활동을 추구한다.

제 9 조(정당한 정보의 입수 활용)

법규와 상거래 관습에 의하여 정당하게 정보를 입수하고 활용한다.

제 4 장 임직원의 기본 윤리

제 10 조(기본윤리)

- ① 임직원은 동보인으로서 긍지와 자부심을 가지며, 항상 정직하고 성실한 자세를 견지한다.
- ② 높은 윤리적 가치관을 가지고 개인의 품위와 동보인으로서의 명예를 유지하도록 항상 노력한다.

제 11 조(사명의 완수)

- ① 임직원은 회사의 경영이념을 공유하고 회사가 추구하는 목표 및 가치를 공감하여 회사업무 방침에 따라 각자에게 부여된 사명을 성실히 수행한다.

- ② 주어진 직무는 최선을 다해 정당한 방법으로 수행하고 업무와 관련된 제반 관련 법규와 회사의 규정 및 제도를 준수한다.
- ③ 동료 및 관련 부서간 적극적인 협조와 원활한 의사 소통으로 업무의 효과와 효율을 높인다.

제 12 조(자기계발)

바람직한 인재상을 스스로 정립하고 끊임없는 자기계발을 통해 회사 경영이념에 부합되도록 꾸준히 노력한다.

제 13 조(공정한 직무수행)

- ① 모든 직무를 공정하게 수행하고 회사규정이 없거나 규정이 명확하지 않는 업무를 처리할 경우에는 투명하고 합리적으로 수행한다.
- ② 회사의 이익을 목적으로 이해관계자에게 뇌물공여 등 사회의 지탄을 받을 만한 행위를 하여서는 아니 된다.
- ③ 직무와 관련하여 판단의 공정성을 저해할 수 있는 금품, 향응, 편의제공 등 어떠한 형태의 경제적 이익도 이해관계자로부터 받아서는 아니 된다. 다만, 의례적으로 인정되는 일반적인 경우에는 예외로 한다.
- ④ 불가피하게 이해관계자로부터 경제적 이익을 받을 경우 그 사실을 담당 부서에 신고하여야 한다.
- ⑤ 직무수행의 공정성을 유지하기 위하여 다음 행위를 하여서는 아니 된다.
 - 1. 본인이나 친인척이 경영하는 업체를 협력회사로 선정하거나 거래하도록 영향력을 행사하는 등 오해의 소지가 있는 행위
 - 2. 이해관계인과의 공동투자, 공동재산 취득, 금전대차 행위
 - 3. 직무를 이용한 사적 이익 도모 행위
 - 4. 문서 및 계수를 조작하는 행위

제 14 조(회사와의 이해관계 상충회피)

- ① 회사와 임직원 개인의 이해가 상충되는 어떠한 행위나 관계도 회피한다.

- ② 회사와 임직원 개인의 이익이 상충할 경우에는 회사의 이익을 우선적으로 고려하여야 한다.
- ③ 회사와 직·간접적으로 경쟁관계에 있는 업체의 경영에 관여하거나 출자하지 않는다.

제 15 조(회사재산의 보호)

- ① 회사 재산은 회사를 위해서만 사용하고, 임직원 개인이나 제 3 자의 이익을 위하여 회사재산을 이용하거나 제 3 자에게 제공하지 아니한다.
- ② 회사 재산에 손실을 가져올 중대한 사태가 발생하거나 발생할 가능성이 있을 경우 즉시 회사에 보고하고 적절한 조치를 취한다.

제 16 조(고객 및 사내정보 유출 행위 금지)

- ① 고객에 대한 개인정보는 고객의 사전 동의 없이 제 3 자에게 공개해서는 아니 된다.
- ② 해당 협력회사의 기밀에 속하는 정보는 사내·외의 인가되지 않은 사람에게 공개해서는 아니 된다.
- ③ 회사 기밀사항, 신규사업 정보 등 회사 내부정보를 부서장의 사전 승인 없이 제 3 자에게 유출해서는 아니 된다.
- ④ 회사의 기밀 정보는 승인 받은 사람에게만 공개하고, 업무상 지득한 회사의 비밀은 보호하여야 한다.
- ⑤ 중요문서나 서류에 대해서는 관리 책임자를 별도로 지정하여 대외업체, 특정인에게 유출되지 않도록 한다.

제 17 조(임직원 상호 존중)

- ① 임직원은 직장생활에 필요한 기본예의를 지킨다.
- ② 임직원은 타 임직원을 비방하거나 불손한 언행을 하지 않는다.
- ③ 임직원은 학벌, 성별, 종교, 혈연, 출신지역, 연령, 장애, 결혼여부, 국적, 인종 등에 따른 파벌 조성이나 차별대우를 하지 않는다.

- ④ 임직원은 상사, 동료, 부하에게 욕설, 비방, 인신공격 등 괴로움을 주는 행동을 하지 않는다.

제 18 조(임직원 상호간의 금품 등 제공 금지)

- ① 임직원 상호간에는 금품, 향응, 편의제공 등 어떠한 형태의 경제적 이익도 주고 받지 않는다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 예외로 한다.
 1. 생일 등 기념일에 구성원들간에 자비로 선물을 제공하는 행위
 2. 경조사 발생시 상부상조의 취지로 의례적 범위의 경조금을 제공하는 행위
 3. 대가성이 전혀 없는 순수한 감사표시의 선물을 제공하는 행위

제 19 조(임직원 상호간의 금전거래 행위 금지)

- ① 임직원 상호간의 금전대차 행위를 금지한다.
- ② 임직원 상호간 대출보증, 연대보증 등의 행위를 금지한다. 다만, 임직원의 복지차원에서 실시하는 사내대출 등에 대한 보증일 경우에는 예외로 한다.

제 20 조(직장 내 성희롱 방지)

- ① 상대로 하여금 성적인 수치심을 유발하는 언행이나 음담패설을 삼가고 회식을 할 경우 술시중이나 가무를 강요하지 않는다.
- ② 직장동료의 신체에 대해 성적인 평가나 비유를 하지 않는다.
- ③ 고의적 또는 불필요한 신체접촉을 하지 않는다.
- ④ 직장에서 인터넷 기타 매체를 통한 음란물을 보지 않는다.
- ⑤ 기타 남녀고용평등법시행규칙 '직장 내 성희롱판단을 위한 기준의 예시'에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

제 21 조(부적절한 정보시스템 사용행위 금지)

- ① 불법 컴퓨터 소프트웨어를 사용하지 않는다.

- ② 불법 소프트웨어는 반드시 삭제하고 사내의 모든 소프트웨어는 정품을 구입하여 사용하여야 한다.
- ③ 회사 내 정보시스템을 이용하여 음란, 도박 등 반사회적인 내용을 게시하거나 관련 사이트를 방문하지 않는다.

제 5 장 협력회사와의 올바른 관계

제 22 조(공정한 거래)

- ① 자격을 구비한 모든 회사에게 자유경쟁의 원칙에 따라 평등한 참여기회를 보장하고 거래에 필요한 정보를 공평하게 제공하여 서로에게 이익이 되도록 한다.
- ② 모든 거래는 상호 대등한 위치에서 공정하게 처리하며, 거래조건 및 절차에 대해 충분한 협의를 거친다.
- ③ 협력회사와 사전협의 없이 일방적으로 거래조건 및 절차를 불리하게 변경하지 않는다.
- ④ 공정거래 관련법규에서 금지하고 있는 행위는 하지 않는다.

제 23 조(상호발전의 추구)

- ① 협력회사와는 동반자적 자세로 대등한 계약질서를 유지하고 상호협력 증진을 위하여 적극 노력한다.
- ② 협력회사의 경쟁력과 기업윤리 수준 향상을 위하여 교육 및 자료제공 등 다양한 방법으로 지원한다.
- ③ 깨끗하고 투명한 거래풍토를 조성하고 공정한 거래질서를 유지하기 위하여 협력회사와 함께 노력한다.

제 24 조(협력회사에 대한 비윤리적 행위 금지)

- ① 직무와 관련하여 협력회사로부터 금품, 향응, 편의제공 등 어떠한 형태의 경제적 이익을 받아서는 아니 된다. 다만, 의례적으로 인정되는 일반적인 경우는 예외로 한다.

- ② 직무와 관련 협력회사에 대하여 다음의 비윤리적 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 협력회사로부터 카드대금, 외상대금 또는 대출금 등의 대리결제나 상환을 금하고 대출보증의 수수료 동산, 부동산, 유가증권, 영업권, 회원권 등 재산상의 이익취득 및 금전차용 행위
 2. 협력회사에 대한 출자나 유무상의 지분취득 행위
 3. 협력회사로부터 개인의 편의나 영리를 목적으로 자산을 임차하거나 담보를 제공받는 행위
 4. 협력회사로부터 동산, 부동산을 정상가격보다 낮은 가격으로 매입하여 실질적인 이익을 취하는 행위
 5. 기타 협력회사에 대한 비윤리적 행위

제 6 장 규정 위반에 대한 처리

제 25 조(윤리경영 규정 위반사항 신고)

- ① 회사 임직원 및 협력사는 본 규정 위반사항을 인지한 때 또는 제 3 자로부터 위반사항을 접수한 때에는 반드시 인사위원회에 실명으로 신고하여야 한다.
- ② 신고자에 대해서는 신고자의 신상 및 신고 내용에 대해 비밀을 유지해야 하며, 어떠한 인사상 또는 거래 관계상 불이익 처분을 해서는 안된다.

제 26 조(윤리경영 규정 위반자에 대한 심의)

- ① 인사위원회 간사는 인사위원회에 접수된 위반사항에 대하여 인사위원회 심의 필요여부를 검토하여 위원장에게 보고한다.
- ② 인사위원회의 소집
인사위원회 간사는 심의사유, 일시, 장소 등 심의에 필요한 사항을 개최 7 일전 까지 위원 및 심의 대상자에게 서면 또는 구두 통보 하여야 한다.
- ③ 심의대상자 출석

1. 인사위원회로부터 출석 통보를 받은 심의 대상자는 인사위원회에 출석하여 윤리경영 규정 위반사항에 대한 인사위원회의 질의에 응하여야 하며, 본인의 심의 사유에 대해 소명할 수 있다.
2. 심의대상자가 개인 사정 및 기타 사유로 인사위원회에 출석이 어려울 경우 서면 진술로 대신할 수 있으며, 불참하는 경우에는 인사위원회는 결석심의 할 수 있다.

④ 징계 의결 및 확정

1. 인사위원회는 위원장을 포함한 위원 과반수의 출석으로 성립되며 출석위원의 과반수 찬성으로 의결한다.
2. 징계는 징계 의결로써 확정된다.

⑤ 재심의

1. 인사위원회에서 의결된 사항 중 피징계자가 재심 요청시 또는 사후에 명백한 사무착오가 발견 되었을 때는 재심의 하여야 한다.
2. 재심 심의위원회는 재심 청구를 접수 받은 날부터 10일 이내에 개최함을 원칙으로 하며, 위원회 개최가 어려울 경우 1회에 한하여 연기할 수 있다. 재심의 부의된 징계 안건에 대하여는 원심 징계처분 보다 중한 징계에 처할 수 없으나 원심 징계사유 외에 새로운 비위사실이 발견된 경우에는 예외로 한다.

제 27 조(징계 기준)

- ① 규정 위반자는 회사의 인사규정에 의한 상벌규정에 따라 처리함을 원칙으로 하며, 동 규정에 명시되지 않은 것은 별도로 정할 수 있다. 또한 징계의 경중에 따라 당사자는 회사로부터 민·형사상의 법적인 책임추궁도 받을 수 있으며, 해당 관리자는 관리 감독 소홀의 책임을 물어 징계처분 될 수 있다.
- ② 협력사는 경고, 신차중(프로젝트)참여 제한, 물류 이관, 조정, 거래중단 등 위반내용에 따라 거래상의 불이익을 받을 수 있다.

부칙

본 규정은 2016 년도 6 월 27 일부터 개정 시행한다.