

## 경영0600 전력거래소 임직원 행동강령

2003. 07. 25. 제정  
 2007. 05. 04. 부분개정(1차)  
 2009. 02. 01. 전면개정(2차)  
 2010. 05. 26. 부분개정(3차)  
 2012. 08. 01. 부분개정(4차)  
 2012. 09. 12. 부분개정(5차)  
 2013. 10. 21. 부분개정(6차)  
 2014. 10. 31. 전면개정(7차)  
 2015. 10. 30. 부분개정(8차)  
 2016. 09. 28. 부분개정(9차)  
 2017. 02. 13. 부분개정(10차)  
 2018. 04. 17. 부분개정(11차)  
 2020. 05. 27. 부분개정(12차)  
 2022. 07. 28. 부분개정(13차)  
 2024. 09. 27. 부분개정(14차)

### 제1장 총 칙

**제 1 조(목적)** 이 행동강령(이하 “강령”이라 한다)은 부패방지 및 깨끗한 공직풍토 조성을 위하여 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제8조에 따라 한국전력거래소(이하 “거래소”라 한다)의 임직원이 준수하여야 할 행동의 기준을 규정하는 것을 목적으로 한다.(2016. 09. 28. 개정)

**제 2 조(용어의 정의)** 이 강령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직무관련자”란 임직원의 소관 업무와 관련되는 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 개인(임직원이 사인의 지위에 있는 경우에는 이를 개인으로 본다) 또는 법인·단체를 말한다.(2022. 07. 28. 개정)

- 가. 거래소에 대하여 민원사무를 신청하는 중이거나 신청하려는 것이 명백한 개인 또는 법인·단체
- 나. 인·허가, 검사, 감사, 단속, 지도 등의 대상인 개인 또는 법인·단체
- 다. 결정, 감정, 시험, 사정, 조정 등으로 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 개인 또는 법인·단체
- 라. 거래소와 계약을 체결하거나 체결하려는 것이 명백한 개인 또는 법인·단체
- 마. 거래소에 대하여 특정한 행위를 요구하거나, 임직원의 직무상 권한의 행사 또는 불행사로 금전적 이해관계에 영향을 받는 개인 또는 법인·단체
- 바. 정책·사업 등의 결정 또는 집행으로 직접 이익 또는 불이익을 받는 개인 또는 법인·단체
- 사. 그 밖에 이사장이 부패방지를 위하여 정하는 업무와 관련된 개인 또는 법인·단체

2. “직무관련임직원”이란 임직원의 직무수행과 관련하여 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 다른 임직원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 임직원을 말한다.(2022. 07. 28. 개정)

- 가. 임직원의 소관 업무와 관련하여 직무상 명령을 받은 하급자
  - 나. 인사·예산·감사·상훈 또는 평가 등의 직무를 수행하는 임직원의 소속 기관 임직원
  - 다. 사무를 위임·위탁하는 경우 그 사무의 위임·위탁을 받는 임직원
3. “금품 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.(2016. 09. 28., 2022. 07. 28. 개정)
- 가. 금전, 유가증권, 부동산, 물품, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산적 이익
  - 나. 음식물·주류·골프 등의 접대·향응 또는 교통·숙박 등의 편의 제공
  - 다. 채무 면제, 취업 제공, 이권(利權) 부여 등 그 밖의 유형·무형의 경제적 이익
4. (2016. 09. 28. 삭제)

**제 3 조(적용범위)** 강령은 거래소에 속한 모든 임직원(비정규직 및 파견근로자를 포함한다)에게 적용한다.(2014. 10. 31. 개정)

### 제2장 공정한 직무수행

**제 4 조(공정한 직무수행을 해치는 지시 등에 대한 처리)** ① 임직원은 하급자에게 자기 또는 타인의 이익을 위하여 법령이나 규정에 위반하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니 된다.

② 상급자로부터 제1항을 위반하는 지시를 받은 임직원은 별지 제1호 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 그 사유를 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나, 별지 제2호 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 제36조에 따라 지정된 행동강령 업무를 담당하는 임직원(이하 “행동강령책임관”이라 한다)과 상담할 수 있다.(2018. 4. 17., 2022. 07. 28. 개정)

③ 제2항에 따라 지시를 이행하지 아니하였는데도 같은 지시가 반복될 때에는 별지 제2호 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 즉시 행동강령책임관과 상담하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)

④ 제2항이나 제3항에 따라 상담요청을 받은 행동강령책임관은 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 이사장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 이사장에게 보고하지 아니 할 수 있다.

⑤ 제4항에 따른 보고를 받은 이사장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제2항에 따라 이행하지 아니하였는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

⑥ 제1항에 따른 부당지시의 판단기준은 별표1와 같다.(2016. 09. 28. 개정)

⑦ 임직원은 제2항 및 제3항에 따른 지시불이행을 이유로 어떠한 차별이나 불이익을 받지

아니 한다.(2022. 07. 28. 개정)

⑧ 제2항의 지시에 따르지 아니하거나 내부 신고를 한 직원이 원할 경우 타 부서 진보 등의 조치를 하여야 한다.

**제5조(사적 이해관계의 신고)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제6조(임원의 민간분야 업무활동 내역)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제7조(직무 관련 영리행위 등 금지)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제8조(가족 채용 제한)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제9조(수의계약 체결 제한)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제10조(직무관련자인 퇴직자와의 사적 접촉 신고)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제11조(특혜의 배제)** 임직원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별하여서는 아니 된다.

**제12조(예산의 목적 외 사용 금지)** 임직원은 법인카드를 사적으로 사용하여서는 아니 되며, 출장비, 업무추진비 등 업무수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 거래소에 재산상 손해를 입혀서는 아니 된다.

**제13조(정치인 등의 부당한 요구에 대한 처리)** ① 임직원은 공무원, 정치인 또는 정당 등으로부터 부당한 직무수행을 강요받거나 부당한 청탁을 받은 경우에는 별지 제10호 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 이사장에게 보고하거나 행동강령책임관과 상담한 후 처리하여야 한다.(2018. 04. 17. 개정)

② 제1항에 따라 보고를 받은 이사장 또는 상담을 한 행동강령책임관은 그 임직원이 공정한 직무수행을 할 수 있도록 적절한 조치를 하여야 한다.

**제14조(인사 청탁 등의 금지)** ① 임직원은 자신의 임용·승격·이동·보직 등 인사에 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사업무를 담당하는 자에게 청탁을 하도록 해서는 아니 된다.

② 임직원은 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승격·이동·보직 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 된다.

**제15조(투명한 회계 관리)** 임직원은 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계원칙 등에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 회계를 관리하여야 한다.

### 제3장 부당 이득의 수수 금지 등

**제16조(이권 개입 등의 금지)** 임직원은 자신의 직위를 직접 이용하여 부당한 이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 해서는 아니 된다.

**제17조(직위의 사적 이용 금지)** 임직원은 직무의 범위를 벗어나 사적 이익을 위하여 거래소의 명칭 또는 직위를 공표·게시하는 등의 방법으로 이용하거나 이용하게 해서는 아니 된다.

**제18조(알선·청탁 등의 금지)** ① 임직원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른

공직자(법 제2조제3호가목 및 나목에 따른 공직자를 말한다. 이하 같다)의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 아니 된다.(2018. 04. 25. 개정)

② 임직원은 직무수행과 관련하여 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 직무관련자를 다른 직무관련자나 공직자에게 소개하여서는 아니 된다.(2018. 04. 25. 개정)

③ 임직원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 공직자가 아닌 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 알선·청탁 등을 해서는 아니 된다.

1. 특정 개인·법인·단체에 투자·예치·대여·출연·출자·기부·후원·협찬 등을 하도록 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
2. 채용·승진·진보 등 인사업무나 징계업무에 관하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
3. 입찰·경매·연구개발·시험·특허 등에 관한 업무상 비밀을 누설하도록 하는 행위
4. 계약 당사자 선정, 계약 체결 여부 등에 관하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
5. 특정 개인·법인·단체에 재화 및 용역을 정상적인 거래관행에서 벗어나 매각·교환·사용·수익·점유·제공 등을 하도록 하는 행위
6. 각급 학교의 입학·성적·수행평가 등의 업무에 관하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
7. 각종 수상, 포상, 우수기관 또는 우수자 선정, 장학생 선발 등에 관하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
8. 감사·조사 대상에서 특정 개인·법인·단체가 선정·배제되도록 하거나 감사·조사 결과를 조작하거나 또는 그 위반사항을 묵인하도록 하는 행위
9. 그 밖에 이사장이 공직자가 아닌 자의 공정한 업무 수행을 저해하는 알선·청탁 등에 해당한다고 판단하여 정하는 행위(2018. 04. 17. 3항 추가)

**제19조(직무관련 정보를 이용한 거래 등의 제한)** ① 임직원은 직무 수행 중 알게 된 정보를 이용하여 주식 등 유가증권·부동산 등과 관련된 재산상 거래 또는 투자를 하거나 타인에게 그러한 정보를 제공하여 재산상 거래 또는 투자를 돕는 행위를 해서는 아니 된다.

② 제1항에 따라 이용 또는 제공이 제한되는 정보란 임직원이 다음 각 호의 사항에 관한 직무를 수행하던 중 알게 된 미공개 정보를 말한다.(2016. 09. 28. 개정)

1. 회원사의 영업 비밀
  2. 계약 발주 및 입찰에 대한 정보
  3. 시장참여자의 이익변동에 관계되는 전력시장 및 계통운영에 관한 정보
- ③~④(2018. 04. 25. 삭제)

**제20조(공용재산의 사적사용·수익 금지)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제21조(사적 노무 요구 금지)** 임직원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 직무관련자 또는 직무관련임직원으로부터 사적 노무를 제공받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다. 다만, 다른 규정 또는 사회상규에 따라 허용되는 경우에는 그러하지 아니하다.(2018. 04. 25. 신설)

**제21조의2(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지)** 임직원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는 아니 된다.(2020. 05. 27. 신설)

1. 인가·허가 등을 담당하는 임직원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익·불이익을 주기 위하여 부당하게 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련 임직원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 거래소가 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 거래소의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가(轉嫁)하거나 업무처리를 부당하게 지연하는 행위 (2022. 07. 28. 개정)
4. 거래소의 소속 기관에 거래소의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용이나 인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련 임직원, 거래소에 소속된 기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

**제22조(금품 등의 수수금지)** ① 임직원은 직무 관련 여부 및 기부·후원·증여 등 그 명목에 관계없이 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다.(2016. 09. 28. 개정)

- ② 임직원은 직무와 관련하여 대가성 여부를 불문하고 제1항에서 정한 금액 이하의 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다.(2016. 09. 28. 개정)
- ③ 제24조의 외부강의 등에 관한 사례금 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 금품 등은 제1항 또는 제2항에서 수수(收受)를 금지하는 금품 등에 해당하지 아니한다.(2016. 09. 28. 개정)(2018. 04. 17. 개정)

1. 이사장이 소속 임직원이나 파견 임직원에게 지급하거나 상급자가 위로·격려·포상 등의 목적으로 하급자에게 제공하는 금품 등
2. 원활한 직무수행 또는 사교·의례 또는 부조의 목적으로 제공되는 음식물·경조사비·선물 등으로서 별표 2에서 정하는 가액 범위 안의 금품 등. **다만, 선물 중 「농수산물 품질관리법」 제2조 제1항 제1호에 따른 농수산물 및 같은 항 제13호에 따른 농수산물가공품(농수산물을 원료 또는 재료의 50퍼센트를 넘게 사용하여 가공한 제품만 해당한다)**는 대통령령으로 정하는 설날·추석을 포함한 기간에 한정하여 그 가액 범위를 두배로 한다. 이때 대통령령으로 정하는 설날·추석을 포함한 기간은 설날 또는 추석 전 24일부터 설날 또는 추석 후 5일까지(그 기간중에 우편 등을 통해 발송하여 그 기간 후에 수수한 경우에는 그 수수한 날까지)를 말한다.(2024. 09. 27. 신설)
3. 사적 거래(증여는 제외한다)로 인한 채무의 이행 등 정당한 권원(權原)에 의하여 제공되는 금품 등
4. 임직원의 친족(「민법」 제777조에 따른 친족을 말한다)이 제공하는 금품 등
5. 임직원과 관련된 직원상조회·동호회·동창회·향우회·친목회·종교단체·사회단체

등이 정하는 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품 등 및 그 소속 구성원 등 임직원과 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 임직원에게 제공하는 금품 등

6. 임직원의 직무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등의 금품 등
7. 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용품 등이나 경연·추첨을 통하여 받는 보상 또는 상품 등
8. 그 밖에 사회상규(社會常規)에 따라 허용되는 금품 등
- ④ 임직원은 제3항제5호에도 불구하고 같은 호에 따라 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 직무관련자 또는 직무관련임직원으로서 금품 등을 제공한 경우에는 그 수수 사실을 별지 제11호 서식에 따라 이사장에게 신고하여야 한다.(2018. 04. 17. 개정)
- ⑤ 임직원은 자신의 배우자나 직계 존속·비속이 자신의 직무와 관련하여 제1항 또는 제2항에 따라 임직원이 받는 것이 금지되는 금품 등(이하 “수수 금지 금품 등”이라 한다)을 받거나 요구하거나 제공받기로 약속하지 아니하도록 하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)
- ⑥ 임직원은 다른 임직원에게 또는 그 임직원의 배우자나 직계 존속·비속에 수수 금지 금품 등을 제공하거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 해서는 아니 된다.(2016. 09. 28. 개정)
- ⑦ 임직원은 거래소의 이익을 목적으로 직무와 관련이 있는 공무원 또는 정치인 등에게 금품 등을 제공하거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 해서는 아니 된다. 다만, 제3항 각 호에서 정한 경우는 제외한다.(2016. 09. 28. 개정)

**제23조(청렴한 계약의 체결 및 이행)** ① 임직원은 거래소에서 시행하는 입찰, 계약 및 계약이행 등에 있어서 관계 법령에서 정한 절차에 따라 공정하고 투명하게 업무를 수행해야 한다.

- ② 임직원은 제1항의 입찰, 계약 및 계약이행 과정에서 거래상의 우월적인 지위를 이용하여 금지된 금품 등을 요구·수령하거나 불공정한 거래 조건의 강요, 경쟁자와의 입찰담합, 경영간섭, 본인의 재취업 또는 친인척의 취업알선 등 부당한 요구를 해서는 아니 된다. (2022. 07. 28. 개정)
- ③(2018. 04. 17. 삭제)

## 제4장 건전한 조직풍토의 조성

**제24조(외부강의 등의 사례금 수수 제한)** ① 임직원은 자신의 직무와 관련되거나 그 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 통하여 요청받은 교육·홍보·토론회·세미나·공청회 또는 그 밖의 회의 등에서 한 강의·강연·기고 등(이하 “외부강의의 등”이라 한다)의 대가로서 별표 3에서 정하는 금액을 초과하는 사례금을 받아서는 아니 된다.(2016. 09. 28.

개정)

② 임직원은 사례금을 받은 외부강의 등을 할 때에는 외부강의 등의 요청 명세 등을 이사장에게 그 외부강의 등을 마친 날부터 10일 이내에 별지 제12호 서식에 따라 신고하여야 한다. 다만, 외부강의 등을 요청한 자가 국가나 지방자치단체인 경우에는 그러하지 아니하다.(2020. 05. 27. 개정)

③ 임직원은 제2항에 따른 신고를 할 때 상세 명세 또는 사례금 총액 등을 미리 알 수 없는 경우에는 해당 사항을 제외한 사항을 신고한 후 해당사항을 안 날부터 5일 이내에 보완하여야 한다.(2018. 04. 17. 개정)

④ 이사장은 제2항에 따라 임직원이 신고한 외부강의 등이 공정한 직무수행을 저해할 수 있다고 판단하는 경우에는 그 임직원의 외부강의 등을 제한할 수 있다.(2020. 05. 27. 개정)

⑤ 임직원은 제1항에 따른 금액을 초과하는 사례금을 받은 경우에는 이사장에게 신고하고, 제공자에게 그 초과금액을 지체 없이 반환하여야 한다.(2020. 05. 27. 개정)

⑥ 임직원은 제5항에 따라 초과금액을 반환한 경우에는 증명자료를 첨부하여 별지 제15호 서식으로 그 반환 비용을 이사장에게 청구할 수 있다.(2020. 5. 27. 개정)(2022. 07. 28. 개정)

⑦ 임직원은 월 3회 또는 월 6시간을 초과하여 대가를 받고 외부강의 등을 하려는 경우에는 미리 이사장의 승인을 받아야 한다. 다만, 국가나 지방자치단체에서 요청하거나 겸직허가를 받고 수행하는 외부강의 등은 그 횟수에 포함하지 아니한다.(2020. 05. 27. 개정)

**제25조(초과사례금의 신고방법 등)** ① 임직원은 이사장이 정하는 금액을 초과하여 외부강의 등의 사례금(이하 “초과사례금”이라 한다)을 받은 경우에는 초과사례금을 받은 사실을 안 날부터 2일 이내에 별지 제13호 서식으로 이사장에게 신고하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)(2018. 04. 17. 개정)

② 제1항에 따른 신고를 받은 이사장은 초과사례금을 반환하지 아니한 임직원에게 대하여 신고사항을 확인한 후 7일 이내에 반환하여야 할 초과사례금의 액수를 산정하여 해당 임직원에게 통지하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)

③ 제2항에 따라 통지를 받은 임직원은 지체 없이 초과사례금(신고자가 초과사례금의 일부를 반환한 경우에는 그 차액으로 한정한다)을 제공자에게 반환하고 그 사실을 이사장에게 알려야 한다.(2016. 09. 28. 개정)

**제26조(직무관련자 등과의 거래 신고)** (2022. 07. 28. 삭제)

**제27조(건전한 경조사 문화의 정착)** ① 임직원은 건전한 경조사 문화의 정착을 위하여 술선수범하여야 한다.

② 임직원은 직무관련자에게 경조사를 알려서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경조사를 알릴 수 있다.(2016. 09. 28. 개정)

1. 친족(「민법」 제767조에 따른 친족을 말한다)에게 알리는 경우
2. 현재 근무하고 있거나 과거에 근무하였던 단체의 소속 직원에게 알리는 경우

3. 신문, 방송 또는 제2호에 따른 직원에게만 열람이 허용되는 내부통신망 등을 통하여 알리는 경우

4. 임직원 자신이 소속된 종교단체·친목단체 등의 회원에게 알리는 경우

③ 임직원은 경조사와 관련하여 별표2의 선물가액 범위를 초과하여 금품 등을 주거나 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.(2017. 02. 13. 개정)(2018. 04. 25. 개정)

1. 임직원과 친족 간에 주고받는 경조사 관련 금품 등
2. 임직원은 소속된 종교단체·친목단체 등에서 그 단체 등의 정관·회칙 등이 정하는 바에 따라 제공되는 경조사 관련 금품 등
3. 그 밖에 이사장이 정하는 경조사 관련 금품 등

**제27조의2(감독기관의 부당한 요구 금지)** ① 임직원은 거래소의 출장·행사·연수 등과 관련하여 거래소의 감독·감사·조사·평가 등을 받는 기관에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 요구를 해서서는 아니 된다.(2020. 05. 27. 신설)

1. 법령에 근거가 없거나 예산의 목적·용도에 부합하지 않는 금품 등의 제공 요구
2. 임직원에게 대하여 정상적인 관행을 벗어난 예우·의전의 요구

② 거래소에 대하여 감독·감사·조사·평가 등을 하는 기관에 소속된 임직원으로부터 제1항 각 호의 부당한 요구를 받은 임직원은 그 이행을 거부하여야 하며, 거부에도 불구하고 같은 요구를 다시 받은 때에는 그 사실을 거래소의 행동강령책임관에게 별지 제19호의2 서식에 따른 서면으로 알려야 한다. 이 경우 행동강령책임관은 그 요구가 같은 항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신속하게 이사장에게 보고하여야 한다.(2020. 05. 27. 신설)

③ 제2항에 따라 보고를 받은 이사장은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 사실을 해당 감독기관의 장에게 알려야 한다.(2020. 05. 27. 신설)

④ 이사장은 제1항을 위반한 임직원에게 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.(2020. 05. 27. 신설)

**제28조(성범죄 및 성희롱 등의 금지)** ① 임직원은 직무 내·외를 불문하고 성희롱, 성폭력 및 성매매 행위를 하여서는 아니 된다.

② 직원은 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 특정 신체부위를 만지거나 접촉하는 행위
2. 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
3. 상대방의 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 하는 행위
4. 음란한 사진이나 그림 등을 게시하거나 보여주는 행위
5. 회식자리 등에서 술시중이나 춤을 강요하는 행위
6. 기타 사회통념상 성적 수치심을 유발하는 행위

## 제5장 위반 시의 조치 등

**제29조(위반여부에 대한 상담)** ① 임직원은 알선·청탁, 금품 등의 수수, 외부강의 등의 사례금 수수, 경조사 등의 통지 등에 대하여 이 강령을 위반하는 자가 분명하지 아니할 때에는 행동강령책임관과 상담한 후 처리하여야 하며, 행동강령책임관은 별지 제21호 서식에 따라 상담내용을 관리하여야 한다.(2018. 04. 17. 개정)

② 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 진용전화·상담실 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

**제30조(위반행위의 신고 및 확인)** ① 누구든지 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 별지 제20호 서식에 따라 이사장, 행동강령책임관 또는 국민권익위원회에 신고할 수 있다.(2020. 05. 27. 개정)

② 제1항에 따라 신고하는 자는 본인과 위반자의 인적 사항과 위반내용을 구체적으로 제시하여야 한다. 다만 내부 신고의 경우에는 신고자의 인적사항을 명확히 하지 아니할 수 있다.(2013. 10. 21. 개정)

③ 행동강령책임관은 제1항에 따라 신고된 위반행위를 확인한 후, 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 이사장에게 보고하여야 한다.

**제31조(신고인의 신분보장)** ① 이사장과 행동강령책임관은 제30조에 따른 신고인과 신고 내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.(2018. 04. 17. 개정)

② 진행에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 이사장·행동강령책임관 또는 국민권익위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 이사장과 행동강령책임관은 그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 제30조에 따른 신고로 자신의 위반행위가 발견된 경우 그 신고인에 대한 징계 처분 등을 함에 있어서는 이를 감경 또는 면제할 수 있다.(2018. 04. 17. 개정)

④ 제1항부터 제3항까지는 이 강령에 의한 상담·보고 등의 경우에도 준용한다.

⑤ 신고인이 소속기관 또는 감독기관에 신고한 경우, 법 제5장(부패행위 등의 신고 및 신고자 등 보호)에 따라 국민권익위원회에 신분보장, 신분보호, 협조자 보호, 책임 감면 등의 보호 조치를 받을 수 있다.(2016. 09. 28. 개정)

**제31조2(신고인의 신분보장 및 보호제도 고지)** 제30조에 따라 위반행위 신고가 이사장 또는 행동강령책임관에게 이뤄진 경우 행동강령책임관은 신고인에게 제31조의 신고인의 신분보장 및 신고자의 보호 등 내용을 고지 해야 한다. 다만, 신고인이 신고시 신고인의 인적사항을 공개하지 않은 경우에는 예외로 한다.(2024. 09. 27. 신설)

**제32조(행동강령 위반행위 조사위원회)** ① 이사장은 소속 임직원의 행동강령 위반행위에 대한 공정한 조사를 위하여 필요한 경우에는 행동강령책임관을 장으로 하는 조사위원회를 구성하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 조사위원회는 3인 이상으로 구성하여야 한다.

**제33조(징계)** ① 이사장은 이 강령에 위반된 행위를 한 임직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 거래소의 징계관련 규정에 따른다. 다만, 제31조를 위반하여 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.(2018. 04. 17. 개정)

③ 금품수수·공금횡령 등 업무관련 부조리 행위로 제2항 및 제4항에 의거 징계처분을 받은 사실이 있는 직원은 감사 및 감시업무와 비위발생 개연성이 높은 직무에 보직할 수 없으며, 비위발생 개연성이 낮은 직무로 전보조치를 할 수 있다.(2014. 10. 31. 신설)

④ 징계처분이 확정된 부패행위자에 대해서는 개인정보를 제외한 부패행위 유형(징계대상자를 특정할 수 있는 사항 제외), 금품·향응 수수현황, 징계처분 결과 등을 내부망 및 홈페이지에 공개하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 공개하지 아니할 수 있다.(2015. 10. 30. 신설)

⑤ 부패행위 제안·추천자에 대해서는 알선·청탁행위에 대한 징계양정요구기준보다 1단계 가중하여 처벌을 요구할 수 있다.(2014. 10. 31. 신설)

**제34조(수수 금지 금품 등의 신고 및 처리)** ① 임직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이사장에게 지체 없이 별지 제14호 서식에 따라 신고하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)(2018. 04. 17. 개정)

1. 임직원 자신이 수수 금지 금품 등을 받거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 받은 경우
2. 임직원이 자신의 배우자나 직계 존속·비속이 수수 금지 금품 등을 받거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 받은 사실을 알게 된 경우

② 임직원은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 금품 등을 제공한 자(이하 이 조에서 “제공자”라 한다) 또는 제공의 약속이나 의사표시를 한 자에게 그 제공받은 금품 등을 지체 없이 반환하거나 반환하도록 하거나 그 거부 의사를 밝히거나 밝히도록 하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)

③ 임직원은 제2항에 따라 금품 등을 반환한 경우에는 증명자료를 첨부하여 별지 제15호 서식으로 그 반환 비용을 이사장에게 청구할 수 있다.(2018. 04. 17. 개정)

④ 임직원은 제2항에 따라 반환하거나 반환하도록 하여야 하는 금품 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이사장에게 인도하거나 인도하도록 하여야 한다.(2016. 09. 28. 개정)

1. 멸실·부패·변질 등의 우려가 있는 경우
2. 제공자나 제공자의 주소를 알 수 없는 경우
3. 그 밖에 제공자에게 반환하기 어려운 사정이 있는 경우

⑤ 이사장은 제4항에 따라 금품 등을 인도받은 경우에는 즉시 사진으로 촬영하거나 영상으로 녹화하고 별지 제16호 서식으로 관리하여야 하며, 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 다음 각 호에 따라 처리한다.(2018. 04. 17. 개정)

1. 수수 금지 금품 등이 아닌 것으로 확인된 경우 : 금품 등을 인도한 자에게 반환
2. 수수 금지 금품 등에 해당하는 것으로 확인된 경우로서 추가적인 조사·감사·수사 또는 징계 등 후속조치를 위하여 필요한 경우 : 관계 기관에 증거자료로 제출하거나 후속조치가 완료될 때까지 보관
3. 제1호 및 제2호의 규정에도 불구하고 멸실·부패·변질 등으로 인하여 반환·제출·보관이 어렵다고 판단되는 경우 : 별지 제17호 서식에 따라 금품 등을 인도한 자의 동의를 받아 폐기처분(2018. 04. 17. 개정)
4. 그 밖의 경우에는 세입조치 또는 사회복지시설·공익단체 등에 기증하거나 이사장이 정하는 기준에 따라 처리
- ⑥ 이사장은 제5항에 따라 처리한 금품 등에 대하여 별지 제18호 서식으로 관리하여야 하며, 제5항에 따른 처리 결과를 금품 등을 인도한 자에게 통보하여야 한다.(2018. 04. 17. 개정)
- ⑦ 이사장은 금지된 금품 등의 신고자에 대하여 인사우대·포상 등의 방안을 마련하여 시행할 수 있다.(2016. 09. 28. 개정)
- ⑧ 행동강령책임관은 제5항에 따라 처리한 금품 등에 대하여 처리내역을 사내 인트라넷 및 사외 홈페이지를 통해 공개하여야 한다.(2014. 10. 31. 신설)(2016. 09. 28. 개정)

## 제6장 보 칙

- 제35조(교육)** ① 이사장은 임직원에 대하여 이 강령의 준수를 위한 교육계획을 수립·시행하여야 하며 그 결과를 기록·관리하여야 한다.(2020. 05. 27. 개정)
- ② 제1항에 따른 교육은 매년 1회 이상 교육을 실시하여야 하며, 신입사원에 대해서는 신규 임용 시 교육을 하여야 한다.
  - ③ 임직원은 신규임용이나 승진(예정), 고위직(임원 및 부서장급 이상) 보직부여 등 생애주기별 공직전환 단계마다 청렴교육을 인사발령일로부터 1년 이내에 이수하여야 한다.
  - ④ (2022. 07. 28. 삭제)
  - ⑤ 임직원은 청렴, 행동강령, 청탁금지법, 부패신고 및 공익신고자보호 등에 관한 집합 교육을 연 2시간 이상 이수하여야 한다. 다만 교대근무 등 특수한 상황에서는 필요한 경우 관련된 사이버교육으로 대체할 수 있다.(2018. 04. 25., 2022. 07. 28. 개정)
  - ⑥ 제1항에 따라 실시하는 교육은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.(2020. 05. 27. 신설)
    1. 직무와 관련하여 향응·금품 등을 받는 행위의 금지·제한에 관한 사항
    2. 직위를 이용한 인사 관여, 이권개입, 알선·청탁행위 및 부당행위 등의 금지·제한에 관한 사항
    3. 공정한 인사 등 건전한 공직풍토 조성을 위하여 임직원이 지켜야 할 사항
    4. 임직원 행동강령 위반행위에 대한 신고·처리 절차 및 신고자 보호 등에 관한 사항

5. 그 밖에 부패의 방지와 임직원 직무의 청렴성 및 품위유지 등을 위하여 필요한 사항
- 제36조(행동강령책임관의 지정)** ① 거래소의 행동강령책임관은 감사실장으로 한다.

② 행동강령책임관은 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제20조에 따른 부정청탁 금지 등을 담당하는 담당관을 겸할 수 있다.(2016. 09. 28. 신설)

③ 행동강령책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 강령의 교육·상담에 관한 사항
  2. 강령의 준수 여부에 대한 점검 및 평가에 관한 사항
  3. 강령 위반행위의 신고접수·조사처리 및 신고인 보호에 관한 사항
  4. 그 밖에 강령의 운영을 위하여 필요한 사항
- ④ 행동강령책임관은 제3항에 따른 업무를 수행하면서 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.(2016. 09. 28. 개정)

**제37조(준수 여부 점검)** ① 행동강령책임관은 임직원의 강령 이행실태 및 준수 여부 등을 매년 1회 이상 정기적으로 점검하여야 한다.

② 행동강령책임관은 제1항에 따른 정기점검 이외에도 휴가철, 명절 전후 등 부패 취약 시기에 수시점검을 실시할 수 있다.

③ 행동강령책임관은 제1항과 제2항에 따른 점검 결과를 최소 년 1회 이상은 이사장에게 보고하여야 한다.(2018. 04. 17. 항 추가)

**제38조(포상)** ① 이사장은 이 강령의 이행에 있어 모범이 되거나 거래소의 청렴·윤리경영 정착에 기여한 임직원 또는 부서에 대하여는 인사 우대나 포상 등을 실시할 수 있다.

② 이사장은 강령의 이행 및 발전을 위해 기여한 청렴·윤리경영 담당직원에 대해 인사 우대나 포상 등을 실시할 수 있다.

**제39조(행동강령의 운영)** 이사장은 조직의 발전상황과 환경변화에 맞추어 이 강령의 내용을 지속적으로 개선, 발전시키며 강령의 운영과 처리절차에 대한 세부사항을 필요시 별도로 정하여 운영할 수 있다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2003. 07. 25. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2007. 06. 01. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2009. 02. 01. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2010. 05. 26. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2012. 08. 01. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2012. 09. 12. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2013. 10. 21. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2014. 10. 31. 부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 행동강령은 2015. 10. 30. 부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 행동강령은 2016. 09. 28. 부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 행동강령은 2017. 02. 13. 부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 행동강령은 2018. 04. 25. 부터 시행한다.

제2조(임원의 민간 분야 업무활동 내역 제출에 관한 적용례) 제6조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 임용되거나 임기를 개시하는 임원부터 적용한다.

제3조(가족 채용 제한에 관한 적용례) 제8조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 해당 임직원이 소속된 기관, 그 기관의 소속기관이나 자회사 등이 임원 또는 직원 등의 채용 절차를 개시하는 경우부터 적용한다.

제4조(수익계약 체결 제한에 관한 적용례) 제9조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 해당 임직원이 소속된 기관, 그 기관의 소속기관이나 자회사 등이 수익계약 절차를 개시하는 경우부터 적용한다.

제5조(직무관련자 등과의 거래 신고에 관한 적용례) 제26조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 거래 등의 행위를 하는 경우부터 적용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 행동강령은 2020. 05. 27. 부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 행동강령은 2022. 07. 28. 부터 시행한다.

제2조(위반행위에 대한 징계 등 조치에 관한 경과조치) 징계양정업무세칙 제12차 개정 완료 전에 종전의 제5조, 제6조, 제7조, 제8조, 제9조, 제10조, 제20조, 제26조를 위반한 행위에 대해서는 종전의 규정에 따라 제33조에 따른 조치를 할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 행동강령은 2024. 09. 27. 부터 시행한다.

[별표 1](2016. 09. 28. 개정)

부당지시의 판단기준(제4조 관련)

1. 판단기준

- 가. 법령, 행정규칙(훈령·예규·고시·지침 등) 및 내규에 위반되는 지시인지 여부
- 나. 업무의 본래 취지에 맞지 않는 지시인지 여부
- 다. 거래소에 재산상 손해를 입힐 수 있는 지시인지 여부
- 라. 공적이익이 아닌 사적이익을 추구하는 지시인지 여부
- 마. 지위 또는 권한을 남용하는 지시인지 여부
- 바. 자율성이 보장된 것임에도 행위를 강요하는 지시인지 여부
- 사. 그 밖에 현저히 불합리한 행위를 강제하는 지시인지 여부

2. 부당지시에 해당될 수 있는 유형

자기 또는 타인의 이익을 위하여 다음 유형의 지시를 할 경우 부당지시에 해당될 수 있음

- 가. 규정위반 내용 또는 본래의 취지에 맞지 않는 방향으로 지시
- 나. 신고사건 등 민원처리에 개입하여 부당하게 방향을 지시
- 다. 점검 등 계획수립 시 합리적인 이유 없이 특정업체를 포함 또는 제외토록 지시
- 라. 관용차 등 공용물을 휴일 등에 사적용도로 사용하기 위한 지시
- 마. 물품구매 등 각종 계약 시 정당한 이유 없이 특정업체를 선정토록 지시
- 바. 업무추진비 등 예산을 사적용도로 집행토록 지시
- 사. 인사에 있어 지연·혈연·학연·직연 등 비합리적인 연고성·편파적 운영 지시
- 아. 근무성적 평가를 이유로 협박성 회유 또는 부당한 지시
- 자. 직원에게 직무관련자를 통하여 골프부킹, 콘도예약 등 부당한 지시
- 차. 직무관련자에게 취업을 청탁하도록 지시
- 카. 개인적 경조사를 직무관련자에게 알리도록 지시
- 타. 직원에게 자신의 외부강의를 추천하도록 지시

[별표 2](2018. 04. 25., 2022. 07. 28., 2024. 09. 27. 개정)

음식물·경조사비·선물 등의 가액 범위

1. 음식물(제공자와 공직자등이 함께 하는 식사, 다과, 주류, 음료, 그 밖에 이에 준하는 것을 말한다): **5만원**
2. 경조사비: 축의금·조의금은 5만원. 다만, 축의금·조의금을 대신하는 화환·조화는 10만원으로 한다.
3. 선물: 금전, **유가증권(상품권은 제외)**, 제1호의 음식물 및 제2호의 경조사비를 제외한 일체의 물품, **상품권(물품상품권 및 용역상품권만 해당하며, 이하 “상품권”이라 한다)** 및 그 밖에 이에 준하는 것은 5만원. 다만, 「농수산물 품질관리법」 제2조제1항제1호에 따른 농수산물(이하 “농수산물”이라 한다) 및 같은 항 제13호에 따른 농수산물가공품(농수산물을 원료 또는 재료의 50퍼센트를 넘게 사용하여 가공한 제품만 해당하며, 이하 “농수산물가공품”이라 한다)은 **15만원**(「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률 시행령」 제17조제2항에 따른 기간 중에는 **30만원**)으로 한다.

비고

- 가. 제1호, 제2호 본문·단서 및 제3호 본문·단서의 각각의 가액 범위는 각각에 해당하는 것을 모두 합산한 금액으로 한다.
- 나. 제2호 본문의 축의금·조의금과 같은 호 단서의 화환·조화를 함께 받은 경우에는 그 가액을 합산한다. 이 경우 가액 범위는 10만원으로 하되, 제2호 본문 또는 단서의 가액 범위를 각각 초과해서는 안 된다.
- 다. 제3호에서 “상품권”이란 그 명칭 또는 형태에 관계없이 발행자가 특정한 물품 또는 용역의 수량을 기재(전자적 또는 자기적 방법에 의한 기록을 포함한다)하여 발행·판매하고, 그 소지자가 발행자 또는 발행자가 지정하는 자(이하 “발행자등”이라 한다)에게 이를 제시 또는 교부하거나 그 밖의 방법으로 사용함으로써 그 증표에 기재된 내용에 따라 발행자등으로부터 해당 물품 또는 용역을 제공받을 수 있는 증표인 물품상품권 또는 용역상품권을 말하며, 백화점상품권·온누리상품권·지역사랑상품권·문화상품권 등 일정한 금액이 기재되어 소지자가 해당 금액에 상응하는 물품 또는 용역을 제공받을 수 있는 증표인 금액상품권은 제외한다.
- 라. 제3호 본문의 선물과 같은 호 단서의 농수산물·농수산물가공품을 함께 받은 경우에는 그 가액을 합산한다. 이 경우 가액 범위는 **15만원**(「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관

한 법률 시행령」 제17조제2항에 따른 기간 중에는 30만원)으로 하되, 제3호 본문 또는 단서의 가액 범위를 각각 초과해서는 안 된다.

마. 제1호의 음식물, 제2호의 경조사비 및 제3호의 선물 중 2가지 이상을 함께 받은 경우에는 그 가액을 합산한다. 이 경우 가액 범위는 함께 받은 음식물, 경조사비 및 선물의 가액 범위 중 가장 높은 금액으로 하되, 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 가액 범위를 각각 초과해서는 안 된다.

바. 이사장은 업무 특성에 따라 위 기준보다 강화된 기준을 정할 수 있으며, 직무관련자, 직무관련공무원 또는 직무관련임직원으로부터의 금품등 수수 제한에 대하여는 보다 엄격한 별도의 기준을 마련할 수 있다.

[별표 3](2018. 04. 17., 2022. 07. 28. 개정)

### 외부강의 등 사례금 상한액

#### 1. 임직원

가. 직급 구분 없이 : 40만원

나. 가목에도 불구하고 국제기구, 외국정부, 외국대학, 외국연구기관, 외국학술단체, 그 밖에 이에 준하는 외국기관에서 지급하는 외부강의등의 사례금 상한액은 사례금을 지급하는 자의 지급기준에 따른다.

#### 2. 적용기준

가. 제1호가목의 상한액은 강의 등의 경우 1시간당, 기고의 경우 1건당 상한액으로 한다.

나. 제1호가목에 따른 임직원은 1시간을 초과하여 강의 등을 하는 경우에도 사례금 총액은 강의시간에 관계없이 1시간 상한액의 100분의 150에 해당하는 금액을 초과하지 못한다.

다. 제1호가목의 상한액에는 강의료, 원고료, 출연료 등 명목에 관계 없이 외부강의등 사례금 제공자가 외부강의등과 관련하여 공직자등에게 제공하는 일체의 사례금을 포함한다.

라. 다목에도 불구하고 공직자등이 소속기관에서 교통비, 숙박비, 식비 등 여비를 지급받지 못한 경우에는 「공무원 여비 규정」 등 공공기관별로 적용되는 여비 규정의 기준 내에서 실비수준으로 제공되는 교통비, 숙박비 및 식비는 제1호의 사례금에 포함되지 않는다.

■ 임직원행동강령 [별지 제1호 서식] <개정 2011.9.30.>

**공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 소명서**

접수번호		접수일자		처리일자	
소명인	성명	생년월일			
	소속	직위(직급)			
상급자 (지시자)	성명	직위(직급)			
지시받은 사항					

소명 내용

년 월 일

소명인 (서명 또는 인)

■ 임직원행동강령 [별지 제2호 서식] <개정 2016.9.28.>

**공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 상담요청서**

접수번호		접수일자		처리일자	
상담요청인	성명	생년월일			
	소속	직위(직급)			
상급자 (지시자)	성명	직위(직급)			
지시받은 사항					

공정한 직무를  
저해하는 사유

년 월 일

상담요청인 (서명 또는 인)

■ 임직원행동강령 [별지 제3호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제4호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제5호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제6호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제7호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제8호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제9호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 임직원행동강령 [별지 제10호 서식]

### 정치인 등의 부당요구 보고(상담요청서)

접수번호		접수일자		처리일자	
보고자 (상담요청인)	성명		생년월일		
	소속		직위 (직급)		
정치인 등 인적사항	성명		직책		
	소속		전화번호		
요구사항					
부당한 근거					
년      월      일					
보고자(상담요청인) <span style="float: right;">(서명 또는 인)</span>					

■ 임직원행동강령 [별지 제11호 서식]

### 금품등 수수 신고서

접수번호		접수일자		처리일자	
신 고 자	성명		주민등록번호 (외국인등록번호)		
	소속		연락처		
	주소				
금품등을 제공한 자	성명				
	직업 (소속)		연락처		
	주소				
	법안단체등의 경우	명칭			
		소재지			
	대표자 성명				
제공자와 친분관계를 맺게 된 경위					
금품등을 제공받게 된 경위					
금품등 수수 내용	일시				
	장소				
	금품등의 종류 및 가액				
증거자료					
비고					

위와 같은 사실을 신고합니다.

년 월 일

신고자 (서명 또는 인)

■ 임직원행동강령 [별지 제12호 서식]

### 외부강의등 신고서

접수번호		접수일자		처리일자	
신고자	성명		소속		
	직위 (직급)		연락처		
요청인	기관명		대표자		
	담당부서 (담당자)		연락처		
외부강의등 주제					
장 소					
일 시	20 . . . . ~ 20 . . . .	일괄신고	월(연)평균 횟수 : 회		
	시 분 ~ 시 분		1회 평균 시간 : 시간		
사례금	총액 _____ 천원(※ 1회 평균 대가 _____ 천원)				
	[교통비·숙박비·식비(실비) _____ 천원 별도](※ 1회 평균 교통비·숙박비·식비 _____ 천원)				
	년 월 일				

신고자

(서명 또는 인)

#### 유의사항

1. 대가 총액은 교통비·숙박비·식비를 제외한 대가 총액을 기재하고 교통비·숙박비·식비는 [ ] 속에 별도 기재함.
2. 동일한 교육과정에 수회 출강하는 경우에는 일괄신고 할 수 있음. 이 경우 일괄신고란에 기재하고, 1회 평균 대가를 기재함.

■ 임직원행동강령 [별지 제13호 서식]

### 초과사례금 신고서

접수번호		접수일자	처리일자
신고자	성명	소속	
	직위 (직급)	연락처	
요청인	기관명	대표자	
	담당부서 (담당자)	연락처	
외부강의등 주제			
장 소			
일 시	20 . . . . ~ 20 . . . . 시 분 ~ 시 분		
사례금	총액 _____천원(※ 1회 평균 대가 _____천원) [교통비·숙박비·식비(실비) _____천원 별도](※ 1회 평균 교통비·숙박비·식비 _____천원)		
초과사례금	초과사례금 액수 : _____천원		
초과사례금 반환	반환여부 :	반환금액 :	
	반환방법 :		*증빙서류 첨부

년 월 일

신고자

(서명 또는 인)

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 임직원행동강령 [별지 제14호 서식]

### 수수 금지 금품등 신고서

접수번호		접수일자	처리일자
신 고 자	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	
	소속	연락처	
	주소		
금품등을 제공한 자	성명		
	직업 (소속)	연락처	
	주소		
	법안단체등의 경우	명칭	
		소재지	
		대표자 성명	
신고취지 및 이유			
금품등 수수 내용	일시		
	장소		
	금품등의 종류 및 가액		
금품등 반환여부 및 방법	반환여부		
	반환 일시·장소 및 방법(반환한 경우)		
증거자료			
비고			

위와 같은 사실을 신고합니다.

년 월 일

신고자

(서명 또는 인)





■ 임직원행동강령 [별지 제19호 서식](2022. 07. 28. 삭제)

■ 공직자 행동강령 운영지침 [별지 제19호의2 서식] <개정 2020. 5. 27.>

### 감독기관의 부당한 요구에 대한 신고서

접수번호		접수일자	처리일자
신고자	성명	생년월일	
	소속	직위(직급)	
요구자	성명	직위(직급)	
	소속		

요구받은 사항

부당한 요구로 판단한 이유

년 월 일

신 고 자

(서명 또는 인)

210mm×297mm[일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품)]

■ 임직원행동강령 [별지 제20호 서식]

행동강령 위반행위 신고서

접수번호	접수일자	처리일자	처리기간	60일	
신 고 자	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)		연락처	
	직업 (소속) 주소				
	성명		연락처		
피신고자 (신고대상)	소속 및 직위(직급)			연락처	
	주소				
	법안단체등의 경우	명칭			
		소재지			
대표자 성명					
※ 신고내용을 확인·조사하는 과정에서 신고자의 신분을 밝히는데 동의하는지 여부				<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 부동의	
신고취지 및 이유					
행동강령 위반행위 내용	일시				
	장소				
	내용				
증거자료 목록	※ 증거자료 첨부				
비고					

위와 같이 피신고자(신고대상)의 행동강령 위반행위를 신고합니다.

년 월 일  
신고자 (서명 또는 인)

OOO장 귀하

■ 임직원행동강령 [별지 제21호 서식]

상담기록관리부

상담일시	상담유형	[ ] 방문 [ ] 전화 [ ] 기타( )
상 담 요청자	성명	생년월일
	소속/직위(직급)	연락처
상담 내용		

상담 결과

년 월 일

행동강령책임관

(서명 또는 인)