



## 목 차

1. 총칙
2. 권한 및 절차
3. 제재 종류 및 제재기준
4. 부록

## 제 1장 총칙

제1조 (목적) 현대트랜시스 주식회사(이하에서 '회사'라 한다)는 공정거래 관련법규 및 CP와 관련된 기타 법규(이하 '법'이라 한다) 위반행위에 대해 제재조치의 형평성과 투명성을 유지함으로써 향후 법 위반행위가 재발되지 않도록 하기 위해 'CP규정 위반 임직원에 대한 제재규정'을 제정 및 시행한다.

제2조 (적용범위) 본 규정은 법을 위반한 임직원에 대해 회사의 인사관리규정 및 취업규칙에서 정하는 제재기준의 범위 내에서 적용한다.

제3조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

- ① 이 규정에서 “인사관리규정 및 취업규칙”이란 회사의 일반/연구직 인사관리규정 및 취업규칙을 말한다.
- ② “제재조치”란 회사가 임직원의 구조적, 반복적으로 발생하는 법 위반행위에 대하여 엄정한 징계를 시행함으로써 임직원들에게 공정거래 자율준수 의식을 고취시키고자 하는 행위를 말한다.

## 제2장 권한 및 절차

제4조 (징계 요구) 자율준수관리자는 범위반 모니터링 실시결과, 제보 및 기타 방법 등에 의하여 임직원의 범위반 사실이 적발될 경우, 본 규정에 따라 범위반 임직원에 대한 제재조치를 검토하여, 인사담당 부서 및 징계위원회에 징계를 요구할 수 있다

제5조 (시정 및 예방조치) 자율준수관리자는 제1항의 범위반 사실이 경미하고 즉시 수정이 가능한 경우에는 징계 없이, 해당 임직원 또는 관련부서에 시정 및 예방조치를 요구할 수 있다.

제6조 (절차)

- ① 자율준수관리자가 징계를 요구한 경우 인사위원회 또는 징계위원회는 자율준수관리자가 심의 요청한 모니터링 조사보고서 등을 토대로 법규위반 정도, 위반자의 제반사정 등을 검토하여 제재부과 여부를 심의 의결한다.
- ② CP전담부서는 자율준수관리자를 보좌하여, 제4조 내지 제6조에 따른 실무를 진행하며 제재조치에 대한 이력을 관리한다.

## 제3장 제재 종류 및 제재기준

제7조 (제재 종류) 공정거래 관련 법규 및 CP와 관련된 기타 법규를 위반한 자에 대하여 취할 수 있는 제재의 종류는 다음 각 호와 같다.

- ① 경고 및 시정조치 요구

- ② 법 위반 방지 교육
- ③ 인사팀 통보 및 징계 요청

다만, 징계 여부의 결정 및 양형 기준은 일반/연구직 인사관리규정의 징계처분 기준표를 준수한다.

제8조 (제재 기준)

- ① 임직원이 공정거래 관련 법규 및 CP와 관련된 기타 법규를 위반하여 공정거래 질서를 크게 문란하게 하거나 회사 또는 거래 상대방에게 손실을 입힌 경우에는 해당 위반행위의 내용 및 정도에 따라 아래 기준에 의거하여 제재 수준을 차등하여 반영할 수 있다.

\* 산식 : 최종값(2~20) = 고의성 점수 X (중대성 점수 + 반복성 점수)

구분	고의성		중대성 (1건 피해 발생 금액)		반복성 (누적 피해 발생 횟수)	
	기준	점수(점)	기준	점수(점)	기준	점수(점)
	고의성 無	1	1억원 미만	1	1회	1
	고의성 有	2	1억 이상 5억원 미만	3	2회	3
	-	-	5억원 이상	5	3회 이상	5

- ② 본 규정에 의한 법 위반행위의 제재기준은 주된 책임이 있는 자에 대하여 적용함을 원칙으로 한다.
- ③ 본 규정에서 정하지 아니한 법 위반행위는 회사 인사규정 및 취업규칙에서 정한 바에 따른다.
- ④ 회사의 경영여건 및 법규의 변화 등 부득이한 사정이 있는 경우에는 본 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

제9조 (제재 수준 감경) 공정거래 관련 법규 및 CP와 관련된 기타 법규를 위반한 자에 대한 제재를 감경할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

- ① 행위자가 선량한 임직원으로서 주의의무를 다하였으며 모니터링 결과 입증자료가 구비된 경우
- ② 회사의 손실이 적고 위반 행위에 대하여 자진신고하여 재발방지 서약서를 제출한 경우

제10조 (CP교육 미이수자에 대한 조치)

- ① CP전담부서는 임직원의 CP교육 미이수자에 대하여 보수교육을 수강하게 한다.

제4장 부록

제1조 (시행시기)

- 1. 본 규정은 2025년 12월 31일부터 개정 · 시행한다.