

2006. 11. 30

국가청렴위원회 기업윤리센터

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 차례 >

- 01 윤리와 인간경영
- 04 전략으로서의 윤리
- 10 종업원의 절도 및 사기행위 방지를 위한 8가지 조언
- 14 윤리성 자가진단
- 21 국내 기업의 윤리경영 사례
한국후지제록스
도레이새한
- 29 국내 윤리경영 동향

☞ 이 자료는 국가청렴위원회 디지털기업윤리센터(<http://ethics.kicac.go.kr>)에서도 보실 수 있습니다.

I. 윤리와 인간경영*

* 2006.4월 미국 인사·조직 전문가인 Barrie Gross, Esq.가 AllBusiness.com社의 홈페이지에 기고한 “Ethics and People Management”를 번역, 정리한 것임

- ☐ 경영자와 종업원들은 날마다 도덕적 문제와 관련한 의사결정을 내려야 하며, 그러한 의사결정은 회사, 주주 등 기업의 모든 이해관계자들에게 영향을 미치게 됨
 - o 법적으로나 사업상의 이유로나 기업을 윤리적인 방식으로 경영해야 함은 조직 내 모든 사람에게 부과된 의무임
 - o 특히 경영자의 경우에는 본인에게 부과된 윤리적인 책무를 인식하여 회사 내 다른 사람들의 기대와 행동의 모범이 되고자 하는 것이 중요함
- ☐ 윤리는 선과 악을 판단하는 일련의 기준이며, 기본적으로 개인은 공정하고 정직하게 행동을 하고 집단의 경우에도 공정하고 정직하게 의사결정 하는 것을 의미함
 - o 예컨대, 공정하고 정직하게 경쟁하고, 속임수를 쓰거나 거짓 진술을 하지 않으며, 법의 테두리 내에서 업무를 수행하는 것 등을 의미함
- ☐ 지난 수년간 기업과 관련한 많은 스캔들이 발생함에 따라 대부분의 조직들은 자체의 행동강령과 윤리규정을 새로이 제정 또는 개정해오고 있음
 - o 경영자가 해야 할 첫 번째의 일로서 그러한 문서들을 읽고 이해하는 것이며, 두 번째로는 직원들이 그러한 문서들을 읽고 이해하도록 하고 자유롭게 다가와 질문할 수 있도록 하는 것임
- ☐ 경영자가 행동강령과 윤리규정에 부합하도록 행동하게 되면 타직원과의 관계에 있어 신뢰의 토대를 형성할 수 있음

- 그래서 종업원들에게 경영자가 의사결정을 윤리적으로 하고 있음을 보여 줄 수 있게 되고, 또 다른 한편으로는 종업원들로 하여금 누군가가 비윤리적으로 행동하고 있지 않은지를 의심해보도록 촉구할 수 있게 됨
 - 그 결과로 조직 전체가 불법적 행동 여부를 확인할 수 있고 불법적 행동이 통제 불가능한 상태가 되거나 더욱 악화되기 전에 중단시킬 수 있는 수준에 도달하게 됨
- 경영자의 일상적인 의사결정 과정에는 윤리적인 문제가 포함되어 있게 마련인데, 그런 경우 경영자는 다음과 같은 질문들을 통하여 본인이 책임감 있고 윤리적으로 행동하고 있다고 확신할 수 있는지를 자문해보아야 함
- 일부 종업원은 승진시키고 여타의 종업원은 승진시키지 않은 데에 대한 합당한 이유가 있었는가?
 - 특정 종업원에 대한 처벌 결정시 다른 종업원과 마찬가지로 공정하고 일관성 있게 처리하였는가?
 - 어떤 행동을 특정 종업원에게만 허용하고 다른 종업원들에게는 허용하지 않은 경우는 없었는가?
- 그러나 회사의 윤리규정이 경영자가 직면하는 모든 문제를 해결할 수 있는 방안이 아님을 명심할 필요
- 가끔 윤리적 행동과 법적 행동 사이에 구분이 모호한 경우가 발생하는데, 이것은 간단하고 쉽게 넘어갈 문제가 아닌 중대한 문제이기 때문에 심사숙고해야 함
 - 예컨대, 경쟁사의 제품 관련 민감한 정보가 들어 있는 문건을 거리에서 습득한 경우 경쟁사의 구내에서 훔친 것은 아니기 때문에 위법은 아니지만 그 문건을 이용하게 되는 경우에는 과연 윤리적으로 바람직한가를 고려해야 함

- 윤리적인 업무 환경을 조성하기 위한 시도의 하나로서 효과적인 윤리교육 프로그램을 구축하는 것이 중요하며, 윤리교육 프로그램에 포함되는 내용은 단순히 회사의 윤리규정을 반추하는 수준에 그쳐서는 안 됨
 - 글로벌 기업의 경우 윤리와 관련한 폭넓은 주제를 다루는 것이 업무가 국제적으로 이루어지고 있는 오늘날의 세계에서는 매우 중요함
- 미국에서 수용되고 있는 어떤 유형의 행동이 다른 문화권에서는 수용되지 않는 경우(그 반대의 경우 포함)가 발생할 수 있는데, 이는 특정 행위가 한 지역에서만 허용되어야 하고 다른 지역에서는 허용되지 말아야 된다는 것을 의미하는 것이 아니기 때문에 기준을 설정할 때에는 모든 직원들이 준수할 수 있고 준수해야 하는 것으로 한정해야 함
- 경영자는 조직의 리더로서 행동과 의사소통을 어떻게 해나가는가에 따라 직원들의 경영자에 대한 판단이 달라진다는 것을 명심해야 함
 - 경영자는 자신이 윤리적으로 행동하고 다른 사람에게도 그렇게 하기를 요구하게 되면 외부적으로 회사를 잘 대표하고, 내부적으로는 종업원들로부터 존경받는 위치에 있게 됨
 - 경영자가 종업원들을 선량하게 유도하고 유지시키는 데에는 경영자 스스로가 매일 교류하는 사람들과로부터 존경받는 것만큼 좋은 방법은 없음

II. 전략으로서의 윤리*

* 2005.10월 미국 EthicsPoint社의 CEO & Director인 David Childers의 “Ethics as a Strategy”(「The Internal Auditor」수록)를 번역, 정리한 것임

- ☐ 미국의 엔론사태에서 비롯된 지배구조 강화 움직임과 2002년 Sarbanes-Oxley법의 통과 등에 따라 윤리개념이 경영전략의 핵심요소로 각광을 받게 되었음
 - o Sarbanes-Oxley법이 시행된 이후 3년간 기업의 부패사건들이 지속적으로 발생하고 있으며, 전 세계적으로 기업들은 새로운 의무, 기준 및 높아진 이해관계자의 기대 등에 직면하고 있음
 - o 기업들은 성과목표 달성을 지원하고 기업가치를 유지하며 기업의 평판을 보호하는 방향으로 이러한 문제들을 처리해야 하는 도전에 직면하고 있음
- ☐ 많은 기업들은 그들의 문화적 토대를 강화하는 방식을 점검함으로써 이러한 과제에 접근하고 있음
 - o 강력한 윤리문화를 배양함으로써 기업들은 더욱 수월하게 종업원 및 여타 이해관계자들의 충성도 및 신뢰를 얻을 수 있으며, 이에 따라 기업의 성과 개선뿐만 아니라 재무위험, 법률위험 및 평판위험을 감소시킬 수 있음
- ☐ 이러한 점검의 일환으로서 많은 기업들은 결과 분석과 지속적인 개선을 포괄하는 더욱 폭넓고 일관성 있는 프로세스를 구축하기 위하여 윤리프로그램을 재설계하고 있음
- ☐ 윤리문화를 확립 및 유지하기 위해서 기업들은 기대되는 행동의 전달, 윤리 및 준법 문제에 대한 교육, 이해관계자의 노력 투입, 보고된 문제의 해결, 윤리프로그램에 대한 전반적인 분석 등을 포함하는 포괄적인 체제를 필요로 함

- 이러한 순환형 프로세스(closed-loop process)는 더 효율적인 감독을 가능하게 할 뿐만 아니라 중요한 문제를 신속하게 해결하는데 도움이 되는 한편, 경영프로세스, 방침 및 조직구조를 평가하고 개선하는데 필요한 정보를 제공하기도 함
- 윤리프로그램의 지속적인 개선은 규율 준수 확립을 도와주고, 사기행위 및 권한남용 등을 억제하며, 궁극적으로는 조직의 유효성 및 가치를 제고하게 됨

□ 더욱 강력한 윤리문화 확립에 도움이 될 수 있는 윤리 프로그램의 요소는 다음과 같은 사항들임

(1) 조직 전반에 걸친 내재적인 위험요소를 분석할 것

- 각 기업은 그 기업의 위험특성(risk profile)에 영향을 미치는 독특한 영업 및 환경 문제를 안고 있음
- 위험요소 분석은 종업원과 기타 주요 이해관계자들로부터의 노력을 확보하는 한편, 현재 시행되고 있는 프로세스 및 절차 등에 대한 주의 깊은 점검이 필요함
- 다국적 기업의 경우 조직 전체 구성원의 문화규범 및 행동양식에 대한 이해가 요구됨

(2) 인식된 위험요소와 관련되어 있는 가이드라인, 프로세스 및 기준을 개발할 것

- 위험요소에 대한 평가체제를 갖추고 있는 경우, 기업은 위험요소들을 다루기 위한 윤리 및 준법프로그램을 순조롭게 구축할 수 있음
- 윤리 및 준법프로그램에는 방침 및 절차의 개발 또는 조정, 조직내에서 서로 다른 직위 및 장소에서 활동하고 있는 종업원들의 서로 다른 역할에 대한 평가, 그리고 전반적인 의사소통의 강화 등이 포함됨

- 위험관리를 수행함에 있어 피드백과 이해는 핵심사항이 되기 때문에 기업은 직원의 사용언어, 근무지역 및 문화적 차이 등을 반영하여 윤리 및 준법프로그램을 맞춤형으로 구축해야 함

(3) 종업원들에게 기대되는 행동을 전파하고 그것을 충족시키도록 교육할 것

- 종업원, 공급업자, 심지어 고객들도 기업의 윤리적 행동에 대한 헌신을 이해하는 한편, 기업이 윤리적 환경을 확보하기 위해 제정한 가이드라인을 알 수 있도록 하는 환경조성이 필수적임
- 이러한 지침에는 행동강령, 이해충돌에 대한 해결 방침, 재무보고서의 정확성, 선물수수에 관한 기준 등이 포함됨
- 종업원들은 이러한 방침에 대하여 교육을 받아야 하고, 그러한 방침들을 인식하여 숙지하고 있다는 것을 보여줘야 함

(4) 이해관계자들이 피드백할 수 있는 제도를 확립하여 윤리 및 준법 관련 문제들이 조기에 안전하게 제기될 수 있도록 해야 함

- Sarbanes-Oxley법상의 은밀한 보고 및 내부신고자 보호 요건과 미연방 판결지침(U.S. Federal Sentencing Guidelines)은 종업원, 고객, 공급업자들이 비도덕적이거나 불법적인 행위를 알게 되었을 때 이를 공유하도록 하는데 커다란 진전이 되었음
- 그러나 내부신고자 보고를 처리하는데 어떤 방법을 사용하느냐에 따라 종업원들의 제도 수용 및 활용수준은 크게 영향을 받음
 - 종업원들은 내부경영층에게 직접적으로 보고되는 시스템을 신뢰하지 않을 수도 있으며, 운영시간, 언어, 자동응답기 등과 같은 장애물들이 시스템의 이용도를 떨어뜨리고 결국 시스템의 가치도 떨어뜨릴 수 있기 때문임
- 익명의 helpline에 의한 보고는 일반 기업조직이 연중 받고 있는 모든 보고의 일부에 불과함

- 옴부즈만, 인사담당부서 또는 여타 경영자 등을 통하여 입수된 보고도 중요한 가치를 제공할 수 있으므로 다른 내부 보고와 유사하게 일관된 절차로 다루어져야 함

(5) 보고를 통해 제기된 문제들은 반드시 적절히 평가되고 해결되도록 해야 함

- o 이것은 달성하기 가장 어려운 일 중의 하나이면서도 매우 중요한 점임
- o 보고 문제는 경영자들이 우선순위가 정해진 기존의 여타 업무에 할당하기 어려울 정도로 처리하는데서 시간과 노력이 요구됨
- o 보고를 사후관리하고 조사하는데 시간을 투입하기보다는 정보가 불충분하다는 이유로 무시하는 것이 더욱 쉬운 일이 되기도 함
- o 측정가능하고 자동화된 시스템은 이러한 과정을 더욱 용이하게 하고, 해결을 위한 후속조치와 관련된 보고서 배포, 과업, 정보흐름 등을 효율화시킴

(6) 보고 내용을 평가하고 "분쟁지역(hot spot)" 또는 새로운 위험지역을 인식하기 위한 전반적인 보고 활동을 점검해야 함

- o 보고된 부정행위를 수용하고 해결하기 위한 절차는 종업원들의 행동양식을 더 잘 이해하는데에 필요한 통계와 분석 방법을 제공해야 하며 추세 및 점검을 위한 기준을 마련해야 함
- o 또한 각 보고에 대한 성과 및 시정조치를 추적함으로써 현행 시정조치들이 균형성 및 적절성을 확보하고 있는지의 여부를 점검할 수 있음
 - 이는 시스템이 모든 형태의 보고에 대하여 일관되고 공정하게 처리하고 있음을 보여주어야 할 때 중요함
 - 최근 미연방 판결지침의 변경에 따라 문제 해결 활동상황을 추적할 수 있는 능력과 미래의 유사한 부정행위 방지를 확보하기 위한 조치들이 그 어느 때보다 중요하게 되었음

(7) 새로운 프로세스를 다시 거치도록 해야 함

- 훌륭한 분석방법과 조사활동은 조직의 위험특성을 확인하거나 주목할 수 있도록 하며, 잠재적인 사기행위나 권한남용 등을 발견하도록 도와줌
- 이러한 활동의 주요 목적은 내부통제장치의 와해와 방침 또는 절차의 결여나 더 나은 교육훈련, 의사소통 및 문화적 이해를 위해 필요한 사항 등을 확인하는 것임
- 이러한 프로세스는 최소한 1년에 한 번씩은 거치도록 해야 하며, 연중 지속적으로 이루어지는 것이 바람직함

□ 윤리 프로그램이 조직 기능의 하나로 간주됨에 따라 윤리 프로그램의 실행을 관리하는 것이 종종 내부감사로 분류됨

- 윤리 프로그램을 개발 또는 강화하는 경우 내부감사인들은 다음과 같은 사항을 고려해야 함

(1) 적절한 관리자를 개입시켜야 함

- 강력한 윤리 프로그램은 지배구조 개선을 향한 긍정적인 조치의 하나로 비춰질 수 있음
- 그러나 만약 초기에 이해관계자들을 토론의 장으로 끌어들이지 못한다면 그들은 윤리 프로그램을 규율장치(disciplinary mechanism)의 하나에 불과한 것으로 인식할 수 있음
- 조직내 모든 관련 분야의 주요 경영자 및 사려 깊은 리더들이 윤리프로그램 개발에 개입하여야 하며 그것이 왜 중요한지를 이해하여야 함
- 이것은 윤리적 행위를 둘러싼 공개토론을 촉진하고 하부에서 야기되는 갈등을 예방하는데에 도움이 됨

(2) 종업원들이 수용하고 활용하는데 어려움이 없도록 하기 위해 윤리 프로그램은 시행 초기단계에서는 신중히 추진되어야 함

- 윤리 프로그램의 새로운 시행에는 포스터나 이메일 이상의 것들이 포함 되어야 함
- 윤리 프로그램에 대한 인식이 형성되어 있어야 할 뿐만 아니라, 윤리 교육의 목적, 윤리보고 관련 hotline 시스템에 왜 그리고 어떻게 결합 해야 하는지에 대한 기대 등이 분명히 제시되어야 함
- 행동강령 및 hotline 보고시스템 사용 등을 두루 망라한 교육훈련은 새로운 프로그램 요소를 공식적으로 소개하기 위한 훌륭한 방법임

(3) 문화적 요소에 관심을 기울일 것

- 일부 문화는 윤리적인 직원을 만들어 가는 방법에 대하여 다른 관점을 가지고 있음
 - 비록 교육훈련이 대부분의 문화에서 선호되고 있으나, 어떤 문화에서는 hotline 시스템의 사용을 반대하고 있으며 다른 종업원에 대한 보고행위를 비행감시전술("big brother" policing tactics)로 회귀하는 것으로 관련시키고 있음
 - 또한 어떤 행위가 비윤리적 또는 불법적인 행위로 간주되는가에 대해서는 국가별로 다양하기 때문에 다양한 국가에 대하여 통일된 윤리 및 준법 프로그램을 적용하기는 어려움
 - 윤리 프로그램을 마련하고자 할 때 기업들은 현지의 사생활 보호법률, 문화규범 및 종업원들의 행동양식 등을 고려하면서 각 프로그램 운영과 관련된 본질적인 위험요소를 분석하여야 함
- ☐ 경영전략의 구성요소로서 윤리 프로그램을 실행하고자 할 때, 신뢰의 요소는 이사회, CEO, 고위 경영층과 같은 상부로부터 나와야 함
- ☐ 건전한 윤리문화에 대한 약속, 명확히 표현된 행동강령에 바탕을 둔 방침의 설정, 조직 이해관계자들과의 일관된 의사소통 등이 윤리 프로그램의 유효성을 가져올 것임

III. 종업원의 절도 및 사기행위 방지를 위한 8가지 조언*

* 2006.4월 미국 사기행위 조사 전문가인 Larry Cook이 AllBusiness.com社의 홈페이지에 기고한 "Eight Tips to Prevent Employee Theft and Fraud"를 번역, 정리한 것임

- 소규모 기업의 성공에 가장 위협적인 것 중의 하나는 종업원의 절도행위임
 - 잘못된 믿음, 느슨한 고용 및 감독 그리고 기본적인 재무통제 실시의 실패 등은 내부 절도 및 사기가 발생할 수 있는 여건을 조성할 수 있음
- 미국의 공인 사기조사관협회(Association of Certified Fraud Examiners, ACFE)는 일반 기업들이 종업원 절도로 인해 평균수익의 6% 정도에 해당하는 손실을 입고 있는 것으로 추정
 - ACFE의 직업상 사기행위 및 권한남용에 관한 대 정부 보고서는 소규모 기업들은 사기행위를 색출하는데 쓸 수 있는 자원이 한정되어 있기 때문에 기업규모에 어울리지 않는 과도한 손실을 겪고 있다고 지적
 - 미 상공회의소 서베이에서도 기업파산의 1/3은 종업원의 절도에 기인한 것으로 보고됨
- 다음은 소규모 기업 소유자가 종업원의 절도 및 사기로부터 기업을 보호하는데 도움이 되는 8가지의 권고 사항임

(1) 건설적인 근무분위기를 조성하라(Create a positive work environment)

- 건설적인 근무분위기는 종업원들로 하여금 제정된 회사 방침이나 절차를 따르도록 촉구하는 한편, 조직의 최대 이익을 위해 행동하게 함
 - 공정한 채용관행, 성문화된 직무명세서, 명확한 조직구조, 포괄적으로 잘 설계된 방침 및 절차, 경영층과 종업원간 개방된 의사소통 라인, 그리고 긍정적인 종업원 인식 등이 회사 내부의 사기 및 절도행위 가능성을 줄이는 데 도움이 될 것임

(2) 내부통제를 실시하라(Implement internal controls)

- 내부통제 수단은 기업운영의 효과 및 효율성, 법령 및 규정준수, 자산 보호, 정확한 재무보고 등을 확보하기 위해 설계되어짐
- 자산보호 및 재무보고를 위한 통제는 다음 내용을 다루는 방침 및 절차가 요구됨
 - 임무 분리(Separation of duties) : 거래의 기록 및 실행을 한 사람에게 맡기지 말 것
 - 접근 통제(Access controls) : 물리적 · 재무적 자산 및 정보뿐만 아니라 회계시스템 등에 대한 접근은 인가된 종업원으로 한정할 것
 - 승인 통제(Authorization controls) : 재무 거래의 발생, 승인, 기록 및 점검 방법을 결정하기 위한 방침을 개발하고 실시해야 함

(3) 정직한 사람을 고용하라(Hire honest people)

- 이는 모든 기업들의 목표지만 행하기보다는 말하기가 더 쉬운 내용임
 - 그러나 내부 사기행위 통제수단이 취약하거나 마련되지도 않았다면 종업원들의 정직성은 더욱 중요한 요소임
 - 부정직한 종업원들은 건설적인 근무분위기를 마련하고자 하는 시도를 무시하고 심지어 가장 포괄적으로 잘 설계된 내부 통제장치 조차도 무력화 시킬 수 있는 방법을 모색할 것임
- 고용 전 개인이력을 검사하는 것이 부정직한 종업원을 걸러낼 수 있는 훌륭한 방법인데, 철저한 고용 전 개인이력 검사를 위해서는 다음과 같은 내용이 포함되어야 함
 - 폭력, 절도 및 사기행위 등을 포함한 형사 범죄 이력
 - 채권추심, 금지명령(restraining orders) 및 사기 등과 관련된 민사 소송 이력

- 빈번하거나 중대한 위법이력을 파악하기 위한 운전면허증 검사
- 공인된 학교로부터 취득한 학위인지의 여부를 파악하기 위한 학력 확인
- 직위, 근무기간, 이직사유 등을 파악하기 위한 고용확인

(4) 종업원을 교육시켜라(Educate your employees)

- o 종업원들에게 사기행위, 사기행위 방지를 위해 시행중인 내부통제수단, 조직의 행동강령 및 윤리지침, 동 지침 위반 시 어떻게 처벌되는지 등과 관련한 회사의 방침 및 절차를 알려줘야 함
- 모든 종업원은 이러한 자료를 받았다는 것을 증명하는 서류에 서명하여야 함
- 아울러 종업원들은 사기행위 및 처벌 등에 관한 주제와 사기로 간주되는 행위의 정의 등에 대한 연례교육을 받아야 하며 교육받을 때마다 학습 내용에 동의하고 서명해야 함

(5) 익명의 보고시스템을 마련하여 시행하라(Implement an anonymous reporting system)

- o 모든 조직은 종업원, 공급업자, 고객들에게 회사의 방침 및 절차 위반행위에 대해서 익명으로 보고할 수 있는 비밀 보고시스템을 제공하여야 함
- o 가능할 경우 언제든지 보고시스템의 사용을 촉진하고 권장하여야 함

(6) 정기 및 부정기 감사를 실시하라(Perform regular – and irregular – audits)

- o 모든 기업은 정기 감사를 실시해야 하지만, 무작위로 사전예고 없이 재무 감사나 사기행위 평가를 실시함으로써 새로운 취약점을 발견할 수 있으며, 기존 통제수단의 효과성도 측정할 수 있음
- 이것은 또한 사기행위 예방이 조직에서 우선순위가 매우 높은 일이라는 것을 종업원들에게 알려주는 계기가 됨

(7) 모든 사건을 조사하라(Investigate every incident)

- 방침 및 절차의 위반, 사기행위의 주장 또는 경고 신호 등에 대한 철저하고 신속한 조사는 현명한 의사결정을 내리는데 필요한 사실을 제공해 줄 것이며 손실도 줄여줄 것임

(8) 모범을 보여서 직원을 이끌어라(Lead by example)

- 고위경영층 및 사업주는 회사 종업원들에게 모범을 보여줘야 하는 바, 규칙 및 규정을 준수하려는 경영층의 기사도적인 자세는 종업원의 자세에 신속하게 반영될 것임

- 모든 종업원은 지위고하를 막론하고 각자의 행동에 책임을 져야 함

□ 상기 8가지 권고사항을 시행할 경우 종업원의 절도 가능성을 현저히 줄일 수 있으며 기업의 자산을 보호할 수 있을 것임

- 종업원의 사기행위가 의심되는 경우 조사를 수행하기 위한 전문가의 도움을 요청하여야 함
- 그리고 기업을 보호하고 사고의 재발을 방지하기 위해 필요한 사항이 무엇인지를 결정하여야 함

IV. 윤리성 자가진단*

* 2004.6월 미국의 기업윤리 전문가인 Christopher Bauer의 "An Ethics Self-exam" (「The Internal Auditor」 수록)을 번역, 정리한 것임

(개 요)

- 대부분의 내부 감사인들은 그들이 근무하고 있는 조직의 윤리강령 뿐만 아니라 그들의 전문 직업에 적용되는 윤리강령을 이해하고 준수하는 것이 중요하다는 것을 인식하고 있음
 - 제정된 윤리강령을 숙지함으로써 감사인들은 업무 수행 과정에서 청렴성을 유지하고, 조직 내 윤리적 환경을 조성할 수 있음
- 그러나 감사인들은 일반적으로 인정된 윤리 규정 및 방침을 준수하는 것 외에도 현장에서 잘못을 초래할 수 있는 비통제적 행위를 스스로 점검해야 함
 - 윤리 위반행위는 종종 사적인 문제가 원인이 되고, 위반자의 윤리강령에 대한 인지 정도나 직업적 능력 수준은 관계가 매우 적거나 전혀 없을 수 있음
 - 윤리 위반행위는 대부분 제정된 윤리 규정과 개인의 사적인 소망 또는 가치가 충돌하는 것으로부터 기인하고 있음
- 내부 감사인뿐만 아니라 거의 모든 사람들은 스스로가 지향하고 있는 가치를 냉철하고 심도있게 검토해 봄으로써 도움을 얻을 수 있음
 - “나는 진정 ‘정직’을 가장 중요하게 생각하는가?”, “나는 내 자신의 사적 이익을 내 업무 수행 목표의 최우선 순위에 두고 있지는 않은가?”와 같은 질문들은 감사인들이 자신의 가치를 정확하게 설정하고, 타협으로 인하여 판단이 흔들리기 쉬운 영역을 확인할 수 있도록 도와줌
 - 이러한 자기 점검은 윤리적 행동에 대한 예방정비 접근방식(preventive maintenance approach)이라고 할 수 있음

(자신의 행위에 대한 감사)

- 인간의 행위는 인식하든 못하든간에 전적으로 개인적인 가치 및 소망에 의해 좌우됨
 - 즉 “지금 당장 나에게 가장 중요한 것은 무엇인가?” 라는 질문에 대한 대답에 근거하여 인간의 모든 선택이 이루어진다고 할 수 있음
 - 그러나 시간을 들여서 개인적인 가치를 의식적으로 점검해 보는 사람은 거의 없음
- 기업의 윤리적 상태가 취약한 것으로 나타나면 감사인들은 경험에 따라 더 강력한 통제활동, 위험 평가, 감시, 철저한 사후관리 및 점검 등을 요구하게 됨
 - 예컨대, 분명하고 일관된 윤리 프로그램의 결여는 언제든지 감사 문제를 야기할 수 있는 명백한 위험징후(red flag)가 될 수 있음
 - 그러나 인간은 타인에게는 윤리 위반행위를 절대로 허용하지 않으면서 자신에게는 너무나 자주 허용하기도 함
 - 따라서 감사인들의 자기 평가는 다른 사람들을 평가할 때처럼 아주 작은 부분에 대해서까지 철저하게 이루어져야 함
- 의혹을 품거나 조사가 일반화 된 풍토하에서 회계상의 위험징후에 대해 더욱 주의를 집중하는 것은 대부분의 감사인들에게는 당연한 행동임
 - 그러나 감사인 개인의 윤리적 위험징후를 판단할 때에는 감사 풍토와 관계없이 내면 성찰의 행동을 집중적이고, 철저하게 지속할 필요가 있음
 - 그렇게 하지 않을 경우, 체계적인 자기 점검이 부족하게 되어 윤리적 경계선을 넘게 되는 결과를 초래할 수 있음

(비윤리적 행위를 하는 이유)

- ☐ 윤리를 위반하는 사람들은 자신의 잘못된 행위를 방어하기 위해서 종종 특수한 전문용어나 난해한 법률용어를 사용하기도 함
 - 그러나 윤리 위반행위 이면의 실제 생각을 점검해보면, 대부분의 윤리 위반행위의 근거에는 몇 가지 안되는 비교적 해롭지 않거나 긍정적으로 여겨지는 개인적 소망들이 존재함
 - 개인 소망들은 근본적으로 다음의 서술들로 구성되어 있음
 - * “나는 단지 인생에서 성공하기를 원한다”
 - * “나는 단지 _____를 위해 좀더 많은 시간을 원한다”
 - * “나는 단지 _____가 나를 좋아해 주고, 존경하고, 간섭하지 않기를 바란다”
 - * “나는 단지 훌륭한 가장, 종업원, 동료, 파트너가 되기를 원한다”
- ☐ 이러한 서술들은 모두 타당하게 여겨지기 때문에 이 서술들에서 결점을 찾아내는 사람은 거의 없음
 - 만약 상기 서술들의 일부 또는 전부를 원하지 않는 사람이 있다면 오히려 그 사람이 더 문제가 있다고 할 수 있음
 - 좋은 쪽으로 보면, 각 서술들은 부정적이기 보다는 훨씬 더 많은 긍정적인 방식으로 개인의 행동에 동기를 부여함
- ☐ 그러나 동시에 이러한 소망들은 비윤리적 행동의 기폭제로 작용할 수도 있으므로, 감사인들은 그러한 소망들로부터 초래될 수 있는 부정적인 영향을 포착해내는 법을 배워야 함
 - 예컨대 이러한 소망들의 일부를 성취하고자 하는 욕구 때문에 감사인은 자신의 능력을 벗어난 일을 하거나 다른 사람들의 부적절한 행동에 대응하지 못하게 되기도 하며 어떤 면에서는 자신을 잘못 나타내기도 함

- 비윤리적 행위에 대한 경고 징후는 어떤 행위가 윤리적 범주내에서 올바르게 나아가도록 가능한 한 조기에 포착될 필요가 있음

(윤리적 위험징후 포착)

- 윤리적 행위를 지속적으로 하기 위해서는 의사결정의 이면에 있는 동기에 대해 끊임없이 비판적 사고를 해야 함

- 의사결정 프로세스를 지속적으로 의식하고 있지 않으면, 자신도 모르게 비윤리적인 행동에 빠져 들게 되는 결과가 초래될 수 있음

- 이러한 이유 때문에 감사인들은 자신의 윤리 위반행위에 대한 위험징후에 세심한 주의를 기울여야 함

- 가장 쉽게 포착해 낼 수 있는 위험징후는 자신의 행위를 정당화하기 위한 자기 합리화이므로 윤리적으로 의문시되는 선택에 대해 자문하는 방식을 항상 인식하고 있어야 함

- 감사인들은 다음과 같은 생각을 할 때마다 주의를 기울여야 함

- * “이것은 매우 사소한 잘못이다. 누가 눈치채겠는가?”
- * “이 행동은 조금 의심스럽기는 하지만 실제로 어떤 사람도 해치지 않을 것이다”
- * “나는 이러한 행위를 하는 것이 마음 편하게 생각하지는 않는다. 그러나 만약 성공(금전, 업무, 승진, 위신 등)을 위해서라면, 나는 아마도 그 행위를 할 것이다.”
- * “다른 모든 사람이 하는데, 왜 나는 안되는가?”
- * “나는 _____가 이것에 대해 알지 못하기를 바란다.”
- * “_____가 책임자이고 나에게 이것을 지시하였기 때문에 나는 따를 수 밖에 없다.”

* “나는 실패하지 않기 위해서나/ _____를 실망시키지 않기 위해 이것을 해야만 한다.”

* “내가 이것을 한다면, 적어도 나는 _____의 짐을 덜 수 있다.”

□ 이러한 자기 합리화는 개인이 윤리적으로 잘못된 행동에 빠져들기 시작했을 수도 있다는 신호가 될 수 있음

○ 물론 이러한 자기 합리화의 생각들이 반드시 윤리 위반행위가 이미 발생했다거나 앞으로 반드시 발생할 것이라는 것을 명확하게 나타내주지는 않음

○ 그러나 이러한 자기 합리화를 인식하게 되면, 예방정비 접근방식 차원에서 자신의 행위에 대해 즉각적으로 점검을 해야 함

(위험징후에 대한 대응)

□ 자신의 행위가 윤리적으로 문제시될 경우, 당황하거나 두려워서 문제를 타인과 공유하지 못하는 경우가 종종 있음

○ 결국 대부분의 감사인들은 윤리적 잘못이 발생되지 않도록 하고, 발생 가능한 윤리적 잘못을 가능한 한 미리 탐지하고 예방해야 할 책무가 있음

○ 현재 우리는 다른 사람들의 통찰력과 지원이 필요한 윤리적 불확실성의 시대에 살고 있음

□ 내부 감사인들은 윤리적 딜레마에 봉착했을 때나 윤리적 딜레마로 악화되기 전 단계에서 윤리적 문제를 다룰 때에 자문을 구할 수 있는 컨설턴트의 명단을 확보하고 있어야 함

○ 물론 갈등은 직무와 직접 관련된 문제뿐만 아니라 육체적 또는 정신적 건강, 약물 남용, 종교적 또는 정신적 갈등, 관계 장애와 관련된 문제들로부터도 야기될 수 있음

- 따라서 감사인들은 감사 업무를 수행하는 동료에게만 의지하여 도움을 구하려고 하지는 않을 것이며, 법률 고문, 직장 동료, 금융 자문가, 종교적 또는 정신적 조언자, 의료인 등으로부터 지도를 받고자 하기도 함
- 사적 또는 공적 문제에 대해 잘 알고, 분명하며 직접적인 피드백을 해 줄 수 있고, 비판적인 사고를 할 수 있도록 도와줄 수 있는 사람이면 누구나 유용한 컨설턴트의 역할을 할 수 있음
- 자문을 필요로 하는 문제가 본질적으로 전문기술을 필요로 하고 진행 중인 감사와 관련되어 있는 경우에는, 감사인들은 필요한 자문이 이루어 질 때까지는 감사를 일시 중지하거나 그 문제와 관련이 없는 다른 부문에 대한 감사를 먼저 진행하도록 최선을 다해야 함
 - 감사의 일시 중지와 같은 행위는 감사기간 초과에 대한 우려를 야기할 수 있기 때문에, 감사인들은 청렴한 감사가 이루어지기 위해서는 외부의 자문이 필요하고 궁극적으로는 그러한 자문을 통해 모든 관계자들이 더욱 더 안전해 질 수 있다는 것을 설명할 준비가 되어 있어야 함
 - 고객에 대한 형평성 확보 차원에서도 가능한 한 빨리 자문을 구해야 함
- 위험관리를 위하여 감사인은 컨설턴트의 자문 내용뿐만 아니라 자문의 성격에 대해서도 기록해 두는 것이 중요함
 - 감사 과정에서 이루어진 의사결정에 대해 문제가 제기되는 경우, 자격 있는 전문가에 의해 자문이 이루어졌다는 증거를 보유하고 있는 것이 매우 유용할 수 있음

(올바른 길)

- 윤리 위반행위들은 형태와 규모가 매우 다양하게 발생함
 - 감사인들은 규모가 ‘작은’ 위반행위가 규모가 큰 위반행위보다 당연히 덜 해롭다는 어리석은 생각에 빠져서는 안됨

- 일단 부당한 요구를 하고, 몸을 사리고, 능력을 벗어난 일을 하거나 아주 작은 오류를 허용하기 시작하게 되면, 그 단계에서부터 점차적으로 더 부적절한 행동으로 나아가기 시작하는데, 그것은 인간의 본성이기 마련임
- 더욱이 아주 작은 윤리 위반행위는 엄청나게 큰 결과를 가져올 수 있는데, 예컨대 아무리 작은 잘못이라 하더라도 그것이 윤리적 또는 법적 책임의 근간이 되는 경우에는 잘못된 행위를 범한 사람에게 중대한 결과가 초래될 수 있음
- 통상적인 고정관념에도 불구하고, 대부분의 윤리 위반행위들, 심지어 가장 엄청난 위반행위인 경우에도 "외부에 드러나지 않고, 은둔하고 있는 기업내의 정신병자(closet corporate psychopaths)"에 의해서 야기되는 것이 아님
- 오히려 윤리 위반행위들은 적절한 행동이 무엇인지를 정확히 알고 있는 착한 사람이지만, 점차 잘못된 행동으로 빠져들게 된 사람들에게 의해 저질러지기도 함
- 자신을 착한 사람이라고 생각하거나 윤리규정 및 방침 등을 이해하고 있다는 것이 자기 평가를 소홀히 해도 괜찮다는 이유가 될 수 없음
- 인간은 누구나 자기 자신에 대해 본인이 생각하는 것만큼 객관적인 태도를 유지하지는 못하며, 삶이 주는 스트레스와 부담 때문에 본인의 의도와는 달리 판단이 흔들릴 수 있는 가능성이 항상 존재함
- 직무와 직무 외의 일 모두와 관련하여 그러한 스트레스에 대해 주의를 기울이고, 즉각적으로 대처하느냐의 여부가 전문 직업인으로서의 적절한 행동을 유지하는 것과 그렇지 못한 것 사이의 중요한 차이를 낳게 되곤 함

V. 국내 기업의 윤리경영 사례

1. 한국후지제록스의 윤리경영 사례*

* 2006. 11. 20일 한국후지제록스가 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약·정리한 것임

《윤리경영 목표》

- 건전하고 윤리적인 태도와 행동에 관해 한국후지제록스 전 사원이 준수해야 할 사항을 ‘사원행동규범’에 명확히 규정하고, 이를 적극 실천함으로써 당사의 사업 활동에 대한 사회의 신뢰 유지 및 향상 도모

《윤리경영 조직》

구 분	역 할
IBG (International Business Group)	아태지역내 윤리경영 Philosophy와 Directions를 정립, 윤리사무국 운영 및 중대사안에 대한 공유 및 대책 마련 (Auditors 기능)
한국후지제록스 인사위원회	한국후지제록스내 윤리철학, 방향, 추진과제 등을 심의하고, 중대사안 발생시 포상 및 징계 심의
인재개발팀	연간 윤리경영 교육 실시, 사원행동규범 위반 및 직장내 성희롱 사내 Windows 역할, 인사위원회 소집 및 간사 역할
법 무 팀	중대사안 발생시 법적 검토

《윤리경영 실천 프로그램》

◎ 사원행동규범 서약서 제출 및 교육 실시

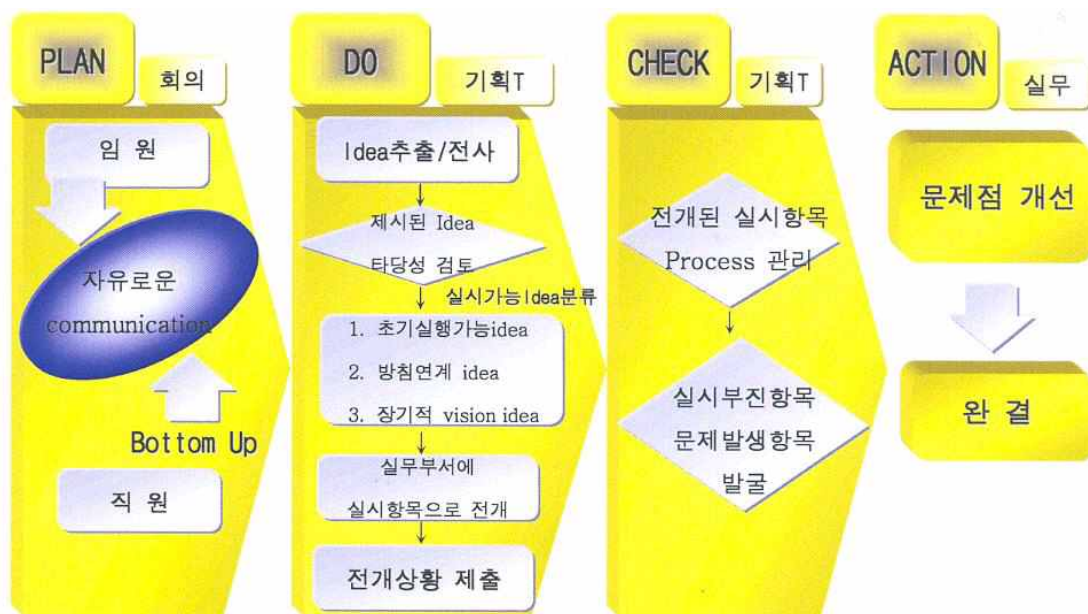
- 전 임직원이 회사가 정한 사원행동규범을 준수하겠다는 서약서에 서명하여 연 1회 회사에 제출
- 모든 임직원은 연 1회 반드시 사원행동규범 교육을 수료해야 함

《경영의 투명성 제고》

◎ Talk Plaza 운영

- 선정된 주제에 대하여 임원, 관리자, 사원이 함께 격식없는 자유로운 토의를 통하여 주제에 대한 다양한 의견을 도출하고 실제 경영활동에 적극 반영하는 제도
- o 1년에 두 번 회사가 아닌 제2의 장소에서 대표이사, 임원, 관리자, 사원 등 총 40~50여명이 참여하여 그룹토의, 그룹별 발표 및 질의 응답 등의 형식으로 이루어짐

Talk Plaza의 framework



◎ Hotline 관련 사내 영상물 제작

- '경영의 투명성'과 '노사간 신뢰관계 구축'으로 바람직한 노사문화 정립을 위해 사내 영상물을 분기마다 제작
- o 경영진들이 출연해 회사의 경영정보, 목표와 전략 등을 직원들에게 알리는 동시에 직원들이 관심을 가질 만한 사내 주요 뉴스 제공

《환경경영》

◎ 5R System 도입

— 한국후지제록스는 모기업 일본 후지제록스사의 3R시스템(Recycle, Reuse, Reduce)을 더욱 발전시킨 개념인 5R(3R+Refuse, Return)시스템을 수립하여 실천

- ① Refuse System : 자원의 구매단계에서부터 철저한 사전 계획에 의하여 불필요한 구매를 억제
- ② Return System : 재사용 가능한 물품 등을 회수하는 시스템으로 외부 전문업체와의 연계를 통해 자원 재활용을 극대화
- ③ Recycle System : 원료로서 재활용이 가능한 물품을 수거하여 재생산 원료로 활용
- ④ Reuse System : 고객으로부터 회수된 폐기제품을 당사 고유의 재활용 시스템으로 재생
- ⑤ Reduce System : 폐기물의 분리수거등을 통한 자원 재활용의 극대화와 폐기물 제로화를 위한 시스템

◎ 자원순환형 시스템(Closed Loop System) 운영

— 상품기획, 개발, 제조, 폐기에 이르는 상품의 라이프 사이클 전체를 고려한 순환형 재활용 시스템으로, 독자적인 회수 시스템을 정비해 재활용 루트로 효과적으로 활용하고, 사용이 끝난 상품을 자원으로 회수해 그 부품을 다시 생산라인에 투입해 부품과 소재로 순환시킴

《윤리경영 성과》

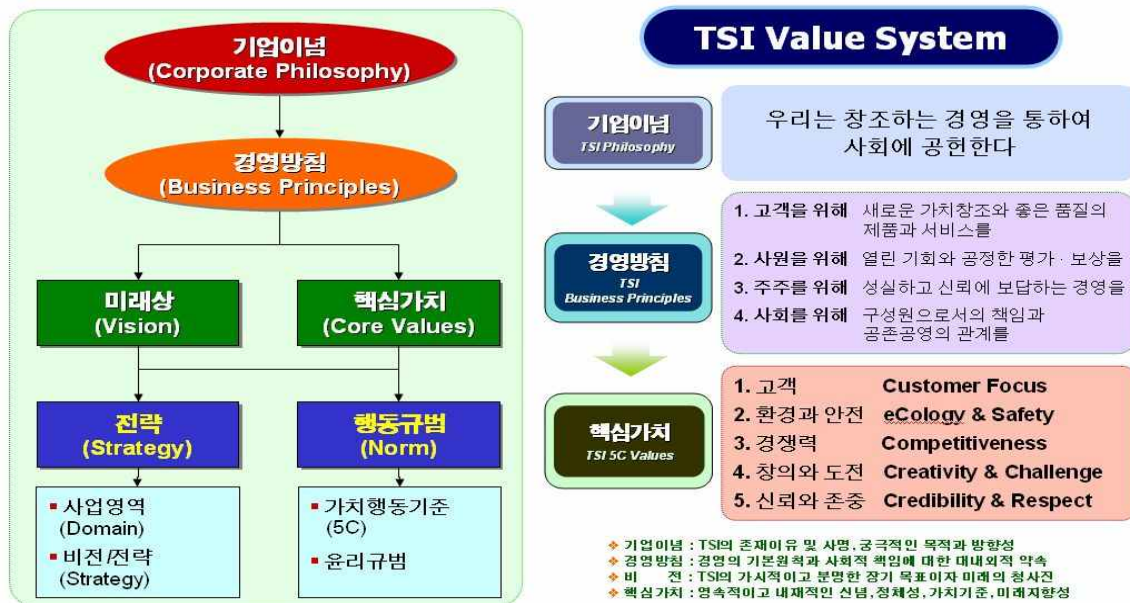
◎ 각종 부문의 수상 및 직원 만족도 향상

- 6년 연속 고객만족도 1위(KCSI)
- 바른 외국 기업상(최우수상 제조부문, 2006)
- ISO 9001, ISO14001 취득
- 기업혁신대상 산자부장관상(2005)

2. 도레이세한의 윤리경영 사례*

* 2006. 11. 20일 도레이세한이 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약·정리한 것임

《도레이세한의 가치체계》



《윤리경영 실천로드맵》

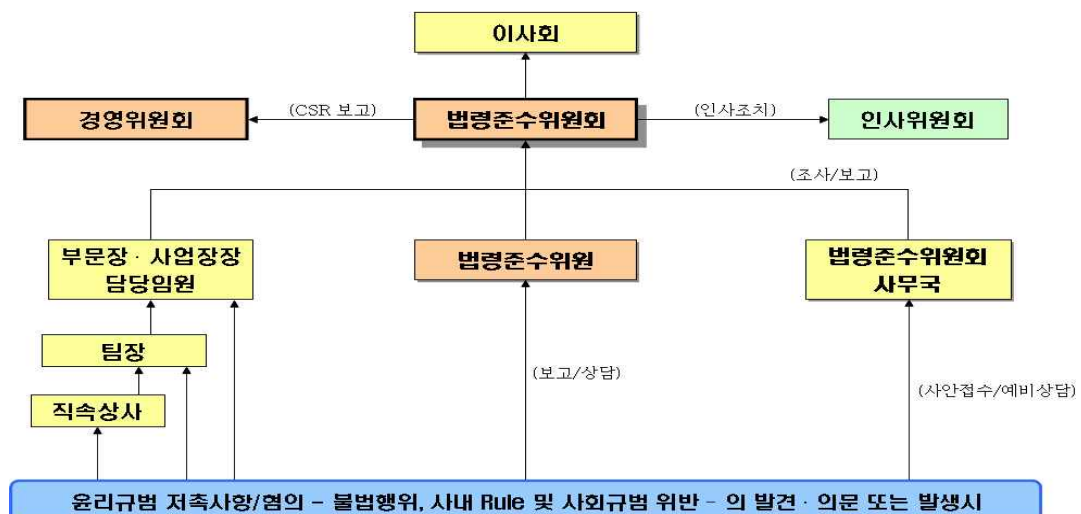
<1단계> 윤리경영 도입	<2단계> 윤리경영 체계 확립·전개	<3단계> 윤리경영 정착·발전
2004년	2005년	2007년
- 윤리경영 공표 - CEO Message - 윤리규범 제정 및 배포 - 윤리경영 홍보 및 전파 - 사원수첩, HUB 활용 - 윤리경영 내부 인프라 구축 - 공강대 형성 - 윤리경영 선진사 B/M - 윤리경영 추진 Master Plan 수립 - 윤리경영 교육 프로그램 설계 - 사회공헌 활동 전개	- 윤리경영 실천지침 제정 - 윤리경영 책자 배포 - 윤리경영 조직 구성 - 위원회, 사무국 - 윤리담당자 선발/교육 - 윤리경영 Site 운영 - 의사소통 채널 구축 - Q&A, FAQ, 칭찬릴레이 - 윤리경영 실천 시스템 구축 - Hot line, 내부신고제 등 - 윤리경영 이해 교육 실시 - 다양한 교육기법 개발 - 신입/승격자 교육 실시 - 사회공헌 프로그램 강화	- 윤리경영의 기업문화화 및 경영정책화 추진 - 윤리적 의사결정 우선 - 지속적 Message 전달 - 경영의 투명성 강화 - 전사적 윤리경영 지원 체제 구축 - 맞춤형 윤리경영 교육 - 평가지표 및 인사반영 - 윤리경영 이행도 점검 - 협력회사와의 공동 추진 - 청렴계약제도 도입 - 협력회사에 의지 표명 - 협조서한 발송 - 윤리경영 프로그램 개선

《윤리규범 제정 및 추진조직 구성》

◎ 윤리규범체계 확립



◎ 윤리경영 추진조직 구축



《 윤리경영 실천프로그램 》

◎ CEO의 강력한 윤리경영 실천의지 공표

- 윤리경영 실천 및 동참을 위한 솔선수범 활동
 - 전략회의, 월례조회, 사내교육 등을 통해 수시로 윤리경영을 전파하고, 윤리행동 솔선수범 및 사회공헌활동 참가

◎ 웹 기반의 윤리경영 사이트 설치 운영

- CSR 안내, 활동보고, 윤리경영 자료실 등 정보 제공
- 핫라인, 내부신고센터, 윤리상담코너 등을 설치하여 윤리경영 커뮤니케이션 활성화

◎ 『구매팀의 윤리강령』 제정 및 선포

- 전사 구매업무 담당자가 참가하여 청렴계약제 이행 다짐 및 업무 투명성 대내외 선포
- 영업, 생산, 엔지니어링 등 부서별 윤리강령 및 지침 제정 확대

◎ 윤리경영 관련 교육 프로그램 개발 및 실시

- 기업가치(5C) 및 CSR 교육 프로그램 등을 개발하고, 사내 강사 양성
- 입문교육, 승격교육, 조직활성화 교육 등 전사 모든 교육 프로그램에 윤리교육을 필수로 지정

◎ 윤리경영성과 모니터링 및 Feedback 강화

- 매년 외부고객을 대상으로 한 만족도 조사시 윤리경영성과 평가 실시
- 전직원 대상 만족도 조사시 윤리의식수준 설문조사 시행
- 조사결과에 대한 Feedback을 실시하고 취약부분에 대한 교육 강화

◎ 품질, 환경경영 및 안전보건

- 고객만족, 지구환경보전, 종업원의 삶의 질 향상을 위해 품질, 환경, 안전보건 경영시스템의 효율적인 관리 운영 및 개선을 지속적으로 실천

— 환경경영 활동

- o 환경원가관리, 에너지관리, 수질관리, 대기관리, 폐기물관리, 유해화학물질관리, 토양오염관리, 환경친화제품 개발
- o 자연생태계 복원활동, 사업장 녹색화 사업, 폐자원 활용 환경시설 운영, 보일러 청정연료사용

《 사회공헌 》

◎ 사회단체와 연계한 지역봉사 활동

— 그린오너제(Green Owner) 및 서울숲 가꾸기 참여

- o 구미3공단 내에 동락공원을 그린오너 관리구역으로 지정하여 매월 1회 이상 주변 청소, 제초작업 등 자연환경을 가꾸는 활동에 지속적으로 참여
- o 월 1회 정기적으로 사회 단체와 연계하여 서울숲의 정화 활동 및 생태계 보호에 동참

— 대한 적십자사와 연계하여 '사랑의 헌혈 운동' 실시(연2회) 등

◎ 지역사회 주민을 위한 이웃사랑 실천하기

— 지역의 취약 가정에 대한 의료보험료 지원, 불우 지역주민 생활 보조 및 자원봉사 활동 실시

◎ 농촌 자매결연 및 자연정화 운동

- 1社1村 농촌 자매결연을 맺고, 매년 결연지역의 특산품 이벤트를 통해 안정적인 판로 확보와 지역특산물 알리기에 노력
- 이계천, 광평천, 천생산 등에서 1社1山1河川 정화운동 실시

《 윤리경영 성과 》

- 대한민국 에너지혁신 5년 연속대상 수상(2005)
- 대한민국 생산성대상 에너지 혁신부문 '명예의 전당' 수상(2006)
- 바른 외국 기업상(우수상 제조부문, 2006)

VI. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ 대한상공회의소, '해외진출시 고려해야 할 윤리적 관행과 특성' 보고서 발간(11.1)

- 동 보고서는 최근 기업윤리 문제가 글로벌 경영역량의 핵심요소중 하나로 부상함에 따라 해외진출시 현지에서 겪게 될 윤리적 마찰을 최소화하기 위하여 기업이 반드시 알아야 할 내용을 소개
 - 현지국의 종교와 문화는 최대한 존중해야 하고, 뇌물과 선물 관행은 본사에서 적용하는 윤리원칙을 일관성있게 적용하되 뇌물공여 대신 사회공헌활동 등의 유연한 대처가 필요하며, 인권과 환경은 국제규범 이상의 선진국 수준의 기준을 준수해야 한다고 강조

◎ LG전자 지속가능성 보고서 발간(11.1)

- LG전자는 기업 경영의 새로운 글로벌 스탠더드로 확산되고 있는 '지속가능성 보고서'*를 발간

* 기업의 윤리경영, 정도경영, 환경경영, 사회적 책임경영 등의 개념을 모두 포괄하는 경제·사회·환경적인 성과를 이해관계자들에게 알리고자 발간하는 보고서

- 동 보고서는 유엔환경계획(UNEP) 산하의 국제적인 보고서 작성 규격인 'GRI'의 가이드라인을 기초로 작성되고, 제3자 검증을 통해 신뢰도를 높였으며, 고객만족경영(People), 친환경경영(Planet), 혁신경영(Prosperity)의 3가지 약속을 담고 있음

◎ 전경련 중소기업협력센터 , '현대중공업 경영노하우 전수 설명회' 개최 (11.7)

- 중소기업과의 상생협력을 강화하고자 울산을 비롯한 영남지역 중소기업인과 전국의 중소기업인 등을 대상으로 현대중공업의 경영노하우 전반을 중소기업인들에게 전수·소개하는 경영노하우 전수 설명회를 개최
 - 동 설명회에서는 현대중공업의 4대 중점 혁신활동, 12년 무분규의 합리적 노사관계 구축, 자체기술개발 및 협력업체와의 공동기술개발 등 시장지향적 최적기술개발 중시, 현대중공업의 상생경영에 대한 협력사 평가 등의 내용이 소개됨
- 이번 설명회는 전경련 중소기업협력센터가 주관하고 있는 중소기업들의 경쟁력 제고를 위한 「대기업들의 경영노하우 전수 프로그램」의 일환으로 삼성전자('04.07), SK텔레콤('04.10), 현대자동차('05.07), LG전자('05.09), 포스코('06.6)에 이어 개최되었으며, 지방에서는 최초로 개최됨

◎ 수협중앙회, '소아암 어린이 돕기 사랑海 헌혈' 행사 개최(11.8)

- 2003년부터 매년 실시되고 있는 '소아암 어린이 돕기 사랑海 헌혈' 행사에는 임직원 500여명이 참여하였으며, 헌혈증서는 소아암 협회에 기증

◎ 예금보험공사, 윤리경영 3개년 추진전략 수립(11.9)

- 사회적 책임완수를 통해 '국민으로부터 신뢰받는 세계최상의 예금보험공사'라는 비전을 달성하고자 '全社的 윤리경영 시스템 구축 및 3개년 추진계획'을 수립
 - 동 계획에서는 윤리경영 분야를 윤리경영 전략, 조직/시스템, 실천 프로그램 등 3대 핵심분야로 구분하고, 13개 과제를 설정하는 한편, 각 과제별 이행도 점검, 평가·보상 체계를 함께 구축함으로써 윤리경영의 전략적 관리가 가능하도록 하였음

◎ 대한상공회의소, '직장인 윤리의식' 설문조사 결과 발표(11.14)

- 직장인 300명을 대상으로 '직장인 윤리의식'을 조사한 바에 따르면, 동료의 사내 부정행위에 대해 '신고하겠다'는 직장인은 5명중 1명(21%)에 불과한 것으로 나타난 반면 '개인적으로 주의만 주겠다'(70.7%)거나 '모르는 척 하겠다'(8.3%) 등 신고하지 않겠다는 직장인은 5명중 4명에 달하는 것으로 조사됨
- 직장내 비윤리적 행위에 대한 적절한 처벌수준에 대해서는 60.7%가 '감봉 등의 불이익을 받아야 한다'고 답변했으나 '처벌없이 경고에 그쳐야 한다'는 의견도 37.7%로 적지 않게 나타났으며, 1.6%는 '어떠한 처벌도 필요없다'는 입장을 보여 비윤리적 행위에 대해 다소 관대한 태도를 갖고 있는 것으로 나타남
- 직장인들은 스스로 매긴 자신의 윤리점수를 100점 만점에 79.8점으로 평가하였으며, 재직중인 회사의 윤리점수는 75.5점으로 매겨 직장보다 자신의 윤리수준이 다소 높다고 인식

◎ 대한상공회의소, UN 글로벌 컴팩트 세미나 개최(11.16)

- 대한상의 윤리경영위원회는 기업의 사회적 책임에 관한 국제협약인 'UN 글로벌 컴팩트'를 알리기 위해 'UN 글로벌 컴팩트 국제동향과 우수사례'를 주제로 세미나를 개최

◎ 인천항만공사, 부정부패 척결 결의대회 개최(11.16)

- 모든 임직원들이 참가한 가운데 부정부패 척결 결의대회를 갖고 윤리헌장과 행동강령 실천 결의문을 채택

◎ SK케미칼, 공정거래 자율준수 프로그램 도입(11.20)

- 윤리경영을 확립하는 차원에서 공정거래자율준수 프로그램을 도입하고, 공정거래법 준수를 위한 행동기준이 제시된 자율준수편람을 전 부서에 배포

- 연내에 공정거래 법규 관련 임직원 교육을 실시하고, 사내 인트라넷에 공정거래관련 사이트를 개설하여 모든 임직원들이 공정거래 자율준수와 관련된 자료를 언제든지 활동할 수 있도록 지원할 계획

* ‘공정거래 자율준수 프로그램’은 공정거래 관련법규를 기업이 스스로 준수하기 위해 운영하는 준법 시스템으로 최근 석유화학 업체들이 잇따라 도입하고 있는데, 2006년 6월에는 한국석유화학공업협회가 동 프로그램을 도입했으며 9월에는 LG화학이 정도경영 실천지침을 발표하였음

◎ 근로복지공단, ‘부조리 자율신고’ 직원에게 포상금 지급(11.20)

- 2006년 ‘부조리 자율신고’를 통해 윤리경영 정착에 기여한 43명의 직원들에게 포상금을 지급하고 윤리경영 확립에 앞장서 줄 것을 당부

- 근로복지공단은 2005년 7월부터 임직원이 본의 아니게 받은 금품을 반환하고 그 사실을 신고할 경우 최고 50만원까지 포상금을 지급하는 것을 골자로 하는 ‘부조리 자율신고포상제’를 시행

◎ 하이닉스, ‘글로벌 에티스 네트워크’(Global Ethics Network) 구축(11.22)

- 윤리준법경영 마인드의 확산을 위해 전 해외법인에 글로벌 에티스 네트워크를 구축하기로 하고, 미국, 중국 공장 등에서 윤리준법 경영 교육에 나섰으며, 전세계 하이닉스 법인에 대한 1차적인 윤리준법 교육을 완료

◎ 한국산업단지공단, ‘윤리경영 주간’ 행사(11.27~12.1)

- 최고 경영층의 ‘임원 직무청렴계약 체결식’을 개최하고, 본사 및 전국 5개 지역본부에서 지역 불우이웃을 대상으로 이웃사랑봉사, 헌혈봉사, 산업단지 환경 정비 등 ‘이웃사랑 환경사랑’ 캠페인을 전개
- 윤리경영 실천을 위한 ‘혁신실천리더’ 발대식을 개최하고, 전 임직원이 참여하는 ‘혁신문화 마인드업 워크숍’을 본사 및 5개 지역본부별로 각각 개최

◎ 소니 등, 기업의 사회적 책임을 중시하는 통일 기준 제정에 합의(11.28)

- 소니, 필립스, IBM 등 미국, 일본, 유럽의 정보기술(IT) 관련 22개 회사는 부품 및 소재 조달 과정에서 납품 업체 선정을 위해 기업의 사회적 책임을 중시하는 통일 기준을 만들어 내년 여름부터 실시하기로 합의
 - 통일 기준은 IBM, 마이크로소프트, 인텔, 레노보 그룹 등 미국 기업 주도로 만들어지며, 일본과 유럽의 일부 대기업이 이 기준을 수용하는 방식으로 진행됨
 - 감사법인을 통해 각사의 거래처를 심사한 뒤 데이터베이스(DB)로 만들어 법령 준수 및 인권 보호 등의 기준을 충족하지 못한 업체는 거래에서 제외하기로 함

【 정부 관련 】

◎ 지속가능발전위원회, ‘국가 지속가능발전 전략 및 이행계획’ 확정 시행(11.1)

- 대통령자문 지속가능발전위원회는 2006년부터 2010년까지 향후 5년간 지속가능발전의 정책방향을 제시하는 ‘국가 지속가능발전 전략 및 이행 계획’을 확정·발표
- 이번 계획은 ‘국가지속가능발전 비전(경제와 사회, 환경이 균형있게 발전하는 선진국가)’을 토대로 국제적 합의인 2002 세계지속가능발전 정상회의(WSSD : World Summit on Sustainable Development) 이행 과제 등을 망라하여 현 시점에서 우리나라가 지속가능발전을 위해 우선적으로 해결해야 할 48개 이행과제를 대상으로 수립
- 이는 부처별로 각기 추진하고 있는 경제와 사회, 환경 세 분야의 정책을 지속가능발전 틀 안에서 통합하고 구체화한 첫 시도로, 환경부, 건교부, 산자부 등 22개 부처가 공동 참여하여 5대 분야, 48개 이행과제, 223개 세부과제를 포함

- 또한 이행계획 수립을 계기로 국내 지속가능발전 수준을 객관적인 지표를 통해 진단할 수 있도록 우리 실정에 맞는 국가 지속가능성지표 77개를 선정·제시

◎ 한국장애인고용촉진공단, 아태지역 6개국 노사정 및 NGO 대표 초청 연수 실시(11.6~10)

- 동 연수는 베트남, 말레이시아, 스리랑카, 중국, 태국, 캄보디아 등 6개국의 정부, 사업주 및 노조단체와 장애인 관련 NGO 대표 등 16명이 참석한 가운데 ‘기업의 고용사례로 살펴보는 장애인 고용 및 훈련에 대한 실제적 접근’이라는 주제로 실시되었음
 - 연수 프로그램의 주요내용은 한국 기업의 장애인고용 동향 및 사례, 맞춤형훈련 등 직업훈련 시스템, 참가국의 관련 정책 및 사례 비교 등이었음
- 연수참가자들은 특히 ‘장애인고용증진협약’에 관심을 표명하면서 우리나라의 사례를 배워 자기 나라에 전파한다는 입장을 밝힘
 - ‘장애인고용증진협약’이란 2005년 6월부터 한국장애인고용촉진공단이 대기업을 자발적 장애인 고용 확대를 위해 추진하는 사업으로, 대기업은 장애인 일자리 마련을 위해 노력하고, 장애인공단은 직무분석, 취업알선, 맞춤형훈련서비스 제공, 보조공학기기 지원 등이 주요 내용임
 - 삼성전자, LG전자, SK(주) 등 130여개 대기업을 동 협약을 체결하였으며 장애인고용 창출에 상당한 기여를 하고 있음

◎ 산업자원부, 에너지절약 유공자 포상 실시(11.8)

- 범국민적 에너지절약 분위기 확산을 위해 ‘제28회 에너지절약 촉진대회’를 개최하여, 산업 부문 및 가정부문의 에너지절약 우수사례 발표와 각 부문에서 에너지절약 및 이용효율화에 기여한 한화석유화학(주), (주)KT 등 에너지절약 유공자 188명에 대한 포상을 실시

- 에너지절약촉진대회는 에너지의 합리적인 이용과 소비절약의식을 고취시키고 절약 실천 및 에너지절약 유공자들을 격려하기 위해 지난 '75년 처음 개최된 이래 올해로 28회를 맞이하였으며 매년 11월 에너지절약의 달에 개최하고 있음

◎ 환경부, '온실가스·대기오염물질 통합 감축을 위한 환경친화기업 자발적 협약' 체결(11.9)

- 환경부 장관, 환경친화기업협의회 회장단, 환경친화기업 169개 사업장 대표가 참석한 가운데 「온실가스와 대기오염물질 통합 감축을 위한 환경친화기업 자발적 협약」 서명식을 개최
- 교토체제 이후(2013년~) 우리나라도 온실가스 감축의무를 부담해야 한다는 국제사회의 요구가 증가하고 있는 현 상황에서 의무감축 체제에 경쟁력 있게 대응하기 위해서는 국내 사업장의 체계적 온실가스 감축 이행노력이 필요
- 동 협약에서는 환경친화기업 사업장들이 온실가스 감축을 위한 자율적 목표를 수립하고, 사업장별 고유 배출계수 개발, 사업장별 배출량 산정, 등록, 검증 등 온실가스 배출관리체계 구축 협력, 사업장 연료의 청정 연료로의 전환과 효율적 사용, 자원의 재활용 및 설비개선, 청정개발체제(CDM : Clean Development Mechanism) 사업 추진 등 온실가스 감축목표를 달성하기 위한 세부 실천사항을 제시

◎ 노동부-검찰, 산재 취약사업장 합동점검 실시(11.20)

- 노동부와 검찰은 합동으로 11월 20일부터 12월말까지 전국 1,000여개 사업장을 대상으로 작업장 안전보건 준수여부에 대한 집중점검을 실시할 계획
- 이번 점검대상은 산업재해가 자주 발생하였거나 예방관리 소홀로 산재 발생 우려가 큰 사업장과 동절기 위험요인이 있는 건설현장 및 석면 등 유해물질 취급업종으로서 작업환경이 불량한 사업장 등임

- 이번 합동점검에서는 산업안전보건법상의 안전 및 보건상 조치여부를 전반적으로 점검할 예정이며, 전담 안전관리자의 겸직여부, 산업안전보건관리비의 목적외 사용여부, 타워크레인 안전규칙의 준수여부 등을 중점 점검할 계획

◎ 환경부, 환경산업 기술설명회 개최(11.22)

- 동남아 환경시장 진출 시책의 일환으로 베트남, 인도네시아, 태국 등 동남아국가 초청인사(6개국 27명)와 주한 외국공관 관계자(40여명)가 참석한 가운데 환경산업 기술설명회를 개최
 - 동 설명회에서는 현대엔지니어링 등 10개 업체에서 우리나라의 우수 환경기술을 설명하고, 환경부가 한국환경정책과 환경기술을 소개하였으며, 태국, 베트남, 말레이시아 등 동남아국가에서도 자국의 환경 관련 정책을 발표하였음

◎ 노동부 등 정부 4개 부처, '인적자원개발 우수기관 인증제도' 시행(11.27)

- 노동부와 교육인적자원부, 산업자원부, 중소기업청 등 정부 4개 부처가 공동으로 「인적자원개발 우수기관 인증제도」를 시행한 결과 LG전자, 세원이씨에스 등 36개 기관이 2006년도 민간부문 'Best HRD(Human Resource Development)'기관으로 선정됨
 - '인적자원개발 우수기관 인증제도'는 기업 등 민간기관이 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하게 하고 개인은 재직중 학습을 통해 자신의 능력을 개발하는 사회분위기를 활성화시키기 위해 2006년에 처음으로 도입된 정부인증제도로, 민간부문 인증사업은 노동부, 공공부문 인증사업은 교육인적자원부가 각각 주관하고 있음
- 고용보험가입 사업장을 대상으로 하는 민간부문 인증사업에는 모두 85개 기관이 인증을 신청하였으며, 우수기관으로 인증된 사업장에는 4개 부처 장관 공동명의로 인증서(패)가 수여되며 향후 3년간 인증로고를 홍보에 활용 할 수 있게 됨

- 특히 중소기업에 대하여는 중소기업 학습조직화지원사업(노동부), 중소기업 인력구조고도화사업(중소기업청) 등 중소기업지원사업 시행시 우대할 예정

◎ 국가청렴위원회 등, 기업 윤리경영 제고 TF 구성 계획(11.28)

- 국가청렴위원회를 중심으로 금융감독위원회, 공정거래위원회, 대검찰청, 국세청 관계자들로 이뤄진 Task Force팀을 발족하고, 연내에 기업회계 투명성 제고 방안과 윤리경영 지원을 위한 종합대책을 수립해 추진할 방침