

2007. 10. 31.

국가청렴위원회 기업윤리센터

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 차례 >

01 중소기업을 위한 UN Global Compact 운영 지침(II)

16 국내 기업의 윤리경영 사례

한국철도시설공단

동부증권

30 국내 윤리경영 동향

기업 관련

정부 관련

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

I. 중소기업을 위한 UN Global Compact 운영 지침(1)

☞ 이 글은 UN Global Compact 사무국에서 2007년 7월 발간한 『*The UN Global Compact Operational Guide for Medium-Scale Enterprises(50 to 200 employees)*』를 번역, 정리한 것으로 9월과 10월에 걸쳐 신고자 함

5. 팀 구축

가. 이행 주체

- ☐ 글로벌콤팩트 원칙의 실질적 이행을 위해서는 종업원의 참여가 반드시 필요함
 - 그러나 우선시되는 부문을 먼저 선정한 다음, 파일럿팀(pilot team)을 만들어 이행에 착수하는 것도 쉬운 방법이 될 수 있음
 - 파일럿팀의 첫 번째 임무는 우선시되는 부문에 대해 새로운 정책 및 운영 절차를 만들고, 그것을 실행되도록 하는 것임
- ☐ 파일럿팀의 구성은 실무자급에서부터 기업의 전반적 전략을 담당하는 관리자급에 이르기까지 다양한 인원이 참여함
 - 관리자급은 추후 또 다른 이행 팀을 이끌어 나갈 수 있기 때문에 매우 중요한 존재임
 - 일반적으로 기술(또는 R&D), 제조(생산), 조달 부문 등에 대해 전문 지식을 보유한 인력이 포함된 다기능(multifunctional) 팀을 구축하는 것이 좋음

- 파일럿팀의 구성원들은 초기에는 데이터, 그 이후에는 실제 이행을 위하여 다른 종업원들과 동료(associates) 및 경영진의 도움을 받아야 함
 - 또한 이들이 새로운 행동을 실천에 옮길 때, 적절한 단계에 참여할 수 있도록 독려해 주는 것이 바람직함
 - 이러한 참여는 파일럿팀 구성원들에게 동기를 부여하며, 그들의 실천이 보다 확실한 기업 활동의 개선으로 이어질 수 있게 함
- 파일럿팀은 프로젝트 하나가 완료될 때마다 모든 관계자들에게(all staff) 사례연구 결과(case study)를 발표함으로써 그간 축적된 경험을 공유함
- 파일럿팀에게는 기술 및 조달 지원, 재정 자원 뿐만 아니라 그 이상의 자원을 제공해 주어야 함

6. 이행

가. 인권 문제

- 국제인권법의 핵심 가치는 모든 인류의 존엄성과 권리가 자유롭고 평등하다는 것을 확인하는 데 있음
 - 기업 내에서 모든 사람들이 존중받을 수 있도록 하는 일은 전적으로 기업 스스로에게 달려 있음
 - 엄격히 말하면 기업은 정부와는 달리, 인권에 대해서는 다른 사람의 권리를 침해하지 않는 정도의 소극적 의무(negative duties)만을 갖고 있음
 - 따라서 기업은 인권을 향상시키기 위해 자발적으로 노력해야 함

○ 이를 위한 우선 과제는 다음과 같은 것이 있음

- Global Compact 지역 네트워크의 도움을 받아 전 종업원을 대상으로 교육을 실시하여, 인권 분야의 원칙은 무엇이며, 인권이란 언제 어디서나 지켜져야 하는 것이라는 것을 이해시킬 것
- 피부색, 성별, 종교, 장애, 성적 기호, 정치적 또는 기타 견해 등을 겨냥한 농담이나 행동을 엄격하게 금할 것
- 성희롱 및 학대 사례를 제보할 수 있는 확실한 기제를 마련할 것
- 가능하다면, 장애가 있거나 다른 이유로 인해 사회에서 소외당한 사람들을 고용할 것
- 동종 업계의 보수 수준에 걸맞은 보수를 지불할 것
- 기업 활동이 지역사회에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지 고려할 것
- 인권 관련 기준을 준수하는 공급업자 및 구매자를 선택할 것

□ 그러나 이러한 과제들은 인권 개선을 위한 기본적 제안 사항에 불과함

○ 인권 정책에 대해 더욱 깊이 알아보고 싶다면 Global Compact 지역 네트워크에 문의하거나 아래의 Global Compact 인권 관련 페이지를 방문하여 참조하기 바람

(http://unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html)

나. 노동 문제

□ 노동권을 중시하고 쾌적한 작업 환경을 조성하는 것은 모든 기업이 당연히 준수해야 하는 법적 의무임

- o Global Compact 활동의 구성 요소에는 이러한 의무사항이 포함되어 있지 않음
- o 그러나 기업 내 모든 작업 환경의 수준을 향상시키고자 하는 Global Compact의 활동은, 기업의 관리자와 종업원 더 나아가 협력업체의 구성원 모두가 여기에 동참하는 경우에는, 예상했던 이득은 물론 아직 실현되지 않은 잠재적 생산성과 성장까지도 이끌어낼 수 있음
- o 이를 위한 기본 과제는 다음과 같은 것이 있음
 - 채용 기간과 조건, 자의에 의한 근무, 이직/퇴사의 자유(필요 절차 명시), 이직/퇴사에 따른 불이익(penalty) 등이 명시된 고용 계약을 모든 종업원과 체결할 것
 - 모든 종업원의 건강과 안전을 보장하는 정책을 수립하고, 이를 전 종업원에게 알릴 것
 - 협박이나 보복에 대한 두려움 없이 종업원 모두가 단결권(associate)과 단체교섭권(collective bargaining)을 행사할 수 있음을 종업원들에게 공식적으로 알려줄 것
 - 업무 분담(job splitting), 근무시간 자유 선택제(flextime) 및 업무와 개인생활간의 균형을 유지할 수 있는(work-life balance) 기타 정책에 대하여 개방적 자세를 취할 것
 - 어린이 또는 노인 부양가족의 보육/복지 시설에 대한 지원 방안을 모색할 것
 - 건강한 직장을 만들기 위해 노력할 것(예 : 금연 프로그램 또는 약물 및 알코올 중독 치료 지원 프로그램 실시)
 - 전사적으로 성차별을 금지하는 정책을 수립할 것

- 소수 그룹(minority groups)에 속한 종업원에게 평등한 기회를 보장해 줄 것
- 기업의 종업원들이 수행하고 있는 자발적 계획안(volunteering schemes)을 비롯하여 기업이 속한 지역사회의 생활수준을 높이기 위해 실천할 수 있는 프로젝트의 가능성에 대해 고려해 볼 것
- 이 모든 문제에 대한 공급업자들의 인식을 제고할 것

□ 다시 한 번 말하지만, 위에서 제시한 모든 과제는 노동 기준과 관련된 기본적 제안 사항에 불과함

- 노동 기준에 대한 자세한 내용 및 조치에 대해 알아보려면 Global Compact 지역 네트워크 사무국에 문의하거나 아래의 Global Compact 노동 관련 페이지를 방문하여 참조하기 바람

(<http://unglobalcompact.org/Issues/Labour/index.html>)

다. 환경 문제

□ 개별적이거나 또는 다른 부문의 영향에 결합되어 환경에 상당한 압력을 가한다는 측면에서는 중소기업도 대기업과 다르지 않음

- 일부 국가에서는 입법을 통해 강제적으로 중소기업이 환경에 미치는 영향을 줄이고 폐기물 관리 문제를 처리하도록 함
- 그러나, 이에 대한 중소기업의 자발적 기여를 독려한다면 법적 의무사항 준수 이상의 결과를 이끌어낼 수 있는 문화를 확립할 수 있을 것임
- 이를 위한 우선 과제로는 다음과 같은 것을 고려해 볼 수 있음
 - 정기적인 생산 프로세스 점검을 통해 에너지 및 수자원을 절약하고, 배출량을 감소시킬 것

- 재활용 자재 및 재활용가능한 자재를 사용하거나 생산하여 원자재를 절약할 것
- 되도록이면 지역의 공급업자 또는 지역 내에서 생산된 제품을 선택하여 운송 수단의 이용을 최소한으로 줄일 것
- 기업 운영 시 항상 위험 물질과 위험 요소를 염두에 둘 것. 특히 중공업 분야에 있거나 화학약품을 사용하는 기업인 경우에는, 생산 과정이 효율적이며 안전한지 그리고 비상대비 조치가 제대로 운영되고 있는지를 확인해야 함
- 환경에 대한 인식을 높이기 위해 종업원을 대상으로 정기적인 교육을 실시할 것
- 공급업자에게 제품에 대한 환경 관련 자료를 요구함으로써 환경에 대한 인식을 높일 것
- 나무 심기 등 탄소 저감(carbon-fixing) 활동을 통해 기업의 탄소 배출량을 상쇄시킬 것
- 잠재적 공급업자 또는 고객을 직접 찾아다니기 보다는 화상 회의(video-conferencing)와 같은 방법을 선택할 것
- 이행 상황 평가, 부정적 효과의 최소화 및 우수 사례 전파 등을 위해 목표와 절차를 갖춘 환경 관리 시스템을 구축할 것¹⁾

□ 이러한 기본적 제안 사항을 능가하는 환경 성과 개선 방안에 대한 자세한 내용 및 수단은 Global Compact 지역 네트워크 사무국에 문의하거나 아래의 Global Compact 환경 문제 페이지를 방문하여 참조 바람 (<http://unglobalcompact.org/Issues/Environment/index.html>)

1) 이를 위한 두 가지 중요 방안으로는 중소기업의 환경 경영 도입을 지원하는 국제연합환경계획(UNEP)의 Efficient Entrepreneur 온라인 지원(<http://www.efficient-entrepreneur.net/>)과 국제연합공업개발기구(UNIDO)의 SMEs Cleaner Producing Tool(<http://www.unido.org/doc/42159>)이 있음

라. 반부패 정책

□ 부패는 중소기업들 특히, 개발도상국 및 전환기 국가의 중소기업들이 영업 활동 시 직면하게 되는 사업상의 주요 장애 요소로 인식됨

- 중소기업은 교섭력이 부족하며, 부패에 개입하지 않은 결과로 발생하는 불이익을 만회할 수 있는 자원도 부족하기 때문에, 부패와 관련된 불관용 정책(zero-tolerance policy)을 추진하는 것이 매우 어려움

□ 그러나 반부패 정책을 실시할 수 있는 행동 방안에는 여러 가지가 있음

- 모든 유형의 부패를 금지하는 내부 행동강령을 도입할 것
 - 이를 통해 기업은, 문제점이 무엇인지 제대로 파악하고 있으며, 직접 부딪쳐 해결하고자 하는 의지를 지니고 있다는 것을 모든 이해관계자에게 알릴 수 있음
- 자신의 기업에만 행동강령을 도입하는 것이 불안하거나 이로 인해 경쟁에서 불이익을 당할 수 있다고 생각되는 경우, 기업 협회 또는 동종 업계에서 전체적으로 행동강령을 도입하도록 강력하게 압력을 가할 것
- 핵심 지원 단체(UN Global Compact 지역 네트워크, 기업 협회, 상공 회의소, NGO 등)의 도움을 얻어 종업원을 대상으로 반부패 교육을 실시할 것
- 부패 행위를 적발하고 예방하는 독립적인 신고 시스템(reporting mechanism)을 설치할 것
 - 이러한 시스템(예: 전화 핫라인)은 내부 종업원이 업무를 담당할 수도 있고, 익명성 보장을 위해서는 외부 전문기관을 이용할 수도 있음

□ 이는 기업의 반부패 성과를 개선하기 위한 일부 기본적인 제안 사항에 불과함

- 자세한 내용 및 방안을 위해서는 Global Compact 지역 네트워크 사무국에 연락하거나 아래의 Global Compact 투명성 및 반부패 문제 페이지를 방문하여 참조하기 바람

(http://unglobalcompact.org/Issues/transparency_anticorruption/index.html)

7. 이행 점검

가. 개선 정도는 왜 그리고 어떻게 측정해야 하는가?

□ Global Compact 참여 기업에 대한 핵심적 요구 사항 중 하나는 10대 원칙을 준수하기 위해 실시한 기업 활동에 대해 매년 보고하는 것임

- 동 보고서를 “이행 성과 보고서(COP : Communication on Progress, 이하 COP)”라고 함

- COP를 요구하는 목적은 Global Compact 참여 단체들의 이행 의지를 확인하고 이를 더욱 공고히 하며, Global Compact 이니셔티브 자체의 순수성(integrity)을 지키기 위한 것임

- COP는 기업 활동 사례를 풍부하게 제공함으로써 10대 원칙과 관련된 지속적인 성과 향상의 토대가 될 수 있음

- 기업에게 있어 COP는 리더십을 발휘하고, 학습 및 대화를 촉진하며, 구체적인 실천을 독려하는 수단이 됨

□ Global Compact의 성과 및 개선 사항을 평가할 수 있는 도구가 점차 개발되고 있으며, 특히 중소기업을 위한 도구들이 더 많이 개발되고 있음

- 정기적인(이상적으로는 일 년에 한 번 실시하는 것이 좋음) 평가는 Global Compact 관련 정책의 이행과 실제 결과 간의 인과관계(causal relationships)를 더 잘 파악할 수 있도록 도와줌
- 배출량, 자원, 폐기물 감소 등 정량적 부문의 개선 정도는 평가가 용이하지만, 종업원 만족도와 같은 정성적 부문에 대한 평가는 더 많은 노력이 필요함
- 지역 네트워크는 기업들에게 성과를 더욱 쉽게 평가할 수 있는 적절한 수단을 알려줄 것임

8. 이행 성과 보고

가. 왜 그리고 누구에게 이행 성과를 보고해야 하는가?

- 인권, 노동 기준, 환경, 반부패 등과 관련된 기업의 운영 방식은 매우 중요한 정보이며, 실제 좋은 뉴스가 되기도 함
 - 기업의 전반적 상황이 원활하게 돌아가고 있고, 협력업체와의 관계에 있어 사회적·환경적으로 선도적인 역할을 수행하고 있으며, 또한 모든 책임을 진지하게 받아들이고 있다는 사실을 이해관계자(종업원, 지역 사회, 고객, 공급업자)에게 알려야 함
- 지속적이며 전문적인 보고는 장기적으로 기업에게 엄청난 이점을 가져다 줄 것임
 - 기업의 평판을 높여 주고, 이해관계자와의 관계 개선을 도와 주며, 종업원에게 동기를 부여해 주고, 또한 시장 접근성(market access)을 제고시켜줄 수 있음
- COP를 준비하는 기업과 COP를 읽는 기업 모두 COP를 통해 가치를 창출할 수 있음

- COP에 포함된 정보는, 기업 프로그램 개선, 자본 투자, 진로 선택 등 그 어떤 것과 관련된 것이든간에 의사결정 시 필수적 요소가 됨
- 알맹이가 없는 미사여구(flowery words)로만 COP를 작성해서는 안됨
- 진정한 가치 창출을 위한 COP는 10대 원칙을 이행하고, 성과를 공유하며, 지속적 개선을 추구하겠다는 참된 이행의지에 기반을 두어야 함

□ 일부 선도적 기업들은 지속적 개선을 추진하기 위한 내부 중심적(internally focused) 관리 도구로 보고 절차를 활용하고 있음

- 또 다른 기업에서는 이해관계자와의 관계 개선, 기업 평판 개선 등 외부 중심적(externally focused) 이점 확보의 수단으로 보고 절차를 활용
- 중요한 것은, 이들 내·외부적 이점이 기업의 궁극적 목표가 아니며, 매출 증가, 비용 절감 또는 더욱 신속한 승인(faster approvals)을 향한 발걸음에 불과하다는 것임

□ 다음 표는 COP를 통한 주요 이점의 일부임

내부 중심적	외부 중심적
종업원이 기업 내 다른 부서 또는 다른 기업과 우수 사례를 공유할 수 있는 장을 마련	이해관계자의 더욱 현명한 의사결정 지원(예: 취업, 구매, 투자 등)
성과가 떨어지는 영역을 파악하여 프로그램을 변경하고 목표를 설정, 또는 종업원의 업무를 변경	사회책임투자 펀드 또는 지표에 포함될 수 있도록 지원
데이터 추적 또는 안전 점검 등 관리시스템의 어떠한 부분에 개선이 필요한지를 파악	공급업자와 고객들이 더욱 지속가능한 방향으로 움직이도록 유도
장·단기적 비즈니스 위험 요소 및 비즈니스 기회를 파악	지지 단체의 압력에 직접 대응
	토론 자리를 마련하고, 핵심 사안에 대한 견해 및 방향에 영향력을 행사

□ 모든 기업들이 위에서 제시한 모든 혜택을 누릴 수는 없음

- 개별 기업 각자가 가치 창출을 극대화할 수 있는 방안을 검토해야 함
- 그러나 10대 원칙을 실제 이행하고, 그에 대한 이행성과를 보고하겠다는 확고한 의지가 있는 기업이라면, 장기적으로 가치가 창출되는 과정을 찾을 수 있을 것임

□ COP의 가장 큰 이점 중 하나는, COP를 통해 기업의 사업 뿐만 아니라 기업이 속해 있고 또 의지하고 있는 사회 및 환경의 지속가능한 미래에 대해 기업이 효과적으로 기여할 수 있는 구체적 방안이 무엇인지를 스스로가 더욱 잘 이해할 수 있도록 한다는 것임

나. COP는 어떻게 작성하는가?

□ COP 작성의 세 가지 기본단계 : 작성, 공유, 게시

1) 1단계 : COP 작성

- COP 작성 과정은 각 기업에 따라 달라질 수 있지만, 다음의 세 가지 핵심 요소는 모든 COP에 반드시 포함되어야 함

□ 첫 번째 구성 요소

- COP 도입부에 CEO, 회장 또는 고위 경영진의 Global Compact에 대한 지속적 지지 의사 표명
- Global Compact는 기업의 지도자들이 주도하는 이니셔티브(leadership initiative)로, COP에는 지속적 지지를 표명한 최고지도자의 메시지가 CEO 및/또는 이사회(board of directors)의 서명과 함께 매년 포함되어 있어야 함

- 이는 장기적 관점에서 볼 때 기업의 시민정신과 관련된 사안이 성공적으로 이행되기 위해서는 최고 경영진의 참여가 매우 중요하다는 사실을 반영한 것임
- 최고경영진이 비전을 꾸준히 보여주지 않고, 명백한 동기 및 우선순위를 설정하지 않으며, 역할 모델로 행동하지도 않는다면, 변화는 늦어질 수 밖에 없고, 조직은 원래 모습으로 돌아가고 말 것임
- o COP는 10대 원칙의 이행성과를 보여주어야 하며, Global Compact에 대한 명확한 지지 의사도 표명되어 있어야 함
- 또한 글로벌콤팩트 참여를 통해 얻은 이점을 보여줄 수 있고, 10대 원칙의 이행을 더욱 고무시킬 수 있는 우수 사례도 포함되어 있어야 함
- o COP를 지속가능경영보고서 또는 연차보고서와 묶어서 발간할 경우, Global Compact에 대한 지속적 지지 의사를 담은 고위경영진의 메시지는 반드시 서문(opening letter)에 포함되어야 함
- COP를 별개의 독립적인 문서로 작성하는 경우에는, Global Compact에 대한 지속적 지지 의사를 표명한 고위 경영진의 메시지를 머리글(introductory message)에 실을 수 있음

□ 두 번째 구성 요소

- o Global Compact 10대 원칙을 이행하기 위해 실천에 옮긴 전년도 실적 활동(이행 서약, 정책, 시스템, 활동 및 파트너십 등)에 대한 설명
- COP의 두 번째 구성 요소는 Global Compact 원칙을 기업 운영에 통합시키기 위해 실천에 옮긴 실제 활동과 이행 과정에 대한 설명
- 이러한 활동에는 10대 원칙과 관련된 이행 서약, 시스템, 정책 및 프로그램, 이행 활동 등이 포함됨

□ 세 번째 구성 요소

- GRI(Global Reporting Initiative)가 개발한 것과 같은 지표 또는 측정 도구를 최대한 활용하여 도출된 성과 또는 예상되는 성과에 대해 측정
 - COP의 세 번째 구성 요소인 실제 결과 및 예상되는 성과에 대한 측정은 Global Compact의 핵심 강점 중 하나인 '지속적이며 점진적인 향상의 개선(recognition of continuous incremental improvement)'에 관한 것임
- 지속적인 개선을 위해서는 기업의 목표 달성 과정에 대한 평가가 필요함
 - 따라서 성과 지표의 체계적 적용은 필수적 요소가 됨
 - **GRI G3 가이드라인**은 전 세계 어디에서나 적용할 수 있는 최고의 지속가능성 보고 체계라고 할 수 있음
 - 동 가이드라인은 COP 작성을 위한 유일한 방법은 아니지만, 이는 전 세계적으로 인정하고 Global Compact가 추천하는 보고 지침으로 훌륭한 COP를 작성할 수 있도록 도와줄 것임

2) 2단계 : 이해관계자들과의 COP 공유

- COP는 지속적 개선을 위한 대화와 실천의 도구로 적극 공유되고 이용될 경우에만 그 가치를 발휘할 수 있음
 - 따라서 COP가 UN Global Compact 사무국에 보고하기 위한 것이 아니라는 것을 유념해야 함
 - 오히려 COP는 글로벌콤팩트 참여 단체들이 10대 원칙의 이행 성과를 이해관계자들에게 직접 보고할 수 있도록 하기 위해 만들어진 것임
 - 기업은 웹사이트, 우편물, 사내 공지사항, 오픈하우스 등 기업의 이해관계자들이 지속가능성 관련 정보를 찾아볼 수 있는 기존의 다양한 수단을 통해 COP를 배포해야 함

3) 3단계 : Global Compact 웹사이트에 COP 게시

- o 또한, 기업은 Global Compact 웹사이트에 전자문서 형태(가능한 경우 웹 링크도 함께)의 COP를 게시해야 하며, 이해관계자들이 COP를 찾아볼 수 있는 방법에 대해서도 간략하게 설명해야 함
- COP 게시 방법에 관한 자세한 내용은 아래의 Global Compact 웹사이트를 참조하기 바람
(http://www.unglobalcompact.com/docs/communication_on_progress/4.3/COP_posting_doc_eng.pdf)

다. 누가 도움을 주는가?

- ☐ Global Compact 사무국 및 지역 네트워크에서는 기업의 성공적인 이행 성과 보고를 도와줄 수 있는 템플릿(templates)과 도구가 포함된 다양한 책자(publication)를 발간하고 있음²⁾
- o 지역 네트워크 관리자에게 문의하여 자신의 기업에 어떠한 템플릿이 가장 적절한지 알아보는 것도 좋은 방법임
- 아래의 Global Compact 홈페이지를 방문하거나
(<http://www.unglobalcompact.com/COP/Resources.html>)
- 글로벌콤팩트 사무국 COP 팀(senne@un.org)으로 연락 바람

2) 가장 최근 발행된 책자는 Global Compact와 Global Reporting Initiative의 공동 지침서인 『UN Global Compact와 GRI의 연계 Making the Connection』임
(http://www.unglobalcompact.com/docs/communication_on_progress/4.3/Making_the_connection.pdf)

9. 이해 관계자 평가 및 보상

가. 어떠한 방법을 통해 지속적 개선을 이끌어갈 것인가?

- ☐ 일부 원칙을 성공적으로 이행해냈다면 이는 당연히 칭찬받을 만한 일이지만, 이행성과가 지속적으로 유지되도록 하기 위해서는 지금부터가 더욱 중요하다는 것을 명심해야 함
 - o 사회친화적(social friendly)이며 환경친화적인 경영 방식은 지금도 그리고 앞으로도 계속해서 추구되어야 하는 기업 운영의 과정임
- ☐ 개선이 필요한 부분이 있는지 찾아보고, 개선해야 할 사항을 실제 이행에 옮겨 가며, 위에서 제시한 다양한 조치들을 반복적으로 수행해 나가는 것이 중요함
 - o 이해관계자를 대상으로 이행성과를 매년 보고하는 일도 절대 잊어서는 안 됨

나. 종업원들이 글로벌콤팩트 10대 원칙 이행을 긍정적으로 생각하도록 만드는 방법은 무엇인가?

- ☐ 종업원과 지역사회에 긍정적 영향을 끼칠 수 있는 정책을 실시하게 되면 종업원의 자동적 참여를 이끌어 낼 수 있음
 - o 하지만 다음과 같은 방법으로 종업원들에게 동기를 부여한다면, 더욱 열정적으로 참여하도록 만들 수 있음
 - 종업원의 동기 부여와 기업 스스로의 활력을 위해 일 년에 한 번씩 10대 원칙의 성공적 이행을 축하하고, 이행 실패를 통해 깨달은 교훈을 되새길 것
 - 10대 원칙 이행에 대한 보상 프로그램(award programs)을 지역적으로나 전국적으로 찾아보고, 뛰어난 성과를 보인 개인, 팀, 부서에게는 내부적으로 상금을 수여하고 축하 행사를 열어줄 것

II. 국내 기업의 윤리경영 사례

1. 한국철도시설공단의 윤리경영 리스크 관리(ERM) 추진 사례*

* 2007.10.18 '한국철도시설공단'에서 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약, 정리한 것임

《윤리경영 리스크 관리(Ethics Risk Management) 목표》

비 전	투명하고 깨끗한 이미지 제고로 국민에게 신뢰받는 기업		
목 표 (3C)	윤리규범 내재화 (Code of Conduct)	윤리경영 위험성 평가 및 관리체계 정착 (Compliance Check Org)	윤리경영 공감대 형성 (Consensus by Ethics Education)
전략과제	구체적 윤리지침 제시	- 윤리경영 위험관리 시스템 정착 - 부패·비윤리행위 대응체계 강화	- 온-오프라인을 통한 윤리 교육 시행 - 윤리경영을 위한 전략적 홍보 시행
실행과제	7 개	12 개	8 개

《윤리경영 리스크 관리 중장기 전략》

			Clean Company 실현
			↑
성장모습	윤리경영 기반 구축	위험성 평가 및 관리체계 정착	↑
단 계	기반조성기 ('04~'05)	변화과도기 ('06~'07)	도약, 성장기('08-'09)
목 표	윤리경영 시스템 구축 (제도, 절차 마련)	위험관리시스템 정착 (위험성 평가·관리체계)	지속가능경영 시스템 구축 (윤리를 핵심가치로 한 시스템 구축)
핵심역량	- 윤리경영을 통한 투명성 제고 - 통합경영시스템 구축	- 위험관리 프로세스 개선 - 부패·비윤리행위 대응체계 강화	- 사회책임 경영 구현 - 윤리경영의 조직문화 정착

《윤리경영 인프라》

□ 윤리경영 리스크 관리 시스템

1. 신호등(로이브 : ROYB)관리 시스템

○ 개 요

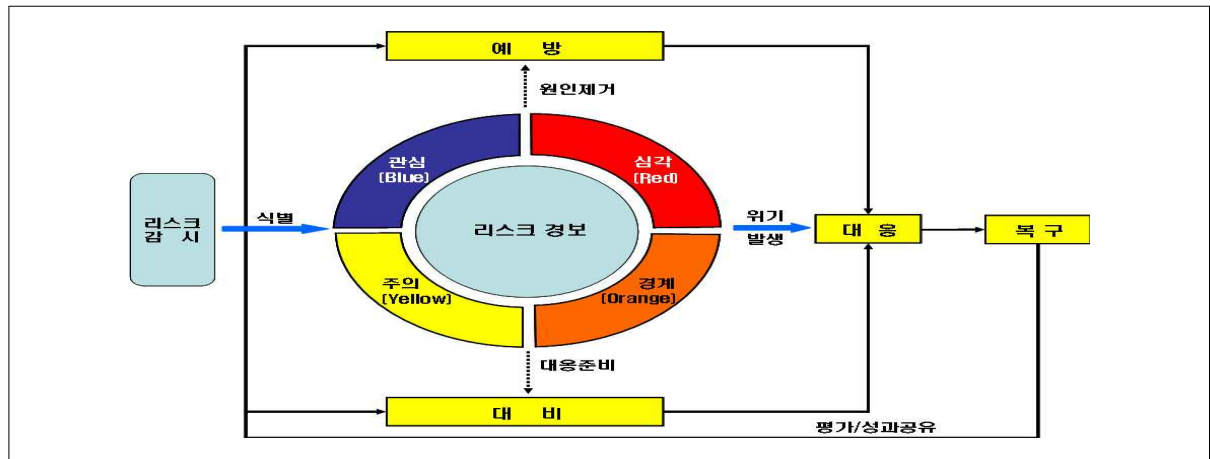
- 철도건설 및 시설관리사업 등 공단의 업무수행과 관련 부패·비윤리 행위의 사전 및 사후발생 리스크에 대한 대비 및 대응시스템 구축
- 계절별 및 계약관련 업무의 사업단계별 신호등(로이브, ROYB)관리 시스템 구축 및 리스크단계별 활동계획 수립

○ 리스크 신호등 관리체계

구 분	내 용	활동	비고
관 심 (Blue)	○ 징후가 있으나 그 활동수준이 낮음 ○ 가까운 기간내에 공단위기로 발전할 가능성도 희박	모니터링 시행	○ 각 단계별 대비 및 대응 활동은 리스크 상황에 따라 탄력적 운용 ○ 대비 및 대응활동의 예
주 의 (Yellow)	○ 징후활동이 비교적 활발 ○ 공단위기로 발전할 수 있는 일정 수준의 경향성	감사실 협조체계 가동	- FGI활동 - 모니터링 - 감사 및 감찰활동 - 현장조사활동 - 보고대회 - 윤리이행실태점검 - 캠페인 전개 - 윤리위원회 개최 - 윤리서신 - 청렴도 평가 - 윤리교육실시 - 협력사간담회 개최 - 멘토링 시행 - 대책본부 구성 - 인사조치 등
경 계 (Orange)	○ 징후활동이 매우 활발 ○ 전개속도, 경향성 등이 현저한 수준 ○ 공단위기로의 발전 가능성이 농후한 상태	대비계획 점검	
심 각 (Red)	○ 징후활동이 매우 활발 ○ 전개속도, 경향성 등이 심각한 수준 ○ 공단의 위기발생이 확실시 되는 상태	즉각대응 태세돌입	

※ 위험성 평가등급 : R > O > Y > B

○ 리스크 관리 절차



2. 공익신고처리시스템

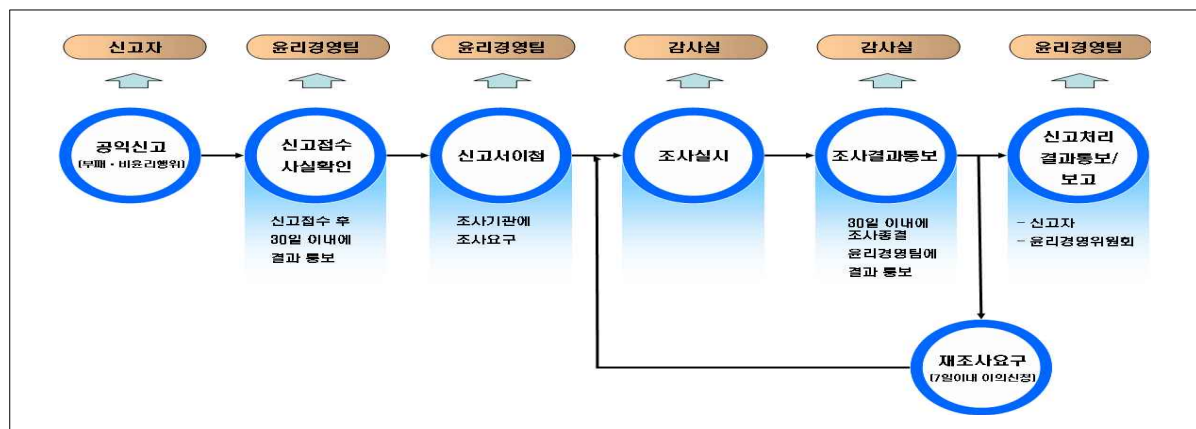
○ 개요

- 공단 임직원의 부패 및 비윤리행위 등을 적극적으로 발굴하여 개선대책을 수립 및 시행함으로써 윤리경영과 관련한 리스크를 최소화

○ 추진내용

- 공익신고자에 대한 보호 보상(공익신고 처리지침)
 - 비밀보장 : 신고자 동의 없는 신분공개 및 암시행위 금지
 - 신분보장 : 신분상 불이익 처분에 대한 원상회복 · 전직 등
 - 보상금 지급 : 금품 및 향응 수수액의 20배이내 최고 2천만원까지 지급
- 신고방법
 - 직접방문, 홈페이지(www.krnetwork.or.kr), 우편 및 팩스 등을 통해 신고

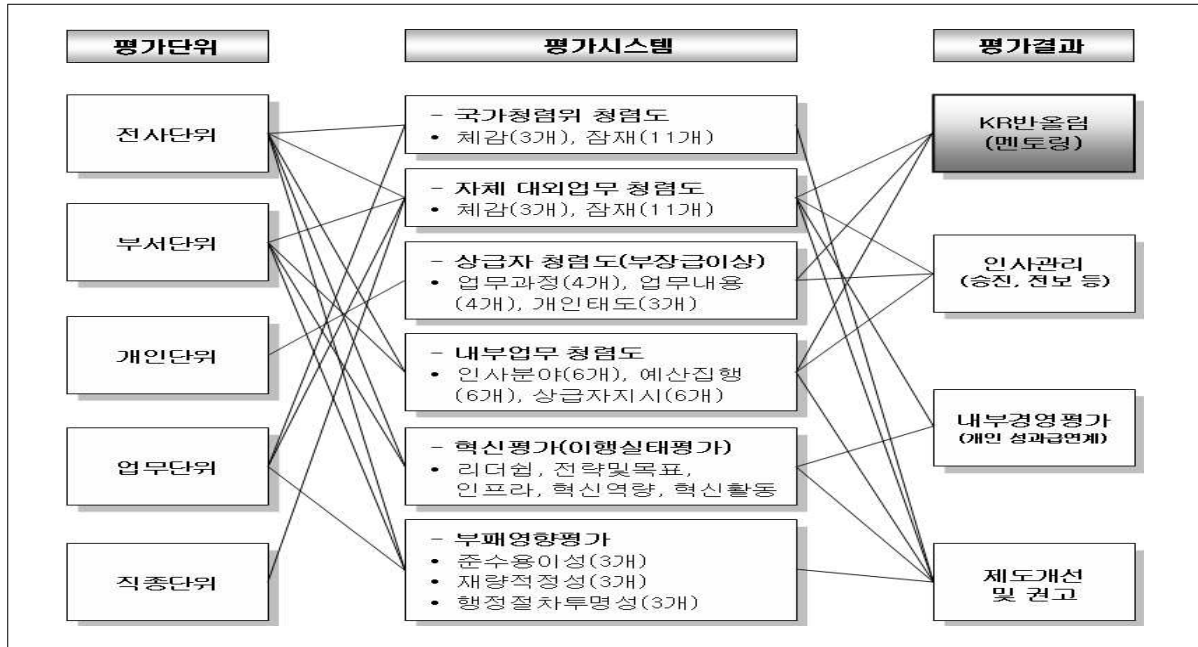
○ 공익신고 처리 절차



□ 윤리경영 리스크 대비 및 대응체계

○ 사전·예방적 관리 시스템

- 부서별 청렴도 평가(대·내외), 상급자 청렴도 평가 등 외부전문기관에 의한 리스크 평가 및 대비 체계 구축
- 공단 임직원의 부패·비윤리행위에 대한 상시연락체계인 리스크 관리 네트워크 구축 및 가동



○ 사후·처방적 관리 시스템

- 사후 리스크 발생 시 보고 절차 및 부이사장을 리스크 대책본부장으로 하는 대응 체계 구축

<리스크대책본부 구성 및 담당업무>

담당	담당업무	비고
윤리경영위원회 위원장	- 윤리경영위원회 총괄	이사장
리스크대책본부장	- 리스크 발생 업무 총괄	부이사장
상황반장	- 리스크대책 본부장 보좌 - 리스크에 대한 원인분석 및 향후 대책 마련 - 윤리경영위원회 업무 처리	경영혁신단장
지원협조반장	- 리스크 발생 부서장으로 분야별 지원 협조 - 리스크 발생에 대한 대책 마련 및 협조 - 리스크 대책 본부장 보고	본부/실/단장
조사처리반장	- 사고원인 조사 및 보고	감사실장

《윤리경영 프로그램 운영》

□ FGI(Focus Group Interview)를 통한 윤리경영 점검

- 협력사(시공사, 설계사, 감리 등)별로 습관적이고, 은밀한 금품수수의 특성과 업무행태에 따른 주요 시사점을 파악하기 위하여 협력사 직접 방문을 통한 대면인터뷰 시행
- 시행시기 및 대상
 - FGI시행시기 : 부패취약시기를 고려한 선택적 시행
 - FGI시행대상 : 설계, 시공, 감리 등 부서별, 공정별 선정
- FGI방법 : 점검대상 현장에 대한 현황자료, 점검시기별 체크리스트 및 중점점검 포인트 자료를 참고로 하여 FGI 수행

□ KR반올림 멘토제 운영

- 『청렴도 측정결과 하위평가 및 금품·향응 수수 발생』 부서장 및 직원에 대한 일대일 멘토(Mentor)를 시행하는 『KR반올림』 멘토링제도를 도입함으로써 청렴도 제고와 투명경영의 실효성 확보

< 반올림의 의미 >

※ 청렴도와 윤리경영의 수준을 한 단계 더 높이기(반올림) 위해서는 멘토와 멘티가 서로 공감대를 형성해야 한다는 의미

- 청렴도(상급자, 자체) 평가 결과를 상호논의, 개선방안을 알려주고, 일방적 통보가 아닌 **쌍방향 커뮤니케이션** 체계 유지
 - 일대일 개별면담을 통해 『멘토(Mentor)』 사실에 대한 비밀을 유지함으로써 개인의 프라이버시 존중
 - 시간 및 장소는 관련 실·본부·단장이 직원과 상의하여 결정
- ※ 차기 평가 개선 시 까지 월 1회 이상 멘토링 시행

□ 윤리강령 등 윤리규범 정비

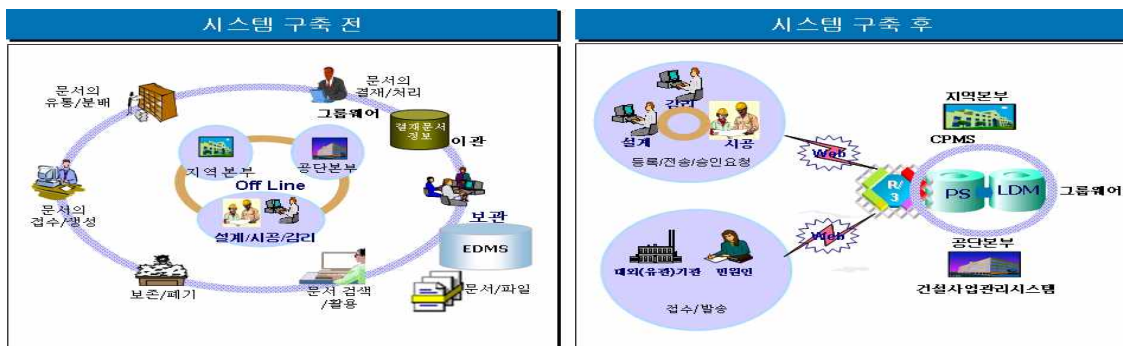
- 윤리강령 중 임원 직무청렴계약제 도입('06.12.27)
 - 임원 직무청렴계약제 도입을 위한 근거조항 신설
 - ▶ 임·직원의 기본윤리 : 제3조의2(임원의 직무청렴계약)을 윤리강령에 신설

- 윤리행동강령 중 임원 직무청렴계약제 도입('06.12.27)
 - 적용대상 : 이사장, 감사, 임원
- 인사규정시행세칙 중 부패행위 징계 강화('06.7.19)
 - 징계양정기준 강화
 - ▶ 파면 : 300만원 → 50만원 강화
 - ▶ 수수행위 강화 : 수동/능동 → 통합

□ '일사천리' CPMS

- “일사천리 시스템” CPMS(Contractor Project Management System, 계약자 사업관리시스템) : 협력사가 발주처에 방문 없이 CPMS를 통하여 계약, 기성의 청구, 설계변경 등 계약과 계약체결 후에 발생하는 모든 과정을 시스템에서 처리

- CPMS 구축 후의 업무처리 방법



- 효과
 - 청렴도와 고객만족도의 지속적 상승
 - 업무처리기간의 단축에 의한 부가서비스 혁신
 - 시간절감 및 협력사간의 오프라인 접점 제거

< '07년 CPMS 처리결과 ('07.1~'07.7) >

구 분	합계	문서	설계변경	입찰	계약	대금청구
합 계	204,435	201,499	752	162	937	1,085
시스템(온라인)	201,393	198,471	752	158	932	1,080
기존방식(오프라인)	3,042	3,028	-	4	5	5
E-BIZ율(%)	98	98	100	97	99	99

※ 계약자의 시간절약 : 설계변경 26일→10일, 대금지급 10일→6일

□ 성과 공유 · 평가

- 윤리경영의 공감대 형성 및 성과공유를 위하여 경영혁신 경진대회 개최, 청렴도 측정결과 보고회, ombudsman 운영협의회, 경영진 윤리순회교육 등 실시
- 종합청렴도 뿐만 아니라 부서별 전기평가 대비 개선도(계량화)를 평가하여 점수화 함으로써 부서별 선의의 경쟁유도
- 실질적인 부패지수를 나타내는 금품·향응 수수를 집중 관리하기 위하여
 - 첫째, 정기적으로 전문기관에 의뢰하여 체감청렴도 지속 관리
 - 둘째, 전화모니터링에 의한 결과를 활용한 비정기적 청렴도 조사 방안 도입(금품향응수수율 집중관리)

《윤리경영 관련 주요 성과》

- 2006 대한민국 전략경영컨퍼런스에서 한국경영대상 윤리경영부문 대상 수상('06.12.5)
- 한국능률협회컨설팅 주관 「2007년 한국의 경영대상」에서 지속경영대상(윤리경영부문), 사회가치혁신대상(고객만족부문), 경영품질종합대상 등 3개 부문 수상('07.10.15)

2. 동부증권의 윤리경영 사례*

* 2007.10.24 '동부증권'에서 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약, 정리한 것임

《동부증권의 Mission, Vision, Goals》

❖ 동부 Mission

동부는 동부가 참여하는 모든 사업이 동업계에서 **(1)가장 높은 이익률과 성장률**을 만들어 내고,
경영의 모든 면에서 지속적으로 **(2)최고의 경쟁력**을 갖춘 기업이 된다.

❖ Vision

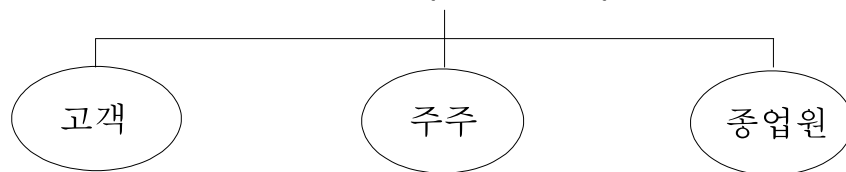
고객이 가장 신뢰하는 **“질적으로 한국최고”**의 금융투자회사

❖ Vision의 의미

- ◆ 고객이
 - “고객”은 회사의 생존여부를 좌우하는 가장 중요한 핵심임
- ◆ 가장 신뢰하는
 - 고객 재산의 안정적 관리와 탁월한 금융서비스 제공으로
고객이 믿고 찾도록 해야 함
- ◆ 질적으로 한국최고의
 - 우수한 인적자원과 조직역량의 시스템화로
상품/서비스의 질적 수준을 고도화하여 일류회사로 성장

❖ Goals

Top Quality Company



◆고객 신뢰도 1위 ◆이익률,성장률 1위 ◆ESI 1위,생산성 50% ↑

❖ 당사는 고객가치우선의 Vision을 가지고 있으며, 이는 윤리경영의 기본 맥락과 일치함

《CEO의 윤리경영 실천 의지》

❖ 윤리강령 등 제정

- ◆ 윤리강령 (2001.7.3 제정)
 - 기본적인 강령의 성격
 - 법규준수, 사회공헌, 고객의 선량한 재산관리자, 시세조종행위 등의 불공정거래행위 금지
- ◆ 영업직원 윤리강령 (2001.9.17 제정)
 - 영업직원을 대상으로 윤리강령을 특수화
 - 고객에 대한 윤리, 영업활동의 윤리, 영업직원의 근무윤리 등
- ◆ 윤리행동규범 (2005.10.14 제정)
 - 윤리강령에 대한 세부 규범의 성격
 - 청렴한 업무수행, 고객 존중, 고객에 대한 정보 제공, 고객이익 보호, 고객과의 관계, 주주권익 보호, 사회적책임 수행 등
- ◆ 내부통제규정 (2000.9.29 제정)
 - 임직원이 증권업무관련 법령 준수, 건전한 자산운용, 고객 보호를 위하여 그 직무를 수행함에 있어서 따라야 할 기본적인 절차와 기준

❖ 신년사 등을 통한 그룹 및 당사의 의지 피력

- ◆ 2007년 그룹 신년사, 당사 신년사
 - 윤리경영을 4가지 경영전략의 하나로 제시하고 전 계열사별로 추진토록 하고 있으며, 동일하게 당사에서도 윤리경영·투명경영을 4가지 경영전략의 하나로 제시하고 추진하고 있음
- ◆ 2007년 이전에도 그룹 및 당사 신년사에서 윤리경영을 강조하고 있음

❖ 윤리경영 경영진 메시지전파

- ◆ 2006년 4월 한달에 걸쳐 CEO를 포함한 10명의 경영진이 전 직원에게 윤리경영 추진의 강한 의지를 피력한 윤리경영 관련 경영진 메시지를 사내 인트라넷을 통해 팝업 공지
- ◆ 윤리경영이 선택이 아닌 필수이며, 전 직원에 대한 윤리경영 공감대 구축

❖ 정기적인 윤리준법교육 실시

◆ 전 직원 정기 윤리준법교육 실시

- 매년 전 직원을 대상으로 상반기 1회, 하반기 1회씩 연간 2회의 오프라인 방문 윤리준법교육 실시
- 윤리경영, 법규준수, 민원 및 사고예방 등의 내용을 교육
- 윤리준법교육 내용에 대해 상/하반기 각 1회씩 온라인 평가시험 실시
- 교육 참석 결과와 평가시험 결과를 윤리경영활동 평가에 반영

◆ 신입사원 윤리경영 의무교육

- 신입사원에 대해서는 입사 후 그룹의 온라인 교육시스템을 통하여 '윤리경영' 과목을 의무적으로 수강하고 있음

❖ 윤리경영활동 평가

(1)윤리경영지수 산출, (2)성과평가반영(BSC), (3)윤리경영실천상 포상

◆ 윤리경영지수 산출

- 각종 윤리경영 프로그램(교육, 사회공헌활동 포함)에 대한 동참과 법규 준수 활동에 대해 반기별로 실적 등을 제출받아 평가하여 회사/사업부/본부/부서별 윤리경영지수를 산출하고, 사업년도 종료 시점에는 상/하반기 윤리경영지수를 평균한 기 윤리경영지수를 산출
- 윤리경영지수는 5가지 기본항목에 대해 평가한 결과에 감점/가점 항목의 점수를 가감하여 산출

◆ 성과평가 반영(BSC)

- 상/하반기에 산출된 윤리경영지수를 사업부장/본부장/부서장의 성과평가(BSC)에 5%씩 반영함으로써, 자율적이되 책임있는 윤리경영 활동을 추진할 수 있도록 하고 있음
- 사업부장/본부장/부서장의 성과평가(BSC)에 반영함으로써, 전 직원이 자연스럽게 윤리경영에 동참하고 법규 준수 등을 견인

◆ 윤리경영실천상 포상

- 상/하반기 윤리경영지수를 합산한 기 전체 윤리경영지수를 산출하여 윤리경영실천상 포상
- 부서별(최우수상 1개 부서, 우수상 2개 부서), 직원별(2명) 포상
- 윤리경영실천상과는 별도로 컴플라이언스(준법) 문화를 고양하기 위해 영업점 컴플라이언스 매니저 업무 수행 우수자에게 컴플라이언스상 포상(3명 포상)

《윤리경영 실천 프로그램》

❖ 매월 '윤리준법의 날' 토론활동

- 매월 둘째 주간을 '윤리준법의 날'로 지정하여 윤리준법 관련 케이스나 특정 테마 등에 대해서 토론하는 시간을 부여함으로써 자율적인 윤리준법 문화 확산
- 준법감시팀에서 윤리준법 토론주제를 선정하여 전 부서에 배포하고, 1주일간 전 직원이 참여하여 토론활동 실시

❖ Self 윤리가이드 제도 및 자율준수활동

◆ Self 윤리가이드 제도

- 윤리강령, 윤리행동규범을 개인/부서별로 보다 구체적으로 실천하고자 평상시 업무에 있어서 스스로 지키고자 하는 행동기준을 개인/부서별로 자율적으로 작성하여 실천하는 제도
- 직원/부서 스스로가 자신의 업무에서 회사/법규/윤리/고객 등을 고려하여 준수해야 할 사항들을 작성하여 만든 자기와의 약속
- 2007 사업년도부터는 Self 윤리가이드 제도가 개인별로 세분화되지 않고, 통합 집중되도록 부서 Self 윤리가이드 작성

◆ 자율준수활동

- 자율준수활동은 작성된 부서 Self 윤리가이드 중에서 중요한 1개를 자율준수 활동과제로 삼아 세부적인 실천방법을 작성한 후 연간 부서별로 집중적으로 실천하고자 하는 활동임

❖ 윤리경영 사랑방 운영

◆ 윤리경영 사랑방

- 사내 인트라넷에 개설된 윤리경영에 대한 임직원의 소통의 장(누구나 들어와 편안한 분위기에서 도란도란 이야기를 나눌수 있는 '사랑방'의 개념 차용)
- 윤리경영 관련 CEO 메시지, 부서별 윤리경영 실천활동, 대내외 윤리경영 소식, 준법소식, 증권법률상담, 사이버신문고(내부고발, 개인고충 상담, 성희롱 제보) 등을 사내 인트라넷에 운영하여 전 직원이 공유

◆ 윤리경영 관심도

- 윤리경영 사랑방에 대한 직원들의 참여도를 높이기 위해 글을 등록하거나 조회할 경우 개인별, 부서별, 회사전체의 활동점수를 부여하는 '윤리경영 관심도'라는 포인트 제도를 운영하여 개인/부서별로 선의의 경쟁을 유도

❖ 내부고발/고충상담 제도, 성희롱 제보

◆ 내부고발/고충상담 제도

- 회사 내부의 법규위반, 부조리, 비위사실 및 개인적인 고충/건의사항 등을 제보

◆ 성희롱 제보

- 회사 내외부에서 발생한 성희롱에 대해서 피해자나 목격자가 사실을 제보

◆ 제보방법 및 처리

- 인트라넷의 내부고발/고충상담 코너, 준법감시팀 이메일, 전화/팩스, 우편/방문 등의 방법이 있으며, 익명성이 보장되도록 운영
- 제보 접수 건에 대해 준법감시팀에서 조사 후 혐의 있는 건은 인사위원회 부의를 통한 징계 또는 시정조치 후 처리결과를 제보자에게 회신

❖ 준법서약서

- ◆ 모든 직원은 직무를 수행함에 있어서 회사의 내부통제규정에서 정하는 바에 따라 증권법규 등을 준수하겠다는 준법서약서를 입사시 작성, 윤리준법경영에 대한 인식 제고

❖ CS 모니터링 제도

- 직원의 고객응대 서비스 향상 및 금융상품 지식 함양을 통해 고객만족도와 고객신뢰를 제고하고자 운영
- 본사 부서에 대해서는 분기별 전화 모니터링 실시, 지점에 대해서는 1·3분기에는 CSI(고객만족도 조사; 친절도, 위험관리, 영업역량, 당사 이미지, HTS 만족도) 실시, 2·4분기에는 전화,방문 모니터링 실시
- 지점 모니터링 결과에 대해 반기별 부서/개인별 포상 및 최우수부서의 우수직원 해외여행 특전 부여, 부진 지점에 대해서는 클리닉 교육 및 개선계획서 징구

❖ 컴플라이언스 매니저 제도

- 준법감시인이 준법감시업무의 일부 위임을 통해 영업점 및 본사 부서에서 임직원의 법규 및 내부통제기준 준수여부를 감독하는 컴플라이언스 매니저 제도 운영
- 사고예방 및 내부통제기준 준수사항에 대한 점검 및 보고와 자체 체크리스트 작성 및 월보고, 사고예방 및 법규준수 교육 실시 등의 직무 수행
- 관리유의계좌에 대한 예방조치 및 처리, 혐의거래보고 등의 직무 수행

《사회공헌활동》

- ❖ 매년 부서 단위로 자율적인 사회공헌활동을 실시하고 그 결과를 성과평가와 윤리경영 우수부서 포상에 반영하고 있음
- ❖ 2007 사업년도에는 중점 테마로 '복지시설 및 소외계층지원'을 선정하여 지속적인 방문봉사활동 및 기부 등을 적극 권고하고 있음

❖ 주가 매칭 그랜트 제도

- 전 부서의 사회공헌활동 횟수에 상응하는 금액을 회사 차원에서 기부하는 사회공헌활동
- 연간 봉사활동 총 횟수에 사업년도말(금번 사업년도말은 2008년 3월말)의 동부증권 주가를 곱하여 산출한 금액을 회사 차원에서 기부 예정
- 수익이 기초자산의 주가에 연동하는 금융상품을 판매하는 증권회사의 특성을 살린 기부 제도로써, 윤리경영을 가속화하여 주주/고객/사회로부터 신뢰를 얻게 되면 회사가 성장을 하게 되고 주가도 상승하므로, 상승한 주가만큼 이를 다시 사회에 환원하는 사회공헌활동의 선순환을 이루고자 하는 취지임

❖ 부서별 사회공헌활동

- ◆ 부서별 사회공헌활동
 - 부서별로 사업년도 초에 연간 사회공헌활동 계획서를 제출하여 준법감시팀에서 심사하여 확정
 - 2006. 4월부터 전사적 체계 하에 부서별로 본격적으로 시행
 - 2007 사업년도 상반기에는 전 부서단위로 복지시설지원 29곳, 소외계층지원 15곳, 헌혈활동 2곳, 환경보전 9곳, 교육지원 2곳, 지역봉사 1곳 등 실시
- ◆ 기타 활동
 - 매년 연말 임직원 모금액과 회사 차원 모금액을 합산하여 불우이웃돕기 실시
 - 2005.6월 난치병 직원 자녀 돕기 성금 모금활동 (약 3천만원)

❖ 임직원 급여 우수리 제도

- 연말연시에만 집중되는 불우이웃돕기 활동에서 벗어나 도움을 필요로 하는 이웃과 자매결연을 맺어 사랑 나눔의 실천활동을 지속적으로 하기 위해 매월 임직원 급여의 우수리(동의서에 서명한 직원에 한해, 1만원 미만 or 1천원 미만)를 소년소녀가장 또는 저소득층 가정의 자녀에게 지속적으로 후원

《윤리경영 추진 주요성과》

- ❖ 동부증권의 윤리경영은 추상적인 개념이 아닌 실체를 잡고 실천하면서 기초부터 든든히 다지는 방식으로 추진하고 있음
- ❖ 매월 윤리준법 토론회 등을 통해서 윤리준법 마인드가 자발적으로 형성되어 직원들이 평상시 업무처리와 고객과의 관계에서 윤리준법 기준을 준수하려고 힘쓰고 있음
- ❖ 사회공헌활동 등을 통해 대외적으로도 시각을 넓히려는 등, 전반적인 윤리준법 문화가 자리를 잡고 있다고 평가함

❖ 우수 컴플라이언스 증권사 선정(2005. 5. 27)

- ◆ 우수 컴플라이언스 증권사 선정
 - 증권선물거래소에서 매년 증권시장 관련 법규준수와 불공정거래 내부통제에 모범을 보인 증권사를 우수 컴플라이언스 증권사로 선정하는데, 2005년에 본 상을 수상
- ◆ 동부증권에 대한 평가 결과 요약
 - 신뢰를 최우선가치의 경영이념으로 채택하고 윤리경영의식과 실천력 함양을 위한 그룹차원의 연수 등 실시
 - 경영진의 준법경영의지에 따라 체계적인 준법감시 조직을 구성하고, 다양한 불공정거래 예방교육 및 사례집 발간 등 불공정거래 예방활동을 모범적으로 수행
 - 적극적인 내부통제 노력으로 2004년중 법규위반사항이 거의 인지되지 않을 정도로 컴플라이언스 활동이 돋보임

❖ '콜센터 서비스품질지수'(KSQI) 1위 수상 (2007. 6. 13)

- 콜센터 서비스품질지수는 한국능률협회에서 주관하는 한국산업의 콜센터 서비스품질지수(Korean Service Quality Index)로서, 기업접점의 서비스에 대해 품질 수준을 평가하여 지수화한 것임
- 2007년도에 실시한 상기 평가에서 동부증권의 콜센터가 증권산업부문 1위로 선정, 고객가치우선의 Vision을 끊임없이 실천하고 있음

III. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ 전북은행, '노사평화 공동 선언' 채택(10.6)

- 전북은행 노사는 임직원 1천여 명이 참석한 가운데 '노사평화 공동 선언식'을 개최
 - 노사는 선언식에서 평화적 노사문화 정착을 위한 공동선언문을 채택하고 동반자적 노사관계를 통해 일류 지역은행으로 성장하는 데 공동노력하기로 하였으며, 사측은 책임경영과 윤리경영을 바탕으로 직원의 고용안정과 복지증진, 근로환경 개선을 위해 노력하고, 노측은 대화와 타협을 바탕으로 상생의 노사관계를 확립하기로 하였음

◎ 하이닉스, 환경운동연합과 '환경경영검증위원회' 운영 협약 체결(10.8)

- 이에 따라 환경운동연합은 비정부기구(NGO) 임원과 환경전문가, 대학교수 등 10인의 환경경영검증위원회를 구성하고 하이닉스 사업장 내부와 주변지역의 수질, 대기, 유해화학물질의 환경관리 상태에 대해 상시 조사하기로 함
 - 검증위원회는 조사된 결과를 근거로 하이닉스 대표이사를 비롯한 주요 경영진과 함께 정기적으로 회의를 실시, 검토된 제반 사항은 환경운동연합이 공동 운영하는 홈페이지와 2008년부터 작성한 지속가능경영보고서에 반영할 예정

◎ 벤처기업협회, 윤리경영인증제 시행(10.8)

- 벤처기업협회 한국표준협회 SR팀(사회적책임팀)의 협조로 윤리경영인증평가지표를 개발해왔으며, 완성된 윤리경영인증 평가지표를 기준으로 벤처윤리경영인증제를 본격적으로 실시할 방침

- 협회는 인증평가에 참여하는 기업에 대해 선착순 20개사에 한해 총 평가비용 400만원 중 50%(200만원)를 지원할 예정
- 최종평가 결과 윤리경영인증기업에 대해서는 기술보증기금, 코스닥상장법인협의회, 벤처캐피탈, 은행연합회, 중소기업진흥공단, 한국표준협회 등과 인센티브 부여 방안에 대해 협의 중

◎ 한국기업윤리경영연구원, 윤리경영 의식진단 설문조사 결과 발표(10.10)

— 동 설문조사는 전국 중소기업의 윤리경영 담당 임직원을 대상으로 실시

- 조사결과에 따르면, 비윤리적 산업관행이 '많이 있다'고 응답한 경우가 52%로 가장 많았고, '조금 있다' 40%, '모르겠다' 5% 순으로 전체의 92%가 비윤리적 산업관행이 존재한다고 응답
- 또 회사의 이익과 개인의 윤리적 양심이 충돌한 경험을 묻는 질문에도 67%가 '있다'고 대답했으며, 이 중 24%는 '회사의 이익에 따른다'고 응답하였고, '상황에 따른다'라는 응답자도 43%에 달함
- 특히 '윤리적으로 갈등'하는 상황에 대해서는 '향응과 리베이트를 제공받을 때'가 24%로 가장 높고, '계약과 협의서 작성할 때'(18%), '거래처와 직원에 대한 공평과 차별'(18%), '가격담합행위'(15%) 등의 순이었으며, 윤리적으로 충돌을 많이 하는 상대는 협력업체(32%), 상사(22%), 소비자(9%), 경쟁자(8%), 직원(8%) 순이었음

— 한편 이들 응답자들이 가장 없애고 싶은 비윤리 관행으로는 '선물 및 향응과 뇌물증여'(19%)가 가장 많았고 다음으로 '불성실한 계약체결 또는 관리'(17%), '가격 차등과 불공정한 가격'(13%), '직원들에 대한 불공정'(12%) 등이었음

◎ 전국경제인연합회, 윤리경영 자율진단지표(FKI-BEX) 개발(10.11)

- 전경련은 기업들 스스로 윤리경영 실천 수준을 파악하고 실행력을 가속화하기 위한 ‘윤리경영 자율진단지표(FKI-BEX, FKI Business Ethics indeX)’를 개발하였다고 발표
 - 전경련은 이 지표를 활용해 전경련 기업윤리임원협의회 소속회사 73개사를 대상으로 조사한 결과 평균 83점(40개사 응답)으로 나타나 국내 윤리경영 선도기업들은 대부분 윤리경영 정착 및 체계화 단계에 진입한 것으로 분석
- 동 자율진단지표의 영역은 윤리경영 제도 및 시스템, 고객, 종업원, 주주 및 투자자, 경쟁업체, 협력업체 및 사업파트너, 지역 및 국제사회 등 7대 부문으로 구성되어 있음
 - 또한 기존 지표와는 다르게 기업이 공통적으로 적용할 수 있는 공통항목 외에 업종별로 각기 다른 사업 환경과 특성을 감안해, 생산재 제조업, 소비재 제조업, 금융업, 건설업, 유통서비스업 등 5대 업종별로 나눠 구체적인 설문문항을 제시

◎ 한국지역난방공사, 집단에너지분야 지속가능 상생협약 체결(10.12)

- 한국지역난방공사는 대우건설 등 주요 협력회사 대표와 「집단에너지분야 지속가능 상생협약」을 체결하였음
 - “청렴과 신뢰, 우리의 약속입니다”라는 슬로건으로 개최된 「집단에너지분야 지속가능 상생협약」은 집단에너지 분야의 관련 기업들이 환경과 사회에 대한 책임을 강화하여 지속가능한 발전을 실현하기 위해 마련한 것임
 - 한국지역난방공사와 협력사는 이번 협약에서, 투명하고 윤리적인 파트너십을 구축하고 상호신뢰를 강화할 것을 약속하는 등 상호 동반자적 관계의 상생 기반을 공고히 하였으며, 앞으로 매년 「지속가능 상생 워크숍」을 개최할 예정

◎ 한국능률협회컨설팅, 「2007년 한국의 경영대상」 시상식 개최 (10.15)

- 이번 경영대상에서는 KTF가 명예의 전당에 오른 것을 비롯해 KT, 삼성테스코, 홈플러스, 제일모직, 현대모비스, 금호건설 등이 종합대상을 받는 등 모두 72개 기업 및 기관이 수상하였음

◎ 대한항공, 장애인 고용 신뢰기업 현판식 개최(10.23)

- 동 행사는 장애인고용촉진공단에서 주최하는 '2007 트루 컴퍼니상'에서 대한항공이 대상인 노동부장관상을 수상한 데 따른 것으로, 트루 컴퍼니상은 장애인 고용 확대노력 및 고용유지 정책에 이바지한 기업에 주는 상임
- 대한항공은 2000년 10월 중증 장애인 채용을 위해 재택근무직을 신설해 10명의 장애인을 채용한 것을 시작으로, 장애인 직원수를 현재 110명까지 확대하였으며, 이 외에도 맞춤형 직무교육과 전담직원 배치 등을 통해 장애인 고용 확대 및 유지에 지속적인 노력을 기울여오고 있음

◎ 포스코, 마케팅 공정거래 가이드라인 발간(10.25)

- 포스코는 공정거래 자율준수 프로그램(CP : Compliance Program)을 내실화하기 위해 '마케팅부문 공정거래 준수 행동 가이드라인'을 발간
- '공정거래 준수 행동 가이드라인'은 위반 가능성이 높은 행위에 대해 구체적인 가이드라인을 제시해 직원들이 업무상 겪을 수 있는 공정거래법 위반 위험을 최소화하도록 함
- 특히 이번 가이드라인은 마케팅부문, 법무실, 기업윤리실천사무국, 감사실이 합동 학습동아리 과제로 추진했으며, 현업 부서의 실제 업무 사례를 반영해 직원들이 더 쉽게 업무에 활용할 수 있도록 함

- 포스코는 가이드라인을 e-북으로도 제작해 사내외 공정거래 웹 사이트에 등록해 임직원이 상시 활용할 수 있도록 할 계획이며, 앞으로 현업 부서와 함께 구매·외주 등 계약부문에 대한 가이드라인도 제공할 방침

【 정부 관련 】

◎ 지속가능발전위원회, 지속가능발전 인식조사 결과 발표(10.2)

- 동 인식조사 결과에 따르면, 한국 성인의 91%는 기후변화 등 지구환경의 위기가 심각하다고 느끼고 있으며, 52.8%는 제품을 살 때 기업의 사회적 책임과 환경이미지를 고려하는 것으로 나타났음
 - 2007년 3월~4월 전국의 만 19세 이상 성인남녀 1,000명을 대상으로 한 개별면접조사(오차 한계 $\pm 3.1\%$)에서 응답자의 47.4%는 '가격이 높더라도 친환경제품을 골라 이용한다'고 답했으며, 62.2%는 '교통체증을 감수하더라도 자연환경을 보존하는 것이 더 중요하다'고 응답
 - 그러나 '지속가능 발전'이란 용어를 들어봤다는 사람은 25.3%, 그 의미를 제대로 아는 사람은 5.4%에 불과한 것으로 나타남
- 이에, 지속가능발전위원회는 '지속가능 발전' 개념을 확산시키기 위해 제1회 지속가능 발전 주간 행사를 10월 4일부터 1주일간 개최

◎ 공정거래위원회, 대·중소기업간 하도급 공정거래협약 체결 선포식 개최(10.12)

- 공정거래위원회는 대·중소기업간의 공정한 하도급거래질서 확립과 상생협력 기반조성을 위해 대기업과 중소기업이 공정한 하도급거래와 상생협력을 약속하는 협약을 체결하고 정부(공정위)가 직권조사 면제 등의 인센티브를 제공하는 새로운 개념의 상생 협력방안(삼각공조프로그램, TCP : Triangle Cooperation Program)을 도입하여 시행하기로 하였음

- 이에 따라, 대한상공회의소에서 최초로 협약을 체결한 LG전자, 삼성물산(건설부문) 및 KT와 3사의 협력업체 대표 등 150여 명, 대한상공회의소, 중소기업중앙회, 대한전문건설협회 등 관련 경제단체 대표들이 참석한 가운데 협약체결 선포식을 거행하였음
- 공정위는 협약이행 여부를 평가(협약체결 후 1년 경과시)하여 우수한 원사업자에 대해서는 직권조사 면제, 표창수여 등의 인센티브를 제공하여 협약내용의 이행을 적극 지원할 예정

◎ 산림청, 산림단체와 투명사회협약 체결(10.17)

- 산림청은 산림조합중앙회, 한국녹색문화재단 등 21개 산림분야 단체가 참석한 가운데 지속 가능한 산림의 발전과 성장을 위해 과거의 잘못된 관행과 문화를 민·관이 함께 타파하기 위한 ‘산림분야 투명사회협약’을 체결
- 이날 협약에서는 부패방지체제 개선, 윤리경영강화, 공직자 윤리강화, 윤리강령의 제정 및 실천, 투명한 거래질서 확립, 윤리강령 정착 및 투명성 교육 강화 등을 채택한 뒤 협약의 이행상황을 점검·평가하기 위한 ‘산림분야 투명사회협약실천협의회’를 발족하였음

◎ 환경관리공단, 전직원 직무청렴계약 체결 (10.22)

- 환경관리공단은 이사장과 임원들에게만 적용하던 “임원등 직무청렴계약운영규정”을 전 직원을 대상으로 하는 “직무청렴계약 운영규정”으로 개정하고, 전 직원이 참석한 가운데 “전직원 직무청렴계약”을 체결
- 환경관리공단은 ‘06년 12월에 이사장을 포함한 전 임원이 직무청렴계약을 체결하여 윤리경영을 위한 최고경영진의 확고한 실천의지를 표명한 바 있으며, 이번에는 전직원이 직무청렴계약을 체결함으로써 윤리경영을 전 임직원이 한마음으로 실천하고 있음을 보여주는 계기를 마련

- 「직무청렴계약 운영규정」에는 뇌물수수 금지, 이권개입 금지, 직무남용 금지 등의 조항이 들어 있으며, 청렴계약을 위반하면 해임건의, 포상의 취소, 경력확인서에 형사처벌 내용 기재발급 등의 인사적 제재와 성과급여 지급중지 또는 환수 등의 경제적 제재를 받게 됨