

2007. 11.28.

국가청렴위원회 기업윤리센터

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 차례 >

01 유엔글로벌콤팩트 실천 사례 - 인권

15 국내 기업의 윤리경영 사례

한국농촌공사

SK증권

25 국내 윤리경영 동향

기업관련

정부관련

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

I. 유엔글로벌콤팩트 실천 사례 - 인권

- ☞ 이 글은 UN Global Compact 사무국이 2007년 6월 발간한 『*Human Rights , Labour, Environment, Anti Corruption, Partnerships for Development : An Inspirational guide to implementing the Global Compact*』 중 'Human Rights' 부분을 번역, 정리한 것임

【인 권】

원칙 1: 기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력하여야 한다.

- Global Compact 원칙 1과 2는 1948년 UN 회원국들이 만장일치로 채택한 세계인권선언(UDHR: Universal Declaration of Human Rights)에 기반을 두고 있음
 - 국가는 자국 영토 내에 터전을 두고 살아가는 사람들의 인권을 존중, 보호, 실현할 의무가 있음
 - 그러나 UN 회원국들이 세계인권선언 채택 시 동의했던 것처럼 전 세계 모든 인류의 인권을 보호하기 위해서는 기업을 포함한 모두의 노력이 필요
 - 따라서 세계인권선언에 참여한 모든 국가는 “사회의 모든 개인 및 조직이” 세계인권선언에 포함된 인권을 존중하고 지지해야 하며, 또한 동 선언이 “널리 그리고 효과적으로 전파되고 준수되도록” 노력해야 한다는 내용을 세계인권선언에 포함시켰음

□ 지난 10년 동안 인권 문제와 관련하여 기업이 수행해야 하는 역할에 대해 점차 관심이 증가하였음

○ 많은 기업들이 일상적인 기업 활동에서 꾸준히 인권 존중을 실천해 오고는 있지만, 인권의 어떠한 면을 존중할 수 있고 존중해야 하는지, 기업이 어떠한 방법을 통해 인권 존중을 실천할 수 있는지, 그리고 기업이 인권침해에 연루되어 있다는 혐의를 받게 될 경우 어떻게 대처해야 하는지에 관하여 활발한 논의가 진행중임

○ 인권 존중에 대한 기업의 책임은 그 경계가 여전히 모호하지만, 인권을 존중하고 향상시킨 기업에게는 이점이 있음

- 기업은 점차 안정적으로 기업 활동을 수행할 수 있는 국제 환경을 필요로 하고 있으며, 법치국가 및 인권을 존중하는 국가에서 기업 활동을 펼칠 경우 이점이 있다는 사실을 많은 기업들이 인지하고 있음

○ 또한 인권을 지지하고 존중하는 기업들은 경제적인 것 외에 다음과 같은 다양한 이점들을 얻을 수 있음

- 이해관계자들과의 관계 개선
- 종업원의 채용, 고용 유지 및 동기 부여 개선
- 더욱 확실한 기업 활동 보장
- 법치국가 및 인권 존중 국가에서 투자 안전성 제고
- 소비자 소송(action)의 위험 감소
- 인권 관련 법적 소송으로 인한 위험 감소
- 기업 이미지 훼손에 대한 위험 저하

□ 그러나 인권은 기업의 시민정신 실천 시 기업이 직면하게 되는 가장 힘겨운 난관 중 하나이며, 원칙 1과 2를 실천에 옮기는 과정에서 다음과 같은 문제에 부딪치게 됨

- 인권을 존중하고 한 발 더 나아가 인권을 향상시키고자 하는 기업의 구체적인 경영 사례 등 인권이 기업의 특정 업무와 왜 연관되어 있는지를 판단하는 문제로, 기업과 가장 관련성이 높은 인권이 무엇인지를 찾아내는 것이 이에 해당함
- 기업이 가장 주목해야 할 인권 보호 대상을 판단하는 문제
- 기업이 인권 침해에 가담하거나 연루되지 않도록 하는 문제로, 다양한 협력업체를 가진 기업에게는 특히 어려운 과제임
- 인권을 존중하고 더 나아가 인권을 향상시키기 위해 기업이 실천할 수 있는 영역을 찾아내는 문제로, 특정 기업이 영향력을 행사할 수 있는 분야(sphere of influence)에는 어떠한 것이 있는지 결정하는 것을 의미
- 인권 향상을 위해 다른 기업들과 협력할 수 있는 기회를 모색

사례1) 기업 활동에 가치 부여

- 1921년에 설립된 Newmont는 세계 최대의 금광채굴 회사 중 하나로 다섯 개 대륙에서 사업체를 운영하고 있음
 - 미국 콜로라도 주 덴버에 본사를 두고 있으며 미국, 오스트레일리아, 페루, 인도네시아, 볼리비아, 가나, 뉴질랜드, 멕시코 등지의 광산에 약 15,000명의 종업원을 보유하고 있음

가. 도전 과제(The Challenge)

- 2002년 오스트레일리아 기업인 Normandy Mining과 캐나다 기업인 Franco Nevada가 Newmont로 합병되었음

- 세계 최대의 금광채굴 회사인 Newmont는 전 세계에 퍼져 있는 시설들의 조정 작업, 보건 및 안전, 환경 보호, 지역사회와의 관계 등을 지속적으로 개선할 수 있는 방안을 마련하는 과정에서 어려움을 겪었음
- 인권의 보호 및 향상을 위해 기업이 실천할 수 있는 부분을 본격적으로 논의하던 시기에 합병이 이루어졌음
- Newmont는 이미 지속가능한 발전을 위해 채광 업계가 수행할 수 있는 역할이 무엇인지를 2년에 걸쳐 살펴보는 독립 프로젝트인, “광물·금속 및 지속가능발전(MMSD : Mining, Minerals and Sustainable Development)”의 스폰서였음
- 또한 Newmont는 “안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)”에도 참여하고 있었음
- Newmont는 새로운 기업 가치를 추구하고, 일상적인 기업 활동에 스며들도록 하는 실천 방안을 필요로 하였음

나. 실천 사례(The Actions)

- 2002년 하반기 동안 Newmont는 합병 전에 개발했던 기준 및 평가 프로세스를 변환하여, 이를 전 세계 사업장 전반에 걸쳐 변화를 이끌어 내고 성과를 높이는 기본 토대로 삼고자 하였음
- 2003년 Newmont는 “파이버스타 관리시스템(Five Star Management System)”으로 알려진 새로운 관리 시스템 및 기준에 대해 처음으로 기준 평가(baseline assessments)를 실시함
- Newmont의 새로운 “파이버스타 관리시스템”에는 환경 보호 및 사회적 책임에 관한 기업 정책이 포함되어 있음
- “파이버스타 관리시스템”은 관리시스템 기준과 업무 관련(discipline-specific) 기준이라는 두 가지 유형의 기준을 다룸

- 관리시스템 기준은 ISO14001과 유사하며, 업무 관련 기준은 구체적인 업무 영역에서 발견되는 문제 또는 위험을 다루고 있음
- 각 기준에는 사업장들이 해당 기준의 요구 사항을 충족할 수 있도록 도와주는 여러 가지 지침과 지원 도구들이 포함되어 있음
- 예를 들어, 인권에 대한 인식 제고(Human Rights Awareness) 기준에는 여러 지침, 인권 입문서, 갈등 및 인권 평가 도구 등이 포함됨

□ Newmont는 외부 감사관에게 매년 파이프스타 관리시스템에 의한 평가를 맡김

- 파이프스타 관리시스템은 지속적 개선을 위해 고안되었음
- Newmont는 감시자(observers)로서 이해관계자들을 평가 프로세스에 참여시키고자 하지만, 파이프스타 관리시스템에 대한 외부 감시자들의 인식 부족으로 인해 쉽게 이루어지지 못하고 있음

다. 구체적 이점(The Benefits)

□ 관리시스템이 사회의 안녕과 환경 보호에 직접적인 영향을 준다고는 말할 수 없음

- 그러나, Newmont의 파이프스타 관리시스템은 회사가 모든 사회 및 환경 문제를 관리함에 있어 통합된 접근방식을 취할 수 있도록 도와줌
- 이를 통해 사람들과 지역사회에 대한 부정적 영향은 줄어든 수 있으며, 긍정적 영향은 최대가 될 수 있음

□ Newmont는 파이프스타 관리시스템을 통해 회사가 개인과 지역사회, 환경에 미칠 수 있는 영향력이나 제공할 수 있는 기회에 대하여 더욱 깊이 파악할 수 있었음

- 또한, 파이브스타 관리시스템은 생산단계에서 생산을 중단시키거나 중요한 사업 관계 및 기업의 평판을 훼손시킬 수 있는 위험 요소들을 관리하는 프로세스를 개선할 수 있도록 해줌

사례2) 주거 환경 개선을 통한 삶의 질 제고(Patrimonio hoy)

- CEMEX는 전 세계 고객과 지역사회에 높은 품질의 제품과 서비스를 제공하는 세계적인 건축 솔루션 제공 기업임
- 1906년 멕시코에서 처음 설립된 CEMEX는 현재 50개국 이상에서 사업체를 운영하고 있으며 100개 이상의 국가와 교역하고 있음

가. 도전 과제

- 쾌적한 주거생활은 세계인권선언에 담겨져 있는 인간의 기본적 권리이지만, 다른 인권과 마찬가지로 모든 사람이 그러한 권리를 누리고 있지 못함
- 멕시코는 극심한 주택난을 겪고 있으며 이로 인해 2,000만 명 이상의 사람들이 고통받고 있음
 - 많은 저소득층 가구들은 자신들의 집을 짓는 데 거의 모든 여가시간을 이용하고 있는 실정이며, 저소득층이 짓는 이러한 주택은 전형적인 기본형 주택으로 완성 속도가 매우 더디고 건축방식 또한 매우 비효율적임
 - 이렇게 집을 짓는 사람들 대다수는 제대로 된 건축 계획을 세울 수 있을 만큼의 기술을 가지고 있지 않으며, 건축에 대한 배경지식도 없어 건축자재 판매상에게 사기를 당하기도 함
 - 상인들로부터 푸대접을 받고, 주문과 다르거나 질이 떨어지는 자재를 받기도 하며, 주문한 자재를 제때 받지 못하는 경우도 있음

- 더욱이 저소득층 가구의 구매력에는 한계가 있기 때문에 금융, 보관, 운송 등 더욱 효율적으로 집을 짓고 낭비를 줄일 수 있도록 해 주는 서비스를 받을 수 없음
- CEMEX는 지역사회에서 삶의 질을 높이기 위해 저소득층이 자신들의 집을 건축하거나 개량할 수 있도록 지원하는 등 다양한 방안을 모색하고 있음
 - 이러한 접근방식의 목표는 기업의 가치와 사업적 목적이 지역사회의 요구와 균형을 이루도록 하는 것임

나. 실천 사례

- 1998년 CEMEX는 9만 명의 저소득층 가구가 모여 살고 있는 멕시코 Guadalajara의 외곽 마을인 Mesa Colorada에 종업원과 컨설턴트를 파견하였음
 - 파견팀은 쾌적한 주거 환경을 저해하는 기본 장벽이 무엇인지 알아내기 위해 18개월 이상을 이 마을에서 주민들과 함께 거주함
- 이후 CEMEX는 포괄적인 건축 솔루션을 제공하는 Patrimonio Hoy(PH) 프로그램을 통해 저소득층 고객을 지원하고 있음
 - PH 프로그램은 CEMEX의 핵심적 지원 방안의 일환으로 저소득층이 간단하면서도 혁신적인 신용 시스템을 통해 건축 자재를 구할 수 있도록 하였음
 - 저소득층 가구는 그룹별로 자체자금 조달소(self-financing cell)를 만들고, 그들이 필요로 하는 건축자재 비용을 지불하기 위해 10주 동안 저축을 함

- CEMEX는 두 번째 주에 필요한 자재를 제공하고, 남은 기간 동안 자재비용을 상환 받음
- 동 프로그램은 70주 주기로 운영되므로 주택이 완공될 때까지 비용을 상환할 시간이 충분함
- PH의 신용 대출 모델에서는 지역사회의 사회적 자본이 가장 확실한 담보(valid collateral)라고 생각하였음
- 그룹에 속한 멤버 중 한 명이 자신의 몫을 다하지 못할 경우, 그룹 전체가 일시적으로 PH 서비스를 받을 수 없음
- 또한, PH는 보관 시설과 CEMEX의 믿을 수 있는 판매 네트워크, 건축 관련 조언과 같은 기술 지원을 제공함으로써 고객 서비스를 고객들의 욕구에 맞게 맞추고자 노력하고 있음

다. 구체적 이점

- CEMEX는 PH 프로그램을 통해 16만 5,000명 이상의 저소득층이 안전하고 튼튼한 집을 지을 수 있도록 도왔음
- 이로써 집 한 채를 짓는 데 이전에 소요된 비용의 70퍼센 정도가 소요되고, 평소 건축 시간의 1/3 미만이 걸렸으며, 신용대출 상환 비율이 99퍼센트에 달하는 등 놀라운 성과를 달성할 수 있었음
- PH가 끼친 사회적 영향력은 매우 지대함
- PH는 마을 주민들의 능력 개발, 경제 발전과 사회 복지증진에 기여함
- PH 프로그램을 통해 추가로 방을 만든 주민들 중 15퍼센트는 그 방을 이용하여 작은 가게를 운영하고 있음

- PH 프로그램은 가족 간의 결합뿐만 아니라 독립심과 성취감을 증진시켰으며, 저소득층 고객들이 '자신의 미래는 자신이 만들어 나가는 것'이라는 사실을 깨닫도록 도와줌
- PH는 한 기업이 기업의 성장과 지역사회 발전을 동시에 성취할 수 있다는 성공 사례를 보여줌
- 동 프로그램은 지금도 새로운 고객을 찾고 있으며, 여전히 매우 뛰어난 상환 비율을 보이고 있음
- PH는 위험은 적고 이점은 많은 프로그램으로, CEMEX는 2010년까지 동 프로그램을 200만 멕시코 가정으로 확대할 계획임
- 동 프로그램이 멕시코에서 큰 성공을 거둠에 따라 콜롬비아, 베네수엘라, 니카라과, 코스타리카에서도 이러한 프로그램이 시행되고 있음

사례3) 장애인들에 대한 기회 제공

- Tata Group의 계열사인 Titan Industries Ltd.는 인도 최고의 시계 및 보석 생산 기업임
- 본사는 Tamil Nadu에 위치해 있고, 연간 800만 개 이상의 시계를 생산하고 있으며, 616개의 서비스 센터를 운영하고, 전 세계 30개국 이상에 제품을 수출하고 있음

가. 도전 과제

- 인도는 지난 10년간 엄청난 경제 성장을 이룩했지만 여전히 대다수의 인구가 빈곤층에 속해 있으며, 고용 및 기타 경제 활동과 거리가 먼 제한된 삶을 영위함

- 장애를 가진 사람들은 더더욱 직업을 갖기가 어려우며, 이들은 인도 사회에서 최악의 극빈층에 속함
- 약 7,000만 명에 달하는 인도의 장애인들 중 직업을 가진 비율은 단 1 퍼센트에도 미치지 못하며, 그로 인해 장애인들은 경제적 불이익을 받게 되고 자신들의 권리를 누리지 못하며, 지역사회에서 건설적인 역할을 수행할 수 있는 기회마저 박탈당하게 됨
- 대체로 인도 기업들은 장애인에게 일자리를 제공하는 데 그다지 모범을 보이지 못했음
- 그러나 Titan Industries는 이러한 인력 시장의 편견을 없애기 위해 장애인을 대상으로 한 다양한 이니셔티브를 개발하기 시작함

나. 실천 사례

- Titan Industries는 소외된 집단에게 일자리를 제공하는 데 기업이 중요한 역할을 수행할 수 있다는 것을 잘 알고 있음
- Titan의 지역사회 개발정책 이니셔티브(Community Development Policy initiatives)의 목표 중 하나는 “다른 능력을 가진 사람(differently-abled)”에게 더 많은 기회가 제공될 수 있도록 하는 것임
- 동 정책의 시행 방법은, Tamil Nadu 주변 지역에서 장애를 가진 사람들을 찾아내 이들에게 적절한 고용 기회를 제공하는 것임
- 장애인들에게는 대체로 신체적 위험 및 움직임이 적고, 최소한의 대화가 요구되는 업무를 주었는데, 예를 들어 신체적 장애가 있는 사람들에게는 시계 케이스를 닦거나 부품을 조립하는 업무를 맡기고, 청각장애를 가진 사람들에게는 시계를 조립하는 업무를, 시각장애를 가진 사람들에게는 포장 및 운송부서에서 근무하도록 함

- Titan Industries는 장애를 가진 사람들을 채용하는 한편 이들을 채용한 이후에도 장애인 종업원들의 특별한 요구를 충족시켜주는 여러 전략을 수행함
 - 장애인 종업원들의 기술력과 컴퓨터 활용 능력을 높여 주기 위해 특별 교육을 제공하고, 비차별 정책을 수립하였으며, 인체공학적(ergonomic) 작업 공간을 만들어 효율적인 작업 환경을 조성하고자 노력하였음
 - 또한 노동력 착취, 결혼 문제, 정신적 문제 등 장애인 종업원들이 겪을 수 있는 문제를 해결해 주고자 고충 처리 상담 서비스를 제공함

다. 구체적 이점

- Titan Industries의 장애인 종업원들은 사내의 모든 인력과 동등한 대우를 받고, 동등한 기업 공헌 기회를 제공받으며, 상당한 액수의 봉급을 받고 있음
 - 장애를 가진 사람을 고용한 것은 자선 사업을 위한 것이 아니라, 이들이 사회의 중요 구성원이라는 사실을 인정하고 이들에게 자선 또는 잘못된 연민이 아닌 이해와 지원을 제공해야 한다는 깨달음에 기초한 것임
- 현재 Titan에 고용되어 있는 장애인 종업원 수는 모두 117명(전체 인력의 6.42%)으로 여기에는 청각, 신체 및 시각 장애인들이 포함됨
 - Titan은 자신들이 제공한 기회 덕분에 이들 종업원들의 삶의 질이 크게 개선되었다고 믿고 있음
 - 또한 동 프로그램은 장애인들을 고용하는 것(employability)에 대해 인도 사회가 가지고 있던 사고방식 역시 변화시키고 있음
- 마지막으로 동 정책은 장애인들에게 긍정적 영향을 주었다는 점에서 뿐만 아니라 Titan의 매출에서도 성공적 결과를 가져다 주었음

- 장애를 가진 사람들은 비장애인보다 훨씬 더 성실하고, 업무에도 더욱 집중하는 모습을 보여 주었으며, 이들의 생산성과 인력 수준이 단 한 번도 문제된 적이 없었음

사례4) 시스템 구축

- Sasol은 남아프리카 공화국의 석탄·석유·가스 회사로, 석탄 액화(coal extraction)와 화학제품 및 이동 수단용 저급 합성 연료(synthetic transportation fuels) 생산이 주력 부문임
 - 1950년에 처음 설립되어 3만 명 이상의 종업원들이 있으며, 알제리, 중국, 오스트레일리아, 미국, 인도, 카타르, 나이지리아에 플랜트(plant)를 설립함으로써 전 세계적인 성장을 이룩하겠다는 야심찬 계획을 진행하고 있음

가. 도전 과제

- Sasol은 투자 대상국으로 여러 나라를 지목하였으나, 그 중 대다수 국가의 정부기관들이 인권에 대한 의무를 다하고 있지 않았기 때문에 후보 명단에서 제외되었음
 - 대부분의 투자가 현지 국가의 정부기관과 합작 파트너십 형태로 이루어지기 때문에 자칫 투자 사업과 직·간접적으로 관련된 국가의 인권 침해에 Sasol이 연루되어 있는 것으로 비춰질 수 있는 위험 부담이 있음
- Sasol은 천연자원을 다루는 기업이기 때문에 반드시 자원이 위치해 있는 곳에서 기업 활동을 해야 함
 - 이러한 점 때문에 Sasol은 또 다른 고민을 안게 되었는데, 그것은 바로 종업원 주식소유(employee share-ownership)가 허용되지 않는 국가에서 이에 대한 약속을 실천하고, 노동조합 활동이 금지된 국가에서 단체교섭(collective bargaining)을 인정하는 것이었음

- 정부가 개인의 권리를 침해하고, 종교적 믿음이나 성별, 에이즈 (HIV/AIDS) 감염상태 등으로 인력을 심사하는 나라에서 기업 활동을 펼친다는 것은 또 다른 도전 과제임
- 마지막으로 Sasol이 직면한 또 하나의 문제는 합작 사업과 관련된 정부의 재정착 사업(government resettlement programmes)이 국제적으로 허용되는 규범에 따라 시행되도록 하는 것임

나. 실천 사례

- Sasol은 인권 침해로 인해 비난을 받는 국가, 기업과 현지 정부 사이의 책임 경계가 모호한 국가 등으로 사업 영역을 점차 확대해 나감에 따라, 인권과 관련된 위험 요소를 더욱 체계적으로 관리해야 할 필요성을 절실히 느낌
- Sasol은 전사적 관리시스템을 운영하는 것만이 장기적으로 인권을 보호할 수 있는 효과적인 방안이라고 믿었음
 - 오늘날까지 Sasol은 다음과 같은 전사적 관리시스템의 다섯 가지 요소를 중점적으로 실시해 오고 있음
 - 인권에 대한 인식을 제고하고, 인권 관련 교육 프로그램을 제공
 - 처음에는 프로젝트와 관련된 직원에게만 인권 교육을 실시하였으나, 점차 교육 대상을 모든 직원으로 확대함
 - 프로젝트 및 국가에 대한 위험평가 요소에 인권 문제를 정식으로 반영함
 - 평가는 프로젝트의 크기 또는 대상 지역에 관계없이 반드시 수행됨
 - 기업 방침 및 프로세스에서 인권 문제가 차지하는 비중을 확대함

- Sasol 종업원의 80퍼센트 이상이 남아프리카에 살고 있는 만큼 가장 먼저 중점을 두어야 하는 부분은, 정부가 요구하는 흑인 경제력 향상 (BEE : Black Economic Empowerment) 정책임
- BEE 정책 문제는 공급업자 평가 부분에 포함되어 있음
- 인권 문제에 대하여 상담하고 정보를 교환함
- 이는 연차 보고서, 지속가능경영보고서, 사보와 같은 간행물, 핵심그룹 활동, 사례 연구 등을 통해 이루어짐
- 모니터링 및 이행확보(assurance) 메커니즘 개발

다. 구체적 이점

- ☐ Sasol의 체계적 접근방식은 인권을 존중한다는 도덕적 측면을 부각시키는 것 이외에 다양한 면에서 Sasol에게 혜택을 가져다 줌
- ☐ 잠재적인 인권 관련 위험요소를 사전에 파악하여 위험 인자를 더욱 효과적으로 제거할 수 있음
 - o 평판이 좋지 않을 경우 정부와의 관계에 있어서도 나쁜 영향을 줄 수 있으며 기업의 사업적 역량에도 방해 요소로 작용할 수 있음
 - o 적도 원칙(Equator Principles)과 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability Index) 등의 이니셔티브를 통해 사회책임 경영(socially responsible practices)이 금융시장에 대한 접근성을 높여 주고 자본 비용은 감소시켜준다는 사실을 더욱 분명하게 알 수 있음

II. 국내 기업의 윤리경영 사례

□ 한국농촌공사의 윤리경영 사례*

* 2007.11.19 '한국농촌공사'에서 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약, 정리한 것임

《윤리경영 추진전략》

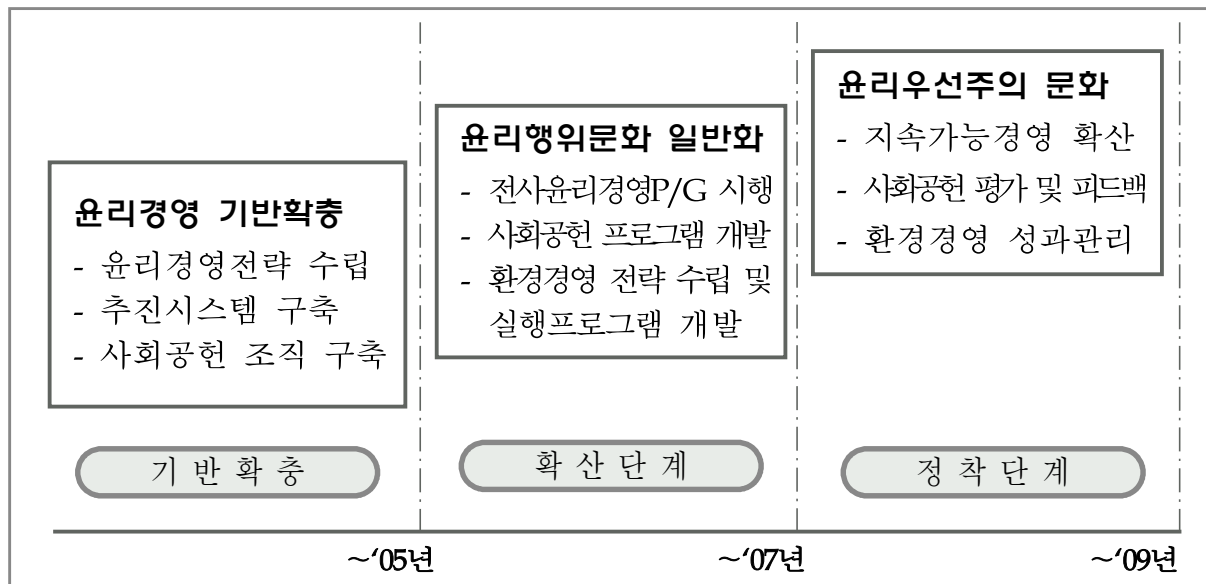
□ 비전과 목표

윤리경영 Vision	깨끗하고 투명한 신뢰받는 公社 브랜드 가치 제고 — 부패 없는 KRC, 공정하고 투명한 KRC —
----------------	---

목 표	공공기관 청렴도 및 고객만족도 조사결과 최우수기관 달성
-----	--------------------------------

정도경영	인재경영	사회책임경영	환경경영
• 윤리규범 실효성 제고 등 윤리문화 정착 • 윤리경영 실행력을 위한 인프라 구축	• 직원의 다양성 및 투명한 인적자원관리 • 임직원의 안전보건 및 인권보호	• 공사 특성을 반영한 전략적 사회공헌 활동 • '희망농촌' 만들기 대국민 운동 전개	• 친환경사업 시행 등 환경경영시스템 구축 • 친환경 사회 활동 추진

□ 단계별 추진전략



《윤리경영 추진상황》

1. 윤리경영 추진기반 구축

□ 추진조직 및 주요 임무

추진조직	주요 임무
윤리경영위원회	◇윤리경영 추진전략 및 주요과제의 결정 ◇윤리헌장·윤리강령 및 임직원 행동강령 제·개정 ◇윤리경영 실태 및 평가에 관한 사항 등
윤리경영사무국 (경영혁신팀)	◇윤리경영 추진계획 수립 및 추진사항의 관리 ◇윤리경영위원회의 운영을 위한 업무지원 등
윤리경영감사팀 (청렴혁신팀)	◇부패방지 시책 및 제도개선 추진 등 사전 예방 ◇부패 취약분야 감찰활동 및 임직원 행동강령 이행 점검
청렴이행기획단	◇부패취약분야에 대한 자체진단 및 개선대책 마련 ◇부패방지를 위한 핵심과제 선정 및 프로그램 개발 ◇반부패 추진상황 점검 및 수범사례 발굴 ◇부패방지대책 관련 교육·홍보 등 반부패 분위기 확산
열린공기업 위원회	◇경영공시 발전방향에 대한 실천과제 선정 ◇公社 경영투명성 제고방안 협의 ◇서비스 개선 및 고객만족도 제고방안 협의
청렴실무대책반	◇청렴이행기획단에서 위임된 업무 추진
클린신고센터	◇비윤리 행위 신고 접수 ◇윤리헌장, 행동강령 이행실태 점검
본부 윤리경영위원회	◇부서별 자율행동 윤리지침 제·개정 ◇부서별 윤리경영 추진전략 및 주요과제의 결정
부서 윤리경영사무국	◇부서별 자체 윤리경영실행계획 수립 및 실행 등 ◇각 단위조직별 윤리경영 추진과제 발굴 및 이행
윤리경영리더	◇단위조직 소속직원의 윤리경영 상담 역할 수행 ◇윤리경영 문화 정착 활동 전개
윤리후견인	◇신입직원의 윤리후견인 역할 수행 ◇신입직원의 철저한 윤리교육으로 윤리풍토 조성

□ 기업 윤리규범

- 윤리헌장 제정 운영 ('04. 7월)
 - 윤리경영에 대한 公社의 기본적인 가치관과 신념을 표현한 선언문
- 윤리헌장 제정 운영 ('04.10월)
 - 윤리헌장을 준수하기 위한 올바른 의사결정과 윤리적 판단기준 제시
- 임직원 행동강령 제정 운영 ('03. 8월)
 - 임직원의 행동기준에 따른 의무·통제사항 제시
- 윤리경영위원회 운영지침 제정 운영 ('05. 2월)
 - 윤리경영위원회의 목적, 구성, 임무, 운영방법, 의결방법 등 명시
- 임원 직무청렴계약 운영규정 제정 운영 ('06.12월)
 - 청렴의무 준수사항, 경제적 책임, 이사회 심의·운영 등 명시

2. 윤리경영 정착을 위한 노력

□ 윤리의식 제고를 위한 교육·훈련 및 캠페인 전개

- 윤리경영 사이버교육 및 우편통신 교육과정 개설 운영
- 경영진 특별교육 및 부패방지 전문가 초빙교육 실시
- 직원가족 초청 교양강좌와 병행한 비리예방 협조 당부

□ 준법감시 시스템 구축 운영

- 부조리예방 및 근절을 위한 종합대책 수립 시행
 - 분야별 과제선정 및 시스템화를 위한 단·중기 계획 수립
- 청렴이행각서 교환제 시행
 - 모든 사업지구에서 공사감독원과 시공회사 현장대리인 상호간에 청렴 이행각서를 교환하여 공사감독 업무의 투명성·공정성 확보
- 공사현장 부조리 예방을 위한 Happy-Call 제도 운영
 - 출장목적, 기간, 업무상대자 등을 시스템에 등록하여 현지출장, 직원의 업무처리 적정성, 금품·향응수수 여부 등을 사후 확인
- 부조리 및 내부공익신고자 보호 및 보상지침 제정 시행
 - 신고자의 신분비밀보장, 신분상의 불이익 등 차별금지

- 청렴계약제도 운영 강화
 - 청렴계약 이행분야 및 이행업체 구체화
 - 금품, 향응 등 부당한 이익제공자에 대한 입찰참가자격 제한 강화
- 부조리의 근본적인 해결책 「청렴-HACCP제도」 도입 · 운영
 - 「청렴-HACCP」 관리시스템을 구축함으로써 On-Line상으로 사업등록, 부조리 예방 대책별 점검, 종합평가 등 실시
- 임원 직무청렴계약 운영규정 제정 및 계약체결 ('06.12월)
 - 사장 · 감사 ↔ 비상임이사 대표, 상임이사(5명) ↔ 사장
- 영농규모화사업 부조리예방 시스템 운영
 - 자금지급일 시스템 입력과 동시에 본사에서 문자메시지 자동전송
- 목적외업무 투명성 제고를 위한 프로세스 개선 시행
 - 목적외사용승인 전산시스템 公社의 전지사로 확대 시행
 - 인터넷을 통한 저수지 수면 임대관련 정보 공개
 - 목적외사용 도본부장 승인절차 생략 등 제도개선
- 설계변경 관련 부조리예방 시스템 마련 시행
 - 생산기반정비사업 평가에 설계변경을 억제하기 위한 지표 신설
 - 인사규정 징계양정기준에 불법적인 설계변경에 대한 처벌규정 신설
- 부서장이상 간부직원(144명) 청렴도 평가 실시('06년 상 · 하반기 2회)
- 팀장급이상 간부직원 「청렴생활 이행서약서」 징구 생활화
- 계약업무 투명성 제고를 위한 제도개선 추진
 - 청렴계약 실현을 위한 청렴계약인 포상제도 도입 시행
 - 경쟁입찰에 대한 전자입찰 집행 의무화제도 시행
 - 수의계약 대상 소액계약에 대한 전자견적제도 도입 시행
 - 고객편의를 위한 실적증명서 홈페이지를 통한 발급
 - 전자계약 체결업체에 대한 대가지급 및 검사기간 단축

□ 윤리경영 집행력 강화를 위한 제도개선

- 부패방지 전담조직(감사실 청렴혁신팀) 신설 운영
- 부조리예방 및 근절을 위한 인사기준 수립 시행
 - 동일공사감독사무소 2년이상, 계약업무 3년이상 종사자 순환배치

- 「공사감독원 2진아웃제」 시행으로 공사현장 부조리 근절
- 직무능력과 청렴성 부족 등 성과부진 직원 관리지침 시행
- 임직원 직무관련 범죄고발 대상과 절차 등을 규정한 지침 제정

□ 평가 및 피드백 강화를 통한 윤리경영 실천력 제고

- 윤리경영 활동성과 측정을 위한 평가시스템 운영
- 임직원 윤리의식 상시적 진단을 위한 청렴온도계 시스템 운영
- 윤리경영 실천문화 확산을 위한 윤리경영 실천 우수부서 대상 「청렴윤리 스타팀」 선발 포상

3. 사회봉사 및 지역사회지원 등 사회적 공헌 노력

□ 농업인과 도시민의 상생을 위한 “1사1촌 결연운동” 추진

- 도시와 농촌의 교류를 촉진하고 농촌관광 투자유치 활성화를 통한 지역의 활력증진과 농업인의 삶의 질 향상 도모

□ 나눔경영 실천 시스템 마련 및 사회적 책임 이행 강화

- 사회봉사단 출범 등 사회공헌활동 시스템화 : 1본부 17센터 125팀
- 公社 홈페이지내에 「사회공헌」 사이트 신규 개설 운영
- 사회공헌 실천문화 조성을 위한 「고객만족 스타팀」 신설 운영
- 불우이웃 등 지역사회 공헌을 위한 나눔사랑 실천 전개

4. 안전중시 및 환경보전 활동 강화

□ 안전사고 예방을 통한 사회적 책임 실천

- 안전사고 예방을 위한 농업기반시설 담당자 실명제 도입 시행
- 재해대비 시설관리(댐 등 15,316개소) 실태 점검·정비 실시
- 계절별 안전사고 사전예방을 위한 시설점검 및 교육 시행

□ 선도적 환경보전 활동 전개로 환경윤리 기업 이미지 제고

- 환경경영시스템(ISO14001)에 의한 환경친화적 사업시행체계 구축
- 함께하는 “희망농촌” 만들기 운동 전개를 통한 친환경 의식 확산

□ SK증권의 윤리 경영 사례*

* 2007.11.19 'SK증권'에서 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약, 정리한 것임

《증권윤리와 고객신뢰 확보》

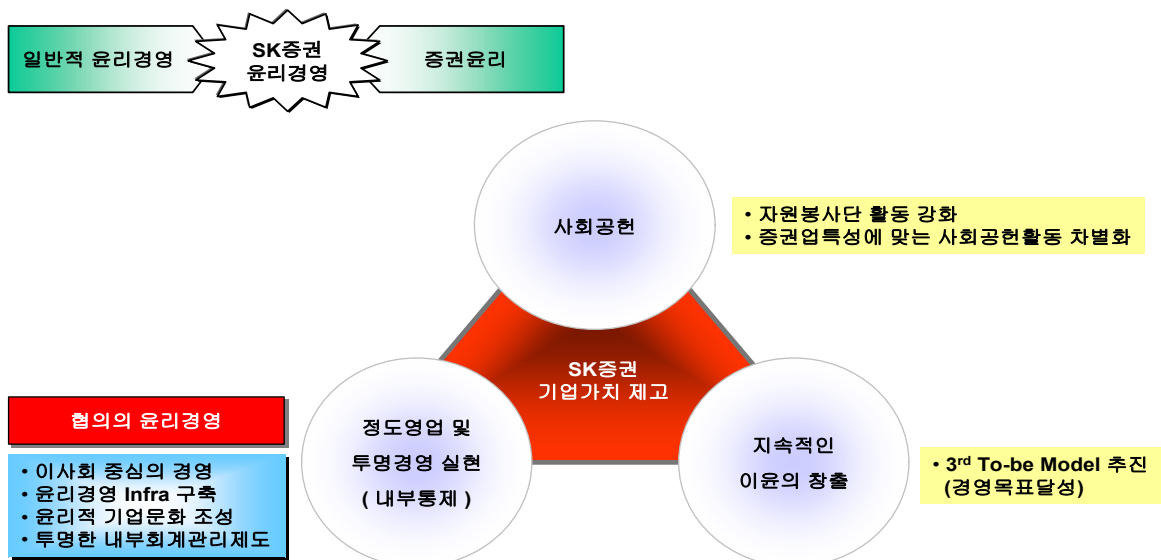
증권윤리

- '증권인'으로서 고객의 재산을 위탁, 관리하는 지위에서 고객의 신뢰를 제고시키기 위해 스스로 부과하는 자율적 규율
- 경영상 효과 : 투자자 이익 보호 최우선 ⇨ 투자자 신뢰 구축 및 ⇨ 회사 수익성 제고

고객신뢰 확보

- "Trust enTrust" - SK증권의 슬로건
⇨ '고객에게 믿음을 주는 회사, 고객이 믿고 자산을 맡길 수 있는 회사'라는 의미
- CEO의 윤리경영 추구 의지 - 준법경영, 내부통제 강화
- 고객 포커스(Customer Focus)를 통한 고객중심의 마케팅 전문회사 실현

《SK증권의 윤리경영 추진체계》



《윤리경영 실천체계》

□ 윤리경영 법규 체계

- 윤리강령 : 기업의 철학과 윤리경영 실천을 위한 기본원칙
- 윤리경영위원회규정 : 윤리경영 정책의 수립 및 평가를 종합적으로 관리하는 위원회 조직 규정
- 윤리강령실천지침 : 윤리강령을 실천하기 위한 세부사항을 규율하는 사내규정
- 윤리강령실천지침 Q&A : 윤리강령실천지침의 해석 및 사례

《CEO의 리더십과 경영투명성 확보》

□ 리더십

- 윤리경영과 준법경영에 대한 메시지 지속 전파
- 경영계획 수립시 모든 부서가 윤리경영·내부통제 필수적 반영 의무화
- 윤리경영 도입 및 강력한 실천의지⇒윤리실천서약식 매년 개최
- CEO를 중심으로 사회공헌활동에 솔선하여 적극 참여

□ 경영투명성 확보

구 분	내 용
이사회 중심 경영	● 이사회 중심의 투명경영 추진 ⇨ 50% 사외이사 구성 ● 매월 정기적 이사회 개최 ⇨ 경영 주요 사안 심의·의결
내부회계 관리제도	● 증권당국 요구 수준 이상으로 내부회계 투명성을 향상
감사위원회	● 100% 사외이사로 구성 ⇨ 경영투명성 제고

《주요 추진현황》

□ 오행오불(五行五不) 캠페인 전개

- 도입배경
 - 영업직원의 윤리적 마인드 형성을 통한 준법경영, 윤리경영의 강화
 - 문화를 바꾸는 간단하면서도 효과가 있는 커뮤니케이션 수단 필요

○ 오행오불 내용

五行_ 반드시 실천 할 일	五不_ 해서는 안 될 일
一行 계좌개설시 본인 확인을 철저히 하고 특히 선물·옵션 계좌 개설시는 업무절차를 엄격히 준수하겠습니다. 二行 고객이 선물·옵션거래, 신용거래 등 고위험거래를 위한 계좌개설시에는 반드시 설명서를 교부하고 충분히 설명한 후 이에 대한 고객의 기명날인을 받겠습니다. 三行 고객의 재산상태, 투자목적, 투자경험이나 지식 등에 비추어 적합한 투자권유를 하겠습니다. 四行 정당한 매매주문자로부터 매매거래의 위탁을 받겠으며, 명익인 이외의 자를 권리자로 지정할 경우 명확한 위임의사를 서면으로 제출받겠습니다. 五行 매매거래가 성립한 때에는 고객과 합의한 방법에 따라 지체없이 통보하겠습니다.	一不 계좌관련 서류 및 전표 등에 고객을 대신하여 기입·서명하지 않겠으며, 고객의 거래인감, 증권(보안)카드, 거래통장 등을 보관하지 않겠습니다. 二不 고객에게 각서·보증서 및 약정서 등 그 명칭여하를 불문하고 손실보전(부담, 약속) 및 수익을 보장행위를 하지 않겠습니다. 三不 임의매매, 위법일임매매, 위법자기매매, 선입금, 가입금 등 법규위반행위나 불건전 영업행위를 하지 않겠습니다. 四不 시세조종·미공개정보이용 등 불공정거래나 결재불이행이 명백한 거래 및 허위주문 등을 수탁하지 않겠습니다. 五不 임직원이 아닌 자 또는 무자격자로 하여금 투자상담 및 영업활동이 이루어지지 않도록 하겠으며, 고객의 오해를 불러일으킬 소지가 있는 부당한 호칭 (예시 :실장, 소장, 이사 등등)을 사용하지 않겠습니다.

오행(五行)

오불(五不)

○ 캠페인 진행과 효과

- '五行五不 위반사례'에 대한 뉴스레터 제공, 내부통제 강화·법규·윤리 강령실천 등의 지속적인 교육과 영업직원과의 커뮤니케이션 시행
- CEO의 강력한 의지 천명
- '五行五不'의 실천이 기업의 영업문화로 정착

□ 직무윤리 실천

○ 도입의 필요성

- 이해관계자와의 상호작용 확대에 따른 각종 Legal Risk와 Ethical Risk 노출빈도 증가 ⇒ 기업의 명성리스크와 재산상·인적손실 최소화를 위하여 구체적인 실행 가이드 제정
- 직무윤리 실천 ⇒ 윤리의식·실천력 향상 ⇒ 내부통제 강화
- 임직원 인사발령시 『직무윤리 인수인계서』 서명 ⇒ 직무 Risk 예방 ⇒ 내부통제 강화

○ 직무윤리의 구성

구 분	내 용
직무 구분	● 회사의 전체 업무를 16개 직무로 구분
카테고리 구분	● 투명경영, 정도경영, 준법경영, 직업윤리(4개 구분)
직무윤리 정의	● 16개 직무별, 4개의 카테고리별로 반드시 지켜야할 원칙과 규정을 정의함
수정 및 보완	● 매년 지속적 보완

○ 직무윤리 점검

- 'e-Clean Compliance Check System'을 통하여 매 주간 단위로 직무윤리 실천 수준을 스스로 평가(매 주간 별도의 평가 항목으로 측정/3주 주기)

□ 윤리경영상 시상

- 시상부문 : 고객신뢰향상부문, 직무윤리 부문, 사회공헌 부문(3개 부문) 연1회 시상
- 추천인 : 고객, 임직원, 기타 이해관계자
- 시상실적 : 2005년, 2006년 2년 동안 9명(단체포함) 수상

□ 기타 윤리경영 주요 시스템 및 제도

시스템 / 제도	내용
비전 공유와 노사간 커뮤니케이션	○ 매년초 전구성원 대상 '비전과 경영전략 설명회' 개최 ○ CEO 대화방 개설 ⇨ 사내 그룹웨어內 ○ 노사공동의 '조직혁신위원회 활동' ⇨ 성공적으로 HR제도 개선 ('07. 1월)
윤리경영 교육강화	○ 온·오프라인 윤리경영교육을 강화 ⇨ 전직원 1회 이상 ○ 내부통제 및 사고예방 교육 ⇨ 모든 교육과정에 필수적으로 포함 시행
Help-line/Hot-line	○ '윤리지킴이' 운영 ⇨ 내외부 비리에 대한 신고제도 ○ '법률상담코너'운영 ⇨ 민원발생 등 상담 필요 직원에 대한 상담·조언 코너 운영
투명구매 실천	○ 구매행위 관련 사내 법규 정비 ⇨ 수의계약 등 불공정 가능성이 높은 구매 형태 최소화 ○ '명절시 선물안주고 안받기' 캠페인 전개
공정경쟁 실현	○ 증권시장 건전성 확보를 위한 내부통제 기능 강화 ○ 조사분석자료 작성 및 공포에 관한 규정 준수 감시 강화 ○ 광고물에 대한 준법감시인 심사 준수 및 강화
모니터링 및 피드백	○ 윤리경영 설문조사 시행 ⇨ 정기 연1회, 직무별 설문조사 연중 수시 시행(예: 지점장 윤리준법의식 조사) ○ 민원평가, 고객수익률 평가 ⇨ 관련 부서 및 직원 평가 반영 ○ CS모니터링 ⇨ 본사 및 지점의 업무담당 직원 평가 반영 ○ 내부통제·윤리경영 실적 반영 ⇨ KPI(Key Performance Index) 평가 반영 (2008년 계획)

《사회공헌활동》

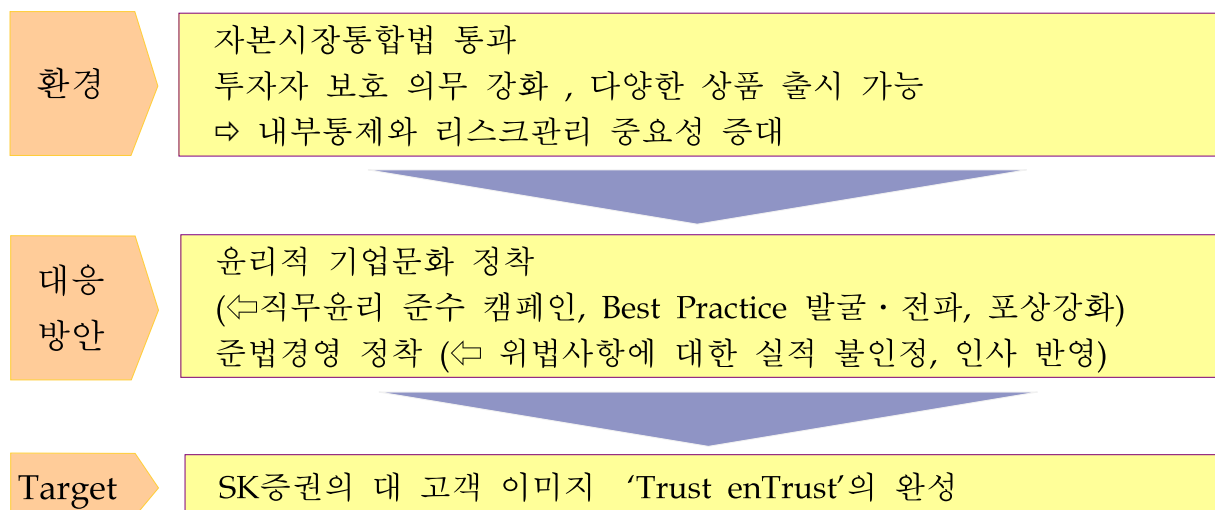
□ 사회공헌활동 전개

- 자원봉사단 구성 (2004년 7월)
- 1인 1공헌활동 ⇨ 전임직원의 자발적 사회공헌활동 유도
- 증권업 특성에 맞는 사회공헌활동 개발
- 2006년 연인원 1,259명 참여(총 5,872시간)

□ 주요 사회공헌활동

구 분	활 동 내 용
1% 나눔 운동	● 근무시간의 1% 범위 내에서 시간을 할애하여 봉사활동에 참여
사랑의 1인 1계좌 후원 활동	● 급여의 일부분을 정기적으로 적립하여 사회복지재단 전달
유니세프 후원	● ‘행복날개투자대회’ 참여자 1인당 1,000원씩을 적립 ● 온라인 계좌수수료의 일정 부분 조성
청소년증권교실	● 고아원, 저소득층 청소년, 국제결혼한 2세 자녀 등 저소득, 소외계층 자녀의 경제지식 수준 향상 ⇨ 경제적 독립에 도움 목표 ● SK증권의 대표 프로그램으로 지속적 육성
기타 활동	● 노숙자 무료급식, 무의탁노인/결식아동지원, 양로원/고아원 방문 봉사, 장애인 및 청소년 지원, 메세나협회 가입을 통한 문화예술 지원 등 ● 해비타트, 행복도시락 배달 운동 ● 사회봉사활동자 금리우대 ⇨ 사회봉사활동 참여한 증빙 제시 고객에게 대한 금리 우대

《윤리경영과 내부통제의 지속적 강화》



III. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ 경제정의연구소, 제17회 경제정의기업상 시상(10.31)

- ‘경제정의기업상’은 사회 공동체에 대한 책임과 윤리 경영을 통해 사회 환원에 노력하고 있는 기업을 발굴해서 알리고, 국민들로부터 사랑과 존경을 받는 기업상을 정립하고자 제정된 것으로,
 - 건전성, 공정성, 사회봉사기여도, 소비자보호만족도, 환경보호만족도, 종업원만족도, 경제발전기여도 등 7대 평가항목과 49개 평가지표, 4개 고려지표에 의한 정량평가, 설문을 통한 정성평가, 그리고 전문가들의 최종 의견 수렴절차를 거쳐서 수상자를 선정함
- 제17회 경제정의기업상 수상자로는 대상에 KT, 식약·섬유·종이업종 최우수 기업에 일동제약, 금속·비금속·화학업종 최우수기업으로 한일시멘트가 선정되었음

◎ 대한주택보증, 드라마 통한 윤리교육 실시(11.5)

- 대한주택보증은 직원들이 재미있게 윤리교육에 참여할 수 있도록, 올 5월부터 4개월간에 걸쳐 시트콤 형식의 사이버 윤리드라마 총 10편을 제작해 교육을 실시하고 있음
 - “거침없이 윤리경영”이라는 이름으로 제작된 사이버 윤리드라마는 업무 중 실제로 발생가능한 상황을 시트콤 형식으로 엮은 포토드라마이며, 드라마 촬영이 사옥을 배경으로 이루어진 데다 특히 직원들이 직접 엑스트라로 등장하였음
 - 드라마 시청 후에는 윤리적 행동요령에 관한 메시지 재확인 및 퀴즈 풀이 단계를 거치게 함으로써 학습효과를 높이고 있음

◎ 대한상공회의소, '윤리경영 100문 100답' 발간(11.7)

- 대한상공회의소는 기업 임직원들의 윤리적 고민을 해소하기 위해 기업 현장에서 자주 직면하는 윤리적 이슈 100가지를 문답 형식으로 정리한 '윤리경영 100문 100답'을 발간하였음
- 동 책자는 선물 및 금품수수, 접대 및 협찬, 공정거래, 경조사 및 정보 보호, 윤리규범 준수, 내부신고제 및 윤리적 기업문화 등 6가지 분야에 걸쳐 업무처리과정에서 만나는 윤리적 갈등상황에 대한 해법을 제시하고 있음

◎ 한국철도공사·한국철도시설공단, '부패영향평가' 결과 발표(11.13)

- 한국철도공사와 한국철도시설공단은 지난 5월부터 국가청렴위원회와 합동 T/F팀을 구성해 철도고객의 주요 불편사항에 대해 부패영향평가를 실시한 결과 61건의 개선과제가 도출됐다고 밝힘
- 이번 부패영향평가는 공직유관단체 중 최초로 청렴위에 자발적으로 부패영향평가를 의뢰한 것이었음
- 청렴위는 철도 양기관의 부패영향평가 결과, 코레일과 시설공단이 관리하는 재산 중 사용·수익허가 가능 재산을 홈페이지에 공개, 용지감정 평가시 평가자 선정을 위한 기준 마련, 광고판매시 이행보증금 산정기준 구체화 등 총 61건의 개선과제를 도출하였음
- 이 중 한국철도공사는 27건, 한국철도시설공단은 36건이 해당됨에 따라 양 기관은 내부 부패방지를 위해 과제수행을 우선 진행할 방침

◎ 한국관광공사, 지속가능경영을 위한 'KTO상생협력 2007' 행사 개최(11.21)

- 한국관광공사 협력업체 대표 350여명을 초청하여 지속가능경영을 위한 'KTO상생협력 2007' 행사를 개최하였음

- 동 행사는 협력업체와 단순한 상호협력관계의 차원을 넘어 보다 지속적인 상생협력의 길을 모색하기 위해 마련되었음

◎ 환경재단, 『2007 로하스경영대상』 시상(11.23)

- 환경재단의 ‘로하스경영대상’은 2006년 12월부터 2007년 10월까지 발간된 33개 지속가능성 보고서와 사회책임 보고서를 GRI G3 가이드라인에 입각하여 평가했으며, 환경 50%, 사회 30%, 경제 20%에 가중치를 부여해서 평가하였음
- 로하스경영대상은 기업의 지속가능경영과 사회책임경영을 평가하고 독려하기 위해 2004년부터 마련된 것으로 글로벌 트렌드인 환경과 사회, 경제 분야에서의 기업의 역할을 알리는 계기가 되었음
- 『2007 로하스경영대상』에서는 한국전력이 대상을 수상하였으며, 통신·전자·제조업 부문에서는 KT(최우수), 유한킴벌리(우수), 서비스·금융 부문에서는 인천국제공항공사(최우수), 대구은행(우수), 에너지·화학·중공업 부문에서는 한국수자원공사(최우수), 포스코(우수) 등이 선정되었음

◎ 한국산업단지공단, ‘국가산단 윤리경영 캠페인’ 실시(11.26~11.30)

- 한국산업단지공단은 윤리경영 확산과 양질의 공공서비스 제공을 위해 전 임직원이 참여하는 윤리경영 캠페인을 일주일간 실시하였음
- 본사 및 전국 5개 지역본부에서 지역 불우이웃을 대상으로 이웃사랑 봉사, 헌혈봉사, 산업단지 환경 정비 등 ‘이웃사랑 환경사랑’ 캠페인을 전개함
- 또한 내부직원을 대상으로 윤리경영 퀴즈대회, 본사 및 지역별로 구성된 윤리경영실천리더를 대상으로 ‘윤리경영 확산 워크숍’도 개최

【 정부 관련 】

◎ 노동부, 청소년 고용사업주에게 리플릿 배포(11.1)

- 노동부는 청소년 고용사업장의 근로조건을 개선하고 일하는 청소년의 권익을 보호하기 위해 『청소년 고용사업주가 알아야 할 노동법 10가지』라는 리플릿 20만부를 제작하여, 한국주유소협회, 한국음식업중앙회, 한국편의점협회, 한국인터넷PC문화협회, 한국프랜차이즈협회 등 청소년 고용관련 단체와 지방노동관서를 통해, 청소년 다수고용 사업체 등에 배포하였음
- 동 리플릿은 ①고용연령 ②친권자(또는 후견인) 동의서 및 연령증명서류 비치 ③근로계약서 작성 ④사용금지 업종 ⑤근로시간 ⑥임금지급(최저임금 포함) ⑦휴일(휴가) ⑧연장·야간·휴일근로수당 ⑨퇴직금 ⑩해고 등 청소년 고용사업주가 위반하기 쉬운 10가지 분야에 대해 근로기준법의 주요내용을 알기 쉽게 정리한 것임

◎ 환경부, 제3차 화학물질 배출저감 정보교류회 개최(11.15)

- 환경부는 화학물질을 취급하는 200여 기업, 시민단체가 참여하는 『제3차 화학물질 배출저감 정보교류회』를 개최하였음
- 이번 정보교류회는 환경으로 배출되는 화학물질의 양을 줄이는 기술 등 화학물질 취급 사업장간 정보를 공유하는 자리로, 환경부는 이번 정보교류회를 통해 '08년 사업장별 화학물질 배출량 공개에 대비하여 기업 스스로 취급 화학물질의 배출저감 노력에 힘써 줄 것을 당부하였음
- 동 행사에서는 30/50프로그램* 참여하고 있는 205개 기업을 대상으로 유역(지방)환경청이 1차 선정한 한화석유화학, LG전자, POSCO 등 6개 기업이 참여하는 배출저감 경진대회도 동시에 개최하였음

* 기업이 화학물질 배출량을 '01년 기준 3년 이내에 30%, 5년 이내에 50% 줄이기로 정부, 시민단체에 약속한 제도

◎ 산업자원부, 『기후변화 대응 산업계 CEO 간담회』 개최(11.19)

- 이번 간담회는 최근 글로벌 이슈로 급부상하고 있는 기후변화 문제에 대해 민관 합동으로 우리 산업현실에 적합한 대응전략을 모색하기 위한 자리였음
- 산업자원부는 동 행사에서 내년부터 매년 각 기업별로 기후변화 대응 성적표를 공개할 예정이라고 밝혔음
 - 『(가칭)기후변화 리더십지수(Climate Leadership Index)』는 각 기업이 얼마나 기후변화에 잘 대응하고 있는지를 한 눈에 보여주는 지표로서, 내년부터 정부·기업·시민단체의 공동 참여로 개발될 예정임
 - 정부는 업종별 주요 기업을 대상으로 기후변화 대응능력을 계량화하여 우수기업을 발표하는 한편, 금융기관과 투자자에게 공개하여 각 기업의 지속가능경영과 친환경 경영활동의 평가기준으로, 국민·시민단체에게는 기업의 사회적 책임의 모니터링 지표로 활용되도록 할 예정
 - 주요 평가항목은 온실가스 자발적 감축노력, 전담조직 구성 및 운영, 기술개발 현황 및 계획, 신재생 에너지 투자계획, 기타 감축관련 사회적 책임 수행 등임
- ※ 외국의 경우 FT500기업(Financial Times가 선정한 세계 500대 기업)을 대상으로 CDP(Carbon Disclosure Project)를 통해 지수를 공개하고 있음

◎ 노동부, 『사회적기업 인증식』 개최(11.20)

- 노동부가 지난 10월 아름다운가게, 위캔, 노리단 등 36곳을 ‘사회적기업(social enterprise)’으로 인증하고, 이 날 인증식을 개최하였음
- ‘사회적기업’이란 사회적 약자인 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하는 등 사회적 목적을 추구하며 이를 위해 수익을 창출하는 기

업을 말하는 것으로, 유럽, 미국 등 선진국에서는 1970년대부터 활동하기 시작하였으며 영국에는 이미 다양한 분야에서 55,000여 개의 사회적기업이 활동중임

- 노동부는 사회적기업으로 인정받은 기업들에게 내년부터 참여자(월 78.8만원) 및 전문인력 인건비(월 120만원), 사업주부담 4대 사회보험료 지원, 법인세·소득세 감면 등 세제지원, 점포임대·창업운영 자금 등 융자지원, 공공기관 우선구매 등 보호된 시장 제공, 전문 컨설팅 기관을 통한 경영, 세무, 노무, 회계 등 경영지원을 제공할 예정

◎ 기술표준원, 제5차 ISO/SR 비엔나 총회 결과 보고회 개최(11.22)

- 산업자원부 기술표준원은 지난 11월 4일부터 9일까지 오스트리아 비엔나에서 개최된 제5차 SR 총회 결과를 국내 이해관계자들에게 알리기 위한 보고회를 개최하였음
 - 기업은 물론 정부, 노동계, 소비자, NGO 등 모든 조직에 적용되는 사회적 책임(Social Responsibility, SR)에 관한 국제표준(ISO 26000)이 이해관계자간의 합의를 이루지 못함에 따라 제정이 당초 2009년 말에서 2010년으로 연기될 것으로 전망됨.
- ISO 26000 제정을 위한 ISO/SR 총회는 2005년 3월에 브라질 살바도르에서 처음 개최되어 이번 비엔나 총회까지 모두 다섯 차례 개최되었으며,
 - 이번 총회에는 78개 국가 및 ILO, UN 글로벌컴팩트 등 37개 국제기구에서 산업계, 정부, 노동계, 소비자, NGO 등 390여 명의 전문가가 참석하였음
- 이번 제5차 총회에서 논의된 주요 내용은
 - 조직의 SR 이행에 대한 신뢰성을 제고하기 위하여 보증(assurance)에 대한 내용이 신규로 삽입되었으며,

- 조직의 지배구조, 환경보호, 이해관계자 참여 등의 내용이 ISO26000과 중복되었던 ISO9004(지속가능성공을 위한 경영 - 품질경영시스템 접근)의 개정안을 재작성하기로 결정하고,
- 규격작업을 효율적으로 진행하기 위해 소수 정예의 통합규격 작성팀을 새로 구성기로 하였음
- 또한, 이번 회의에서 작업초안 3판이 이해관계자간의 합의가 이루어지지 못해 작업초안 4판을 작성하여 다시 논의기로 함에 따라, ISO26000의 최종 발간이 당초 2009년 말에서 2010년으로 연기될 것으로 전망됨
- 한국은 마지막 ISO/SR 총회가 될 것으로 예상되는 2010년 제8차 ISO/SR 총회의 서울 개최의사를 공식 표명함