

전문가 코칭

2017 윤리경영 실현을 위한 첫 걸음



승정헌

고려대학교 경제학과 연구교수

Q1. 우리 윤리경영을 가로막는 방해요소는 무엇인가?

OECD는 매년 “한눈에 보는 사회”(Society at a Glance)라는 사회지표보고서를 발간한다. 여기서 눈에 띄는 부분이 “타인에 대한 신뢰”라는 항목이다. 2016년 기준 OECD 국가의 대인 신뢰도는 평균 36% 수준이고 북유럽국가들은 60% 이상의 높은 수치를 보여주고 있다. 한국은 26.6%로서 평균에도 못 미치는 수준이다. 이것은 가족과 지인 등 특수 관계의 사람들만 믿고 개인적 관계의 바깥에 있는 낯선 사람은 거의 신뢰하지 않는 우리사회의 적대적인 사회문화를 단적으로 말해주는 것이다. 여기에 그치지 않고 정부와 제도에 대한 신뢰도도 28%에 불과해 북유럽국가의 절반 이하 수준이다. 최근 대기업과 공직사회의 부정한 유착관계가 다시 한 번 확인되고, 옥시사태에서 보듯이 기업과 학계가 돈벌이를 위해 많은 사람의 안전조차 무시하는 우리의 현실은 기업이 아무리 윤리경영을 외쳐도 시민들은 별로 믿지 못하는 결과로 이어진다.

개인 간, 조직 간 경쟁이 치열한 저신뢰의 한국사회에서는 규정과 절차를 고지식하게 준수하면 항상 손해를 본다는 인식이 팽배할 수밖에 없다. 공정하고 예측 가능한 법규를 제정하고 집행해야 할 입법부와 행정부에 대한 신뢰도가 낮기 때문에 편법과 위법으로 법망을 피하는 일이 비일비재하게 발생한다. 이러한 환경에서 단지 죄를 짓지 않는다는 기업의 소극적 태도만으로는 소비자들에게 감동을 줄 수 없다. 기업이 단순한 수익사업에만 치중할 것이 아니라 사회문제도 동시에 해결할 수 있는 교육, 병원, 환경, 공공인프라 등의 사업모델에 사물인터넷(IoT)이나 인공지능(AI) 같은 새로운 기술을 더하면 공공문제 해결의 가치를 창출할 수 있다. 사회영향투자(Social Impact Investment)와 같은 ‘착한 투자’가 크게 보면 기업윤리의 제일 중요한 부분일 수 있는데, 우리 기업들은 아직 먼 미래의 일로 생각하는 것 같다. 비록 규제일변도의 법이 양산되는 현실을 감안하여도, 기업이 사회적 책임이나 투명경영 같은 기업의 적극적인 윤리경영을 외면하고 스스로를 준법경영의 틀 안에만 가둔다는 비판에서 자유로울 수 없다.

Q2. 윤리경영을 실현하기 위해 가장 필요한 것은 무엇인가?

소비자의 입소문은 기업의 존망을 결정할 만큼 무서울 정도로 빠르다. 따라서 훌륭한 기업 문화는 특별한 광고나 홍보의 힘을 빌리지 않고도 스스로 자연스럽게 확산될 수 있다. 상품과 서비스에 대한 선입견 없는 진짜 가치인 '절대가치'(Absolute Value)라는 표현이 있다. 행동경제학이론을 마케팅에 접목하여 행동의사결정이론을 완성한 스탠퍼드대 이타마르 시몬슨 교수는 다양한 제품의 리뷰, 다른 사람의 사용 후기 등 상품가치를 객관적으로 평가한 절대가치에 따라 소비자들이 구매를 결정한다고 주장한다. 가격과 품질 등 다양한 정보가 실시간으로 소비자들에게 평가되고 공유되는 새로운 정보환경 덕분에 상품이나 서비스의 품질 경험, 즉 절대가치를 훨씬 더 정확하게 예측할 수 있게 되었다. 최고의 상품과 서비스로 절대가치를 실현하는 것만큼 윤리경영도 남들보다 조금 나은 것이 아닌 절대가치로 자리 잡을 필요가 있다.

최저생계비나 최저임금처럼 윤리경영은 "권위 있는 올바른 기준(모범)"이 될 필요가 있다. 영어가 모국어인 사람도 그 언어를 잘못 사용할 수 있다는 사실 때문에 '표준영어'(Standard English) 규정을 마련해 읽고 쓰기의 가이드라인을 정한다. 각종 국제기구가 규정하고 있는 부패방지경영이나 사회적 책임 등의 윤리경영시스템이 하나의 사회협약으로 표준화될 필요가 있다. 이제는 정부와 공공기관, 그리고 시민사회가 윤리경영 스탠더드에 대한 활발한 논의를 전개하고 합의의 도출이 절대적으로 필요한 시기이다. 한편, 기업은 교육훈련을 업무성과를 위한 수단이지 그 자체가 목적이 아니라는 생각에서 탈피하여야 한다. 교육훈련이 그 자체로 비용이자 투자이기 때문에 기존직원의 교육보다 훈련된 사람을 채용하는 게 효율적이라고 판단하면 경력사원 채용을 늘리기도 한다. 하지만 기업윤리 수준이 천차만별인 우리 상황에서 업무 효율성을 추구하다가 기업범죄라는 최악의 상황에 노출될 위험성도 있다. 따라서 윤리경영의 표준화 문제가 가장 필요한 부분이다.

윤리연구소

공유경제(Sharing Economy)와 B-코퍼레이션 인증제도



2008년 하버드 법대 로렌스 레식(Lawrence Lessig) 교수가 그의 저서 『리믹스』에서 처음 사용한 개념인 공유경제는 개인이 소유하고 있지만 활용하지 않는 재화나 지식·경험·시간 등의 유·무형 자원을 서로 대여 및 교환함으로써 거래참여자가 적정이윤과 편리함을 얻는 경제활동방식을 말한다. 모바일 앱과 같은 온라인플랫폼을 기반으로 개인 간 P2P 방식으로 공유자원 거래가 이루어지며, 거래성사에 따른 중개 수수료나 플랫폼 이용료 형태의 수익을 취하는 구조이다. 익명의 타인을 검증할 수 있는 평판시스템 속에서 상호 대여 또는 교환할 수 있는 여분의 자원 공유를 통해 편익을 얻을 수 있다는 믿음이 공유경제를 가능케 하는 핵심 요소이다.

미래경제의 새로운 패러다임으로 주목받고 있는 공유경제는 타임지의 '세상을 바꾸는 10대 아이디어' 가운데 하나로 선정되기도 했다. 최근 급격하게 그 영역이 넓어지고 있고 국내에서도 소비와 생산의 경계를 넘어선 새로운 소비 형태로 서서히 주목받기 시작하고 있다. 공유경제의 대명사는 미국의 차량공유서비스 우버(Uber)와 숙박공유서비스 에어비앤비(Airbnb)다. 특히 우버화(Uberization)는 기존 산업을 '공유경제화'한다는 의미를 대신하는 표현으로 통용된다. 2016년 스위스 다보스에서 열린 세계경제포럼에 참석한 세계석학들은 곧 찾아올 '4차 산업혁명'의 핵심 비즈니스 중 하나가 이 공유경제가 될 것이라고 예측하기도 했다.

◎ 공유경제에 대한 예찬론

우버는 2010년 트래비스 칼라닉이 창업하여 18개월 만에 기업가치가 대표적 자동차기업 GM·포드보다 높은 630억 달러를 달성함으로써 기업공개(IPO)를 거론할 수 있게 됐다. 2007년 칼라닉은 파리에서 개최된 IT 컨퍼런스에 참석하는 도중 택시를 30분 이상 잡지 못한 불편한 경험을 하였고 곧바로 택시 예약 시스템의 아이디어를 떠올려 우버를 탄생시켰다. 기존 택시 서비스는 택시사업자의 전유물이었지만, 우버는 택시 사업을 자동차와 운전면허를 가진 사람이라면 누구나 할 수 있게 발상의 전환을 한 것이다. 자신의 자동차와 운전 기술로 다른 사람을 태워주고 수익을 얻는, 즉 자신의 차와 기술을 공유하여 경제적 가치를 추구하는 것이다.

미국 에어비앤비는 255억 달러로 세계적인 호텔 체인들보다 월등히 높은 기업가치가 있는 것으로 평가된다. 에어비앤비는 집이나 방을 가진 사람이면 누구나 자신의 공간을 민박집으로 빌려줄 수 있는 서비스를 제공하여 폭발적인 인기를 얻고 있다. 또한 우리나라 렌트카

시장에도 자신의 자동차를 쓰지 않을 때 타인에게 빌려주고 임대료를 받을 수 있는 썬카 또는 그린카와 같은 업체의 카 셰어링 사업이 주목받고 있다. 미국의 대표적인 P2P 대출업체 '렌딩클럽'은 돈을 빌리려는 사람이 금액 및 금리를 제시하면 이에 맞춰 현금을 가진 사람이 자금을 제공하는 사업방식이다. 그 밖에도 '틴더(데이팅)', '저스트잇(음식주문)', '위키피디아(온라인백과사전)', '이노센티브(공동연구개발플랫폼)' 등 대표적인 공유경제 스타트업 기업들이 존재한다.

공유경제 전문가 레이첼 보츠먼은 "공유경제 서비스는 SNS를 활용한 상호신뢰를 기반으로 작동한다."고 말했다. 미래학자 제러미 리프킨은 미국인의 약 40%가 이미 '공유경제'에 참여하고 있으며 앞으로 협력적 공유사회가 부상할 것이라고 전망한다. 즉, "무료에 가까운 재화 및 서비스"를 사회적으로 공유하는 협력적 공유경제가 이미, 프로슈머(직접 생산하는 소비자), 3D 프린팅, P2P 네트워크, 협동조합, 사회적 기업, 대안화폐, 재생에너지, 비영리부문을 통해 우리 경제생활에 깊이 들어와 있다는 것이다. 또한 리프킨은 공유경제가 "생태학적으로 가장 효율적이며 지속가능한 경제로 가는 지름길"이라고 예찬했다.

◎ 공유경제를 둘러싼 논쟁들

공유경제가 떠오르면서 사회적 논쟁도 뜨겁게 진행되고 있다. 우선 우버화가 가져오는 문제는 기존사업과 이해충돌이 발생할 수 있다는 점이다. 경쟁이 격화될수록 피해를 입는 사람도 늘어나는데, 실제 우버의 '유사택시' 영업으로 고통 받는 택시기사들이 집단으로 반발하고 있다. 두 번째 이슈는 공유경제가 법적 테두리를 벗어날 수 있다는 점이다. 그 중 대표적인 것이 세금문제인데, 일반 개인택시나 회사택시의 경우 면허세, 자동차세 등을 지불하지만 우버는 이 세금을 낼 필요가 없어 불공정경쟁이 이뤄질 수밖에 없다. 마지막으로 공유경제에 대한 법적 규제가 없어 공유서비스에 종사하는 사람들은 기업에 안정적으로 고용된 게 아니라 자유 계약직이기 때문에, 연금·세금·보험 등의 혜택을 전혀 받을 수 없어 노동시장의 임금 및 노동조건을 더욱 악화시킨다는 지적도 있다.

미국 노동부장관을 지낸 버클리 대학 경제학과 교수 로버드 라이시는 공유경제를 신랄하게 비판하면서 '부스러기'(scraps)를 나누는 경제로서 노동시장을 19세기로 퇴보시킬 것이라고 했다. 큰돈은 플랫폼 제공기업이 독차지하고 그곳에서 실제 일하는 노동자는 푼돈만 챙길 뿐이라는 점을 강조한 것이다. 그 대표적 사례가 우버 택시인데 여기 고용되어 안정적으로 급여를 받는 정규직원이 1,500명에 불과하고, 기업복지 등의 혜택은커녕 우버 택시로 사고를 내면 고스란히 그 책임이 운전자에게 전가된다고 주장한다.

영국 우버의 경우 운전자 19명이 노동조합의 지원을 받아 노동법 소송에 착수해서 최저임금 보장뿐 아니라 휴가급여와 병가급여를 주장하고 있다. 한편, 우버는 런던의 소속 기사 3만 명은 자영업자이며 근로형태를 자율적으로 결정한다고 반박한다. 하지만 공유경제에서는 수요부진 리스크가 고스란히 계약자에게 전가된다. 수요가 없을 때 계약자는 어떤 수입도 올리지 못하고 경기가 좋아져도 기업이익을 공유할 수 없다. 공유경제가 고용증가라는 바람직한 현상처럼 보이지만 어떤 경우 무늬만 자영업자들을 양산해 착취의 대상이 될 위험성도 존재한다. 따라서 투자자들은 공유경제 기업의 상황변화를 예의 주시하며 극히 낮은 인건비에 편승해 고속 성장을 계속할 수 있을지 지켜보고 있다.

◎ B-코퍼레이션 인증제도

공유경제 서비스가 참신한 아이디어로 소비자의 호응을 얻고 있지만 기존 상거래 질서나 기업책임을 깡그리 무시한 채 돈벌이에만 치중하는 것은 기업윤리 측면에서 우려스러운 부분이다. 미국의 베네피트기업(Benefit Corporation)이란 '이윤창출과 사회적 책임을 동시에 적극적으로 행하는 기업'으로서 정관에 이 내용이 명시되어야 하고, 백서를 통해 사회적 기여 활동을 발표해야 하며 독립된 인증기관으로부터 그 내용을 인증 받아야 한다.

세계적인 비영리단체 비랩(B-Lab)은 이윤 추구를 넘어 사회적·환경적 수행능력, 기업 운영시스템과 회계의 투명성 등을 기준으로 사회적 책임 수행 정도를 평가하고 '착한 기업'으로 공식 인정해주는 B-코퍼레이션 인증 제도를 실시하고 있다. 인증과정은 비랩에서 제공하는 B-임팩트 평가시스템의 180여 개 질문을 거쳐 영어로 진행되는 영상 인터뷰, 직원들의 근로환경과 환경친화성, 기업의 방향성 등을 총체적으로 점검한다. 인증 이후에도 주기적으로 효력 유지를 위한 감사를 매년 실시해야 한다.

소비자들의 윤리의식수준이 높아지고 있기 때문에 기업평가가 단순히 제품으로만 평가했던 방식에서 윤리지표들을 통한 총체적인 평가방식으로 바뀌기 시작했다. 결국 기업 활동을 통해 얼마나 많은 사회적인 책임을 다했는지 살펴볼 수 있는 종합성적표가 중요하고 B-코퍼레이션 인증제도가 그 역할을 수행할 수 있을 것이다. 유제품생산협동조합 캐벗 크리머리는 사회 및 환경 문제에 대한 관심이 시장에서 확실한 경쟁 우위를 확보하는 데 도움이 된다는 사실을 잘 알고 있었다. 2012년까지 캐벗 크리머리는 지속가능 이니셔티브를 자체적으로 추진하고 있어서 외부 인증의 필요성을 별로 느끼지 못했다. 하지만 소매 파트너사의 지속가능 프로그램에 대한 문의가 끊이지 않자 B-코퍼레이션 인증을 받기로 결정하였다. 그 결과 지속가능성에 대한 강력한 의지를 객관적으로 보여준 기업으로서 브랜드 명성을 더욱 강화해나갈 수 있었다.

◎ 의식 있는 소비자와 함께 하는 인증제도

현명한 소비자는 기업 브랜드의 사회적 및 환경적 주장을 액면 그대로 받아들이지 않는다. 이것은 기업이 소비자들에게 사회적 책임에 대한 공약을 남발하는 것만으로 소비자 신뢰 및 비즈니스 가치를 창출할 수 없다는 것을 말해주는 것이고, 의지를 확실하게 입증하는 후속 조치를 취해야한다는 것을 의미한다. 의식 있는 소비자는 '진짜' 좋은 회사와 그저 좋은 '마케팅 수단'을 구분할만한 명확한 기준이 되는 것이 무엇인지 항상 고민한다. 결과 속이 다른 기업과 진짜 좋은 기업을 구분하는 기준은 여러 측면에서 굉장히 중요하다. 소비자들은 신뢰를 갖고 특정 브랜드를 계속 소비 할 수 있고, 투자자들은 좋은 기업에 보다 영향력 있는 투자를 할 수 있고, 그리고 정부기관은 좋은 기업들이 세계 속에서 지속가능한 발전을 해나갈 수 있도록 제도적인 뒷받침을 마련할 수 있다.

페처(Fetzer)는 캘리포니아의 최고 와인 브랜드로 매년 약 4백만 상자의 와인을 생산한다. 현재 페처는 모든 포도를 유기농법으로 재배하고 '캘리포니아 유기농업 인증기관'이 공인한 최대의 유기농 포도재배업체이다. 페처는 환경보호뿐 아니라 사회적 형평성 향상에도 노력하고 있다. 직원 복지 프로그램, 지역사회 봉사 프로그램, 지역 기업들과의 질적 향상을 꾀

준히 모색하고 있으며 지역사회의 다양한 행사들에 대한 지원을 아끼지 않고 있다. 또한 미국와인 제조업체로는 최초로 100% 재활용이 가능한 알루미늄 병마개를 사용하고 있으며 모든 공장과 방문객 센터 내의 설비 가동에 재생 가능한 에너지를 사용하고 있다. 페처의 CEO 지안카를로 비안체티는 “기업의 지속가능성을 판단하는 의식 있는 소비자들에게 B-코퍼레이션이 자신들의 투명성을 입증할 것”이라고 생각한다. 또한 “B-코퍼레이션 인증제도의 율타리 안에서 같은 생각을 가진 비즈니스 리더들의 커뮤니티가 만들어지고 업계의 지속가능한 관행을 형성할 수 있는 플랫폼을 제공할 것”이라고 기대한다.

과거 경제적 이윤과 주주 이익만이 기업경영의 최고 가치였던 시대를 지나서 이제는 기업의 사회적 책임과 환경에 대한 중요성이 부각되기 시작했다. 페처와 같은 기업시민의 실천과 분명한 사회적 가치에 대한 집중은 직원들의 마음을 움직이고, 나아가 지역공동체 및 글로벌 소비자의 소비생활을 변화시킨다. 의식 있는 소비자는 착한 기업을 원하고, 신뢰할만한 착한 기업 인증 제도를 필요로 한다.

◎ 신뢰와 공공성을 회복한 공유경제 수립

공유경제가 이슈화된 배경에는 단순히 경제적 이익이나 기술적 효율성뿐만 아니라 상호 신뢰, 공공성 회복에 대한 기대심리가 크게 작용했다. 그간 공유경제가 얼마나 성장가능성이 높은지 경제적 수익을 강조해왔다면 이제부터는 공유경제가 어떤 가치를 만들어내는지, 그것이 누구를 위한 가치인지 따져보는 충분한 토론과 사회적 합의과정이 필요하다. 결국 공유경제 참여기업도 B-코퍼레이션 인증과 같은 사회적 책임 평가 기준을 충족시켜야 소비자의 선택을 받을 수 있을 것이다.

공유경제가 단순히 참여자들의 편리성에만 초점을 맞추면 윤리경영의 매뉴얼을 벗어나기 쉽다. 편리함에서 시작한 공유경제가 몇몇 유력 기업 CEO들의 경제적 이익만 보장하는 플랫폼경제로 전락하지 않으려면 편리함을 넘어서는 사회적 책임과 나눔의 실천이 소비자들에게 전달되어야 한다. 공유경제도 시작부터 윤리경영과 함께 나아가야 할 것이다.

*참고

- <https://hbr.org/2016/12/it-pays-to-become-a-b-corporation>
- <http://newsweekkorea.com/?p=5419>
- <http://m-stock.tistory.com/4362>
- http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2016/03/14/2016031400597.html

윤경萬里

국내 동향

1. 권익위, 기업 반부패가이드 발표

12월 15일, 권익위는 기업들의 청탁금지법 준수를 돕기 위한 가이드를 발표했다. 권익위는 기업의 청렴도를 높이기 위해 반부패 컨트롤타워를 만들어 반부패 활동을 총괄적으로 관리해야 한다고 밝히며, '계획 수립-규범 마련-실행-협력-평가와 개선' 등 5가지 단계로 나눠 세부 지침을 제시했다.

계획 수립 단계에서 전문성과 책임성을 갖춘 임원을 총괄책임자로 정하고 체계적인 반부패 활동을 위한 마스터플랜을 마련해야 한다. 규범 마련 단계에서 행동기준이 되는 청렴규범을 마련하고 선포식 및 서약식 등의 행사로 임직원의 관심을 높여야 한다. 실행단계에서 제일 중요한 것은 부패행위신고자가 보복이나 불이익을 당하지 않게 제도를 정립하는 것이다. 협력 단계에서는 공식채널을 통해 정부기관, 시민단체 등과 지속적인 관계를 유지하고 정부기관이 추진하는 다양한 청렴정책에 참여해야 한다. 마지막으로 부패예방노력, 성과에 대한 평가체제를 마련하고 인센티브 부여방안 등을 검토해야 한다.

권익위 관계자는 "경영변화에 따른 새롭고 체계적인 반부패활동의 필요성을 느끼지만 구체적인 계획 수립과 실행 방안 마련에 어려움을 겪고 있는 기업들에게 안내역할을 할 것"이라고 기대했다.

*참고

- http://news.jtbcjoins.com/article/article.aspx?news_id=NB11379056
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/12/15/0200000000AKR20161215110800001.HTML?input=1179m>

2. 2016 대한민국 CSR 필름페스티벌 개최



11월 17일, 기업의 사회적 책임을 주제로 봉사, 나눔, 환경, 교육, 다문화 등 여러 영역에서 펼쳐지는 활동을 영상으로 만들어 국민에게 공유하고 CSR 공감대를 넓힌다는 취지에서 '2016 대한민국 CSR 필름페스티벌'이 개최되었다. 8월22일부터 10월19일까지 '우리 사회의 변화를 만들고 있는 모든 이야기'를 주제로 3분 내외 길이의 영상을 접수한 결과, 총 150편 104개 기업과 비영리단체의 사회적 책임 활동 영상이 행사에 접수됐다.

심사위원회와 대회위원회는 △사회문제 해결의 참신성과 도전정신(창의성) △사회문제 해결력과 그 영향력(임팩트) △영상의 완성도(작품성) △임직원 참여(참여도) 등을 기준으로 평가하여 우수작을 선발했다. 심사결과 사회적 취약계층에게 새로운 가능성과 도전의 기회를 제공하기 위해 설립한 국내 타이어업계 최초의 장애인 표준사업장인 한국타이어의 한국동그라미 파트너스가 국무총리상을 수상했다. 한편, CJ올리브네트웍스가 운영하는 헬스앤뷰티 스토어 올리브영이 글로벌 나눔 부문을 수상했다.

*참고

- <http://news.mk.co.kr/newsRead.php?no=804556&year=2016>

- <http://www.etoday.co.kr/news/section/newsview.php?idxno=1414812>

3. 코트라, 임직원 행동강령에 '직장 내 괴롭힘 금지' 신설

12월 12일, 코트라는 직장 내 괴롭힘에 대한 경각심이 높아지고 있는 사회적 분위기에 발맞춰 임직원 행동강령에 '직장 내 괴롭힘 금지' 조항을 신설했다. 직장 내 괴롭힘은 상사가 직위, 업무상 우월한 지위를 이용해 부하 직원의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위이다.



개인·업무·배척 및 고립·기타 등 4개 중분류에 맞춰 8개 세부 유형을 정해 금지시키고 철저한 예방 노력을 펼치기로 했다. 직장 내 괴롭힘은 클린신고센터, 노사합동 고충상담센터 등 사내 공식 신고채널에서 접수·처리한다. 특히 노사합동 고충상담센터는 노조 측 2명, 사측 1명이 고충처리위원을 맡으며 상담자 신상은 철저히 비밀에 부치고 현황조사를 통한 원만한 해결책을 찾는 데 주도적인 역할을 한다.

최근 한국직업능력개발원이 '국내 15개 산업분야의 직장 괴롭힘 실태'를 조사한 결과, 직장 내 괴롭힘으로 인한 인적 손실이 연 4조8000억 원에 달한다는 결과가 나왔다. 따라서 코트라는 노사합동운영으로 문턱을 낮춰 신속한 상황 파악과 해결책마련의 골든타임을 확보할 것으로 기대하고 있다.

*참고

- http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2016/12/12/2016121202029.html
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/12/12/0200000000AKR20161212021900003.HTML?input=1179m>

해외 동향

1. 일본, AI로 분식회계 뿌리 뽑는다

11월 21일, 일본 최대 회계법인 신일본감사법인은 최근 수년간 도시바 등 대기업의 회계부정이 끊이지 않자 인공지능(AI)을 사용해 부정회계를 막는 차세대 감사시스템 개발에 착수하기로 했다. 회계사의 노하우를 학습하고 기업의 회계 자료 등을 분석해 부정이 의심되는 회계처리를 체크하는 AI 시스템을 2~3년 뒤 실용화할 계획이다. 신일본감사는 시스템 개발을 위해 80명의 회계사와 기술자로 전문부서를 신설한다.

신일본감사는 2008~2014년 사이 총 2,248억 엔(약 2조 4,000억 원) 규모의 회계 부정이 적발된 도시바의 외부 감사법인으로, 지난해 말 금융청으로부터 3개월 동안 신규 업무 정지와 21억 엔의 과징금 부과 명령을 받았다.

AI가 시간과 노력이 많이 드는 기업 장부 체크작업을 수행하고, 회계사는 고객기업과의 논의에 시간을 할애하거나 감손손실(고정자산에서 발생한 회계상의 손실) 등 고도의 판단이 필요한 업무에 더 많은 시간을 투자하고 집중할 수 있을 것으로 전망된다.

*참고

- http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20161121500142&wlog_tag3=daum
- <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2016112147881>

2. '배출가스 조작했다 경영난' 폭스바겐, 3만 명 감원 추진



11월 18일, 배출가스 조작으로 거액의 벌금을 물었던 독일 폭스바겐이 앞으로 5년 동안 3만 명의 직원을 줄이는 내용의 구조조정 계획을 발표했다. 현재 폭스바겐의 전세계 직원은 61만 명 수준으로, 앞으로 5% 정도가 일자리를 잃게 된다.

폭스바겐은 자연 감소와 조기 은퇴를 유도해 인력을 줄일 계획이고, 대부분 독일 내에서 감원할 예정인 것으로 알려졌다. 지난해 9월 배출가스 조작이 드러나면서 180억 유로, 우리 돈으로 20조 원 이상의 벌금을 내는 등 영업이익률이 떨어져 올해 1.7% 수준에 그치면서, 인원 감축을 통해 생산성을 올리겠다는 계획이다. 경쟁업체인 도요타(7.9%), 제너럴모터스(6.4%), 푸조(6.0%), 피아트크라이슬러(5.9%), 포드(5.3%) 등에 영업이익률이 크게 뒤졌고, 2020년까지 세전 영업이익률을 4%로 맞출 계획이다.

한편, CEO 마티아스 뮐러는 배출가스 조작사건으로 맞은 위기를 사업구조 재조정의 기회로 보고 새로운 기술에 대한 투자를 늘릴 계획을 발표했다. 향후 수년간 독일 공장에서 전기차 생산과 새로운 디지털사업을 위해 35억 유로를 투자할 계획이다.

*참고

- http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1003896573&plink=ORI&cooper=DAUM
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/11/19/0200000000AKR20161119002600072.HTML?input=1179m>

3. 브라질 대기업 2곳, 뇌물스캔들로 4조 원대 '벌금폭탄'

세계 각국의 부패관료들에게 수억 달러의 뇌물을 뿌린 브라질 건설사 오데브레시와 그 계열사 브라스کم이 미국, 브라질, 스위스의 공동 수사 끝에 35억 달러(약 4조 2,000억 원)의 벌금을 물게 됐다. 이는 미국이 해외부패방지법(FCPA)을 제정한 이래 외국 뇌물사건에 대해 부과한 벌금으로는 역대 최대 금액이다. 브라질이 벌금의 80%를 가져가고 미국과 스위스가 각각 10%를 가져갈 예정이다.

오데브레시는 '뇌물부'라는 비밀 조직을 구성한 뒤 별도의 컴퓨터와 이메일 시스템을 통해 각각의 거래 내역과 전달자, 수취인 명칭을 전부 암호화해 관리했고, 심지어 과테말라 안티 구아에 있는 은행을 인수해 '원스톱 뇌물수수' 서비스를 제공하기도 했다. 부패 공직자들이 해당 은행에서 계좌를 개설하면 뇌물부 직원이 곧장 돈을 입금시키는 방식으로 조직적으로 불법 자금을 전달해온 것으로 알려졌다. 이번 뇌물스캔들이 부패한 브라질 사회를 개혁하는 단초가 될 것으로 전망된다. 부패의 완전한 근절은 앞으로 정치 시스템과 제도를 어떻게 개선하느냐에 달렸지만, 이번 사건이 부패문제를 정치권의 최우선 과제로 올려놓는 역할을 한 것으로 평가된다.

*참고

- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/12/22/0200000000AKR20161222137000009.HTML?from=search>
- <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20161222000374>

국내외 행사소식

(국내) GRI 지정 지속가능성 보고서 작성 실무 교육

지속가능성 보고서의 글로벌 표준을 개발하는 GRI에서 공식적으로 제시하는 보고서 작성 절차인 GRI Sustainability Reporting Cycle을 이해하고 글로벌 수준의 보고서를 기획, 작성할 수 있는 전문가 양성

주최: 한국표준협회

일시: 2017년 1월 19~20일

장소: 한국표준협회 KSA가산디지털센터

출처:

http://www.oksa.or.kr/portal/olcourse/main.detail.user?userCourse.course_code=COL29601&CMPY_CODE=CY000001&CMPY_CATEGORY_SEQ=37071

(국내) 투명한 사회로 가는 길, 청탁금지법

청탁금지법에 대한 기초 지식이 필요한 기업의 임직원이나 공직자등과 접촉이 빈번한 영업, 홍보, 대관부서 임직원을 대상으로 하는 교육

주최: 시장경제교육원

일시: 2016년 2월 1~28일

장소: 서울 공정경쟁연합회

출처: <http://edu.kfcf.or.kr/UserSite/Cyem/LessonDetailView1.aspx?LCategoryCode=200&CategoryCode=20&sn=286#View1>

(국외) World Economic Forum Annual Meeting 2017(2017년 세계 다보스 포럼)

'민첩하게 대처하는 리더십'을 주제로 4차 산업혁명이 다가오면서 미래 고용에 일어날 변화로 인해 세계가 직면한 정치·경제적 상황에 대해 화두를 던지는 세계경제포럼

주최: 세계경제포럼

일시: 2017년 1월 17~20일

장소: 스위스, 다보스

출처: <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2017>

(국외) International Compliance, Legal Risks and Corporate Integrity

석유 및 가스, 항공 우주 및 방위, 생명 과학 및 제약, 금융 등 다양한 산업 부문의 컴플라이언스, 법률 리스크 및 기업의 청렴 관련 컨퍼런스

주최: Business Information in a Global Context

일시: 2017년 1월 31일~2월 1일

장소: Villa Kennedy Frankfurt, Frankfurt

출처: <https://www.c5-online.com/international-compliance-legal-risks-and-corporate-integrity-617117-fra/>

(국외) 2017 European Business Ethics Forum (2017 유럽 기업윤리 포럼)

2박3일 일정으로 기업의 윤리, 준법, 경영 담당자들과 함께 윤리경영의 아이디어와 업무에 실질적 도움이 되는 정보 및 성공적 실천을 공유하는 포럼.

주최: European Business Ethics Network

일시: 2017년 2월 1일~2월 3일

장소: Park Plaza Victoria London, England

출처: <https://www.ethics.org/ecihome/events/ebef>

(국외) MANILA International Conference on Law, Business, Education and Corporate Social Responsibility

전 세계의 대학교와 산업분야의 과학자, 학자, 교수 및 학생들을 위해 개최하는 법, 비즈니스, 교육, 기업의 사회적 책임에 관한 국제 컨퍼런스

주최: International Association of Humanities, Social Sciences & Management Researchers

일시: 2017년 1월 23 ~ 24일

장소: Manila, Philippines

출처: <http://hssmr.org/conference.php?slug=LBECSSR-17&sid=4&catDid=138>

윤리경영 스터디

NAVEX Global 사가 전망한 2017년 10대 윤리준법 경향

2016년은 다사다난한 한 해였다. 에이츠 메모와 브렉시트 등 예견치 못한 사태가 윤리준법 분야에 끼칠 수 있는 잠재적 영향을 가늠하고, 미국 고용노동기본법 판결에 의한 임금 조정, 미 증권거래위원회 내부고발자에 대한 보상금 1억 달러 돌파 등 윤리준법과 연관되는 정책의 변화도 있었다. 이제는 올해의 변화를 토대로 내년을 준비해야 할 시점이다.

NAVEX Global 사(社)는 사내 직원과 산업 제 분야 전문가들, 그리고 12,500개 이상의 회원 기업에 근무하는 관련 전문가들로부터 2017년 한 해 동안 윤리준법 경영에 심대한 영향을 끼칠 것으로 예견되는 경향을 종합하여 10가지 예측과 조언을 내놓았다.

본 전망은 2016년과 비교해 윤리준법 분야의 이미지 쇄신(5번), 기업의 사회적 책임(6번) 및 리스크 관리(9번) 등 그동안 꾸준히 다루어진 사안도 다루고 있으나, 준법수익률(1번), 정보통신기술 및 사이버보안(3, 8번), 그리고 준법책임관의 법적 책임 증가(10번) 등 새로운 경향도 짚고 있다.

1. 준법수익률 계산하기

일어나지 않은 일의 가치를 어떻게 측정할 수 있을까? 준법 활동(Compliance)이 예방한 위법 행위에 의한 손실을 어떻게 계산할 수 있을까? 이 문제는 윤리준법(Ethics and compliance; E&C) 분야를 오랫동안 괴롭혀 왔다. 윤리준법 분야는 지난 몇 년간 꾸준한 성장세를 보였고, 부서 유지비용 또한 상승했다. 회사 중역진은 이제 윤리준법 활동의 손익계산을 파악하고 싶어 한다. 현재 다수의 기업은 수익산출 모델을 적극적으로 활용하고 있다. 따라서 윤리준법 분야 또한 그들의 활동이 비즈니스 가치를 제공하고 있음을 수치적으로 증명해야 하는 압력에 직면하고 있다.



준법수익률(Return on compliance; ROC)을 산출하기 전에 우선 그것이 무엇을 의미하는지에 대한 합의가 필요하다. 예를 들어 예방적 조치로 발생하지 않거나 감소한 법·규제 관련 지출, 또는 생산성 향상으로 이어질 수 있는 높은 고용 만족도와 조직문화 개선 등이 준법수익률의 내용으로 포함될 수 있을 것이다. 물론 이 또한 여전히 수치화하기는 어렵다. 그러나 데이터 사용이 점차 중요해지는 추세이므로 이를 통한 수익 산출 가능성 또한 앞으로 증가할 것이다.

NAVEX의 '2016년 제3자 리스크관리 세계 벤치마크 보고서'에 따르면 32%의 조사 대상자가 지난 3년간 제3자와 관련하여 규제조치를 적용 받았고, 17%는 같은 기간 5-10건의 법적 소송에 연루되었다. 그리고 이들 중 33%는 개별 사건마다 10,000~99,000달러의 지출이 발생

했다고 밝혔다. 이처럼 적절한 기준점으로 활용될 수 있는 데이터 사용을 통해 준법수익률 계산이 가능해질 것이다.

기업은 준법수익률 산출을 위해 주요성과지표(Key performance indicator; KPI) 등 기준점이 되는 지표를 개발하고, 이것이 경영 전략과 어떤 관계를 갖는지를 숙고해야 한다. 이후에는 기준 지표의 변화폭을 정교하게 기록, 보고해야 할 것이다.

2. 다세대 업무환경의 새로운 조직문화



이제는 직장에 최대 다섯 부류의 각기 다른 세대가 같이 일하는 현상을 목격할 수 있게 되었다. 각 세대의 특징은 다음과 같다. '조용한 세대'(Silent generation)는 1900~1945년 출생자로 현재 세계 노동인력의 3%를 차지한다. 조용한 세대는 공동체에 대한 충성심과 공통의 이해를 중시한다. 많은 이들이 최신 기술 습득에 어려움을 겪지만, 배움의 의지는 강하다. '베이비 붐 세대'(Baby boomers)는 1946~1964년 출생자로 이전 세대만큼 팀워크에 강하지만 상명하복보다 면대면 소통을 중시하고, 개인의 입신양명에 큰 가치를 부여한다. 'X세대'(Generation X'ers)는 1965~1980년 출생자로 '맞벌이 가정'에서 자란 최초의 세대다. 이들은 권위에 대한 반감이 크고 독립성이 강하다. '밀레니얼 세대'(Millennials)는 1981~2000년 출생자로 현재 노동인구에서 가장 큰 비중(25%)을 차지한다. 이들은 정보통신 환경에 익숙하고 멀티태스킹에 능하며 일만큼 여가활동을 중시한다. 또한 소규모 협동과 사회적 책임에 큰 가치를 부여한다. '닉스터 세대'(Nexters)는 2000년 이후 출생자로 집중력과 대인기술은 기성세대보다 떨어지지만 창의적이다. 아직 세계 노동인력에서 닉스터가 차지하는 비중은 적으나(3%) 2020년에는 밀레니얼 세대 다음으로 그 비중(20%)이 커질 전망이다.

윤리준법 전문가들은 각 세대 고유의 성향이 긍정적인 방향으로 매개되고 융합될 때 새롭고 역동적인 문화가 탄생할 수 있음을 강조한다. 그러나 다세대 업무환경에서 발생할 수 있는 갈등상황에 대해서도 명확하게 인식하고 있어야 한다.

다세대 업무환경의 장점을 살리기 위해서는 세대 간 교류와 배움을 활성화 하고, 각 세대 고유의 특성과 공통의 관심을 모두 고려해야 한다. 세대 간 교류를 통해 젊은 세대는 기성 세대로부터 업무를 세부적으로 파악하고, 기성 세대는 젊은 세대의 도움으로 SNS를 비롯한 새로운 업무환경에 더 쉽게 적응할 수 있다. 그리고 기업은 젊은 세대의 사회적 지향성을 반영하여 윤리준법 영역의 확장을 기대할 수 있다.

다세대 업무환경의 장점을 살리기 위해서는 세대 간 교류와 배움을 활성화 하고, 각 세대 고유의 특성과 공통의 관심을 모두 고려해야 한다. 세대 간 교류를 통해 젊은 세대는 기성 세대로부터 업무를 세부적으로 파악하고, 기성 세대는 젊은 세대의 도움으로 SNS를 비롯한 새로운 업무환경에 더 쉽게 적응할 수 있다. 그리고 기업은 젊은 세대의 사회적 지향성을 반영하여 윤리준법 영역의 확장을 기대할 수 있다.

3. 윤리준법에 정보기술 활용하기

정보기술의 발달은 윤리준법 프로그램의 자동화 경향을 가속화 하고, 효율성 제고에 큰 도움이 될 것이다. 특히 다음 네 개 분야에서 정보통신 기술이 긍정적으로 활용될 것이다.

돌발상황 관리(Incident management) : 조직은 비위 행위에 대해 단도직입적이고 일관된 자세를 취해야 한다. 따라서 문제 상황을 관리하기 위해서 설계된 단일한 돌발상황 관리체계는 필수적이다. 케케묵은 엑셀로 문제를 해결하던 시대는 갔다. 오늘날의 윤리준법 프로그램

이 필요로 하는 것은 정밀 보고와 일관된 프로세스 그리고 명확한 업무흐름을 가능하게 하는 기능이다.

교육훈련 : 다수의 기업에서 전자적 수단을 활용한 교육은 일반적이다. 그러나 각계각층 직원의 다양한 필요를 반영하여 교육훈련 방식은 꾸준히 업데이트 되어야 한다. 일례로 짧은 형식의 이미지형 교육자료(Short-form learning vignettes)는 특정 주제를 환기하거나 지역적 사안을 다루는데 효과적이며, 단순하면서도 효과가 크기 때문에 회사 중역진에 대한 교육자료로도 활용될 수 있다.

정책관리 : 정책관리 프로세스에 자동화를 도입하여 단일한 플랫폼(Platform)을 통한 증빙 서류 작성, 갱신, 배부, 수집이 가능해지고, 법무검토 등 정책관리와 관계된 업무 흐름을 자동화할 수 있다. 또한 잘 설계된 정책관리 프로세스를 보유한 기업은 감사에 완비된 태세를 갖추 수 있을 것이다.

행동강령 : 행동강령(Code of conduct)의 가독성을 높이고 직원의 이해도 증진을 위해 행동강령을 무미건조한 서류에서 상호작용하는 포맷으로 업데이트해야 한다.

4. 산적인 국제 표준 틈에서 살아남기

윤리준법과 관계된 오래된 지침은 계속 수정되고, 새로운 지침은 계속 생겨난다. 산더미 같은 지침과 규제들의 집적은 큰 부담이 아닐 수 없다. 가장 널리 알려진 FSGO(미국 양형위원회 연방양형지침), ISO 19600(국제표준기구 준법경영시스템지침), COSO Framework(트레드웨이위원회 후원조직위원회 내부통제-통합프레임워크), 그리고 OECD(경제협력개발기구) 내부통제 및 윤리준법에 대한 우수실행지침 외에도 FCPA(미국 해외부패방지법)나 영국 뇌물수수법처럼 한 분야에 특화된 지침도 존재한다.



여기에 더해 PCI DSS(지불카드 정보보안기준)와 미국 보건후생부 감사관실 준법지침과 FAR(미국 연방조달규정)처럼 특정 산업에 특화된 지침도 있다. 국제적 차원에서는 또 다른 층위의 복잡한 지침들이 존재한다. 따라서 기업의 윤리준법 프로그램은 각국의 문화적 특징뿐만 아니라, 윤리준법 지침까지도 상세히 반영하고 있어야 한다.

상황을 한결 더 복잡하게 만드는 것은 각 지침이 상호 모순되거나 충돌하는 경우다. 다만 윤리준법 지침들은 커뮤니케이션, 모니터링, 리스크 등 내용면에서 완전히 상이하지는 않다. 그럼에도 불구하고 “모두에게 알맞은 한 사이즈”란 없다. 윤리준법 프로그램은 각기 다른 지침과 규정을 충족하기 위해 융통성 있게 조정될 수 있어야 한다.

이를 위해서 기업은 현 윤리준법 프로그램의 장단점을 평가하고, 고(高) 리스크 분야에 대한 장·단기 완화 전략을 적용하며, 윤리준법 프로그램의 효율성 보장을 위한 계약 및 요구사항을 검토하고, 관계 자료를 정리하여 제때 활용될 수 있도록 해야 한다. 또한 새로운 표준과 지침에 관심을 갖고, 가장 뛰어난 방안을 프로그램에 도입하는 것을 고려해야 한다.

5. 윤리준법은 ‘안 돼’의 동의어가 아니다.

1,300개 이상의 포커스 그룹에 대한 NAVEX 설문조사에 의하면 윤리준법 부서는 “안 돼”라고만 말하는 사람들, 또는 규율을 강요하는 사람들로 직원들에게 비춰지고 있다. 윤리준법 부서가 비즈니스에 기여하는 필수불가결한 존재로 이미지를 쇄신하기 위해서는 상당한 기간이 소요될 테지만, 이 방향으로 나아가는 것만으로 단기적인 성과가 있을 수 있다.

부정적 여론의 근원 파악 : 윤리준법에 대한 부정적 여론의 근원은 윤리준법 부서에서 요구하는 복잡하고 형식적인 절차, 실무와 무관한 교육, 그리고 가장 중요하게는 윤리준법 부서에 대한 접근성 부재다. 윤리는 근본적으로 대인관계와 관련된 사안임을 명심해야 한다. 면대면 “페이스 타임”은 부서의 이미지 쇄신에 큰 도움이 될 것이다.

투명성 제고 및 직원의 시간 존중 : 윤리준법 교육 및 기타 요구 절차들이 왜 필요한지 직원들을 충분히 납득시킬 수 있어야 한다. 복잡함을 지양하고 간결함이 왕도임을 기억하라.

전략적 경영 파트너로 전환 : 윤리준법 부서가 경영 목적을 달성하는 데 어떤 역할을 할 수 있고, 효율성 제고를 위해 어떤 방안이 도입될 수 있는지 경영진과 논의해야 한다. 복잡미묘한 판결지침이나 불가사의한 규정은 당분간 제쳐 두고, 경영 효율성에 대해 논의하라. “준법” 경찰이 아닌 경영 파트너로서 행동하는 것이다.

6. 기업의 사회적 책임은 중요하다.

대중과 언론은 인권 및 환경 지속성을 포함한 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility; CSR)을 줄곧 강조하고 있다. 이 만만치 않은 도전을 수행하기 위해 다수의 기업은 두 가지 방식을 택하고 있다. 하나는 자선활동 및 지역사회 참여이고, 다른 하나는 이사진의 다원적 구성 등 제3자 기준 충족을 통한 사회적 책임 준법(CSR compliance)이다. 이 외에도 제3의 방식이 부각되고 있는데, 이는 비즈니스와 지역사회에 동시에 기여할 수 있는 사회적 책임 프로그램에 초점을 둔다. 점점 더 많은 기업이 직원과 고객에게 더 높은 가치를 부여하고 경영환경을 제고하면서 동시에 지역사회에 긍정적으로 기여할 수 있는 방안을 찾는데 성공하고 있다. 공급업체 등 제3자와 협조하여 적정 임금수준을 보장하거나 산업공정을 환경 친화적으로 개선하는 것이 좋은 예이다.

사회적 책임을 수행하기 위해 기업의 CSR 이미지를 점검해야 한다. 뉴스 보도, 고객 후기, 소셜미디어 등을 통해서 관련 정보를 꾸준히 수집하고 평가해야 한다. 또한 윤리준법의 범위를 보다 넓은 공익적 맥락으로 옮길 필요가 있다. 규칙을 “준수하라”는 지루한 요구사항은 직원의 사기를 북돋우지 못한다. 이와 달리 공익에 기여하고 있다는 헌신의 느낌은 사기진작에 훨씬 긍정적인 효과를 불러일으킨다.

7. 내부고발과 관련된 최신 경향

사건종결 시간의 증가 : 지난 5년간 내부고발 사건에 소요되는 시간이 증가했다. 2011년 평균 32일 소요되던 것이 2015년 평균 46일로 늘어났다. 원인으로는 불충분한 자원 및 현 규제환경에서 사건 자체가 만들어내는 복잡성이 지목되고 있다. 최고준법책임관(CCO) 입장에서는 이것이 완벽하게 이해되는 상황이었지만, 문제를 보고하고 해결을 기다리는 직원 입장에서는 보복에 대한 두려움 때문에 하루하루가 피 말리는 상황일 것이다.

양도될 수 없는 책임 : 윤리준법 부서가 모든 사안에 대한 조사권을 갖는 것은 아니지만, 윤리준법 부서는 자체의 내부고발전화를 통해 보고된 문제 상황이 적절한 조사를 거쳐 해결되었는지 여부를 끝까지 확인해야 한다.

중간 관리자는 보고의 최전선 : 직원들은 비위 또는 위법행위를 상사에게 직접 보고하기를 선호한다. 따라서 중간 관리자에게 보고된 사안이 적절한 수사 및 해결로 연계될 수 있도록 관리자들에게 충분한 교육을 실시해야 한다.

한편 내부고발 조사와 관련하여 미국 법무부에서 기업 비위 또는 위법행위에 대한 수사 가이드라인으로 배포한 서신(일명 '에이츠 메모')의 내용을 충분히 숙지해야 할 필요가 있다. 이에 따르면 기업은 미 법무부 수사 협조 요청 시 "모든 관계 자료"를 제시할 의무가 있으며, 기업뿐만 아니라 개인도 비위 및 위법행위에 대한 책임을 지게 된다. 그러나 에이츠 메모 이후의 조사에 대해서도 사측은 변호사의뢰인 특권을 주장할 수 있음을 잊지 말아야 한다.

8. 사이버 보안과 준법의 역할

사이버 보안 사고가 불러오는 막대한 손실은 익히 알려져 있다. 다수의 기업은 사이버 보안 문제에 대응하기 위한 조치를 이미 취하고 있다. 그러나 윤리준법 관계자들은 사이버 보안이 관할 영역이 아니라는 판단 때문에 후방에 물러나 있다. 윤리준법이 사이버 보안에 관한 주력 부서는 아니지만, 이와 무관하다는 생각은 크게 잘못되었다. 왜냐하면 사이버 보안 사고는 기술적 문제에 기인한다는 편견과 달리 대부분 인재(人災)에 의한 것이기 때문이다. 한 조사에 따르면 "심각한 데이터 유출을 보고한 기업의 69%는 보안사고가 직원의 의도적인 행위 또는 의도하지 않은 인재에 기인"했다.

사이버 보안에 보다 적극적인 역할을 수행하기 위해서는 기업의 사이버 보안정책이 최신 경향을 반영하고 있음을 확인하고, 행동강령에 관련 내용이 평이하게 기술되도록 하여 직원의 이해도를 높여야 한다. 또한 사이버보안 및 데이터 관련 비위 행위가 상사 및 내부고발전화를 통해 보고될 수 있는 사안임을 직원들에게 주지시키고, 사이버 보안 관련 내용을 윤리준법 교육의 일환으로 실시해야 한다. 한편 사이버 보안 문제를 다루면서 여타 윤리준법 사안에 대한 시간, 자원 배분이 재조정되어야 할 것이다.

9. 윤리준법에 적용될 수 있는 리스크 관리 프로그램

윤리준법 사고의 여파는 막대하고 장기적이다. 벌금 같은 지출이 발생할 뿐만 아니라 브랜드 가치가 타격을 입고, 투자자와 고객의 반감이 높아지며, 직원들은 근무하는 조직에 대한 회의감에 빠진다. 사건의 주 원인을 확인하여 대응방안을 수립하고, 브랜드 신뢰를 다시 쌓는 데는 막대한 돈과 시간이 소모된다. 근래에는 24시간 계속되는 뉴스보도, SNS 상에서 파급되는 근거 없는 정보의 난립 덕분에 이와 같은 난국에 효과적으로 대처하는 것이 더욱 어려워졌다. 기업들은 윤리준법 실패가 먼 나라 얘기가 아님을 받아들여야 한다.

실패를 경험한 기업은 누구보다도 리스크 관리 프로그램의 중요성을 통감한다. 따라서 이들 기업은 비즈니스의 여러 분야에 적용되는 최악의 시나리오를 상정하여 리스크를 확인하고,

잘 조율되고 상세한 대응 방안을 수립하며 전문가들로 구성된 팀을 조직한다. 사건이 발생했을 때 리스크 관리 팀은 재빨리 대응하고 기업은 효과적인 해결책을 찾기 위해 일사분란하게 움직인다. 그러나 윤리준법 분야에서는 아직도 이와 같은 리스크 관리 프로그램이 보편적이지 못하다.

윤리준법 분야에 적용되는 리스크 관리 프로그램을 수립, 시행하기 위해서는 관련 전문가들의 협력을 구해야 한다. 특히 보안 및 커뮤니케이션 분야 전문가들이 리스크 관리 프로그램에 관한 충분한 경험을 갖춰야 한다. 이미 정교한 리스크 관리 절차가 수립되어 있는 경우라면 윤리준법 분야 포함 여부를 확인해야 한다. 또한 윤리준법 리스크 평가를 통해 발생 가능성이 높거나 피해규모가 클 것으로 예상되는 문제의 목록을 유지하고, 직능과 책임이 분명한 윤리준법 리스크 대응 팀을 구성해야 한다.

10. 준법책임관의 증대되는 법적 책임

최근 국제적 차원의 규제와 면밀한 수사가 증가하는 가운데 최고준법책임관(CCO)의 불안감 또한 상승하고 있다. 미국 증권거래위원회(SEC)는 2013년 CCO와 최고법무책임관(CLO)이 관리감독직을 수행하는 도중 관리 대상이 위법 행위를 범한 경우 CCO와 CLO에게도 법적 책임(Liability)이 부과된다는 요지의 지침을 발표한 바 있다. 2015년 CCO들을 대상으로 한 톰슨로이터 사(社)(Thomson Reuters)의 설문조사에 따르면 설문 대상자의 93%는 향후 일 년 간 그들의 법적 책임이 증가할 것으로 예상했다. 톰슨로이터의 고객들 또한 CEO보다는 CCO의 책임이 더 막중하다고 평가했다.

준법책임관의 책임 범위를 한정하기 위해서는 관리감독 관련 규정이 명문화 되어야 한다. 이사진은 규정에 근거하여 CCO의 권한을 자문에 국한시키고, 책임승계 정책(Escalation policy)을 시행하여 CCO의 권한이 순차적으로 승계됨으로써 CCO에 대한 보호를 강화할 수 있을 것이다.

*참고

- 'Top 10 Ethics & Compliance Predictions and Recommendations for 2017', Navex Global : <http://www.navexglobal.com/blog/top-10-ethics-compliance-predictions-and-recommendations-2017>
- '2016 Navex Global Benchmark Report on Third Party Risk Management', Navex Global : http://www.navexglobal.com/en-us/resources/benchmarking-reports/2016-third-party-risk-management-benchmark-report?utm_source=blog&utm_medium=website&utm_campaign=blog-resource
- 'I Want To Automate My Third Party Due Diligence Processes: Where Do I Start?', Navex Global : <http://www.navexglobal.com/blog/i-want-automate-my-third-party-due-diligence-processes-where-do-i-start>
- Memorandum from U.S. Department of Justice Office of the Deputy Attorney General(Sep 9, 2015) : <https://www.justice.gov/dag/file/769036/download>
- Underwood, Guy, 'Compliance as a return on investment', The FCPA Blog : <http://www.fcpablog.com/blog/2014/3/18/compliance-as-a-return-on-investment-part-1.html>; <http://www.fcpablog.com/blog/2014/3/18/compliance-as-a-return-on-investment-part-2.html>

윤리it수다

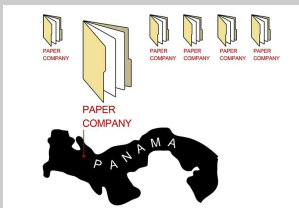
다시 돌아보는 2016

언제나 그렇듯 2016년에도 기업의 윤리경영에 직간접적으로 영향을 미치는 많은 사건 사고가 일어났다. 다국적기업의 고객 기만부터 일개 기업의 갑질까지, 다양한 이슈들이 우리를 울고 웃게 만들었다. 그 중에서도 우리에게 큰 의미를 던지는 사건 몇 가지를 뽑아보았다.

◎ 반부패

윤리경영의 필수 요소 반부패. 그러나 올해도 국내외에서 반부패와 관련한 사건이 여럿 발생하였다. 전 세계 규모의 조세피난처가 드러나 큰 충격을 주는가 하면 국내에선 청렴문화를 위한 청탁금지법이 시행되는 등 극과 극을 달리는 한 해였다.

파나마 페이퍼스



2016년 4월, 대서양과 태평양 사이를 연결하는 대운하로 유명한 작은 지협 하나가 주목 받았다. 그곳은 바로 '파나마'. 코스타리카와 콜롬비아 사이에 위치한 자그마한 국가다.

2015년, 독일 뮌헨에 있는 신문사 쥐트도이체 차이퉁은 '존도'라는 제보자로부터 파나마 법률회사 모색 폰세카의 사업기록이 담긴 자료를 전달 받았다. 1977년부터 2015년까지의 엄청난 양이었다.

이 자료는 곧 ICI(국제탐사보도언론인협회)로 넘어갔고, ICI는 '파나마 페이퍼스'라는 이름으로 이 자료에 대한 조사를 시작한다.

세계 각국의 유명인, 정치인, 공직자 등의 조세피난에 관련된 이 자료는 무려 2.6TB에 달했다. 이 자료가 전 세계인에게 강한 충격을 준 가장 큰 이유는 전무후무한 수준의 자료 때문이기도 했지만, 전현직 세계지도자, 인기 있는 유명 연예인 등 명망 있던 사람들의 조세회피 의혹이 드러났기 때문이었다. 그 중 한 사람이었던 아이슬란드의 총리는 국민들의 압박 속에 사임하기에 이르렀고, 메시, 성룡, 엠마 왓슨 등 유명인들도 서둘러 입장을 설명하거나 사과를 하는 등 대처에 나섰다.

한국 역시 예외가 아니었다. 파나마 페이퍼스 속에는 한국 주소를 기재한 한국인만 195명에 달했으며, 해외 주소를 기재한 경우까지 포함하면 그 이상으로 추정된다. 한국인의 경우 역시 기업인들의 비중이 컸으며, 대기업 회장이나 임원은 물론, 중소기업 대표, IT업계의 유명인들까지 포함되어 있는 것으로 확인되었다.

파나마페이퍼스의 자료에 나온 이름들은 페이퍼컴퍼니를 세운 사람들의 이름에 불과하기 때문에 이 자체로 불법이라거나 잘못이라 보기는 어렵다. 그러나 페이퍼컴퍼니는 법의 허점을 이용한 합법의 영역이고 악용되는 경우가 많은 사안이기 때문에 파나마페이퍼스에서 거론된 이름들이 이에 대한 정당한 해명을 해야만 한다. 그럼에도 한국에

서는 이에 대한 이슈가 저면에 가라앉았고, 별다른 해명도 없이 지나가 버렸다. 국민의 주목이 없었던 이유로 잘못을 덮고 넘어가는 기업이라면 훗날 이 사건이 재조명되었을 때, 다시 자신의 결백함을 주장할 수는 없을 것이다.

청탁금지법 시행

2016년 9월 28일, 초미의 관심 속에 청탁금지법이 시행되었다. 청탁금지법 시행을 앞두고 공직자등과 국민들 사이에 많은 이야기가 오갔으며, 많은 우려와 기대가 혼재되었다. 지금까지도 청탁금지법이 우리 사회에 뿌리 깊게 자리한 부정청탁과 금품수수에 대한 관행을 개선하는 타개책이 될 것이란 의견과 반대로 시장경제를 위축 시키고 정을 훼손시켜 각박한 사회를 만들 것이란 의견이 대립하고 있다.

그러나 한국행정연구원 측은 “법 시행 이후 해석상 혼란, 일부 직종의 불편, 일부 업종의 매출 감소 등 부작용은 있지만, 대다수 국민들은 이를 부패 없는 사회로 가기 위해 불가피하게 치러야 할 대가로 인식하고 있다”고 분석했으며, 실제로 청탁금지법 시행에 찬성하는 비율은 법안이 국회를 통과한 직후(15년 3월)에는 58%였다가 시행령 입법예고 후(16년 5월)에는 66%로, 법 시행 직후(16년 10월)에는 71%로 집계되었고 청탁금지법이 시행된 지 2개월이 지난 12월 조사에서는 85%로 꾸준히 상승하고 있다.

◎ 권위주의

‘갑질’이 가장 이슈가 되었던 건 지난 2014년이였다. 그러나 그 이후로도 우리 사회 속에는 여전히 권위주의로 인한 부조리가 계속되고 있다. 기업 CEO나 그 가족들의 갑질은 고객의 갑질과 함께 매년 수차례의 이슈로 뉴스를 장식한다. 개인도, 조직도 상대를 단순한 ‘을’로만 본다면 갑질 논란은 앞으로도 계속 가라앉지 않을 것이다.

M사 회장 경비원 폭행

M사의 회장은 개점을 앞둔 자사 프랜차이즈 식당에서 식사하고 나왔다가 건물의 문이 잠겨있는 것을 발견했다. 이 때문에 회장일행은 건물 밖으로 나가지 못하고 식당으로 돌아갔다. 몇 분 만에 도착한 경비원이 와서 문을 열어 준 후 사과를 하기 위해 M사 직원들과 함께 식당으로 들어갔고, 곧 경찰에 폭행신고가 들어왔다.

폭행을 당했다는 경비원의 주장과 달리 M사는 “언쟁과 어깨를 잡아끄는 행동은 있었으나 얼굴을 때리는 등의 일방적인 폭행은 없었다”라고 입장을 밝혔다. 그러나 경찰 조사결과, M사 회장이 경비원의 목살을 잡고 목과 턱 사이를 두 차례 때린 것이 확인되었다.

M사는 급히 사과문을 게재했지만, 구체적인 내용 없이 그저 ‘진심으로 사과드립니다’라는 사과의 문구만 담겨 있어 진정성을 의심받았다. 결국, 회장이 직접 경비원을 찾아가 사과를 건네고 나서야 두 사람은 합의를 이룰 수 있었다. 그러나 M사의 회장은 폭행죄에 대한 처벌은 면했으나, 상해죄가 적용되어 결국 벌금 200만 원에 약식기소되었다.

젊은 나이에 희망퇴직?

지난 7월, T사에서는 지역사업부 직원 170여명에게 희망퇴직을 접수받는다라는 메일을 보냈다. 문제는 이 지역사업부 직원 중 절반이상이 20~30대 직원이며, 권고 메일을 받은 이 중 5명은 정규직으로 전환된 지 3개월도 안 된 신입사원이란 사실이었다. 직원들은 '블라인드'라는 SNS를 통해 "근무한지 6개월도 못 채운 직원들은 왜 뽑은 것이냐"며 불만을 토로하였다.

T사에서는 희망퇴직을 하는 직원에게 근속연수에 따라 위로금을 지급하는데, 신입사원이란 이유로 이들을 대상자에서 빼버리면 위로금을 받고 싶어도 받지 못하는 상황이 생길 수 있어 형평성을 생각해 권고 메일을 전한 것이라 밝혔다. 그러나 곧 면담을 통해 신입사원들은 희망퇴직 명단에서 제외하였으며, 다른 직원들에 대해서도 "지역사업부 직원들 대부분이 젊은 층이라 이직을 하는데 큰 어려움이 없을 것"이라고 밝혀 청년층의 취업난을 이해하지 못하는 T사에 대한 불만의 목소리가 높아졌다.

이번 T사의 젊은 사원에 대한 희망퇴직 논란으로 지난 해 말 있었던 D사의 희망퇴직 권고도 다시 주목 받게 되었다. D사 역시 입사 1~2년차의 20대 직원들을 희망퇴직 대상자에 포함시키고 퇴직 신청을 강요해 물의를 빚은 적이 있었다.

◎ **특혜**

정을 중시하는 사회에서 가장 뿌리 뽑기 어려운 것이 지연·혈연·학연 등에 의한 특혜이다. 관계를 중요시하는 우리도, 중국도 특정인에 대한 특혜논란이 끊이지 않고 있다.

JP모건, 중국 태자당 특채 의혹

중국의 태자당(太子黨)은 중국 당·정·군·재계 고위층 인사들의 자녀를 일컫는 말로, 이들 태자당에 대한 특혜는 과거부터 많은 논란이 되어 왔다. 판시란 이름의 인맥중심 문화를 가지고 있는 중국에서 사업을 할 때 이득을 보기 위해 글로벌 기업에서 태자당을 특채로 채용하는 것이다.



미국의 거대 은행 JP모건 체이스 역시 2013년, 태자당 특채로 논란이 일어났다. 특히 JP모건이 있는 미국의 경우 FCPA에 의해서 해외 공무원에게 뇌물(특혜 역시 포함)을 주는 것을 엄격히 금하고 있다. 이 때문에 JP모건은 계속 FBI와 SEC(미국증권거래위원회)의 조사를 받아왔다.

3년이라는 긴 시간동안 이어진 조사는 2016년에 들어서야 JP모건이 자신들의 잘못을 시인하면서 정리되는 듯 했다. 이 사건으로 JP모건은 약 2억 달러의 합의금을 지급하기로 하였다. 그러나 2016년 9월, FRB(미국 연방준비제도이사회)와 통화감독청(Office of the Comptroller of the Currency)에서 본 사건에 대한 새로운 혐의점을 제시하면서 JP모건은 다시 곤란한 상황에 빠지게 되었다. 이에 따라 새로운 조사가 이어지게 되었고, 11월이 되어서야 최종적으로 2억 6,400만 달러를 지급하는 것으로 사건은 종결짓

게 되었다.

◎ 고객기만

기업에게 있어 고객은 가장 중요한 이해관계자라고 해도 과언이 아니다. 그러나 그런 고객의 건강과 안전을 위협하는 제품을 판매하고 심지어 그 책임까지도 회피하는 사건이 발생했다.

가습기살균제 사건

2016년, 괴담으로 떠돌던 가습기살균제의 유해성이 현실로 드러났다. 이번 12월 23일 까지 정부에 접수된 피해자만 5312명. 주로 아이를 위해, 아픈 가족을 위해, 더 깨끗하게 가습기를 쓰고자 했던 이들이었다.

4월 18일, L사와 H사를 선두로 가습기살균제를 판매했던 회사들이 차례차례 잘못을 인정하고 피해자들에게 사과하기 시작했다. 검찰조사에 대한 압박이 시작된 다음이었다. 가장 많은 피해자를 낸 해외기업은 최대한 잘못을 부인하다가 21일에야 사과문을 발송했지만 검찰조사에 조작된 실험 자료를 제출하는 등 책임을 회피하려는 모습을 보여 사람들의 분노를 샀다.

이 사건을 계기로 일상에서 사용하는 제품들 속에 들어있는 유해물질에 대한 이슈가 높아졌다. 가장 많은 피해자를 낸 해외기업에 대한 불매운동은 여전히 활발하게 진행되고 있으며, 문제가 되었던 PHMG, PGH, PHMB 등이 들어간 다른 제품군에 대해서도 불매운동이 이어지고 있다.

2016년에도 굵직한 사건·사고들이 우리의 뇌리에 강렬한 인상을 남겼다. 그러나 그 사이사이 우리에게 각성을 요구하는 사건·사고들도 잊어서는 안 된다. 각각의 사건이 던지는 작은 메시지와 개선점을 잘 수용하지 못하면 이후, 더 큰 이슈로 사람들에게 각인되는 것은 우리가 될 수 있기 때문이다.

*참고

- <http://www.kns.tv/news/articleView.html?idxno=268925>
- http://www.ktnews.com/sub/view.php?cd_news=101284
- <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=3351602&cid=42107&categoryId=42107>
- <http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=3259114&ref=A>
- <http://www.kyeonggi.com/?mod=news&act=articleView&idxno=1155008>
- <http://www.datanews.co.kr/news/article.html?no=92836>
- <http://ent.joseilbo.com/htmls/291150.html>
- <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20160408010017>
- <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20160811500231>
- <http://www.tfnews.co.kr/news/article.html?no=25778>
- <http://www.datanews.co.kr/news/article.html?no=96172>
- <http://www.nocutnews.co.kr/news/4624549>
- <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1185737&cid=40942&categoryId=31636>
- <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1394522&cid=42983&categoryId=42983>
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/07/25/0200000000AKR20160725086900089.HTML>
- <http://www.epochtimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=397906>
- <http://money.cnn.com/2016/11/17/investing/jpmorgan-china-hiring-bribery-settlement/index.html>

윤리 일문일답(一問一答)

Q.

신년을 맞이해 윤리경영에 대한 의지를 고취시키는 행사를 하고 싶습니다. 어떤 게 있을까요?



A.

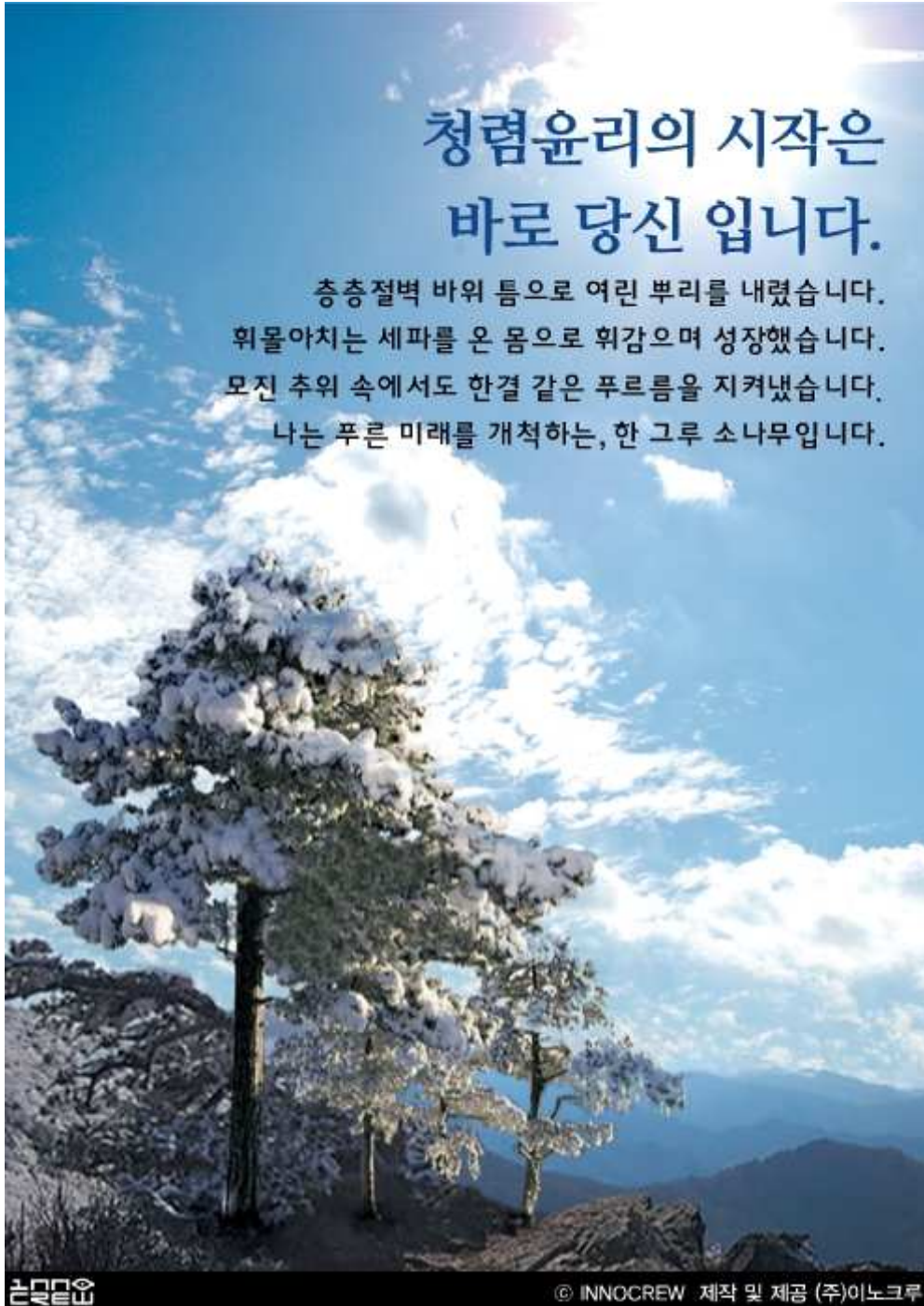
우리는 새해가 되면 새로운 다짐을 가지고, 다시 한 번 도전합니다. 작년에 이루지 못한 것이 있다면 그것을 이루기 위해, 작년에 이뤄낸 것이 있다면 그것을 기반으로 더 앞으로 나아가기 위한 다짐입니다. 윤리경영에서도 마찬가지입니다. 그래서 연초가 되면 기업은 윤리경영 선포식을 진행하곤 합니다. 윤리경영 선포식은 '우리 회사가 이러한 목적과 목표를 가지고 윤리경영을 실천할 것이다'라고 확언(確言)하고, 임직원으로 하여금 다시 한 번 윤리경영 의지를 다짐하도록 하는 행사입니다. 또한 이해관계자들에게 우리의 윤리경영 의지를 알리고 이에 함께할 것을 권하는 의미로, 우리가 이를 지키지 못했을 때는 그에 상응하는 질책도 달게 받겠다는 뜻까지 내포하고 있습니다. 마치 다이어트를 하기 전 주변에 미리 알림으로써 주변의 협조를 구하고, 자신의 의지가 약해질 경우에 대비하는 것과 같은 것이죠.

여기에 올해의 키워드를 선정하여 발표하고 임직원에게 주지시킨다면 윤리경영 실천이 더 수월해지겠죠? 이때 올해의 키워드는 회사마다 자신의 위치나 사내에서 있었던 사건 사고에 기반하여 설정할 경우 더 공감과 많은 참여를 얻을 수 있습니다. 예를 들어 공기업이나 공공기관과 연계한 사업이 많은 회사의 경우 청탁금지법을 키워드로 할 수 있고, 성차별이나 성희롱 문제가 발생한 적이 있다면 양성평등에 대한 이야기를, 힘희롱이나 갑질 등 권위주의로 인한 문제가 발생하기 쉬운 환경의 회사라면 권위주의에 대한 이야기를 다룰 수 있을 것입니다.

이것을 보여주는 방식 역시 다양합니다. CEO메시지는 올해의 키워드와 그 배경을 설명하기 좋은 방법 중 하나입니다. CEO가 직접 왜 이 키워드를 올해의 키워드로 선정했는지 이야기 하여 임직원의 이해도도 높일 수 있고, CEO가 비윤리 척결에 앞장선다는 인상도 남길 수 있어 임직원의 참여와 자부심을 이끌어 내기 좋습니다.

또 다른 방법은 올해의 키워드에 대한 우리만의 10계명을 만들어보는 것입니다. 일종의 실천지침을 만들어 일상에 적용하기 쉽도록 하는 것입니다. 이 10계명은 윤리담당부서에서 직접 만들어 배포 할 수도 있지만, 여유가 된다면 행사나 공모전을 통해 임직원의 의견을 모아 만들 수도 있습니다. 이렇게 하면 실용도와 활용도를 더 높일 수 있습니다. 이렇게 만든 10계명을 가까이 두고 볼 수 있도록 웹으로 게시하거나 포스터로 만들어 사무실에 비치한다면 임직원들도 친숙감을 느끼면서 일상에서 실천하기 좋을 것입니다.

이포스터

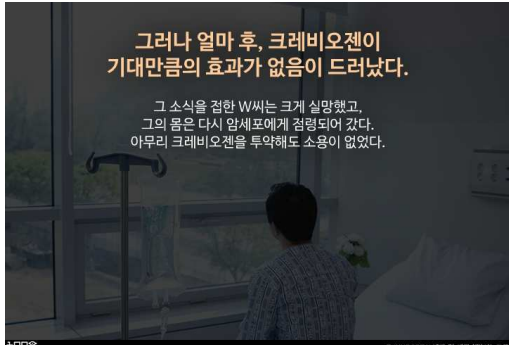
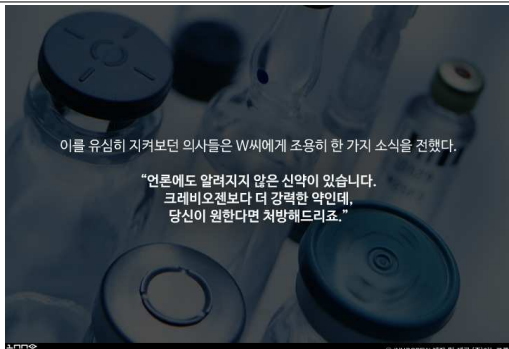
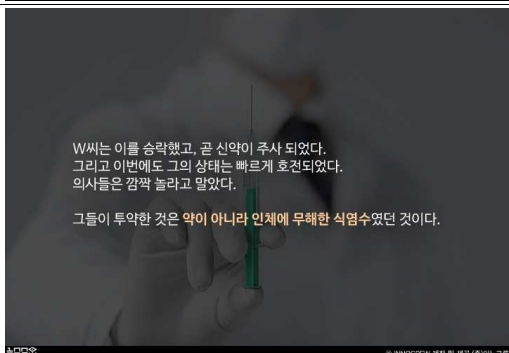
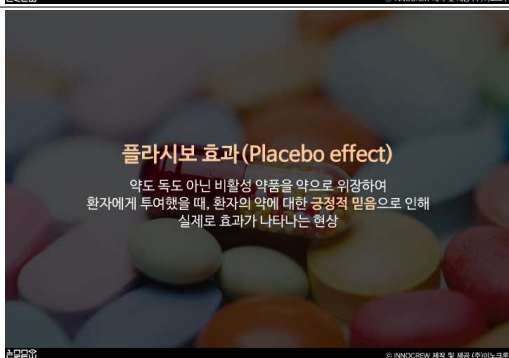


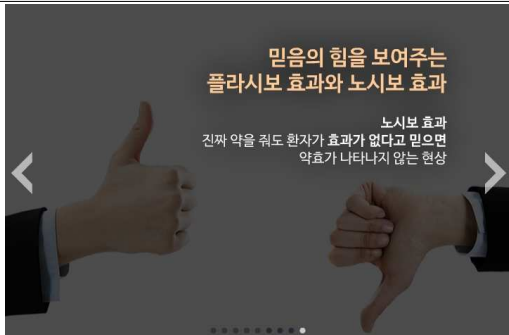
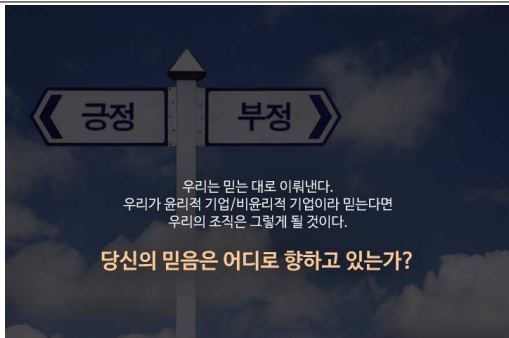
카드뉴스



플라시보효과

<p>1957년, W씨는 신체 곳곳에 암이 퍼져 의사들도 함부로 손대지 못하는 환자였다. 어느 날, 희망을 갈구하는 W씨에게 신약 광고 하나가 눈에 띄었다. “크레비오젠을 통해 인류는 암을 극복할 것이다.”</p>	
<p>W씨는 그 약을 처방 받았다. W씨의 상태를 아는 의사들은 회의적이었지만, 뜻밖에도 신약을 먹으면서 W씨의 상태는 급격히 호전되었다.</p>	

<p>그러나 얼마 후, 크레비오젠이 기대만큼의 효과가 없음이 드러났다. 그 소식을 접한 W씨는 크게 실망했고, 그의 몸은 다시 암세포에게 점령되어 갔다. 아무리 크레비오젠을 투약해도 소용이 없었다.</p>	 <p>그러나 얼마 후, 크레비오젠이 기대만큼의 효과가 없음이 드러났다.</p> <p>그 소식을 접한 W씨는 크게 실망했고, 그의 몸은 다시 암세포에게 점령되어 갔다. 아무리 크레비오젠을 투약해도 소용이 없었다.</p> <p>산모윤 윤 © INNOCREW 세익 및 세움 (주)이노크림</p>
<p>이를 유심히 지켜보던 의사들은 W씨에게 조용히 한 가지 소식을 전했다. “언론에도 알려지지 않은 신약이 있습니다. 크레비오젠보다 더 강력한 약인데, 당신이 원한다면 처방해드리죠.”</p>	 <p>이를 유심히 지켜보던 의사들은 W씨에게 조용히 한 가지 소식을 전했다.</p> <p>“언론에도 알려지지 않은 신약이 있습니다. 크레비오젠보다 더 강력한 약인데, 당신이 원한다면 처방해드리죠.”</p> <p>산모윤 윤 © INNOCREW 세익 및 세움 (주)이노크림</p>
<p>W씨는 이를 승락했고, 곧 신약이 주사 되었다. 그리고 이번에도 그의 상태는 빠르게 호전되었다. 의사들은 깜짝 놀라고 말았다. 그들이 투약한 것은 약이 아니라 인체에 무해한 식염수였던 것이다.</p>	 <p>W씨는 이를 승락했고, 곧 신약이 주사 되었다. 그리고 이번에도 그의 상태는 빠르게 호전되었다. 의사들은 깜짝 놀라고 말았다.</p> <p>그들이 투약한 것은 약이 아니라 인체에 무해한 식염수였던 것이다.</p> <p>산모윤 윤 © INNOCREW 세익 및 세움 (주)이노크림</p>
<p>플라시보 효과(Placebo effect) - 약도 독도 아닌 비활성 약품을 약으로 위장하여 환자에게 투여했을 때, 환자의 약에 대한 긍정적 믿음으로 인해 실제로 효과가 나타나는 현상</p>	 <p>플라시보 효과(Placebo effect)</p> <p>약도 독도 아닌 비활성 약품을 약으로 위장하여 환자에게 투여했을 때, 환자의 약에 대한 긍정적 믿음으로 인해 실제로 효과가 나타나는 현상</p> <p>산모윤 윤 © INNOCREW 세익 및 세움 (주)이노크림</p>

<p>믿음의 힘을 보여주는 플라시보 효과와 노시보 효과</p> <p>노시보 효과 - 진짜 약을 줘도 환자가 효과가 없다고 믿으면 약효가 나타나지 않는 현상</p>	 <p>믿음의 힘을 보여주는 플라시보 효과와 노시보 효과</p> <p>노시보 효과 진짜 약을 줘도 환자가 효과가 없다고 믿으면 약효가 나타나지 않는 현상</p> <p>© INNOCREW 세익 및 세움 (주)이노크루</p>
<p>우리는 믿는 대로 이뤄낸다. 우리가 윤리적 기업/비윤리적 기업이라 믿는다면 우리의 조직은 그렇게 될 것이다.</p> <p>당신의 믿음은 어디로 향하고 있는가?</p>	 <p>우리는 믿는 대로 이뤄낸다. 우리가 윤리적 기업/비윤리적 기업이라 믿는다면 우리의 조직은 그렇게 될 것이다.</p> <p>당신의 믿음은 어디로 향하고 있는가?</p> <p>© INNOCREW 세익 및 세움 (주)이노크루</p>

독자에게 물었습니다.

Q1. 2016년, 우리 회사에서 가장 주목했던 윤리경영 이슈는 무엇이며, 그 이유는 무엇인가요?

Q2. 2017년 윤리경영을 준비하며 가장 중요 포인트로 생각하고 있는 이슈는 무엇인가요?

식품유통회사 K 총무

Q1. - 윤리경영 실천을 다시 한 번 다짐하는 한 해가 되기 위해 윤리경영 전사 활동을 펼쳤습니다. 저희의 경우 윤리경영 선포 후 약 7~8년간은 잘 운영되었고, 모든 임직원이 함께 동참하여 윤리적 문화가 안정되는 것처럼 보였는데, 최근 몇몇 이슈[고객 대응 문제, 협력사로부터 항응 제공 등]가 발생하여 다시 새롭게 시작하자는 의미에서 부서별로 윤리적 이슈를 도출하고 해결 방안을 제시하여 함께 공유하는 시간을 함께 함으로써 점차 예전 모습을 찾아가고 있습니다.

Q2. - 2016년 9월 28일 발효된 청탁금지법에 대응하기 위한 교육과 서약 등을 준비하고 글로벌 이슈로 제기되는 윤리적 문제도 고려하고자 합니다.

건설사 M 팀장

Q1. - 청탁금지법 양벌규정으로 인해 임직원 대상 교육을 어떻게 실시해야 할지 고민이었습니다. 그러나 권익위에서 제공해준 여러 자료를 근거로 기업의 윤리강령 개정 및 임직원 교육을 실시하였습니다.

Q2. - 2017년엔 아무래도 청탁금지법과 관련하여 컴플라이언스 시스템 구축이 급선무일 듯합니다. 2016년에 이어 좀 더 체계적인 시스템을 통해 준법문화를 한층 강화할 계획입니다.

기업연구소 W 책임

Q1. - 성과평가를 시행하면서 목표 달성으로 인한 압박 때문에 연구소와 구매부서 등에서 일부 정해진 프로세스와 검사 시행을 허위로 진행하여 문제가 발생한 일들이 있었습니다. 이러한 문제는 궁극적으로 회사의 고객에게 피해가 되는 문제이기 때문에 해당 부서는 물론 전사 윤리교육을 철저히 시행하였습니다.

Q2. - 각 업무별 프로세스를 검토하고 검증하는 기능을 윤리경영팀에 부여할 예정이고, 업무에서 발생하는 윤리리스크를 철저히 예방하고 보완하고자 합니다.

해외무역회사 S 팀장

Q1. - 저희는 갑질이 여전히 메인이슈입니다. 올해도 고객의 갑질 때문에 힘들어하는 직원들의 호소가 있었거든요. 사실 고객사나 원청의 갑질에 저희가 할 수 있는 대응은 미비해서 직원들의 고충을 덜어주기엔 부족합니다. 앞으로도 이 문제에 대해서는 계속 고민해나가야 할 것 같습니다.

Q2. - 아무래도 청탁금지법이겠쎬. 저희는 그래도 해외 무역을 하느라 해외 기준에 맞는 규정을 가지고 있어 그에 대한 보완과 교육만 있으면 되지 않을까 합니다.

청탁금지법Q&A

Q1. A회사(민간기업)의 사외이사로 위촉된 국립대 교수甲(청탁금지법상 공직자등)에게 A회사가 지급하는 월급도 청탁금지법상 수수금지 금품등인가요?

- 월급은 사외이사로서의 업무수행에 따른 대가적 성격에서 지급받는 것으로서, 청탁금지법상 수수금지 금품등에 해당하지 않습니다.

Q2. A회사가 '사외이사 보수 및 활동비 지급규정'에 따라 해외연수비 및 휴양시설이용비 명목으로 甲에게 500만 원을 지급한 경우 청탁금지법상 수수금지 금품등인가요?

- 甲이 민간기업인 A회사의 사외이사라 하더라도 '공직자등'으로서의 지위(대학교수)를 가지는 이상, 500만 원 상당의 금품등을 받는 것은 청탁금지법상 허용되지 않습니다.

Q3. 청탁금지법상 甲에게 선물은 얼마까지 할 수 있나요?

- 국립대 교수로서의 직무와 관련하여 선물을 주는 경우, 원활한 직무수행 또는 사교·의례 또는 부조의 목적으로 5만 원 이하의 선물을 주는 것은 허용될 수 있으나(제8조제3항제2호), 이러한 목적을 벗어나거나 5만 원을 초과하는 선물을주는 것은 허용되지 않습니다.(제8조제5항, 제23조제5항제3호).

행사브리핑



12월 9일 UN세계반부패의 날을 맞아 '대한민국 청렴 컨퍼런스'가 개최되었다. '대한민국 청렴 컨퍼런스'는 청렴문화의 사회 전반 확산을 위한 행사로 투명사회실천네트워크와 국민권익위원회가 공동으로 주최하였다.

오전에는 투명사회실천네트워크에 참여하는 한국투명성기구, 사학연금, 중소기업중앙회 등 45개 기관·단체대표가 모여 'UN 세계반부패의 날 선언문'을 채택하는 기념식과 함께 판소리 청렴공연 등 다채로운 행사를 선보였다.

오후에는 '청탁금지법 시행, 우리사회는 어떻게 변화하고 있는가'를 주제로 종합토론회가 개최되어 청탁금지법 시행에 따른 우리 사회 각 부문의 변화와 법의 안착을 위해 공공기관과 자치단체, 교육기관, 언론 등이 기울여야 할 노력에 대해 이야기를 나누었다.

이날 행사에서는 투명사회실천네트워크 참여 단체의 우수 청렴 사례를 공유하는 전시회도 운영되었다.

박경호 권익위 부위원장은 기념사에서 "오늘날 국제사회에서 반부패라운드는 국제경쟁력의 핵심요소로 자리 잡았으며, 오늘 선언이 우리 현실을 돌아보고 변화의지를 다지는 디딤돌이 되길 바란다"고 밝혔다.