

2006. 6. 30

국가청렴위원회 기업윤리센터

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 차례 >

01 UN Global Compact 반부패 원칙

기업의 반부패 운동 참여 이유
금행료(Facilitation payments)

19 OECD 뇌물방지협약 이행 동향

29 국내 기업의 윤리경영 사례

동부화재
한국남동발전

37 국내 윤리경영 동향

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

I. UN Global Compact 반부패원칙

- * 2006년 4월 UN Global Compact가 발간한 「기업의 반부패원칙(10th Principle) 실천 모범사례(*Business against corruption : Case stories and examples*)」 책자중 일부 내용을 번역, 정리한 것임

【기업의 반부패 운동 참여 이유】

1. 반부패에 대한 관심 제고

- 최근까지 부패방지 문제는 경찰 및 사법당국의 전유물이 되어 왔으며 공직자의 뇌물수수는 특정 범죄로서 선량한 일반 국민들은 부패관행과 유리되어 있으면 되고 뇌물방지를 위해 특별히 노력하지 않아도 되는 것으로 간주
 - 대학에서도 부패 문제는 방화, 횡령 등과 같이 형법교수들이 주로 담당
- 그러나 현재 공직자의 부패 문제는 전 세계 모든 사람들의 문제로 인식되고 있고 국제기구, 각국 정부, NGO 및 일반 국민들도 반부패 운동에 참여하고 있음

2. 기업의 반부패에 대한 태도

- 반부패 문제가 국제적인 이슈로 발전했음에도 불구하고 기업의 반부패에 대한 자체적인 태도나 입장은 명확하지 않은 상태
- 국제상공회의소(*International Chamber of Commerce : ICC*)가 금품강요 및 뇌물 방지 프로그램을 공식화한 것이 불과 30년 정도임
 - 국제상공회의소는 1977년 미국의 해외부패방지법(*Foreign Corrupt Practices Act : FCPA*) 통과 직후 반부패위원회를 설립하고 관련 기준을 마련
- 이제는 보다 거시적인 사회적, 윤리적 이해관계의 입장에서 벗어나 기업들이 왜 뇌물을 필요로 하고 있는지를 기본적인 뇌물수수 메커니즘을 통하여 살펴볼 필요가 있음

- 궁극적으로는 왜 기업이 스스로 반부패를 지향해야 하는지를 살펴보아야 하고 이를 위하여 기업의 영업과 뇌물 또는 부패 간의 연결고리를 격리시켜 확인하고 분석할 필요가 있음

3. 뇌물은 잘못 사용된 돈

(뇌물은 의도했던 목적이 달성되지 않는 경우가 많음)

- 뇌물수수는 적법한 근거가 없는 경우가 많기 때문에 본질적으로 불법행위일 뿐만 아니라 贈賂者인 기업의 입장에서 보면 受賂者로부터 얻어내려고 했던 특혜가 확실하게 보장되지 않는 일종의 도박 위험(casino risk)임
- 기업의 주주 입장에서 보면 장래 이익에 대한 확실성 없는 위험 상태에 돈을 투입하는 것과 마찬가지로

(뇌물 시장의 불투명성)

- 뇌물은 그 효과를 측정하기 어렵고, 어느 정도의 뇌물을 제공해야 의도한 특혜를 얻어낼 수 있는지는 더욱 어려운 일임
- 그래서 뇌물 시장은 뇌물로 매수하여 얻어내려는 반대급부에 상응하는 뇌물의 '정상 가격' 또는 '시장 가격'이 존재하지 않는 불투명한 시장임
- 뇌물의 형태는 일시불의 성공보수, 인수사업의 일정 지분, 계약기간을 초과하여 매월 지급되는 자문료, 등록예정 기업 주식의 일정 지분, 영업총이익 또는 순이익의 일정 지분, 그리고 장학금, 가족재단 지원프로그램 등과 같은 기타 이익 등으로 매우 다양함

(뇌물은 회계담당자의 골칫거리)

- 대외적으로 지급거래가 일어나면 회계장부에 기장하는 것이 원칙이나 뇌물은 불법이기 때문에 정당한 회계처리가 곤란하여 회계담당자로 하여금 딜레마에 빠지게 함

- 잘못된 회계처리는 재무보고의 오류를 초래하고 발각되는 경우에는 회사의 평판에 치명적인 영향을 미침

즉, 회계처리 오류, 기장 누락, 가짜 영수증 첨부, 이사회·주주·투자자에 대한 잘못된 정보 제공 등을 통한 단 한 번의 위험하고 음성적인 뇌물거래의 처리가 기업으로 하여금 막대한 대가를 지불토록 함

(뇌물 재원의 출처는 대부분 비자금)

- 뇌물의 재원은 주주에게 알리지 않고 세무당국에도 보고되지 않은 검은 돈의 고리에서 생성된 경우가 허다함
- 뇌물의 재원은 역외 센터나 수사 공조가 이루어지지 않는 나라에 소재하는 접근이 곤란한 익명의 사업체에 은닉된 장부에 기장되지 않은 비자금인 경우가 많음
- 그래서 기업의 내·외부 감사인은 물론 본사의 회계, 재무 및 투자자 담당 간부인 경우라도 이러한 비연결 해외 자회사에 대한 통제권을 충분히 가지고 있지 않을 수 있음

(두 주인을 섬기지 말 것)

- 비자금이 일단 뇌물로 지출되면 그 돈은 방향성을 잃게 되고, 뇌물 전달자들은 뇌물과 관련한 부분적 수혜자가 됨과 동시에 그들이 받는 대가의 일부를 회사 내 특정 경영진이나 종업원에게 리베이트로 되돌려줌으로써 뇌물사슬에 연루시킴
- 다양한 형태의 뇌물 반대급부 또는 리베이트로 贈賂者와 受賂者 등 뇌물관련자들 간에는 결속이 강화되기도 하지만, 때로는 이해의 상충이 발생하기도 함
- 건전한 기업지배구조는 이사회 및 주주에 대한 책임 완수와 제3자에 대한 뇌물제공 금지가 규정되어 있어 종업원이 뇌물 제공을 지시받은 경우에는 고용주를 협박하여 돈을 갈취하고자 하는 유혹에 빠질 수도 있음

- 종업원은 뇌물과 관련하여 불안한 상황이 발생하게 되면 고정 급여를 주는 고용주와 통상의 급여를 크게 초과한 수준의 리베이트를 주는 사람 중 누구를 따를 것인가에 따라 충성도가 달라짐

(부패는 자유기업시장의 기반을 해침)

- 자유경제는 투명한 시장에서 경제 주체 간에 뇌물과 부패 없이 수요와 공급이 이루어져야 하나, 기업에서 적극적이든 소극적이든 뇌물을 수용 또는 용인하게 되면 자유기업의 사고를 해치게 됨
 - 계약도 당사자 간에 자유롭고 독립적으로 이루어져야 하나 뇌물은 상호 동의를 기초로 이루어진 명백한 합의를 붕괴시키며 속임수가 내재된 복잡한 문제를 야기함
- 비도덕적 경제 주체들이 합법적이고 승인된 경쟁무기로서의 가격 결정, 품질, 서비스, 전문성, 지속적인 연구 개발 등을 위해 노력하지 않고 불법적인 뇌물을 통한 뒷거래에 노력함으로써 자유경쟁체제는 무너지게 됨
 - 판매자와 구매자 사이에서만 이뤄져야 할 매매거래가 불온한 수뢰자 및 수증자 간의 뇌물과 특혜 또는 리베이트에 의하여 왜곡되게 되고, 동등한 경쟁의 장이 몇몇 방해꾼들 때문에 무질서한 게임의 장으로 변질됨

4. 뇌물은 도산 등 기업 위기시에도 용납될 수 없음

- 기업이 경쟁력 상실 등으로 도산의 위기에 봉착한 경우에는 회생을 위하여 뇌물 제공이 필요하다는 주장은 어떤 경우에도 정당화될 수 없음
 - 기업 회생 목적으로 뇌물수수가 이루어진 경우에도 그것은 회사의 자산을 불법적으로 사용한 것이 되며, 회사의 중장기적 이익을 위해서는 뇌물제공을 하지 않는 것이 현명한 행위임
 - 프랑스 대법원의 경우 위기에 처한 기업의 회생을 위한 뇌물 제공에 대하여 처음에는 허용하는 입장이었으나 최근에는 어떤 경우에도 뇌물을 기업 자산의 남용으로 간주하여 금지하고 있음

5. 결론

- 뇌물의 수수 체계는 윤리적, 사회적 이해관계를 고려하지 않더라도 자유 경제체제에서의 효율적이고 효과적인 기업운영과 화동할 수 없으며 궁극적으로 자유기업을 망치게 한다는 것을 보여줌
 - 따라서 기업들이 반부패에 대한 입장을 분명히 해야 하고 민간부문내의 부패관행을 없애기 위한 전쟁에 참여할 필요

【급행료 (*Facilitation payments*)】

(개 요)

- 대부분의 다국적기업들은 영업 관행으로부터 전통적인 뇌물 문제를 제거하기 위하여 포괄적인 준법감시 프로그램, 국내외 종업원 및 협력업체에 대한 교육, 강력한 내부규제 등을 추진해 오고 있음
- 이들 기업 중 일부는 영업 관행의 일부로 간주되어 왔던 소위 급행료 (*facilitation payments*)라고 하는 소액뇌물 문제를 해결하기 위한 작업도 추진
 - 미국의 해외부패방지법 및 일부 국가들의 법에서는 정부 관료들로 하여금 일상적이고 비재량적인 정부업무의 신속한 처리를 위하여 이러한 소액뇌물을 예외적으로 허용
- TRACE(*Transparent Agents & Contracting Entities*)*는 본 논고를 통해 급행료지급이 왜 문제가 되는지 보여주는 한편, 거액 및 소액을 포함한 모든 형태의 뇌물을 방지하기 위한 내부방침을 제시함
 - * TRACE는 뇌물방지를 위한 비영리 연합회로서 전 세계적으로 1000개 이상의 기업 및 협력업체에 대한 뇌물방지 프로그램 및 서비스를 지원하고 있음

- TRACE는 국제적으로 영업을 하고 있는 42개 회사를 대상으로 이들이 어떻게 정부 관료들에 대한 소액 뇌물 제공을 중단할 수 있었는지를 조사

1. 문 제

- 많은 기업들에게 주요 뇌물과 단순한 “급행료”간에는 차이가 있으나 그 차이는 명확하지 않음
 - 뇌물과 “급행료”는 모두 특혜를 받을 목적으로 정부 관료들에게 주는 선물 또는 금전을 의미
 - 만약 기업들이 소액 뇌물을 자발적으로 기꺼이 제공한다면 그것을 뇌물로 볼 수 없으나, 소액 뇌물제공이 기업들에게 선택의 여지가 없는 것이라면 그것은 부당한 금품강요(extortionate)로 볼 수 있음

(이중 기준)

- 해외에서 이러한 소액뇌물을 허용하고 있는 국가들도 자국 내에서는 이를 허용하지 않고 있음
 - 외국 세관 공무원에게 뇌물을 주는 캐나다 또는 미국인은 특별한 처벌을 받지 않지만 같은 형태의 뇌물을 자국내 공무원에게 제공할 경우 형사상 처벌을 받게 됨
 - 한 국가에서 허용되는 행위가 단지 기업경영을 어디에서 하는가에 따라 다른 국가에서는 법을 어기는 행위가 된다면, 다국적 기업들의 소액뇌물에 대한 일관적인 대응은 어려울 수 밖에 없음

(위협 지대)

- 허용 가능한 소액뇌물과 허용 불가능한 거액뇌물간의 혼란스러운 메시지는 기업 활동에 위협지대를 만들게 됨
 - 인터뷰에 응한 많은 기업들은 일상적인 정부업무와 관련된 소액 뇌물은 정의하기도 어렵고 통제하기도 불가능하다고 불평

- 일부 종업원들은 적기에 계약이행이 가능하도록 특혜를 받기 위해 공무원에게 뇌물을 제공한다는 점은 인식하고 있으나, 무엇 때문에 소액 뇌물은 허용되고 거액뇌물은 종업원들의 신상을 어렵게 만드는지 이해하지 못함

(지역사회의 신뢰 상실)

- 지역 시민 및 기업들이 겪어야만 하는 행정적 장애물을 특정기업이 금품을 이용한 매수라는 방식을 통해 제거한 것으로 인식될 경우 그 기업은 지역사회 내에서 좋은 평판을 유지하기 어려움
- 관료주의적 업무처리 지연이 합법적이고 뇌물을 받는 사람에 의해 야기된 것이 아닌 경우 특정기업이 뇌물로 특혜를 구매하는 것은 경쟁기업들을 대기자 명단 뒤쪽으로 돌리는 결과를 초래

(본질적 불법성)

- 규모에 상관없이 정부 관료에 대한 모든 뇌물은 최소한 한 국가의 법을 위반하는 것으로써 공무원들에게 뇌물을 제공할 수 있는 법이 명문화된 국가는 없음
- 근거자료 및 정치적 의지 결여, 이해관계 등에 따라 지금까지는 위반행위가 거의 기소되지 않았으나 이러한 상황은 점차 바뀌고 있음
- 열정을 가지고 부패와 대항하고 있는 일부 국가들은 발생빈도가 증가하고 있는 소액뇌물 제공을 기소하기 시작함에 따라 TRACE가 인터뷰한 기업들은 소액뇌물이 값비싼 법적 문제를 초래할 것을 우려

(회계적 딜레마)

- 해외에서 소액뇌물 제공을 인정하고 있는 국가들의 법률도 각 기업들이 세부적이고 정확한 기록을 유지할 것을 요구
- 인터뷰에 응한 기업들은 국내법 위반이라는 기록을 남긴다는 이유에서 회계장부에 “일상적인 업무를 위해 정부관료들에게 지급”이라는 항목을 나타내기 싫어함

- 그러나 이러한 비용의 정확한 기록 실패는 소액뇌물 제공이 불법이 아니라 할지라도 불법으로 오인되는 결과 초래
- 이에 따라 소액뇌물을 제공한 기업들은 자국법령을 위반하면서 회계기록을 조작하거나 자국 법령 위반 내용을 문서화하여 지급내역을 정확히 기록하는 방안중 하나를 선택해야 함

(해외 보조금)

- 많은 나라들의 외국정부 관료들에 대한 소액뇌물 제공시 형사처벌하는 것을 주 내용으로 하는 새로운 법령 시행과 더불어 다국적기업의 해외보조금에 대해서도 법률을 위반할 수 있는 위험을 가중시킴
- 1개국 이상에 해외 자회사를 유지하고 있는 기업들은, 만약 그들이 소액뇌물 사용을 모두 철폐하지 않으면, 각 자회사 소재지뿐만 아니라 근무 직원의 국적에 따라 서로 다른 준법감시 프로그램을 실행해야 할 것이라는 우려를 표명

(국제 보안)

- 법률적 이슈와 더불어 국가보안과 관련된 우려도 커지고 있음
- 한 미국기업은 2001년 9월 테러공격이 소액뇌물 지급관행에 새로운 국면을 제공한 것으로 보고
- 일상적으로 노동허가 및 비자 발급 수속을 위해 외국 공무원에게 소액뇌물을 제공해 왔던 기업은 현재는 이와 관련된 분야에서 부패행위를 하기 어려움
- 만약 비자발급이 정상적으로 이루어지지 않고 불법적 매수에 의해 이루어진다면 국경은 안전하지 않을 것임
- 이민국 공무원에게 뇌물을 주는 관행은 기업 본국의 강화된 보안법 시행에 따라 심각한 혼란을 야기할 수 있음

(나쁜 영업 관행)

- 소액뇌물 제공은 영성한 법률관행 때문이며, 더 근본적으로는 영업상의 나쁜 관행이라는 것임
 - 광범위하게 퍼진 소액뇌물은 뇌물에 대한 수용적인 분위기를 만들어 더 많고 더 큰 뇌물 수요를 유도
 - TRACE가 인터뷰한 모든 기업들은 소액뇌물에 대하여 불만족을 나타내고 있는데, 그들은 소액뇌물이 영업에 부과된 암묵적 조세이며, 점차 확산되는 경향이 있는 데다 불확실하고 강제할 수 없는 특혜를 매수하는 것이라고 주장
 - 모범적으로 운영되고 있는 기업은 명확하고, 신뢰할 만한 조건과 집행 가능한 계약을 추구하는데 비해, 소액뇌물은 불확실성, 위험 및 업무처리 지체 등을 초래

(뇌물에 약한 자라는 평판)

- 뇌물을 옹호하는 일반적인 주장은 관료주의 및 규제 부담을 완화하기 위한 뇌물지급이 없으면 외국에서 성공적인 사업이 불가능하다는 것임
 - 만약 이것이 사실이라면, 뇌물을 제공하는 기업의 사업이 더욱 효율적이어야 하지만 아직까지 이러한 주장을 뒷받침하는 연구나 사례는 없는 것으로 나타남
 - 세계은행 연구진들은 소액뇌물이 관료적 형식주의(red tape)를 줄일 것이라는 전제로 연구하였는데, 예상과 달리 더 많은 뇌물을 제공하는 기업들은 규제와 타협하기 위해 관료와 오히려 더 많은 시간을 소비해야 하며, 더 높은 자본비용을 부담해야 된다는 사실을 발견

2. 결정 및 헌신

- 몇몇 기업들은 소액뇌물 제공 관행을 없애는데 가장 어려운 것으로 이 문제에 주의를 기울이고 근절을 위해 헌신하는 것이라고 보고

○ 일단 기업이 소액뇌물 제공 관행을 근절하기로 결정했다면 그 목표를 수행하기 위해 필요한 다음 사항들에 대하여 시간과 예산을 투입하는데 전념해야 함

- 명문화된 방침
- 내부 감사
- 종업원 및 협력업체 교육
- 견고한 내부보고 프로그램
- 강제 구속력

□ 소액뇌물 제공 관행을 근절시키기 위한 기업의 결정에는 기업 내 최고 경영진의 전폭적인 지원과 공식적인 승인이 필수불가결한 요소임

(명확한 방침 채택)

□ 성공적인 뇌물방지전략의 필수요소는 종업원, 협력업체 및 뇌물을 받는 사람들에게 어떤 형태의 뇌물도 제공되지 않을 것이라는 명확하고 일관된 메시지를 주는 것임

○ 그러한 메시지는 종업원이나 협력업체가 뇌물을 제공하지 않을 경우 지체될 수 있는 업무 때문에 처벌받지 않는다는 내용을 포함하는 명문화된 방침의 채택을 통해 가장 효과적으로 전달될 수 있음

(의료 및 안전상의 긴급상황에 대한 예외 인정)

□ 다국적 기업의 종업원들은 본국보다 평균생활수준이 낮거나 건강 및 안전에 대한 위험도가 높은 지역에 여행 또는 거주해야 하는 경우가 종종 발생

○ 많은 기업들은 이러한 상황에서 종업원들의 현명한 판단에 의존하고 있으나 일부기업들은 공식적인 의료 및 안전상의 긴급상황에 대한 예외를 인정

○ 다만 이 경우에도 위기 상황은 정말 긴급해야 하며 소액뇌물 지급내용은 적절히 설명되고 보고되어야 할 것을 요구

- 회계장부 기록 요건을 준수하고 경영진이 동 내용을 알 수 있도록 하는 한편, 종업원들의 파견 국가에서의 위험을 추적 관리할 수 있도록 하기 위해 경영 채널을 통해 보고 해야 함

3. 평 가

- 과거의 포괄적인 뇌물제공 기록은 기업들로 하여금 각 위험영역에 적절히 대처할 수 있도록 해줌
 - 평가에는 뇌물제공에 노출될 위험이 높은 영업분야, 과거의 법적 또는 윤리적 문제들, 기존의 방침, 절차 및 준법감시 활동, 관련된 모든 법령 및 규제 등에 대한 검토가 포함되어야 함
 - 내부평가의 핵심 요소는 종업원 인터뷰인데, 이는 적절한 사람과 대화를 통해 평가가 이루어지기 때문이며 TRACE가 인터뷰한 기업들도 특히 이점을 강조
 - 왜냐하면 현장 종업원들이 본사 사무실 직원들보다 현장의 문제들을 더 잘 이해하기 때문에 방침변경에 대한 그들의 참여가 성공을 위해 매우 중요한 요소가 될 수 있음
 - 그들은 소액뇌물이 유용한 상황을 알 수 있고 대체 방안 마련에도 도움이 되는 한편, 소액뇌물이 필요하지 않은 경우도 알고 있음
 - 인터뷰에 응한 대부분의 사람들은 종업원들의 실상을 자세히 이야기 하며, 현지 기업 부패에 관한 소문들을 알려주는 한편, 업무지연 가능성에 대한 정부 관료의 언급에 대응하여 금품을 제공하는 것 등에 대한 정보를 얻을 수 있음

(뇌물의 형태)

- 평가과정에서 확인된 뇌물형태는 다음의 4가지 범주중 하나이며 각각에 대해 서로 다른 대응이 요구되어짐
 - 급행료(Expediting Payments)는, 정기적으로 소액의 뇌물을 제공하지 않을 경우 업무처리 지연 또는 과도한 문서요구 등의 방식으로 기업을 위협하는 정부 관료들이 요구하는 뇌물 형태를 의미

- 이 범주에는 라이선스 확보, 부당한 세관통과 지연 해결, 과도한 세금 분쟁 해결, 현지 경찰 또는 군인들의 시비 해결 등을 위해 지급되는 형태 등을 포괄
- 급행료 요구에 대하여 제시된 대응방안에는 다음과 같은 내용을 들 수 있음
 - 문제가 된 사람을 만나서 방침의 변화를 설명
 - 반드시 필요하다고 인정되지 않거나 문제의 일부가 아닌 경우에는 면담 상대방에 관련 공무원의 상급자를 포함시켜 그를 당혹스럽게 하지 말아야 하며, 만약 하급 공무원이 뇌물의 일부를 상급자에게 전달하도록 요구받은 경우 상급자도 면담대상에 포함되어야 함
 - 지금까지는 소액뇌물 지급이 사업관계의 일부였던 것으로 인정하되, 앞으로는 더 이상 그런 형태의 지급이 없을 것이라고 설명(즉, 회사의 방침변화를 설명해야 함)
 - 동일한 목표에 도달하기 위해 뇌물 성격을 변경하거나 제3자를 통한 뇌물제공 등과 같은 수단을 이용하고자 하는 제안을 거절하여야 함
 - 회사의 방침변경 직후에는 가능한 한 선적 또는 행정적 업무에 우선순위를 매겨 처리토록 하여 가장 긴급하지 않은 사항이 제시되도록 해야 함
 - 뇌물제공 거절에 따른 추가비용을 기록 유지하고 사본을 관련 정부 부처 고위 공무원에게 제공하는 한편, 만약 정부가 영업파트너 또는 고객일 경우 뇌물거절에 따른 비용의 일부를 자세한 설명과 함께 분담하도록 요청
 - 이러한 조치를 취한 기업들은 뇌물요청이 현저히 줄어든 것으로 보고되었음
- 부가 서비스(Additional services)는 합법적인 서비스가 부적절한 채널을 통해 매수되어 이루어지는 것을 말함
 - 이러한 서비스에는 초과근무, 휴일근무 또는 공식 직무명세서 범위를 벗어난 임무 수행 등을 포함

- 실질적인 대가가 지급되기는 하지만, 동 지급이 뇌물을 합법화하지는 못한다는 사실이 중요함

□ 부가서비스 요청에 대한 대응방안에는 다음과 같은 내용이 포함됨

- 제공되어진 서비스의 가치를 평가하고 관계를 공식화할 것
 - 국경 경비원에게 초과근무에 대한 비용을 직접 지급하는 대신 국경 경비 사무소에 정식 계약서 및 청구서를 요청하는 방식으로 업무를 취급
- 일부 국가의 공무원들은 정부로부터 아무런 보수도 받지 않을 뿐만 아니라 부패를 통해 자신 및 상관들의 수입까지 확보해야 하는 경우가 있다는 사실을 인식해야 함
 - 이러한 문제를 공식화하고 문서화할 경우 그 공무원들은 직무수행에 대한 대가를 받게 되지만, 공무원과의 말다툼이나 비밀관계는 종식될 것임
- 일부 국가의 경우 정부 관료들에게 민간회사에의 부업을 허용하기도 하는데, 가능하다면 별도의 계약으로 해당 공무원을 고용하려면 가급적 고위공무원의 승인을 받도록 함

□ 전통적인 상거래 관련 뇌물(Traditional commercial bribes)은 사업상 특혜를 얻기 위해 제공되는 것으로서 소액뇌물을 제외하고는 어떤 법령에서도 허용되지 않고 있음

□ 이에 대한 대응방안으로는 다음을 들 수 있음

- 사업상 특혜를 얻기 위해 뇌물이 제공된 경우, 해당 종업원은 제재받게 되며, 기업은 적기의 시정조치를 내리지 않으면 보호받을 수 없을 것임
 - 기업의 외국정부 공무원 대상 뇌물에 대한 포괄적인 방침에는 이러한 상황을 다루기 위한 내용이 포함되어야 함

- 강요에 의한 뇌물제공(Extortion)은 종업원이 보안점검 명분으로 억류된 후 뇌물을 제공함과 동시에 풀려나는 상황 등에서 발생하는 것으로서, 이러한 금품강요가 있을 때 고려해야 하는 것들로써 다음을 들 수 있음
 - 만약 금품요구가 강압적이고 범죄의도가 있는 것이 분명하다면, 종업원 안전이 최우선적으로 고려되어야 함
 - 일단 긴급상황이 해소되면, 기업은 대사관에 통지하고 동 문제를 정부 차원에서 다루어 줄 것을 요청해야 함
 - 이러한 상황은 매우 우려스러운 것이지만, 기업이 상대방 국가에게 줄 수 있는 당혹감은 기업에게 예상치 못한 비용을 초래할 수 있음
 - 이에 따라 대부분의 기업들은 임시적으로 상황을 해결하고 장기적으로 공론화하는 것이 최상의 대응방안이라고 응답

4. 교 육

- 소액뇌물 방지에 대한 경영진의 서약 이후에는 이에 대한 교육이 소액뇌물 제거를 위해 가장 중요한 단계임

(종업원)

- 효과적인 뇌물방지 방침에는 종업원에 대한 포괄적인 교육이 포함되어야 함
 - 종업원은 소액뇌물 방지 교육에 참가하여 회사의 뇌물방지 방침을 준수할 것이라는 문서에 서명하도록 해야 함

(협력업자)

- 기업은 판매대리점, 컨설턴트, 공급자, 계약자 및 현지 파트너 등 사업관련 협력업자들의 행동에 대해 책임을 질 수 있음
 - 이에 따라 협력업자들도 종업원과 동일하게 강력한 뇌물방지 교육을 받아야 하며, 기업의 뇌물방지방침을 수용해야 함

- 계약에는 모든 협력업자들은 회사의 방침을 준수한다는 요건이 포함되어야 함

(일반적인 교육 지침)

□ 뇌물의 유형에 관계없이 따라야 할 점은 다음과 같은 사항들임

- 뇌물방지 방침은 모든 종업원 및 협력업자들에게 보급되어야 하며, 그들은 뇌물제공 거절로 기인한 생산성 저하에 대해서는 처벌받지 않아야 함
- 해외파견 또는 빈번한 해외여행이 요구되는 직무를 수행하는 종업원들은 회사방침, 뇌물요청에 대한 대처방법 등에 관한 교육을 받아야 하며, 교육내용에는 파견지역에서 근무한 경험이 있는 종업원들과 만날 수 있는 기회가 포함되어야 함
- 국제업무, 마케팅, 영업 및 재무분야 등 가장 직접적으로 영향을 받는 종업원들은 그들이 처하게 될 상황과 관련하여 구체적인 질문을 할 수 있는 기회를 가져야 함
- 감사는 불량한 종업원 및 협력업자들이 소액뇌물을 허용되는 비용으로 간주함으로써 회사의 신규 방침을 교묘히 빠져나가려는 시도에 대해 주의를 기울여야 함
- 감사, 내부변호사 또는 준법감시 담당자는 예외적으로 허용되는 긴급 의료 및 안전을 위한 비용의 남용가능성을 점검해야 함

5. 보 고

- 비록 보고는 사생활과 통제적 감시전술(big-brother tactics)이라는 측면에서 논쟁의 여지가 있지만, 다른 모든 채널들이 제대로 작동되지 않을 경우 잘 조직화된 내부 보고시스템은 견고한 뇌물방지 프로그램의 필수적인 요소가 될 수 있음
- 보고 프로그램은 모든 종업원이 접근 가능해야 하며, 보고정보는 종업원을 보호하기 위해 무기명 또는 기밀보고서로 제공되어야 함

- 사소하고 악의적인 보고를 방지하기 위해 중립적인 위치에 있는 사람에게 의해 정보가 검증되어야 하며, 고위경영진에게 보고하는 동안에도 정보를 수집하고 추적할 수 있어야 함

- 잘 운영되는 보고프로그램은 경영진이 뇌물방지방침의 성공여부를 평가하는데 도움이 될 수 있으며, 보고 프로그램이 작동되지 않는 위치를 확인할 수 있게 함

6. 실행 및 사후관리

- 경영진은 뇌물방지 프로그램 실행 및 이행(移行) 과정에 대하여 관심을 집중하는 것이 중요하며, 예상되는 어려움은 단기간에 해결된 것으로 나타났다음
 - 뇌물방지 프로그램 실행 후 수익성이 급격히 떨어지고 영업이 침체될 것이라는 비관적인 경고는 지지받지 못하는 것으로 나타남
 - TRACE가 인터뷰한 42개 회사 대부분은 소액뇌물 제공 근절 이후 초기 30~60일 사이에 보통때와는 다른 추가적인 관료적 절차와 이에 따른 업무지체 등을 보고하였으나, 이 기간이 지난 후 영업은 정상 수준으로 복귀

7. 결 론

- 어떤 형태의 기업부패이든지 모호한 회사방침 때문에 고심하면서 소액뇌물 문제를 다룰 수 있는 미래의 적절한 시기까지 기다려야 하는 경우에는 동시에 하나의 일관된 메시지를 주는 것이 바람직함
 - 많은 기업들은 소액뇌물 제공에 대응하기 위하여 강력한 방침을 채택해 왔으며, 소액뇌물 근절을 위한 이행과정은 예상했던 것보다 더욱 단순해지고 신속한데다, 덜 고통스러웠다는 공통된 의견을 제시
- 인터뷰에 응한 많은 기업들의 단기적인 성과는 소액뇌물에 대한 지속적인 요구로부터 벗어날 수 있었다는 것이며, 장기적인 성과에는 관료주의 퇴조, 예측가능성 제고 및 영업환경 안정화 등이 포함될 것임

<적용 사례 : Royal Dutch Shell 그룹의 뇌물방지 정책>

- Royal Dutch Shell 그룹(이하에서는 “Shell 그룹”) 2000.7월 UN Global Compact 도입시에 동 협약에 참가한 기업으로서, 여기에서 소개하는 사례는 Shell 그룹이 영업 관행에서 급행료를 어떻게 제거하여 왔는지를 보여주는 것임
 - 또한 Shell 그룹이 현재 내부의 뇌물방지 방침을 실행하는데 사용하고 있는 수단을 점진하게 됨
- Shell 그룹은 뇌물에 대하여 매우 엄격한 입장을 견지하고 있는데, 규모에 상관없이 어떤 형태의 불법적 지불도 용납하지 않음
 - 급행료는 어떤 경우에도 제공되어지는 국가의 법률에 따라 모두 불법적인 것으로 간주
- Shell 그룹은 그룹내 모든 기업들의 업무처리 방식을 통제하기 위해 『Shell 그룹의 일반적인 경영원칙』 (*Shell General Business Principles, SGBP*)으로 알려져 있는 문서를 약 30년 전에 제정하였으며 2005년중 수정
 - SGBP는 Shell 그룹의 경제, 기업윤리, 정치행위, 보건, 안전, 보안, 환경, 지역사회, 경쟁, 커뮤니케이션 및 공헌활동, 준법감시 등에 관한 원칙을 제시
- SGBP의 기업윤리 섹션에서는 급행료 등 뇌물에 관한 Shell 그룹의 방침을 다음과 같이 제시하고 있음
 - “ Shell그룹 산하 기업들은 모든 영업에서 정직, 청렴, 공정성을 추구해야 하고 거래상대방과의 관계에서도 이러한 가치는 동일하게 적용되어야 한다. 직·간접적인 특혜, 금품제공, 어떤 형태의 뇌물 수수 등도 용납되지 않는다. 급행료도 뇌물이며 제공되어서는 안된다. 종업원들은 개인활동과 회사업무간의 이해충돌을 피해야 한다. 또한 종업원들은 잠재적인 이해충돌 상황을 회사에 보고해야 한다. Shell 그룹의 기업을 위하여 이루어지는 모든 거래는 소정의 절차에 따라 회계장부에 정확하고 적절하게 반영되어야 하고 감사 및 공시의 대상이 되어야 한다”

□ Shell그룹의 뇌물제공 관행과 싸우고 모든 형태의 불법적인 금품제공을 근절시키기 위한 노력은 동 그룹의 관리위원회 전임의장인 Mark Moody-Stuart의 말에서도 잘 나타나고 있음

“ 우리는 뇌물행위를 하지 않는다. 우리는 직접적이든, 간접적이든지간에 어떤 형태의 뇌물 또는 불법적 금품제공을 승인하지 않는다. 우리는 뇌물을 주지도 받지도 않으며, 이러한 행위를 한 Shell그룹 산하 기업 종업원들은 해고되며, 가능할 경우 기소된다.... 모든 종업원들은 이러한 방침을 무시할 경우 관용의 여지가 없다는 사실을 인식하고 있다. 그들이 따라야 할 원칙은 간단하다. ” 그냥 아니오 라고 말하라”

II. OECD 뇌물방지 협약 이행 동향

□ OECD 뇌물방지회의(Working group on bribery) 활동

- 협약 제 12조에 의거하여 각국의 국내 이행법이 협약의 내용을 충실히 반영하고 있는지 여부를 심사(1단계 심사)
 - 1999년 4월부터 시작하여 2006년 6월 현재 36개국에 대한 실사 완료
 - 우리나라는 1999년 7월 1단계 심사를 수검
- 현장 방문을 통해 협약의 적용실태 모니터링 (2단계 심사)
 - 외국공무원에게 뇌물을 제공한 자국 기업인에 대한 형사처벌 사례를 중점적으로 점검
 - 우리나라는 2004년 2월 호주와 핀란드를 주심사국으로 하여 2단계 심사를 수검
- 올 6월에 파리에서 개최된 OECD 뇌물방지회의 결과에 의하면 2단계 심사에 대한 권고사항을 충실하게 이행하지 않을 경우 2단계 현장 심사를 재 실시하기로 결정 하는 등 강력한 제재 조치를 도입하는 상황임
- OECD 뇌물방지협약은 외국공무원에 대한 뇌물'제공'만을 다루고 있으나 뇌물'요구' 문제도 추가적으로 해결하기 위해 노력하고 있고, 민간기업과 공무원간의 뇌물 행위를 넘어 민간기업의 뇌물행위에 대한 규제 방안도 모색중

- OECD가 2006년 6월 8일 뇌물방지협약의 2차 수검을 마친 21개국을 대상으로 한 뇌물방지협약 이행중간보고서(<http://www.oecd.org/dataoecd/19/39/36872226.pdf>)를 발표한 데 이어, '06년 6월 26일 OECD 뇌물방지협약의 진행 보고서(http://www.transparency.org/news_room/in_focus/oecd_progress) 및 관련 보도자료를 국제투명성 기구에서 배포함

- 양 보고서는 대체적으로 우리나라에 대해 긍정적인 평가를 내렸으나 대부분의 기업들이 뇌물을 비용으로 처리하는 사항에 대한 손비금지 조항의 부재에 대한 문제점을 지적하였고, 뇌물 공여 등의 부패를 근본적으로 근절하기 위해 기업들의 회계 투명성 증진과 감사 강화의 중요성을 다시 한 번 확인

- OECD 뇌물방지 협약은 국제사회에 만연한 외국 공무원에 대한 뇌물 수수를 처벌하고, 더 나아가 '공정한 경쟁의 장' 구축을 위해 국제 상거래 상 뇌물 공여를 범죄로 규정한 최초의 국제적 협약

- 1999년 2월 발효되었고, 06년 6월 현재 30개 OECD 회원국을 포함 36개 협약당사국이 협약의 확산과 성실한 이행을 위해 감시체제의 도입을 공동 합의

- 우리나라는 1999년 1월 국내 이행법으로 '해외뇌물거래방지법'을 제정

(참고 : 협약내용)

국제상거래에있어서외국공무원에대한 뇌물제공행위방지를위한협약

전 문

체약당사국은,

뇌물제공이 무역과 투자를 포함하는 국제상거래에 있어 만연된 현상으로서, 심각한 도덕적·정치적 우려를 야기하고 올바른 국가경영과 경제개발을 저해하며 국제적 경쟁조건을 왜곡하고 있음을 고려하고,

모든 국가는 국제상거래에 있어 뇌물제공 방지를 위한 책임을 공유하고 있음을 고려하며,

1997년 5월 23일 경제협력개발기구(OECD)에 의하여 채택된 "국제상거래에 있어서 뇌물방지에 관한 개정권고"가 국제상거래와 관련한 외국공무원에 대한 뇌물제공행위의 억제·예방 및 방지를 위한 효과적인 조치를 취할 것과 특히 효율적이고 통합된 방식으로 개정권고에 명기된 공통합의사항 및 각국의 관할권 기타 기본적 법률원칙에 의하여, 그와 같은 뇌물제공행위를 조속히 범죄로 규정할 것을 요구하였음을 유념하고,

국제연합·세계은행·국제통화기금·세계무역기구·미주기구·구주이사회 및 구주연합 등의 조치를 포함하여 공무원의 뇌물제공을 방지하기 위한 국제적 이해 및 협력을 더욱 증진시키려는 최근의 여타 추세를 환영하며,

뇌물제공 방지를 위한 기업·경제단체·노동조합 기타 비정부기구의 노력을 환영하고, 국제상거래에 있어서 개인과 기업에 대한 뇌물권유행위를 방지하기 위한 정부의 역할을 인식하며,

이 분야에서의 진전을 이루기 위해서는 국가차원의 노력뿐만 아니라 다자간의 협력·감시 및 후속조치가 요구됨을 인식하고,

체약당사국에 의하여 취하여지는 조치들 간의 형평성을 달성하는 것이 이 협약의 중요한 대상과 목적이며 이를 위하여 그 형평성이 저해되지 아니하도록 협약이 비준되어야 함을 인식하며,

다음과 같이 합의하였다.

제1조 (외국공무원에 대한 뇌물제공범죄)

1. 각 체약당사국은 국제상거래의 수행에 있어 영업 기타 부당한 이익을 취득 또는 유지할 목적으로, 직접 또는 중개인을 통하여, 외국공무원으로 하여금 그 직무와 관련하여 어떠한 행위를 하게 하거나 하지 아니하도록 하기 위하여, 동인에게 당해 공무원 또는 제3자를 통하여 고의적으로 부당한 금전 기타의 이익을 제의·약속하거나 또는 공여하는 행위를 자국법상 범죄행위로 규정하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 각 체약당사국은 외국공무원에 대한 뇌물제공행위를 교사·권유·방조하는 등의 공모 또는 이를 승인하는 행위를 형사상의 범죄로 규정하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 외국공무원에 대한 뇌물제공행위의 미수 및 음모는 체약당사국의 자국 공무원에 대한 뇌물제공 행위의 미수 및 음모와 같은 정도의 형사상의 범죄로 하여야 한다.
3. 제1항 및 제2항에서 규정하는 범죄는 이하에서 "외국공무원에 대한 중죄"라 한다.
4. 이 협약에서,
 - 가. "외국공무원"이라 함은 선출직 또는 임명직을 불문하고 외국의 입법·행정 또는 사법상의 직위를 보유하는 자, 공공기관 또는 공기업을 위하여 공적기능을 수행하는 자를 비롯하여 외국을 위하여 공적기능을 수행하는 자, 그리고 공적 국제기구의 직원 또는 대리인을 말한다.
 - 나. "외국"이라 함은 중앙으로부터 지방에 이르기까지 정부의 모든 단계와 하위단체를 포함한다.

다. "공적직무수행과 관련하여 어떠한 행위를 하게 하거나 하지 아니하도록 한다"라 함은 당해 공무원의 승인된 직무범위안이든 아니든 관계없이 당해 지위를 이용하는 것을 말한다.

제2조 (법인의 책임)

각 계약당사국은 자국법 원칙에 따라 외국공무원에 대한 증뢰죄와 관련하여 법인의 책임을 확립하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다.

제3조 (처벌)

1. 외국공무원에 대한 증뢰죄는 효과적이고 비례적이며 예방적인 형벌로써 처벌되어야 한다. 법정형은 자국의 공무원에 대한 증뢰죄의 법정형에 상응하는 것이어야 하며, 자연인의 경우 효과적인 사법공조 및 범죄인 인도가 가능하도록 하는 데 충분한 자유형을 포함하여야 한다.
2. 계약당사국의 법체계상 법인에 대한 형사처벌이 가능하지 아니한 경우, 당해국은 외국공무원에 대한 증뢰죄에 대하여, 금전적 제재 등 효과적이고 비례적이며 예방적인 효과를 갖는 비형사적 제재를 관련법인에게 부과하여야 한다.
3. 각 계약당사국은 당해 뇌물 및 외국공무원에 대한 증뢰죄로 인하여 취득한 수익 또는 이에 상응하는 가치의 재산이 압수, 몰수되거나 그에 상응하는 벌금이 부과될 수 있도록 규정하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
4. 각 계약당사국은 외국공무원에 대한 증뢰죄에 대하여 추가적인 민사적 또는 행정적 제재를 부과하는 방안을 고려하여야 한다.

제4조 (관할권)

1. 각 계약당사국은 외국공무원에 대한 증뢰죄의 전부 또는 일부가 자국 영토 안에서 이루어진 경우 그에 대한 관할권을 확립하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다.

2. 자국민이 해외에서 행한 범죄행위에 대하여 자국민을 기소할 수 있는 관할권을 가지고 있는 각 체약당사국은, 외국공무원에 대한 증뢰죄에 대하여도 동일한 원칙에 의하여 기소할 수 있는 관할권을 확립하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다.
3. 이 협약에서 규정하고 있는 범죄에 대하여 2개국이상의 체약당사국이 관할권을 가지고 있을 때에는 일방체약국의 요청이 있는 경우, 관련 체약당사국은 기소를 위한 최적 관할권을 결정하기 위하여 협의하여야 한다.
4. 각 체약당사국은 관할권에 관한 자국의 현행 근거가 외국공무원에 대한 증뢰죄에 효과적으로 대처할 수 있는 것인지 여부를 검토하고, 만약 그러하지 아니한 경우에는 시정 조치를 취하여야 한다.

제5조 (시 행)

외국공무원에 대한 증뢰죄의 수사 및 기소는 각 체약당사국의 관련 법령과 원칙에 따라야 한다. 그 수사 및 기소는 자국의 경제적 이익, 외국과의 관계에 미칠 잠재적 영향 또는 관련 자연인 또는 법인의 신원에 대한 고려에 의하여 영향을 받아서는 아니 된다.

제6조 (시 효)

외국공무원에 대한 증뢰죄에 적용되는 시효규정은 그 수사 및 기소를 하는 데 적절한 기간을 허용하는 것이어야 한다.

제7조 (자금세탁)

자국의 자금세탁 관련 법령의 적용에 있어 자국공무원에 관한 뇌물죄를 전제범죄로 규정하고 있는 각 체약당사국은, 외국공무원에 대한 증뢰죄에 대하여도 동일한 조건에 따라 그 행위지에 관계없이 이를 전제범죄로 하여야 한다.

제8조 (회 계)

1. 외국공무원에 대한 증뢰죄에 효과적으로 대처하기 위하여, 각 계약당사국은 장부·기록의 유지, 재무제표의 공개 및 회계·감사기준에 관한 자국의 법령 체제하에서, 그러한 법령의 적용을 받는 회사가 외국공무원에 대하여 뇌물을 제공하거나 이를 은닉할 목적으로 장부누락계정의 설정, 장부누락거래 또는 부적절한 내역의 거래, 실재하지 아니하는 지출의 기입, 채무대상에 대한 부정확한 채무내역기입 기타 허위문서 사용 등을 금지하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 각 계약당사국은 위와 같은 회사에 의한 장부·기록·회계 및 재무제표와 관련하여 누락 및 허위기재에 대하여 효과적이고 비례적이며 예방적인 민사적·행정적 또는 형사적 벌칙을 부과하여야 한다.

제9조 (사법공조)

1. 각 계약당사국은 자국의 법령·관련조약 및 약정상 허용되는 최대한의 범위 안에서, 이 협약에서 규정된 범죄에 대한 수사 및 소송절차, 그리고 어느 일방계약당사국이 법인에 대하여 취하는 이 협약상의 비형사적 절차와 관련하여, 타방계약당사국에 대하여 신속하고 효과적인 사법공조를 제공하여야 한다. 피요청 계약당사국은 그 요청을 뒷받침하기 위하여 필요한 추가적인 정보 또는 기록, 그리고 요청이 있는 경우, 공조요청에 대한 처리상황 및 결과를 지체 없이 요청한 계약당사국에 통보하여야 한다.
2. 계약당사국이 쌍방가벌성의 존재를 사법공조의 조건으로 하는 경우에는, 공조요청 범죄가 이 협약의 적용범위 안에 있는 것이면 쌍방가벌성이 존재하는 것으로 간주되어야 한다.
3. 각 계약당사국은 은행의 비밀보장을 이유로 이 협약의 적용범위 안에 있는 형사적 사항에 대한 사법공조를 거절하여서는 아니 된다.

제10조 (범죄인 인도)

1. 외국공무원에 대한 증뢰죄는 체약당사국의 법령 및 체약당사국간 범죄인인도조약상 인도대상범죄에 포함되는 것으로 간주되어야 한다.
2. 범죄인인도조약의 존재를 범죄인인도의 조건으로 하는 체약당사국이 자국과 범죄인인도조약이 체결되어 있지 아니한 다른 체약당사국으로부터 범죄인인도의 요청을 받은 경우, 피요청 체약당사국은 외국공무원에 대한 증뢰죄와 관련하여 이 협약을 범죄인인도를 위한 법적 근거로 할 것을 고려할 수 있다.
3. 각 체약당사국은 외국공무원에 대한 증뢰죄에 대하여 자국민을 인도하거나 동인을 기소할 수 있도록 보장하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다. 자국민이라는 이유만으로 외국공무원에 대한 증뢰죄를 범한 자의 인도요청을 거절하는 체약당사국은 기소를 위하여 자국의 관할 기관에 당해 사건을 이첩하여야 한다.
4. 외국공무원에 대한 증뢰죄로 인한 범죄인인도는 각국의 국내법·조약 및 약정에 규정된 조건에 따라야 한다. 체약당사국이 쌍방가벌성을 범죄인인도의 조건으로 하는 경우, 범죄인인도가 요청된 범죄가 이 협약 제1조의 적용범위안인 때에는 그 조건이 충족된 것으로 간주되어야 한다.

제11조 (담당기관)

협약에 관한 제4조제3항, 사범공조에 관한 제9조 및 범죄인인도에 관한 제10조를 이행하기 위하여, 각 체약당사국은 하나 또는 복수의 기관을 요청 및 요청접수를 담당하는 기관으로 지정하여 경제협력개발기구 사무총장에게 통보하여야 하며, 당해기관은 체약당사국간의 다른 협정에 영향을 주지 아니하는 범위 안에서, 당해 국에 있어 위와 같은 사항과 관련하여 연락창구의 역할을 한다.

제12조 (감시 및 후속조치)

체약당사국은 이 협약의 완전한 이행을 감시하고 촉진하기 위한 체계적인 후속조치 프로그램의 수행에 있어 상호 협력하여야 한다. 체약당사국간의 총의로 달리 정하여지지 아니하는 한, 이는 경제협력개발기구 국제상거래 뇌물방지작업단의 체제 안에서 행하여지며, 그 위임규정에 따라 또는 이 작업단을 승계한 기구의 위임규정에 따라 체약당사국은 당해 기구에 적용되는 규정에 의하여 그와 같은 프로그램의 비용을 부담하여야 한다.

제13조 (서명 및 가입)

1. 이 협약의 발효 시까지, 이 협약은 경제협력개발기구 회원국 및 국제상거래 뇌물방지작업단에 정식참가국으로 초청된 비회원국에 대하여 서명을 위하여 개방된다.
2. 협약발효후 이 협약은 경제협력개발기구의 회원국, 국제상거래 뇌물방지작업단 또는 그 승계기구의 정식 참가국 중 비서명국의 가입을 위하여 개방된다.

제14조 (비준 및 수탁처)

1. 이 협약은 각 서명국의 법에 따라 수락·승인 또는 비준된다.
2. 수락서·승인서·비준서 또는 가입서는 경제협력개발기구 사무총장에게 기탁되며, 사무총장은 이 협약의 수탁처가 된다.

제15조 (발 효)

1. 이 협약은 DAFFE/IME/BR(97)18에 기재된 10대 수출국으로서 누적수출액이 이 10대 수출국 전체 수출액의 60퍼센트 이상을 차지하는 5개국의 수락서·승인서 또는 비준서의 기탁일후 60일째 되는 날에 발효한다. 이 협약은 발효후 그러한 문서를 기탁하는 국가에 대하여 그 기탁일후 60일째 되는 날에 발효한다.

2. 이 협약이 1998년 12월 31일까지 위 제1항에 의하여 발효되지 아니하는 경우에는, 수락서·승인서 또는 비준서를 기탁한 서명국은 수탁처에 대한 서면으로 제2항에 의하여 이 협약의 발효를 수락할 준비가 되어 있음을 선언할 수 있다. 이 협약은 그러한 서명국에 대하여 최소한 2개국에 의한 상기 선언서의 기탁일후 60일째 되는 날에 발효한다. 이 협약은 발효후 그러한 선언서를 기탁하는 국가에 대하여 기탁일후 60일째 되는 날에 발효한다.

제16조 (개 정)

어떠한 체약당사국도 이 협약의 개정을 제안할 수 있다. 제안된 개정안은 수탁처에게 제출되며, 이 개정안의 심의를 위하여 소집되는 체약당사국회의 개최 60일전에 다른 체약당사국에게 통보한다. 체약당사국간의 총의에 의하여 채택되거나 또는 체약당사국이 총의로 결정하는 방식에 의해 채택된 개정안은 모든 체약당사국에 의한 비준서·수락서 또는 승인서의 기탁일후 60일째 되는 날 또는 개정안 채택 당시 체약당사국이 정하는 바에 따라 발효한다.

제17조 (탈 퇴)

체약당사국은 수탁자에게 서면 통고를 함으로써 이 협약으로부터 탈퇴할 수 있다. 탈퇴는 통고 접수일로부터 1년 후에 효력을 발생한다. 탈퇴 후에도, 체약당사국과 탈퇴국간에 탈퇴의 효력발생일 이전까지 계류 중이었던 모든 사범공조 및 범죄인인도의 요청에 관한 협조는 지속되어야 한다.

III. 국내 기업의 윤리경영 사례

1. 동부화재의 윤리경영 사례*

* 2006. 6월 20일 동부화재가 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약한 것임

《 윤리경영 Vision 》



《 윤리경영 추진 목표 및 조직 》

◎ 추진 목표

- ‘좋은 기업(Excellent Company)’이라는 경영이념 아래 ‘디지털 경영을 선도하는 고객만족 최고의 종합금융서비스회사’라는 비전 설정
- ① 투명한 프로세스의 구축, ② 기반업무의 전산화를 통한 업무효율 및 경영효율 제고, ② 내실경영을 통한 이익의 극대화를 통해 고객, 주주, 투자자를 위한 기업 가치 극대화를 혁신경영·윤리경영 추진목표로 설정

◎ 추진 조직

— 준법감시팀이 회사의 윤리경영 정책 입안· 운영을 총괄

- 본사 업무부서단위, 영업본부, 영업지점, 보상서비스센터, 고객센터 센터 등 각 부서에 준법감시 담당자를 둠

《 윤리경영 시스템 구축 》

◎ 전사 공통 혁신시스템

— 윤리규범 정비

- 2001년 10월 '윤리강령 및 실천지침' 제정 공표
- 2005년 기존의 추상적인 윤리강령을 업무별·직책별로 구체화하여 임직원 스스로가 본인의 업무 Flow에 따라 통제포인트를 발굴·작성한 'Self 윤리가이드' 제정·시행

— 고객불만 처리시스템 혁신

- '해피콜'을 실시하여 적극적으로 고객 불만을 수집하고, VOC(Voice of Customer) 시스템을 통해 즉시 현장부서에 통보하여 신속하고 완벽하게 고객불만을 처리하도록 함
- 자체적으로 개발한 고객만족도 조사 시스템인 DCSI(Dongbu Customer Satisfaction Index)를 활용하여 환경변화에 따른 고객의 요구사항에 신속하게 대처

— 건전한 내부고발 시스템 혁신

- 한국기업윤리경영연구원과 내부고발시스템 아웃소싱계약을 맺고 '헬프라인' 시스템을 구축하여 내부고발자 보호 강화
- 제보자의 접근이 용이하도록 서면, 전화 등의 Off-line 창구와 인터넷 내부고발시스템 등 On-line 창구를 동시에 운영

— 경영효율 시스템 혁신

- 하나의 ID로 여러 개의 사이트를 이용할 수 있는 전사통합 Portal 시스템(Enterprise Portal)을 구축하여 업무처리의 신속성, 투명성 제고

- 전사 문서관리 시스템(Enterprise Document Management System)을 구축하여 문서관리 비용을 절감하고, 주요보고서의 Reporting을 자동화함으로써 직원들이 창의적인 업무수행에 더 매진할 수 있도록 함

◎ 주요 부문별 혁신시스템

— 투명한 회계정보 시스템 혁신

- 윤리경영 전담부서가 재무보고 내부통제 평가시스템(Internal Control Assessment Netwok)을 운영하고, 매 분기 점검을 통해 회계정보 생성 부서에 대한 적절한 통제를 수행
- 공시관련 법률리스크 관리 프로세스를 구축하여 각 부서에서 공시할 내용을 공시전담부서와 윤리전담부서로 동시에 송부하여 최종 공시전에 적정성을 검토하도록 함

— 영업조직 리모델링

- 영업조직의 생산성과 효율성 향상, 양질의 서비스 제공을 위해 DEC(Dongbu Elite Consultant) 제도를 도입·시행

— 보상처리 시스템 혁신

- 통합보상 IT시스템인 e-Claim 시스템을 개발하여 전 보상처리과정을 digital화하고, 보상업무 프로세스의 일관성을 확보
- 보상직원들이 시간과 장소에 관계없이 현장에서 업무를 신속하게 처리할 수 있도록 Digital 기기와 Net-work환경을 바탕으로 한 Mobile Office System을 구축

《 윤리경영의 실천 》

◎ 기업문화로의 정착

— 진실의 문화운동 전개

- 영업상 발생하는 비윤리적인 영업 행태를 개선하기 위해 영업부문 스스로 진실의 문화를 추진하는 대대적인 영업부문 혁신운동 전개

- 본점 각 부서로 하여금 영업활동 결과에 대해 매월 Feedback하게 하고, 윤리경영 전담부서가 지속적으로 검증 업무를 수행함으로써 진실의 문화가 조기 정착되고, 영구적인 기업문화로 체화되도록 함

— 좋은 직장 만들기(Great Work Place) 운동

- 직원만족도 제고를 위해 신규 전산인프라 구축 등 전사적인 업무효율화 추진하고, 종업원 복지 향상을 위한 다양한 보장 프로그램 운영 및 각종 동호회 활동 지원
- 임원들에게만 제공되던 회사의 주요 현황 정보를 매월 정기적으로 직원들에게 알려주는 '경영정보 Briefing' 제도를 시행

◎ 체질화를 위한 교육

— 직원을 위한 신역성혁명

- 1인 1자격제, 역량별 교육 훈련을 통해 개인의 역량을 개발하고, 우수인력에 대해서는 해외연수 시행

— 선진화된 영업조직을 위한 교육

- 영업현장의 잘못된 관행을 타파하기 위한 혁신적인 교육 프로그램인 DSP(Dongbu Sales-upgrade Program)를 도입하고, DSP팀 조직을 신설하여 현장에 대한 교육을 실시하고, 영업지표에 대해 지속적인 피드백을 실시

◎ 소외계층을 위한 활동

- 장애우와 교통사고 피해 유가족의 자녀를 상담부서에 채용하고, 장애우를 위한 전용상품 등을 개발

《 윤리경영 추진결과 및 주요 수상 현황 》

◎ 추진결과

- 「투명경영 우수상」 수상 : 경총 등 경제5단체 주관(2006.2)
- 「기업윤리대상」 수상 : 한국기업윤리학회 주관(2006.2)

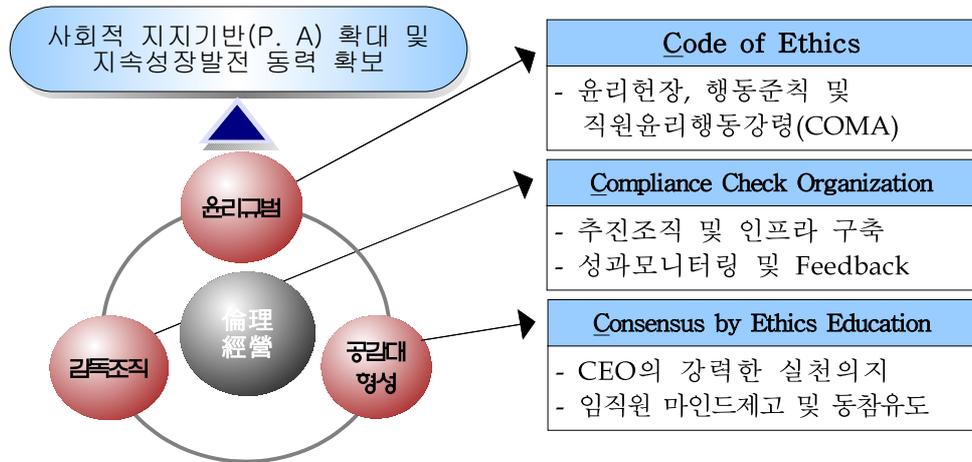
2. 한국남동발전의 윤리경영 사례*

* 2006. 6. 20일 한국남동발전이 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약한 것임

《 한국남동발전의 가치체계 》



《 윤리경영 추진체계 》



《 윤리 규범, 조직 및 교육 프로그램 》

◎ 윤리규범체계 확립, 제·개정을 통한 정비 및 교육시행

- 윤리헌장, 행동준칙, 직원윤리행동강령 등을 제·개정하고, 윤리경영 해설서, 편람 등을 자체 제작하여 전 직원에게 배포 및 교육 실시

◎ 윤리경영 전담 추진조직 및 인프라 구축

- 『윤리경영팀』을 신설하고, 윤리경영 자문위원회 및 실무위원회 조직 개편
- 웹 기반의 윤리경영 포털사이트를 설치하여 핫라인, 윤리신고센터, 클린신고센터, 윤리상담코너 등을 운영

◎ 토탈 윤리교육 프로그램(Total Ethics Education Program) 가동

- 수료율 및 만족도 80%이상 달성을 연간 교육목표로 설정

◎ 윤리경영성과 모니터링 및 Feedback 강화

- 자체 윤리경영인덱스(KEI)개발하여 윤리경영 성과를 주기적으로 심사하고, 이를 내부평가에 반영
- 반기마다 전직원 대상 윤리의식수준 설문조사를 시행하고, 설문결과 Feedback 및 취약분야에 대한 교육 강화

《 윤리경영 실천프로그램 》

◎ CEO의 강력한 윤리경영 실천의지 공표 및 활동

- ‘임원 및 고위직급자 청렴생활 실천강령’ 자체 제정하고, CEO, 임원(사외이사 포함) 및 처장급 이상 전 간부가 서약서 제출
- 전력산업분야 투명사회실천협약 체결, 윤경포럼 CEO 서약식 참가, CEO의 나눔봉사단 참여 등 적극적 대외 활동

◎ 윤리경영 공감대 형성 및 임직원의 청렴마인드 제고

- 연말연시, 설, 추석 명절 「선물 안주고 안받기」 캠페인, 부조리 개연성있는 부서에 대한 순환근무제, 시시비비(是是非非) 운동 등 전개

◎ 공정거래 자율준수프로그램(CP) 도입

- 자율준수관리자(Compliance Officer) 지정·운영, CP운영규정 제정
- 자율준수 편람의 작성 및 모니터링제도(내부 제보시스템) 구축

◎ 조달업무 프로세스별 개선을 통한 계약업무 투명성 확보

- 자재발주 예고제, 소액 구매입찰시 예산액 공개, 용역회사 고용 근로자의 최저임금 및 근로조건 보장, 협력회사와 e-Work shop 등을 시행

◎ 회계정보의 투명성 제고 노력

- 금융감독원이 지정한 외부감사회계법인 선임 및 감사 수감, 내부통제 평가시스템 구축
- 무형자산 전면 재평가로 사용기간 경과 자산 7건 407억원 상각처리, 부동산 일제조사 실시로 전산내역의 일치화 및 업무처리시스템 개선
- 회계기간별 재무현황 공시 및 인터넷을 통한 회계정보 접근성 개선

《 사회공헌 》

◎ ‘나눔 봉사단’ 운영 활성화를 통한 지역사회 지원 및 유대강화

- 전사적 사회 공헌활동 주도단체인 「나눔 봉사단」 내실화 및 ‘비공식 봉사조직’ 발굴·지원

◎ 수혜자 Needs 파악, 최적 서비스 제공

- 76개 마을, 250명을 대상으로 한 설문조사 실시
 - 지역민 고용확대(47%), 지원금액 및 범위 확대(34%) 등 지역주민 주요 Needs를 파악하고, 해소방안 수립 및 시행
- 각 지역별로 도시 빈곤층, 결손가정 집중 지원, 관광지 환경보호, 자연 재해 복구 등사업소별 차별화된 사회공헌활동 설정 및 전개

◎ 지역특성에 적합한 지역경제 발전사업 지원

- 지역발전연계 집중지원 Cluster 구성 특화 활동 전개

클러스터	특화활동(효과)	클러스터	특화활동(효과)
바다사랑(삼천포)	온배수양식(5.2억)	청정해산물(영동)	홈페이지 지원(이용객 증가)
사과·꿀(예천)	특산물판매(1,500만)	어촌 사랑(영흥)	바다목장 조성(12억원 상당)

《 윤리경영 추진성과 및 향후계획 》

◎ 윤리경영 추진성과

- 2005 산업자원부, IPS주관 KOBEX조사결과 「윤리경영 우수공기업」 선정
 - ‘지역시민과의 관계 및 환경경영’ 부문
- UN "글로벌컴팩트(Global Compact)" 협약 체결 (2006. 2)

◎ 향후계획

- KOSEP(Korea South-East Power : 한국남동발전) Ethics Index를 통한 윤리경영의 Global Standard化 촉진
- 윤리경영 우수사례 전파 및 Bench-marking

IV. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ 삼성전기, 지속가능 보고서 발간 (6.7)

- 국내 전자부품 업계에선 최초로 GRI가이드라인에 따라 기업 경영 활동을 경제 사회 환경 등 3가지 측면에서 종합적으로 기술한 '지속가능성 보고서(Substantiality Report)' 발간
 - 국제연합 환경계획(UNEP)의 산하 연구 센터인 GRI(Global Reporting Initiative) 기준에 따라 지속가능성 보고서를 발간한 기업은 세계적으로 총 659개 기업이며 국내 기업은 삼성SDI, 현대자동차, 포스코 등 14개 기업에 불과

◎ 울산 건설업체, '윤리경영 실천' 선언 (6.8)

- 대한건설협회 울산시 지회는 제9회 정기총회를 열어 '윤리경영 실천 선언문'을 채택
 - 부조리 척결, 투명한 기업경영 원칙 확립, 협력업체와의 관계 개선, 사회봉사 활동 적극 동참과 환경친화적 건설문화 정착, 성실 및 완벽시공 등을 서약

◎ 금호아시아나그룹, '아름다운 기업 7대 실천과제' 선정 (6.8)

- '아름다운 기업'을 만들기 위한 7대 실천과제를 전 계열사 임직원에게 제시, 구체적인 실행에 돌입
 - 7대 실천과제로는 지탄받지 않는 경영, 협력사 상생경영, 장애인 등 소외계층 돕기, 헌혈운동, 문화·예술 지원, 아름다운 노사문화, 환경·안전경영 등을 제시

◎ **건설업계, 협력업체와 상생 프로그램 운영(6.8)**

- GS건설은 중소 협력 회사와의 원활한 커뮤니케이션을 구축하기 위해 '협력업체 멘토링 제도'와 '자이 최고경영자(CEO) 포럼'을 운영
- 대림산업은 23개 협력업체 대표들을 초청해 일본 도쿄에서 '선진건설 안전관리 견학 행사'를 개최
- 롯데건설은 해마다 우수 협력 업체를 대상으로 개선역량 강화 프로그램을 실시하는 한편 일본연수 기회를 제공

◎ **IT벤처기업연합회, '중소 벤처업체기업 윤리경영 실태 보고서' 발표 (6.15)**

- IT벤처기업연합회는 'IT벤처업계 클린경영 실천포럼'에서 전국 222개 중소 벤처업체를 대상으로 설문 조사한 '기업 윤리경영 실태 보고서'를 발표
- 이 보고서에 따르면 응답기업의 78%가 자체 윤리위원회를 갖고 있지 않은 것으로 나타났고, 75%의 업체가 '내부고발자 보호제도'를 운영하지 않는 것으로 나타남

◎ **포스코, 윤리경영 내실화에 박차 (6.16)**

- 규범 선포 3주년을 맞아 감사나 구매, 판매 등 실무 부서장을 중심으로 윤리위원회를 구성·발족하여 분기마다 1차례씩 회의를 열어 윤리경영을 기본적인 기업문화로 정착시키기 위한 활동들을 펼쳐나갈 계획

◎ **대한상공회의소, '중소기업 윤리경영 추진실태' 조사결과 발표 (6.21)**

- 수도권 중소제조업체 300개사를 대상으로 조사
 - 응답기업(195개사)의 41.0%가 윤리경영을 도입하였고, 윤리경영을 도입한 이후 기업에 나타난 가장 큰 변화에 대해서는 37.5%가 "내부분위기가 좋아졌다"고 응답

- 현재 중소기업에서 윤리경영이 가장 필요한 부문으로는 회계(24.6%)와 하도급(23.6%), 노사(22.1%) 분야로 나타났으며, 환경(6.7%)과 소비자(4.5%) 분야에 대한 응답 비중은 다소 낮게 나타남
- 윤리경영을 도입하지 않고 있는 기업들을 대상으로 그 이유를 물은 결과 과반수 이상의 기업(57.4%)이 "예산, 인력 등 경제적 여유가 없기 때문"이라고 응답해 윤리경영이 중소기업들에게 비용측면에서 부담이 되고 있는 것으로 나타남
- 윤리경영 우수기업에 대해 정부가 지원할 경우 가장 필요한 사항으로는 세제혜택이 67.2%로 가장 많은 비중을 차지했으며, 다음으로는 신용등급 우대(12.8%), 각종 조사면제(8.7%), 정부발주 시 우대(8.2%)의 순으로 나타남

◎ 한진, 기업윤리대상 수상 (6.22)

- 한국기업윤리학회가 선정하는 제6회 '기업윤리대상'* 수상기업으로 선정됨
 - * 각 대학 경영학과 교수진으로 구성된 한국기업윤리학회가 윤리 경영에 높은 성과를 보인 기업을 발굴해 수여하는 상
- 한진은 2002년부터 회사 내 윤리경영에 관한 중요한 정책을 결정하고 심의하는 윤리위원회를 별도 운영하고 있으며, 공정거래 자율준수 프로그램 도입과 함께 윤리헌장, 윤리강령, 행동강령을 제정·운영
 - 또한 '윤리경영 사이버 감사실'을 운영하고 있으며, 700여 개 협력업체 및 이해 관계자들을 대상으로 부패조사나 여론 수렴 등을 통해 한진의 윤리경영 제도 개선에 참여시키는 등 적극적인 활동을 펼치고 있음

【 정부 관련 】

◎ 공정거래위원회, 대·중소기업간 상생협력 위한 공정거래 기반 구축 (6.2)

- 공정거래위원회는 대·중소기업간 협력증진 기반조성을 위해 「대·중소기업간 상생협력을 위한 바람직한 계약체결 가이드라인」, 「협력업체 선정·운용 가이드라인」, 「하도급거래 내부심의위원회 설치·운용 가이드라인」을 제정하여 기업의 사용을 권장하기로 함
- 대·중소기업간 상생협력을 위한 바람직한 계약체결 가이드라인
 - 계약체결 전에 거래 희망업체에 대한 제안제도, 중소기업 지원조직 등 인프라를 구축하고, 계약체결에 있어서 관련 법령의 내용을 준수하고 불공정거래행위를 지양하여야 함
- 협력업체 선정·운용 가이드라인
 - 협력업체 선정기준을 구체적이고 명확하게 규정하고, 그 선정기준, 절차 및 결과를 공개하여야 하며, 등록취소시 사유명기 서면통지 및 이의신청 기회를 부여하여야 함
- 하도급거래 내부심의위원회 설치·운용 가이드라인
 - 일정규모 이상의 하도급거래에 대하여 계약체결 및 가격결정과정의 공정성, 하도급법 등 관련 법령 준수여부 등 심의하여야 함
- 가이드라인 사용하는 기업에 대해 공정위는 ‘공정화지침’ 개정을 통해 인센티브를 제공하고, 건교부 등 관련 부처는 구체적인 인센티브 제공 방안을 검토 중에 있음
- 또한 공정위는 하도급법의 시정조치 강화 및 하도급거래 우수업체에 대한 인센티브 제공을 위해 「하도급거래공정화지침」을 개정
 - 과거 3년간 하도급 위반에 따른 누적벌점제도를 현행 ‘대표조치유형별 부과방식’에서 범위반 행위를 일정 유형별로 범주화(categorize)하여 각 행위유형별 시정조치 내용에 따라 벌점을 합산·부과하는 ‘행위유형별 부과방식’으로 전환

- 하도급거래 우수업체에 대한 인센티브 강화(누적벌점 감경 확대)
- 법위반 사업자에 대한 시정조치의 일환으로서 교육명령제도의 근거 규정 신설

◎ 기획예산처, 정부투자기관 경영평가 결과 발표 (6.19)

- 14개 정부투자기관에 대한 2005년 경영평가 결과 한국토지공사가 경영실적이 가장 우수한 것으로 나타났고, 한국전력공사와 한국도로공사가 각각 2위와 3위를 기록
- 기획예산처는 “경영혁신 노력이 지속적으로 확산되면서 기관점수가 지난해보다 1.5점 오른 평균 77점을 기록했다”며 “경영실적이 매년 향상되고 있고, 방만한 경영사례도 크게 개선되고 있는 것으로 나타났다”고 평가

◎ 기획예산처, 정부산하기관 경영실적 평가결과 발표(6.25)

- 2004년에 이어 두 번째로 87개 정부산하기관에 대해 2005년도 경영실적 평가를 실시
- 경영혁신노력과 성과, 정부 권장정책* 이행여부 등 사회적 책임성 중점 점검
 - * 여성·장애인·이공계분야 채용 및 인사 형평성, 에너지 절약 등
- 경영혁신 노력으로 고객만족도, 생산성 등 경영효율성이 향상된 것으로 평가

◎ 산업자원부, EU의 RoHS 시행 최종 점검회의 개최(6.27)

- 산업자원부는 EU의 ‘유해물질사용제한지침(RoHS*)’이 7.1일부터 시행됨에 따라 ‘국제환경규제 대응현황 최종 점검회의’를 개최
 - 이번 회의에는 삼성전자 등 가전 3사, 현대자동차 등 자동차 3사 및 대한상의, 전자산업진흥회 등 경제단체, 업종별 단체 관계자 20명이 참석하여 업계의 대응현황을 점검하고 향후 민관 공동 대응책을 협의

* '유해물질사용제한지침(RoHS : Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electric and electronic equipment)'는 EU시장에 출시되는 AC 1,000V 및 DC 1,500V이하 전기·전자제품 내 6대 유해물질(납, 수은, 카드뮴, 6가크롬, PBB, PBDE)의 사용을 금지하는 환경규제로서 생산자는 자기적합성 선언을 통해 시장에 출시하고, 이후 유해 물질 사용 판명시 회수 및 벌금·강제적 구속 등의 벌칙이 부과됨

- 점검회의 결과 대기업의 경우 EU의 RoHS지침에 대응하여 6대유해물질에 대한 대체물질·소재는 이미 개발·적용 중에 있으며, 쏘 협력사를 대상으로 유해물질 대체를 위한 시험분석 및 청정기술 지원을 통해 환경규제대응체제 구축을 완비한 것으로 확인됨
- 중소기업의 경우에도 정부 및 업종별협회를 중심으로 지속적인 정보제공, 환경규제 대응교육 등을 통해 국제환경규제 대응역량이 향상되었다고 평가됨