

2010
기업 윤리경영 모델



국민권익위원회
Anti-Corruption & Civil Rights Commission



차례

I. 연구의 배경

1. 연구의 배경	3
가. 국제환경의 변화	3
나. 국내환경의 변화	4
다. 기업생존에 필수요소	4
2. 연구의 필요성	5
3. 연구의 내용	5
가. 국내외 윤리경영 기준 조사	6
나. 윤리경영 핵심요소 도출	6
다. 구성	6

II. 윤리경영의 이해

1. 윤리경영의 정의	11
2. 윤리경영의 범위	13
가. 경제, 사회, 환경적 측면의 접근	13
나. 이해관계자별 접근	13

III. 2010 기업 윤리경영 모델 개발

1. 국내 윤리경영 관련 기준	17
가. 국내 윤리경영 관련 법 규정	17
나. 국내 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인	17
다. 2010 기업 윤리경영 가이드에서도 환경부문은 배제하기로 함	18

2. 해외 윤리경영 관련 기준	18
가. 해외 윤리경영 관련 법 규정	18
나. 해외 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인	19
3. 윤리경영 핵심요소 도출	20
4. 구성	22

IV. 단계별 기업 윤리경영 모델: 방침·조직·시스템

1. 윤리경영 방침	27
가. 도입단계	28
나. 확산단계	37
다. 정착단계	42
2. 조직 및 시스템	43
가. 도입단계	45
나. 확산단계	64
다. 정착단계	85

V. 단계별 기업 윤리경영 모델: 실행프로그램

1. 주주 및 투자자	95
가. 도입단계	96
나. 확산단계	98
2. 고객	100
가. 도입단계	101
나. 확산단계	103
다. 정착단계	109
3. 임직원	113
가. 도입단계	114
나. 확산단계	123
다. 정착단계	128
4. 협력업체	131
가. 도입단계	132
나. 확산단계	140

다. 정착단계	144
5. 지역사회	146
가. 도입단계	147
나. 확산단계	149
다. 정착단계	151

VI. 기대효과 및 활용방안

1. 윤리경영도입 지침서	155
2. 기업내 공유된 가치관 확립	155

첨부

[붙임 1] 국내 윤리경영 관련 기준	157
1. 공정공시제도	159
가. 개요	159
나. 내용	159
2. 기업지배구조 모범규준	159
가. 개요	159
나. 내용	160
3. 내부회계관리제도	161
가. 개요	161
나. 내용	161
4. 내부회계관리제도 모범규준	162
가. 개요	162
나. 내용	162
5. 준법감시인제도	164
가. 개요	164
나. 내용	164
6. 전경련 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례	164
가. 개요	164
나. 내용	165

7. 청렴위 공기업 윤리경영 모델	166
가. 개요	166
나. 내용	166
8. BEST 가이드라인	168
가. 개요	168
나. 내용	168
9. KoBEX SM	168
가. 개요	168
나. 내용	169
[붙임 2] 해외 윤리경영 관련 기준	170
1. Bilan Social	170
2. Federal Sentencing Guidelines for Organizations	170
3. Sarbanes-Oxley Act	172
4. Business Conduct Management System Standard	173
5. BitC Corporate-Impact Reporting Initiative	174
6. BSI Enhancing Corporate Governance for Banking Organisation (BSI 은행조직의 지배구조 강화)	176
7. Business Ethics	177
8. The Business Principles for Countering Bribery	179
9. The Business Principles for Countering Bribery 6단계 실행절차	180
10. Caux Round Table : Principles for Business Principles for Business - An International Ethics Statement for Business (코오 원탁회의 기업윤리 원칙)	181
11. Ethics in Practice	184
12. Ethical Trading Initiative Base Code (ETI 기본규범)	187
13. Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility	188
14. Global Reporting Initiative Guideline	189
15. International Labour Organization : Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy	190
16. OECD Convention for Combating Bribery of Foreign Officials in International Business Transactions (OECD 뇌물방지협약)	191
17. OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD 다국적 기업 가이드라인)	192
18. OECD Principle for Corporate Governance	193
19. Social Accountability 8000 (SA8000)	195
20. UN Convention against Corruption (UN 부패방지협약)	196
21. UN Global Compact	199

22. UN Global Compact 반부패원칙 실천방안	200
23. Dow Jones Sustainability Indexes	201
24. FTSE4Good	202
25. Intangible Value Assessment	204
[붙임 3] 윤리 플러스 모델 적용 사례	206
[붙임 4] GRI 가이드라인	209
[붙임 5] BEST 가이드라인	213
[붙임 6] PHILIPS의 협력사 윤리경영 체크리스트	219
[붙임 7] ISO26000 (사회적책임 국제표준)	222
1. ISO26000 개요	222
2. 사회적 책임의 핵심주제 및 쟁점	224
3. 사회적 책임체제 구축	226
[붙임 8] ISO 26000 자가진단표	227
[붙임 9] 공공기관 투명성 자가진단 (권익위)	229
[붙임 10] 윤리경영 자가진단 (대한상의)	235

표 차례

[표 1] 윤리경영 유사개념의 비교	12
[표 2] 이해관계자의 종류	14
[표 3] 국내 윤리경영 관련 법 규정	17
[표 4] 국내 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인	18
[표 5] 해외 윤리경영 관련 법 규정	18
[표 6] 해외 윤리경영 관련 기준	19
[표 7] 국내외 윤리경영 관련 기준별 핵심요소	20
[표 8] 국내외 윤리경영 관련 기준 영역별 핵심요소	22
[표 9] 기업 윤리경영 모델 구성	23
[표 10] 윤리경영 방침	27
[표 11] 윤리경영 선포서(예시)	28
[표 12] 윤리경영 도입 선포 국내외 기준	29
[표 13] 신세계 윤리경영 도입 선포	29
[표 14] 경영비전과 연계된 윤리경영 비전 수립 국내외 기준	31
[표 15] 한국조폐공사 윤리경영 체계 및 로드맵	31
[표 16] 윤리규범의 구성	32
[표 17] 윤리규범 가이드라인	33
[표 18] 각 이해관계자를 고려한 윤리규범 제정 국내외 기준	37
[표 19] 롯데백화점 윤리행동준칙 및 세부지침	37
[표 20] 윤리경영 실천서약서(예시)	38
[표 21] 윤리경영 동기 부여 국내외 기준	38
[표 22] 하이닉스 윤리경영 실천 다짐	39
[표 23] 각 이해관계자 그룹의 비전 공유 국내외 기준	40
[표 24] 대한항공 이해관계자 커뮤니케이션 채널 및 지속가능한 책임	41

[표 25] 윤리규범의 지속적 개정·보완 국내외 기준	41
[표 26] 신세계 윤리규범 개정 및 보완	42
[표 27] 윤리경영 문화 정착 국내외 기준 및 사례	43
[표 28] 조직 및 시스템	44
[표 29] 사외이사제도 연혁	47
[표 30] 감사위원회 설치	50
[표 31] 감사위원회 구성	50
[표 32] 이사회 기반 확립 국내외 기준	51
[표 33] KT&G 기업지배구조	51
[표 34] 윤리경영 담당조직의 구성	53
[표 35] 윤리경영 전담(담당)조직 구성 국내외 기준	54
[표 36] 지속가능경영 추진 조직(계획)	55
[표 37] 내부회계관리 시스템 구축 국내외 기준	58
[표 38] LG생활건강 내부회계관리평가 프로세스	59
[표 39] 부패방지 정책 수립 국내외 기준	61
[표 40] 이사회 기능 활성화 국내외 기준	65
[표 41] KT 기업지배구조	65
[표 42] 이사회 책임 강화 국내외 기준	67
[표 43] 한국관광공사 이사회 운영실적	68
[표 44] 공시 강화 국내외 기준	70
[표 45] 인증 강화 국내외 기준	71
[표 46] 감사위원회 또는 감사의 기능	72
[표 47] 감사 강화 국내외 기준	73
[표 48] KT&G 기업지배구조 관련 정보공시	74
[표 49] 내부신고제도	76
[표 50] 헬프라인 데이터베이스 관리(예시)	77
[표 51] 내부신고제도 국내외 기준	77
[표 52] 한국관광공사 내부자진신고제도 강화	77
[표 53] 윤리경영 교육 대상자 및 기간(예시)	79
[표 54] 윤리 플러스 의사결정 모델	81
[표 55] 윤리경영 교육 프로그램(예시)	82
[표 56] 영역별 윤리경영 교육 프로그램(예시)	82
[표 57] 계층별 윤리경영 교육 프로그램(예시)	83
[표 58] 교육 프로그램 국내외 기준	84
[표 59] 하이닉스의 윤리경영 교육 프로그램	84
[표 60] 이사회 공정한 평가 및 보상 국내외 기준	86

[표 61] 부패방지 모니터링 및 성과공개 국내외 기준	87
[표 62] 평가체계 구축	87
[표 63] 윤리경영 성과지표(예시)	88
[표 64] 평가 및 포상제도 운영(예시)	89
[표 65] 임직원 윤리성과평가 국내외 기준	89
[표 66] 국민은행의 윤리경영 성과평가	90
[표 67] 보고 체계	92
[표 68] 윤리경영 성과 보고 국내외 기준	92
[표 69] 주주 및 투자자	95
[표 70] 권리보호 국내외 기준	97
[표 71] 평등대우 국내외 기준	99
[표 72] 고객	100
[표 73] 고객 서비스 현장(예시)	101
[표 74] 고객보호 정책 수립 국내외 기준	102
[표 75] 고객보호 프로그램 국내외 기준	104
[표 76] 국민은행 고객개인정보 보호 활동	104
[표 77] 마케팅윤리의 범위	105
[표 78] 윤리적 마케팅 활동 국내외 기준	106
[표 79] 윤리적 소비	107
[표 80] 고객관계경영(CRM) 국내외 기준	108
[표 81] 대우증권 CRM	108
[표 82] 롯데백화점 고객과의 커뮤니케이션	109
[표 83] 윤리적 제품과 서비스 제공 국내외 기준	109
[표 84] 신한은행 녹색금융	110
[표 85] 고객만족도 측정 국내외 기준	111
[표 86] 롯데백화점 고객만족도 조사	112
[표 87] 아시아나항공 고객만족 변화 추이	112
[표 88] 임직원	113
[표 89] 다양성 관련 정책 수립 국내외 기준	115
[표 90] STX 다문화어린이도서관	115
[표 91] 인권보호 정책 수립 국내외 기준	117
[표 92] 기아차 인권보호	117
[표 93] 보상 및 복리후생 제도 국내외 기준	118
[표 94] 직무교육 계획 수립 국내외 기준	119
[표 95] 교육 프로세스	119
[표 96] 보건 및 안전 정책 수립 국내외 기준	120

[표 97] 아시아나항공 사례	120
[표 98] 노조 설립 보장 및 운영 국내외 기준	122
[표 99] 현대모비스 노사신뢰 구축	122
[표 100] 부패방지 정책 수립 국내외 기준	123
[표 101] 다양성 확대 방안 마련 국내외 기준	124
[표 102] 인권보호 프로그램 국내외 기준	124
[표 103] 보상 및 복리후생 커뮤니케이션 국내외 기준	125
[표 104] 직무 외 교육훈련 시행 국내외 기준	125
[표 105] 보건 및 안전 교육 주요프로그램(예시)	126
[표 106] 보건 및 안전 교육 국내외 기준	126
[표 107] 노사 커뮤니케이션 국내외 기준	127
[표 108] 종업원 경영참여 국내외 기준	128
[표 109] 골든브릿지투자증권 우리사주신탁제도	128
[표 110] 인권관련 모니터링 국내외 기준	129
[표 111] 보상 및 복리후생 제도 평가체계 국내외 기준	129
[표 112] 교육훈련 평가체계 국내외 기준	129
[표 113] OHSAS 18001(예시)	130
[표 114] 보건 및 안전 평가체계 국내외 기준	130
[표 115] 기아차 산업재해율과 산재발생건수	131
[표 116] 협력업체	132
[표 117] 거래시스템 구축 국내외 기준	133
[표 118] 협력업체 선정 심사제 도입 운용(예시)	134
[표 119] 윤리경영 공동추진 국내외 기준	134
[표 120] 의견수렴 채널 구축 국내외 기준	135
[표 121] 청렴계약 이행각서(예시)	138
[표 122] 부패방지 정책 수립 국내외 기준	139
[표 123] 신세계 윤리적인 기업문화를 위한 활동	140
[표 124] 거래시스템 운영 활성화 국내외 기준	141
[표 125] 협력업체 지원 프로그램 운영 국내외 기준	142
[표 126] 유한킴벌리와 협력회사의 상생협력 프로그램 내용	143
[표 127] 의견수렴 정책 반영 국내외 기준	144
[표 128] 거래시스템 모니터링 및 평가 체계 국내외 기준	145
[표 129] 협력업체 공유 프로그램 운영 국내외 기준	146
[표 130] 의견수렴 성과 공개 국내외 기준	146
[표 131] 지역사회	147
[표 132] 지역사회 요구분석 국내외 기준	147

[표 133] 부패방지 정책 수립 국내외 기준	148
[표 134] 사회공헌 실행 국내외 기준	149
[표 135] 국내 30대 기업 사회공헌 프로그램	150
[표 136] 커뮤니케이션 국내외 기준	151
[표 137] 사회공헌 평가 국내외 기준	151
[표 138] 사회공헌 평가 사례	152
[표 139] 기업지배구조 모범규준 내용	160
[표 140] 내부회계관리제도 모범규준 내용	163
[표 141] 전경련 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례 내용	165
[표 142] 청렴위 공기업 윤리경영 모델 내용	167
[표 143] KoBEX SM 내용	169
[표 144] FSGO 내용	171
[표 145] BCMSS 내용	174
[표 146] BitC 가이드라인 주요원칙	175
[표 147] BitC 가이드라인 내용	175
[표 148] 은행조직의 지배구조 강화 내용	176
[표 149] 뇌물방지를 위한 경영원칙 6단계 실행절차 내용	180
[표 150] 코오 기업 윤리원칙 내용	182
[표 151] ETI 기본규범 내용	188
[표 152] GRI 가이드라인 영역	189
[표 153] ILO 삼자선언 내용	191
[표 154] OECD 다국적 기업 가이드라인 내용	193
[표 155] OECD 기업지배구조 원칙 내용	194
[표 156] SA8000 내용	196
[표 157] UN 부패방지협약 내용	198
[표 158] UN Global Compact 내용	200
[표 159] UN Global Compact 반부패원칙 실천방안 내용	201
[표 160] DJSI 평가영역	202
[표 161] FTSE4Good 내용	203
[표 162] IVATM 내용	205
[표 163] ISO26000 제정경과	223
[표 164] ISO26000 원칙	224
[표 165] ISO26000 핵심주제와 쟁점	225
[표 166] ISO26000 원칙	226



그림 차례

[그림 1] 기업의 사회적 책임(CSR) 모델	12
[그림 2] 윤리규범 제정절차	36
[그림 3] 윤리경영 추진조직(예시)	53
[그림 4] 한국자산관리공사 지속가능경영 담당 조직	54
[그림 5] 한국자산관리공사 감사시스템 운영체계	74
[그림 6] 한국후지제록스의 '사내고발제도 Flowchart' 운영사례	78
[그림 7] 한국중부발전의 사내 인트라넷 내부신고시스템	78
[그림 8] 한국석유화학 내부견제시스템	98
[그림 9] LG생활건강 고객정보 보호 관리체계	102
[그림 10] IVA™ 모형	204



I. 연구의 배경

1. 연구의 배경
2. 연구의 필요성
3. 연구의 내용

1. 연구의 배경

가. 국제환경의 변화

- 사우스웨스트 항공(Southwest Airlines), 존슨 앤 존슨(Johnson&Johnson), 프록터 앤 갬블(Procter & Gamble)은 포춘지에서 선정하는 ‘가장 존경받는 기업’, 경영권 설팅 업체인 타워스 페린(Towers Perrin)에서 선정하는 ‘가장 일하고 싶은 직장’ 등에서 매년 상위권에 선정되는 세계적으로 인정받는 기업으로서 눈 여겨 볼 점은 모두가 하나 같이 ‘윤리경영의 전도사’란 점임
- 물론 최근에 세계 유수의 선진기업들이 윤리경영을 적극적으로 받아들이게 된 것은 연이어 발생한 美엔론社, 월드컴社 등의 회계스캔들이 ‘윤리경영’에 대한 필요성을 강조하는 계기로부터 비롯됨
- 윤리경영의 성공사례 뿐만 아니라 실패사례를 지켜보면서 글로벌 기업은 더 이상 단기적 이윤만을 추구해서는 지속 가능한 성장을 추구할 수 없다는 인식을 공유하게 된 것임
- 기업들은 물론이고 WTO¹⁾, OECD²⁾, ICC³⁾와 같은 국제기구들에서도 부패방지라운드를 추진하고 있으며, OECD, UNEP⁴⁾, ISO⁵⁾ 등에서는 윤리경영의 규범화와 표준화를 추진하며 ‘공정하고 투명한 경쟁규칙’을 국제상거래에 적용하려는 노력을 강화하고 있다.
- OECD는 1999년 ‘외국 공무원에 대한 뇌물방지협약(Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials)’을 발표하여 정부조달 관련 뇌물, 환경문제,

1) World Trade Organization

2) Organization for Economic Cooperation and Development

3) International Chamber of Commerce

4) United Nations Environment Program

5) International Organization for Standardization

- 탈세, 규제관련 등 비윤리적 행위를 사전에 예방할 수 있도록 형사상 처벌 요구
- ISO26000은 ISO가 제정하는 조직의 사회적 책임에 관한 국제표준으로 기업뿐만 아니라 공공기관, 시민단체 등 모든 조직에 적용됨. 2001년부터 개발 논의가 시작된 SR 국제표준은 2010년 후반기에 발간될 예정

나. 국내환경의 변화

- 국내에서도 최근 윤리경영을 주창하는 기업들이 눈에 띄게 늘어남
- 지식경제부에서 조사한 『주요기업의 지속가능경영 실태조사』⁶⁾에 따르면, 국내 주요 기업의 지속가능경영 수준은 80.8점으로 조사되었음. 지속가능전략(85.2점), 작업장(84.8점), 고객(84.1점), 환경영역(86.7점)은 높은 점수를 받았으며, 지배구조(74.8점), 협력업체(73.6점), 지역사회(72.2점) 영역은 상대적으로 미흡한 영업으로 나타남

다. 기업생존의 필수요소

- 윤리경영은 기업 경쟁력 향상에 핵심적인 역할을 하는데, 대표적으로 우수인력 확보 및 보유가 용이하다는 점을 꼽을 수 있음
- 임직원들과 입사지원자들은 윤리경영 실천기업을 건전하고 믿음직스러우며 비전이 있는 기업으로 평가하기 때문에 윤리경영은 우수한 인재를 유인하는데 도움이 됨
- 또한, 우수한 재능을 가진 인재를 회사에 오랫동안 머물게 하여 재고용 및 재교육에 대한 교체비용을 절감시키는 효과도 있음
- 그 외에도 윤리경영은 임직원의 평등·작업환경개선, 고객만족, 협력업체와의 투명성, 지배구조 건전성, 지역사회공헌, 환경경영 등을 통해 지속가능한 미래를 준비하는 경영활동을 펼치며, 브랜드 가치 향상은 물론 임직원 만족에 따른 생산성 향상 효과도 함께 가져옴
- 특히 임직원과의 관계에 있어 윤리경영은 국내 기업들이 해외에 진출하며 직면하게 되는 차별문제나 사생활 보호 등과 같은 법적 이슈에 대해서도 개선·예방하는 역할을 함
- 이와 같이 윤리경영은 운영비용 감소, 브랜드 이미지 향상, 고객 충성도 향상, 생산

6) 2008년 주요기업의 지속가능경영 실태조사, 지식경제부, 대한상공회의소, 산업정책연구원, 주요기업 (민간기업: 매출액 기준 상위 200대 기업 중 50개 기업, 공기업: 42개 조사)

성 및 품질 향상, 상품 및 서비스 매출 증가, 우수인력 유인 등을 통하여 기업의 재무적 성과에 긍정적인 효과를 미치며, 가시적 성과를 내게 함

- 윤리경영의 글로벌 스탠다드로 손꼽히고 있는 GE의 잭 웰치 전 회장은 ‘변하지 않았고, 결코 변하지 않을 것은 GE의 핵심적 가치인 정직과 신뢰성이다’라고 언급함
- 이처럼 정직과 신뢰성으로 인해 얻은 기업 명성(corporate reputation)은 기업의 지속 가능한 성장의 원천이 되고 있음
- 기업의 투명성과 윤리성을 바탕으로 한 윤리경영은 현대 사회에서 기업의 생존과 번영을 위한 필수요건으로 떠오르고 있으며, 더 이상 성공한 기업의 사치라고만 치부할 수 없게 되었음

2. 연구의 필요성

- 최근 국내 기업들은 사회공헌, 지속가능경영, 녹색경영을 테마로 하는 담당부서 신설, 지속경영보고서 발간 등 윤리경영/지속가능경영에 한걸음 다가서는 노력을 보임
- 이에 국민권익위원회에서는 2007년 ‘기업 윤리경영 모델’을 개발함으로써 윤리경영 도입 단계별 실행 프로그램, 윤리경영 자가진단 등을 제시한 바 있음
- 동 모델이 개발된지 3년이 지난 현재, 과거 윤리경영에 국한되었던 흐름이 올해 말로 예정된 ISO26000 발간을 계기로 ‘기업의 사회적 책임’으로 확대되었고, 기업의 지속가능한 경영을 위한 움직임이 다양하게 나타나고 있음
- 이에 ‘기업의 사회적 책임, 윤리적 소비, 상생협력’ 등 현재 이슈화 되고 있는 사항들을 포함한 새로운 윤리경영 모델을 개정하고자 함

3. 연구의 내용

- 본 연구에서는 국내 기업을 위한 윤리경영 추진 방향을 제시함
- 이를 통해 윤리경영을 지속적으로 확장시킬 수 있는 제도적인 방안을 개발하고자 함

가. 국내외 윤리경영 기준 조사

- 국내기업의 윤리경영실천에 영향을 주는 국내법을 조사하여 윤리경영의 가장 기본적인 준법단계의 기준 제시
- 또한, 해외의 윤리경영 관련 법규의 조사를 통해 국내기업에 윤리경영의 지침을 제공
- 아직 법적으로 규정하고 있지 않으나, 윤리경영 도입시 참고할 수 있는 윤리경영 관련 국제원칙, 협약, 가이드라인, 평가제도 등 글로벌 스탠다드를 조사하여 윤리경영의 중장기적 추진방향을 제시
- 국내외의 윤리경영과 관련된 모범규준, 운영방안을 통해 윤리경영 실행전략을 제시

나. 윤리경영 핵심요소 도출

- 국내외 윤리경영 기준 조사 및 윤리경영 우수사례 조사 결과를 바탕으로 윤리경영의 핵심요소(Core elements)를 추출하여, 국내기업에 적용할 수 있는 ‘기업 윤리경영 모델’을 개발함
- 윤리경영 관련 법규, 원칙, 가이드라인에서 도출된 윤리경영 요소들을 윤리경영 관련 기준의 중요도와 도출된 윤리경영 요소의 반복성을 기준으로 중요도를 평가함
- 중요도를 기준으로 핵심요소를 추출하여 기업 윤리경영 모델의 공통지표로 활용

다. 구성

- 이번 모델은 윤리경영 방침, 조직 및 시스템과 각 이해관계자별 실행 프로그램인 주주 및 투자자, 임직원, 고객, 협력업체, 지역사회로 구성
- 윤리경영의 단계별 추진을 위하여 도입기, 확산기, 정착기 3단계로 윤리경영 추진 단계를 분류하고, 환경 부문은 배제하기로 함

(1) 윤리경영 추진 단계별 구분

(가) 윤리경영 도입기(1단계)

- ① 윤리경영 도입기는 기반구축 단계로서 윤리경영 조직을 구축하고, 전략을 수립하는 단계
- ② 도입기는 윤리경영을 도입하고자 하는 기업에 대한 가이드라인으로서 윤리경영 도입 1~2년차 기업을 대상으로 함

(나) 윤리경영 확산기(2단계)

- ① 윤리경영 확산기는 심화촉진 단계로서 도입단계에서 수립한 윤리경영 세부전략을 중점적으로 실행하는 단계이며 실행프로세스를 구축하는 단계
- ② 확산기는 윤리경영을 정착시키고자 하는 기업이 해야 하는 일에 대한 가이드라인으로서 윤리경영 도입 2~3년차 기업을 대상으로 함

(다) 윤리경영 정착기(3단계)

- ① 윤리경영 정착기는 핵심전략화 단계로서 윤리경영 성과를 관리하고 윤리경영의 경영전략과의 통합을 이끌어내는 단계
- ② 정착기는 윤리경영을 완전히 정착시켜 기업체질화 시키고자 하기 위해 기업이 해야 하는 일에 대한 가이드라인으로 도입 3~5년차 기업이 대상이 됨

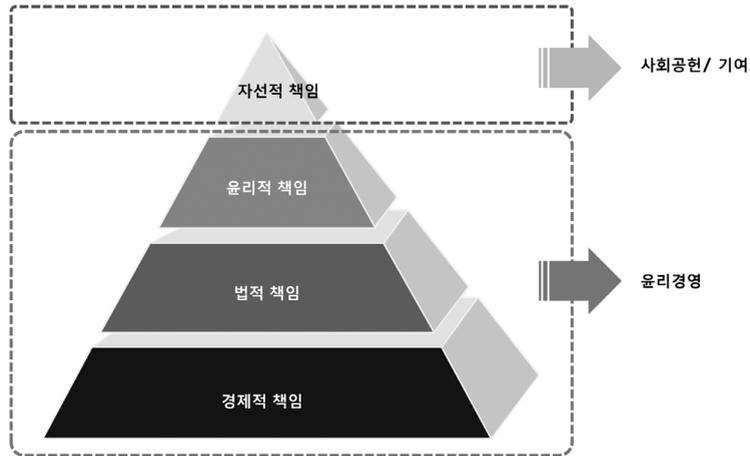


II. 윤리경영의 이해

1. 윤리경영의 정의
2. 윤리경영의 범위

1. 윤리경영의 정의

- 윤리경영의 다양한 정의를 살펴보고, 본 연구에서 가장 적합한 윤리경영의 정의를 내리고자 함
- 가장 많이 인용되는 Georgia대학 Carroll 교수의 정의에 따르면 ‘기업의 사회적 책임’은 경제적, 법적, 윤리적, 자발적 책임을 포함하여 ‘윤리경영’보다 포함범위가 넓음
- 경제적 책임 : 기업 자체가 존재하는 목적으로서 제품과 서비스를 생산하여 적절한 가격에 판매하고 투자자들에게는 보상이 가능한 이윤을 창출하는 책임을 의미
- 법적 책임 : 기업경영이 공정한 규칙 속에서 이루어져야 한다는 것으로서 사회가 만들어 놓은 법의 테두리 내에서 경영을 해야 하는 책임을 의미. 따라서 기업의 입장에서 경제적 책임과 법적 책임은 당연히 수행하여야 하는 의무라 할 수 있음
- 윤리적 책임 : 아직 법적 강제성을 띠고 있는 것은 아니지만, 사회가 기대하고 요구하는 바를 충족시킬 수 있어야 한다는 것임. 즉, 기업은 기업의 모든 이해관계자의 기대, 기준 및 가치에 부합하는 행동을 하여야 할 책임
- 자선적 책임 : 자발적인 책임의 수행, 경영활동과는 직접 관련이 없는 문화 활동, 기부, 자원봉사 등을 의미
- 권익위에서 2009년 발간한 「윤리경영보고서 표준안」에 따르면 기업의 사회적 책임 중 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임의 수행을 윤리경영으로 정의. 즉 사회공헌 및 사회기여는 자선적 책임에 해당되므로 윤리경영에서 사회공헌 측면은 배제하기로 함



[그림 1] 기업의 사회적 책임(CSR) 모델

출처 : Carroll, 1991

- 또한 ‘윤리경영’은 직원들의 윤리적 의사결정 차원에서 개념이 발전하였으며, ‘기업의 사회적 책임’은 기업이 갖는 사회적 측면에서, ‘지속경영’은 지구환경 보전을 위한 지속가능한 발전(Sustainable Development)이라는 개념에서 발전

[표 1] 윤리경영 유사개념의 비교

	윤리경영	사회적 책임	지속경영
개념 발전 과정	법규 준수 및 직원의 윤리적 의사결정과 판단 기준	기업이 갖는 책임으로서 사회적 측면에서 발전	지구환경을 보전하기 위한 ‘지속가능한 발전’ 개념에서 출발
현재 정의	기업정보 공개에 관한 투명경영과 기업의 사회적 책임 개념까지 일부 도입되었으나 직원의 윤리적 의사결정을 위한 준거기능이 더 강함	사회적 측면 이외에 환경적 측면까지 수용하게 됨	‘지속가능한 발전’이라는 개념에 경영방식을 접목시켜 기업의 지속가능성을 향상시키기 위한 ‘지속경영’ 개념이 발전됨

출처: 산업연구원, 산업정책연구원, '지속가능경영 논의동향과 대응방안' , 2005

- 각 용어마다 본래적 의미는 다소 차이가 있으나, 최근에는 개념의 경계가 모호해지면서, 각 개념은 경제적 성과, 환경적 성과, 사회적 성과가 균형적으로 접근된 개념

으로 발전하고 있음

- 경제, 사회, 환경 세 부분을 일컬어 이론적 용어로는 ‘세 가지 축(TBL: Triple Bottom Line)’이라고도 함. 이는 둥근 의자가 최소 세 개의 다리가 있어야 균형을 잡고 바로 설 수 있는 것과 같은 이치임
- 다시 말해 ‘윤리경영’이란 기업이 지속적으로 성장하기 위하여 경제적 책임뿐만 아니라 사회적, 환경적 책임을 다함으로써 경쟁우위를 창출하는 경영전략으로 정의함

2. 윤리경영의 범위

가. 경제, 사회, 환경적 측면의 접근

- 윤리경영 기법에 도입된 Triple Bottom Line은 경제적 건전성, 환경적 건전성, 사회적 책임성의 세 가지 요소를 바탕으로 하고 있음
- 특히, 국제사회의 윤리경영 평가지표 및 가이드라인 등이 다루고 있는 영역과 분류 체계를 살펴보면 Triple Bottom Line에 기반을 두고 있는 현상이 두드러짐
- GRI(Global Reporting Initiative), DJSI(Dow Jones Sustainable Indexes) 등 국제기구 또는 평가기관들이 내놓고 있는 국제규범과 평가지표들은 Triple Bottom Line에 바탕을 두고 기업이 지켜야 할 윤리경영 원칙을 명시하고 있음
- 각국의 윤리경영 대응 역시 이러한 경향에 초점을 맞추고 있어 국내의 대응방안도 경제, 사회, 환경적 측면의 균형적 접근이 요구됨

나. 이해관계자별 접근

- 기업의 사회적 영향력 확대에 따라 그에 맞는 역할과 책임을 다하도록 주주, 고객, 임직원, 지역사회 등 이해관계자들은 기업에게 이윤창출과 같은 경제적 책임 외에 환경·노동·소비자·지역사회 등 사회·환경 영역에 대한 책임을 요구함
- 이해관계자의 중요성 확대 및 이들의 기업경영 참여가 늘어남에 따라 윤리경영도 이해관계자별로 구체적으로 접근하고 있음
- 경제, 사회, 환경 측면에서 각각의 영역에 관계된 다양한 이해관계자들과의 커뮤니케이션을 통해 이들의 기대와 요구를 분석하고 이에 부응할 수 있도록 이해관계자 중심의 윤리경영 실천이 확산되고 있음

[표 2] 이해관계자의 종류

내부 이해관계자	종업원, 노조, 주주, 이사회
사업파트너	협력업체, 유통업, 서비스 제공자
소비자 그룹	소비자 그룹, 소비자연맹 등
정부	정부, 규제당국
외부 영향자	무역협회, 전문가집단, 언론, 지역사회 구성원, 특정 이해관계단체

출처: Grahame Dowling, Creating corporate reputation, Oxford University Press, Oxford, 2001



III. 2010 기업 윤리경영 모델 개발

1. 국내 윤리경영 관련 기준
2. 해외 윤리경영 관련 기준
3. 윤리경영 핵심요소 도출
4. 구성

III

2010 기업 윤리경영 모델 개발

- 2010 기업 윤리경영 모델은 공기업 및 민간기업 등 모든 기업에게 윤리경영 도입 및 실천을 위한 가이드라인을 제공하기 위해 2007 모델을 개정함

1. 국내 윤리경영 관련 기준

가. 국내 윤리경영 관련 법 규정

- 국내 윤리경영 관련 법 규정을 조사하여 기업 윤리경영 모델 개발을 위한 핵심요소를 발굴하고자 함
- ‘기업 윤리경영 모델’ 개발을 위해 조사된 법 규정은 다음과 같음

[표 3] 국내 윤리경영 관련 법 규정

No	구분	기준명
1	지배구조 및 주주	상법, 증권거래법, 증권거래세법 시행령, 증권거래세법 시행규칙, 공정거래법, 금융지주회사법, 여신전문금융업법, 은행법, 상호저축은행법, 종합금융회사에 관한 법률, 보험업법, 간접투자자산운용업법, 금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률, 사금융알선 등의 금지 특정경제범죄 가중 처벌 등에 관한 법률, 유가증권 상장규정, 공정공시제도, 내부회계관리제도, 내부회계관리제도 모범규준, 준법감시인 제도
2	고객	제조물 책임법
3	임직원	장애인 고용촉진 등에 관한 법률, 남녀고용 평등법, 요양보상, 장애보상, 산재보험, 노사협의회법, 산업안전보건법
4	협력업체	건설산업기본법

나. 국내 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인

- 국내 윤리경영 관련 윤리경영 모델 및 가이드라인 등을 조사하여 기업 윤리경영 모델 개발을 위한 핵심요소를 발굴하고자 함

- ‘기업 윤리경영 모델’ 개발’을 위해 조사된 모델, 가이드라인은 다음과 같음

다. 2010 기업 윤리경영 가이드에서도 환경 부문은 배제하기로 함

[표 4] 국내 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인

No	기준명	개발기관	내용	개발 연도
1	기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례	전경련	윤리경영 원칙 및 가이드라인	'06
2	공기업 윤리경영 모델	국가청렴위원회	공기업의 윤리경영 가이드라인	'06
3	BEST 가이드라인	지경부 산업정책연구원	지속경영보고서 가이드라인	'06
4	KoBEX SM (Korean Business Ethics index SM)	지경부 산업정책연구원	지속가능경영 실태조사	'05

2. 해외 윤리경영 관련 기준

가. 해외 윤리경영 관련 법 규정

- 해외 윤리경영 관련 법 규정을 조사하여 ‘기업 윤리경영 모델’ 개발을 위한 핵심요소를 발굴하고자 함
- ‘기업 윤리경영 모델’ 개발을 위해 조사된 법 규정은 다음과 같음

[표 5] 해외 윤리경영 관련 법 규정

No	구분	기준명
1	지배구조 및 주주	FSGO (미국, 1991), Sarbanes-Oxley Act(미국, 2002)
2	임직원	Bilan Social (프랑스,1979)

나. 해외 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인

- 해외 윤리경영 관련 모델 및 가이드라인 등을 조사하여 ‘기업 윤리경영 모델’ 개발을 위한 핵심요소를 발굴하고자 함
- ‘기업 윤리경영 모델’ 개발을 위해 조사된 모델, 가이드라인은 다음과 같음

[표 6] 해외 윤리경영 관련 기준

No	기준명	개발기관/ 개발자	내용	개발 연도
1	BCMSS	ECOIA	윤리경영 표준	-
2	BitC 가이드라인	BITC	지속가능경영 보고 가이드라인	'00
3	BSI 지배구조 원칙	BSI 바젤 감독위원회	은행의 건전한 지배구조 강화 관련 실무지침	'99
4	Business Ethics	U.S. Department of Commerce	기업 윤리경영 매뉴얼	'04
5	뇌물방지를 위한 경영원칙	TI, SAI	기업의 뇌물방지 위한 원칙	'02
6	뇌물방지를 위한 6단계 실행절차	TI	뇌물방지를 위한 경영원칙을 토대로 한 6단계 실행절차	-
7	Caux 원칙	CRT	국제적 기업의 행동기준 제시	'94
8	Ethics in Practice	ICAC	업무분야별 기업윤리 확립을 위한 지침서	-
9	ETI 기본규범	ETI	노동권 보장 관련	'98
10	Global Sullivan Principles	설리반 목사	고용정책 원칙	'77
11	GRI 가이드라인	GRI	지속가능경영 보고 가이드라인	'00
12	다국적 기업의 원칙과 사회정책에 관한 십자선언	ILO	다국적기업과 관련된 국제적인 기준	'77
13	OECD 뇌물방지협약	OECD	국제 상거래상 뇌물공여 금지	'99
14	OECD 다국적 기업 가이드라인	OECD	정보공개, 노사, 뇌물방지, 소비자 보호	'00
15	OECD 기업지배구조 원칙	OECD	기업지배구조의 기준 제정	'04
16	Social Accountability 8000	SAI	작업장 관련 인증제도	'98
17	UN 부패 방지 협약	UN	민간부문 부패행위 포함, 시민사회 참여 보장, 등	'03

No	기준명	개발기관/ 개발자	내용	개발 연도
18	UN Global Compact	UN	인권, 노사, 환경, 반부패 4개부문에 대한 지침 제공	'00
19	UN Global Compact 반부패원칙 실천방안	UN	부패를 통제할 수 있는 정책 및 프로그램	-
20	UN Global Compact 반부패원칙 모범사례	UN	반부패 실천을 위한 모범사례 제시	'06
21	DJSI	Dow Jones	윤리경영 실천기업 평가	-
22	FTSE4Good	FTSE	윤리경영 실천기업 평가	-
23	IVA	Innovest	윤리경영 평가	'95

3. 윤리경영 핵심요소 도출

- 위에서 살펴본 국내외 기준에서 윤리경영 요소들을 고려하고, 도출된 윤리경영 핵심요소를 기반으로 '기업 윤리경영 모델'을 구성함
- 윤리경영 기준 자체의 중요성과 윤리경영 요소의 반복 정도를 기준으로 중요성을 평가하여 '기업 윤리경영 모델'에 포함

[표 7] 국내외 윤리경영 관련 기준별 핵심요소

구분	No	기준명
국내	1	지배구조 및 주주 관련 법 규정
	2	고객 관련 법 규정
	3	임직원 관련 법 규정
	4	협력업체 관련 법 규정
	5	기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례

구분	No	기준명
국내	6	공기업 윤리경영 모델
	7	BEST 가이드라인
	8	KoBEX SM
해외	9	Bilan Social
	10	FSGO
	11	Sarbanes-Oxley Act
	12	BCMSS
	13	BitC 가이드라인
	14	BSI 지배구조 원칙
	15	Business Ethics
	16	뇌물방지를 위한 경영원칙
	17	뇌물방지를 위한 경영원칙 6단계절차
	18	코어 원칙
	19	Ethics in Practice
	20	ETI 기본규범
	21	Global Sullivan Principles
	22	GRI 가이드라인
	23	다국적 기업의 원칙과 사회정책에 관한 삼자선언
	24	OECD 뇌물방지협약
	25	OECD 다국적 기업 가이드라인
	26	OECD 기업지배구조 원칙
	27	Social Accountability 8000
	28	UN 부패방지협약
	29	UN Global Compact
	30	UN Global Compact 반부패원칙 실천방안
	31	UN Global Compact 반부패원칙 모범사례
	32	DJSI
	33	FTSE4Good
	34	IVA

GRI 가이드라인 : BEST 가이드라인이 GRI 가이드라인을 포괄하고 있어 위 지표수에서는 제외함

- 각 영역별에 고려된 국내외 윤리경영 관련 기준의 핵심요소 수는 다음과 같음

[표 8] 국내외 윤리경영 관련 기준 영역별 핵심요소

No	구분	내용
1	윤리경영 방침	윤리경영 의지, 윤리경영 비전, 윤리경영 규범
2	조직 및 시스템	지배구조, 추진조직, 회계투명성, 부패방지, 평가 및 보고
3	주주 및 투자자	주주 및 투자자 보호
4	고객	고객보호, 고객만족
5	임직원	종업원 다양성, 인권보호, 보상 및 복리후생, 교육훈련, 보건 및 안전, 노사관계, 윤리경영 제도, 부패방지
6	협력업체	계약 및 거래시스템, 상생협력, 커뮤니케이션, 부패방지
7	지역사회	사회공헌, 부패방지
합계		

4. 구성

- 윤리경영 방침, 조직 및 시스템, 이해관계자별 실행 프로그램으로 구성됨. 이해관계자별 실행프로그램은 주주 및 투자자, 고객, 임직원, 협력업체, 지역사회로 구성됨
- 투명하고 건전한 기업경영을 위해 중요한 요소인 기업지배구조, 회계 투명성, 반부패 부분이 강화된 ‘기업 윤리경영 모델’을 구성함

[표 9] 기업 윤리경영 모델 구성

대분류	중분류	소분류	단계별		
			도입	확산	정착
윤리 경영 방침	윤리경영 의지	윤리경영 도입 선포	√		
		윤리경영 동기 부여		√	
		윤리경영 문화 정착			√
	윤리경영 비전	경영비전과 연계된 윤리경영 비전 수립	√		
		각 이해관계자 그룹의 비전 공유		√	
	윤리경영 규범	각 이해관계자를 고려한 윤리규범 제정	√		
윤리규범의 지속적 개정, 보완			√		
조직 및 시스템	지배구조	이사회 기반 확립	√		
		이사회 기능 활성화		√	
		이사회 책임 강화		√	
		이사회 공정한 평가 및 보상			√
	추진조직	윤리경영 전담(담당)조직 구성	√		
	회계 투명성	내부회계관리 시스템 구축	√		
		공시 강화		√	
		인증 강화		√	
		감사 강화		√	
	부패방지	부패방지 정책 수립	√		
		내부신고제도		√	
		교육 프로그램		√	
		부패방지 모니터링 및 성과공개			√
	평가 및 보고	윤리경영 성과 평가			√
윤리경영 성과 보고				√	
주주 및 투자자	주주 및 투자자 보호	권리 보호	√		
		평등 대우		√	
고객	고객보호	고객보호 정책 수립	√		
		고객보호 프로그램		√	
		윤리적 마케팅 활동		√	
		윤리적 제품과 서비스 제공			√
	고객만족	고객관계경영(CRM)		√	
		고객만족도 측정			√

대분류	중분류	소분류	단계별		
			도입	확산	정착
임직원	종업원 다양성	다양성 관련 정책 수립	√		
		다양성 확대 방안 마련		√	
	인권보호	인권보호 정책 수립	√		
		인권보호 프로그램		√	
		인권관련 모니터링			√
	보상 및 복리후생	보상 및 복리후생 제도	√		
		보상 및 복리후생 커뮤니케이션		√	
		보상 및 복리후생 제도 평가체계			√
	교육훈련	직무교육 계획수립	√		
		직무 외 교육 훈련 시행		√	
		교육훈련 평가체계			√
	보건 및 안전	보건 및 안전 정책 수립	√		
		보건 및 안전 교육		√	
		보건 및 안전 평가체계			√
	노사관계	노조 설립 보장 및 운영	√		
노사 커뮤니케이션			√		
종업원 경영참여			√		
부패방지	부패방지 정책 수립	√			
협력업체	계약 및 거래시스템	거래시스템 구축	√		
		거래시스템 운영 활성화		√	
		거래시스템 모니터링 및 평가체계			√
	상생협력	윤리경영 공동추진	√		
		협력업체 지원 프로그램 운영		√	
		협력업체 공유 프로그램 운영			√
	커뮤니케이션	의견수렴 채널 구축	√		
		의견수렴 정책 반영		√	
		의견수렴 성과 공개			√
부패방지	부패방지 정책 수립	√			
지역사회	사회공헌	지역사회 요구분석	√		
		사회공헌 실행		√	
		커뮤니케이션		√	
		사회공헌 평가			√
	부패방지	부패방지 정책 수립	√		



IV. 단계별 기업 윤리경영 모델 : 방침 · 조직 · 시스템

1. 윤리경영 방침
2. 조직 및 시스템

IV

단계별 기업 윤리경영 모델 : 방침·조직·시스템

1. 윤리경영 방침

- 윤리경영 실천단계에 있어 첫 단추는 최고경영자의 윤리경영 의지를 알리는 것임. 최고경영자가 윤리경영을 회사의 경영이념으로 정립하는 결정적인 역할을 하기 때문에 윤리경영 도입단계에서는 무엇보다도 최고경영자의 의지가 중요함. 최고경영자는 윤리경영 도입을 선포하고, 동기를 부여해야 하며, 윤리경영이 문화로 정착될 수 있도록 지속적인 의지를 표명해야 함
- 이와 함께 윤리경영 비전이 제시되어야 함. 윤리경영 비전은 과거로부터 현재에 이르기까지 기업의 활동에 대한 이해와 함께 기업이 궁극적으로 5년, 10년, 15년 후에 되고자 하는 미래의 청사진을 그려줌. 즉, 미래 지향적인 관점에서 윤리경영의 기본 방향을 설정해 주고, 기업 구성원들의 행동지침을 제공해 주는 역할을 수행함
- 윤리경영이 실질적인 실행단계에 오르기 위해서는 사내에 윤리의식을 고취시키고 윤리경영을 성공적으로 실천하도록 하는 윤리규범이 필요함. 윤리규범은 윤리경영 실행을 위해 기본적인 항목인 만큼 도입단계에서 충분한 시간을 두어 임직원의 합의를 통해 각 이해관계자를 고려한 윤리규범을 마련하고, 확산단계에서 이를 지속적으로 개정, 보완하는 작업을 거쳐야 함

[표 10] 윤리경영 방침

중분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
윤리경영 의지	윤리경영 도입 선포	√		
	윤리경영 동기 부여		√	
	윤리경영 문화 정착			√
윤리경영 비전	경영비전과 연계된 윤리경영 비전 수립	√		
	각 이해관계자 그룹의 비전 공유		√	
윤리경영 규범	각 이해관계자를 고려한 윤리규범 제정	√		
	윤리규범의 지속적 개정, 보완		√	

가. 도입단계

(1) 윤리경영 도입 선포

(가) 중요성

- 최고경영자는 윤리경영을 회사의 경영이념으로 정립하는 데 결정적인 역할을 하기 때문에 기업 내에 윤리경영 비전을 실천하기 위해서 무엇보다 중요한 것은 최고경영자의 의지임
- 윤리경영 도입이 1회성의 선포식에 지나지 않도록 정기적이고 지속적으로 윤리경영의 중요성을 강조해야 함
- 윤리는 공허한 구호가 아니라 회사의 존폐를 가르는 실질적인 경영이념이며, 아무리 훌륭한 성과를 냈더라도 윤리성에서 높게 평가를 받지 못하는 사람에게는 좋은 평가를 주지 않겠다는 최고경영자의 메시지가 전달되어 기업 구성원들이 회사의 이념으로써 윤리경영에 대한 확고한 믿음을 갖도록 함

(나) 방법

- 내부 이해관계자(주주, 임직원): 신년사, 공식석상, CEO레터, 기업 발간물, 홈페이지 등의 다양한 채널을 통해 윤리경영 선포가 가능
- 외부 이해관계자(고객, 협력사, 정부, 시민사회 등): 기업 발간물, 홈페이지 간담회 등을 통해 윤리경영에 대한 의지를 표명

[표 11] 윤리경영 선포서(예시)

우리 OO는 2000년 0월 “깨끗한 OO, 투명한 OO”으로 거듭나기 위해 “윤리경영 원년의 해”로 삼고, 전 임직원이 새로운 다짐을 하였습니다. 이러한 약속들이 단지 구호로만 그치는 것이 아니라 전 임직원이 생활화함으로써, 주주와 고객 그리고 국가와 지역사회에 대한 책임을 다하겠습니다.

윤리 경영의 실천은 무엇보다도 투명하고 공정한 절차에 의한 불필요한 비용의 축소, 제품과 서비스의 품질보장으로 이어져 기업경쟁력과 기업가치를 제고시키고, 더 나아가 기업성장을 이끌어냄으로써 주주이익을 한 차원 더 높일 것으로 확신합니다.

이를 통하여 모든 임직원은 깨끗한 기업에 걸맞은 OO의 이미지를 확고히 구축해 나가겠습니다.

출처: 국가청렴위원회, 공기업 윤리경영 모델, 2006

[표 12] 윤리경영 도입 선포 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ‘윤리경영 도입선포’에 대한 법적 근거 없음 ▪ 단, 지식경제부 주관 지속가능경영 실태평가에서 ‘경영진 지속가능경영 비전’ 부문에 CEO의 지속가능경영 추진에 대한 의지와 솔선수범 정도를 평가 ▪ 국가청렴위원회 ‘윤리경영 매뉴얼’에 ‘윤리경영 의지’ 내용이 있음. 평가기준으로는 다음의 3가지가 포함됨.- CEO에 대한 정기적 윤리성 평가, CEO가 수강한 윤리교육 시간, CEO의 커뮤니케이션
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국가스공사 : 윤리경영 실천을 위한 CEO의 의지 ▪ LG전자 : 윤리경영에 대한 CEO의 확고한 의지 표명 ▪ 신세계 : 윤리경영 도입 선포

[표 13] 신세계 윤리경영 도입 선포

<p>1999년 12월 22일, 신세계는 윤리경영을 바탕으로 한 경영이념을 대외에 발표. 新 경영이념은 기업윤리에 바탕을 두고 사회적 책임을 다하며, 모든 경영의 성과와 가치를 공유해 풍요롭고 합리적 생활문화를 선도하는 초일류 유통전문기업 신세계를 건설하는 것이 골자이다. 또한 대표이사 직속 기구로 '기업윤리실천사무국'을 신설하고 윤리규범 세부지침도 마련하였다. 이로써 신세계는 윤리경영 선포와 함께 새로운 2000년을 시작하게 되었다.</p> <p style="text-align: center;">〈윤리행동 규범〉</p> <p>하나, 우리는 고객을 존중하고 고객을 위한 책임과 의무를 다한다.</p> <p>하나, 우리는 법규를 준수하고 자유경쟁시장의 질서를 존중하며, 정당한 정보를 입수, 활용함으로써 공정한 경쟁을 추구한다.</p> <p>하나, 우리는 모든 협력업체에 평등한 기회를 보장하고 우월적 지위를 이용하는 어떠한 형태의 부당행위도 하지 않으며, 공정한 거래를 통한 공동의 발전을 지향한다.</p> <p>하나, 우리는 협력업체와 접촉 시 회사를 대표하는 마음가짐으로 정중하면서도 공손한 태도로 임하며 존경과 신뢰를 받을 수 있도록 행동한다.</p> <p>하나, 우리는 상거래를 통하여 인지도한 해당업체의 영업비밀이나 정보 등을 누설하거나 부당하게 이용하지 않는다.</p> <p>하나, 우리는 협력업체로부터 금품수수, 선물수수, 향응접대 등 부당한 이득을 취하거나 부도덕한 행위를 하지 않는다.</p> <p>하나, 우리는 매장상품이나 협력업체 샘플 등을 부당하게 취득하지 않으며, 회사 자산을 사적으로 이용하는 일체의 행위를 삼간다.</p> <p>하나, 우리는 근무시간 내 업무와 관련 없는 일체의 행위를 삼간다.</p> <p>하나, 우리는 조직을 와해시키는 파벌조성, 유언비어 유포 및 직원간의 차별대우 행위를 근절한다.</p> <p>하나, 우리는 불건전한 사생활을 삼가며 철저한 자기관리 능력을 강화한다.</p>
--

출처 : 신세계 윤리경영 10년사, 2009

(2) 경영비전과 연계된 윤리경영 비전수립

(가) 필요성

- 윤리경영 도입단계에서 기업의 경영비전과 연계된 윤리경영 비전을 수립해야 하는 이유는 윤리경영 비전이 기업의 경영비전과 윤리경영 전략 간의 연결고리 역할을 하기 때문이다
- 윤리경영 비전이 특정 부서나 특정 임직원에게 국한된 것이 아니라, 회사 전체의 기업이념이므로 윤리경영 비전은 기업의 경영비전과 연계되어야 함

(나) 비전수립 방향

- 기간 측면 (장기 지향적) : 윤리경영을 한시적인 프로젝트라고 생각하기보다는 기업이 존속하는 동안 지속적으로 추구해야할 이념으로 고려
- 범위 측면 (포괄적인 성격) : 기업에 관련된 다양한 이해관계자들을 포괄. 기업은 윤리경영 비전 수립 시 특정 부서에 위임하여 결정하기 보다는 임직원, 주주, 고객, 협력업체 등과 충분한 논의시간을 걸쳐 공감대를 형성한 후에 비전을 수립하는 것이 바람직함

(다) 비전의 내용

- 기업의 윤리적 의사결정에 구체적인 방향성과 의미를 주는 명확한 목표와 미래에 대한 생생한 묘사 포함
- 기업의 목표, 목적, 지역사회에서 기업의 역할을 구체화함
- 비전으로부터 그 다음 단계인 윤리경영 목표, 전략, 행동계획 등을 마련함

(라) 효과적인 비전의 특징⁷⁾

- 간결성 : 모든 조직원들을 행동하게 하기 위해서는 가급적 간단하고 기억에 남게 만들어야 함
- 모든 이해관계자에 대한 호소력 : 한 집단에만 초점을 맞추고 다른 사람에게 해를 주는 비전 기술서는 모든 이해관계자들로부터 지지를 받을 수 없음
- 증명 가능성 : 애매한 용어가 아닌 달성 여부를 확인할 수 있도록 작성
- 실행 가능성 : 비전은 경영층의 꿈을 모아 둔 것이 아니라 현실에 기반을 둔 것 이라야 함
- 참여 호소력 : 비전 기술서는 방향을 제시하는 것 이상으로 모든 직원의 열정을 불러 일으켜야 함

7) 대한상공회의소, 산업정책연구원, 윤리경영 매뉴얼, 2006

[표 14] 경영비전과 연계된 윤리경영 비전 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> 전사적 차원의 목적, 비전, 가치 설정(BiTC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> 한국조폐공사 : 국내 유일의 화폐 제조기관으로서 윤리경영을 ‘기본과 원칙을 중시하는 기업윤리를 바탕으로 고객이 원하는 무결점 제품을 성실하게 제조·공급함으로써 고객만족 실현과 사회적 책임 완수’로 정의하고, ‘믿음과 가치를 창달하는 일류기업’을 목표로 정도·윤리경영을 실천

[표 15] 한국조폐공사 윤리경영 체계 및 로드맵

슬로건	정도·윤리경영 V.A.L.U.E.) UP !!!		
목표	믿음과 가치를 창달하는 일류기업 (기업비전 : 글로벌 보안제품 시장을 선도하는 지식창조형 기업)		
실행지침	기본과 원칙을 준수하는 기업	신뢰와 협력의 기업문화	구성원 가치 제고
실행방향	정도경영 실행	사회적 책임 강화	내부만족 제고
실천전략	선진수준의 제도 및 시스템 <ul style="list-style-type: none"> 윤리규범의 재정립 경영의 투명성 강화 교육의 전문성 확보 윤리경영 제도 및 시스템 고도화 	이해관계자 만족 제고 <ul style="list-style-type: none"> 고객만족 제고 사회공헌활동, 환경경영 상생하는 협력업체 관리 윤리경영제도 전파 강화 	GWP (Great Work Place)구현 <ul style="list-style-type: none"> 직장윤리의식 확립 커뮤니케이션 체계 강화 공정하고 객관적 평가 보상 권리주장에 앞서 책임과 의무를 다하는 직장문화
	핵심성과지표	윤리지수	고객만족도, 협력업체 만족도
KOMSCO 윤리경영	'02 - '07년	'08 - '10년	'11년 -
	인지/제도 정착단계 <ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 기본체계 구축 윤리헌장 및 강령 제정 	학습/실천단계 <ul style="list-style-type: none"> 지속적인 제도 보완 및 실천 글로벌 윤리경영 학습 지속가능경영 기반 마련 	글로벌 수준의 기업문화 정착 <ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 선진기업 구현 지속가능경영제도 정착

출처 : 한국조폐공사, 지속경영보고서, 2009

(3) 각 이해관계자를 고려한 윤리규범 제정

(가) 윤리규범 개념

- 윤리규범이란 경영활동의 기준이 되는 가치, 윤리원칙 및 규칙을 문서화한 것을 의미하며, 기업이 장기적으로 추구하는 가치를 담아 기업의 내외부에 선언하여 이를 지키겠다고 ‘약속’하는 제도임
- 비록 법적인 강제력은 없어도 일단 제정된 이상 기업 활동에 큰 영향을 미치고 윤리규범과 위배되는 기업 활동으로 처벌을 받을 경우 해당 기업의 이미지는 치명타를 입기 때문에 기업에서는 간과할 수 없는 문건임
- 윤리규범이 제정되어 최고경영자에 의해 널리 선포되면, 임직원들이 윤리규범에 대해 상세히 이해할 수 있도록 윤리규범 사례집을 발간하거나 실천 프로그램들을 마련하여, ‘액자 윤리’가 아닌 기업에서 살아있는 지침으로 활용되도록 지원해야 함
- 윤리규범은 윤리헌장, 윤리강령(Code of Conduct), 행동지침으로 구성됨

[표 16] 윤리규범의 구성

윤리헌장	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 회사가 추구하는 가치와 목표를 나타내는 기업이념을 설정 ▪ 이를 실현하기 위한 경영활동의 기본정신과 원칙 설정 ▪ 모든 직원이 공유하고 실천한다는 의지를 대내외에 천명하는 내용 포함 ▪ 1~2쪽 정도의 분량
윤리강령	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리강령은 윤리헌장을 좀 더 구체적으로 표현한 문서 ▪ 구성원 행동의 기본방향을 명시 ▪ 4~8쪽 정도의 분량
행동지침	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 행동지침은 윤리강령을 실천하기 위한 직원 및 임원들의 구체적인 행동지침을 문서화한 것 ▪ 그림, 만화 등을 써서 이해하기 쉽게 작성 ▪ 간단한 수첩 모양으로 만들어서 휴대하기 좋도록 함

출처 : 대한상공회의소, 산업정책연구원, ‘윤리경영 매뉴얼’, 2006

(나) 윤리규범 내용

- 윤리규범의 내용은 기업의 경영정책과 경영결과에 영향을 주거나 받는 이해관계자를 고려하여 제정되어야 함
- 이해관계자는 제1차 이해관계자(최고경영자, 임직원, 주주 및 투자자), 제2차 이해관계자(고객, 경쟁사, 협력업체, 지역사회), 제3차 이해관계자(정부, 환경 등)로

나눌 수 있음

- 윤리규범은 이러한 이해관계자와의 관계를 중심으로 구성되어야 하고, 윤리경영에서 추구하는 기본적 가치관이 이해관계자와의 관계규정에 구체적으로 반영되어야 함

[표 17] 윤리규범 가이드라인

<p>사적 및 공적관계에서의 원칙</p>	<p>기업가는 상식과 양심에 따라 의사결정을 해야 한다. 중요한 것은 윤리 원칙이 사적 및 공적 관계에 적용되도록 하는 것이다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 항상 자신의 분수에 맞는 사업을 할 것 ▪ 협력 벤처사업에서 파트너와 참여자를 존중할 것 ▪ 사업 성공을 피하기 위한 폭력 및 폭력의 위협을 금할 것 ▪ 범죄 및 부패에 저항하며, 범죄 및 부패행위가 모든 사람에게 불이익을 가져 오는지를 확인할 것 ▪ 자신의 신뢰에 대하여 부끄럼 없이 행동할 것; 신뢰는 기업가의 기본바탕이며 신뢰의 중요 열쇠다. ▪ 정직, 능력, 우수성의 명성을 얻도록 노력할 것
<p>기업지배구조: 주주와의 관계</p>	<p>건전한 기업지배구조를 위한 원칙은 다음사항을 포함한다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업 차트부분에서 경영층과 주주들의 각각의 역할 및 책임을 서술 ▪ 투표 규칙의 투명성 ▪ 소수 주주의 권리 존중 ▪ 감사보고 및 기업의 절차와 운영에 대한 정보 제공을 통한 주주와의 열린 커뮤니케이션 ▪ 기술과 시간이 있는 잘 조직된 이사회와 효과적인 책임이행에 필요한 정보에 대한 접근. 이사회는 주주를 대표하는 수탁자의 자격으로 활동하게 된다.
<p>임직원과의 관계</p>	<p>기업은 그들의 임직원에게 커다란 책임을 가지고 있다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동법의 준수 ▪ 노동자의 건강과 안전을 위한 적정 기준의 약속 ▪ 채용, 보상, 승진기회에서의 비차별 ▪ 조합 활동에 참여하는 노동자의 권리 존중 ▪ 고용조건 및 임직원에게 영향을 끼치는 다른 이슈들에 대한 효과적인 임직원 상담 시스템 ▪ 연금계획 및 기업지원연금 계획에 대한 기업의 책임을 엄격하게 보장하는 의무

<p>다른 기업과의 관계</p>	<p>협력관계의 파트너, 계약상의 합이 혹은 다른 기업과의 사업관계에서 상호 신뢰 관계는 가장 중요한 사항이다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 제품 및 서비스의 우수성 약속 ▪ 모든 산업관계에서의 존중과 신뢰 관계 형성 약속 ▪ 계약과 사업관계에서의 의무 존중 ▪ 상사분쟁의 경우에서 우호적인 해결책에 도달하기 위한 타협 및 협상의 의지 ▪ 법정, 중재 패널, 기타 행정적 기구의 결정을 포함한 법률에 따른 의무의 존중
<p>글로벌 커뮤니티와의 관계</p>	<p>기업이 지역사회의 한 구성요소를 이룸에 따라, 지역사회와의 건전한 관계가 필수적인 요소이다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 지역주민의 관심사에 대한 관심 ▪ 지역주민과의 커뮤니케이션 ▪ 적용가능한 모든 환경법 및 규제의 준수 ▪ 다른 문화, 인종, 믿음, 국가의 사람들에 대한 포용력
<p>정부기관과의 관계</p>	<p>제대로 경영하는 회사는 법을 준수한다. 정부기관과의 건전한 관계 지속을 위해, 기업은 다음의 사항을 따라야 한다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 체납 및 기한이 다가오는 모든 세금의 납부 ▪ 모든 정부기관과 지방 규제의 준수 ▪ 사업을 하는데 요구되는 모든 허가, 면허, 인가의 획득 ▪ 정상대가 원칙에 의거한 정부기관과의 협상 및 정부결정에 부당하게 영향을 끼치는 시도의 금지 ▪ 정부관계처 혹은 정부관계처에 의해 소유 및 운영되고 있는 기업과의 거래와 관련된 투명한 절차의 확립 ▪ 정부 관계처 혹은 정부관계처에 의해 소유 및 운용되고 있는 기업과의 거래에서 금품수수 및 뇌물에 대한 국제적 혹은 국내 행동강령 준수를 확인할 수 있는 적절한 조항
<p>적절한 견제와 균형</p>	<p>기업, 그리고 그 구매자와의 관계에서 지속적인 신뢰를 확보하기 위해서는 적절한 견제와 균형 시스템이 필수적이다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업의 목표와 정책, 지난 보고기간 동안 목표와 정책이 어떻게 달성되었는가, 향후 기업은 어떻게 행동할 것인가에 대한 진술 ▪ 기업에 중요한 영향을 끼칠 수 있는 사건에 대해, 기업고객을 위한 신속한 보고 ▪ 기업과 다른 업체 간의 모든 중요 관계정보의 신속한 공개
<p>금품수수 및 뇌물 예방</p>	<p>금품수수 및 뇌물 금지와 관련된 원칙은 사업에 의한 자체규제 수단의 한 방법이다. 모든 기업은 다음 규칙의 조항은 물론 그 정신도 준수해야 한다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 아무도 직접 혹은 간접적으로 뇌물을 요구하거나 받을 수 없다. ▪ 어느 기업도 직접 혹은 간접적으로 뇌물을 제안하거나 건네줄 수 없으며, 그러한 뇌물의 요구도 거절되어야 한다. ▪ 모든 대행사에게 건네지는 선물은 대행사에 의해 제공된 합법적 서비스에 대한 적절한 보상 이상이 아니며, 결제 지불과정의 어떠한 부분도 뇌물로서 전달이 되지 않도록 기업이 조치를 취해야 하며, 그렇지 않을 경우 이러한 원칙을 위배하는 것이 된다.

<p>금품수수 및 뇌물 예방</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 모든 금융거래는 이사회는 물론 감사인들이 조사할 수 있도록 적절한 회계장부의 형태로 정확하고 공정하게 기록되어야 한다. 기업은 이들 원칙을 위반한 모든 거래내용을 밝히는 독립적인 감사시스템 구축을 위해 필요한 모든 수단을 밟아야 한다. ▪ 기업의 이사회는 정기적으로 이들 원칙의 준수여부를 검토하고 이들 원칙에 위배되는 행동을 한 관리자나 임직원을 제재할 적절한 원칙을 취해야 한다. ▪ 정당 혹은 개인 정치가에 대한 기부활동은 적용가능한 법률 및 그러한 기부내용을 공개한다는 조건을 준수할 때에만 이뤄질 수 있다.
<p>건전한 사업기준과 기업원칙을 양성하는 문화의 배양</p>	<p>결국, 기업이 사업표준과 윤리원칙에 따라 살아남기 위해서는, 그러한 청렴기준을 만드는 문화를 배양해야 한다. 그러기 위해 경영층과 주요 주주들이 밟아야 할 단계로는 다음을 포함한다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 임직원을 위한 기업 행동강령에서의 준비 및 배포 ▪ 임직원 훈련 ▪ 위법행위에 대한 적절한 대처 및 제재 촉구 ▪ 임직원의 지도 및 교육, 그리고 비밀이 보장되는 카운슬링을 위한 윤리부서 및 윤리위원회의 발족
<p>이들 가이드라인의 실천을 위한 추천</p>	<p>국제 비즈니스 사회의 일원이 되고자 한다면, 다음의 실천을 추천한다:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업들은 앞선 원칙들과 일관되는 자신들만의 행동강령을 작성하여 기업 활동이 이뤄지는 상황에 적용하도록 한다. ▪ 행동강령의 실천 및 강화를 위한 명확한 정책, 가이드라인, 프로그램을 개발한다.

출처 : U.S. Department of Commerce, Business Ethics, 2004

(다) 윤리규범 제정절차

① 윤리규범 담당조직 구성

- 기업의 상황에 따라서 ‘윤리규범 제정위원회’와 같은 이사회 의 결의를 거친 조직에서 윤리규범 제정업무를 진행하는 경우도 있음
- 윤리규범 제정위원회의 최고책임자는 최고경영자나 윤리위원회 위원이 담당하며, 실무책임은 윤리사무국장, 기획실장, 감사실장 등의 주요 부서장이 담당하고, 위원은 각 부서에서 1명 정도 임명함
- 윤리규범 담당조직을 구성하지 않고, 특정 부서나 임시부서(TFT: Task Force Team)에서 진행하기도 함

② 윤리규범 초안 작성

- 윤리규범 초안 작성에 참고가 될 만한 국제적 협정, 정부의 규정, 다른 기업의 윤리규범 등 자료를 수집하고 분석함
- 윤리규범 작성의 목적과 방향 등에 대한 최고경영자의 생각을 반영함
- 기업 내부의 각 부서 담당자와의 면담을 통해서 그들의 생각과 의견 반영
- 모든 것을 종합하여 윤리규범의 초안을 작성하며 좀 더 객관적이고 체계적으로 작성하기 위해 외부 전문가를 자문위원으로 위촉하여 자문을 받는 경우도 있음

③ 사내의견 수렴

- 윤리규범의 초안을 수정, 보완하기 위해 규범 초안의 중요 부분에 대해 토론하고 구성원들의 의견을 수렴하는 과정이 필요함
- 특히 이러한 토론회를 통하여 임직원의 의견을 반영하는 것은 사전에 윤리규범에 대해 알린다는 홍보효과도 있고, 공감대를 얻을 수 있다는 점에서 매우 효과적임

④ 윤리규범 수정 및 확정

- 윤리규범과 관련된 문제점과 의견을 수렴하고 나면 이를 반영하여 윤리규범의 내용을 수정, 보완하여 확정함
- 윤리규범의 최종적인 확정은 이사회의 결의를 거쳐야 함

⑤ 윤리규범 선포

- 이사회의 결의를 얻어 윤리규범이 확정되면 이를 대내외에 선포함
- 윤리규범 집행에 관한 최고경영자의 강력한 의사표시가 요구됨

[그림 2] 윤리규범 제정절차

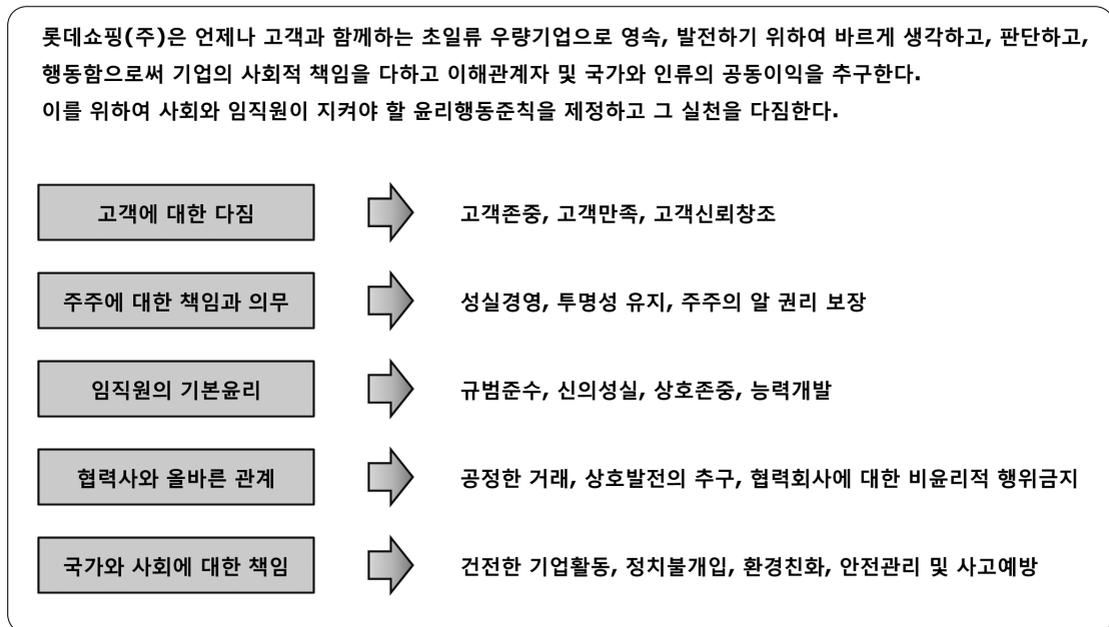


출처 : 대한상공회의소, 산업정책연구원, '윤리경영 매뉴얼', 2006

[표 18] 각 이해관계자를 고려한 윤리규범 제정 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리강령 및 실천지침 제정(정령위) ▪ 기업의 의지 및 기업 활동의 원칙을 제시(BCMSS) ▪ 기업에서 사용하는 경제·사회·환경 활동에 관련된 현장(BEST/GRI) ▪ 신입직원을 위한 윤리강령 실천 프로그램(전경련) ▪ 기업의 CSR 정의를 포함하여 CSR 정책의 사회적 요소를 설명: 각각의 사업부문(인적자원, 협력업체, 대출정책, 투자정책 등)에 대한 CSR 정책을 포함하는 CSR 문서, 기업이 정한 자발적인 행동강령, 혹은 ILO 조약과 같은 외부 기준 언급(BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 롯데백화점 : 윤리행동준칙 및 세부지침

[표 19] 롯데백화점 윤리행동준칙 및 세부지침



출처 : 롯데백화점 지속경영보고서, 2009

나. 확산단계

(1) 윤리경영 동기 부여

- 최고경영자를 포함한 임원진은 윤리경영 중요성과 함께 윤리경영 관련한 기업의 비전을 제시하고, 윤리경영을 위한 전폭적인 지원을 약속함으로써 임직원들에게 윤리경영에 대한 동기를 부여해야 함

- 최고경영자를 포함한 전 임직원이 ‘윤리경영 실천서약’을 시행. 단, 사전에 윤리경영의 필요성에 대해 충분히 숙지하도록 하여 임직원들이 ‘윤리경영 실천서약’을 형식적인 행사로 받아들이지 않도록 해야 함
- 윤리경영 실천항목을 인사고과 항목에 포함하거나 상벌제도를 마련하는 방법도 윤리경영 동기를 부여할 수 있는 방법 중 하나임

[표 20] 윤리경영 실천서약서(예시)

<p>OO 임직원은 깨끗하고 투명한 기업을 만드는데 앞장서기 위해 다음 사항을 준수할 것을 서약합니다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 윤리규범을 준수하여 OO의 윤리경영 목표가 실현되도록 노력하겠습니다. 2. 어떠한 불공정거래 및 부정행위를 하지 않겠으며, 다른 임직원의 부정·비리 행위를 인지하였을 경우에는 즉시 행동강령책임자에게 보고하겠습니다. 3. 업무수행에 있어 OO인으로서 내린 제반결정이나 행동이 양심에 한점 부끄럼이 없도록 노력하겠습니다. 4. 위의 모든 사항을 준수하고 적극 실천하여 OO의 모범이 되도록 하겠습니다. <p style="text-align: right;">2010. OO. OO</p> <p style="text-align: right;">소 속 :</p> <p style="text-align: right;">직 위 :</p> <p style="text-align: right;">성 명 :</p>

[표 21] 윤리경영 동기 부여 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내외 기준 없음
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 하이닉스 : 윤리경영 실천 다짐

[표 22] 하이닉스 윤리경영 실천 다짐

매년 CEO를 포함한 전 임원급이 한 자리에 모여 윤리경영 실천을 다짐하는 ‘윤리경영 실천서약식’을 진행하고 있으며, 윤리경영방침에 대한 실천다짐과 일상화를 위해 임직원들로 하여금 하이닉스 윤리경영시스템(HEMS)상 e-book형태인 윤리강령을 정독하도록 하고 있습니다.

윤리경영 실천서약서

나는 하이닉스반도체 임직원으로서
윤리경영선언과 강령을 숙지함은 물론 회사가 사회적
책임을 다하고 지속적인 성장을 하는데 있어 아래의 사항을
숙신수범하여 실천 할 것을 약속합니다.

1. 나는 항상 법규와 윤리강령을 준수하고 윤리경영 실천에 앞장 서겠습니다.
2. 나는 항상 고객만족과 고객의 가치창조를 위해 최선을 노력하겠습니다.
3. 나는 업무를 수행함에 있어 어떠한 불공정 거래 및 부정·비리 행위도 하지 않겠습니다.
4. 나는 항상 하이닉스인의 긍지와 자부심을 가지며, 맡은 바 직무를 성실히 수행하겠습니다.
5. 나는 회사의 규칙이나 윤리강령에 위반하는 상황에 처하거나 이를 묵과하는 경우에는
정해진 절차에 따라 신고하겠습니다.
6. 나는 업무나 행동에 있어 위문이 있거나 윤리 규범을 위반할 가능성이 있는 경우에는
상사나 윤리경영 전담부서에 문의하겠습니다.

상기 각 항의 내용을 충분히 숙지하였으며, 상설히 이행 할 것을 서약합니다.

2009년 02월 11일

위서약인 소속 : (주)하이닉스반도체
사번 : A00193
성명 : 김종갑 김종갑

(주)하이닉스반도체 대표이사 귀하



<윤리경영 e-book 정독>

출처 : 기업윤리브리프스, 2010

(2) 각 이해관계자 그룹의 비전 공유

(가) 비전 공유 필요성

- 수립된 기업의 비전은 이해관계자 그룹에게 공유되어야 함
- 비전 수립과정에서 이해관계자와 공감대를 형성한 경우, 비전 공유는 더욱 수월해짐
- 기업의 윤리경영 비전을 각 이해관계자 그룹과 공유하는 것은 윤리경영 선포와 같이 기업이 윤리경영 도입을 널리 알리는 효과도 있음
- 향후 이해관계자 참여활동 및 의견수렴 시에도 긍정적인 반응 기대할 수 있음

(나) 비전 공유 방법

- 내부 임직원 : 최고경영자 연설, 사내 회의, 내부 교육 등을 통해 공유
- 외부 이해관계자(고객, 임직원, 협력사, 정부, 시민사회 등) : 발간물, 간담회 등을 통해 윤리경영 비전을 공유
- 외부 네트워크 활용 : 윤경SM포럼⁸⁾, SR표준화포럼⁹⁾, 지속가능발전기업협의회(KBCSD)¹⁰⁾ 등의 윤리경영 네트워크를 활용하여 사내의 윤리경영 기반을 마련하는 것은 물론 대외적으로 윤리경영 의지를 나타내고 이해관계자와의 비전을 공유할 수 있는 방안을 모색하는 기회를 가질 수 있음
- 자체 네트워크 활용 : 공공·정치·경제부문·시민단체 등 각계 대표 등과의 투명사회협약 체결, 각 자회사, 출자회사, 협력사 등 유관기관과의 윤리경영 네트워크를 자체적으로 운영하는 것도 필요함

[표 23] 각 이해관계자 그룹의 비전 공유 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 각 이해관계자 그룹의 비전 공유(BiTC) ▪ 이해관계자와의 대화와 참여 절차 설명(BEST/GRI) ▪ 임직원, 고객, 주주, 협력업체, 조직과 관련된 개인이나 공동체를 포함하는 주요 이해관계자 파악. 의사결정 과정에서의 임직원에 대한 적극적인 조건과 대표성 언급
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대한항공 <ul style="list-style-type: none"> - 대한항공은 이해관계자를 크게 고객, 임직원, 협력업체, 지역사회로 정의하고 다양한 커뮤니케이션 채널을 통해 이해관계자의 의견을 수렴하여 경영활동에 반영하고 있으며, 이해관계자에게 제공할 수 있는 지속가능한 가치를 창출하기 위해노력하고 있음

8) 윤리경영 이해관계자를 주축으로 한국의 윤리경영 확산과 윤리적 기업문화를 이끌어 나갈 다자간 포럼으로 2003년 2월 발족하였으며, 2010년 6월 현재 국내 약 70여개 기업이 참여하고 있음

9) 정부, 산업계, 금융계, 시민·사회단체, 대학 등 각계 대표들이 국제표준화기구(ISO)의 사회적 책임(SR: Social Responsibility)에 대한 국제표준 제정에 대응하기 위해 2005년 6월 설립한 포럼

10) 산업계를 선도하여 경제성장, 환경보전, 사회발전을 조화롭게 추구하는 데 뜻을 같이 하는 기업의 최고경영자가 참여하는 조직이며, 지속가능발전을 위한 세계적인 조직인 WBCSD(The Business Council for Sustainable Development)와 파트너십을 구축하고 있음

[표 24] 대한항공 이해관계자 커뮤니케이션 채널 및 지속가능한 책임

		이해관계자 커뮤니케이션 채널	지속가능한 책임
고객 Customers	여객수송수 2,312만 명 화물수송량 216만톤	고객의 소리(VOC), 한가죽서비스, 홈페이지, 실시간 채팅상담 서비스, 1588-2001, 지속가능성보고서 등	항공운송 서비스를 통한 글로벌 네트워크 연결은 문화·인적자원의 교류와 제조·물류 이동의 수출입 활동을 통해 지역간 균형발전에 원동력이 됩니다.
임직원 Employees	15,158명 *	노사협의회, 임직원 고충처리제도, 멘토링제도, 인트라넷, 각종 사보 등	직, 간접적으로 다양한 고용기회를 창출하고 임직원에게는 성과보상을 통한 삶의 질 개선과 함께 지속적인 교육을 통해 자기개발의 기회를 제공합니다.
협력업체 Business partners	26,594 개	불만 접수 및 피드백, 교육 및 간담회, ERP 등	협력업체와는 상생경영을 원칙으로 기술, 재무, 품질 등의 지원과함께 서로 윈-윈 할 수 있는 공동 성장의 기반을 마련합니다.
지역사회 Government & Community	국내 13 개 도시 해외 38개국 103개 도시	사회공헌활동, 시민단체 협력활동, 기업회원 활동, 지역사회 요구 처리 정책 등	대한항공은 기업회원으로서는 정부 및 시민단체의 활동에 참여, 지원하며 교육, 문화, 예술, 스포츠 등 다양한 분야에서 사회공헌을 전개하여 지역사회 및 공공기관과의 공동의 발전을 추구합니다.

* 해외 현지직원 1,610명 및 임원 별도

출처: 대한항공 지속경영보고서, 2009

(3) 윤리규범의 지속적 개정·보완

- 윤리규범은 일단 제정된 것으로 마치는 것이 아니라 지속적으로 개정·보완되어야 할 필요가 있음
- 그 이유는 세계화 및 인터넷의 빠른 확산으로 기업환경이 빠르게 변화함에 따라 기업에서 지속 가능한 발전을 위해 해결해야 하는 이슈들이 빠르게 변화하고 있기 때문임
- 정기적(예시: 1년 혹은 2년마다 1회씩)으로 윤리규범을 검토하여 제정 시와 유사하게 임직원의 합의를 거쳐 수정하도록 함

[표 25] 윤리규범의 지속적 개정·보완 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리강령 및 실천지침의 지속적 개정·보완(청렴위) ▪ 법규 혹은 행동규제강령 위반 건수를 보고, 불만건수가 접수되었거나(예:고충처리원에게 접수되었거나 광고표준청에 보고된 경우)소송을 야기한 경우 포함(BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신세계 : 윤리규범 5차 개정으로 신 윤리규범 제정

[표 26] 신세계 윤리규범 개정 및 보완

초안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1999년 6월 초안마련 (임직원을 대상으로 의견수렴) → 1999년 9월 제정 ▪ 1999년 12월 공식 선포 ▪ 윤리규범 최초 제정시에는 국내기업(삼성, LG, 한솔그룹)과 미국기업(IBM, GE, 휴렛팩커드, 월마트), 일본기업(마쓰시다, 닛산) 등을 대상으로 해당 기업의 윤리강령 및 가이드라인 내용을 비교 분석하였으며, 이를 바탕으로 신세계 윤리규범의 체계를 수립. 그럼에도 불구하고 당시 일부 임직원들은 규범의 내용이 기업현실과 맞지 않아 준수하기가 어렵다는 의견을 제시하기도 함
개정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2001년 1차 개정 → 2002년 2차 개정 → 2003년 3차 개정 ▪ 2005년 4월 신 윤리규범을 제정
신윤리규범	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신 윤리규범은 국내외 주요기업 40개사의 경영이념 및 윤리강령, 가이드라인을 분석하여 공통적인 가치기준과 윤리경영의 지향 정신을 도출해내고 이를 반영함 ▪ 예전 윤리규범이 포괄적 형태의 선언적 원칙과 세부적 기준이 혼재됨으로써 윤리적 딜레마 발생시 해결기준을 제시하기에는 미흡하다는 지적과 함께 윤리경영 시행 6년을 맞아 보다 향상된 윤리경영 발전을 위해서는 글로벌 스탠다드에 맞는 윤리규범이 필요하다는 내부판단에 따라 신 윤리규범을 제정하게 됨 ▪ 신 윤리규범의 특징은 기존 6대 테마 중심의 체계를 기업의 5대 이해관계자 중심으로 변경하고 사원을 최우선 이해관계자로 하여 사원 중시경영을 강조함 ▪ 1999년 윤리경영 공표 당시 온정주의가 만연한 국내 경영 현실에 맞지 않는다는 일부 직원들의 반대의견이 있었으나, 세계적 흐름이 된 윤리경영에 대한 굳은 의지 표명과 동시에 전사적인 실천체계 구축

다. 정착단계

(1) 윤리경영 문화 정착

(가) 윤리경영 최우선 고려

- 윤리경영 문화 정착을 위하여 가장 중요한 것은 모든 임직원이 주요 의사결정 시 윤리경영을 최우선으로 고려하는 것임
- 최고경영자를 포함한 경영진은 경영판단 시 윤리적 기준을 적용하는 등 솔선수범을 통해 모든 임직원들이 어떠한 상황에서도 윤리경영을 최우선으로 고려하도록 독려하고 지원하여 윤리적인 문화가 정착되도록 이끌어야 함

(나) 윤리경영에 임직원 참여 유도

- 최고경영자는 다양한 윤리경영 캠페인 및 행사 등(예시 : 윤리경영 슬로건 만들기)에

임직원을 참여하도록 유도함

- ‘윤리경영=문서화된 윤리강령’ 혹은 ‘윤리경영=일상생활과 동떨어진 것’이라는 개념을 탈피하고 업무 중에 실천할 수 있는 것임을 느끼도록 해야 함

[표 27] 윤리경영 문화 정착 국내외 기준 및 사례

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ‘윤리경영 문화 정착’에 대한 법적 근거 없음
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GE <ul style="list-style-type: none"> - GE에서 강조하는 도덕성가치는 ‘볼펜 한자루의 윤리의식’에서 출발함 - 자기 스스로 잘못된 것을 알면서 습관처럼 덮어두는 조그만 부정행위나 뇌물의 수수가 드러나는 즉시 파면 ▪ 신세계 <ul style="list-style-type: none"> - 신세계 페이 : 접대를 해야 관계가 좋아지고 협조가 잘된다는 비윤리적인 인식과 불합리한 관행을 타파하고 신세계와 협력회사, 상사와 부하직원간의 수평적이고 대등한 관계 구축을 위해 자신의 몫은 자신이 계산하는 신세계페이 실시 - 국내기업 최초로 윤리경영에 의한 기업 경영활동 진단 평가도구인 신세계 윤리지수(SEMDEX) 개발. 연 1회 평가하여 연간 변화추이를 관리할 수 있도록 함 - 윤리경영 실천의 시대적 당위성을 공감하고 협력회사와 신세계 간 윤리적 네트워크 구축을 통한 시너지효과를 위해 ‘협력회사 CEO 윤리경영 세미나’ 실시

2. 조직 및 시스템

- 기업지배구조(Corporate Governance)란 기업자원의 분배권에 관한 이해관계자들(주주, 투자자, 종업원, 협력업체, 고객 등)의 권한을 설명하는 계약관계임¹¹⁾
- 기업은 주주가치를 보다 존중하고 기업경영의 투명성을 제고하는 방향으로 기업지배구조를 발전시키고 있으며, 특히 엄격한 회계감사를 통해 경영진을 감시하기 위한 제도정비에 노력을 기울이고 있음
- 기업은 회계투명성을 위해 도입단계에서 엄격한 내부회계관리 시스템을 구축하고,

11) 조동성, 21세기를 위한 경영학, 2000

확산단계에서 공시 강화, 인증 강화, 감사 강화에 노력을 기울임으로써 기업의 회계수준이 국제화 수준에 맞추어 엄격히 개정되어야 함

- 또한 부패방지를 위한 교육 및 정책이 수립되고, 내부신고제도가 활성화 되어야 하며, 이를 모니터링하고 성과를 공개하는 과정이 요구됨
- 윤리경영의 효과적인 실천을 위해 윤리경영을 담당하는 조직이 구성되어야 하며, 윤리경영 성과가 평가되고 보고되어야 함

[표 28] 조직 및 시스템

중분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
지배구조	이사회 기반 확립	√		
	이사회 기능 활성화		√	
	이사회 책임 강화		√	
	이사회 공정한 평가 및 보상			√
추진조직	윤리경영 전담(담당)조직 구성	√		
회계 투명성	내부회계관리 시스템 구축	√		
	공시 강화		√	
	인증 강화		√	
	감사 강화		√	
부패방지	부패방지 정책 수립	√		
	내부신고제도		√	
	교육 프로그램		√	
	부패방지 모니터링 및 성과공개			√
평가 및 보고	윤리경영 성과 평가			√
	윤리경영 성과 보고			√

가. 도입단계

(1) 이사회 기반 확립

- 이사회는 효과적인 토의가 가능하고, 적절하고 신속하며 신중한 의사결정이 가능한 규모이어야 함. 대규모 공개기업의 경우에는 다수의 위원회가 활성화될 수 있는 충분한 수의 이사로 이사회를 구성하는 것이 바람직함
- 이사회의 운영은 기업과 주주의 이익을 위한 최선의 경영의사를 결정할 수 있도록 효율적이고 합리적으로 운영되어야 함

(가) 사외이사 구성

① 개념

- 이사회가 개최되는 때에만 참석하여 결의에 참가하는 이사
- 당해 회사의 상무에 종사하지 아니하는 이사로서 증권거래법 제54조의 5 또는 제191조의 16의 규정에 의하여 선임된 이사(증권거래법 제2조 제19항)

② 도입배경 및 취지

- 1997년 말 IMF 경제체제 이후 기업지배구조를 세계적인 추세에 맞추어 개선하기 위해 도입
- 경영감독 장치가 부실한 국내기업의 특성상 일부의 이사를 지배주주와 이해관계가 없는 사람으로 충원하여 그들로 하여금 지배주주와 그를 대표하는 경영자를 감시하는 장치로서 사외이사 제도를 도입

③ 사외이사의 역할

- 사외이사는 대주주 또는 지배주주의 사적 이익 추구 유인을 견제하면서, 일반 주주의 권익을 옹호하는 역할을 수행

④ 사외이사의 선임

- 회사마다 최적의 이사회 규모나 사외이사 비율이 각각 다를 수 있다는 점에서 이사회의 구성을 일방적으로 정하는 것은 바람직하지 않지만 주식시장에 상장되거나 일정규모 이상의 기업에게는 다음과 같은 규정이 권고되고 있음
- 주권상장법인 : 이사총수의 1/4이상(증권거래법 제191조의16 제1항), 자산 2조원 이상 주권상장법인 또는 코스닥상장법인은 3인 이상 및 이사총수의 과반수(증권거래법 제191조의16 제1항 단서)
- 사외이사 후보추천위원회의 추천을 받은 자 중에서 주주총회의 의결로 선임

(증권거래법 제191조의16 제3항, 제54조의5 제3항)

⑤ 사외이사의 결격사유

- 사외이사는 경영감시기능을 수행하는 점에서 최대주주나 사내이사의 배우자와 직계존비속 등 회사와 이해관계를 같이 하는 자 중에서는 선임하지 못하도록 제한(유가증권상장규정 48조 52호)
- 미성년자, 금치산자, 한정치산자, 파산선고를 받고 복권되지 않은 자, 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 2년이 경과되지 않은 자, 증권거래법에 의해 해임되거나 면직된 후 2년이 경과되지 않은 자(증권거래법 제191조의16 3항, 제54조의5 4항)
- 최대주주, 최대주주의 특수관계인, 당해 회사의 주요주주 및 그 배우자와 직계존비속, 당해 회사 또는 계열회사의 임직원, 당해 회사 임원의 배우자 및 직계존비속, 당해회사와 중요한 거래관계가 있거나 사업상 경쟁 관계 또는 협력관계에 있는 법인의 임직원이거나 최근 2년 이내에 임직원이었던 자, 당해회사의 임직원이 비상임이사로 있는 회사의 임직원(증권거래법 제 191조의16 제3항, 제54조의5 제4항)
- 이사가 회사에 고용된 상태이거나 최근 2년 이내에 고용된 적이 있는 경우, 현재 회사의 간부사원으로 근무 중이거나 최근 2년 이내에 고급간부로 근무한 적이 있는 자, 부자/형제/근친 관계에 있는 경우, 최근 2년간 이사가 회사와 20만 달러를 초과하는 거래관계가 있는 경우 또는 최근 2년간 회사와 이사가 주식을 보유하고 있는 회사와의 거래규모가 이사의 지주비율을 곱하면 20만 달러를 초과하는 경우, 최근 2년간 회사의 법률고문이었던 적이 있는 법률사무소나 회사의 투자고문이나 간사인수인으로 선임되었던 적이 있는 투자은행에 근무 중이거나 회사가 그 법률사무소 또는 투자은행에 선임하던 당시에 근무를 하였던 경우(미국법률협회)

[표 29] 사외이사제도 연혁

연도	주요내용	관련근거
1998.2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 상장법인 사외이사 선임 의무화 ▪ (이사총수의 1/4 이상, 최소 1인 이상) 	유가증권 상장규정
1999.9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업지배구조개선위원회에서 기업지배구조모범규준 제정 ▪ 금융기관과 대규모공개기업(자산 1조원 이상)은 1/2 이상 (최소 3인 이상) 	기업지배구조 모범규준
2001.3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 코스닥 상장법인에 대해서도 선임의무화(자산 1천억 원 미만 벤처 기업 제외) ▪ 대규모기업(자산 2조원 이상)과 금융기관은 이사총수의 1/2이상 사외이사 의무화 ▪ 대규모기업(자산 2조원 이상)의 사외이사후보추천위원회 설치 의무화 	증권거래법
2003.2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회이사의 수는 최소 2인 이상 ▪ 대규모공개기업(자산 1조원 이상)은 과반수(최소 3인 이상) 	기업지배구조 모범규준
2003.12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자산 2조원 이상 주권상장법인 또는 코스닥상장법인 3인 이상 및 이사총수의 과반수 	증권거래법

(나) 이사회 내 위원회 구성

① 개념

- 이사회로부터 위임받은 업무에 대하여 이사회의 권한을 행사하는 이사회의 하부조직

② 도입배경 및 취지

- 이사회의 효율적인 운영과 의사결정의 객관성 및 전문성을 확보하기 위한 것으로, 법에 도입되기 전부터 실무상으로는 각종 위원회를 두고 있었음

③ 위원회의 역할

- 이사회로부터 위임된 사항에 대한 위원회의 결의는 이사회의 결의와 동일한 효력을 가지며, 위원회는 결의사항을 이사회에 보고하고, 활동내용에 대한 보고서를 매년 이사회에 제출(기업지배구조모범규준 6.4 원칙)
- 모든 위원회의 조직, 운영 및 권한에 관한 사항은 명문으로 규정하여야 하며 위원회의 취지, 위원회의 목표와 책임, 위원회의 연간 성과평가, 위원의 자격, 위원의 임면, 위원회의 구조 및 이사회에 대한 보고 등의 내용을 포함해야 함(기업지배구조모범규준 6.4 원칙)

④ 사외이사후보추천위원회

- 최고경영자와 이사후보를 주주총회에 추천하고, 이사회에 요청에 따라 각 위원회 위원을 이사회에 추천하는 역할을 수행하는 추천위원회 설치를 권고(기업지배구조 모범규준 6.2 원칙)
- 자산 2조원 이상 주권상장법인 및 코스닥상장법인은 사외이사후보를 추천하기 위한 위원회 설치를 의무화(증권거래법 제191조의16 3항)
- 위원회 구성 시 위원 중 1/2 이상을 사외이사로 하여야 함

⑤ 보상위원회

- 보상위원회는 경영진에게 적절한 수준의 보상이 이루어지도록 경영진의 성과를 평가하고, 이를 기초로 경영진의 보상수준을 결정함(기업지배구조 모범규준 6.2 원칙)
- 자산 1조원 이상인 대규모 공개기업의 경우 보상위원회 설치 의무화(기업지배구조 모범규준 6.2 원칙)
- 경영진을 평가하고 그에 따른 보상을 결정하는데 있어서 중요한 조건은 피평가자인 경영진으로부터의 독립성이므로 전원을 사외이사로 구성(기업지배구조 모범규준 6.3 원칙)

⑥ 윤리위원회

- 이사회에서 윤리경영과 관련한 주요안건을 다룰 수 있도록 이사회 내의 윤리경영 관련 위원회 혹은 협의회를 개설하여, 윤리경영 관련 정책과 활동을 관장하며, 감독 및 지원 업무를 수행함
- 구성인원은 5명 이상의 이사나 상임임원으로 구성하는 것이 바람직하며, 위원장은 기업의 대표 또는 부대표 등 고위책임자가 맡도록 하고 위원은 감사부서장, 기획부서장, 인사부서장, 영업부서장 등으로 구성
- 회사의 사정에 알맞도록 윤리위원회를 구성하는 것이 합리적이거나, 규모가 작은 기업의 경우에도 윤리를 전담하는 상근위원은 두어야 함

⑦ 기타 위원회

- 주기적으로 발생하는 중요한 사항이나 집중적인 검토가 필요한 사안은 이사회 내에 관련 분야별 위원회를 설치하고 당해 분야에 전문적 지식과 관심을 가진 이사들을 배치(기업지배구조 모범규준 6.1 원칙)

- 이러한 다양한 위원회의 운영을 통하여 이사회는 업무수행의 전문성과 효율성을 높일 수 있음

(다) 감사위원회 설치

① 개념

- 감사에 갈음하여 이사의 업무집행과 회계를 감사할 권한을 가진 이사회 내 위원회의 하나로서 필요 상설기관

② 도입배경 및 취지

- 출자자 즉, 사원의 이익과 회사채권자의 이익보호라는 측면에서 종래 두어왔던 감사제도의 문제점이 지적되어 오던 중 국제금융기관(IBRD)의 요청에 의해 정부가 이를 수용

③ 감사위원회의 역할

- 회계 및 업무 감사권, 영업보고 요구권, 업무 및 재산 조사권, 자회사에 대한 영업보고 요구권 및 조사권
- 이사회 출석권 및 의견진술권, 이사의 행위유지청구권, 임시주주총회 소집 청구권, 이사로부터 보고받을 권한, 회사대표권

④ 감사위원회 선임 및 해임

- 감사위원회 위원은 이사 중에서 이사회의 결의로 선임(상법 제415조의2 제1항, 제391조 제1항)
- 주권상장법인 등의 경우 감사위원회 위원이 되는 사외이사를 주주총회에서 선임하는 경우 원칙적으로 발행주식 총수의 100분의 3을 초과하는 주식에 관하여는 의결권을 행사하지 못함(증권거래법 제54조의6 6항, 상법 409조 2항)
- 이사총수의 2/3 이상의 결의로 하는 이사회 결의로 해임(상법 제415조의2 3항)

⑤ 감사위원의 결격사유(증권거래법 제191조의17, 제191조의 12)

- 미성년자, 금치산자, 한정치산자, 파산선고를 받고 복권되지 않은 자, 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 2년이 경과되지 않은 자, 증권거래법에 의하여 해임되거나 면직된 후 2년이 경과되지 않은 자
- 당해 회사의 주요 주주, 당해 회사의 상근 임직원 또는 최근 2년 이내에 근 임직원이었던 자, 당해 회사의 경영에 영향을 미치는 자로서 대통령령이 정하는 자 (증권거래법 시행령 제84조의19 3항)

[표 30] 감사위원회 설치

상법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주식회사에 있어 감사와 선택적 감사기관으로 규정 (동법 제415조의2 제1항)
증권거래법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자산 총액 1천억 원 이상인 주권 상장법인 또는 코스닥 상장법인은 상근감사와 감사위원회를 선택적으로 둘 수 있음 (동법 제191조의12 1항) ▪ 자산 2조원 이상인 주권 상장법인 또는 코스닥 상장법인은 감사위원회를 의무적으로 설치 (증권거래법 제191조의17 제1항)

[표 31] 감사위원회 구성

상법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3인 이상의 이사 (동법 제415조의2 제2항 본문) ▪ 위원 중 1/3 이상이 될 수 없는 자 (동법 제415조의2 제2항 단서) : 회사의 업무 담당이사 및 피용자, 2년 이내에 그 지위에 있었던 자, 자연인인 최대주주 및 그 배우자와 직계 존/비속, 법인인 최대주주의 경우 동 법인의 이사, 감사, 피용자, 이사의 배우자 및 직계 존/비속, 회사의 모회사 또는 자회사의 이사, 감사, 피용자, 회사와 중요한 이해관계가 있는 법인의 이사, 감사, 피용자, 회사의 이사 및 피용자가 이사로 있는 다른 회사의 이사, 감사, 피용자
증권거래법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 총 위원의 2/3 이상이 사외이사일 것 ▪ 위원 중 1인 이상은 회계 또는 재무전문가일 것 ▪ 감사위원회의 대표는 사외이사일 것 (동법 제54조의6 제2항)

(라) 이사회 운영

① 이사회 개최빈도

- 각 기업마다 당면하고 있는 현안과 이사회의 실질적 역할 등에서 차이가 있기 때문에 이사회의 개최빈도에 관한 기준을 일률적으로 정하기는 어려움
- 그러나 이사회가 기업경영에 관한 중요한 사항은 직접 의결하여야 하고 경영 감독을 한다는 측면에서 이사회는 최소한 분기별로 1회 이상 정기적으로 개최하는 것이 바람직하며, 이외에도 필요한 경우에는 수시로 임시이사회를 개최하여 이사회를 활성화 할 필요가 있음

② 이사회 운영규칙

- 이사회를 원활하게 운영하기 위하여 이사회의 권한과 책임, 운영절차 등을 구체적으로 규정한 이사회 운영규칙을 작성하여야 함

[표 32] 이사회 기반 확립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 상법, 증권거래법 ▪ 기업지배구조 관련 법규 준수현황(BEST/GRI, OECD 기업지배구조 원칙) ▪ 이사회 구성현황, 이사회 분리(BEST/GRI) ▪ 이사회 의장의 사외이사 여부, 소위원회 설치 여부(KoBEX SM) ▪ 사외이사 비율, 활동내용(기업지배구조 모범규준, OECD 기업지배구조 원칙, BEST/GRI, KoBEX SM, BitC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KT&G : 2010년 유가증권시장 기업지배구조 최우수기업(한국기업지배구조센터 선정)

[표 33] KT&G 기업지배구조

개황	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2004~2006년 기업지배구조 최우수 기업, 2007~2009 기업지배구조 명예기업 선정 ▪ 자본금 : 3,852,992천원 ▪ 업종 : 담배제조업 ▪ 설립일 : 1987년 4월 1일 ▪ 상장일 : 1999년 10월 8일 ▪ 최대주주 : 중소기업은행(6.85%)
공적사항	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사외이사(9명)가 전체 이사의 3/4을 차지하고 있음 ▪ 최대주주 및 특수관계인 이외의 사람이 추천한 사외이사가 이사회에 참여시켜 사외이사 중심의 이사회 활동 장려 ▪ 이사회, 사외이사추천위원회 및 보상위원회 위원장을 모두 사외이사로 선임함으로써 사외이사의 독립성 강화 ▪ 지난 3년간의 평균 배당성향이 49.6%에 이르는 등 주주로의 이익 환원을 위해 노력

(2) 윤리경영 전담(담당)조직 구성

- 윤리경영을 지속적으로 추진하기 위해서 최고 윤리경영 조직인 윤리위원회와 실제 윤리경영 운영조직인 윤리사무국, 각 부서마다 윤리실천책임자 등을 두어야 함.
- 기업의 규모 및 업종에 따라 기준이 달라질 수 있는데, 현재 국내에서는 주로 준법감시팀, 기획실, 홍보실 등에서 담당하거나 별도로 윤리경영/지속가능경영부서, CSR팀을 신설하는 경우도 있음

(가) 윤리위원회

- 이사회에서 윤리경영과 관련한 주요안건을 다룰 수 있도록 이사회 내의 윤리경영 관련 위원회 혹은 협의회를 개설하여, 윤리경영 관련 정책과 활동을 관장하며, 감독 및 지원 업무를 수행

(나) 윤리경영 담당부서

- 윤리경영 담당부서는 기업의 윤리경영에 대한 실무를 담당하고 전반적인 책임을 지는 부서로서, 윤리위원회의 일상적인 업무와 다른 윤리경영조직(예, 감사위원회, 징계위원회)이 있는 경우 업무를 지원하기 위한 다양한 업무를 수행
- 회사의 윤리규범 제정 및 보완, 종업원 교육프로그램의 작성 및 관리, 윤리강령과 행동지침을 종업원이 이행하고 있는지의 추적, 윤리문제에 관한 종업원의 질문에 대한 유권해석과 홍보, 윤리감사의 실시, 비윤리적인 행위가 포착되었을 경우에는 재발하지 않도록 적절한 조치, 윤리규범 개정 건의 등
- 구성원은 임직원의 신임을 받는 직원들로 구성되어야 하며, 최고경영자에게 직접 보고할 수 있는 지위를 가지며 조직과 업무에 대한 충분한 경험이 있어야 하며, 윤리경영에 대한 지식이 있어야 함
- 별도의 윤리담당부서를 두기 어려운 기업의 경우, 타부서에서 함께 윤리경영 담당부서를 겸할 수 있도록 조정

(다) 윤리경영 담당임원¹²⁾

- 윤리부서를 책임지고 지휘하기 위하여 윤리경영 담당임원이 필요하며, 윤리경영 담당임원은 회사에 따라서 윤리부장, 윤리담당이사 등 비슷한 이름으로 불리기도 함. 경우에 따라서는 윤리담당관과 준법담당관의 두 사람을 두기도 함
- 윤리관련 정보수집, 사내의 윤리관련 커뮤니케이션 전달경로, 각 부서 및 현장의 윤리 실천사항을 점검, 현장직원의 교육, 윤리적 딜레마 발생 시 상담업무
- 윤리위원회에서는 사업장의 부서장 또는 현장소장을 윤리경영 담당임원으로 지정함. 부서장급 이상을 윤리실천책임자로 임명하는 이유는 윤리실천책임자의 위상과 능력에 따라 강력한 윤리경영 추진이 가능할 수도 있고, 그렇지 못할 수도 있기 때문임

(라) 부서별 윤리경영 리더

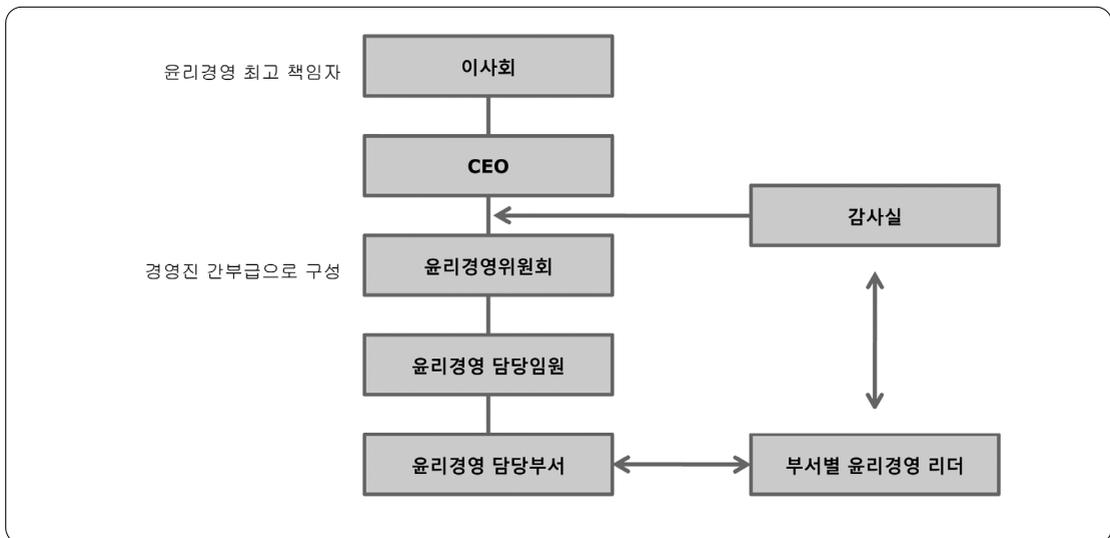
- 윤리위원회, 윤리경영 담당부서, 윤리경영 담당임원 이외에도 최근 일부 기업에서는 조직 및 부서별 윤리경영 리더를 지정하는 경우가 있음
- 이는 윤리경영 담당부서와 전사와의 연계를 강화하기 위하여 각 부서에 윤리경영 리더를 지정하여 윤리경영 활동을 하도록 지원하기 위함임

12) 김성수, '윤리경영론', 2004

[표 34] 윤리경영 담당조직의 구성

구분	구성원	역할 및 책임
윤리위원회	이사회/경영진	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 정책 결정, 지휘, 감독 윤리경영 및 평가기준의 의결 임직원에 대한 보상 및 징계의 결정 윤리경영시스템의 지휘 및 감독 윤리경영 관련 제안내용의 의결
윤리경영 담당부서	이사/총무관련 부장	<ul style="list-style-type: none"> 윤리위원회 운영관련 업무총괄 윤리경영시스템 구축 및 운영 윤리경영 운영지원 윤리경영실천 및 홍보 임직원의 교육, 훈련, 상담
윤리경영 담당임원	부서장/팀장/현장소장	<ul style="list-style-type: none"> 각 부서, 팀, 현장 등의 윤리실천사항 점검 각 부서, 팀, 현장 등의 직원교육 각 부서, 팀, 현장 등의 윤리적 딜레마 상담

[그림 3] 윤리경영 추진조직(예시)

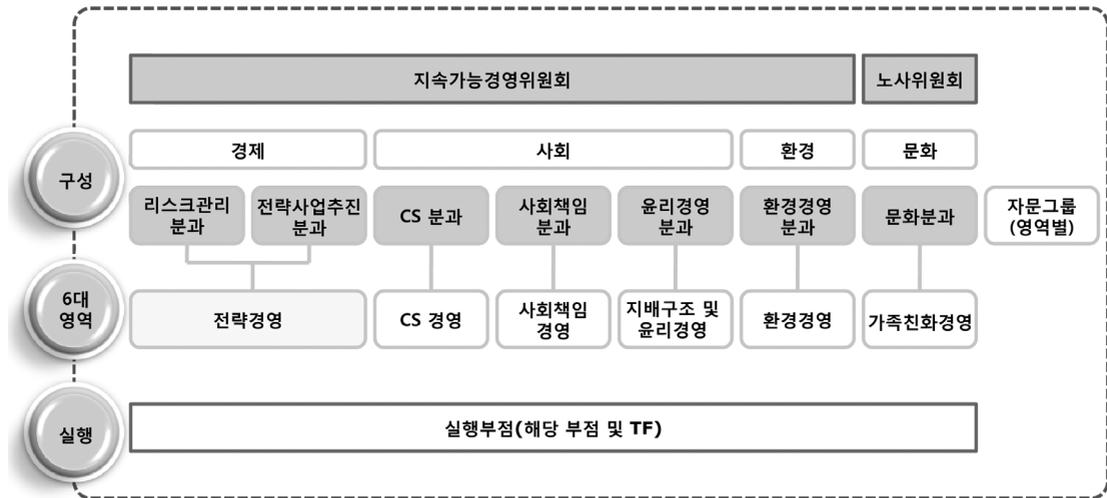


출처 : 정보통신부, IT벤처기업연합회, 윤리경영 실천매뉴얼, 2006

[표 35] 윤리경영 전담(담당)조직 구성 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리전담부서 유무, 규모, 최고책임자(KoBEX SM) ▪ 윤리경영 추진조직 설치(담당부서, 담당자 지정)(청렴위) ▪ 윤리경영 필요성 인식, 재원, 구조, 책임내용(BCMSS) ▪ 윤리경영 추진조직 구성, 담당부서/담당자 지정, 전사 추진조직 기획(청렴위/전경련) ▪ 조직·부서별 윤리경영 리더 지정(청렴위) ▪ 이사회 산하 윤리경영위원회 구성(선택)(청렴위) ▪ 사업장 단위 윤리경영 협의회 구성(선택)(청렴위) ▪ 실행된 CSR 절차를 포함하여, 관련 CSR 책임과 조직을 설명(BEST/GRI) ▪ 권한 및 책임 부여, 권한 강화, 충분한 자원제공 보장(FSGO) ▪ 베스트 프랙티스를 공유하고 참여를 이끄는 리더로 활동(BITC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국자산관리공사 <ul style="list-style-type: none"> - CSR 추진을 위해 지속가능경영위원회 정립, 추진조직 R&R 명확화, 전략실행 Cascading 체계 확립, 조직구성 최적화라는 조직운영 방향성을 정립하고 윤리경영위원회 중심의 현 체계를 개편·보완하고 있음

[그림 4] 한국자산관리공사 지속가능경영 담당 조직



[표 36] 지속가능경영 추진 조직(계획)

조직명	구성원	주요역할
지속가능 경영위원회	CEO, 임원 CSR 관련 부점, Opinion Leader	<ul style="list-style-type: none"> CSR 운영/평가 관련 각종 승인 및 최종 의사결정 CSR 비전 및 전략 방향성 제시 CSR관련 예산 심의
각 분과	관전 부점장	<ul style="list-style-type: none"> 분야별 이슈에 대한 사전 협의
자문위원회	영역별 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 전문가 영역별 자문
CSR 담당부점	경영전략실	<ul style="list-style-type: none"> 외부 트렌드 분석(경제/사회/환경/문화) 이해관계자 관리체계 지속 보완 지속가능경영 전략/정책 및 실행 프로그램 총괄 GRI 보고서 발간 및 추진성과 모니터링 KAMCO 지속가능경영 지수(점수) 관리 및 피드백 관련 국제기구 가입
CSR TF	영역별 지정 TF	<ul style="list-style-type: none"> GRI 발간 시 데이터 집계 및 보고서 작성
CSR 추진부점	업무 담당자	<ul style="list-style-type: none"> 지속가능전략 및 KPI, 추진과제 도출시 참여 추진 시 이슈에 대한 성과관리팀과의 지속적인 커뮤니케이션 관련 예산 및 인력편성 요구

출처 : 한국자산관리공사, 지속경영보고서, 2009

(3) 내부회계관리 시스템 구축

(가) 내부회계관리제도의 개념

- 내부회계관리제도는 회사의 재무제표가 일반적으로 인정하는 회계처리 기준에 따라 작성, 공시되었는지의 여부에 대한 합리적 확신을 제공하기 위해 설계, 운영되는 내부통제 제도의 일부분으로써 회사의 이사회, 경영진 등 모든 조직 구성원들에 의해 지속적으로 실행되는 과정을 의미함
- 내부회계관리제도는 재무정보의 신뢰성 확보, 특히 재무제표의 신뢰성 확보를 목적으로 하며, 여기에는 자산의 보호 및 부정방지 프로그램이 포함됨

(나) 통제환경

① 이사회 및 감사(위원회)의 책임

- 이사회는 경영진이 설계, 운영하는 내부회계관리제도 전반에 대한 감독책임을 지며, 감사(위원회)는 경영진과는 독립적으로 내부회계관리제도에 대한 평가기능을 수행함으로써 내부회계관리제도의 적정한 운영 및 개선을 지원함

② 경영진의 책임

- 회사의 최고경영자는 효과적인 내부회계관리제도의 설계 및 운영에 대한 궁극적 책임을 지며, 내부회계관리제도 운영을 담당할 내부회계관리자를 지정함
- 경영진은 이사회가 승인한 내부회계관리규정의 시행, 적절한 내부회계관리제도의 설계 및 운영, 내부회계관리제도의 효과성에 대한 평가, 내부회계관리제도에 대한 책임, 권한, 보고관계의 명확화 등의 사항을 포함하여 내부회계관리제도가 원활히 작동하는데 필요한 제반 조치를 강구함
- 경영진은 내부회계관리제도를 문서화, 공식화하여 회사의 각 계층 및 기능별로 내부회계관리제도상의 역할과 통제절차를 명확히 이해하고 수행할 수 있도록 함

③ 통제문화

- 이사회와 경영진은 내부회계관리제도의 중요성을 강조하는 직업윤리 및 청렴도의 기준을 윤리강령 등을 통해 제시하고 솔선수범하는 한편, 회사의 모든 임직원들이 내부회계관리제도에 있어서 자신의 역할을 이해하고 그 절차를 충실히 따르도록 하는 통제문화를 조성함
- 경영진은 회사의 윤리강령, 부정방지 프로그램 등에 재무제표 관련 부정행위를 사전에 방지하고 적시에 적발, 시정할 수 있는 절차를 포함하는 한편, 모든 임직원들이 직무 수행 중 내부회계관리제도 운영상의 문제점이나 윤리강령, 정책의 위반사례, 위법, 부정행위의 발견 시 담당 책임자에게 이를 보고할 수 있도록 하는 공식적인 체계를 마련함

(다) 위험평가

- 경영진은 재무제표의 신뢰성 확보에 있어 부정적인 영향을 미칠 수 있는 위험을 식별하고 지속적으로 평가하는 공식적인 체계를 구축함. 특히 내부회계관리제도와 관련하여 수행하는 경영진의 위험 식별 및 평가는 재무제표 상의 유의한 계정과목 각각에 대한 경영자 주장을 대상으로 이루어짐
- 경영진은 새로 발생하거나 지금까지 통제되지 않았던 위험을 적절히 관리할 수 있도록 내부회계관리제도를 설계, 운영함

(라) 통제활동

- 경영진은 효과적인 내부회계관리제도를 구축하기 위해 다음과 같은 사항을 고려하여 각 업무프로세스 수준에서의 통제활동을 명확히 설정함

- 통제활동을 통해 얻고자 하는 확신 또는 목표
- 통제활동의 수행자 및 이에 대한 승인, 검토자
- 통제활동의 수행과 관련한 기록 또는 보고서
- 통제활동을 지원하는 시스템
- 통제활동의 수행주기
- 통제활동의 수행장소
- 통제활동의 수행 후 오류 또는 예외적인 상황이 발견되었을 경우의 사후관리 절차

- 통제활동은 회사 일상 업무의 일부가 되어야 하며, 개별 통제목표에 따라 그 형태 및 세부 운영수준을 달리할 수 있지만 가장 일반적인 형태의 통제활동의 예는 다음과 같은 것들이 있음

- 경영진의 검토
- 중간관리자의 검토
- 정보처리과정의 통제
- 물리적 통제
- 성과지표의 분석
- 업무의 분장

(마) 정보 및 의사소통

① 정보

- 경영진은 재무제표의 신뢰성을 확보하기 위하여 재무정보 뿐만 아니라 재무제표에 영향을 미칠 수 있는 비재무정보도 적절하게 수집, 유지, 관리함
- 경영진은 내부회계관리제도의 효과적 운영과 이와 관련된 효율적 의사결정을 위해 신뢰할 수 있는 회계정보를 제공할 수 있는 정보시스템을 구축함

② 의사소통

- 경영진은 회사의 임직원들이 내부회계관리제도 상 책임 또는 임무와 관련된 정책 및 절차를 충분히 이해하고 준수할 수 있도록 하고, 관련된 정보가 해당 임직원에게 효과적으로 전달될 수 있는 의사소통 경로를 마련함
- 경영진은 하향의 의사소통 경로뿐만 아니라 중요한 정보에 대한 상향의 의사소통 경로도 마련하여야 함. 특히 재무제표에 영향을 미치는 관련 법규나 윤리강령의 위반행위 등에 대한 내부 고발자의 보호제도를 마련하고, 아울러 검증되지 않은 주장에 근거한 악의의 내부 고발자에 대한 적절한 징계제도도 균형

있게 마련함

- 경영진과 이사회 간의 원활한 의사소통을 위해 경영진은 재무제표에 영향을 미치는 사업성과 및 위험 등에 관한 최신 정보를 이사회에 충분히 제공하며, 이사회는 필요한 정보를 경영진에게 요구하고 제공받은 정보에 대한 평가결과를 경영진에게 제공함
- 경영진은 내부 의사소통 이외에도 외부 이해관계자로부터 회사의 재무제표에 중요한 영향을 미칠 수 있는 정보를 효과적으로 획득하고 의사소통하기 위한 절차를 마련하며, 이러한 경로를 통해 획득한 외부와의 중요한 의사소통 결과를 조직 전체에 전달함

(바) 모니터링

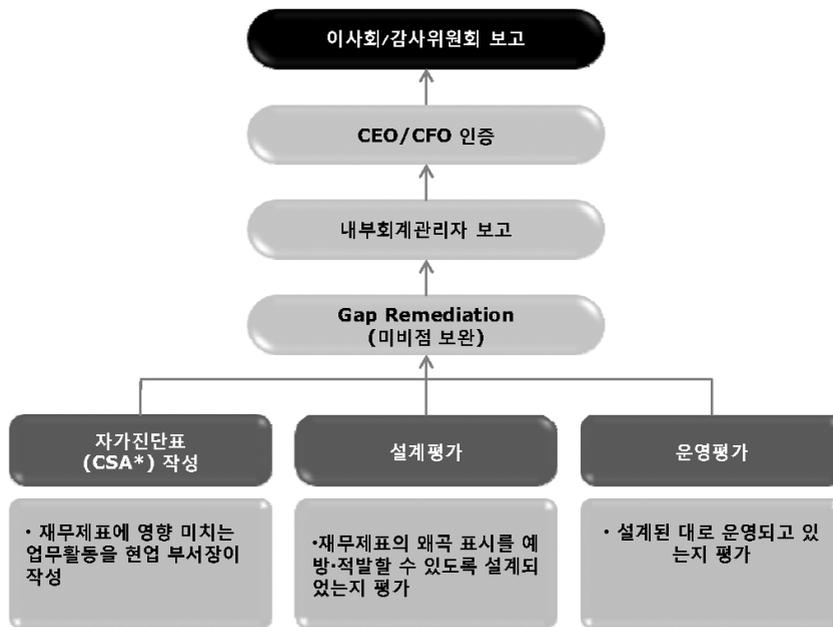
- 경영진은 내부회계관리제도에 대한 일상적 업무의 일부로서 상시 모니터링을 수행함과 동시에 내부회계관리제도의 전반적 효과성에 대한 정기적인 자체평가를 실시하여 그 결과를 이사회 및 감사(위원회)에 보고하여야 함
- 감사(위원회)는 경영진의 자체평가 수행절차와 운영실태 평가결과의 적정성을 감독자의 관점에서 독립적으로 평가하여 이사회에 보고함
- 경영진은 자체평가 또는 감사(위원회)의 평가결과 나타난 통제 상의 미비점이 적시에 시정될 수 있도록 하는 체계를 마련함

[표 37] 내부회계관리 시스템 구축 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 내부회계관리제도의 운영 등에 관해 규정 제정(외감법 제2조의 2) ▪ 내부회계관리 규정과 이를 관리, 운영하는 조직을 갖추어야 함, 감사인이 감사업무를 수행하는 경우에는 내부회계관리제도의 운영실태에 관한 보고내용을 검토해야 함 (내부회계관리 규정) ▪ 내부회계관리제도 설계 및 운영(내부회계관리제도 모범규준) ▪ 엄격한 회계기준 적용(전경련)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 하이닉스 <ul style="list-style-type: none"> - 회사의 재무제표가 일반적으로 인정되는 회계기준에 따라 신뢰성있게 작성 및 공시되었는지 합리적으로 판단할 수 있도록 내부회계관리제도 운영 - 통제환경, 위험평가, 통제활동, 정보 및 의사소통, 모니터링을 고려하여 주기적으로 설계평가와 운영평가 시행

사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LG생활건강 <ul style="list-style-type: none"> - CFO를 내부회계관리자로 지정하고, 내부회계관리 전담 부서에서 수시로 평가 - 내부회계관리 활동을 통해 미비점 및 리크스를 지속적으로 발굴하고, 발견된 미비점 및 리스트에 대해서는 사후관리를 함으로써 실질적인 업무 개선 및 리스크 감축의 기회로 활용 - 평가결과는 매년 이사회 및 감사위원회에 보고하고, 감사위원회의 외부감사인으로부터 검토를 받고 있음 ▪ 한화석유화학 <ul style="list-style-type: none"> - 지배구조를 개선하고 투명경영을 실현하기 위해 공정거래법에서 제안하는 내부건제시스템을 도입하여 운영. - 내부건제시스템 내에는 서면투표제, 사외이사후보 추천위원회 및 자문단, 내부거래위원회 등을 운영
----	---

[표 38] LG생활건강 내부회계관리평가 프로세스



*CSA(Control Self Assessment) : 현업부서장의 책임하에 각 내부통제 항목에 대하여 스스로 확인하고 평가하는 문서

출처 : LG생활건강 지속경영보고서, 2009.

(4) 부패방지 정책 수립

- 기업의 부패방지 정책은 전사적 차원에서 수립되어야 하며, 이에 따른 부패방지 실천 프로그램도 체계적으로 개발되어야 함
- 정책의 엄격하고 일관성 있는 적용은 부패방지를 위한 근원이 됨

(가) 내부 규약

- 부패방지에 관한 내부적인 규약을 마련해야 하며, 이를 위해 ‘UN 부패방지협약’과 ‘뇌물방지를 위한 경영원칙’ 등 관련 글로벌 기준의 조항들을 검토함
- ‘UN부패방지협약’에서 기업의 경영진은 뇌물방지 프로그램의 근거를 경영원칙에 두어야 하며, 뇌물방지 프로그램 이행을 위한 리더십을 발휘하며, 적극적인 지원을 해야 한다고 강조하고 있음
- ‘뇌물방지를 위한 경영원칙’에서도 뇌물방지 프로그램이 확실한 지휘명령 체계 안에서 일관되게 수행되어야 한다고 전하고 있음
- 이러한 국제적 기준에 맞추어 조직은 부패방지를 위하여 다양한 상황에 대한 세부적인 가이드라인을 갖추어 부패발생에 대해 사전예방 해야 함

(나) 처벌

- 다양한 이해관계가 존재하는 경영활동에서 부절적인 거래가 이루어지는 것을 방지하기 위하여 엄격한 기준을 강화하여야 함
- 이해관계자와의 윤리적 관계가 확립되지 못한 ‘도입기’에 있는 기업일 경우에는 명확하고 엄격한 처벌기준을 마련하는 것이 매우 중요함
- 처벌기준을 마련한 후에는 전 이해관계자에게 해당내용을 상세히 알려 발생가능한 부정행위에 대해 사전에 예방하도록 함

(다) 인센티브 제도

- 처벌은 ‘도입기’에 임직원의 부정행위를 막을 수 있는 가장 효율적인 방법이지만, 향후 확산기 및 정착기에 들어섰을 때는 ‘처벌’에 의한 강제적 규정보다는 다양한 인센티브 제도를 갖추어 구성원이 스스로 실천할 수 있도록 자발적 환경을 조성해 주어야 함

[표 39] 부패방지 정책 수립 국내외 기준

<p>국내외 기준</p>	<p>Counting Bribery, Counting Bribery 6단계 실행절차</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 법적 필요사항에 대한 평가 ▪ 뇌물방지 프로그램에 대한 피드백 메커니즘 확립 ▪ 내부 통제시스템(회계 및 장부기록)이 뇌물방지를 위해 효과적으로 수행되고 있다는 것을 보장하는 감사를 받는지 여부 ▪ 최고경영자의 뇌물방지 지침 공표 ▪ 뇌물장비 프로그램 실행 ▪ 사업상 관계가 있는 자회사, 합작회사 파트너, 대리점, 하청업자 및 제3자에 대해서도 뇌물방지 프로그램을 적용해야 함 ▪ 사업 거래에 영향을 줄 수 있는 뇌물을 금지 ▪ 회사 고유의 위험을 확인하고 현재의 관행을 평가 ▪ 정보공개 정도를 결정 ▪ 뇌물방지 프로그램과 관련된 인적자원 관련 방침 및 규준은 종업원, 노동조합 또는 여타 적절한 종업원 대표기구와 논의하여 개발되고 실행되어야 함 ▪ 기업은 비록 사업상 손실을 입게 되더라도 뇌물공여를 거절한 종업원이 그 결과로 좌천, 처벌 또는 여타 불이익을 받지 않도록 해야 함 ▪ 기업은 뇌물방지 프로그램의 위반행위에 대해 적절한 제재를 가해야 함 ▪ 기업은 합작회사를 설립하기 전에 합작 파트너에 대해 실사를 해야 함 ▪ 직접 관리하는 자회사 및 합작회사가 뇌물방지 프로그램을 채택하도록 해야 하며, 직접 관리하지 않는 회사는 자사의 뇌물방지 프로그램을 알리고, 자회사의 행동이 경영원칙에 잘 부합하고 있는지 여부를 감시해야 함 ▪ CEO는 뇌물방지 프로그램이 확실한 지휘명령 체계 안에서 일관되게 수행되고 있다는 것을 확인할 책임이 있음 ▪ 경영진들은 경영원칙을 분명하고 적극적으로 이행할 것을 서약하고 공표해야 함 ▪ 내부감사, 재무, 법무담당 부서의 직무능력 강화, 프로젝트 팀의 기능 점검 ▪ 사고처리, 기타 부수적인 상황처리 ▪ 시스템에 대한 정기적인 점검 ▪ 사소한 사고를 통한 상황과악 ▪ 외부 정보제공자 이용 ▪ 기업의 고위 경영진은 뇌물방지 프로그램을 감시하고, 뇌물방지 프로그램의 적합성, 적정성 및 효과성에 대해 주기적으로 검토해야 하며, 필요한 경우 적절히 개선해야 함. 또한 뇌물방지 프로그램 검토 결과를 감사위원회 또는 이사회에 주기적으로 보고해야 함 ▪ 감사위원회 또는 이사회는 뇌물방지 프로그램의 적정성에 대해 독립적인 평가를 실시해야 하며, 주주들에 대한 연차보고서에 평가 결과를 수록해야 함 ▪ 뇌물방지 프로그램이 효과적으로 이행되기 위해서는 이행초기부터 종업원 및 여타 관계자들의 관심 및 문제제기가 있어야 함. 이를 위해 기업은 종업원 및 여타 관계자들이 관심을 갖고 보복에 대한 우려 없이 위반행위에 대해 보고할 수 있도록 확실하고 접근 가능한 채널을 제공해야 함
-------------------	---

- 이러한 채널들은 또한 종업원 및 여타 관계자들이 조언을 구하거나 뇌물방지 프로그램에 대한 개선사항을 제안하는 데도 이용될 수 있어야 함. 이를 위해 기업은 개개의 상황에 있어서 뇌물방지 프로그램의 해석과 관련된 조언을 종업원 및 여타 관계자들에게 제공해야 함
- 기업은 뇌물방지 프로그램과 관련한 효과적인 내부 및 외부 의사소통체계를 확립해야 함
- 기업은 요청이 있는 경우, 뇌물방지 경영시스템을 공개해야 함
- 기업은 뇌물방지 프로그램에 관한 이해관계자들의 의견을 수렴하는데 개방적이어야 함
- 상위관리자 및 프로젝트 수행 팀 임명
- 조직내부에 뇌물방지 방침을 마련하고 책임을 부여
- 새로운 프로그램 지원에 필요한 서비스 기능의 능력을 평가
- 인사관리 및 연수프로그램 등 세부실행계획 개발
- 고충처리 기능마련
- 부수적인 상황에 대한 준비
- 모니터링을 통한 피드백
- 프로그램 효율성 평가 및 프로그램 개선점 발굴
- 경영진에 대한 보고
- 이사회 심사 및 프로그램 종료
- 프로그램 절차 및 결과 발간
- 뇌물방지 프로그램 작성 및 개발
- 상위관리자, 일부 종업원들로부터 서약서 확보 및 시범 실시
- 채용, 승진, 훈련, 성과평가 및 표창은 기업의 뇌물방지 프로그램에 대한 헌신을 반영해야 함
- 경영진은 뇌물방지 프로그램의 근거를 경영원칙에 두어야 하며, 뇌물방지 프로그램 이행을 위한 리더십, 인적자원 및 적극적 지원
- 뇌물방지 프로그램 전달
- 종업원 및 사업파트너에 대한 연수과정 운영
- 기업은 하청업자 및 공급업체에게 자사의 뇌물방지 프로그램에 대해 알려야 함. 또한 기업은 주요 하청업자 및 공급업체의 행동을 감시해야 하며, 그들이 뇌물을 공여한 경우 즉시 계약관계를 끝낼 수 있는 권리를 가져야 함

UN 부패방지협약

- 회계 및 감사표준을 강화하고 미준수시 민사상, 행정상, 형사상 처벌 부과
- 민간단체의 관리자 또는 직원이 직무상 의무에 위반하여 작위, 부작위를 하는 것을 조건으로 자신 또는 타인을 위한 부당이득을 직간접적으로 요구, 수수하는 행위
- 경제, 금융, 상업 활동 과정에서 민간업체의 관리자나 직원이 직무에 의해 위탁된 재산, 공적, 사적 자금, 유가증권, 기타 가치물을 횡령한 경우
- 법 집행기관과 유관민간단체와 협력
- UN 부패방지협약에 위반된 범죄행위에 대한 법인의 규제
- 형사법상, 민사법상, 행정법상 책임/처벌

국내외
기준

- 경영진은 뇌물방지 프로그램의 근거를 경영원칙에 두어야 하며, 뇌물방지 프로그램 이행을 위한 리더십, 인적자원 및 적극적 지원
- CEO는 뇌물방지 프로그램이 확실한 지휘명령체계 안에서 일관되게 수행되고 있다는 것을 확인할 책임이 있음
- 경영진들은 경영원칙을 분명하고 적극적으로 이행할 것을 서약하고 공표해야 함
- 대리점을 통해 부적절한 지출을 해서는 안됨
- 대리점을 지정하기 전에 대리점에 대해 실사를 해야 함
- 대리점에 대한 보상은 적법하게 수행된 서비스에 대한 적절한하고 정당한 보수이어야 함
- 기업과 대리점의 관계는 문서화되어야 함
- 대리점은 계약상으로 기업의 뇌물방지 프로그램을 준수하는 데 동의해야 함
- 기업은 대리점의 행동을 감시해야 하며, 대리점이 뇌물을 공여한 경우 즉시 계약관계를 끝낼 수 있는 권리를 가져야 함
- 채용, 승진, 훈련, 성과평가 및 표창은 기업의 뇌물방지 프로그램에 대한 헌신을 반영해야 함
- 뇌물방지 프로그램과 관련된 인적자원 관련 방침 및 규준은 종업원, 노동조합 또는 여타 적절한 종업원 대표기구와 논의하여 개발되고 실행되어야 함
- 기업은 비록 사업상 손실을 입게 되더라도 뇌물공여를 거절한 종업원이 그 결과로 좌천, 처벌 또는 여타 불이익을 받지 않도록 해야 함
- 기업은 뇌물방지 프로그램의 위반행위에 대해 적절한 제재를 가해야 함
- 기업임직원 및 대리점은 뇌물 방지 프로그램에 대해 구체적인 훈련을 받아야 함
- 공무원 퇴직 후 업무관련 민간부분 취업 제한
- 개인 기업의 내부적 회계감사 통제장치 마련
- 무자료거래, 비밀장부 작성, 허위지출기록, 목표가 불확실한 부채 기입, 허위문서 사용, 고의적 부기문서 파괴 등 금지
- 부패행위로 인한 비용에 대한 세금 공제 불인정
- 부패척결에 있어 시민사회, NGO 및 지역공동체의 정책결정과정 등에 참여조장, 부패의 원인, 심각성에 대한 국민인식도 고양
- 부패 방지 의사결정 과정에 국민참여 장려
- 공공분야 정보에 대한 접근 가능성 제고
- 학교, 대학 교과과정 등의 부패 방지 공공교육 프로그램 및 부패불용의 정신을 고양 시키기 위한 대중홍보
- 개인의 권리, 국가안보 등 특별한 사유가 없는 한 부패관련 정보에 대한 언론의 자유의 보장

UNGC 반부패 실천방안

- Global Compact의 10번째 원칙에 대해 경영진의 확인, 실행 중인 방침, 실제 조치, 결과와 영향
- OECD 뇌물방지 협약
- 신속하고 효과적인 사법공조
- 외국 공무원 처벌에 대한 법인의 책임추궁이나 국내법적인 조치

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자금세탁관련 법 준수 ▪ 내부고발 시스템 마련, 내부보고 메커니즘, 경영진들이 행하는 모든 거래에 대한 신뢰성 및 투명성 확보, 모범사례 공유 <p>UNGC 반부패모범 사례</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 급행료에 대한 명확한 방침 채택 ▪ 급행료는 의료 및 안전상의 긴급상황에 대한 예외 인정 ▪ 선물 안 주고 안 받기 캠페인 지속 추진(전경련) ▪ 협력사 대상 윤리경영 도입안내 및 협조요청(청렴위) ▪ Ethics in Practice(ICAC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국지역난방공사 : ‘선물 안주고 안받기’ 운동을 통한 부정부패 근절 강화 ▪ 한국전력공사 : 부패방지 아이디어 사내공모(2004.07~2004.26) ▪ 신세계 : 임직원들이나 협력회사가 부정부패로 얻을 수 있는 이익보다 부정부패가 적발되었을 때 받게 되는 불이익이 훨씬 커지도록 시스템을 개발

나. 확산단계

(1) 이사회 기능 활성화

- 이사회 기능이 활성화되기 위해서는 일차적인 법규 준수에서 그치는 것이 아니라, 실질적인 기능이 강화될 수 있도록 이사회의 전문성과 독립성이 강화되어야 함
- 이사회의 경영기능과 감독기능의 분리를 통해 이사회 운영의 효율성 증대

(가) 이사회 전문성 강화

- 이사회가 경영, 감독의 업무를 성공적으로 수행해 나가기 위해서는 전문성을 지닌 유능한 인사를 이사로 선임함으로써 이사회가 기업경영에 실질적인 기여를 할 수 있도록 해야 함
- 상법상 이사의 자격과 관련하여 전문적인 지식이나 능력을 요구하고 있지는 않으나, 사외이사제도가 지배주주의 경영독주를 억제하고 경영진의 전문성을 보완하기 위한 것이니 만큼 전문지식이나 경험이 풍부한 자 중에서 선임하도록 하고 있음(유가증권시장규정 제48조 제1항)

(나) 이사회 독립성 강화

- 최근 기업들은 이사회가 회사 지배구조 개선과 발전을 위한 최고 의사결정기구로 자리매김하는 한편 투명하고 독립적인 의사결정을 내릴 수 있도록 하기 위해 사외이사 비율을 높이고 있음

- 현실적으로 사외이사에게 본연의 소신 있는 견제 및 감독역할을 기대할 수 없었던 근본적인 이유는 사외이사의 선임자체가 지배주주 또는 지배주주의 영향력 하에 있는 최고경영자의 의사에 따라 좌우됨으로써 사외이사제도에 있어 핵심이라고 할 수 있는 사외이사의 독립성 확보가 미흡하였기 때문

[표 40] 이사회 기능 활성화 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이사회(기업지배구조 모범규준) ▪ 이사회 전문성을 나타내는 프로세스(BEST/GRI) ▪ 이사회 독립성, 이사회 다양성(BitC) ▪ 집행임원 신설, 감사기능 강화(기업지배구조 모범규준, BEST/GRI, OECD 기업지배구조원칙, FTSE, BitC) ▪ 미국증권거래위원회(SEC)는 모든 보고의무법인에게 감사위원회에 최소 1명의 재무전문가 포함 여부를 공시하도록 하는 최종 규칙을 제정(Sarbanes-Oxley Act) ▪ 사외이사 3인 중 적어도 1인은 회계 및 재무관련 전문인으로 충원할 것을 권고(Blue Ribbon Committee)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KT : 2010년 기업지배구조 대상기업 (한국기업지배구조센터 선정)

[표 41] KT 기업지배구조

개황	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2010년 기업지배구조 대상 기업 선정 ▪ 자본금 : 1,560,998백만 원 ▪ 업종 : 통신업 ▪ 설립일 : 1987년 4월 1일 ▪ 상장일 : 1998년 12월 23일 ▪ 최대주주 등 (지분) : 국민연금관리공단 (2.27%)
공적사항	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사외이사가 이사회 의장을 역임함으로써 이사회 독립성을 제고하였고, 외부감사인의 독립성 확보를 위해 공개입찰을 통해 외부감사인 선임 ▪ 기업지배구조현장 및 임직원 윤리규정을 공시하고, 주주총회 관련 사항을 4주전에 통지하여 주주의 권리보호를 위해 노력 ▪ 사외이사후보추천위원회, 보상위원회, 지배구조위원회, 내부거래위원회 등 6개의 이사회 내 위원회를 운영하는 한편 이사회 의장을 사외이사로 임명함으로써 이사회 운영의 효율성 제고 ▪ 기업설명회(IR)를 연중 14회 개최하고 월별 손익정보, 매출액, 장래 사업계획 및 경영계획을 공시하여 투자자들의 올바른 의사결정을 유도

(2) 이사회 책임 강화

(가) 이해관계자 권리 보호

① 이해관계자 중요성 대두

- 전통적으로 기업지배구조는 공개 주식회사의 전문 경영인, 이사회 및 주주간의 관계를 의미하는 것으로 이해됨
- 최근에는 대륙법계를 중심으로 단순히 회사와 주주간의 관계를 넘어서 회사의 임직원, 투자자, 협력업체, 고객, 지역사회 등의 다양한 이해관계자와 회사 간의 묵시적 또는 명시적 관계까지 포괄하는 개념으로 발전

② 이해관계자의 권리

- 기업은 채권자의 지위에 중대한 영향을 미칠 수 있는 합병, 감자, 분할합병 등의 사항에 대해서는 채권자 보호절차를 준수하여야 함. 기업은 채권자의 채권 순위에 변동을 초래하거나 기타 채권의 회수 가능성에 중대한 영향을 미치는 사항이 발생하면 사전에 해당 채권자에게 통보하여야 함
- 기업은 근로기준법을 비롯한 노동관계법령을 성실히 준수함으로써 근로조건의 유지, 개선에 노력하여야 함
- 기업은 소비자 보호, 환경보호 등의 사회적 책임을 소홀히 하여서는 안 됨
- 이해관계자가 주주의 지위를 겸하는 경우에 이해관계자 및 주주로서의 각각의 권리는 보호되고 행사될 수 있어야 함
- 기업이 이해관계자의 권리를 침해한 경우 기업은 적절한 구제조치를 취하여야 하며, 이해관계자는 자신의 권리가 침해당한 경우에 이를 효율적으로 구제받을 수 있는 수단을 보유하여야 함

③ 권리 보호 방안

- ‘기업지배구조현장’을 도입함으로써 경영진으로 하여금 지배구조의 중요성을 인식하고 이를 대내외적으로 공표함으로써 이해관계자 중심의 경영을 유도하는 효과가 있음
- ‘임직원 윤리규정’을 통해 임직원들이 기업가치 보호 요건들을 규정하여 이해관계자 권리보호와 기업가치 향상을 도모할 수 있도록 하는 것이 좋음

(나) 경제, 사회, 환경적 책임 강화

① 경제, 사회, 환경적 책임 중요성 대두

- 기업의 경제적, 사회적 영향력이 크게 증가함에 따라 기업의 사회적 책임에 대한 일반의 인식도 높아졌고, 기업이 영속하는 데 있어 소비자나 지역사회도 이해관계자로서의 중요성이 증대
- 기업은 기업과 관련된 전 이해관계자의 권리를 보호해야 할 뿐 아니라, 기업이 사회에 미치는 영향력을 고려하여 경영진, 이사회에 사회적 책임을 강화하는 방향으로 나아가야 함
- 특히 기업이 우월적 지위를 이용하여 소비자의 권리보호나 환경보호 등 사회적 책임을 소홀히 하는 경우는 과거와 달리 기업의 이미지 실추는 물론 기업의 장기발전에 심대한 악영향을 미침
- 따라서 각 기업은 적절한 지배구조를 통해 경영진이 사회적 책임을 충실히 이행할 수 있도록 해야 할 것임

② 책임 강화 방안

- 기업의 경제, 사회, 환경적 책임 강화를 위해서는 이사회 차원의 윤리경영 관련 위원회 개설이 요구되며, 이사회에서 경제, 사회, 환경적 책임에 관한 주요안건을 다루도록 해야 함
- 기업의 경제, 사회, 환경 관련 중요정책을 수립하고, 관련 규정을 제정 및 개정하며, 관련 규정에 대한 유권해석을 함
- 임직원들이 경제, 사회, 환경적 책임을 다 할 수 있도록 필요 사항을 지원함

[표 42] 이사회 책임 강화 국내외 기준

<p>국내외 기준</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 법령이나 계약에 의한 이해관계자의 권리는 보호되어야 한다(기업지배구조 모범규준) ▪ 이해관계자는 자신의 권리보호를 위해 필요 정보에 접근할 수 있어야 한다(기업지배구조 모범규준) ▪ 이해관계자 참여를 조장하는 기업지배구조(OECD 기업지배구조) ▪ 기업지배사항 관련 이해관계자에게 관련 정보 제공(OECD 기업지배구조) ▪ 이해관계자 이익 고려(OECD 기업지배구조) ▪ 기업지배구조는 전체 경제의 성과, 시장의 무결성, 시장참여자 유인 등에 미치는 영향을 고려하여야 하고 시장의 투명성과 효율성을 제고하는 체제로 개발되어야 함(OECD 기업지배구조 원칙) ▪ 컴플라이언스와 윤리프로그램 운영과 관리에 대한 이사회에의 책임강화 (FSGO) ▪ 이사회에의 경제적·사회적·환경적 성과 관리 및 평가 프로세스, 경제·사회·환경정책을 수립, 실행, 감독하는 조직구조, 임원 보상과 조직의 경제적, 사회적, 환경적 성과와의 연계(BEST/GRI)
-------------------	---

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업에서 사용하는 경제·사회·환경 활동에 관련된 현장, 기업의 사전예방원칙의 준수 여부, 위험관리(BEST/GRI, DJSI) ▪ 이사회는 주주 이익의 최대화를 위해 일하는 것이 주된 의무이나, 사회 질서와 지역사회의 훌륭한 일원으로서의 의무 수행을 병행한다(U.S. Department of Commerce)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국관광공사 : 이사회 운영의 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 이사회 개최 건수 및 상정 안건 수를 확대하고 비상임이사의 경영제언을 적극반영하며, 이사회의 경영견제 역할 강화 - 2007~2009년까지 연속 100% 소집 이사회를 개최하였으며, 개최 회수와 상정안 건수가 꾸준히 증가 - 심의안건에 대한 사전 설명회 강화를 통해 비상임이사의 안건 숙지도 제고

[표 43] 한국관광공사 이사회 운영실적

구분	'05	'06	'07	'08	'09
개최 횟수(회)	14	12	15	13	15
상정 안건수(건)	39	47	5	49	65
사전설명 횟수(회)	5	6	8	7	8

(3) 공시 강화

(가) 공시제도

- 증권거래법상 공시제도는 기업 스스로 재무 및 경영상황을 공표하게 하여 투자자에게 충분한 투자판단자료를 제공하는 한편 시장참여자간 정보의 비대칭을 방지하기 위한 것임
- 기업은 법령에 의해 요구되는 공시사항 외에도 주주 및 이해관계자의 의사결정에 중대한 영향을 미치거나 미칠 수 있는 사항은 공시하여야 함
- 기업이 아무리 회계기준을 엄격하게 적용하여 실천하고 있다 하더라도 공시가 적정하지 못할 경우 전혀 의미가 없음. 주주 및 투자자들은 결국 기업의 공시를 참조하여 투자를 결정하기 때문. 따라서 공시에 대한 적정성에 의문이 발생할 경우 큰 혼란에 빠지게 됨
- 기업 내용에 대해 적극적이고 적절한 공시는 주주를 포함한 이해관계자에 대한 의무로서 기업에 대한 신뢰를 높이고 시장참가자들에게 공평한 기회를 부여하며, 미공개 정보를 이용한 불공정 행위를 억제하는데 기여함

- 선택적 공시를 통하여 불공정거래행위를 할 가능성이 상존하므로 기업, 투자자, 거래소와 협회의 공감대 형성을 쌓는 것이 중요함

(나) 공정공시 의무

- 미국 증권거래소(SEC)에서는 완전하고 공정한 정보공시를 촉진하기 위한 목적으로 발행인에 의한 중요한 미공개정보의 선별공시를 규제하는 공정공시 규정을 제정하여 2000년 10월 23일부터 시행하고 있음. 국내에서도 이를 법으로 규정하고 있음
- 주권상장법인 또는 코스닥상장법인이 사업보고서, 반기보고서 및 분기보고서를 금융감독원에 제출하기 이전에 당해 사업보고서 등과 관련된 매출액, 영업손익, 경상손익 또는 당기순손익 등 영업실적을 공정공시 정보제공대상자에게 선별적으로 제공하는 경우에는 그와 동시에 그 사실 및 내용을 거래소에 신고(공시)하여야 하는데 이 경우 공시 의무를 공정공시 의무라 함
- 이때 공정공시 정보 대상자라 함은 증권회사, 투자회사, 자산운용회사, 기관투자자 및 신문, 통신 등 언론사, 증권정보 사이트 등의 운영자 및 그 임직원을 말함
- 전년 동기 및 전기 실적 등 비교수치를 기재하여야 하며, 대상 기간이 분기 이상인 경우에는 당해 기간의 매출액, 영업손익, 경상손익 및 당기순손익을 함께 신고(공시)하여야 함

(다) 수시공시 의무

- 현행 증권거래법령상 상장법인 및 코스닥상장법인은 결산재무제표의 수치를 기준으로 다음과 같은 경우 금융감독위원회 및 거래소에 신고(공시)하여야 하는데 이 경우 공시 의무를 수시공시 의무라고 함
- 최근 사업연도 매출액이 직전 사업연도 대비 30/100 이상 증가 또는 감소한 경우, 최근 사업연도 영업손익 또는 당기순손익이 직전 사업연도 대비 30/100 이상 증가 또는 감소한 경우

[표 44] 공시 강화 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 증권거래법, 공정공시에 관한 규정(거래소시장 : 상장법인공시규정, 협회중개시장: 협회중개시장공시규정) ▪ 중요정보를 증권시장을 통해서만 공개(공정공시제도) ▪ 기업공개, 재무제표 공개(기업지배구조 모범규준, KoBEX SM, 전경련, OECD 기업 지배구조, OECD 뇌물방지협약)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ POSCO <ul style="list-style-type: none"> - 2009년 한해동안 기업설명회를 12회 실시하여 주주들과 투자자들에게 적극적으로 정보를 제공하고 알리기 위해 노력함 - 감사보고서나 중요한 수시공시사항을 영문으로도 제공하여 외국인 주주 및 투자자에게도 주요 정보를 제공함 - 국제적으로 인정받는 회계기준으로 재무제표를 작성하고 공표하고 있어 외국인 주주 및 투자자의 이해를 도움 - 집중투표제 도입, 이사회 운영현황, 감사기구 현황 등 기업지배구조 관련 주요 사항을 홈페이지에 상세히 기재하고 있음

(4) 인증 강화

(가) 인증 대상

- 사업보고서 등 공시서류 적정성에 대한 최고경영자와 최고재무관리자 등의 인증을 의무화함으로써 책임 대상을 확대함
- 사업보고서 등 공시서류 허위기재 및 누락 등을 방지하기 위하여 대표이사 등의 확인 및 서명을 의무화함

(나) 인증 의무

- 유가증권신고서, 사업보고서 등 공시서류 적정성에 대한 CEO 등 인증의무화 및 민사책임대상 확대(회계개혁관련 증권거래법 제8조 제4항)
- 유가증권신고서, 사업보고서 등 공시서류 허위기재 및 누락 등을 방지하기 위하여 대표이사 등의 확인 및 서명을 의무화
- 증권거래법상 민사책임 대상을 사실상 업무 지시자, 전문가 등으로 확대(회계개혁 관련 증권거래법 제14조 제1항 제1호의2, 제2호의2)

[표 45] 인증 강화 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 증권거래법, 내부회계관리제도, 내부회계관리제도의 운영 등에 관해 규정제정(외감법 제2조의 2) ▪ CEO/CFO의 연간 및 분기 보고서 인증, 재무보고의 내부통제 인증, 공시통제 및 절차 인증, 내부통제의 중대한 결함과 사기에 대한 감사위원회와 외부감사인에 통보 (Sarbanes-Oxley Act) ▪ 연간보고서와 함께 신고 되는 내부통제보고서의 형태로 재무보고에 대한 내부통제에 대한 CEO/CFO의 평가 및 독립적인 감사인이 경영자의 내부통제 평가에 대한 입증 보고서 발행(Sarbanes-Oxley Act) ▪ 연간 및 분기보고서 상 거짓 인증의 경우 사법부로부터 중대한 범죄로 처벌받게 된다는 것의 CEO/CFO 서약(Sarbanes-Oxley Act) ▪ 경영자의 보고의무를 강화하기 위하여, 최고경영자의 경우 재무정보 관련 내부통제에 대해 평가하는 보고서를 제출하여야 하며, 재무최고책임자와 최고경영자에게 적용되는 윤리규정을 자사 웹사이트나 반기보고서에 표시 또는 기재하도록 하고 있음 (Sarbanes-Oxley Act)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인증효과로서 허위임을 알고 인증한 경우에는 100만 달러 이하의 벌금 내지 10년 이하의 징역에 처해지며 의도적으로 허위로 인증한 경우에는 500만 달러 이하의 벌금 내지 20년 이상의 징역에 처해짐(Sarbanes-Oxley Act & SEC규정)

(5) 감사 강화

- 감사는 이사의 업무집행 및 회계 감사를 주된 임무로 하는 주식회사에 있어 필수 상설기관임(주식회사에 있어 감사위원회와 선택적 기관으로 규정, 상법 제415조의2 제1항)
- 상법상 감사는 형식상 업무 감사권과 회계 감사권을 갖는 강력한 기관이지만, 실무상 독립성과 실효성(전문성)이 확보되지 못한 경우가 많음
- 법규 준수에 머무르는 것이 아니라 감사 기능 강화로 인해 실질적인 감사의 기능이 효과를 거둘 수 있는 것이 중요

(가) 내부감사

- 이사회는 감사의 목표, 조직, 권한과 책임 그리고 업무 등에 관한 규정을 명문화함
- 감사(위원회) 등 내부 감사기구 는 경영진 및 지배주주로부터 독립적이어야 하며, 감사(위원회)는 이사로서의 보수만 받을 수 있으며 그 외의 다른 보상은 받을 수 없음

- 감사위원회는 감사위원회 자신의 독립성에 대한 평가내용과 주요 활동내용을 주주총회에 보고하여야 하며, 대표이사는 사업보고서를 통해 이를 공시하여야 함. 감사위원회를 설치하지 않은 기업은 감사의 독립성에 대한 평가내용과 주요 활동내용을 주주총회에 보고하고 대표이사는 사업보고서를 통해 공시하여야 함
- 감사위원회는 회의를 분기별로 1회 이상 개최하여야 하며 필요한 경우 경영진, 재무담당임원, 내부감사부서의 장 및 외부 감사인이 참석하도록 할 수 있음

[표 46] 감사위원회 또는 감사의 기능

- 이사와 경영진의 업무집행에 대한 적법성 감사
- 기업의 재무활동의 건전성과 타당성 감사
- 재무보고 과정의 적절성과 재무보고의 정확성 검토
- 중요한 회계처리기준이나 회계추정 변경의 타당성 검토
- 내부통제시스템의 평가
- 내부 감사부서의 책임자의 임면에 대한 동의
- 내부 감사부서의 역할, 조직, 예산의 적절성 평가
- 내부 감사부서의 활동에 대한 평가
- 외부감사인의 선임 및 해임에 대한 승인과 주주총회에서의 사후보고
- 외부감사인의 감사활동에 대한 평가
- 외부감사인의 독립성과 비감사활동의 적절성 평가
- 내부 및 외부 감사결과 시정사항에 대한 조치 확인
- 감사위원회 규정 또는 감사규정 명문화 및 그 내용의 공시
- 감사위원회 또는 감사의 활동과 독립성에 대한 내용의 주기적 공시

(나) 외부감사

- 기업의 회계정보가 주주 등 이용자들로부터 신뢰를 받을 수 있도록 외부감사인은 감사대상 기업과 그 경영진 및 지배주주 등으로부터 독립적인 입장에서 공정하게 감사 업무를 수행하여야 함
- 외부감사인은 감사대상 기업과 그 경영진 지배주주 등으로부터 실질적 및 외견상 독립성을 유지하여야 함
- 외부감사인은 감사받는 재무제표와 함께 정기적으로 공시되는 정보 중에서 감사결과와 위배되는 정보가 있는지 확인하여야 함

- 외부감사인은 감사 시 감사대상기업의 부정 또는 위법행위의 여부를 확인하기 위하여 노력하여야 함
- 또한 외부감사와 관련된 법령에서 요구하는 바에 따라 감사대상기업의 존속 가능성에 대해 고려하여야 함
- 외부감사인은 외부감사 활동 중에 확인한 중요사항을 감사위원회 또는 감사에게 보고하는 것이 바람직 함
- 외부감사인은 부주의한 회계감사로 인해 감사대상기업 및 기타 정보이용자에게 발생한 손해를 배상할 책임이 있음

[표 47] 감사 강화 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 상법, 증권거래법 ▪ 감사기구(기업지배구조 모범규준) ▪ 경영자의 보고의무를 강화하기 위하여, 최고경영자의 경우 재무정보 관련 내부통제에 대해 평가하는 보고서를 제출하여야 하며, 재무최고책임자와 최고경영자에게 적용되는 윤리규정을 자사 웹사이트나 반기보고서에 표시 또는 기재하도록 하고 있음 (Sarbanes-Oxley Act)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KT&G <ul style="list-style-type: none"> - KT&G는 독립된 사외이사를 통해 이사회 중심의 책임전문경영체제를 구축하여 이해관계자의 균형있는 이익을 고려하였으며, 최대주주 및 특수관계인 이외의 사람이 추천한 사외이사를 이사회에 참여시켜 사외이사 중심의 이사회 활동을 장려 - 이사회, 사외이사추천위원회 및 보상위원회 위원장을 모두 사외이사로 선임함으로써 사외이사의 독립성을 강화 ▪ 한국자산관리공사 <ul style="list-style-type: none"> - 클린경영체제 확립, 감사의 독립성·전문성 확보, 선진감사시스템 구축 및 경영목표 달성지원을 중점과제로 설정 - 2008년 3월 IT기반 감사관리시스템을 구축하여 자체감사 DB구축 및 업무프로세스 전 과정을 자동화하여 상시 감사체계를 위한 내부통제시스템 정착 - 클린신고센터(Whistle Blowing)를 설치하여 내부공익신고를 활성화하고 감사직통 Hotline을 구축하여 직원들의 고충해소와 비리 근절을 위해 노력

[표 48] KT&G 기업지배구조 관련 정보공시

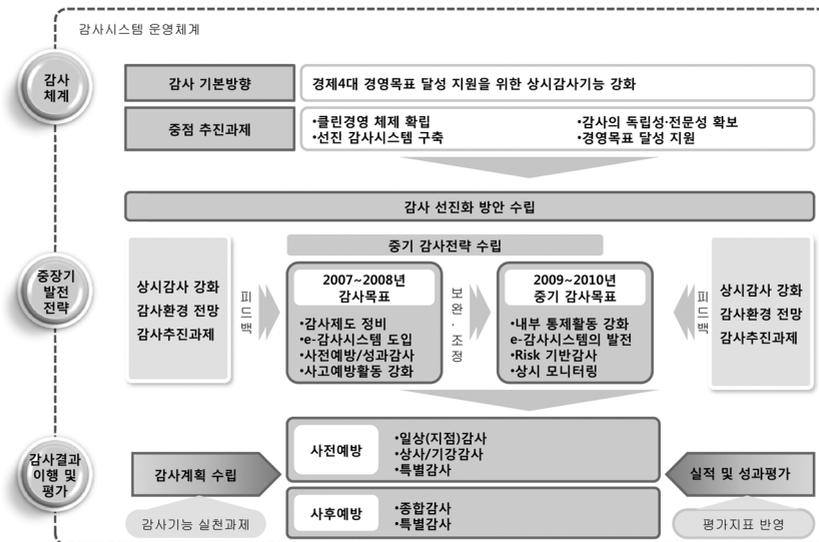
KT & G 기업지배구조현장	
주주 중시경영과 책임경영에 목표를 둔 보다 합리적이고 투명한 경영구조 조성의 기틀이 될 것입니다.	
KT & G 기업지배구조	
한국 자본주의 발전을 위한 새로운 대기업을 제시하는 것이며, 새로운 시험의 장이 될 것입니다.	
2003.07.22	KT&G 기업지배구조 현장 제정·공포 (주주의 권리와 주주권 보호, 이사회, 감사기구, 이해관계자, 공시 등으로 구성)
2004.06.15	기업지배구조 최우수 기업 선정 (한국기업지배구조개선지원센터 및 한국증권선물거래소공동주관)
2005.06.22	기업지배구조 최우수 기업 선정 (한국기업지배구조개선지원센터 및 한국증권선물거래소공동주관)
2005.09.14	기업지배구조 현장 개정
2006.07.19	기업지배구조 현장 개정
2006.06.28	기업지배구조 최우수 기업 3년 연속 선정 (한국기업지배구조개선지원센터 및 한국증권거래소공동주관)
2007.06.22	기업지배구조 명예기업 최초 선정 (한국기업지배구조개선지원센터 및 한국증권거래소공동주관) * 2008년에도 명예기업으로서의 지위 유지



- KT&G는 이사회 의사결정과 최고경영자의 책임하에 관리자 및 구성원에 의해 사업을 수행하며, 기업가치와 구성원가치를 극대화하여 글로벌 우량기업으로 도약하는 것을 목표로 한다.
- KT&G의 기업지배구조는 독립된 사외이사가 지배하는 이사회 중심의 책임전문경영체제를 구축하여 전체주주와 이해관계자의 이익을 균형있게 증시하는 것을 목표로 한다.

출처 : 기업윤리브리프스, 2010

[그림 5] 한국자산관리공사 감사시스템 운영체계



출처 : 한국자산관리공사, 2009

(6) 내부신고제도¹³⁾

(가) 개념

- 내부신고제도(Whistle-Blowing)는 기업 또는 기업 내부 구성원의 불법, 비윤리적, 공공의 이익에 반하는 행동 등에 대한 정보를 신고하거나 이 시스템을 통하여 윤리적 딜레마를 해결하고 임직원의 윤리적 업무 수행능력을 함양할 수 있도록 만든 시스템을 말함
- 내부신고제도는 우리나라에서는 ‘내부자 고발 제도’라고 일컬어지는 제도이며, 과거에는 ‘핫라인(Hotline)’, 최근에는 ‘헬프라인(Helpline)’이라고 함
- 하지만 ‘신고’라는 말 자체가 의미하는 것처럼 잘못된 행동에 대한 신고도 물론 중요하지만 직원들이 업무 수행 중 겪게 되는 윤리적 갈등에 대해 이 시스템에서 조언과 도움을 받을 수 있다고 믿게 하는 것도 중요함

(나) 목적

- 임직원의 관리를 통해 명성의 실추, 경쟁력의 감소, 직원의 생산성 감소에 의해 초래되는 손실을 감소시키기 위해서임
- 또한 윤리적 이슈와 문제들을 토론함으로써 회사 내 대화의 문화를 창조하는 부차적 효과를 거둘 수도 있음

(다) 성공요인

- 임직원들은 자신이 조직에서 배신자로 생각될 수도 있다는 염려 때문에 주저하여 고발을 하지 않는 경향이 있는데 이러한 염려를 불식시키는 것이 매우 중요함. 이를 위해 회사의 윤리적 행동이 이해관계자들과의 신뢰를 형성하고 또 그것을 유지하는데 얼마나 중요한 것인지를 계속적으로 교육하고 대화하여야 함
- 임직원들이 업무 수행 중에 윤리적 갈등 상황에 부딪혔을 때 헬프라인 시스템에서 조언과 도움을 받을 수 있다는 것을 믿게 하는 것도 중요함. 그러므로 헬프라인이 효율적으로 운용되기 위해서는 잘 훈련되고 경험이 많은 전문가로부터 직원이 행동의 결정을 하는데 도움을 받을 수 있어야 함
- 또한 고발자 자신이 원하지 않을 경우에는 절대로 고발자의 이름이 알려져서는 안 됨. 이를 위해 미국이나 일본 등 윤리경영 선진국과 국내 윤리경영 선도기업에서는 외부 기관에 아웃소싱을 하기도 함

13) 대한상공회의소, 산업정책연구원, 윤리경영매뉴얼, 2006

- 많은 회사들이 자신의 헬프라인 상황을 외부에 공개하여 고객이나 거래업체 혹은 윤리적 문제에 관심이 많은 다른 사람들이 알 수 있도록 공표하는 것임. 기업의 입장에서는 자신의 윤리적 문제들을 은폐하기 쉬우나 외부 이해관계자 입장에서는 오히려 투명하고 올바른 기업으로 인식할 수도 있음
- 기업은 어떤 부서가 가장 문제가 있으며, 어떤 내용이 자신의 기업에 가장 문제가 많은지에 대한 데이터베이스를 구축함으로써 기업의 명성의 실추를 예방할 수 있도록 하는 효과적인 리스크 관리 전략이 됨

(라) 시스템 구축

- 헬프라인에 접수된 부정, 불만, 제안 등의 사례를 데이터베이스로 구축함으로써, 이를 분석하여 어느 부서에서 문제가 가장 많이 발생하는지, 어떤 문제가 가장 이슈가 되고 있는지 한눈에 알아볼 수 있도록 해야 함
- 이를 기반으로 문제점을 예방하고, 개선해 나감으로써 효과적인 리스크 관리를 할 수 있음

[표 49] 내부신고제도

신고주체	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영 최고책임자, 윤리위원회, 윤리실천책임자 등
신고대상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리강령 위반 및 비윤리적 부정행위 ▪ 직위를 이용한 부당이득 수수 ▪ 알선, 청탁 등으로 공정한 직무수행 방해 ▪ 공사, 물품, 용역 등 계약과 관련한 위법행위
신고방법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전화, e-mail, 사내 인트라넷, 서면신고 등
신고처리절차	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신고접수 후 OO일 이내 사실확인 및 조사완료 ▪ 윤리경영위원회 심의를 거쳐 OO일 이내에 처리 후 결과 통보
신고자/협조자 보호	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신분공개금지, 인사 및 근무조건 등 불이익 금지
신고자 포상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 포상 및 인사와대/보상(보상기준에 의거)
책임의 감경	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직원이 행동강령에 위반되는 행위를 하였으나 관련사실을 신고하였을 경우

출처 : 대한상공회의소, 산업정책연구원, 윤리경영 매뉴얼, 2006

[표 50] 헬프라인 데이터베이스 관리(예시)

구분	부정·부실	불만	제안·문의	기타	합계
접수건수(건)	20건	50건	15건	15건	100건
비율(%)	20%	50%	15%	15%	100%
처리건수(건)	20건	25건	10건	5건	80건
접수건수/ 처리건수(%)	100%	50%	67%	33%	80%

[표 51] 내부신고제도 국내외 기준

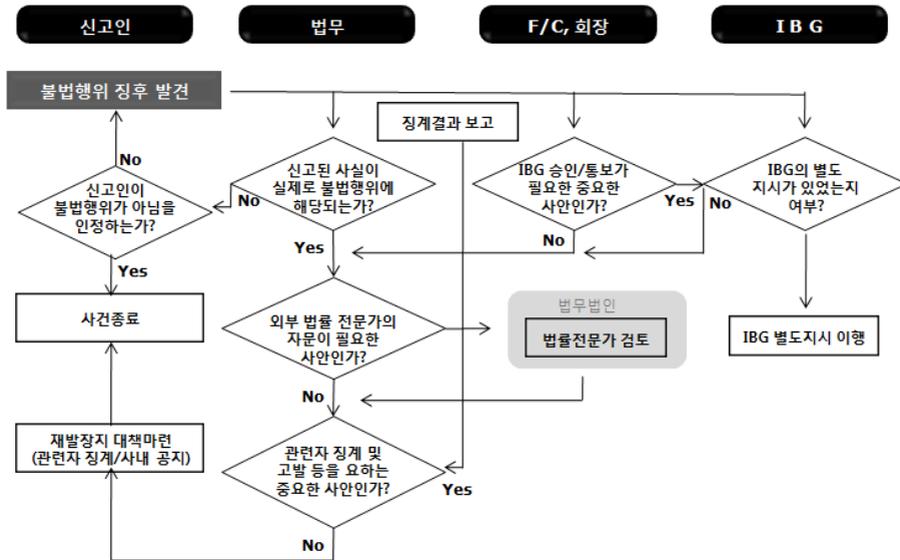
국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영 위반 신고제도 설치 및 활성화(전경련) ▪ 보복에 대한 두려움 없는 보고 (BCMSS) ▪ 잠재적인 범죄행위를 발굴하고 보고할 수 있는 내부보고제도와 내부고발자의 익명성 보장하는 제도, 위반자 처벌체계 구축(FSGO) ▪ 내부 신고자 보호(청렴위)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국관광공사 <ul style="list-style-type: none"> - 사고발생 방지를 위한 자율성 강화 및 내부신고자 보호 등으로 자율적 내부통제 활성화 제고 ▪ 한국후지 제록스 <ul style="list-style-type: none"> - 회사의 신뢰와 철학에 위배되는 행동을 발견하였을 경우 신속한 대응을 위해 '사내고발제도 Flowchart'를 규정하여 운영 ▪ 한국중부발전 <ul style="list-style-type: none"> - 사내 인트라넷 시스템을 이용한 내부신고시 신고자의 신분노출 우려를 없애기 위해 개인인증 절차前 신고가 가능하도록 시스템 재구성 - 신고자의 접속기록 자동삭제와 IP추적행위의 엄격한 금지규정 등으로 신고자 신분노출을 원천적으로 예방 - 실명으로 등록된 내부신고 등의 내용을 조사할 때라도 본인의 사전 동의 없이는 그 신분을 내부라도 공개할 수 없도록 규정

[표 52] 한국관광공사 내부자진신고제도 강화

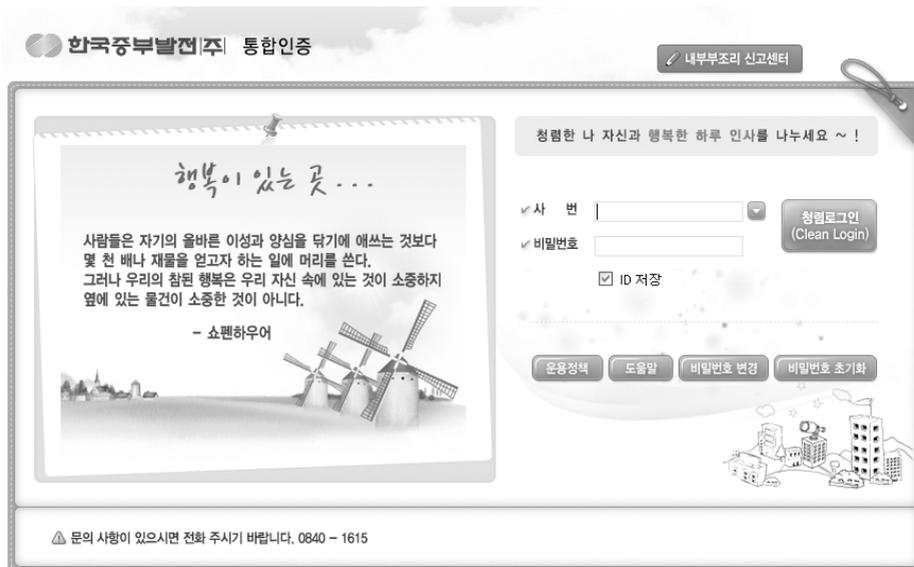
내부자 신고제도	관련규정 운영 : 내부공익신고 및 보상요령 실적 : '09년 2건, '08년 1건
청렴옴부즈만 제도	'08년 : 신고자 신분보호 강화, 외부변호사 위촉 '09년 : 옴부즈만 2명으로 확대('08년 1명)
선물신고센터	'09년 : 11회('08년 7건)
외부강의 자진신고	'09년 : 2회('08년 1건)

출처 : 한국관광공사 윤리경영백서, 2009

[그림 6] 한국후지제록스의 '사내고발제도 Flowchart' 운영사례



[그림 7] 한국중부발전의 사내 인터넷 내부신고시스템



출처 : 기업윤리브리프스, 2009

(7) 교육 프로그램

(가) 개념 및 목적

- 부패방지를 위해서는 윤리교육이 요구됨. 윤리교육이란 윤리적 문제에 부딪혔을 때 어떻게 행동하는 것이 바람직한 것인가를 가르쳐 주는 것임
- 조직 내의 반부패 문화정착을 위하여서는 다양한 이해관계자들과 관련된 프로그램을 운영하고 부패사태에 대하여 교육해야 함
- 의사결정시 윤리적 판단을 가능하게 하고 이에 대한 정당성을 제공함으로써 윤리적 분석능력을 실제의 조직생활이나 경영활동에 응용하도록 도움
- 행동강령 혹은 윤리강령을 정기적으로 교육하여 윤리적 문화 확산을 위하여 노력해야 함

(나) 대상자

- 윤리교육의 대상자는 전 임직원과 고객 및 협력체까지도 포함함

[표 53] 윤리경영 교육 대상자 및 기간(예시)

- 윤리경영 교육 대상자
 - 1차년도: 전 직원의 40%인 000명
 - 2차년도: 전 직원의 100%인 0000명
 - 3차년도: 전 직원의 온라인 윤리경영 교육 실시
- 윤리경영 교육기간 및 인원
 - 교육기간: 1주간(2시간/일)
 - 교육인원: 100명/회
 - 교육회수: 월 1회

(다) 실행 순서¹⁴⁾

① 윤리교육 계획수립

- 윤리사무국은 임직원 윤리교육에 대한 장단기 계획을 관련부서와 협의하여 계획을 수립함
- 모든 윤리교육의 계획은 윤리경영 추진전략과 연계하여 윤리교육 목적을 설정하고 이를 효과적으로 달성할 수 있도록 수립되어야 함

14) 정보통신부, IT벤처기업연합회, '윤리경영실천매뉴얼', 2006

② 윤리교육 내용개발

- 교육 대상자의 업무 영역, 계층, 기업의 규모, 상황에 맞게 내용을 개발해야 함

③ 윤리교육 효과측정

- 교육이 완료되면 교육 참여자들을 대상으로 교육 수료 서명을 받는 것이 좋음
- 단지 교육으로 끝나는 것이 아니라 실무에 돌아가서도 윤리경영을 실천하겠다는 의지를 담은 성명을 받음으로써, 윤리경영 실천의지를 다지는 기회로 삼을 수 있음
- 또한 윤리교육 담당자는 교육 후 교육 대상자의 교육만족도(교육 내용, 시간, 강사 능력, 만족도, 개선사항 등)를 측정하고 그 결과를 분석하여 윤리경영 활동보고서와 함께 윤리사무국으로 통보함
- 윤리사무국은 윤리교육 효과측정 결과를 윤리경영 실천상황 평가결과와 연계하여 윤리실천력 향상 방안을 강구함

④ 윤리교육 개선활동

- 각 부서 또는 현장의 윤리실천책임자는 자체윤리교육에 대한 교육만족도 측정 결과를 분석하여 윤리교육 내용을 개선하고 부서자체 윤리교육계획에 반영함
- 윤리사무국은 윤리교육 효과측정 결과를 분석하여 윤리교육 내용을 개선하고 윤리교육 계획 수립에 반영하여 윤리교육 프로그램이 개선되도록 함

(라) 진행 방법

- 집합교육 : 직급별, 직무별 집합교육
- 사이버 교육 : 다양한 상황 제시를 통해 실제 업무상황에 대처능력 향상 가능
- 인트라넷 : 애니메이션, 메일, 게시 등을 통해 자발적 참여 유도 가능
- 워크숍 : 전 임직원을 대상으로 최근 윤리경영 이슈에 대한 토론 및 교육
- 현장교육 : Compliance Journal, 책자발간

(마) 교육 내용¹⁵⁾

① 윤리적 의사결정

- 경영상의 모든 계층에서 이루어지는 의사결정은 기업경영을 위한 선행변수이므로 이와 통합된 관점에서 윤리적 의사결정 능력을 배양하도록 하여야 함
- 윤리적 의사결정 시 윤리결정 모델을 이용하면 윤리적인 문제를 해결하는 데

15) 김성수, 윤리경영론, 2004 참조

도움을 줌. 이것은 윤리적인 딜레마를 만날 때 구조적이고 체계적인 방식으로 행동 선택 과정이나 건전한 결정을 하는데 도움이 되는 사고 과정임

② 영역별 윤리 교육

- 한 기업내에서도 각자 맡고 있는 직무영역별로 요구되는 윤리경영 내용이 달라지므로, 직무 영역에 따라 교육 프로그램을 달리 개발할 필요가 있음

③ 계층별 윤리 교육

- 각 종업원의 직위에 따라서 주요 의사결정내용이 달라지며, 직면하게 되는 윤리문제도 달라지므로, 각 계층별로 요구되는 기업윤리 교육 내용은 달라지는 것이 바람직함

[표 54] 윤리 플러스 의사결정 모델

윤리 플러스 의사결정 모델	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 관련된 사실을 정립하고 포함된 윤리적인 문제를 확인하라 ▪ 포함된 모든 투자자나 당사자들의 주식을 예로 삼아라 ▪ 각 투자자의 위치에 대한 객관적인 평가를 하라 ▪ 실용적인 대안과 투자자에 대한 그 효과를 확인하라 ▪ 각 대안의 가능성 있는 결과를 기대되는 표준의 참조하여 비교하고 평가하라 ▪ 가장 적절한 행동 경로를 선택하라
플러스 표준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전문가/관련된 거래/회사의 행동규범 ▪ 합법적인 요구사항 : 예를 들어 뇌물 방지 조례, 절도 조례, 범죄 처리 조례 등과 같은 법규에 위반사항은 없는가? ▪ 순수한 가치를 타협하지 않기 : 예를 들어 정직, 공정함, 신뢰 등 ▪ 선사인 테스트 : 가령 그 문제가 공공연하게 논의될 수 있고 걱정 없이 결정을 밝힐 수 있는지의 여부

출처 : ICAC

[표 55] 윤리경영 교육 프로그램(예시)

윤리경영 교육 과목	세부 내용
윤리경영이란?	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영의 개념 및 필요성
윤리경영과 기업의 이익 및 효과성	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 내·외부적 효과
윤리경영사례	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 실패사례 윤리경영을 통한 위기극복 사례
윤리경영의 실천	<ul style="list-style-type: none"> 윤리강령/실천지침 해설 윤리적 딜레마와 의사결정과정
윤리경영시스템	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영시스템 소개 윤리경영시스템 구축 사례
윤리경영 현황	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 현황 분석 및 추진전략
윤리경영 정착을 위하여	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 정착을 위한 제언

[표 56] 영역별 윤리경영 교육 프로그램(예시)

과목영역	회수	시간수	대상자
생산관리	1	4	생산관리자, 기술자, 기술공, 기능공 및 관련자
마케팅	1	4	마케팅관리자, 시장조사 및 광고 등 영업직 전직원
금융재무	1	4	금융, 재무, 은행, 보험, 관련 전직원
세무회계	1	4	세무, 회계, 재무관련 전직원
인사조직	1	4	인사, 총무, 노조, 근로자 전직원
국제경영	1	4	무역, 수출입, 수출상사, 종합상사 등 국제경영 담당자
경영정보	1	4	컴퓨터, 전산 및 정보통신 업무관련 전직원
무역	1	4	수입, 수출업무 관련 전직원
환경친화	1	4	산업공해, 폐수, 진동, 분진, 매연, 자연공해 등 관련 전직원
다국적기업	1	4	외국투자, 외국과건, 현지법인, 수출입상사, 금융 등 관련 전직원

[표 57] 계층별 윤리경영 교육 프로그램(예시)

윤리경영 교육대상	교육기간	윤리경영 교육과목	교육이수시간
경영관리자층	연1회 (16시간)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부패와 기업윤리 ▪ 국제환경과 윤리라운드 ▪ 경영투명성과 Good company ▪ 21세기 경영관리자의 자격과 조건 ▪ 사회적 책임과 기업성장의 좌표 	2시간 4시간 4시간 4시간 2시간
기술자와 기술공 등 관련자 계층	연1회 (16시간)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국제경제환경과 윤리라운드 ▪ 기업과 윤리 ▪ 기술혁신과 경영투명성 ▪ 21세기 기술인의 자세 ▪ 기술개발과 국제경쟁력 ▪ 21세기 신기술의 전망 	4시간 4시간 2시간 2시간 2시간 2시간
종업원과 기능공 등 전직원	연2회 (20시간)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업과 윤리 ▪ 국제경제환경과 윤리라운드 ▪ 21세기 신직업인의 조건 ▪ 노사관계와 기업윤리 ▪ 근로생활이 보람 ▪ 21세기 기업윤리와 경쟁력원천 	4시간 4시간 2시간 4시간 2시간 4시간
신입사원	입사초기 (20시간)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업과 윤리 ▪ 국제경제환경과 윤리라운드 ▪ 21세기 직업윤리와 직장인의 자세 ▪ 노사관계와 경쟁력의 원천 ▪ 21세기 관리자의 자격과 조건 ▪ 사회적책임과 신인도 향상 	4시간 4시간 2시간 4시간 4시간 2시간
계열사 관리자 계층	연1회 (16시간)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업과 윤리 ▪ 국제경제 환경과 윤리라운드 ▪ 경영투명성과 Good Company ▪ 21세기 관리자의 자격과 조건 ▪ 사회적 책임론 	4시간 4시간 4시간 2시간 2시간

[표 58] 교육 프로그램 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종업원 및 사업파트너에 대한 연수과정 운영, 기업임직원 및 대리점은 뇌물 방지 프로그램에 대해 구체적인 훈련을 받아야 함, 관련 하청업자 및 공급업체는 뇌물방지 프로그램에 대한 훈련을 받아야 함(Counting Bribery, Counting Bribery 6단계 실행절차) ▪ 효과적인 뇌물방지 방침에는 종업원에 대한 포괄적인 교육이 포함되어야 함, 뇌물방지 보고 프로그램을 실행, 보고 프로그램은 모든 종업원이 접근 가능해야 함(UNGC 반부패 모범사례) ▪ 윤리강령 제정(BEST/GRI, KoBEX SM, UNGC 반부패 실천방안, FTSE) ▪ 윤리경영 교육 실시- 정기·수시교육, 위탁교육 등(청렴위, UNGC 반부패 실천방안, 전경련, BEST/GRI, FSGO, BitC, UNGC 반부패 실천방안) ▪ 임직원 감독체계 구축, 준법교육프로그램(FSGO) ▪ 연간 윤리교육시간 및 참여율(KoBEX SM) ▪ 윤리실천 및 법규 수준 자기진단(전경련) ▪ 사내 윤리경영 지원제도, 윤리경영 전담부서/규모/최고책임자(KoBEX SM, BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 하이닉스 : 다양한 프로그램을 통한 윤리경영 교육의 활성화 ▪ STX엔진 : 전 그룹사 임직원을 대상으로 윤리경영에 대한 인식 및 설문조사를 통해 윤리적인 사업수행과 임직원 마인드 변화 유도

[표 59] 하이닉스의 윤리경영 교육 프로그램

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리적 기업문화 임직원들의 업무활동 전반에 윤리경영시스템(HEMS, Hynix Ethics Management System)이 자리잡을 수 있도록, 윤리적 의식과 행동이 정착되게 유도 ▪ 경영층 e-메시지 윤리경영과 관련한 임원들의 의자와 솔선수범 노력을 온라인 메시지 형태로 6편을 제작하여 임직원들의 개인 이메일로 발송. 이를 통해 하이닉스만의 독창적인 교육홍보 매체로 자리잡으며 임직원들의 윤리의식 제고에 기여하고 있음 ▪ 교육실시 내용 				
		구 분	2008	2009
윤리교육	총 교육시간		5,225	10,814
	인당 교육시간		0.30	0.55
	e-메시지(편)		10	6
윤리경영 활동 모니터링	윤리성과 지수(점)		81.6	81.8
	윤리실행 지수(점)		77.4	82.8
협력회사 윤리경영 확산	찾아가는 윤리교실(회)		3	2
	윤리경영 방문 컨설팅(회)		4	5
<p>※ 윤리성과지수:윤리경영 실천지수 및 인식 수준에 대한 다양한 이해관계자의 의견 청취 제도</p> <p>※ 윤리실행지수:윤리경영 활동에 대한 조직별 실천정도를 모니터링/평가하는 제도</p>				

▪ **해외법인 윤리경영 워크숍**

해외법인장과 리더들을 대상으로 하는 워크숍을 통해 전자산업행동규범인 EICC 이행 여부를 재확인하고, 윤리경영 정책실현과 지속경영을 위한 체계를 공고히 함

▪ **찾아가는 윤리교실**

해당조직에 맞는 '맞춤식'윤리교육으로써 조직별 윤리적 딜레마 사례를 해결하고, 회사의 윤리경영 정책을 교육하는 소통 채널

출처 : 하이닉스 지속경영보고서, 2009

다. 정착단계

(1) 이사회 공정한 평가 및 보상

- 이사회 운영 활성화를 위해서는 이사회의 활동이 공정하게 평가되고, 그에 따른 보상이 이루어져야 함

(가) 경영진 평가

- 경영진의 경영활동 내용은 공정하게 평가되어야 하고, 그 평가 결과는 보수에 적정하게 반영되어야 함
- 경영진의 보수는 직무수행의 대가인 만큼 그 직무와 합리적인 비례관계를 유지하여야 하며, 기업의 재무상태에 비추어 적절한 수준에서 결정되어야 함
- 특히 이사의 보수는 주주총회에서 승인된 범위 내에서 보상위원회(보상 위원회가 없는 경우 이사회)가 결정하여야 함
- 보상위원회는 사전에 마련한 객관적 기준을 근거로 이사의 경영성과를 평가하여 이에 대한 보고서를 이사회에 제출하여야 함

(나) 사외이사 평가

- 사외이사의 활동내용은 사외이사가 기여한 실적에 근거하여 공정하게 평가되어야 하고, 그 평가 결과는 보수 및 재선임 결정에 반영되어야 함
- 사외이사의 보수는 직무수행의 책임과 위험성, 그들이 업무수행에 투입한 시간 등을 고려하여 적절한 수준에서 결정되어야 함

(다) 이사회 평가

- 이사회의 활동내용은 공정하게 평가되어야 함. 이사회의 활동내용에 대한 평가는 내부위원회가 이사회를 평가하고 그 결과를 이사회가 심의하도록 하는 방안이

있을 수 있음. 이외에도 이사회와 활동내용에 대한 평가는 주주총회나 경영자
인력시장을 통해서도 이루어 질 수 있음. 최근에는 인력시장에서의 평가가 보다
효과적이라고 인식되고 있음

- 이사회와 활동내용 및 평가결과는 공시되는 것이 바람직함. 이를 통해 주주의
판단을 돕고 경영자 인력시장에 반영될 수 있도록 하는 것이 바람직함. 매년
작성되는 사업보고서에 이를 공시하는 것도 좋은 방안 중에 하나임

[표 60] 이사회 공정한 평가 및 보상 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업경영은 지배주주와 기업의 모든 주주의 이익을 위해 행동하며, 주주에게 손해를 끼친 경우 책임져야 함(기업지배구조 모범규준) ▪ 투자자에게 공정하고 경쟁력 있는 보상제공(Caux) ▪ 경영진, 사외이사, 이사회 평가 후 공정 보상(BEST/GRI, 기업지배구조 모범규준)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KT&G : 이사회와 각 위원회는 해마다 자체평가 및 개인별 상호평가를 실시. 연간 평가서는 정리 및 요약하여 필요시 외부전문가의 지원을 받아 매년 1월 이사회 및 위원회를 통해 결과 보고

(2) 부패방지 모니터링 및 성과공개

- 부패방지 정책이 엄격히 실행되기 위해서는 상시적인 모니터링이 실시되어야 함. 모니터링 시스템을 구축하고, 만약 모니터링 과정에서 부패행위가 발견되면 신속히 조사에 착수해야 함
- 부패방지 성과를 정기적으로 측정하고 성과를 공개함으로써 전 이해관계자들의 부패방지 노력을 더욱 독려할 수 있고, 측정 결과로부터 나타난 문제점을 함께 해결해갈 수 있음
- 부패방지성과 측정이 중요한 이유는 부패방지정책이 단순한 구호에서 끝나는 것이 아니라 실질적인 기업의 부패방지노력을 공개하고, 이 노력이 기업과 사회에 어떠한 영향을 주었는지 파악할 수 있기 때문임
- 만약 뇌물수수 등 부정부패 행위가 있었을 경우에는 이를 숨기기보다는 투명하게 공개하여 향후 개선노력과 의지를 이해관계자들에게 밝히는 것이 더욱 깨끗한 기업문화를 정착할 수 있으며, 특히 해외에서는 지속가능성 보고서(또는 사회책임 보고서) 등을 통해 매년 부정부패 발생 여부 등을 투명하게 공개하고 이를 개선하기 위한 계획을 밝히기도 함

[표 61] 부패방지 모니터링 및 성과공개 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정부정책 및 거래법규 준수(청렴위) ▪ 즉시지불, 가격, 대우 등에 대한 협력업체의 만족도 보고. 협력업체에게 중요한 이슈들 위주로 질문이 이루어져야 함. 기업은 협력업체가 익명성 대답 혹은 제 3당 지지와 같은 질문에 솔직하게 대답할 수 있다는 신뢰확보를 위해 평가지표를 설명해야 함. 설문 데이터는 정량적으로 보고해야 함(BEST/GRI) ▪ 부조리 신고센터 운영(전경련) ▪ 불공정 거래 신고제도 시행(청렴위) ▪ 모니터링을 통한 피드백(Counting Bribery 6단계 실행절차) ▪ 정당 및 정당후원기관에 대한 기부금(BEST/GRI) ▪ 뇌물 및 탈세 적발건수(KoBEX SM)
--------	---

(3) 윤리경영 성과 평가

(가) 성과 평가 체계

- 윤리경영 방침, 조직 및 시스템 등 전 과정에 대한 평가가 이루어져야 함
- 평가 결과를 근거로 문제점을 분석하고 이를 개선해 나가는 과정이 필요함
- 이러한 과정을 지속적으로 실행함으로써 윤리경영을 정착시키는데 기여해야 함

[표 62] 평가체계 구축

평가주체	윤리경영 담당 조직
평가지기	매년 1차례 평가
평가단위	팀단위
평가방법	자가진단(설문조사), 활동실적평가(적발건수 포함), 상벌제도

출처 : 대한상공회의소, 산업정책연구원, ‘윤리경영 매뉴얼’, 2006

(나) 성과 평가방법

① 자가진단

- 자사의 윤리경영 수준을 평가하고, 기업 내 윤리경영 의식을 제고하기 위해 기업 구성원들 스스로 자가진단을 해보는 것이 좋음
- 자가진단은 기업 스스로의 현재 위치 및 개선점을 파악할 수 있어 향후 윤리경영 수준을 향상시키는 데 도움이 됨

② 활동실적평가

- 기업에서는 윤리경영 활동실적에 관한 성과지표를 개발하여 기업의 성과관리와 통합하여 관리하고, 이에 대한 보상이 이루어질 수 있는 기반을 마련하는 것이 바람직함
- 윤리경영 성과관리를 위해 윤리경영 추진목표 및 실행결과 등에 대한 점검이 이루어져야 함
- 주요 내용으로는 기업이 윤리경영을 추진하기 위해 기본적으로 필요한 윤리경영 방침, 조직 및 제도 등 인프라 구축현황과 세부 실행프로그램의 운영실태 및 운영성과 등으로 구성될 수 있음
- 또한, 부서별 또는 개인별로 윤리경영 실적을 평가하고 이를 인사에 반영하고 인센티브를 제공하는 등의 성과보상이 뒷받침되어야 할 것임

[표 63] 윤리경영 성과지표(예시)

구분	성과지표	추진목표
고객서비스	고객만족도	85점 이상
	고객민원처리이행도	95%이상
	고객자문단 운영	분기1회 이상
계약	원가절감 실적	전년대비 10%이상
	협력사 거래만족도	80점 이상
경영투명성	이사회 개최 회수	분기 2회
	사외이사 참석률	70% 이상
	경영정보 제공률	90% 이상
임직원	윤리방침 준수율	90% 이상
	인사만족도	80점 이상
	여성 채용율	30% 이상
	장애인 채용율	2% 이상
	지방인재 채용율	30% 이상
	노사협의회 운영	분기1회 이상
	보건안전교육	분기1회 이상
	교육훈련비용	매출액의 0.5% 이상
사회	사회공헌활동 인원	총 인원의 70% 이상
	사회공헌활동 규모	000억 원 이상
환경	환경자문위원회 운영	분기1회 이상
	폐기물 재활용	전년대비 15% 이상

출처 : 국가청렴위원회, 2006

2010 기업 윤리경영 모델

③ 상벌제도

- 윤리경영 정착과 기업의 위험관리에 기여한 임직원에 대해서는 인사평가에 반영하고 이에 대한 포상을 실시해야 함
- 일부 기업에서는 사회봉사 등으로 조직의 이미지 향상에 기여한 직원에 대하여는 위로휴가를 부여하고, 윤리경영 실천 우수 직원에게는 상품권 지급 등으로 포상하고 있음
- 많은 기업들이 신제품 개발이나 업무개선을 통해 생산성 향상 등에 대한 보상 제도는 활발히 실행하고 있으나, 불법이나 비도덕적 행동으로 인해 발생되고 있는 문제점을 지적하는 것에 대한 보상은 아주 미미한 수준이라는 견해도 있어 ‘신고 인센티브’ 제도의 도입이 요청되고 있음
- 또한, 윤리규범에서 정한 각 조항의 내용에 저촉된 행위를 한 임직원에 대해 징계를 할 수 있음
- 징계의 종류, 절차, 효력 등은 각 기관의 관련규정에 따르며, 징계대상자에게 재발방지를 위한 교육을 실시하는 것도 바람직함

[표 64] 평가 및 포상제도 운영(예시)

평가	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영활동 임원평가 반영: 30% ▪ 윤리실천성과 직원평가 반영: 20%
포상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 내부고발자 포상 실시: 최대 0억원 ▪ 우수 직원 및 부서포상: 분기별 실시

출처 : 국가청렴위원회, 공기업 윤리경영 모델, 2006

[표 65] 임직원 윤리성과평가 국내외 기준

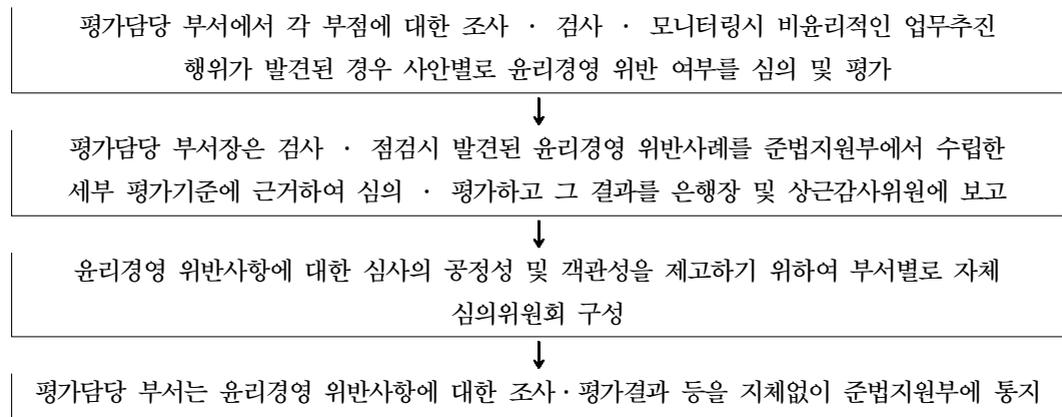
국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리방침 준수수준 점검, 윤리수준 성과지표 개발, 윤리경영 성과평가 시행, 윤리경영 지수산출, 윤리경영 실적에 따른 성과보상제도(청렴위) ▪ 윤리경영 성과평가(KoBEX SM) ▪ 윤리강령은 교육훈련 및 사후관리가 수반되어야 함(UNGC 반부패 실천방안) ▪ 준법 및 윤리프로그램 준수시 인센티브 제도(FSGO) ▪ 교육 실시와 평가(전경련)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 하나은행: 윤리 테스트 자격 취득 시 승진검토, 윤리 우수자 포상 및 해외연수 기회 부여 ▪ 금호아시아나그룹 : 윤리평가지수 개발 ▪ 포스코, KB 국민은행 : 자가진단 프로그램 운영

[표 66] 국민은행의 윤리경영 성과평가

- **업적 평가 시 윤리경영 요소를 반영하여 가/감점**
 - 고의·중과실에 의한 윤리경영 위반 : 과거 업무관행 또는 단기적인 실적증대 등을 목적으로 비윤리적인 방법으로 업무를 추진하여 금융질서 문란행위가 발생하는 경우 업적평가 총 배점의 10%를 차감하며, KPI 종합평가 결과 중간등급을 초과할 수 없음
 - 착오·경과실에 의한 윤리경영 위반 : 업무상 착오, 경미한 과실에 의한 경우에는 10%이내에서 차등 차감되며, 위반행위를 자진 신고한 경우 평가시 감경. 업적 평가결과 종료 후 윤리경영 위반사항이 발견된 경우에는 해당 부/점의 업적평가를 소급하여 조정하고 당시에 재직된 직원들에게 적용된 성과급, 포상 등을 환수하도록 함.

- **윤리경영 성과평가 대상 행위**
 - 부/점 및 개인의 업적증대를 목적으로 비윤리적인 방법으로 업무를 수행한 경우
 - 윤리강령 및 임직원 법규준수 행동기준 등에 반하는 비윤리적인 방법으로 업무를 수행한 경우
 - 금융관련 법규, 내규 등에 반하는 불법적·비정상적인 방법으로 업무를 수행한 경우

▪ **평가 방법**



- **비윤리적인 업무행위 유형**
 - 점포 상호간 비 정상적인 실적의 양수도 및 로비에 의한 권유실적 양수도
 - 금품제공, 금리보상 등을 통한 변칙적인 예금유치
 - 비정상적인 방법으로 타 점포의 예금 유치
 - 신상품 신규 및 거래좌수 등 증대를 목적으로 동일인 명의로 다수계좌 분할 신규 또는 친인척 등 명의 차용
 - 자금세탁으로 의심됨에도 거래자금을 유치하기 위한 변칙적인 업무처리
 - 실적증대를 위한 허위, 가공, 분식의 거래행위실적
 - 거래처와 유착에 의한 편법, 부당 대출
 - 경영실적 등과 관련된 정보 및 자료의 왜곡, 조작
 - 관련 제도를 시정 또는 개선하도록 지적 받았음에도 정당한 사유없이 지연 또는 누락하는 행위

출처 : 기업윤리브리프스, 2009

(4) 윤리경영 성과 보고¹⁶⁾

① 보고 목적

- 기업의 윤리경영이 경제적 효율성을 넘어서 종업원에 대한 보호와 자연환경 보존, 그리고 사회 환경 개선 등의 범위로 확대 강조되고 있으며, 이에 따라 영업보고서 이외에 보고서를 하나 더 만드는 기업들이 등장하고 있음
- 이들은 사회를 향한 활동을 ‘사회책임보고서’나 ‘환경보고서’로 작성하는 기업들과 미래를 향한 ‘지속경영보고서’를 작성하는 기업들로 나뉘지만 궁극적으로는 ‘사회책임보고서’나 ‘환경보고서’가 사라지고 그 내용은 ‘지속경영보고서’로 통합될 것으로 보임
- ‘지속경영보고서’의 발간은 글로벌 경제의 새로운 커뮤니케이션 방식으로 단순히 이해관계자의 정보요청에 대응하는 것이 아니라 인터넷 속도에 부응하는 적극적인 경영방식임

② 보고 효과

- 개별적인 기업내부 기능들을 더욱 전략적으로 연계시키며, 기업 내부 이해관계자와의 대화의 창을 열어 신뢰와 충성도를 증가시킴. 또한 내부 이해관계자들에게 지속경영에 대한 참여를 유도하고 동기를 부여함
- 성과, 우선순위, 미래 지속가능성에 대한 투명성을 증명함으로써 이해관계자가 회사를 평가하고 비교할 수 있으며, 대중적 이미지와 명성이 증가하게 됨
- 정기적 정보공시를 통해 주식시장에서 기업의 안정성을 증명시키며, 이는 불확실성과 자본비용을 감소시켜주는 효과가 있음
- 특히 급증하는 사회책임투자자들의 판단기준요소가 되며 사회책임투자에서 지속경영보고서는 기초자료가 되는 등 그 중요도가 증가하고 있음
- 협력업체, 지역사회, 정부 등에 대한 관리를 통하여 명성, 브랜드에 대한 잠재적 문제점을 파악할 수 있으며, 새로운 시장진입 시에 이점을 누릴 수 있음
- 그 외에도 지속경영에 대한 현재 수준을 평가하고 개선방안을 모색하게 해주며, 내외부 이해관계자들에게 신뢰성을 획득하는 데 도움을 줌

③ 보고 체계

- ‘지속경영보고서’의 작성주체는 기획부와 전략부를 중심으로 TFT를 구성하는 것이 일반적이며, 기업의 경제, 사회, 환경적 성과에 대해 보고함

16) 대한상공회의소, 산업정책연구원, ‘윤리경영매뉴얼’, 2006

- 보고기준은 이해관계자, 글로벌 표준 원칙, 기업의 사회적 책임 등을 고려한 다양한 지표들 중 UN이 주관하는 GRI(Global Reporting Initiative)의 보고 형식이 가장 보편적인 기준이 되어 기업들에게 윤리경영을 보고할 수 있는 프레임워크를 제공하고 있음
- 또한 지식경제부와 산업정책연구원에서는 국내의 실정에 맞는 BEST 가이드라인을 제공하고 있음

[표 67] 보고 체계

작성주체	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업의 기획부서나 전략부서 중심으로 TFT 구성 ▪ 사회, 경제, 환경과 관련된 부서에서 책임자 선출 ▪ TFT의 책임자는 실무 책임자급으로 함
보고범위	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업의 경제, 사회, 환경적 성과 ▪ 이해관계자들의 정보욕구를 파악하여 충분히 반영
보고기간	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1년
보고기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRI 가이드라인, BEST 가이드라인

[표 68] 윤리경영 성과 보고 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 내외부 보고제도/기업은 그 활동 및 성과에 대한 관련정보를 정기적으로 공개해야 함(OECD 다국적기업/BCMSS) ▪ 윤리경영 성과 보고(BEST/GRI)
--------	---



V. 단계별 기업 윤리경영 모델 : 실행프로그램

1. 주주 및 투자자
2. 고객
3. 임직원
4. 협력업체
5. 지역사회

V

단계별 기업 윤리경영 모델 : 실행프로그램

1. 주주 및 투자자

- 기업의 주식을 소유하는 목적은 경제적 목적과 사회적 목적이 있음. 경제적 목적은 경제적 이익을 위해 투자하는 것으로 높은 이익을 창출할 수 있는 기업의 주식을 선택함으로써 높은 배당과 주가상승을 기대하는 것임. 반면 주식 소유의 사회적 목적은 사회적, 윤리적 목표를 달성하기 위해서 투자하는 것으로 많은 기관 투자자들은 기업의 사회적 책임을 다 하는 기업을 선별하여 투자함으로써 사회적 책임을 실천함
- 주주 및 투자자는 기업의 소유자로서 이들의 권리는 정관이나 주주총회 또는 이사회 결의로도 박탈하거나 제한할 수 없음
- 회사의 최고 경영이념 속에 주주에 대한 권익보호 규정과 관련된 장치를 마련하여 주주 및 투자자에 대한 추구이념을 성실히 이행함으로써 주주 및 투자자들의 신뢰를 확보할 수 있도록 해야 함
- 주주와 투자자의 권리는 윤리경영의 도입단계에서부터 보호되어야 할 기본적인 과정이며, 주주와 투자자의 평등한 대우도 보장되어야 함

[표 69] 주주 및 투자자

중분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
주주 및 투자자 보호	권리 보호	√		
	평등 대우		√	

가. 도입단계

(1) 권리 보호

(가) 주주 및 투자자의 권리

- 주주는 기업의 이익배당 및 잔여재산 분배에 참가할 수 있으며, 주주총회에 참석하여 의결권을 행사할 수 있는 기본적인 권리를 가짐
- 또한 주주는 기업으로부터 자신의 주주권 행사에 필요한 충분한 정보를 제공받을 권리가 있으며, 기업은 정당한 사유가 없는 한 주주의 정보제공 요구에 성실히 응하여야 함
- 주주총회의 결의는 투명하고 공정한 절차에 의해 이루어져야 하며, 주주는 주주총회 참석 전에 주주총회의 일시, 장소 및 의안에 관하여 충분히 정보를 제공받아야 하고, 주주총회의 일시와 장소는 주주가 최대한 참가할 수 있도록 결정되어야 함
- 주주는 이사회에 주주총회의 의안을 제안할 수 있고, 주주총회에서 의안에 대한 질의 및 설명을 요구할 수 있어야 함
- 기업은 주주총회에서 주주의 의견이 충분히 반영되도록 하여야 함
- 주주는 자신의 의결권을 직접 또는 간접적인 방법으로 최대한 용이하게 행사할 수 있어야 함

(나) 소액주주 및 투자자의 권리보호 제도

① 기업지배구조 현장

- 주주의 권리를 보호하기 위해서 기업지배구조현장을 도입하는 것이 효과적임
- 경영진으로 하여금 지배구조의 중요성을 인식하고 이를 대내외적으로 공표함으로써 주주중심 경영을 유도하는 효과가 있음

② 집중투표제

- 2인 이상의 이사의 선임에서 각 주주가 1주마다 선임할 이사의 수와 동일한 의결권을 갖고, 이 의결권을 이사후보자 1인 또는 수인에게 집중하여 투표하는 방법으로 그 의결권을 행사하는 제도
- 1998년 상법 개정 시 도입하였으나 임의적 제도로 정관에 의해 집중투표배제가 가능함(상법 제382조의2 1항)
- 소수주주의 대표자가 이사로 선임될 수 있어 다수주주에 의해 선임된 이사의 경영을 견제할 수 있음

③ 서면투표제

- 주주가 총회에 참석할 수 없는 경우, 투표용지에 필요한 사항을 기재하여 회사에 제출하는 방식으로 의결권을 행사하는 것이며 직접 주주총회에 참석하여 행사하는 것과 동일한 효력이 있음
- 1998년 상법 개정 시 도입되었으며, 소수주주의 회사경영참여 유도 및 주주총회의 원활한 진행을 위해 도입됨

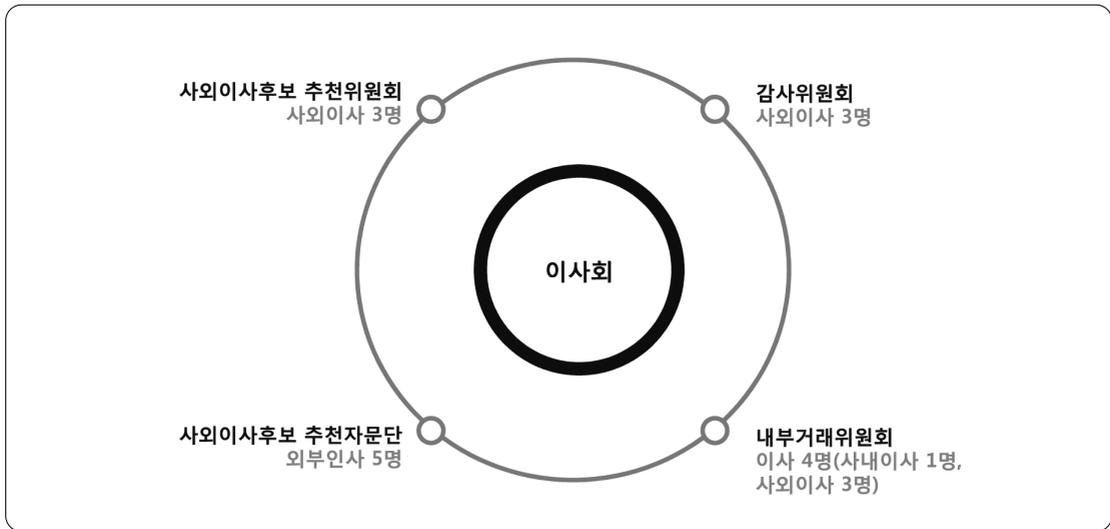
④ 주주제안권

- 소수주주가 일정한 사항을 주주총회의 목적사항으로 할 것을 회사에 제안할 수 있는 권리
- 1998년 상법 개정 시 도입되었으며, 이사회에 권한이 강화됨에 따라 주주총회의 역할이 약화되자 이를 개선하여 소수주주권을 강화하고 주주의 적극적인 경영참여를 통해 주주총회를 활성화시키기 위하여 도입됨

[표 70] 권리보호 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 상법 ▪ 기본권리/정보획득/주주총회/이사회선출/이익금분배, 의사결정과정 참여·통고받을 권리, 주주총회 참가·투표·통고받을 권리(기업지배구조 모범규준, OECD 기업지배구조 원칙) ▪ 투자자에게 공정하고 경쟁력(competitive)있는 보상 제공, 투자자에게 정확하고 적정한(relevant) 정보 제공, 투자자의 자산을 보호하고 증식시킴, 투자자의 의견(제안 혹은 불만사항)을 존중, 기업자산은 개인용도가 아닌 회사용도로만 사용(Caux) ▪ 공정한 증권거래, 서면투표제, 소액주주 권리보호(사례)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국석유화학 <ul style="list-style-type: none"> - 지배구조를 개선하고 투명경영을 실현하기 위해 공정거래법에서 제안하는 내부 견제시스템을 도입하여 운영 - 내부 견제시스템 내에는 서면투표제, 사외이사후보 추천위원회 및 자문단, 내부거래위원회 등이 운영

[그림 8] 한국석유화학 내부건제시스템



출처 : 한국석유화학 지속가능보고서, 2009

나. 확산단계

(1) 평등 대우

(가) 주주 및 투자자의 평등

- 주주는 1주마다 1의결권을 가지며, 주주의 본질적인 권리는 침해되어서는 안됨. 다만, 특정 주주에 대한 의결권 제한은 법률이 정하는 바에 따라 제한적으로 이루어져야 함
- 주주는 기업으로부터 필요한 정보를 적시에 충분히 그리고 공정하게 제공받을 수 있어야 하며, 기업은 공시의무가 없는 정보를 공개할 경우에도 모든 주주에게 공정하게 제공하여야 함
- 주주는 다른 주주의 부당한 내부거래 및 자기거래로부터 보호되어야 함

(나) 내부자거래 금지 등 통제장치¹⁷⁾

① 내부자거래의 의미

- 내부자거래라 함은 주권상장법인 또는 코스닥상장법인의 임직원, 주요 주주, 기타 회사와 일정한 관계에 있는 자가 당해 회사의 업무 등과 관련하여 일반

17) 한국증권업협회

인에게 공개되지 않은 중요한 정보를 알게 된 경우, 정보를 공시하기 전에 이용하거나 타인에게 이용하게 하여 당해 기업의 주식 등 유가증권을 매매거래 하는 것을 말함

② 내부자거래 통제의 필요성

- 내부자들은 다른 일반투자자들보다 자기 회사의 주가에 영향을 미칠 만한 중요한 정보를 알게 될 기회가 많으므로 훨씬 유리한 입장에서 자기 회사의 주식을 매매하여 이익을 얻을 수 있고, 이에 반해 일반투자자는 손해를 보게 될 가능성이 많기 때문에 증권시장의 건전한 발전과 공정한 거래기반 조성을 위하여 이러한 거래는 통제하여야 하며 법적으로도 엄격히 규제하고 있음

③ 내부자거래의 유형

- 회사 내부자로는 주권상장법인 또는 코스닥상장법인의 임원, 직원 또는 주요 주주(10%이상 소유주주 및 사실상 지배주주)가 있음
- 준 내부자로는 당해법인에 대하여 법령에 의한 인·허가, 지도, 감독 기타의 권한을 가진 자, 당해법인과 계약을 체결하고 있는 자
- 정보수령자로는 회사내부자 및 준 내부자로부터 정보를 수령한 자 임

④ 법적책임

- 내부자거래행위에 대하여는 10년 이하의 징역이나 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처하여 내부자거래로 얻은 이익 또는 회피한 손실액의 3배에 해당하는 금액이 2,000만 원을 초과하는 경우에는 그 3배 이내의 벌금을 부과할 수 있음
- 또한 미공개정보 이용행위를 한자는 당해 유가증권의 매매 기타 거래 등을 한 자가 매매 기타 거래와 관련하여 입은 손해를 배상할 책임을 짐

[표 71] 평등대우 국내외 기준

<p>국내외 기준</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공정거래법 ▪ 주주의 공평한 대우(기업지배구조모범규준) ▪ 이사회는 주주를 공평하게 대우(OECD 뇌물방지협약, 공정공시제도) ▪ 중요조치에 대한 정보 공개, 투표권 행사에 손익고려, 투표권 행사· 관련정보 제공· 절차상예의 동등 취급(OECD 기업지배구조 원칙) ▪ 사전거래, 내부거래 금지(기업지배구조 모범규준, OECD 기업지배구조, 전경련, Sarbanes-Oxley Act)
---------------	--

2. 고객

- 고객은 기업이 가장 관심을 기울이고 있는 이해관계자 중 하나로 고객의 신뢰가 기업의 존폐를 좌우할 정도로 중요하다는 점은 모든 경영인들이 이해하고 있음
- ‘고객만족’, ‘고객감동’ 등과 같은 용어에서 보듯이 많은 기업들이 고객의 욕구를 충족시킬 제품과 서비스를 제공하고자 다양한 정책 및 시스템을 도입하여 서비스 향상, 제품개발 등 부단한 노력을 하고 있음
- 윤리경영에서 강조하는 고객과의 관계는 좋은 제품 및 서비스 제공은 물론이고 고객과의 신뢰형성, 고객권리 보호 등에 더욱 중점을 두어 고객과의 지속적인 관계를 유지해 나가고자 함
- 고객보호 항목에서는 도입단계에서 고객보호 정책 수립을 통해 고객안전과 정보보호 등을 고려하는 근거를 마련하고, 확산단계에서는 이를 지원해 줄 실천프로그램과 취약계층, 지역사회, 환경 등을 고려한 윤리적 제품과 서비스를 제공하여 기업의 주요 타겟 고객 외에도 다양한 이해관계자를 고려하도록 하며, 정착단계에서는 윤리적인 마케팅 활동을 통하여 고객과 지속적인 관계를 유지하도록 함
- 확산단계에서 고객관계경영(CRM: Customer Relationship Management)과 정착단계에서 고객만족도 측정 노력 등을 통해 고객관계경영 추구 및 경영 프로세스에의 반영 등을 윤리경영 실행 프로그램으로 제시하였음

[표 72] 고객

중분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
고객보호	고객보호 정책 수립	√		
	고객보호 프로그램		√	
	윤리적 마케팅 활동		√	
	윤리적 제품과 서비스 제공			√
고객만족	고객관계경영(CRM)		√	
	고객만족도 측정			√

가. 도입단계

(1) 고객보호 정책 수립

(가) 고객보호 내용

- 먼저 도입 단계에서는 고객보호 정책을 수립해야 하는데, 고객보호에는 ‘고객안전’과 ‘정보보호’ 등이 모두 포함됨
- 최근 들어 고객정보 노출 및 사생활 침해 문제와 관련하여 중요이슈로 대두되는 고객정보 보호는 고객정보 노출에 대한 처벌기준을 명확히 제시하고, 임직원에게 처벌기준을 인지시킴으로써 고객정보 노출을 예방해야 함

(나) 고객보호 정책 수립 단계

- 정책 수립시에는 고객의견을 충분히 수렴하여 내부 경영에 반영할 수 있는 프로세스가 필요한데, 고객인터뷰 혹은 고객자문위원회 등을 활용하여 진행할 수 있음
- 정책 수립시 기존에 제정된 법령이나 고객보호장치 등을 조사하여 내용이 상충되지 않도록 해야 함. 소비자보호법은 우리나라 헌법의 기본정신에 따라 소비자의 8대 권리(①안전할 권리, ②정보를 제공받을 권리, ③선택할 권리, ④의사를 반영시킬 권리, ⑤보상을 받을 권리, ⑥교육을 받을 권리, ⑦단체를 조직 활동할 권리, ⑧안전하고 쾌적한 소비생활 환경에서 소비할 권리)를 선언하고 있음

[표 73] 고객 서비스 헌장(예시)

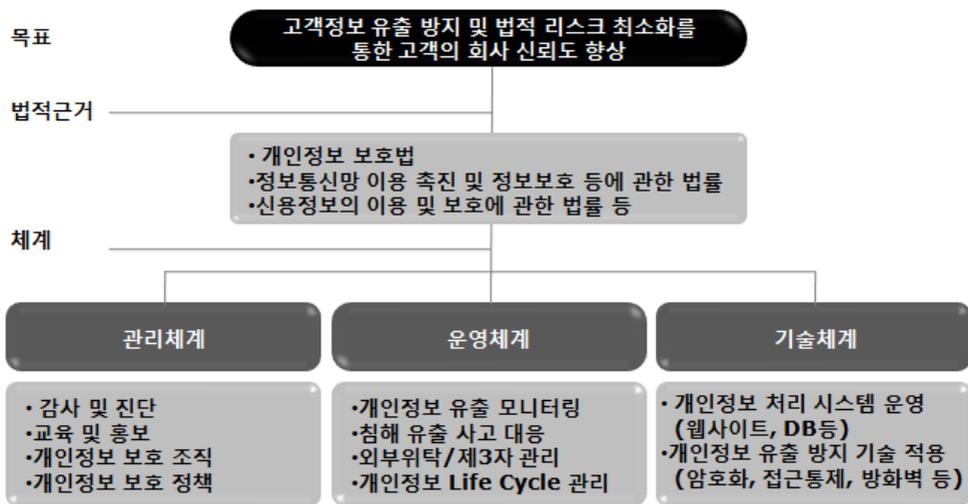
OO 임직원은 고객에게 언제나 만족스러운 서비스를 제공하여 신뢰받는 기업이 될 수 있도록 다음사항을 성실히 실천하겠습니다.

1. 우리는 항상 고객의 입장에서 생각하고 행동하며, 고객의 의견을 경영에 최대한 반영하겠습니다.
2. 우리는 고객에게 필요한 서비스를 제공하기 위하여 최선을 다하겠습니다.
3. 우리는 잘못된 서비스에 대하여 고객의 불만이 발생하는 경우 신속하고 정확하며 친절하게 처리하겠습니다.

[표 74] 고객보호 정책 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부정적 건강 및 안전 영향을 최소화하고 이를 소비자에게 알린다(if appropriate)(Caux) ▪ 고객정보 공급관련 사내 규정 여부, 고객정보 유출에 대한 처벌기준, 고객 건강 및 안전을 위한 활동 등(KoBEX SM) ▪ 소비자권리 보호를 위한 소비자불만, 교환, 리콜 실시 및 정보제공(BiTC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기아차 : 고객정보 보호 차원에서 고객상담 화면에 접속 시 이용자 전원에게 매회 ‘고객정보 이용 동의서’를 받고 있음. 고객센터 상담직원은 ‘영업비밀 보호서약서’와 ‘계약업무 취급자용 보안서약서’를 입·퇴사시에 작성하도록 함 ▪ LG생활건강 : 개인정보를 수집하는 채널별로 개인정보 책임자를 선임하고, 개인정보 유출을 방지하기 위해 감사 담당인원을 별도로 배치하여 정기적으로 실태점검 및 진단업무 수행

[그림 9] LG생활건강 고객정보 보호 관리체계



출처 : LG생활건강 지속가능보고서, 2009

나. 확산단계

(1) 고객보호 프로그램

- 고객보호 정책이 마련되면, 해당 정책이 구체화되고 실천단계에 이를 수 있도록 고객보호를 위한 다양한 실행 프로그램을 추진할 수 있도록 기반을 구축해야 함
- 실천 프로그램은 기업의 특성에 따라 다양하게 차별화될 수 있는데, 고객보호 전담조직 구성, 고객의견 수렴 시스템, 고객정보 보호 임직원 교육, 고객보상제(품질, 가격, 약속) 실시 등을 들 수 있음
- 특히, 고객정보 보호를 위하여 사내 보안 규정에 따른 엄격한 절차에 의해 고객정보를 보호하고 고객정보 담당부서 및 시스템 운영자에 대한 지속적인 보안교육을 실시하며 고객정보 보안시스템(Database Security System)을 적용함

(가) 고객보호 전담조직 구성

- 고객보호를 효과적으로 극대화하기 위하여 고객보호 전담조직을 구성하여 고객관련한 다양한 프로그램 개발, 임직원 교육, 고객 불만 신고 대응 등이 가능하도록 해야 함

(나) 고객의견 수렴 시스템

- 기업은 고객의 기본 권익을 보호하기 위한 노력의 일환으로 고객의 의견을 바로 접수, 대응할 수 있는 고객의견 수렴 시스템을 마련해야 함
- 한 예로 홈페이지 내의 고객 신고 게시판을 들 수 있는데, 인터넷 세대의 증가, 인터넷을 통한 익명성 보장, 장소·시간상의 편리함 등으로 활용이 증가하고 있음

(다) 고객정보 보호 임직원 교육

- 고객 서비스 점검 및 교육은 이미 많은 기업들이 추진하고 있는 실천 프로그램 중 하나임
- 임직원이 고객정보를 다루는 업무 프로세스 및 주의사항에 대한 교육을 철저히 함으로써 임직원의 고객정보 유출을 예방할 수 있음

(라) 고객보상제도 실시

- 품질, 가격, 고객과의 약속 등에 대해 고객 보상제를 실시하여 기업이 해당 제품에 대한 고객과의 약속을 어긴 경우 간단한 절차를 통해 고객이 보상받을 수 있도록 하는 프로그램을 운영함. 이를 통해 고객이 안심하고 제품을 이용할 수 있음

[표 75] 고객보호 프로그램 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고객정보 담당부서 및 시스템 운영자에 대한 지속적인 보안교육 실시(전경련)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국민은행 <ul style="list-style-type: none"> - 2004년 고객정보의 효율적 관리, 불법유출 방지, 고객정보보호를 위한 업무처리 기준을 명시한 '고객정보관리지침'을 제정하여 개인정보보호 기준을 지속적으로 강화 - 고객정보보호의 실천을 위해 전 영업점에 1명 이상 고객 정보관리책임자를 지정하여 고객정보관리의 일상적 점검 및 교육지도를 실시하고 있으며, 매월 부지점장이 고객정보관리에 대한 적정성을 점검하고 있음 ▪ 롯데백화점 <ul style="list-style-type: none"> - 전 점포의 고객상담실에서는 고객의 의문사항이나 불편 및 불만사항을 고객의 입장에서 신속히 상담, 처리하고 있음 - 시간이나 장소에 관계없이 문의사항이나 의사표현이 가능한 인터넷 홈페이지 VOC 시스템은 접수된 모든 사항을 해당되는 팀의 담당자에게 전송하여 24시간 이내에 답변하도록 하여 신속한 민원처리가 가능

[표 76] 국민은행 고객개인정보 보호 활동

구분	내 용
전산적 통제	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 각 업무 시스템을 통한 고객정보명세 추출(인쇄, 파일 다운로드) 내역을 전산 이력화하여 업무 ▪ 종료 후 폐기 여부를 실제 확인하고 전산시스템에 등록하도록 통제 ▪ 업무 목적 외 고객정보 조회를 방지하기 위하여 전산거래 시 업무목적코드를 필수 입력 사항으로 설정 ▪ CRM시스템을 통한 고객정보명세 추출 가능 인원 제한 : 부점별 5명 ▪ 고객정보 유출 방지 시스템의 도입, 운영을 통해 승인받지 않은 고객정보파일의 유출 및 해킹 등을 방지
관리현황 모니터링 및 교육지도	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고객정보명세 관리(보관, 폐기, 등록) 전산 현황을 매 분기 모니터링 후 업무 지도 실시 ▪ 업무목적 외 고객정보 조회 여부 및 고객정보 변경의 적정성 여부에 대한 정기 점검 실시 ▪ 부/점 입점 검사시 고객정보 관리현황 점검 (검사부서) ▪ 전행적 고객정보보안교육 실시 (반기 1회 이상) ▪ 내부통제 책임자 심화교육과정에 고객정보보호관리 과정을 포함

출처 : 국민은행 지속가능보고서, 2009

(2) 윤리적 마케팅 활동¹⁸⁾

(가) 마케팅 윤리의 개념

- 마케팅 윤리란 기업환경변화에 동태적으로 적응하면서 현재 또는 잠재적 최종 소비자나 사용자의 욕구를 충족시킬 수 있는 재화와 용역을 가장 윤리적으로 제공하기 위하여 제품, 판매경로, 가격, 판매촉진, 물적 유통 등의 경영활동을 효과적이고 윤리적으로 수행하는 행동
- 확산단계에 이르면 마케팅 활동에서도 윤리적인 면을 고려하여 진행해야 함
- 기업에서는 이러한 법규를 피해가려는 소극적인 태도보다는 마케팅 기획단계에서부터 적극적으로 고객을 보호하고 진실한 정보만을 제공하도록 관련 제도와 문화를 형성해야 함

[표 77] 마케팅윤리의 범위

마케팅 항목	비윤리적 행위
경쟁관계 결정	반경쟁적, 자산취득, 진입장벽, 경쟁파괴, 침탈적 경쟁
제품 결정	제품추가, 폐기, 특허보호문제, 저질제품
포장 결정	공정포장, 표시미비, 코스트의 과대성, 희소자원 폐기
가격 결정	가격고정화, 가격차별, 최저가격결정
판매 결정	뇌물제공, 거래비밀남용, 고객멸시
광고 결정	허위, 과대광고, 기만적 광고, 미끼광고
경로 결정	배타적거래, 전속거래, 배타적 지역, 유통권 지정, 거래점의 권리, 유통경로의 복잡화

(나) 마케팅 윤리의 종류

① 제품의 윤리

- 소비자의 안전과 건전한 거래질서의 유지를 위하여 법으로 규정
- 제품 안전 문제, 제조물 책임 문제, 제품 모조 문제 등이 있음
- 윤리수준을 관리하고 향상 시킬 수 있는 경영윤리마인드가 전사적으로 보급되어 있어야 함

18) 김성수, 윤리경영론, 2004

- 마케팅 관리과정에서 제품사용의 위해성 여부, 상표권 침해, 환경영향, 이해집단의 제품개발 반대 등의 윤리성 검토가 있어야 함
- 제품 설명서의 경고문을 쉽고 간결하게 제작하고 결함이 발견되면 즉시 시장에서 회수하는 조치, 리콜 시스템을 가동하여야 함

② 가격의 윤리

- 자본주의 시장경쟁에서 가격의 윤리성이 가장 어려운 문제인 동시에 윤리적 수준을 평가하는데 가장 난해한 문제를 가짐
- 가격결정의 윤리성 문제, 실질적 가격인상의 윤리성 문제, 가격할인의 윤리성 문제, 가격광고의 윤리성 문제 등이 있음
- 소비자가 알 수 있도록 가격은 명확히 명시
- 소비자가 지불하는 금액이 제품의 가치와 욕구의 수준에 일치하도록 인식시킴
- 소비자 권장가격의 속임수를 배격함
- 제품의 품질 및 용량에 따라 가격을 변화시킴

③ 유통의 윤리

- 생산자로부터 도매상과 소매상을 거쳐 최종소비자로 흐르는 유통경로의 문제가 발생할 수 있음
- 이해관계자의 관점, 소비자의 입장, 유통경로의 의사결정과정, 유통경로의 정책적 측면 모두의 이익을 가져오는 배려가 있어야 함

④ 광고의 윤리

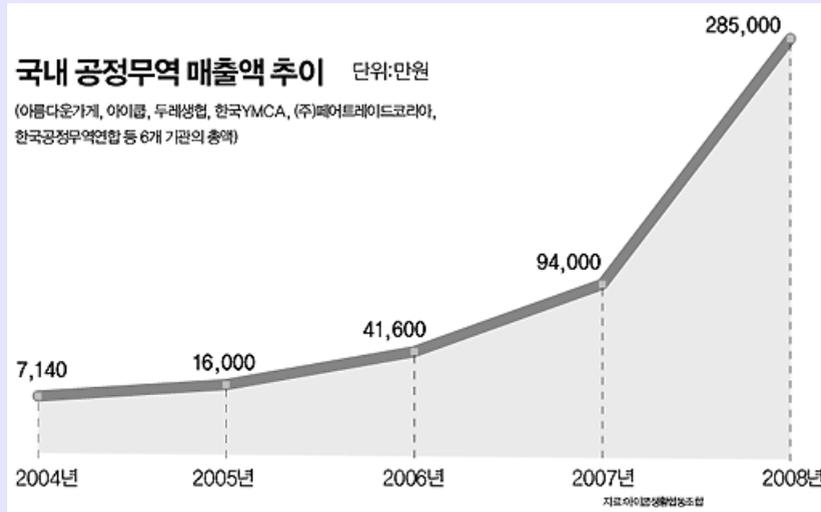
- 소비자보호법에서 규정하고 있는 항목으로 최근에도 많은 기업들이 허위과대 광고를 통해 적발되고 있음
- 제품 및 서비스 광고 시 인권(성별, 연령별, 인종별, 장애인 차별 금지) 관련한 사항을 존중해야 하며, 제품 및 서비스에 대해 충분한 정보를 고객에게 알려 오해의 소지가 없도록 해야 함

[표 78] 윤리적 마케팅 활동 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 제품 정보제공 및 라벨링(IVA) ▪ 제품, 마케팅 및 광고시 인간 존엄성을 존중한다(Caux)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuji Xerox : 제품과 관련된 환경정보(기능, 라벨링 등) 제공 ▪ 코원 : 제품리콜

[표 79] 윤리적 소비

윤리적 소비란 상품을 선택하는 기준이 가격과 품질뿐만 아니라 상품이 만들어지는 ‘과정’을 고려하는 것을 말한다. 가령 가격이 싸고 품질이 좋아도 저임금, 인권침해, 환경훼손을 거친 상품이라면 구매하지 않는다. ‘건강, 환경, 사회’를 생각하는 소비행위다. 그런데 흥미로운 것은 ‘비합리적’ 소비랄 수 있는 윤리적 소비가 불황에도 아랑곳없이 무서운 성장세를 이어간다는 점이다.



2002년 우리나라에서 맨 처음 공정무역을 시작한 아름다운가게의 매출은 최근 200~300%씩 늘어나고 있다. 2007년 3억2000만원에서 2008년 8억8000만원으로 경증 뛰더니 올해 1분기에는 이미 3억원에 이르는 매출을 보였다.

성장의 핵심은 신뢰다. 소작농을 착취해 헐값에 사서 비싸게 파는 원두커피가 아니라는 윤리적 측면에 더해 가격·품질 면에서도 경쟁력을 갖췄다. 유기농으로 재배된 아름다운커피는 외국에서 볶아져 수입되는 기존 커피와 달리 국내에서 로스팅(볶기)하기 때문에 훨씬 신선한 데다 가격은 일반 유기농 커피의 절반 수준이다(200g당 1만원). ‘사회적 공헌’이라는 마케팅 방법이 주효했다. 가령 전문가에게서는 재능 기부, 대학이나 기업에서는 공간 기부, 연예인에게서는 홍보 기부를, 주부에게서는 자원봉사를 제공받는 식이다. 현지 생산자에게 정당한 대가를 지불하면서도 매출의 일정 비율을 저개발국 빈곤퇴치 사업을 위해 꾸준히 적립할 수 있는 비결이다. 그 결과 국내 전체 원두커피 시장에서 공정무역 커피가 10분의 1을 차지할 정도로 급성장했다.

출처 : 시사 in, 2009-05-06

(3) 고객관계경영(CRM)

- 고객관계경영은 선별된 고객으로부터 수익을 창출하고 장기적인 고객관계를 가능케 함으로써 보다 높은 이익을 창출할 수 있는 경영전략을 말함
- 기업의 입장에서 새 고객을 이끌어 유치하는 것은 기존 고객을 유지하는 것 보다 10배나 더 많은 비용을 초래하기 때문에 보다 높은 고객 만족도 및 보다 좋은 서비스를 제공해서 기존 고객을 붙잡아 두는 것이 기업 입장에서는 이익임
- 확산단계에서는 고객보호 항목에서 언급된 실천 프로그램들이 기업의 영업활동과 통합되어 고객관계경영(CRM: Customer Relationship Management)으로 발전되어야 함
- 고객관계경영에서 중요시되는 쌍방향 커뮤니케이션을 위해서는 지속적인 고객관리 방안을 모색하여 고객와의 커뮤니케이션을 성장시켜가야 하며, 또한 피드백을 통하여 새로운 전략으로 연계·확장시켜가야 함
- 이를 통해 계속적으로 쌍방에 대한 이익을 증진시켜 상호 작용적인 부가가치를 장기적으로 창출하도록 이끌어야 함

[표 80] 고객관계경영(CRM) 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고객관계경영(CRM)정착- 직원서비스 평가- 고객 의견반영 수준 점(청렴위) ▪ 고객관계경영(CRM/DJSI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대우증권 : 고객관계관리활동 ▪ 롯데백화점 : 고객과의 커뮤니케이션

[표 81] 대우증권 CRM

대우증권은 2000년부터 CRM시스템을 구축하여 고객관계관리 활동을 강화하고 있다. 이를 통해 고객지원센터와 영업점간의 상호 유기적인 서비스가 가능해졌으며, 고객의 요구에 기초한 통합적 마케팅을 추진하여 최상의 고객 맞춤형 서비스를 제공할 수 있게 되었다.

이러한 CRM업무를 수행함에 있어 불가피하게 발생할 수 있는 고객 정보유출 등을 사전에 차단하기 위하여 정보접근 가능자를 직급별·업무별로 세분화하여 운영하고 있으며, 담당 업무직원에 대해서는 한층 강화된 윤리·보안 교육을 실시하고 있다.

[표 82] 롯데백화점 고객과의 커뮤니케이션

전 점포의 고객상담실에서는 고객의 의문사항이나 불편 및 불만사항을 고객의 입장에서 신속히 상담, 처리하고 있습니다. 시간이나 장소에 관계없이 문의사항이나 의사표현이 가능한 인터넷 홈페이지 VOC 시스템은 접수된 모든 사항을 해당되는 팀의 담당자에게 전송하여 24시간 이내에 답변하도록 하여 신속한 민원처리가 가능합니다. 문제나 불만을 제기한 고객에 대해서는 단순한 문제 해결 뿐 아니라 고객의 불만 요인을 분석하여 롯데백화점 서비스 개선에 적용하고 있습니다.

롯데백화점 VOC 민원처리현황

고객민원 유형	문의	만족	약속불이행	응대미숙	교환환불	상품불량	위생불량	계
2006년	8,576	1,673	1,612	5,320	1,510	1,582	246	20,519
2007년	10,206	1,826	1,710	7,705	924	970	242	23,583
2008년	14,082	1,348	642	5,493	539	1,234	135	23,473

출처 : 롯데백화점 지속경영보고서, 2009

다. 정착단계

(1) 윤리적 제품과 서비스 제공

- 고객을 위한 정착단계에 이르면, 제품 및 서비스의 안전성은 물론 나아가 환경 및 지역사회의 영향을 고려한 제품 및 서비스를 제공하도록 노력해야 함
- 자사의 제품 및 서비스를 취약계층 고객, 환경영향 등을 고려하여 개발하고 제공 후 제품 및 서비스의 영향을 파악하여 수정·보완하는 작업이 필요함. 특히 서비스 지역선정에 있어서 취약계층(저소득층, 취약계층 거주지역 등)의 질적인 서비스 제공을 위한 요소를 고려해야 함

[표 83] 윤리적 제품과 서비스 제공 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 제품의 안전과 환경성(IVA) ▪ 환경을 유지 혹은 개선하는 제품과 서비스를 생산한다(Caux) ▪ 제품 및 서비스의 개발절차를 통하여 사회에 대한 영향을 관리하는 기업의 접근방법, 여러 소비자 계층을 다루는 접근법, 취약계층 소비자, 완전하고 정확한 제품 정보를 제공하겠다는 의지 표명, 제품 및 서비스의 사회에 대한 영향을 평가하기 위한 벤치마크 및 진단툴(BiTC) ▪ 윤리적 제품 및 서비스(KoBEX SM)
--------	---

사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 안철수연구소 : 2009년 디도스(DDoS) 공격때 국가적인 사이버 비상상황에 앞장서서 대응해 사태분석과 정보제공, 대국민 경고 메시지는 물론 전용백신 무료제공으로 피해를 줄이는데 큰 역할을 함 ▪ MS : 중국진출 초기에 강력한 불법복제 단속으로 다수의 청소년들이 범법자로 전락하게 되어 비난을 받게 되자, 소프트웨어 가격을 인하하여 불법복제를 방지하고 정보격차 해소를 위해 노력함 ▪ 이견산업 : 목재전문 기업인 이견산업은 해외조림지를 개척하면서 솔로몬군도의 환경을 보호하고, 원주민의 문화를 존중하는 윤리적인 경영활동과 지역주민 고용으로 안정된 수익을 제공하며 현지인들로부터 신뢰를 구축. 내란으로 현지의 모든 기업이 철수했을 때에도 솔로몬군도에 남아 사업을 지속할 수 있었던 유일한 기업으로 명성을 얻음 ▪ 노키아 : 토양과 수질오염을 유발하는 중금속을 포함한 휴대폰 및 배터리를 무료수거함으로써 환경에 유해한 제품 판매에 대해 책임지고 폐기하는 활동으로 기업의 이미지 제고 ▪ 신한은행 : 서울시, 서울신용보증재단, 사회연대은행과 함께 업무협약을 체결하여 창업초기 자금난을 겪는 서울시 소재 실직자와 장애인, 여성가장 등을 대상으로 영세자영업자 창업자금대출 시행
-----------	---

출처 : 기업윤리브리프스, 2009

[표 84] 신한은행 녹색금융

<p>신한은행은 녹색금융 전략의 필요성을 인지하고 친환경 기업에 대한 여신지원 확대를 통하여 사회 책임경영을 실현하기 위해 녹색성장 여신운용 로드맵을 수립하였습니다. 이를 통해 친환경산업 중 고부가가치를 고려한 부문 집중 지원, 환경친화기업여신지원 확대, 여신심사에 환경친화도 반영, 직원 교육, 환경상품 개발 등 미래 녹색성장산업에 대한 사회공헌 및 금융지원 확대를 위해 능동적인 여신정책을 운영할 계획입니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 신한솔라파워론 출시 <ul style="list-style-type: none"> - 2009년 2월 신성장 동력으로 주목 받고 있는 태양광 산업을 지원하고자 발전소의 건설자금을 지원하는 ‘신한솔라파워론’을 출시하였습니다. ‘신한솔라파워론’은 태양광 발전소 건설단계에 소요되는 자금을 지원하고 발전소 가동에 따른 전력판매 대금으로 분할 상환할 수 있도록 설계된 상품입니다. 대출 대상은 태양광 발전소 사업허가를 얻어 한국전력거래소(또는 한국전력공사)를 통해 전력을 판매하고자 하는 사업자이며, 우량 시공사와의 연계를 통해 사업을 보다 안정성 있게 진행하도록 하고 있습니다. 신한은행은 ‘신한솔라파워론’이 태양광산업의 발전 및 녹색성장의 가속화에 기여할 것으로 기대하고 있으며, 향후 지속적으로 친환경산업 지원 상품을 출시할 예정입니다.
--

출처 : 기업윤리브리프스, 2009

(2) 고객만족도 측정

- 고객만족도 측정은 정기적으로 고객의 의견을 반영하고, 의견수렴 내용을 통해 개선점을 찾는다는 점에서 고객관계경영에도 포함되는 내용이나, 정기적인 모니터링 체제를 강조하기 위해서 별도로 구분하여 나타냄
- 고객만족도 측정 및 고객의 피드백은 고객만족도를 정량화하여 알 수 있는 척도이자 의사소통의 채널이 될 수 있음
- 또한 고객에 의한 직원의 서비스 평가를 시행하는 등의 더욱 확대된 고객만족도 측정이 시행되고 있음

[표 85] 고객만족도 측정 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고객 의견수렴 조직 구축 및 채널 개발/고객 의견수렴 채널 활성화 (청렴위) ▪ 소비자 만족도 조사/고객의 만족도 조사 실시 여부 (KoBEX SM, BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 롯데백화점 : 서비스명장제 <ul style="list-style-type: none"> - 고객서비스가 우수한 동료사원을 선발하여 ‘서비스명장’으로 임명하고 포상하는 제도를 운영하여, 선정된 직원에게 해외연수 등의 기회를 부여함 ▪ 한전 KPS : 고객자문위원회 <ul style="list-style-type: none"> - 고객접점에서의 VOC 취득과 체계적인 고객만족활동 전개, 대고객관계 활성화 및 고객 의견 정책반영 등을 위해 본사 사업부 및 전 사업소별로 구성하여 운영. 각 조직별 고객으로 구성된 외부자문위원을 선임하여 사업소별 연2회 이상 모임을 통한 교류로 열린경영 실천 ▪ 아시아나항공 : 고객불만 One Stop 서비스 <ul style="list-style-type: none"> - 고객서비스 현장에서 접수되는 고객의 말씀을 현장에서 바로 해결해드리는 ‘고객불만 One Stop 서비스’가 활성화되어 최근 수년간 CSI(고객충성지수)가 높아지고 CCI(고객불만지수)가 감소되는 성과가 지속되고 있음

[표 86] 롯데백화점 고객만족도 조사

고객만족도 조사

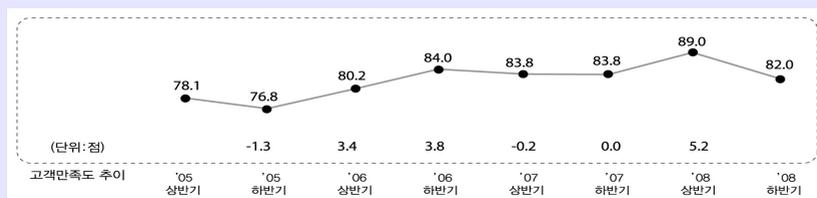
고객만족도 조사는 롯데백화점의 현재 고객만족도 수준을 점검하고, 향후 고객만족도 증진을 위한 전략적 개선 방향을 모색하기 위하여 반기별로 실시하고 있습니다.

사항을 해당되는 팀의 담당자에게 전송하여 24시간 이내에 답변하도록 하여 신속한 민원처리가 가능합니다. 문제나 불만을 제기한 고객에 대해서는 단순한 문제 해결 뿐 아니라 고객의 불만 요인을 분석하여 롯데백화점 서비스 개선에 적용하고 있습니다.

고객만족도 조사 사례

- 2008년 하반기 고객만족도(CSI) 조사
- 조사기간 : 2008. 8. 1~8.11
- 조사대상 : 조사당일 롯데백화점 이용 고객 중 월 1회 이상 구매고객
- 조사방법 : MVG라운지, 주차장, 문화센터에서 1대1 개별면접 조사
- 표 본 수 : 총 3,595표본(전국 롯데백화점 점포에서 점포 규모 고려하여 할당)
- 조사내용 : 매장환경, 상품, 서비스 태도, 편의시설, 이벤트, 정보제공, 전반적 이미지 만족도 등
- 결과활용 : 점포별, 조사항목별, 고객분류별 결과분석 및 개선과제 도출, 실행

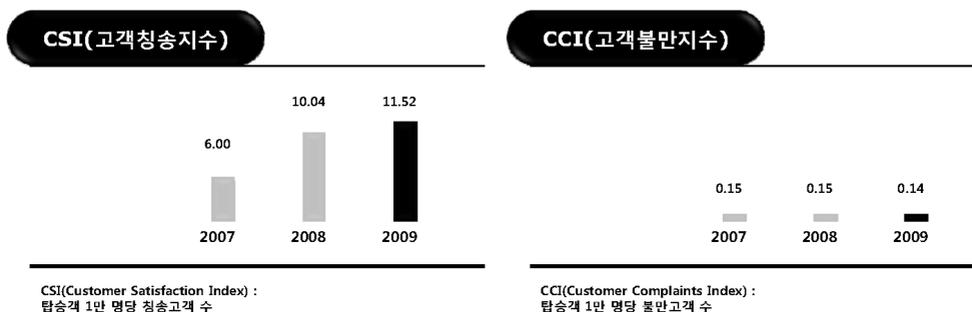
[고객만족도 추이]



※ 2008년 하반기 조사부터 배점 기준을 조정하였으므로 절대 점수로 이전 조사결과와 비교할 수 없습니다.

출처 : 롯데백화점 지속경영보고서, 2009

[표 87] 아시아나항공 고객만족 변화 추이



CSI(Customer Satisfaction Index) : 탑승객 1만 명당 칭송고객 수

CCI(Customer Complaints Index) : 탑승객 1만 명당 불만고객 수

출처 : 아시아나항공, 지속경영보고서, 2010

3. 임직원

- 윤리경영을 통해 기업이 받게 되는 이점 중 임직원과 관련된 항목들을 살펴보면, 대표적으로 우수인력 확보 및 보유가 용이하다는 점과 우수한 인재를 회사에 오랫동안 머물게 하여 재고용 및 재교육에 대한 교체비용이 절감된다는 것임
- 그 외에도 윤리경영은 임직원의 평등·작업환경개선 등을 통해 지속가능한 미래를 준비하는 경영활동을 펼치며, 브랜드 가치 향상은 물론 임직원 만족에 따른 생산성 향상효과도 함께 가져옴
- 기업은 임직원과의 효과적인 윤리경영 실행을 위하여, ‘종업원 다양성’, ‘인권보호’, ‘보상 및 복리후생’, ‘교육훈련’, ‘보건 및 안전’, ‘노사관계’, ‘부패방지(임직원)’ 등의 이슈에 대해 체계적인 계획을 마련해야 함

[표 88] 임직원

중분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
종업원 다양성	다양성 관련 정책 수립	√		
	다양성 확대 방안 마련		√	
인권보호	인권보호 정책 수립	√		
	인권보호 프로그램		√	
	인권관련 모니터링			√
보상 및 복리후생	보상 및 복리후생 제도	√		
	보상 및 복리후생 커뮤니케이션		√	
	보상 및 복리후생 제도 평가체계			√
교육훈련	직무교육 계획수립	√		
	직무 외 교육 훈련 시행		√	
	교육훈련 평가체계			√
보건 및 안전	보건 및 안전 정책 수립	√		
	보건 및 안전 교육		√	
	보건 및 안전 평가체계			√
노사관계	노조 설립 보장 및 운영	√		
	노사 커뮤니케이션		√	
	종업원 경영참여		√	
부패방지	부패방지정책 수립	√		

가. 도입단계

(1) 다양성 관련 정책 수립

(가) 종업원 다양성 존중

- 종업원의 다양성을 유지하기 위하여 고용 및 대우에 있어서 연령, 성별, 장애인, 인종, 고용형태 등의 이유로 차별대우를 받지 않도록 정책을 수립해야 함
- 기업은 외적인 형태의 조건이 아닌 능력 위주의 고용 및 대우를 실천하도록 내부 정책을 수립하고 종업원 구성의 다양성 확대를 위하여 노력해야 함
- 소수 약자들을 보호하고 이익을 줄 수 있도록 하며, 특히 고용, 승진, 보상, 교육 등과 같은 기회 부여에 있어서 차별대우를 금지해야 함
- 자발적으로 실천해야 하는 것을 넘어서 국내외에서 법으로 제정되기 시작하고 있고, 이를 통하여 소수 약자의 권리를 법적으로 보호하고자 함

(나) 다양성 관련 법률

① 장애인 관련 국내법률

- 장애인 고용촉진 등에 관한 법률(1990년 1월 제정)에서는 국가와 지방자치단체장은 장애인을 소속 공무원 정원의 2% 이상 고용해야 함을 정함
- 상시 근로자 50인 이상을 고용하는 사업주는 근로자 총수의 5% 범위 안에서 대통령령이 정하는 의무고용률 이상의 장애인을 고용해야 함
- 이를 이행하는 사업주에게는 고용장려금을 지급하고, 미달하는 사업주는 매년 장애인고용부담금을 납부해야 함
- 부담기초액은 해당 연도의 최저임금액의 60% 이상으로 정함

② 남녀고용 평등 관련 법률

- 1987년 제정된 '남녀고용 평등법'은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적으로 함

[표 89] 다양성 관련 정책 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 장애인 고용촉진 등에 관한 법률, 남녀고용 평등법 ▪ 임직원 차별금지 정책 수립, 임직원다양성 관련 법규 및 국가시책 준수(여성 및 장애인 등) (청렴위) ▪ 차별을 해서는 안된다. 기회균등과 평등한 대우(ILO, BEST/GRI) ▪ 차별 금지(인종, 출신, 종교, 장애, 성, 정치적 소속) 정책(청렴위, UNGC, ETI, IVA, SA 8000, BCMSS, Caux, BitC) ▪ 차별대우 예방 및 모니터링(BEST/GRI) ▪ 종업원과 경영진의 구성현황, 임직원 프로필(BEST/GRI) ▪ 임금의 남녀 비교(BEST/GRI, BS)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ STX <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 고용 및 지원 - 2003년 3월부터 장애인 고용쿼터를 만족시키고 있으며, 향후 고용을 증진시킬 계획으로 있음 - 1999년 10월부터 "Hitachi You and I"를 설립하여 정신지체자 지원 ▪ Motorola <ul style="list-style-type: none"> - 남녀비율, 인종비율 등 다양성지수를 관리하면서 다양성 확보를 위한 위원회 설립 ▪ British Airways <ul style="list-style-type: none"> - 기회평등교육 - 성이나 인종 등에 대한 기회평등 및 다양성에 대한 워크숍을 통해 사내 공감대를 형성하고 평등권에 대한 진척사항을 파악

[표 90] STX 다문화어린이도서관

“마라밍 살라맛(고맙습니다!)” (필리핀 고유언어인 따갈로그語)

돈나벨 카시퐁씨는 ‘다문화어린이도서관’ 건립에 설렘을 감추지 못했다. 1999년 국제결혼으로 필리핀에서 한국으로 와 다문화가정을 이룬 돈나벨 카시퐁씨는 두 아들의 학교 입학이 가까워지면서 다문화가정 어린이를 위한 교육 시설이나 문화공간의 부족을 체감하던 차였기 때문이다.

지난 9월 동대문구 이문2동에 위치한 국내 첫 다문화어린이도서관, 『STX와 함께하는 다문화어린이도서관 ‘모두’』가 문을 활짝 열었다. 다양한 문화가 모두 모인다는 뜻의 다문화어린이도서관 ‘모두’는 국내 거주 외국인 100만 시대를 맞아 우리 사회 속에 내재되어 있는 다문화가 자연스럽게 상호 소통하는 장(場)으로 활용되고 있다. 165㎡(50평) 규모에 열람실 1개와 모임방 3개로 꾸며진 이번 도서관은 네팔, 몽골, 러시아, 이란, 방글라데시, 태국, 인도네시아, 일본 등 지구촌 12개국 1만 여권의 도서가 소장되어 있으며 동대문구를 포함한 서울 강북지역에 거주하는 결혼이민자 및 이주노동자 가족들의 문화공간으로 활용 중이다. 이를 위해 STX는 현지 해외 네트워크를 활용, 베트남, 일본, 중국 등지의 법인 및 지사를 통해 국내에서 구하기 어려운 아동도서 1천여권을 구입해 이번 다문화어린이도서관에 기증하기도 했다.

도서관 개관 후 다문화 아동 및 부모를 위한 다양한 프로그램이 전개되고 있다. 문화체험 등 유아·아동 프로그램이 성황리에 진행 중이다.



〈다문화어린이도서관 '모두'의 개관식〉

자원활동가와 어린이의 1:1 책 읽어주기를 통해 아동의 언어구사 능력을 향상시켜주는 '보물찾기'를 비롯해 아동 연령에 맞는 보유활동을 지원하는 '또래 오래', 동화구연, 다국어 동화책 읽어주기 및 엄마나라 또한 다문화 가정 엄마들의 사랑방 교실인 '돋을별'과 함께, 품앗이 보육활동 '너나들이' 및 아버지 모임 등 부모 대상 프로그램도 전개된다. STX는 앞으로도 다원주의를 존중하는 사회환경 조성 및 다문화 글로벌 인재 육성을 목표로 하는 이번 다문화어린이도서관 사업을 그룹 차원에서 지역적으로 확대해 나갈 계획이다.

출처 : 기업윤리브리프스, 2008

(2) 인권보호 정책 수립

- 기업 운영의 주체인 종업원을 존중하고 기본적인 욕구를 보호해야 함
- 기업에서 발생할 수 있는 인권보호는 인간의 기본권을 존중하여 작업 환경을 갖추는 것을 포함하여 아동노동, 강제노동, 성희롱, 학대 등의 인권 침해 사항이 포함됨
- 인권보호를 고려한 정책이 수립되어야 하며, 기업의 주요 의사결정시에도 인권보호에 대한 고려가 필요함
- 이는 활동 지역의 특수성에 따라서 더욱 강화될 수 있음

[표 91] 인권보호 정책 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권 관련 법규 및 기준 준수(BitC, UNGC, Sullivan, FTSE) ▪ 인권정책 마련 및 시행계획(BitC, UNGC, IVA, BEST/GRI) ▪ 인권관련 지침, 현장 마련(KoBEX SM) ▪ 성희롱 및 사내 괴롭힘 금지(BitC, BEST/GRI) ▪ 아동노동 금지(ETI, SA8000, UNGC, BCMSS, BEST/GRI) ▪ 강제노동 금지(ETI, SA8000, UNGC, BS, BCMSS, BEST/GRI) ▪ 최저 임금보장(ETI, SA8000) ▪ 학대 및 비인도적인 처우(ETI) ▪ 기본욕구 충족(SA 8000) ▪ 인권경영 시스템 및 방침 수준(FTSE) ▪ 기업의 주요 의사결정시 인권 고려, 인권 정책 및 시행계획(BitC, SA 8000)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기아차 <ul style="list-style-type: none"> - 여성 임직원의 인권 보호 및 성희롱 예방을 위하여 전 직원을 대상으로 매년 상·하반기에 1회씩 성희롱 관련 법규, 성희롱 예방을 위한 회사 지침 및 처리절차와 조치기준 등에 대한 교육 실시 - 인사고충상담실 내에 성희롱 상담센터를 운영하여 직장 내 성희롱 방지 및 해결을 위해 노력하고 있으며, 별도로 여성 임직원을 위한 여성고충 처리위원회운영 ▪ 롯데백화점 <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 근로조건에 차별을 하지 않음 - 모성보호를 위해 임신중이거나 출산후 1년이 경과하지 않은 직원의 야간근무를 제한 - ‘직장 내 성희롱 바로알기’라는 주제로 성희롱 예방 및 대처방안을 제시 하고, 성희롱 사례 분석을 통한 현장 중심의 교육 실시

[표 92] 기아차 인권보호

아동노동 및 강제노동 금지

기아자동차는 취업규칙 상에 채용대상을 만 18세이상인 자로 명시하고 있으며, 단협 제62조에 의거하여 임직원에게 휴일 및 연장근로를 강제하지 않고 휴일 및 연장근무를 하지 않음을 이유로 불이익을 주지 않습니다.

출처 : 기아차 지속경영보고서, 2009

(3) 보상 및 복리후생 제도

- 종업원 노동의 대가를 공정하고 합리적으로 산정하여 체계적인 보상 및 인사제도를 확립하고 다양한 복리후생제도를 마련해야 함

- 보상 및 복리후생 제도 수립 시 종업원 요구(needs)를 수렴하여 개선을 거듭해 나가야 함
- 이는 삶의 질을 향상시키고, 종업원의 만족도를 증진시켜 조직의 유효성을 향상시키는 필수조건임

[표 93] 보상 및 복리후생 제도 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 업무와 사생활 비중, 종업원 지원 시스템(BitC) ▪ 복리후생제도(건강관련, 후생시설 이용관련)(전경련, BEST/GRI, KoBEX SM, ILO) ▪ 탄력 근무제, 복리후생 가족혜택(FTSE) ▪ 일인당 인건비, 복리후생비(KoBEX SM, BS, BEST/GRI) ▪ 동종산업 임금 및 복리수준(BEST/GRI) ▪ 임직원 성과평가체계 구축, 공정한 보상·인사제도 확립, 공정한 인사제도 정책(창립위, IVA) ▪ 삶의 질을 향상시키는 양질의 일자리 창출하고 보상을 한다, 직원의 건강 및 존엄성을 보호한다(Caux)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 롯데백화점 : 전직 지원프로그램 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직자에 대한 체계적 관리와 지원을 목적으로 아웃플레이스먼트 제도를 실시 하고 있음. 재취업 및 창업관련 컨설팅 및 역량강화 교육 프로그램, 전문가 실미상담, 자산관리 상담 등의 서비스 제공 ▪ 동부화재 : 재택근무제 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 재택근무가 가능한 근무환경 조성을 위한 인프라 구축 - 출산 및 육아 등으로 인해 기존에 퇴사한 직원과 현재 직원 중 재택을 희망자 선발 ▪ 현대모비스 : 국민연금과 별도로 개인연금의 일정액 지원함으로써 안정적 노후생활에 보탬을 주고 있으며, 차량과 부품 가격 할인 및 수리비 지원 실시

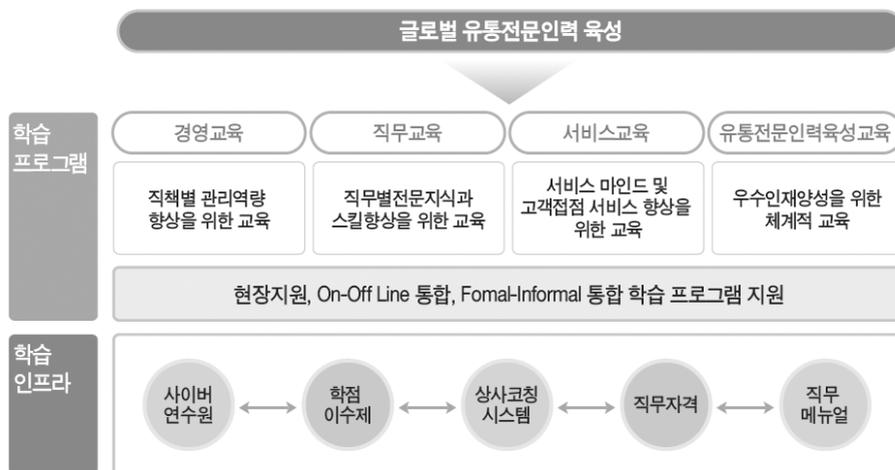
(4) 직무교육 계획 수립

- 조직의 성장은 종업원 개개인의 개발을 통하여 이루어지기 때문에 종업원에 대한 교육훈련 투자는 비용이 아님
- 직무에 관련된 기술 개발, 자격취득, 학습에 대한 교육훈련 정책을 수립하고, 수혜 대상 및 이수자를 집계하여 종업원에게 공평한 기회가 주어질 수 있도록 해야 함
- 직무교육 내용은 직급별, 직무별로 세분화하고, 직무교육 방법은 다양한 형태(온라인, 오프라인, 연수, 학위과정 등)로 운영하여 적절한 교육이 가능토록 기획해야 함
- 또한 종업원의 직무능력 뿐만 아니라 직무 외 능력개발 교육을 기획하고 운영하며, 이를 평가하는 프로세스를 통하여 종업원의 학습 욕구에 부응하고 새로운 기술을 습득하는 기회로 삼아야 함

[표 94] 직무교육 계획 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육훈련 및 자기계발 정책 및 제도(BitC, IVA, BEST/GRI, KoBEX SM, Caux, FTSE) ▪ 임직원 직무교육 계획 수립(청렴위, BEST/GRI, KoBEX SM) ▪ 직무·직급별 교육훈련 시행(청렴위, KoBEX SM, ILO) ▪ 국내·해외 연수, 온라인 연수 시행(청렴위, 전경련)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 롯데백화점 : 글로벌화, 변화와 혁신, 전문성에 대한 요구와 같은 외부 경영환경과 고객 중심, 열정, 창의, 글로벌 인재라는 당사의 인재상에 기반하여 비전과 가치를 실천할 수 있는 인재를 육성하기 위하여 공통역량, 리더십역량, 직무역량의 3대 역량체계를 중심으로 교육을 실시 ▪ 한국조폐공사 : 기관을 순회하며 퇴직예정 직원에 대한 ‘생애설계 교육’ 실시

[표 95] 교육 프로세스



출처 : 롯데백화점 지속경영보고서, 2009

(5) 보건 및 안전 정책 수립

- 국제적인 표준으로 제정된 보건 및 안전 관련 기준을 준수하고 작업장에서의 산업 재해 예방 및 사후 처리에 관련된 사항을 포함한 보건 및 안전 정책을 수립해야 함
- 이를 실천하기 위한 각종 질환에 대한 프로그램을 수립하거나 각종 인프라를 조직 내에 구축해야 함. 보다 효율적인 운영을 위하여 보건 및 안전을 담당할 전담인력을 둘 수 있음

[표 96] 보건 및 안전 정책 수립 국내외 기준

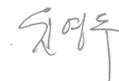
국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 보건안전 관련 국제 규범 및 표준 준수, ILO 협약중 산업안전보건관리 항목 준수 (BEST/GRI, ILO) ▪ 작업장 환경, 물리적 조건(IVA, BEST/GRI, BS, ILO) ▪ 작업장 관리 전담인원, 고위 경영자(청림위, BitC) ▪ 작업장 관리 투자, 인프라 구축(청림위, BS) ▪ 질병예방 및 건강증진 정책과 프로그램(BEST/GRI, Caux) ▪ 보건 및 안전노동 관련 정책(ETI, Caux, IVA, BitC, FTSE) ▪ 근골격계 질환(반복사용 긴장성 손상 증후군), HIV/AIDS에 대한 정책 및 프로그램 산재요양 후 차별대우(업무배치, 수당 등)를 방지하는 정책(KoBEX SM) ▪ 육아 및 여성보건 지원제도(KoBEX SM)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현대모비스 <ul style="list-style-type: none"> - 매월 안전보건협의회에서 STC(Stop, Think, Check)프로그램을 통해 작업 중 위해 요소를 사전점검하고 있음. 또한 작업장 소음도 개선, 청력보호 프로그램 운영, 근골격계 부담 회피 공정에 대한 정기점검 - 단체해상보험에 가입하여 일상생활 중 발생한 사고로 임직원이 상해를 입었을 경우 병원비 등을 지원하며, 검진결과에 대한 사후관리 전산시스템을 구축하여 지속적으로 관리 ▪ 국민체육진흥공단 : 국민체력센터와 연계하여 임직원의 건강검진 지원. 만 40세 이상의 임직원을 대상으로 특별 건강진단 실시 및 만 50세 이상의 임직원은 배우자와 함께 건강검진 받도록 지원 ▪ 아시아나 항공 : 안전정책심의회, 안전심사, 안전점검 철 순찰, 안전교육 등 체계적인 안전 활동으로 항공기 운항에 안정성을 보증하기 위해 노력함. 항공사 사고 제로 유지, 17년 무사망사고 달성, 목표

[표 97] 아시아나항공 사례

안전목표 : '항공기 사고 제로(Zero) 유지' → 17년 무사망사고 달성

- ① 회사는 세계 최고 수준의 안전하고 쾌적한 항공운송 서비스를 제공함으로써 고객의 요구사항을 만족시킴을 지상의 과제로 한다.
- ② 회사는 최고의 안전을 보장하기 위해 안전관리 시스템을 운영하며, 이를 통해 지속적으로 안전 수준을 개선한다.
- ③ 회사는 안전관리 시스템이 품질, 보안, 환경, 보건 방침과 조화를 이룰 수 있도록 지속적으로 개선 및 검토한다.
- ④ 회사는 국가항공안전 프로그램의 안전목표에 부합하도록 회사 안전목표를 설정하여 운영하며, 임직원 모두는 설정된 목표를 달성하기 위하여 안전관리 시스템에 명시된 책임과 의무를 다한다.
- ⑤ 회사는 항공 안전정보의 수집, 활용을 위하여 자율적 참여와 공정문화를 장려한다.
- ⑥ 회사의 안전목표는 항공기 사고 제로(Zero)를 지속적으로 유지하는 것이며, 이를 위해 적절한 자원을 투자한다.
- ⑦ 회사는 안전을 타협할 수 없는 경영의 최우선 목표로 삼고 안전목표 달성을 위하여 전 임직원이 최선을 다한다.

아시아나항공(주) 대표이사 사장 윤영두



출처 : 아시아나항공 지속경영보고서, 2010

(6) 노조 설립 보장 및 운영

(가) 필요성

- 종업원의 권리를 대변하고, 다양한 근로조건에 대하여 경영진과 협의할 수 있는 대표기구 설치를 보장해야 함. 종업원의 입장을 대변할 수 있는 대표 기구와 대표자를 구성하고, 자유로운 가입을 보장해야 함
- 또한 이를 통한 커뮤니케이션을 통하여 노사가 함께 상생할 수 있는 기업문화를 만들어 나아가야 함. 실제적인 운영이 되기 위하여 노사가 함께 참여하는 정기적인 노사협의회가 개최되어야 함

(나) 노사협의회

① 관련 규정

- 1980년 12월 31일 제정된 노사협의회법에서 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하도록 규정함(4조 1항)
- 노사협의회법이 1996년 '근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률'로 개정됨에 따라 이 법에 근거를 둬
- 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우 그 사업장에도 설치할 수 있음(4조 2항). 상시 근로자 30인 미만의 사업장에는 두지 않아도 됨(시행령 2조 1항)

② 구성

- 근로자와 사용자를 대표하는 같은 숫자의 위원(각각 3~10인 이내)으로 구성함
- 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 함
- 사용자위원은 해당 사업 또는 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 함

③ 역할

- 생산성 향상과 성과배분, 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 노동쟁의 예방, 근로자의 고충처리, 안전·보건 등의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진, 인사·노무관리의 제도개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등
- 고용조정 일반원칙, 작업 및 휴게시간의 운용, 임금 지불방법·체계·구조 등의 제도개선, 종업원지주제 등 근로자의 재산형성 지원에 관한 사항 등을 협의

④ 운영

- 회의는 3개월마다 1회씩 정기적으로 개최하되, 필요에 따라 임시회의를 소집할 수 있음
- 회의 정족수는 각 측의 출석이 과반수이어야 하며 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결됨

[표 98] 노조 설립 보장 및 운영 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노사협의회법 ▪ 노사협회의의 활발한 운영, 노동법 규정 위반 처벌여부(KoBEX SM) ▪ 노사협회의 구성·운영(청렴위) ▪ 종업원 대표, 절차확립(BS) ▪ 결사의 자유와 단체 교섭권을 존중해야 한다(ETI, BITC, Counting Bribery 6단계 실행절차, UNGC, BEST/GRI) ▪ 노동조합 결성 및 단체교섭 권리 보호(SA 8000) ▪ 건전한 노사관계(FTSE, IVA) ▪ 선의의 원칙에 따라 분쟁을 조정한다(Caux)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현대모비스 : 노사협의회 구성

[표 99] 현대모비스 노사신뢰 구축

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내외 노동 관련법에 따라 노동조합 및 기타 대표기구 결성과 단체교섭 등 정당한 조합활동을 보장하고 있으며, 정당한 조합활동을 이유로 조합원에게 불리한 처우를 하지 않음. 2009년 12월 현재 임직원 중 조합원은 약 40% ▪ 노사화합을 위하여 노사협의회 운영. 8명 내외의 노사 동수로 구성된 협의회는 지속적 상생발전 방안 논의 및 화합의 노사문화 정착에 기여하고 있음 ▪ 고충처리위원회 운영을 통해 임직원의 고충처리에 노력하고 있음 ▪ 노사간 원활한 커뮤니케이션을 위해 조합원 신상에 영향을 미치는 규정 뿐만 아니라 중대한 사업상의 결정사항을 노동조합에 사전 통보

출처 : 현대모비스 지속경영보고서, 2009

(7) 부패방지 정책 수립

- 부패방지 및 뇌물방지를 위한 정책을 경영원칙에 근거하여 수립함
- 법규 준수나 자발적인 내부적 규약을 종업원들에게 공유하고 나누기 위하여 실천 프로그램과 교육을 진행함
- 내부 조직과 최고 책임자를 두어 부패방지 프로그램 이행을 지원함. 또한 내부고발 시스템을 장려하여 잠재적인 부정부패를 관리하며, 이를 채용, 승진, 훈련, 성과평가(표창)에 적용하여 고무시켜야 함

[표 100] 부패방지 정책 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none">▪ 임직원와 관련한 뇌물수수 금액과 자금세탁 예방을 위한 투자 비용(BEST/GRI)▪ 강탈, 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패를 척결한다(UNGC)▪ 처벌불가능 시 비형사적 제재를 관련 법인에 가함, 부당한 이익의 몰수 및 벌금 조치 마련(OECD 다국적 기업)
--------	--

나. 확산단계

(1) 다양성 확대 방안 마련

- 내부적으로 정책을 세우고 차별대우가 없는 작업장을 만드는 선두기업이 되기 위하여 다양성 확대를 위한 노력이 필요함
- 여성 및 장애인 고용비율을 정하여 이를 충족하도록 노력하고 작업장 다양성 확대를 위하여 기준을 강화시켜 나가야 함

[표 101] 다양성 확대 방안 마련 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 여성 및 소수인종 계약(IVA) ▪ 동등한 기회 및 다양성, 여성 비율 10% 이상, 여성 비율 10% 이상(FTSE) ▪ 임직원 다양성 확보(선택)(간부급 직원포함)(청렴위) ▪ 여성 관리자 비율, 장애인 고용비율, 산업재해율(KoBEX SM, BS)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ STX 엔진 : 「장애인 고용촉진 및 직업재활법 제29조, 같은 법 시행령 제27조 및 같은 법 시행규칙 제11조」에 따라 매년 장애인고용계획 및 실시상황 보고서를 제출하고 있으며, 2008년 현재 장애인 고용 인원 26명으로 법적 고용기준(직원 2% 이상)을 초과 달성 ▪ 아시아나항공 <ul style="list-style-type: none"> - 산전휴직제도 : 임신한 여직원의 모체 및 태아보호를 위해 임신을 인지한 시점부터 휴가 전날까지 가능 - 유산 및 사산 휴가제도 : 유산한 여직원의 모체보호를 위한 유급휴가 실시 (임신기간에 따라 60~90일까지 지급) - 임신, 출산, 육아 및 기타 사유로 퇴직한 승무원을 매니저로 재고용

(2) 인권보호 프로그램

- 내부적인 인권보호 정책이 수립되면, 이를 종업원이 주지하도록 정기적인 교육이 필요함
- 또한 효율적인 관리를 위한 내부 인프라 구축이 필요함

[표 102] 인권보호 프로그램 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권 교육 운영(FTSE, BitC) ▪ 인권관련 교육을 받은 종업원의 비율, 인권관련 교육을 받은 경비, 경호, 보안을 담당하는 종업원의 비율(BEST/GRI) ▪ SA 8000 기준 준수를 위해 담당책임자 임명, 효과적인 관리, 집행, 평가를 위한 제도 마련(SA 8000) ▪ 인권담당 임원 선정(BitC) ▪ 인권관련 이사회 책임여부(FTSE)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국전력공사 <ul style="list-style-type: none"> - 2008년 신규채용인원의 25%를 여성인력으로 채용하여 정부 권고수준인 20%(현원기준)를 초과 달성 - 2000년 이전까지 총 7명에 불과하던 여성간부가 2007년 44명, 2008년 61명으로 증가

(3) 보상 및 복리후생 커뮤니케이션

- 조직이 운영하고 있는 보상 및 복리후생 제도에 대한 종업원의 피드백을 받아 제

도에 대한 만족도를 조사해야 함

- 이를 통해 종업원의 새로운 요구를 파악하고, 이를 조율하여 제도 개선시 반영함
- 또한 종업원 만족도의 평가내용 및 보상체계의 내용을 공개함으로써 종업원의 공감대를 형성함

[표 103] 보상 및 복리후생 커뮤니케이션 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 다음과 같은 설문 조사에 근거하여 피고용인의 만족도 보고: 보상과 복리후생, 일과 업무 균형(업무 즐거움과 스트레스)(BEST/GRI) ▪ 성과 관련 종업원 상담제도(BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 동부화재 : 좋은 직장 만들기(Great Work Place) 운동 <ul style="list-style-type: none"> - 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

(4) 직무 외 교육훈련 시행

- 직무에 관련되지 않은 경력관리, 평생교육, 자기계발에 대한 교육훈련 프로그램을 운영해야 함. 또한 교육 참여에 따라 휴직이 불가피한 경우에 대한 상황도 고려함

[표 104] 직무 외 교육훈련 시행 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 평생교육 및 훈련, 개인교육 훈련 휴직 (BS) ▪ 지속적인 고용가능성 및 경력관리 지원 정책 및 프로그램(KoBEX SM)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 유한킴벌리 : 경력관리 프로그램 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 상사와 사원간의 평가면담을 실시하여 목표를 설정하고 경력진로(경력개발)의 결과평가에 대해 연중 지속적인 피드백을 실시함 - 후견인 파트너십을 도입하여 개인의 능력, 경력관리에 대한 조언과 지원 프로그램 등 다양한 상호교류 프로그램을 제공함으로써 사원들 간의 협력적인 파트너십 관계를 형성함 - 지식 근로자를 양성하기 위하여 상위 직능으로 승급시 상급자 및 강사가 협의하여 개별 이수 교육과목을 선정하고 의무적으로 1년에 3학점을 이수할 것을 규정하고 있음 - 또한 상위 직능단계 업무 수행을 위한 경력개발 프로그램을 운영

(5) 보건 및 안전 교육

(가) 개념 및 필요성

- 근로자가 유해, 위험작업 수행 과정에서 당할 수 있는 재해를 사전에 예방하기 위하여 사업주가 채용 시, 작업내용 변경 시 등에 실시하는 교육
- 종업원들을 대상으로 보건안전관련 정책을 주지시키고 작업장 사고를 방지하기 위한 교육을 실시해야 함

(나) 종류

- 정기 교육 : 산업안전보건법 시행령, 작업공정의 유해나 위험에 대한 사항, 표준안전 작업 방법에 관한 사항 등 근로자의 작업과 관련 된 사항에 대하여 매월 2시간 이상(사무직은 1시간) 정기적으로 실시하는 교육
- 비정기 교육 : 당해 설비 기계 및 기구의 작업안전 점검에 관한 사항, 기계 기구의 위험성과 안전작업 방법 등에 관한 사항 등 신규자 및 작업내용 변경자에 대해 실시하는 교육
- 특별 교육 : 법령에서 정한 유해, 위험 작업에 근로자를 사용할 때 당해 작업 특성에 따라 작업 근로자에게 실시하는 교육

[표 105] 보건 및 안전 교육 주요프로그램(예시)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ 주요 산업재해사례▪ 손실관리와 비용의 상관관계▪ 사고와 위험성 인식과의 관계▪ 안전보건 개선 단계▪ 안전보건경영시스템 도입의 필요성 등 |
|---|

출처 : 국가청렴위원회, 공기업 윤리경영 모델, 2006

[표 106] 보건 및 안전 교육 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none">▪ 산업안전보건법▪ 산업안전교육 실시여부(KoBEX SM)▪ 보건 및 안전 교육훈련 실시(청렴위)
---------------	--

(6) 노사 커뮤니케이션

- 노사 간의 활발한 커뮤니케이션을 통해 경영 전반에 관한 아이디어를 얻고, 이러한 다양한 의견을 반영하여 경영 정책을 세움
- 이를 통해 노사의 입장 차이로 합의가 되지 않아 노동쟁의가 발생하는 경우에 대비할 수 있음
- 또한 객관적인 평가가 가능한 제3의 기관으로부터 종업원 만족도 조사를 정기적으로 실시하고, 그 결과를 공개하거나 피드백을 공유함으로써 문제점을 개선해 나아감

[표 107] 노사 커뮤니케이션 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종업원 만족도조사 실시 여부, 조사주기, 참여율(KoBEX SM, 청렴위, BEST/GRI) ▪ 사내 정보공유 채널 확대- 주요 경영 관련사항 공개, 임직원 의견수렴 채널 운영 (청렴위, Caux, BitC, BS) ▪ 공정한 불만처리 시스템(BITC) ▪ 고충채널에 대한 점검(Counting Bribery, Counting Bribery 6단계 실행절차) ▪ 부당노동행위 제보 프로세스 및 운영현황(BEST/GRI) ▪ 노사공동의 문제해결 기구 운영(전경련) ▪ 노동쟁의 여부: 휴업, 파업, 태업, 직장폐쇄 포함(KoBEX SM, BS, BEST/GRI) ▪ 이직율(BEST/GRI, IVA, BS)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ STX엔진 : EAP(Employee Assistance Program) 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 스트레스로 인해 고통받는 직원들을 위해 선진국형 고충처리 프로그램인 EAP(Employee Assistance Program)를 2007년부터 도입 운영하고 있으며 심리 지원, 일반상담, 법률, 의료, 재무 등 다양한 고충처리 서비스 제공

(7) 종업원 경영참여

- 종업원과의 근로조건이나 불만사항을 협의하는 것을 넘어서, 경영상 주요 의사결정에 종업원의 의견을 청취하여 종업원과 함께 경영 수익과 분배를 나눌 수 있는 상생의 조직이 되어야 함
- 투명경영을 바탕으로 노사안정 실현을 위한 경영 실적의 투명한 공개와 직원의 경영참가 활성화를 위해, 성과배분제의 도입 등 이익의 일정부분을 성과급으로 지급하는 이익참가, 종업원 지주제도(ESOP) 도입 등 자본 차가제도, 근참법에 근거한 노경협의회를 통해 노사 관심사항 및 경영성과 중간사항 협의 등의 의사결정 참가를 위한 노력이 필요함

[표 108] 종업원 경영참여 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주요 경영관련 사항 공개(청렴위) ▪ 전사 운영회의를 통한 경영실적 및 주요 이슈 공유, 종업원 지주제(전경련) ▪ 기업 운영 변화시 종업원에 정보를 제공하고 협의과정을 거치는 정책과 프로세스 (BEST/GRI, Caux) ▪ 합병, 구조조정 시 종업원 보호제도(BitC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 골든브릿지투자증권, 우리사주신탁제도 운영

[표 109] 골든브릿지투자증권 우리사주신탁제도

50억원 출연해 ESOP(Employee Stock Ownership Plan) 시행

골든브릿지투자증권은 ESOP제도를 통해 전 직원이 우리사주를 소유하게 하고 또 성과에 따라 그 지분을 지속적으로 늘려가는 시스템을 갖추어서 종업원 개개인이 주인의식을 갖고 능동적이고 적극적으로 각자의 창의력을 시장에 펼쳐일 수 있게 되었습니다.

이를 통해 전 직원의 자발적 창의력이 안으로는 조직의 효율성과 생산성을 극대화하게 할 것이며, 밖으로는 고객만족과 시장을 선도할 수 있는 창의적인 금융기법을 구현할 토양이 될 것입니다.

ESOP시행과 동시에 노사동수로 구성될 ESOP 위원회에서는 종업원주주대표를 통한 종업원들의 적극적인 경영참여가 이뤄지게 됩니다. 이러한 경영참여를 통하여 골든브릿지투자증권은 영업일선의 현장감 있는 정보를 신속히 경영에 반영하고 고객의 요구와 시장의 변화에 선제적으로 대응하게 될 것입니다.

또한 우리사주조합에 등기이사추천권을 부여함으로써 종업원주주의 실질적인 경영참여를 보장하였습니다. 이는 노사관계의 근본적인 변화를 의미합니다. 경영진이 종업원의 참여를 적극적으로 유도하고 노사간 쌍방향 의사전달 과정을 통해서 종업원의 의사를 적극적으로 수용하기 위한 것입니다.

골든브릿지투자증권은 전통적 우리사주제도에 종업원의 기업가적 노력에 동기를 부여하는 성과보상적 체계를 가미하였고, 문제해결에 종업원참여를 유도하는 참여기업문화를 도입하였습니다.

출처 : 아시아경제, 2008-03

다. 정착단계

(1) 인권 관련 모니터링

- 인권 관련 정책이 조직 내에서 적용되는지, 실제적인 인권보호가 이루어지는지, 인권침해가 내부적으로 자행되는지 여부를 관리하기 위하여 모니터링 프로세스를 구축하고 그 결과를 보고해야 함

[표 110] 인권관련 모니터링 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권 관련 사항 모니터링 혹은 관리 정책 (KoBEX SM) ▪ 인권 관련 성과보고(FTSE, BitC)
--------	---

(2) 보상 및 복리후생 제도 평가체계

- 보상 및 복리후생에 대한 종업원의 피드백이 반영된 사항을 개선하거나 동종 산업의 우수한 제도를 벤치마킹하여 지속적으로 새로운 요구에 대응해야 함
- 뿐만 아니라 지속가능한 성장을 추구하는 보상 및 복리후생에 대한 중장기 계획을 수립해야 함

[표 111] 보상 및 복리후생 제도 평가체계 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종업원 다양성 성과측정을 위한 벤치마크, 진단, 지속적 개선노력(BitC) ▪ 중장기 지속가능한 성장, 사회 및 환경활동 기준 달성 평가 보상체계(BEST/GRI)
--------	--

(3) 교육훈련 평가체계

- 다양한 형태의 교육훈련이 효율적으로 진행되는지, 업무 성과로 이어지는지 여부를 모니터링하고, 추가적인 종업원의 요구에 대해 수렴하는 절차가 필요함

[표 112] 교육훈련 평가체계 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육훈련 성과관리 및 피드백(청렴위) ▪ 커뮤니케이션과 훈련은 주기적 업데이트가 요구됨(FSGO)
--------	---

(4) 보건 및 안전 평가체계

- 종업원이 체감하는 보건 및 안전에 대한 의견을 수렴하기 위하여 노사가 함께 참여하는 기구를 운영하고 이를 통하여 현 정책에 대한 의견을 나누고, 상호간의 입장을 확인해야 함
- 또한 질병이나 재해를 입은 종업원을 집계하여 관련된 수치를 관리하고 이를 개선하기 위한 노력을 해야 함

[표 113] OHSAS 18001(예시)

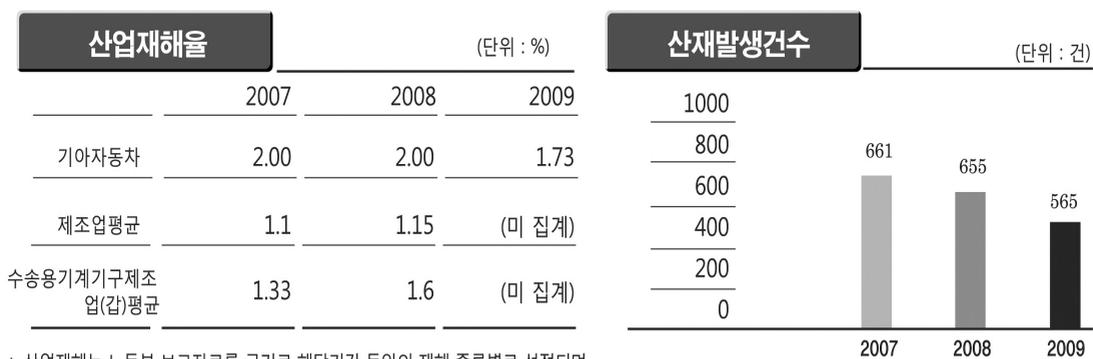
<p>OHSAS 18001 (Occupational Health & Safety Management System)</p> <p>OHSAS 18001은 보건 및 안전 경영시스템으로 조직이 자율적으로 산업재해를 예방하기 위해 위험요인을 파악하고 지속적으로 관리하기 위한 최소한의 요구사항을 정한 규격이다.</p> <p>이 시스템을 통해 작업장 내의 위험성을 관리·예방하여 재해율 및 사고율을 감소시키고 생산성을 향상시킬 수 있으며, 자율안전보건관리 체제가 조속히 정착될 수 있다.</p> <p>OHSAS 18001 요구사항은 다음과 같다.</p> <p>공통 요구사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 문서 및 기록관리, 목표 및 세부목표관리, 경영검토, 내부심사, 부적합사항, - 시정 및 예방조치, 모니터링, 교육훈련 등 <p>안전보건요구사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 안전보건경영프로그램, 위험파악, 평가, 관리계획, 법률 등의 요건, 비상사태 대응 등 - 운영관리(안전작업허가, 시설관리, 작업환경측정, 건강검진, 위험장비, 보호구, 방사선 등)

출처 : 국가청렴위원회, 공기업 윤리경영 모델, 2006

[표 114] 보건 및 안전 평가체계 국내외 기준

<p>국내외 기준</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 보건 및 안전관련 노사합의가 가능한 위원회 운영(BEST/GRI, BitC) ▪ 근무 및 출장 중 사고, 구체적 요인별 사고 분류, 직업병, 산업안전보건 위원회(BS) ▪ 보건 및 안전 관련 의견수렴, 보건 및 안전 관련 실적관리, 보건 및 안전 전담인원 배치, 보건 및 안전 인프라 확대, 전사 보건 및 안전 평가체계 구축(청렴위) ▪ SA 8000 기준 준수를 위해 담당책임자 임명, 효과적인 관리, 집행, 평가를 위한 제도 마련(SA 8000) ▪ 보건안전관련 실적관리, 산재율, 결근율(청렴위, KoBEX SM, BEST/GRI)
<p>사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ STX 엔진 : 사업장 안전보건에 관한 주요사항에 대해 월 1회 노사 각 4인이 참석하는 실무회의 및 분기 1회 대표 각 5인이 참석하는 정기회의 실시 ▪ 기아차 : 단체상해보험에 가입하여 일상생활 중에 발생한 사고로 임직원이 상해를 입었을 때 병원비 등을 지원받을 수 있도록 하고 있으며, 건강검진 결과에 대한 사후관리 전산시스템을 구축하여 의사 진료 시 활용

[표 115] 기아차 산업재해율과 산재발생건수



* 산업재해는 노동부 보고자료를 근거로 해당기간 동안의 재해 종류별로 선정되며, 미집계된 2009년 제조업 및 수송용기계기구제조업평균은 차년도 보고될 예정입니다.

출처 : 기아차 지속경영보고서, 2009

4. 협력업체

- ‘상생경영’의 개념이 대두되면서 최근 기업의 주요 이해관계자로 지목되는 있는 대상이 협력업체임
- 협력업체와의 윤리적 관계 구축을 위해서 도입단계에서 계약 및 시스템을 구축하고, 확산단계에서 거래 시스템 운영이 활성화되며, 정착단계에서 거래 시스템 모니터링 및 평가하는 과정을 통해 상호 윤리경영을 추구해야 함
- 협력업체를 파트너로 인식하고 윤리경영을 공동추진하며, 협력업체 지원 프로그램을 운영하고, 성과를 공유함으로써 양자 경쟁력을 향상하는 계기를 마련할 수 있음
- 또한 협력업체와 파트너적 관계를 구축하기 위해서는 도입단계에서 협력업체의 의견을 존중하고 적극적으로 청취할 수 있는 쌍방향 커뮤니케이션 채널 마련이 선행되어야 하며, 확산단계에서 커뮤니케이션을 통해 수렴된 의견은 정책에 적극 반영하고, 성과를 공개함으로써 문제점을 개선해 나갈 수 있어야 함
- 부패방지 노력은 협력업체와 함께 동시에 이루어져야 하기 때문에 도입단계에서 부패방지 정책을 협력업체에 전파해야 함

[표 116] 협력업체

중분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
계약 및 거래시스템	거래시스템 구축	√		
	거래시스템 운영 활성화		√	
	거래시스템 모니터링 및 평가 체계			√
상생협력	윤리경영 공동추진	√		
	협력업체 지원 프로그램 운영		√	
	협력업체 공유 프로그램 운영			√
커뮤니케이션	의견수렴 채널 구축	√		
	의견수렴 정책 반영		√	
	의견수렴 성과 공개			√
부패방지	부패방지 정책 수립	√		

가. 도입단계

(1) 거래시스템 구축

(가) 필요성

- 정부와 규제당국이 발표한 각종 정책을 준수하고 공정거래에 관련된 법규를 준수하여 준법을 실천하는 것이 가장 기본임
- 그러나 정부정책과 법규만으로는 협력업체와의 윤리적 관계를 구축하는데 한계가 있으므로 준법 차원에만 머무르지 말고 기업이 자발적으로 다양한 시스템을 구축해 가는 것이 더욱 중요함
- 모든 계약 관계는 투명하고 공정한 계약 시스템 내에서 이루어져야 하기 때문에 협력업체 선정 시 공정한 경쟁을 가능하게 하는 시스템이 구축되어 있어야 함
- 공정하고 투명한 경쟁을 가능하게 하는 인터넷 입찰 방식이나 거래의 전체 프로세스를 인터넷에서 진행하는 방식 등 전자거래 제도를 도입하는 것은 상호간의 윤리적 거래관계를 구축하는데 큰 도움이 됨

(나) 공정거래 자율준수 프로그램(Compliance Program) 운영

- 공정거래 자율준수관리자를 이사회에서 선임하고 CP 운영의 명확한 권한과 책임을 부여하여 CP 운영현황을 주기적으로 이사회에 보고 함
- 사업본부별 공정거래담당자를 지정하여 ‘자율준수협의회’를 구성·운영하고 자율준수편람 등 공정거래 관련 법규집을 관련부서에 배포함
- 업무추진 시 불공정거래행위, 표시광고 및 하도급 관련 위반소지를 사전에 스크리닝하여 위법행위를 예방하고 불공정행위 우려가 높은 부서에 대한 상시적 감시와 감독을 실시하는 등 내부감독 체계를 구축

[표 117] 거래시스템 구축 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공정거래법규 전반에 대한 사이버교육 실시 및 전문가 초청 교육(전경련) ▪ 불공정거래행위, 표시광고 및 하도급 관련 위반소지를 사전에 스크리닝 하여 위법행위 예방(전경련) ▪ 정부정책 및 거래법규 준수(청렴위) ▪ 리베이트, 덤핑, 지적재산권 침해, 기업비밀 침해 등의 불공정거래 적발전수(KoBEX SM) ▪ 청렴계약제도 및 전자입찰 시스템 운영(전경련) ▪ 공정하고 객관적인 업체선정을 통한 투명거래기반 조성(전경련) ▪ 전자입찰제 시행으로 인적요소 개입 차단(전경련) ▪ 협력업체 등록, 선정의 투명성(전경련) ▪ 불공정거래 규정위반 처벌여부(KoBEX SM) ▪ 전자입찰제 시행(청렴위)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국전력공사 : 투명구매시스템 <ul style="list-style-type: none"> - ‘협력회사 청렴 포탈시스템’ 구축 및 ‘입찰건별 이의제기 시스템’ 구축 - 계약과정별 객의견 수렴시스템 구축, 계약 실명제 도입, 하자보증서 제출 전산화 및 실적증명서 자동발급시스템 구축, 외자입찰 종합시스템 구축 등 계약업무의 투명성 제고

(2) 윤리경영 공동추진

- 기업과 협력업체가 윤리경영을 공동으로 추진하기 위해서는 협력업체 심사 항목에 윤리경영 요소를 포함하여 윤리경영 우수실천 기업에게 가산점을 부여하는 방식을 사용하는 것이 좋음

- 이를 통하여 보다 많은 협력업체가 윤리경영을 도입할 수 있는 동기부여를 할 수 있으므로 산업계 전반에 윤리경영을 전파할 수 있는 계기가 됨
- 평가에 포함되는 윤리경영 항목은 거래 특성, 업체 특성 등을 고려하여 여러 가지로 구성될 수 있음

[표 118] 협력업체 선정 심사제 도입 운용(예시)

협력업체 선정 심사 시 윤리경영 심사제 도입 운용(案)	
<p>윤리경영이 우수한 기업일수록 기업의 성과도 우수함에 따라 우수한 품질의 제품 및 서비스를 공급받기 위해 계약 전 심사 시 윤리경영 부문을 심사에 반영하는 제도 (비고: 기존 제도는 금품, 향응 등 부당한 이익제공자에 대한 입찰참가를 제한함)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 대상업체: 모든 공급·협력업체(단순 소모품 등은 제외) ▪ 심사단계: 적격심사 또는 PQ(입찰참가자격 사전심사) 적용 시 ▪ 심사방법: 업체의 규모와 성격 등에 따라 기업윤리경영지수 차등 설정 반영 가능 	

[표 119] 윤리경영 공동추진 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력회사 적격심사시 윤리경영 위반사례가 있을 경우 불이익 부과(전경련) ▪ 협력업체 지속가능경영 노력 지원(KoBEX SM) ▪ 협력업체 선정요인 중 사회적, 환경적 성과에 대한 고려(BEST/GRI) ▪ 고용관행(employment practices)이 인간존엄성을 존중하는 공급자를 우대한다 (Caux)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대우증권 <ul style="list-style-type: none"> - 협력회사에 대한 윤리경영 동참 의뢰 및 협약서 요청 ▪ 유한킴벌리 <ul style="list-style-type: none"> - 협력회사의 지속경영보고서 발간 지원 : 협력회사의 지속가능경영체계 구축사업(SDMS: Sustainable Development Management System)으로 지속경영보고서 발간 지원 - 협력업체 대상 교육 실시 : 2008년에 20개사를 대상으로 지속경영보고서 발간 실무교육 실시

(3) 의견수렴 채널 구축

- 협력업체의 의견을 수렴하기 위해서는 온라인으로 의견전달 창구를 열어두거나 정례적인 회의를 진행할 수 있음
- 또한 최근에는 협력업체와의 관계 개선을 위한 기업의 자발적 움직임도 크게 확산되어 협력업체에게도 고객이나 임직원처럼 만족도를 조사하는 추세도 확산되고 있음
- 의견수렴 시에는 익명성을 보장하여 협력업체가 보다 자유롭게 의견 개진을 할 수 있도록 해야 함

[표 120] 의견수렴 채널 구축 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력업체 만족도 조사(KoBEX SM)(청렴위) ▪ 불공정 거래 신고제도 시행(청렴위) ▪ 협력사 지원 성과관리- 만족도 조사, 지원성과 분석(청렴위) ▪ 협력업체 고충처리 창구(KoBEX SM) ▪ 협력업체의 특성 및 지속가능경영 이슈(BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 삼성전자 <ul style="list-style-type: none"> - 협력회사의 현장을 직접 방문하여 당면한 문제점과 불편사항을 청취하고 해결함으로써 상호간의 신뢰를 증진 - 상생경영 페스티벌 : 협력을 통해 이룬 성과, 전략 및 정보를 공유하는 장으로, 협력회사에 대한 시상 및 사례 발표 등을 통한 사례 공유 ▪ 현대자동차 : 2차 협력사 경영 지원을 통한 경영안정 기반 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 자본이 영세하고 상대적으로 열악한 상황에 처해 있는 2차 협력사 지원을 통해 대금지급 조건에 대한 개선을 유도하고 공동구매 참여 확대 ▪ 신세계 : 매년 협력회사 대표들에게 직접 편지를 보내 거래시 투명성과 청렴성을 강조하고 이에 대한 만족도 조사도 실시하여 경영평가에 반영

〈삼성그룹〉 트위터를 활용한 고객과 임직원의 소통

삼성그룹은 화제가 되었던 ‘이건희 회장 복귀’나 ‘반도체사업장의 백혈병’ 등 민감한 이슈에 대해 소셜미디어를 활용하여 다양한 이해관계자와 소통하는 새로운 모습을 보였다. 그룹 홈페이지와 트위터에 이어 2010년 4월에는 그룹 블로그를 새롭게 개설하며 사회와의 소통을 보다 강화하였다. 블로그를 통해 삼성임직원들의 삶에 대해 이야기함으로써 이해관계자들에게 친근하게 접근하고자 한 점이 눈에 띄며, 회사의 발전을 위한 임직원들의 충고와 비판까지 개방된 공간에 게재할 수 있도록 하여 변화된 커뮤니케이션의 모습을 보여주고 있다.



출처 : 기업윤리브리프스, 2010

〈안철수 연구소〉이해관계자와의 소통이 가능한 CEO의 블로그

안철수연구소는 투명한 커뮤니케이션을 위해 블로그와 사보, 인트라넷을 통해 고객 및 임직원들과 소통하고 있다. 특히 김홍선 대표이사가 직접 운영하는 블로그를 통해 IT, 경영, 보안에 대한 이야기를 공유하고 CEO칼럼을 통해 블로그를 찾는 방문자들에게 자신의 인생에 대한 이야기도 공유하고 있다. 직원들과의 수평적인 커뮤니케이션 도구이자, 고객들과의 열린 커뮤니케이션이 가능한 공간으로 블로그를 활용하기 위해 방명록을 마련하여 1대1 커뮤니케이션도 가능하도록 하였다.

이와 함께 안철수연구소는 기업 블로그도 운영하고 있는데, 블로그를 통해 기업의 뉴스나 제품에 대한 정보를 전달하는 것은 물론, 트위터를 통해 소비자 및 일반대중들의 제품에 대한 궁금증, 문의사항을 처리하고 커뮤니케이션을 유지하고 있다. 안철수연구소 블로그는 2009년 우수 기업 블로그로 선정되기도 하였다.

김 홍 선 의 IT 와 세 상



황당하지만 유용하게 스마트폰을 사용한 사례

IT와 세상 2010/05/11 07:26

스마트폰을 지니고 있다 보면 때로는 전혀 생각지 않았던 순간에 유용하게 사용하게 된다. 금년 초에 경험한 황당한 경우를 짧막하게 소개한다.

Case 1

박지성 선수의 출전이 유력시되는 유럽 챔피언스 리그 경기가 있는 날이었다. 그 전날 몹시 피곤해서 새벽에 축구나 보자 하는 생각에 일찍 눈을 붙였다. 챔피언스 리그는 보통 우리 나라 시간으로 새벽 4시~4시 30분 경에 한다. 유럽 시간으로 밤경기이다 보니 웬만한 마니아가 아니면 엽두도 내기 어렵다. 이 날은 마침 나의 생체적 리듬과 시간대가 맞아 보았다.

눈을 뜬 시각은 4시 조금 넘어서였다. 일찍 잠든 탓에 기분도 괜찮았다. 맑은 정신에 축구를 보는 것도 오랫동안 들뜬 마음에 TV의 전원을 눌렀다. 그런데, 이게 웬일인가? 케이블 방송이 안 나오지 않는가? TV를 이리저리 돌려 보고, 셋탑박스의 케이블도 확인하고 리셋하는 스위치도 만지작 거려 보았지만 캄캄 무소식이였다. 이미 축구는 한참 하고 있을텐데..



안전 위젯 An 안철수연구소

이 웹페이지에는 발견된 위험이 없습니다

보안이나 바이러스, 악마 날기까지 생활 보안의 시작! 굿네이버스 '100원의 가치'

SEARCH

Home

Profile

Guest Book

Admin

Write

Category

- 전체 보기 (101)
- IT와 세상 (24)
- 경영 이야기 (5)

출처 : 기업윤리브리프스, 2010

[표 122] 부패방지 정책 수립 국내외 기준

<p>국내외 기준</p>	<p><u>The Business Principle for Counting Bribery 뇌물금지</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업 거래에 영향을 줄 수 있는 뇌물을 금지 ▪ 사업상 관계가 있는 자회사, 합작회사 파트너, 대리점, 하청업자 및 제3자에 대해서도 뇌물방지 프로그램을 적용해야 함 <p><u>The Business Principle for Counting Bribery 평가 및 지원정책</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 직접 관리하는 자회사 및 합작회사가 뇌물방지 프로그램을 채택하도록 해야 하며, 직접 관리하지 않는 회사는 자사의 뇌물방지 프로그램을 알리고, 자회사의 행동이 경영원칙에 잘 부합하고 있는지 여부를 감시해야 함 ▪ 기업은 하청업자 및 공급업체에게 자사의 뇌물방지 프로그램에 대해 알려야 함. 또한 기업은 주요 하청업자 및 공급업체의 행동을 감시해야 하며, 그들이 뇌물을 공여한 경우 즉시 계약관계를 끝낼 수 있는 권리를 가져야 함 ▪ 관련 하청업자 및 공급업체는 뇌물방지 프로그램에 대한 훈련을 받아야 함 ▪ 기업은 공정하고 투명한 방식으로 조달업무를 수행해야 함 ▪ 기업은 합작회사를 설립하기 전에 합작 파트너에 대해 실사를 해야 함 ▪ 기업은 주요 하청업자 및 공급업체 평가시 하청업자 및 공급업체가 효과적인 뇌물방지 프로그램을 가지고 있는지 여부를 파악하기 위해 실사를 해야 함 ▪ 기업은 뇌물을 공여하는 것으로 알려진 하청업체 및 공급업체와는 거래를 피해야 함 ▪ 사내 거래부정행위 처벌 기준(KoBEX SM) ▪ 기업은 하청업자 및 공급업체에게 자사의 뇌물방지 프로그램에 대해 알려야 함. 또한 기업은 주요 하청업자 및 공급업체의 행동을 감시해야 하며, 그들이 뇌물을 공여한 경우 즉시 계약관계를 끝낼 수 있는 권리를 가져야 함(Counting Bribery) ▪ 협력업체와 상호 청렴서약 체결(전경련) ▪ 협력회사와의 계약 체결시 공정거래 서약서 작성(전경련) ▪ 청렴계약제도 및 전자입찰 시스템 운영(전경련) ▪ 협력업체 임직원을 대상으로 윤리서약서 청구(전경련) ▪ 협력회사와의 계약 체결시 공정거래 서약서 작성(전경련) ▪ 청렴계약제도 및 전자입찰 시스템 운영(전경련)
<p>사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신세계 : 국내 최초로 기업윤리 전담부서를 설치하고 윤리경영 홈페이지 개설, 협력 회사를 위한 사이버상담실 오픈, 윤리대상 제정, 윤리경영백서 발간, 신세계 윤리지수(SEMDEX) 개발 등의 윤리경영 실천 ▪ 한국중부발전, 대한주택보증, 대한석탄공사, 한국가스기술공사, 한전KDN, 한국지역난방기술, 국민은행 등 청렴계약제 시행(청렴계약이행각서를 입찰 및 계약용으로 징구)

[표 123] 신세계 윤리적인 기업문화를 위한 활동

업무수행시 또는 사내외 공식, 비공식적인 모임시 발생하는 본인 몫의 비용은 자신이 계산하자는 ‘신세계페이’ 캠페인과 개인기부 프로그램 운영, 협력사 육성·지원, 협력사 임직원을 위해 윤리경영에 대한 지침을 소개한 ‘윤리 다이어리(Ethics Diary)’ 배포, 비정규직 파트타이머 전원 정규직 전환 등의 시행을 통해 윤리적인 기업으로서의 명성을 지속적으로 제고하고 있음

〈신세계 페이 캠페인〉

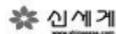


혼자하면 부담되지만
함께 나누면 가뭏합니다

다신의 몫은 자신이 책임지는 합리적인 생활문화
Shinsegae Pay 캠페인으로 만들어가겠습니다.

5대 실천 지침

- 첫째 공사(公私) 구분 명확히 하기
- 둘째 먼저 제안하고 실천하기
- 셋째 공평하게 부담하기
- 넷째 작은 금액이라도 나누어서 계산하기
- 다섯째 발생시점에서 즉시 지불하기



출처 : 기업윤리브리프스, 2010

나. 확산단계

(1) 거래시스템 운영 활성화

- 협력업체와의 거래시스템을 구축하고, 이의 운영을 활성화하기 위해서는 협력업체 거래조건을 향상시키기 위한 지속적인 노력이 수반되어야 함
- 거래조건이 협력업체에게 불리하게 설정되어 있을 경우 협력업체의 경영에 애로사항으로 작용하게 되고 원활한 거래관계를 유지하기가 어려움

- 뿐만 아니라 모기업에 대한 불만이 고조되어 모기업의 정책을 협력업체에 전파하는 과정에 장애요인으로 작용할 수도 있고 장기적으로는 기업 이미지에 좋지 못한 결과를 낳을 수도 있음

[표 124] 거래시스템 운영 활성화 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 가격책정, 라이선싱(허가), 판매권을 포함한 모든 활동에서 진실되고 공정하게 행동한다(Caux) ▪ 강요 및 불필요한 법정소송을 하지 않는다(Caux) ▪ 협력회사에 대한 적정한 비용 및 이익 보장(전경련) ▪ 상생협력제도 성과 분석 및 관리(KoBEX SM) ▪ 외주사 직원의 임금 등 처우개선을 통한 상생 파트너십 강화(전경련) ▪ 지불방식 개선(전경련) ▪ 협력사 지원·보호정책 수립- 대금결제 방식 등(청렴위) ▪ 공급자에게 협의된 조건에 따라 적시에 대금을 지불한다(Caux)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신세계 <ul style="list-style-type: none"> - 신세계는 윤리경영의 일환으로 백화점과 이마트의 협력회사의 납품 대금 결제기일을 최고 25일 앞당겨 지급하고 있음 - 이를 통해 2천여 개의 협력회사가 연간 1조 4천억 원의 결제대금을 앞당겨 받게 되었고 내수 경기 위축으로 자금 운영이 어려운 중소 협력회사의 자금회전에 실질적인 도움을 주게 됨

(2) 협력업체 지원 프로그램 운영

(가) 교육 지원

- 협력업체와의 상생을 위하여 모기업이 지원할 수 있는 분야 가운데 협력업체 교육 지원은 모기업의 비전과 정책을 전달할 수 있는 방법임
- 제품 교육, 환경 교육, 안전보건 교육, 기타 경영관련 교육 등이 있음

(나) 우수 협력업체 지원

- 우수 협력업체를 선별하여 다양한 인센티브를 제공하는 등 동기를 부여할 수 있는 지원제도를 통해 상생협력을 도모함
- 재무적 지원, 장기계약, 포상, 차기 입찰 시 가산점 부여 등 다양한 인센티브가 가능함

(다) 기술 지원

- 상대적으로 인적·물적 자원이 부족한 협력업체를 다양한 방법으로 지원함으로써 상호발전의 계기를 마련할 수 있음
- 특히, 기술 지원을 통하여 자원이 부족한 협력업체에게 R&D 문제 해결에 도움을 줄 수 있고, 기술력 향상을 기대할 수 있어 납품 물품의 품질향상으로 이어질 수 있음
- 즉, 협력업체 기술 지원은 모기업에도 긍정적인 효과를 가져다 줄 수 있으므로 ‘비용’이 아닌 ‘투자’로 인식되는 것이 바람직함

[표 125] 협력업체 지원 프로그램 운영 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력업체의 지속가능경영노력 지원 여부(KoBEX SM) ▪ 협력업체의 안전교육, 안전점검(KoBEX SM) ▪ 모든 생산과정에서 환경경영 성과를 향상시킬 수 있도록 협력업체 프로그램 개발 (BEST/GRI) ▪ 협력사 지원·보호정책 시행(청렴위) ▪ 협력사 대상 교육 실시- 정기·상시 교육시행- 온라인 교육채널 구축(청렴위) ▪ 협력사 교육성과 모니터링(청렴위) ▪ 공급자에게 시기적절한 정보를 제공하고 공급자를 계획단계에서 참여시킨다(Caux) ▪ 협력업체의 교육 지원을 위하여 윤리경영, 환경경영 등의 각종 교육프로그램 제공(전경련) ▪ 협력업체의 윤리경영 시스템 구축 및 교육지원 추진(전경련) ▪ 협력사 교육성과 모니터링(청렴위) ▪ 우수 협력업체의 육성 지원(전경련) ▪ 우수 협력업체에 재무지원 확대(전경련) ▪ 공급자 가치, 품질, 경쟁력, 신뢰성에 대한 교환으로 장기적 관계를 육성한다(Caux) ▪ 공급자에게 시기적절한 ▪ 정보를 제공하고 공급자를 계획단계에서 참여시킨다(Caux) ▪ 협력업체의 품질, 기술평가 지원(전경련) ▪ 협력업체의 신기술 지원(전경련) ▪ 협력회사 기술수준 향상을 위한 기술지도 및 특허이전(전경련)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 삼성전자 : 경영관리력 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 협력회사 내부의 경영관리 수준 향상을 위해 실시간으로 거래 정보공유를 위한 ERP 시스템 구축 및 SCM 연계 지원 - 협력회사 임직원 육성 : 교육기회가 상대적으로 적은 협력회사 임직원을 대상으로 ‘미래경영자 양성 및 직무전문가 과정’ 등 30여개 과정에 대한 온·오프라인 교육프로그램 운영

사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 유한킴벌리 : 협력회사 정기 평가 및 지원 프로세스 <ul style="list-style-type: none"> - 매년 1회 10개 사업장을 대상으로 280여개 사회·환경 관련 문항을 통한 협력회사 평가 실시 - 평가항목은 경영일반에서 품질, 안전, 환경, 윤리경영, 외국인 노동자인권 등의 내용이 포함됨 ▪ 현대차 : Win-Win Partnership 구축하여 협력사 지원(녹색구매) <ul style="list-style-type: none"> - 재무, 환경, 사회 부문을 평가하여 S-Partner로 인증('05년 말까지 138개사)하고, '07년 이후 S-Partner 미 인증 회사에 대해서는 거래중지 - 지경부 청정생산 기술이전 확산사업과 연계하여 협력회사 환경경영 개선 지원활동 ▪ 신세계 : 협력업체 중소기업 지원 ▪ 현대건설 : 하도급 공정거래 질서 확립 및 우수 협력업체 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 현대건설은 협력업체 운용의 투명성 제고를 위해 공개경쟁입찰·전자입찰·전자계약 및 인증제도 확대 시행 - HI-PARTNER 사이트를 통해 협력업체와의 유대를 강화하고 협력업체의 윤리경영 시스템 구축 및 교육 지원
----	--

[표 126] 유한킴벌리와 협력회사의 상생협력 프로그램 내용

범주	협력부문	주요 프로그램
공급 업체	인프라 구축	에버그린 네트워크
	품질, 안전, 환경	공급망 품질경영 분기별 안전 점검 벌레 방지 시스템
	생산성 향상	VIP (Vendor Involved Program) 활동 6시그마 추진
	평생학습	상생 아카데미
	정보공유	네트워크 시스템 SMA (Supplier Management Advisor)
대리점	교육지원	정기 교육 프로그램
	정보공유	대리점 정보 공유 시스템 WMA (Wholesaler Management Advisor)
	환경개선	사무기기, 복지 용품 개선 지원
물류 업체	평생학습	SCM College 대표자 정기 간담회
	투명성 확보	내부통제 시스템 구축
	품질, 안전, 환경	컨설팅 배기가스 저감

출처: 유한킴벌리 지속경영보고서, 2009

(3) 의견수렴 정책 반영

- 접수된 의견은 부문별로 유형화하여 데이터를 축적하고 향후 개선방안을 모색하는데 활용되어야 함. 또한 정량화가 가능한 데이터는 연간 목표치 수립에 활용할 수도 있음
- 중요성, 시급성, 실행가능성 등을 고려하여 우선순위를 도출해 이를 정책에 반영하고 문제를 해결하기 위해 노력하는 것이 필요함

[표 127] 의견수렴 정책 반영 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력사 의견 수렴 및 지원 정책 보완(청렴위)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HP : 협력업체 행동강령 설문지 <ul style="list-style-type: none"> - 협력업체 설문조사를 통해 어느 활동영역이 HP 협력업체 행동강령의 요구사항을 위배하고 있는지 공급자들로 하여금 제대로 확인하도록 하고 있음. HP 협력업체 행동강령에 게시된 바와 같이, HP는 이들과 기준을 만족시키면서 협력해 나가고자 함

* 출처 : U.S. Department of Commerce, Business Ethics, 2004

다. 정착단계

(1) 거래시스템 모니터링 및 평가 체계

- 계약 당시 윤리적 성과가 우수하여 높은 점수를 받은 협력업체일지라도 윤리경영을 꾸준히 실천하고 있는지 지속적으로 모니터링할 필요가 있음
- 만약 거래 중에 비윤리적 행위가 적발되었을 경우 관련문제에 관한 대응지침이 마련되어 있어야 함
- 모니터링 및 평가 결과는 대외적으로 공개하여 그 성과를 점검하고 개선방향 모색에 활용함

[표 128] 거래시스템 모니터링 및 평가 체계 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 불공정행위 우려 높은 부서에 대한 내부감독 체계 구축(전경련) ▪ 협력업체와 건전한 거래관계 형성을 위해 내부통제활동 시행(전경련) ▪ 협력업체의 사회적·환경적 성과에 대한 지원 및 감사 프로세스(BEST/GRI) ▪ 상호 계약투명 수준 모니터링(청렴위) ▪ 협력업체의 사회활동 심사(screen)에 대한 정책과 절차 보고(주요 이슈로는 고용, 작업조건, 건강과 안전에 대한 사항, 주요 협력업체 위주로 보고할 것)(BEST/GRI) ▪ 기업은 하청업자 및 공급업체에게 자사의 뇌물방지 프로그램에 대해 알려야 함. 또한 기업은 주요 하청업자 및 공급업체의 행동을 감시해야 하며, 그들이 뇌물을 공여한 경우 즉시 계약관계를 끝낼 수 있는 권리를 가져야 함(Counting Bribery)
-----------	--

(2) 협력업체 공유 프로그램 운영

(가) 성과공유제(Benefit Sharing)

- 모기업이 협력업체와 공동으로 원가절감 및 품질향상을 위한 개선활동을 수행한 후, 그 성과를 공유하는 제도를 ‘성과공유제’라고 함
- 협력업체와의 상생협력이 정착기에 접어든 기업의 경우, 단순히 일방적 차원의 ‘지원’을 넘어 협력업체와 함께 품질개선이나 기술개발에 협력하고 그 성과를 공유하는 ‘성과공유제’를 적용하는 것이 바람직함
- 협력업체는 이를 통하여 공급망 내에서의 주인의식을 느끼고 보다 철저한 품질관리를 할 수 있게 되고, 협력업체 단독으로 시행하던 기술개발 및 품질향상에 관한 부담을 덜 수 있음
- 이는 장기적으로 모기업에 보다 낮은 가격으로 보다 좋은 품질의 제품을 공급할 수 있어 모기업에게도 긍정적인 효과를 낼 수 있음

(나) 상호발전을 위한 공유 활동

- 이 외에도 협력업체와 win-win 할 수 있도록 다양한 활동을 공유하도록 하는 것이 효과적임

[표 129] 협력업체 공유 프로그램 운영 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 성과공유제 등 공유프로그램 운영(전경련) ▪ 외주사 직원의 임금 등 처우개선을 통한 상생 파트너십 강화(전경련) ▪ 외주파트너사 교육 지원 및 간담회 실시(전경련) ▪ 공동 신기술 개발 및 공동 IT 활용에 주력(전경련) ▪ 기술협력 등 공동사업 강화로 지속적인 투자확대를 통한 지원 강화(전경련) ▪ 구매조건부 신제품 개발사업 참여(전경련) ▪ 상생경영을 위한 외주사 근로조건 개선(전경련)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 포스코 : ‘베네피트 셰어링(Benefit Sharing)’이라고 하는 성과공유 제도를 도입해 협력업체와 원가절감이나 품질향상에 기여할 수 있는 방법을 공동으로 개발하고, 이를 통해 얻은 성과는 협력업체에 보상함

(3) 의견수렴 성과 공개

- 축적된 데이터는 기간별로 집계하여 그 성과를 공개함
- 협력업체를 포함한 기업 내외부 이해관계자에게 성과를 공개함으로써 대외적으로 향후 개선방안을 공표함

[표 130] 의견수렴 성과 공개 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력업체 불만처리 제도 및 처리결과(BEST/GRI)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GS건설 : ‘협력업체 멘토링 제도’를 시행하여 GS건설의 임직원이 협력업체의 멘토가 되어 애로사항을 함께 해결하는 한편, 매월 ‘협력업체 자문단 회의’를 열어 20여개 협력업체로 구성된 자문단이 GS리테일에 개선해야 할 점, 보완해야 할 점을 건의하고 이를 정책에 반영함

5. 지역사회

- 지역사회는 기업과 밀접한 영향을 주고받으며, 기업은 ‘기업시민’으로서 지역사회 내에서의 역할과 의무를 가짐. 따라서 지역사회와 기업은 상호발전을 도모하는 ‘파트너적 관계’로 인식되어야 함
- 기업은 지역의 요구를 파악하고, 이에 맞는 사회공헌을 통해 기업과 지역사회가

- 동시에 발전할 수 있는 체계적 프로그램을 구축해야 함
- 또한 OECD에서는 '국제상거래에 있어서 외국공무원에 대한 뇌물제공행위 방지'에 관한 협약을 체결하였고, UN Global Compact는 10대 원칙에 '반부패'에 관한 조항을 추가하는 등 국제적으로 부패방지를 위한 노력이 가속화되고 있음
 - 깨끗하고 공정한 사회를 만들어가고 건전한 경제 질서를 유지하기 위하여 부패방지를 위한 기업의 노력은 가장 필수적인 요소로 강조되기에 이룸

[표 131] 지역사회

종분류	소분류	단계별		
		도입	확산	정착
사회공헌	지역사회 요구분석	√		
	사회공헌 실행		√	
	커뮤니케이션		√	
	사회공헌 평가			√
부패방지	부패방지 정책 수립	√		

가. 도입단계

(1) 지역사회 요구분석

- 지역사회의 현안을 해결하기 위해 노력하고 있는 다양한 단체들의 의견을 수렴하여 지역사회의 요구 및 최근의 당면과제를 보다 신속하고 면밀히 파악할 수 있음
- 지역사회의 요구를 정확히 분석하여 지역사회가 진정으로 필요로 하는 사회공헌 프로그램을 마련하고, 사회공헌을 전략적으로 접근하여 장기적 차원에서의 실질적인 사회공헌이 이루어져야 함

[표 132] 지역사회 요구분석 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 활동하는 지역의 기존활동, 기업목표, 지역사회 특성 및 지속가능경영 이슈 고려 (BitC, BEST/GRI) ▪ 사회, 경제적 발전에 긍정적 기여도, 부정적 기업영향 최소화(ILO) ▪ 인간개발(human development) 장려(Caux) ▪ 인권 및 민주적 제도(democratic institutions)에 대한 영향(Caux)
--------	---

V. 단계별 기업 윤리경영 모델 : 실행프로그램

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지역사회단체와 협력하여 보건, 교육, 작업장 안전 및 경제를 증진(Caux) ▪ 평가, 안보, 다양성 및 사회통합을 지지(Caux) ▪ 지역문화의 존엄성 존중(Caux) ▪ 지역사회에 필요한 프로그램 리소스 확인(BitC)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 英 Thames Water : 다양한 이해관계자 참여 활동 소개 <ul style="list-style-type: none"> - ‘이해관계자 검토 회의(Stakeholder review meetings)’, ‘수자원 계획 워크숍(Water resource planning workshops)’ 등을 진행하여 Thames Water의 여러 이해관계자들과 전문가들이 함께 참여하여 수자원 부족, 오염, 재생시설 등에 대해 논의하는 내용을 다룸 ▪ 한국수력원자력 : 지역 일자리 창출을 위해 지역주민 가점 부여(채용시 총점 10%), 지역주민 채용 할당제 시행

(2) 부패방지 정책 수립

- 투명하고 공정한 기업 활동을 이어가기 위하여 부패방지를 위한 정책 마련이 기본적으로 이행되어야 함
- 정치적 로비, 공무원과 관계된 부패와 관련한 법규 준수뿐만 아니라, 내부적 규범을 마련하여 모니터링하고, 처벌을 위한 조치를 마련해야 함

[표 133] 부패방지 정책 수립 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 뇌물과 부패방지에 대한 정책, 관리시스템(KoBEX SM, BEST/GRI) ▪ 정치적 로비와 헌금에 관련된 정책 및 관리(BEST/GRI) ▪ 정부 관료와 부적절한 관계 회피(Caux) ▪ 강탈, 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패척결(GC) ▪ 외국 공무원에 대한 증뢰죄 및 관련 공범, 승인행위 처벌을 위한 국내법적 조치 마련(OECD뇌물) ▪ 외국 공무원에 대한 증뢰죄와 관련된 법인책임 추궁 조치(OECD뇌물) ▪ 증뢰정도에 비례적, 효과적인 형벌부과 및 자국의 관련형벌에 상응된 수준으로 제재(OECD뇌물) ▪ 처벌불가능 시 비형사적 제재를 관련법인에 가함, 부당한 이익의 몰수 및 벌금 조치 마련(OECD뇌물) ▪ 자금세탁 관련법령을 자국 공무원 수뢰죄와 동일하게 적용(OECD뇌물) ▪ 신속하고 효과적인 사법공조 제공(OECD뇌물) ▪ 체계적인 감시와 추적활동에 상호 협력, 관련비용 부담(OECD뇌물) ▪ 기업은 모든 정치적 기부를 공시해야 함(The Business Principle for Counting Bribery) ▪ 자선기부 및 후원 활동이 뇌물제공을 위한 속임수로 사용되어서는 안됨(The Business Principle for Counting Bribery)
--------	---

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업은 모든 자선기부와 후원을 공시해야 함(The Business Principle for Counting Bribery) ▪ 급행료는 뇌물의 일종이므로 기업은 이것을 인식하고 최소화할 뿐만 아니라 근절시켜야 함(The Business Principle for Counting Bribery)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국가스안전공사 : 부정부패 추방이 단순한 구호가 아니라 기업문화로 정착될 때까지 엄격한 기준 적용(비리직원 퇴출 등)

나. 확산단계

(1) 사회공헌 실행

- 사회공헌의 실행은 지역사회와의 관계 구축에 가장 핵심적인 부분임
- 기업의 홍보 수단이나 일회성에 그치는 사회공헌의 실행이 아니라 지역사회에 궁극적인 발전을 도모할 수 있는 적극적이고 장기적 차원에서의 사회공헌 실행이 이루어져야 함
- 이를 위해서는 체계적인 사회공헌 프로그램이 갖추어져야 하고, 임직원의 자발적 사회공헌 참여를 이끌어 낼 수 있는 시스템을 마련하여 사회공헌을 기업문화화 하는 것이 필요함

[표 134] 사회공헌 실행 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 프로젝트 추진팀 및 담당자 선정(BitC) ▪ 전사 사회공헌팀 구축(청렴위) ▪ 지역사회 활동에 참여한 임직원에 훈련 및 지원제공(BitC) ▪ 기업의 사회공헌 활동 및 자선활동(DJSI) ▪ 기업특성을 반영한 사회공헌 프로그램 개발(청렴위) ▪ 유관기관과의 협력을 통한 사회공헌 네트워크 구축(청렴위) ▪ 사회공헌을 위한 사내 구성원 투입시간 및 투입비용(BEST/GRI, KoBEX SM)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merck : 멕티잔 기부 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> - 미국의 의약품 업체인 머크는 WHO, 세계은행 및 수많은 NGO들과 협력하여 실명을 유발하는 사상충병 치료제인 멕티잔(MECTIZAN)을 경제적 능력이 없는 지역 주민들에게 보급. 이 프로그램으로 25억개의 약을 기부하여 7억명의 환자를 치료하였으며, 현재도 수많은 환자가 혜택을 보고 있음 ▪ 나이키 : 'Reuse A-Shoe' <ul style="list-style-type: none"> - 'Reuse A-Shoe'라는 신발재활용 캠페인을 통해 브랜드에 상관없이 중고운동화를 수집해 'Nike Grind'라는 새로운 물질을 만들어 운동장, 놀이터 바닥재로 재활용하여 어린이와 청소년을 위한 친환경적이고 안전한 운동장을 만들어 지역사회 및 비영리단체에 기증

[표 135] 국내 30대 기업 사회공헌 프로그램

기업명	대표 사회공헌 이름	대표 사회공헌 사업 내용
삼성전자		임직원들이 지역아동센터(공부방) 어린이들을 대상으로 교육 봉사활동 실시
우리은행	우리은행 Society Program	전국 30개 영업본부에서 지역사회 사회복지시설과 파트너십을 맺고 자원봉사
신한은행	자원봉사대축제	매년 2~5월 임직원이 참여하는 봉사활동 대축제
SK에너지		페루에 학교 설립과 학교 녹지 조성
SC 제일은행	한사랑 캠페인	임직원의 자발적인 모금과 은행의 매칭 기부를 통해 어려운 이웃을 돕는 캠페인
한국전력공사	빛 한줄기 희망기금	전기요금 미납으로 전기 공급이 제한된 저소득 계층에 전기요금 지원
현대자동차	Happy Move	임직원 자원봉사 및 글로벌청년봉사단 활동
LG전자	LG Hope School	UN WEP와 협력해 케냐와 에티오피아에 13개 학교 운영
국민은행	라온아띠	대학생으로 구성된 국제지원봉사단을 아시아 저개발 지역에 6개월 동안 파견
포스코		20개 국가 4만5천명의 직원이 현지 맞춤형 사회공헌 활동 전개
GS칼텍스	녹색나눔	환경성 질환 아동 돕기와 녹색환경글쓰기/미술대회
삼성생명보험		국제결혼 이주 여성 모국 방문 지원사업
하나은행	하나키즈오브아시아	다문화가정 자녀들에게 이중언어, 이중문화 교육
SK네트웍스		교육장학사업, 저소득 자립사업
현대중공업		지역 주민을 위한 예술관 설립과 메세나 활동
중소기업은행	잡월드	조선일보와 공동으로 청년취업 프로젝트 전개
LG디스플레이	다 함께 밝게 보는 세상 만들기	저시력에 대한 예방 활동과 올바른 지식 전파
한국씨티은행	씽크머니	직원이 금융교육 강사로 참여하는 청소년 금융교육
한국가스공사	온(溫)누리 사업	저소득 가구 주택과 취약복지시설의 열효율 개선
기아자동차		현대자동차와 공동으로 사회공헌활동 전개
에쓰오일	소방관 지킴이	순직자 유족 위로금 지원과 유아녀학자금, 부상소방관 격려금 지원
한국외환은행	사랑의 열천사 운동	10,040원을 기본금으로 하는 불우이웃 정기후원제도
KT	KT 서포터즈	IT 활용에 어려움을 겪는 정보화 소외계층에 IT 교육 실시
LG화학	희망 가득한 도서관 만들기	낙후 지역에 어린이 도서관 신축 및 개보수 지원
삼성중공업	무응답	무응답
교보생명보험	가족사랑 서포트 프로그램	가족사랑 캠프, 가족사랑 농촌 체험
대우조선해양		임직원 자녀 기아체험, 해안환경 정화활동 등 임직원과 임직원 자녀가 직접 참여하는 봉사활동
SK텔레콤	모바일공익사업	모바일을 통한 사회 안정망 서비스 제공
대한생명보험	사랑모아봉사단	전국 140개 임직원 및 FP 봉사팀이 지역사회 단체와 1:1자매결연을 맺고 봉사활동 실시
삼성화재해상보험		우수 시각장애 학생 장학금 지원사업 등 장애인 지원사업

※ CS 컨설팅&미디어팀이 선정. 사회공헌사업의 특별한 이름이 없는 경우 사업 내용만 기재

출처 : 조선일보 2010-08-24

(2) 커뮤니케이션

- 지역사회 단체는 전문성, 지역사회 이해도, 지역사회 참여도 등이 우수하기 때문에 이들의 의견을 수렴함으로써 보다 실질적인 사회공헌 방안 마련이 가능함
- 지역사회를 파트너로 인식하고 견실한 파트너십을 구축하기 위한 기본적 의사소통 창구로서 지역사회 단체와의 네트워크 구축, 전용 웹사이트 활성화, 정기적 NGO와의 대화 등이 있음

[표 136] 커뮤니케이션 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이해관계자의 요청사항 공개 및 자발적 정보공개(청렴위) ▪ 정보공개수준 모니터링(청렴위) ▪ 활동하는 지역사회의 요구사항을 처리하는 내부정책, 절차(BEST/GRI) ▪ 외부 커뮤니케이션 채널 확대(청렴위) ▪ 지역사회 요구 파악 및 대응, 지역사회 공헌활동 등(사회공헌보고서, 지속경영보고서 등) (BitC, KoBEX SM, 청렴위)
사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SK : 사회공헌전담팀을 설립하여 전략적 사회공헌 프로그램 개발 및 지역사회와 지속적인 커뮤니케이션 진행

다. 정착단계

(1) 사회공헌 평가

- 사회공헌 실행에 대한 정기적인 평가는 향후 보다 나은 사회공헌 활동 방안을 도출해낼 수 있게 함
- 정기적으로 사회공헌 성과 및 영향을 측정하여 그 결과를 이해관계자들에게 공개하고 개선방향을 모색할 수 있어야 기업의 사회공헌이 한 단계 성숙할 수 있게 되므로, 해외에는 사회공헌 평가 시스템이 보편화되어 있음

[표 137] 사회공헌 평가 국내외 기준

국내외 기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회공헌 성과 및 장기적 프로그램 영향을 측정, 평가, 보고(BitC, BEST/GRI) ▪ 지역사회 활동의 가치, 성과를 모니터링 및 가치측정(BitC, BEST/GRI, KoBEX SM, 청렴위) ▪ 사회공헌 지속적 개선, 시스템적 평가, 벤치마크를 통한 학습(BitC) ▪ 사회공헌 프로그램 개발 및 개선시 이해관계자를 시스템적으로 참여(BitC) ▪ 표준 및 시상제도를 활용한 제3자에 의한 지역사회 활동 인증(BitC) ▪ 사회공헌과 관련한 수상실적(BEST/GRI)
--------	---

사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신한은행 : 사회책임보고서(2005년, 2006년)를 통해 매년 사회공헌 성과 보고 ▪ BMW : 윤리경영 평가 사례 ▪ Himemnec : 윤리경영 평가 사례
-----------	---

[표 138] 사회공헌 평가 사례

BMW
<p>BMW는 2002년 wave hand unto you 라는 지역사회봉사 캠페인을 시작함과 동시에 전국 임직원 사회봉사단을 발족시켰다. 그리고 영업, 마케팅, 홍보, 관리, 제휴 등의 직무별로 임직원 자신이 성취할 수 있는 봉사 목표와 아이템, 활동 그룹 규모를 정하게 하고 직원 평가를 통해 우수한 프로젝트를 정했다.</p> <p>또한 1년에 2회 봉사활동 전반을 평가해 개인, 봉사팀, 부서별로 사회봉사 모범 그룹을 선정했다. 선정된 봉사자와 팀은 1년간 존경스러운 BMW 맨이라는 이름으로 회사 대표 직원으로 활동했으며, 그들의 직무공간에 이를 표시하도록 했다.</p>
Himemnec
<p>Himemnec는 사회봉사자에 대한 독특한 보상 시스템을 갖추고 있다. 봉사자의 봉사 활동은 기업 봉사관리팀의 철저한 관리로 봉사 시간, 봉사 활동 평가, 수혜자 측 호감도 등의 세부 항목이 봉사활동 관리 시스템에 입력되어 관리된다.</p> <p>한편 본인 가족이나 지인들이 함께 봉사활동에 참여하면 그들에게는 자사 제품 구매 할인권을 배부하고 활동비 전액을 사측이 부담했다. 그리고 이 시스템을 이용해 봉사 시간을 인건비로 산정하여 매년 연말에 봉사자에 지급하며, 봉사자는 이를 사내 문화 기금, 해외 원조 기금, 개인 여가비 등 3가지 옵션으로 사용할 수 있다.</p> <p>이 기업은 이러한 봉사활동을 통해 사회복지 우수기업으로 선정되어 매년 엄청난 세제 혜택을 받고 있다.</p>

출처 : 국가청렴위원회, 공기업 윤리경영 모델, 2006



VI. 기대효과 및 활용방안

1. 윤리경영도입 지침서
2. 기업내 공유된 가치관 확립

- 본 연구는 경영 패러다임의 변화를 반영하여 국내 기업들이 손쉽게 윤리경영을 도입, 확산, 정착시킬 수 있도록 가이드라인을 제시하고자 개발됨
- 본 연구를 통해 국내 기업들에게 효과적인 윤리경영 추진 방향을 제시하고 윤리경영 시스템의 성공적인 구축 및 정착에 필요한 실무지침을 제공하고자 함
- 궁극적으로는 윤리경영의 중요성을 지속적으로 각인시킴으로써 윤리적 기업문화를 정착시켜 기업의 지속적인 성장에 기여하고자 함

1. 윤리경영도입 지침서

- 본 연구는 국내 윤리경영의 전반적 현황을 파악할 수 있기 때문에 이를 통해서 개별기업은 스스로의 위치를 확인할 수 있고 동시에 부족한 부분을 찾아낼 수 있음
- 자신의 현황을 파악한다면 해당 기업은 가장 최선의 윤리경영제도를 도입하는 데 타사보다 훨씬 유리할 수 있음
- 따라서 기업의 현황에 맞는 윤리경영제도가 용이해져 초기단계에서 불가피한 혼선을 최대한 줄이고 베스트 프랙티스에 부합하는 윤리경영 관행을 도입할 수 있도록 도와줄 수 있음

2. 기업내 공유된 가치관 확립

- 윤리경영은 기업의 방침을 뜻하므로 윤리교육 및 사내 메시지를 통하여 기업이 추구하는 가치에 대한 커뮤니케이션이 강화됨
- 따라서 사내 공감대 형성에 큰 기여를 할 수 있고 이에 따라 종업원은 기업을 대표하는 에이전트로서 명확한 지침에 따라 기업 활동을 수행할 수 있음



첨 부

[붙임 1] 국내 윤리경영 관련 기준

[붙임 2] 해외 윤리경영 관련 기준

[붙임 3] 윤리 플러스 모델 적용 사례

[붙임 4] GRI 가이드라인

[붙임 5] BEST 가이드라인

[붙임 6] PHILIPS의 협력사 윤리경영 체크리스트

[붙임 7] ISO26000 (사회적책임 국제표준)

[붙임 8] ISO 26000 자가진단표

[붙임 9] 기업투명성 자가진단 (권익위)

[붙임 10] 윤리경영 자가진단 (대한상의)

[붙임 1] 국내 윤리경영 관련 기준

1. 공정공시제도

가. 개요

- 미국이 세계최초로 2000년 10월부터 시행하고 있는 제도로, 영문 머리글자를 따서 FD(Fair Disclosure)라고 약칭
- 한국도 상장기업 등이 재무나 경영상태 등의 정보를 이해관계가 있는 증권회사의 애널리스트나 기관투자가 등에게 먼저 알려줌으로써 발생하는 정보의 비대칭을 바로잡기 위해 미국에 이어 세계에서 2번째로 이 제도를 도입해 2002년 11월 1일부터 시행하고 있음
- 상장기업이나 등록기업에 어떤 일이 생기거나 투자계획이 확정되면 증권거래소나 금융감독원에 공시해 투자자들에게 알리는 일반공시와는 달리 모든 투자자들에게 공평하게 정보를 제공하는 것을 목적으로 함

나. 내용

- 기업이 중요한 정보를 특정인에게만 선별적으로 알리는 것을 금지하고 오로지 증권시장을 통해서만 알리도록 하는 제도임
- 이 제도가 시행됨에 따라 기업들은 기업의 중요정보를 특정인이나 특정집단에게 제공하기 전에 반드시 증권거래소나 한국증권업협회에 공시해야 함
- 주요 대상정보는 사업 및 경영계획, 영업실적 전망과 예측, 기타 중요 정보 등이 대상

2. 기업지배구조 모범규준

가. 개요

- 기업이 대내외적으로 신뢰받고 경영의 투명성과 효율성을 높일 수 있는 바람직한 기업지배구조의 방향을 제시하기 위하여 1999년 ‘기업지배구조 모범규준’이 제정

- 2003년 증권거래소, 증권업협회, 코스닥증권시장 등의 주도로 기업지배구조개선위원회가 새롭게 발족되면서 모범기준 개정작업이 이루어짐
 - 본 개정에서는 기업지배구조 환경에 비추어 타당성이 있고 동시에 글로벌 스탠다드에 비추어서도 손색이 없는 내용을 담기 위해 노력함
- 모범기준은 상장기업을 비롯한 공개기업을 적용대상으로 하고 있으나 비공개기업도 모범기준을 준수하는 것이 바람직함

나. 내용

- 모범기준의 내용은 주주, 이사회, 감사기구, 이해관계자, 시장에 의한 경영감시 등 본문 다섯 부문 및 권고사항으로 이루어져 있음

[표 139] 기업지배구조 모범기준 내용

주주	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주주의 권리는 보호받아야 하며, 주주는 적절한 절차에 의해 자신의 권리를 행사할 수 있어야 한다. ▪ 주주는 주주평등의 원칙에 따라 공평하게 대우받아야 한다. ▪ 지배주주가 보유주식에 대한 의결권 행사 이외에 기업경영에 영향력을 행사하는 경우 그에 상응하는 책임을 져야 한다.
이사회	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이사회는 기업의 경영목표와 전략을 결정하고, 경영진과 이사를 효과적으로 감독하여야 한다. ▪ 이사 및 이사회는 기업과 주주의 이익을 위하여 성실하게 직무를 수행하여야 한다. 또한 이사 및 이사회는 기업의 사회적 책임을 다하고 다양한 이해관계자의 이익을 적절하게 고려하여야 한다. ▪ 이사회는 직무를 수행함에 있어 법령과 정관을 준수하여야 하며, 기업의 모든 구성원이 이를 준수하도록 하여야 한다.
감사기구	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 감사업무는 경영진, 지배주주로부터 독립적이고, 감사업무에 관한 지식을 가진 자에 의해 이루어져야 한다. ▪ 감사업무를 수행하는 자는 충분한 정보를 가지고 상당한 시간과 노력을 투입하여 감사에 임하여야 한다. ▪ 감사업무를 수행하는 자는 감사업무 수행 중 알게 된 기업의 비밀을 법에 의해 요구되는 경우 외에는 누설하여서는 안된다.
이해관계자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 법령이나 계약에 의한 이해관계자의 권리는 보호되어야 한다. ▪ 이해관계자의 기업지배구조 참여는 기업별로 이해관계자의 이해관계수준과 권리보호 장치 등을 고려하여 자율적으로 결정되어야 한다. ▪ 기업과 이해관계자는 상호이익을 위하여 협력하여야 한다.
시장에 의한 경영감시	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업인수가 기업경영의 효율성을 제고하고 나아가 기업가치를 향상시키기 위한 수단으로 활용될 수 있도록 관련 시장의 형성과 기능이 자유롭도록 보장되어야

	<p>한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업은 주주, 채권자 등 이해관계자에 대하여 그들의 의사결정에 중대한 영향을 미치는 사항을 적극적으로 공시하여야 한다. ▪ 기업이 보다 양호한 지배구조를 갖추기 위해서는 자신의 지배구조를 적극적으로 공시하여 주주 및 이해관계자의 평가를 받을 수 있도록 하여야 한다.
--	--

3. 내부회계관리제도

가. 개요

- 2005년 개정된 외감법에서 다루고 있는 제도임
- 내부회계관리제도는 회사의 재무제표가 일반적으로 인정되는 회계처리기준에 따라 작성, 공시되었는지의 여부에 대한 합리적 확신을 제공하기 위해 설계, 운영되는 내부통제제도의 일부분으로서 회사의 이사회, 경영진 등 모든 조직구성원들에 의해 지속적으로 실행되는 과정을 의미
- 내부회계관리제도는 내부통제제도의 3가지 목적 중 재무정보의 신뢰성 확보목적, 특히 재무제표의 신뢰성 확보를 목적으로 하며, 여기에는 자산의 보호 및 부정방지 프로그램이 포함
- 또한 운영목적이나 법규준수목적과 관련된 통제절차가 재무제표의 신뢰성 확보와 관련된 경우 해당 통제절차는 내부회계관리제도의 범위에 포함

나. 내용

- 회사[2007년 6월 30일이 속하는 사업연도 말까지는 주권상장법인 및 코스닥상장 법인이 아닌 회사로서 대통령령이 정하는 회사를 제외]는 신뢰할 수 있는 회계정보의 작성 및 공시를 위하여 다음 사항이 포함된 내부회계관리 규정과 이를 관리, 운영하는 조직을 갖추어야 함
 - 회계정보의 식별, 측정, 분류, 기록 및 보고방법에 관한 사항
 - 회계정보의 오류를 통제하고 이를 수정하는 방법에 관한 사항
 - 회계정보에 대한 정기적인 점검 및 조정 등 내부검증에 관한 사항
 - 회계정보를 기록, 보관하는 장부의 관리방법과 위조, 변조, 훼손 및 파기의 방지를 위한 통제절차에 관한 사항

- 회계정보의 작성 및 공시와 관련된 임원, 직원의 업무분장과 책임에 관한 사항
- 감사인이 감사업무를 수행하는 경우에는 내부회계관리제도의 운영실태에 관한 보고내용을 검토하여야 함

4. 내부회계관리제도 모범기준

가. 개요

- 2005년 내부회계관리제도 운영위원회에 의해서 제정
- 내부회계관리제도 모범기준은 주식회사의 외부감사에 관한 법률 제2조의 2 및 제2조의 3의 규정을 적용받는 회사가 내부회계관리제도를 설계, 운영, 평가, 보고하는데 필요한 기본원칙을 제시함으로써 회사가 합리적이고 효과적인 내부회계관리제도를 구축하도록 지원하고 이를 통해 회사가 공시하는 재무제표의 신뢰성을 제고하는 것을 목적으로 함
- 내부회계관리제도 모범기준이 회사별로 상이한 업종의 특성과 고유한 사업환경을 모두 고려할 수는 없으므로 각 회사는 본 모범기준을 기본으로 하여 자체적으로 고유의 내부회계관리제도를 설계 및 운영하여야 함

나. 내용

- 내부회계관리제도는 5가지 구성요소(통제환경, 위험평가, 통제활동, 정보 및 의사소통, 모니터링)를 모두 고려하여 설계하고, 이사회, 경영진, 감사(위원회) 및 중간관리자와 일반직원에게 이르기까지 조직 내 모든 구성원들에 의해 운영됨

[표 140] 내부회계관리제도 모범기준 내용

내부회계 관리제도의 설계 및 운영	통제환경	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이사회 및 감사(위원회)의 책임 ▪ 경영진의 책임 ▪ 통제문화
	위험평가	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영진은 재무제표의 신뢰성 확보에 있어 부정적인 영향을 미칠 수 있는 위험을 식별하고 지속적으로 평가하는 공식적인 체계를 구축한다. ▪ 경영진은 새로 발생하거나 지금까지 통제되지 않았던 위험을 적절히 관리할 수 있도록 내부회계관리제도를 설계, 운영한다.
	통제활동	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영진은 효과적인 내부회계관리제도를 구축하기 위해 통제활동과 관련한 사항을 고려하여 각 업무 프로세스 수준에서 통제활동을 명확히 설정한다. ▪ 통제활동은 회사 일상 업무의 일부가 되어야 하며, 개별 통제목표에 따라 그 형태 및 세부 운영수준은 다를 수 있다.
	정보 및 의사소통	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정보 ▪ 의사소통
	모니터링	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영진은 내부회계관리제도에 대한 일상적 업무의 일부로서 상시 모니터링을 수행함과 동시에 내부회계관리제도의 전반적 효과성에 대한 정기적인 자체평가를 실시하여 그 결과를 이사회 및 감사(위원회)에 보고하여야 한다. ▪ 감사(위원회)는 경영진의 자체평가 수행절차와 운영실태 평가결과의 적정성을 감독자의 관점에서 독립적으로 평가하여 이사회에 보고한다. ▪ 경영진은 자체평가 또는 감사(위원회)의 평가결과 나타난 통제상의 미비점이 적시에 시정될 수 있도록 하는 체계를 마련한다.
내부회계 관리제도의 평가	평가 개요	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영진은 평가대상 통제로부터 독립된 위치에 있는 자를 평가자로 지정하여 평가를 수행한다. ▪ 내부회계관리제도에 대한 평가는 평가기준일 현재 내부회계관리제도가 효과적으로 설계, 운영에 대한 충분한 평가대상기간에 대하여 평가기준일 이전에 가까운 시기에 수행한다.
	평가절차	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영진은 체계적이고 합리적인 평가절차를 개발하여 내부회계관리제도를 평가하여야 하며 충분한 문서화를 통해 그 근거를 마련한다.

5. 준법감시인제도

가. 개요

- 내부통제 및 위험관리 시스템으로 우리나라에서는 준법감시인제도란 이름으로 일컬어짐
 - 준법감시인은 고객재산의 선량한 관리자로서 금융기관과 그 종사자가 규정, 정책, 절차를 철저히 준수하도록 함과 동시에 회사의 일반정책과 내규를 준수토록 내부적으로 사전적, 상시적으로 통제, 감시하는 제도
- 선진국의 펀드운용회사는 거미줄처럼 촘촘한 내부 감시체계를 갖추고 있음
 - 이는 직원의 부정이 적발되면 거액 손해배상소소에 말려 회사가 위태롭게 되기 십상이기 때문
- 우리나라도 2000년 10월부터 은행, 증권, 보험, 투신, 종금 등 모든 금융기관에 대해 준법감시인 실치를 의무화했으며, 또한 신용금고의 준법감시인 제도도 2001년 하반기부터 의무화

나. 내용

- 주로 증권사나 투신사 직원들의 행동강령이라 할 수 있는데 금융감독기관의 권고기준, 각 회사내부규정 등이 있음
- 주로 회사내부에 컴플라이언스 팀이나 준법감시인을 두어 직원들이 자산관리, 위험관리, 고객관리 등에 있어 규정을 준수하는지 점검하고 직원의 불공정행위를 감시

6. 전경련 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례

가. 개요

- 윤리경영의 획기적인 확산을 위해서 전산업 부문에 적용할 수 있는 일반적인 원칙과 가이드라인이 필요하게 됨

- 2006년 전경련 기업윤리위원회는 산하의 5대 분과위(소비재 제조업, 생산재 제조업, 건설업, 유통/서비스업, 금융업)를 중심으로 T/F팀을 구성하였고, 이 T/F팀을 중심으로 우수기업의 사례를 분석하여 업종별 특성에 맞는 윤리경영 가이드라인을 마련
- 윤리경영을 실천하고자 하는 국내 기업을 위해 윤리경영 추진전략과 방법을 제시하는 데 그 목적이 있음

나. 내용

- 총괄편과 사례편으로 구성
 - 총괄편에서는 모든 업종이나 기업에 공통적으로 적용할 수 있는 단계별 윤리경영 추진전략과 이해관계자별 실천 프로그램을 서술
 - 사례편에서는 윤리경영을 선도하는 주요 업종 및 기업의 윤리경영 실천 프로그램을 소개

[표 141] 전경련 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례 내용

단계별 윤리경영 추진전략	1단계 윤리경영 도입단계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최고경영자 윤리경영 실천의지 선언 ▪ 윤리경영을 기업이념으로 정립 ▪ 회사내 윤리경영 추진 조직의 구성 ▪ 윤리규범 제정
	2단계 윤리경영 제도화 단계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전 직원에 대하여 주기적인 최고경영자 윤리경영 의지 선포 ▪ 윤리경영 실천에 관한 홍보 ▪ 윤리경영 위반 신고제도 설치 및 활성화 ▪ 윤리실천 수준 자기진단 ▪ 주기적인 교육 실시 및 평가 ▪ 기타 윤리경영 제도화 프로그램
	3단계 윤리경영 정착 및 체계화 단계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영 감시 시스템 ▪ 윤리경영 실천 수준 평가 ▪ 적절한 내부통제시스템 구축
	4단계 윤리적 명성 유지 단계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 글로벌 스탠다드 윤리경영 ▪ 기업의 사회적 책임을 위한 경제적 기여도 향상
	고객	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 소비자권리의 보호장치 ▪ 제조물 책임법 대응체제 구축

첨부

이해관계자별 윤리경영 실천 프로그램		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 품질개선 노력활동
	종업원	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종업원 부문의 윤리경영의 중요성 ▪ 종업원 부문의 윤리경영 실천 프로그램 ▪ 종업원 능력 향상 프로그램의 시행
	주주 및 투자자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주주 및 투자자 부문의 윤리경영의 중요성 ▪ 주주 및 투자자 신뢰획득을 위한 윤리경영 실천 프로그램
	협력회사	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력회사의 현대적 의의 ▪ 협력회사 경쟁력 향상의 중요성 ▪ 협력회사 부문의 윤리경영 실천 프로그램
	국가와 사회	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국가와 사회부문 윤리경영 실천의의 ▪ 국가와 사회부문 국제적 윤리경영 실천 프로그램
	경쟁업체	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공정경쟁을 위한 윤리경영 프로그램 실천의 중요성 ▪ 공정한 경쟁을 위한 윤리경영 실천 프로그램

7. 청렴위 공기업 윤리경영 모델

가. 개요

- 2006년 국가청렴위원회는 국내 경영환경에 부합하는 공기업 윤리경영 모델을 개발함
- 본 모델은 타 국내 윤리경영 평가모델과 달리 공기업의 자발적 윤리경영 실천을 위한 ‘공기업용’ 윤리경영 모델임

나. 내용

- 단계별 모델 : 윤리경영 추진단계를 도입기(기반구축) 확산기(심화촉진) 정착기(핵심전략화) 3단계로 구분
- 전사적 윤리경영 모델 : 전사적 윤리경영 추진을 위해 윤리경영 실천 분야를 방침, 조직 및 시스템, 고객·임직원·협력사·일반사회·환경에 대한 실행프로그램 등 3개 부문으로 나누고 주요 실천 항목을 제시

- 이해관계자 중심 모델 : 공기업은 사기업에 비해 수익성 보다는 공익성이 강조되어야 하는 특성을 가지고 있으므로 공기업을 둘러싸고 있는 다중의 이해관계자를 모두 고려한 모델임. 본 모델에서는 이해관계자를 고객, 임직원, 협력사, 일반사회, 환경으로 규정
- 포괄적 모델 : 공기업 공통내용과 기업특성별 추가내용이 연결되고, 각 단계별로 공기업에 공통 적용될 수 있는 방침, 조직 및 시스템, 실행 프로그램 측면에서의 발전단계를 제시하는 공통내용(Core)과 공기업의 특징(규모, 업종 등)에 따른 차별화된 추가적인 내용(Additional)이 포함된 포괄적 모델

[표 142] 청렴위 공기업 윤리경영 모델 내용

구분		항목	세부 항목
방침		윤리방침	윤리 강령·실천지침 제정, 기업문화 정착 등
		윤리경영의지	윤리경영 선포, 윤리경영 네트워크 참여 등
조직 및 시스템		추진조직	윤리경영 전담조직, 윤리경영 위원회 등
		추진전략	윤리경영 전략수립, 윤리경영의 경영전략화 등
		성과관리	윤리경영교육, 윤리경영 성과평가 및 보상 등
실행 프로그램	고객	고객만족	고객만족시스템 구축, 고객 의견수렴 채널 확보 등
		고객보호	제품(서비스)의 신뢰성·안전성 제고, 고객정보보호 등
	임직원	노사관계	노사협의회 구성·운영, 임직원 의견수렴 등
		인적자원관리	임직원다양성 확보, 공정한 성과관리 등
		보건안전	보건안전 인프라 구축, 성과관리 등
	협력사	계약투명성	불공정거래 배제, 입찰·거래 과정의 투명화 등
		협력사관계	협력사 자금·기술 지원, 교육 및 모니터링 등
	일반사회	사회공헌	사회공헌 조직 구축, 사회공헌 프로그램 시행 등
		정보공개	정보공개체제 확립, 외부 커뮤니케이션 확대 등
	환경	환경경영	환경경영 조직 구축, 환경성과관리 등
		환경위험관리	자율규제준수, 환경위험요인 제거 등

8. BEST 가이드라인

가. 개요

- 2006년 산업자원부, 대한상공회의소, 산업정책연구원은 기업의 지속가능성(경제·환경·사회)을 통한 경쟁력 확충의 일환으로 ‘지속가능보고서 가이드라인(BSR, B.E.S.T Sustainability Report Guidelines)’을 개발
- 현재 유엔환경계획(UNEP)이 주관하는 GRI와 같은 글로벌 지표들이 개발되어 있지만, 이들 지표들은 다국적 기업을 대상으로 하여 국내기업들이 그대로 활용하기에 곤란한 점이 있음
- 이에 국제적으로 통용되는 가이드라인을 기초로 중복·복잡한 일부 지표는 통합하고, 국내기업환경의 특수성을 반영하는 국내형 지속가능경영 보고서 가이드라인을 개발하게 됨
- 글로벌 지속가능성(CSR 포함) 관련 모델, 지표를 벤치마킹하여 GRI, AA1000, BiTC, Global Compact, OECD 다국적 기업 가이드라인 등 선진 가이드라인을 리뷰하여 주요 내용을 포괄

나. 내용

- 지속가능경영의 균형잡힌 성과 측정 및 보고를 위해 윤리경영, 사회책임경영, 환경경영 뿐만 아니라 혁신경영, 창조경영을 포함하여 전체 5가지 요소로 구성됨

9. KoBEX SM

가. 개요

- 2005년 산업자원부와 산업정책연구원이 공동으로 개발한 윤리경영 평가지표로서, 국내 윤리경영 정착 및 확산을 위하여 국내 주요기업의 윤리경영의 수준을 측정하기 위하여 개발
- 주요기업 윤리경영 실태조사에서 주요기업 지속가능경영 실태조사로 변경함에 따라 명칭을 KoBEX SM(Korean Business Ethics indeX - Sustainability Management)으로 변경함

- 기존의 KoBEX라는 명칭이 갖는 대외적 인지도와 활용도를 고려하는 동시에 지속가능경영 지표로서의 개념을 담는다는 뜻에 SM이라는 단어를 활용함

나. 내용

- 평가모델은 지속가능경영 전략, 지배구조, 작업장, 협력업체, 고객, 환경, 지역사회 7개 영역, 65문항으로 구성됨
- KoBEX SM은 모든 기업에게 적용가능한 공통지표(CI: Common Index)와 민간기업에만 적용되는 추가지표(SI: Supplementary Index)로 구성됨
- 또한 각 지표는 기업의 지속가능경영 성과 및 결과의 동인이 되는 원인 지표와 결과 지표로 구분됨

[표 143] KoBEX SM 내용

구 성	주요 평가내용
지속가능경영 전략 (10)	경영진의 지속가능경영 의지, 지속가능경영 전략 및 성과 관리, 이해관계자 참여, CEO의 부정행위 여부 등을 평가
지배구조 (10)	기업지배구조 개선을 위해 기업의 소유구조, 이사회 독립성, 기업지배구조의 투명성 등의 항목을 측정
작업장 (15)	건강한 작업장 환경 조성을 위해 고용평등, 인력개발, 안전보건, 노사관계, 윤리경영제도 평가
협력업체 (8)	공정거래 및 거래 비리 척결을 위해 거래시스템, 불공정거래, 협력업체와의 상생협력 등의 내용을 평가
고객 (8)	공정거래 및 소비자 보호 제도 운영, 불공정약관, 소비자피해구제, 소비자 보호 시스템 유무 등의 내용을 평가
환경 (7)	환경 정책 및 목표 관리, 환경 영향 최소화 정책 등 전반적인 환경 경영 활동을 평가
지역사회 (7)	사회적 책임 강화를 위한 지역사회 관계, 사회공헌활동 등을 평가

[붙임 2] 해외 윤리경영 관련 기준

1. Bilan Social

가. 개요

- 1979년에 제정된 Bilan Social은 300인 이상의 모든 기업들에게 노동조건에 대한 보고서 작성을 법제화한 것
- 현재는 환경적 성과에 대한 정보를 상장기업일 경우 2001년부터 연례보고서에, 기타 기업은 2002년부터 연례보고서에 포함시키도록 범위를 확대함
- Bilan Social이 요구하는 지표에 대해 기업 스스로 보완하고 구체화 할 수 있도록 융통성을 부여함

나. 내용

- 현재 사용되는 지표들은 20년 동안 기업의 인적자원관리에 관한 법, 정책, 실행에 관련된 변화를 꾸준히 반영하여 개선하고 있음
- 지표는 7개 영역으로 구성되며, 고용, 임금, 산업안전보건, 근로조건, 교육훈련, 노사관계, 기타 기업조건 등으로 구분됨

2. Federal Sentencing Guidelines for Organizations

(연방조직범죄 판결지침)

가. 개요

- 1991년 제정된 Federal Sentencing Guidelines for Organizations(FSGO)는 미국 법원이 기업범죄를 재판할 때 기업이 위법행위를 하였을 경우에 재판관이 어떤 기준으로 벌금 또는 체형을 부과할 것인가에 대한 기준으로서 ‘기업이 윤리시스템을 잘 갖추고 이를 위해 노력했다’는 증거가 있으면 형을 감면해주는 제도

- 스위스 제약회사 하프만-라로시는 윤리경영시스템을 갖추지 못해 1999년 5억달러의 벌금을, 독일 바스프는 2억5000만 달러의 벌금을 선고받는 등 미국기업들의 윤리경영 확산의 분수령이 된 계기라는 평가를 받고 있음
- 판결기준이 발표된 후에 기업 내 범죄예방프로그램(기업윤리프로그램)이 급격히 증가하는 한편 기업범죄는 격감하는 추세를 보였음
- 현재 대부분의 미국 기업들은 연방판결지침에 맞게 윤리프로그램을 도입한 상태

나. 내용

- 연방판결 지침의 주요 내용으로는 1) 종업원 행동강령이 있고, 2) 준법담당임원을 두고, 3) 이사회에서는 사외이사가 영향력을 행사할 수 있고, 4) 평소에 기업윤리 관련 교육을 실시하고, 5) 비윤리적 행위는 철저히 처벌하고, 6) 재발방지를 위한 구체적인 조치를 취하는 회사에 대해서는 같은 수준의 범죄라도 형량을 가볍게 해 준다는 것임
- 외형상으로는 같은 정도의 범죄라도 예방하려고 노력하는 기업에게는 그 노력을 인정해 주어 판결형량을 달리해야 범죄예방의 효과가 있다는 것이 이 판결지침의 취지임

[표 144] FSGO 내용

기업의 강령 및 종업원 행동준칙	기업은 종업원과 관련 대행업자들의 범법행위를 줄일 수 있도록 적절한 준법표준(기업윤리강령)과 절차(종업원행동준칙)를 제정하여야 한다.
준법담당임원 및 준법위원회	위의 강령과 행동준칙 준수를 감독하도록 고위직 임원을 책임자로 임명하여야 한다.
종업원의 감독	기업은 불법행위를 할 경향이 있는 것으로 생각되는 종업원에게 많은 재량권을 주지 않도록 주의를 하여야 한다.
교육	기업은 각종 교육 및 홍보물을 이용하여 모든 종업원과 대행업자들에게 위의 강령과 행동준칙을 알려야 한다.
준법감사	기업은 위의 강령 및 준칙을 준수하도록 적절한 조치를 취하여야 한다. 즉 종업원과 대행업자의 위반행위를 감지할 수 있는 적절한 감시 및 감사제도를 활용하고, 종업원이 보복당할 염려 없이 회사 내 다른 사람의 위반행위를 보고할 있도록 하여야 한다.

처벌	위의 강령과 행동준칙은 관련 책임 직원의 문책을 포함한 적절한 방법으로 집행되어야 한다. 관련자의 적절한 처벌은 상기 강령 집행을 위하여 필요하지만, 처벌방법은 사건에 따라서 다를 수 있다.
제도개선	위반행위가 발생하였으면 적절한 조치를 취하고, 제도개선 등 재발 방지를 위한 조치를 취하여야 한다.

3. Sarbanes-Oxley Act

가. 개요

- 엔론 등의 회계부정 적발 및 루슨트의 분식회계에 이르기까지 미국 내에서 회계부정 사건들이 잇따라 발생하자 2002년 7월 미국의회, 감독기관 등은 기업회계의 책임 및 투명성 강화와 투자자보호를 위해 회계개혁법안을 제정
- 기업들의 회계조작 등의 부정행위를 단속하고, 회계법인에 대한 감독을 강화해 투자자들의 신뢰 회복을 위해 경영자의 도덕적 해이의 방지와 기업의 외부 감시시스템이 제대로 작동할 수 있도록 함

나. 내용

- 총 11편으로 구성된 이 법은 회계감독위원회의 신설, 감사의 독립성, 기업의 책임, 회계공시 및 주식 분석가의 이해 상충 등에 대해 다루고 있음
 - 최고경영자(CEO)와 최고 재무책임자(CFO)에 의한 확인서(Certification)제출 및 내부통제에 대한 경영자보고서(Assertion)와 외부감사인의 감사(Attestation)
 - 상장기업과 경영진에 대한 공시기준의 강화
 - 감사위원회(Audit Committee)의 책임확대
 - 감사인의 독립성 강화
 - 내부자 거래의 제한과 증권사기의 방지
 - 기업부정에 대한 처벌강화

4. Business Conduct Management System Standard (기업행동규범 시스템)

가. 개요

- 2000년 이후 지나치게 다양한 윤리기준을 보면서 미국 국내 산업전체에 적용할 수 있는 가이드라인 제작의 필요성을 느꼈고 더 나아가 이를 전 세계적으로 공유할 것을 계획하고자 개발됨
- 미국 920여개 주요 기업들의 윤리 담당 임원들로 구성되어 있는 기업윤리협의체인 ECOA(Ethics & Compliance Officer Association)에서 제정하였으며, 미국표준협회(American National Standards Institute, ANSI)의 지원을 받아 국제표준기구(ISO)에 제안된 상태
- 현행 국제기구의 윤리가이드 라인들이 추상적이어서 세계표준으로 자리 잡기 어렵다고 판단하여 보다 구체적이지만 반드시 지켜야하는 표준(Shall, Must)이 아닌 권장형(Should) 가이드라인 방식으로 개발
- BCMSS 표준안의 목표는 윤리경영 프로그램의 효율성을 향상시키고 윤리경영 프로그램에 대한 가이드라인을 제공
- 소비자, 투자펀드매니저 등 기업평가자가 윤리경영제도를 기업평가 톨로 사용할 수 있도록 지원하고 변칙적인 상황에 대한 실질적인 대응 방안을 제공.
- 실제로 뉴욕증권거래소(NYSE)는 이미 새로 상장하는 기업들의 조건으로 BCMSS의 일부를 채택하고 있으며 국제 표준안이 마련되면 주요 대기업들은 이를 채택하도록 사회적 압력을 받을 것이며, 각국 정부가 관련법을 제정할 때도 기초가 될 것으로 전망됨

나. 내용

- 윤리경영의 집행과정에 필요한 기본적 관리요소로서 아래의 6개 항목을 제시하고, 이를 통해 기업의 규모와 상관없이 모든 기업이 책임있는 기업행동을 할 수 있는 경영시스템을 갖추도록 실용적인 가이드라인을 제공함

[표 145] BCMSS 내용

구분	주요내용
윤리강령(Policy)	기업윤리의 원리와 실행을 규정하는 기준
윤리지침(Planning)	필요성, 자원, 구조, 책임 등을 규정. 고위직의 윤리담당자에 의한 위험평가와 감독 포함
실행(Implementation)	강령실행에 필요한 행동들, 금융과 회계를 투명하게 하기위한 기업 지배구조, 강령 및 지침을 달성하기 위한 합리적인 절차(임직원, 계약자, 에이전트, 협력업체 등에 대한 조항포함)
성과측정 (Performance Assessment)	윤리경영 현황을 모니터하고 측정하며 감사, 의심스러운 문제를 불이익 없이 보고할 수 있는 시스템. 내부 및 외부감사나 이사회에 보고
개선을 위한 노력 (Improvement)	교정 및 부패방지조치, 지속적인 개선, 예측되는 비윤리적 행동을 방지할 수 있는 절차
경영진의 리뷰 (Management Review)	주기적인 윤리경영 보고에 대한 경영진 검토

5. BitC Corporate-Impact Reporting Initiative (BitC 가이드라인)

가. 개요

- 2000년 영국에서 기업이 사회에 주는 긍정적 영향을 강화하기 위한 목표로 결성된 기업연맹인 Business in the Community(BitC)에서는 지속가능성 보고제도 및 사회 책임 경영 평가지표로 활용될 수 있는 가이드라인으로 Corporate-Impact Reporting Initiative을 개발함
- 본 가이드라인은 기업의 경제적, 사회적, 환경적 영향을 평가하고 이를 공시할 수 있도록 하며, 단계별 지표로 구성되어 있어 기업들의 접근성을 높였다는 특징을 가짐. 특히 경영진 차원의 공감대 형성 및 지원을 강조하고 있음
- 보고기관이 사회적 책임을 다할 수 있는 방식으로 다음과 같은 5개 주요 원칙들을 제안하고 있음

[표 146] BitC 가이드라인 주요원칙

- 공평하고 정당한 종업원 대우
- 윤리적이고 청렴한 기업운영
- 기본적 인권의 존중
- 미래 세대를 위한 환경유지
- 지역사회 안의 이웃을 위하는 것

- 이러한 원칙을 바탕으로 7개 영역에 대한 사회적 책임을 위한 가이드라인을 제공
 - 각 영역에 해당하는 지표들이 어떻게 기업 성과에 영향을 주는지, 각 주제들을 어떻게 다룰지, 실행정도에 대한 측정방법에 대한 실제적인 가이드라인을 제공하고자 개발됨
- BitC 가이드라인은 모든 기업이 7개 영역에 대한 선택적 보고를 제안
 - 즉 기업의 사회적 영향을 7개 영역으로 구분하여 파악한다는 점과 기업의 사회적 영향 측정시 기업의 도입수준을 고려하여 3차년도에 걸쳐서 단계별 지표를 개발한다는 점이 특징

나. 내용

- BitC 가이드라인의 7가지 영역은 다음과 같음

[표 147] BitC 가이드라인 내용

1. 기업목표 및 비전(Purpose & Values)
2. 작업장(Workforce)
3. 시장(Marketplace)
4. 환경(Environment)
5. 지역사회(Community)
6. 인권(Human Rights)
7. 원칙에 대한 조언(Guiding Principles)

6. BSI Enhancing Corporate Governance for Banking Organisation (BSI 은행조직의 지배구조 강화)

가. 개요

- 국제결제은행(BIS) 산하 바젤은행감독위원회 (Basel Committee on Banking Supervision)는 1999년 9월 은행의 건전한 지배구조 강화에 필요한 은행 및 감독 당국의 지침을 공표
- 그 이후 2004년 5월 OECD 기업지배구조 원칙이 개정됨에 따라 일부 내용을 보완 하여 원칙 형태의 새로운 지침을 2006년 2월 공표

나. 내용

- 은행의 건전한 지배구조 강화 관련 7개의 실무지침을 8개의 원칙으로 변경하고 이사회와 상위관리자의 역할, 은행 전략 수립 및 실행에 대한 책임 등을 강조하고 있음

[표 148] 은행조직의 지배구조 강화 내용

원칙 1	이사는 직책에 맞는 자질을 갖추어야 하고 지배구조상의 자신의 역할을 명확히 파악하고 있어야 하며, 은행 업무에 관하여 건전한 판단을 내릴 수 있어야 함
원칙 2	이사회는 은행조직 전반에 공유되어 있는 은행의 전략적 목표와 기업 가치를 승인하고 감독해야 함
원칙 3	이사회는 조직 전반에 걸쳐 책임과 설명책임의 한계를 명확히 규정하고 집행해야 함
원칙 4	이사회는 상위관리자가 이사회에의 방침을 따르면서 적절히 감독하도록 해야 함
원칙 5	이사회와 상위관리자는 내부감사기능, 외부감사인 및 내부통제기능이 수행한 업무결과를 효과적으로 활용해야 함
원칙 6	이사회는 보상에 관한 방침과 실무지침은 은행의 기업문화, 장기목표 및 전략, 통제 환경에 부합하도록 해야 함
원칙 7	은행은 투명한 방식으로 경영되어야 함
원칙 8	이사와 상위관리자는 투명성을 저해하는 관할지역, 구조 등을 포함한 은행의 전반적 운영구조를 파악하고 있어야 함

7. Business Ethics

가. 개요

- 미국 상무성은 2004년 「기업윤리: 신흥시장에서 책임 있는 기업의 경영 편람」(Business Ethics: A Manual for Managing a Responsible Business Enterprise in Emerging Market Economies)을 발간
- 이 편람은 기업의 책임행동(Responsible Business Conduct)이 국제적 기준에 부합하도록 기업윤리 프로그램을 수립·실행하려는 기업들을 지원하기 위해 작성
- 전통적으로 기업의 책임행동은 사업 및 직업윤리, 조직윤리, 사회적 책임, 지배구조 등으로 구분·강조되고 있으나 동 편람은 이러한 4가지 측면을 통합하여 체계적으로 정리한 규범(discipline)이라는 점에 의의가 있음

나. 내용

- 기업윤리 프로그램을 설계하는 경우 기업주와 경영자는 다음 3가지 필수적 개념을 이해하여 고려할 필요가 있음
 - 기업의 책임행동(Responsible Business Conduct) : 이해당사자(주주, 투자자, 고객, 공급업체 등)의 합리적 기대를 충족시킬 수 있는 종업원 및 대리인(agent)의 행동양식
 - 책임 있는 기업(Responsible Business Enterprise) : 기업의 지배구조정책과 경영방식이 건전하고 기업의 책임행동 문화가 정착된 기업
 - 기업윤리 프로그램(Business Ethics Program) : 기업주와 경영자가 기업의 책임행동을 유도하고 지원하기 위해 활용하는 수단
- 효율적인 기업윤리 프로그램을 수립하기 위해서는 다음과 같은 요소를 고려하는 것이 필수적임
 - 기업의 핵심 가치와 조화
 - 기업의 조직체계, 정책목표, 경영방식 등과 부합
 - 기업윤리에 대한 직원들의 기대 수준과 경영자의 우선순위가 합치
 - 기업윤리 프로그램이 기업내 의사결정 및 행동의 지침으로 활용
 - 장기적으로는 조직문화의 핵심요소로 정착
- 교육 프로그램의 창출

- 기업윤리 교육 프로그램은 기업윤리 프로그램과 마찬가지로 기업이 처한 환경, 이용 가능한 자원, 목표대상, 기대성과 등을 포괄하여 최종 목표와 결과에 유의하면서 설계할 필요
- 교육 과정은 최소한 종업원들이 책임 있는 기업으로서의 행동과 관련된 사항이 포함되도록 구성
- 교육 프로그램에서 기대되는 성과는 책임 있는 기업으로서의 행동원칙 또는 경영 방향 설정시 임직원들이 올바른 판단을 내릴 수 있도록 하는 것임
- 장기적으로는 경영자가 기업을 위해 현명한 의사결정을 하도록 필요한 정보를 기동성 있게 제공하는 조직문화를 구축하는 데 있음
- 교육 프로그램의 전달
 - 효과적인 교육 프로그램은 핵심신념의 구체화, 경영자의 적극적 참여, 개인적 가치관 인정, 광범위한 교육 실시, 실행 계획과 학습(action planning and learning)의 구체화 등의 요건을 구비할 필요
- 교육 프로그램은 조직문화에 적합하고 이해관계자의 수요를 충족시킬 수 있는 방식을 활용하여 설계
 - 강의 및 프레젠테이션
 - 사례연구 및 시나리오 개발(case studies and scenarios)
 - 윤리게임(ethics game)
 - 기타 - 웹교육방식(web-based training)
- 피드백(Feedback)
 - 경영자가 종업원을 이끌어 나가고 이해관계자의 합리적인 기대를 유도하기 위해서는 기업의 기준, 절차, 기대 등의 이행과 관련된 피드백 정보가 필요
 - 일반적으로 경영자는 기업 내부에서 지속적으로 발생하는 사안을 면밀하고 주의 깊게 관찰하면서 필요한 정보를 수집하는 것이 필요
- 모니터링(Monitoring)
 - 기업성과(enterprise performance)에 대한 모니터링은 경영업무의 핵심
- 감사(Auditing)
 - 모니터링은 우수한 경영관행을 정립한다는 측면이 강한 반면 감사는 보다 공식적인 검사과정의 성격이 강한 것으로서 독립적인 주체(agent)에 의해 종업원의 성과를 검토하는 것을 의미함

8. The Business Principles for Countering Bribery (뇌물방지를 위한 경영원칙)

가. 개요

- 2002년 12월 국제투명성기구(TI)와 Social Accountability International(SAI) 주도로 제안된 원칙으로 민간 부문의 이익단체, 비정부기구 및 노동조합(trade union) 출신의 운영위원회를 통해서 개발·지원
- 뇌물방지를 위한 경영원칙은 기업들이 모든 기업 활동에서 뇌물방지를 위한 효과적인 접근법을 개발하는 데 도움을 주기 위한 도구
- OECD 국제상거래상의 외국공직자에 대한 뇌물공여 방지를 위한 국제상공회의소(ICC) 행동규정, OECD의 다국적 기업을 위한 가이드라인의 뇌물금지 조항과 같은 최근의 지침들에 실질적인 영향을 줌
- OECD 국제거래상의 외국공무원에 대한 뇌물방지협약과 미국 해외부패방지법(FCPA,1997)이 외국공무원들의 뇌물에 초점을 맞추고 있는데 반해 동 경영원칙(BPCB)은 개인과 개인사이의 뇌물수수 및 관련거래에도 초점을 맞추고 있음
- 동 원칙의 목적은 뇌물방지를 위하여 훌륭한 모범규준 및 위험 관리 전략의 기본적인 틀을 제공하는데 있음
- 또한 뇌물 근절이나 뇌물방지 서약의 공표 등과 같은 행동을 할 수 있도록 지원함

나. 내용

- 경영원칙은 청렴성, 투명성 및 책임성과 같은 근본 가치 이행을 기조로 하여 ‘모든 직간접적인 뇌물수수 금지, 뇌물방지 프로그램이행 서약’으로 요약됨
 - 뇌물관련 : 기업은 뇌물방지 프로그램 개발의무가 있으며, 기업 및 종업원들은 고객·대리점·계약자들에게 어떤 형태의 뇌물제공도 금지
 - 정치적 기부 관련 : 기업 및 종업원들은 정당 및 관련 기구들에 직·간접적인 기부를 해서는 안되고 모든 정치적 기부를 공시해야 함
 - 자선기부 및 후원 : 뇌물제공을 위한 속임수로 이용되어서는 안되고 모든 행위를 공시해야 함

- 급행료 : 급행료는 뇌물의 일종이므로 기업은 이것을 인식하고 최소화하고 근절시켜야 함
- 선물, 접대 및 경비 : 선물, 접대 등이 영업거래 결과에 영향을 미치는 경우에는 그러한 행위를 금지해야 함
- 뇌물방지 프로그램 이행의 필수 요건으로서 자회사 대리점 하청업체 등과의 관계에 동 프로그램 적용해야 함
- 뇌물방지프로그램의 실시 및 개선을 위해 내부통제 및 감사를 실시함

9. The Business Principles for Countering Bribery 6단계 실행절차

가. 개요

- 국제투명성기구(TI)는 뇌물방지를 위한 경영원칙을 토대로 한 6단계의 실행절차를 개발하였으며 이 절차는 기업들의 반부패 방침의 개발 및 실행에 도움이 됨. 6단계 실행절차는 기업의 규모나 능력 등에 따라 수정하여 사용할 수 있음

나. 내용

- 뇌물방지를 위한 경영원칙 6단계 실행절차의 내용은 다음과 같음

[표 149] 뇌물방지를 위한 경영원칙 6단계 실행절차 내용

1단계	뇌물방지정책 채택 결정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최고경영층으로부터 뇌물방지 방침을 위임받음 ▪ 뇌물방지 프로그램 실행 결정 ▪ 상위관리자 및 프로젝트 수행 팀 임명
2단계	실행계획수립	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 회사 고유의 위험을 확인하고 현재의 관행을 평가 ▪ 모든 법적 필요사항을 평가 ▪ 정보공개 정도를 결정 ▪ 뇌물방지 프로그램 작성 및 개발 ▪ 상위관리자, 일부 종업원들로부터 서약서 확보 및 시범실시
3단계	뇌물방지 프로그램 개발	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조직내부에 뇌물방지 방침을 마련하고 책임을 부여 ▪ 새로운 프로그램 지원에 필요한 서비스 기능의 능력을 평가 ▪ 인사관리 및 연수프로그램 등 세부실행계획 개발

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고충처리 기능 마련 ▪ 부수적인 상황에 대한 준비
4단계	프로그램 실행	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 뇌물방지 프로그램 전달 ▪ 종업원 및 사업파트너에 대한 연수과정 운영 ▪ 내부감사, 재무, 법무담당 부서의 직무능력 강화 ▪ 사고처리 ▪ 기타 부수적인 상황 처리 ▪ 프로젝트 팀의 기능 점검
5단계	감시	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시스템에 대한 정기적인 점검 ▪ 사소한 사고를 통한 상황파악 ▪ 외부 정보제공자 이용 ▪ 고충채널에 대한 점검
6단계	성과평가	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 모니터링을 통한 피드백 ▪ 프로그램 효율성 평가 ▪ 프로그램 개선점 발굴 ▪ 경영진에 대한 보고 ▪ 이사회 심사 및 프로그램 종료 ▪ 프로그램 절차 및 결과 발간

10. Caux Round Table : Principles for Business Principles for Business – An International Ethics Statement for Business (코오 원탁회의 기업윤리 원칙)

가. 개요

- 프루덴셜보험회사, 필립, 캐논 등 세계 우수 대기업 총수들이 모여서 1994년에 국제적인 기업경영의 기본 원칙을 채택 발표하였고 이후 각국 기업들의 기업윤리강령을 제정하는데 표본이 됨
- 본 원칙을 제정한 대기업들은 스위스의 Caux(코오)라는 마을에서 1986년에 프레드릭 필립회장 등의 초청으로 첫 원탁회의를 가졌는데 유럽, 미국, 일본에 사무국을 설치하고 매년 참여기업이 늘고 있음
- 코오 원탁회의(CRT, Caux Round Table)의 기업윤리원칙은 국제적 기업의 행동표준을 제시하고, 기업의 윤리강령의 기본원칙을 제시하여 기업경영에서 도덕적 가치

의 필요성을 확인함

나. 내용

- 제1부 전문, 제2부 일반원칙, 제3부 이해관계자 원칙이 규정되어 있음

[표 150] 코오 기업 윤리원칙 내용

일반원칙 (General Principles)	모든 이해관계자에게 가치를 창출한다
	경제 및 사회 발전에 기여한다
	자원을 신중하고 효과적으로 사용한다
	기업을 솔직하고 진실되게 경영한다
	약속을 지킨다
	국제법 및 국내법을 준수한다
	다자간 무역 시스템을 지지한다
	환경을 보고하고 개선한다
	퇴불, 돈세탁 및 기타 부정행위를 피하고 퇴치하기 위하여 노력한다
소비자 (Customers)	고객의 요구사항에 부합하는 품질을 제공한다
	고객을 공정히 대한다
	고객 불만 사항을 처리한다
	부정적 건강 및 안전 영향을 최소화하고 이를 소비자에게 알린다
	환경을 유지 혹은 개선하는 제품과 서비스를 생산한다
	제품, 마케팅 및 광고시 인간 존엄성을 존중한다(integrity)
	소비자 문화의 존엄성(integrity)을 존중한다
직원 (Employees)	삶의 질을 향상시키는 양질의 일자리 창출하고 보상을 한다
	직원의 건강 및 존엄성을 보호한다
	가능한 정직하고 솔직하게 의사소통한다
	선의를 원칙에 따라 분쟁을 조정한다
	성별, 인종 및 종교와 상관없이 동등대우 및 동등기회원칙을 준수한다
	장애인(differently abled)에게 유용한 일자리를 제공한다
	예방할 수 있는 직장관련 질병 및 부상을 막았다
	직원이 기술 및 지식 개발을 하는데 동기부여 및 지원을 했다
	실업문제 및 기업결정과 연관된 이전(이주) 문제를 다룬다(dislocation)
소유주 및 투자자	투자자에게 공정하고 경쟁력(competitive)있는 보상(return)을 제공한다

(Owners/investors)	투자자에게 정확하고 적정한(relevant) 정보를 제공한다
	투자자의 자산을 보호하고 증식시킨다
	투자자의 의견(제안 혹은 불만사항)을 존중한다(respects).
	기업자산은 개인용도가 아닌 회사용도로만 사용한다.
공급자 (Suppliers)	가격책정, 라이선싱(허가), 판매권을 포함한 모든 활동에서 진실되고 (truthfully) 공정하게 행동한다
	강요(coercion) 및 불필요한 법정소송을 하지 않는다
	공급자 가치, 품질, 경쟁력, 신뢰성에 대한 교환으로 장기적 관계를 육성한다.
	공급자에게 시기적절한 정보를 제공하고 공급자를 계획단계에서 참여시킨다.
	공급자에게 협의된 조건에 따라 적시에 대금을 지불한다. 고용관행이 인간존엄성을 존중하는 공급자를 우대한다.
경쟁자 (Competitors)	경쟁자와 담합하지 않는다
	무역 및 투자 관련하여 개방시장을 지지한다
	경쟁행위(competitive behavior)가 경쟁자를 존중한다
	경쟁우위를 차지하기 위하여 의심스러운 자금제공을 하거나 특혜를 받지 않는다
	지적재산권(유형 및 지적재산)을 보고한다.
	상업정보를 정직하고 윤리적으로 획득하고 스파이나 비윤리적 방법을 사용하지 않는다
지역사회	정부 관료와 부적절한 관계를 피한다.
	기업 활동에서 유발된 부정적 사회 혹은 환경적 영향을 관리한다
	인권 및 민주적 제도(democratic institutions)를 장려한다.
	인간개발(human development)을 장려하는 공공정책을 지지한다
	지역사회 단체와 협력하여 보건, 교육, 작업장 안전 및 경제를 증진한다
	평가, 안보, 다양성 및 사회통합을 지지한다.
	지역문화의 존엄성을 존중한다(integrity)
	자선, 교육, 문화, 문화 및 종업원 시만활동 참여에 기여한다

II. Ethics in Practice

가. 개요

- 1974년 2월 15일 영정공서법, 뇌물방지법, 선거부정 및 불법행위방지법 등 이른바 부패방지 삼륜법의 뒷받침으로 영정공서(廉政公署:ICAC, Independent Commission Against Corruption)가 탄생
 - 부패혐의자를 영장 없이 체포하여 48시간동안 구금할 수 있음
 - 부패혐의자의 계좌를 추적할 수 있음
 - 수사기간 중 용의자의 출국을 금지시킬 수 있음
 - 수사와 관련된 정보요구권을 가지고 있어 영정공서가 요청한 정보를 제공하지 않은 공무원을 구속할 수 있음
 - 공무원이 자신의 재산형성 과정을 입증하지 못하면 증식된 재산은 뇌물로 간주하여 재산몰수와 함께 처벌을 받음
 - 내부고발자 혹은 부패행위에 대한 정보를 제공한 사람들이 요청하거나 그들을 보호할 필요가 있을 경우 새로운 신분을 만들어 줄 수 있음
 - 공직자가 직무 수행에 있어 ‘이익’을 바라고 행한 모든 행위는 부정으로 처벌할 수 있음

나. 내용

(1) 윤리 플러스 의사 결정 모델

- 관련된 사실을 정립하고 포함된 윤리적인 문제를 확인하라
- 포함된 모든 투자자나 당사자들의 주식을 예로 삼아라
- 각 투자자의 위치에 대한 객관적인 평가를 하라
- 실용적인 대안과 투자자에 대한 그 효과를 확인하라
- 각 대안의 가능성 있는 결과를 기대되는 표준의 참조(아래 플러스 요소)하여 비교하고 평가하라
- 가장 적절한 행동 경로를 선택하라

(2) 플러스 표준 - 고려할 4가지 주요 사항

- 전문가/관련된 거래/회사의 행동 규범

- 합법적인 요구사항
- 순수한 가치를 타협하지 않기
- 직사광선 테스트

가) 엔지니어를 위한 지침서

- 홍콩 엔지니어 협회의 행동 규칙
 - 규칙 1 직업에 대한 책임
 - 규칙 2 동료에 대한 책임
 - 규칙 3 고용주나 고객에 대한 책임
 - 규칙 4 대중에 대한 책임

나) 은행매니저를 위한 지침서

- 은행이 높은 윤리 기준과 비윤리적인 관행과 부정행위를 지도하는 적절한 내부 통제 시스템을 유지하는 것은 모든 은행 매니저의 책임임
- 은행 매니저의 올바른 윤리적 결정을 위한 4가지 관점
 - 조사 위원회 관점
 - 은행의 관점
 - 은행 매니저의 관점
 - 고객의 관점

다) IT 기업인을 위한 지침서

- 전자상거래법(ETO) (제553장)
 - 이 법은 상업적 또는 기타 목적을 위한 전자상거래의 이용을 용이하게 함으로써, 전자상거래의 이용으로 인한 또는 이와 관련된 문제들을 규율하고 체신장관이 공인인증기관으로서 행동하게 하며, 관련 목적을 규율함. 이 법은 또한 인증기관이 정부로부터 자유롭게 공인을 신청할 수 있도록 하는 자발적인 인증구조를 규정함
- 통신법 (제106장)
 - 이 법의 제27A절은 통신수단을 이용해서 고의로 어떠한 컴퓨터에 저장된 프로그램이나 데이터에 권한 없이 접근하기 위한 기능을 컴퓨터가 수행하도록 하는 자는 유죄라고 규정함
- 개인정보(프라이버시)법 (제486장)

- 이 법은 어떻게 데이터가 수집되고 사용되며 보호되는지에 대한 원칙을 제정함으로써 개인정보에 관련된 개인의 이익 및 그에게 주어진 개인정보에 접근할 수 있는 그의 권한을 보호함
- 지적재산법
 - 지적 재산은 무형 재산을 의미하며, 홍콩에서는 다음과 같은 법에 의해 규율됨
 - 상표법(제43장)
 - 특허법(514장)
 - 의장법(제522장)
 - 2000년에 개정된 지적재산(다방면에 걸친 수정)법상의 저작권법(제528장)
 - 2001년의 저작권법개정안(제568장)
 - 개인저작권보호법(제544장)
 - 실용신안법(제445장)
- 컴퓨터범죄법
 - 1993년에 제정된 이 법은 통신법(제106장), 형법(제200장), 절도법(제210장)의 수정을 통해 컴퓨터관련범죄를 방지하기 위해 생겨났다. 이 법은 새로운 범죄를 만들어내었고, 현재는 범죄의 적용범위를 확대했음
- 형법 (제200장)
 - 이 법의 제 161절은 죄를 범하거나 이익을 위해 다른 사람을 기망하거나 또는 다른 사람에게 손해를 초래하기 위해서 불순한 의도를 가지고 컴퓨터에 접근하는 자의 행위를 규율함. 1993년의 컴퓨터범죄법의 제정에 기초하여 이 법률상의 ‘재산’의 의미는 컴퓨터에 저장되어 있는 프로그램 또는 데이터를 포함하게 되었음. ‘재산에 대한 형법상의 침해’는 또한 컴퓨터 프로그램 또는 데이터의 오용을 포함함
- 절도법 (제210장)
 - 이 법은 타인의 재산을 그로부터 영구적으로 빼앗으려는 의도를 가지고 부당하게 훔치는 자에게 적용하고 또한 사기 및 기망과 계산착오로 재산을 얻는 것과 같은 범죄를 규율함. 컴퓨터 범죄법의 제정에 따라서 이 법률상의 ‘강도’는 불법적으로 컴퓨터가 원래 설정과 달리 기능하도록 하거나 컴퓨터 프로그램이나 데이터를 삭제하거나 추가하는 것까지 포함하게 되었음. 계산착오는 컴퓨터의 저장자료를 파괴하거나 손상시키거나 감추거나 또는 위조하는 것을 포함함

라) 금융인을 위한 지침서

- 기업윤리가 금융 실무자에게 중요한 이유는 다음과 같음
 - 증권 및 선물 거래 위원회에 등록되기 위한 ‘적격성’ 기준의 핵심
 - 위법으로 인한 비용 낭비를 막는 예방책
 - 투자자의 신용과 장기적 비즈니스 관계를 얻을 수 있는 효과적 마케팅 수단
 - 금융 시장의 경쟁력을 강화하고 국제적 기준을 만족시키는 중요한 요소
 - 기업의 투명성과 공정한 비즈니스 환경을 확립함으로써 궁극적 이익을 얻는 방법
 - 직업인의 핵심 요소

마) 건설업을 위한 지침서

- 부패방지를 위한 전략
 - 법 준수
 - 부패방지 수단 강구
 - 강경대처

12. Ethical Trading Initiative Base Code (ETI 기본규범)

가. 개요

- Ethical Trading Initiative(ETI)의 기본규범은 고용과 노동조건에 관한 글로벌 기준이며, ILO의 각 협정, 세계 인권 선언, 유엔의 아동 권리 조약에 직접적으로 관련되어 있음
- 기업, 노동조합 및 비정부단체(NGOs), 3단체가 공동으로 만들어낸 파트너십이며 ETI의 멤버가 되기 위해서는 이 규범에 서명하고 참가해야 함
- ETI의 기본 규범이 갖고 있는 강점은 SA8000과 같이 세계적으로 공감대를 형성하고 있는 ILO 및 UN의 기준에 근거하고 있고, 다수의 참가자로 구성된 파트너십 덕분에 보다 큰 신뢰감을 형성

나. 내용

- ETI 기본규범의 내용은 다음과 같음

[표 151] ETI 기본규범 내용

1. 직업은 자유롭게 선택할 수 있다.
2. 결사의 자유와 단체 교섭권을 존중해야 한다.
3. 노동조건은 안전 위생을 배려해야 한다.
4. 아동 노동력을 착취해서는 안된다.
5. 최저생활 임금을 지불해야한다.
6. 과도한 노동시간은 용인될 수 없다.
7. 차별을 해서는 안된다.
8. 정규 고용을 보증해야 한다.
9. 학대 및 비인도적인 처우는 금지한다.

13. Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility

가. 개요

- 1977년 설리반목사에 의해 남아프리카공화국에서 활동하고 있는 미국기업은 인종 차별을 하지 않는다는 고용정책원칙을 천명하면서 시작된 것으로 동 원칙이 전 세계적으로 확대
 - 초기에는 12개의 미국 기업들이 참가하였으나 1980년대 중반 이후 100개가 넘는 기업들이 참여하고 있음
- 내용에서도 원칙적용의 엄격화, 모든 기업 활동 단계에서 유색인종의 훈련과 고용 등의 촉진을 지향할 것 등 기업에 대한 요구조건이 더욱 확대되었으며, 이후 전 세계에서 채택되는 비즈니스의 국제적 표준이 됨
- 동 원칙은 다국적 기업들의 전세계적인 영업지역에서 부딪치는 인권, 노동권, 환경, 지역사회와의 관계, 납품업체 관계, 공정경쟁과 같은 중심이슈들과 관련된 영업 관행에 있어서의 지침이 되며, 사내규정 및 원칙들을 조정하는 보다 큰 틀을 제공
- 서명자들로 하여금 지적재산권을 존중하며, 뇌물을 주지도 받지도 않는 등 공정한 경쟁을 촉진토록 요구

나. 내용

- 원칙의 주요 내용은 다음과 같음
 - 인권보장, 평등한 고용기회 촉진, 결사의 자유 존중, 근로자의 최소한의 기본적 욕구 충족, 기술과 능력 향상의 기회를 제공
 - 안전한 작업장의 제공, 지적재산권을 존중, 뇌물공여금지 등 공정한 경쟁을 촉진
 - 삶의 질 향상을 위한 서비스를 제공하는 정부 및 관련단체와 협력, 열악한 환경에 처해있는 노동자에게 훈련과 고용의 기회를 제공
 - 동 원칙의 투명한 실행, 동 원칙의 공정한 적용을 증명할 수 있는 정보를 제공

14. Global Reporting Initiative Guideline (GRI 가이드라인)

가. 개요

- 기업의 지속가능경영에 대한 보고기준을 제시하는 다양한 지표들 중 UN이 주관하는 Global Reporting Initiative(GRI)의 보고 형식이 가장 보편적인 기준이 되어 기업들에게 지속가능경영을 보고할 수 있는 프레임워크를 제공하고 있음
- 지속가능보고서에 대한 가이드라인이지만 경제·사회·환경 분야의 성과지표는 보고 조직이 관심을 가져야 하는 영역을 표시하고 있기 때문에 기업의 사회적 책임에 관한 실질적인 내용을 포함하고 있음
- GRI 가이드라인은 자동차산업, 금융 및 보험업, 관광업, 정보통신업, 광산 및 광업 등 다양한 업종별 지표가 개발되어 있음

[표 152] GRI 가이드라인 영역

영역	기준
경제	거버넌스
	위험 및 위기관리
	행동지침/준법감시/부패와 뇌물
	산업별 기준

환경	환경성과(환경효율성)
	환경보고
	산업별 기준
사회	인적자본 개발
	인재 유치 및 유지
	노동관계 지표
	기업시민/자선활동
	사회보고
	산업별 기준

나. 내용

- GRI 가이드라인이 제안하는 보고서 작성 기준은 세부분으로 구성
 - 첫 번째 부분은 비전과 전략을 제시
 - 두 번째 부분은 지배구조와 경영체계를 서술
 - 마지막으로 경제, 환경, 사회 측면의 기업 성과에 대해 기술

15. International Labour Organization : Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (ILO 다국적 기업의 원칙과 사회정책에 관한 삼자선언)

가. 개요

- 국제노동기구는 수년동안 다국적 기업 활동에서 비롯된 사회적 문제에 관여해 왔음. 1977년 국제노동기구의 집행기구 회의에서 고용, 근로조건, 노사관계 등에 관한 58개 항목을 규정하고 채택
- WTO 등 많은 국제협약에 따른 세계화의 결과로 삶의 모든 영역에서 증대된 다국적 기업들의 부정적 영향력을 견제하고, 사회 경제적 발전에 긍정적 기여를 하도록 장려하고 있으며, 다국적 기업의 다양한 운영방식이 일으킬 문제를 최소화하고 해결하고자 하는 다국적기업과 관련된 국제적인 기준

- 구속력 없는 행동기준으로서 회사의 행동이 선언내용과 일치하는지 여부를 판별하는 기준일 뿐 제재나 구제 규정은 없음

나. 내용

- ILO 다국적 기업의 원칙과 사회정책에 관한 삼자선언의 주요한 내용은 다음과 같음

[표 153] ILO 삼자선언 내용

제1조~제7조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 다국적기업의 저의 및 다국적 기업의 위험성, 삼자선언의 목적
제8조~제12조 일반정책 규정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국가의 주권을 존중, 국내법과 규정 준수, 지역관례를 충분히 고려, 관련 국제 표준 존중 ▪ 정부는 ILO협약 87, 98,111, 138, 182 조를 비준, 국내정책에 반영 ▪ 정부와 다국적 기업, 관련 사용자 조직과 노동자 조직 사이의 협의회 개최
제13조~제20조 고용촉진	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 다국적 기업은 유치국의 사회정책에 부합한 인력수급계획을 수립해야 하는 한편, 유치국의 특성과 요구에 맞는 기술개발에 나서야 함
제21조~제23조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기회균등과 평등한 대우를 받을 권리
제24조~제28조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용안정
제29조~제32조 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내기업과 함께 특별 자금지원을 포함한 유치국 정부가 계획하고 노동자 조직과 사용자 조직이 지원하는 훈련 프로그램에 참여해야 함
제33조~제35조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 작업환경과 삶의 질, 임금, 사회보장과 근로 조건
제36조~제39조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 안전과 보건
제40조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노사관계

16. OECD Convention for Combating Bribery of Foreign Officials in International Business Transactions (OECD 뇌물방지협약)

가. 개요

- 국제사회에 만연한 외국 공무원에 대한 뇌물 수수를 처벌하고, 더 나아가 ‘공정한 경쟁의 장’ 구축을 위해 국제 상거래상 뇌물공여를 범죄로 규정한 최초의 국제적 협약
- 1999년 2월에 발효되어 2006년 3월 현재 30개 OECD 회원국을 포함 36개 협약

당사국이 협약의 확산과 성실한 이행을 위해 감시체제의 도입에 공동합의 하였으며, 우리나라는 1999년 1월 국내 이행법으로 ‘해외뇌물거래방지법’을 제정

나. 내용

- 본 협약은 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 모색 중

17. OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD 다국적 기업 가이드라인)

가. 개요

- OECD 다국적 기업 가이드라인은 경제협력개발기구(OECD)에서 다국적기업의 사회적 책임(Social Responsibility)을 제고하기 위하여 1976년 제정된 “다국적기업 가이드라인”에 뇌물방지, 소비자 보호 등을 추가하여 2000년 6월 새롭게 개정된 가이드라인
- 개정 가이드라인은 법적 구속력은 없으나, 가이드라인의 실효성을 확보하기 위하여 가이드라인을 수락한 한국을 포함한 총 33개국 이 각기 연락사무소(NCP: National Contact Point)를 설치하여 가이드라인에 대한 홍보 및 가이드라인의 이행과 관련하여 제기된 문제를 처리하도록 규정
- 본 가이드라인은 OECD를 조직적인 기반으로 하고 UN을 후원자로 두고 있는 유리한 입장에 있는 Global Compact와 같이 신뢰성과 정당성을 부여받고 있음

나. 내용

- OECD 다국적 기업 가이드라인은 지속가능성에 관한 많은 문제를 취급하고 있고, 다른 기준의 기본으로 사용되어 왔으며 다른 기준 특히 UN Global Compact, Global Sullivan Principles, ICCR의 “글로벌 기업 책임”과 유사

- 본 가이드라인은 회원국 공동의 명의로 다국적기업에 대해 일정한 사회적 책임을 부여하는 국제규범이라고 할 수 있으며, 가이드라인의 본문은 아래와 같이 총 10장으로 구성되어 있음

[표 154] OECD 다국적 기업 가이드라인 내용

제1장 개념 및 원칙	가이드라인의 개념과 의의, 정부의 역할 등
제2장 일반정책	11개 조항의 이행항목 제시(지속가능개발, 인권존중, 지역사회 역량 강화, 인적자원 양성, 모범적 기업지배구조 등)
제3장 정보공개	기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 정보의 정기적 공개 보장과 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보 공개 등
제4장 고용 및 노사관계	근로자 권리 존중, 아농노동 근절, 강제노동 근절, 차별 방지, 단체 협약 지원, 현지인력 채용 및 훈련 등
제5장 환경	환경경영시스템 수립 및 유지, 목표 설정, 목표의 진척도에 대한 정기적인 감사, 전과정평가, 교육과 훈련 등
제6장 뇌물방지	투명성 강화, 징계 절차, 불법적 정치 기부 방지 등
제7장 소비자 이익	건강 및 안전에 대한 기준 충족, 정보 제공, 소비자 불만 처리 절차, 개인정보 보호 등
제8장 과학 및 기술	지적재산권 보호, 기술 및 노하우의 이전, 현지 대학 및 연구기관과의 유대 등
제9장 경쟁	반경쟁적 행위 및 협정 체결 방지 등
제10장 조세	조세 법규 준수 등

18. OECD Principle for Corporate Governance (OECD 기업지배구조 원칙)

가. 개요

- OECD 기업지배구조 원칙은 기업지배구조에 관한 국제적 논의와 합의가 필요하다는 인식에 따라 1999년 2월에 초안이 발표된 후 동년 5월에 OECD 각료회의에서 통과
- 이후 Enron社 등의 대형 회계부정 사건과 기업지배구조 환경 변화를 계기로 2002년부터 기존의 원칙을 수정, 보완하여 2004년 5월 OECD 각료회의에서 개정 원칙

을 통과시킴

- OECD 기업지배구조 원칙은 일종의 지침으로서 회원국과 비회원국이 반드시 준수해야 할 의무사항은 아니나 각국의 실정에 맞는 기업지배구조 기준을 제정하고 자국 시장의 건전 발전을 유도해 나갈 것을 권고

나. 내용

- 주주의 권리, 주주의 동등대우, 기업지배구조에 있어서 이해관계자의 역할, 공시 및 투명성, 이사회 임무와 책임 등에 관한 기준을 제시하고 있음
- 개정원칙에서 기업지배구조 제도 확립, 주주의 권리와 이사회 독립성 및 책임이 강화되었으며, 기관투자자의 역할에 관한 세부 사항도 추가됨

[표 155] OECD 기업지배구조 원칙 내용

효과적인 기업지배구조를 위한 기반확립	기업지배구조는 시장의 투명성과 효율성을 제고하여야 하고, 관련 법규에 부합하여야 하며, 독립된 감독, 규제 및 집행 당국간의 책임소재가 명확히 구분되어야 함
주주의 권리 및 핵심 소유자의 기능	기업지배구조는 주주권을 보호하고 행사를 용이하게 하여야 함
주주의 동등대우	기업지배구조는 소액주주 및 외국인 주주 등 모든 주주의 동등대우를 보장해야 하며, 모든 주주에게 권리침해에 대한 실질적인 구제 기회를 부여해야 함
기업지배구조에 있어서의 이해관계자의 역할	기업지배구조는 법령에 의하거나 상호협약으로 정한 이해관계자의 권리가 존중되도록 해야 하며, 기업과 이해관계자간의 적극적인 협조를 유도하여 기업의 부 및 일자리 창출과 재무건전성이 유지될 수 있도록 해야 함
공시 및 투명성	기업지배구조는 기업의 재무상태, 영업성과, 소유 및 지배권 등에 관한 모든 중요 정보를 적시에 정확하게 공시하는 체제를 갖추어야 함
이사회 책임	기업지배구조에는 기업의 전략적 지침 및 주주의 경영진에 대한 효과적인 감시와 이사회 회사 및 주주에 대한 책임사항이 마련되어 있어야 함

19. Social Accountability 8000 (SA8000)

가. 개요

- ‘기업의 사회적 책임’(Social Accountability) 중 노동관련 제3자 표준이며, 1998년에 미국의 인권관련 민간조직인 경제우선평의회 인증기관(Council on Economic Priorities Accreditation Agency)이 작성하였고, 인권을 중시하는 다국적기업, Toys R Us, Body Shop, Avon Products, Reebok 등이 참여
- 수출지향의 중국, 인도네시아 등 개도국의 장난감, 의류, 신발류 등 노동집약적 산업을 중심으로 SA8000 표준이 확대됨에 따라 CEPAA가 국제사회책임기구(Social Accountability International)로 개편
- SAI(Social Accountability International)가 전세계적으로 근로자의 인권과 근로조건을 개선하기 위해 처음 제정한 윤리경영과 사회적 책임경영분야에서 세계 최초의 국제표준규격임
 - SA8000 인증을 획득할 경우 기업의 윤리성과 사회성에 대한 외부의 공인을 받음으로써 윤리경영에 대한 세계적인 흐름에 동참할 수 있으며 회사 평판과 브랜드 이미지 제고로 경쟁력 우위를 확보할 수 있음
 - 기업이 윤리경영을 제대로 하고 있는지를 각 영역별로 평가해 공인해 줌으로써 기업경영의 투명성과 윤리성을 크게 향상시킴
 - 소매업자, 브랜드 기업, 공급자 등과 같은 조직을 대상으로 하며, 공급망(Supply-Chain)에서의 노동 문제를 중심으로 고용 및 노동조건의 제 문제를 다루고 있음
 - 윤리적 구매촉진을 통한 공급망 관리 개선이 가능하며 근로자 사기진작, 이해관계자의 신뢰확보 등의 성과도 기대됨

나. 내용

- 통제 가능하거나 영향을 미칠 수 있는 이슈 사항들을 관리하기 위한 방침과 순서의 개발, 유지 및 실시로 구성되어 있음
- 기업의 방침, 순서 및 관행이 이 기준에 적합한지 이해관계자에게 증명을 실시할 수 있도록 요구사항을 규정하고 있음
- 본 규격은 미성년자 노동, 강제노동, 건강과 안전, 결사의 자유와 단체교섭권, 차별,

- 징계조치, 근로시간, 임금 등 윤리·사회책임에 관련된 8가지 중점관리사항과 1개의 경영시스템에 대한 요구조건 등으로 구성됨
- 이외에도 기업의 필요에 따라 회계투명성, 부패방지, 뇌물수수 금지, 선물과 접대, 협력업체 관리, 사회기부, 정치헌금 등을 인증항목에 추가가 가능
 - 참여 기업은 국내법, 적용법 및 각 기업이 준수할 것을 약속하고 있는 모든 요구사항을 준수해야 하고 이외에도 세계인권선언, 아동권리조약 및 고용에 관한 ILO 협정에 관한 모든 원칙도 존중해야 함

[표 156] SA8000 내용

SA8000을 준수하고자 하는 경영의지	법률, 법률 이외의 각 기업이 전수를 약속하고 있는 사항, 국제기구의 요구사항을 준수하고자 하는 의지 표명과 더불어 지속적 개선을 위해 노력
경영검토	경영진은 기업의 방침이나 순서 및 회사가 준수를 약속한 SA8000 등의 요구 사항에 준한 성과의 타당성, 적용성 및 지속적 유효성을 정기적으로 검토
시스템 수정	필요한 경우 실시
현안 사항에 대한 대처	상황에 따라 적절히 시정 조치를 취하고, 균등히 자원을 배분

20. UN Convention against Corruption (UN 부패방지협약)

가. 개요

- 2000년 12월 4일, 유엔총회는 부패를 방지하기 위한 효과적이고 국제적인 법적 수단의 필요성을 인식하여 UN국제조직범죄방지협약(TOC) 등 산재해 있는 현존 반부패 국제협약을 통합하는 보편적인 협약 마련을 위한 특별위원회 설립과 관련한 결의안을 채택
- 2001년 12월에는 UN마약통제 및 범죄예방국(ODCCP) 산하 특별위원회 준비사무국에서 7차에 걸친 회의를 거쳐 75개조로 이뤄진 협약 초안을 마련
 - 유엔총회에서 2002년 1월 31일 반부패협상의 협상을 위한 특별위원회가 모든 형태의 부패를 방지하고 척결하기 위한 조치를 촉진하고 강화하기 위한 광범위하고 효과적인 ‘UN 부패방지협약’ 제정을 논의하여야 한다고 밝힘

- 또한 이 결정문에서 유엔총회는 특위가 협약의 개발과정에서 포괄적이며 다면적인 접근을 채택하도록 요청
- 동년 1월 21일~10월 1일 까지 7차 세션까지 총 7차례 회의 개최하였으며, 다음 해인 2003년 12월 9일~11일 멕시코 메리다에서 반부패협약 95개국이 메리다 협약(Merida Convention)에 채택·서명함으로써 선진국 뿐 아니라 개도국 및 제3세계를 아우르는 전세계 차원의 부패관련 국제협약이 제정
- UN 부패방지 협약은 선후진국을 모두 대상으로 하는 세계적 차원의 반부패 국제규범의 성격을 지녔으며, 지금까지 EU(GRECO 반부패 유럽 평의회), OECD(뇌물방지 협약), 아프리카, 미주 지역적 부분적 차원의 국제 반부패 협력체는 있었으나, 123개의 많은 국가가 서명한 협약은 UN 부패방지협약이 처음임
- UN 부패방지협약은 민간분야의 투명성 제고에 중점을 두고 있으며, 특히 동 협약안은 공공부문은 물론 민간부문의 부패행위까지 포함하는 세계 최초의 포괄적 반부패 협약
- 또한 향후 부패방지법에 민간분야의 부패행위를 규제할 수 있는 근거를 부여함으로써 효율적이고 효과적으로 부패방지 및 척결을 위해 국제협력을 지원

나. 내용

- 부패방지에서 시민사회의 역할을 적극적으로 인정
 - 협약의 '전문'은 “부패방지 및 극복은 모든 국가의 책임이므로...시민사회, 비정부간기구 및 지역사회기구들의 개별적·집단적 지원과 참여”를 강조
 - '예방조치'를 다룬 2장에서는 "시민단체와 같은 공공부문 밖에서의 개별적 및 집단적인 적극적 참여를 조장"하며, 국민인식의 고양을 위하여 대중에 대한 반부패 교육과 정보에 대한 접근 보장 항목을 두고 있음
- 기존의 부패관련 법과 기구들이 주로 공공분야의 부패만을 다루어 왔던 데 비하여 사적 분야, 즉 기업 영역에서의 부패의 심각성과 그 방지의 필요성 인정
 - 21조에서 사적 분야의 부패를 "범죄로 확립하기 위하여 필요한 입법 등의 조치를 채택"한다고 규정
- 초국가적 부패를 감시하고 극복하기 위한 효과적인 상호 법적 지원과 해외로 빼돌려진 불법자금의 환수에 획기적인 조치들을 담고 있음

- 몰수 재산이 요청 당사국 혹은 전 소유자에게 반환되거나 범죄의 희생자에 대한 보상을 위하여 사용되어야 한다고 규정
- '협약'을 비준한 국가들은 사법적 의무 외에 자국 내의 시민들에 대한 반부패 교육과 프로그램을 제공하여야 하며 개발도상국에 적절한 지원을 해야함
- 동 협약 내용 중 공공사무와 공공재산 등 공공부문을 제외하고 민간부문에 해당되는 조항을 발췌하여 정리하면 다음과 같음

[표 157] UN 부패방지협약 내용

제12조 민간부문	1. 민간부문에서의 회계 및 감사표준을 강화하고 미준수시 민사상, 행정상, 형사상 처벌 부과
	2. 위 목표를 달성하기 위해 다음과 같은 대책을 포함. <ul style="list-style-type: none"> a. 법 집행기관과 유관 민간단체와의 협력제고 b. 민간분야의 행동강령 제정지원, 촉진 c. 법인체의 설립·경영과 관련된 법인 및 자연인의 신분증명 등 민간업체의 투명성 제고 d. 보조금 및 허가관련 절차 등 민간업체에 대한 규제를 오용하는 사례방지 e. 공무원의 퇴직 후 업무관련 민간부문의 취업 등 활동 제한 f. 개인기업의 내부적 회계감사 통제장치 마련
	3. 무자료거래, 비밀장부작성, 허위지출기록, 목표가 불확실한 부채의 기입, 허위문서 사용, 고의적 부가문서 파괴 등 금지
	4. 부패행위로 인하여 발생한 비용에 대한 세금공제 불인정
제13조 사회의 참여	1. 부패적결에 있어서 시민사회·NGO 및 지역공동체의 정책결정과정 등에 참여 조장, 부패의 원인·심각성에 대한 국민인식도 고양 <ul style="list-style-type: none"> a. 부패방지 의사결정 과정에 국민참여 장려 b. 공공분야 정보에 대한 접근 가능성제고 c. 학교·대학 교과과정 등의 부패방지 공공교육 프로그램 및 부패불용의 정신을 고양시키기 위한 대중 홍보 d. 개인의 권리, 국가안보 등 특별한 사유가 없는 한 부패관련 정보에 대한 언론의 자유의 보장
	2. 반부패기관에 대한 인지도를 높이기 위한 홍보를 실시하고, 그 기관에 부패 신고를 위한 접근기회 부여
제21조 민간부문의 뇌물수수	각 당사국은 경제·금융·상업활동 과정에서 다음의 사항을 범죄로 확립하기 위한 조치를 채택 <ul style="list-style-type: none"> a. 민간단체의 관리자 또는 직원에게 직무상 의무에 위반하여 작위·부작위를 행하도록 하여 관리자·직원 자신이나 타인에게 부당이득을 직간접적으로 약속·제공·부여하는 행위 b. 민간단체의 관리자 또는 직원이 직무상 의무에 위반하여 작위·부작위를 하는 것을 조건으로 자신 또는 타인을 위한 부당이득을 직간접적으로 요구·수수하는 행위

제22조 민간부분 재산의 횡령	경제·금융·상업활동 과정에서 민간업체의 관리자나 직원이 직무에 의해 위탁된 재산, 공적·사적 자금, 유가증권, 기타 가치물을 횡령한 경우
제26조 법인의 책임	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이 협약에 따라 확립된 범죄행위에 참여한 법인의 법적 책임에 대한 규제 2. 법인의 책임은 형사법상, 민사법상 또는 행정법상의 책임을 짐 3. 법인의 책임은 자연인의 형사법상 책임과 별도로 부과 4. 각 당사국은 법인이 금전형을 포함하여 효과적·비례적·억제적인 형사상 또는 비형사상 제재를 받을 수 있음을 보장함

21. UN Global Compact

가. 개요

- 1999년 1월 스위스 WEF(World Economic Forum) 총회연설에서 당시 코피 아난(Kofi Annan)유엔 사무총장이 제안하고 세계 경제지도자들의 동참을 호소하여, 2000년 7월 뉴욕의 유엔본부에서 기업, 시민단체 등이 많이 참석하여 Global Compact를 발족하여 만들어진 자발적인 기업 시민을 위한 이니셔티브
- 국제 사회에서 기업이 사회적 책임을 이행함으로써 세계화의 제 문제들에 대한 해결을 지향하며, 본 협약은 인권, 노동, 환경, 반부패라는 4개 범주에 대한 10대 원칙을 기업들에게 부여하고 이를 채택하고 규범화할 것을 요구
- Global Compact은 법적인 구속력이 없는 협약이나 점차적으로 영향력이 강화되고 있고 전 세계적으로 인지도가 높아지고 있음
 - 2010년 9월 현재 전 세계 130개국에서 7700개 기업 및 단체가 가입
 - 국내에서는 2010년 9월 현재 한국전력공사, 웅진코웨이, 대구은행, 유한킴벌리, SK텔레콤 등의 기업 99개, 시민사회단체 16개, 중소기업 16개 등 총 178개 기업 및 단체가 가입
- 반드시 지켜야 한다는 ‘강제력’이 없으므로 가입 멤버들이 구체적인 실천을 하지 않을 수 있기 때문에 Global Compact 자문평의회는 동 가이드라인의 규범화를 위해 규칙 제정을 추진 중

나. 내용

- 기업들이 인권, 노동, 환경, 반부패 등 4개 범주에 대하여 다음과 같은 10가지 원칙을 지지하고 채택하여 규범화할 것을 주문하였고 ‘반부패’ 원칙은 2004년 6월에 신규로 추가되었음

[표 158] UN Global Compact 내용

인권 (Human Rights)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원칙1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. ▪ 원칙2: 기업은 인권 침해에 연루 되지 않도록 적극 노력한다.
노동 (Labour)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원칙3: 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, ▪ 원칙4: 모든 형태의 강제노동을 배제하며, ▪ 원칙5: 아동노동을 효율적으로 철폐하고, ▪ 원칙6: 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경 (Environment)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원칙7: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, ▪ 원칙8: 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, ▪ 원칙9: 환경 친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패 (Anti-Corruption)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원칙10: 기업은 부당 취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

22. UN Global Compact 반부패원칙 실천방안

가. 개요

- UN Global Compact 10번째 원칙은 참가자들로 하여금 뇌물수수, 금품 강요 및 여타 형태의 부패를 방지할 뿐만 아니라 부패를 통제할 수 있는 정책 및 프로그램을 개발할 수 있도록 하는 데 있음

나. 내용

- UN Global Compact는 기업이 부패에 대응하고 10번째 원칙을 실행하기 위하여 다음과 같은 3가지 실천방안을 제시하였음
 - 대내방안 : 처음의 기본 단계로서 조직 내부 및 영업활동에 적용할 반부패 방침 및 프로그램을 도입할 것

- 대외방안 : 진행 중인 반부패 활동을 연차보고서 등을 통해 보고하고 경험 및 모범 관행을 공유
- 공동대응 : 동종 산업 및 기타 이해관계자들과 공동으로 대응

[표 159] UN Global Compact 반부패원칙 실천방안 내용

대내방안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 리더십 발휘 ▪ 기업윤리강령 채택 ▪ 실행, 통합 및 훈련 ▪ 내부 보고 절차 채택
대외방안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신뢰할 수 있어야 하고 투명해야 함 ▪ 모범사례 공유
공동대응	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업상 경쟁관계에 있는 업체간에 공정경쟁의 토대가 마련될 수 있다는 측면에서 다른 기업들과의 공동 대응을 실시

23. Dow Jones Sustainability Indexes

(다우존스 지속가능경영 지수)

가. 개요

- 영국의 SAM社(Sustainable Asset Management)는 경제성, 사회성, 환경성 등 지속가능경영 세 가지 축에 대한 성과를 정량적으로 수치화하여 평가하여 다우존스 지속가능성지수(Dow Jones Sustainability Indexes, DJSI)를 발표함. 이 모델은 기업의 지속성 관점에서 각 산업 분야를 이끌고 있는 기업의 성과를 평가함.
- DJSI는 영국의 SAM 그룹(지속가능성투자전문기관)의 해당기업의 지속가능성 성과에 대한 평가결과를 기초자료로, 평가에서 정의된 평가지표와 가중치를 사용하여 후보기업의 경제, 환경, 사회적 성과에서 파생되는 기회와 리스크를 평가
- 지속가능경영 활동이 활발한 기업이 투자성과가 높다는 연구결과가 발표되면서, DJSI는 많은 금융기관의 투자자와 펀드매니저에게 활용되고 있음

나. 내용

- 협의의 윤리경영에 해당하는 행동규범, 부패와 뇌물행위를 포함하여 경제적, 사회

적, 환경적 요소를 모두 포괄함

[표 160] DJSI 평가영역

구분	평가기준
경제	윤리복무 규범
	불만 수렴
	부패/뇌물수수
	기업지배구조
	리스트 위험 관리
환경	환경보고
	환경효율성
사회	기업시민정신
	노동관행지표
	인적자본개발
	사회적 보고
	인재유치/유지

24. FTSE4Good

가. 개요

- 영국의 경제일간지 파이낸셜타임지(FT)와 런던증권거래소(LSE)가 공동 소유하고 있는 EIRIS가 고안한 FTSE4Good은 기업의 지속가능경영 성과를 측정하여 기업에 대한 투자를 용이하게 하기 위하여 개발한 지수임
- FTSE4Good 자문위원회(Advisory Committee)는 세계적으로 인정되는 기업윤리 강령(예, UN Global Compact, Universal Declaration of Human Rights 등)을 분석하여 도출한 선별기준을 구체적으로 정의

- 기업의 사회적 책임에 대한 기업의 투자노력에 초점을 두고 있으며 기업들이 사회적 책임과 관련된 경영시스템을 공개하고 성과를 보고하도록 장려
- 담배제조, 우라늄 추출, 핵무기의 부품 혹은 전체 생산, 무기류 제조, 핵발전소 소유 혹은 운영 등의 산업과 연관되어 있다고 파악되는 기업은 FTSE4Good지수 편입에서 제외

나. 내용

- 기업방침, 경영시스템, 보고 또는 공시에 관한 모범규준 체제상의 기준 지표를 설정. 기업의 경제·사회·환경에 관한 세 가지 측면에 대한 성과 즉, '사회책임투자(SRI)'의 실적을 평가하고 이에 대한 투자를 촉진
- 종목선별기준은 환경적 지속가능성(Environmental Sustainability) 추구, 이해관계자와 긍정적 관계 추구, 보편적인 인권 보장 및 지원 등으로 기업의 사회적 책임을 수용하고자 노력하는 기업의 행동을 높이 평가함

[표 161] FTSE4Good 내용

구분	평가기준
경제	거버넌스
	위험 및 위기관리
	행동지침/준법감시/부패와 뇌물
	산업별 기준
환경	환경성과(환경효율성)
	환경보고(성과, 환경효율성)
	산업별기준
사회	인적자본개발
	인재유치 및 유지
	노동관계 지표
	기업시민/자선활동
	사회보고
	산업별 기준

출처 : Annual Review, September 4, 2008

25. Intangible Value Assessment

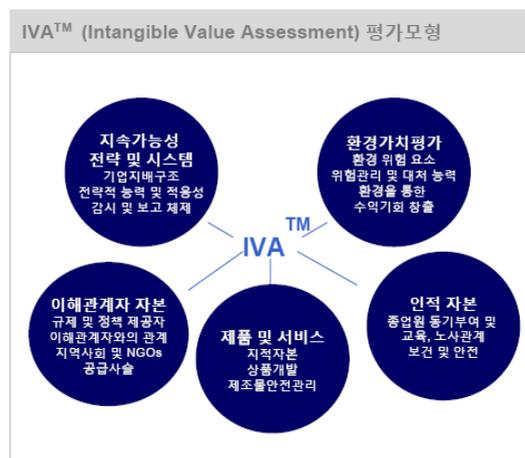
가. 개요

- Innovest사는 재무제표 상에는 나와 있지 않지만 기업가치의 70% 가량을 차지하고 있는 무형의 기업가치를 평가하기 위한 모형인 Intangible Value Assessment(IVA™)를 개발
- Innovest사는 CalPERS, Hermes, UBS, ABN AMRO, Capital Group, Swiss Re와 같은 투자기관 및 PwC, KPMG, Deloitte & Touche, Booz-Allen & Hamilton, Cambridge Associates, ERM과 같은 자문기관 등에 정보를 제공
- 이 모형은 Morgan Stanley와 PwC가 UNEP의 지원을 받아 개발된 것으로 Chase Manhattan Bank 등에서 5년간 실적을 토대로 검증된 거친 모형
- 이 모형은 기업의 사회적책임요소 뿐만 아니라 기업가치를 평가하는데 필요한 상당 부분의 요소들을 포함
- Innovest사는 SRI 투자 측면을 포함하고 있는 IVA™모형을 실제로 CalPERS의 여러 유형의 투자펀드에 적용하여 이러한 요소를 투자에 반영하는 것이 그렇지 않을 때 보다 우수한 성과를 나타낸다는 것을 보여줌

나. 내용

- IVA™ 모형과 주요 내용은 다음과 같음

[그림 10] IVA™ 모형



[표 162] IVA™ 내용

구분	평가기준
지속가능한 거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전략적 능력 및 적응성 ▪ 이사진 다양성 ▪ 이사진 독립성 ▪ 주주행동대응
인적자본	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종업원 동기부여 ▪ 다양성 ▪ 차별방지방치 및 프로그램 ▪ HR개발 ▪ 교육훈련 ▪ 작업장 환경 ▪ 노사관계 ▪ 보건안전 ▪ 권한위임 등
이해관계자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이해관계자 파트너십 ▪ 고객 ▪ 규제 및 정책 당국 ▪ 지역사회 ▪ 사회공헌 ▪ 공급망 체인
제품과 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지적자본 및 제품 개발 ▪ 연구개발(R&D) ▪ 제품의 안전
이머징마켓	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전략 ▪ 인권 ▪ 아동 및 노동 착취 ▪ 강압적인 정권

[붙임 3] 윤리 플러스 모델 적용 사례

인터레스트 공학 회사의 전기 엔지니어인 윈스턴은 하청인의 작업을 감독하고 그들의 요구를 처리하는 데 책임을 지고 있다. 그의 뛰어난 업적으로 그는 다른 부서로 간 고급 엔지니어의 공석을 채우기 위해 초고속 승진을 하도록 그의 상관인 라이안에게 추천받는다.

한편, 윈스턴은 거대한 상업 단지의 오디오 시스템에 대한 문서 작업을 감독하도록 배정받는다. 라이안이 쉬는 어느 날, 윈스턴은 회계 부서로부터 14만 달러에 해당하는 송장을 받는다. 이것은 퍼스트 라인 케이블 워크라고 불리는 하청인이 상업 단지에 케이블을 놓는 것에 대한 노동 비용을 청구한 것이다.

퍼스트라인이 이 프로젝트에 포함되어 있지 않다는 것을 깨달은 윈스턴은 다음날 라이안과 이 문제를 논의한다. 하지만 라이안은 그에게 그 송장을 처리하라고 이야기한다. 라이안은 돈이 회사가 오디오 시스템 설비 계약을 하는 데 도움을 준 고객 회사의 공학 직원에게 지불된다고 설명하고 프로젝트의 순조로운 진행을 위해 확실하게 줄 것을 약속한다. 윈스턴은 그 제안은 불법적인 뇌물이 될 수 있다는 것을 이해하고 라이안에게 그 돈을 제공하지 말라고 설득한다. 라이안은 사실상 자신이 고객회사 공학 직원의 도움을 통하여 입찰 가격을 부풀려서 프로젝트에서 돈을 챙겼음을 윈스턴에게 숨긴다. 돈은 자신을 도와 사기를 도모하는 데 도움을 준 공학 직원에게 보상으로 지불된다. 과오 행위를 숨기기 위해서 라이안은 윈스턴에게 침묵을 지키고 허위 작업 명령을 사용하여 그 요구를 진행시키라고 한다. 대가로 그는 윈스턴이 승진할 수 있도록 도와 줄 것이다.

윈스턴은 망설이지만 어떻게 해야 할지 모른다. 잠자코 있어야 하는가? 정보를 누설하면 라이안을 배신하게 되는 것인가?

1단계 : 관련된 사실을 정립하고 포함된 윤리적인 문제를 확인하라.

- 나는 라이안이 사업을 확보하기 위해 뇌물을 주고 회사를 속이려고 다른 사람들과 음모하고 있는 것을 발견했다.
- 나는 라이안이 잘못된 행동을 그만 두라고 설득했지만 거절당했다.
- 라이안은 비밀 거래를 덮어달라고 요구하고 대가로 고급 엔지니어로의 승진을 확보해 줄 것을 제안한다.

- 내가 배서하고 라이언이 확인한 허위 작업 주문을 사용한 요구를 처리한다면 아무도 비밀을 발견하지 못할 것이다.
- 라이언은 나를 여태껏 잘 대해 주었고, 나는 그가 초고속 승진을 추천해 준 호의를 빚졌다.
- 내가 합작한다면 승진을 보장받을 수 있다.

2단계 : 포함된 모든 투자자나 당사자들의 주식을 예로 삼아라.

- 나 자신
- 내 회사
- 내 고객
- 라이언
- 공학 직업

3단계 : 각 투자자의 위치에 대한 객관적인 평가를 하라.

(1) 나 자신

- 내가 보고하지 않는다면 내 직업상의 윤리적인 책임을 다하지 못하는 것이다.
- 내가 라이언과 협력한 것이 밝혀진다면 내 경력을 더럽히게 된다.
- 회사, 직장, 법 집행 당국의 소송과 규율상의 조치에 부딪치게 된다.
- 내가 협력하기를 거절한다면 라이언과의 관계가 지속될 것인가?
- 내가 기밀을 누설하면 라이언을 배신하는 것이다.
- 라이언이 내가 보고한 뒤에 자신의 잘못된 행동을 은폐하려고 한다면 내 승진 전망에 먹구름이 낀다.
- 일단 부정행위가 밝혀지고 내가 알면서도 침묵한 것이 드러난다면 나에 대한 평판이 악화된다.

(2) 내 회사

- 거짓으로 인하여 직접적인 재정 손실을 겪는다.
- 만약 직원이 자신의 이득에만 열중 한다면, 단체 문화가 나빠지고 회사 발전에 영향을 준다.
- 라이언의 잘못된 행동이 목인된다면 다른 직원에게 불공평하다.

(3) 내 고객

- 불법적인 관계가 사업을 확보하기 위해 사용된다면 재정적인 손실을 겪는다.
- 비윤리적이고 불법적인 행동이 목인된다면 공학 직업에 신뢰를 잃게 된다.

(4) 라이언

- 회사/고객의 이해 관계를 보호하고 공학 분야의 청렴결백을 유지하는 것에 있어 직업적인 책임을 완수하지 못하게 된다.
- 법률 회사, 직장, 법 집행 당국의 소송과 규율상의 조치에 부딪치게 된다.
- 불법적인 행위에 연루되어 있다고 밝혀진다면 공학 경력을 손상 시킨다.
- 어느 누구도 막을 수 없다면 과오 행위가 지속된다.

(5) 공학 직업

- 구성원이 불법적이고 비윤리적인 음모를 꾸민 것으로 밝혀진다면 직업의 명성을 더럽히고 신뢰성에 해를 끼치게 된다.
- 직업과 구성원에게 대중적인 신뢰도를 떨어뜨린다.

4단계 : 실용적인 대안과 투자자에 대한 그 효과를 확인하라.

- 라이안과 결탁한다.
- 라이안의 제안을 거절하지만 비밀을 지킨다.
- 라이안이 잘못된 행동을 하지 않도록 설득한다.
- 상급 관리/직장/별 집행력 있는 당국에 보고 한다.
- 협조에서 손을 떼고 회사도 그만둔다.

5단계 : 각 대안의 가능성 있는 결과를 기대되는 표준의 참조와 비교하고 평가하라.

직업적인 행동 규정과 회사 규칙

(1) HIKE의 행동규칙

- 엔지니어가 불법적인 이득을 받거나 제공하는 것을 금지한다.
- 엔지니어가 고용자와 고객에게 완전한 충성을 할 것을 요한다.
- 엔지니어가 비윤리적, 불법적, 불공정한 직업적인 관계에 대하여 증거를 알게 될 경우 HIKE에 알리도록 한다.

(2) 회사 규칙

- 이득을 주고 받는 것에 대한 회사 지침이 있는가?

법적인 요구사항

(1) 뇌물 금지 조례 중 제 9항

- 엔지니어가 직업적인 역할을 수행하는데 객관성에 해를 주거나 고용자나 고객의 이해관계에 위협할 수 있는 불법적인 이득을 수수하는 것을 금한다.
- 엔지니어가 고용자와 고객을 포함한 자신의 상관을 속이기 위해서 허위 문서, 영수증, 계산서를 사용하는 것을 금한다.
- 엔지니어가 부패 범죄에 다른 사람들과 공모하는 것을 금한다.

(2) 범죄고소 사례

- 공학 전문가가 구속될 수 있는 범죄를 은폐하려고 보상을 받는 것을 금한다.

(3) 절도 조례

- 엔지니어가 허위 문서를 사용하여 속이는 것을 금한다.

순수한 가치를 타협하지 않기

- 내가 업무를 수행할 때 정직, 불공정, 신뢰와 같은 개인적인 가치와 균형 잡힌 특정한 대안이 있는가?

선사인 테스트

- 걱정 없이 내가 선택한 결정을 회사, 동료, 친구, 가족 구성원을 포함한 모든 그룹에게 알릴 수 있는가?

6단계 : 가장 적절한 행동 경로를 선택하라.

- 플러스 표준에 비추어 각 대안을 평가하고 중요한 가치와 모든 투자자의 이해관계를 최대한 반영할 수 있는 적절한 행동 경로를 선택한다.
- 그 선택을 따라 이행한다.

* 출처 : 부패방지독립커미션(ICAC)

[붙임 4] GRI 가이드라인

지표구약 : 경제

성과지표

측면 : 경제성

- 핵심** EC1. 직접적인 경제적 가치의 창출과 배분
- 예 : 수익, 영업 비용, 직원 보상, 기부, 지역사회, 투자, 이익잉여금, 자본비용, 세금 등
- 핵심** EC2. 기후 변화의 재무적 영향과 사업활동에 대한 위험과 기회
- 핵심** EC3. 연금 지원 범위
- 핵심** EC4. 정부 보조금 수혜 실적

측면 : 시장지위

- 부가** EC5. 주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 임금 비율
- 핵심** EC6. 주요 사업장의 현지 구매 정책, 관행 및 비율
- 핵심** EC7. 주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차 및 현지 출신 고위 관리자 비율

측면 : 간접 경제효과

- 핵심** EC8. 공익을 우선한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과 (지원 형태구분 포함)
- 부가** EC9. 간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해 및 설명 (영향의 범위 포함)

지표구약 : 환경

성과지표

측면 : 원료

- 핵심** EN1. 중량 또는 부피 기준 원료 사용량
- 핵심** EN2. 재생 원료 사용 비율

측면 : 에너지

- 핵심** EN3. 1차 에너지원별 직접 에너지 소비량
- 핵심** EN4. 1차 에너지원별 간접 에너지 소비량
- 부가** EN5. 절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량
- 부가** EN6. 에너지 효율적이거나 재생가능에너지 기반 제품/서비스 공급 노력 및 해당 사업을 통한 에너지 감축량
- 부가** EN7. 간접 에너지 절약 사업 및 성과

측면 : 용수

- 핵심** EN8. 공급원별 총 취수량
- 부가** EN9. 취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원
- 부가** EN10. 재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율

측면 : 생물다양성

- 핵심** EN11. 보호 구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역 또는 주변지역에 소유, 임대, 관리하고 있는 토지의 위치 및 크기
- 핵심** EN12. 구역에서의 활동, 제품, 서비스로 인하여 생물 다양성에 미치는 영향
- 부가** EN13. 보호 또는 복원된 서식지
- 부가** EN14. 생물다양성 관리 전략, 현행 조치 및 향후 계획
- 부가** EN15. 사업 영향 지역 내에 서식하고 있는 국제자연보호연맹 (IUCN) 지정 멸종 위기종 (Red List)과 국가지정 멸종위기 종의 수 및 멸종 위험도

측면 : 대기배출물, 폐수 및 폐기물

- 핵심** EN16. 직·간접 온실가스 총 배출량

핵심	EN17. 기타 간접 온실가스 배출량
부가	EN18. 온실가스 감축사업 및 성과
핵심	EN19. 오존층 파괴 물질 배출량
핵심	EN20. NOx, SOx 및 기타 주요 대기 오염물질 배출량
핵심	EN21. 최종 배출지별 총 폐수 배출량 및 수질
핵심	EN22. 형태 및 처리방법별 폐기물 배출량
핵심	EN23. 중대한 유해물질 유출 건수 및 유출량
부가	EN24. 바젤 협약 부속서 I, II, III, VIII에 규정된 폐기물의 운송/반입/반출/처리량 및 해외로 반출된 폐기물의 비율
부가	EN25. 보고 조직의 폐수 배출로 인해 영향을 받는 수역 및 관련 서식지의 명칭, 규모, 보호 상태 및 생물다양성 가치

측면 : 제품 및 서비스

핵심	EN26. 제품 및 서비스의 환경 영향 저감 활동과 성과
핵심	EN27. 판매된 제품 및 관련 포장재의 재생 비율

측면 : 법규 준수

핵심	EN28. 환경 법규 위반으로 부과된 벌금액 및 비금 전적 제재 건수
-----------	--

측면 : 운송

부가	EN29. 제품 및 원자재 운송과 임직원 이동의 중대한 환경 영향
-----------	--------------------------------------

측면 : 전체

부가	EN30. 환경보호 지출 및 투자 총액
-----------	-----------------------

지표규약 : 노동 여건 및 관행

성과지표

측면 : 고용

핵심	LA1. 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황
핵심	LA2. 직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별)
부가	LA3. 임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주사업장별)

측면 : 노사 관계

핵심	LA4. 단체 교섭 적용 대상 직원 비율
핵심	LA5. 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체 협약에 명시 여부 포함)

측면 : 직장 보건 및 안전

부가	LA6. 노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율
핵심	LA7. 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)
핵심	LA8. 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램
부가	LA9. 노동 조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항

측면 : 교육 및 훈련

핵심	LA10. 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간
부가	LA11. 지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램
부가	LA12. 정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율

측면 : 다양성 및 평등한 기회

핵심 LA13. 이사회 및 직원의 구성 현황 (성, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)

핵심 LA14. 직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율

지표규약 : 인권

성과지표

측면 : 투자 및 조달 관행

핵심 HR1. 인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율

핵심 HR2. 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율

부가 HR3. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수 (교육이수 직원 비율 포함)

측면 : 차별 금지

핵심 HR4. 총 차별 건수 및 관련 조치

측면 : 결사 및 단체 교섭의 자유

핵심 HR5. 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치

측면 : 아동 노동

핵심 HR6. 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치

측면 : 강제 노동

핵심 HR7. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치

측면: 보안 관행

부가 HR8. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율

측면 : 원주민 권리

부가 HR9. 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치

지표규약 : 사회

성과지표

측면 : 지역사회

핵심 SO1. 업무 활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역 사회 영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위 및 실효성

측면 : 부패

핵심 SO2. 부패 위험이 분석된 사업 단위의 수 및 비율

핵심 SO3. 반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율

핵심 SO4. 부패 사건에 대한 조치

측면 : 공공 정책

핵심 SO5. 공공 정책에 대한 입장, 공공 정책 수립 및 로비 활동 참여

부가 SO6. 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액

측면 : 경쟁 저해 행위

부가 SO7. 부당 경쟁 행위 및 독점 행위에 대한 법적 조치 건수 및 그 결과

측면 : 법규 준수

핵심 SO8. 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 미금 전적 제재 건수

지표규약 : 제품 책임

성과지표

측면 : 고객 건강 및 안전

핵심	PR1. 개선을 목적으로 제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향을 평가한 라이프 사이클 상의 단계, 주요 제품 및 서비스의 해당 평가 실시 비율
부가	PR2. 제품 및 서비스의 라이프 사이클 상에서 고객의 건강과 안전 영향 관련 규제 및 자발적 규칙 위반 건수 (결과 유형별)

측면 : 제품 및 서비스 라벨링

핵심	PR3. 질차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당되는 주요 제품 및 서비스의 비율
부가	PR4. 제품/서비스 정보 및 라벨링과 관련된 규제 및 자발적 규칙 위반 건수(결과 유형별)
부가	PR5. 고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동

측면 : 마케팅 커뮤니케이션

핵심	PR6. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 준수 프로그램
부가	PR7. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 위반 건수

측면 : 고객개인정보 보호

부가	PR8. 고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수
-----------	---

측면 : 법규 준수

핵심	PR9. 제품 및 서비스 공급에 관한 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 액수
-----------	---

[붙임 5] BEST 가이드라인

가. 보고서 개요

	지표	지표내용
보고서 개요	A	기업현황 소개
	A_1	지속가능경영에 대한 비전과 이에 대한 CEO 성명서
	A_2	주요 위험 및 기회요소
	A_3	기업명
	A_4	주요 제품과 서비스
	A_5	주요 부서 조직도 및 자회사, 제휴사 등의 현황
	A_6	합자회사, 일부 소유 자회사, 임대설비, 외주운영 등의 현황
	A_7	해외 사업장 현황
	A_8	조직의 법적 소유구조의 성격
	A_9	활동 시장의 성격
	A_10	조직 규모
	A_11	국내외 산업 및 비즈니스 협회 가입현황
	B	보고서내용
	B_1	보고범위
	B_2	보고서 범위 제한 요소
	B_3	보고기간
	B_4	경제적·사회적·환경적 성과의 비용과 효과 산출 기준과 정의
	B_5	경제적·사회적·환경적 성과의 측정방법의 변화
	B_6	보고주기
	B_7	보고서 신뢰성 향상을 위한 노력
	B_8	이전 보고서 이후 변동사항
	B_9	보고서 담당자 연락처
	B_10	BEST 매트릭스
	C	이해관계자 참여
	C_1	주요 이해관계자의 파악기준 및 선정
	C_2	이해관계자 참여 방식
	C_3	이해관계자 참여 결과 및 사용
	D	지속경영

첨부

	D_1	경제적·사회적·환경적 목표
	D_2	경제적·사회적·환경적 성과
	D_3	향후 지속경영 전략 및 목표
경제성과	EC	경제
	EC1	생성 및 분배된 경제적 가치 창출 및 분배
	EC2	기후변화에 따른 경제적 영향
	EC3	조직의 정액연금제도 약정의 보상범위
	EC4	주요 사업지역에서 인력 수급 및 조달
	EC5	정부 수취 보조금
	EC6	비핵심사업 인프라 구축
	EC7	간접적 경제효과
	EC8	브랜드 가치
	EC9	혁신경영 성과
	EC10	창조경영 성과
		EC_DMA
사회성과	GR	지배구조 및 리스크 관리
	GR1	기업지배구조
	GR2	사외이사 비율
	GR3	이사회 구성현황
	GR4	이사회 전문성을 나타내는 프로세스
	GR5	이사회 경제적, 사회적, 환경적 성과 관리 및 평가 프로세스
	GR6	경제·사회·환경 정책을 수립, 실행, 감독하는 조직구조
	GR7	임원보상과 조직의 경제적, 사회적, 환경적 성과와의 연계
	GR8	이사회 활동내용 및 결정사항
	GR9	기업 지배구조 관련 법규 준수현황
	GR10	기업에서 사용하는 경제·사회·환경 활동에 관련된 현장
	GR11	기업의 사전예방원칙 준수 여부
	GR12	주주의 이사회 권고안 및 제안 제출방법
	GR13	조직 최상위기구의 이해 충돌 방지 프로세스
	GR14	투자및협력구축에있어서사회적영향을고려하는정책및제도
	EM	종업원

EM1	종업원 현황
EM2	종업원과 경영진의 구성현황
EM3	남녀 간 종업원 평균 임금
EM4	사업지역, 동종산업과 비교한 임금 및 복리수준
EM5	고용창출률 및 이직률
EM6	평균 근속 연수
EM7	차별관행 예방정책 및 모니터링 결과
EM8	결사자유 정책
EM9	아동노동금지 정책 및 모니터링 결과
EM10	강제노동금지 정책 및 모니터링 결과
EM11	노동조합 관련 조직개요
EM12	노동조합 종업원 가입조항 및 가입 종업원 현황
EM13	기업의 운영 변화 시 종업원에 대한 정보 제공, 협의 등에 대한 정책 및 프로세스
EM14	안전보건 위원회에 대한 설명
EM15	산업안전보건에 관련된 노사합의 사항
EM16	종업원에 관련된 국제 규범 및 표준 준수현황
EM17	ILO 협약 중 산업안전보건 관리 항목에 대한 준수현황
EM18	질병예방 및 건강증진 정책과 프로그램
EM19	부상 및 질병발생 종업원 수와 결근율
EM20	종업원 복리후생 제도
EM21	종업원 근로환경 개선을 위한 노력
EM22	종업원 관련 법규 준수 현황
EM23	부당노동행위 제보 프로세스 및 운영현황
EM24	노동쟁의 현황
EM25	윤리경영 전담부서, 투자 규모, 보고라인
EM26	윤리강령에 대한 정기적인 교육 및 지침제공
EM27	종업원 교육훈련 평균시간
EM28	종업원 교육훈련 프로그램
EM29	성과 및 경력개발 관련 종업원 상담제도 운영
EM30	인권관련 교육을 받은 종업원의 비율
EM31	인권관련 교육을 받은 경비, 경호, 보안을 담당하는 종업원의 비율

EM32	임직원의 가족친화경영을 위한 정책과 지원제도
EM33	여성 리더십 개발
EM34	여성 친화적 업무환경 조성
EM_DMA1	경영방식공시_인권
EM_DMA2	경영방식공시_노동
PN	협력업체
PN1	협력업체의 특성 및 지속경영 이슈
PN2	협력업체 선정요인 중 사회적·환경적 성과에 대한 고려
PN3	협력업체의 사회적·환경적 성과에 대한 평가 프로세스
PN4	협력업체의 사회적·환경적 성과에 대한 지원 및 감사 프로세스
PN5	협력업체 불만처리 제도 및 처리결과
CS	소비자
CS1	제품 및 소비자의 특성 및 지속경영 이슈
CS2	소비자 관련 법규 준수 현황
CS3	공정경쟁, 독점금지와 관련된 정책 및 관리
CS4	제품 및 서비스 수명주기 동안 소비자 안전보건을 위한 정책 및 관리
CS5	제품정보 제공 관련 정책 및 관리
CS6	소비자의 주요 의견 및 반영결과
CS7	사회적·환경적 이슈를 고려하여 혁신한 제품과 서비스
CS8	제품영향을 감소하기 위한 노력
CS9	소비자 만족 관련 정책 및 관리
CS10	자발적 또는 비자발적 제품철회 사례 및 이유설명
CS11	소비자 안전보건 관련 법규위반 및 민원 사례
CS12	제품정보 제공 관련 법규위반 사례
CS13	광고에 관련된 표준과 자발적 강령준수 현황
CS14	광고와 마케팅 관련 법규위반 사례
CS15	소비자 사생활 침해와 관련된 불만사항
CS_DMA	경영방식공시_제품책임
CO	지역사회
CO1	활동하는 지역사회의 특성 및 지속경영 이슈
CO2	활동하는 지역사회의 요구사항을 처리하는 내부 정책, 절차
CO3	지역사회 프로그램을 위한 사내 구성원 투입시간 및 투입비용

	CO4	지역사회 프로그램의 성과
	CO5	뇌물 및 부패에 관련된 정책 및 관리
	CO6	정치적 로비와 헌금에 관련된 정책 및 관리
	CO7	정당 및 정당후원기관에 대한 기부금
	CO8	사회성과와 관련한 수상실적
	CO9	법규 위반으로 인한 제재 현황
	CO10	여성, 아동, 노령자를 위한 사회공헌 정책 및 성과
	CO_DMA	경영방식공시_사회
환경성과	EV01	환경정책 및 투자
	EV1	환경관련 투자 및 비용
	EV2	환경영향감소를 위한 정책
	EV3	정량화된 환경목표 및 성과
	EV4	온실가스 저감 이니셔티브 및 성과
	EV5	재생가능한 에너지원 사용현황 및 에너지 효율향상을 위한 이니셔티브
	EV6	천연생태계의 보호 및 복구를 위한 목표, 프로그램
	EV02	원재료 및 에너지사용
	EV7	직접 에너지 사용량(운영, 제품생산, 운송 포함)
	EV8	간접 에너지 사용량
	EV9	총 수자원 사용량
	EV10	물을 제외한 형태별 총 원자재 사용량
	EV11	재생원료 사용비율
	EV03	환경영향
	EV12	온실가스 배출량
	EV13	간접 온실가스(CO ₂ ,CH ₄ ,N ₂ O,HFCs,PFCs,SF ₆) 배출량
	EV14	오존파괴물질 배출량
	EV15	NO _x , SO _x 등 주요 대기오염물질 배출량
	EV16	형태별, 최종 처리방법별 폐기물의 양
	EV17	수계 폐기량
	EV18	물의 재활용과 재사용
EV19	조직이 방출한 폐수가 수역 및 생태계에 미치는 영향	
EV20	조직의 취수가 수자원 안정성 및 생물다양성에 미치는 영향	
EV21	화학물질, 기름, 연료누출로 주변 환경에 미친 영향	

EV22	생물다양성 가치가 높은 지역의 사업장 위치, 크기, 생물다양성에 영향을 주는 사례
EV23	주요 제품과 서비스의 환경적 영향
EV24	제품 중 재생가능한 제품 무게와 실제 재생 무게의 비율
EV25	간접에너지 감축 성과
EV26	생물다양성 가치가 높은 지역에서의 사업활동 및 운영과 생물다양성에 미치는 영향관리
EV27	조직의 활동에 의해 야기된 자연서식지의 변화 및 조직이 자연서식지를 보호하거나 복구한 사례
EV28	사업활동지역에서 서식하는 동식물 중 멸종위기 동식물 명단에 등록된 종의 수
EV29	바젤협약 첨부 I,II,III 그리고 VIII 기준 위험 폐기물의 발생, 운송, 수입, 수출, 처리
EV30	물류과정 중 운송의 중대한 환경영향
EV31	환경관련 법규 준수 현황(지역별, 산업별)과 법규 위반 및 벌금 내역
EV_DMA	경영방식공시_환경

[붙임 6] PHILIPS의 협력사 윤리경영 체크리스트

A.1 GENERAL	
A.1.1	최고 경영자는 최소한 환경, 보건, 안전, 아동 노동, 강제 노동, 차별, 보상, 근로 시간에 대한 정책을 마련하여 승인하였는가?
A.1.2	이러한 정책들은 모든 관련 국내법 및 규정, 국제 노동기구의 조약 138에 부합하는가?
A.1.3	이러한 모든 임직원들에게 확실히 전달하고 이해시키고 있는가?
A.1.4	이러한 규칙들을 회사의 공급사들과 하청업체들이 체계적으로 잘 알고 지킬 수 있도록 하는가?
A.1.5	모든 범주의 직원들이 사용할 수 있는 효과적인 쌍방향 커뮤니케이션 시스템을 가지고 있는가?
A.2 CHILD LABOUR	
A.2.1	채용 과정에서 직원의 나이를 효과적으로 확인하고 있는가?
A.2.2	최연소 직원들은 법적 요건 및 ILO 조약 138에 부합하는가?(부적격)
A.2.3	ILO 138을 고려하며 단계별 시정 조치 계획을 가지고 즉각적인 정정 조치를 준비했는가?
A.2.4	18세 이하 청소년 직원들이 고용되어 있다면 이들은 위험한 작업 또는 야간 근무에 참여하는가?
A.2.5	다음 자료들이 있는가? i) 직원 신분증과 개인 정보 파일 ii) 별도의 청소년 직원 등록증
A.3 FORCED LABOUR	
A.3.1	법적요건 준수에 대한 모든 임직원들과 공식적인 계약이 있는가?
A.3.2	강제노동시행과 관련된 어떠한 증거가 존재하는가?
A.3.3	임직원에 대한 언어적/육체적 폭력이 배제되고 있는가?
A.3.4	임직원의 의지가 어떠한 경우라도 제한되지 않고 존중되는가?
A.3.5	질병, 일시적 장애등의 경우에 업무를 중단하는 것이 허용되는가?
A.4 HEALTH & SAFETY	
A.4.1	직원, 계약직원의 보건 안전을 도모하는 방법과 부정적인 환경 영향을 최소화 하는 내용이 담긴, 회사 최고 경영자가 승인한 보건 안전 정책이 있는가?
A.4.2	협력사는 부상 및 재산 손해를 예방하는 실제 활동을 실시하는가?(예, 비상등 설치, 소화기 설치)
A.4.3	작업상의 위험한 프로세스에 참여하는 직원들에게 교육 및 안전장비를 제공하는가?

A.4.4	협력사는 직원들이 스스로와 타인의 보건 안전에 대한 책임을 알 수 있고 작업 중 보건, 안전, 환경 문제에 대한 적절한 역량을 갖출 수 있도록 하는 교육을 적절히 제공하는가?
A.4.5	작업대, 위생 관련 장소, 주거 시설 등 직원의 소재와 관련된 모든 장소는 사람의 보건 안전 리스크, 오염 리스크, 전기 위험이 없는가?
A.4.6	비상 계획은 가장 최근 설비 레이아웃에 따라 업데이트 되어, 게시되었으며, 모든 직원들이 이에 대한 정보를 구할 수 있고 효과성 테스트를 거쳤는가?
A.4.7	직원들이 언제, 어디에 있는지 필요한 도움을 받을 수 있는 적절한 의료지원을 받을 수 있는 여건이 마련되어 있는가?
A.4.8	국내 관련 규정과 회사 보험 규정에 부합하는 화재 방지 시스템이 마련되어 있는가? 그 시스템은 전체 회사와 부속 시설을 커버하며 시험되고, 완벽하게 기능하는가?
A.4.9	보건안전 관련 사고의 효과적인 예방을 위한 시스템이 마련되어 있는가?
A.4.10	다음 자료는 있는가? i) 관련 보건안전 교육 기록 ii) 사고 기록 iii)직원 의료 기록
A.5 DISCRIMINATION	
A.5.1	종교, 인종, 성별과 관계없이 직원 고용과 업무에 동등 대우를 하는가?
A.5.2	회사는 비차별 관련 적용가능한 규칙을 받아보고 이해하도록 하는가?
A.6 WORK HOURS	
A.6.1	개별 근무 시간 모니터를 위한 적절한 컨트롤 시스템을 가지고 있는가?
A.6.2	일/주/달의 최대 근무 시간은 관련 법 규정과 부합하는가?
A.6.3	일/주/달 평균 및 최대 잔업가능 시간은 관련법과 부합하는가?
A.6.4	직원들은 법적 요건에 따라 휴식, 주중 휴무일, 휴가신청, 유무급 휴직을 신청하여 받을 수 있는가?
A.6.5	다음 자료가 있는가? i) 근무 시간 기록, ii) 직원 자발적 진술서 iii) 휴가(연월차)와 휴직 기간(병가 등) 기록
A.7 COMPENSATION	
A.7.1	잔업 수당, 직원 복지, 급여 공제를 포함한 보상제도는 관련법에 부합하는가?
A.7.2	전 임직원들이 급여 계산법이나 규칙을 잘 알고 이해하게 하는가?
A.7.3	모든 범주의 직원들이 국내 보상제도에 따라 제대로 계산된 임금을 받는가?
A.7.4	모든 보상은 시간 어기는 일 없이 편리한 방법으로 주기적으로 제공되는가?
A.7.5	모든 보상 기록을 볼 수 있는가?
A.8 ENVIRONMENT	
A.8.1	공급사는 환경 조지를 갖추고 있는가?
A.8.2	그 조직은 ISO 14001인증을 받았는가? 최종 진단일은 언제이며 진단 기관은 어디인가?

A.8.3	협력사는 ISO 14001을 정기적으로 재인증 받는가?(제3기관에 의해 최소 2년에 한번) 또한 진단 기관은 어디인가?
A.8.4	협력사는 환경 전략/정책이 있는가?
A.8.5	협력사는 환경 프로그램/로드맵을 가지고 있는가? 이런 자료는 서류정리 되어 있으며 고객의 요구 시 제공되는가?
A.8.6	협력사는 환경 보고서는 발간하며 고객에게 배포하는가?
A.8.7	협력사는 환경 요건 부합 여부를 보기위해 하청업체에게 모든 입고 자재에 대한 자료요청을 하며 관련 테스트를 실시하는가?
A.8.8	협력사에 대한 하청업체중 ISO 14001 인증을 받는 회사는 몇개인가?
A.8.9	금지 물질이 내부적으로나 고객사에서 발견되었을 때 하청업체와 고객사에 대한 조치는 취해지는가?(고객사 정보 제공 계획, 제제 조치, 시정 및 예방 조치 등)
A.8.10	협력사는 하청업체에 금지 물질이 공급하는 자재에 함유되어서는 안된다는 사실을 알리는가? 이러한 요구사항들이 하청업체에 대한 제품 시방서에 열거되어 제공되는가?
A.8.11	환경 스펙은 제품 프로세스 종료단계에서 확인되는가? 그 타당성은 품질 관리 계획(QCP)에 포함되는가?
A.8.12	금지 물질이 확인되면 관련 물품은 고객사와 관련 공급 사슬로부터 회수되어 규정에 따라 폐기되는가?
A.8.13	화학 물질 함량 테스트가 현장에서 실시되는 경우 시험 장비는 보정되는가? 그리고 시험하는 인력은 교육을 받은 사람인가?
A.8.14	화학 시험이 외부에서 실시되면 실시 외부 기관은 어디이며 공인 기관인가?
A.8.15	협력사는 제조 프로세스 중 입고 물질과 자재의 이동을 추적하는 시스템을 갖추고 있는가?

[붙임 7] ISO26000 (사회적책임 국제표준) 19)

1. ISO26000 개요

가. 등장배경

- '92 리우 유엔환경개발회의, '02 지속가능발전 세계정상회의 등에서 SR(사회적 책임)이 인류의 지속가능발전에 필수라는 국제적 공감대 형성
- ISO는 국가별로 상이한 CSR(Corporate Social Responsibility : 기업의 사회적 책임) 표준의 무역장벽으로의 작용을 방지하기 위하여 국제표준 제정을 검토
- ISO내부 소비자정책위원회의 권고에 따라 정부, 기업, 노동, 소비자, NGO, SSRO* 등 모든 조직에 통용되는 ISO26000 SR(사회적 책임에 관한 국제 표준) 제정 추진
 - ※ SSRO : service, support, research and others(통칭 '기타')
- '10. 9. FDIS(Final Draft International Standard, 최종국제표준안)이 77개 회원국 중 93%의 찬성표를 얻어 국제표준으로 최종 결정

나. ISO26000은

- 지속가능발전을 위한 조직의 기여를 돕기 위하여 국제표준화기구(ISO)에서 개발 중인 사회적책임에 대한 국제표준
 - 조직의 사회적 책임에 대한 기본원칙, 사회적 책임 관련 핵심주제 및 쟁점에 대한 지침 제공
- 중요성
 - 전 세계의 모든 조직(기업, 정부, NGO, 노동조합 등)에 적용되는 국제표준(기존 여러 사회적 책임 이니셔티브의 종합판)

19) 본 내용은 지식경제부 기술표준원이 발행(한국표준협회 편집)한 「ISO 26000 대응을 위한 사회적 책임 전문가(2010)」를 발췌 수록한 것임. 자세한 정보는 KSA 지속가능경영팀 홈페이지(www.ksasma.or.kr), SR표준화포럼 홈페이지(www.kssn.net/sr/) 참조

- 공급사슬·리스크 관리 차원에서 국제 상거래 기준으로 작용하여 향후 기업 평가의 중요한 잣대가 될 수 있음

※ MS, 인텔, IBM, 필립스, 소니 등 글로벌 IT 기업들은 '04년부터 CSR을 중시한 '전자업체 행동규범'을 마련하여 부품·자재 조달업체에 적용 중. 아동착취 여부, 노동법 준수, 화학물질 관리 등 40여개 평가기준에 부합하는 납품업체만 거래한다는 방침

다. 제정경과

[표 163] ISO26000 제정경과

일정	추진 내용
2001년 4월	ISO 이사회가 소비자정책위원회에 기업의 사회적 책임 표준 개발 검토를 요청
2002년 9월	ISO 이사회는 소비자정책위원회 보고서를 채택하고 사회적 책임에 대한 전략자문그룹을 구성
2004년 6월	ISO 기술관리부는 국제표준지침 표준 개발을 결정
2004년 10월	ISO 기술관리부는 신규표준제정안을 제출하고 스웨덴과 브라질 표준기관을 공동의장국으로 지명
2005년 1월	ISO는 투표로 사회적 책임 표준을 개발하기로 결정
2007년 4월	제4차 사회적 책임 총회(호주 시드니)에서 사회적 책임 작업반초안 2판의 7개 핵심 쟁점을 확정
2007년 7월	사회적 책임 작업반초안 3판 제출
2009년 1월	사회적 책임 CD(위원회안) 회람 및 투표 시작
2010년 2월	사회적 책임 DIS(국제표준안) 투표 통과
2010년 9월	사회적 책임 FDIS(최종국제표준안) 투표 통과
2010년 11월	사회적 책임 국제표준 발간 예정

라. 사회적 책임

- 의미 : 조직의 결정과 활동이 사회, 환경에 미치는 영향에 대해 투명하고 윤리적인 행동으로 책임지는 것

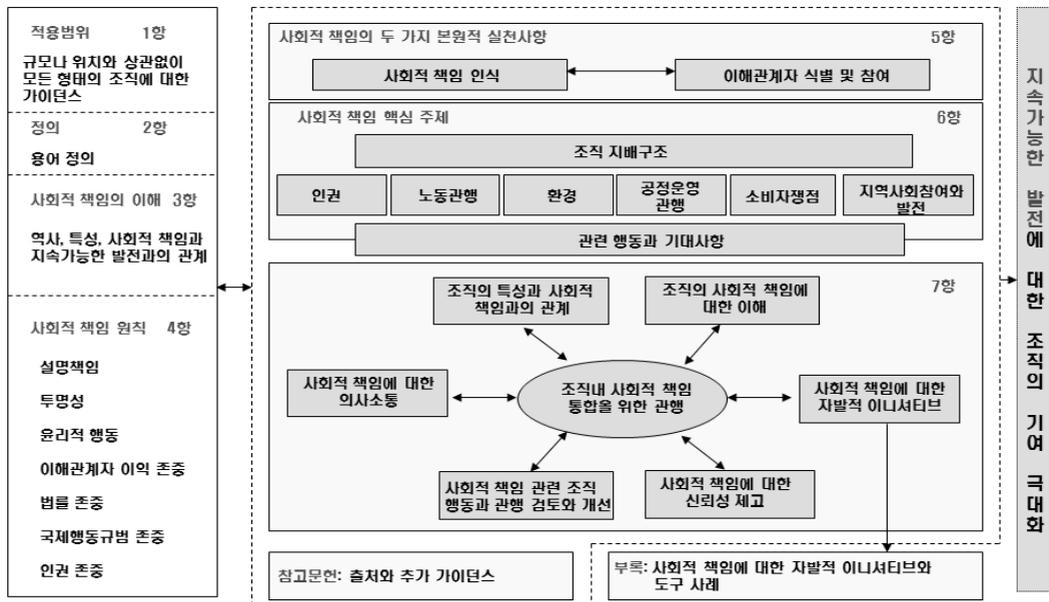
- 원칙

[표 164] ISO26000 원칙

원칙	내용
설명책임	조직은 사회와 환경에 미치는 영향에 대해 적절한 수준의 감시를 수용하고 대응한다.
투명성	사회, 환경에 영향을 미치는 조직의 의사결정과 활동은 투명하게 한다.
윤리적 행동	조직은 정직, 평등 및 성실 윤리를 기반으로 행동한다.
이해관계자의 이해관계 존중	조직은 이해관계자를 식별하여 그들의 이해관계와 요구사항을 존중·고려하고 관심사에 대응한다.
법률 존중	조직은 업무를 수행하는 모든 관할권 내의 법률을 준수한다.
국제행동규범 존중	조직은 법률존중의 원칙을 따르면서 국제행동규범을 존중한다.
인권 존중	조직은 인권을 존중하고 인권의 중요성과 보편성을 인식한다.

2. 사회적 책임의 핵심주제 및 쟁점

가. ISO26000의 전체 구성



나. 7가지 핵심주제와 쟁점

[표 165] ISO26000 핵심주제와 쟁점

핵심 주제	쟁점 사항
조직 거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> 의사결정프로세스와 구조 <p>조직은 설명책임, 윤리적 행동, 이해관계자의 이해관계 존중, 의사결정 및 실행에 있어 법 준수의 원칙에 근거하여 계획된 의사결정시스템을 갖추고 실행한다.</p>
인권	<ul style="list-style-type: none"> 실사 공모회피 차별과 약자집단 경제사회문화적 권리 인권위협사항 고충처리 시민의 정치적 권리 직장에서의 기본원칙과 권리 <p>조직은 인간으로 부여받은 시민권과 정치권, 경제, 사회, 문화적 권리를 존중하고 보호하며 준수하고 실현한다.</p>
노동 관행	<ul style="list-style-type: none"> 고용과 고용관계 사회적 대화 인적개발과 직장내 교육 근로조건과 사회적 보호 직장에서의 보건과 안전 <p>조직은 피고용인과 조직이 통제권을 가진 작업장에서 조직이 갖는 책임에 대해 관여하고 실행한다.</p>
환경	<ul style="list-style-type: none"> 오염방지 기후변화 완화와 적용 지속가능한 자원 사용 환경보호와 자연서식지 복원 <p>환경에 미치는 영향을 줄이기 위해 조직은 조직의 결정과 활동의 광범위한 경제, 사회, 환경적 영향력을 고려하는 통합적인 접근방식을 취한다.</p>
공정운영관행	<ul style="list-style-type: none"> 부패방지 공정경쟁 영향력 범위 내에서의 사회적 책임 촉진 책임있는 정치참여 재산권 존중 <p>조직은 조직과 정부기관간, 조직과 조직의 파트너, 공급업체, 하청업체, 경쟁업체 및 조직이 속한 협회간의 거래시, 윤리적으로 행동하고 공정한 거래를 이행한다.</p>
소비자 쟁점	<ul style="list-style-type: none"> 공정마케팅 소비자보건과 안전 보호 지속가능한 소비 소비자 서비스 지원 및 불만과 분쟁 해결 소비자정보 보호와 개인정보 보호 필수서비스에 대한 접근 교육과 인식 <p>소비자와 고객에게 제품 및 서비스를 제공하는 조직은 소비자와 고객의 요구와 권리를 존중하고 질적으로 향상된 제품과 서비스를 제공하기 위해 노력한다.</p>
지역사회 참여와 발전	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 참여 고용창출과 스킬 개발 보건 교육과 문화 부와 소득 창출 사회적 투자 <p>조직은 지역사회에 다양한 방법으로 참여하고 민주적 시민가치를 반영하고 강화시키며 지역사회의 발전에 기여한다.</p>

다. 사회적 책임의 본원적 실천사항

- 조직은 조직과 이해관계자, 사회와의 관계를 인식하고 조직의 의사결정 및 활동에 이해관계자를 참여시켜야 함
- 사회적 책임의 인식과 이해관계자 참여는 7가지 핵심주제를 다룰 때 기반이 됨

3. 사회적 책임체제 구축

가. 구축단계

[표 166] ISO26000 원칙

단계	내용	실행사항
1단계	사회적 책임 인식	사회적 책임을 조직전반에 통합하기 위한 경영자의 의지를 획득하고 조직의 현행상황을 검토한다.
2단계	이해관계자 식별 및 참여	조직과 관련된 이해관계자를 파악하고 그들의 관심과 요구사항을 검토하여 이해관계자 참여전략을 수립하고 실행한다.
3단계	핵심주제와 쟁점에 대한 분석	1, 2단계에서 확인된 각종 쟁점을 검토하여 목록을 만들고, 조직 내부 역량 분석을 위한 조직진단, Excellence Model 진단, 경영시스템 모델 진단, 가치 사슬 분석을 추가로 실시한다. 이를 통하여 최종 쟁점 목록을 만든다.
4단계	우선순위 설정 및 실행계획 수립	핵심주제와 쟁점에 대한 평가결과를 토대로 조직의 역량을 고려하여 개선·관리해야 할 사회적 책임 이슈에 대한 우선순위를 설정하고 개선 목표 및 세부 실행계획을 수립한다.
5단계	실행	사회적 책임에 대한 전략과 비전, 목표 및 실행계획을 실행하고 사회적 책임 성과를 주기적으로 모니터링한다.
6단계	의사소통	사회적 책임 활동성과를 정리하고 보고서를 작성하여 이해관계자에게 사회적 책임에 대한 활동성과를 의사소통한다.
7단계	검증	조직은 활동성과의 신뢰성을 제고하기 위하여 이해관계자 참여, 어떤 쟁점에 대한 인증제도 또는 사회적 책임 보고서 검증을 실시할 수 있다.
8단계	개선	조직은 사회적 책임에 대한 조직의 성과를 주기적으로 검토하여 지속적 개선으로 연결한다.

[붙임 8] ISO 26000 자가진단표 ²⁰⁾

구분	질문	체크	보기
공통	1. 최근 3년간 지속가능 경영 또는 CSR 보고서 발간 유무	<input type="checkbox"/>	(a) 발간뿐 아니라 외부 전문기관으로부터 감사도 받았다. (b) 발간하였다. (c) 발간하지 않았다.(환경 등 특정 주제 보고서는 인정 안 함)
	2. CSR 관련 조직 구성	<input type="checkbox"/>	(a) 전담 부서를 조직하여 전문 인력들로 구성하여 운영 중이다. (b) 전문 부서로 조직화 되어 있지는 않지만 전담 인력들이 있다. (c) CSR과 관련된 조직 준비를 하지 못했다.
환경	3. 신규 사업 또는 프로젝트를 시작할 때의 환경영향평가	<input type="checkbox"/>	(a) UNEP가 제시하는 기준 등 국제기준에 부합하게 실시하며, 사업·프로젝트 관련 의사결정에 반영한다. (b) 자체적으로 실시하며 사업·프로젝트 관련 의사결정에 반영한다. (c) 실시하되 의사결정에 대한 실질적 영향력이 없거나, 이에 실시하지 않는다.
	4. 자원의 재활용·재사용 증대	<input type="checkbox"/>	(a) 기업 내 구매 정책을 마련하여 실행하고 있다.(예, 사무용지의 재생용지화 등) (b) 사내 커뮤니케이션, 캠페인 등을 통해 관련 행동을 독려 한다. (예, 종이컵 대신 개인컵 사용 독려) (c) 기업 차원에서는 아무런 활동을 하고 있지 않다.
	5. 온실가스 방출 감소	<input type="checkbox"/>	(a) UN 기후협약, UNEP 등 국제 수준에 맞는 정책을 수립하고 적극적으로 실행하고 있다. (예, 친환경에너지 사용비율 증대, 친환경 전열기구 사용 등) (b) 온실가스 방출량 측정·보고하며 자체적으로 감축 노력을 실행하고 있다. (c) 구체적인 정책수립 및 실행은 아직 이루어지지 않고 있다.
지배 구조	6. 기업의 사회적 책임 원칙의 도입 및 구축	<input type="checkbox"/>	(a) 관련 위원회 또는 자문단 구성, 임직원 대상 교육 및 인센티브제도 등의 제반 환경을 갖추는 노력을 실행하고 있다. (b) 임직원 대상 교육 또는 게시판, 사보 등을 통하여 메시지 전달의 노력을 실행하고 있다. (c) 아직 임직원 대상의 노력을 시작하진 않았다.
	7. 이해관계자와의 커뮤니케이션 절차	<input type="checkbox"/>	(a) 간담회, 온라인 커뮤니티 등 쌍방향 커뮤니케이션 시스템을 구축해 이해관계자와의 갈등해결, 위기관리에 활용하고 있다. (b) 쌍방향 커뮤니케이션 시스템을 도입 및 시범 활용하고 있다. (c) 아직 쌍방향 커뮤니케이션 시스템을 갖추고 있진 않다.
	8. 바이어의 제품·서비스 주문	<input type="checkbox"/>	(a) 인권침해·유린 여부를 감시하여 인권침해·유린을 목적으로 제품·서비스 주문에 대하여는 공급하지 않는다. (b) 인권침해·유린과 연관되는 주문이라면 공급하지 않겠지만, 사실 상대방의 인권관련 행동에 대하여 조사하고 평가할 수 있는 구체적인 시스템이 갖추어져 있지 않다. (c) 인권 관련하여 조사·평가해야 할 필요성을 느끼지 않는다.
	9. 여성, 장애인, 이주민 등 취약계층 관련	<input type="checkbox"/>	(a) 제품·서비스의 설계, 근무 환경 설계 등에 있어 취약 계층에 대한 존중과 배려를 실질적으로 반영하고 있다.(예, 기업 시설 내 점자 표지 포함, 노트북 제작 기업의 점자 노트북 제품 출시 등) (b) 완전히 갖추고 있지는 않지만, 필요할 때마다 하나씩 반영해 가고 있다. (c) 정책수립, 근무 환경 설계 등 실제 크게 이 부분을 고려하고 있지는 못 한 실정이다.
노동	10. 피 고용인의 고용 안정	<input type="checkbox"/>	(a) 고용 안정의 중요성을 잘 인지해, 단기 또는 시기별 업무를 제외하고는 안정적인고 장기적인 고용 계약을 추진하고 있다. (b) 고용 안정의 중요성은 인식하지만 현실에서는 다소 단기적이거나 불안정한 고용계약도 상당히 맺고 있다. (c) 이 부분에 대하여 사회적 책임으로 인식하고 실천하는 것은 이루어지지 않고 있다.
	11. 인적자원의 개발과 성장	<input type="checkbox"/>	(a) 모든 직원에게 역량개발 및 훈련의 기회를 제공할 뿐 아니라, 일과 삶의 균형을 잘 이룰 수 있도록 육아휴가, 육아 지원 정책 등을 적극적으로 제공하고 있다. (b) 상당수 직원에게 역량 개발 및 훈련의 기회를 차별 없이 제공하며 법이 정하는 범위 내 육아 지원 정책을 제공하고 있다. (c) 현실적으로 많은 기회와 지원을 제공하고 있지 못하다.
	12. 공급업체, 파트너업체, 하청업체의 노동관행	<input type="checkbox"/>	(a) 국제 기준에 부합하는 공정한 노동관행이 이루어지고 있는지의 여부에 대하여 평가 및 감시하는 시스템을 구축하여 공급망(Supply Chain) 전체에 걸쳐 적용하고 있다. (b) 본사뿐 아니라 공급망 전체에 걸쳐 공정한 노동관행이 이루어지고 있는지의 여부를 평가하고 감시해야 함을 알고 있지만 시스템 구축은 준비 중이다. (c) 공급업체, 파트너업체, 하청업체 등 공급망 전체에 대해서까지 관심 있지는 않다.

20) 조선일보, 2010.5.4.

구분	질문	체크	보기
공정 거래	13. 반 부정부패 정책	<input type="checkbox"/>	(a) 국제 기준에 부합하는 정책을 수립해 그에 따르는 구체적 액션을 취할 뿐 아니라, 이에 대해 정기적으로 보고하고 있다. (b) 자체적으로 내부 감시 시스템 구축, 임직원 교육 등 부정부패를 방지하기 위한 구체적 액션을 취하고 있다. (c) 구체적인 행동을 취하고 있지는 않다.
	14. 공정거래 관행	<input type="checkbox"/>	(a) 반 공정행위를 하지 않을 뿐 아니라, 기업 스스로 불공정 거래 관행을 사전에 예방할 수 있는 자정 절차를 마련하고 있다. (b) 법률이 금하는 반 공정행위(독과점, 담핑 등)를 하지 않는다. (c) 최근 3년간 국내외로부터 반공정행위로 처벌 받은 적이 있다.
	15. 지적재산권의 존중	<input type="checkbox"/>	(a) 지적 재산 및 지식의 권리를 존중하고 보호하는 관행이 널리 자리 잡도록 기업 내 정책과 관행을 세우며 이를 실행한다. (b) 컴퓨터 소프트웨어, 미디어물 등 지적 재산을 사용하거나 취득할 경우 공정한 비용을 지불한다. (c) 아직은 지적 재산권이 제대로 존중되고 비용이 지불되지 않을 때도 많은 상황이다.
소비자	16. 소비자의 건강과 안전에 대한 제품·서비스의 영향 평가	<input type="checkbox"/>	(a) 측정·평가하여 제품·서비스 등에 명확히 표기하고, 부정적 영향을 감소시키도록 제품·디자인 개발의 노력을 하고 있다. (b) 측정·평가하여 소비자에게 명확히 표기하고 있다. (c) 정확히 측정·평가하는 시스템을 아직 구비하고 있지 못하다.
	17. 소비자의 지속가능 소비 지원 여부	<input type="checkbox"/>	(a) 공정무역, 친환경, 에너지효율 등 인증마크를 취득하였으며 제품에 이를 표기하고 있다. (b) 그러한 인증 마크를 취득하고자 현재 노력 중이다. (c) 아직은 그러한 노력을 기울이고 있지는 못하다.
	18. 소비자의 정보를 수집할 때의 원칙	<input type="checkbox"/>	(a) 수집 목적을 명확히 밝히며 법적인 수단에 의해서만 최소한의 범위로 정보를 수집할 뿐 아니라, 소비자 정보 보호 관련 문제 발생시 담당자 및 문제 해결 방법을 자세히 설명하고 있다. (b) 수집 목적을 명확히 밝히며 법적인 수단에 의해서만 최소한의 범위로 정보를 수집하고 있다. (c) 법률에 위배되지 않는 범위 내 정보를 수집하고 있다.
공동체	19. 기업이 위치한 지역 사회의 고용 문제 기여	<input type="checkbox"/>	(a) 고용 창출로 기여할 뿐 아니라, 취약계층의 고용, 직업교육 기회제공 등 보다 적극적인 기여를 실천하고 있다. (b) 기업 활동을 통한 신규 고용 창출로 기여하고 있다. (c) 특별히 기여하고 있는 것은 없다.
	20. 지역사회의 교육, 문화, 건강 등 주요 이슈 대응	<input type="checkbox"/>	(a) 3년 이상 지속적으로 사회공헌사업 및 봉사를 실천하고 있다. (b) 일회적, 단기적이기는 하지만 기부, 봉사 등을 실천 했다. (c) 지역사회에 대한 사회공헌사업 및 봉사를 하고 있진 않다.

채점표 (a) 2점 (b) 1점 (c) 0점

• 총 31 ~ 40점: ISO 26000에 대한 대응 전략을 잘 갖추어 가고 있습니다.

이 자가진단은 각 주제에서 2~3개의 대표 이슈들을 뽑아 질문한 것으로, 앞으로 ISO 26000 최종 표준안의 모든 이슈들에 대해 꼼꼼히 분석하며 체계적인 사회적 책임 체계를 세워나가는 것이 필요합니다. 그러한 체계적 시스템을 통하여 글로벌 사회에서 진정으로 의미 있는 영향력을 발휘하며 변화를 만들어 갈 때 좋은 기업, 성공한 기업이 될 것입니다.

• 총 18 ~ 30점: 나름대로 노력하고 있지만, ISO 26000의 기준에는 크게 부족합니다.

ISO 26000을 살펴보면 지역사회의 문화유산 보호를 위해 기여해야 한다. 모든 신규 사업 또는 프로젝트 실행에 앞서 환경영향평가를 실시해야 한다. 전 직원에게 역량 개발과 훈련의 기회를 제공해야 한다 등 구체적이면서도 매우 높은 수준의 사회적 책임을 요구하는 것을 볼 수 있습니다. 7가지 주제 중 취약한 부분, 특히 사업 특성상 예민할 수 있는 부분 등을 검토해 대응 전략을 세우고 실행 체계를 마련하는 것이 필요합니다.

• 총 0 ~ 17점: 이대로는 신 무역장벽 앞에 큰 어려움을 겪을 것입니다.

아직 기업의 사회적 책임에 대해 그 필요를 많이 느끼지 못하고 있는 것 같습니다. 또는 기업의 사회적 책임의 범위를 매우 좁게 해석하여 이렇게 다양한 주제와 이슈들에 대해서는 미처 생각하지 못했을 수도 있습니다. ISO 26000은 환경, 노동, 인권, 소비자 등 다양한 CSR 이슈들을 근거로 하는 신 무역장벽으로 작용할 수 있습니다. 지금부터라도 발 빠르게 대응 전략을 세우고 실행해야 합니다.

[붙임 9] 공공기관투명성 자가진단 (권익위) ²¹⁾

□ 진단 요소 및 비중

부문	진단 요소	문항	가중치
공시 및 회계투명성 (40%)	공시투명성	6	20%
	회계투명성	6	20%
책임경영 및 내부통제 (60%)	책임경영	6	20%
	내부통제	6	20%
	윤리경영 및 사회적 책임	7	20%
전 체		31	100%

□ 진단문항

공시 및 회계투명성

1. 공시투명성

(1) 재무제표 등의 재무정보를 홈페이지 등(공공기관 알리오시스템, 금융감독원 전자공시시스템 포함, 이하 같음)에 공시하여 일반인들이 쉽게 확인할 수 있는가?

- 가) 아니오 0점 나) 재무제표만 공시 2점 다) 현금흐름, 부채비율, 자본변동 등 기타 재무정보도 공시 4점

(2) 이사회 운영에 관한 내부규정을 공시하고 있는가?

- 가) 아니오 0점 나) 예 3점

21) 투명성 자가진단을 통해 공공기관 스스로 투명·책임경영에 대한 진단을 실시함으로써 부족한 부분에 대한 자율적 개선을 추진하도록 함

첨부

1. 책임경영

(1) 이사회를 연간 몇 회 개최하고 있는가?

- 가) 4회 미만 0점 나) 4회 이상 10회 미만 2점 다) 10회 이상 4점

(2) 이사회 개최 전에 전체 이사에게 회의 안건에 대한 충분한 정보를 배포하고 있는가?

- 가) 아니오 0점 나) 예 3점

(3) 이사회 구성원이 15인 이하인가?

- 가) 아니오 0점 나) 예 3점

※ 규모가 작은 이사회가 구성원의 수가 상대적으로 많은 이사회보다 효과적이며 많은 가치를 창출함

(4) 사외이사의 이사회 참석율은?

- 가) 50% 미만 0점 나) 50% 이상 70% 미만 2점 다) 70% 이상 4점

※ 사외이사의 비중이 높고 이사회에 적극 참여할수록 경영진에 대한 견제역할을 통해 주주의 권리가 보호되고 기업가치가 제고될 수 있는 것으로 평가

(5) 사외이사들만의 회의를 개최하고 있는가?

- 가) 아니오 0점 나) 예 3점

(6) 고객들이 불만이나 의견을 손쉽게 제기할 수 있으며, 이를 처리하는 전담 부서가 있는가?

- 가) 아니오 0점 나) 예 3점

2. 내부통제

(1) 감사기구의 형태는?

가) 비상근감사 0점

나) 상근감사 또는 감사위원회 3점

(2) 감사 또는 감사위원회 위원은 전문기관에서 감사와 관련된 교육을 받았는가?

가) 아니오 0점

나) 예 4점

※ 감사위원들의 전문성에는 한계가 있을 수 있기 때문에 정기적인 교육을 통한 감사위원의 역량 강화가 필요

(3) 감사위원회(또는 감사)의 업무를 지원할 수 있는 독립된 감사업무 부서가 있는가?

가) 아니오 0점

나) 예 3점

(4) 감사위원회(감사) 또는 이사회가 내부신고제도(내부신고자 보호제도)를 구축하여 운영하고 있는가?

가) 아니오 0점

나) 예 4점

(5) 감사업무 매뉴얼, 감사 절차 등 구체적 내용을 담은 감사 관련 내부 규정을 갖추고 있는가?

가) 아니오 0점

나) 예 3점

※ 감사업무 관련 내부규정의 존재는 역할과 책임의 명확화를 의미

(6) 임직원이 내부회계관리규정을 위반하여 징계를 받은 적이 있는가?

가) 아니오 3점

나) 예 0점

[붙임 10] 윤리경영 자가진단 (대한상의)

1. 윤리경영 자가진단 본테스트 문항

대분류	중분류	문항
기초 체제 구축	CEO 리더십	우리회사의 CEO는 윤리경영 활동에 솔선수범을 한다.
	경영이념, 정책, 비전	우리회사는 주요 경영활동의 의사 결정 시 윤리적 요소를 고려하고 있다.
		우리회사는 윤리규범(윤리헌장, 윤리강령 행동지침 등)을 제정하여 이에 대해 정기적으로 모니터링하고 있다.
		우리회사는 윤리경영 관련 부서를 운영하고 있다.
고객	고객안전	우리회사는 고객의 건강과 안전을 보호하기 위해 노력하고 있다.
	정보보호	우리회사는 고객의 정보보호를 위한 제도를 준수하고 있다.
	제품책임	우리회사는 제품·상품·서비스의 제조에서 폐기에 이르는 전 과정에 있어 책임을 다하도록 노력하고 있다.
	의견수렴	우리 회사는 고객의 의견을 경영 활동에 반영하여 결과를 공개하고 있다.
	관련 법규준수	우리회사는 고객의 권익과 관련된 법률 위반 건수가 없다. 1번 : 발생한적 있음 5번 : 발생한적 없음
임직원	차별금지	우리회사는 임직원에게 차별대우를 하지 않는다.
	복리후생	우리회사의 복리후생 제도에 대한 임직원의 만족도가 전년대비 향상되었다.
	자기계발	우리회사는 임직원의 자기계발 활동을 지원하고 있다.
	안전보건	우리회사는 임직원의 건강증진 및 재해예방을 위한 제도를 운영하고 있다.
	반부패	우리회사는 임직원의 직무청렴성 향상을 위한 제도(예: 윤리교육 실시, 내부자 고발제도 운영 등)를 운영하고 있다.
	의견수렴	우리회사는 임직원의 의견을 경영활동에 반영하여 결과를 공개하고 있다
	관련 법규준수	우리회사는 임직원의 권익과 관련된 법률 위반 건수가 없다. 1번 : 발생한적 있음 5번 : 발생한적 없음
협력 관계	공정한 선정·거래	우리회사는 협력사 선정시 공정한 과정을 거치며 결과를 투명하게 공개하고 있다.
	협력 프로그램	우리회사는 협력사를 상생을 위한 파트너로 인식하고 건전한 관계를 유지하고 있다.
	의견 수렴	우리회사는 협력사의 의견을 경영활동에 반영하여 결과를 공개하고 있다.

	관련 법규준수	우리회사는 협력관계와 관련된 법률 위반 건수가 없다. 1번 : 발생한적 있음 5번 : 발생한적 없음
지역 사회	지역사회 기여	우리회사는 사회공헌 활동을 통해 지역사회 발전에 기여하고 있다.
	의견 수렴	우리회사는 지역사회의 의견이나 민원을 경영활동에 반영하여 지역사회 만족도를 높이고 있다.
	관련 법규준수	우리회사는 지역사회와 관련된 법률 위반 건수가 없다. 1번 : 발생한적 있음 5번 : 발생한적 없음
환경	정책	우리회사는 환경정책을 수립하고 실천하기 위해 노력하고 있다.
	실천	우리회사의 에너지 사용량(원단위)이 전년대비 감소하였다.
		우리회사는 제품-상품-서비스의 생산, 판매, 폐기에 이르는 전 과정에 있어서 환경문제를 고려하고 있다.
		우리회사는 기후변화 대응방안(예 : 탄소 배출량 감축, 직간접에너지의 감축, 신재생에너지 개발 등의 노력과 같은 지구온난화 방지 활동) 모색을 위해 노력하고 있다.
관련 법규준수	우리회사는 환경과 관련된 법률위반 건수가 없다. 1번 : 발생한적 있음 5번 : 발생한적 없음	
평가	윤리경영 평가	우리회사의 윤리경영 성과가 전년대비 향상되고 있다.
		우리회사는 경쟁사에 비하여 대외적으로 윤리적인 기업으로 평가받고 있다.

2. 윤리경영 자가진단 상세테스트 문항

대분류	중분류	문항
기초 체제 구축	CEO 리더십	우리회사의 CEO는 사내 윤리경영 활동 (예: 윤리경영 실천 프로그램, 윤리경영 교육 프로그램, 윤리경영 선포식 개최, 윤리규범 등의 제·개정 등)에 참여하고 있다.
		최근1년 동안 우리회사의 CEO는 공식적인 사내·외 활동에서 윤리경영의 중요성을 강조하고 있다. 1번 : 강조안함 2번 : 1회~2회 3번 : 3회~5회 4번 : 6회~7회 5번 : 8회 이상
		우리회사의 CEO는 타조직과 비교해 윤리경영에 대한 의지가 강하다.
	경영이념, 정책, 비전	우리회사는 새로운 시장에서의 진출 시 윤리적 요소를 고려하고 있다.
		우리회사는 제품·상품·서비스 설계시 윤리적 요소를 고려하고 있다.
		우리회사는 임직원에게 윤리헌장, 강령, 지침 등의 윤리규범에 관한 인식을 제고하기 위한 프로그램을 운영하고 있다. 1번 : 관련 프로그램 없음 2번 : 관련 프로그램 마련 중 3번 : 관련 프로그램은 마련되었으나, 활발히 운영되지 않음 4번 : 관련 프로그램은 마련하여, 활발히 운영 5번 : 관련 프로그램을 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영
		우리회사는 임직원이 윤리헌장, 강령, 지침 등의 윤리규범 내용을 숙지하여 업무에 이용하도록 하고 있다.
		우리회사는 윤리적 갈등 상황에서 조언을 구할 수 있는 사내 윤리경영지원 프로그램(예 : 핫라인 제도, 신문고 제도 등)을 운영하고 있다. 1번 : 관련 프로그램 없음 2번 : 관련 프로그램 마련 중 3번 : 관련 프로그램은 마련되었으나, 활발히 운영되지 않음 4번 : 관련 프로그램은 마련하여, 활발히 운영 5번 : 관련 프로그램을 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영
		우리회사는 윤리경영 관련 사내 교육(사이버 교육 포함)을 정기적으로 실시하고 있다. 1번 : 없음 2번 : 연간 1시간/인당 미만 3번 : 연간 1시간/인당 ~ 2.5시간/인당 4번 : 연간 2.5시간/인당 ~ 5시간/인당 5번 : 연간 5시간/인당 이상

고객	고객안전	<p>우리회사는 제품·상품·서비스의 품질과 안전에 대한 자발적 기준을 마련하여 준수하고 있다.</p> <p>1번 : 관련된 자발적 기준 없음 2번 : 관련된 자발적 기준 마련 중 3번 : 관련된 자발적 기준 마련하였으나 활발히 적용되지 않음 4번 : 관련된 자발적 기준 마련하여 내부적으로만 활용 5번 : 관련된 자발적 기준 마련하여 내외부에 공포하여 활용</p>
		<p>우리회사는 고객에게 제품·상품·서비스에 대한 정보를 투명하게 알리고 있다.</p>
	정보보호	<p>우리회사는 고객정보 보호에 대한 자발적 기준을 마련하여 준수하고 있다.</p> <p>1번 : 고객정보 보호 관련 자발적 기준 없음 2번 : 고객정보 보호 관련 자발적 기준 마련 중 3번 : 고객정보 보호 관련 자발적 기준 마련하였으나 활발히 적용되지 않음 4번 : 고객정보 보호 관련 자발적 기준 마련하여 내부적으로만 활용 5번 : 고객정보 보호 관련 자발적 기준 마련하여 내외부적으로 활용</p>
		<p>우리회사는 임직원을 대상으로 고객정보보호를 위해 관련 교육을 실시하고 있다.</p> <p>1번 : 실시한 적 없음 2번 : 관련 조직을 대상으로 비정기적 시행 3번 : 전직원 대상으로 비정기적 시행 4번 : 관련 조직을 대상으로 정기적 시행 5번 : 전직원 대상으로 정기적 시행</p>
	제품책임	<p>우리회사는 제품 책임에 대한 자발적 기준을 마련하여 준수하고 있다.</p> <p>1번 : 제품 책임에 대한 자발적 기준 없음 2번 : 제품 책임에 대한 자발적 기준 마련 중 3번 : 제품 책임에 대한 자발적 기준 마련하였으나 활발히 적용되지 않음 4번 : 제품 책임에 대한 자발적 기준 마련하여 내부적으로만 활용 5번 : 제품 책임에 대한 자발적 기준 마련하여 내외부적으로 활용</p>
<p>우리회사는 제품·상품·서비스의 사후관리(예 : 리콜, A/S서비스, 보상 및 배상책임 등)에 대한 책임있는 활동을 하고 있다.</p>		
<p>우리회사는 제품·상품·서비스에 대한 허위·과대광고를 하지 않는다.</p>		
의견수렴	<p>우리회사는 고객의 의견을 수렴할 수 있는 채널(예 : 웹사이트, 전화 상담 등)을 운영하고 있다.</p>	
관련규범 준수	<p>우리회사의 최근1년간 고객의 권익과 관련된 법률 위반 건수를 기재하시오. (예 : 고객정보유출, 불공정 약관, 제품 책임 관련 위반 행위, 고객 안전 보건, 보상 및 배상 책임 불이행 등)</p> <p>1번 : 없음 2번 : 1건 3번 : 2건 4번 : 3건 5번 : 4건 이상</p>	

차별금지	우리회사의 고용 정책은 성별, 학연, 지연 등에 상관없이 평등하게 적용되고 있다.
	우리회사는 법률이 정하고 있는 장애인 고용비율을 준수하고 있다.
	우리회사의 인사, 승진 및 보상에 있어 인종, 종교, 성별, 출신지, 학벌, 연령, 신체적 특성 등에 따른 차별을 하지 않는다.
복리후생	우리회사는 물리적 근로환경 개선에 충분한 투자를 하고 있다.
	우리회사는 출산 및 육아지원 등 여성을 위한 프로그램을 운영하고 있다. 1번 : 여성을 위한 관련 프로그램 없음 2번 : 여성을 위한 관련 프로그램 마련 중 3번 : 여성을 위한 관련 프로그램은 있으나 활발히 운영하지 않음 4번 : 일부 직원을 대상으로 여성을 위한 관련 프로그램 운영 5번 : 전 직원을 대상으로 여성을 위한 관련 프로그램 운영
	우리회사는 기업업무와 개인 생활 간 적절한 균형을 위한 프로그램을 운영하고 있다. 1번 : 균형 잡힌 삶을 위한 프로그램 없음 2번 : 균형 잡힌 삶을 위한 프로그램 마련 중 3번 : 균형 잡힌 삶을 위한 프로그램은 있으나 활발히 운영하지 않음 4번 : 일부 직원을 대상으로 균형 잡힌 삶을 위한 프로그램 운영 5번 : 전 직원을 대상으로 균형 잡힌 삶을 위한 프로그램 운영
자기계발	우리회사는 직무와 관련된 자기계발 등을 위한 프로그램을 운영하고 있다. 1번 : 직무 관련 자기계발을 위한 프로그램 없음 2번 : 직무 관련 자기계발을 위한 프로그램 마련 중 3번 : 직무 관련 자기계발을 위한 프로그램은 있으나 활발히 운영하지 않음 4번 : 일부 직원을 대상으로 직무 관련 자기계발을 위한 프로그램 운영 5번 : 전 직원을 대상으로 직무 관련 자기계발을 위한 프로그램 운영
	우리회사는 직무와 관련되지 않은 경력관리, 평생교육, 자기계발 등을 위한 프로그램을 운영하고 있다. 1번 : 관련 프로그램 없음 2번 : 관련 프로그램 마련 중 3번 : 관련 프로그램은 있으나 활발히 운영하지 않음 4번 : 일부 직원을 대상으로 관련 프로그램 운영 5번 : 전 직원을 대상으로 관련 프로그램 운영
안전보건	우리회사는 임직원의 안전보건과 관련된 성과 (예: 산재율, 근무 손실 일수 등)를 모니터링하고 있다. 1번 : 실시한적 없음 2번 : 안전보건 관련 일부 성과를 비정기적으로 모니터링 함 3번 : 안전보건 관련 모든 성과를 비정기적으로 모니터링 함 4번 : 안전보건 관련 관련된 일부 성과를 정기적으로 모니터링 함 5번 : 안전보건 관련 모든 성과를 정기적으로 모니터링 함

	반부패	우리 회사는 임직원의 직무 청렴성을 위해 윤리원칙 및 행동강령을 제정하고 있다.
		<p>우리회사는 임직원의 직무청렴성을 위해 관련 교육을 실시하고 있다.</p> <p>1번 : 실시한적 없음 2번 : 관련 조직을 대상으로 비정기적 시행 3번 : 전직원 대상으로 비정기적 시행 4번 : 관련 조직을 대상으로 정기적 시행 5번 : 전직원 대상으로 정기적 시행</p>
	의견수렴	우리회사는 임직원의 의견을 수렴할 수 있는 채널을 운영하고 있다.
	관련규범 준수	<p>우리회사의 최근1년간 임직원의 권익과 관련된 법률위반 건수를 기재하십시오. (예 : 노동관계법, 안전보건에 관한 법률 등)</p> <p>1번 : 없음 2번 : 1건 3번 : 2건 4번 : 3건 5번 : 4건 이상</p>
협력 관계	공정한 선정·거래	<p>우리회사는 협력사를 선정할 때 동일한 선정 기준 및 정책을 적용하고 있다.</p> <p>1번 : 관련 기준 및 정책 없음 2번 : 관련 기준 및 정책 마련중 3번 : 관련 기준 및 정책은 있지만, 활발히 적용되지 않음 4번 : 관련 기준 및 정책이 활발히 적용되고 있음 5번 : 관련 기준 및 정책을 활발히 적용하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
		<p>우리회사는 협력사와의 거래시 공개입찰, 전자입찰제 등의 시스템을 운영하여 투명성을 확보하고 있다.</p> <p>1번 : 관련 시스템 없음 2번 : 관련 시스템 마련중 3번 : 관련 시스템은 있지만, 활발히 운영되지 않음 4번 : 관련 시스템이 활발히 운영되고 있음 5번 : 관련 시스템을 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
	협력 프로그램	<p>우리회사는 협력사 지원 프로그램(예 : 교육, 인센티브 부여, 기술 지원 등)을 운영하고 있다.</p> <p>1번 : 협력사 지원 프로그램 없음 2번 : 협력사 지원 프로그램 마련중 3번 : 협력사 지원 프로그램은 있지만, 활발히 운영되지 않음 4번 : 협력사 지원프로그램이 활발히 운영되고 있음 5번 : 협력사 지원프로그램을 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
		<p>우리회사는 협력사를 대상으로 윤리경영 관련 교육을 실시하고 있다.</p> <p>1번 : 협력사 윤리경영 관련 교육제도 없음 2번 : 협력사 윤리경영 관련 교육제도 마련중 3번 : 협력사 윤리경영 관련 교육제도는 있지만, 활발히 운영되지 않음</p>

		<p>4번 : 협력사 윤리경영 관련 교육제도가 활발히 운영되고 있음</p> <p>5번 : 협력사 윤리경영 관련 교육제도를 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
	의견수렴	<p>우리회사는 협력사의 의견을 수렴할 수 있는 채널을 모니터링하고 있다.</p> <p>1번 : 실시한적 없음</p> <p>2번 : 협력사 의견수렴 일부 채널을 비정기적으로 모니터링 함</p> <p>3번 : 협력사 의견수렴 모든 채널을 비정기적으로 모니터링 함</p> <p>4번 : 협력사 의견수렴 일부 채널을 정기적으로 모니터링 함</p> <p>5번 : 협력사 의견수렴 모든 채널을 정기적으로 모니터링 함</p>
	관련규범 준수	<p>우리회사의 최근 1년간 협력관계와 관련된 법률위반 건수를 기재하시오. (예: 지적 재산권 침해, 덤핑, 리베이트 등 불공정거래 행위 관련 법규)</p> <p>1번 : 없음</p> <p>2번 : 1건</p> <p>3번 : 2건</p> <p>4번 : 3건</p> <p>5번 : 4건 이상</p>
지역사회	지역사회 기여	<p>우리회사는 자선·비영리단체 및 재단에 대한 재정적 지원을 하고 있다.</p> <p>1번 : 재정적 지원제도 없음</p> <p>2번 : 재정적 지원제도 마련중</p> <p>3번 : 재정적 지원제도는 있지만, 활발히 운영되지 않음</p> <p>4번 : 재정적 지원제도가 활발히 운영되고 있음</p> <p>5번 : 재정적 지원제도를 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
		<p>우리회사의 임직원은 우리회사가 소재한 지역 내에서 자원봉사 활동을 하고 있다.</p> <p>1번 : 해당 자원봉사제도 없음</p> <p>2번 : 해당 자원봉사제도 마련중</p> <p>3번 : 해당 자원봉사제도는 있지만, 활발히 운영되지 않음</p> <p>4번 : 해당 자원봉사제도가 활발히 운영되고 있음</p> <p>5번 : 해당 자원봉사제도를 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
	의견수렴	<p>우리회사는 지역사회의 의견을 수렴할 수 있는 채널을 운영하고 있다.</p>
	관련규범 준수	<p>우리회사의 최근 1년간 지역사회와 관련된 법률위반 건수를 기재하시오. (예: 뇌물수수, 부정부패 등)</p> <p>1번 : 없음</p> <p>2번 : 1건</p> <p>3번 : 2건</p> <p>4번 : 3건</p> <p>5번 : 4건 이상</p>

	정책	<p>우리회사는 명확한 환경목표(예: 올해 대비 목표년도 에너지 감축 정도의 설정 등)를 설정하여 대내외적으로 표명하고 있다.</p> <p>1번 : 설정된 환경목표 없음 2번 : 환경목표 설정 중 3번 : 환경목표 설정 되었으나 표명하지 않음 4번 : 대내적으로만 표명 5번 : 대외적 표명</p>
		<p>우리회사는 환경성과 (예: 에너지, 재생 에너지, 물 등의 사용량 및 재사용량 집계)를 모니터링하고 있다.</p> <p>1번: 실시한적 없음 2번: 환경 관련 일부 성과를 비정기적으로 모니터링 함 3번: 환경 관련 모든 성과를 비정기적으로 모니터링 함 4번: 환경 관련 일부 성과를 정기적으로 모니터링 함 5번: 환경 관련 모든 성과를 정기적으로 모니터링 함</p>
	실천	<p>우리회사는 친환경 제품·상품·서비스의 개발을 위해 노력하고 있다.</p> <p>우리회사는 환경과 관련된 사회공헌 프로그램(예:1사1촌 등)을 운영하고 있다.</p> <p>1번 : 환경 관련 사회공헌 프로그램 없음 2번 : 환경 관련 사회공헌 프로그램 마련중 3번 : 환경 관련 사회공헌 프로그램은 있지만, 활발히 운영되지 않음 4번 : 환경 관련 사회공헌 프로그램이 활발히 운영되고 있음 5번 : 환경 관련 사회공헌 프로그램을 활발히 운영하고 정기적으로 모니터링하여 개선안 반영</p>
<p>우리회사는 온실가스 저감을 위해 노력하고 있다. (예 : 탄소 배출량 감축, 직·간접에너지의 감축, 신재생에너지 개발 등의 노력과 같은 지구온난화 방지 활동)</p>		
평가	이해관계자 평가	<p>우리회사의 최근1년간 환경과 관련된 법률위반 건수를 기재하시오. (예: 폐기물 관리법, 유해 화학 물질관리법 등 환경관계법)</p> <p>1번 : 없음 2번 : 1건 3번 : 2건 4번 : 3건 5점 : 4건 이상</p>
		<p>우리회사는 제품·상품·서비스의 전반에 대해 고객 만족도 조사를 실시하고 있다.</p> <p>1번 : 실시한적 없음 2번 : 비정기적으로 실시 3번 : 정기적으로 실시 4번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개 5번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개하고, 개선방안 수립에 활용</p> <p>우리회사는 임직원의 업무성취도 및 복리후생, 안전보건 등 회사의 전반적 만족도를 파악하기 위한 직원 만족도 조사를 실시하고 있다.</p>

	<p>1번 : 실시한적 없음 2번 : 비정기적으로 실시 3번 : 정기적으로 실시 4번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개 5번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개하고, 개선방안 수립에 활용</p> <hr/> <p>우리회사는 투명하고 공정한 관계를 위해 협력업체를 대상으로 만족도 조사를 실시하고 있다. 1번 : 실시한적 없음 2번 : 비정기적으로 실시 3번 : 정기적으로 실시 4번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개 5번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개하고, 개선방안 수립에 활용</p> <hr/> <p>우리회사는 사회공헌활동 참여성과에 대한 평가를 실시하고 있다. 1번 : 실시한적 없음 2번 : 비정기적으로 실시 3번 : 정기적으로 실시 4번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개 5번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개하고, 개선방안 수립에 활용</p> <hr/> <p>우리회사는 환경성과에 대한 평가를 실시하고 있다. 1번 : 실시한적 없음 2번 : 비정기적으로 실시 3번 : 정기적으로 실시 4번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개 5번 : 정기적으로 실시한 결과를 내외부에 공개하고, 개선방안 수립에 활용</p>
--	---

참고문헌

(국내문헌)

- 국민권익위원회, 윤리경영보고서 표준안, 2009
- 국가청렴위원회, 기업 윤리경영 모델, 2007
- 국가청렴위원회, 공기업 윤리경영 모델, 2006
- 국가청렴위원회, 기업윤리 브리프스, 2005~2010
- 국가청렴위원회, 업무홍콩 영정공서 벤치마킹 보고서, 2005
- 국민은행, 지속가능보고서, 2009
- 기아자동차, 지속가능경영보고서, 2009
- 기업지배구조개선위원회, 기업지배구조 모범규준, 2003
- 김성수, 21세기 윤리경영론, 2004
- 김환일, 임원의 역할과 자격
- 금융감독원, 은행 준법감시인 제도 운영 모범규준, 2006
- 금융감독원 공시감독국 기업금융총괄팀, 공정공시제도의 도입, 2002
- 내부회계관리제도 운영위원회, 내부회계관리제도 모범규준, 2005
- 대한상공회의소, 산업정책연구원, 윤리경영 매뉴얼, 2006
- 롯데백화점 지속가능경영보고서, 2009
- 산업연구원, 기업의 사회적 책임(CSR) : 국제논의 동향 및 우리의 대응방안, 2006
- 산업연구원, 산업정책연구원, 지속가능경영 논의동향과 대응방안, 2005
- 산업자원부, 대한상공회의소, 산업정책연구원, BSR 가이드 라인, 2006
- 산업자원부, 이동근, 기업의 사회적 책임(CSR) 국제적 논의 동향 및 정부의 대응 방향, 2005
- 지식경제부, 2008년 주요기업의 지속가능경영 실태조사, 2009
- 산업자원부, 산업정책연구원, 지속가능경영 자가진단표, 2006
- 서정우, 내부회계관리제도 모범규준의 활용, 2005
- 신세계 윤리경영 10년사, 2009
- 아시아나항공, 지속가능보고서, 2010

유한킴벌리, 2009 지속경영보고서
 은행경영 브리프, 국제금융이슈, 2004
 이민호, 윤리경영의 선진사례와 시사점
 전국경제인연합, 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례, 2006
 정보통신부, IT벤처기업연합회, 윤리경영실천매뉴얼, 2006
 주식회사의 외부감사에 의한 법률 [일부개정 2003.12.11 법률 제06991호]
 조동성, 21세기를 위한 경영학, 2000
 최준선, 한국 회사법의 개정방향, 2006
 하이닉스, 지속가능경영보고서, 2009
 하천수, 집행임원제도의 도입에 관한 연구, 2003
 한국관광공사, 윤리경영백서, 2009
 한국기업지배구조개선지원센터, 기업지배구조백서, 2006
 한국기업지배구조개선지원센터, 내부회계관리제도 모범규준의 활용
 한국노동연구원, 노사협의회 사례연구, 1997
 한국상장회사협의회, 한영근, 내부회계관리제도, 2005
 한국석유화학, 지속가능성보고서, 2006
 한국자산관리공사, 지속가능경영보고서, 2009
 한국조폐공사, 지속경영보고서, 2009
 현대모비스, 지속가능경영보고서, 2009
 해외경제정책연구원, 투명성 제고를 위한 국제기준 및 규범의 개발과 이행현황, 2000
 LG생활건강 지속경영보고서, 2009

(국외문헌)

STOXX Ltd. & SAM Group, Dow Jones Sustainability Indexes(DJSI) Annual Review, 2005
 Global Reporting Initiative, "GRI Sustainability Guideline G3", 2006
 Grahame Dowling, "Creating corporate reputation", Oxford University Press, 2001

ICAC, "Ethics in Practice"

U.S. Department of Commerce, Business Ethics, 2004

(웹사이트)

<http://www.bitc.org.uk>

<http://www.cauxroundtable.org>

<http://www.cfe.org>

<http://www.cgs.or.kr>

<http://www.fsc.go.kr>

<http://www.fss.or.kr>

<http://www.ftse.com>

<http://www.ftse4good.com/index.jsp>

<http://www.globalreporting.org/Home>

<http://www.interpl.org>

<http://www.naver.com>

<http://www.shinsegae.com>

<http://www.un.org>

<http://www.unep.org>

<http://www.unglobalcompact.kr>

(신문기사)

시사 in, 2009-05-06

이코노믹리뷰, 2007 경영 아젠다, 2006-12-20

아시아경제, 2008-03

조선일보, 2010-08-24

**2010
기업 윤리경영 모델**

발행일 : 2010년 10월 15일

발행처 : 국민권익위원회

Tel : (02)360-2770~8

Fax : (02)360-3763

※본 자료는 무단으로 복사·복제를 할 수 없습니다.

〈비매품〉

