

2006. 9. 29

국가청렴위원회 기업윤리센터

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 차례 >

01 한국 기업의 지배구조에 대한 평가

CLSA/ACGA의 CG Watch 2005

13 내부보고와 내부고발

UN Global Compact 반부패 원칙

22 국내 기업의 윤리경영 사례

현대오일뱅크
(주)한화

30 국내 윤리경영 동향

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

I. 한국 기업의 지배구조에 대한 평가

* 2005년 10월 크레디리요네증권(CLSA)과 아시아기업지배구조협회(ACGA)가 발표한 「기업지배구조 보고서(CG Watch)」 중 한국에 관한 내용을 번역, 정리한 것임

1. 개 요

- ☐ 국제 금융사인 크레디리요네증권(CLSA)과 아시아기업지배구조협회(ACGA)는 일본을 제외한 아시아 10개 주요 시장을 상대로 기업지배구조를 평가하여 매년 발표하고 있음
- ☐ 2005년 10월 발표된 보고서에 따르면, 한국은 아시아 지역 10개 국가의 기업지배구조 수준 평가에서 6위에 랭크됨
 - o 이는 지난 2004년의 5위에 비해 한 계단 하락한 것으로, 홍콩, 싱가포르 같은 선진시장은 물론 인도, 말레이시아, 대만보다도 뒤쳐진 순위임
- ☐ 이 보고서는 또한 아시아에서 최고 수준의 지배구조를 갖춘 25개 기업을 선정하고 있는데, 우리나라는 국민은행, KT, LG필립스LCD, 하이닉스반도체, 신한금융그룹, 포스코, 삼성화재해상 등 7개의 기업이 포함되어 있음

ACGA의 아시아 국가별 기업지배구조 평가(2005년 10월)

	제도 도입 이행	시행 감독	정치 규제 환경	국제 회계 기준	지배 구조 문화	국별 종합점수		
						(2005)	(2004)	(2003)
싱가포르	74	56	73	95	57	70	75	77
홍콩	64	58	78	91	54	69	67	73
인도	66	56	65	75	43	61	62	66
말레이시아	59	49	60	75	38	56	60	55
대만	53	49	65	59	33	52	55	58
한국	51	40	43	82	39	50	58	55
태국	58	40	50	73	35	50	53	46
필리핀	53	22	50	82	31	46	50	37
중국	43	40	50	68	22	44	48	43
인도네시아	33	29	30	68	28	37	40	32

2. 한국 기업의 지배구조에 대한 평가

(한국에 대한 저평가 경향)

- 2005년도 ‘기업지배구조 보고서’(CG Watch)에서 평가된 다른 아시아 국가들과 달리 한국은 기업의 도산으로 인한 어려움은 없었음
 - 그러나 투자자들은 한국 시장에 대해 좋지 않은 기억을 오랫동안 가지고 있으며, 한국은 외환위기 이전부터 문제의 소지가 있었던 대우, 하이닉스, SK글로벌의 붕괴로 인한 벌을 아직도 받고 있는 상황임
 - 이로 인해 한국의 기업지배구조는 다른 아시아 국가들과 비교해 볼 때 여전히 제대로 된 평가를 받지 못하고 있음
 - 이러한 상황은 아시아 기업지배구조협회(Asian Corporate Governance Association)가 발표한 2005년 아시아 국가별 기업지배구조 수준 평가에도 반영되어 한국은 10개 아시아 국가들 중 6위를 차지함
 - CLSA/ACGA가 평가 대상으로 삼은 한국 기업들의 기업지배구조 평균 점수는 2004년 58.1에서 2005년에는 61.4로 약간 상승함
 - 기업지배구조 상위 1분위 기업들의 주식은 2004년 중 14%의 수익률을 기록하여 해당 기간 중 종합주가지수 상승률(9%)을 초과함
 - 그러나 QARP 기준*에 의해 선정된 기업들의 수익률은 평균 23%로 훨씬 더 우수한 수익률을 기록함
- * 크레디리요네증권(CLSA)이 주가 상승 잠재력이 높은 아시아 10개 기업을 선정하는 기준으로서 ‘가격이 비싸지 않은 우량주’(Quality at a reasonable price : QARP)를 의미
- 2005년에는 한국가스공사, KT&G, 포스코, 삼성전자, SK텔레콤 등 5개 기업이 QARP 리스트에 선정됨

- 이들 기업은 기업지배구조 순위가 상위 1 또는 2분위에 속하며, '이론적 주가/순자산 가치 승수'*(theoretical price book value : theoretical PB)가 '현재 주가/순자산 가치 승수'보다 10% 더 높음

$$* PB = (ROE-g)/(COE-g)$$

- ROE : Return of Equity(자기자본수익률)
- COE : Cost of Equity(자기자본비용)
- g : long term growth(장기성장률)

- 그러나 CLSA/ACGA는 오직 삼성전자 한 기업만 'BUY' 등급으로 평가하고 있음

(한국의 기업지배구조 점수)

- 한국의 기업지배구조 점수는 2004년의 58%에서 2005년에는 50%로 하락함

- 이는 CLSA/ACGA의 보다 종합적인 서베이로 인해 홍콩을 제외한 다른 모든 아시아 국가들의 기업지배구조 점수가 하락한 것과 맥락을 같이 함
- 전반적으로 한국은 대상 국가들 중 중간 수준에 속해 있는데, 2004년에 비해 순위가 1단계 하락하여 대만에 이어 6위에 랭크되어 있음

- 한국의 가장 흥미로운 비교 대상은 대만으로 두 국가간의 '성과-기대 차이'(PE gap)는 좁혀지고 있으나 거래에 있어서는 대만이 더 높은 프리미엄을 얻고 있음

- 그러나 이것이 두 국가간의 기업지배구조 차이로 인해 발생하는 문제라고는 볼 수 없음

한국의 기업지배구조 부문별 점수

	점수(%)		비 고
	2005	2004	
제도 도입 및 이행	51	61	공시관련법률 개선 필요
시행 감독	40	50	5%를 개정으로 인한 점수 하락
정치 및 규제 환경	43	50	규제 분야가 너무 많음
국제회계기준	82	80	매우 훌륭함
지배구조 문화	39	50	더 많은 개선이 필요

- 한국의 기업지배구조 환경은 지속적으로 개선되고 있으며, 고려대학교 장하성 교수는 ‘한국의 기업지배구조 환경에 대해 과거보다는 훨씬 더 긍정적이다’는 의견을 최근 CLSA에 제시함
- 규제부문에서는 진보 및 퇴보적 조치가 혼재하고 있으나, 이사회 차원에서 규율을 더 강화하려는 추세가 강해지고 있음
 - 이는 소버린과 SK(주)의 대결에서처럼 경영진이 두려워하는 주주행동 주의와 같은 시장의 힘과 지속적인 규제 환경 개선에 의해서 추진됨
- 지난 일년 동안 언론을 떠들썩하게 한 기업지배구조 논쟁은 동국제강의 유일전자 인수와 같은 비교적 사소한 문제이거나 1997년 삼성그룹이 불법 증여 문제를 모면하기 위해 대통령 후보자에게 뇌물을 공여했다는 주장처럼 외환위기 이전의 사안과 관련되는 것이었음

(규제 환경)

- 지난 일년 동안 규제부문에서 가장 중요한 변화는 2005년 1월에 소위 「5%룰」(주식의 대량보유 공시제도)을 도입한 것이었음
 - 「5%룰」은 기업의 주식을 5% 이상 보유하는 주주들이 ‘단순한 투자’를 위해 주식을 구입한 것인지 아니면 ‘경영권에 대한 영향력 행사’를 위해서 구입한 것인지를 보고해야 하는 제도임

- 또한 '냉각기간'을 두어 경영권에 영향력 행사 목적이라고 보고한 주주는 그 보고일로부터 5일 이내 당해 주식 등을 추가로 취득하거나 보유주식 등에 대한 의결권을 행사할 수 없도록 함

□ 그러나 이 제도는 많은 논쟁을 불러일으킴

- 비판자들은 냉각기간이 현 경영진으로 하여금 우호주주에 대한 신주 발행 등과 같은 독소조항 도입을 용이하게 하여 기업의 통제 측면에 있어 아직 햇병아리 수준에 불과한 한국 시장을 질식시키게 될 것이라고 주장함

- 또한 주식보유목적(소극적인 투자인지 경영권에 대한 영향력 행사인지)을 신고토록 하는 것은 시장 투자자들에게 정당한 투자로부터 얻을 수 있는 잠재적인 수익을 낮추고 위험 감수 성향을 약화시키는 의도로 전달된다는 점임

□ 「5%룰」의 도입 시점은 매우 부적절하여 일부 투자자들에게는 정부가 현 설립자의 이익을 옹호하고, 새로운 투자 장벽을 설치한 것으로 비춰지기도 함

- 또한 한국이 계속해서 외국 투자자들을 차별 대우하고 있으며, 코리아 디스카운트는 당연한 것이라는 일부 시각을 강화시킴

□ 이외에도 2005년 1월에는 재벌의 금융계열사가 보유하는 비금융계열사 주식의 의결권을 제한하는 법률의 개정이 이루어짐

- 이 개정으로 현재 총의결권의 30% 범위안에서 허용되고 있는 금융계열사의 의결권은 2005년부터 3년간 매년 5%씩 감소하여 2008년에는 15%로 축소될 예정임

- 따라서 비금융계열사의 10%를 소유한 증권회사의 경우에는 2008년 이후에는 1.5%의 의결권만 가지게 됨

- 이것은 소수 주주의 입장에서는 긍정적인 것이지만, 논쟁적인 면이 있어서 삼성은 이에 대해 헌법소원을 제기하였음

□ CLSA의 입장은, 「5%룰」이 확실히 진보적인 조치는 아니지만, 그렇다고 그다지 퇴보한 것도 아닌 것으로 보고 있음

- 실제 이 제도가 시장기능 방식이나 가치평가(valuations)에 대하여 장기적으로 영향력을 미칠 것으로 생각하지는 않음
- 그러나 「5%룰」이 가져다 줄 수 있는 긍정적인 측면은 투자자들과 규제당국이 특정 계열사에 대한 재벌의 투자계획에 대해 더욱 투명한 정보를 제공받을 수 있다는 것임

한국의 기업지배구조 순위 상위 2분위까지의 기업들(CLSA 평가)

상위 1분위	상위 2분위
하나은행	아모레퍼시픽
한국타이어	대림산업
하이닉스반도체	대우조선해양
현대건설	하나투어
국민은행	한진해운
KT	현대개발
KT&G	한국가스공사
KTF	LG화학
LG생활건강	LG
LG필립스LCD	NHN
포스코	에스원
삼성전자	삼성물산
삼성화재해상보험	삼성SDI
신한금융그룹	SK텔레콤
	웹젠

(기업지배구조 점수 변화)

- 2003년, 2004년과 마찬가지로 2005년에도 많은 기업들은 공시 수준을 높이고, CLSA와의 협력을 강화함으로써 기업지배구조 점수를 향상시킬 수 있었음

- 이들 기업중 일부는 ‘단순 응답’을 한 경우가 많으며, 반드시 기업지배 구조에 대한 진정한 태도 변화를 반영하고 있다고 보여지지 않음
- 그러나 기업지배구조와 관련한 이슈 중 사외이사들에 대한 접근성과 관련하여 기업들이 투자자들과 애널리스트들에게 더 많은 접근 기회를 주고자 노력한 것은 매우 훌륭한 것으로 평가됨
 - 사외이사들에 대한 접근 차단은 과거 일부 한국 기업들의 핵심적인 문제였으며, 애널리스트들이 사외이사와 겨우 10분 정도 통화하기를 요구하는 것조차도 터무니없는 것으로 간주되었음
 - 사외이사들에 대한 접근성 향상 노력으로 삼성물산과 한화는 기업지배 구조 점수가 각각 25포인트와 19포인트 상승하였음
- 그리고 삼성물산은 새로운 영어 웹사이트 개설, 기업지배구조 사명 선포, 사외이사 확대 등으로 인해 높은 기업지배구조 점수를 받음
 - 한화 또한 사외이사를 확대하였음
- 대우조선해양(DSME)은 2004년 10월 대한조선(Korea Line) 주식의 7.7%를 취득하기 위해 257억을 투자한 것이 문제시되어 기업지배구조 점수가 많이 하락하였음
 - 이에 대해 대우조선해양은 금융 투자였다고 주장하였지만, 이는 설득력이 떨어짐
 - 노르웨이 선박 회사인 Golar LNG社가 대한조선에 대한 소유지분을 8주만에 20%에서 31%로 늘린 직후에 대우조선해양의 주식 취득이 이루어졌고, 그 당시 지역 언론은 Golar LNG社가 경영권에 영향력을 행사하거나 ‘그린메일’(경영권을 담보로 보유주식을 시가보다 비싸게 되파는 행위)을 시도할 것 같다는 보도를 하기도 하였음

- 따라서 대우조선해양의 투자는 주주들을 위한 수익 극대화보다는 동종의 한국 기업을 지원하고자 하는 목적에 의한 것으로 보여짐

기업별 기업지배구조 점수 변화

	기업지배구조 점수변화 (ppt)	2005 기업지배구조 랭킹(분위)
삼성물산	24.9	2
한 화	19.1	3
대림산업	13.0	2
S-Oil	12.0	3
현대자동차	11.6	4
SK	11.4	4
LG화학	6.9	2
대우조선해양	(10.5)	2

(QARP 대상 주식이 기업지배구조 점수가 높은 상위 랭킹 주식보다 성과가 좋음)

- 한국의 QARP 평가 대상 주식들은 2004년 배당수익을 제외하고 평균 19.2%(시가총액으로 가중하기 전 기준)의 수익률을 가져왔음

- 이에 비해 상위 1분위 기업지배구조 주식들은 이보다 5%p 낮은 13.7%의 평균 수익률을 기록하였는데, 이는 비록 CLSA 평가 대상 주식 전체 평균 수익률과는 차이가 있지만 종합주가지수 상승률(9.1%)을 초과한 수치임

- 2004년 중 기업지배구조 랭킹 하위권의 주식들이 상위권의 주식들보다 더 나은 성과를 올림

- 최고 수준의 기업지배구조 기업은 대체로 대기업이고, 외국투자자들이 소유하고 있음

- 또한 이 기업들은 비교적 성숙산업에 속해 있으며, 기업지배구조가 취약한 신생기업들보다 이익증가 속도는 더 느린 경향이 있음

- 그러나 기업지배구조 랭킹 결정시 '가치 평가(value screen)'를 추가하게 되면 좋은 기업지배구조 기업들의 성과는 향상됨
 - QARP 포트폴리오에 선정되기 위해서 기업들은 기업지배구조 랭킹의 상위권에 있어야 하고, 자기자본비용(cost of equity)을 초과하는 자기자본수익률(ROE)을 얻어야 하며, Gordon 성장모델에서처럼 '이론적 주가/순자산 가치 비율'이 10%를 초과해야 함
 - Gordon 성장모델 적용시 지속가능한 ROE 대용으로 2005년과 2006년의 ROE 평균을 사용함
 - 자기자본비용을 초과하는 자기자본수익률과 높은 '이론적 주가/순자산 가치 비율'을 가진 주식들은 '가격이 비싸지 않은 가치 창조주'(value creators at a reasonable price : VCARP)로 간주되고 있음
- 2004년의 한국의 QARP 포트폴리오는 시장 수익률(9%)보다 더 높은 15.7%의 수익률을 기록하였으나, CLSA 대상 주식 전체 수익률 19.2%보다는 낮았음
 - 그러나 QARP의 최저목표수익률(hurdle rate)을 10%에서 100%로 향상시킴으로써 23%의 수익률을 제공하는 포트폴리오가 만들어졌음
 - 이 성과는 KT&G에서의 50% 수익률과 우리금융지주에서의 25% 수익률에 힘입은 것임
 - 2번째 QARP 포트폴리오가 보여준 9.3%p의 초과수익은 중요한 의미를 지님
 - 이는 비록 단 한 해의 성과를 기초로 하고 있지만, 한국은 기업지배구조 평가 대상 10개국 중 2004년 기준 QARP 포트폴리오가 기업지배구조 상위 1분위에 랭크된 기업의 주식들보다 더 나은 성과를 기록한 9개국 중 하나임

- 또한 한국은 QARP 포트폴리오 주식들이 자국내 주식시장 지수보다 더 나은 성과를 기록한 8개국 중의 하나이기도 함

- o 자기자본수익률이 자기자본비용보다 높은 재무구조와 좋은 기업지배 구조를 가진 주식을 선택하는 데 있어 '주가/순자산 가치 승수'와 같은 가치평가의 차원을 추가하는 것은 재무구조나 가치평가를 제쳐 두고 단지 좋은 기업지배구조를 가진 주식들을 선택하는 것보다 더 나은 성과를 가져다 줄 수 있음

QARP 리스트 1 (theoretical PB 초과 비율이 10% 이상): 가치평가 및 수익률(2004년 1월)

기업명	'04-'05 평균 자기자본 수익률	자기 자본 비용	예상 장기 성장률	이론적 PB	시장 PB (03년말)	이론적 PB 초과 비율	CG 랭킹 (1-4분위)	2004 수익률
	(%)	(%)	(%)	(배)	(배)	(%)		(%)
하나은행	21.7	12.3	5	2.3	0.8	180	1	17
한진해운	42.1	12.8	3	4.0	1.2	228	2	9
한국타이어	14.5	11.7	4	1.4	1.1	21	1	13
한국가스공사	8.3	7.7	3	1.1	0.6	91	1	30
KT	14.6	9.8	0	1.5	1.3	18	1	(7)
KT&G	16.6	6.9	1	2.6	1.1	141	1	50
포스코	26.0	11.4	3	2.7	0.8	226	1	15
삼성전자	30.1	12.3	5	3.5	2.3	51	1	(0)
신한금융그룹	18.8	12.5	5	1.8	1.1	65	1	23
SK텔레콤	22.5	9.8	2	2.6	2.3	15	2	(1)
우리금융지주	16.9	13.1	5	1.5	0.7	108	2	25
평균								15.7

QARP 리스트 2 (theoretical PB 초과비율이 100% 이상): 가치평가와 수익률(2004년 1월)

기업명	'04-'05 평균 자기자본 수익률	자기 자본 비용	예상 장기 성장률	이론적 PB	시장 PB (03년말)	이론적 PB 초과 비율	CG 랭킹 (1-4분위)	2004 수익률
	(%)	(%)	(%)	(배)	(배)	(%)		(%)
하나은행	21.7	12.3	5	2.3	0.8	180	1	17
한진해운	42.1	12.8	3	4.0	1.2	228	2	9
KT&G	16.6	6.9	1	2.6	1.1	121	1	50
포스코	26.0	11.4	3	2.7	0.8	226	1	15
우리금융지주	16.9	13.1	5	1.5	0.7	108	2	25
평균								23.0

(Korea QARP picks 2005)

- ☐ 2005년 한국이 우수한 수익률을 기록한 데 이어, 수익률이 '이론적 주가/순자산 가치 승수'보다 크게 디스카운트되어 거래된 주식도 훨씬 적어짐
- ☐ 2005년에는 앞에서 언급한 최저목표수익률이 높은 QARP 지수를 다시 탄생시키기는 어려움
 - o 공정가액을 10% 초과하는 것을 최저목표수익률로 정하더라도 겨우 5개의 주식만 포함됨
 - o 이들 기업은 한국내에서 기업지배구조 수준이 상위에 랭크되어 있고, ROE가 높으며, 적어도 10% 이상의 '이론적 주가/순자산 가치 비율'을 가짐
- ☐ 현재 QARP 리스트에 오른 한국 기업들은 한국가스공사, KT&G, 포스코, 삼성전자, SK텔레콤 등 5개사임

QARP 리스트 : 가치평가(2005년 6월)

	'05-'06 평균 자기자본 수익률	자기 자본 비용	예상 장기 성장률	이론적 PB	시장 PB (‘05.1.30)	이론적 PB 초과비율	CG 랭킹 (1-4분위)
	(%)	(%)	(%)	(배)	(배)	(%)	
한국가스공사	6.6	7.7	3.0	0.8	0.6	16.6	2
KT&G	17.7	6.9	1.0	2.8	1.9	50.0	1
포스코*	13.8	11.4	3.0	1.3	0.8	55.0	1
삼성전자	24.2	12.3	5.0	2.6	2.4	10.5	1
SK텔레콤	20.6	9.8	2.0	2.4	1.9	22.9	2

* 10년간의 자기자본이익률 평균을 사용

□ VCARP 기준의 주요 항목으로는 자기자본수익, 자기자본비용, 장기성장률 등임

○ 사용된 ROE는 다소 주관적이지만, 지속가능한 장기간의 개념을 반영하고 있음

- 2005-2006 회계년도의 ROE 추정치 평균을 근사값(approximation)으로 사용함

- 포스코의 경우에는 예외적으로 과거 10년간의 ROE 평균을 사용하였는데, 이는 포스코의 ROE가 최고 정점에 가깝고 앞으로 이러한 수준이 지속가능하지 않을 것으로 보기 때문임

- 그러나 여전히 포스코는 QARP 리스트에 포함시키고 있음

○ 자기자본비용은 자본자산가격결정모형(CAPM)에 따라 무위험수익률(대략적으로 10년 만기 국채 수익률) 5%, 시장전반에 걸친 일반적인 주식 위험 프리미엄(equity risk premium) 4%, 한국에 대한 추가적인 국가 위험 프리미엄 1.5% 등을 적용하여 도출됨

○ 이로부터 5.5%(4%+1.5%)의 시장 위험 프리미엄과 10.5%(5.5%+5%)의 시장 자기자본비용이 도출됨

○ 베타지수는 블룸버그로부터 인용하였으며, 장기 성장률은 지속성장가능성의 인정 정도에 따라 0~5% 범위내에서 적용

II. UN Global Compact 반부패원칙

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

【내부보고(internal reporting)와 내부고발(whistle-blowing)】

□ 기업활동이 국제화됨에 따라 HELPLINE*에 대한 인기도 국제적으로 확산

- * HELPLINE은 원래 지원을 요청하는 사람을 도와주기 위한 상담전화 등과 같은 전화서비스였으나 최근에는 전화, E-mail, 웹 또는 SMS(Short Message Service) 등을 통해 정보제공, 자문 또는 고객 서비스 등을 하는 다중매체를 의미

- 전세계 165개 윤리프로그램을 대상으로 한 컨퍼런스 보드*(Conference Board) 서베이에 따르면, 위규행위에 대하여 종업원들이 보고할 것을 권장하는 방침 및 절차를 두고 있는 조직의 비중이 매우 높은 것으로 나타났다

- * 1916년에 설립된 미국의 비영리 민간조사기관으로 경제, 경영에 대한 조사활동을 수행하고 미국의 소비자신뢰지수, 경기선행지수 등을 매달 조사, 발표하고 있음

1. 세계적으로 유행하고 있는 HELPLINE

- HELPLINE에 대한 세계적인 유행은 HELPLINE의 이용과 관련하여 새로운 법적·제도적 우려를 낳게 되었음
- 예를 들어 유럽의 법률시스템은 미국과 다르고, 사생활 관련법은 매우 다양하게 나타남

- 특히 다수의 재판관할 구역간 정보를 교환해야 할 경우 법률시스템의 다양성은 사업에 난관이 될 수 있음
- 프랑스와 독일에서 있었던 최근의 법적 결정, 즉 사전경고 없이 익명의 종업원에 의해 이루어진 내부고발은 유효하지 않고 합법적이지 않다는 판결은, 미국의 Sarbanes-Oxley법 및 관련 규정을 준수해야 하는 많은 다국적 공기업들에게 우려를 주고 있음
- 몇몇 유럽연합(EU) 회원국들의 경우 Sarbanes-Oxley 법상의 요구조건들이 이러한 법적 결정들과 직접적인 충돌을 일으킬 수 있음
 - EU지역에서 내부보고 메커니즘을 갖추고 사업을 영위하고 있는 미국 기업의 자회사 및 종업원들은 그러한 나라에서 위험을 최소화하기 위해 추가적인 사항을 고려하여야 함
- HELPLINE의 세계화의 또 다른 결과는 HELPLINE 사용을 지배할 수 있는 문화적 차이로 인하여 초래될 수 있는 충격임
 - 세계은행 컨퍼런스 보드의 연구에 따르면 문화적 차이에서 비롯된 내부고발에 대한 저항이 유럽보다는 동아시아에서 더 낮은 것으로 나타남
 - 이 연구는 서유럽에서 내부고발의 빈도가 낮은 이유가 업무회의, 노동조합 또는 적절한 회사내 집행간부와의 직접적인 토론 등과 같은 채널을 더 선호하기 때문일 수 있음을 보여주고 있음
 - 아울러 동 연구는, 프랑스에서 내부고발은 위험한 주제가 될 수 있는데 왜냐하면 프랑스 형법 제214조는 '정당한 이유 없이 다른 사람을 비난할 경우 형법을 위반하는 것으로 규정'하고 있기 때문임을 지적
- 문화적 차이에 따른 저항이 있는 국가들에서는 일반적으로 일화적인 설명이 제시되고 있음

- 예를 들어, 일본 기업문화에는 명령계통을 존중하는 것이 뿌리 깊게 박혀있기 때문에 명령계통 외부에 특정 사안을 보고하는 것을 편하게 느끼는 사람은 없음
- 프랑스의 경우도 문화적·역사적 이유로 인해 익명의 내부고발은 권장되지 않고 있는데, 이는 세계 제2차대전 당시 독일 지배하에서 익명의 고발에 대해 좋지 않은 기억을 갖고 있기 때문임
- 정보제공자로서의 내부고발자에 대한 역사적 오점은 다양한 문화적 해석이 가능하지만, 보편적으로는 불쾌한 것으로 간주됨
- 현재로서는 규제와 문화적 규범이 다른 것을 보편적으로 해결할 방법이 없기 때문에 기업들은 현안사항인 다국적 문제의 해결을 위해 국가별로 점검과 분석을 수행해야 할 것임
- 내부고발자에 의한 보고 메커니즘은 공공, 민간, 정부 또는 비정부에 상관없이 조직내에서 부패에 대항하고 사기행위를 탐지할 수 있는 가장 효율적인 수단중 하나임
- 가장 발달되고 가장 오래된 경험을 가진 내부고발 프로그램은 미국의 민간부문에서 찾아볼 수 있기 때문에 이하에서는 미국의 민간부문 내부고발 프로그램 사례중 하나를 발췌하여 소개하고자 함

2. 내부고발 사례

(기업 개요)

- 본 사례에서 설명하고 있는 기업은 지점망을 바탕으로 건강관리 서비스 등을 포함한 의료 및 관련 전문제품을 제공하는 미국의 대형 의료 관련 소매기업임
- 동 기업은 미국내 10개주 이상에서 다양한 건강보험, 약품, 생명 및 장애연금을 제공하고 있음

(문 제 점)

- ☐ 동 기업은 조직에서 분리된 것으로 간주되고 있는 대형 IT 부서를 두고 있음
 - 이에 따라 IT 부서 소속 직원들은 회사내 전반적인 업무와 의사소통 과정에서 종종 소외되었을 뿐만 아니라 사기저하와 빈번한 이직 현상이 나타났음
- ☐ HELPLINE 전화를 포함한 준법감시 및 윤리 프로그램은 2년여 동안 운영되어 오고 있었음
 - 규정위반 및 종업원의 부정행위 등을 포함한 광범위한 사안들이 HELPLINE을 통해서 보고되었음
 - HELPLINE에 대한 종업원들로부터의 피드백은 조언을 구하기 위해 HELPLINE을 사용하는 전화호출자의 비중(약 15%)으로 봤을때 긍정적이었음
 - HELPLINE 전화는 도입 이후 매년 종업원 1,000명당 평균 통화량의 1.5%에 이르는 등 활발히 운용되었음
- ☐ 그러나 준법감시 담당 부서는 회사 내에서 HELPLINE을 통해서 보고하거나 도움을 청한 종업원이 단 한명도 없는 유일한 부서가 IT 부서라는 것을 알게 됨
 - 회사내 모든 지역 단위 부서가 준법감시 및 윤리프로그램에 대한 기본 교육을 받고 있는데 반해, 지역단위 IT 부서 직원들은 그러한 교육대상 직원에 포함되지 않았음을 알게 됨

(변화의 주동자, 변화의 주행위자, 이해관계자 집단)

- ☐ 준법감시인은 IT 부서에 공식적으로 임명된 준법감시 연락책이 필요하다고 결정

- 준법감시 연락책은 부서의 핵심적인 준법감시 및 윤리프로그램 실행을 담당
- 윤리 및 준법감시 프로그램을 옹호하는 신임 CIO가 임명된 이후 IT 부서 소속 종업원들도 마침내 회사내 HELPLINE에 대한 기본 교육과 정보 등을 받기 시작함
- 이러한 문제를 다루도록 압력을 가해야 하는 책임을 주로 지고 있는 이해관계자들은 바로 IT 부서 직원이 됨

3. 무슨 일이 일어났는가?

- 조직 차원에서 IT 부서 직원들에 대한 교육이 시작되면서, HELPLINE 운영 초기에 흔히 볼 수 있는 전화 왜도현상이 나타나기 시작하였음
- 준법감시 및 윤리담당 부서는 IT 부서 직원들로부터 오는 전화들이 주로 다음과 같은 사안과 관련된 것을 알게 됨
 - 이해충돌 및 가족 구성원 고용과 관련된 문제
 - 일부 책임자들(국장급 이상)의 연간 보너스 극대화를 위한 정보 조작 등에 관한 진술

4. 주요 쟁점들

(이해충돌)

- 이해충돌 및 가족 고용 등과 관련한 문제를 평가하는 과정에서 준법감시 및 윤리 담당 직원은 IT 부서내에 만연된 온정주의, 부적절한 보고관계 등이 있다는 것을 알게 되었음

- 모든 IT 책임자들에 대한 직접적인 보고 내용과 단위 조직의 종업원들에 관한 질문 등이 포함된 조사가 인사 담당 부서의 지원을 받아 이루어 졌음
 - 책임자의 가족(처남)이 고용된 사례가 한 건 있었으나 그 사람은 해당 책임자에게 보고하지 않고 IT 조직의 다른 파트에서 근무
 - 여전히 IT 책임자들은 친구 또는 가족 구성원을 다른 책임자에게 소개하고 있으며 직원들은 소개를 부탁한 책임자들이 고용과정에서 영향력을 행사한다고 믿고 있음
- 직원 사기에 영향을 미칠 수 있는 이러한 잘못된 인식 때문에 모든 IT 책임자들은 적절한 고용관행(채용, 성과평가, 규율 및 이직방지 등)에 대한 교육을 받고 있음
 - 모든 IT 부서 소속 직원들에게 가족구성원의 고용과 관련한 방침 및 관행에 대한 설명회가 열렸음
- HELPLINE을 통한 전화에 대한 사후관리도 이루어졌음
 - 대부분의 전화고발자는 익명이 아니었으나 개별 신상에 대한 비밀은 유지되었음
 - 전화고발자는 IT 부서 근무환경이 눈에 띄게 개선되었다고 진술하는 한편, 그들의 질문사항들이 답변되었고 주요 이슈들이 잘 처리되었다고 감사를 표함
 - 아울러 채용 관행에 대한 설명이 이루어지고 직원회의중 책임자와 현안사항들을 토론할 수 있었을 때 그들의 관심사항들이 심각하게 받아들여지고 있다고 느꼈음
 - 결과적으로 부서내 직원 잔류(retention) 실적도 점차 개선되기 시작하였음

(성과보상금에 영향을 미치는 자료의 조작)

- ☐ 익명의 전화고발자로부터의 진술에 대한 더 세부적인 내용을 확보하기 위한 노력이 이루어짐
 - 성과보상금 담당 인사부서 책임자는 이전에도 동일한 내용을 주장하는 익명의 서한이 있었다는 것을 알았으나 그 당시에는 제한된 정보 때문에 그 문제를 조사하는 것이 어려웠음
 - 잠재적으로 전화고발의 대상이 될 수 있는 보상 담당 책임자가 10명 이상이나 되는 것이 그 한 예임
 - 더욱이 이러한 방식으로 수집된 정보의 원천이 집중화되지 않고 통제도 느슨하였던 데다, 포괄적인 조사가 어려웠으며 시간도 많이 소요되었음
- ☐ 그러나 윤리 및 준법감시 담당 직원은 전화방식을 통하여 전화고발자들로부터 더 많은 정보를 얻을 수 있었음
 - 감독과 통제를 거의 받지 않는 非 책임자에 의해 관리되고 있는 문제가 많은 자료가 몇몇 IT 소속 책임자들의 보너스에 실제로 영향을 미치고 있다는 것이 확인되었음
- ☐ 핵심 직원들과의 후속 면담과 과학수사 분석 등을 포함한 정보파일 조사를 통하여 한 IT 책임자가 정보를 유지 관리하고 있는 직원에게 잘못된 정보를 제공한 것으로 밝혀짐
 - 잘못된 정보에 따라 해당 IT 책임자의 보너스 지급액은 부풀려지게 되었으며, 이후 해당 IT 책임자는 해고되었음
- ☐ 아울러 준법감시 및 윤리담당 부서는 적합성 및 정보조작 가능성 등의 평가를 통해 보너스 제도 전반을 검토하기 위하여 인사담당 부서와 공동 작업을 실시하였음

- 성과보상금은 조정되었고, 관련 정보파일에 대한 엄격한 통제가 시행되었음
- 이사회 및 상부 경영층은 윤리 및 준법지향적인 행위와 보너스 및 기타 회사내 장려금 지급을 연계하는 방안을 고려하기 시작하였음

5. 결론 : 실패 시정에 성공

- 본 고에서 소개한 사례는 부패를 폭로하고 조사하며 줄이는 데 효과적인 윤리 및 준법감시 HELPLINE에 대하여 몇 가지 기본적인 원칙을 제공
- HELPLINE은 만약 종업원들이 인식하지 못하면 가치가 없는데, 비록 HELPLINE이 마련되어 운용되고 있었지만 회사내 소규모 단위까지 제대로 알려져 있지 않았던 것임
 - 지역, 부서 및 사전분류에 따라 세분화시킨 정보를 조사 및 비교해 보면, IT 부서는 HELPLINE을 이용하지 않았다는 것이 분명함
- IT부서가 회사의 HELPLINE 의사소통체계내에 편입된 이후에는 HELPLINE 전화를 이용하기 시작
 - 다행스럽게도 IT 부서 직원들에 대한 HELPLINE 활용 촉진책은 독립적으로 이루어지지 않았는 바, 윤리 및 준법감시인은 CIO로부터 IT 부서내에 책임있는 준법감시 연락책을 지정하는 등의 지원을 받음
 - 부서내 상위 책임자의 지원은 윤리 및 준법감시 직원을 통한 훈련 및 의사소통의 성공에 영향을 준 것으로 보임
- HELPLINE이 필요하다고 인식하는 것만으로는 성공을 보장하지 못하며 회사는 필요할 경우 제기된 문제 및 주장이 제대로 처리되고 조사될 수 있도록 하여야 함

- Fortune 500대 기업을 대상으로 한 평가 과정에서 잘못된 행위임에도 불구하고 보고하지 않으려고 하는 종업원들의 경우 ‘아무 것도 해결되지 않을 텐데 왜 위험을 부담하면서 고발해야 하는가’라는 생각을 갖고 있는 것으로 나타남
 - 종업원들은 보고하지 않은 또 다른 이유의 하나로 보복에 대한 두려움을 들고 있음
- 윤리 및 준법감시 담당부서는 문제를 제기하고 부정행위를 보고하는 원천으로서 HELPLINE의 신뢰성을 확립하였음
- 친족주의(nepotism) 및 이해충돌과 관련된 문제는 심각히 다루어져야 하는데, 비록 현 상황이 생각처럼 나쁘지 않더라도, 그런 분위기를 일소하기 위한 조사는 오랫동안 지속되어야 함
- 마찬가지로, 성과보상금을 높이기 위해 정보를 조작한 책임자에 대한 조사 및 해고는 그러한 행위가 용인되지 않는다는 메시지를 부서에 전달하는 것임
- 익명에 의한 전화보고가 없었다면 정보조작 등이 밝혀질 가능성이 거의 없었으며, 아울러 익명의 서한 제출로는 불가능했던 상호 작용이 전화방식을 통하여 가능해짐으로써 정밀조사에 도움이 되었음
- 마지막으로, HELPLINE은 부패문제를 다룰 수 있을 뿐만 아니라, 성공적인 관리 도구라는 것이 판명되었음
- HELPLINE이 활용되기 전에는 IT 부서는 불만의 온상이었고 이직률도 높았으나, 일단 근원적인 우려 사항들이 안전하게 제기되고 처리된 이후에는 직원들의 만족 및 부서내 잔류율도 개선되었음
 - HELPLINE은 준법 및 윤리적 조직 문화 형성에 도움이 되었으며, 더 나아가 회사내 종업원의 만족도를 제고하였음이 분명함

III. 국내 기업의 윤리경영 사례

1. 현대오일뱅크의 윤리경영 사례*

* 2006. 9. 20일 현대오일뱅크가 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약·정리한 것임

《윤리경영 실천이념》

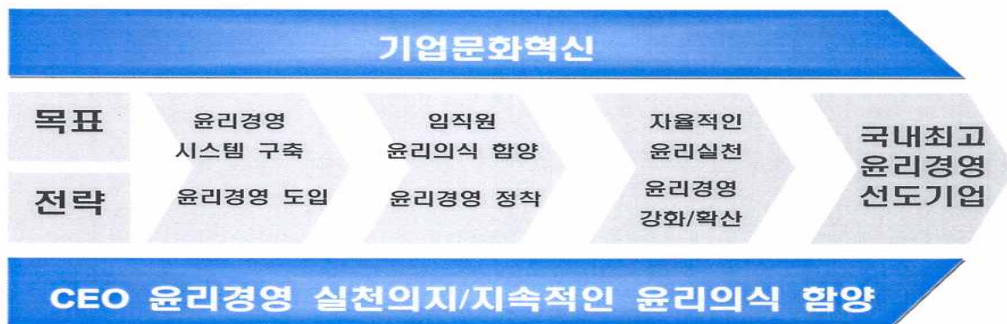
Code of Ethics

고객, 종업원, 주주, 환경 그리고 사회의 가치증진을 위한 사회적 책임을 다한다.

윤리강령 제정 및 실천 다짐

- ➔ 자유롭고 공정한 경쟁
- ➔ 이해관계자와 공동이익 추구
- ➔ 회사의 명예와 개인 품위 유지

《윤리경영 목표 및 전략》



《윤리경영 추진 조직》

- ◎ 현대오일뱅크는 CEO가 위원장인 지속가능경영위원회 산하에 법무팀이 윤리경영을 전담하고 있으며, 신문고 처리와 내부통제에 관한 업무는 감사팀에서 수행하고 있음

《윤리경영 관련 주요 규정 및 제도》



《윤리경영 주요 실천 프로그램》

◎ 윤리경영 가이드북 발간 및 윤리경영 교육

- 윤리경영가이드북 발간 및 전 사원이 함께하는 HDO 윤리경영 교육 실시(사이버교육 및 현장교육)
 - 윤리경영에 대한 이해 및 관련 주요 규정과 Q&A를 수록한 윤리경영가이드북을 발간하여 전 임직원에게 배포
 - 누구나 쉽게 윤리경영의 제반 사항을 이해하고 공감할 수 있도록 윤리경영 사항을 업무별, 직급별로 최적화하여 차별화된 교육 실시

◎ 자율적인 윤리경영 실천

- 윤리경영 자기점검
 - 임직원이 업무를 수행함에 있어 제반 법규와 사내규정을 준수하고 있는지 스스로 점검하도록 하기 위하여 윤리경영 자기점검 프로그램 시행
- E-Mail 발송 시 윤리경영 Message 시행
 - 임직원의 윤리의식 제고 및 높은 윤리의식을 통한 법규준수 및 공정한 업무수행을 위해 E-Mail 발송시 Message 창을 클릭하여야만 E-Mail이 발송됨.

— 임직원 윤리의식 설문조사

- 임직원의 윤리경영에 대한 이해 및 실천정도 파악, 윤리경영 전략 수립, 윤리경영 인식 변화 비교를 위해 E-Mail을 통한 임직원 윤리의식 설문조사를 매년 실시

◎ 이해관계자와 함께 실천하는 윤리경영

— 윤리경영 Newsletter 발송

- 전 직영 및 자영 주유소, 충전소와 지역본부 등에 매월 발송하는 오일뱅크 경영가이드에 분기별 1회 윤리경영에 관한 개념 소개, 윤리경영 뉴스, 윤리경영 Best Practice 등에 관한 내용 게재

— 공정거래 준수협약서 체결

- 협력회사와의 계약 체결 시 채무변제, 보증, 선물제공 금지 및 위반시 계약해지 가능 등을 주요 내용으로 하는 전자계약서 상의 공정거래 준수협약서 체결

◎ 열린경영 - CLT(Change Leadership Team) 도입

- 사원급 또는 과장급 실무자 중 대표자를 선발하여 경영진과 정기적인 회의를 통해 직원들의 의견을 전달하고 회사 경영에 반영하여 원활한 쌍방향 Communication 도모

《사회공헌활동》

◎ 슬로건 제정

— 사랑가득! 희망에너지



◎ 3가지 희망 정신

— 미래희망 : 아동/청소년에 희망을 주는 기업

- o Make-A-Wish 캠페인(난치병 어린이 소원성취)실시, 지역사회 교육 발전을 위한 장학재단 발족

— 이웃희망 : 소외계층과 함께 더불어 사는 기업

- o 장애인/실버 채용, 사랑의 난방유 행사, 지역발전을 위한 지속적 쌀 구매사업, 1팀 1희망+, 천만 플러스 사랑(급여우수리)

— 자연희망 : 자연을 지키고 사랑하는 기업

- o 현대오일뱅크 환경사랑 아이디어 공모전, 청정연료설비 선진국 수준 강화, 친환경 이온 세차 시스템 '그린샤워' 도입 등

《윤리경영 추진 성과》

◎ 윤리경영, 고객만족, 환경 등의 부문에서 다수 수상

- 한국능률협회컨설팅 선정 고객만족경영대상 고객서비스혁신부문 최우수상('04년), 환경연합 발표 지속가능경영지수 업계 1위('05년), 산업자원부 선정 민간기업 제조업부문 최우수 윤리경영기업('05년) 등

《향후 추진계획》

◎ 윤리경영 Communication 강화

- 본부 단위로 윤리경영을 효과적으로 전파할 수 있는 윤리경영 리더지정을 확대 시행하고, 윤리경영 Help-line(윤리경영에 관한 Q&A 게시판)을 신설하여 사내 인트라넷에 상시 설치 운영

◎ 자율적인 윤리경영 실천

- '윤리경영 무엇이든 물어봅시다(딜레마 사례)' 공모를 시행하고, 임직원의 자율적인 윤리경영 성과측정 프로그램 수립

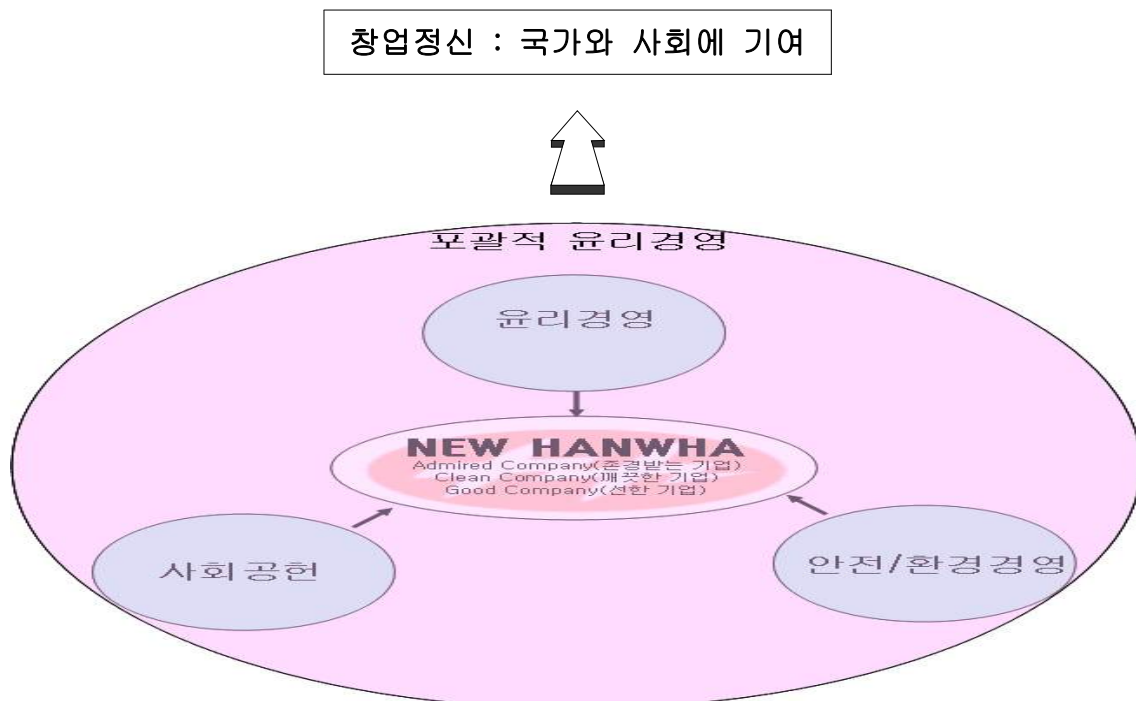
◎ 협력회사와 함께하는 윤리경영 실천

- 윤리경영을 실천하는 협력회사에 대한 우대 프로그램 수립

2. (주)한화

* 2006. 9. 20일 (주)한화가 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약·정리한 것임

《경영목표 및 방침》



◎ 경영방침

- 윤리경영 : 투명하고 깨끗한 기업
- 사회공헌 : 늘 봉사하는 기업
- 환경/안전경영 : 언제나 고객과 환경을 생각하는 기업

《윤리경영 기반 구축》

◎ 윤리경영 조직 구성

- CEO를 윤리위원장으로 하는 '윤리경영위원회'를 설치하고, 총괄적인 윤리경영 업무를 담당하는 '윤리사무국'을 윤리위원장 직속 상설기구로 설치

◎ 윤리경영 선포 및 윤리헌장 준수서약서 작성

- 대내외적으로 윤리경영 이행을 선포하고, 모든 업무활동의 기준을 ‘윤리헌장’ 및 ‘윤리강령’에 두고 투명하고 공정하게 합리적으로 업무를 수행할 것을 다짐하는 ‘윤리헌장 준수서약서’를 전임직원이 작성

◎ 윤리강령 및 윤리실천지침 발간

《윤리경영 주요 실천 프로그램》

◎ 윤리경영 교육 실시

- CEO 등 모든 임직원을 대상으로 윤리경영 사이버 교육을 실시하고, 신입사원에 대한 윤리경영 교육을 강화

◎ 사이버신문고 설치·운영

- 금품, 향응, 접대, 편의제공 및 미래보장 수수 등을 손쉽게 신고할 수 있도록 ‘사이버 신문고’를 회사 홈페이지내에 설치하여 운영

◎ 윤리경영 포상 및 징계제도 시행

- 윤리강령을 준수하고 회사의 윤리경영에 공로가 있는 행위에 대해서는 포상하며, 윤리강령과 윤리실천지침에 반하는 행위는 징계함

◎ 내부공익신고제도 운영

- 신고제도의 원활한 운영과 신고자 보호를 위해 가능한 모든 조치를 취하며, 자기 신고의 경우 불이익 배제를 보장
- 신고된 금전, 접대, 선물 등은 내부절차에 따라 반환 또는 사회봉사 활동에 활용

《사회공헌활동》

◎ 체계적이고 지속적인 사회공헌 활동

- ‘사랑의 친구, 미래의 친구’라는 슬로건을 내걸고, 사회공헌 전담조직을 구성하여 사회복지, 문화예술, 자원봉사, 자매결연, 공익사업 등의 분야에서 사회공헌활동 실시

◎ 주요 사회공헌활동

- 매칭그랜트 도입
 - 임직원들이 모금한 후원액에 비례하여 회사에서도 후원금을 지원하는 ‘매칭그랜트’제도 실시
- 유급자원봉사제도 실시
 - 수혜자에 대한 실질적 복지서비스 혜택과 임직원들의 자발적 봉사활동 활성화를 위해 근무시간 중에 자원봉사 활동이 가능한 ‘유급 자원봉사제도’ 실시

《환경/안전 경영》

◎ ECO-YHES 운동을 중심으로 환경/안전경영에 대한 세부지침 및 친환경 경영 실행

- ECO-YHES는 보건(Health), 환경(Environment), 안전(Safety)을 뜻하는 HES와 단어 ‘YES’의 조합을 환경을 상징하는 ‘숲’의 형태에 담아 기업의 지속적인 발전과 사회적 책임을 다하고자 하는 한화 기업경영의 고유가치임



◎ 주요 활동

— ECO-2000 운동

- CEO의 경영 이념을 바탕으로 국내 최초의 범그룹적 환경 보전 운동을 실시하고 환경 감사 시스템 및 환경 경영 실적 평가 체제 등 환경경영 체제를 구축
- 환경 통계 자료 DB 구축 및 환경성적표 발행

— 종업원 참여 프로그램 실시

- 환경 안전 제안 제도 및 포상 제도를 실시하여 전 14개 계열사 임직원으로부터 6만 3천여 건 제안을 접수하고, 2만 건을 채택

— ECO-YHES 운동 선포

- ECO-2000 운동 10주년을 기념하여 이를 보다 발전시킨 'ECO-YHES' 운동을 선포
- 환경, 안전, 보건 및 위생 등 기업의 사회적 책임과 경영 전략적 측면 포함하여 사회, 생태, 경제 발전을 동시에 고려하는 경영전략 수립

— '안전의날' 시행

- 생명과 직결되는 안전관리를 위해 월 1회 '안전의 날'을 지정하여 생산을 중단하고 지속적인 점검을 실시
- KOSHA18001인증을 획득하고, 사소한 사고도 없는 무재해 사업장 실현을 목표로 함

IV. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ 한국철도공사 대구지사, 윤리경영 다짐 실천대회 개최(9.1)

- ‘윤리경영실천대회’ 및 ‘KORAIL대구지사 사회봉사단’ 발대식 개최

◎ 한국수자원공사, 청렴서약식 개최(9.1)

- 전 임직원이 행동강령 준수와 금품·향응 제공 거부, 부정부패 척결을 위한 ‘청렴서약식’을 개최하여 ‘국민에게 신뢰받는 공기업’, 깨끗한 공직자로 거듭나기 위한 공사 전체 임직원의 청렴혁신 의지를 대내외에 선언

◎ STX조선, ‘공정거래자율준수 프로그램’ 도입(9.5)

- ‘공정 거래 자율 준수’ 선포식을 갖고 결의문을 통해 ‘공정 거래 법규 준수 및 질서 확립’에 대한 전 임직원의 실천의지를 다짐
- 10월 중 자율 준수 편람 작성 및 배포를 완료해 임직원의 부서, 직책 등에 따른 차등화된 교육을 실시할 계획이며, 전 계열사를 대상으로 이같은 프로그램 도입을 확대할 방침

◎ 대우증권, ‘지속가능보고서’ 발간(9.12)

- 국내 증권사로는 처음으로 ‘지속가능보고서’를 발간
- 지속가능보고서의 국내외 기준인 GRI(Global Reporting Initiative)와 윤경(윤리경영) 포럼의 가이드라인을 함께 참고하여 보고서 작성
- 앞으로 매년 회계연도 결산 이후 활동성과를 모아 정기적으로 보고서를 발간할 계획이며 주요 공공기관, 기업, 비정부기구(NGO), 기금, 공공도서관, 자산운용사, 투자자문사, 연구기관 및 관련업계 등에 배포할 예정

◎ 현대엘리베이터 ‘윤리경영 핸드북’ 발간(9.13)

- 윤리경영의 이해와 윤리규범·행동지침 뿐만 아니라 관련 사례들에 대한 해결책도 제시하고 있는 ‘윤리경영 핸드북’을 발간해 사내 전 임직원과 협력회사에 배포

◎ 한국벤처캐피탈협회, ‘윤리경영’ 선포(9.14)

- 벤처캐피탈 윤리기준 제정 선포식을 갖고, 벤처캐피탈의 투명경영에 필요한 윤리기준을 선포
- 앞으로 윤리기준 준수회원사 인증 등을 통해 윤리경영 참여를 유도하고, 임직원 대상의 윤리경영 실천 프로그램교육 실시, 부당투자신고센터 등을 운영할 예정

◎ 신세계, ‘1인 연 10시간 자원봉사활동’ 실천(9.18)

- 지난 해부터 실시해 오고 있는 ‘1인 연 10시간 자원봉사활동’ 캠페인의 일환으로 임원 52명이 장애인 시설을 방문하여 자원봉사활동 실시
- 2005년 중에는 전 사원이 10만 시간 이상의 봉사활동을 펼쳤으며, 임직원과 회사가 매칭펀드를 통해 140억의 기부금을 마련하여 다양한 기부활동에 사용함

◎ 교보생명 ‘공정거래 자율실천 선포식’ 개최(9.18)

- 선포식에 앞서 ‘공정거래 자율준수 관리자’를 임명하고, 임원, 팀장, 사원 등 각 계층별 교육을 진행
- 또 선포식과 함께 각 조직단위별로 233명을 공정거래 자율준수 담당자로 임명해 일선 현장에서부터 공정거래 자율준수 프로그램을 철저히 이행할 수 있도록 함

◎ 재계, '윤리경영 이행 선언문' 발표 및 서명식 개최(9.19)

- 대한상공회의소 회장, 전국경제인연합회 회장, 한국무역협회 회장 등 경제단체장과 산업자원부 장관, 주요 기업인, 윤경포럼 공동위원장 등 150여명이 참석한 가운데 '윤리경영 이행 선포식'을 개최하고 앞으로 경제계가 윤리경영을 적극 실천해 나갈 것을 다짐
- 회계 투명성 제고와 지배구조 개선, 윤리경영 정착, 사회공헌활동 강화, 하도급 관계 개선, 이해관계자의 이익증진 등 5가지 실천과제를 담은 '윤리경영 이행 선언문'을 발표하고 국내 주요 기업인 등 32여명이 선언문에 서명

◎ 한국철도공사 수도권 북부지사, '윤리경영 및 경영혁신 실천 다짐대회' 개최(9.20)

- 이를 통해 특혜와 청탁 등 부정부패를 척결하고, 건전한 직장풍토를 조성해 21세기 초 일류 선도기업으로 도약할 것을 다짐

◎ 우림건설, '추석 선물 안주고 안받기' 운동(9.21)

- CEO가 직접 사내 전자시스템(ERP)을 통해 전 임직원에게 '정도를 넘어서 일체의 추석선물을 주지도 받지도 말라'는 메시지를 전달
- 이 밖에 매분기 윤리경영을 선포하고 매월 전임직원을 대상으로 윤리각서를 징구해 건설산업기본법을 저촉하는 모든 행위를 근절하고 기업의 윤리경영, 정도경영을 다짐

【 정부 관련 】

◎ 산업자원부, 대·중소기업 상생협력 지역순회토론회 개최(9.7)

- 전경련 중소기업협력센터와 대·중소기업협력재단이 공동으로 권역별 상생협력 지역순회 토론회를 개최

- 이번 토론회는 상생협력 이론과 정책방향에 대해서 지역 학계·업계·언론계 등과 의견 교환을 통해 상생협력 공감대를 확산시키고 지식커뮤니티 활성화를 위해 마련됨

◎ 공정거래위원회, 추석전 하도급대금 적기지급을 위한 ‘불공정 하도급 신고센터’ 운영(9.12)

- 원사업자의 하도급대금 지연지급 등 불공정 하도급 거래행위에 대하여 신속히 대처하고, 중소 하도급업체의 자금난을 완화해 주기 위하여 지역별로 「불공정 하도급 신고센터」를 설치·운영할 예정
- 또한 대한상공회의소 등 8개 관련 경제단체에 대하여 회원사(원사업자)로 하여금 하도급대금을 법정지급 기일내에 적기 지급할 수 있도록 주지시킬 것을 협조 요청함

◎ 공정거래위원회, 기업 내·외부건제시스템 평가 결과 발표(9.20)

- 『시장개혁 3개년 로드맵』 목표달성 정도를 점검하고 대규모 기업집단시책 등 정책추진의 기초자료로 활용하기 위해 (사)한국기업지배구조개선지원센터에 연구용역을 발주하여 기업 내·외부건제시스템을 평가

— 평가 결과

- 기업의 내·외부건제시스템의 제도적 수준은 2003년에 비해 개선되었으나, 기업 내부건제시스템의 전반적인 수준과 외부건제시스템의 실제 작동수준은 아직 미흡한 것으로 나타났으며, 특히 외부건제시스템 작동수준은 '03년에 비해 개선된 것이 없는 것으로 나타남

구 분		'03년	'05년	'06년	'06년 달성목표
내부건제시스템 종합지표		38	41	42	60
	자산 2조원 이상 기업집단 소속회사	43	47	47	-
외부건제시스템	제도수준지표 평균	80	92	92	90
	작동수준지표 평균	45	43	41	60

◎ 노동부, 2006년도 「노사문화 우수기업」 선정 발표(9.20)

- 노사협력 증진을 통해 기업의 경쟁력을 제고하고, 근로자의 삶의 질을 향상시키기 위해 지난 2000년부터 시행
- 금년에는 지난 7월말까지 모두 208개 기업의 신청을 받아 1차 서류심사와 2차 사례 발표 등을 통해 동부제강, 우리은행 등 90 개사를 「노사문화 우수기업」으로 선정
- 「노사문화 우수기업」으로 선정된 기업에게는 세무조사 유예, 중소기업 정책자금지원시 가점 부여, 은행융자나 대출시 금리 우대 등 행정·금융상 다양한 혜택이 주어짐

◎ 노동부, 추석절 체불임금 청산지도 강화(9.21)

- 체불근로자 보호를 위해 10월 8일까지 『체불임금청산 집중지도기간』을 설정하고 근로자들의 체불임금 해결 및 권리구제 지원을 강화하기로 함
- 주요 추진 사항으로는 체불임금 해결을 위한 지도 및 지원강화, 체불근로자 권리구제 적극 지원, 도산기업 퇴직근로자에 대한 체당금 지급, 재직중인 체불근로자 생계안정 지원강화 등이 있음