

전문가 코칭

고려대학교 법학전문대학원 장영수 교수

조직은 이해충돌방지제도를 필요로 한다

윤리 연구소

핀란드 원전시설
사회갈등과 조정

—

ECI 이해충돌
(Conflicts of Interest) 보고서

기업윤리 브리프스



국내 유일의 기업윤리 월간지
2017
04

조직은 이해충돌방지제도를 필요로 한다



장영수
고려대학교 법학전문대학원 헌법학교수

Q 이해충돌방지 제도(법)가 무엇이며 왜 필요한가?

이해충돌이란 말 그대로 업무를 담당하는 ‘개인의 이익’과 공정한 업무를 통한 ‘조직의 이익’이 충돌하는 것이다. 업무담당자가 개인의 이익을 위해 업무를 불공정하게 처리하거나 업무상의 정보를 사적으로 이용하는 것이 이에 해당하며, 이를 방지하는 것은 공직자의 경우뿐만 아니라 어떤 조직에서도 매우 중요한 문제를 야기한다.

예컨대 재개발계획 담당자가 해당 지역에 대규모 부동산을 가지고 있을 경우에는 자신의 소유 부동산이 최대한 개발이익을 얻을 수 있도록 재개발계획에 영향력을 행사하고 싶은 유혹을 느낄 수 있을 것이며, 기업의 부품구입 담당자의 가족이 해당 부품을 생산하고 있을 경우에는 품질과 가격 경쟁력이 떨어지더라도 그 부품을 구입하려는 생각을 가질 수 있는 것이다.

이런 일들을 방지하기 위해 불공정한 업무처리는 형법상의 범죄 또는 징계사유로 정해 규제하고 있는 것이 일반적이다. 그러나 일이 벌어진 이후에 사후적으로 규제하는 것보다는 이해충돌의 발생 자체를 방지할 수 있도록 사전적으로 예방하는 것이 더 효과적이다. 이렇게 사적 이해관계와 밀접한 관계에 있는 업무를 담당하지 못하도록 함으로써 이해충돌의 가능성 자체를 최소화하는 것이 이해충돌방지 제도인 것이다.

고양이를 잘 훈련시켜서 생선가게를 맡기려 하는 것보다는 고양이에게 생선가게를 맡기지 않는 편이 훨씬 더 합리적인 것처럼, 이해충돌의 가능성 자체를 최소화하는 것이 가장 효과적인 대안이라는 점에 이해충돌방지 제도의 의미가 있다.

Q 이해충돌방지를 위해 조직이 마련해야 할 실천 가이드라인에는 어떤 내용이 담겨야 하는가?

이해충돌방지제도가 실효성을 갖기 위해서는 몇 가지 전제가 갖춰져야 한다. 조직의 구성원들이 이 제도를 올바르게 이해하고, 공감할 뿐만 아니라 어떤 것이 이해충돌에 해당하며, 이해충돌의 경우에 어떤 방식으로 대응해야 하는지를 숙지하고 있어야 하는 것이다. 따라서 이해충돌방지를 위한 실천 가이드라인에는 다음과 같은 내용들이 담겨야 한다.

첫째, 이해충돌의 개념과 유형이 사례 중심으로 설명되어야 한다. 어떤 경우에 개인의 이익과 조직의 이익이 충돌한다고 볼 수 있는지를 조직의 구성원들이 충분히 이해할 수 있어야 하며, 어떤 행위가 해서는 안 될 행위인지를 정확하게 알 수 있어야 하기 때문이다.

예컨대 본인 또는 가족이 소유하고 있는 부동산이나 주식, 가족의 직업 및 담당업무 등과 직접적인 이해관계가 있는 ‘조직의 업무’를 담당하는 것, 또는 이와 관련한 ‘직무상 내지 영업상의 비밀’을 알게 되는 것 등이 금지되고 있음을 유형별로 정리해서 쉽게 알 수 있도록 해야 한다.

둘째, 이해충돌의 여부를 가장 빠르게 확인할 수 있는 것은 본인이다. 그러므로 이해충돌의 문제에 대해 조직의 구성원들이 항상 자기점검을 할 수 있도록 해야 한다. 특히 조직 내에서 새로운 업무를 맡게 되거나, 개인적 이익과 관련한 사항에 변동이 있을 때(예컨대 일정 규모 이상의 주식 구입 등)에는 이해충돌 여부에 대한 자기점검이 꼭 필요할 것이다.

셋째, 자기점검의 결과 이해충돌이 우려되는 상황이라면, 직무의 변경을 요청하여야 하며, 이해충돌방지 담당기구에서 이를 확인한 경우에도 직무의 변경을 요구하여야 한다. 만일 자기점검을 통해 이해충돌의 여부가 명확하게 판단되지 않을 경우에는 이해충돌방지 담당기구와 상담을 하도록 하는 것도 필요할 것이다.

넷째, 자기점검을 하지 않거나, 자기점검의 결과 이해충돌이 문제됨에도 불구하고 직무의 변경을 요청하거나 상담을 받지 않은 경우에는 징계 등의 강제력 있는 통제를 가하도록 함으로써 제도의 실효성을 확보하는 것도 필요하다.

이러한 요소들을 갖춰 조직의 이익과 조직 구성원의 이익을 잘 조화시킬 경우, 이해충돌방지제도의 비용 대비 효과가 가장 높을 것으로 기대된다.

이해와 이해 사이

기업에는 다양한 이해관계가 있다. 개인과 개인, 개인과 조직은 물론, 고객과 협력사, 사회와의 관계까지 고려하면 이해관계의 상충은 거의 필연적으로 발생하게 된다. 이렇게 이해관계가 충돌하는 순간 어떤 이해관계를 우선해야 하는 것일까?

채용 특혜

청탁금지법의 초안에도 담겨있던 이해충돌방지는 권위를 이용한 특혜 등의 사익추구를 방지하기 위한 것이다. 이러한 특혜의 문제는 민간기업에서도 큰 골칫거리이다.

▶ 낙하산 인사

2016년, 한 취업포털에서 주변에 부모님께 취업지원을 받은 사례가 있는가 조사한 결과 57%의 사람들이 그렇다고 답했다. 대부분은 대기업 임원 출신 부모님이 본사나 협력사의 일자리를 알선해주거나 고위공직자인 부모님이 면접특혜를 준 경우였다.



타 취업포털에서 진행한 설문조사에서는 84.6%가 낙하산 직원은 회사 생활에서도 특혜를 받고 있다고 답하였고, 61.1%는 낙하산 직원 때문에 사기가 떨어진다고 답했다.

내부자 거래

업무를 하다보면 자연스럽게 미공개 정보를 접하게 된다. 이를 이용한 거래가 흔히 말하는 내부자 거래다. 이 유혹에 넘어가는 순간 주주와 많은 이들의 신뢰를 잃게 된다.

▶ 대기업 노조의 고용세습

스리랑카 출신의 라자라트남은 1991년 니담 앤코의 회장직을 역임하고, 1996년에는 갤럭시시온이란 헤지펀드 회사를 설립해 막대한 부를 손에 넣었다. 하지만 이에 만족하지 못한 그는 2006년, 투자은행 골드만삭스의 분기당 수익과 같은 내부자 정보를 이용해 주식투자를 시작한 것이다. 구글, IBM 등 대형 기업의 미공개 정보를 이용한 그의 주식투자는 수년 동안 이어졌고, 결국 2009년 10월 라자라트남은 검찰에 체포되어 중형을 선고 받았다.

▶ 인쇄업자의 내부자 거래



뉴욕의 Pandick Press에서 일하는 인쇄공 치아렐라(Chiarella)는 기업매수 관련 자료를 인쇄하던 중 이를 이용하면 돈을 벌 수 있을 것 같은 생각이 들었다. 회사의 이름은 가려져 있었지만, 문맥으로 어느 정도 추측이 가능했다. 그는 대기업 주식을 매입한 뒤, 매수가 공표되면 주식을 파는 식으로 14개월 동안 3만 불의 돈을 벌 수 있었다.

1심은 그가 기업의 내부자가 아니란 이유로 무죄를 선고했지만, 2심에서는 정보 불균형 상태에서의 거래 자체가 불공정하다며 치아렐라의 혐의를 인정했다.

이해충돌방지를 위하여

이해상충의 경우의 수가 많다는 것은 이를 방지하는 것도 간단치 않다는 것을 의미한다. 구체적인 상황에 근거한 규제와 수준 높은 윤리의식이 필요한 이유이다.

▶ 이해상충 대비를 위한 규정

월마트는 퇴직직원이 동일 지역의 업체에서 근무하여 이해상충이 발생할 여지가 있다면 해당 업체와 2년간 거래하지 못하도록 하고 있으며, 퇴직임원이 근무하는 업체와는 1년간 거래를 금지하고 있다. GE의 경우, 이해관계 상충을 규정위반으로 두고 있지만 상충 사실을 보고하지 않는 것은 규정위반으로 보고 있다.

▶ 고객을 위한 선택

2007년 12월 눈보라 치는 오후, 콘네티컷 주 웨스트하트포드에서 홀푸드마켓에서 계산대가 오류를 일으켰다. 서둘러 계산을 하고 돌아가려는 고객은 많은데, 계산대는 멈춰선 상

황. 고객들은 물론 직원들도 당황스러워 했다.

매장을 관리하던 테드 도노후 부팀장은 팀원들과 논의를 통해 계산대가 정상화 될 때까지 돈을 받지 않기로 결정했고, 계산 담당 직원들은 계산대 오류를 솔직하게 이야기하며 눈보라가 심하니 조심해서 돌아가라는 염려의 말을 더했다. 계산대가 복구되는 30분 사이, 무료로 제공된 식료품의 값은 4천 달러에 달했다.



며칠 후, 하트포드 신문(Hartford Courant)으로 최고의 크리스마스를 선물해준 홀푸드마켓에게 감사하며 식료품값 70달러를 푸드뱅크에 기부하고 싶다는 전화가 오면서 이 사건이 세상에 알려졌다.

매장 팀장도, 본사 경영진의 허가도 구하지 않은 결정이었지만 테드 부팀장은 누구의 질책도 받지 않았다. 직원이 고객을 위한 선택을 할 것이란 신뢰가 있기 때문이었다.

이해관계의 충돌은 규정위반으로 이어지는 경우가 많다. 이를 방지하기 위해선 규정의 강화와 처벌도 중요하지만, 이를 실천하는 임직원 개개인에게 장기적으로 바라보도록 주시시키는 것이 더욱 중요하다. 당장의 사익만 볼 것이 아니라 1년 후, 3년 후의 나와 회사와의 관계를 생각한다면, 이해관계자가 우리 회사에 미칠 영향을 생각해보는다면 대부분의 이해충돌을 해소할 수 있다.

기업에겐 많은 이해관계자가 있고 이들 모두를 만족시키기 위해 노력하는 것이 윤리경영이다. 모든 이해관계자들 가운데서 어떻게 중심을 잡을 것인지 고민해본다면 어떠한 이해충돌 속에서도 올바른 길을 찾을 수 있을 것이다.

핀란드 원전시설 사회갈등과 조정



원자력 발전소는 대표적인 위험시설이면서 동시에 후보지 선정에서부터 발전소 건설 후 운영, 노후 원전의 연장에 관한 문제와 폐쇄 그리고 방사능 폐기물의 보관 및 처리 등에 이르기까지 다양한 쟁점들을 안고 있다. 그렇기 때문에 해당지역 주민, 중앙정부, 지방정부 그리고 환경 및 시민단체 등 다양한 행위자들 사이에 첨예한 사회갈등이 발생할 가능성이 높다. 이처럼 첨예한 갈등적 구조에도 불구하고 핀란드는 정부와 기업에 대한 높은 신뢰를 바탕으로 원자력 관련 시설에 대한 엄격한 안전규제, 투명한 원전 운영, 적극적인 시민참여 등에 힘입어 원전시설의 건설과 핵연료 처분장 건설추진과정에서 “입지 연속착륙(smooth siting)”의 대표적인 성공사례로 평가받고 있다.

▶ 핀란드 원전시설 증가원인과 현황

핀란드는 올킬루오토(Olkiluoto) 원전이 가동되기 전까지 전력 부족국가였다. 그 이유는 그 전까지 자체적으로 조달하던 수력발전량에서는 강수량이 부족한 연도일수록 발전량이 급감하는 특성이 있었고 수급이 모자라는 부분은 스웨덴과 러시아 등 대부분 해외에 의존하고 있었기 때문이다. 이에 핀란드는 1977년 로비사(Loviisa) 원전 1호기 가동을 시작으로 2017년 현재 총 4기의 원전이 가동 중이고 국가 전력의 30%를 원자력 발전에서 얻고 있다. 또한 올킬루오토 3호기가 추가로 건설 중이고 하니키비(Hanhikivi) 1호기 신설을 계획하고 있으며 방사성 폐기물 처리가 매우 우수한 국가로 인정받고 있다. 현재 가동 중인 4기의 원전은 세계적으로 가장 효율적인 원전으로 평가받고 있는데, 이중 최초 건설 당시 예상되었던 폐로시기를 넘어 연장 운영되고 있는 점이 흥미롭다. 올킬루오토 1호기와 2호기는 품질을 개량하여 당초 설계용량보다 더 많은 전기를 생산하고 있으며, 수명 역시 60년으로 연장되었으며 로비사 원전 역시 품질 개량으로 50년 정도 수명이 연장되었다.

▶ 핀란드 원전시설 관련 사회갈등의 조정과 노력

원전시설이 위험시설임에도 불구하고 핀란드의 경우 시설의 증가가 가능했던 배경에는 안전에 대한 정부와 원전의 투명한 노력과 더불어 해당지역 주민과 환경 및 시민단체와의 끊임없는 소통이 있었기 때문에 가능했다.

정부는 먼저 원전에 대해 철저한 안전성 평가를 바탕으로 원전에 대한 객관적인 지표를 국민에게 알리려고 노력했다. 원전은 매 10년마다 안전성 평가를 받았으며 필요시 그 전이라도 안전성에 대한 재평가가 이루어졌다. 원전 스스로도 최대한 기술혁신을 통해 효율성을 높였고 안전성 증대를 통한 사용연장의 승인이 가능하도록 노력했다. 예컨대 올킬루오토 12호기와 2호기의 품질을 개량하여 당초 설계용량보다 30년 후 더 많은 전기를 생산하였으며 원자로 수명 역시 기술혁신의 노력으로 60년으로 연장하게 되었다. 지자체 역시 주민 고용 촉진, 지방세 증가 등 지자체의 재정자립도 향상과 지역경제 활성화를 매개로 원전유치에 긍정적인 입장으로 선회하였다.

원자력 폐기물에 대해서는 1983년부터 사용 후 핵연료 처분장(고준위 방폐장) 선정과 환경영향평가가 실시되었다. 원전의 합작회사인 Posiva가 최종 처분을 담당하고 있는데 네 곳의 후보지들에 대한 정밀조사와 함께 환경영향평가를 실시한 결과 2001년 유라조키(Eurajoki) 한 곳만이 예비허가에 대한 의회의 최종승인이 이루어졌다.

이처럼 정부와 원전의 장기적이고 투명하게 하려는 제반 노력은 결국 시민들의 지지를 이끌어 내는 데 성공하였다. 2010년 1월 핀란드 유력 갤럽서베이 TNS에 따르면 응답자들의 48%는 원자력에 대해 긍정적인 시각을 지닌 것으로 나타났으며, 17%만이 부정적인 입장을 보인 것으로 나타났다.

▶ 우리에게 주는 시사점

핀란드의 원전시설 관련 사회갈등과 조정은 우리나라에 시사하는 바가 크다. 첫째, 정부 및 기업의 투명성과 이를 바탕으로 한 신뢰구축이다. 핀란드는 노르웨이, 스웨덴 등 이웃 스칸디나비아 국가들과 마찬가지로 정보에 대한 신뢰도가 매우 높은 나라이다. 또한 2016년 기준 부패인식지수(CPI)가 OECD 회원국 중에서 세 번째로 낮아 부패가 적은 깨끗한 나라이다. 이러한 ‘깨끗한 정부’를 바탕으로 정부가 제시하고 노력하는 정책은 투명성과 국민의 신뢰를 제고하는 선순환구조를 가지고 있다.

둘째, 정보의 공개와 시민과의 소통 역시 사회갈등 조정의 핵심이라 할 수 있다. 핀란드는 “고양된 민주주의(enhanced

democracy)”의 요구를 충족시키기 위하여 시민참여를 보장하고 이를 위한 다양한 법적·제도적 장치들을 마련하고 있다. 시민들의 의견수렴을 의무화하고 있는 대표적 법안인 원자력 에너지법과 환경영향평가절차법(EIA Procedure Act) 등에는 시민공개 의무화와 시민공청회가 필수요건으로 명시되어 있다.

결국 사회갈등의 조정은 이해관계자와 기업이 투명성 제고를 위해 노력하고 이를 바탕으로 국민과 소비자의 신뢰를 이끌어 내면서도 필요한 정보를 공개하여 끊임없이 시민들과 소통하는데 있다고 볼 수 있다.

ECI 이해충돌(Conflicts of Interest) 보고서

보고서
리뷰



일반적인 관심을 의미하는 'interest'란 용어가 사회갈등이론에서는 '이해관계의 대립'이라는 표현에 주로 등장한다. 사회구조적으로 개인 간, 조직 간 그리고 개인과 조직 간 이해관계의 충돌가능성은 매우 높고, 이해충돌이 발생하면 공평무사(disinterest)하게 분명한 선 긋기가 쉽지 않다. 해결점이 뚜렷한 일반 리스크와는 달리 이해충돌은 조직 구성원 사이에 매우 예민한 문제이기 때문에, 해결된 것 같으면서도 제2, 제3의 갈등을 촉발시켜 조직경영을 어렵게 만들 가능성이 농후하다. 따라서 이해충돌(COI)은 조직의 윤리경영 및 컴플라이언스(E&C) 전문가들이 직면하는 가장 까다로운 문제 중 하나이다. 2016년 말 윤리경영 연구 및 인증기관인 ECI(Ethics & Compliance Initiative)가 발간한 이해충돌 보고서는 다양한 산업과 조직의 노련한 윤리경영 전문가 그룹이 생각하는 이해충돌방지의 내용을 담고 있어 실무자를 위한 기본지침서로 충분하다.

▶ 이해충돌이란 무엇인가 - 윤리강령과 지침

이해충돌은 매우 조심스럽게 접근할 필요가 있다. 우선 그 개념을 분명하게 정의해서 직원들이 충분히 납득하게 만들어야 한다. 조직의 윤리강령에는 이해충돌조항이 포함돼 있는 경우가 많은데, △조직의 사업수행에 필요한 모든 경제적 관계(예: 소유권, 고용관계) △조직 경쟁자와의 관계 △선물, 식사, 유희 및 여행에 관한 관행 △가족구성원을 고용하거나 감독하는 일 등이 일반적으로 언급되는 이해충돌조항이다. 이처럼 윤리

강령과 지침에 나타난 이해충돌조항이 명목상으로는 큰 차이가 없다. 하지만 어떤 유형이 어떻게 발생하고 어떤 피해를 주는가의 내용은 조직마다 크게 다를 수 있다. 일부 기업은 특정 집단(예: 고위직, 조달 직원 또는 법무 팀 구성원) 또는 특정 외부수령인(대표적으로 공무원)의 선물 및 접대를 금지하는 반면, 일부 기업은 모든 직원의 선물수수나 접대제공 행위를 금지하고 있다.

몇몇 이해충돌은 잘 드러나지 않기 때문에 관리에 그만큼 어려움이 많을 수 있다. 따라서 조직이 주목해야 할 부분은 △가족관계 및 사적관계 △하청업체, 공급업체, 고객 또는 기타 외부인이 제공하는 선물 및 접대 △외부고용/사외이사 등 포착하기 힘든 지점이다. 구체적인 사례로는 첫째, 장기간의 사업관계로 친한 사이가 되면 당연히 이해충돌이 생길 수 있다. 객관성 유지를 위해 조직은 직원이 단일 고객 또는 공급업체와 장기간의 사업관계를 갖지 못하게 영업 인력이나 조달기능의 순환 스케줄을 요구해야 할지 모른다. 둘째, 많은 조직에서 가족 구성원이 동일한 명령 체계에서 작업하는 것은 금기시된다. 만일 제한된 노동력 때문에 금지가 불가능할 경우에 조직은 상황을 잘 설명하고 할당량 및 성과 검토를 독립적으로 감독하는 공식적인 지침을 수립해야 한다. 셋째, 선물과 접대는 실제로 이해충돌을 발생시킬 가능성이 높기 때문에 많은 기업은 직원이 제공하거나 받은 선물 및 접대를 파악하기 위해 추적, 공개 또는 승인의 형식을 활용해야 한다. 넷째, 외부고용 또는 외부관리를 허용하는 조직은 공개원칙이 중요하며, 이 활동에는 높은 수준의 승인과 엄격한 관리감독이 필요하다.

▶ 이해충돌 예방 - 교육과 커뮤니케이션

이해충돌방지교육은 그 방식이 매우 다양하지만, 일반적으로 윤리강령교육을 통해 전달된다. 특히 교육은 재무/법무/감사/인사/조달/최고임원/관리 및 영업 등 조직의 핵심기능 종사자에게 반복적으로 이루어져야 한다. 교육을 통해 전달할 핵심 메시지가 동일하더라도 청중의 집중도가 다양하기 때문에 메시지를 가장 효과적으로 전달하는 방법이 다를 수 있다. 따라서 교육의 핵심 메시지를 △정식교육 △포스터 △윤리경영부서 파일의 익명사례 △리더십 집중교육 △최고임원의 메시지 △기타 의사소통형식 등 여러 채널을 통해 전달하는 것이 중요

하다. 또한 교육의 시기, 기간, 전달수단, 준비 및 전달 책임자를 누구로 정확히 지를 꼼꼼하게 따져서 계획을 수립해야 한다. 마지막으로 교육의 효율성을 반드시 평가해야 하는데, 어떤 영역에서 이해충돌의 곤란을 겪는지를 교육 후 설문조사를 실시하고 그 분석결과를 반드시 공개해야 한다.

▶ **이해충돌의 확인 및 인증**

이해충돌방지는 직원들의 인증과정을 거쳐야 한다. 이해충돌방지의 모범적인 인증사례에는 △단순한 공개 대신 문서화된 인증서의 사용 △직원의 인증 완료를 돕는 지침 및 교육 제공 △신입사원에게 확인서에 서명하거나 인증완료 요구 △이해충돌의 연례보고서나 요약물 고위임원진 및 거버넌스 위원회에 배포 △조직의 기록물 보존정책에 따라 완료된 이해충돌 확인서 보관 △정기적인 갱신 및 갱신계획 수립(연2회, 연례, 특별 자기보고) 등이 포함되어 있어야 한다. 이해충돌은 조직구성원의 공평무사에 대한 승인 없이는 사라지기 어렵기 때문에, 반드시 이 부분을 짚고 넘어가야 한다.

▶ **이해충돌의 해결방법**

이해충돌을 바로잡고 개선하려는 계획에는 △관련 의사결정(예: 특정 공급업체선택)에서 개인의 분리 △관련 직원에 대한 감독 역할을 다른 직원에게 이전 또는 다른 분야로 역할 이전 △이해충돌을 초래하는 자산 처분 △이해충돌을 일으키는 외부 활동종료 △제3자 보호계약조항에 동의 △해결이 불가능할 때 진행사안이나 참여의 거부 △이해충돌을 발생시키는 활동에 대한 지속적인 관여의 금지 등의 내용이 반드시 포함되어야 한다. 한편, 조직이 표준화된 이해충돌방지계획을 갖추는 것도 필요하지만 개별 특수상황에 맞게 적절하게 조절하여 적용하는 것이 중요하다.

공공부문에서 발생할 수 있는 이해충돌의 사전 예방을 위해 청탁금지법 2단 성격의 이해충돌방지법 제정 논의가 20대 국회에서 본격화될 것으로 보인다. 그에 앞서 기업들도 이해충돌을 윤리경영의 중요한 부분으로 인식하고 교육과 시스템 구축을 통해 해결해 나가기 위한 노력이 요구된다.

윤리경영
Step by Step

도입기 3단계 - 기업윤리강령의 제정

저희 회사에서 기업윤리강령을 만들려고 하는데, 무엇보다 시작해야 할지 염두가 나질 않는군요. 저희와 같은 초보자가 꼭 알아야 할 기업윤리강령 절차는 어떻게 되는지요?

기업윤리강령의 목적은 최고경영자 및 종업원의 윤리적·도덕적 신념과 수준을 대내·외적으로 천명하고 실천하기 위한 것입니다.

기업윤리강령의 내용은 기업의 경영정책 결정과 경영결과에 따라서 이해관계에 영향을 받는 이해관계자를 기준으로 생각해야 합니다. 기업경영에 따라서 영향을 받는 이해관계자는 제1차 이해관계자(주주, 종업원, 경영자 등), 제2차 이해관계자(고객, 경쟁자, 납품업자, 지역사회 등) 및 제3차 이해관계자(정부, 환경, 여론 등)로 나눌 수 있습니다.

기업윤리강령 제정절차는 다음과 같은 6단계를 걸쳐 실시를 합니다. 따라서 기업윤리강령을 제정하려면 일정 기간을 두고 준비한 후 임직원들의 의견을 반영시켜서 추진해야 합니다.

- 제1단계: 기업윤리강령 제정위원회 구성
- 제2단계: 참고자료 수집

- 제3단계: 기업윤리강령 초안 작성
- 제4단계: 회사 내 공청회
- 제5단계: 종업원 행동준칙 제정
- 제6단계: 기업윤리강령 확정과 선포

사례로 포스코의 윤리규범을 살펴보겠습니다. 포스코의 윤리규범은 윤리헌장과 실천지침으로 되어 있습니다.

- 윤리헌장
- 본 윤리규범은 희생과 봉사를 근간으로 하는 제철보국(製鐵報國)의 창업정신을 계승하고 새로운 시대정신을 반영하여 포스코그룹의 임직원이라면 누구나 지키고 발전시켜 나가야 할 윤리적 가치와 행동기준이다. (하략)
- 윤리원칙
- 윤리규범 준수 의무 / 임직원의 역할과 책임 / 윤리규범 위반에 대한 처벌
- 실천지침
- 윤리실천과 준범 / 임직원의 일과 삶의 조화 / 고객가치 창출과 신뢰확보 / 투자자에 대한 신의성실의 의무 / 거래회사와 상생관계 구축 / 국가와 사회에 대한 공헌 / 환경보호와 생태계 보전 / 인권의 보호와 존중

기업윤리강령이 제정되었다면 이를 활성화하기 위해서 임직원에게 알리고 실천을 독려하는 ‘윤리교육 프로그램’이 필요합니다. 윤리교육 프로그램은 교육대상자의 직급에 따라서 그 내용과 교육방법이 달라져야 하는데 다음 Step에서는 어떤 프로그램으로 어떻게 진행해야 할지 살펴보도록 하겠습니다.

국내동향

1 '의약품 품목허가갱신제' 2018년 1월 첫 시행

현행 의약품 재평가 제도에 따르면 제약사는 자사 의약품이 식약처에서 공고하는 대상품목에 해당할 때만 재평가를 받으면 허가를 이어갈 수 있었다. 하지만 오는 2018년 1월부터는 '의약품 품목허가 갱신제' 시행에 따라 5년마다 의약품의 안전성과 유효성을 입증해야 한다. 품목허가갱신제는 주기적 관리를 통해 의약품의 안정성과 유효성을 강화하기 위한 것으로 국내의 제약사들은 유효기간 만료일 6개월 이전에 신청서를 작성하여 품목허가 갱신을 신청해야 하며, 이는 2013년 1월에 허가받은 제품부터 해당된다.

참고: <http://www.bosa.co.kr/news/articleView.html?idxno=2056864>

2 권익위, 현대차 품질문제 신고한 직원 복직조치 결정



현대자동차의 K부장은 2015년 생산된 차량의 엔진결함 등 32건의 품질 문제가 있음에도 이에 대한 적절한 조치를 취하지 않은 회사를 국토교통부와 미국 도로교통안전국 등에 신고하였다. 이에 대해 현대자동차 측은 K부장이 사내 보안규정을 위반했다며 해임 처분을 내렸고, K부장은 국민권익위원회에 공익신고자 보호조치를 요청하였다. 국민권익위원회는 3월 17일, "K부장에 대한 해고조치는 공익신고에 대한 불이익 처분에 해당하므로 해임처분을 취소하고 복직시켜야 한다고 결정했다"고 밝혔다.

참고: <http://www.ebn.co.kr/news/view/882341>

3 금융위, 과도한 지배구조 규제 완화 발표

금융위원회는 그동안 금융회사에 과도한 부담을 주는 규제를 업계 현실에 맞게 완화하는 내용을 담은 '금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령 및 감독규정 일부개정안'을 입법 예고한다고 2월 22일 밝혔다. 개정안에 따르면 정부는 당초 전략기획과 재무관리, 위험관리 분야의 모든 업무집행책임자를 선임하도록 하였으나 각 분야의 최상위(Chief) 업무집행책임자 1인만을 주요업무집행책임자로 임명하도록 규정을 완화했다. 또한 금융회사의 규모에 따라 내부통제와 위험관리 전담조직 의무도 완화했다.

참고: <http://www.joseilbo.com/news/htmls/2017/02/20170222317246.html>

국내행사

ISO37001(뇌물방지 경영시스템) 인증심사원 양성과정

주최: 공정경쟁연합회/시장경제연구원

일시: 2017년 4월 24~28일

장소: 서울

글로벌기업 윤리시스템과 리스크 매니지먼트 교육

주최: 한국생산성본부

일시: 2017년 6월 15~16일

장소: 한국생산성본부

해외동향

1 美 디즈니, 미지급 임금 43억 원 배상

미 노동부 조사 결과, 디즈니에서 최저임금, 연장근로, 근무기록 부실 기재 등 각종 비위가 일어난 사실이 드러났다. 이로 인해 미국 테마파크·애니메이션 그룹 월트디즈니가 1만 6천여 명의 자사 리조트·호텔 근로자들에게 380만 달러(43억 원)의 임금을 물어주게 됐다. 미 일간 올랜도 센티널은 디즈니가 근로자 1인당 233달러씩 총 1만 6339명에게 임금을 돌려줄 것이라고 3월 18일 보도했다.

참고: <http://www.yonhapnews.co.kr/international/2017/03/19/0601110000AKR20170319001600075.HTML>

2 EU, 日 자동차 부품업체 등 6개사에 담합행위 과징금 부과

유럽연합(EU)은 3월 8일 자동차 에어컨과 엔진 냉각장치 부품 제조업체 6곳에 대해 지난 2004년부터 2009년까지 담합한 혐의로 1억 5500만 유로의 과징금을 부과했다. EU 집행위는 독일의 베어, 일본의 칼소닉, 덴소, 파나소닉, 샌돈과 프랑스의 발레오 등 6개사가 모두 담합 참여 사실을 인정하고 과징금에 합의했다고 밝혔다. 이들은 폴크스바겐 그룹, 다임러, 스즈키, 르노-닛산 등 자동차 제조업체에 납품하는 부품에 대해 4건의 담합을 진행한 혐의다. 일본의 덴소는 3개 담합에 대해, 파나소닉은 1개 담합에 대해 자진하여 신고함에 따라 과징금 납부를 면제받았다.

참고: <http://www.yonhapnews.co.kr/international/2017/03/08/0601200000AKR20170308199900098.HTML>

3 스위스, '말레이 총리 비자금' 연루 英은행에 75억 원 벌금



스위스 금융당국이 말레이시아 국영투자기업 1MDB의 비자금 스캔들에 연루된 스코틀랜드의 로열뱅크(RBS) 자회사 쿠틀앤코에 650만 스위스 프랑의 벌금을 부과한다고 밝혔다. 스위스 금융감독청은 이 은행이 1MDB와 관련된 24억 달러 상당의 자금을 취급하면서 돈세탁 방지규정을 심각하게 위반했다면서, 이 과정에서 발생한 부당이득을 전액 환수하기로 했다고 설명했다. 쿠틀앤코는 2016년 12월에도 싱가포르 중앙은행 격인 통화청(MAS)으로부터 1MDB와 관련한 돈세탁 방지 규정 위반으로 240만 싱가포르달러의 벌금이 부과된 바 있다.

참고: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/02/03/0200000000AKR20170203052100104.HTML?from=search>

해외행사

International Ombudsman Institute

세계옴부즈만협회 이사회

주최: IOI(International Ombudsman Institute)

일시: 2017년 4월 26일~5월 4일

장소: Vienna

10th Annual Focus Event on Registrant Regulation Conduct & Compliance

주최: Strategy Institute

일시: 2017년 5월 2~3일

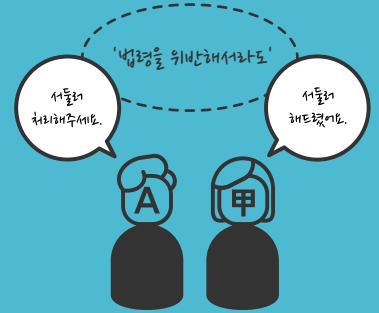
장소: Toronto, Canada

Q ‘법령을 위반하여’ 행위를 하도록 요청한 경우에 부정청탁이 성립하는 것이라면, 공직자등에게 어떠한 행위를 부탁하면서 ‘법이 허용하는 한도 내에서’, ‘법의 테두리 안에서’, ‘재량이 허용하는 한도에서’ 또는 ‘법대로’하여 달라고 하는 경우에는 부정청탁에 해당하지 않는 것이지요?

- ▶ 형식상 재량의 범위 내에서 처리해 줄 것을 부탁했다 하더라도, 실질적으로는 ‘법령을 위반해서라도’ 또는 ‘법령에 따라 부여받는 권한을 벗어나서라도’ 처리해 달라는 의미의 청탁이었고, 이에 대해 청탁을 하는 자와 직무를 수행하는 공직자등 간에 내심의 의사가 합치하여 법령을 위반한 직무수행이 이루어졌다면 이는 부정청탁에 해당할 수 있습니다.

Q 건설업체 직원 A가 구청 인·허가 담당자 甲에게 ‘민원을 빨리 처리해 달라’, 또는 ‘서둘러 허가해 달라’고 부탁했는데, 이런 부탁은 부정청탁에 해당하나요?

- ▶ 형식상 ‘서둘러 허가를 해 달라’는 부탁이 실질적으로는 ‘법령을 위반해서라도’ 또는 ‘법령에 따라 부여받는 권한을 벗어나서라도’ 처리해 달라는 의미의 청탁이었고, 이에 대해 청탁을 하는 자와 직무를 수행하는 공직자등 간에 내심의 의사가 합치하여 법령을 위반한 직무수행(관계법령상 허가 요건을 갖추지 못했음에도 불구하고 건축허가를 해줌)이 이루어졌다면, 이는 부정청탁에 해당할 수 있습니다.
- ▶ 다만, 공공기관에 직무를 법정기한 안에 처리하여 줄 것을 신청, 요구하거나 그 진행사항, 조치결과 등에 대하여 확인, 문의 등을 하는 행위에 해당할 경우에는 청탁금지법이 적용되지 않음(제5조제2항제4호).



업무 중 이해관계가 상충되는 문제를 겪은 적이 있으신가요?
이를 어떻게 해결하였나요?

동생에게
물었습니다

F 개발사 S 대리

고객사에서 원한 프로그램이 다른 팀의 프로그램과 유사했던 적이 있습니다. 연결을 해주면 고객사 입장에서야 좋겠지만... 실적을 다른 팀에 넘겨주는 꼴이 되는 거라 고민이 좀 되었어요. 결국 팀장님에게 상담을 요청했더니, 팀은 달라도 한 회사라며 연계해주자고 하시더라고요. 이럴 때는 확실히 관리자의 조언과 결단이 필요한 것 같습니다.

은행 업체 I 사원

저희 회사의 일은 아니지만, 친한 후배 중에 경쟁사 주식을 산 사람이 있었습니다. 업무시간에도 본인 일에 집중하기 보다는 주식 어플만 들여다보는 것 같더라고요. 가끔은 자기 회사보다 경쟁사 이슈에 더 관심을 보이기도 했습니다. 결국은 그 일 때문에 후배네 회사에선 주식 매매가 금지되었다고 합니다.

맞춰보세요

다음 중 이해충돌을 방지하기 위해 필요한 것으로 거리가 먼 것은?

- ① 윤리강령과 지침 ② 교육 ③ 위계질서 ④ 커뮤니케이션

정답 제출처: 국민권익위원회 민간협력담당관실 kwb1212@korea.kr

성함, 주소(상품권 수령지), 연락처를 보내주세요.(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 문화상품권을 보내드립니다.

지난 호 정답: 2번 지난 호 정답자는 박성우님, 정지훈님, 이희진님, 진혁님, 오태경님입니다. 축하드립니다.