

전문가 칼럼

윤리경영과 공익제보 문화



오필환 (사)한국기업윤리경영연구원 원장

문) 공익제보(내부고발)는 기업의 윤리경영에 어떻게 기여하나요?

기업이나 공공기관에서 불법적이며 비합리적인 경영형태를 체험하게 되는 경우나, 감사의 시스템이 존재는 하지만 내부의 문제를 정확히 가려내지 못하는 경우, 또는 조직 내의 비인격적인 대우나 불법의 강요 등 비윤리적 경영의 현장을 시정해 줄 수 있는 소통의 채널이 존재하지 않을 때 우리는 심한 갈등을 느끼며 좌절하거나 포기해 버리거나 묵인 내지 동조하고 만다.

그러나 이러한 상황에서 용기 있는 사람은 공익제보(내부고발)의 호감을 크게 불지만, 보복과 왕따의 고통을 겪어야 하는 경우가 대부분이다. 그러기에 많은 사람들이 공익제보의 용기를 상실하고 갖게 되는 자책감을 경험하게 된다.

공공기관이건 기업이건 간에 조직의 내부에 깊숙이 숨어있는 비윤리적 행위는 외부의 감사나 일반적인 감시기관이 발견하기 어렵다. 그러므로 공익제보는 내부의 비리와 불법적 행위를 척결하는데 제일 중요한 역할을 하게 되는 것이 확실하다. 더욱이, 미국 기업윤리연구소의 연구결과를 보면, 자기가 일하는 기업이 좋은 곳이라고 다른 사람에게 말하는 사람의 95%가 비윤리적인 것을 보면 고발하겠다고 응답하였으며, 직장에 반감을 가진 사람들 중에는 64%만이 비윤리적 행위를 보고 제보하겠다고 응답하였다. 자기의 직장에 대한 애사심이 큰 사람일수록 공익제보의 의욕이 더 크다는 것을 알 수 있다. 공익제보의 가능성은 조직의 소통의 가능성이며 이는 생산성과 창의력과 경쟁력에 직결되는 순기능을 하게 된다.

문) 공익제보가 잘 이루어지지 않고 있는 이유는 무엇이며 대안은 무엇인가요?

첫째는, CEO나 조직의 동료들의 개선 의지가 제일 문제이다. 공공조직이나 기업의 윤리경영은 부서장이나 CEO가 조직의 비리와 불법적 요소를 제거하고자하는 확고한 의지 없이는 불가능에 가까운 일이다. 국가 전체적으로도 대통령의 확고한 부패와 비리 불법의 척결에 대한 의지와 강한 실천력이 강력히 요구되고 있다. 우리 사회 지도층의 개탄스러운 모습을 보면서 정말 우리 사회가 맑아지고자 노력하고 있는 것이 맞는 것인지 의심스럽다. 둘째는, 제도적으로 공익신고자 보호법이 제정되어 있지만 실제로 공익제보자가 얼마나 고통을 당하는지를 끝까지 추적하고 보호하는 적극적인 보호방안이 더

보완되어야 한다. 셋째는 익명성이 보장되지 않기 때문에 공익제보를 기피하게 된다. 현재 우리나라의 여러 분야의 공익 제보시스템은 본인의 인증절차가 매우 까다롭게 되어있고, 제보 방법이 용이하지 못하기 때문에 시도하다가 포기하는 사람들이 매우 많다. 자기의 이름을 밝히지 않고도 제보할 수 있다면 훨씬 더 많은 사람들이 공익제보에 적극적일 수 있을 것이다.

윤리경영은 모두가 추구해야 하는 미래세대의 사회적 자본이며 국가경쟁력의 근원이 된다. 그 사회적 자본은 신뢰를 통하여 경쟁력을 높이고, 조직의 수평적 참여적 구조로 창의성을 높이며, 준법구조로 합법적이고 합리적인 조직운동을 통해 팀원들의 자긍심이 높아지게 할 것이다. 또한 소통이 원활하게 이루어짐으로서 맑고 투명한 조직이 되어 미래지향적 조직 문화가 형성될 수 있다. 성공적인 기업을 일군 기업인은 많아도 존경받는 기업인이 적은 이유는 무엇일까? 존경받는 정치 지도자와 사회 지도자가 적은 대한민국이 안타깝다.

우리 모두 용기를 가진 공익제보자가 부는 호각 소리에 박수 치는 사회, 아니 호각 불 일 이 없는 사회를 만들어가자.

업종별 사례

업종별 윤리경영 사례

이번 호 업종별 윤리경영 사례에서는 의류업계에서 최근 화두가 되고 있는 윤리경영 이슈와 그에 대한 기업들의 대응 노력, 그리고 외국기업의 사례에 대해 알아보려고 한다.

의류산업은 인류의 역사와 떼어 수 없는 전통적인 산업이며, 미국에서만 매년 2,500억 달러 이상의 매출을 기록하는 지구상에서 제일 큰 산업 중 하나이다. 세계화로 인해 규모가 커진 만큼 의류업계는 저렴한 생산비 등을 통한 이윤 추구하고 자국의 까다로운 환경 및 노동 규제를 피해 해외로 생산기지를 옮겼는데, 이로 인해 생산국가 내의 노동자 및 환경문제를 야기시키고 있다. 또한 최근의 SPA 열풍 등 패스트 패션 트렌드 흐름으로 인해 자원낭비와 환경오염문제가 제기되고 있다.

◎ 이슈 1. 열악한 노동 환경

의류산업은 노동집약적인 산업구조를 띄고 있기 때문에 노동비용을 줄이는 것이 기업의 이익에 직결되어 왔다. 그 결과 많은 의류생산업체들이 개발도상국에 공장을 두고 아주 저렴한 노동비용만을 지불하며 생산해오거나, 노동착취적인 임금을 지불하는 위탁생산업체를 통해 의류를 생산하고 있다. 이들 생산국가에는 의류업체가 지켜야 할 각종 노동·환경 규제와 단속체계가 잘 갖춰져있지 않다. 이러한 상황 속에서 의류생산 노동자들은 열악한 노동환경과 저임금상황에 처해있으며, 아동노동 또한 문제가 되고 있다.

[사례] 방글라데시 라나플라자 붕괴 사건

2013년 4월 24일, 방글라데시 수도 다카 인근의 사바르(Savar)에서 프라이마크, 베네통, 망고, H&M 등 총 27개 글로벌 브랜드 업체에 납품되는 의류가 생산되고 있던 라나플라자(Rana Plaza)가 붕괴하는 사고가 발생하여 1,127명이 사망하고 2,500명이 넘는 사람들이 부상을 당했다. 사고 며칠 전 건물에서 균열이 발생하는 등 이상 징후가 발견된 후 모든 입주 노동자들이 대피하였지만 다음날 강제로 일터로 복귀했다. 하지만 공장이 재가동된 지 얼마 지나지 않아 발전기와 기계 진동으로 라나플라자는 한순간에 붕괴됐다. 이처럼 의류 납품 기한을 맞추려는 공장주의 무리한 운영으로 건물이 붕괴되면서 1,000여명의 하청업체 근로자가 사망했다. 붕괴된 라나플라자는 무허가 상업용 빌딩으로서 2007년 지어질 당시에는 4층 건물이었지만 더 많은 업체들을 입점 시키기 위해 2009년부터 2012년까지 4층 건물을 8층 건물로 증축 하였으며 붕괴 당시 9층을 추가로 증축 중이었다. 이 사고를 계기로 방글라데시 섬유산업 노동자들의 근로조건, 저임금, 노동권, 책임 있는 생산기지 관리 등에 대한 기업들의 책임경영 논의가 확산되었다.

[사례] 의류기업 안전협약

2013년 8월, 70개의 세계 의류 브랜드들이 방글라데시 의류 공장에 대한 화재 취약성, 전기, 건물, 노동자 안전 등에 대한 의류기업 안전협약에 최종 합의했다. 방글라데시 의류공장들을 하청업체로 둔 세계 의류 브랜드들은 라나플라자 붕괴사건 후 유사한 비극이 재발하지 않도록 대책을 강구해왔다. 이에 따라 유럽 의류 노조들은 합동 조사안을 포함한 안전협약을 발의했고 이후 세계 최대 의류 소매 브랜드를 포함한 70개의 기업이 이에 동의했다. 이 의류 브랜드들은 거래처인 방글라데시 공장들에 대한 모든 정보를 공개·공유했다. 방글라데시 소재 하청공장들은 합동조사를 받았고, 즉각적인 위험에 노출된 건물에 대한 신고 접수도 같이 받았다.

◎ 이슈 2. 환경 문제

의류제품 생산에 따른 많은 에너지 사용과 탄소 배출, 그리고 다량으로 흘러보내지는 오폐수는 의류업체들이 지속가능한 성장을 하는데 큰 약점으로 작용한다. 의류를 염색·가공할 때 과불화탄소, 계면 활성제와 같은 인체에 치명적인 유해 약품들이 다량 사용되고, 봉제 시 배출되는 자투리 원단이 쓰레기로 배출되고 있다. 이러한 대량 생산 방법은 하천과 지표면, 공기를 오염시켜 환경 오염의 원인이 되고 있다. 그린피스는 2013년 11월 뉴욕에서 20개의 다국적 의류업체들이 생산 시 흘러보내는 오폐수가 사람들의 호르몬 체계에 치명적일 수 있다는 'Dirty Laundry' 보고서를 발표하기도 했다. 전 세계 전체 쓰레기량 중 30% 이상이 의류 관련 쓰레기이고, 생산과정 이외에도 사용 후 의류 또한 환경에 부담을 주고 있는 만큼 의류업체들의 환경을 보호하고 지키는 방법의 강구책 마련이 더욱 중요할 것이다.

[사례] 의류업체들의 친환경 노력

에너지 절감, 이산화배출량 감소, 친환경 제품 사용 등 의류업체들의 친환경 노력이 잇따르고 있다.

글로벌 의류업체인 자라의 경우 2020년까지 전세계 86개국 6,000여개의 모든 매장을 친환경화하고, 제품 생산 시 물 사용량 50%, 전기에너지 30% 이상을 절감할 계획을 밝혔으며, 리바이스는 기후 전략을 통해 지속적인 이산화배출량 감소와 에너지 효율화를 통한 온실 가스 배출량 감소, 100% 재생 에너지 사용을 약속했다.

또한 베네통은 전 세계 모든 매장에서 친환경 옷걸이로 전면 교체했으며, 아이들의 입지 않는 헌옷을 수거하고 제품 생산 시 남은 자투리 원단을 함께 사용하여 재활용 가방을 제작하였다.

H&M의 경우 2020년까지 모든 면 의류를 유기농·재생 면, 베티 코튼(Better Cotton)으로 만들고 탄소 배출량도 매년 4%씩 줄일 방침이라고 밝혔다. 이를 위해 전세계 매장이 본사에 일일이 전기 사용량까지 보고하고 있으며, 헌 옷을 수거해 새 옷의 재료로 쓰이고 있는데 현재까지 수거한 옷감 1만 3,000t은 티셔츠 6,500만장에 해당하는 양이다.

[사례] 수자원 절약 기술 도입

아디다스는 물 대신 압축된 이산화탄소를 사용하는 “드라이다이(DryDye)” 기술을 사용하여 스포츠웨어를 염색한다. 이 업체는 드라이다이 기술을 전 세계적으로 도입하는 첫 번째 기업이다. 전 세계 의류를 2년간 물들이는데 쓰이는 물은 지중해에 있는 물의 양과 같은 정도로 물 사용량이 많다. 일반적으로 티셔츠 한 장을 염색하려면 25L의 물을 사용해야 하는데, 이 기술로 많은 양의 물을 절약하고 있다. 이 뿐만 아니라, 이 방법을 사용하면 기존 염색 기술보다 약 50%의 에너지와 화학약품을 줄일 수 있다.

◎ 이슈 3. 윤리적 패션

현재 의류업계의 트렌드는 패스트 패션으로 표현할 수 있다. 저렴하고 저품질의 옷을 쉽게 사고, 빨리 버리는 소비문화가 사회 전반에 자리 잡았다. SPA 업체들의 경우 통상 2주에서 3주의 기간 안에 신제품을 출시하여 매장을 채울 수 있다. 최근 이러한 패스트 패션으로 인해 자원이 낭비되고, 저렴한 합성섬유가 통풍을 막고 피부를 자극해 피부병을 발생시키고, 옷의 생산 과정에서 제3세계 노동자들이 저임금과 고된 노동에 시달리는 등 패스트 패션으로 인한 폐해를 인식한 윤리적 소비자가 등장하고, 윤리적 패션이 나타나게 되었다. 윤리적 패션은 친환경 소재 및 기법 사용과 공정 무역을 추구하며, 버려지는 의류를 새롭게 살려내는 업사이클링을 통해 각광받고 있다.

[사례] 윤리적 패션 사례

영국의 A사는 공정무역 및 친환경 패션을 주도하는 브랜드다. 2001년 설립된 이 브랜드의 모든 상품은 방글라데시와 인도를 비롯한 개발도상국에서 수공으로 제작된다. 의류생산자들이 노동을 값싸게 착취당하는 현실을 개선하고 그들의 경제적 자립을 지원하고 있다. 또 유기농 면과 천연염료, 인체에 무해한 염료만을 사용하여 인간과 자연 모두에게 이로운 친환경 패션을 추구한다. 일반 의류업체에 비해 세배 가량의 비용을 들여 옷을 제작하고, 규모가 크지 않은 생산자도 원활한 생산 활동을 지속할 수 있도록 생산 주문과 동시에 결제 대금의 50%를 선 지급한다. 홍보와 마케팅에는 적은 비용만을 사용하여, 상대적으로 높은 생산원가에도 불구하고 경쟁력 있는 가격을 유지하고 있다.

국내 의류업체인 A사가 삼성동에 마련한 CSR 매장이 개점된 지 1년도 안되어 누적 방문객이 15만명을 돌파했다. 이 곳에서는 A사의 주력 브랜드의 기부 상품과 남성 정장으로 만든 스커트, 셔츠로 만든 앞치마 등 신진 디자이너들의 업사이클링 제품을 판매한다. 수익금은 모두 저소득 시각장애 아동의 수술비 지원과 소외계층 장학사업 등에 쓰인다.

이웃에게 도움의 손길을 주면서 '쇼핑으로 기부한다'는 만족감을 얻을 수 있는 점이 소비자들의 발길을 잡아끌고 있는 것으로 보인다. A사 측은 설명했다.

2012년부터 업사이클링 브랜드로 입소문을 탄 B사는 2014년 매출이 전년보다 150%가량 급증하며 자리를 잡아 가고 있다. 의류 가운데 이월상품은 상설 할인매장 등에서 판매된 뒤 3년차 재고가 되면 소각되는 것이 일반적이지만, 이 브랜드는 이런 의류를 다시 디자인해 옷과 소품 등 전혀 다른 상품으로 탈바꿈시키고 있다.

◎ 이슈 4. 의류업계의 자정 노력

의류업계의 노동자 인권, 환경문제 등 기업윤리에 관련한 이슈들이 사회의 관심을 받으면서, 이러한 문제들을 다루기 위해 의류업체들이 모여 SAC(Sustainable Apparel Coalition)를 결성하였다. 또한 의류업체들은 기업 매출에 직결되는 기업의 이미지를 개선하기 위해 스스로 자정노력을 기울이고 있다. 1991년 유명 스포츠 의류업체는 인도네시아 공장의 낮은 임금과 아동노동 착취, 나쁜 근로 환경으로 인해 소비자 반대와 보이콧 등 사회의 반발에 처했다. 이로 인해 회사는 공급 체인을 상당히 변화시켜야 했고, 24년이 지난 현재 그 기업은 세상에서 가장 지속가능한 기업 중 하나가 되었다. 의류업체들은 아직도 생산비용을 최대한 낮추고 이익을 최대화하기 위해 경쟁하지만, 사회 일원으로서의 명성을 높이고 의식 있는 소비자들의 마음, 생각, 그리고 지갑을 얻기 위해서도 노력한다.

[사례] Sustainable Apparel Coalition와 Higg Index

SAC(Sustainable Apparel Coalition)는 의류산업으로 인한 부정적인 환경 및 사회적 영향을 줄이고, 긍정적인 영향을 미치기 위해 지속가능성에 관심을 가진 글로벌 의류업체와 NGO, 학계 전문가들이 모여 2011년 설립된 단체이다. 여러 이해관계자들이 참여하여 자원 및 에너지 절약, 폐기물 및 공해, 화학 물질, 유독성 물질, 그리고 사회적 문제와 노동자 인권에 관한 문제를 해결하기 위해 노력하고 있다. 아디다스, 버버리, 콜롬비아 등 주요 글로벌 의류업체 100여개의 기업이 소속되어 있으며, 소속 업체들의 매출액은 전세계 의류시장 매출액의 3분의 1에 달한다. Higg Index는 2012년 SAC에 의해 개발된 의류업체의 공급체인과 제품 수명 전기간에 걸친 사회 및 환경적인 지속가능성을 기업 스스로 측정할 수 있게 해주는 지표기준이다. 시설과 브랜드, 제품 세 카테고리를 측정하며, 2013년 Higg Index 2.0이 발표되어 사회 및 노동 관련 지표가 활용되고 있다.

http://blog.naver.com/sk_sesang/220184562750

◎ 결어

의류업계의 이윤 추구 행위로 인해 많은 노동자들이 고통 받고, 환경 문제를 야기하였다. 하지만 이러한 실상이 사회에 많이 알려져 기업 이미지에 부담이 됨에 따라 현재 많은 글로벌 의류업체들이 노동환경을 개선하고 있고, 친환경적인 기업 운영을 위한 노력을 쏟고 있으며 이러한 노력이 결실을 맺고 있다. 의류업계가 사회 및 환경에 미치는 영향이 큰 만큼, 이러한 지속가능성 및 기업윤리에 대한 노력을 이어나갈 필요가 있다.

*참고

<http://news1.kr/articles/?1226947>

<http://daily.hankooki.com/page/coverstory/201103/wk20110323031924105430.htm>

<http://okfashion.co.kr/detail.php?number=30343&thread=81r18>

<http://www.ecoseed.org/low-carbon/low-carbon-biz/15391-dyeing-t-shirt-using-no-water-adidas-says-it-s-possible>

<http://www.apparelcoalition.org/>

<http://www.m-economynews.com/news/article.html?no=11474>

<http://www.segye.com/content/html/2015/04/16/20150416003815.html?OutUrl=naver>

<http://www.ekn.kr/news/article.html?no=125568>

http://blog.naver.com/sk_sesang/220184562750

윤리경영 스테디

Surveys on Business Ethics 2014 (영국 IBE 설문조사결과)

이번 호 윤리경영 스테디에서는 영국 IBE(Institute of Business Ethics)의 Business Ethics Briefing 46호에 수록된 "Surveys on Business Ethics 2014"를 통해 기업윤리에 대한 글로벌 기업 대상 설문조사 결과에 대해 알아보하고자 한다.

영국의 윤리경영 조사기관인 IBE는 주요 기관들이 2014년 실시한 기업윤리에 대한 설문조사 결과를 발표했다. 조사 결과 기업에 대한 신뢰도가 전 세계적으로 하락하였으며, 대부분의 기업들은 뇌물 및 부패를 방지하기 위한 제도를 갖추었지만, 내부고발제도에 대한 인식이 부족한 것으로 나타났다.

◎ 2015 에델만 신뢰지수

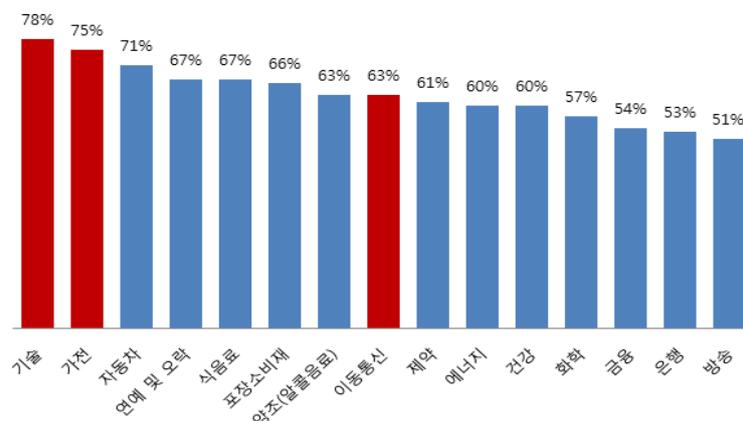
미국의 PR컨설팅회사인 에델만사는 매년 에델만 신뢰지수를 발표하고 있다. 에델만사가 2014년 27개국 33,000명의 응답자로부터 4개 부문(기업, 정부기관, 미디어, NGO)의 신뢰도에 대하여 온라인 설문조사를 실시한 결과, 정부를 제외한 나머지 3개의 부문에서 신뢰도가 하락한 것으로 나타났다. 특히, 기업에 대한 신뢰도의 경우 59%에서 57%로 하락함으로써 4개 부문 중 신뢰도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

이 설문조사는 기업의 신뢰에 영향을 미치는 주요 네 가지 항목들로 산업 부문, 기업 형태, 본사 소재 국가, 그리고 리더십을 뽑았다.

[산업 부문]

기술 산업은 산업별 부문에서 78%로 가장 높은 신뢰 수준을 보였으나, 기술, 가전제품, 이동통신업체는 대부분의 조사 국가에서 신뢰도 수준이 전년보다 하락하였다. 구체적으로, 기술 산업의 경우 조사대상 27개 국가 중 70%의 국가에서 신뢰도가 하락하였고, 가전제품과 이동통신업체는 각각 74%, 67%의 국가에서 신뢰도가 하락했다. 은행업과 미디어는 각각 53%와 51%로 가장 낮은 신뢰수준의 산업부문인 것으로 나타났다.

<산업 부문별 신뢰지수>



Surveys on Business Ethics, Business Ethics Briefing, IBE, 2015

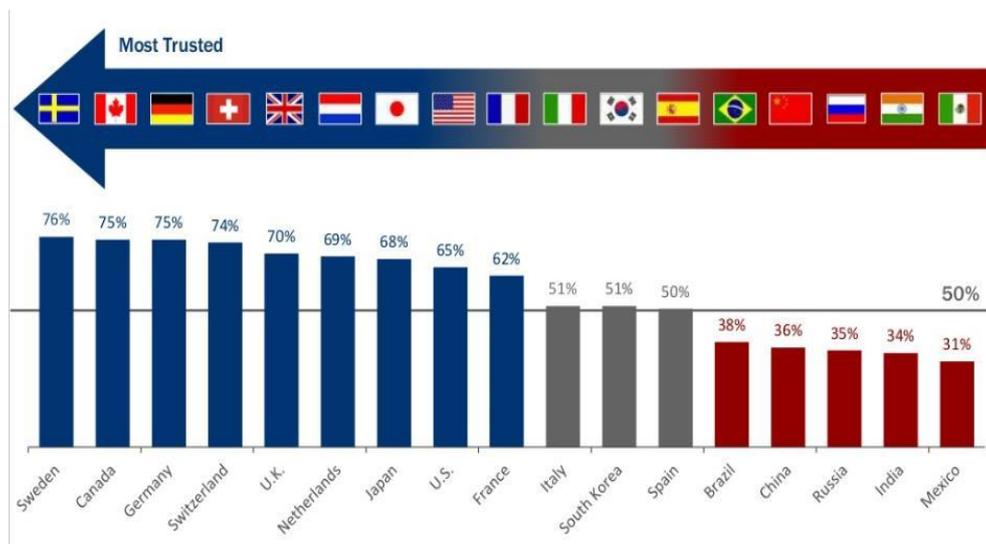
[기업 형태]

한편, 기업 형태에 따라 선진국과 개발도상국간의 신뢰도가 서로 다른 양상을 보였다. 선진국에선 가족경영 기업이 72%로 가장 높은 신뢰수준을 보였고, 대기업은 45%, 공기업은 44%의 신뢰수준을 보인 반면, 개발도상국에서는 대기업의 신뢰도가 75%로 가장 높았고, 가족경영 기업이 69%, 공기업이 64%의 신뢰수준을 보였다.

[본사 소재 국가]

본사 소재 국가에 따른 조사 결과에서는, 본사가 BRICs 국가들에 위치한 기업의 신뢰도는 “비신뢰 수준”으로 나타난 반면, 스웨덴에 본사가 위치한 기업들은 76%로 조사대상 국가의 기업들 중 가장 높은 신뢰수준을 나타냈고 캐나다와 독일이 그 뒤를 이었다.

<본사 소재 국가별 신뢰지수>



<http://www.edelman.com>

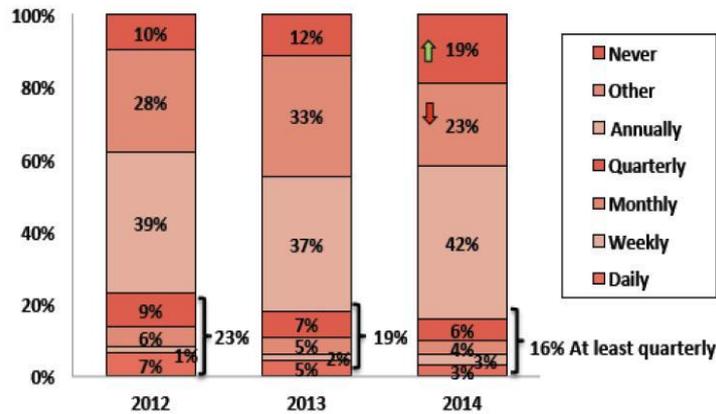
*리더십 결과는 본 보고서에 포함되지 않음

◎ 반부패 컴플라이언스 현황 설문조사 [다우존스]

다우존스가 전세계 383개 기업의 컴플라이언스 전문가들을 대상으로 반부패 컴플라이언스 프로그램과 그 효과에 대해 설문조사를 실시한 결과, 대부분의 기업들은 뇌물과 부패행위를 철폐하기 위해 노력하고 있는 것으로 나타났다. 기업들의 82%는 반부패를 위한 프로그램을 갖추고 있었고, 이러한 프로그램이 없는 기업의 47%는 기업의 다른 정책으로 이를 보완할 수 있다고 응답했다.

협력사의 위험관리와 훈련에 상당한 주의를 기울인다는 기업은 9% 포인트 감소하였으며, 같은 맥락에서, 협력사에 대해 모니터링을 전혀 하지 않는다고 응답한 기업은 7% 포인트 증가했다. 기업이미지 문제와 정부의 규제가 협력사를 검토하게 하는 주된 요인이며 적어도 분기당 한번은 협력업체를 모니터링 한다는 응답자가 2013년 19%에서 2014년에는 16%로 감소하였다.

<거래기업 모니터링 주기 비율>



Surveys on Business Ethics, Business Ethics Briefing, IBE, 2015

대부분의 응답자들이 '강력한 반부패 프로그램이 기업이미지에 중요한 역할을 한다'에 동의했지만, 응답자의 3분의 2만이 '뇌물수수행위가 발생한다면 당국에 고발해야 한다'고 응답했고, 13%만이 '부패한 경쟁업체에 대해 조치를 취한 적이 있었다'고 응답했다.

◎ 기업 내부고발제도 미비 [Freshfields]

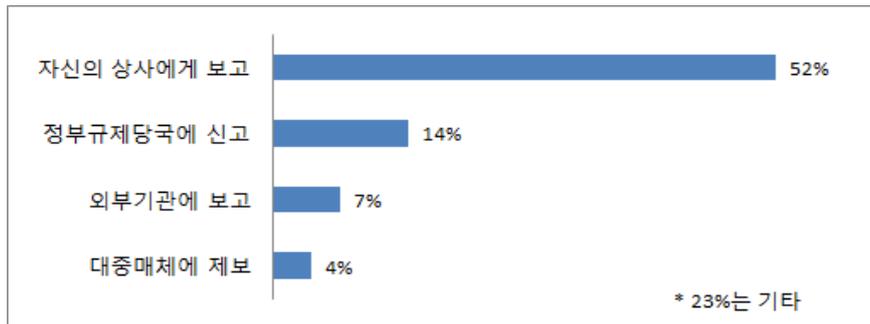
다국적 로펌회사 Freshfields는 전세계 2,500명의 경영진들과 중간급 관리자들을 대상으로 내부고발제도에 관한 설문조사를 실시했다. 조사결과 많은 기업들이 직원들의 고민을 처리하는 내부 절차를 마련하지 않았으며, 내부고발제도 또한 중요하게 고려하지 않는 경향을 보였다. 오직 응답자의 6.5%만이 내부고발제도가 현재 기업의 중요 사항이라고 하였고, 7.1%는 1년 전의 중요 사항이었다고 하였다. 더군다나, 응답자의 과반수가 소속기업이 내부고발제도를 장려한다고 응답했음에도 불구하고 기업의 4분의 1이 공식적인 내부고발 절차를 마련하고 있지 않다고 하였다. 또한 기업에서 내부고발제도 장려를 원하지 않기 때문에 직장 내에서 한 번도 들어보지 못한 응답자들도 8.6%이며, 소속기업이 내부고발행위를 방해한다고 한 응답자도 30%에 육박했다.

내부고발제도가 마련되어 있다고 한 응답자들 중, 많은 사람들이 내부고발제도에 대해 지속적인 관리와 개선이 필요하다고 느꼈다. 대략 20% 응답자가 소속기업의 내부고발제도가 잘 공표되어있지 않다고 하였고, 내부고발제도가 보완·검토된 적이 없다는 응답도 10%가 넘었다.

전체 응답자의 11.8%가 내부고발제도를 이용한 적이 있고, 직장동료가 내부문제를 고발한 경험이 있다는 응답도 13.1%이다. 하지만 국가 간의 상당한 차이가 있다. 홍콩은 27.9%의 응답자가 내부고발 경험이 있지만, 영국은 단지 6.2%에 불과했다.

사내 문제를 보고할 때, 응답자 52%는 먼저 자신의 상사에게 직접 갈 것이라고 했고, 미디어 4%, 정부규제당국 14%, 외부 기관이 7%이다. 하지만 문제가 기업에 의해 제대로 처리되지 않을 경우 26%의 응답자가 규제당국에 신고할 것이라고 했다. 또한 전체 응답자의 21.5%는 기업이 내부 고발자에 대해 불이익을 줄 것이라고 보았으며, 보복행위가 내부 고발에 있어 가장 문제시되는 것으로 나타났다.

<사내 문제 발생시 보고 방법>

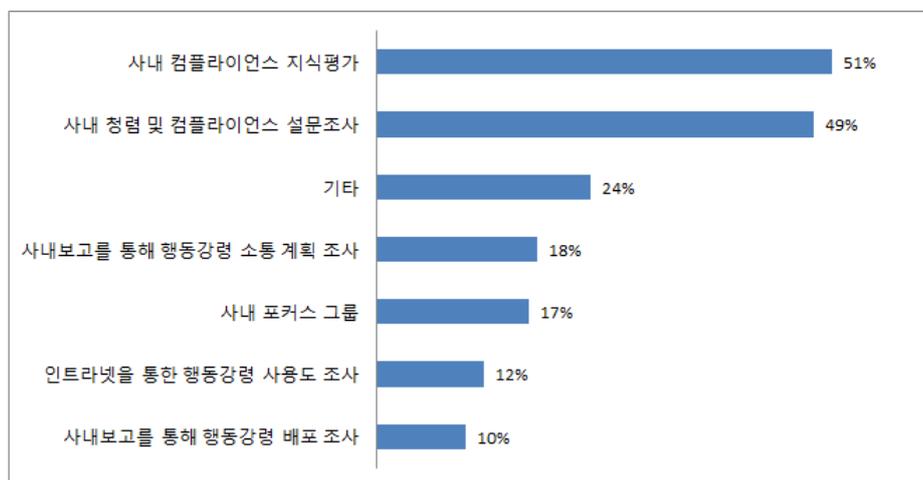


◎ 미국의 사내 컴플라이언스 및 기업윤리프로그램 환경 조사 [SCCE & 뉴욕증권거래소]

미국의 Society of Corporate Compliance and Ethics(SCCE)와 뉴욕증권거래소는 249명의 미국기관 담당자를 대상으로 설문 조사를 시행했으며, 이 설문조사는 기관들이 윤리 및 컴플라이언스 프로그램을 어떻게 운영하는지 알아보기 위해 윤리 및 컴플라이언스 부서의 일상적인 운영에 대한 설문으로 이루어졌다. 미국 기관들 중 윤리 및 컴플라이언스를 담당하는 직위의 명칭은 'Chief Ethics and Compliance Officer'이며, 조사 대상 기관의 56%가 이 명칭을 사용하였다. 그리고 참여기관 3분의 2가 윤리와 컴플라이언스를 담당하는 내부위원회를 갖추고 있었다. Chief Ethics and Compliance Officer가 내부위원회의 의장인 경우는 41%이며, 일반적으로 내부위원회는 내부조사결과와 권고사항을 감사위원회에 보고하고 있는 것으로 나타났다.

조사기관의 93%가 직원 행동강령을 마련해놓았지만 이를 적어도 2~3년에 한번 씩 업데이트하여 보완하는 기관의 수는 절반에도 미치지 못했다. 이러한 행동강령의 효과성을 측정하기 위해 기관들은 직원들을 대상으로 컴플라이언스 지식 테스트(51%)와, 컴플라이언스 설문조사(49%) 등을 사용하는 것으로 나타났다.

<행동강령 효과성 측정을 위해 사용하는 방법>



96%의 기관들이 직원들에게 윤리 및 컴플라이언스 교육을 제공하였고, 교육을 제공한 기관들 81%는 교육의 효과성을 측정하기 위해 시간과 자원을 투자하는 것으로 나타났다. 효과성 측정의 주요 4가지 방법은 사내 위법행위 추세 조사(50%), 교육 후 테스트 시행(47%), 매니저로부터의 피드백(43%), 사내 윤리문화 평가(39%)인 것으로 나타났다.

◎ **결어**

위의 2014년 설문조사결과에 따르면, 전반적인 기업에 대한 신뢰도는 전년 대비 하락한 것으로 조사되었다. 이는 기업들이 윤리경영을 위한 제도적 틀을 갖추고 있으나 실제 제도 운영과 경영진 및 사내 임직원들의 인식 수준은 이에 미치지 못한다는 사실을 나타낸다. 이에, 각 기업들은 제도적 틀을 구축하는 것 뿐만 아니라 효율적 운영에 집중하여 문제점을 보완하는 등 기업의 내부 윤리경영 역량을 키워가야 할 것이다.

*출처

Surveys on Business Ethics, Business Ethics Briefing, IBE, 2015

동향&소식

동향 & 소식

국내 윤리경영 동향

히든챔피언 선정 기업, 윤리성 검증 강화

히든챔피언' 지원 대상 기업에 대한 윤리성 검증이 강화된다. '모뉴엘 사태'처럼 히든챔피언으로 위장한 부실기업이 각종 부정행위를 저지르지 못하도록 사전에 방지하기 위한 조치이다. 중소기업청은 수출입은행, 무역보험공사, 한국거래소 등 6개 지원기관과 대한상공회의소, 중소기업중앙회 등 5개 경제 단체가 참여한 '한국형 히든챔피언 육성 실무협의회'에서 이 같이 합의했다고 밝혔다. 협의회에 참가한 기관들은 히든챔피언 육성사업에 선정된 기업들이 범법행위에 연루되는 문제를 해결하기 위해 기업 선정평가에서 사후 관리에 이르는 전 과정에 걸쳐 윤리·투명경영 확인절차를 강화할 방침이다. 중기청이 운영하는 대표적인 히든챔피언 육성사업 '월드클래스 300'은 올해부터 경영자 준법경영, 평판 등과 관련된 지표를 평가 과정에 도입할 예정이다. 또한 월드클래스 300에 선정된 후 법 위반으로 과징금 처분을 받거나, 주요 임직원 배임·횡령 등 범죄행위가 발생했을 때 기업이 이 사실을 정부에 통보하도록 의무화한다. 범법행위를 막기 위해 선정 기업에 대한 지정취소규정도 구체화할 방침이다.

* 히든챔피언: 대중에게 잘 알려져 있지 않지만 각 분야의 세계시장을 지배하는 우량기업을 말함. 한국수출입은행이 2019년까지 총 20조원을 투입하여 수출 1억 달러 이상의 세계시장 지배력을 갖춘 히든챔피언 300개사를 육성한다는 목적으로 2009년부터 '히든 챔피언 육성사업'을 시작하였음.

출처: <http://news.mk.co.kr/newsRead.php?no=296679&year=2015>

주요 대기업 인권 실태 미흡

국가인권위원회가 작성한 '국내 주요 대기업 인권 침해 진정 건수(공기업 제외)'에 따르면 A사는 2009년부터 지난해 11월까지 장애·성(性)·질병·국적 등의 이유로 모두 79건의 진정을 받았다.

이른바 '땅콩 회항'으로 국민적 비난여론에 휩싸였던 C사는 2건, 지난해 '라면 상무' 파문을 일으킨 D사는 3건에 불과했다. 또한 전반적으로 국내 대기업의 장애인 차별이 심각한 것으로 나타났다. 인권위가 조사한 22개 대기업과 관련해 접수된 인권 침해 진정은 모두 354건으로, 이 가운데 220건(62.1%)이 장애 차별을 이유로 한 진정이었으며, A사 역시 전체 진정 건수인 79건 중 56건(70.9%)이 장애 차별이 이유였다. 국내 대기업의 인권 실태가 국제적 수준에 비해 여전히 미흡하다는 지적도 나온다. 인권위가 국제적인 지속가능경영보고서 작성 기준인 'GRI 지속가능경영보고서 가이드라인'의 인권·노동 항목과 국제표준화기구 기준(ISO 26000)을 바탕으로 국내 30대 기업 중 19개 기업의 보고서를 분석한 결과, 13곳이 인권침해 현황 파악 등과 관련한 점검의무 내용을 명시하지 않아 인권 보고 상태가 부실한 것으로 나타났다. 기업이 '기업 내 인권 침해'라는 개념을 쉽게 받아들이지 못하는 등 전반적인 인권 의식이 부족하다고 인권위는 지적했다.

출처: <http://www.ssenews.com/news/articleView.html?idxno=8583>

국내 건설회사 임원, 베트남서 300억원대 비자금 조성

국내 건설업체인 A사의 동남아 건설현장 임원 2명이 수백억원대의 비자금을 조성하고 이 중 일부를 횡령했다는 의혹이 제기됐다. A사 등에 따르면 지난해 7월 진행된 자체 감사에서 동남아 사업을 책임지던 상무급 임원 2명이 300억원 규모의 비자금을 조성하고, 이 중 100억여원을 횡령한 정황을 포착하였다. 이들은 베트남 개발 현장에서 하도급업체와 사업계약서를 작성하고 실제 지불한 하도급 대금과의 차액을 돌려받는 수법으로 비자금을 조성한 것으로 알려졌다. 당시 A사가 베트남에서 맡고 있는 현장은 하노이 4곳, 호찌민 1곳 등 7개 대형 사업과 중소형 사업장 10곳 정도였다. 이 사건으로 인

해 A사의 전 베트남 법인장 및 현직 임원이 구속되고, 주가는 연이어 하락하며 신저가를 기록하였다.

출처: <http://realestate.daum.net/news/detail/all/MD20150226182307272.daum>

해외 윤리경영 동향

에티스피어, '세계에서 가장 윤리적인 기업' 발표

윤리적 사업관행의 기준 규정과 향상 분야의 글로벌 리더인 에티스피어 인스티튜트(The Ethisphere Institute)가 '2015년 세계에서 가장 윤리적인 기업(The 2015 World's Most Ethical Companies)' 리스트를 발표했다. 5개 대륙 21개국 50여 산업분야에서 132개 기업이 선정되었는데, 선정과 평가는 목적, 지속성, 표준화된 방식으로 기업 성과를 평가하는 수단인 에티스피어 인스티튜트의 EQ(Ethics Quotient) 프레임워크를 바탕으로 했다.

점수는 5개 주요 카테고리인 윤리와 규제 준수 프로그램(35%), 기업 시민권과 책임(20%), 문화와 윤리(20%), 지배(15%), 리더십·혁신·평판(10%)을 통해 산정됐다. 2015년 리스트에는 15개 기업들이 9번이나 수상기업에 올랐고 11개 기업들이 처음 선정됐으며, Empresa de Desarrollo Urbano라는 콜롬비아의 기업이 사상 처음으로 선정되기도 했다. 수상 기업에는 액센추어(Accenture), GE, 구글, H&M, 허쉬 컴퍼니, 일리카페 스파, 카오 코퍼레이션, 펄시코, 싱텔, 레지도어 호텔 그룹(The Rezidor Hotel Group) 등이 포함돼 있다.

출처: <http://www.m-economynews.com/news/article.html?no=11724>

독일에서 '유럽 50대 기업 사외이사의 사회적 관계망'에 관한 보고서 발간

독일의 사회 관계망 분석 서비스 회사인 SONEAN사는 유럽 내 기업들의 사외이사과 사내이사·대표이사와의 관계를 분석한 보고서인 "사외이사의 사회적 의존도"를 발간했다. 이 보고서는 2015년 1월 기준 유로스톡스 50(EURO STOXX 50)의 구성종목에 해당하는 50대 회사의 상임이사 445명과 비상임이사 476명의 학력, 과거 주요경력 등을 조사했다. 조사 결과 비상임이사 중 사외이사에 해당하는 자는 121명이고, 그 중 55명(45.5%)이 사내이사와의 사회적 관계가 있는 것으로 나타났다. SONEAN사는 상임이사과 사외이사가 맺는 관계를 '사회적 의존도'로 정의하고, 과거직장동료, 과거대학동창, 퇴임정부관료, 타사임원겸직 4가지로 분류했다. 이 보고서는 사외이사의 독립성에 관한 새로운 정의가 필요하고, 사외이사의 독립성은 해당 회사 및 소속 임원과 현재를 비롯하여 과거에도 사회적 연관성이 없다는 의미로 확장되어야 한다고 주장했다. 또한 사외이사의 주된 역할이 이사회 감시를 통한 견제이므로, 4가지 사회적 의존도 매커니즘에 해당하지 않는 사외이사 선임이 이루어져야 한다고 주장했다. 이 보고서는 기업들로 하여금 이사회 구성에 관한 정보를 투명하게 공시할 것을 요청하는 한편, 투자자에게는 투자의사결정 시 사외이사과 상임이사 간 사회적 의존도를 고려함으로써 주주이익의 침해 가능성을 최소화할 수 있을 것이라고 하였다.

출처 <http://www.cgs.or.kr/>

중국, 기업구조 관련법 개정예 IT기업 비상

중국 상무부가 기업구조 관련법을 개정하고 있어 외국 IT기업은 물론 현지 IT기업에도 비상이 걸렸다. 법이 개정되면 현재 주요 외국기업과 미국증시에 상장된 일부 중국기업의 지배구조가 불법이 될 가능성이 있다고 미국 월스트리트저널(WSJ)이 보도했다. 새 법안의 핵심은 변동지분실체(VIE, variable interest entity)로 불리는 지배구조 하에서도 중국 국적 인사가 경영권을 가져야 한다는 것이다. VIE는 지분 관계가 아닌 용역과 기술, 임대 계약 등을 통해 한 기업이 다른 기업을 실질

적으로 지배하는 것이다. 이는 실리콘밸리 스타트업의 흔한 형태이며 특히 중국에 투자한 외국 IT기업과 뉴욕증시 상장 중국기업들 상당수가 이런 지배구조를 취하고 있다. 일반적으로 외국 IT기업들은 이른바 '100% 외자법인(WFOE, Wholly Foreign-Owned Enterprise)'을 설립하고 다시 이 법인이 VIE와 계약을 맺는 형태를 취하고 있다. 이는 그동안 중국 정부가 외국 기업이 투자할 수 있는 분야를 제한했기 때문이다. 또 세금을 줄이고자 조세피난처 등에 법인을 세운 중국기업도 이런 형태를 취해왔다. 알리바바 그룹홀딩과 바이두 등 중국 IT 메이저업체들도 같은 지배구조를 갖고 있지만 이들은 경영권이 중국인에게 있기 때문에 큰 문제는 되지 않을 것이라고 전문가들은 분석했다. 그러나 새 법안이 통과되면 아마존과 피어슨, CBS 등 외국 업체는 물론 시나와 웨이보, 오토홈 등 일부 중국기업들이 현지에서 영업을 하지 못하거나 지분 일부를 중국인에게 넘겨야 하는 등 경영권이 흔들릴 수 있다고 WSJ는 경고했다. 다만 변호사들은 법안 초안이 최종적으로 통과되려면 최소 2년의 시간이 필요하고 중국 정부가 다른 분야 규제를 완화할 계획이기 때문에 VIE 관련 규정이 바뀌더라도 업체들이 활로를 모색할 수 있다고 설명했다.

출처 <http://www.etoday.co.kr/news/section/newsview.php?idxno=1111374>

행사 이모저모

행사 이모저모

◎ 행사 브리핑

제 14 회 공정거래의 날 기념식



공정거래법 준수와 경쟁 문화 확산을 위해 제정된 '공정거래의 날' 기념행사가 4월 1일 대한상공회의소 국제회의장에서 개최됐다. 이날 행사에는 정우택 국회 정무위원장을 비롯하여 박용만 대한상공회의소 회장, 송재희 중소기업중앙회 부회장, 반원익 한국중견기업연합회 부회장, 한국소비자단체협의회 이덕승 회장, 홍미경 한국공정경쟁연합회 회장 직무대행 등 기업, 학계, 법조계 등 300여 명이 참석했다. 또한 공정거래 유공자 26명에 대한 정부 포상과 공정거래위원장 표창 수상도 이뤄졌다. 대·중소기업 간 동반성장 문화 확산에 기여한 건설하도급 분쟁조정협의회, 정광하 현대제철 대외협력실장, 이세찬 대웅제약 이사, 이우봉 풀무원식품 부사장은 대통령 표창을 받았다. 이 밖에도 김종태 센트랄모텍 대표이사 등이 국무총리 표창, 이진석 한미약품(주) 이사 등이 공정거래위원장 표창을 각각 수상했다.

*출처: <http://kfictistory.com/5809>

◎ 국내외 행사

Korea Leaders Summit 2015

UNGC가 추구하는 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 가치 확산과 더불어, UNGC의 기업 지속가능성 이니셔티브를 소개하고 전 세계 우수 연사들의 강연과 국민권익위원회, 통일부, 환경부, 국가인권위원회가 공동으로 주최하는 분과 세션이 운영될 예정이다. 반기문 UN 사무총장을 비롯한 기업, 국제기구, 시민사회 및 정부 등 다양한 분야의 이해관계자들이 참여한다.

- 주최 : UN Global Compact
- 일시 : 2015년 5월 19일(화)
- 장소 : 여의도 콘래드 호텔
- ※ 참가문의 : 02-749-2149, 044-200-7167

출처: http://www.unglobalcompact.kr/wp/?page_id=2386&uid=893&mod=document

[경영콘서트]글로벌 컨설팅사가 제안하는 한국기업 성장전략

글로벌 컨설팅 업체인 맥킨지와 노무라의 최고 전문가를 초청하여 한국경제와 기업의 성장전략을 알아보는 자리가 될 것이며, 경제, 경영, 인문 등 다양한 분야의 최신정보를 제공할 예정이다.

- 주최 : 대한상공회의소, 동아일보
- 일시 : 2015년 5월 12일(화)
- 장소 : 대한상공회의소회관 국제회의장(지하2층, 남대문로 소재)

출처: http://www.korcham.net/nCham/Service/Event/appl/KcciNewsDetail.asp?DATA_ID=20120340146&CHAM_CD=B001&BIZ_SEQ=000

Responsible Business Summit Asia 2015

경영전문가들과 혁신가들이 어떻게 지속가능경영과 CSR 경영전략을 발전시키고 수립하는지에 대해 강연하고, 참가자들의 경험을 나누는 자리가 될 예정이다.

- 주최 : Ethical Corporation
- 일시 : 2015년 5월 6일(수)~7일(목)
- 장소 : Novotel Clarke Quay, Singapore

출처: <http://events.ethicalcorp.com/rbs-asia/>

2015 Shared Value Leadership Summit

공유가치 분야를 선도하는 전문가들이 기업에 최적화된 공유가치전략을 세우는 방법에 대해 강의하고 참여자들의 경험을 통해 더 나은 사회적문제의 해결책을 모색할 예정이다.

- 주최 : Shared Value Initiative
- 일시 : 2015년 5월 12일(월)~13일(수)
- 장소 : Conrad New York

출처: <http://sharedvalue.org/events/2015-shared-value-leadership-summit>

글로벌 리포트

글로벌 리포트

이번 호 글로벌 리포트에서는 미국의 윤리경영 관련 제도 및 정책을 소개하고자 한다.

미국은 기업윤리와 관련된 범죄, 비리 등에 정부가 직접 개입하는 정책을 시행하고 있다. 미국의 윤리경영은 철저한 발굴과 처벌 제도를 갖추어 사전 예방적 차원을 중시하고 있으며, 기업들의 자발적인 실천 보다는 관련법과 제도를 통해 윤리경영을 발전시키고 있다.

◎ 사베인스-옥슬리 법(Sarbanes-Oxley Act, SOX)

2001년 세계에서 7번째로 큰 기업이자 미국 최대 에너지 기업이었던 엔론과 미국의 주요 장거리통신 사업자이던 월드컴 같은 거대 기업들의 잇달은 회계 부정스캔들로 인해 막대한 피해가 발생하자, 2002년에 법안 발의자 이름을 딴 '상장회사 회계 개선과 투자자 보호법(또는 '법인과 회계감사 책임법)'이 美 의회에서 통과되었다. 이 법은 기업회계 및 재무보고의 투명성과 정확성 고양을 목적으로 하며, 기업지배구조와 감사제도를 근본적으로 개혁함과 동시에 투자자에 대한 기업경영자의 책임과 의무, 벌칙을 규정하여 기업윤리를 바로세우기 위한 목적으로 입법되었다.

<Sarbanes-Oxley Act 주요 규정>

- CEO/CFO 공시 통제 및 관련 절차, 내용에 대한 책임
- 내부통제시스템 강화
- 외부감사 회계법인의 감사 이외의 업무수행 금지
- 내부고발자 보호
- 상장기업회계감독위원회(PCAOB) 신설

PCAOB는 2002년 사베인스-옥슬리 법에 의해 회계법인의 품질관리만을 전문적으로 감리하기 위해 세워졌다. 미국은 1930년대부터 줄곧 회계 정보에 대한 책임을 '전문가 집단 간 상호평가(Peer Group Review)'에 따른 회계법인과 회계사들의 자율적인 감리에 맡겨왔다. 하지만 연이어 터진 대형 분식회계 사건으로 이 같은 자율 감리는 독립적인 외부 기구에 의한 외부 감리로 패러다임 자체가 바뀌었고 PCAOB가 설립되었다. PCAOB 전체 직원 800명 가운데 500명이 조사관인데, 보통 조사관 5~6명이 팀을 이뤄 회계법인의 회계품질을 감리한다. 이들은 회계사 자격증을 갖추고 최소 15년 이상 실제 회계 감사를 수행한 경험이 있는 인원들로 꾸려진다. PCAOB는 매년 상장사 100개 이상의 회계 감사를 맡고 있는 회계법인 10여 곳의 품질을 감리하고 그 결과를 공시해 투자자에게 알린다.

<사례: 웨더포드 사례>

미국 텍사스에서 설립되었고, 지금은 스위스 제네바에 본부를 두고 있는 웨더포드는 전 세계 100여국에 약 6만 5,000명의 직원을 두고 있는 세계적인 유전회사이다. 이러한 웨더포드사가 2013년 해외부패방지법(FCPA) 위반 혐의로 미국 사법당국에 1억 5,300만 달러의 벌금을 부과받았다. 웨더포드의 해외 지사 여러 곳이 아프리카와 중동 지역에서 석유 사업을 수행하면서 수년에 걸쳐 현지 공무원들에게 뇌물을 제공한 것이 문제가 된 것이다. 웨더포드는 이러한 혐의를 인정하고 8,720만 달러의 벌금을 내는 것과 향후 최소 18개월간 독립적인 컴플라이언스 모니터를 받고, FCPA 위반 사항을 예방, 적발할 수 있는 내부 통제 및 컴플라이언스 프로그램을 실시하는 것을 조건으로 기소연기에 합의하였다. 미국 법무부는 이 사건을 발표하면서, 기업의 느슨한 내부 통제와 제 기능을 하지 못하는 컴플라이언스 환경이 해외 자회사들의 부패 행위를 얼마나 조장할 수 있는지 증명하는 사안이라고 논평하였다.

◎ 해외부패방지법(FCPA, Foreign Corrupt Practices Act)

FCPA가 탄생한 결정적 계기는 1975년 '록히드 사건'이다. 미국 상원 금융감시위원회 등이 미국 군수업체 록히드를 조사하다가 일본 고위 공직자에게 뇌물을 건넨 사실이 포착되었고, 조사 결과 다나카 가쿠에이 전 일본 총리가 전일본항공(ANA)에 록히드 항공기를 구입하도록 압력을 가하는 대가로 마루베니 상사를 통해 5억 엔의 뇌물을 받은 것이 확인됐다. 당시 금융감시위원장이던 윌리엄 프록스마이어 상원의원은 "록히드 사건이 미국 민주주의 이미지에 먹칠을 했다"며 해외 부패를 단속하는 FCPA 제정을 추진했고, 1977년 이 법안이 통과되었다. 『뇌물의 역사』의 저자인 존 누난은 "역사상 최초로 자국이 아닌 다른 나라의 공직자에게 돈을 주는 행위도 뇌물죄로 단죄하겠다는 의지를 표명한 것으로 전 세계를 대상으로 한 '뇌물단속법'이 제정된 것"이라고 설명했다.

<FCPA의 주요 규정>

- 외국 공무원에 대한 뇌물금지규정(anti-bribery provision)- 장부 기입 및 회계를 규제하는 회계규정(accounting provision)

미국 FCPA 주요 규정 위반 시에는 막대한 금액의 벌금과 몰수, 징역 등 민·형사적 책임이 뒤따른다. 1998년에는 '국제뇌물금지 및 공정경쟁법'을 제정해 미국 내 증권시장에 상장된 외국 기업도 반부패법을 적용받고 제3국에 뇌물을 제공한 외국 기업의 미국 진출을 막을 수 있게 되었다. 2010년 법의 집행 주체인 미국 법무부와 증권거래위원회가 반부패탐을 출범시켜 다수의 기업들에게 위의 혐의로 거액의 벌금을 징수하기 시작하면서 제정된 지 30년도 넘은 이 법이 주목받기 시작하였다.

<FCPA의 관할권>

미국의 FCPA 관할권은 매우 광범위하게 적용된다. 사건이 미국 영토 밖에서 일어나고 행위 주체 역시 미국 기업이 아니더라도 미국에서 메시지, 이메일, 송금 행위 중 하나만 발생해도 미국 정부는 수사권을 발동할 수 있다. 방조, 음모 등 형사소송의 공모이론을 적용할 경우 처벌 범위는 더욱 넓어질 수 있다. 이처럼 넓은 관할권으로 인해 외국 기업들도 조사의 대상이 되고, 실제로 외국 기업들에 대하여 거액의 벌금이 부과되어 왔다.

FCPA 규제와 관련하여 주목할 특징 중 하나는 대부분의 사건들이 법무부의 조건부 기소 처분 또는 기소 유예 약정으로 종결된다는 점이다. 이 처분들은 거액의 벌금 부과 외에 향후 FCPA 위반 행위를 방지·적발할 수 있도록 외부 모니터링을 받거나 컴플라이언스 프로그램을 실시하는 것을 주요 내용으로 한다. 아울러 미국 법무부와 증권거래위원회가 FCPA 위반 사안의 처분에 있어 고려하는 사항은 대상 기업이 사전에 FCPA 위반 행위를 방지·적발하는데 효과적인 컴플라이언스 프로그램을 갖고 있었는지, 그 프로그램을 실제 효과적으로 운용해 왔는지도다. 자사의 기업활동과 시장환경에 맞는 컴플라이언스 프로그램을 마련하고 이를 성실히 집행하여 실제로 효과적인 컴플라이언스를 수행해 왔다는 것으로 보인다면 조건 없는 불기소도 가능하다.

'도덕 외교'를 표방하던 카터 행정부는 기업인들의 반발에도 불구하고 명분을 앞세워 결국 이 법을 관철시켰는데, '미국 기업의 발목만 묶었다'는 불만이 나오자 미국 정부는 다른 나라들을 압박해 1997년 경제협력개발기구(OECD)의 반부패협약 체결을 유도해 부패 문제를 국제적 이슈로 만들기도 하였다.

<사례: 해외기업 적용 사례 및 국내 B 사 해외부패방지법 적용 위기>

독일기업인 A社は 2000년대 초반 중국과 러시아, 이라크 등 외국 정부 관계자에게 4,238회에 걸쳐 총 14억 달러의 뇌물을 제공했다. 미국 정부는 A社가 미국 영토내에서 사업활동을 하지 않았지만 미국주식예탁증서(ADR) 발행을 통해 주식이 거래된다는 점을 이유로 FCPA를 적용하여 8억 달러의 벌금을 부과했다.

검찰이 국내 B건설의 비자금 조성 의혹을 수사 중인 가운데 실제 혐의가 입증될 경우 모회사인 B社가 미국의 해외부패방지법(FCPA) 위반으로 최대 수천억원의 벌금을 부과받을 가능성이 제기되고 있다. B건설이 실제 비자금을 조성한 것으로 드러나면 B건설 최대주주로서 89.5%의 지분을 소유한 모회사 B社가 미국 증권거래법인 '해외부패방지법(FCPA)'의 타깃이 될 가능성을 예의주시하고 있다. 1998년 외국기업으로 확대된 이 법은 외국회사가 미국에서 직접 사업을 하지 않더라도 미국의 통신망이나 전산망을 이용해 부정행위를 했거나 일부 행위가 미국 영토 내에서 이뤄지는 등 미국과 최소한의 연결점이 있으면 적용된다. 따라서 미국 뉴욕증권거래소(NYSE)에 상장되어 미국주식예탁증서를 발행해 거래되고 있는 B社가 안심할 수 없는 상황이다. 다만, 뇌물 공여가 국내에서 입증되더라도 미국 법무부와 증권거래위원회(SEC)가 이에 대한 별도 조사에 나서야 한다. 또 과거에도 국내 B社의 뇌물공여가 적발된 적이 있지만 FCPA 위반에 따른 벌금으로 이어지지 않은 만큼 반드시 FCPA 적용을 받는 것은 아닐 수 있다.

◎ 결어

미국은 앞에서 본 바와 같이 강력한 법과 규제시스템을 통해 기업윤리를 바로 세우고 있으며, 이러한 철저한 법과 규칙이 있었기에 미국이 기업윤리의 중심 국가로 발전할 수 있었다. 우리나라도 이와 같은 강력한 법과 조사기구 등을 마련하여 각종 비윤리적 경영사례로 느슨해진 기업윤리를 바로 잡은 사례를 참고할 필요가 있을 것이다.

*참고

<http://economy.hankooki.com/lpage/economy/200912/e2009121817360297490.htm>

<https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News-View?Serial=81056>

<http://www.bizwatch.co.kr/pages/view.php?uid=13913>

<http://economy.hankooki.com/lpage/stock/201410/e20141014172248117640.htm>

윤리 캘린더

이번 호 윤리 캘린더에서는 5월의 주제인 윤리경영 실천과 관련하여 기업의 노력에 대해 소개하고자 한다.

많은 기업들이 윤리경영 실천결의대회, 캠페인, 인식조사, 윤리가이드북 발간 등 다양한 활동으로 기업 내부의 윤리경영에 대한 인식을 제고하고 있다. 2009년 전경련 조사결과에 따르면, 기업 내부적으로 윤리경영을 정착시키기 위해 시행한 제도 중 가장 효과가 컸던 정책수단은 임직원 대상 윤리경영 교육(41.3%)으로 나타났고, 지속적인 교육 외에도 윤리헌장(강령)의 제·개정 및 준수 서약제도(33.8%)가 그 뒤를 이었다.

◎ 기업윤리강령

미국의 경제전문지 포춘이 선정한 미국 500대 기업의 90% 이상이 기업 윤리강령을 보유하고 있으며, 유럽 국가 중에서도 영국 기업 중 57%, 독일은 51%의 기업이 윤리강령을 보유하고 있을 만큼 많은 기업들이 윤리강령을 통해 윤리경영을 실천하려고 하고 있다. 국내의 경우도 비슷하다. 전경련의 2009년 조사결과에 따르면 95%에 달하는 기업들이 윤리강령을 채택하여 정착단계에 들어선 것으로 나타났다. 윤리경영헌장 내용 중 가장 중요시하고 있는 내용은 '내부업무 수행기준 및 규정준수'와 '공정거래 및 법률준수'라고 응답한 기업이 88.8%에 달해, 이 규정들이 세부 업무지침으로서의 성격을 가지고 있는 것으로 분석되었다. 그 다음으로는 사회공헌활동(11.3%), 이해관계자 소통(7.5%), 환경경영책임(5.0%), 주주권익 보장(3.8%) 등의 순으로 응답하였다.

<사례: 기업의 윤리강령 적용 사례>

존슨앤존슨 사는 1942년 최초의 기업윤리강령으로 알려진 '우리의 신조(Our Credo)'를 공표하고 경영에 접목했다. 우리의 신조는 상품 수요자, 임직원, 세계 공동체, 주주 등에 대한 윤리 규정을 담고 있다. 또한 1986년부터 매년 주기적으로 실시되는 기업윤리강령에 대한 설문조사에는 회사가 신조대로 운영되고 있는가에 맞춰진 110가지 질문이 포함되어 있는데, 이는 사원들의 생각을 피드백 할 뿐만 아니라 종업원의 변화를 촉진하는 수단으로 활용되고 있다. 또한 설문조사결과에 대응하는 분석, 변화 방법 강구하고 있으며, 익명성을 보장하고 관리자 피드백 평가에 이를 반영하고 있다.

사무·의료용품 제조업체 3M은 구체적 윤리경영 매뉴얼을 갖추고 이를 엄격하게 적용하고 있다. 커피와 도넛을 제외한 연간 50달러 이상의 금품과 향응 제공 금지, 정부 관료에 대한 접대는 지위·횡수·양에 상관없이 무조건 금지, 부당하게 취득한 금품은 3배로 회사에 납부 등 한도 금액이나 금지 내용이 상세하게 매뉴얼에 기술되어 있다.

휴대폰 제조업체 모토로라는 뇌물 등에 관해 엄격한 윤리강령을 지킬 것을 직원들에게 강조하고 있다. 실제로 한 중역은 연 수익을 25%나 올릴 수 있는 계약에서 남미 국가의 정부 관리가 커미션을 요구했다는 이유로 거래를 중단했고 이 결정을 최고경영자가 극찬한 사실이 알려지면서 주목받기도 했다.

인텔은 EHS(Environment, Health and Safety) 정책을 마련해 반드시 준수해야 하는 기업 윤리를 제시하고 있으며, 컴퓨터 제조업체 IBM은 내부 윤리감시 체제를 두고 국내는 물론 해외 지사에 이르기까지 윤리경영을 폭넓게 실천하고 있다. 미국 최대의 유통업체인 월마트는 회사 창립 때부터 직원들에게 '납품업자로부터 커피 한 잔도 얻지 말라'는 규정을 두고 있다.

◎ 사내 윤리교육

기업들은 사내에 윤리교육 프로그램을 갖추어 임직원들이 업무를 수행함에 있어서 올바른 판단을 하도록 돕고 윤리의식을 바로 세우려 하고 있다. 2009년 전경련 조사결과 국내 사내 윤리교육 프로그램을 시행하는 기업이 92%에 달하는 것으로 보아, 국내 대부분의 기업이 사내 윤리교육을 통해 윤리경영을 위한 노력을 하고 있다고 볼 수 있다. 윤리경영 교육 중 기업들이 가장 중점을 두고 있는 3대 교육 분야로는 부패 및 뇌물수수 금지(27.1%), 준법경영(25.5%), 사회공헌활동(18.2%)으로 나타났으며, 윤리교육에 있어서는 기업들이 주로 내부통제에 주력하고 있는 것으로 나타났다. 사내 윤리교육은 윤리경영을 위한 업무환경 마련에 중요한 역할을 하는데, 비윤리적 업무수행과 관련하여 모호한 부분과 법적인 측면, 그리고 사회적인 인식에 대해 인지하지 못하는 부분에 대해 적절한 사내 윤리교육을 실시함으로써 기업의 윤리경영에 해가 되는 판단을 예방할 수 있다.

<사례: 사내 윤리교육>

현재 버라이즌社에 인수합병된 미국의 장거리 통신 업체인 MCI는 17개 시나리오로 구성된 윤리경영지도를 전직원들에게 KIT게임 형식으로 제작하여 보급했다. 또한 CEO를 비롯한 전직원은 강도 높은 윤리경영교육을 1년에 한번은 반드시 수강해야 한다.

세계적인 물류업체인 UPS는 컴플라이언스 트레이닝 프로그램을 갖추고 있다. 이 업체는 주로 행동강령, 반부패 요령을 CD로 제작하여 교육시키고 있고, Q&A형식의 문답집을 배포하여 임직원들의 이해를 돕고 있다.

하지만 2013년 미국에서 윤리경영 교육을 시행하고 있는 기업들 중 임직원 약 3,000명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 현재 시행되는 많은 윤리교육이 제대로 된 효과를 보이지 못하고 있다는 결과를 보였다. 교육이 자신의 업무와 관련이 있었다는 응답자는 37%에 불과했으며, 교육이 윤리적 의사결정을 내리는 능력을 향상시키는데 도움이 되었다는 응답자는 35%로, 교육에서 습득한 것을 자신의 업무에 적용한다고 답한 응답자도 35%에 그쳤고, 교육이 재미있었다는 응답자는 24%에 불과했다. 또한 직원의 윤리의식 향상에 초점을 맞추는 교육보다는 업무 적용성에 초점을 맞추는 교육이 더 효과가 있다는 결과를 보였다. 윤리경영 관련 법규나 회사의 윤리강령 및 윤리 프로그램에 대한 지식과 정보를 제공하는데 초점을 맞춘 교육의 효과는 미미한 반면, 업무 시나리오 등을 제공함으로써 윤리적 원칙을 업무에 적용할 수 있게 하고 일상의 업무에 윤리적 의사결정 과정을 통합하는 교육을 수행할 때 비윤리 행위의 발생이 크게 감소하고, 부정행위를 발견했을 때 회사에 보고하는 신고율이 높아지는 것으로 나타났다.

◎ 결어

많은 기업들이 윤리강령과 사내윤리 교육 등 다양한 제도를 갖추었지만, 외형적인 시스템만을 갖추어서는 효과를 기대하기 어렵다. 외형적인 제도를 바탕으로 내부에 윤리경영에 대한 제도와 사내문화가 잘 적용되어 자리 잡았을 때 기업의 윤리경영은 바로 설 수 있을 것이다.

*출처

<http://www.EToday.co.kr/news/section/newsview.php?idxno=736781>

<http://blog.daum.net/loveacrc/7672>

<http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=innocrew01&logNo=220036092084&parentCategoryNo=1&categoryNo=&viewDate=&isShowPopularPosts=true&from=search>

윤리경영 현황 및 CSR추진 실태 조사결과, 전경련, 2009

윤리경영 One Point Lesson

Q. 윤리경영이나 지속가능경영을 실천하는 기업들이 과연 경영성과도 좋은 것인지 궁금합니다.

A. 일반적으로 기업들의 윤리경영 및 지속가능경영과 기업의 재무적 성과는 양의 상관관계를 가지고 있다는 연구 및 조사 결과가 많이 있습니다. 2011년 하버드 비즈니스 스쿨의 연구결과에 따르면, 1992년부터 2010년까지 18년간 180개 기업의 성과를 추적한 결과 가치주 총액을 1달러로 보았을 때, 사회·환경적 정책을 채택한 기업 90개는 22.5달러까지 증가한 반면 그렇지 않은 기업은 15.4달러인 것으로 나타났습니다. 또한 S&P500의 기업 중 469개 기업을 대상으로 조사한 연구결과에 따르면, 다른 조건들이 동일할 때, 기업의 윤리경영지표와 기업의 총자산이익율(ROA) 및 자기자본이익율(ROE)은 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났습니다.

국내의 조사결과도 마찬가지입니다. 한국표준협회(KSA)의 지속가능성지수(KSI) 평가 대상 60개 기업의 5년간 경영실적을 조사한 결과, KSI가 높을수록 직접적인 수익의 증가를 보여주는 ROA도 높은 것으로 조사되었습니다.

요컨대, 기업이 윤리경영 및 지속가능경영을 실천함으로써 종업원들의 작업능률이 향상되어 생산품의 품질이 높아질 뿐만 아니라, 기업 이미지 개선, 고객 충성도 향상, 판매증가에 따른 수익증가로 이어진다고 볼 수 있습니다.

* KSI(대한민국 지속가능성지수, Korean Sustainability Index) : 한국표준협회가 ISO26000을 기반으로 기업의 사회적 책임 이행수준을 조사하기 위해 개발한 지수로 지속가능성 트렌드에 대한 기업의 대응 여부와 지속가능성 영향에 대한 기업의 관리 및 개선 여부를 직접 조사하는 모델로 환경, 여성, 인권, 지역사회에 대한 기여 등으로 구성됨

*참고

Harvard Business School, Data by Eccles, Loannou&Serafeim

윤리경영과 기업의 재무성과, 이호갑 외 2, 2011

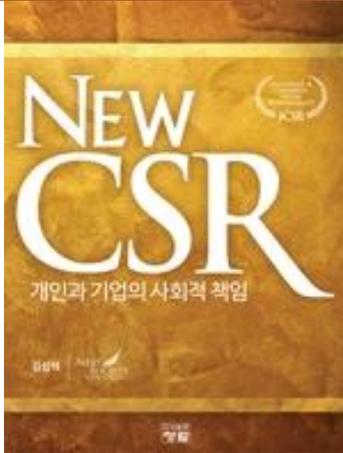
The corporate social performance-financial performance link, Sandra A. Waddock

<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2015041011165410976>

이달의 책

이달의 책

NEW CSR – 개인과 기업의 사회적 책임

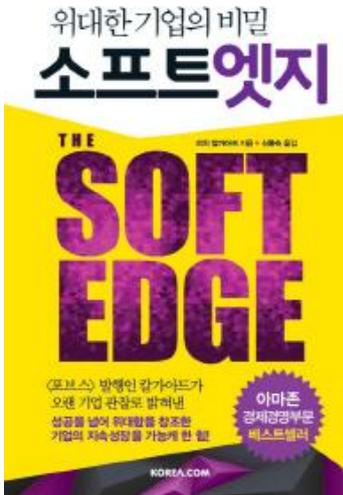


저자: 김성택
출판: 청람
출판일: 2015. 2. 28
정가: 28,000

지난 2012년 출간돼 대한민국학술원 '우수학술도서'로 선정된 바 있는 『CSR 5.0』의 저자 김성택 박사의 새로운 저서 『NEW CSR, 개인과 기업의 사회적 책임』이 출간됐다. 이 책은 기존에 언급돼 온 '사회적 책임'의 개념을 구체화해 독자들이 명확하게 이해할 수 있도록 구성됐다. 특히, 기업의 사회적 책임(CSR)의 출발점이 되는 개인의 사회적 책임(ISR, Individual Social Responsibility)이라는 개념을 새롭게 추가해 독자에게 향후 CSR이 진행돼야 할 방향성을 제시했다는 점에서 큰 의미를 찾을 수 있다. 또한 개인과 기업의 사회적 책임의 바탕에서 세계시민 모두가 행복하게 살 수 있다는 자본주의의 발전적 개념인 '공정자본주의(Fair Capitalism)'를 설명하고 있는데, 이를 위한 실천적 도구로써 ISR과 CSR의 통합적 개념인 iCSR을 혁신적 이론으로 소개한다. 저자는 책을 통해 시대의 변화와 함께 새롭게 밀려오는 경영 트렌드를 설명하고 인류 진화의 발전적 모델을 경영학적 관점에서 제시하고 있다. 기업의 이윤추구를 위해서는 CSR활동이 도움이 된다는 단순한 마케팅적 차원의 접근이 아닌 CSR의 기원을 비롯해 그 정통성과 당위성부터 차근차근 설명한다

[독서신문 제공]

소프트 엣지 - 위대한 기업의 비밀



저자: 리치 칼가아드
출판: 코리아닷컴
출판일: 2015. 3. 2
정가: 13,800

저자 리치 칼가아드는 세계적인 경제전문지 포브스의 발행인이자 월스트리트저널 및 아마존 베스트셀러 작가이다. 경영과 리더십에 대한 재치 있는 평가를 담은 칼럼 "혁신의 법칙"을 포브스에 연재하고 있다. 실리콘밸리 최고의 공공경영포럼이자 7,500여명의 회원을 거느린 '처칠클럽(Churchill Club)'을 공동설립했고, 세계 최고 수준의 국제적인 회계법인 언스트앤영에서 '올해의 기업가상'을 받았다. 저서 "Life 2.0"은 월스트리트저널 베스트셀러로 선정되었으며, "소프트 엣지"는 그가 포브스의 발행인으로 세계적인 기업들을 오랫동안 관찰하면서 발견한 다섯가지 공통점에 대해 대담하게 진술한 책이다. 어떤 조직이 장거리 경주에서 선두를 지키는지와 그 이유에 대해 설명하며, 사람들이 놓치기 쉬운 동력인 '가치'를 집중 조명한다. 이 책을 통해 그는 혁신과 지속적인 성장을 원하는 기업이라면 소프트 엣지를 계발해야 한다고 충고한다.

[인터넷 교보문고 제공]

즐거운 윤리



부정청탁 금지법



영재선배님! 나랏일에 고생 많으십니다. 뭉보신 좀 하시라고 삼백 넣었습니다.



수락아! 공직자는 이런 돈 받으면 안된다. 니 마음만 고맙게 받을게

저랑 선배님 직무는 관련도 없고, 특별히 부탁하는 일도 없으니까 받으셔도 아무 문제 없습니다.

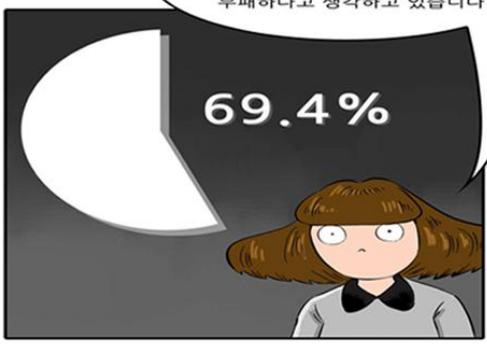


고맙다. 앞으로 상다가 힘든 일 있으면 알려라. 내 뒷지지 도와줄게.

에휴... 공직자분이 이러시면 이제는 큰일나죠



최근 빈발하는 공직자의 부패, 비리 사건으로 국민의 69.4%가 공직사회가 부패하다고 생각하고 있습니다.



그동안 공직자가 금품을 받아도 직무관련성이나 대가성이 밝혀지지 않거나



부정한 청탁을 받은 경우에도 처벌하지 못하는 사례가 많았습니다.

그래서 공직자가 직무관련 여부나 명목에 관계없이



1회 1백만원, 연간 3백만원을 초과하는 금품을 받는 경우에는 처벌하는 방안을 법률로 제정할 필요가 있었습니다.

2015년 3월 3일, 국민 여러분의 관심과 지지 덕분에 부정청탁 및 금품등 수수 금지에 관한 법률이



드디어 국회 본회의를 통과하게 되었습니다.

부정청탁 금지법의 조기 정착에 만전의 준비를 다하여



반듯하고 투명한 공직사회를 만들겠습니다.