

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000173-01

유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회

Business Roundtable on
the Human Rights Principles of UN Global Compact and
Business Management Integrated with Human Rights

일시 | 2009. 9. 14(월) 14:00~17:30

장소 | 국가인권위원회 10층 인권교육센터(별관)

주최 | 국가인권위원회, 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 한국인권재단

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000173-01

유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회

일시 | 2009. 9. 14(월) 14:00~17:30

장소 | 국가인권위원회 10층 인권교육센터(별관)

주최 | 국가인권위원회, 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 한국인권재단

취지문

국가인권위원회 (위원장 현병철), 유엔글로벌콤팩트 한국협회(회장 남승우), 한국인권재단(이사장 박은정)은 유엔 글로벌콤팩트 본부의 특별 보좌관이며 정책과 법무 관련 총괄 실무책임을 맡고 있고, 유엔 글로벌 콤팩트의 인권, 노동 분야를 총괄하는 우르슬라 원호벤씨를 초청하여 한국의 관심 있는 기업들과 함께 “글로벌콤팩트 인권 원칙과 인권 통합경영 동향”에 대한 간담회를 개최하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

해외 우수 기업들은 글로벌콤팩트 인권 원칙의 근간이 된 세계인권선언 기본 정신에 기반하여, 비즈니스 전략, 정책, 과정과 절차, 커뮤니케이션, 교육, 평가와 측정, 보고 등에 인권 요소를 자연스럽게 포함하여 인권통합경영을 실행하고 있습니다. 이를 통하여 인권은 비즈니스와 밀접한 관련이 있고, 인권을 존중하는 것은 단순히 올바른 일일 뿐만 아니라 비즈니스 성과에도 좋다는 것이 증명되고 있습니다.

하지만 국내 기업들은 인권의 경제, 사회, 문화 등의 권리 영역 부분에서 이미 많은 활동을 하고 있음에도 불구하고, 인권통합경영이라는 의제에 대하여 다소 어렵게 생각하는 경향이 있습니다. 글로벌콤팩트의 인권원칙들이 기업에게 요구하는 바는 인권 신장을 위해서 긍정적인 공헌을 하고, 직장, 공급망, 시장, 지역사회, 정부의 영향권에서 인권 침해에 관여하지 않도록 상세한 주의 (Due Diligence)를 하는 것입니다. 이는 이미 하고 있는 기업 활동 중에서 인권 영역에 관련한 내용들을 찾아 내는 것부터 시작할 수 있습니다.

해외 우수 기업의 인권통합경영의 시사점, 한국 기업의 적용 가능성과 전망을 살펴보고, 다양성(Diversity)을 기본 가치로 하고 있는 HP의 경영 철학과 HP 고유의 윤리경영 (HP WAY) 정책, 꿈을 함께 하는 행복한 일터라는 미션과 자연, 인간, 사회, 기업, 개인이 선순환되는 비즈니스 모델에 대해 고민하는 유니베라의 발표는 인권통합경영의 첫발을

어떻게 내딛어야 하는지 잘 보여주는 사례가 될 것입니다. 간담회를 통하여 기업이 인권 통합경영을 추진하는데 있어서 성공적인 사례와 애로점에 대한 정보와 경험을 나누는 시간이 되기를 기대합니다. 그리하여 인권통합경영이 기업의 경제적 활동 전반에 걸쳐 전 세계적으로 통용되고, 모든 이해관계자들에게 적용될 수 있는, 기업 경영의 전략적 틀을 선택할 수 있게 해주는 것이라는 인식을 공유하고자 합니다.

귀한 시간을 내주신 발표자와 참석자분들께 깊은 감사를 드립니다.

프로그램

시간	프로그램
1:30~2:00	등록
2:00~2:20(20분)	개회식 및 인사말 - 유엔글로벌콤팩트 한국협회 주철기 사무총장/부회장 사회 : 이준석 (유엔글로벌콤팩트 한국협회 팀장)
2:20~2:50(30분)	세션 1: “글로벌콤팩트 인권 원칙과 인권통합경영 동향” - UN 글로벌콤팩트 우르슬라 원호벤 (Ursula Wynhoven of Global Compact Office)
2:50~3:10(20분)	세션 2: “해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망” - 글로벌경쟁력강화포럼대표/한국인권재단 기업인권전문위원 강주현 안젤라
3:10~3:40(30분)	휴식
3:40~4:20(40분)	세션 3: “인권 경영 사례 발표를 통한 한국 기업의 인권통합 경영 미래” - 전자 분야 : HP KOREA (발표: 김정현/인사부 이사) - 소비재 분야 : 유니베라 (발표: 조복희/마케팅본부장 상무)
4:20~5:30(70분)	기업 간담회 토론 진행: 정선애 (한국인권재단 사무처장) - 질의 및 응답 - 각 발제자 상호 토론 및 간담회 참석 기업 담당자 토론
5:30	폐회



목 차



■ 국문

- 세션 1: “글로벌콤팩트 인권 원칙과 인권통합경영 동향” 1
- 세션 2: “해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망” ... 29
- 세션 3: “인권 경영 사례 발표를 통한 한국 기업의 인권통합 경영 미래” 63

■ 영문


- Session 1: “The Human Rights Principles of UN Global Compact and Trends of Business Management Integrated with Human Rights” 89
- Session 2: “Implications of Human Rights in Business Management of non-Korean corporations and Prospect of Human Rights Friendly Practices of Korean Corporations” 117
- Session 3: “Future of Korean Business Management Integrated with Human Rights -Case Introductions of Korean Corporations” 151

**“글로벌콤팩트 인권원칙과
인권통합경영 동향”**

“글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영 동향”

우르슬라 원호벤 (Ursula Wynhoven)
정책 & 법무 분야 총괄 (Head, Policy & Legal)
UN 글로벌콤팩트 본부 (UN Global Compact Office)


슬라이드 1



United Nations Global Compact

유엔 글로벌콤팩트 -
기업과 인권
**The UN Global Compact -
Business and Human Rights**

2009년 9월 14일
우르슬라 원호벤
Ursula Wynhoven
UN 글로벌콤팩트 본부 정책 & 법무 분야 총괄
wynhoven@un.org




슬라이드 2

개요

- 1 왜 신경써야 하는가? – 인권 경영의 비즈니스 효과
- 2 글로벌콤팩트 인권 원칙
- 3 인권에 대한 존중과 지지 (원칙 1)
- 4 가담 (Complicity) 예방 (원칙 2)

2

 United Nations Global Compact

오늘 발표는 두 가지 목표를 가지고 있습니다. 첫째는 인권이 어떻게 비즈니스와 관련이 있는가를 설명하면서, 인권을 존중하는 것이 단순히 올바른 일일 뿐만 아니라 비즈니스 효과에도 좋다는 것을 말씀 드리려고 합니다. 둘째 목표는 글로벌콤팩트 인권 원칙들을 좀더 자세히 살펴 보고, 인권 원칙들이 기업에게 요구하는 바를 상세히 살펴 보겠습니다.


인권은 전통적으로 정부의 영역에서 다루는 것입니다. 하지만 인권을 향유해야 하는 사람들에 미치는 기업의 능력 (긍정과 부정적인 효과 모두)이 증가하면서, 기업이 그러한 영향력(Impacts)에 대해 책임을 져야 한다는 사회의 기대가 높아졌습니다. 최근 몇 년 동안 유엔인권이사회(UN Human Rights Council)는 법적이든, 윤리적이든, 혹은 둘 다 이 건 간에, 기업들이 인권에 대한 책임을 져야 한다는 개념을 받아 들이기 시작했습니다. 인권을 위한 기업 책임은 물론 정부의 책임과는 다릅니다. 어느 누구도 정부가 책임을 벗고 기업이 정부 대신 책임을 져야 한다고 생각하지는 않습니다. 양측의 책임은 상호보완적인 것입니다. 정부는 인권에 대해 좀더 넓은 범위의 책임을 가지고 있습니다. 즉 인권 침해로부터 사람들을 보호(Protect)해야만 하는 의무(Duty)가 있습니다. 하지만 기업은 인권을 존중(Respect)해야만 하는 책임(Responsibility)이 있는 것입니다.

인권 존중은 올바른 행동입니다. 하지만 비즈니스에도 좋은 효과를 가져 올 수 있습니다.

슬라이드 3

‘비즈니스 효과’	
주주	보다 강력한 재무적 성과 / 투자 커뮤니티와의 관계 신장
혁신가	노동자 생산성 향상 / 창조적이고 가치 생산적인 해결책
고객	지역 사회와의 강력한 관계 수립 / 신뢰와 믿음 / 제품과 서비스 향상
운영	운영적 효율성 / 상거래 비용 감소 / '윤리적' 공급망 관리
경쟁사	경쟁사에 비해 높은 명성과 브랜드 획득/ 사회적 운영 허가 획득 용이
임직원	임직원 관계 발전 (채용, 동기 부여, 근속율, 혁신, 생산성)
사회	지역 사회와 더 좋은 관계 / 사회 속의 신뢰와 믿음/ 사회적 운영 허가
변화 추진가	조직 변화를 이끄는 윤리적 나침반 / 리스크를 최소화 하기 위한 예방적 행동 기반

3


United Nations Global Compact

실제로 기업이 인권을 존중하고 지지해야 하는 다른 몇 가지 이유들이 있습니다:

- * 어떤 기업들은 인권을 순수하게 준수 (Compliance)의 시각에서 접근합니다. 이러한 방식은 법이 요구하는 범위 안으로 기업 행동을 제한시킵니다.
- * 하지만 스스로 발전하는 선진 기업 리더들은 최소한의 법적 요구 사항을 준수하는 것 이상의 폭 넓은 리스크 관리 시각에서 접근하는 경우가 점점 더 많아지고 있습니다.
- * 이러한 선진 리더들은 인권 존중을 지속가능성의 주요 부분으로 보고 때로는 혁신 자원의 보고로서 생각합니다.
- * 이러한 발전적인 기업들은 인권 존중과 지지가 가져올 비즈니스 효과를 인지하고 있는 기업들인 것입니다.

본 슬라이드는 인권에 대한 비즈니스 효과들에 대해 설명해 주고 있습니다:

이러한 효과들은 아래와 같습니다:

- * 사업 운영에 대한 사회적 허가를 획득하고 지키고 유지하도록 도와 주며
- * 지역 사회와 다른 이해관계자들과 좋은 관계를 수립하고 유지하도록 도와 줍니다
- * 또한 기업 브랜드를 다른 경쟁사들에 비해 차별화 시킬 수 있습니다
- * 최고의 인재를 영입하고 유지하는 능력을 향상시키며
- * 사기 충천한 생산성 향상을 이룰 수 있습니다.
- * 각기 다른 법적 환경을 가진 여러 나라에서 진행되는 기업의 복잡한 사업 운영을 조정할 수 있는 보편적인 가치 프레임워크를 채택할 수 있게 됩니다.

인권을 존중하고 지지하는 데서 얻을 수 있는 비용 감소와 기타 다른 비즈니스 혜택을 인식하게 됨에 따라, 투자 시장에도 인권을 선제적으로 효과적으로 관리하고, 환경, 사회, 거버넌스 (ESG: Environmental, Social and Governance) 분야 리스크를 줄이는 기업들에게 보상을 주어야 한다는 흐름이 높아지고 있습니다. 왜냐하면 이러한 기업들은 전반적인 운영 능력이 더욱더 뛰어나고 변화에 빠르게 적응할 수 있다는 것을 증명하고 있기 때문입니다.

2008년 12월에 맥킨지에 의해서 실시된 CSR 가치에 관한 글로벌 서베이 조사에 따르면 대부분의 기업 임원들은 ESG 관련 프로그램이 주주 가치를 창조하고 있다는 것을 믿고 있다고 합니다. 하지만 그들도, 혹은 전문 투자자들도 실제로 프로젝트나 기업을 평가할 때 이 점을 충분히 고려하지는 않습니다. 혹자는 창출되는 가치가 너무 장기적이거나, 평가하기에 너무 간접적인 내용이라 얻을 수 있는 매트릭스 결과가 썩 만족스럽지 않다고들 합니다. 하지만 그럼에도 불구하고 그들은 기업 임원들이 향후 5년 이내에 ESG 프로그램이 더 많은 가치를 창출할 것이라고 기대하고 있다는 것을 발견하게 됩니다. 기업 임원이나 투자자들이 가장 높게 평가하는 비즈니스 효과는 기업 명성과 브랜드 가치입니다. 투자자들은 또한 리스크 관리에 대한 비즈니스 효과를 높게 평가합니다. CFO나 전문 투자자들은 어떤 기업에 높은 성과를 내는 ESG 프로그램이 있다는 것을 그 기업이 효과적으로 사업 운영을 잘 하고 있다는 표시로 봅니다.

슬라이드 4

기업 책임 (corporate responsibility)의 발전 단계

- 1단계: 방어: “그 문제를 고치는 것은 우리 일이 아니야”
- 2 단계: 불평: “우린 그저 우리가 해야 할 만큼만 할거야.”
- 3 단계: 관리: “이건 비즈니스야, 바보야.”
- 4 단계: 전략: “이렇게 하는 것은 우리에게 경쟁 우위를 줄거야.”
- 5 단계: 시민: “우리 말고도 모든 사람이 하도록 하는 것이 필요해.”

사이몬 자택, 2004, 기업 책임의 발전 단계(The path to Corporate Responsibility), 하버드 비즈니스 리뷰(Harvard Business Review), 12월, pp. 1-12.

이 슬라이드는 기업 책임의 5가지 발전 단계에 대하여 보여주고 있습니다. 즉, 어떻게 기업이 단순 관리에서부터 기업 책임을 완전히 수용하게 되었는지에 대해서 말합니다.

슬라이드 5

ESG 리더십 - 어떻게 비즈니스 효과를 깨달을 수 있는가

- CEO/이사회- 기대 수준 만들기
- 내부와 외부 설득
- 10대 원칙을 실행하는 정책 실행 - 전략과 운영
- 실행 범위 - 자회사와 공급망
- UN 목표를 지원하는 행동
- 발전에 대한 지속적인 커뮤니케이션(CoP: Communication on Progress)

United Nations Global Compact

4


UN 글로벌콤팩트는 ESG 관련 리더십에 대한 비전을 가지고 있습니다. 무엇보다도 CEO와 이사회를 포함한 최고 경영진의 진지한 신념이 필요합니다. 또한 내부와 외부 이해관계자 대상으로 글로벌콤팩트 원칙들에 대한 설득이 필요합니다. 또한 중요한 것은 10대 원칙을 실행할 수 있도록 기업 정책을 업데이트하는 것입니다. 또한 그러한 기업 정책과 관행이 기업 책임에 대한 신념을 강화하고 방해하지 않도록 노력해야 합니다. 선진 기업들은 그러한 신념들을 본사 뿐 만이 아니라 자회사 및 지사 등, 사업 운영 전반과 공급망, 비즈니스 파트너들에게 까지 확대시킵니다. 그들은 새천년 개발목표(Millennium Development Goals: MDG)와 같은 UN 목표들을 지원하기 위해서 민관 협력을 하거나 몇 개 기업들이 모여서 일정 주제에 대해 단체 행동을 진행 하는 등, 활동 범위가 다양합니다. 물론 세계적 기업들은 이해관계자 대화와 이해관계자 관련 진척 사항도 정기적으로 보고하는 등, 활발한 활동을 하고 있습니다.

슬라이드 6

개요

- 1 왜 신경써야 하는가? – 인권 경영의 비즈니스 효과
- 2 **글로벌콤팩트 인권 원칙**
- 3 인권에 대한 존중과 지지 (원칙 1)
- 4 가담 (Complicity) 예방 (원칙 2)

5

United Nations Global Compact


그럼 이제 글로벌 콤팩트 인권 원칙이 기업들에게 어떤 내용을 요구하고 있는지 알아보도록 하겠습니다.

슬라이드 7

글로벌콤팩트 인권 원칙

- 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 **지지하고 존중해야** 한다.

- 기업은 인권 침해에 **가담되지 않도록** 적극 노력한다.

United Nations Global Compact

6

UN 글로벌콤팩트 인권원칙은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)에 근간을 둡니다:

원칙1 은 기업들이 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다는 것을 말하고 있으며.

원칙 2 는 기업은 인권 침해에 가담되지 않도록 적극 노력한다는 것을 말하고 있습니다.

이 원칙의 배경에는:

두 가지 종류의 인권들이 있습니다: 시민권과 정치권(Civil and Political Rights)으로서 사람의 생활과 안전을 보호하고 여러 가지 자유에 대한 개인적 그리고 정치적 권리입니다.

그리고,


경제적, 사회적, 문화적 (Economic, Social and Cultural rights) 권리입니다. 이것은 적절한 수준의 생활, 주거, 음식, 건강, 사회 보장, 교육, 그리고 근로 등의 권리입니다.

최근 발간된 “인권 해석 (Human Rights Translated)”이라는 출판물¹⁾에는 주요 인권이 어떻게 기업에 의해서 영향 받고 있는지에 대하여 잘 설명되어 있습니다. 또한 이 출판물은 기업이 각 인권을 어떻게 지원할 수 있는지 혹은 인권 침해에 어떻게 연루될 수 있을지에 대한 시사점과 생생한 현장의 사례들을 제공하고 있습니다. 이 출판물은 인권이 특정 기업 분야에서 어떻게 연관되어 있는지 이해하는데 유용한 정보를 제공하여 줍니다.

1) 맨 마지막 슬라이드에 소개됨

슬라이드 8

개요	
1	왜 신경써야 하는가? – 인권 경영의 비즈니스 효과
2	글로벌콤팩트 인권 원칙
3	인권에 대한 존중과 지지 (원칙 1)
4	가담 (Complicity) 예방 (원칙 2)

 United Nations Global Compact


7

슬라이드 9

인권 존중

인권을 존중하기 위해서는
기업은
인권을 침해하지 않도록 해야 한다.

➡ 이 작업은
“상세한 주의(due diligence)”를
필요로 한다.

United Nations Global Compact

앞서서 언급하였듯이 인권을 보호하는 것은 정부의 의무입니다. **하지만** 기업은 모든 인권에 영향을 미칠 수 있는 잠재성(**potential to impact**) - 긍정적인 면과 부정적인 면 모두 - 을 가지고 있기 때문에, 기업은 인권을 존중해야 할 책임이 있습니다. 예를 들면 인권을 침해하지 않거나 방해하지 말아야 하는 것입니다.

기업에 대한 기본적인 기대(**baseline expectation**)는 기업이 인권을 존중(**respect**) - 즉 **침해하지 말아야(not harm)** - 하는 것입니다.

만약에 기업이 인권을 침해했다면 사회는 기업이 보상을 제공하기 위해 책임을 져야 할 것이라고 기대를 높게 됩니다. 같은 식으로 만약 기업이 인권을 침해할 수도 있는 위험을 가진 활동을 하고 있다면 사회는 역시 기업이 침해를 방지하게끔 하는 리스크 관리를 하도록 기대를 높여갈 것입니다.

인권 리스크를 파악하고, 다루고, 관리하는 상세한 주의(**due diligence** - 법적 용어는 상당 주의, 기업 M&A에서는 상세한 실사 등으로 쓰임: 역주)를 실행하는 것은 기업이

인권을 존중할 수 있도록 하는데 도움이 됩니다. 즉 인권침해에 가담(complicity) 될 수 있는 위험을 피하게 해주는 것도 포함해서 말입니다.

그렇다면 기업들은 어떻게 그들이 인권을 존중하고 있다는 것을 알 수 있을까요? 기업들은 그들이 인권 존중을 잘 실행하고 있다고 자신 있게 주장할 수 있도록 지원할 수 있는 시스템을 보유하고 있을까요? 아마 거의 그렇지 않을 것입니다. 따라서 필요한 것은 **상세한 주의(due diligence)**인 것입니다.

상세한 주의(due diligence)는 기업이 사업을 하는 국가들의 국내법을 잘 준수하고 있다는 것을 확신시켜 주고,, **인권 침해의 위험을 피할 수 있도록 리스크를 잘 관리해 주는 과정**입니다.


상세한 주의(due diligence) 란?

상세한 주의 = 국내법을 잘 준수하고 있다는 것을
확신시켜 주고 인권 침해의 위험을 피할 수 있도록
리스크를 잘 관리해 주는 과정

상세한 주의 과정 범위는 아래에 의해 결정됨:

- (1) 기업 사업 운영 환경;
- (2) 관련 사업 활동;
- (3) 관계

9

 United Nations Global Compact

이 개념은 기업의 인권 영향력에 대한 문제를 기업이 인식하고, 예방하고, 다루는데 필요한 단계를 설명해 주고 있습니다. **비슷한 과정**을 꼽는다면, 기업들이 이미 잘 알고 있는 회사 시스템에 통합된 **재무 관련 리스크 평가와 관리 과정**일 것입니다.

상세한 주의 범위를 이해하고 정할 때, 기업들은 세 가지 요소를 고려해야 합니다. 첫째는 기업 활동이 벌어지고 있는 **국가 환경**에 대한 이해입니다. 즉 어떤 특정 인권 위험이 있을지에 관한 점들입니다. 둘째는 그러한 환경에서 **기업 자체의 활동**이 인권에 미칠 수 있는 영향입니다. 예를 들면 생산업체, 서비스 제공업체, 임직원, 지역사회 등입니다. 셋째는 정부, 비즈니스 파트너, 공급업체, 또 기타 다른 비 국가 주체들과의 사업 활동 **관계를 통해서 침해에 관련될 수 있는지**를 살펴 보는 것입니다. 이러한 과정을 얼마나 넓은 범위에서 얼마나 세분화해서 실행할 수 있는지는 상황에서 따라서 결정되어야 합니다.

A. 국가 환경에 대한 이해

기업이 사업 활동을 하고 있는 나라 환경에서 어떤 인권 문제나 어려움이 있을 수 있

는지에 대해 이해와 인식을 높여야 합니다. 이러한 정보들은 노동자, NGO, 정부, 국제기구 등에서 만든 보고서 등을 살펴 보면 알 수 있습니다. 특히 주의를 기울여야 할 부분은 국내법이 국제 기준에 많이 미치지 못하거나 준법 강화가 제대로 되고 있지 않는 환경을 가진 나라들입니다. 특히 분쟁 지역이나 거버넌스가 약한 해외 나라에서 사업 활동을 하는 기업들은 특별한 주의를 기울여야 합니다. 하지만 국내에서만 사업을 하고 있는 경우에도 이러한 국가 환경 평가는 가치가 있습니다. 예를 들면 어떤 기업이 속한 산업계에서 이주 노동자들이 특히 노동 착취를 당하거나 여성 차별이 심하다고 한다면 인권은 비단 해외에서만 지켜야 하는 것만은 아닐 것입니다.


B. 기업 자체 활동 평가

임직원, 지역사회, 소비자 등과 같은 그룹에 대한 기업의 원래 활동이 인권에 실제적, 혹은 잠재적 영향을 미치는 내용들을 분석해야 합니다. 어떠한 정책이나 관행이 인권 침해 발생시킬 수 있을지 판단하여 그러한 기업 행동들이 발생하지 않도록 예방하고 조정해야 합니다. 직접적인 영향에 대한 내용으로는 생산 공정 과정 자체; 기업의 제품이나 서비스; 인권이나 노동 관행; 사람 혹은 자산에 대한 경비 서비스 제공 문제; 기업의 로비나 다른 정치적 활동 등이 있습니다.

C. 기업의 사업 활동 관계 분석

기업이 사업 활동 하는 데 있어서 관계를 맺고 있는 당사자들을 통해서 인권을 침해하게 되는 제 3 자 인권 침해를 피하기 위해서는 물품, 서비스, 심지어 장비나 차량을 리스하는 비 사업적 활동 등과 같은 내용을 계약하는 부분에 특히 주의해야 합니다. 그 기관들과 기업 간의 거래 관계에 대한 과거의 기록을 자세히 살피고, 그 기관들에 의해서 저질러진 인권 침해에 관련될 수도 있는 가능성을 피해야 합니다. 이러한 관계 분석은 타 기관에 의해 저질러진 인권 침해에 가담하는 것처럼 보일 수 있는 위험을 피하게 해줍니다.

슬라이드 11

상세한 주의 과정의 범위는 무엇인가?	
<i>인권관리 프레임워크</i> (<i>Human Rights Management Framework</i>)	
특히 중요한 요소:	
<ul style="list-style-type: none">• 인권 정책을 채택한다 (통합되거나 아니면 단독적인 방식)• 인권 영향 평가• 인권 정책을 경영에 통합 (경영진의 리더십 필수, 교육, 예상치 못한 상황이 나왔을 때 적절히 대응할 수 있는 능력을 배양하는 것)• 성과 측정 (모니터링, 감사 과정, 핫라인 등)• 발전과정에 대한 보고(CoP: Communication on progress)	
10	
 United Nations Global Compact	

인권에 대한 상세한 주의에 관련한 모범 사례는 “인권관리 프레임워크(A Human Rights Management Framework)” 자료에 있는 각종 단계들을 포함해야 합니다. 이 슬라이드에서 설명되어 있는 것과 같이 그 중의 일부 중요한 요소들은 특별한 주의를 요합니다. 이 원칙들은 모든 기업에 해당되지만 중소기업들의 경우 특정 과정들은 다를 수도 있습니다.

A. 인권 정책

기업은 인권 정책을 채택해야 합니다. 인권 단독 정책일 수도 있고, 행동 강령이나 기업 시민 활동 정책과 같이 좀더 넓은 정책에 통합되어도 좋습니다. 인권 정책을 개발하는 것은 인권 주제에 대한 이해관계자 참여를 위한 중요한 기회가 될 수 있습니다. 정책이 잘 수립되어야 과정에서 수행 결과가 좋을 것입니다.

B. 리스크와 영향 평가

기업은 기존에 하고 있는 혹은 앞으로 할 사업 활동이 어떻게 인권에 영향을 미치는지 이해하는 선제적인 예방 단계를 밟아야 합니다. 이러한 인권 리스크와 영향 평가 정

도는 사업 활동국가나 지역 환경, 혹은 산업계 환경에 따라 다릅니다. 이러한 평가는 환경이나 다른 사회 영향 평가 과정과 연계 될 수도 있습니다. 중요한 것은 국제적으로 인식되고 있는 인권원칙이나 규범에 대한 참고 사항을 확실히 포함해야 한다는 것입니다.

C. 인권 정책 통합 방법

기업 조직 내에서도 인권 문제에 대한 인식이 충분히 통합되지 않거나 일관적이지 않거나 모순적일 수도 있습니다. 예를 들면 제품 개발자들은 보통 인권 영향을 고려하지 않습니다; 영업이나 구매팀은 계약 기관들과의 관계가 초래하는 인권 리스크에 대해서 모를 수도 있습니다; 회사가 로비를 하는 것은 인권을 지키기 위한 신념에 위배되기도 합니다. 따라서 기업 전체에 인권 존중 정신을 스며들게 하려면 경영진의 리더십이 필수적입니다. 또한 일관성을 주기 위한 교육, 예상치 못한 상황이 일어났을 때 적절하게 대처할 수 있는 능력을 키워주는 것도 중요합니다.

D. 성과 측정 방법

모니터링과 감사 과정은 기업이 발전을 측정할 수 있도록 해줍니다. 이 과정은 기업 부서 별로도 다르고, 산업별로도 다를 수 있습니다. 기본적인 것은 인권 영향과 성과에 대한 정기적인 업데이트가 필수적이라는 것입니다.

E. 보고


이해관계자들에게 CoP 보고를 통해서 발전 과정을 보고합니다.

슬라이드 12

인권에 대한 노력

기업은 기업의 영향권(**sphere of influence**)안에서 인권 신장을 위해 노력할 수 있는 **역량과 의지**를 가지고 있다.

- **사회적으로 책임있게 행동하기 위해서**
그리고
- **그렇게 함으로서 비즈니스 효과가 있기 때문에**

United Nations Global Compact

11

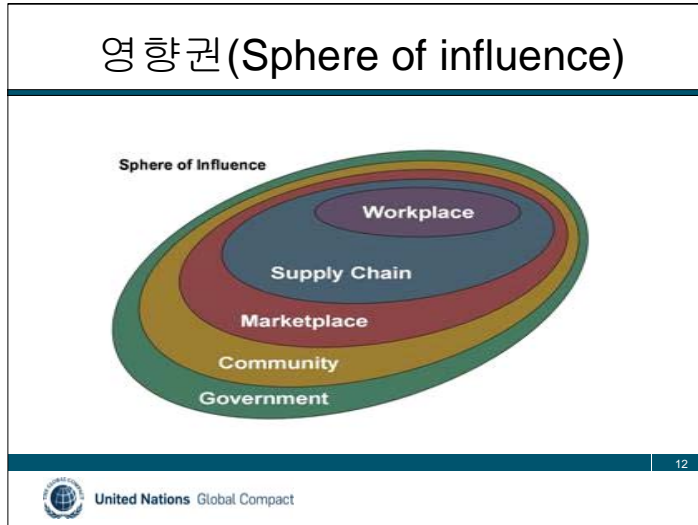
글로벌콤팩트의 원칙 1 은 기업으로 하여금 인권을 존중함과 동시에 지지하는 것을 요구하고 있습니다.

실제적으로 이 두 가지 개념은 인권을 존중에 대한 실현을 가능하게 해 주는 기업 관리의 차원에서 밀접하게 연결되어 있습니다.

인권을 지지하기 위해 노력하는 것은 피해를 주지 않는 것 이상을 요구합니다. 즉, **인권 신장을 위해서 긍정적인 공헌을 하는 것**을 말합니다. 인권 지지에 대한 **비즈니스 효과**는 인권 존중을 위한 비즈니스 효과보다도 더 강력합니다. 같은 맥락에서, **이해관계자들의 기대도** 기업이 가능한 위치에 있다면 인권 실현을 위해서 긍정적인 공헌을 해야만 한다는 믿음으로 확장되어 있습니다.

따라서 "**영향권(sphere of influence)**" 개념은 인권을 지지하는 기업 활동 범위를 그리는 데 도움이 됩니다. 기업이 가장 크게 긍정적인 영향을 끼칠 수 있는 인권 관련 대상자와 인권 주제 범위를 정하는 데도 도움이 됩니다.

슬라이드 13



각 기업은 사업 활동의 지리적 범위, 산업 종류, 크기, 기타 특별한 비즈니스 관계에 기반한 자체적인 영향권을 가지게 됩니다. 여기에 소개된 도표는 기업이 활동하고 영향을 줄 수 있는 범위에 대하여 나타내고 있습니다. 일반적으로, 물론 항상 그런 것은 아니지만, 사실 행동 할 수 있는 기업의 능력은 이 도표의 내부에 있는 원들보다 더 큼니다.

직장(Workplace) (임직원과 계약업체)

공급망 (Supply chain) (비즈니스 파트너)

시장 (Marketplace) (고객)

지역 사회 (Community) (더 넓은 이해관계자 관계 포함)

정부 (Government) (공공정책을 위한 대화 포함)

각 영향권 범주에서 인권을 위해 노력할 수 있는 예는 아래와 같습니다:

직장(Workplace) - 인권 존중을 넘어서 인권의 실현에 활발하게 지지를 할 수 있는 예로, 기업들은 직원들을 위해 다음과 같은 지원 행동을 할 수 있습니다. **건강과 웰빙** 받

전 지원 (건강과 웰빙 프로그램 제공, 직장 내에 레크리에이션 시설 혹은 프로그램 제공), **의료보험 혜택**을 임직원 가족들에게도 제공, 임직원들이 **교육** 기회를 가질 수 있도록 지원, **결사의 자유나 단체 교섭** 활동을 보다 더 잘 할 수 있도록 **최소한의 시설보다 더 많은 시설** 제공, **높은 임금** 혹은 **최소 범위 이상의 혜택** 제공.

공급망 (Supply chain) - 인권 존중이나 지지 이상으로 **선주민들이나 지역 사회 소외 계층들의 권리를** 신장하는 예방적 행동이나 그들의 발전을 위해 선주민들이나 지역 사회로부터 **아웃소싱을 하는 활동.**


시장 (Marketplace) - 소비자들에게 인신 매매에 대한 정보를 알리거나 에이즈 예방법 등을 알려주는 **인권 주제 관련 호소 캠페인**에 참여하는 것.

지역 사회 (Community) - 기업의 시설 주위에 사는 지역사회에 수질과 수자원에 대한 접근성을 높이는 일.

정부 (Government) - 정부와 대화를 통해서 조용히 인권을 존중하기 위한 일들을 하는 것; 사법 제도를 구성하는 인력이나 경비 인력의 수준을 높이는 특별 프로그램을 지원하는 것; 기업의 사업 운영권 주변 영향권 내에서 인권 침해에 대한 조사를 지원하고 독려해 주는 것.

슬라이드 14

개요	
1	왜 신경써야 하는가?- 인권 경영의 비즈니스 효과
2	글로벌콤팩트 인권 원칙
3	인권에 대한 존중과 지지 (원칙 1)
4	가담 (Complicity) 예방 (원칙 2)

 United Nations Global Compact 13


슬라이드 15

가담 (complicity) 예방

인권 침해에서의 **가담 (complicity)**
➔ 기업이 인식하는 상태에서 인권 침해로 인해 **실질적인** 효과를 얻을 수 있도록 인권 침해를 위해 **실질적인 지원, 독려, 동기적 지원**을 제공하는 것.

= 기업이 다른 당사자의 인권 침해에 공헌 (**contributes**) 한다는 개념

14

 United Nations Global Compact

기업과 인권 분야에서, **가담(complicity)**은 기업이 인권 침해에 간접적으로 관여하는 것을 말합니다. 넓게 말해, 기업 가담은 다른 당사자에 의해 저질러진 인권 침해에 기업이 일정 부분 공헌하고 있다는 개념입니다.

인권을 존중하는 것은 가담을 예방하는 것도 포함됩니다.

인권 침해 가담 리스크는 거버넌스가 약한 지역이거나 인권 침해가 광범위하게 일어나고 있는 나라에서 더 큽니다. 하지만 가담에 대한 리스크는 사실 모든 업종 분야, 모든 나라, 모든 인권 침해 유형에서 일어날 수 있습니다.

가담에 대한 혐의는 인권에 대한 직접 침해 보다 더 빈번히 일어나고 있습니다.

인권침해 가담에 대한 혐의는 비단 기업이 법적으로 가담에 책임 있는 상황만 한정하지 않습니다. 언론이나 시민사회, 산별 노조 등은 기업이 동기적으로 가담했다는 이유만으로도 상황에 대한 책임을 더 폭넓게 간주하고 있습니다.

왜 기업들은 인권 침해 가담을 예방해야 하는가?

- 원칙적인 이유
- 비즈니스에 안 좋기 때문에: 소송 당할 위험성; 기업 명성 상실; 사업 기회 상실; 임직원 사기에 안 좋은 영향; 사업 운영의 사회적 허가 상실

----- 다른 식으로 말하자면 인권 존중과 지지에 대한 비즈니스 효과 때문에라도 주의를 기울여야 한다는 것입니다.

결국 이렇게 우리가 논의했던 출발점, 인권 존중과 지지에 대한 비즈니스 효과로 다시 돌아왔습니다. 또한 동시에 제 발표를 마치기 좋은 중요한 타이밍인 것 같습니다. 마지막으로 글로벌콤팩트 인권 원칙을 실행하는 여러분들의 노력을 돕기 위해서 이미 나와 있는 참고 자료들 몇 가지를 소개해 드릴까 합니다:

슬라이드 16

유용한 정보

- 기업과 인권 가이드 관련 주요 정보
(Key Business and Human Rights Guidance Materials)
- 인권 해석: 비즈니스 참고 가이드 **(Human Rights Translated: A Business Reference Guide)**
- 인권 프레임워크 **(A Human Rights Framework)**

15

 United Nations Global Compact

“기업과 인권 가이드 관련 주요 정보(Key Business and Human Rights Guidance Materials)”: 이 자료는 처음 시작하기 좋은 자료입니다. 글로벌콤팩트가 주로 사용하고 있는 주요 기업과 인권 가이드 참고 자료 리스트가 나와 있는 1페이지짜리 자료입니다.

2)

“인권 해석(Human Rights Translated)”: 이 출판물은 어떤 인권이 어떤 기업 환경에서 제안되고 실제로 행해지고 있는지에 대한 사례들을 설명해 주고 있습니다. IBLF, 캐스탄 인권법 센터(Castan Centre for Human Rights Law), 유엔인권고등판무관(Office of the UN High Commissioner for Human Rights: OHCHR), UN 글로벌콤팩트에 의해 공동 출판 되었습니다.

“인권 프레임워크(A Human Rights Framework)”: BLIHR, IBLF, OHCHR이 공동으로 출판한 포스터로서 기업과 인권 경영 관행의 주요 요소 정보를 담고 있습니다.

2) 첨부 자료로 포함되어 인쇄됨

슬라이드 17



제가 언급한 정보는 모두 글로벌콤팩트 홈페이지에서 찾을 수 있습니다.



Some key business and human rights guidance materials and how to use them

September 2009

- 1. You could start with A Human Rights Management Framework** (visit http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/HR_poster.pdf) and consider using it as your overall guide to good management practices on human rights. For more detail and examples of company actions under each heading in the framework, you can refer to the *BLIHR/UN Global Compact/OHCHR Guide for Integrating Human Rights into Business Management* (visit <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>). Use the publication *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* to better understand the relevance of all human rights for business (http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/human_rights_translated.pdf).
- 2. To deepen your understanding of the first two Global Compact principles and the concepts of due diligence, sphere of influence and complicity**, you can use the *OHCHR/UN Global Compact e-learning tool*, visit <http://www.unssc.org/web/hrb/Default2.asp>.
- 3. To help identify possible human rights concerns for your business**, you can use the *Danish Institute of Human Rights' HRCA Quick Check* (free of charge) or the longer *Human Rights Compliance Assessment* (there is a fee), and the *Country Risk Assessments* (the executive summaries are available free of charge – the complete version has a fee), visit http://www.humanrightsbusiness.org/files/422157696/file/quick_check_august_2006.pdf and <http://www.humanrightsbusiness.org>.
- 4. To help prioritize human rights concerns for action by your business** you can refer to the road-testing version of the *Arc of Human Rights Priorities* (visit http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/9June09_Arc_of_Human_Rights_Priorities_-_Road_Testing_Version.pdf) developed jointly by the Human Rights and Business Project of the Danish Institute of Human Rights and the UN Global Compact.
- 5. For information about what stakeholders and the media might be saying about your company's human rights performance**, you can visit <http://www.business-humanrights.org/Categories/Individualcompanies>. Over 4000 companies are listed there.
- 6. To find or contribute possible solutions to specific business and human rights dilemmas companies face**, you can visit the Human Rights Solutions Forum (<http://human-rights.unglobalcompact.org/>), developed by Maplecroft and the UN Global Compact Office.

7. For sample human rights policy statements, which may be helpful in drafting or revising your own, you can visit <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>

8. For guidance on when and how to do a human rights impact assessment or for how to integrate human rights into other impact assessment methodology, you can use the *IBLF/IFC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, please contact Desiree Abrahams at Desiree.Abrahams@iblf.org. The Executive Summary is available at: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/Summary_HRIA.pdf

9. To introduce or strengthen existing grievance mechanisms, you can use: *Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A guidance tool for companies and their stakeholders*, available at <http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>.

10. To learn how to build a more human rights-friendly corporate culture, you can use: *Human Rights Corporate Accountability Guide: from law to norms to values*, available at http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/BLIHR_accountability_guide.pdf

11. For guidance on reporting on human rights performance, you can use the *Practical Guide on Communication on Progress*, visit: http://www.unglobalcompact.org/COP/Guidance_Material/Publications.html.

Note: These and other tools are described in more detail at, and can be accessed from:
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

**“해외 기업의 인권통합경영 시사점과
한국 기업의 적용 가능성과 전망”**

“해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망”

강주현 안젤라
글로벌경쟁력강화포럼 대표
(G-CEF: Global Competitiveness Empowerment Forum)
한국인권재단 기업인권 전문위원

슬라이드 1

해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망

2009년 9월 14일

글로벌경쟁력강화포럼 대표
한국인권재단 기업인권 전문위원
강주현 안젤라

G-CEF Global Competitiveness
Empowerment Forum
글로벌경쟁력강화포럼
www.g-cef.com

목차

- 도입: 기업과 인권에 대한 느낌
- 1. 재인식
- 2. 체계화
- 3. 리더쉽과 조직행동변화
- 4. 통합화
- 5. 윤리적 소비자와 연계
- 6. 다양성 고려
- 7. 가치창조형 공급망 관리
- 8. 혁신적 협력
- 9. 업종 특화 공동 행동
- 10. 다자간 협력
- 11. 선제적 예방
- 12. 선주민과 지역사회 존중
- 마무리

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (2)

오늘 발표의 목적은 해외 기업의 인권통합경영에 대한 시사점을 살펴 보고 한국 기업에 적용할 수 있는 가능성과 전망을 알아 보는 것입니다.

모범 사례로 꼽히는 해외 기업들의 특징 중, 대표적인 것을 12 가지 정도 뽑았습니다.

항목별로 특징을 살펴 본 후, 모범 사례를 알아 보고, 한국 기업에서는 어떻게 활용할 수 있을지 함께 생각해 보겠습니다.

도입: 기업과 인권에 대한 느낌

“전 기업 인권 하면 무조건 노동 투쟁과 싸움이 생각나요. 그리고 복한 인권도요.”
한 대기업 사원의 말

“수익과 기업 생존만을 위해서만 노력해도 치열한 경쟁에서 이기기 힘들어요. 기업이 망해가는데 인권 신경 쓸 겨를이 어디 있어요?”
한 제조 기업 오너 CEO의 말

“인권 경영은 인사팀에서만 하면 되는 거 아닌가요? 왜 전략 부서에서 신경 써야 하지요?”
한 대기업 전략기획팀 사원의 말

“해외 바이어에게 수주 오더를 따기 위해 단기 경쟁에서 이기려면, 값싼 동남아 노동자 인력을 써야만 하는 실정이에요.”
한 건설 기업 해외 팀장의 말

“대기업은 그야말로 한국에서만 대기업이죠. 해외 정부 사업 수주 시장에 한번 나가보세요. 기라성 같은 선진국 기업 순위에 밀려 해외 사업 수주의 성공 이외에는 신경 쓸 겨를이 없어요.”
한 SI 대기업 해외 사업부 컨설턴트의 말

“기업의 인권 문제는 정말 어려운 일이에요. 어떻게 딜레마를 풀어야 할지 정말 고민됩니다. 하지만 NGO 사람들은 우리가 아무리 노력해도 기업 사람들을 믿지 않아요.”
한 재능기부 임원의 말

“대기업은 막대한 자금력으로 사회공헌을 하지만, 중소기업은 박한 수익에서 제대로 하기 힘들습니다. 인권만 기업 Value Chain에서 제대로 실행할 수 있다면 중소기업도 제대로 CSR을 할 수 있지 않을까 싶지만 올해 워낙 불경기라서요.”
한 전 IT 중소기업 윤리경영 담당자의 말

어떻게 하면 인권통합경영에 대한 의식과 실행을 높일 수 있는가?

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum
(3)

먼저 인권에 대한 기업 사람들의 일반적인 느낌은 어떤지 한번 볼까요?

모두들 인권이 중요한 문제라는 것은 알고 있습니다.

하지만 실행하기에는 어려운 문제라고 생각합니다.



수익과 기업 생존의 치열한 경쟁에서 인권과 경영은 별개라고 생각하는 사람들도 있습니다.

실사 관계가 있어도 인권은 인사 쪽에서만 담당하는 것으로 알고 있습니다.

그럼, 어떻게 하면 인권통합경영에 대한 의식과 실행을 높일 수 있을까요?

1. 재인식

리스크 예방과 기회 창출 효과에 대한 비즈니스 측면 중요성 재인식

리스크

사회 환경 책임 증시
하는 ISO26000 표준
제정 압박에 따른 새
로운 무역 장벽과
인권 도외시 할 경우
초래되는 위험

Bloomberg News,
NYSE, DJSI, 국민
연금, 한국증권거래
소 등 ESG 정보 서
비스 지표 제정,
사회책임투자 증가

기회

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (4)

기업 경영에서 가장 중요한 것은
어떻게 리스크를 예방할 것인가와
어떻게 하면 사업 기회를 창출할 것 인가 라고 할 수 있겠습니다.

기업과 인권도 그렇게 단순화를 시켜 보면 됩니다.

즉 인권이 비즈니스에 어떤 중요성이 있는가 입니다.

1. 재인식

각종 사업 리스크에 대한 예방적 효과 측면에서의 필요성 재인식

대상	예방적 측면: 리스크 예방
기업 내부 관련	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 임직원의 회사에 대한 신뢰 상실 ❑ 인권에 대한 외면으로 인한 노조 문제, 제품과 서비스의 중단, 완제품 출하 지연 ❑ 회사 명성 타격과 인권 문제 해결에 투여되는 회사 자원 손실 ❑ 기업 운영의 안전성과 생산성에 영향을 주는 사회적 혹은 정치적 위험 ❑ 국내/국제법 미준수, 거버넌스 미약국가 인권침해/가담(Complicity) 법정소송 리스크 ❑ 인권 기준 미 준종 기업 대상에 대한 유럽 등 선진국가의 무역 제재
주주	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 글로벌 공급망 등 사회 문제에 관심 많은 주주들의 주주 결의에 선제적으로 대처 ❑ 종교 기반 사회책임투자 기관들로부터의 인권 침해에 대한 비난
시민사회	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 인권, 노동 문제에 대한 시민사회의 공공 이슈화 캠페인에 예방적으로 대처
언론/소비자	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 글로벌 환경에서 해외 노동자 대우에 대한 소비자 관심 증대와 불매 운동 ❑ 윤리적 소비주의 시대에 시장에서 의심받는 기업의 성실성
사업국/정부	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ISO26000 표준 제정 압박에 따른 새로운 무역 장벽 위험성에 능동적 대처

Source: Business for Social Responsibility "Business and Human Rights" Issue Brief 자료 영인

© 2009 글로벌 경쟁력 강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(5)

인권을 소홀히 했을 때 오는 피해는 생각보다 심각합니다.

아무리 완벽한 인권통합경영 시스템도 리스크를 100% 막을 수는 없습니다.

그렇다고, 인권에 신경 쓰지 않으면 피해는 기업의 존립을 위협합니다.

해외 기업들은, 적어도 많은 리스크를 예방하고 또 관리를 잘 할 수 있기 때문에 경영에서 인권의 중요성을 재인식하고 있는 것입니다.

1. 재인식

사업 기회 창출에 도움이 되는 긍정적 효과로서의 중요성 재인식

대상	능동적 측면: 기업 경영에 긍정적 효과
기업 내부 관련	<ul style="list-style-type: none"> □사업운영을 위한 허가 획득에 용이함 □안정적이고 생산적인 기업 운영 환경을 지속 가능하게 함 □노동 생산성 증가와 이직률 감소, 생산 품질 향상 효과를 거둠 □인간 중심의 기업 가치와 철학을 한층 더 살릴 수 있음 □가치를 결정 기준으로 삼는 뛰어난 인재를 채용하는데 유리함 □계약의 공정한 이행 보장, 뇌물과 부패 감소 효과가 있음 □공급망 관리에서 윤리적인 비즈니스 파트너 선택 도구로 활용할 수 있음
주주	□사회책임투자 기관/주주로부터 안정된 투자 환경 조성
시민사회	□인간 가치 중심 기업 경영에 대한 기업 이미지 향상
언론/소비자	□인간 존중을 중요시 하는 기업 브랜드 향상
사업국/정부	<ul style="list-style-type: none"> □법 시스템 안에서 평등한 보호를 받을 수 있는 법 체계 발전에 실질적으로 기여 □유럽 정부들의 비재무적 정보 공시 법제화 흐름에 능동적 대처

Source: Business for Social Responsibility "Business and Human Rights" Issue Brief 사드 영인

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(6)

인권통합경영은 단순한 인적 자원 관리 효과를 넘어,
 사업 허가 획득, 공급망 관리, 사회책임투자에 유리한 환경 조성에도 도움을 줍니다.
 또한 비재무적 책임을 중요시하는 정부 정책 변화 흐름에도 능동적으로 대처할 수 있는
 경쟁력이 됩니다.

그렇다면 이렇게 다양한 효과를 주는 인권통합경영을 어떻게 하면 잘 할 수 있을까요?

1. 재인식

이미 하고 있는 기업 활동에서 인권 경영 관련안 활동 찾기

“나는 유엔 인권 고등 판무관 시절 전 세계 80 여 개국을 다니면서, 사실은 비즈니스 리더들이 인권 문제를 다루는데 관심이 많다는 점과 그들이 실제로 많은 세월 동안 **다른 경영 활동 이름 하에 인권 현안에 대해 여러 가지 기업 활동을 해왔다는 것을 깨닫는 것을 지켜 보았다.**”



마리 로빈슨 (Mary Robinson) : 전 아일랜드 대통령, 전 유엔 인권 고등 판무관, 인권에 대한 비즈니스리더스이니셔티브 (BLIHR: Business Leaders Initiative on Human Rights - Changed to Global Business Initiative on Human Rights www.global-business-initiative.org) 명예 회장 BLIHR #1 report, 2003

먼저 모든 기업 활동을 인권 차원의 새로운 시각으로 바라 보는 것입니다.

인권의 세계적 선봉자인 마리 로빈슨은 전 세계 비즈니스 리더들이 인권에 대해 많은 활동을 하고 있지만 그것들을 인권 경영이라고 인식 하지 못하고 있다는 것을 알게 되었습니다.

따라서 이미 기존에 하고 있는 것 들 중, 인권 관련 활동을 찾는 일부터 시작하면 되는 것입니다.

1. 재인식

인권과 기업 활동이 어떤 관계가 있는지 인식하기

1세대 인권	2세대 인권	3세대 인권
시민적 권리 정치적 권리	경제적 권리 사회적 권리 문화적 권리	연대 (Solidarity)에 기반
시민적 정치적 권리에 관한 국제 규약 (ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)	경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제 규약 (ICESCR: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)	자연 자원의 권리 깨끗한 환경의 권리 등 다양한 논의가 이루어 지고 있으며 아직 법적으로 구속력이 있는 인권으로 정의되지 않은 상대임
자결권, 표현의 자유, 차별 금지, 노예 제도, 강제 노동 금지, 신체, 안전의 자유, 사생활에 관한 권리, 사상, 양심, 종교의 자유, 노동조합 결성, 결사의 자유 등	근로의 권리, 최저 생계비, 동등한 보수, 안전하고 건강한 근로 조건, 사회보장, 의, 식, 주, 공평한 식량 분배, 신체적, 정신적 건강을 향유 할 권리, 교육의 권리 등	

세계인권선언, 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인, ILO 노동기준핵심협약, 유엔글로벌콤팩트, 집단학살범죄 예방과 처벌을 위한 협약, 고문방지 협약, 모든 형태의 인종차별철폐 협약, 모든 형태의 여성차별 금지 협약, 아동권리협약 등의 각종 국제 기준 및 가이드라인

Source: '책임과 공헌에서 사업 운영하는 전기업 리더의 회신 National Grid (BLHR) Business Leaders Initiative on Human Rights - Changed to Global Business Initiative on Human Rights' 회신서의 "National Grid and Human Rights Brief for Public Position Statement on Human Rights". Page 4-6
© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum





그러기 위해서는 먼저 어떤 인권 내용들이 있는지 알아야 하며, 기업 활동과 어떤 관계가 있는지 알아내야 합니다.

세계인권선언, 시민적 정치적 권리에 관한 국제 규약, 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제 규약은 가장 핵심적이고 근본이 되는 인권 규범입니다. 그 이외에도 다양한 국제 인권원칙 및 가이드라인이 존재합니다. 특히 3세대 인권 영역에서는 다양한 새로운 논의가 이루어지고 있습니다.

내용들을 보면 모두 기업 활동, 회사 생활에 직, 간접적으로 연결 되어 있는 것을 알 수 있습니다.

1. 재인식

기존의 기업 활동에서 인권 요소 연관성 발견과 강화 가능성 모색

 <p>“Solo 초등학교 개인위생 교육 프로젝트”</p> <p>터키의 이펙카지트 티슈/폴프 회사가 터키 정부 교육부, 의료 교육 전문가 등과 실시한 다차원적 기업사회공헌 활동</p> <p>(세계인권선언 건강권 UN Global Compact 원칙/JUN MDG)</p> <p><small>Embedding Human Rights in Business Practice II UN Global Compact / OHCHR 2007 Page 37-41</small></p>	 <ul style="list-style-type: none"> • 제품/서비스 판매 후 소비자 사용까지 인권 영향 평가 • 아동, 청소년의 부적절한 인터넷 콘텐츠 이용, 담배, 술, 도박, 포르노 사용 권장 활동을 막는 정책 수립 • 개인 정보 사용과 인터넷 콘텐츠에 의해 고객들이 받는 영향 평가 <p>(제품 및 서비스 안전에 관한 상시적인 연구) (개인정보 보호와 표현의 자유)</p> <p><small>Source: Business for Social Responsibility "Business and Human Rights" Issue Brief</small></p>	 <p>+ 중추성심학교 교사들</p> <p>국내 개발 청각장애 아동 언어치료 SW 110개국에 보급</p> <p>(세계인권선언 과학의 진보와 그 혜택을 향유할 권리)</p> <p><small>Computer World IT Daily 2009년 9월 3일자 기사 김소연 기자 www.computerworld.co.kr</small></p>
<p>최근 10 여 년 간 활발하게 진행되어 온 윤리경영에서 연관성 발견과 적용</p> <p>[2008년 10월 전경련 회원사 200개 기업 설문 조사 결과]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 95% 윤리경영 채택 • 91.3% 윤리경영교육 실시 • 80% 윤리경영 전담팀 운영 • 48.3% 인사고과 반영 • 93% 협력업체 선정 시 윤리경영 수준 반영 의지 (매우 동감 42% + 다소 동감 51%)  <p><small>Source: Yang, Se-Young, former head of CSR Dept. FKI, Corporate Ethics School presentation, October, 2008</small></p>		

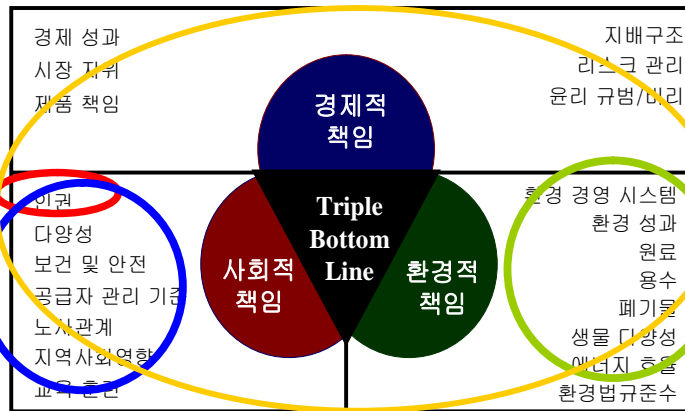
예를 한번 볼까요?

민관협력으로 건강권을 증진하는 기업사회공헌 활동,
 판매 후 서비스에서도 소비자 안전과 권리를 보호하는 일,
 장애인들에게 과학의 진보와 혜택을 향유하도록 하는 제품을 개발하고 보급하는 것도
 모두 인권경영의 활동입니다.

한국 기업들은 윤리경영이라는 이름으로 활발한 활동을 해오고 있습니다.
 기존 활동에서 인권 관련 요소를 찾고, 강화하고, 없는 것은 추가하는 것부터 시작한다면
 인권은 그렇게 어려운 문제가 아닐 수 있습니다.

2. 체계화

기업의 전반적인 활동에 관련된 인권 요소 파악하기



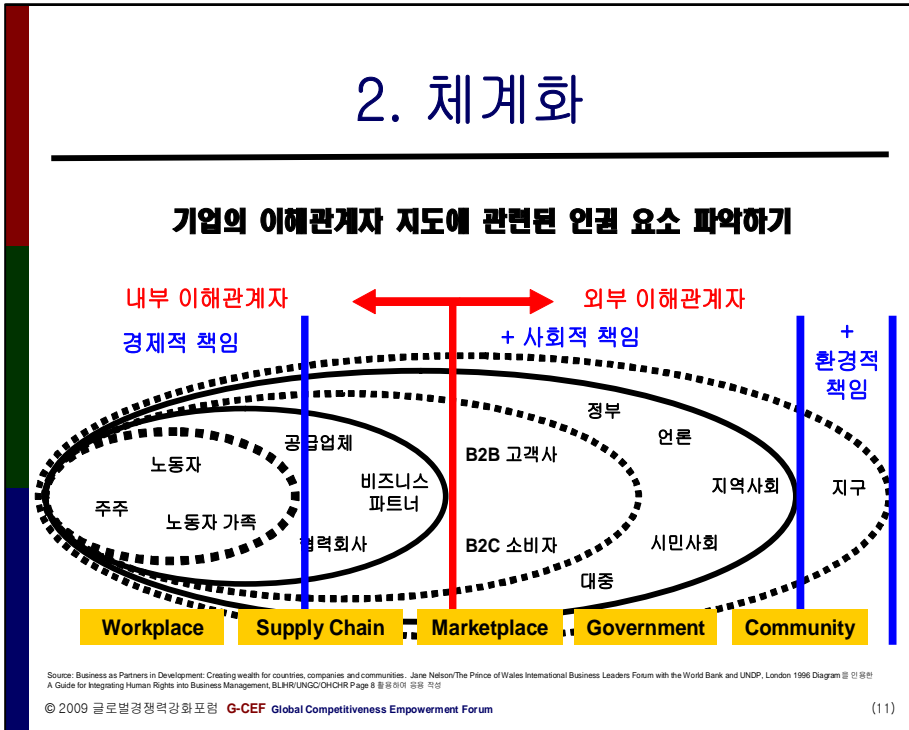
© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(10)

특히 한국 기업들은 2007년 지속가능발전기본법 제정으로 기업의 재무적, 비재무적 책임 개념과 보고 기준에 대하여 잘 알고 있으며, 사회적 책임, 환경적 책임을 비롯한 경영 전반에 관련된 인권의 중요성에 대하여 많은 인식을 하고 있습니다.

2. 체계화

기업의 이해관계자 지도에 관련된 인권 요소 파악하기



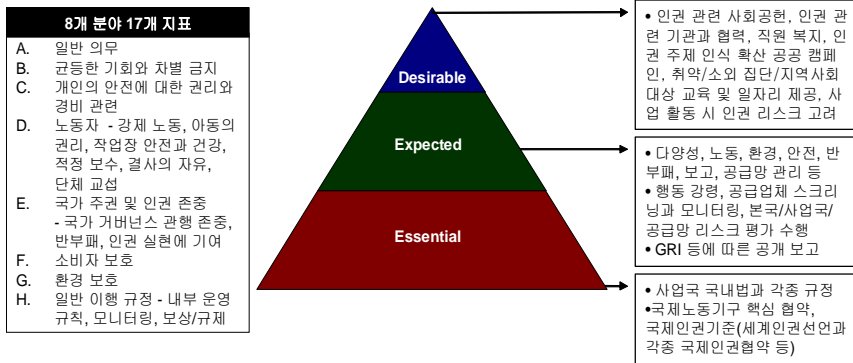
또한 기업의 여러 이해 관계자들에 대한 기업의 책임도 명확히 이해를 하고 있습니다.

그렇다면 한국 기업들이 어떻게 자신들의 기업의 영향권에서 인권통합경영을 잘 할 수 있을까요?

해당 기업의 자체 이해관계자 지도를 작성해보고, 분류하여, 각 이해관계자들과 관련된 인권 요소를 파악하는 것이 중요합니다.

2. 체계화

인권 매트릭스에 따른 기업 활동 세분화로 우선 순위화



Source: UN Global Compact, Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR), BLHR (Business Leaders Initiative on Human Rights) 연구 용역
A Guide for Integrating Human Rights into Business Management 인권 매트릭스 기반 문화
기업의 인권활동 강화를 위한 안내서 2008년 국가인권위원회 후원본 출판물

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(12)

다음 단계는 세분화와 우선 순위화입니다.

유엔 글로벌 콤팩트, 유엔 인권 고등 판무관실, 인권에 대한 비즈니스 리더스 이니셔티브가 공동 개발한 ‘인권통합경영 가이드’의 인권 매트릭스 지표에 따르면, 기업과 인권 활동은 세 가지로 나눌 수 있다는 것입니다.

- 따르지 않으면 안 되는 규범적, 법적 기준에 대한 필수적인 내용,
- 사회에서 기업에게 행동하도록 기대하는 내용,
- 여건이 된다면, 하면 좋을 이상적인 내용으로 분류하고 있습니다.

특히 주의할 점은 필수적이거나 기대적인 활동 없는 이상적인 활동은 인권통합경영의 이치에 맞지 않는 일이라는 것입니다.

2. 체계화

기존 활동과 연계성 찾고 영역별 활동에서 인권 요소 강화 가능성 모색



© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(13)

그렇다면 기존 활동과의 연계성을 찾아 보면 좀더 손쉽게 인권을 접근할 수 있을 것 입니다.

- 특히 어느 기업을 막론하고 사업 리스크 관리 시스템은 활발히 운영되고 있습니다. 여기에 인권 요소들이 포함되고 강화된다면 체계화는 좀더 쉬워집니다.
- 기대되는 내용은 한국 기업들이 윤리경영, 혹은 지속가능경영 진단 평가로 이미 익숙한 부분입니다. 하지만 사업 전에 사업국가 및 프로젝트 자체에 대한 인권위험평가, 또는 실행 평가가 더 강화되면 좋을 것 입니다.
- 필수적인 내용은 인간 존중 기업 철학이 근간이 된 인간 존중 경영 시스템을 필요로 합니다.

3. 리더쉽과 조직행동변화

상부에서 하부로 수직적/수평적 조직 전체 연결을 통한 인권 의식 내면화



Timberland 창업자 후계자 CEO 제프 스와츠 (Jeff Swartz)
Source: "Beyond Good Company" Page 35
"우리는 이렇게 말하지 않는다. '어떻게 하면 최고의 생산 회사가 될 수 있는가?' 그렇다면 노동자들을 올바르게 대우해 주어야 한다.' 라고 말하는 대신, 우리는 이렇게 말한다. '이것은 우리가 믿는 신념이다. 그럼 우리는 어떻게 신념이 입증 될 수 있도록 할 수 있는가?'"

3M 전사적인 기업의 노력으로 비즈니스 목표와 환경, 건강, 안전 간에 전략적 연결성 향상
Source: "Beyond Good Company" Page 178
환경, 건강, 안전, 커뮤니케이션, 홍보, 투자, 법무, 인사, 지역사회 관계 부서 대표가 참여하는 지속가능성위원회

TATA DAEWOO 인도 타타그룹 100% 투자 한국법인 타타대우상용차(주)
Source: 시시인 2009년 8/22 일 101 호 특집 '양재 차는 노동자 이야기' 기사
금속노조 타타대우상용차지회 2008년 8월 비정규직 320명 전체 노조에 가입시원, 2009년 5월 비정규직 10% 정규직 전환, 명함, 작업복, 업무, 휴무, 화식, 행사, 체육대회 등의 일상에서 정규직/비정규직 차별을 없앴.

- 창업자/창업자 후계 CEO/오너 CEO 가치 철학
- 인권을 포함, 사회적, 환경적 현안을 알려주는 책임 범위를 가지는 이사회/이사회 수준 위원회
- 최고 경영진 포함한 회사의 전략적 협의 구조 (예: 지속가능경영위원회, 대기위 회장 주재 층등)

- 기업 역사, 철학, 비전, 미션, 가치, 목표 등에 인권 가치 존중 정신 총체화와 현실화
- 인권통합경영에 대한 실행의지와 계획을 내부와 외부 커뮤니케이션에 공개적으로 표명
- 본사, 계열사, 대륙/나라별 지사, 해외 사업장 등 한국 재벌 기업의 복잡한 구조 고려, 실행 체계화
- 전략부서, 사업부서, 기능부서 등 조직 내외 부서간 연계성 강화

- 인권통합경영 관련 정보 수집/제거/확인으로 조직 구성원 모두에게 인권 경영 DNA의 내면화와 전체 조직 시스템의 긍정적인 변화를 위한 토대 마련

Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Bradley K. Googins, Philip H. Minis and Steven A. Bostrom (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 176 Figure 10.2 본 필자가 이어 작성

기업의 가치와 철학의 실행이 요구되는 체계화에서 최고 경영진의 리더쉽은 필수적입니다.

한국 기업도 점점 실질적 결정권자들이 직접 지속가능경영을 챙기는 경향이 높아지고 있기 때문에 인권 요소도 강화시키면 이상적일 것입니다.

3M 처럼, 한국 기업도 조직 내 각 부서 대표들이 참여하는 전사적인 구조와 연계성은 강화되고 있습니다.

하지만 본사, 계열사, 대륙별 본부, 나라별 지사 등의 복잡한 구조 속에서 인권 경영이 실행되려면 내면화가 중요합니다.

즉, 조직 구성원 한 명 한 명 속에 긍정적 변화를 추구할 수 있는 인권 경영 DNA가 스며들어야 합니다.

4. 통합화

기업 경영 활동 전반에 인권 관련 요소 통합 하기



Source: UN Global Compact, BLHR (Business Leaders Initiative on Human Rights), IBLF (International Business Leaders Forum) 공동 주관 "A Human Rights Framework" 활용하여 운영 작성

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(15)

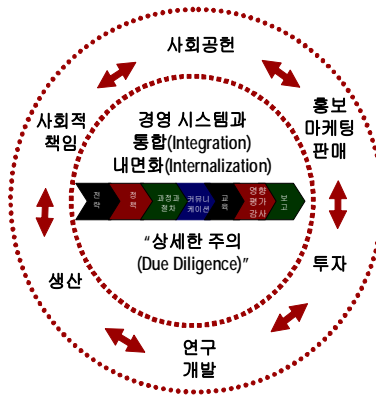

체계화와 내면화는 통합화를 가능하게 해줍니다.

앞서서 언급한 ‘인권통합경영 가이드’에서는 전략, 정책, 과정, 커뮤니케이션, 교육, 영향 평가와 감사, 보고 등 경영 활동 전반에 인권 관련 요소를 통합하도록 조언하고 있습니다.

해외 기업들은 인권 교육 대상에 구매, 판매, 수출 등의 부서도 포함시키고, 보고를 할 때는 인권 현안에 대한 성공 뿐만 아니라 실패, 난제에 대해서도 기술합니다. 왜냐하면 실수나 예기치 않은 상황을 극복하는 것도 기업의 능력이라고 간주되기 때문입니다.

4. 통합화

인권에 대한 가치/전략/역량/실행을 모든 Value Chain에서 통합

- Generation 1: 행동강령에 기반한 인권, 노동 기준 강화
- Generation 2: 공급망 관리 모니터링과 성과 평가
- Generation 3: 사업, 제품 디자인, 주문, 생산, 품질, 납품 등 총체적 시스템 개혁

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice" IJL UN GCONCHIR 2007 Page 42

BSC (Balanced Score Card)와 KPI (Key Performance Indicator)에 인권 요소 강화로 상세한 주의 (Due Diligence) 실행

대표적인 예로 나이키는 공급망 관리에서의 문제점을 행동강령이나 모니터링, 성과 평가 만으로는 근본적으로 해결할 수 없다는 사실을 깨닫고, 디자인, 주문, 생산, 납품, 판매 등 총체적인 시스템 개혁을 통해, 인권이 모든 Value Chain에서 스며들 수 있도록 통합하고 있습니다.

5. 윤리적 소비자와 연계

인권 주제를 공익 마케팅에 접목시켜 윤리적 소비자층과 연계하기



**Green Mountain Coffee
+
TransFair (USA)
& Oxfam America**

사내의 여러 부서 반대와 우려에도 불구하고 판매, 영업, 제품 개발, 구매 등 부서들의 연합적인 노력으로 공정무역 취지에 동감하는 윤리주의 대학생 층을 신규 소비자 층으로 창출

Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Edited by K. Googins, Phillip H. Minns and Steven A. Roshier. (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 194-196

(Red): 제품 캠페인 : 아프리카 건강권 신장을 위한 레드 브랜딩 제품 판매

U2 멤버 보노가 시작, 젊은 네티즌 소비자층 대상으로 제품 판매 일정 수익을 펀드로 적립, 아프리카 질병 퇴치를 위해 지원. 유명 기업 마케팅과 제품 전략 부서의 전폭적 참여, 스타 마케팅, 언론 지원으로 2006년- 현재까지 미화 130백만달러 모금



Source: Cause Marketing Forum www.causemarketingforum.com

- 기업사회공헌 분야에서 활발하게 벌어지고 있는 공익 마케팅 기법에 인권 주제 추가로 대중과 소비자들의 인권 감수성을 증진함과 동시에 윤리적 소비주의 지향적인 고객 만족도 향상
- IT 강국을 자랑하는 네티즌의 활발한 온라인 활동과 다양한 블로그, 사회네트워크 프로그램, UCC 등에 인권 주제 공익마케팅 융합
- 마케팅, 제품 전략 부서 전문가 들의 역량을 인권 주제 마케팅에 활용

통합된 인권 경영 환경에서는 윤리적 소비자 층과의 연계가 수월해 지고, 금전적인 비즈니스 효과도 더불어 따라 옵니다.

대중과 언론, 시민사회가 기업의 진정성을 의심하지 않을까 걱정할 수도 있겠습니다. 하지만 인권에 대한 재인식을 통한 체계화, 내면화, 통합화된 탄탄한 토대 위에서 진지하게 접근한다면 오히려 더 좋은 결과를 얻을 수 있습니다.

6. 다양성 고려

문화 간의 차이점과 본질적 보편적 가치 모두 고려 하기

서양	동양	여러 가지 종교	각 종교 공통의 Caux Round Table 원칙
그리스 문명	중국 문명	유대교	<input type="checkbox"/> 원칙 1: 기업의 책임 <input type="checkbox"/> 원칙 2: 기업의 경제적 사회적 영향 <input type="checkbox"/> 원칙 3: 기업 행동 <input type="checkbox"/> 원칙 4: 원칙에 대한 존중 <input type="checkbox"/> 원칙 5: 다양성에 기반한 기업 활동 지지 <input type="checkbox"/> 원칙 6: 환경 보호 <input type="checkbox"/> 원칙 7: 법에 벗어나는 활동 금지
그리스 철학 / 아리스토텔레스	유교/ 불교	기독교/천주교	
자유 / 개별성	조화 / 전체주의	이슬람	
직선 모양의 사고	상호 의존적 사고	동남아시아 중심 소승 불교	
안정성	끊임없이 변화함	북방 대승 불교	
부분	전체	유교	
단순성 / 관계의 분해	복잡성 / 관계 중심	힌두교	
따로따로 떼낼 수 있는 개인 중심	유기체로서의 사회	아프리카 영적 신념	이해관계자 원칙 <input type="checkbox"/> 고객 <input type="checkbox"/> 임직원 <input type="checkbox"/> 소유주/투자자 <input type="checkbox"/> 공급업체 <input type="checkbox"/> 경쟁사 <input type="checkbox"/> 지역사회
개인 중시	모여진 통일체 중시	일본 신도교	
		아메리카 토착민	

Nisbett, Richard E. "The Geography of Thought: How Asians and Westerners Think Differently... and Why." Free Press 2003 Page 198-199

Young, Stephen B. "Responsible Leadership" Chapter 12 Principle-based leadership: lessons from the Caux Round Table. Routledge 2008 Page 185-201

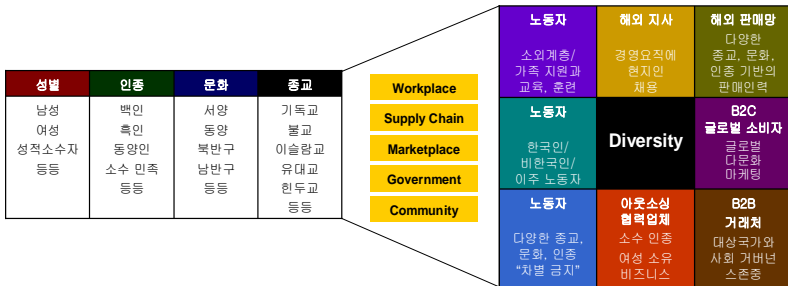
일부 사람들은 동양과 서양이 차이가 있기 때문에 전체적 사고를 가진 동양에서의 인권에 대한 인식과, 개인 중시 사고를 가진 서양에서의 인권에 대한 인식이 다르다고 하기도 합니다. 세계 각지의 문화가 서로 다른 것은 사실입니다.

하지만 종교나 문화가 다름에도 불구하고, 사회 속에서의 책임 있는 기업의 역할에 대한 기대나 원칙은 사실 공통적입니다.

즉, 중요한 것은 차이점을 충분히 존중하는 토대 위에서 보편적인 가치를 찾는 것입니다.

6. 다양성 고려

다양성을 Glocal (Global + Local) 경영에 접목시켜 포용적 경영 하기



창업 때 부터 존제한 다양성에 대한 가치 제시

- 1940년대 콜리포니아 공관, 1960년대 미국 남부 지역 공장에서 인종 간 통합 노동 환경 실시
- 1970년대 소수 민족 우대 공급업체 프로그램 실시
- 글로벌 비즈니스, 광고, 마케팅 등에 다양성 반영

Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Bradley K. Googins, Philip H. Minis and Steven A. Rochin (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 110

Kotra Korea Brand Image Discount 요소

- 중동, 아프리카, 서/동 유럽, CIS, 중화권, 아시아, 중남미, 북미, 일본 등에서 공중적으로 지적된 내용
- 2009년 3월 67개국 92개 KOTRA KBC (Korea Brand Center) 현지 언론, 현지인 인터뷰와 브랜딩스트로밍 결과
- "현지인 무시, 현지 문화 미흡, 불리할리 관행, 무단 철수, 공정 노동자 처우 문제"

대중소기업, 공기업, 외투 기업, 해외동포 현지 기업 변화 필요

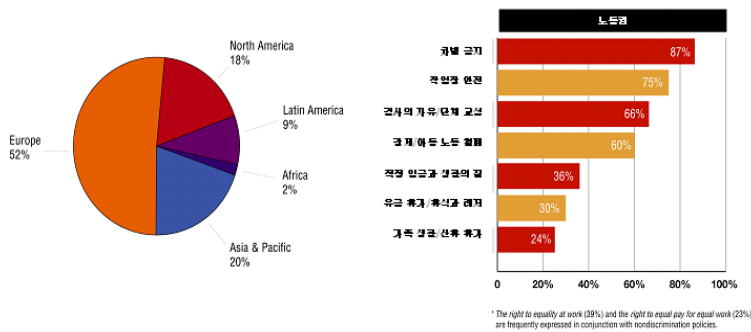
차이점과 보편성은 인권에서 다양성의 중요한 부분들입니다.

성별, 인종, 문화, 종교 등과 같은 다양성에 대한 한국 기업들의 감수성도 점점 높아지고 있습니다.

그러한 노력이 협력 업체 아웃소싱, 다문화 마케팅, 판매 등 '글로벌' 경영에 활용되어 좋은 효과를 볼 수 있다면, 기업 내부에서 다양성 추구에 대한 설득과 동기 부여가 더 잘 될 것입니다.

7. 가치 창조형 공급망 관리

노동권 신장에 많은 노력을 하고 있는 글로벌 기업



Fortune 500대 기업 대상 2006년 조사 “인권에 대한 기업 인식: 글로벌 패턴과 지역적, 산업별 차이”에 따르면
글로벌 기업은 노동권 신장에 많은 노력을 하고 있음 (N: 314개 기업)

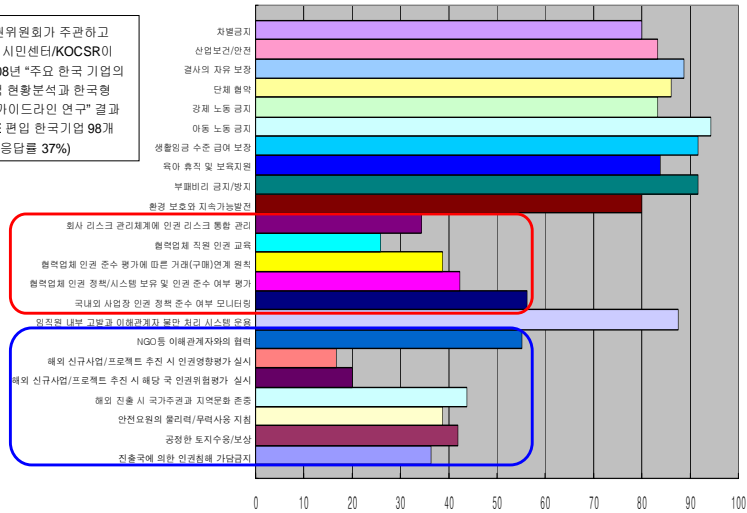
Business and Human Rights: I, Alderlinus 2, Report of Special Representative of the Secretary General, U.N. General Assembly A/HRC/14/035/Add.2.
© 2009 글로벌경제협력포럼 G-CEF Global Competence 11 Empowerment Forum

(20)

포춘 500대 기업을 대상으로 한 해외 연구 조사에서
글로벌 기업들은 노동권 신장에 많은 노력을 하고 있는 것으로 나타났습니다.

7. 가치 창조형 공급망 관리

국가인권위원회가 주관하고
기업책임시센터(KOCSR)이
실행한 2008년 "주요 한국 기업의
인권정책 현황분석과 한국형
기업인권가이드라인 연구" 결과
(N: FTSE 편입 한국기업 98개
/ 응답률 37%)



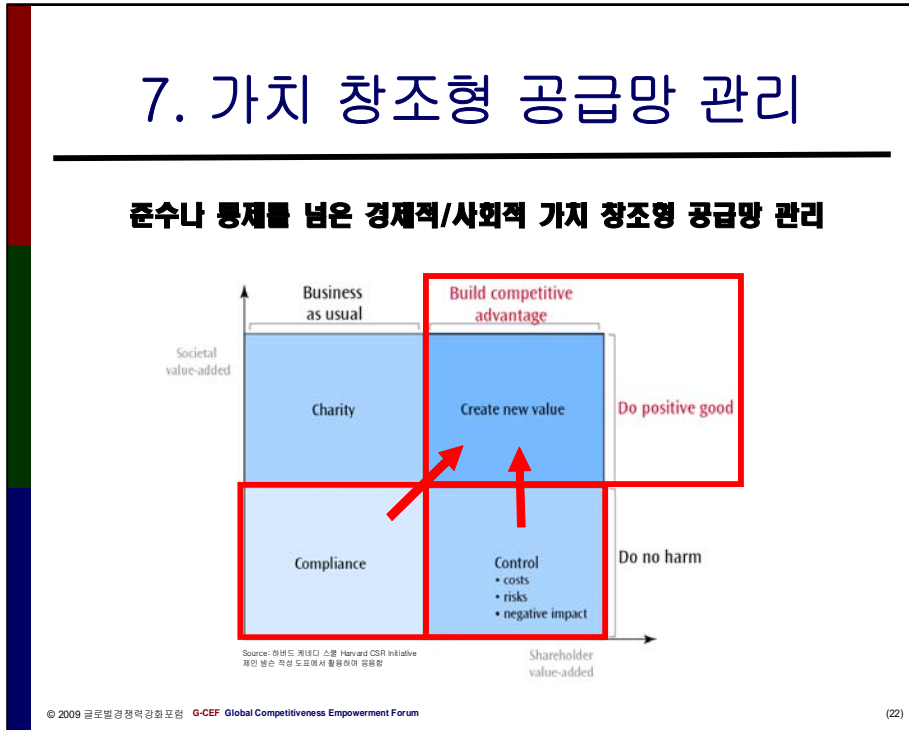
© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(21)

국가인권위원회의 연구 조사에 따르면,
한국 기업들도 노동권 신장에 많은 노력을 하고 있습니다.

하지만 협력 업체와 관련된 공급망 관리는 상대적으로 약합니다.

다른 약한 부분은 후반부에서 설명 드리겠습니다.



해외 기업들은 기업이 직접 경영 하는 것이 아닌 협력 관계에 있는 공급망까지 인권 경영을 하기 어렵기 때문에 많은 어려움을 겪었고, 행동 강령 준수나 해가 되지 않는 일을 하지 않도록 하는 관리를 해왔습니다.

하지만 이제 해외 모범 기업들은 좋은 일을 하면서도 기업 경쟁력을 높이는 발상 전환적인 가치 창조형 관리에 집중하는 경향을 보이고 있습니다.

즉 비즈니스 효과를 높이는 기회 창출형 공급망 관리를 하는 것입니다.

7. 가치 창조형 공급망 관리

중소기업형 아웃소싱 공급망 파트너에 대한 지원으로 동반 성장



Source : Porter, Michael, Harvard Business School & FSG Social Impact Advisors "전략과 사회" HBR 2006 Dec. Issue

범위	경제적 발전 연계성에 기반한 중소기업과의 동반성장
Value Chain 내부	<input type="checkbox"/> 농업, 제조업 등의 아웃소싱 업체에 대한 구매/유통 <input type="checkbox"/> 프랜차이즈 네트워크 대상 업체 <input type="checkbox"/> 기타 아웃소싱 대상 중소기업 업체
Value Chain 외부까지	<input type="checkbox"/> 각 나라/지역 경제 기원까지 영향 미치는 기간 산업 <input type="checkbox"/> 제조, 농업 분야 아웃소싱 업체가 기반한 사업국 정부와 연합하여 중소기업-관련 공공정책 발전 노력

Source: United Nations Industrial Development Organization, International Finance Corporation, Harvard CSRI International Business Leaders Forum 공동 연구



"C.A.F.E. Practice (Coffee and Farmer Equity)"

환경, 인권, 노동 기준을 만족하는 커피 공급업체 농장에 자급 인센티브와 교육/생산 지원 제공

좋은 품질의 커피 구매 + 기업의 사회적 책임 이행

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice II, UN GC/DHCHR, 2007 Page 136"

한국 경제에서 한국 중소기업이 차지하는 사업체 수 99.9% (3,018,000개)
 종사자 수 87.5% (10,885,000명)
 사업체 60% 이상 대기업 남품과 직간접 연계

서울여대 경제학과 이종석 교수 '양성 경영과 한국 기업 생태계 경쟁력' 2008 경상연 (사)공제중앙연구소 제 6회 CSR 포럼

대기업 상생 협력실의 협력업체 지원

구매 부서 현금 결제 증대, 지원펀드 운영
 중소기업 역량 강화, 인적, 물적 자원 관련 인프라 지원 (기술, 교육, 회계, 상거래, IT 등)
 협력업체에 환경 경영 시스템 발전 지원

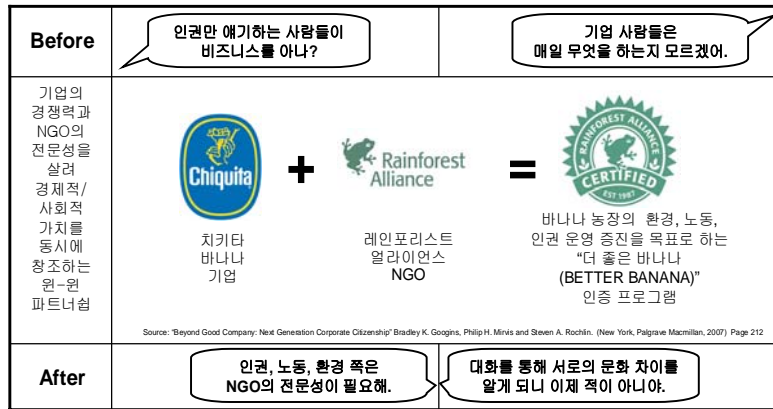
가치 창조형 공급망 관리는 사회 문제를 해결하면서도 경제적 효과도 줍니다. 특히 외국 기업들은 자국 이외에도 아웃소싱 업체가 있는 나라 정부와 협력하여 그 나라의 중소기업 육성과 지원에도 활발한 노력을 하고 있습니다.

한국 기업에서도 이미 상생 협력이라는 이름으로, 특히 구매 부서에서 다양한 협력업체 지원 시스템을 운영하고 있습니다.

여기에 인권 요소들을 좀더 포함 할 수 있다면 더 많은 경제적 사회적 가치를 만들어 낼 수 있을 것입니다.

8. 혁신적 협력

NGO 전문성을 살린 발상의 전환을 통한 원-원 파트너십



Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Bradley K. Googins, Philip H. Mirvis and Steven A. Rochlin. (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 212

백지장도 맞들면 낫다는 한국 속담이 있습니다.

가치 창조형 공급망 관리를 위해서는 제 3자 모니터링 등의 분야에서 NGO와의 혁신적 협력이 필요합니다.

치키타는 NGO 전문성을 활용하여 바나나 농장 공급망의 인권, 노동, 환경 문제점을 해소하면서도 높은 매출을 올릴 수 있었습니다.

물론 협력 과정은 쉽지 않았습니다. 양 쪽 다 불신을 넘는 혁신적이고 헌신적인 노력이 필요하니까요.

한국에서도 기업과 인권 분야에서 필요하다면 한번 생각해 볼만한 사례라고 할 수 있겠습니다.

9. 업종 특화 공동 행동

각 산업 업종의 중요한 사안에 따라 산업계 내 인권 증진 연합 활동

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(25)

방금 살펴 본 바나나 업계 처럼, 각 산업계에서는 인권 관련하여 특히 심각하게 얘기 되는 업종 별 문제들이 많습니다.

따라서 해외 기업들은 시장에서는 경쟁을 하지만, 인권, 노동, 반 부패, 환경 분야에서는 연합 행동을 통해 함께 문제를 해결합니다.

전자, 채굴, 의류, 화훼, 코코아 등, 노동집약적 업계에서는 특히 더 활발합니다.

한국 기업도 각종 산업별 협회 활동을 하고 있습니다.

기업의 합리적이면서도 실용적인 정신이 공동의 인권 문제를 풀어나가는데도 도움이 되길 기대합니다.

10. 다자간 협력

인권 증진 거버넌스 신장을 위한 정부/기업/시민사회/국제기구 협력

“더 나은 공급업체의 건강과 안전 (Better Health and Safety for Suppliers)”

- 브라질, 멕시코, 남아공 국가 공급업체 생산 공장의 노동자 건강과 안전 증진으로 산업 재해 감소
- 글로벌 노동 인권 관리 차원에서 접근
- 중소기업인 공급업체 지원책/교육 워크숍

Occupational Health & Safety PPP (Public Private Partnership)

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice II, UN GC/OHCHR 2007 Page 167"

**현지 아웃소싱 공급업체 생산 공장 산업 재해 감소
개도국 인권 발전과 공급망 발전 지원**

- 한국 정부의 경제발전경험 공유사업 (Knowledge Sharing Program: KSP) 이나 개발도상국 개발 협력 사업/프로젝트에 포함 혹은 신규 기획
- 인, 관, 국제기구 공동투자 프로젝트로 기획과 실행

Occupational Health & Safety PPP (Public Private Partnership)

- 한국 글로벌 기업의 성장 동력인 해외 노동자 건강과 안전 증진을 통해 개도국 인권 발전과 해당 공급업체 발전 지원
- 아프리카, 중동, 동구, CIS, 아시아, 중남미 등의 글로벌 한국 기업의 생산 아웃소싱 공급 업체 대상으로 실시

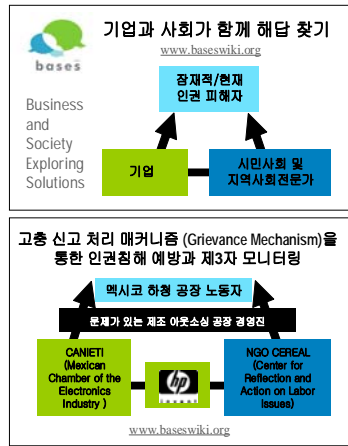
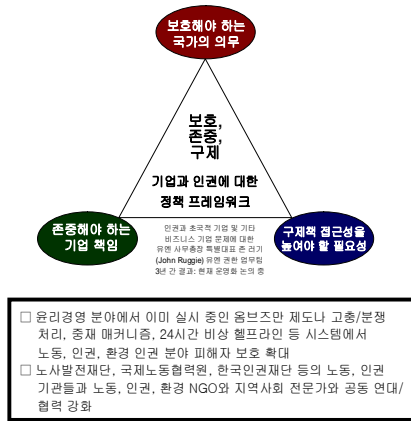
정부, 기업, 시민사회, 국제기구 간의 다자간의 협력은 해외 기업들이 특히 활발하게 하고 있는 활동 중의 하나입니다.

독일 폭스바겐이 독일의 KOICA 격인 GTZ와 국제노동기구와 함께 글로벌 공급망 생산 공장 노동자의 작업장 건강과 안전을 위해 노력하고 있는 사례는 해외에 아웃소싱 공장을 많이 운영하고 있는 한국 기업에게도 좋은 참고가 되리라고 생각합니다.

즉 한국의 경제발전 경험을 공유하고자 하는 신흥 경제국이나 개발도상국과 상생 관계를 맺으면서도, 인권 존중의 가치를 증진 시킬 수 있는 좋은 기회가 되는 것입니다.

11. 선제적 예방

작은 문제가 큰 문제가 되지 않도록 선제적 예방 조치 수립과 실행하기



해외 인권통합경영의 또 다른 특징은 작은 문제가 큰 문제가 되기 전에 NGO, 시민사회, 지역사회 전문가들과 함께 선제적으로 해결하고 예방하는 것입니다.

한국 기업의 윤리 경영 분야에서는 이미 고충 신고 처리 시스템은 새로운 것이 아닙니다. 그 시스템이 생산 시설 노동자, 공급망 협력업체 등까지 인권, 노동, 환경 분야로 더욱더 확대되고 심화 될 수 있다면 좋을 것입니다.

12. 선주민과 지역사회 존중

선주민 권리에 대한 이해를 통해 사업활동에서 리스크 예방과 기회 창출

선주민 권리 관련 국제규범
(Rights of Indigenous People)

- UN Declaration on the Rights of Indigenous People
- ILO규약 107/169
- Proposed American Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
- EU Standard for European Enterprises Operating in Developing Countries
- United Nations Convention on Biological Diversity
- 기타 미국, 캐나다, 호주, 콜롬비아 등의 국내법

기업 경영과의 관련성

- 특히 개발도상국에서 기업 활동 시 선주민 권리 보호와 증진
- 선주민 사회에 영향을 미치는 각종 개발 사업 시 선주민 자문과 참여를 적극 보장
- 개발적 이주 시 토지와 자원 소유권에 대한 보상과 정당한 평가
- 선주민 생활 터전과 경제/취업 활동 조건 향상과 정당한 대우 보장
- 선주민 보호와 통합
- 선주민 그룹 차별 금지
- 전통 약초, 동물, 광물 등 천연 자원 활용에 대한 선주민 법적 권리와 특허권 인식과 함께 공정한 보상과 참여 보장

각종 투자와 재무 보증 기관, 국제 기구, 각종 대륙별 지역투자지원기관에서 대출 검토와 계약 과정에 사회적, 환경적 정책과 수행 기준을 요구하며 각종 책임성 매커니즘을 운영 중

호주 북부 카카두 국립공원 내 케이프코크 선주민 토지에 있는 자발취득 유관농 광산 개발 사업에 관여함으로써 비난의 대상이 됨

호주 정부와 함께 ICAS (Indigenous Capital Assistance Scheme)을 런칭하여 선주민이 소용 비즈니스 시작 시 금융 대출을 해주고 정부가 이자 상환을 위한 지원금을 줄 수 있도록 하는 은행 금융 서비스 실시

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice II, UN GGW/ICHR 2007 P 16"

"모든 나라는 그 나라 토지영역 안에서 생물적 자원과 토착적 지식에 대한 주권을 가진다." 라는 선주민 권리 인정과 공개 선언

Source: Business for Social Responsibility "Business and Human Rights" Issue Brief
 © 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(28)

해외 기업들은 선주민 권리와 기업 경영 간의 관련성에도 집중하고 있습니다.

특히 개발도상국이나 분쟁 지역에서 선주민 권리를 인정하지 않는 국가 정부 정책과 자신들의 요구 사항 관철을 위해 법적, 정치적 행동을 하는 선주민의 주장 사이에서 혼란을 겪게 되는 경우가 많습니다. 따라서 선주민의 토지나 천연 자원 소유권 권리에 대한 공정한 보상이나 참여는 아주 중요한 부분인 것입니다.

국제적인 투자지원 기관들에서는 자체의 책임성 유지 시스템 운영과 함께, 프로젝트 파이낸싱을 해 준 기업들에게도 사회, 환경적 정책 수립과 실행을 요구하고 있습니다. 은행 업계도 선주민 권리와 선주민 지역사회 공헌에 노력을 기울이고 있습니다.

12. 선주민과 지역사회 존중

주주 중심에서 내부/외부 이해관계자를 고려한 개발 사업 실행

- 산림
- 광물
- 재활
- 석유
- 가스
- 토목
- 건축
- 주력
- 플랫폼
- 발전소
- 건설
- 채굴
- 보석
- 제약
- 생유
- 산림
- 과학
- 예술
- 관광

bp **바쿠-트빌리시-세이한 (BTC) 석유 및 가스 송유관 건설 사업**

- IFC와 European Bank for Reconstruction and Development 등으로부터 70% 편당 지원
- 수출신용기관과 상업은행들도 사업 지원
- 핵심 사업 서류에 세계인권선언, ILO, OECD에 나오는 인권, 노동, 환경 기준 존중 약속 반영
- 선주민 인권 침해와 환경 훼손, 지역 분쟁을 우려한 NGO 들의 문제 제기에 대해 안전 및 인권에 대한 자발적 원칙 기준을 비롯한 국제 인권, 노동, 환경 기준 준수에 대한 아제르바이잔, 그루지아, 터키 3개국 정부 간에 공동성명서 채택, 공개 대화 실시
- 고충 처리 매커니즘 운영: CLO (Community Liaison Officers) 와 지역 NGO인 CLEE (Center for Legal and Economic Education)를 지원, 공동사업자나 하청 계약 업체 활동 때문에 신고된 고충이나 피해가 처리 될 수 있도록 함. CLEE는 무료 법률자문 서비스도 제공

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice", UN GDOHCHR & www.basnet.org

선진 기술로 지구촌 발전을 위한 개발에 이바지 하는 동시에 인권, 노동, 환경을 배려하는 국가와 기업의 글로벌 브랜드와 이미지 신장

The diagram shows a world map with callouts to various regions and their associated business activities and stakeholders:

- 전 세계의 80개국 지역 네트워크** (Global 80-country regional network)
- 중동 해외개발사업** (Middle East overseas development project)
- 기업, 정부, NGO 협력** (Company, government, NGO cooperation)
- CS (책임경영사업)** (CSR - Responsible Business)
- 기업, 정부, NGO 협력** (Company, government, NGO cooperation)
- 한국기업 본사** (Korean company headquarters)
- 남미 해외개발사업** (South America overseas development project)
- 기업, 정부, NGO 협력** (Company, government, NGO cooperation)
- 아프리카 해외개발사업** (Africa overseas development project)
- 기업, 정부, NGO 협력** (Company, government, NGO cooperation)
- 동남아 해외개발사업** (Southeast Asia overseas development project)
- 기업, 정부, NGO 협력** (Company, government, NGO cooperation)

- 한국 기업의 글로벌 경영에서 정치, 사회적 인권 리스크 예방
- 국민과 노동자, 이주 노동자 보호와 문화/인종/종교 존중에 관심이 많은 사업국 정부와 언론, 대중에게 한국 이미지 제고
- 분쟁 지역과 거버넌스 약한 국가에서 기업 책임 활동 수행
- 가능한 지역에서는 한국 기업들 간에 Collective Action 실행

개발과 문화 자원에 관련된 업계라면 선주민 권리는 더욱더 중요합니다.

BP의 사례는 대규모 석유 및 가스 송유관 건설 개발 사업에서 NGO나 개발국 정부들과의 협력을 통해서 어떻게 고충이나 피해들을 선제적으로 처리할 수 있었는지를 알려 주고 있습니다.

한국 기업은 전 세계에 퍼진 유엔글로벌콤팩트 지역 네트워크로부터 세계 각지의 개발 사업에서 오는 인권 문제에 대한 딜레마나 현안에 대한 지혜를 얻을 수 있을 것입니다.

한국 기업은 선진 기술력과 품질 높은 서비스로 명성을 가지고 있습니다.

한국을 비롯한 사업 대상국 들의 국민, 노동자나 이주 노동자 보호와 다양성에 대한

존중을 포함하여 인권, 노동, 환경, 안전 등의 증진에 힘쓴다면, 브랜드와 이미지 신장 효과와 함께 많은 실질적인 비즈니스 효과도 거둘 수 있을 것이라고 확신합니다.

이제까지 기업과 인권에 대하여 많은 얘기를 드렸습니다. 하지만 마지막으로 꼭 하나, 이것만은 앞으로 오래 기억해 주셨으면 하는 점이 있습니다.

슬라이드 30

마무리



**“기업과 인권은
서로 모순된 것이 아닙니다.”**

**“Business and Human Rights
are not an oxymoron.”**

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum(30)

그것은 이것입니다. 즉, 기업과 인권은 서로 모순된 것이 아니라는 것입니다.

감사합니다

G-CEF Global Competitiveness
Empowerment Forum
글로벌경쟁력강화포럼
www.g-cef.com

대표 강주현 안젤라
주소: 서울 마포구 도화동 22 청강빌딩 #522
Email: angela514k@g-cef.com
Tel: 02-714-5964
Fax: 02-713-5115
Cell: 010-4922-5964

지금까지 경청해 주신 여러분께 감사 드립니다.
아무쪼록 앞으로 인권통합경영에 많은 성공과 발전이 있으시길
진심으로 기원합니다. 감사합니다.

**“인권 경영 사례 발표를 통한 한국
기업의 인권통합 경영 미래”**

인권 경영 사례

전자 분야

HP KOREA (발표: 김정현/인사부 이사)

인권 경영 사례

2009년 9월 14일

김정현 이사 / 한국 휴렛 팩커드 유한회사



© 2006 Hewlett-Packard Development Company, L.P.
The information contained herein is subject to change without notice

- HP History
- HP Today
- How we make it real

HP Confidential



HP Origins

- Founded: 1939
- By Bill Hewlett and David Packard
- Start-up capital: \$538
- First customer: Walt Disney
- First product: audio oscillator



HP Confidential



- HP History
- HP Today
- How we make it real

HP Confidential



Global presence

HP operates in more than 170 countries around the world

- Simplifying technology experiences around the world
- Fortune 14 – U.S.
Fortune 41 – Global
- 320,000 employees
- 145,000 sales partners
- 210,000 service partners
- 88,000 retail locations



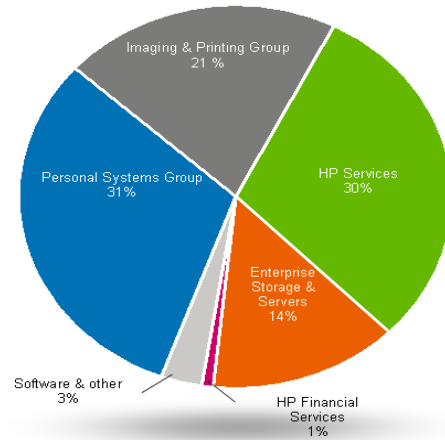
HP Confidential



One of the largest global tech companies

HP FY2008

- Fortune 14 – U.S.; Fortune 41 – Global (2007 Results)
- 321,000 employees
- 145,000 sales partners; 73,000 service partners
- 88,000 retail locations
- \$3.5B annual R&D



HP Confidential



“HP employees are relentlessly focused on creating the best technology and services on the planet. We will do everything in our power to help our customers use technology to transform their businesses and make it easier to do what they want to do.”

Mark Hurd
Chairman and CEO,
Hewlett-Packard



한국 HP

- 1984년 HP(55%)와 삼성전자(45%) 합작 설립, 1998년 HP가 삼성전자 지분 인수하여 현재 100% HP 지분
- 매출액 : 1조 4,310억원 (2008년 회계연도)
- 직원수 : 1,210 (2008년 10월 기준)
- 6개 사무소, 2개 서비스 센터, 1개 교육센터, 1개 R&D센터
- 위치 : 서울 영등포구 여의도동 23-6 사서함 595호 한국HP사옥
- 대표전화: (02) 2199-0114
- 웹사이트 : www.hp.co.kr
- 대표이사 : 스티븐길 (Stephen Gill)



HP Confidential



- HP History
- HP Today
- How we make it real

HP Confidential



Our Shared Values

The way we get things done



HP Confidential



Our Corporate Objectives

Guiding our thinking, decisions and actions



HP Confidential



Standards of Business Conduct (SBC)

We Are Open, Honest and Ethical in Our Dealings

These are the standards HP has set for conducting business – and ensuring our business practices are ethical, comply with legal requirements and align with our commitment to uncompromising integrity.



1. are the fundamental principles of law and ethics governing the way that HP does business.
2. pertain to our conduct within the company as well as to conduct involving our customers, channel partners, suppliers, and competitors.
3. serve to guide HP employees to act with uncompromising integrity in the workplace

HP Confidential



Human Rights and Labor Policy

HP supports and respects the protection of international human rights within the sphere of our influence, and ensures that we are not complicit in human rights abuses.

- **Freely-chosen employment.** Ensure no forced, bonded or involuntary prison labor is used in the production of HP products or services. Ensure that the overall terms of employment are voluntary.
- **No child labor.** Comply with local minimum age laws and requirements and do not employ child labor.
- **Minimum wages.** Compensate our workers with wages and benefits that meet or exceed the legally required minimum.
- **Working hours.** Do not require workers to work more than the maximum hours of daily labor set by local laws. Comply with overtime pay requirements
- **No discrimination.** Prohibit discrimination based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity, religion, disability, union membership or political affiliation
- **No harsh or inhumane treatment.** Prohibit physical abuse, harassment or the threat of either.
- **Freedom of association.** Respect the rights of workers to organize in labor unions in accordance with local laws and established practice.

HP Confidential



How we make it real

1. Training
2. Behavior evaluation.
3. Voluntary job rotation
4. Privacy
5. Flexible Working Arrangement
6. Disciplinary Action

HP Confidential



Q&A



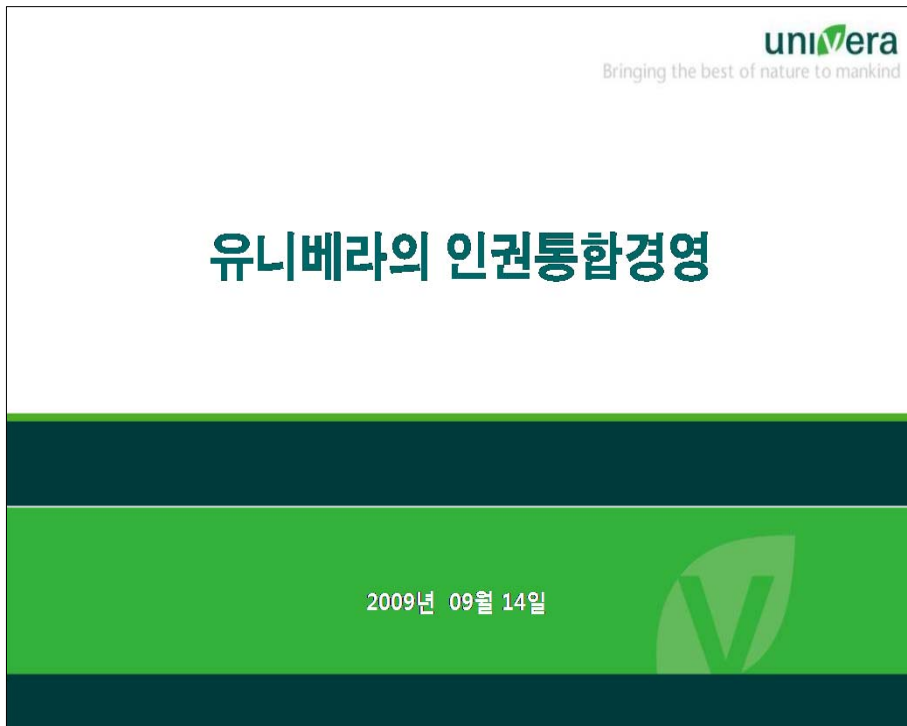
HP Confidential



유니베라의 인권통합경영

소비재 분야

유니베라 (발표: 조복희/마케팅본부장 상무)





I. 유니베라 인권통합경영 시스템

1. 유니베라의 철학
2. 유니베라의 비즈니스 모델
3. 인권통합경영의 미션
4. CSR 선순환적 활동

II. 인권 문제 연구 사례

1. 한국의 40대 직장 남성의 인권

uni^{vera}

CSR의 핵심



**건강한 사회 없이
지속 가능한 비즈니스는 불가능하다!**

-3-

기업철학

자연의 혜택을 인류에게

“최고의 자연을 최상의 상태로 전하여
인류의 건강과 아름다움에 이바지한다.”

-4-

ECONET

에코넷(ECONET)은 인류 사회의 발전을 위해
수직적으로 통합된 생태적,경제적 네트워크

ECO

생태적
(Ecological)
경제적
(Economic)



NET

네트워크
(Network)

-5-

유니베라의 비즈니스 모델

uni^{vera}

자연과 인간, 인간과 사회, 기업과 개인이
서로 조화로운 상생의 선순환 네트워크



-6-

유니베라의 비즈니스 모델

uni^{vera}

에코넷 중심/기준으로 CSR/인권통합경영요소를
비즈니스에 통합(Integration/Embedding)



- 가장 많은 세계 특허
- 가장 많은 제품 개발
- 가장 많은 연구 개발비 투자
- 가장 큰 규모 농장
- 가장 까다로운 생산 공정
- 가장 최상의 품질
- 가장 많은 원료 생산

가치, 전략, 역량, 실행 통합

사회적/경제적
동시 가치 창조를 위해
모든 Value Chain에서
전략적 CSR/인권통합경영

-7-

인권통합경영의 미션

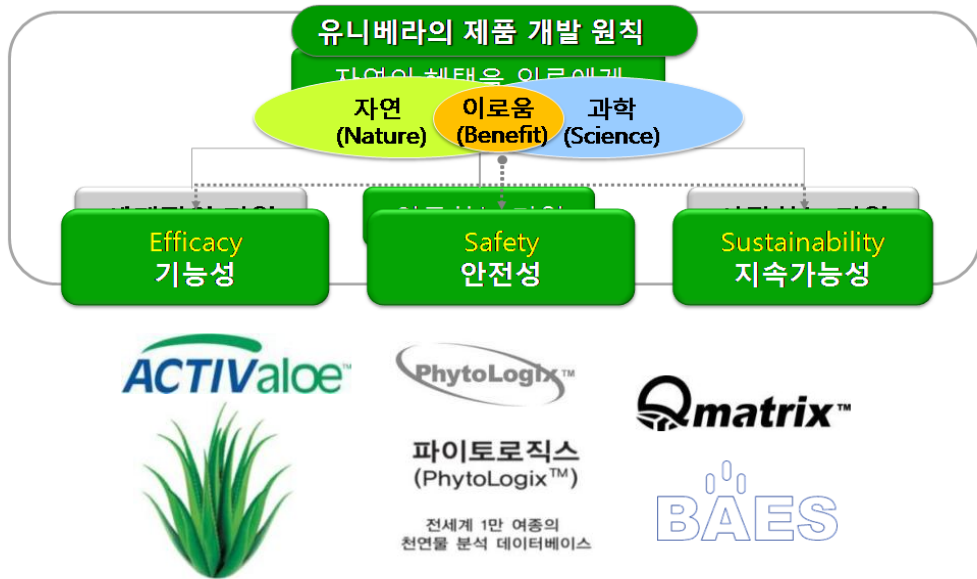
uni^{vera}



정직하고 깨끗한 자연으로부터 최선의 선물을 찾아내어
이 땅의 모든 이들이 건강하고 행복한 삶을 누리도록 돕는 것

인권통합경영의 미션

uni^{vera}



-9-

꿈을 함께 하는 행복한 일터



임직원 자녀를 위한 꿈나무캠프(1986년~)



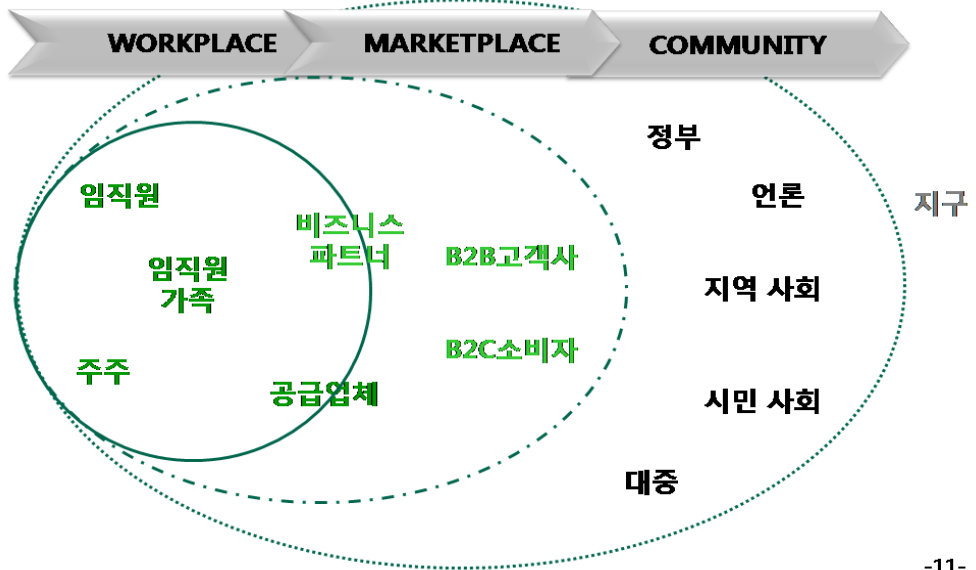
지역 주민의 문화생활을 위한 수요일악회(2005년~)



에코넷센터 꿈꾸는 정원



희귀난치병 연합회 후원
임직원 병원 자원 봉사
어린이도서관 사업 지원



CSR 선순환적 활동



WORKPLACE

MARKETPLACE

COMMUNITY



임직원 자녀를 위한 꿈나무캠프(1986년~)



에코넷센터 꿈꾸는 정원



매출액의 10% 이상을 R&D에 투자



전세계 1천만평 이상 농장 직접 운영

-12-

CSR 선순환적 활동



WORKPLACE

MARKETPLACE

COMMUNITY



고객의 건강과 아름다움을 위해



방문판매원(UP) → 주부를 전문가로 키우는 시스템. 자아 계발 기회 제공

-13-

CSR 선순환적 활동

uni^{vera}

WORKPLACE

MARKETPLACE

COMMUNITY



지역 주민의 문화생활을 위한 수요음악회(2005년~)



대학생 러시아 해외 봉사



대리점 사랑나눔이 시상



임직원 세브란스병원 자원 봉사



희귀난치병 연합회 후원
미래포럼 어린이도서관 사업 지원

-14-

uni^{vera}

건강이란?

신체적, 정신적, 사회적으로 안녕한 상태
-세계보건기구(WHO)

-15-

40대 직장 남성 인권 연구

uni^{vera}

교육/문화/치유 프로그램

Step 1. 교육



함께 사는 사회 구성원으로
서성 행동 및 아버지 교육

Step 2. 문화



문화/예술 및 생태적 상상력
가득한 대안적 문화 생산

Step 3. 치유



소외와 불안을 극복하는 집
단 심리 치유 및 테라피

교육, 문화, 치유 프로그램을 1주 1회씩 3개월 진행(연, 3기 운영)

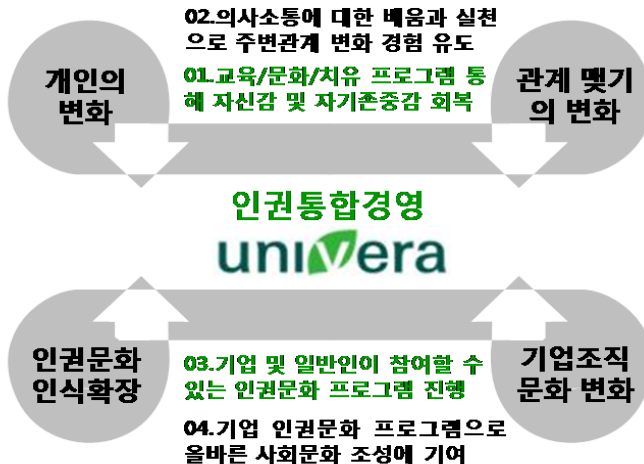
01. 각 분야의 전문가들로 구성된 현장중심의 강의/참여 프로그램 기획
02. 일반 시민들도 참여할 수 있는 프로그램으로서 참가자 간의 부담 없는 교류 유도
03. '1기'의 종료 프로그램으로 '1박 2일' 캠프 기획 예정

-18-

40대 직장 남성 인권 연구

uni^{vera}

기대효과



-19-

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000173-01

Business Roundtable on the Human Rights Principles of UN Global Compact and Business Management Integrated with Human Rights

일시 | 2009. 9. 14(월) 14:00~17:30

장소 | 국가인권위원회 10층 인권교육센터(별관)

주최 | 국가인권위원회, 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 한국인권재단

National Human Rights Commission of Korea, Global Compact Korea Network and Korea Human Rights Foundation are very pleased to co-host "The Business Roundtable on the Human Rights Principles of UN Global Compact and Business Management Integrated with Human Rights" with business participants interested in pursuing human rights in business actions, by inviting Ms. Ursula Wynhoven, the Head, Policy and Legal and Special Assistant to the Executive Director of UN Global Compact who is responsible for human rights and labor areas.

Global corporations famous for the best practices in human rights implement their business actions by integrating with business strategy, policy, process and procedures, communication, training, evaluation and measurement and reporting, based on the Universal Declaration of Human Rights and other international and national standards, guidelines and laws. Their renowned actions prove to us that human rights are closely related with business and respecting human rights is not only good things but also helpful for good business performances.

Korean corporations tend to think business management integrated with human rights very difficult, not realizing many of their existing activities are already related with areas of economic, social and cultural rights as well as civil and political rights. The human right principles of UN Global Compact tell corporations to do positive contribution for promoting human rights and to do "Due Diligence" in workplace, supply chains, marketplace, government and community, not to be involved into complicity.

Companies can start from finding out relevant things with human rights out of existing business actions. In this Business Roundtable meeting, we are going to see characteristics of business management of non-Korean corporations respecting human rights and to think about how those implications can improve prospect of human rights friendly practices of Korean Corporations.

HP's case focusing diversity values to promote human rights will be presented with HP's corporate philosophy and ethical management practices, known as HP WAY. Univera will explain its efforts to realize its mission, "Happy Workplace Pursuing Dreams Together" and its business model to make a virtuous cycle among individual, people, company and society. We think that two Korean examples HP Korea and Univera for promoting human rights in business will tell us how we can start business management integrated with human rights.

Through this Business Roundtable meeting, we expect to have fruitful dialogues sharing information, experiences, challenges and successful stories in managing business while honoring human rights. As a result, we sincerely hope that people can realize human rights principles of UN Global Compact are not restricting business activities, but enabling business to utilize strategic frameworks in business management, which are universally acceptable and adaptable to all stakeholders in spheres of corporate influence.

Lastly, we would like to express our deepest gratitude for presenters and business participants who spare their precious time. Thank you very much.

Program

Time	Program
1:30~2:00 (30 min.)	Registration
2:00~2:20 (20 min.)	Welcome speeche – Ju, Chul-Ki, VP and Secretary General of Global Compact Korea Network MC: Lee, Jun-Suk, Global Compact Korea Network
2:20~2:50 (30 min.)	Session 1: “The Human Rights Principles of UN Global Compact and Trends of Business Management Integrated with Human Rights” – Ursula Wynhoven, Head, Policy & Legal of Global Compact Office
2:50~3:10 (20 min.)	Session 2: “Implications of Human Rights in Business Management of non-Korean corporations and Prospect of Human Rights Friendly Practices of Korean Corporations” – Angela Joo-Hyun Kang, Founder and CEO of G-CEF (Global Competitiveness Empowerment Forum)
3:10~3:40 (30 min.)	– Coffee break
3:40~4:20 (40 min.)	Session 3: “Future of Korean Business Management Integrated with Human Rights –Case Introductions of Korean Corporations” – Large Corporation in Electronics sector: HP Korea Ltd. (20 min.) – Medium Size Business in Consumer Market: Univera (20 min.)
4:20~5:30 (70 min.)	Interactive dialogue Moderator: Jeong, Sun-Ae, Managing Director, Korea Human Rights Foundation – Q & A – Discussion of all Korean and non-Korean presenters and business participants
5:30	– Adjourn

The Human Rights Principles of UN Global Compact and Trends of Business Management Integrated with Human Rights

The Human Rights Principles of UN Global Compact and Trends of Business Management Integrated with Human Rights

Ursula Wynhoven
Head, Policy & Legal
UN Global Compact Office

Slide 1



United Nations Global Compact

The UN Global Compact - Business and Human Rights

Seoul, 14 September 2009

Ursula Wynhoven

Head, Policy & Legal, UN Global Compact Office

wynhoven@un.org



Slide 2

Agenda	
1	Why Care? – The Business Case for Human Rights
2	The Human Rights Principles of the Global Compact
3	Respect and Support for Human Rights (Principle 1)
4	Avoiding Complicity (Principle 2)

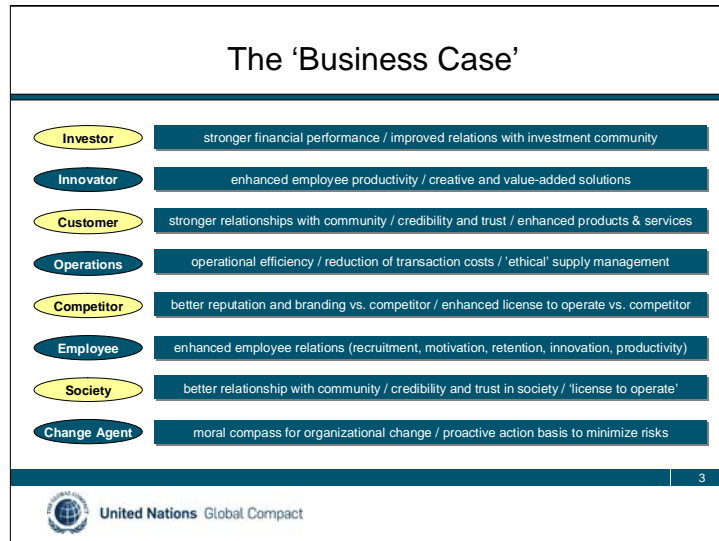
United Nations Global Compact 2

I have two main goals for this presentation. The first is to elaborate how human rights are relevant for business and why respecting human rights is not only the right thing to do, but can make good business sense. The other goal is to take a closer look at the human rights principles of the Global Compact, and explain in more detail what they ask of companies.

Human rights have traditionally been the concern of governments. However, as companies' ability to impact (both positively and negatively) people's enjoyment of human rights has increased, societal expectations that business should have responsibility for those impacts has also grown. In recent years, the UN Human Rights Council has even embraced the notion that companies do have human rights responsibilities, whether those responsibilities are legal and/or moral. Business responsibilities for human rights are clearly not the same as government responsibilities and no one wants to let Governments off the hook or thinks that business responsibility should replace Government responsibility. The responsibilities that each has are complementary. Governments have broad-ranging responsibilities for human rights, including the duty to protect people from human rights abuse, but business has the responsibility to respect human rights.

So respect for human rights is the right thing to do, but it can also make good business sense.

Slide 3



In fact, business have several reasons to respect and support human rights:

- * Some businesses approach human rights from a purely compliance perspective, limiting their actions to what the law requires
- * However, self-enlightened business leaders increasingly embrace a broader risk management perspective that goes beyond minimum legal requirements.
- * These self-enlightened businesses often see respect for human rights as a key part of sustainability and sometimes as a source of innovation.
- * The most advanced businesses are those that are also aware of the business benefits that respect and support for human rights can bring.

This slide highlights a number of the elements of the business case for human rights:

They include:

- * Securing and maintaining a social license to operate
- * Building and maintaining good relationships with local communities and other stakeholders
- * Brand differentiation – distinguishing one’s brand from others
- * An enhanced ability to attract and retain the best staff
- * Morale based productivity improvements
- * Adopting a universal value framework can also facilitate management of operations across countries with different legal requirements

In recognition of the cost savings and other business benefits of respecting and supporting human rights, there is also the trend that financial markets are increasingly rewarding companies that are proactively and effectively managing human rights and other dimensions of social, environmental and governance risk. Such companies often seem to be better managed overall and are better able to adapt to change.

A global survey conducted by the strategy consulting firm McKinsey & Company in December 2008 on Valuing CSR found that most executives believe that environmental, social and governance programs create shareholder value, but that neither they nor professional investors are yet fully including this when they evaluate projects or companies. Some think that the value is too long term or too indirect to measure and others aren’t satisfied with the available metrics. Despite this, they found that executives expect that ESG programs will generate more value in the next 5 years. The elements of the business case that the executives and investors rated most highly were the benefits to reputation and brand. Investors also valued highly the risk management benefits. CFOs and professional investors saw the existence of high performing ESG programs as a proxy for how effectively the business is managed overall.

Slide 4

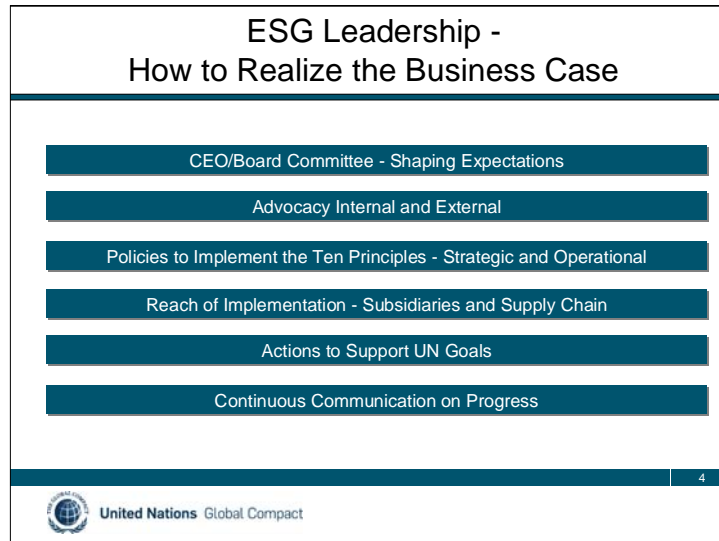
Phases of corporate responsibility

- Stage 1: Defensive: “It’s not our job to fix that”
- Stage 2: Compliant: “We’ll do just as much as we have to.”
- Stage 3: Managerial: “It’s the business, stupid.”
- Stage 4: Strategic: “It gives us a competitive edge.”
- Stage 5: Civil: “We need to make sure everyone does it.”

Zadek, 2004, The path to Corporate Responsibility, Harvard Business Review, December, pp. 1-12.

This slide shows five phases of corporate responsibility, illustrating the transition that the management of many leading businesses go through as they embrace corporate responsibility.

Slide 5



The UN Global Compact has a vision of what leadership on environmental, social and governance looks like. Among other things, it entails true commitment from the top of the organization - including the CEO and the Board. It also involves advocacy on the principles and their importance among internal and external stakeholders. Also important is updating company policies so that they cover the ten principles and ensuring that other company policies and practices help reinforce and do not undermine commitments to corporate responsibility. Leading companies thoroughly implement these commitments not only in their headquarters, but also across their operations, in their supply chains and with business partners. They may even go beyond and engage in public-private partnerships to help support UN goals, such as the Millennium Development Goals or in other collective action. And, of course, world class firms engage in stakeholder dialogue, communicating their progress to their stakeholders on a regular basis.

Slide 6

Agenda	
1	Why Care? – The Business Case for Human Rights
2	The Human Rights Principles of the Global Compact
3	Respect and Support for Human Rights (Principle 1)
4	Avoiding Complicity (Principle 2)

5

 United Nations Global Compact

I will now turn to the Human Rights principles of the UN Global Compact and what they ask of companies.

Slide 7

The Human Rights Principles of the GC

- **Business should support and respect the protection of international human rights; and**
- **make sure they are not complicit in human rights abuses**

 United Nations Global Compact

6

The Human Rights Principles of the UN Global Compact are derived from the Universal Declaration of Human Rights:

Principle 1 asks that Businesses respect and support the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2 says that Business should make sure that they are not complicit in human rights abuses.

By way of background:

There are two main kinds of human rights: Civil and Political rights, which protect life and security of the person and personal and political rights and freedoms

and

Economic, Social and Cultural rights, including the right to an adequate standard of living, housing, food, health, social security; education; and work.

The publication Human Rights Translated explains how each main human right could be impacted by business and offers real life examples of how business has either helped to support each right or been implicated in an abuse of that right. It is thus a very useful resource in understanding how human rights might be relevant for your specific business.

Slide 8

Agenda	
1	Why Care? – The Business Case for Human Rights
2	The Human Rights Principles of the Global Compact
3	Respect and Support for Human Rights (Principle 1)
4	Avoiding Complicity (Principle 2)

7


 United Nations Global Compact

Slide 9

Respecting Human Rights

To respect human rights, business is expected **not to harm** human rights

➡ This requires “due diligence”

United Nations Global Compact

8

As I indicated earlier, it is the duty of governments to protect human rights. **BUT since** businesses have the **potential to impact** – positively and negatively – virtually all human rights, business has a responsibility to respect human rights i.e. not to harm or to interfere with human rights.

The **baseline expectation** of business is that it will **respect – that is, not harm** or infringe - human rights.

If a business causes the harm, society increasingly expects the business to be responsible for providing redress. Similarly, if a business is at risk of its activities causing harm, society increasingly expects that the business will manage that risk to prevent the harm from occurring.

Exercising due diligence to identify, address and manage human rights risk will help business to respect human rights, including avoiding complicity in human rights abuse.

Yet how do companies know whether they are respecting human rights? Do they have systems in

place enabling them to support the claim with any degree of confidence? Most do not. What is **required is thus due diligence.**


Due diligence is a process whereby companies not only ensure compliance with national laws but also **manage the risk of human rights harm with a view to avoiding it.**

What is due diligence?

Due diligence = process to be taken to ensure compliance with national laws and manage risk of human rights harm in order to avoid it.

The scope of the due diligence is determined by:

- (1) the context in which company is operating;
- (2) its activities;
- (3) and relationships

United Nations Global Compact

9

This concept describes the steps a company must take to become aware of, prevent and address adverse human rights impacts. **Comparable processes** are typically already embedded in companies **to assess and manage financial and related risks**.

In understanding and setting the scope of due diligence, companies should consider three sets of factors. The first is understanding the **country context** in which their business activities take place, to highlight any specific human rights challenges they may pose. The second is what human rights impacts their **own activities** may have within that context - for example, in their capacity as producers, service providers, employers, and neighbours. The third is whether they might **contribute to abuse through the relationships** connected to their activities, such as with government, business partners, suppliers, and other non-State actors. How far or how deep this process must go will depend on circumstances.

A. Understand the context

Try to understand and be aware of the human rights issues in the places in which your company

does business to assess what particular challenges that context may pose. Such information is readily available from reports by workers, NGOs, Governments and international agencies. Pay particular attention to the context in countries where national laws are widely known to fall short of international standards or where laws are not vigorously enforced. Now this may seem particularly relevant for companies operating abroad, in conflict affected countries or other countries with weak governance. However, even if your company operates domestically, an assessment of the context can be valuable. For instance, you may find that in your sector, migrant workers are particularly at risk of being exploited or that there is discrimination against women. Human rights abuses do not just happen abroad!

B. Assess the company's own activities

Analyze potential and actual human rights impacts arising from the company's own activities on groups such as employees, communities, and consumers. Determine which policies and practices may harm human rights and adjust those actions to prevent harm from occurring. An illustrative list of activities with direct impact might include the production process itself; the products or services the company provides; labour and employment practices; the provision of security for personnel and assets; and the company's lobbying or other political activities.

C. Analyze the company's relationships

To avoid being implicated in third party harm to rights through relationships with such parties, look in particular at the provision or contracting of goods, services, and even non-business activities, such as lending equipment or vehicles. Consider the track records of those entities your company deals with to assess whether the company might contribute to or be associated with harm caused by those entities. This analysis of relationships will include looking at instances where the company might be seen as complicit in abuse caused by others.


Slide 11

What is the scope of a due diligence process?

A Human Rights Management Framework

Some especially important elements:

- Adopt a human rights policy (integrated or stand-alone)
- Impact assessment
- Integration of human rights policies throughout a company (including leadership from the top, training, building capacity to respond appropriately when unforeseen situations arise)
- Tracking performance (monitoring and auditing processes), hotlines etc
- Communication on progress

United Nations Global Compact

10

A good practice human rights due diligence process should include the steps on the poster “A Human Rights Management Framework.” Some elements to pay particular attention to include the steps on this slide. The principles are the same for all companies, although specific procedures may differ in small and medium-sized enterprises.

A. Human rights policy

Companies should adopt a human rights policy. It can be a stand-alone policy or integrated into a broader corporate citizenship policy or code of conduct. Developing a human rights policy can be an important opportunity for stakeholder engagement on the topic of human rights, which can be almost as important as the policy that results from the process.

B. Risk assessments and impact assessments

Companies should take proactive steps to understand how *existing and proposed* activities may affect human rights. The scale of human rights risk and impact assessments will depend on the industry and national and local context. While these assessments can be linked with other processes like

environmental and social impact assessments, they should include explicit references to internationally recognized human rights.

C. Means of integration of the human rights policies

If awareness of human rights issues is not fully integrated, inconsistent or contradictory actions can result. For example, product developers may not consider human rights implications; sales or procurement teams may not know the risks of entering into relationships with certain parties; and company lobbying may contradict commitments to human rights. Leadership from the top is essential to embed respect for human rights throughout a company, as is training to ensure consistency, as well as capacity to respond appropriately when unforeseen situations arise.

D. Means of tracking performance

Monitoring and auditing processes permit a company to track ongoing developments. The procedures may vary across sectors and even among company departments, but regular updates of human rights impact and performance are crucial.

E. Reporting

Reporting on progress to stakeholders – COP

Supporting human rights

Businesses may have **capability** and **desire** to support the promotion of human rights within their **sphere of influence**

- to be **socially responsible** and
- because of the **business case** for it

United Nations Global Compact

11

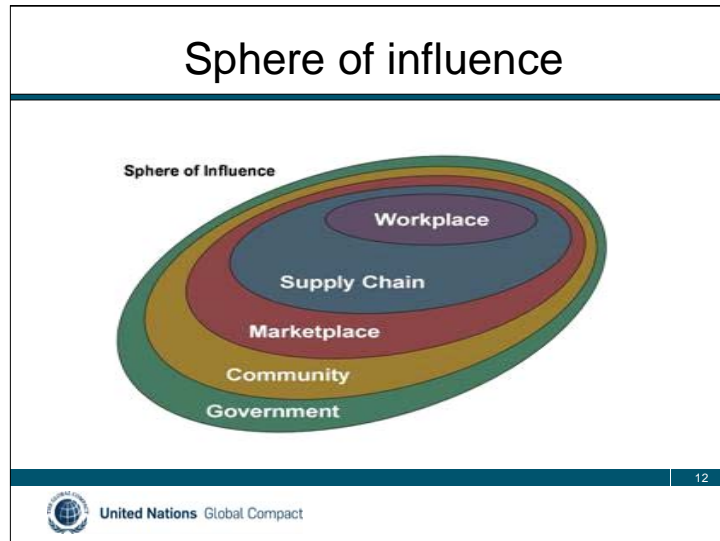
GC principle 1 talks about **support as well as respect** for human rights.

In practice, both concepts are often closely interlinked in terms of the management steps that can be taken to enable and ensure respect and support for human rights.

Supporting human rights involves going beyond the avoidance of harm, to also make a **positive contribution to human rights, to promote or advance human rights**. The **business case** for supporting human rights can be as strong as the business case for respecting human rights. Likewise, **stakeholder expectations** often extend to the belief that organizations can and should make a positive contribution to the realization of human rights where they are in a position to do so.

The concept of "**sphere of influence**" can help map the scope of an organization's opportunities to support human rights, including with respect to the categories of rights holders and rights where they can have the greatest positive impact.

Slide 13



Each company has its own sphere of influence based on factors like geographic presence, industry, size and particular business relationships. The realm in which a company may be able to act and use what influence it may have can be illustrated by this diagram. In general, although it is not always the case, a company's ability to act is greater in the inner circles of the diagram.

Workplace (employees and contractors)

Supply chain (business partners)

Marketplace (customers)

Community (including broader stakeholder relations)

Government (including public policy dialogue)

Some examples of actions companies can take to support human rights in each of these spheres include:

Workplace - To go beyond respecting rights and actively support the enjoyment and realization of rights such as these, some businesses may wish to undertake actions such as providing opportunities to

employees to take steps to improve their **health and well-being** (such as introducing health and wellness programmes, recreational facilities and programmes in the workplace), extending **medical benefits** to employees' families, help employees access **education**, go **beyond the minimum** in providing facilities for employees to exercise their **right to freedom of association or collective bargaining**, pay **higher wages** and offer **better benefits** than the minimum required.

Supply chain - To support and not just respect their human rights, companies could take proactive action to enhance the enjoyment of human rights by **indigenous people** or other disadvantaged groups by **sourcing from those communities**.

Marketplace – An example would be participating in an **advocacy campaign** to inform consumers about human trafficking or how to protect themselves from HIV/AIDS.

Community – An example in this sphere would be enhancing **access to and quality of water** for the community living around the company's facilities.

Government – Some examples in this sphere may be quietly encouraging respect for human rights in discussions with government; Supporting specific programmes that improve standards in the judiciary or the security forces; Encouraging and supporting investigation of human rights abuses in the vicinity of company operations.

Slide 14

Agenda	
1	Why Care? – The Business Case for Human Rights
2	The Human Rights Principles of the Global Compact
3	Respect and Support for Human Rights (Principle 1)
4	Avoiding Complicity (Principle 2)

13


 United Nations Global Compact

Avoiding complicity

Complicity in human rights abuses
→ where a corporation knowingly provides **practical assistance, encouragement or moral support** that has a **substantial effect** on the perpetration of the abuse.

= Idea that company **contributes** to the human rights abuses of others

14

 United Nations Global Compact

In a business and human rights context, **complicity refers to the indirect involvement of companies in the abuse of human rights**. Broadly speaking, corporate complicity is the idea that a company is contributing in some way to the human rights abuses committed by another.

Respecting human rights includes avoiding complicity.

The risk of complicity in human rights abuse may be particularly high in countries with weak governance and/or where human rights abuse is widespread. However, the risk of complicity exists in every sector and in every country and in relation to virtually any type of human rights abuse.

Allegations of complicity are often **more likely than direct violations** of human rights.

Allegations of complicity are **not confined to situations where a company could be legally liable** for their involvement in the human rights abuse. The media, civil society organizations, trade unions and others may allege complicity in a far broader range of circumstances simply because the company is

regarded as **morally complicit**.

Why should companies avoid complicity?

- As a matter of principle
- Also bad for business: might get sued; loss of reputation; loss of business; bad for morale; lose their license to operate

----- in other words, because there is a general business case to respect and support human rights.

So we are where we started, which is a good point on which to end the presentation. I would just like to draw your attention to some of the guidance materials that exist that can help with your efforts to implement the Global Compact human rights principles:

Useful Resources

- **Key Business and Human Rights Guidance Materials**
- **Human Rights Translated: A Business Reference Guide**
- **A Human Rights Framework**

United Nations Global Compact

15

“Key Business and Human Rights Guidance Materials”: a good place to start. It is a one pager demonstrating how some key business and human rights guidance materials of the Global Compact can be used.

“Human Rights Translated”: The publication illustrates, through the use of examples and suggested practical actions, how human rights are relevant in a corporate context. Published by IBLF, Castan Centre for Human Rights Law, Office of the UN High Commissioner for Human Rights and the UN Global Compact Office.

“A Human Rights Framework”: This poster, produced in collaboration with BLIHR, IBLF and OHCHR, captures key good business and human rights management practices

Slide 17



These resources and many others can be found at:



Some key business and human rights guidance materials and how to use them

September 2009

- 1. You could start with A Human Rights Management Framework** (visit http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/HR_poster.pdf) and consider using it as your overall guide to good management practices on human rights. For more detail and examples of company actions under each heading in the framework, you can refer to the *BLIHR/UN Global Compact/OHCHR Guide for Integrating Human Rights into Business Management* (visit <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>). Use the publication *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* to better understand the relevance of all human rights for business (http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/human_rights_translated.pdf).
- 2. To deepen your understanding of the first two Global Compact principles and the concepts of due diligence, sphere of influence and complicity**, you can use the *OHCHR/UN Global Compact e-learning tool*, visit <http://www.unssc.org/web/hrb/Default2.asp>.
- 3. To help identify possible human rights concerns for your business**, you can use the *Danish Institute of Human Rights' HRCA Quick Check* (free of charge) or the longer *Human Rights Compliance Assessment* (there is a fee), and the *Country Risk Assessments* (the executive summaries are available free of charge – the complete version has a fee), visit http://www.humanrightsbusiness.org/files/422157696/file/quick_check_august_2006.pdf and <http://www.humanrightsbusiness.org>.
- 4. To help prioritize human rights concerns for action by your business** you can refer to the road-testing version of the *Arc of Human Rights Priorities* (visit http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/9June09_Arc_of_Human_Rights_Priorities_-_Road_Testing_Version.pdf) developed jointly by the Human Rights and Business Project of the Danish Institute of Human Rights and the UN Global Compact.
- 5. For information about what stakeholders and the media might be saying about your company's human rights performance**, you can visit <http://www.business-humanrights.org/Categories/Individualcompanies>. Over 4000 companies are listed there.
- 6. To find or contribute possible solutions to specific business and human rights dilemmas companies face**, you can visit the Human Rights Solutions Forum (<http://human-rights.unglobalcompact.org/>), developed by Maplecroft and the UN Global Compact Office.

7. For sample human rights policy statements, which may be helpful in drafting or revising your own, you can visit <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>

8. For guidance on when and how to do a human rights impact assessment or for how to integrate human rights into other impact assessment methodology, you can use the *IBLF/IFC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, please contact Desiree Abrahams at Desiree.Abrahams@iblf.org. The Executive Summary is available at: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/Summary_HRIA.pdf

9. To introduce or strengthen existing grievance mechanisms, you can use: *Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A guidance tool for companies and their stakeholders*, available at <http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>.

10. To learn how to build a more human rights-friendly corporate culture, you can use: *Human Rights Corporate Accountability Guide: from law to norms to values*, available at http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/BLIHR_accountability_guide.pdf

11. For guidance on reporting on human rights performance, you can use the *Practical Guide on Communication on Progress*, visit: http://www.unglobalcompact.org/COP/Guidance_Material/Publications.html.

Note: These and other tools are described in more detail at, and can be accessed from:
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

**Implications of Human Rights in Business Management of
non-Korean corporations and Prospect of Human Rights
Friendly Practices of Korean Corporations**

**Implications of Human Rights in Business Management of
non-Korean corporations and Prospect of Human Rights Friendly
Practices of Korean Corporations**

Angela Joo-Hyun Kang

Founder & CEO of G-CEF (Global Competitiveness Empowerment Forum)
Business & Human Rights Advisor of Korea Human Rights Foundation

Slide 1

**Implications of Human Rights in Business Management
of non-Korean corporations and
Prospect of Human Rights Friendly Practices
of Korean Corporations**

September 14, 2009

Angela Joo-Hyun Kang
Founder & CEO of G-CEF (Global Competitiveness Empowerment Forum)
Business & Human Rights Advisor of Korea Human Rights Foundation

G-CEF Global Competitiveness
Empowerment Forum
글로벌경쟁력강화포럼
www.g-cef.com



Contents

- Starting
- 1. Awakening
- 2. Systemization
- 3. Leadership and Organizational Change
- 4. Integration
- 5. Connection with Ethical Consumerism
- 6. Consideration for Diversity
- 7. Value Creating Supply Chain Management
- 8. Innovative Partnership
- 9. Sectoral Collective Action
- 10. Multilateral Alliance
- 11. Prevention
- 12. Respect for Rights of Indigenous People and Community
- Ending

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

The purpose of today's presentation is to find out the implications of human rights integrated into business of non-Korean corporations and think about possibilities and prospects of embedding them into the business management of Korean corporations.

By analyzing the characteristics of best practices of non-Korean corporations in business and human rights, I created a 12 point list that presents the implications of good business management integrated with human rights.

Let's see each characteristic one by one, analyze the good example cases and together think about how Korean corporations can utilize them to make human rights friendly business practices.

**Starting:
Impressions about business and human rights**

"When I hear business and human rights, I immediately think of labor disputes and fights. Ah, North Korea too."
An employee of a Korean company

"We are in a war of fierce competition and survival of the fittest games. How can I pay attention to human rights when my company is not in a good shape?"
A CEO of a manufacturing company

"Human rights can be done by the Human Resource Management Department. Why do I have to care ?"
An employee of Strategic Planning Dept. of a Korean Chaebol company

"We have to use cheap labor from Southeast Asia to win the pricing war so that we can snap up project contracts from overseas buyers."
A Overseas Sales Team Manager of a construction company

"Korean Chaebols are seen as big within South Korea, but overseas they are not. Crowded by much bigger corporate players with globally renowned names, they don't have room to pay attention anything other than winning project contracts."
A consultant of a SI (System Integration) company of a subsidiary of a Korean Chaebol

"Business and human rights are really difficult matters. I worry about how we can solve these issues, but NGO people don't believe in the sincerity of business people, no matter hard we try."
An executive of an extractive sector company

"Korean Chaebols are doing CSR with lots of money. SMEs can not do this with their slim profits. If they address human rights properly in value chains, it will make a good feasible CSR case for SMEs. But you know, we are in an economic crisis."
A former Ethical Management Department Manager of a IT SME company

How can raise awareness of business management integrated with human rights and move them to act?

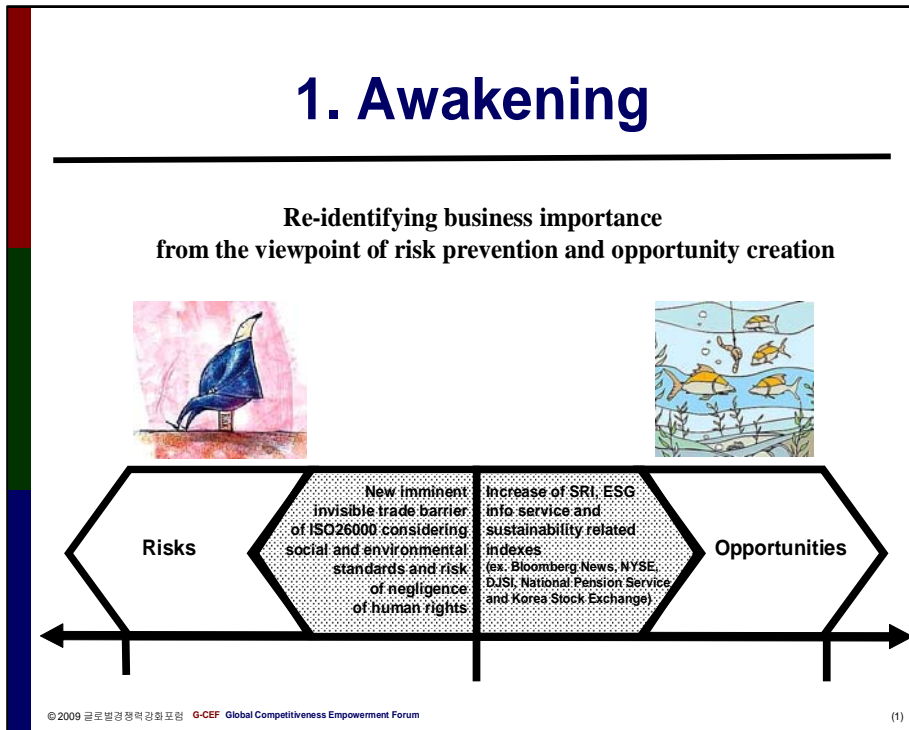
© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

First of all, let's find look at the overall impression of Korean business people toward human rights. All Korean business people know that respecting human rights is an important issue. However, they think it's hard to implement.

Some think business and human rights are separate in the midst of fierce competition, profit making wars and survival of the fittest games.

Even though related, they think respecting human rights is a job only for the Human Resource Management Department.

How can we raise awareness of business management practices integrated with human rights and move business people to act?



There are two important things in business management.

One is how to prevent risks.

The other is how to create business opportunities.

Business and human rights can also be simplified in this way.

Namely, what important role can human rights play in business?

How can it be advantageous?

1. Awakening

Realizing the effects of business risk prevention

Stakeholder	Risk Prevention
Company	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Loss of trust and loyalty of employees ❑ Labor issues due to negligence, delay of production, discontinuation of products and services ❑ Loss of company resources invested for human rights issue resolution and company reputation damages ❑ Social and political risks affecting company operation, stability and productivity ❑ Legal suit risks related with non-compliance of domestic and international laws, complicity in weak governance countries ❑ Trade barriers against bad reputation from countries sensitive to human rights including Europe
Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Shareholder resolution from value driven shareholders such as supply chain issues ❑ Criticism against human rights abuses from religion based SRI investors
NGO	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Issue campaign of civil society regarding human rights and labor problems
Media/ Consumer	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Boycotting from ethical consumers concerning workers in global supply chains ❑ Doubts about integrity from ethical consumerism
Government	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Invisible trade barriers from raised bars of social standards like impacts of ISO26000

Source: Further expanded from summary of Business for Social Responsibility "Business and Human Rights" Issue Brief

When human rights are neglected, dreadful damage can occur.

No matter how perfect the business system integrating human rights is, unexpected risks cannot be blocked completely.

However, failure to create any kind of management system will definitely imperil a corporation.

Non-Korean corporations know that the existence of the system protects them from many predictable and unexpected risks, and enables them to manage risks properly, when they become reality. That's why they realize importance of human rights in business management.

1. Awakening

Realizing the effects of business opportunity creation

Stakeholder	Positive Business Effects
Company	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Good to acquire the license to operate <input type="checkbox"/> Stable, sustainable and productive company operation <input type="checkbox"/> Increase of productivity, higher retention rates, promoted product quality <input type="checkbox"/> Utilization of human value centered corporate values and philosophy <input type="checkbox"/> Appealing to value driven talents <input type="checkbox"/> Decrease of corruption and bribery <input type="checkbox"/> Guarantee of fair implementation of contracts <input type="checkbox"/> Useful tools for choosing ethical business partners in global supply chains
Shareholder	<input type="checkbox"/> Favorable investment environment from SRI and value driven investors
NGO	<input type="checkbox"/> Increase of corporate image about human value centered business management
Media/ Consumer	<input type="checkbox"/> Brand value increase
Government	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contributing development of legal system for equal protection before law <input type="checkbox"/> Preemptive preparation towards trends of regulation of non-financial reporting in Europe


Business management integrating human rights helps business to acquire the license to operate, to manage supply chains effectively and to build favorable environments that appeal to socially responsible investors. Namely, its good effects are beyond mere human capital management. It also helps business reinforce its competitive capability to cope with any chance of public policy encouraging non-financial responsibilities of corporations.

Then, how can corporations consider human rights while also doing a better job of managing business?

1. Awakening

Finding out activities related with human rights among their pre-existing business activities

“During my travels as UN High Commissioner for Human Rights to over 80 countries, I found that business leaders were interested in engaging on human rights questions and were increasingly aware that they had been dealing with human rights issues for years, only using different labels.”



Former President of Ireland and UN High Commissioner for Human Rights
(Honorary Chair – Business Leaders Initiative on Human Rights
– Changed to Global Business Initiative on Human Rights www.global-business-initiative.org)
BLIHR #1 report, 2003

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

First of all, corporations should re-identify their overall business activities with the perspective of human rights.

A world human rights advocate, Mary Robinson, came to understand that global business leaders have done many kinds of business activities, without even realizing they are business practices that integrate human rights.

So, companies can start by finding out which activities are related with human rights among their pre-existing business activities.

1. Awakening

Learning relationship between business and human rights

"First Generation" Rights	"Second Generation" Rights	"Third Generation" Rights
Civil Rights Political Rights	Economic Rights Social Rights Cultural Rights	Based on Solidarity
ICCPR (The International Covenant on Civil and Political Rights)	ICESCR (The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)	"The right to natural resources and a clean environment Less well defined and has not yet been incorporated into any legally-binding human rights equivalent."
Self-determination, non-discrimination, against slavery, forced and compulsory labor, privacy, freedom of thought, conscience, religion and expression, forming trade unions, freedom of association, minority rights	Rights to work, minimum wages, equal pay, safe and healthy working conditions, social security, food, clothing, housing, fair distribution of food, physical and mental health, education	
The Universal Declaration of Human Rights, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, UN Global Compact, Conventions on Prevention and Punishment of the Crimes of Genocide, against Torture, on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and on the Rights of the Child etc.		

Source: "National Grid and Human Rights Brief for Public Position Statement on Human Rights", Page 4-6 of National Grid, a electricity and energy company operating in US and UK
(BLHR: Business Leaders Initiative on Human Rights - Changed to Global Business Initiative on Human Rights member company)

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(1)

In order to do this, companies should know what human rights are and find out their business relevance.

The Universal Declaration of Human Rights, International Covenant on Civil and Political Rights, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights are very fundamental and basic international covenants on human rights. There other international agreements and guidelines too. Lots of discussions have been emerging in the arena of "Third Generation" of human rights.

If we take a close look, we can understand that all are directly and indirectly related with overall business activities and life at work.

1. Awakening


Exploring possibility of finding and reinforcement of human rights elements in exiting business actions

 <p>“Solo School Personal Hygiene Project”</p> <p>Corporate philanthropy action with multilateral alliance with Turkish Ministry of Education and medical school faculty by a tissue/pulp company</p> <p>(UDHR: The right for health UN Global Compact/UN MDG)</p> <p><small>Embedding Human Rights in Business Practice II UN Global Compact / CHCHR 2007 Page 37-41</small></p>	 <ul style="list-style-type: none"> • Human rights impact assessment for consumer usage even after sales of project/services • Policy set up prohibiting actions that promote cigarettes, liquor, gambling, pornography and harmful Internet content for children and youth • Impact assessment of consumers by Internet contents and individual information usage <p>(Safety of projects and services) (Privacy and freedom of expression)</p> <p><small>Source: Business for Social Responsibility “Business and Human Rights” Issue Brief</small></p>	 <p>+ Teachers at Choongju Sacred Hearts School</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporting teachers for software development • Distributing speaking disorder therapy software for deaf children to 110 countries <p>(UDHR: The right to share in scientific advancement and its benefits)</p> <p><small>Computer World IT Daily September 3, 2009 Kim, So-Yeon www.itworld.co.kr</small></p>
---	--	--

Finding and adapting similarity between human rights and Ethical Management elements

[Survey result of FKI member companies : Looking back 10 years (Oct. 2008 N=200)]

• 95% Adoption of code of conducts	• 91.3% Ethical Management Training
• 80% Operation of the dedicated Ethical Management Team	• 48.3% Rewards for high performance
• 93% Willingness to require the same standards during supplier selection (Very much 42% + Little bit 51%)	



Source: Yang, Se-Young, former head of CSR Dept. FKI, Corporate Ethics School presentation, October, 2008

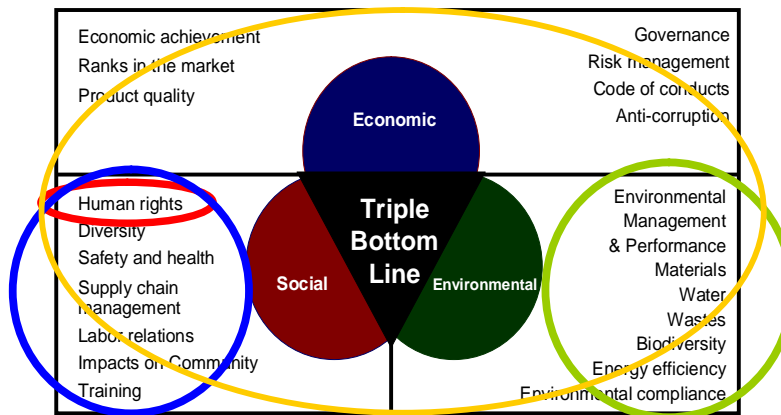
Shall we see some examples?

Corporate philanthropy promoting public health with private and public partnership, protection for consumer rights even after service sales and developing & distribution products that allow the physically challenged to enjoy the advancements and benefits of science; all of these are business activities that integrate human rights in their business practices.

Korean corporations have done many things in the name of “Ethical Management” for years. If they find and reinforce similarities with existing business practices integrating with human rights in them, and add new business practices that honor human rights, human rights may become more easier to understand and implement.

2. Systemization

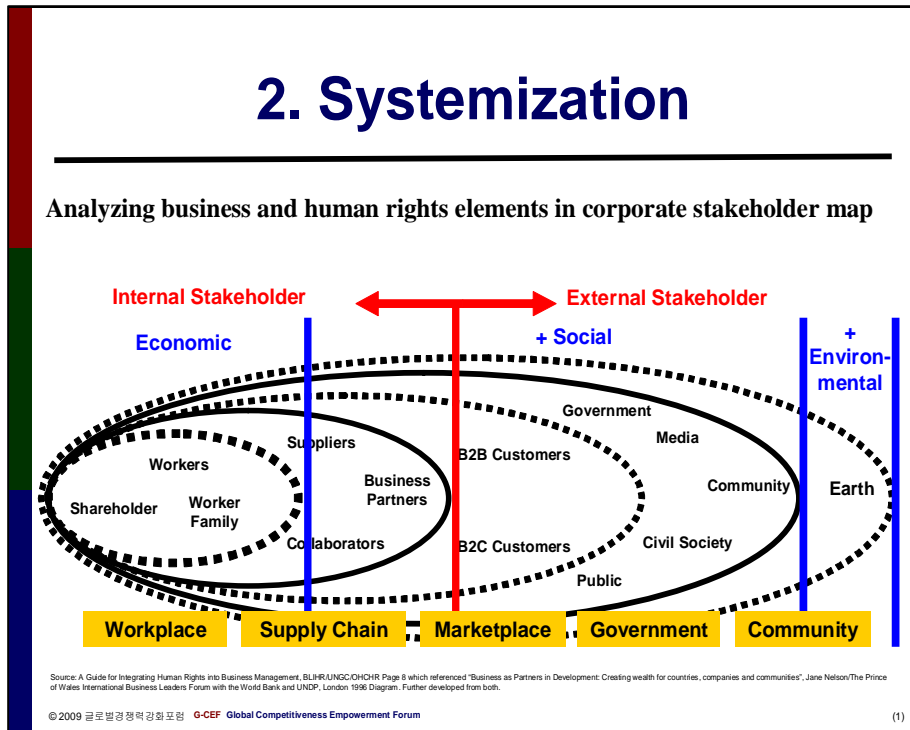
Finding out human rights elements in overall business actions



© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(1)

Through establishment of the Basic Act for Sustainable Development in 2007, Korean corporations are well aware of concept and reporting standards of non-financial responsibilities of corporations. Also, they know well about the importance of human rights necessary for business management emphasizing social and environmental responsibilities.



Also, Korean corporations have a clear understanding of corporate responsibility toward various stakeholders of corporations.

Then, how can Korean corporations do better for human rights in business management in their “sphere of influence”?

It’s important to make a stakeholder map of their own corporations, to classify components related with human rights of stakeholders and to identify what the key components are.

2. Systemization

Classification and prioritization of corporate actions according to Human Rights Matrix

8 Areas 17 Indicators

A. General obligations

B. Rights to equal opportunity and non-discriminatory treatment

C. Right to security of persons
– Right to security of persons, security arrangements

D. Rights of workers -
Forced or compulsory labor, children's rights, safe and healthy workplace, adequate remuneration, freedom of association / collective bargaining

E. Respect for national sovereignty and human rights – Respect national governance practices, bribery, contribution to realization of human rights

F. Obligations with regard to consumer protection

G. Obligations to with regard to environmental protection

H. General provisions of implementation – Internal rules of operation, monitoring, reparations

• Philanthropy with human rights topics, cooperation with human rights related institutions, worker welfare, public campaign promoting human rights issues, providing training and jobs for disadvantaged groups, due diligence considering human rights risks etc.

• Diversity, labor, environment, security, anti-corruption, supply chain management etc.
• Code of conducts, supplier screening and monitoring, home/host country / supply chain risk assessment, public reporting through GRI etc.

• National laws and regulations
• International human rights standards and ILO conventions etc.

Source: Human Rights Matrix in A Guide for Integrating Human Rights into Business Management co-developed by UN Global Compact, Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR), BLHR (Business Leaders Initiative on Human Rights)

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

The next step is classification and prioritization.




According to the Human Rights Matrix in “A Guide for Integrating Human Rights into Business Management” co-developed by UN Global Compact, Office of the United Nations High Commissioner and Business Leaders Initiative on Human Rights, the activities of business and human rights can be classified into three sections.

- Essential activities that MUST be taken following legal requirements.
- Expected activities that society believes businesses will or should do.
- Desirable activities that can be taken when conditions are met.

“A Guide for Integrating Human Rights into Business Management” said, it is important that desirable actions without acting essential and expected activities don’t make sense.

2. Systemization

**Exploring possibility of reinforcement of human rights elements
in each segmentation by searching for relevance in existing business actions**

Desirable	 <p>Corporate community involvement and social investment actions connected with existing risk management system during oil extracting projects</p> <p><small>Source: 'Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship' Bradley K. Googins, Philip H. Minis and Steven A. Roehin (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 172</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution to promote fundamental rights for food, clothing and housing in areas of economic, social and cultural rights • Philanthropy with human rights topics • Connection with existing risk management system
Expected	 <p>Road testing of the Human Rights Compliance Assessment Tools developed by Danish Institute for Human Rights including country risk assessment and company assessment regarding human rights policies, procedures and practices</p> <p><small>Source: 'Embedding Human Rights in Business Practice II, UN GC/CHCR 2007' Page 64</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizing corporate system to be geared for ISO 26000 preparation and sustainable development management diagnosis system • Utilizing experiences for FKI-BEX (Business Ethics Index) of Ethical Management • Utilizing Human Rights Self-Check Tool developed by National Human Rights Commission of Korea (late 2009)
Essential	 <p>NNWoM (Novo Nordisk Way of Management) Integration of corporate philosophy on human rights and business management system</p> <p><small>Source: 'Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship' Bradley K. Googins, Philip H. Minis and Steven A. Roehin (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 175</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Human centered corporate philosophy & management even in economic down turn • Reinforcement of human capital management • Compliance of international/national laws, regulations, conventions and standards

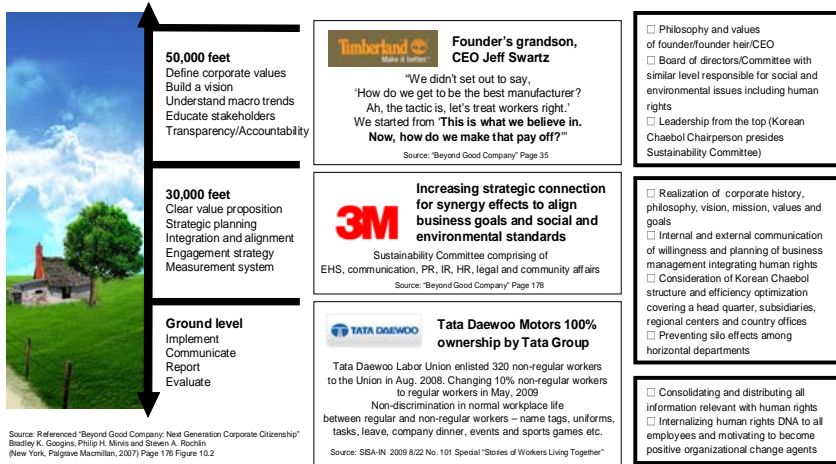
© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

The efforts to find relevance between human rights and existing business activities will help business people embrace human rights more.

- Most corporations operate a business risk management system. If human rights consideration and elements are included and reinforced, classified implementation should become easier.
- The area of expected activities is familiar to Korean corporations from their experiences of Ethical Management and Sustainable Management assessment. It will be good if the assessment of human rights risks and human rights performance about project site country and the project itself is done, before business development and implementation.
- The area of essential activities needs a human value centered management system based on corporate philosophy that respects human values.

3. Leadership and Organizational Change

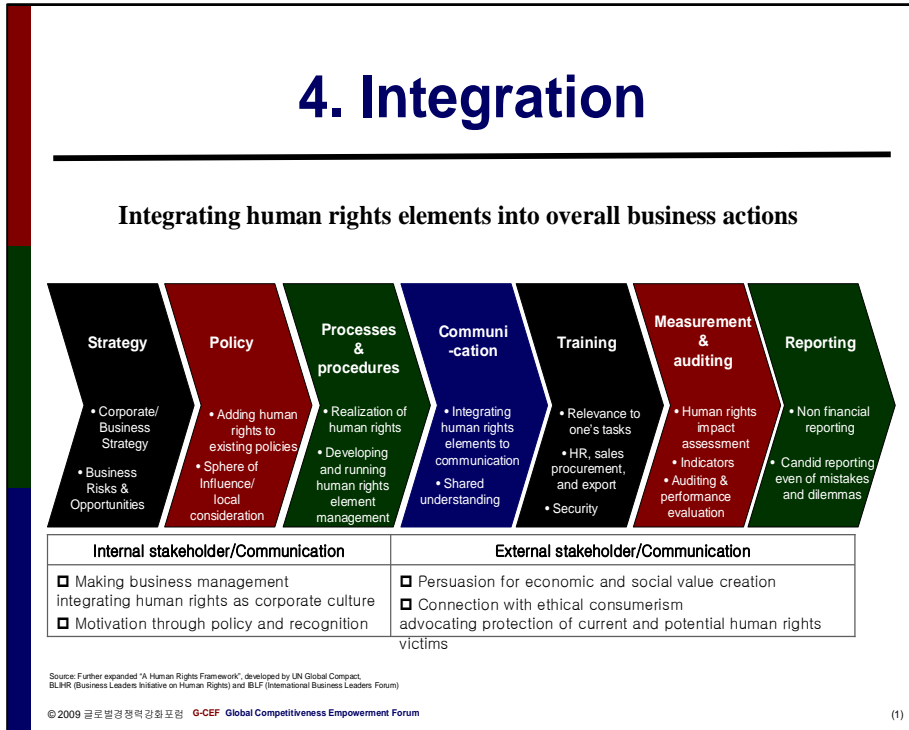
Internalization of human rights DNA throughout vertical and horizontal organizational structures



Leadership from the top is essential in the process of systemization, calling for implementation of corporate values and philosophy. Actual decision makers of Korean corporations are increasingly leading sustainable business management. It will be good if they pay attention to the realization of human rights in business practices.

Like 3M, connection among horizontal organizational structures in Korean corporations has strengthened much more with the active participation from heads of various departments of a company. However, Korean corporate structure is more complex – a head office, subsidiaries, centers in each continent and various country offices - to implement and to internalize human rights in business management.

DNA for respecting human rights should be embedded into each employee of a corporation so that all employees can strive for positive change.



Systemization and internalization can help integration.

‘A Guide for Integrating Human Rights into Business Management’, mentioned above, recommends integrating human rights into overall business management ranging from strategy, policy, processes and procedures, communication, training, measuring impact and to auditing.

Non-Korean corporations include people from procurement, sales and overseas export in targets of human rights training. In their reporting, they describe not only successes but also failures and dilemmas, because the capacity to address mistakes or unexpected circumstances can be regarded as corporate competence.

4. Integration

**Integrating value, strategy, competence and actions
for human rights in all value chains**

Source:
"Embedding
Human Rights in
Business Practice"
II, UN GC/ONCHR
2007 Page 42


**Due Diligence
for Human Rights
through BSC
(Balanced Score Card) and
KPI (Key Performance Indicator)**

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

The best example demonstrating integration would be Nike. Nike realizes that simply implementing a code of conduct, plus carrying out monitoring and performance assessment only, cannot solve the root causes of supply chain problems. So, it strives for systemic renovation integrating design, ordering, production, procurement, sales and delivery etc. so that human rights can be embedded into all value chain activities.

5. Connection with Ethical Consumerism

Connecting human rights with ethical consumers through CRM (Cause Related Marketing)




Green Mountain Coffee
+
TransFair (USA) & Oxfam America

In spite of internal opposition and doubts, departments of product strategy, marketing, sales and procurement worked together and introduced a new fair trade product line. It's success came from creating a new consumer segmentation of ethical consumerism oriented university students

Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Bradley K. George, Phillip H. Minnis and Steven A. Rothstein. (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 194-196

"(Red):" Product campaign : CRM to sell red branded projects to promote rights for the health of people in Africa

Started by a U2 member, Bono, part of the profits of red branded products targeted at young netizen consumers are put towards a fund to eradicate illness in Africa. Marketing and product strategy experts from famous brands actively participated, Through star marketing and media support, US\$130 million has been raised since 2006 till the present time.



Source: Cause Marketing Forum www.causemarketingforum.com

- Adding human rights topics to corporate philanthropy actions with CRM methods to increase sensitivity of the public and consumers towards human rights and to echo ethical consumerism
- Mixing CRM to blog, social network and UCC marketing to advocate human rights to netizens for their active involvement by utilizing sophisticated IT skills of South Koreans
- Utilizing talents of marketing and product strategy for marketing to promote human rights elements

In the business management integrating human rights, connection with ethical consumerism gets easier. Of course, money side effects can follow too.

Some businesses might worry that the public, the media or civil society could challenge the sincerity of their efforts to integrate human rights into business.

However, if corporations approach this issue seriously, based on firm grounds of business management considering human rights through awakening, systemization and integration, the results will be good.

6. Consideration for Diversity

Considering cultural differences and common universal values

West	East	Religions	Caux Round Table Principles from Common Values of Religions
Greek civilization	Chinese civilization	Judeo Christianity	<input type="checkbox"/> Principle 1: Responsibilities of business <input type="checkbox"/> Principle 2: Economic and social impact of business <input type="checkbox"/> Principle 3: Business behavior <input type="checkbox"/> Principle 4: Respect for rules <input type="checkbox"/> Principle 5: Support for multilateral trade <input type="checkbox"/> Principle 6: Respect for the environment <input type="checkbox"/> Principle 7: Avoidance of illicit operations
Greek philosophy/ Aristotle	Confucianism/ Buddhism	Protestant	
Freedom / Individuality	Harmony / Holism	Islam	
Linear thinking	Interdependent thinking	Thai Theravada Buddhist	
Stability	Constantly changing	Mahayana Buddhist	
Parts	Whole	Confucius	
Simplicity/ Decontextualization	Complexity/ Relationship	Hindu	
Individuals as separate units	Societies as organisms	African Spiritual Understanding	Stakeholder Principles <input type="checkbox"/> Customers <input type="checkbox"/> Employees <input type="checkbox"/> Owners/Investors <input type="checkbox"/> Suppliers <input type="checkbox"/> Competitors <input type="checkbox"/> Community
Individuals	Collective entity	Japanese Shintoism	
		American Indigenous	

Nisbett, Richard E. "The Geography of Thought: How Asians and Westerners Think Differently... and Why" Free Press 2003 Page 158-159

Young, Stephen B. "Responsible Leadership" Chapter 12 Principle-based leadership: lessons from the Caux Round Table. Routledge 2006 Page 165-201

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(1)

It is said that the West and the East see human rights differently because the West has individuality-oriented thinking and the East has holism-oriented thinking. It is true that each of our world's cultures is different.

However, even though cultures or religions may differ, expectations and core values regarding the role of business in society are similar.

So, the important thing is to find universal aspects of values while considering and respecting the differences.

6. Consideration for Diversity

Inclusive “Glocal (Global + Local)” management integrating diversity

Gender	Race	Culture	Religion	Workplace	Workers Disadvantaged / family support	Overseas Subsidiaries International local talents	Overseas Distribution Multi-culture religion, racial sales force
Man Woman Gay Lesbian etc.	White Black Asian Minorities etc.	West East North South etc	Christianity Buddhism Islam Judaism Hinduism	Supply Chain	Workers Korean/ Non-Korean/ Migrant workers	Diversity	B2C Global Consumer Global diversity marketing
				Marketplace	Workers Diverse race, culture and religion “Non-discrimination”	Outsourcing Suppliers Minority & Women owned	B2B Buyers Respect for governance of countries
				Government			
				Community			

Diversity value proposition from the start

- Inter-racial workplace environment in California in the 1940s and the Southern part of the US in the 1960s
- Affirmative actions of minority in the 1970s
- Reflecting diversity in PR, marketing and global business

Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Bradley K. Googins, Philip H. Minis and Steven A. Rodwin (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 110

Kotra Korea Brand Image Discount Elements

- Common addressed points in Middle East, Africa, CIS, Eastern/Western Europe, China, Asia, South America, North America and Japan

Results of brainstorming and interviews of local media and opinion leaders by SE KOTRA IGBC (Korea Biz Center) in 67 countries in March, 2009

“Lack of integration into local community, hasty brushing local people, withdraw without notice, maltreatment of factory workers”

Change needed in large/medium/small enterprises, state owned enterprise and companies owned by foreign capital and Koreans living overseas

(1)

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

Differences and universal values are the important implications of diversity, one of the key parts of human rights.

Sensitivity of Korean corporations towards diversity in gender, race, culture and religion is continuously increasing.

If that progress can be utilized into “Glocal (Global + Local)” management adapted in the forms of affirmative action in supplier outsourcing, multi-cultural marketing and sales, motivation and drivers for diversity within corporations will increase even more.

7. Value Creating Supply Chain Management

Global corporations are committed strongly to labor rights.

Figure 1.

Regional Distribution

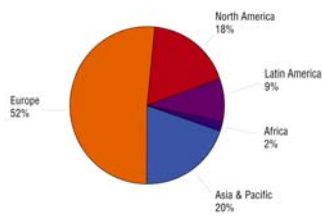
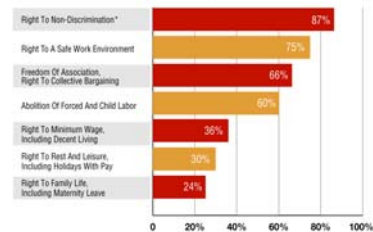


Figure 4.

Labor Rights



* The right to equality at work (28%) and the right to equal pay for equal work (23%) are frequently expressed in conjunction with nondiscrimination policies.

Fortune 500 MNC survey on
 "Business Recognition of Human Rights: Global Patterns, Regional and Sectoral Variations" (N: 314)

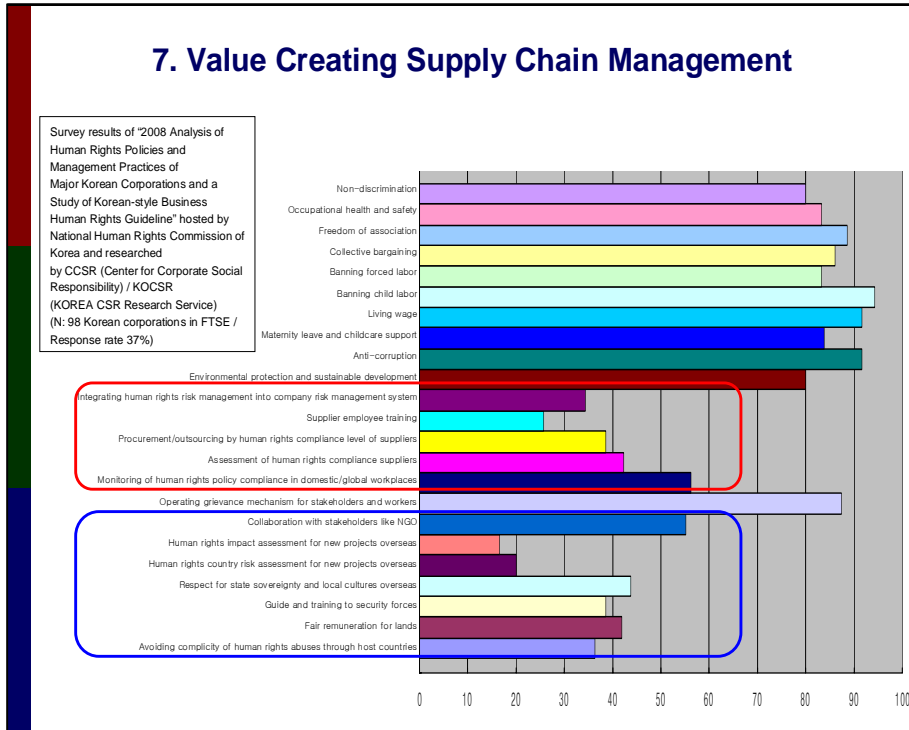
Business and Human Rights I, Addendum 2, Report of Special Representative of the Secretary General, UN, General Assembly A/HRC/10/36/Add.2.

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(1)

The Fortune 500 MNC survey on "Business Recognition of Human Rights: Global Patterns, Regional and Sectoral Variations" says that global corporations are committed strongly to labor rights.

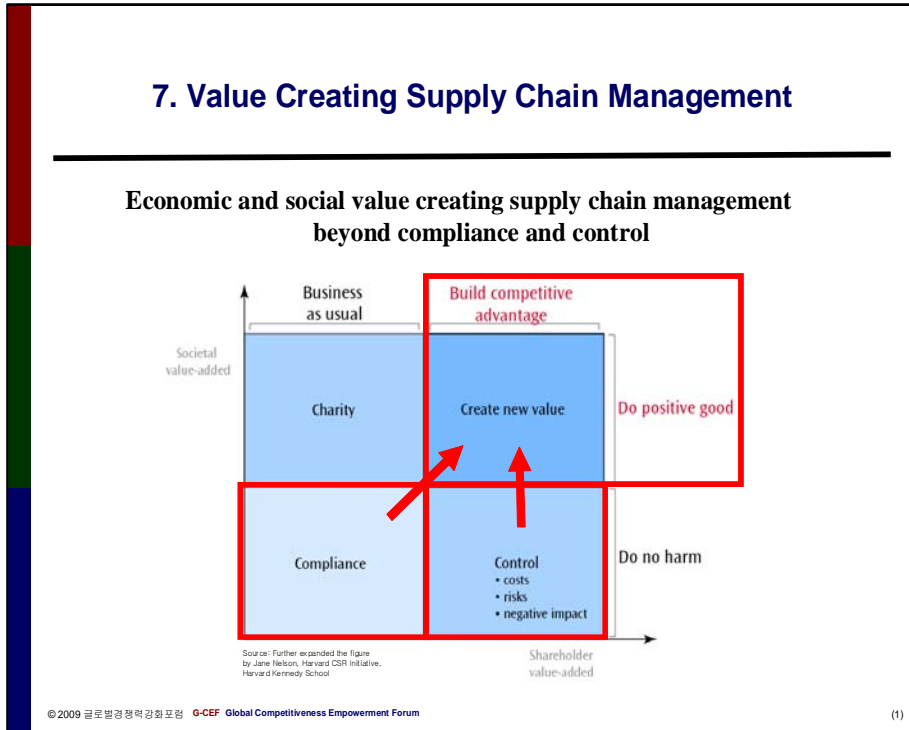
Slide 21



According to a research survey hosted by National Human Rights Commission of Korea and researched by CCSR (Center for Corporate Social Responsibility) / KOCSR (KOREA CSR Research Service), Korean corporations have been trying to do their best to promote labor rights too.

However, integrating human rights into supply chain management is a relatively weak.

The other weak areas will be explained later.



Global corporations experience many difficulties in managing human rights within their supply chains if they just have a contracting relationship. This is because they don't run directly. They have focused on compliance or controlling by doing no harm.

However, corporations with best practices shows a trend of emphasizing value creating supply chain management by changing the paradigm, in order to raise corporate competitiveness as well as to do good things.

Namely, value creating supply chain management helps them empower business advantages as well as promote social and environmental values at the same time.

7. Value Creating Supply Chain Management

Growing together through supporting SME outsourcing supplier partners

Passive CSR of general social problems	Charitable actions considering social impacts of value chain	Competitive edges creating social and economic values
Just good philanthropy & responsibility	Doing no harm In value chain actions	Competitive advantages
Reactive CSR	Value chain reinforcement with strategy and value creation	Strategic CSR

Source : Porter, Michael, Harvard Business School & FSG Social Impact Advisors "Strategy and Society" HBR 2006 Dec. Issue

"C.A.F.E. Practice (Coffee and Farmer Equity)"

Financial incentives and product/training support to the farms meeting requirements of human rights, labor and environmental standards

Good quality outsourcing
+
Corporate responsibility

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice II, UN GC/CHCR 2007 Page 136"

Range	Economic opportunities through business linkages
Within Value Chain	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Procurement suppliers and distribution partners in agricultural and manufacturing sectors <input type="checkbox"/> Franchise network partners and other SMEs
Beyond Value Chain	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sectors giving economic impacts to each country/region <input type="checkbox"/> Efforts to develop SME friendly public policies with governments of countries where manufacturing and agricultural supply chains are located

Source: Co-research by United Nations Industrial Development Organization, International Finance Corporation, Harvard CSR, International Business Leaders Forum

SMEs in the Korean economy

- No. of SMEs - 99.9% (N=3,018,000)
- No. of employees - 87.5% (N=10,885,000)
- Direct and indirect supplier relationship to Korean Chaebols – more than 60%

Prof. Lee, Jong-Wook, "Competitiveness of Eco-system of Korean corporations and Co-growth Management" 2008 (the 4th CSR Forum/GCJ Research Center for Economic Justice)

"Growing Together" supporting schemes by Korean Chaebols

- Cash payment and operating supporting fund by Procurement Dept.
- Capacity building for human/material resources (Technology, training, accounting, IT etc.)
- Supporting environmental management system

© 2009 글로벌경영전략연구원 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)


Value creating supply chain management enables business both to obtain economic advantages and to address social problems.

Especially, global corporations have actively engaged in incubating and supporting the infrastructure of small and medium enterprises by collaborating with governments both in the country where a corporate headquarter exists and the countries where their outsourcing suppliers operate. Already, Korean corporations have been running diverse supplier supporting systems, usually in the name of Collaboration for Growing Together by Procurement department.

If they include human rights dimensions into that system, they can achieve dual creation of economic and social values.

8. Innovative Partnership

Win-win partnership through paradigm change by inviting NGO specialists

Before	"How can people who only talk about human rights know anything about business?"	"We don't know what businesses are doing every day."
Win-win partnership creating social & economic values by inviting NGO specialty and by utilizing corporate competence	 <p>Chiquita Banana Company + Rainforest Alliance NGO = Rainforest Alliance CERTIFIED</p> <p>"BETTER BANANA" The 3rd party certified for compliance to promote labor, human rights and environment in banana farms</p> <p><small>Source: "Beyond Good Company: Next Generation Corporate Citizenship" Bradley K. Googins, Philip H. Minis and Steven A. Rochlin. (New York, Palgrave Macmillan, 2007) Page 212</small></p>	
After	We need NGO specialists in human rights, labor and environmental areas.	We came to think of them differently after we both understand our cultural differences through dialogues.

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum

(1)

There is a Korean proverb that "Even a piece of paper can feel lighter if many hands are gathered". In order to promote value creating supply chain management, innovative collaboration between business and NGO in the area of third party monitoring is needed.

Chiquita managed to address problems of human rights, labor and environment in banana farm supply chains by inviting NGO specialty, while obtaining higher sales through a certified brand of banana.

Of course, this collaboration process was not easy. Both parties needed innovative and committed thinking, putting aside their deep mistrust of each other. Korean corporations may consider this example, if they are willing to solve their supply chain problems.

9. Sectoral Collective Action

Sectoral collective action to promote human rights
focusing sector specific issues

Like the banana industry, each industry has specific materiality issues related with human rights, differing by sector.

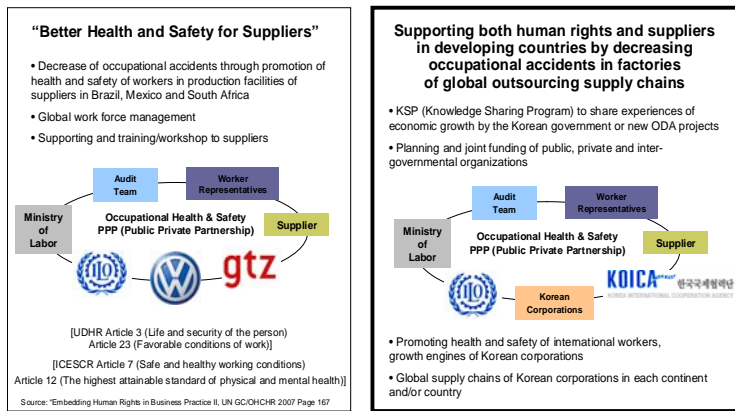
Global corporations compete together in the marketplace but they gather for collective actions in areas of human rights, labor, anti-corruption and environment to address problems together.

These kinds of actions can be more found in labor intensive sectors like electronics, the extractive industry, textiles, cut-flowers and cocoa etc.

Korean corporations are doing many industry wide association activities by sector. I hope the practical spirit of corporations can also penetrate into their collective actions to address human rights problems.

10. Multilateral Alliance

**Multilateral alliance
among public, private, civil society and inter-governmental organization
to promote human rights friendly governance**



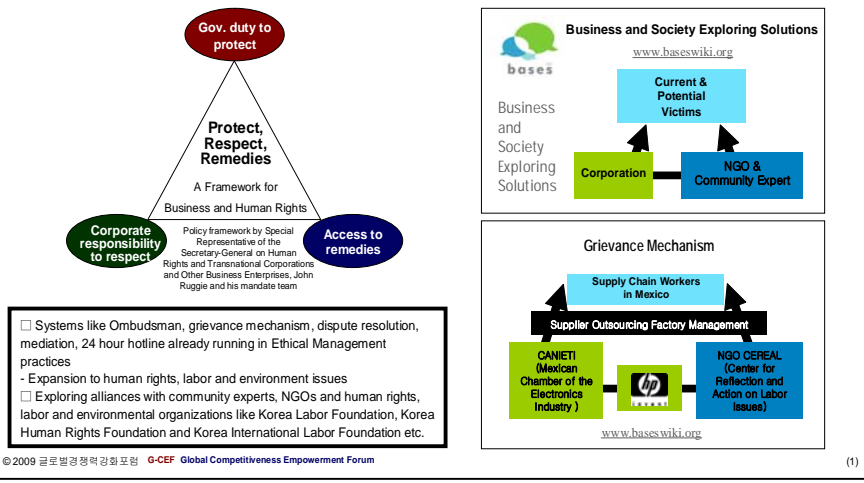
Multilateral alliances among the public, private, civil society and inter-governmental organization sectors is one of the active actions of non-Korean corporations.

Volkswagen's example, endeavoring to promote occupational health and safety of its workers in global supply chains with ILO and GTZ, the equivalent of KOICA in South Korea, might be a good reference for Korean corporations running many outsourcing production facilities overseas.

They can create the opportunity to respect and promote human values as well as establishing co-development relations with emerging and developing economies willing to share South Korea's experience of economic growth.

11. Prevention

Preventive remedies to stop small problems from becoming big issues



Another implication of business management integrating human rights of non-Korean corporations is they prevent problems and solve them quickly before small problems become big issues by inviting specialty of NGO, civil society organizations and community experts.

Grievance mechanisms for dispute resolution may not be new to Korean corporations active in Ethical Management. It will be good if the area of Ethical Management systems can be stretched and expanded into human rights, labor and environment so that workers in production facilities or suppliers can use these widely for risk prevention.

12. Respect for Rights of Indigenous People and Community

Risk prevention and opportunity creation through understanding of the rights of indigenous people

International convention on Rights of Indigenous People

- ❑ UN Declaration on the Rights of Indigenous People
- ❑ ILO Convention 107/169
- ❑ Proposed American Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
- ❑ EU Standard for European Enterprises Operating in Developing Countries
- ❑ United Nations Convention on Biological Diversity
- ❑ Other national laws of US, Canada, Australia and Columbia etc.

Implications for Business

- ❑ Projects in developing countries, conflict / weak governance zones
- ❑ Guaranteeing involvement of indigenous people for projects that affect the indigenous community
- ❑ Fair remuneration for ownership rights of lands and resources during voluntary displacement
- ❑ Sourcing from indigenous community and sharing economic opportunities
- ❑ Protection, inclusion and integration
- ❑ Non-discrimination
- ❑ Guaranteeing fair remuneration and active involvement regarding legal and intellectual property rights of indigenous people about usages of aboriginal herbs, animals and minerals etc.



International financial institutions or loan lending organizations ask the corporations that have acquired project financing to set up and implement social and environmental policies, while they also have their own accountability maintenance systems.



NGO's criticism about custodian providing services for the project of Jabliuka Uranium Mine, located on aboriginal lands within Kakadu National Park in the Northern territory of Australia.

Launched ICAS (Indigenous Capital Assistance Scheme) with the Australian government for Cape York indigenous people to provide loans for SOHO business set up with government subsidies to pay interests rates

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice II, UN GO:OHCHR 2007 P 16"



Public statement and recognition of the rights of indigenous people: "All countries have rights about aboriginal knowledge and living resources within their territories."


Source: Summarized Business for Social Responsibility "Business and Human Rights" Issue Brief and examples in www.businessfor.org
 © 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CeF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

Non-Korean corporations are also focusing on the relevance between the rights of indigenous people and business management. Especially, corporations may have difficulties, due to a gap between public policies that do not recognize the rights of indigenous people in developing countries and their political movements to accomplish their demands. It is an important matter whether fair reparation of lands of indigenous people, rights of ownership of natural resources and their active involvement for development projects are guaranteed or not. International financial institutions or loan lending organizations ask the corporations that have acquired project financing to set up and implement social and environmental policies, while they also have their own accountability maintenance systems. The banking industry is not an exception. Banking organizations also contribute to promoting the rights and community development of indigenous people.

12. Respect for the Rights of Indigenous People and their Communities

Development project implementation considering internal and external stakeholders beyond shareholders

Forest
Mineral
Steel
Oil
Gas
Engineering
Construction
Housing
Plant
Powerhouse
Building
Extractive
Jewelry
Medicine
Textile
Foods
Science
Arts
Tourism

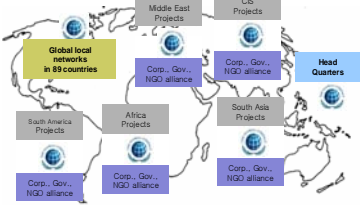


Baku-Tblis-Ceyhan (BTC) oil and gas pipeline project

- 70% funding from IFC, European Bank for Reconstruction and Development, export credit agencies and commercial banks
- Reflecting commitments for human rights, labor and environmental standards, UDHR, ILO, OECD in project contracts
- Open dialogues with NGOs and tripartite agreements of three country governments for compliance of international human rights, labor and environmental standards including Voluntary Principles of Security and Human Rights to address concerns of NGOs about the rights of indigenous people, environmental damages and regional conflicts
- Grievance mechanism: Supporting CLO (Community Liaison Officers) and a local NGO, CLEE (Center for Legal and Economic Education), preventive and remedy actions to address grievances and disputes induced by project contractors and consortium partners. CLEE's free legal advice is available

Source: "Embedding Human Rights in Business Practice I, UN GDOHCHR & www.basewiki.org

Increase of brand and image of South Korea and Korean corporations considering human rights, labor and environment and contributing development of global community



- Responsible business leadership in countries in conflicts or with weak governance
- Social and political human rights risk prevention in global management
- Good image to public, media and host governments interested in protecting their citizens and migrant workers as well as cultural, racial and religious legacies
- Collective Action among Korean corporations in possible region/countries

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

In sectors related with development or cultural heritages, the rights of indigenous people are becoming more important.

BP's example shows us how BP prevents and addresses grievances or disputes by collaborating with NGOs and country governments of its oil and gas pipeline development sites on a massive scale.

Korean corporations could learn wisdom for issues and dilemmas in their development projects in various overseas sites from widely distributed local networks of UN Global Compact.

Korean corporations have gained a reputation for developing advanced technology and quality service. I believe that many practical business effects, including increased brand image, will follow if they also endeavor to promote human rights, labor, environment and safety including respect for

diversity and protection of general and migrant workers in countries where they carry out projects.

So far, I've told you many things about business and human rights. There is one thing I would like to ask you as a favor to remember for a long time.

Slide 30

Ending



**“Business and Human Rights
are not an oxymoron.”**

© 2009 글로벌경쟁력강화포럼 G-CEF Global Competitiveness Empowerment Forum (1)

That is, “Business and Human Rights are not an oxymoron.”

Slide 31

Thank You



G-CEF Global Competitiveness
Empowerment Forum
글로벌경쟁력강화포럼
www.g-cef.com

Angela Joo-Hyun Kang
Address: #522, Changkang Bldg., 22, Dowha-dong, Mapo-ku, Seoul, Republic of Korea
Email: angela514k@g-cef.com
Tel: 02-714-5964
Fax: 02-713-5115
Cell: 010-4922-5964

Thank you for your attention. I sincerely wish you good luck and success for your human value centered business management. Thank you very much.

**“Future of Korean Business Management
Integrated with Human Rights
-Case Introductions of Korean Corporations”**

인권 경영 사례

전자 분야

HP KOREA (발표: 김정현/인사부 이사)

인권 경영 사례

2009년 9월 14일

김정현 이사 / 한국 휴렛 팩커드 유한회사



© 2006 Hewlett-Packard Development Company, L.P.
The information contained herein is subject to change without notice

- HP History
- HP Today
- How we make it real

HP Confidential



HP Origins

- Founded: 1939
- By Bill Hewlett and David Packard
- Start-up capital: \$538
- First customer: Walt Disney
- First product: audio oscillator



HP Confidential



- HP History
- HP Today
- How we make it real

HP Confidential



Global presence

HP operates in more than 170 countries around the world

- Simplifying technology experiences around the world
- Fortune 14 – U.S.
Fortune 41 – Global
- 320,000 employees
- 145,000 sales partners
- 210,000 service partners
- 88,000 retail locations



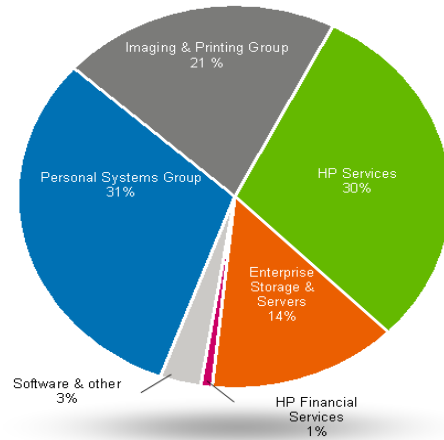
HP Confidential



One of the largest global tech companies

HP FY2008

- Fortune 14 – U.S.; Fortune 41 – Global (2007 Results)
- 321,000 employees
- 145,000 sales partners; 73,000 service partners
- 88,000 retail locations
- \$3.5B annual R&D



HP Confidential



“HP employees are relentlessly focused on creating the best technology and services on the planet. We will do everything in our power to help our customers use technology to transform their businesses and make it easier to do what they want to do.”

Mark Hurd
Chairman and CEO,
Hewlett-Packard



한국 HP

- 1984년 HP(55%)와 삼성전자(45%) 합작 설립, 1998년 HP가 삼성전자 지분 인수하여 현재 100% HP 지분
- 매출액 : 1조 4,310억원 (2008년 회계연도)
- 직원수 : 1,210 (2008년 10월 기준)
- 6개 사무소, 2개 서비스 센터, 1개 교육센터, 1개 R&D센터
- 위치 : 서울 영등포구 여의도동 23-6 사서함 595호 한국HP사옥
- 대표전화: (02) 2199-0114
- 웹사이트 : www.hp.co.kr
- 대표이사 : 스티븐길 (Stephen Gill)



HP Confidential



- HP History
- HP Today
- How we make it real

HP Confidential



Our Shared Values

The way we get things done



HP Confidential



Our Corporate Objectives

Guiding our thinking, decisions and actions



HP Confidential



Standards of Business Conduct (SBC)

We Are Open, Honest and Ethical in Our Dealings

These are the standards HP has set for conducting business – and ensuring our business practices are ethical, comply with legal requirements and align with our commitment to uncompromising integrity.



1. are the fundamental principles of law and ethics governing the way that HP does business.
2. pertain to our conduct within the company as well as to conduct involving our customers, channel partners, suppliers, and competitors.
3. serve to guide HP employees to act with uncompromising integrity in the workplace

HP Confidential



Human Rights and Labor Policy

HP supports and respects the protection of international human rights within the sphere of our influence, and ensures that we are not complicit in human rights abuses.

- **Freely-chosen employment.** Ensure no forced, bonded or involuntary prison labor is used in the production of HP products or services. Ensure that the overall terms of employment are voluntary.
- **No child labor.** Comply with local minimum age laws and requirements and do not employ child labor.
- **Minimum wages.** Compensate our workers with wages and benefits that meet or exceed the legally required minimum.
- **Working hours.** Do not require workers to work more than the maximum hours of daily labor set by local laws. Comply with overtime pay requirements
- **No discrimination.** Prohibit discrimination based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity, religion, disability, union membership or political affiliation
- **No harsh or inhumane treatment.** Prohibit physical abuse, harassment or the threat of either.
- **Freedom of association.** Respect the rights of workers to organize in labor unions in accordance with local laws and established practice.

HP Confidential



How we make it real

1. Training
2. Behavior evaluation.
3. Voluntary job rotation
4. Privacy
5. Flexible Working Arrangement
6. Disciplinary Action

HP Confidential



Q&A

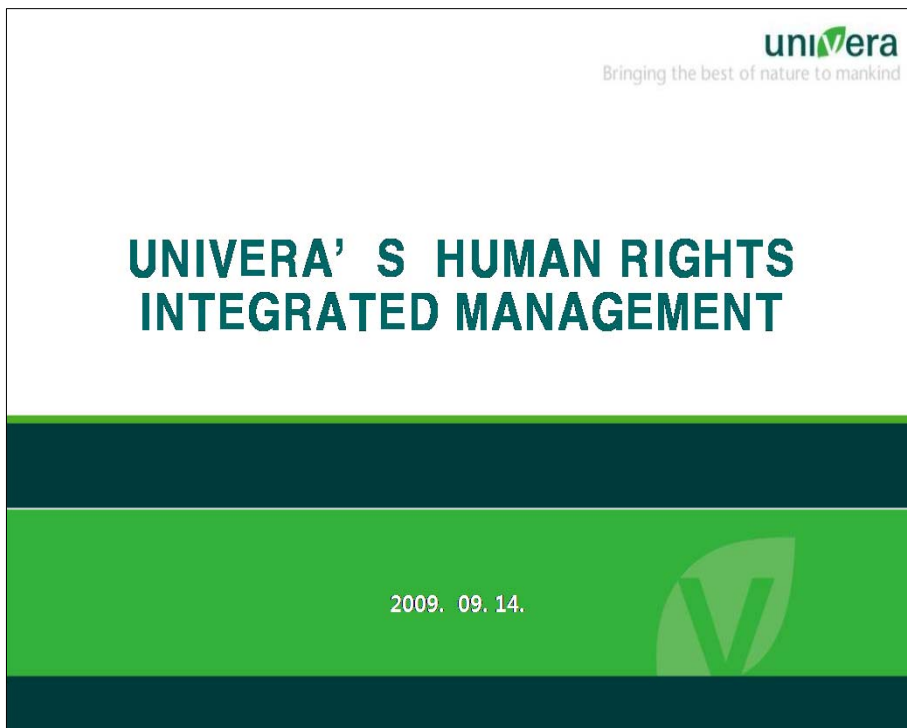


HP Confidential



UNIVERA'S HUMAN RIGHTS INTEGRATED MANAGEMENT

Univera





I . UNIVERA'S HUMAN RIGHTS INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM

- 1. Univera's Philosophy**
- 2. Univera's Business Model**
- 3. Mission of Human Rights Integrated Management**
- 4. CSR Positive Cyclic Activity**

II. STUDY CASE ON HUMAN RIGHTS

- 1. Human Rights of Male Workers in their 40s in Korea**

univera

Core of CSR



**Without Healthy Society,
Sustainable Business is Impossible!**

-3-

Philosophy of Univera

univera



**"With bringing the best of nature in top condition,
We contribute toward well-being and beauty of humankind."**

-4-

Business Model of Univera

univera

ECONET

**ECONET is an ecological, and economical network,
which is vertically integrated for development of human society**



-5-

Business Model of Univera



Harmonious win-win positive cyclic network of nature and human, human and society, business sector and private sector



-6-

Business Model of Univera



On Center/Basis of Econet, Integration/Embedding of CSR/human rights integrated management factor into business



- The highest number of world patent
- Development of the most product
- The biggest Investment in R&D budget
- The biggest farm
- The strictest product process
- The best quality
- Production of the most material

Value, Strategy, Capability, Operation Integration

For simultaneous social/economic Value creation, strategic CSR/human rights integrated management

-7-

Mission of Human Rights Integrated Management

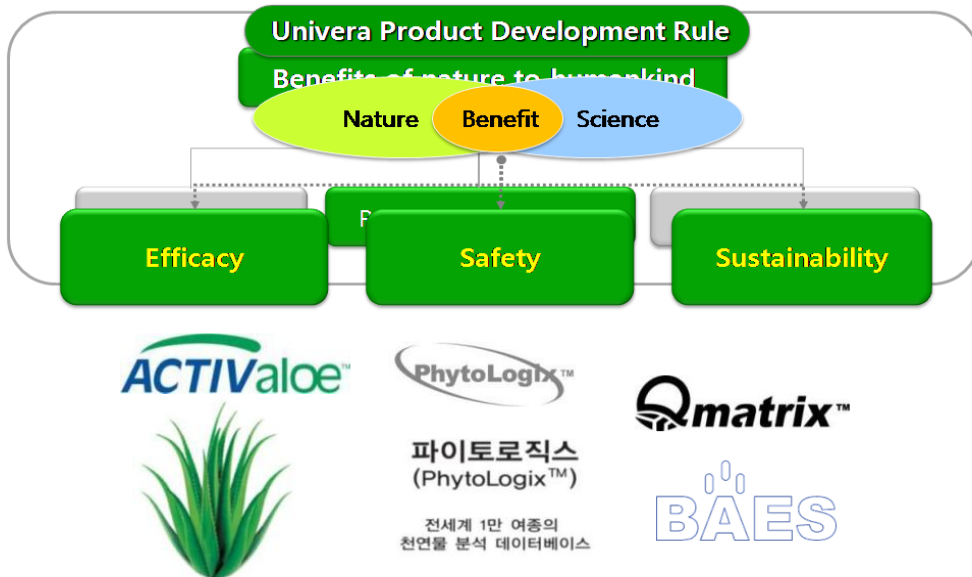
univera



Helping all humankind to enjoy healthy and happy life, with finding the best present from honest and clean nature

Mission of Human Rights Integrated Management

univera



-9-

Happy Workplace sharing the same dream



• Child camp for children of management (1986~)



• Wednesday concert for culture life of community member (2005~)



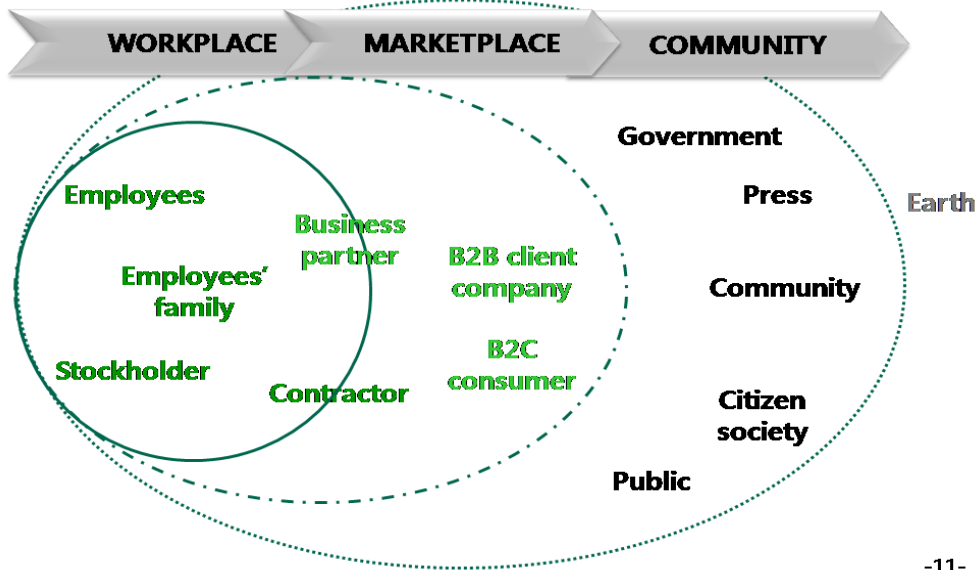
• Garden with vision of Econet center



- Support the Korea Organization for Rare Diseases
- Hospital volunteer
- Support Children library

-10-

CSR positive cyclic activity



-11-

CSR positive cyclic activity

uni^{vera}

WORKPLACE

MARKETPLACE

COMMUNITY



• Child camp for children of management (1986~)



• Garden with vision of Econet center



• Invest over 10% of total sales into R&D part



• Direct management of worldwide farm of 34,578,668m²

-12-

CSR positive cyclic activity

uni^{vera}

WORKPLACE

MARKETPLACE

COMMUNITY



For well-being and beauty of client



Door-to-door saleswoman (UP) → The educating system, raising housewife into professional & offering a chance for personal development

-13-

CSR Positive cyclic activity

uni^{vera}

WORKPLACE

MARKETPLACE

COMMUNITY



- Wednesday concert for culture life of community member (2005--)



- College student Russia volunteer program



- Distributor's love-sharing award



- Employees Severance Hospital volunteer



- Support the Korea Organization for Rare Diseases & the Future forum's children library business

-14-

uni^{vera}

Health is?

a state of complete physical, mental,
and social well-being

-WHO

-15-

Human rights study of male workers in their 40s



Study background and purpose

- ✓ The world number one death rate of male forties in Korea
- ✓ Univera stretches itself into company, taking responsibility for, psychological well-being in addition to physical health of our society

<Chosun Ilbo, Sep 1, 2007>



<Chosun Ilbo, Sep 28, 2000>

40대 사망률, 남자가 여자3배

인문사회 1.24 (사)

99년 인구통계 총계

경제협력개발기구(OECD)가 발표한 '99년 인구통계 통계' 결과 남·여 40대 사망률의 차이가 두 배 이상 벌어졌다. 또 사망 원인이 불균형하고, 323명 이혼한 것으로 조사됐다. 평균 결혼연령은 남자가 29.1세, 여자가 26.3세로 나타났다. 여자는 50대 전반기 100명 당 2명 이상의 사망자를 보인다고 남자는 30명 당 1명 이하로 나타났다.

하루 1688명 출생... 675명 사망
매일 994쌍 결혼... 323쌍 이혼
평균 결혼연령 남29.1·女26.3세

인구 1000명당 출생아수는 7.7명으로 1995년 당 출아 기준 낮았다. 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 가장 낮은 수준이다. 출생아수에 비해 사망자 수가 늘어난 것은, 평균수명이 연장되고 있는 데도, 임종간호서비스와 노인복지서비스가 아직 부족한 탓이다. 사망률은 1990년 1000명당 11.9명에서 1999년 11.5명으로 줄었다. 특히 40대 사망률은 남자가 여자의 3배에 달하는 11.5명당 3.2명(28.7%)에 달했다. OECD 평균은 남자가 3.7명, 여자가 2.4명이다.

우리나라 40대, 특히 40대 남성 사망률은 OECD 국가 중 가장 높은 수준이며, 사망에 이르게 하는 생활습관병 유병률 역시 OECD국 최고 수준이다. 생활습관병 언저리에 서 있는 '환자 후보'들은 그보다 훨씬 많다.

Human rights study of male workers in their 40s



Study report

- ✓ Forties, 'Homeless of Soul'
 - ▶ Forties in alienation, communication, disconnection state, full of job crisis awareness, occupational stress, career anxiety
 - ▶ Values like 'job first' 'result-oriented' 'male dominance' restrict chance for reviewing personal life, and culture of separation of life and work makes it difficult to form proper relationships in family life



Human rights study of male workers in their 40s

education/culture/healing program

Step 1. education



Education of sexual equality and father role as society member of living together

Step 2. culture



Alternative culture making, full of cultural/artistic and ecological imagination

Step 3. healing



Group psychological healing and therapy for recovering alienation and anxiety

Progress of education, culture, healing program,

a weekly program for a period of 3 month (3 periods yearly)

01. Planning field-focused lecture/participation program, composed of expert in various fields
02. Inducing lively interchange between participants as program open to the public
03. Schedule of 'one-night' camp as ending program of '1st period'

-18-

Human rights study of male worker in his 40s

Potential Effect



-19-

유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회

| 인 쇄 | 2009년 9월

| 발 행 | 2009년 9월

| 발행인 | 현 병 철

| 발행처 | 국가인권위원회 인권정책과

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9727 | F A X | (02) 2125-9733

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 한학문화

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

발간등록번호 11-1620000-000173-01
사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함