



---

# UNGC 10대 원칙 이행보고서

---

2022. 10.



**공무원연금공단**  
Government Employees Pension Service

# 목 차

---

I	UNGC 지지문	1
II	공무원연금공단 소개	2
III	UNGC 10대 원칙	4
IV	이행활동 및 성과	5
	1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.	5
	2. 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.	7
	3. 실질적인 결사의 자유 및 단체교섭권을 보장해야 한다.	8
	4. 모든 형태의 강제노동을 배제해야 한다.	9
	5. 아동노동을 효과적으로 철폐해야 한다.	9
	6. 고용과 업무에 관한 차별을 근절하여야 한다.	10
	7. 환경문제에 관한 예방적인 접근을 지지해야 한다.	11
	8. 환경에 대한 책임강화에 솔선하여야 한다.	11
	9. 환경친화적인 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.	11
	10. 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력해야 한다.	13


공무원연금공단은 공무원의 퇴직, 장애 또는 사망에 대하여 적절한 급여를 지급하고 후생복지를 지원함으로써 공무원이 국민에 대한 봉사자로 업무에 전념할 수 있도록 지원하기 위해 1982년에 설립된 인사혁신처 산하 준정부기관입니다.

공단은 공직사회의 변화에 맞추어 임용부터 퇴직 이후까지 생애 주기별로 최적화된 서비스를 제공하여 전·현직 공무원 모두가 공감할 수 있는 복지서비스 기관으로 거듭나고 있습니다.

특히, 사람이 우선인 조직문화를 만들기 위해 노력하고 있으며, 이를 위해 UN Global Compact에 가입한 이후, 윤리청렴문화를 더욱 확산시키고 사회공헌활동을 강화하는 등 인권·노동·환경·반부패의 4개 분야 10대 원칙을 철저히 준수하고 있습니다.

앞으로도 UNGC가 지지하는 원칙들을 기관 내부 활동의 모든 분야에 지속적으로 적용하고 외부활동을 강화하는 등 공공기관으로서 건강한 사회 구현을 위해 모든 노력을 다 하겠습니다. 여러분의 변함없는 관심과 성원을 부탁드립니다. 감사합니다.

2022. 10. 26.

공무원연금공단 이사장 

## II

# 공무원연금공단 소개

### 1 설립목적

- 공무원의 퇴직, 장애 또는 사망에 대하여 적절한 급여를 지급하고 후생복지를 지원함으로써, 공무원 또는 그 유족의 생활안정과 복리향상에 이바지하기 위함('82. 2. 1.) ※ 공무원연금법 제1조 및 제4조

### 2 주요연혁

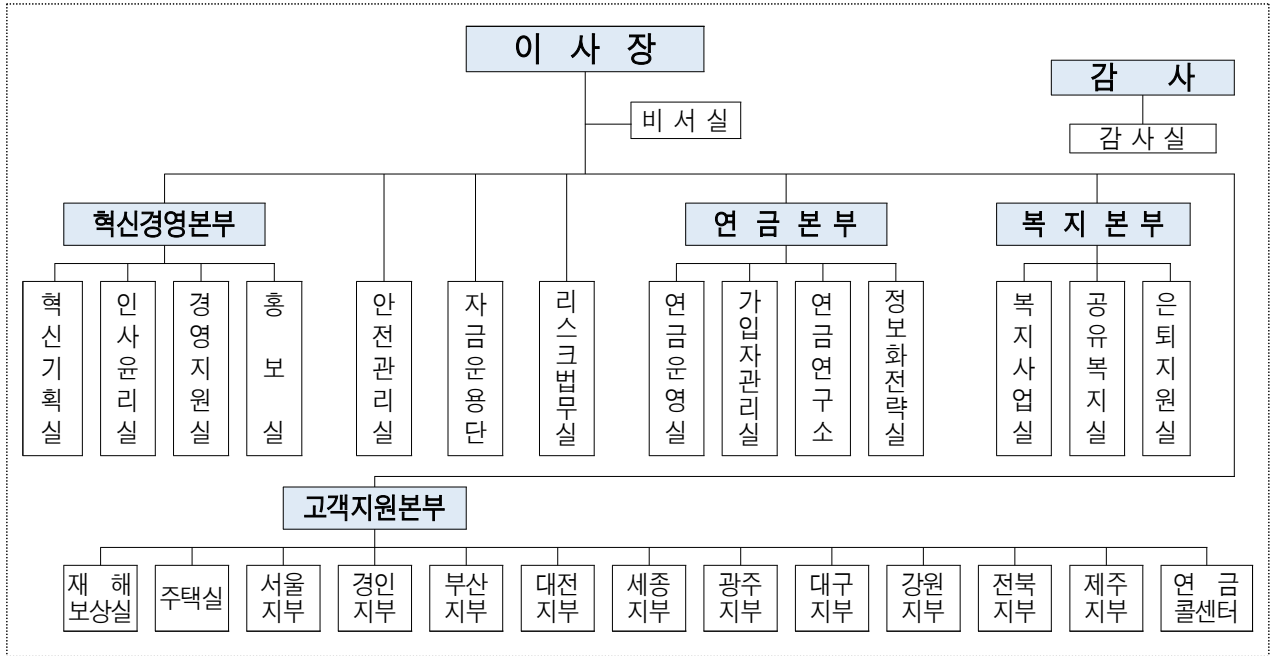
- 1960년 : 공무원연금제도 창설
- 1982년 : 공무원연금관리공단 창단
- 1983년 : 연금 및 기금운용업무 종합 관장
- 2010년 : '공무원연금공단' 으로 명칭변경
- 2015년 : 공단 본사 제주 이전
- 2018년 : 공무원 재해보상법 제정

### 3 주요업무

- 연금급여의 지급, 기여금·부담금 등 그 밖의 비용 징수
- 공무 중 부상·질병·장애 시 급여 지급 및 예방·재활·직무복귀 등 지원
- 공무원 후생복지사업 및 주택의 건설·공급·임대 또는 택지 취득
- 기금운용사업, 기타 인사혁신처장으로부터 위탁받은 업무

## 4 조직과 정원

○ 조직 : 16실 1단 1연구소 10지부 1센터



○ 정 원 : 565명

(단위 : 명)

계	임원	1급	2급	3급	4급이하
565	5	16	47	135	362

## 5 예산현황

(단위 : 억원)

구분		'20년 실적	'21년 실적(비중)	'22년 계획
사업비	연 금 사 업	180,943	188,278 (81.1%)	198,928
	재 해 보 상 사 업	1,738	1,751 (0.8%)	1,872
	주 택 · 시 설 사 업	5,480	5,611 (2.4%)	7,029
	고 객 지 원 사 업	99	215 (0.1%)	299
	용 자 사 업	15,691	15,504 (6.7%)	13,951
	금 융 자 산 운 용 등	22,697	19,984 (8.6%)	44,619
	소 계	226,648	231,343 (99.7%)	266,698
기 금 운 영 비	802	691 (0.3%)	753	
합 계	227,450	232,034 (100%)	267,451	

**III****UNGC 10대 원칙**

구 분	내 용
인 권	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.</li><li>2. 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.</li></ol>
노 동	<ol style="list-style-type: none"><li>3. 실질적인 결사의 자유 및 단체교섭권을 보장해야 한다.</li><li>4. 모든 형태의 강제노동을 배제해야 한다.</li><li>5. 아동노동을 효과적으로 철폐해야 한다.</li><li>6. 고용과 업무에 관한 차별을 근절하여야 한다.</li></ol>
환 경	<ol style="list-style-type: none"><li>7. 환경문제에 관한 예방적인 접근을 지지해야 한다.</li><li>8. 환경에 대한 책임강화에 솔선하여야 한다.</li><li>9. 환경친화적인 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.</li></ol>
반부패	<ol style="list-style-type: none"><li>10. 금품강요 및 뇌물수수 등을 포함하는 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력해야 한다.</li></ol>

## IV

# 이행활동 및 성과

**원칙 1 : 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.**

◆ 공무원연금공단은 대한민국 헌법 제10조에 규정하고 있는 인간의 존엄과 가치를 존중하고, 세계인권선언 등 다양한 인권 관련 선언과 정책의 지지합니다.

### ○ 인권보호 관련 공단규범

윤리현장	<p>공단은 윤리현장을 제정·선포하여 인권경영을 표명하고 실천하고 있습니다.</p> <p>·(내용일부) 우리는 임직원 개개인의 인격을 존중하고 차별대우를 하지 않으며, 공평한 기회와 공정한 평가를 받도록 하는 한편 임직원의 건강과 삶의 질 향상을 위해 노력한다.</p>
인권현장	<p>공단은 인권에 대한 국제규범을 존중하고, 경영활동과정에서 인간의 존엄성을 존중하는 인권경영을 지향합니다.</p> <p>·(내용일부) 우리는 임직원을 고용함에 있어서 인종·종교·장애·성별·출생지·정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.</p>
행동강령	<p>공단은 차별없는 건전한 공직풍토 조성을 위해 전 임직원이 준수해야 할 행동기준을 정립, 내재화 노력을 기울이고 있습니다.</p> <p>·(주요내용) 공정한 직무수행 요령, 직위·직무별 행동수칙 등</p>
단체협약	<p>(전문) 공단과 노동조합은 헌법과 노동관계법규의 근본정신에 입각한 상호협력을 바탕으로 근로조건을 개선하고 복지를 증진한다.</p>
인권경영 실행지침	<p>(목적) 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 규정</p>
기 타	<p>인사규정, 민원사무처리규칙, 고객센터 현장 등을 통해 대내외 고객의 권익 보호에 앞장서고 있습니다.</p>

◆ 공무원연금공단은 사회형평적 채용, 소외계층 지원, 사회공헌활동 확대 등 사회적 약자의 인권을 존중하는 사회책임 경영을 적극적으로 실천하고 있습니다.

○ 장애직원 대상 적극적인 맞춤형 지원 실시

채 용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애 구분전형 실시, 서류, 필기전형 우대가점 부여</li> <li>• 필기 시험문제 별도 출제(맞춤형 난이도), 장애유형별 고사장 편의 제공</li> <li>• 면접시 사전 조사를 통해 휠체어 등 편의제공(공무원 지원 수준)</li> </ul>
배 치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 희망근무지를 조사하여 장애정도를 고려 거주지 인근 배치</li> <li>• 장애정보, 주요경력, 장애유형별 직무 적합도 등 종합적 고려</li> </ul>
근 무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비장애 직원과 동등한 근무조건에 근무할 수 있도록 물적 제반 수단 조치 제공 (시각장애인 보조공학기기 등)</li> </ul>
복 무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 거주지 또는 개인사정에 따라 시차출퇴근제 등 유연근무 사용 장려</li> <li>• 정기적 치료 필요한 직원에 병가사용 등 관련 제도 적극 안내</li> </ul>
교 육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인식교육 전 직원 의무교육 실시로 장애직원에 대한 인식 개선</li> </ul>

○ 지역사회에 희망을 주는 지역밀착형 사회공헌 확대

임직원 기부금 집행 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 코로나19 극복 지원을 위해 기부금 집행 전년대비 174% 확대</li> </ul>
협업을 통한 지원대상 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지모금회 사랑의열매, 서귀포시자원봉사센터 등 10개 기관 협업</li> </ul>
자발적 사회 공헌 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전 직원 매년 4천만원 기부, 2,876시간 자원봉사 활동 참여</li> </ul>

○ 다양한 지원 프로그램으로 대내외 이해관계자 인권보호 강화

대 국 민 지 역 사 회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육나눔, 마음케어 등 봉사단을 통한 취약계층 지원 → 10,536명</li> <li>• 제주 내 소상공인 지원을 위해 공단 사업장 내 판로 확대 → 102백만원</li> </ul>
협 력 업 체 직 원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 의견수렴 등 현장 중심 안전보건시스템 구축 → 작업중지 5건 발동</li> <li>• 기업의 인권 이슈 등을 고려한 ESG 책임투자 강화 → 4,059억원</li> </ul>
장 애 직 원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애 구분 전형으로 경쟁률 및 취업문턱 완화 → 경증 3명, 중증 2명 채용</li> <li>• 비장애 직원과 동등한 근무여건 조성 → 업무용 보조공학기기 제공(2명)</li> </ul>
자 회 사 직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기숙사 부족에 따른 3밀(밀폐, 밀집, 밀접) 환경 개선 → 임차보증금 지원</li> <li>• 하위직급 처우 개선을 위한 보수 인상 → 1인당 50~150만원 인상</li> </ul>



**원칙 2 : 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.**

◆ 공무원연금공단은 일·가정 양립을 위한 가족친화경영을 실시하고 있으며, 인권침해 예방체계를 운영하고 있습니다.

○ 일·가정 양립제도 체계적 운영으로 가족친화 조직문화 정착

근로시간 단축	• 모성보호를 위해 임신 쉼 기간 단축 근무 의무 사용
출산휴가 육아휴직	• 자녀양육이 필요한 남녀 직원 모두 자유롭게 쓸 수 있는 문화 조성 • 배우자 출산휴가 남직원 100% 활용
유연근무	• 유연근무 사용을 부서평가 반영, 월 2회 가정의 날 운영
재택근무 활성화	• 코로나 확산 방지를 위한 재택근무 필수 시행 • 일일보고 시스템 구축 등 재택근무 업무 환경 개선
초과근무 해소	• 정시퇴근 문화 조성 및 초과근무 관리 시스템 고도화
휴가활성화	• 의무연차 확대(65→80%) 및 휴가사용 부서평가 반영
위라벨 조성	• 위라벨 인식 개선 안내(13회 게재)

○ 안심하고 건강하게 근무할 수 있는 환경 조성

자녀돌봄	• 휴원·개학연기 등 긴급 돌봄이 필요한 경우에도 자녀돌봄휴가 활용
백신공가	• 접종 당일 공가사용 및 접종 후 이상반응 시 병가 적극 활용
정신건강	• 직원 스트레스 상담 EAP 운영 및 마음건강 교육 실시
신체건강	• 서귀포보건소 협업 전 직원 대상 기초건강검사(혈압, 당뇨 등) 실시
코로나극복	• 야외 가족체험행사(감귤따기 등), 쿠킹버스 운영, 추억 사진전 개최

○ 인권침해 구제절차 강화 및 인권영향평가 실시

피해자중심 구제제도 운영	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <b>신고</b> 안심번호사 대리신고제         </div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <b>조사</b> 외부전문가 중심으로 운영         </div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <b>고충심의</b> 외부전문가 참여로 온정적 심의예방         </div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <b>일상회복</b> EAP 치유확대 특별휴가 부여         </div> </div>
성비위도 구제제도 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외부 전문가 조사위원 위촉으로 성비위 구제제도 운영 강화</li> <li>- 성비위 조사를 외부 전문가에 일임, 고충심의위원회 외부위원 필수 참여</li> <li>- 외부전문가 조사위원 위촉(2명) → 고충사건 처리 공정성·수용성 확보</li> <li>- 징계위원회 구성시 피해자와 같은 성별의 위원 3분의 1 이상 포함</li> </ul>
인권영향 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (평가대상) 기관운영 11개 분야, 주요사업 4개(연금, 기금 등) 분야</li> <li>• (개선사항) 신고채널 확대, 부서별·사업별 환경목표 및 계획 수립</li> <li>• (평가결과) 자체 인권영향평가 3년 연속 1등급 달성</li> </ul>

**원칙 3 : 실질적인 결사의 자유 및 단체교섭권을 보장해야 한다.**

◆ 공무원연금공단은 헌법, 노동관계법, ILO 기본정신에 의거 노동조합 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하고, 조합원의 경제적·사회적 지위향상을 위해 노력하고 있습니다.

○ 노동조합 현황

설립	상급단체	상급노조	조합원	현 집행부 임기
'87. 12. 11.	전국공공운수 노동조합연맹	민주노총	546명 (가입률 96%)	'21. 1. 1. ~ '22.12.31.

○ 내실있는 노사협의체 운영으로 다양한 현안사항 해소

구 분	주요기능	구 성	주요현안
단 체 교 섭	단체협약 체결	노사 교섭체결 위임받은자	이사회 참관제 도입
노사협의회	노사상생방안 협의	노사대표 각 3~10명 이하	직원숙소 운영방식
사 내 복 지 기금협의회	근로자 생활안정과 복지증진	노사대표 각 2~10명 이하	대부이율대부액 개선
산 업 안 전 보건위원회	안전보건사항에 대한 심의의결	노사대표 각 9~18명 이하	임직원 건강증진 안전문화 확산

○ 뉴노멀 시대에 부합하는 디지털 노사소통 채널 활성화

온택트 노사협의	의견청취 플랫폼
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조 운영위원회, 대의원대회 온라인 개최</li> <li>• 정기 노사협의회 前 수시협의를 위한 본부와 지부간 온라인 회의·간담회 개최(정기 노사협의회 4회)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조 익명게시판(누적조회 13,606회)</li> <li>• 청원 게시판(GEPS 두드림) 신설                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 익명질의(23건) → 부서장 답변(반영 13건, 미반영 10건)</li> </ul> </li> </ul>
인권보호 기반강화	디지털 홍보
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온라인 안심번호사 대리 신고제 도입</li> <li>- 전 직원 스티커와 화면보호기 이용 홍보</li> <li>• 마음건강 교육 및 EAP 치유 확대(160명)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '21년도 임금 및 단체협약 총회 온라인 전자투표 실시 → 신속·효율적 협약체결</li> <li>• 조합 홈페이지에 참소리 등 게시(24건)</li> </ul>

**원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제해야 한다.**

**원칙 5 : 아동노동을 효과적으로 철폐해야 한다.**

◆ 공무원연금공단은 근로기준법, ILO 협약, 단체협약 및 취업규칙 준수를 통해 강제노동을 금지하고 있으며, ILO에서 채택한 '아동노동 착취금지 협정'을 준수합니다.

○ 강제노동 금지규정

구분	관련 내용
단체협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.</li> <li>시간외근무는 1주에 12시간을 초과할 수 없으며, 근로기준법 제71조에서 정하는 여성직원에 대하여는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.</li> </ul>
복무규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>임직원의 근무시간은 공무원복무규정에 따른 공무원 근무시간으로 한다.</li> <li>임신중인 여성직원, 산후 1년 이내의 직원, 18세 미만 직원에게 야간근로 및 휴일에 근로를 시키지 못한다.</li> </ul>
인사규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>직원이 합당한 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다.</li> </ul>

○ 일과 가정의 양립을 위한 가족친화경영 강화

근로시간단축	• 임신 쏠 기간 단축 근무 의무 사용(1일 2시간)	<b>추진성과</b>  여성가족부 주관 「가족친화 우수기관」 9년 연속 인증 획득
출산휴가	• 출산 전후 90일(다태아 120일), 배우자 10일 부여	
육아휴직	• 8세 이하 자녀 양육시 육아휴직 3년(분할사용 가능)	
자녀돌봄	• 초등학교 돌봄센터 운영으로 맞벌이가정 육아 지원	
초과근무해소	• 정시퇴근 문화 조성(PC-OFF 및 정시퇴근데이 운영)	
유연근무제	• 참여횟수 부서 평가 반영으로 유연근무 사용 확대	

○ 아동 채용사례 전무

법준수	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로기준법 제64조(15세 미만 근로자 사용금지) 준수</li> <li>인사규정 제12조에 의하면 직원 채용시 연령제한은 없으나 이는 상대적으로 고령자도 배려하여 채용 시 동등한 기회를 부여하기 위함임.</li> </ul>												
연령별 현황표	<ul style="list-style-type: none"> <li>공단 임직원 연령별 현황표('22.10월 기준)</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>10대</th> <th>20대</th> <th>30대</th> <th>40대</th> <th>50대</th> <th>60대</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>133</td> <td>119</td> <td>152</td> <td>130</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 10대의 경우 다음연도 졸업예정인 고졸 채용자임</p>	10대	20대	30대	40대	50대	60대	2	133	119	152	130	1
10대	20대	30대	40대	50대	60대								
2	133	119	152	130	1								

**원칙 6 : 고용과 업무에 관한 차별을 근절하여야 한다.**

◆ 공무원연금공단은 열린 채용을 통해 성별·학력·연령·출신 등을 이유로 지원자를 차별하지 않으며, 업무에 있어서도 공정한 기회를 부여하고 양성평등 문화를 구현하고 있습니다.

○ 채용단계별 직무 중심의 공정채용 프로세스 고도화

구분	주요내용
채용계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(선발인원) 전형별 배수 확대(서류 25→50배수, 면접 3→5배수)</li> <li>•(사회형평적 채용) 다문화가족구성원 등 사회적 약자 채용 가점대상 확대</li> </ul>
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(정량평가) 정량평가 100% 실시로 객관적 평가 가능</li> <li>•(AI 평가) 자기소개서 표절 및 블라인드 위반요소 제거</li> </ul>
면접전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(구조화 면접) 공단 이슈에 대한 해결방안 등 집단토론면접 신설</li> <li>•(면접위원 교육) 전문가로부터 면접관 전원 사전 교육 강화</li> </ul>
사후관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(설문조사) 서류-필기-면접 초단계별 온라인 설문조사 실시</li> <li>•(이의신청제도) 채용 홈페이지 내 이의신청 게시판 신설</li> </ul>

○ 양성평등 기반 인사 운영으로 여성인재 양성 및 확보

구분	주요내용	추진성과
블라인드 채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>•서류 정량평가 100%실시 및 AI 평가로 공정성 강화</li> <li>•면접전형 외부위원 50% 참여, 면접관 남녀비율 균형</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•여성채용 비율 6.9%p ↑</li> <li>•경력단절 및 시간선택제 여성 7명 채용</li> <li>•여성관리자 확대(1.8%p ↑)</li> <li>•여성승진(3급) 비율확대 (17.1%p ↑)</li> </ul>
적합직무 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>•경력단절여성 서류전형 우대가점 부여로 사회복지 지원</li> <li>•구내식당 및 콜센터 등 직무발굴·시간선택제 채용</li> </ul>	
핵심보직	<ul style="list-style-type: none"> <li>•핵심부서에 여성인력 20% 이상 전략적 배치</li> </ul>	
근무평정 승진	<ul style="list-style-type: none"> <li>•육아휴직 경력 100% 인정, 성별에 따른 평정 불이익 배제</li> <li>•성과와 능력 중심 공정한 심사로 여성관리자 승진 확대</li> </ul>	
여성인재 양성교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>•양성평등교육진흥원 연계 중간관리자 리더십 교육 실시</li> <li>•역량진단 결과 필요부분(동기부여, 코칭) 교육 실시</li> </ul>	

○ 비정규직의 정규직(무기계약직) 전환 및 처우 개선

정규직 전환	•콜센터 상담사 직접 고용(71명), 자회사 설립 후 정규직 전환(444명)
처우 개선	•직급체계 정비, 하위직 보수 인상(1인당 50~150만원), 근무환경 개선 등

**원칙 7 : 환경문제에 관한 예방적인 접근을 지지해야 한다.**

**원칙 8 : 환경에 대한 책임강화에 솔선하여야 한다.**

**원칙 9 : 환경친화적인 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.**

**◆ 공무원연금공단은 사전 예방조치를 통해 환경문제 발생을 최소화하고 증대한 환경영향 요소인 탄소배출 저감을 위해 노력하는 등 지속가능한 환경보전을 추진하고 있습니다.**

○ **친환경 에너지 및 인프라 확대로 녹색산업 생태계 지원**

<b>친 환 경 주 거 단 지 조 성</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환경 친화적 건설기술이 집약된 미래형 개포 9단지 재건축 단지 조성</li> </ul>								
	태양광에너지 시스템	승강기 회생제동장치	친환경 건설자재 사용						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환경주간 에너지 저장 → 야간 에너지 사용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 하강 시 전력 저장 → 상승 시 전력 사용</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <th>단열재</th> <th>방수재</th> <th>창호 등</th> </tr> <tr> <td>저탄소 (37억원)</td> <td>자원순환 (7억원)</td> <td>환경성 (27억원)</td> </tr> </table>	단열재	방수재	창호 등	저탄소 (37억원)	자원순환 (7억원)	환경성 (27억원)
	단열재	방수재	창호 등						
저탄소 (37억원)	자원순환 (7억원)	환경성 (27억원)							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 친환경 녹색아파트 만들기를 위한 에너지 절감 및 입주민 참여 활성화</li> </ul>									
	구 분	추 진 내 용	추 진 성 과						
	공 단	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공용조명 LED 교체, 절수수전 사용 등</li> <li>• 탄소포인트제 가입·에너지 절약 홍보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전기요금 22,720천원 수도요금 10,611천원 절감</li> </ul>						
	입주민	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소등 행사 및 에너지 절약 콘테스트 참여</li> <li>• 자체 에너지 절약 캠페인 및 교육 실시 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주민참여 중심의 녹색생활 실천 활성화</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 입주민 생활 속 친환경 의식 확산을 위한 「에너지놀이터」 도입 - 운동과 놀이를 통해 에너지의 소중함과 과학적 원리를 체험</li> </ul>								
<b>탄소배출 저 감</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복지시설 주차장(2만4천평)을 활용한 1.8MW규모 태양광 발전시스템 도입</li> <li>• 천안사업장 제로에너지 빌딩 전환계획 수립(에너지 자립률 '22년 20% →'25년 100%)</li> </ul>								
<b>그 린 모빌리티</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (그린 전동카트) 골프장 전동카트 81대 교체(납배터리 → 친환경 리튬배터리)</li> <li>• (전기충전 인프라) 4개 사업장, 임대주택 등 전기충전소 14개 신규 설치</li> </ul>								

○ **탄소중립·친환경 생태계 조성을 위한 ESG 책임투자 강화**

종 전	강 화
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 투자대상 제한부문(술, 무기 등)만 명시하여 규제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 등급별 ESG 비중이 기준치를 하회하지 않도록 명시</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매월 펀드 수익률 등 재무적 항목 및 운용 전략 점검</li> <li>• 제한부문 위반 여부 점검</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매월 ESG 평가결과 및 ESG 비중 변동 등 모니터링 → 급격한 ESG 등급 변화시 원인 분석 및 개선 요청</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2년 연속 ESG채권 및 국내·외 SRI 펀드 투자 확대 - 사회책임투자 지속 확대 : ('19년) 1,632억원 → ('20년) 3,214억원 → ('21년) 4,059억원</li> </ul>	

○ 녹색 생태계 회복을 위한 대내외 합동 환경보전 캠페인 실시

구 분	주 요 내 용
G 9 캠 페 인 (은퇴공무원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환경보전 인식개선 및 생활 속 실천 독려를 위한 "G9(지구)캠페인" 발굴·추진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- (공단) 환경을 주제로 카드뉴스, 동영상 등 교육자료 제작 게시</li> <li>- (은퇴공무원) 교육자료 시청 및 참여미션 실천</li> <li>- (공유확산) 실천내용 공유를 통한 인식개선 내재화</li> </ul> </li> <li>• 주제별 환경보전 캠페인 교육자료 연재 및 참여 이벤트 진행(914명 참여)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경보호 실천 다짐글, 생활속 전기절약 방안, 줍깅 실천하고 인증 등</li> </ul> </li> </ul>
Ecoday 운 영 (내부직원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매주 금요일을 「Eco day」로 지정하여 다양한 탄소중립 생활 실천 유도               <ul style="list-style-type: none"> <li>- (내용) 일회용품 NO, 도보·자전거 및 저탄소 식당 이용 등 생활화 유도</li> <li>- (공유) 월1회 캠페인 참여결과를 그룹웨어·DID 영상 게시로 활동공유</li> </ul> </li> </ul>
일회용품 줄 이 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 혁신동시 9개 공공기관 공동으로 일회용품 사용 줄이기 실천 공동 다짐 협약 체결( '21.8.27.)</li> </ul>
환경보전	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제주올레 7코스 관리기관으로 부서, 동호회, 개인별 환경정화활동 실시               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단체 22회 189명 및 개인 44명 참여(30리터 봉투 233매, 1.7톤 수거)</li> </ul> </li> <li>• 제주중문해변을 공단 반려해변으로 지정받아 지속 활동               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유관 공공기관(2개) 공동참여로 3회 49명 참여(0.7톤 쓰레기 수거)</li> </ul> </li> </ul>

○ 온실가스에너지 관리체계 강화로 10년 연속 온실가스 감축목표 달성기관으로 선정(환경부)

온실가스 감축관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온실가스 감축 및 에너지 절약 목표관리 수립·시행 및 모니터링을 통한 목표 달성                &lt; 대상 : 사옥, 복지시설, 공무원 임대주택 등 27개 환경영향 시설 &gt;             </li> </ul>					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>온실가스 감축률</th> <th>고효율 기자재 구매비율</th> <th>환경친화자동차 도입률</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60%(목표초과달성)</td> <td>100%(목표달성, 12백만원)</td> <td>100%(목표달성, 3대)</td> </tr> </tbody> </table>	온실가스 감축률	고효율 기자재 구매비율	환경친화자동차 도입률	60%(목표초과달성)	100%(목표달성, 12백만원)
온실가스 감축률	고효율 기자재 구매비율	환경친화자동차 도입률				
60%(목표초과달성)	100%(목표달성, 12백만원)	100%(목표달성, 3대)				
페 이 퍼 리 스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (디지털 전환) 모바일 전자고지·안내시스템 구축 → 종이 우편물 34종 디지털 전환, 출력물 감소</li> <li>• (정보 공유) 「공단 연금 ↔ 공무원 인사·급여」, 「공단 재해보상포털 ↔ 국가보훈처」 공유로 출력물 감소</li> </ul>					

**원칙 10 : 금품강요 및 뇌물수수 등을 포함하는 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력해야 한다.**

◆ 공무원연금공단은 임직원의 부패행위 예방을 위해 윤리헌장·윤리강령·임직원행동강령 등 윤리규범을 운영하고 있으며, 반부패·청렴조직문화 내재화 추진을 통해 일체의 부정·부패행위 척결에 앞장서고 있습니다.

○ 부패예방을 위한 청렴의지 다짐 및 전파

CEO신년사	• 조직 내외의 고질적인 쏠림과 치우침, 잘못된 관행의 시정 필요
결 의 대 회 개 최	• 이사장 및 임직원, 자회사 대표까지 참석하여 청렴·반부패 실천 서약 (사적이의 추구 금지, 알선·청탁 근절 및 연고주의 배격, 처벌 감수 등)
신 임 CEO 취 임 사	• 의사결정 방식, 업무의 관행과 방법, 조직문화 등 혁신 필요 • 공직자로서 국민 눈높이에 부합하는 윤리기준의 확립과 실천
청렴메시지 전 파	• 이사장·상임감사·본부장의 릴레이 청렴메시지 사내망 연재 • 경영회의(주간), 전략회의(월간) 등에서 CEO 및 감사의 청렴제언 및 당부

○ 윤리경영 주요정책 결정 및 추진 조직 신설

윤 리 경 영 위 원 회	• (위 원 장) 이사장 / (위 원) 혁신경영본부장 등 4명 • (주요활동) 2021년 인권·윤리경영 추진계획 수립 및 시행
ESG 경 영 위 원 회	• (위 원 장) 선임 비상임이사 / (위원) 경영본부장 등 4명 • (주요역할) ESG 경영 컨트롤타워(추진계획 수립, 안전심의, 성과점검 등) • (규칙제정) ESG 경영위원회 운영규칙 제정(10월)
직 제 개 편	• 부동산 투기 이슈 등으로 윤리경영, 사회적 가치, 지역상생 분야에 대한 조직 기능 강화 • 인권·윤리경영 담당조직을 “팀” 에서 “부” 로 격상

○ 청렴·반부패 일상화를 위한 추진 로드맵 시행

목 표	청렴·윤리경영 강화로 국민신뢰 제고		
추진 방향	준법·윤리경영 인프라 강화	청렴하고 건강한 조직문화 조성	경영전반의 공정성 및 투명성 강화
추진 과제	1. 윤리규범 개선 정비 2. 이해충돌방지 강화 2. 이해충돌방지 강화	4. 청렴반부패교육 강화 5. 청렴 인식제고	6. 경영관리 투명성 제고 7. 사업의 공정성 강화
실행 과제	징계부가금 신설 등 8개 과제	온라인 청렴교육 강화 등 4개 과제	공정·투명채용 강화 등 12개 과제

○ 전 직원 청렴의식 향상을 위한 상시·맞춤형 교육 프로그램 운영

청렴스쿨	추진내용			
상시교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>매주 윤리플러스(업무 화면 자동 팝업) 교육 프로그램 운영</li> <li>- 감성메시지(동영상, 카드뉴스), 최신 윤리 이슈를 반영하여 콘텐츠 제작</li> </ul>			
생애주기 맞춤형교육	신입직원	실무담당자	관리자	임원·부서장
	<ul style="list-style-type: none"> <li>공직자 청렴·윤리 의식 수준 향상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임직원행동강령</li> <li>청탁금지법 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>이해충돌방지법 등</li> <li>부당지시·갑질예방</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청렴리더십</li> <li>조직문화개선</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(공통) 이해충돌방지(98.3%), 부패방지(98.6%), 부서 자체교육(분기별 실시)</li> </ul>				
부패취약 맞춤형교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>통합 교육 → 부패 취약분야 업무별 맞춤형 교육으로 효과 제고</li> <li>사이버 강의 → 실시간 화상 강의(Zoom 활용)로 소통 및 교육 몰입도 향상</li> <li>전문 강사의 정형화된 강의 → 공단 취약분야 개선을 위한 사례 중심 강의</li> <li>인사·예산 등 청렴도 취약분야 개선 워크숍 → 인사 기준 공개 등 실시</li> </ul>			

○ 전 부서가 다함께 참여하는 청렴의식 내재화 활동으로 청렴문화 조성

구분	추진내용
1부서 1청렴 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>부서별 업무와 관련된 다양한 청렴과제 발굴로 직원 참여 확대</li> <li>- (참여 확대) 21개 부서 → 29개 전부서 참여</li> <li>- (포상 신설) 1·2차 심사를 거쳐 우수 부서(5개) 선정 및 포상</li> <li>- (최우수 과제) ‘청렴은 로그인, 청탁은 로그아웃’ 로그인 화면 구축</li> </ul>
청렴캠페인 집중 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>(확대) 임원 릴레이 청렴메시지 전파(CEO·감사 → 전 임원 동참)</li> <li>(신설) 청렴라디오 방송 신설 및 윤리 이슈 집중방송 실시(10회)</li> </ul>
청렴의지 전파	<ul style="list-style-type: none"> <li>(강화) 명절 등 취약시기 청렴서한문 발송(667건, 전년대비 112건↑)</li> <li>(강화) 계약업체 대상 청렴해피톡 발송(701건, 전년대비 117건↑)</li> </ul>
청렴꾸러미 배포	<ul style="list-style-type: none"> <li>(신규) 임직원 윤리규범 인식 제고를 위한 리플릿 4종 전 직원 배포</li> <li>- 이해충돌예방, 공직자 안내, 인권침해·괴롭힘 대응매뉴얼 등</li> </ul>

○ 부패신고 활성화 및 신고시스템 개선으로 부패행위 원천 차단

구분	추진내용
편의성 확보	<ul style="list-style-type: none"> <li>신고채널                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(채널) 레드취플, 청렴119, 안심변호사</li> <li>- 부패행위, 성희롱, 괴롭힘 통합신고시스템으로 접근성 강화</li> </ul> </li> <li>(방법) QR신고, 카톡신고, 대리신고 등 편의성 제고</li> </ul>
체감도 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>모의훈련                             <ul style="list-style-type: none"> <li>전 직원 대상 부조리, 공익·내부신고 모의훈련(2회)</li> <li>- 다양한 신고 경로 안내(QR코드, 오픈채팅방, 온라인)</li> </ul> </li> <li>신고제도 안내                             <ul style="list-style-type: none"> <li>전 직원이 신고 제도를 항상 숙지하고 찾아볼 수 있도록 청렴꾸러미 배포 등을 통해 신고방법 및 운영방식 안내</li> </ul> </li> </ul>
접근성 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>외부강의 신고시스템                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(개선) 사전·사후 2단계 결재로 외부강의 신고 강화</li> <li>- (사전) 외부강의 신청 결재 → 복무사항 자동 등록</li> <li>- (사후) 사례금 등록, 10일 이내 미등록 시 팝업 안내</li> </ul> </li> </ul>