



www.doosan.com

Building Your Tomorrow Today

2013 (주)두산 CSR 보고서



About this report

보고서의 개요 | 2013 ㈜두산 CSR 보고서는 ㈜두산이 발간한 첫번째 CSR 보고서입니다. ㈜두산은 본 보고서를 통해 기업을 둘러싼 주요한 이해관계자의 관심과 요구사항을 반영하여 이를 공개하고 있으며, 기업의 CSR 비전과 성과를 공유하고 있습니다. 향후 매년 CSR보고서를 발간하여 기업의 CSR 성과를 공개할 뿐만 아니라, 내·외부 이해관계자 의견을 반영하는 커뮤니케이션 채널로 활용할 계획입니다.

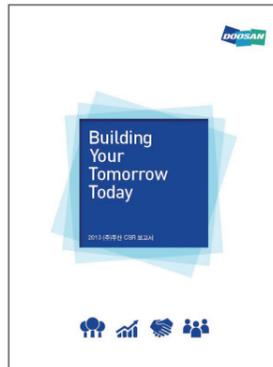
보고기간 | 본 보고서의 보고기간은 2013년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지이며, 추세 파악이 필요한 일부 정량적인 성과는 총 3개년의 데이터를 공개하고 있습니다. 단, 산업차량 사업부는 2013년 신규 편입됨에 따라 2013년도 데이터에 한하여 보고하고 있습니다. 또한 필요한 경우 2014년 활동을 포함하였으며 이를 별도 표기하였습니다.

보고범위 | 본 보고서의 보고범위는 ㈜두산 내 전자, 산업차량, 모터를, 정보통신, 글로넷, FM 사업부의 국내 사업장입니다.

보고서의 작성원칙 | 본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative) G4 가이드라인을 기준으로 하였으며, 보고 기준에 대한 현황은 80~83페이지를 통해 확인하실 수 있습니다.

검증 | 보고 과정의 적합성과 충실성, 보고 내용의 정확성과 신뢰성을 높이기 위해 독립적인 검증 기관인 DNV로부터 제3자 검증 프로세스를 거쳤으며, 78~79페이지에 검증의견서를 첨부하였습니다.

Cover Story



'사람을 존중하고 육성하며 지역사회에 기여하는 ㈜두산'의 철학을 이모티브의 조합을 통해 표현했습니다. 3개의 사각형이 하나로 겹쳐 집은 '같이 성장하고, 함께 발전'하려는 ㈜두산의 의지를 담고 있습니다. 또한 표지의 음각은 이해관계자와 소통의 의미를 담고 있는 창을 표현하고자 하였으며, 하단의 아이콘은 각각의 이해관계자를 나타내고자 하였습니다. 이것이 바로, ㈜두산이 건설하고자 하는 우리의 오늘과 내일의 모습이며, 지속가능한 세상입니다.

문의처 | ㈜두산 CC CSR팀

100-730 서울특별시 중구 장충단로 275 두산타워 17층

이메일 | doosancsr@doosan.com **전화** | 02-3398-0884

Building Your Tomorrow Today

2013 (주)두산 CSR 보고서

목차

Overview

02 경영진 인사말 · 06 두산그룹 소개 · 08 The Doosan Way · 12 ㈜두산 소개

14 중장기 전략 및 사업소개 · 18 지배구조 · 21 CSR 전략 · 22 리스크 관리

24 이해관계자 참여 및 성과 분배 · 25 중대성 평가

30 그룹 영향권 내 인재개발 강화 · 34 인간 존중 중심의 GWP 구축

42 녹색경영을 통한 환경영향 최소화 · 52 공정운영 강화 · 58 제품 서비스 책임성 강화

66 전략적인 커뮤니티 참여개발

73 경제, 사회, 환경 데이터 · 78 3자 검증 · 80 GRI Indicators

Developing People

Reliable Operating

Responsible Engagement

Appendix

CEO 인사말



두산은 지난 100여년을 사회 속에서 성장하였고,
앞으로의 100년 또한 사회와 함께 성장합니다.

대한민국 최초의 근대적 기업인 두산은 118년의 긴 역사를 거치며 많은 변화를 거듭해 왔습니다. 특히 1990년대 후반부터 유례를 찾기 힘든 과감한 혁신으로 빠른 변화를 추구하고, 그 결과 두산은 인프라지원 사업(ISB)을 중심으로 하는 글로벌 기업으로 자리매김했습니다. 세계적 경쟁력을 갖춘 ISB 리더로서 '세계 속의 자랑스러운 두산' 을 지향하고 있는 두산은 이제 다음 100년을 위한 토대를 마련하고 있습니다.

두산은 이러한 과정 속에서 단지 기업의 발전을 추구하는 데 그치지 않고, 기업과 사회의 공동 발전을 추구하고 있습니다. 주주와 고객은 물론 협력사, 환경단체 등 기업을 둘러싸고 있는 다양한 이해관계자들의 목소리에 귀를 기울이면서 변화하는 사회 환경을 경영활동에 반영하고 있습니다. 100년이 넘는 역사에 걸맞게 공유 가치를 적극적으로 창출하는 기업, 존경 받는 기업이 되도록 사회적 책임을 다하는 것은 두산이 누구보다 앞서서 저야 하는 의무입니다.

기업은 사회 속에서, 사회와 함께 성장합니다. 기업의 사회적 책임에 대한 대내외적 요구는 갈수록 커지고 있습니다. 두산의 경영철학은 일찍이 기업의 사회적 책임을 강조해 왔으며, 2012년 공표한 '두산 Way' 를 통해 이를 더욱 강화하고 구체화했습니다. '두산 Way' 는 진정한 글로벌 리더가 되기 위한 경영 전반의 사회적 책임을 강조하고 있습니다.

두산은 내실 있는 사회책임경영을 추진해 기업과 사회가 함께 성장할 수 있는 토대를 마련해 나가겠습니다. 두산의 사회책임경영은 앞으로의 100년을 위한 두산의 약속입니다. 두산은 모든 이해관계자들과 함께 성장하는 과정을 통해 약속을 지켜나갈 것입니다.

두산의 약속과 실천에 많은 관심과 성원 부탁드립니다.

감사합니다.

두산그룹 회장, (주)두산 대표이사
박 용 만

LETTER TO STAKEHOLDERS



㈜두산은 진정한 글로벌 사업리더가 되기 위해
사업의 혁신과 함께, 이해관계자의 가치를 높이는
사회책임경영의 토대를 만들어가고 있습니다.

친애하는 이해관계자 여러분

㈜두산은 더욱 투명하고 선진화된 기업 지배 구조를 구축하기 위해 2009년 지주회사 체제로 전환하였으며, 사업부문이 설립되고 7년의 세월이 흘렀습니다. ㈜두산은 사업의 혁신과 함께 사회, 환경경영에서도 책임을 다하는 지속가능한 기업으로 거듭나고 있으며, 이러한 ㈜두산의 경영활동을 CSR 보고서를 통해 이해관계자 여러분께 소개 드리게 되어 기쁘게 생각합니다. ㈜두산은 진정한 글로벌 사업리더가 되기 위해 사업 포트폴리오에서의 많은 의미 있는 변화들을 거쳤으며, 각 사업부는 비교적 저성장 기조의 어려운 사업 환경에서도 각자의 영역에서 최고의 경쟁력을 확보하고 성장하기 위해 끊임없이 노력해왔습니다. 이러한 노력을 사업부문에 국한하지 않고 ㈜두산이 영향을 미치는 다양한 사회영역까지 확대하고 있으며, 이를 바탕으로 사회책임경영을 체계화하고 있습니다. 그뿐만 아니라 두산의 경영 철학인 '두산 Way' 에서 사회적 책임을 강조함과 동시에, 사회책임경영을 체계적으로 수행하기 위해 CSR 거버넌스 및 전략을 수립하고, CSR 성과관리 체계를 구축하고 있습니다. 이를 토대로 ㈜두산은 이해관계자 분들에 대한 가치를 높이고, 글로벌 사업리더로 거듭나기 위해 아래와 같은 노력들을 기울이고 있습니다.

사람을 통한 지속가능한 미래 창출

인재에 대한 투자가 기업 경쟁력 제고의 핵심요소로 자리잡고 있는 경영환경 속에서, '사람이 미래다' 라는 사람에 대한 두산의 믿음은 지난 100년을 이끌어 온 힘이자 향후 100년 이상의 성공을 지속할 수 있는 강력한 경쟁력의 원천입니다. ㈜두산은 '미래' 를 실현할 인재들이 보다 건강하게 성장할 수 있도록 인재 양성이 모든 투자에 우선하며, 성장을 위한 환경을 만들어가고 있습니다. 뿐만 아니라, 인재들이 보다 안전하고 건전한 환경에서 그들의 재능을 펼칠 수 있도록 조직 구성원이 삶의 의미를 찾을 수 있는 조직이자 사람이 경영의 중심에 있는 기업을 만들어가고 있습니다.

사업활동에서의 책임있는 경영활동 실행

환경에 대한 책임을 비롯해, 고객의 만족, 협력회사와의 상생 등 기업의 경영활동을 둘러싼 다양한 요구는 자발적 책임을 넘어 규제로 변화하고 있으며, ㈜두산은 녹색경영을 비롯하여 상생경영, 고객만족경영을 중심으로 신뢰받는 경영활동을 통해 사회 전체의 이익을 추구하고 있습니다. 우선, ㈜두산은 녹색경영을 우리 모두와 가족, 사회에 대한 책임으로 받아들이고

있으며, 친환경적인 제품 개발을 비롯해 다양한 녹색경영 활동을 통해 경제, 환경적 가치를 사회와 공유하고 있습니다. 뿐만 아니라, 기술의 지속적 변화와 혁신을 통해 고객이 보다 안전하고 품질 좋은 제품을 사용할 수 있도록 노력하고 있으며, 이러한 품질에 대한 가치와 윤리경영 등을 담은 ㈜두산의 경영철학을 협력회사와 함께 나누고 그들이 성장할 수 있도록 지원하고 있습니다.

지역사회가 필요로 하는 가치 창출

지속 가능한 기업으로 나아가는데 있어 사회와의 소통과 유대감을 높이는 활동이 필수적인 요소로 자리잡고 있으며, ㈜두산은 지역사회의 필요와 요구에 부합하는 사회공헌 활동, 이를 통해 지역사회가 자립할 수 있는 활동을 전개하고 있습니다. 특히 교육이 우리 사회의 발전을 이끄는 초석이라는 믿음에 기반하여 '인재의 성장과 자립' 을 주요 테마로 미래세대의 전인적 성장을 지원하는 다양한 교육활동을 지원하고 있습니다. 또한 사회공헌 활동을 개발하고 운영하는 과정에 그치지 않고, 활동의 결과에 대해서도 객관적인 평가를 진행하여 보다 효과적이고 효율적인 사회공헌 활동을 전개해나가고자 노력하고 있습니다.

앞으로도 ㈜두산은 다양한 공감대 형성 프로그램을 통해 임직원들을 비롯한 ㈜두산 영향권 내의 이해관계자들에게 사회책임경영 철학을 확산할 것입니다. 더불어, CSR 성과를 이해관계자들과 커뮤니케이션 하기 위해 매년 CSR 보고서를 발간하고, UNGC를 비롯한 다양한 글로벌 이니셔티브에 동참하여 ㈜두산의 사회책임경영 의지를 대내외에 천명할 것입니다.

존경하는 이해관계자 여러분,

앞으로의 또 다른 100년을 향한 ㈜두산의 힘찬 발걸음에 이해관계자 여러분의 많은 지지와 성원 부탁드립니다. 감사합니다.

(주)두산 CSR위원회 위원장, 부회장 제임스 비모스키

두산그룹

A History of Transformation

斗山 (두산)

두산(斗山)은 '한 말 한 말 쌓아 큰 산을 이룬다'는 뜻입니다. 이는 한 사람, 한 사람의 노력이 모여야만 큰 결실을 이룰 수 있음을 의미합니다. 또한 한술 밥에 배부를 수 없듯이 한 걸음 한 걸음 목표를 향해 쉬지 않고 나아가 큰 성과를 이루겠다는 두산의 의지가 담겨 있습니다.



* 두산일두(斗山一斗)

대한민국 최고의 장수 기업

대한민국 최초의 근대적 기업인 두산은 118년의 긴 역사를 거치며 많은 변화를 거듭해 왔습니다. 1896년 배오개(현재의 서울 종로 4가)에서 대한민국 최초의 근대적 상점인 '박승직 상점'을 시작으로, 두산은 한 세기 동안 끊임 없이 변화와 성장을 거듭해왔습니다.



ISB 중심 사업 포트폴리오로 전환

창립 100주년을 1년 앞두었던 1995년, 두산은 글로벌 기업으로 도약하기 위해서는 '선택과 집중'을 통한 과감한 변신이 필요하다고 결론을 내리고 구조 조정에 착수했습니다. 당시, 주력 사업이었던 오비맥주를 포함해 주요 계열사와 자산을 매각하고, 선진경영시스템의 도입과 계열사 통합을 통하여 수익성 향상을 도모하였습니다. 두산은 2000년대부터 소비재 중심의 사업 구조를 산업 기반시설, 건설기계 장비에서부터 에너지, 국방, 생산 설비를 포함하는 방대한 인프라 지원 사업 (ISB : Infrastructure Support Business)으로 전환하는 등 새로운 성장 엔진 발굴에 나서면서 본격적인 변화와 성장을 이루어 냈습니다.

세계가 인정하는 ISB의 리더

두산은 발전, 해수 담수화, 건설 기계, 선박 엔진 등 ISB 분야의 리더로 도약하고 있습니다. 발전 분야 중 해수담수화 부문에서 자타가 공인하는 세계 1위 기업인 두산은 다단효용(MED:Multi-Effect Distillation) 방식의 해수 담수화 시장에 신규진출 하는 등 글로벌 리더로서 위상을 확고히 하고 있습니다. 또한, 건설 기계 부문에서 스킵드 스티어 로더(SSL : Skid Steer Loader)와 어태치먼트(Attachment) 분야 세계 1위, 조선업 분야의 핵심 부품인 저속 선박 엔진은 세계 2위의 성과를 달성하였으며, 상업용 원자력발전소 증기발생기, 후판 압연기용 단강 보강롤 등은 정부에서 지정하는 세계 일류 상품에 선정되었습니다.

새롭게 쓰는 글로벌 일류 기업 역사

두산은 국내 22개 계열사와 해외 119개 법인을 운영하고 있습니다. 그동안 이룬 성과에 만족하지 않고 지속적인 변화를 추구할 것이며, 고객에게 신뢰와 자긍심을 심어 줄 수 있는 차별화된 제품과 서비스를 제공해 앞으로도 고객과 함께하는 글로벌 기업으로 성장해 나갈 것입니다.

그룹 비전



진정한 글로벌 기업으로 2020년 세계 200대 기업 진입

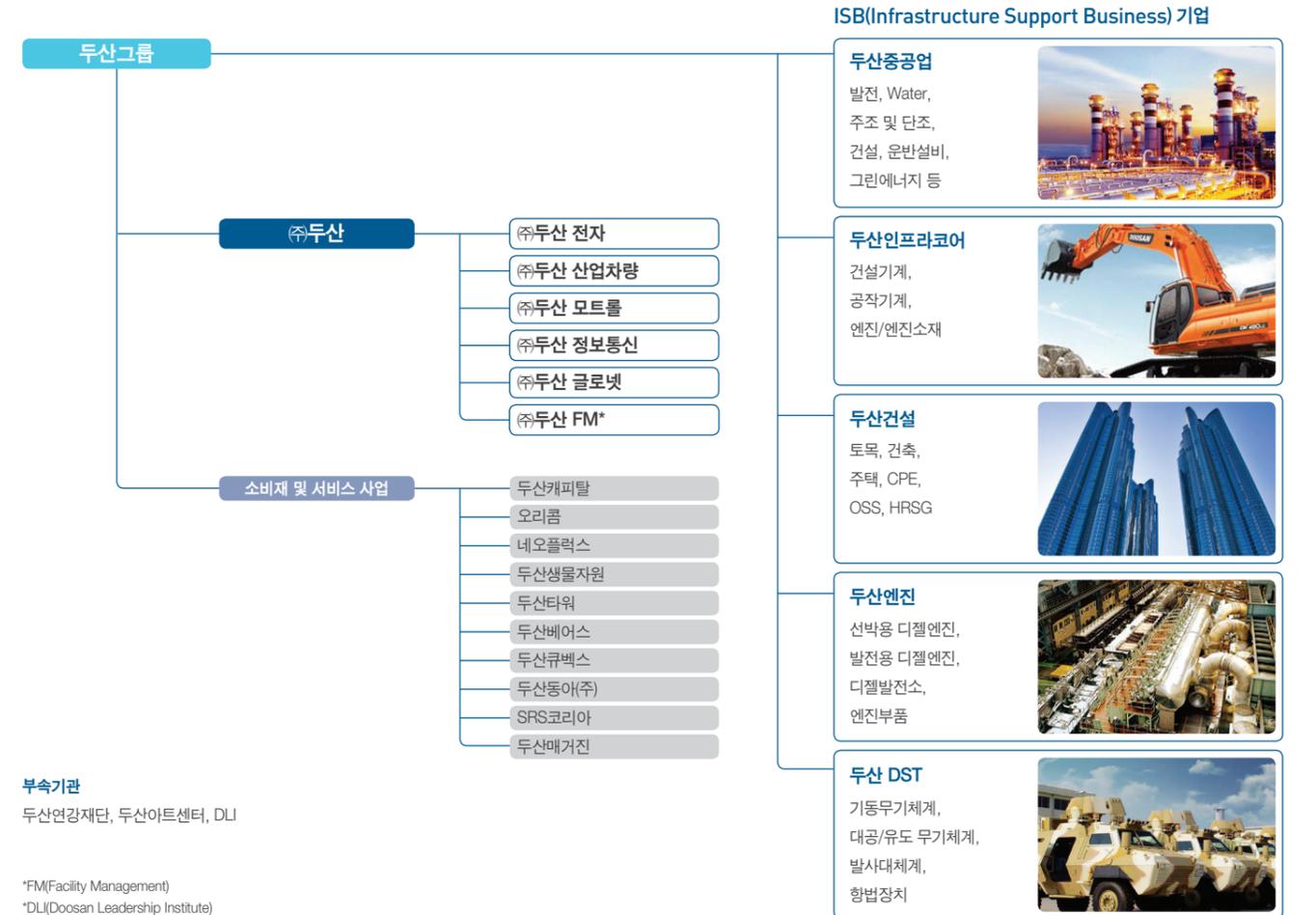
- 인재가 글로벌 경쟁력의 원천인 인재중심경영
- 글로벌 스탠더드에 맞는 프로세스 확립

2013 Financial Highlight

단위 : 억 원



계열사 구성



부속기관
두산연강재단, 두산아트센터, DLI

*FM(Facility Management)
*DLI(Doosan Leadership Institute)

경영전략

두산의 전략은 '2G(Growth of People, Growth of Business)'에 근간을 둡니다. 2G는 사람의 성장이 회사의 성장을 이끌어내는 동력이 되고, 회사의 성장은 다시 개인에게 기회를 제공하여 사람의 성장을 이끌어내는 선순환 구조를 의미합니다.



- 사람 중심
- 진정한 관심과 육성
- 인화
- 지속적인 성장
- 탁월한 제품과 기술력
- 선진화, 과학화된 시스템과 프로세스

The Doosan Way

두산 Way의 탄생

두산그룹은 1896년 창립 이래 내수 중심의 소비재 사업을 영위하던 기업의 모습에서 현재의 Global ISB 산업재 중심의 기업으로 변모하며 국내 어떠한 기업보다도 많은 변화와 빠른 성장을 이루게 되었습니다. 이러한 기업의 변화를 비롯해 지난 100년간 그룹의 성공역량과 최근 10여 년간의 비약적 성장을 바탕으로 모든 구성원이 동의하고 자랑스럽게 여길 수 있는 동일한 정체성과 가치를 정리하게 되었습니다. 이렇게 탄생한 두산 Way를 전 세계의 모든 두산인이 함께 공유하며 세계 속의 자랑스러운 두산을 만들어 가고자 합니다.

두산 Way란?

두산 Way는 '세계 속의 자랑스러운 두산'을 만들어가기 위한 두산만의 고유한 기업 철학과 문화가 담겨 있는 경영 방식입니다. 두산은 두산 Way를 통해 강력한 인재들의 따뜻한 집단이자 사람을 키우는 방식과 열정이 남다른 기업이 되고자 합니다. 조직 구성원이 삶의 의미를 찾을 수 있는 조직, 인간이 경영의 중심에 있는 기업을 만들어가는 과정을 통해, 두산의 경영이 지속 가능할 수 있으며, 또 다른 강력한 인재를 키워내는 토양을 만들 수 있다고 믿습니다.

두산인의 기질적 특성

두산의 100여 년에 걸친 기업경영의 Know-how, 변화와 혁신을 통해 이룩한 사업 구조의 전면 개편 경험에서 느낄 수 있었던 두산인들의 성공 기질을 여섯 가지로 정리한 내용으로, 두산에서 근무하는 모든 구성원은 두산 Credo의 가치를 가슴에 담고 자랑스러운 두산인의 기질적 특성 6가지를 발휘할 수 있도록 업무에 임하고 있습니다.

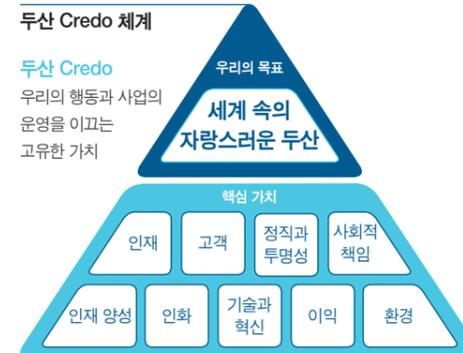


Doosan Credo

두산 Credo 체계

두산 Credo

우리의 행동과 사업의 운영을 이끄는 고유한 가치



지난 100년을 이끌어온 두산의 경영 철학과 사업 방식을 계승하고 발전시켜 명문화한 것이 바로 두산 Credo입니다. 두산 Credo는 아홉 가지 핵심 가치를 담고 있습니다. 핵심 가치는 두산에서 이뤄지는 모든 의사결정과 행동의 준거이며, 이를 통해 두산은 궁극적인 목표를 달성합니다. 두산 Credo는 두산의 목표(Aspiration)와 핵심 가치(Core Values)로 이뤄집니다.

두산의 목표 (Aspiration)

두산의 궁극적인 목표는 '세계 속의 자랑스러운 두산'입니다. '자랑스러운 두산'이란, 임직원을 포함한 모든 이해관계자들이 두산을 통해 자부심과 자랑스러움을 느낀다는 의미입니다. 임직원에게는 자부심을 가질 수 있는 두산의 일원이 된다는 것이고, 고객에게는 두산이 제공하는 질 높은 제품과 서비스의 사용을 통해 자랑스러운 소비자가 된다는 것이며, 주주에게는 정당하고 높은 이익을 창출해내는 자랑스러운 두산의 주주가 된다는 것입니다.

핵심 가치 (Core Values)

두산인은 두산 Credo의 아홉 가지 핵심 가치를 매일 실천합니다. 두산인은 '세계 속의 자랑스러운 두산'을 만들기 위해 전 세계 두산인이 사업을 영위하는 곳이라면 어디에서든 두산 Credo의 아홉 가지 핵심 가치를 실천합니다. 사업을 영위하는 방식, 구성원들이 서로를 대하는 방식, 파트너들과 함께 일하는 방식이 핵심 가치에 들어있습니다.

변화모델

두산인을 양성하고 두산 Way를 실천하기 위한 토대이자 울타리로서 두산인 양성, 근원적 경쟁력 강화, 업무 방식의 선진화 및 과학화 등의 3가지 변화모델을 지향하며 두산 Way 실현을 위해 노력하고 있습니다.



두산 Credo

우리의 목표

100년 이상 끊임없이 성장해온 두산의 다음 100년을 이끌어가기 위해,
우리는 '두산 Credo' 를 실천함으로써
전 세계 지역 사회와 사람들의 삶의 질을 향상시키는 제품과 서비스를 제공하여
혁신적인 리더로서 세계 속의 자랑스러운 두산이 되고자 한다.

핵심 가치

인재는 우리의 꿈을 실현하기 위한 우리의 최대 자산이다.
인재는 성과를 만들어 내는 주체이며,
우리의 차별적이고 지속 가능한 성과는 인재와 인재의 성장을 통해서만 가능하다.
두산의 인재는 조직에 공헌할 능력과 의사를 가지고 이를 실천하며,
자신의 능력을 끊임없이 향상시키고자 노력하는 모든 구성원을 의미한다.
또한 우리의 핵심가치를 중요시하고 행동 속에 담고 있는 사람이다.

인재를 양성하는 것은 모든 투자에 우선하며, 우리 모두의 의무이다.
우리의 인재상에 부합하는 인재를 철저하게 선발하는 일이 인재 양성의 반이다.
선발된 인재는 성과를 통해서 성장할 수 있으며
이는 능력에 따른 권한과 책임이 주어질 때 비로소 가능하다.
인재에 대한 평가와 인정은 공정하게 즉시 이루어지며
이는 성장의 의무를 완수해 가는 과정이다.
자기 계발은 일을 통해 가장 잘 실현될 수 있으며
부족한 부분에 대해서는 채울 수 있는 기회를 부여한다.
그 결과로 두산인 모두는 존경 받는 기업인으로서의 자부심과
개인으로서의 명예를 동시에 가진다.

정직과 투명성은 우리의 큰 힘이다.
우리는 우리가 창출한 가치에 근거한 정당한 이익을 추구하며
편법을 쓰지 않고 실수를 인정하며 약속을 지킨다.

인화는 우리 고유의 강력한 경쟁력이며 우리의 얼굴이다.
우리의 인화란 당당함과 따뜻함을 기반으로 발현되는 진정한 의미의 팀워크를 의미하며,
이를 실천함으로써 개개인의 다양함 속에 하나의 두산을 만들어간다.
우리는 개인이나 조직 간의 이기적 파벌을 만들지 않으며
공정한 룰을 준수함으로써 내부 역량을 극대화한다.

또한 서로를 이끌고 발전시켜 가는 조화로움 속에서 탁월한 성과를 이루어 낸다.
우리는 어떠한 부당한 차별도 용납하지 않으며
지위와 직책에 상관없이 자유롭게 제안하고 비판한다.
우리의 인화는 기업 내부에 국한된 것이 아니라
임직원의 가족, 주주, 비즈니스 파트너에 이르기까지 모든 관계를 포괄한다.

고객은 우리의 존재 이유이다.
우리의 성공은 오직 고객의 기준에서 결정되며 고객 만족이 그 척도이다.
우리는 고객에게 경쟁사보다 월등한 가치를 제공하며
고객의 의견을 경청하고 존중하여 기대에 부응함으로써
비로소 우리의 존재가치를 찾는다.

세계 최고 수준의 기술과 혁신은 우리의 생존을 보장하는 길이다.
우리는 업의 성격, 제품과 서비스 및 일하는 방식을 세계 최고 수준으로 가져가며
지속적으로 개선함으로써 늘 과거가 아닌 미래를 선택한다.
성공적인 Risk-Taking을 적절히 보상하며, 실패한 좋은 시도에 대해서도 인정함으로써
안주보다는 도전을 지원한다.

우리는 우리 자신의 역량을 뛰어넘기 위해 개인과 조직 내외의
아이디어, 지식, 기술, 자원 등을 그 원천에 상관없이 활용한다.

이익은 성취의 척도이자, 성장의 동력이다.
우리의 이익은 자본비용을 상회하며 지속적인 성장과 투자를 가능하게 하여야 한다.
우리가 하는 모든 일이 어떻게 이익에 기여하는지를 이해하고 항상 기억한다.
우리와 믿음을 같이하는 모든 비즈니스 파트너의 이익을 존중함으로써
장기적인 성공의 기반을 다진다.

기업의 사회적 책임은 사회적 일원으로서 가져야 할 기본 의무이다.
우리는 사회적 책임을 적극 실천하여 사회 발전에 기여하고,
사회와 함께 지속적으로 성장하며 신뢰받는 모범 기업이 되기 위하여 노력한다.
투명하고 적법한 경영 활동을 통해 기업 윤리를 실천하고,
인재를 성장시켜 사회에 기여하며
사회 공헌 활동을 통해 기업과 사회의 공동 발전을 지향한다.

안전하고 청결한 환경은 우리 모두와 가족, 사회에 대한 책임이다.
우리의 시설 및 작업 환경을 최상의 상태로 유지하는 것은 탁월한 생산성의 기반이고,
임직원, 가족, 사회에 대한 책임이며, 고객과 주주에 대한 의무이다.
환경 보호는 지역과 사회에 대한 우리의 책무이며
이는 궁극적으로 우리의 가치 창출로 이어진다.

(주)두산

선진 지배 구조를 기반으로 다양한 사업에서 역량을 발휘합니다.

(주)두산은 더욱 투명하고 선진화된 기업 지배 구조를 구축하기 위해 2009년 지주회사 체제로 전환했습니다. 구조 조정, 순환 출자 고리 해소 등 3년여의 치밀한 준비를 거쳐 두산은 글로벌 스탠더드에 부합하고 지속가능한 경영 구조를 갖추게 되었습니다.

앞서가는 사업형 지주회사로 가치를 창출합니다.

(주)두산은 브랜드 로열티와 배당금 수입 외에도 자체 사업을 영위함으로써 독자적으로 수익을 확보할 수 있는 사업형 지주회사입니다. 지주회사로 전환하면서 기존 사업의 경쟁력을 강화하는 한편, 새로운 수익원 창출을 위한 두산모트롤(전 동명모트롤) 인수를 비롯해 2013년 산업차량을 인수하는 등 M&A와 투자를 적극적으로 추진하고 있습니다.

현재 (주)두산은 전자, 산업차량, 모트롤, 글로벌의 4개 Business Group과 정보통신, FM의 2개 Business Unit의 자체 사업을 운영하고 있습니다.

(주)두산의 글로벌 경영

(주)두산은 전세계 10개국에 13개 생산기지, 7개 법인, 4개 지사를 운영하고 있습니다. 향후, 글로벌 인재 확보와 양성, 글로벌 비즈니스 네트워크 확대 등 글로벌 오퍼레이션 강화와 회계 기준 등의 글로벌 스탠더드 정립을 지속적으로 추진해 최고 수준의 글로벌 기업으로 도약해나갈 것입니다.

| 일반 현황 | |
|---------|----------------------|
| 회사명 | (주)두산 |
| 설립일 | 1933년 12월 18일 |
| 대표이사 | 박용만, 이재경 |
| 주요 사업내용 | 전자부품, 유압부품, 전동 지게차 등 |
| 총자산 | 32,916억원 |
| 매출액** | 16,520억원 |
| 영업이익 | 1,954억원 |
| 임직원 수 | 4,029 명 |
| 본사위치 | 서울특별시 중구 장충대로 275 |
| 주요사업국가 | 대한민국, 중국, 영국, 미국 등 |

* 2013년 12월 별도 재무제표 기준
** 매출액은 배당 수익을 포함

주주 구성



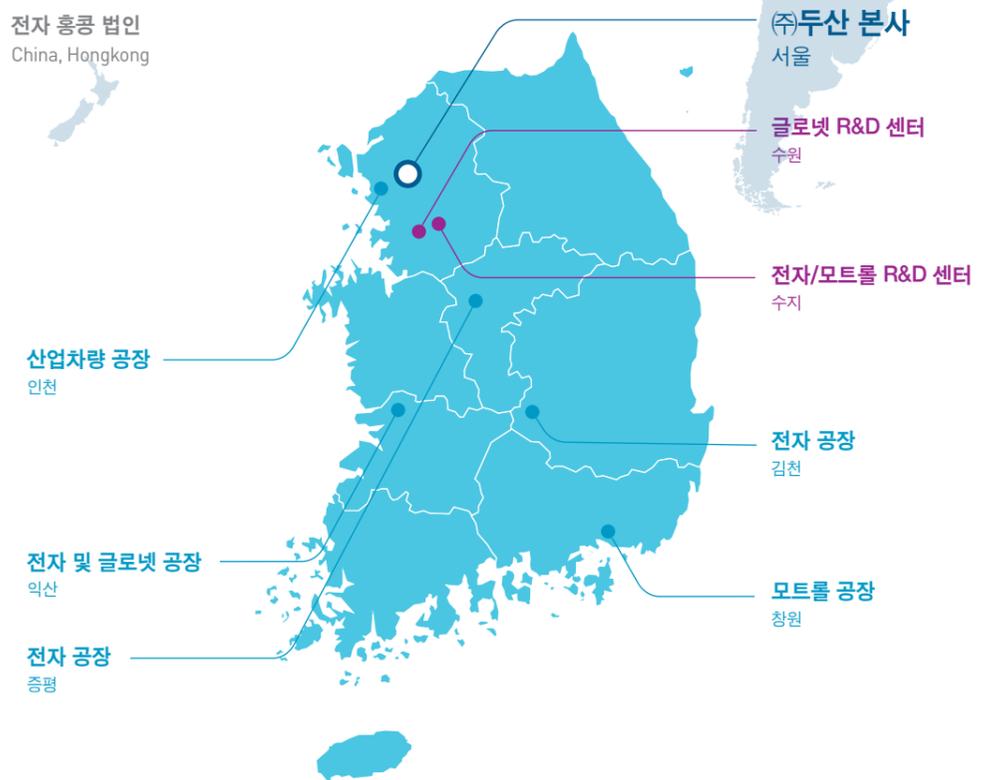
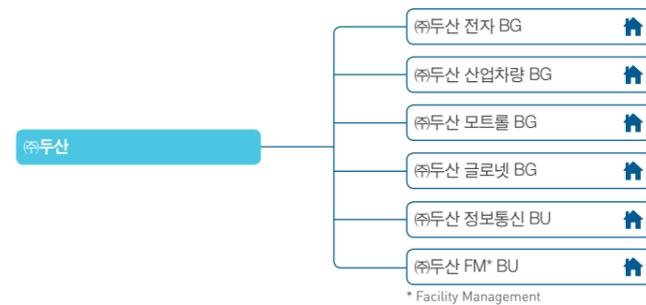
(주)두산의 글로벌 네트워크

- 본사
- 본사 및 생산기지
- 생산기지
- R&D 센터
- 법인
- 지사



조직도

(주)두산은 4개 Business Group과 2개 Business Unit으로 구성되어 있습니다.

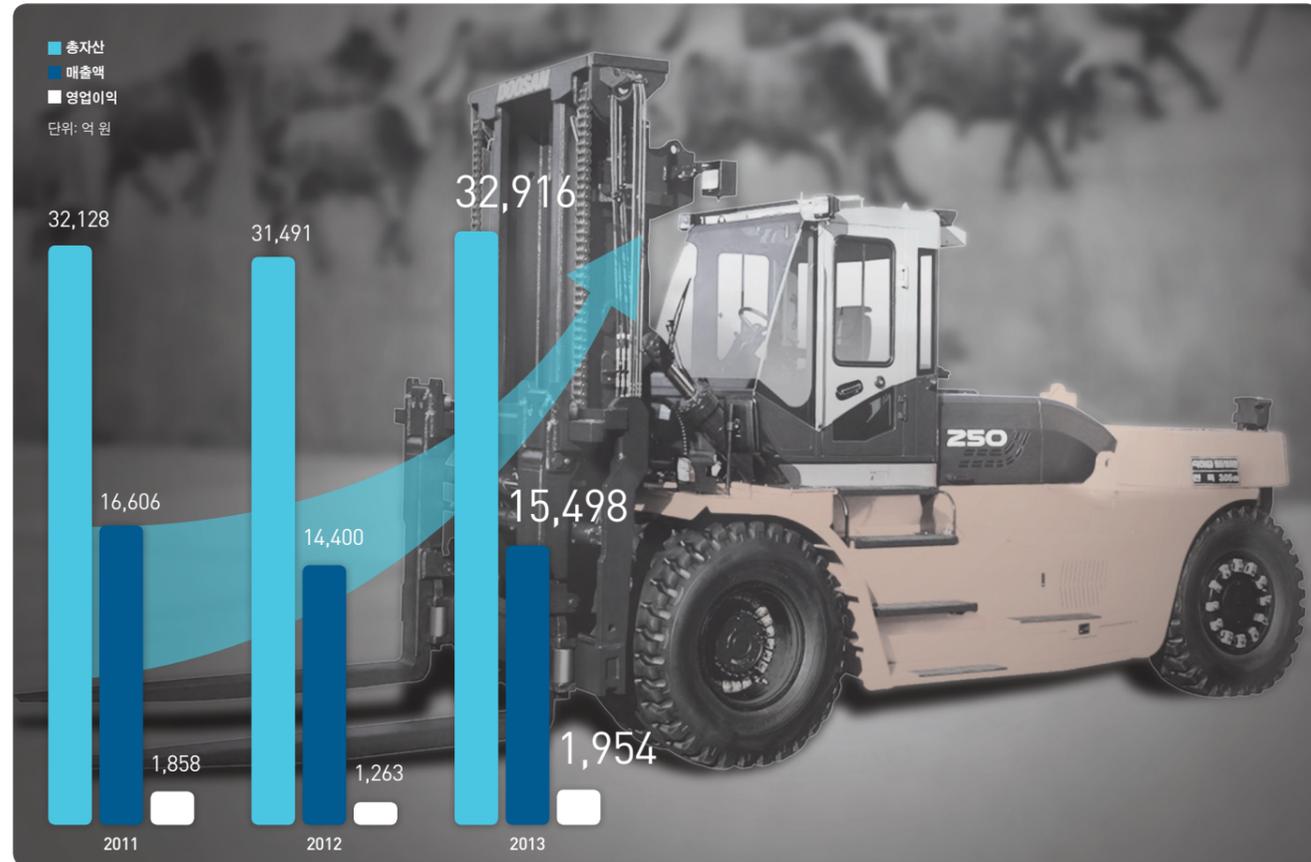


중장기 전략 및 사업 소개

중장기 전략

(주)두산은 "2020년 Global 200대 기업 진입"이라는 그룹 Vision을 달성하기 위해 변화하는 경영 환경에 발맞추어 변화와 혁신을 지속적으로 추진하고 있습니다. Value 창출 극대화를 통해 두산 그룹의 Aspiration 달성에 기여하는 사업형 지주회사로서의 역할을 다할 것입니다. (주)두산을 둘러싼 최근 사업환경은 지속적인 저성장 기조, 경쟁의 심화 등 도전적 환경으로 다가오고 있습니다. 이러한 환경을 극복하고 기회가 주어졌을 때 이를 선점할 수 있는 역량을 키우기 위해 다음과 같은 중장기 전략을 추진하고 있습니다.

먼저 현재 사업 영역에서의 제품, 기술, 품질 등 전 영역에 걸쳐 근원적 경쟁력 강화를 전사 핵심 과제로 추진하고 있습니다. 이는 지속적인 경쟁 우위를 점할 수 있는 역량을 축적하는 것을 목표로 하는 것입니다. 또한, 사업 운영의 효율성을 제고하고 재투자 여력을 확대하는 등 전 사업 Portfolio의 합리화를 지속 추구하고 있습니다. 동시에 새로운 성장의 모멘텀을 발굴하고, 새로운 가치 창출의 기반 마련도 지속적으로 추진하고 있으며, M&A를 통한 새로운 성장 동력 확보, ICT(Information & Communication Technology) 기반의 사업 Infra 고도화 및 대고객 가치 제고의 기회 창출 등의 과제를 포함하고 있습니다.



* 각 사업부별 매출액은 국내외 해외 매출액의 합계임



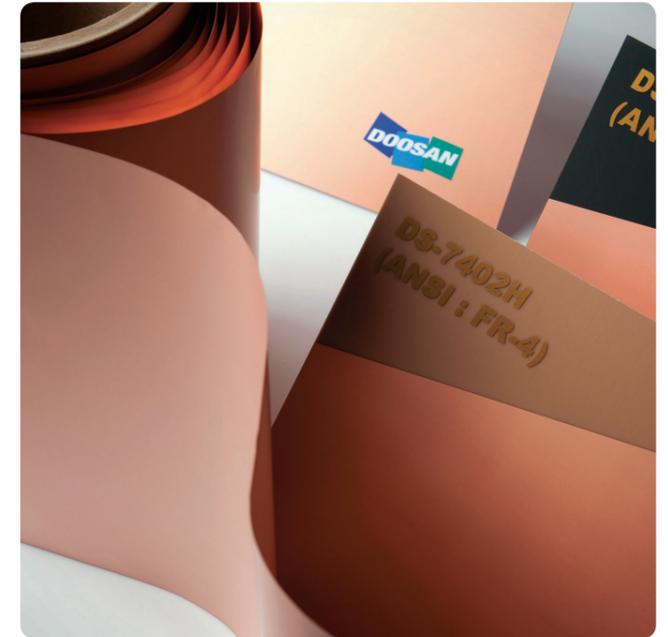
전자 사업부

전자 사업부는 동박(Copper Foil), 유리섬유(Glass Fabric), 에폭시 및 Poly Imide 수지 등을 원료로 하여 디지털 기기, 가전제품에 필수적으로 사용되는 인쇄회로용 동박적층판을 생산하고 이를 전 세계에 공급하고 있습니다. 이는 대규모 설비투자가 필요한 장치산업이며, 고분자 화학과 전자소재 부문을 결합하여 제품을 생산하는 첨단 산업입니다. 선진국의 Hi-End 제품과 더불어 중화권의 중저가 보급형 제품의 성장이 전자 산업의 성장 주축으로 확대됨에 따라 원가·품질 등이 Global 사업 성장의 핵심 경쟁 요인으로 자리 잡고 있습니다.

이에 전자 사업부는 반도체 PKG CCL, Mobile Device 용 Flexible CCL 등의 Hi-End 제품 중심으로 포트폴리오를 구축하고, 원가혁신을 통한 Value-added 제품 확대와 중국 참수 생산거점을 기반으로 중화권 시장에 대응하여 Hi-End Top Player로 도약할 것입니다. 나아가 신사업 발굴을 통한 중장기 신성장 동력 확보를 추진하여 사업의 가치를 더욱 높여갈 것입니다.

매출액

7,849 억원



산업차량 사업부

산업차량 사업부는 엔진식·전동식 지게차 분야의 국내 선도업체로 1968년 국내 최초로 지게차 생산을 시작한 이후 전 세계 100여 개 국가에 지게차를 수출하고 있습니다. 2013년 (주)두산으로의 편입과 함께 지속적인 운영 혁신, 친환경 기술 개발, Aftermarket 비즈니스 확장을 통한 성장 전략을 추진하고 있습니다. 전 세계 산업차량 시장의 48%를 차지하는 북미, 유럽 등 선진시장의 강화된 배기가스 규제를 만족하기 위한 기술 장벽이 산업의 잠재적 위기 요인이 될 것으로 예상합니다.

이에 산업차량 사업부는 독자 엔진을 탑재한 소형 Tier-4 지게차를 경쟁사보다 앞선 2013년 9월에 시장 도입하였으며, 이러한 기술력을 바탕으로 영국 산업차량 협회(FLTA)로부터 혁신상을 받기도 하였습니다. 향후, 고객 가치 증대를 위하여 품질, TCO* 등 제품의 근원적 경쟁력 강화와 동시에 선진 시장으로의 진출을 확대할 계획입니다.

*TCO(Total cost of ownership): 가격, 연비, 유지 보수 비용 등 제품을 구매 및 사용하는데 드는 총비용

매출액

8,397 억원





모트롤 사업부

모트롤 사업부는 굴삭기용 주행 및 선회 장치, 유압 펌프 및 MCV(Main Control Valve) 같은 유압 전문 부품에서 세계적인 경쟁력을 갖추고 있습니다. 제품은 시장 점유율 뿐만 아니라 성능, 품질 면에서도 우수성이 널리 입증되어 국내외 선도적인 사업자의 지위를 유지하고 있습니다. 또한, 방위산업분야는 각종 무기체계에 적용되는 유압장치, 전자-유압시스템을 개발, 공급함으로써 군장비 현대화에 중추적인 역할을 담당하고 있습니다. 글로벌 건설경기 침체와 함께, 기존 굴삭기 시장을 주도한 일본 업체의 엔화 절하에 따른 판매가 인하, 중국 굴삭기 업체의 유압기기 자가화 등 시장 경쟁이 심화될 것으로 예상합니다. 이에 기업은 원가절감과 품질개선을 통해 제품 경쟁력을 강화하여 잠재적 위기에 대응하고 있습니다. 향후, 중장기 전략 방향으로 제품 수익성 개선 및 효율화를 비롯해 사업 경쟁력 강화, 품질기술 역량 확보를 통해 제품 경쟁력 강화를 중점적으로 추진 예정입니다.

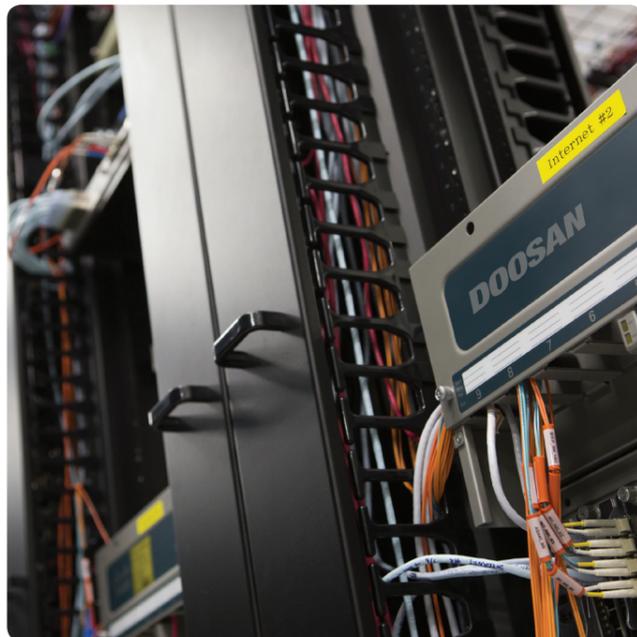


매출액
3,787 억원



정보통신 사업부

정보통신 사업부는 Total IT 서비스를 제공하는 사업부입니다. 국내 및 국외에 구축된 광범위한 IT 서비스 파트너의 네트워크를 활용하여 전 세계 두산 계열사에 대하여 IT 컨설팅 및 시스템 통합, 응용시스템 서비스, IT 인프라 서비스를 포함한 포괄적인 IT 서비스를 제공하고 있습니다. 2014년에는 그룹 핵심 사업의 성공적 지원과 그룹 IT Supply 통합관리 역할에 집중할 것입니다. 이를 통해 글로벌 수준의 사업 수행 역량을 확보하고, 국내외 IT 통합 운영을 통한 시너지 효과를 극대화해 나갈 것입니다.



매출액
2,499 억원



글로넷 사업부

글로넷 사업부는 기능성 바이오 소재를 생산 및 판매하며, 원료 의약품, 기능성 식품 및 화장품 소재, 식물생리활성물질 등 다양한 바이오 신소재를 개발, 공급하고 있습니다. 최근 의약품 지방 유휴제 등 지질분야의 전문성을 바탕으로 중국 시장에 집중하여 안정적인 사업기반을 구축하였으며, 2013년 6월 Kelun사와 합자하여 Sichuan Kelun-Doosan Biotechnology Co., Ltd.가 준공됨에 따라 이를 기반으로 중국 내 사업확장을 더욱 가속화할 예정입니다. 특히, 기술적 진입 장벽이 높고 전망이 밝은 기술집약적 고부가가치 산업입니다. 글로넷 사업부는 핵심 기술의 경쟁력 강화와 다양한 신제품 개발을 통해 높은 성장률을 유지하고, 고객에게 차별화된 가치를 지속적으로 제공하는 명실상부한 세계 최고의 바이오 소재 전문 기업으로 성장해 나갈 것입니다.



매출액
415 억원
* 물류사업 중단으로 인해 관련 사업에 대한 매출 제외



FM 사업부

FM(Facility Management) 사업부는 기계/전기/건축/방재/관제 등 시설물의 유지관리 및 미화/보안 등 외주관리를 통합한 종합건물관리 업무를 주요 사업으로 영위하고 있으며, 이와 동시에 소방/기계 부문의 공사 및 소화약제 판매업무를 수행하고 있습니다. 건설기술이 발전함으로써 첨단화된 초고층빌딩과 산업시설 등이 증가하는 추세로 시장의 확대와 경쟁은 더욱 치열해질 것으로 예상합니다. 이에 FM 사업부는 건물관리에 대한 전문적 지식의 확보를 통한 차별적 관리시스템과 원가 절감 등의 가격경쟁력 확보를 통해 경영효율성을 증대할 계획입니다. 2014년 이후에는 위기 대응능력 개선과 관련한 소방/방재분야의 매출 창출 및 철도사업의 확대를 통해 규모와 수익성을 확장해 나갈 계획입니다.



매출액
382 억원

지배구조

이사회 구성과 운영

이사회 구성

(주)두산 이사회는 회사의 주요 경영사항을 심의, 의결하며 법령 또는 정관에 정한 사항, 주주총회로부터 위임 받은 사항, 회사 경영의 기본방침 및 업무집행에 관한 중요사항을 의결하는 최고의사결정 기구입니다. 3명의 사내이사와 6명의 사외이사 등 총 9명으로 구성되며, 효율적인 의사결정을 위해 이사회 산하에 감사위원회, 내부거래위원회와 사외이사후보추천위원회를 두고 있습니다.

이사회 독립성

(주)두산은 6명의 사외이사를 선임하여 이사회 내에서 사내 경영진과 사외이사간에 상호 견제 기능을 도모하고, 이사회로 하여금 균형적이고 객관적인 의사결정을 가능하게 하였습니다. 이외에 특정 사안에서 특별한 이해관계가 있는 이사는 의결권을 제한하고 있습니다. 또한 이사회 산하에 감사위원회를 비롯한 3개의 위원회를 운영하고 있으며, 각 위원회는 전원 사외이사로 구성하여 대주주 및 경영진으로부터 독립성을 유지함으로써 의사결정의 독립성과 투명성을 확보하고 있습니다. 특히, 감사위원회의 원활한 감사업무를 위하여 위원회는 언제든지 영업에 관한 보고를 요구하거나 회사의 재산상태를 조사할 수 있고 업무수행을 위하여 필요한 경우 관계임직원 및 외부감사인을 회의에 참석하도록 요구할 수 있으며, 필요하다고 인정할 경우에는 회사의 비용으로 전문가 등에게 자문을 요구할 수 있도록 하고 있습니다.

| | | | |
|-------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 사내이사 | 박용만 (주)두산 대표이사 회장 (주)두산 이사회 의장 | 박정원 (주)두산 회장 | 이재경 (주)두산 대표이사 부회장 |
| 사외이사 | 서대원 내부거래위원회 위원장 현) 국가브랜드위원회 국제협력본부 위원장 | 신희택 감사위원회 위원장 사외이사후보추천위원회 위원장 현) 서울대학교 법과대학 교수 | 남익현 내부거래위원회 위원 사외이사후보추천위원회 위원 현) 서울대학교 경영대학 교수 |
| 사외이사 | 김준기 감사위원회 위원 현) 서울대학교 행정대학원 원장 | 송광수 사외이사후보추천위원회 위원 현) 김&장 법률사무소 고문 | 김창환 감사위원회 위원 내부거래위원회 위원 전) 부산지방국세청 청장 |

이사선출의 투명성과 전문성

사내이사와 사외이사의 선임은 관계법령, 정관에 따라 주주총회에서 선임됩니다. 사내이사는 이사회의 추천, 사외이사는 외부인사 5인으로 구성된 사외이사후보추천자문단과 사외이사 3명으로 구성된 사외이사후보추천위원회의 추천을 거쳐게 되어 있습니다. 또한, 각 분야의 전문성을 가진 인사를 선임하여 이사회의 전문성을 강화하고 있습니다. 현재 교수 3명, 행정 및 외교전문가 1명, 법률전문가 1명, 세무전문가 1명으로 구성하여 각 분야별 전문성을 확보하고 있습니다.

“
 (주)두산은 ‘두산 Way’ 를 바탕으로
 기업경영과 이해관계자의 이익에
 매진하는 지배구조를 갖추고 있습니다.”

이사회 운영과 활동

(주)두산은 이사회를 통해 주요안건을 의결하고 주주총회 및 IR활동 등을 통해 수렴된 주주의견과 임직원들의 건의사항을 의사결정에 반영하며 사전에 자료를 공유하여 심의에 충실을 기하고 있습니다. 법령에 따라 모든 이사가 음성을 동시에 송수신하는 통신수단을 이용하여 결의에 참가하는 것을 허용하고 있으며 이 경우, 당해 이사회에 출석한 것으로 인정합니다. 필요에 따라 수시로 임시 이사회를 개최할 수 있으며, 신속하고 효율적인 의사결정을 위하여 이사회 권한 사항 중 일부를 이사회 내 위원회에 위임하여 면밀한 검토를 통해 처리하도록 하고 있습니다. 이사회의 성립 및 결의는 통상 이사 전원의 과반수의 출석, 출석이사 과반수 찬성으로 결정하며 법령 및 규정에 가중적속수가 있는 경우에는 그에 따르고 있습니다. 이사의 의결권은 대리로 행사할 수 없으며 특정사안에서 특별한 이해관계가 있는 이사는 의결권을 행사할 수 없습니다. 2013년에는 이사회를 10회 개최하였으며, 안건의 상정 및 처리 건수는 30건 입니다. 더불어, 사외이사 참석률은 평균 85%였습니다.

평가와 보상

이사의 보수는 주주총회에서 승인한 이사 보수 한도 내에서 지급되며, 사내이사의 경우 개별로 정한 기준금액인 기본연봉과 함께 조직의 경영성과를 반영해 책정한 성과연봉을 지급합니다. 이사의 보수는 사외이사의 경우 연봉만 책정되며, 사내이사의 경우 급여, 성과급, 퇴직금 등으로 구성되는 등 집행임원인사관리규정에 따라 공정하고 투명하게 보상을 실시하고 있습니다.

이해관계자와의 커뮤니케이션

이사회는 공시, IR활동을 포함한 대내외 커뮤니케이션 채널을 통해 이해관계자들과 소통활동을 전개하고 있습니다. 주주총회를 통하여 최고의사결정을 진행하고 있으며, 경영상의 주요한 결정사항에 대해 즉각 공시함으로써 주주 및 이해관계자들에게 신속한 경영정보를 제공하고 있습니다.

| 2013 보수 지급 현황 | | 단위: 백만 원 |
|---------------------------|-----------|----------|
| 사내이사(3명) | | |
| 보수총액 | 1인당 평균보수액 | |
| 6,183 | 2,061 | |
| 감사위원회 위원 또는 감사(4명) | | |
| 보수총액 | 1인당 평균보수액 | |
| 178 | 44 | |
| 사외이사(4명) | | |
| 보수총액 | 1인당 평균보수액 | |
| 180 | 45 | |
| 계(11명) | | |
| 보수총액 | 1인당 평균보수액 | |
| 6,541 | 595 | |

이사회내 위원회

| 구분 | 구성 | 역할 | 활동내용 |
|--------------------|---------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 감사위원회 | 신희택, 김창환, 김준기 | 회사의 회계, 업무감사 내부회계관리제도 운영실태 점검 | 외부감사인의 회계감사 결과 검토, 비감사 용역 협의, 내부회계관리제도 운영실태 점검 등 |
| 내부거래위원회 | 서대원, 김창환, 남익현 | 공정거래법상 내부거래 심사 및 승인 | 두산타워(주)와의 거래승인 건 등 |
| 사외이사후보추천위원회 | 신희택, 송광수, 남익현 | 사외이사 후보 추천 | 사외이사 후보추천 건 등 |

CSR 위원회

CSR 위원회 구성

㈜두산은 지속가능경영의 투명성 및 책임성을 강화하기 위해 2013년 12월 CSR 위원회를 설립하였습니다. 매년 2회 정기적으로 개최되는 CSR 위원회는 지속가능경영 Issue에 대해 논의하며 추진 방향성을 결정하고 있습니다. CSR 위원회는 위원장을 중심으로 각 조직의 대표 및 인권과 노동, 환경, 고객과 제품관리, 리스크 관리, 공정운영, 사회공헌의 6대 영역을 담당하는 임원으로 구성되어 있습니다. CSR 활동의 실천력을 강화하기 위하여 각 영역 임원은 담당 영역의 CSR 프로그램을 구축하고 기준을 수립하며, 각 조직의 대표는 활동 내용을 공유 받아 조직 측면의 지속가능경영 Issue를 관리하고 개선 과제를 추진하는 상호교차적 구조로 되어 있습니다.

CSR 위원회 운영

2013년 3월 두산 그룹의 지속가능경영 체계를 수립하였으며 이를 바탕으로 ㈜두산 내 지속가능경영 추진 체계를 구축해오고 있습니다. CSR 위원회는 사무국인 CSR팀에 권한을 위임하여 지속가능경영에 대한 전반적인 활동을 기획하고 관리하며, 추진 사항을 보고하도록 하였습니다.

그리하여 2013년 12월 CSR 위원회에서는 ㈜두산의 지속가능경영 체계와 전략방향, 글로벌 외부평가 대응방안, 임직원에 대한 지속가능경영에 대한 인식 확산 방안 등을 논의하였습니다. 또한 지속가능경영 수준 진단을 위한 그룹 프로토콜을 바탕으로 각 조직별 수준을 진단하였고, 그 결과에 대해 자발적으로 개선 계획을 수립하였습니다. 매해 이 프로세스를 통하여 지속적으로 지속가능경영 수준을 향상해 나갈 것입니다.

향후 계획

2014년 7월 개최 예정인 CSR 위원회에서는 지속가능성 보고서의 중대성 평가와 각 이슈에 대한 검토를 통하여 지속가능성 보고서의 발간 여부에 대해 최종 승인할 것입니다. 더불어 UNGC 가입 및 적극적 지지를 통하여 ㈜두산의 지속가능경영 의지를 대외적으로 표명할 것입니다. 2014년 하반기에는 당해년도 CSR 추진 성과 및 차년도 CSR 추진 방향을 검토하고, 해외사업장에 CSR 체계 확산 방안을 검토할 예정입니다.



“
 ㈜두산은 ‘세계 속의 자랑스러운 두산’이라는 목표 하에 ‘2020, Global CSR Leading Company : Fortune World’s Most Admired Company 진입’을 목표로 CSR 전략을 추진해나가고 있으며, 이를 실현하기 위해 CSR 위원회를 구성하여 운영하고 있습니다.”

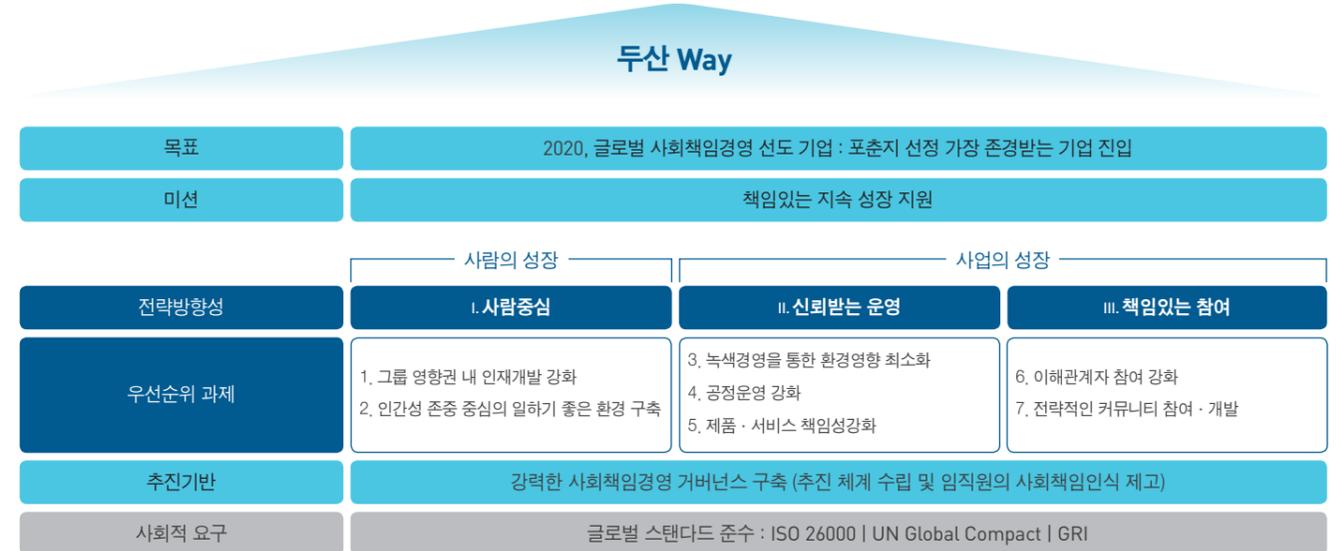


CSR 위원회

CSR 전략

두산은 2012년 ‘세계 속의 자랑스러운 두산’을 만들어 가기 위해 ‘두산 Way’를 확립하여 사회책임경영에 대한 실천 의지를 확고히 하였습니다. 더불어, 국내외의 다양한 사회책임경영에 대한 요구와 평가에 선제적으로 대응하기 위해 CSR 목표, 미션, 3대 전략방향성, 7대 CSR 우선순위과제, Enabler로 구성된 그룹의 CSR 전략체계(CSR Strategy)를 수립하였습니다. ㈜두산은 그룹의 CSR 전략을 바탕으로 CSR 경영을 실천하고 있습니다. CSR 경영을 보다 효과적으로 수행하기 위해 2013년부터 전담조직을 설립, 운영하는 동시에 전략과제 수행을 위한 운영체계를 구축하였습니다.

세계 속의 자랑스러운 두산



Stakeholder's Interview

“**㈜두산은 바른 경영으로 기업의 사회적 책임을 실현하기에 가장 바람직한 체계를 갖추고 있습니다.**”

기업의 사회적 책임(이하 CSR: Corporate Social Responsibility)은 사회, 환경적으로만 이행되는 것이 아닌 기업의 지속가능을 위한 종합적인 요소들이 고려되어야 합니다. 즉 기업의 사회공헌 또는 사회환원 등 사회전반의 문제 해결에 기여하는 ‘착한 기업’의 역할도 중요하지만, 더 중요한 것은 자신이 관련된 책임분야와 그로 인한 위험요소에 대한 관심과 파악이 출발점이 되어야 한다는 것입니다. 이는 기업의 리스크 관리 및 기업 가치와도 연결될 뿐 아니라, 해야 할 일을 먼저 하는 ‘바른 경영’이라 하겠습니다. ‘착한 경영’보다는 ‘바른 경영’이 앞서야 한다는 것입니다. 특히 장기적 시각으로 기업을 운영한다면, ‘책임’은 피하고 싶은 대상이 아니라, 오히려 적극적으로 기회와 자원으로 승화시키는 대상으로 받아들여야 합니다. 기업들이 사회공헌 활동을 이행하는 것만으로 기업의 책임을 다하고 있다고 말할 수 없는 것과 같습니다. 이러한 맥락에서, ㈜두산은 각 산업을 장기적으로 바라보고 경영해 왔기 때문에 그동안 CSR을 위한 여건과 기반은 충분히 다져져 있다고 생각합니다. ‘인류와 미래에 기여한다’는 ㈜두산의 기업철학을 이미 경영에 충분히 반영하고 있다는 점은 CSR 실현을 위한 좋은 환경이 갖추어져 있다는 뜻으로 볼 수 있습니다. 이러한 기업철학을 토대로, ㈜두산이 CSR을 위한 올바른 방향을 갖고 장기적인 CSR 로드맵을 수립하여 이를 추진해 나간다면, CSR 성과가 더욱 효과적으로 나타날 것으로 기대됩니다. 특히, CSR을 위해 관련 실행과제들을 설정하고 경영시스템과 관련부서에 체화시키기 위한 ㈜두산의 노력을 매우 높이 평가하고 싶습니다. 이러한 CSR 체계 구축 활동에서, ㈜두산은 상시적인 메커니즘을 통해 이해관계자들이 의견을 수렴하고 공 · 부정적인 영향들을 확인하는 일련의 과정들을 반드시 제도화하여 이해관계자들의 참여 강화를 위한 노력도 필요할 것입니다. 앞으로 ㈜두산이 기업의 사회적 책임을 넘어 기업의 위험요소들을 기업의 성공요소로 바꿀 수 있는 궁극적인 사회가치경영을 이룰 수 있기를 바랍니다.

카이스트
 경영대학
 안병훈 교수



리스크 관리

리스크 관리 Approach

경영활동 과정에서 발생될 수 있는 다양한 재무·비재무적 리스크에 효과적으로 대응하기 위해 ㈜두산은 잠재적 핵심 리스크를 효과적으로 관리하고 있습니다. 우선, 시장위험과 신용위험 등 각종 재무적 리스크 관리를 비롯하여, 공정과정에서 발생할 수 있는 환경, 안전에 대한 리스크 그리고 내·외부 거래과정에서의 공정거래 및 내부통제 리스크를 중점적으로 관리하고 있습니다.

재무리스크 관리

㈜두산은 재무리스크를 관리하면서 시장위험, 신용위험 및 유동성위험과 같은 다양한 재무 위험하에서도 안정적이고 지속적인 경영성과를 창출할 수 있도록 재무구조를 개선하고, 자금운영의 효율성을 제고하는데 주안점을 두고 있습니다. 재무위험 관리활동은 주로 재무부서에서 주관하고 있으며 관련 부서와의 긴밀한 협조 하에 재무위험 관리정책을 수립하여 재무위험의 식별, 평가, 헷지 등의 활동을 수행하고 있습니다. 또한, 발생할 수 있는 재무위험에 대해서는 지속적인 모니터링을 통해 그 영향을 최소화하는데 주력하고 있습니다.



효율적인 리스크 관리를 위한 Early Warning System 구축

㈜두산은 업무과정에서 발생하는 우발적인 상황에 조기 대응하고, 발생 가능한 위험요인을 사전에 예방하기 위해 EWS(Early Warning System) 구현을 준비하여 2014년 2월 전자, 정보통신, 관리본부를 대상으로 Roll-out하였습니다. EWS는 사전 정의된 항목에 이상 발생 시 지정된 담당자에게 Warning을 제공하여 이상 징후를 알리고 조기에 리스크에 대응할 수 있도록 한 리스크 사전예방 시스템입니다. EWS를 통해 문제 발생 후 사후조치로 인한 시간과 비용의 낭비 및 비효율을 제거하고 리스크를 예방·관리할 수 있도록 지속적으로 개선해 나갈 예정입니다.



EHS 리스크 관리

환경리스크 관리

두산그룹은 인명존중과 환경보호를 임직원 모두와 가족, 사회에 대한 책임이자 핵심가치로 인식하여 EHS(Environment, Health&Safety) 경영 체계를 구축 및 운영하고 있습니다. 이에 따라 ㈜두산은 그룹 Credo 및 그룹 EHS 가이드라인에 따라 EHS 방침을 수립하고 준수하고 있습니다. 환경 및 지속가능한 경영활동에 대한 글로벌 스탠다드를 준수하며, 임직원 뿐만 아니라 두산의 사업장이 있는 모든 지역과 사회의 안전을 도모하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 환경에 미치는 영향과 환경에 의한 경영 리스크를 최소화하고, 지속적 EHS 개선을 추진하기 위하여 EHS 기술개발, 환경영향평가를 실시하여 분석·관리하고 있으며, 국내외 환경규제 및 환경오염 방지 등의 정책적·경제적 위험성에 대응하기 위해 관련 규제 및 정책을 지속적으로 모니터링하고 사업에 반영하고 있습니다. 또한 사업장 별로 환경경영시스템(ISO 14001)인증을 획득하였으며, PDCA(Plan-Do-Check-Action)에 의한 지속적인 환경개선과 친환경 경영을 유지하고 있습니다.

안전·보건 리스크 관리

㈜두산은 중량물을 취급하는 사업장이 증가하고, EHS에 대한 내·외부적 관심이 높아짐에 따라 안전·보건 리스크 관리를 추진하고 있으며, 이로부터 사고 예방을 비롯한 사고로 인한 피해를 최소화하고 있습니다. 리스크 관리를 위해 안전·보건 관리체계를 구축함은 물론, 작업현장의 사전 위험요소를 발굴하는 활동을 정기적으로 진행하고 있습니다. 뿐만 아니라 안전 의식 고취와 자율적인 안전관리 체계를 구축하기 위해 전 임직원을 대상으로 안전·보건 교육을 실시하고 있으며, 특히 중대 산업사고를 예방하기 위해 외부기관과 연계하여 전문화 교육과정을 개설·운영하였습니다. 또한, ㈜두산은 공사 협력회사에 대한 EHS 관리 프로세스를 정립하여, 업체 선정단계에서부터 종료 시까지 발생할 수 있는 EHS 리스크를 예방하고 있습니다. 협력회사의 사내 작업 중 관리해야 할 업무에 대한 책임과 역할을 정의하고, 협력회사의 EHS 활동 확인 및 산업안전보건관리비 사용의 적정성 검토 등 EHS 준수 문화를 정착시키고 있습니다.

공정거래 리스크 관리

㈜두산은 공정하고, 투명한 경영활동을 경영원칙으로 삼고 있으며, 이를 보다 효과적으로 실천하기 위해 공정거래관련 위반 리스크를 관리하고 있습니다. 법 위반 사항에 대한 주기적인 모니터링을 비롯하여, 법 위반 예방을 위한 교육을 실시하고 있습니다. 교육의 경우, 쉽게 접할 수 있는 사이버 교육과 함께 방문교육, 집합교육, 특별교육 등 다양한 프로그램을 실시하여 임직원의 이해를 돕고 있습니다.

내부통제 평가시스템

㈜두산은 대내외적으로 내부회계 및 내부통제 강화에 대한 요구가 증대함에 따라, 정보의 투명성을 강화하고 공공의 신뢰도를 향상하기 위해 내부통제시스템을 구축하여 운영하고 있습니다. 법적 요구사항인 내부회계관리제도를 위한 내부통제 뿐만 아니라 위험 요소 관리를 위한 운영의 효율성 및 Compliance 항목을 포함하여 통제활동을 정의하고 있으며, DICAS(Doosan Internal Control Assessment System) 라는 ㈜두산 내부통제시스템을 통해 재무, 영업, 구매, 생산 등 전 부문의 업무에 대해 평가를 진행하고 있습니다. 각 팀 단위 별로 평가를 완료한 후 내부통제팀의 이행 점검을 진행하고 그 평가 내용을 내부회계관리제도 및 외부감사에 관한 법률에 따라 CFO/CEO 보고를 거쳐 감사위원회 및 이사회에 보고하고 있습니다.

내부통제 평가절차 및 경영자 인증구조



이해관계자 참여 및 성과 분배

이해관계자 참여

㈜두산은 기업의 경영 활동에 영향을 주고받는 직·간접적 그룹을 이해관계자로 정의하고 있습니다. 주주를 비롯하여 고객, 협력업체, 임직원, 지역사회, 정부 등이 ㈜두산의 이해관계자 그룹입니다. 이러한 다양한 이해관계자의 의견을 듣고 경영 활동에 반영하기 위해 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있습니다. 보다 세부적인 이해관계자 커뮤니케이션 채널은 아래 표와 같습니다. 앞으로 ㈜두산은 기존의 사업부 별로 이루어진 이해관계자 참여를 통합적으로 운영하기 위한 체계를 마련하고 있습니다. 이해관계자와의 적극적인 소통을 통해 CSR 경영을 더욱 내실 있게 다져나갈 것이며, 이러한 이해관계자 참여를 CSR보고서를 통해 매년 공개할 예정입니다.

이해관계자 참여

| 이해관계자 | 커뮤니케이션 채널 | 주요 기대 및 요구 사항 |
|----------|----------------------------|-----------------------------------------|
| 주주 및 투자자 | 주주총회, 기업설명회(IR), 공시, 홈페이지 | 주주총회를 통한 의사결정 참여, 건전한 기업 지배구조 |
| 고객 | VOC, 콜센터, 고객만족도 조사, 정기회의체 | 고객불만처리 및 고객만족활동 강화, 제품의 품질 개선 및 책임성 강화 |
| 협력업체 | 협력회, 기술교류회, Hot Line | 협력업체 경쟁력 및 역량 강화 지원, 협력업체 소통과 정보 공유 확대 |
| 임직원 | 임직원 설문, 사내 인트라넷, 사보, 노사협의회 | 업무 만족 및 복지 향상, 조직 내 소통 활성화, 상생의 노사관계 구축 |
| 지역사회 | 사회공헌 활동 | 지역사회의 니즈를 고려한 사회공헌 활동, 지역사회 경제 활성화 |
| 정부 | 국책과제 참여 | 법규 및 규제 준수, 민관협력 파트너십 |

경제적 성과 분배

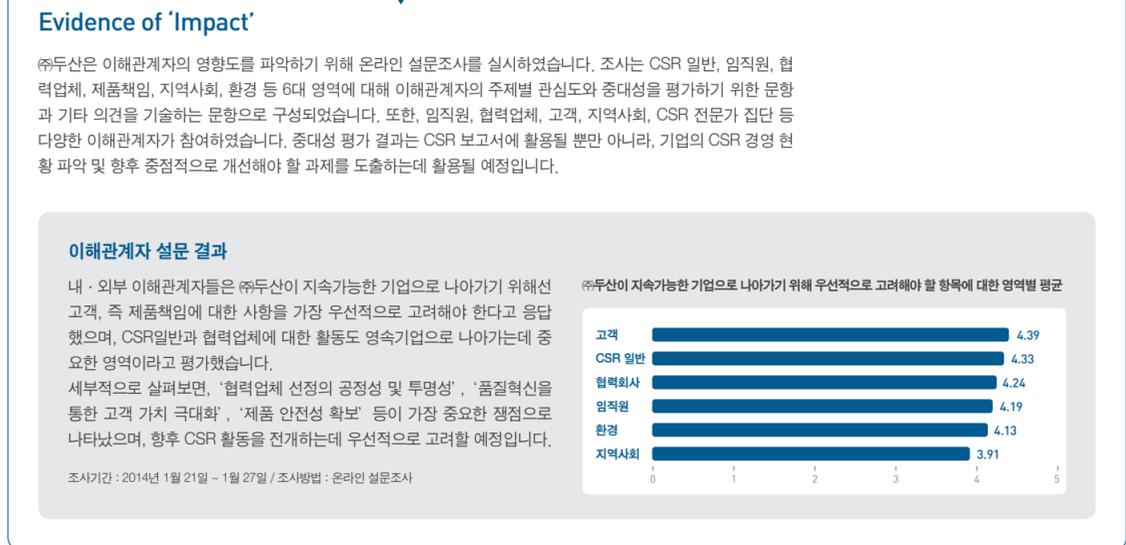
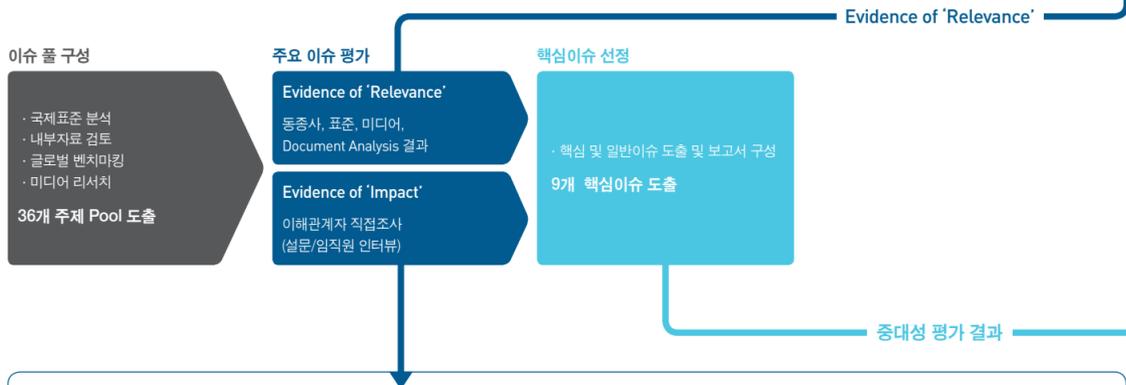
㈜두산은 사업활동을 통해 창출된 가치를 내·외부 이해관계자들에게 공정하게 배분하고 있습니다. 2013년 한해 협력업체와 학계, 임직원, 정부, 지역사회 등 이해관계자에게 환원된 가치는 3조 2,542억원으로 전년대비 약 23% 증가했습니다.



중대성 평가

중대성 평가

㈜두산은 CSR보고서에 이해관계자들의 주요 관심 이슈를 담기 위해서 중대성 평가를 실시하였으며, GRI가 권고하는 기술규약에 따라 보고주제를 선정하였습니다. 중대성 평가는 ㈜두산이 영위하는 사업 및 CSR 측면에서의 '연관성(Relevance)' 과 주요 이해관계자들에게 미치는 '영향(Impact)' 측면을 고려해 결정했습니다. 우선, GRI G4를 비롯하여 각종 글로벌 가이드라인, 벤치마킹, 산업별 이슈 등을 고려해 총 36개 측면을 구성하였으며, 각각의 측면은 기업의 사업적 맥락과 함께 보고범위에 속한 국가의 특수성도 함께 고려하였습니다. 이를 바탕으로 연관성을 측정하기 위해 기업 비전 및 그룹 CSR 전략을 비롯한, 산업별 경쟁기업의 벤치마킹, CSR 국제표준 분석, 미디어 분석을 평가하였으며, 이해관계자 영향을 측정하기 위해 이해관계자 설문과 의견을 수렴하였습니다. 각각의 중대성 평가 과정은 다음과 같으며, 선정된 핵심이슈는 기업의 지속가능경영 현황 파악 및 향후 중점적으로 개선해야 할 과제를 도출하는데 활용될 예정입니다.



Evidence of 'Relevance'

㈜두산은 기업이 영위하는 사업과 CSR 측면에서의 '연관성(Relevance)' 을 파악하기 위해 기업의 성장 전략과 그룹의 CSR 전략, ㈜두산의 미디어 분석, 산업부문별 이슈 등을 파악하여 이를 평가하였습니다. 각각의 평가 결과는 아래와 같습니다

비전 및 CSR 전략과의 연계성

- ㈜두산의 성장 비전을 비롯해 그룹의 CSR 전략 등 각종 문서를 분석하였으며, 그 결과 CSR 측면에서 인재양성과 지역사회 니즈를 고려한 사회공헌 활동, 안전·보안 활동, 품질 혁신 등이 주요 이슈로 확인되었으며, 중·장기 성장전략에선 R&D를 포함한 사업부별 경쟁력 강화 방안을 비롯한 One Doosan Corp.구축 등이 선정되었습니다.
- 조사내용: 중장기 전략, 그룹 CSR 전략, 계열사 지속가능경영보고서 등

동종산업에 대한 이슈 파악

- 선진기업의 CSR 내용(보고서 및 전략)을 분석하여 산업별 CSR 트렌드 및 쟁점을 파악하였으며, 그 결과 Responsible SCM, 보간/안전, 친환경 기술 및 솔루션, 제품 책임 등 산업 특수성을 지닌 이슈가 산업계 주요 이슈로 확인하였습니다.
- 분석대상: 3M, Siemens, 삼성전기, IBM, HP, Caterpillar 등 14개 기업

글로벌 표준과의 연계성

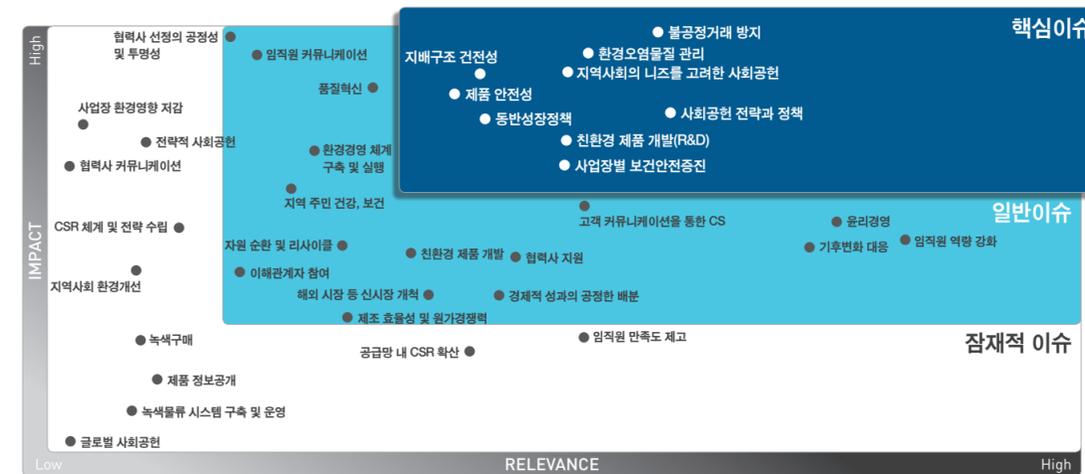
- 지속가능경영 및 CSR 글로벌 표준을 분석하여 최근 CSR 트렌드 및 쟁점을 파악하였으며, 공급망 및 밸류체인 전반에 걸친 확장된 영향파악, 인권 및 노동, 최고 임원 및 이사회 보상에 관한 내용이 강조되고 있습니다.
- 분석대상: GRI G4, DJSI, ISO26000, UNGC

미디어 분석

- 미디어를 통해 나타난 ㈜두산의 주요 CSR 이슈를 파악하였으며, 그 결과 사업구조 개선에 따른 경제적 성과창출, 지역사회 공헌활동에 대한 이슈 등이 높게 나타났습니다.
- 기간 : 2013.01.01 ~ 12.31 (총 12개월)
- 매체 : 2013년 기준 상위 20개 일간지

중대성 평가 결과

이해관계자 영향과 사업 및 CSR 연관성을 고려하여 총 9개 측면을 선정하였으며, 이를 보고서에 우선적으로 보고되도록 하였습니다. 선별된 핵심측면은 각각의 페이지를 통해 중점적으로 보고하며, 이와 함께 기업이 중요하게 다루어야 할 기타 측면도 함께 고려하였습니다.



이슈의 내, 외부적 경계와 영향

주도산은 중대성 평가 결과를 토대로 핵심이슈와 일반이슈를 중심으로 CSR보고서를 구성하고 있습니다. 각각의 이슈에 대해 내, 외부적 경계를 중심으로 정의하고 그 영향을 관리하고 있으며, 이슈를 기업의 CSR 전략과 연계하여 관리하고 있습니다.

| 핵심이슈 | 페이지 | 주도산의 내, 외부적 영향 | | | | | Aspect | 우선순위 과제 | 전략 방향성 |
|--------------------|--------|----------------|-------|-----|-------|----------|-----------------------|-------------------|--------|
| | | 고객 | 협력 회사 | 임직원 | 지역 사회 | 주주 및 투자자 | | | |
| 사업장별 보건안전 증진 | 38, 39 | | ● | ● | ● | | 산업안전보건 | 인간성 존중 중심의 GWP 구축 | ● |
| 친환경 제품 개발(R&D) | 44, 45 | | | ● | ● | | 제품 및 서비스 | 녹색경영을 통한 환경영향 최소화 | ■ |
| 환경오염물질 관리 | 49 | | ● | ● | ● | | 용수, 폐수 및 폐기물 | 녹색경영을 통한 환경영향 최소화 | ■ |
| 불공정거래 방지 | 56 | | ● | ● | | | 경쟁저해행위 | 공정운영 강화 | ■ |
| 등반성장 정책 | 53 | | ● | | | | | 공정운영 강화 | ■ |
| 제품 안전성 확보 | 62 | ● | ● | | | | 고객 안전보건, 제품 및 서비스 라벨링 | 제품·서비스 책임성 강화 | ■ |
| 사회공헌 전략과 정책 | 67 | | | | ● | | 지역사회 | 전략적인 커뮤니티 참여, 개발 | ▲ |
| 지역사회 니즈를 고려한 사회공헌 | 67, 69 | | | | ● | | 지역사회 | 전략적인 커뮤니티 참여, 개발 | ▲ |
| 지배구조 건전성 | 18, 19 | | | ● | | ● | | 이해관계자 참여 강화 | ▲ |
| 일반이슈 | | | | | | | | | |
| 인재 유치 및 임직원 역량 강화 | 31 | | ● | ● | | | 훈련 및 교육 | 그룹 영향권 내 인재개발 강화 | ● |
| 임직원 커뮤니케이션 강화 | 36 | | | ● | | | 노동관행 고충처리제도 | 인간성 존중 중심의 GWP 구축 | ● |
| 기후변화 대응 | 46, 47 | | ● | ● | ● | | 에너지, 배출 | 녹색경영을 통한 환경영향 최소화 | ■ |
| 자원 순환 및 리사이클 | 48 | | ● | ● | | | 용수, 폐수 및 폐기물 | 녹색경영을 통한 환경영향 최소화 | ■ |
| 협력사 선정의 공정성 및 투명성 | 55 | | ● | ● | | | 반부패 | 공정운영 강화 | ■ |
| 협력사 지원 | 53, 54 | | ● | | | | | 공정운영 강화 | ■ |
| 윤리경영 활동 확산 | 57 | | ● | ● | | | 반부패 | 공정운영 강화 | ■ |
| 품질혁신을 통한 고객 가치 극대화 | 61 | ● | ● | | | | | 제품·서비스 책임성 강화 | ■ |
| 고객 커뮤니케이션을 통한 CS | 63 | ● | | | | | 마케팅 커뮤니케이션, 고객개인정보보호 | 제품·서비스 책임성 강화 | ■ |
| 제조 효율성 | 59 | | ● | ● | | | | 공정운영 강화 | ■ |
| 지역 주민 건강, 보건 | 50, 51 | | | | ● | | 지역사회 | 전략적인 커뮤니티 참여, 개발 | ▲ |
| 이해관계자 참여 | 24 | ● | ● | ● | ● | ● | | 이해관계자 참여 강화 | ▲ |
| 경제적 성과 분배 | 24 | ● | ● | ● | ● | ● | 경제성과 | 이해관계자 참여 강화 | ▲ |

Developing People

사람에 대한 믿음은
두산의 지난 100년을 이끌어 온 힘이자
향후 100년 이상의 성공을 지속할 수 있는
강력한 경쟁력의 원천입니다.



그룹 영향권 내 인재개발 강화

Our Business & Social Context

지속되는 세계 경제 위기와 급속한 사업 환경 변화로 인해 기업들은 새로운 기술과 사업 전략을 찾기 위해 많은 노력을 기울이고 있습니다. 이 같은 기업의 노력은 어떤 '인재'를 보유하고 있는가에 따라 성패가 좌우됩니다. 따라서, 글로벌 인재를 찾는 것만큼이나 어떻게 양성하는가의 중요성이 이슈가 되었습니다. 이를 반영하듯 글로벌 기업들은 조직과 개인이 함께 성장할 수 있는 인재 양성 비전을 제시하며 특화된 전략을 구사하고 있습니다.

Our Approach

㈜두산은 인재가 선발 단계부터 성과를 통해 성장하고, 업무를 통해 자기개발을 실현할 수 있도록 지원하고 있습니다. 이 모든 과정이 인재 양성에 포함되며, 모든 투자에서도 인재 양성을 우선하고 있습니다.

- 가치 및 문화 공유를 통한 전 구성원을 '두산인'으로 양성
- 비즈니스 실행력 강화를 위한 직무전문가 양성
- 변화 및 혁신을 주도하는 차세대 리더 양성
- 글로벌 비즈니스를 선도하는 글로벌 인재 양성

Our Efforts

㈜두산은 직군과 직무에 따라 전문적인 교육프로그램을 제공하고 있습니다.

- Leadership 프로그램
- Professional 프로그램
- 대상별 특화 프로그램

Future Action

㈜두산은 임직원의 교육 체계를 더욱 강화함은 물론, 교육의 범위를 협력회사를 포함한 기업 영향권으로 확대하여 시행할 예정입니다.

- 임직원 역량개발의 성과 공개
- 협력업체 직무역량 강화 교육 기획, 개발, 교육운영 및 모니터링
- 육성 Best Practice 공유 및 역량 향상도 평가

Stakeholder's Interview

㈜두산은 '두산 Way'에 기반한 직무 역량과 체계적인 평가를 통해 '일을 통한 성장'을 적극 지원합니다.

㈜두산은 임직원의 개인 역량을 향상시키고자 다양한 교육 프로그램과 DP(Development Plan)를 수립해 임직원들의 '일을 통한 성장'을 실현하고 있습니다. 이는 교육이 실제 업무에 어떻게 도움이 되고, 스스로 어떻게 변화되었는지 확인하는 것이 매우 중요하기 때문입니다. 이를 위해 리더들의 평가와 피드백을 지속적으로 실시하고 있습니다. 이와 같은 일련의 과정은 (주)두산이 '두산 Way'를 바탕으로 한 직무 역량 교육과 체계적인 평가 제도를 통해 '일을 통해 성장'하는 교육 철학을 실현하는 고유의 문화로 자리를 잡았습니다. 이 같은 노력 중 하나로, 2013년에는 직무 역량 체계와 러닝 로드맵 수립을 중점적으로 추진했으며, 그 결과 교육에 대한 임직원 만족도를 높이는 성과를 가져올 것으로 예상되고 있습니다. 직무 교육은 "업무에 직접적인 도움이 된다"는 피드백과 함께, 향후 심화 과정 개설을 바라는 의견이 많았습니다. 또한, 공학 대학 출신들이 관리자로 성장하기 위한 Junior MBA 프로그램을 진행하고 있습니다. 이 프로그램은 개인의 비전을 공유하는 쇼케이스 방식으로 진행하여 교육을 거듭할 수록 더 많은 임직원이 적극적으로 참여하고 있습니다. 2014년에는 중국 현지 인력까지 직무 교육을 확대해 체계적으로 인력을 양성하고 리더 중심의 현장 운영을 이루고자 계획하고 있습니다. 더불어 내부 교육 프로그램의 활성화를 위해 다양한 학습 동아리도 구성해 운영할 계획입니다. 이와 함께 '러닝 크레딧'이란 제도를 전사적으로 도입해, 임직원들의 자발적인 교육 참여율을 높이고 자기개발에 몰입하는 분위기를 조성할 계획입니다. 향후 ㈜두산은 탄탄한 교육 체계를 바탕으로 임직원들이 '일을 통한 성장'을 하는 두산인이 되도록 적극적으로 지원해 나갈 것입니다.

㈜두산 HR담당
이승원 상무



인재 개발 강화

인재양성 원칙

㈜두산이 인재 양성에 모든 투자를 우선하는 것은 지속 가능한 성과가 '사람'을 통해서만 가능하다는 믿음 때문입니다. 이는 회사와 개인 모두에게 해당됩니다. 개인은 성장을 위해 끊임없이 고민하고 노력하며, 회사는 업무 현장에서 개인의 성장을 지원하기 위한 다양한 기회를 제공합니다.

직무역량체계 및 양성 로드맵

근원적 경쟁력 강화와 업무의 선진화와 과학화를 이루기 위해 FC(Functional Competency) 모델링을 수립하는 작업이 두산그룹 전반에 걸쳐 진행되고 있습니다. ㈜두산은 R&D와 생산 품질 직군의 모델링을 완료했으며, 이에 따라 LRM(Learning Road Map)을 수립하고 사내 과정을 개발, 운영하고 있습니다. LRM은 OJT(On the Job Training), 사내 외 집합 교육, 온라인 교육 등 교육·학습 솔루션을 모두 포함하고 있으며 역량 수준별로 구분되어 있습니다. 2014년에는 전 직무를 대상으로 역량 모델링을 완료하고, 순차적으로 LRM을 개발해 나가고 있으며, 사내 강사를 활용한 사내 집합 과정을 지속적으로 운영할 예정입니다.

| ㈜두산 교육 체계도 | | 그룹 주관 (주)두산 주관 | | | |
|----------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------|------------------------|
| | | 임원 | 팀장 | 팀원 관리자 | 팀원 |
| Orientation Program | | 두산 Way 온라인과정 | | | |
| | | 신입중역과정 | 신입팀장과정 | 신입과장과정 | 신입대리과정 |
| Anchor Program | | 외부영입중역 | 경력입문과정 | | 신입입문과정 |
| | | Exec. Insight Program | Team Leader Insight Program | Manager Insight Program | Junior Insight Program |
| | | Executive Coaching | Coaching Sharing Workshop I | | |
| | | | Coaching Sharing Workshop II | 관리자 리더십과정 I | |
| Buildup Program | Building D.Talent | BD1 | 관심을 가지면 보이는 것들 | | |
| | | BD2 | Master Coach School | | |
| | Inhwa | IH1 | How to Cheer Up | | |
| | | IH2 | | A-Team Building | |
| | Openness | OP1 | Active Communication | | |
| | | OP2 | | Reporting A to Z | |
| | Innovation | IV1 | | SMART Goal Setting | |
| | | IV2 | Breakthrough | | |
| | Execution | EX1 | Work Smarter | | |
| | | EX2 | | Project Management | |
| Priority Focus | PF1 | | Strategic Decision Making | | |
| | PF2 | Business Simulation | | | |
| Winning Team Program | | Winning Team Workshop | | | |
| | | | Winning Doogather-Team | | Winning Doogather-Jr. |
| | | 다양성관리특강 | 젠더파트너십 Workshop | | |
| | | | Women's Network Committee | | |
| Expert Program | | 임원 | 팀장 | 팀원 관리자 | 팀원 |
| | | | CFO School | | |
| | | | HR School | | |
| | | | 구매 School | | |
| Faculty Program | | | 직무전문교육 | | |
| | | | | Faculty Academy | |
| Global Program | | Change Champion | | | |
| | | Expat. Leadership | Expat. Candidate 과정 | | |
| Core Talent Program | | Expatriate 과정 | | | |
| | | | | | Junior MBA |
| 기술직 | 기술직공통 | | 윤리경영교육 | | |
| | | | 현장리더십 I | | 신입입문 과정 |
| | | | 현장리더십 II | | |
| | | 고충상담 | | | |

Leadership 프로그램

Coaching Sharing Workshop

두산 Way 실천을 위해 팀장급 임직원을 대상으로 Coaching Sharing Workshop을 실시하고 있습니다. 주기적으로 실시되는 조별 모임을 통해 업무 현장에서 실천한 코칭 사례와 노하우를 공유하며 Coaching Skill을 향상시키고 있습니다. 이를 통해 팀장은 팀원 양성에 대한 고민을 하게 될 뿐 아니라, 자아성찰의 기회를 가질 수 있는 계기로 작용하면서 힐링 & Refresh의 장으로도 이어지고 있습니다.

관리자 리더십

관리자 리더십 프로그램 중 ‘영향력’ 과정은 개인적 영향력과 상대방에 대한 설득력을 높여 팀 전체에 협력적 관계를 확립하는 것을 목표로 삼고 있습니다. ‘코칭’ 과정은 코칭의 특징 및 역할에 대한 이해를 통해 코치를 받는 사람의 특성과 상황에 따라 코칭 스킬을 발휘하는 과정으로 팀장의 리더십 역량을 키워내고 있습니다.

STEPS™

두산만의 차별화된 문제해결과정인 과정인 STEPS(Strategic Thinking Enhancement through Problem Solving) 교육을 통해 직급별로 상이한 문제해결 및 전략적 사고 역량을 배양하고 있습니다.

Executive Coaching

Executive Coaching은 리더십 역량을 강화하기 위한 교육 프로그램으로써 신입 임원을 대상으로 실시됩니다. 신입 임원이 갖춰야 할 새로운 역할 및 패러다임, 인식 전환을 일대일 코칭을 통해 배우게 되며, 개인의 맞춤형 변화 과정 지원 뿐만 아니라, 그룹 코칭을 병행함으로써 임원의 협력 수준을 높이고 조직 차원의 시너지를 높이기 위해 실시합니다. 개인 및 그룹 코칭을 혼합형태로 4개월 동안 총 10회(2주 간격) 실시되며, 그룹 공동 목표 및 개인별 목표를 설정해 리더의 코칭 내재화를 위한 과정입니다.

교육성과(2013)

총 교육비용
 11,791 백만원

총 교육시간*
 214,637 시간

1인당 교육비용
 2.9 백만원

1인당 교육시간*
 67.1 시간

*관련 성과는 정규직, 사무직에 한함

Coaching Sharing Workshop ‘공감’ 과 ‘힐링’ 을 통해 배우는 코칭의 기술

(주)두산은 팀장들의 코칭 스킬 향상 및 코칭 문화 정착을 위해 Coaching Sharing Workshop(이하 CSW)을 실시하고 있습니다. 각 사업부 내 팀장 6명이 한 조로 편성되어 선택한 주제에 대해 각자의 결심을 발표하고 업무 현장에서 실천한 사항들을 공유합니다. 이 과정을 통해 서로에게 노하우를 배우며 코칭 실행력을 높이고 있습니다. CSW의 가장 큰 특징은 그룹 코칭의 형태이지만, 전문 코치를 별도로 두지 않고 조원끼리 서로 돌아가며 코치 역할을 하는 것입니다. CSW은 정교하게 구성된 가이드와 콘텐츠를 따라 누구라도 진행할 수 있도록 개발되어 코칭 스킬 뿐만 아니라 두산 Way 실시 이후 증대된 Dialogue Based

Communication에 필요한 역량을 습득하고 있습니다. CSW에 참여한 팀장들은 “평소 아쉽고 부족하게 느끼던 코칭에 대해 논의할 수 있는 기회를 가질 수 있어 좋았다”며 “다른 팀장들의 다양한 스킬을 배울 수 있었으며, 다른 사람에게 권장하고 싶은 내용들도 많았다”고 입을 모았습니다. 또한 “리더십에 대한 팀장들의 고민은 모두 같다는 생각이 들었다”면서 “두산 Way 실천을 위해 노력하는 다른 팀장들을 보며 큰 동기부여가 됐다”고 덧붙였습니다. (주)두산은 앞으로도 두산 Way를 정착시킬 수 있는 리더를 양성하기 위해 팀장급 임직원들의 역량 강화를 위한 지원을 지속해서 펼쳐 보일 것입니다.



Coaching Sharing Workshop

Professional 프로그램

Jr. MBA

Junior급을 대상으로 MBA과정을 신설하여 차세대 Professional Leader를 양성하고 있습니다. 비즈니스의 근간이 되는 경영 기본 지식 이해를 바탕으로 포괄적이고 통합적인 시각 및 비즈니스 통찰력 함양이 주요 교육의 목적입니다. 또한 자발적 지원을 통하여 HR 및 중역 커미티(Committee)를 거쳐 최종 선발된 교육생들이기에 보다 자기주도적 학습분위기를 이끌어내고 있습니다. 과정은 사전 온라인 학습과 월1회(2일) 오프라인 수업으로 구성된 블렌디드 러닝(Blended Learning)방식으로 7개월간 진행되며, 두산인으로서 자신이 몸담고 있는 회사의 사업 구조와 핵심 전략에 대해 더욱 심층적인 이해를 하는데 도움을 주고 있습니다.

대상별 특화 프로그램

기술직 현장 리더십 강화

2012년 두산 Way 선포와 함께 기술직 사원의 HR제도 개선은 두산 Way 11대 과제로 선정되어 7개 사업부를 대상으로 TF(Task Force)를 구축했습니다. 이를 통해 HR 전반에 걸쳐 개선 방안을 수립했고, 그 일환으로 2013년에는 현장 관리자 리더십 향상과 신입사원 교육 등을 총 5차례(97명 참여) 운영했습니다. 이 결과 기술직 리더십 교육은 성공적으로 정착되었으며, 두산그룹의 인재상의 이해를 돕는 모듈을 통해 자랑스러운 두산인으로써 자부심을 고취할 수 있었습니다. 특히, 두산 Way 전파자로서 중추적인 역할을 수행하는 현장 관리자들로부터 리더에게 필요한 역할에 대한 인식 및 공감대를 형성할 수 있었습니다. 2014년에는 고충 상담 향상 과정을 추가 신설·운영하며 업무 적용 스킬 강화에 집중할 계획입니다.

Global 현채인 역량 강화

중국법인의 운영 정상화와 Global 경쟁력 구축을 위해 중국 채용 인력의 직무 역량 강화가 요구되었습니다. 이에 따라 2012년 말부터 2013년 초에 중국 참수와 장인법인의 교육 체계를 수립하고 HR 인력을 대상으로 교육이 진행되었습니다. 2013년에는 교육 실행력 강화에 초점을 맞추고 사업부별로 한국 본사와 중국법인 간 협업 체계를 구축했습니다. 이를 통해 중국의 상황과 이슈를 효율적으로 파악해 지원 사항을 협의했으며, 현지 기술직 대상의 직무 교육과 의무, 법률 교육 위주로 진행되었습니다. 2014년에는 교육의 효과를 극대화하기 위해 현지 강사 양성과 주재원 귀임 계획에 따라 현지 관리자 역량 향상에 초점을 둘 예정입니다.



Jr. MBA

인간 존중 중심의 GWP구축

Our Business & Social Context

인재의 확보 및 육성 전략 만큼이나 구성원이 역량을 펼칠 수 있는 환경을 만들어주는 것 또한 중요하게 받아들여지고 있습니다. 특히, 이러한 요소 중 인재들이 건강하게 성장할 수 있도록 소통을 활성화하고 제도적 기반을 확충하는 것을 단연 중요한 쟁점으로 인식하고 있으며, 이를 바탕으로 기업의 경쟁력 제고는 물론, 우수 인력이 외부로 유출됨으로써 발생될 수 있는 위험요소까지 관리하고 있습니다. 뿐만 아니라, 최근 국내의 경우, 일과 삶의 균형과 가족친화경영, 여성이 일할 수 있는 환경 조성 등은 사회적 쟁점으로 부각되고 있으며, 외부적 압력도 증대되고 있습니다.

Our Approach

당당함과 따뜻함을 기반으로 발전되는 진정한 의미의 팀워크를 의미하는 '인화'는 두산 고유의 강력한 경쟁력이자 두산의 얼굴이며, 이를 바탕으로 행복하고 안전한 일터를 만들어 갑니다.

- 두산 Way 실현을 위한 업무의 선진화 과학화, 근원적 경쟁력 강화
- 상하, 좌우의 열린 소통과 인화의 실현
- 안전보건 경영체제를 비롯하여, 개선활동, 재해예방 활동, 법규준수, 공개적 안전보건 경영을 통해 사회적 책임을 수행

Our Efforts

(주)두산은 기업의 경영철학인 '두산 Way' 기반의 활동을 비롯하여, 조직문화 개선, 행복한 일터 조성, 안전한 사업장 환경 조성 등을 중심으로 사람이 더욱 행복한 조직을 만들어 가고 있습니다.

- 두산 Way 실현 활동
- 조직문화 개선
- 행복한 일터
- 안전하고 건강한 사업장 조성

Future Action

(주)두산은 임직원의 삶의 질을 높이기 위해 쌍방향 피드백 시스템을 개발, 운영할 계획입니다.

- 임직원 삶의 질 제고 피드백 수집 채널 구축
- 삶의 질 측정 지표 개발 및 활용, 모니터링
- 경영층 안전보건 Leadership 과정 운영을 비롯해, 해외법인의 안전보건 선진화 인프라(Procedure 구축, IT시스템 고도화) 강화

Stakeholder's Interview

정보통신 사업부는 임직원의 자기주도적 학습문화 정착을 통한 조직역량 강화에 앞장 서고 있습니다.

두산 Way 기반의 '일을 통한 양성' 과 '교육을 통한 양성' 의 균형적 정착이라는 목표 아래, 정보통신 사업부는 CoP(Community of Practice, 학습동아리)를 실시하여 자기주도적 학습문화를 형성하고 있습니다. CoP는 임직원들이 학습에 대한 주제 선정에서부터 동아리 운영까지 모든 부분을 스스로 만들어가는 능동적인 학습의 장으로서, 자격증, 어학, 독서 등에서부터 전문 기술분야까지 다양한 분야의 총 27개의 학습동아리(2013년 기준)를 운영하고 있으며, 임직원의 1/3 이상이 학습동아리에 참여할 정도로 높은 관심을 보이고 있습니다. 또한, 이러한 임직원들의 의욕을 충족시키면서 바람직한 학습문화를 유지 및 발전시키고자 정보통신 사업부는 사내 게시판을 통해 학습 정보를 공유하고 모범사례를 발굴하는 등과 같은 다양한 활동을 진행하고 있습니다.

더욱이, CoP는 각각의 목적과 책임의식을 가진 구성원들이 모여 기술, 트렌드, 업무경험 등을 나누는 지식교류의 장으로 거듭나고 있으며, 이를 통한 임직원의 개인역량 발전은 조직역량 강화로 이어져 조직은 집단지성을 통한 효과적인 업무 이슈 해결 또한 가능해졌습니다. 일례로 SAP 심화&개선 CoP는 SAP 공동모듈 연동과제를 해결하여 사내 '두산 Way' 의 우수 사례로 선정된 바 있습니다. 뿐만 아니라, 기술이 급속도로 변화하는 IT 분야에서 정보통신 사업부의 학습문화를 고객사, 협력회사 등 다양한 이해관계자들에게까지 확대하고 있습니다. 이는 학습조직을 통하여 프로젝트 선행연구를 함께 진행함으로써 상호 전문성을 배양하고, 유대감을 증진했다는 점에서 사내에 큰 귀감이 되고 있습니다. 이렇듯 정보통신 사업부는 스스로 학습하는 문화를 정착시키고자 앞으로도 끊임없는 지원과 지속적인 노력으로 전략적 성과를 이루고, 이것이 추후에는 중소기업에 비롯한 지역사회와의 지식교류의 장으로도 이어지길 기대하고 있습니다. 2014년 정보통신 사업부는 전략적 학습동아리 배출, Workplace Learning 활성화, 학습동아리 활동 및 사내 세미나간의 연계라는 3가지 주요 활동을 추진 중입니다. 이를 바탕으로 학습동아리의 목적을 조직의 전략적 연관도에 따라 '기본-지식공유, 심화-이슈해결, 전문-문제해결'로 나누어 사내 전문가 또는 소속리더를 내부코치(Sponsor)로 배정하고, Facilitator의 역할을 수행시킴으로써 임직원의 문제 해결 역량을 높일 계획입니다. 또한, 정보통신 사업부는 앞으로도 임직원들이 현장중심의 인재로 거듭날 수 있는 환경을 제공하기 위해 현장에 관한 학습활동 정착지원의 폭도 확대해 나갈 것입니다.

정보통신 HR팀 김지희



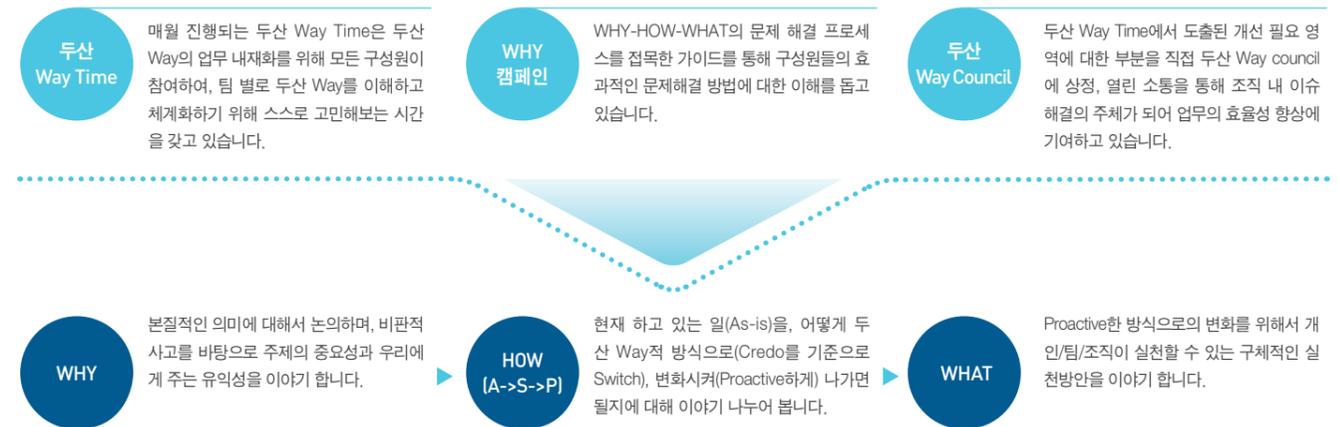
현명하게 일하기 위한 두산 Way 실현 활동

조직진단을 통한 개선방향성 도출

두산 Way 실현을 위해 필요한 부분을 고민하고 조직차원에서 지원해 줄 수 있는 부분을 확인하기 위하여 전체 임직원 대상으로 두산 Way Survey를 매년 실시하고 있습니다. 해당 Survey를 통해 도출된 개선영역에 대하여 변화의 주체인 구성원들이 직접 참여하여 변화할 수 있는 개선방안을 도출함으로써 보다 발전적인 조직 구축을 위해 모두가 함께 노력하고 있습니다.

근원적 경쟁력 강화를 위한 업무의 선진화와 과학화

두산 Way Survey 결과를 통해 근원적 경쟁력 강화를 위해서는 업무의 선진화와 과학화를 통한 원활한 소통을 이뤄내는 것이 가장 중요한 점이라는 것을 알 수 있었습니다. 이에 (주)두산은 보다 효과적인 소통을 진행함으로써 조직 내 업무 효율성과 경쟁력 향상에 집중하고 구성원 모두가 동일한 목표를 향해 함께 전진해 나가기 위해 노력하고 있습니다.



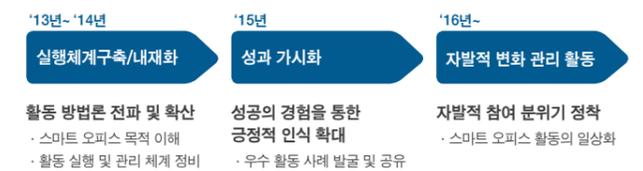
리더십의 솔선수범을 통한 두산 Way 실현 공감대 형성

매년 그룹 회장단, 국내외 CEO들이 한자리에 모여 두산 Way Day를 실시하고 있습니다. 두산 Way Day에서는 그룹 내에서 한 해 동안 두산 Way 실현에 모범이 되는 조직·팀·인원을 선정하여 그룹 회장단이 직접 시상상을 통해 격려하고 있습니다. 두산 Way 실현을 위해 리더들이 해야 할 일에 대해 고민하는 시간을 갖고자 앞으로도 지속적인 자리를 마련해 나갈 계획입니다.

스마트오피스를 통한 일하는 방식의 변화

(주)두산은 2013년부터 '일하는 방식의 변화'를 도모하기 위해 스마트오피스 활동을 추진하고 있습니다. 스마트 오피스는 업무상 발생하는 낭비, 비효율 제거와 프로세스 개선을 통해 더욱 가치 있는 업무에 집중할 수 있는 근무환경을 조성함으로써 개인의 경쟁력 강화는 물론 업무/프로세스의 선진화와 과학화를 제고하기 위한 활동입니다. 현재 실행 체계 구축단계로서 스마트 오피스 활동을 각 자회사에 단계적으로 전파 중에 있으며, 지속적인 사무직 변화관리 활동으로 정착시키기 위해 프로세스 내재화를 실시하고 있습니다.

스마트 오피스 추진 Roadmap



조직문화 개선

소통을 위한 활동, Winning Doogather

소통문화 개선을 위해 사내에서 소통이 가장 빈번하게 일어나는 Group인 '팀'을 대상으로 하는 Winning Doogather Team 워크숍과 집중 양성 대상인 '주니어'들의 활발한 의견제시 및 조직만족도 향상을 위한 Winning Doogather Junior 워크숍을 실시하고 있습니다. Winning Doogather Team 워크숍은 팀 내 솔직한 소통의 장을 마련하며, 주기적인 워크숍을 통해 소통의 기본기를 다지도록 합니다. Winning Doogather Junior 워크숍은 주니어만의 모임을 통해 자유로운 소통의 기회를 제공하며, 본인 업무의 의미를 발견하고, 노하우 공유를 통한 역량 향상을 돕습니다. 그리고 Winning Doogather 워크숍 외에 CEO 주관의 신입사원 간담회 및 사업부 리더 주관의 다양한 커뮤니케이션 프로그램을 운영하고 있습니다.

여성리더십과 공감대 형성, W Project

2013년부터 시작된 W Project에서는 (주)두산 내 여성인력들의 고용 및 성장을 저해하는 요인분석 및 해결방안을 도출함으로써 조직 내 커뮤니케이션을 위한 강한 성장기반을 마련하였습니다. 2014년에는 동성/이성간 커뮤니케이션에서 나타나는 성별 차이를 현장사례 중심으로 공유하여 함께 성장하는 조직을 만들기 위한 워크숍을 단계적으로 운영할 예정이며, 여성인력 성장 지원을 위한 리더십 역량 함양 및 상호 교류를 통해 연대감을 구축하는 학습 커뮤니티를 개발할 예정입니다.

함께하는 노사문화

(주)두산은 노사간의 원활한 커뮤니케이션 활동을 통해 보다 안정적인 노사문화를 구축하기 위해 힘쓰고 있습니다. 노사간 신뢰와 존중을 바탕으로 노사협의회를 비롯한 현장협의회 등 다양한 소통 채널을 통하여 직원들의 의견을 수렴하고 주요 사안에 대한 공유와 협의를 진행해 나가고 있습니다. 또한, 회사, 현장 관리자 협의회, 노동조합 공동으로 회사와 직원들 간의 소통 활성화를 위해 노사 화합 행사, 봉사 활동, 신입직원 멘토링 행사를 공동으로 기획, 운영하고 있습니다.

노사 커뮤니케이션 채널

| 구분 | 항목 | 내용 |
|-----------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 노사협의 채널 | 노사협의회 | · 노사 동수(각 3인 이상 10인 이내)로 구성되며, 매 분기별 개최 · 경영실적 및 사업계획, 생산성 향상과 성과 배분, 인력운영 계획, 직원들의 복지 및 작업환경 개선, 법 개정에 따른 임금 및 근로조건 변화 등을 논의 |
| | 현장협의회 | · 생산담당 책임 임원과 노동조합 전체 간부들이 참여, 수시로 운영 · 작업환경 개선 및 고충처리 방안 등을 논의하며, 논의 사항에 대해 정기 노사협의회시 점검 |
| 경영정보 공유채널 | 경영설명회 | · 전 직원을 대상으로 매 분기별 진행 · 경영환경 및 사업 실적, 중장기 전략을 공유 |

Let's Learn Together! 함께 성장하는 학습조직 CoP(Communiy of Practice)

(주)두산 정보통신 사업부는 자기주도적 학습 문화 정착을 위해 임직원들의 학습조직인 CoP(Community of Practice, 이하 CoP)를 운영하고 있습니다. 임직원들은 CoP를 통해 선후배 관계없이 해당 분야의 지식과 경험, 생각을 나눔으로써 성장에 대한 동기부여가 되고, 서로에 대한 믿음과 신뢰를 형성하고 있습니다. 임직원들은 자율적으로 CoP 주제를 제안하고 참여자를 모집해, 구성원 주도로 활동 계획을 수립하고 실행하고 있습니다. 또한, 우수 CoP의 활동 노하우와 내용을 전사에 공유하여 조직 전반에 걸쳐 학습 분위기를 조성하고 있

으며, 우수 CoP를 공식적으로 격려하고 인정해주는 자리를 마련하고 있습니다. 2013년 총 27개의 CoP가 활동했으며, 임직원이 1인당 1개 이상의 CoP에 참여할 정도로 높은 참여율을 보이고 있습니다. 앞으로도 정보통신 사업부는 CoP를 통해 두산 Way의 인재상인 '진정한 관심과 욕성, 열린 소통, 현명한 근성'을 실천하는 장이 되도록 더욱 체계적으로 추진해나갈 계획입니다.

행복한 일터

다양한 복지제도

(주)두산은 Work & Life Balance 유지를 통해 직원들의 업무능률을 향상하고자 다양한 복지제도를 운영하고 있습니다. 사업부 별 특성에 따라 가족 하계 휴양소, 출퇴근 유연제, 문화공연, 신입사원 부모님 초청 오찬 등의 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다.

| 구분 | 지원 내용 |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 여가생활 지원 | 하계 휴가(휴가비 지원), 연말휴가, Refresh 휴가, 콘도 지원, 동호회 활동 지원, 해외 배낭여행 제도 시행, 기념일 선물, 생일자 파티 |
| 출산·육아 지원 | 어린이집/여직원 휴게실 운영, 학자금 지원, 출산 선물 지원 |
| 주거·생활안정 지원 | 무주택자 및 독신자 주택보조금/전세자금 지원, 타 지역 이동 시 주거비용 지원, 기숙사 제공, 경조사 지원(상조, 경조금, 경조 휴가) |
| 의료·건강 지원 | 의료비 지원, 종합건강검진 지원, 단체상해보험 가입, 독감 예방접종 실시, 피트니스 센터 운영 및 지원 |
| 기타 | 장기근속 포상, 선물지급 (설, 추석, 창립기념일, 근로자의 날), 단체복 지급, 자녀 참고서 지원, 출퇴근 교통비 지원 및 통근버스 운영 |

회사와 가족 모두의 행복을 위한 활동

가족친화프로그램

직원들이 직장에 대한 자긍심을 키우고 문화 경험 확대를 위한 자리를 마련하고자 매년 초 직원의 가족들을 초청하여 음악회를 개최하는 한편, 어린이날에는 가족들이 회사를 방문하여 행사에 참여할 수 있는 다채로운 이벤트를 기획하고 있습니다. 특히, 전자, 산업차량, 글로벌 사업부는 특정일을 'Family day'로 지정하여 직원들이 조기 퇴근 후 개인의 취미 생활을 즐길 수 있도록 적극적으로 유도하는 한편, '건강음주 119 캠페인' 진행 및 피트니스 센터 운영을 통해 직원들의 건강 증진을 지원하고 있습니다.



2013 어린이날 페스티벌 - 한마음가족운동회

모성보호 제도

(주)두산은 저출산 문제 해결과 가정과 직장의 양립을 지원하기 위한 다양한 모성보호 활동을 적극적으로 전개하고 있습니다. 여직원들을 배려한 출산·육아지원 제도를 운영하고 있으며 각 사업장 별로 어린이집, 여성휴게실 등을 운영하여 여직원들이 회사 생활을 더욱 장기적으로 바랄 수 있도록 지원하고 있습니다.

퇴직지원제도

(주)두산은 직원들의 안정적인 노후 생활을 보장하기 위하여 전사적으로 퇴직연금제를 운영하고 있습니다. 그리고 직원 퇴직 시 안정적 노후를 지원할 수 있는 이종적 장치로 퇴직금 외에 장기저축 지원 제도를 운영하여 매월 급여 외의 저축장려금을 지원하고 있습니다. 또한 경력 단절 방지 및 후배 직원에 대한 노하우 전수 차원에서 직무에 따른 퇴직자 재고용 제도를 운영하고 있습니다.

고용안정을 통한 임직원 만족도 향상

(주)두산은 고용안정성 강화를 위해 비정규직 인력을 축소하고 정규직 전환을 위한 노력을 기울이고 있으며, 2013년부터 점진적으로 비정규직 직원을 정규직으로 전환해오고 있습니다.

또한 고용상의 연령 차별 금지 및 고령자 채용 확대를 위해 대부분의 사업장에서 개정 법안 적용 시기보다 앞선 2014년부터 정년을 60세로 연장하는 계획을 갖고 있습니다.

육아휴직 후 업무복귀율(2013)



90%

안전하고 건강한 사업장 조성

안전보건 원칙

(주)두산은 사업장별 안전보건 위험요인 개선 및 사전 재해예방 활동 강화를 추진하고 있습니다. 안전보건경영시스템을 구축하여 사업장의 효과적인 관리 및 지속적인 개선활동으로 안전사고를 사전에 예방하며 사내/외 협력업체에 대한 지원과 쾌적하고 안전한 무재해 사업장 조성을 통하여 임직원 및 이해관계자의 건강과 삶의 질을 향상 시키기 위해 노력하고 있습니다.

안전보건 체계

(주)두산은 '사람의 양성', '근원적 경쟁력', '선진화와 과학화' 라는 3가지 주제를 중심으로 안전한 사업장 조성을 위한 안전보건 체계를 구축·전개해 나가고 있습니다. 전 임직원에게 법규 및 안전보건 경영 체계를 준수할 수 있도록 교육 및 훈련을 주기적으로 실시함은 물론, 전자 사업부의 경우 사업장 간 교차 점검을 통해 현장 관리 감독자의 역량을 강화하고 있습니다. 또한 전문적인 시설과 장비를 활용한 소방 및 응급처치 훈련을 통해 비상 대응 능력을 높이는 등 임직원과 협력업체의 안전보건 인식을 높이고 있습니다. 이와 함께 안전보건 모범 사례를 공유하고 안전보건 업무 프로세스를 제·개정함으로써 근원적 경쟁력 강화를 도모하고 있습니다. 특히, 전자 사업부는 평평·김천·익산공장 등 국내 사업장이 안전보건경영시스템 인증(KOSHA/OHSAS18001)을 획득해 국내 전 사업장에서 선진화된 시스템을 구축했습니다.

안전보건위원회

(주)두산은 근로자위원과 사용자위원의 수를 동수로 구성, 정기적(연 4회)으로 안전보건위원회를 개최하고 있습니다. 안전보건위원회를 통해 사업장 내외에서 발생하는 안전·보건 이슈를 공유하고 현장의 의견 및 제안을 적극적으로 수렴하고 있습니다. 또한 사업 전반적인 계획 수립 및 작업 환경, 건강 검진, 안전시설 및 보호구 등에 대해 상호 검토를 진행함으로써 사업장의 안전·보건 증진에 이바지하고 있습니다.

사고관리 프로세스

(주)두산은 사고 관리 프로세스를 개정·보완해 불의의 사고 발생 시 피해 감소와 재발 방지를 위한 노력을 기울이고 있습니다. 사고가 발생했을 때 초기 대응 및 피해 확대 방지를 위해 대응 방안을 사전 정립하고, 체계화된 분석을 통해 사고의 근본 원인을 조사해 최선의 대책을 수립함으로써 재발을 방지해 안전한 작업 환경을 조성하고 있습니다. 특히, 글로벌 사업부 익산공장은 전 생산 작업에 대한 위험 요인을 파악하고 이를 개선하는 활동을 추진해, 2013년 11월 28일 한국산업안전보건공단으로부터 위험성평가 우수 사업장 인증을 부여받아 2014년 산재보험요율 20% 감면 혜택을 받았습니다. 또한, 화재 및 폭발, 화학물질 유출, 심폐 정지 환자 발생 등 사업장에서 발생될 수 있는 비상 상황에 대비하기 위해 가상 시나리오에 따른 실질적인 훈련을 정기적으로 실시하고 있습니다. 이는 유사시 발생 할 수 있는 피해를 최소화하고, 각 비상 상황에 대한 초기 대응 능력을 강화하기 위함입니다. 2013년 (주)두산의 산업재해율은 0.24%로써 2012년 대비 소폭 증가(생산 간접부서에서의 넘어짐, 베임, 찢림 등)한 것으로 나타났습니다. 앞으로 사업장 내 직·간접부서 전 직원이 현장의 유해 위험 요인을 지속적으로 파악해 체계적으로 개선해 나갈 수 있도록 노력할 계획입니다.

협력업체 안전보건 관리 프로세스 정립

(주)두산은 공사 협력업체에 대한 안전보건 관리 프로세스를 정립하여, 업체 선정단계에서부터 종료 시까지 발생할 수 있는 안전보건 리스크를 예방하고자 노력하고 있습니다. 공사 협력업체에게 안전보건 요구사항 및 (주)두산의 안전보건 의지를 전달하여 협력업체의 안전보건 관리 역량을 사전에 확인할 수 있도록 하고 있습니다. 협력업체의 사내 작업 중 관리해야 할 업무에 대해 역할과 책임을 정의하고, 협력업체의 안전보건 관련 제재를 명문화하여 실행력을 높이며, 작업 종료 후 안전보건 요구사항 이행 여부를 확인 및 산업안전보건관리비 사용의 적정성을 검토하여 안전보건 준수 문화를 정착시키고자 하고 있습니다.



안전보건위원회(전자 사업부)

산업재해율(2013)



0.24%

임직원 건강증진 활동

(주)두산은 임직원의 건강증진을 도모하고자 임직원 대상의 건강증진활동 프로그램에 참여를 독려하고 있습니다. 금연펀드, 비만탈출 프로그램 등 임직원의 생활습관 개선을 위한 프로그램을 비롯하여, 건강체조 실시, 건강체험터 운영, 노사주도 건강증진 활동 등을 통하여 임직원의 체력증진에 힘쓰고 있습니다. 또한, 현장 근무자들의 고위험소건자 사후관리강화와 뇌심혈관질환, 근골격계질환 예방을 위한 건강검진 및 운동치료 프로그램을 지원하고 있습니다.

3대 주제별 추진 사항

01 사람의 양성

- 경영진 EHS Leadership 강화
- 임직원, 협력업체 EHS 인식 고취
- 교차점검을 통한 EHS 실무자 및 현장 관리감독자 역량 강화
- 소방 및 응급처치 훈련을 통한 비상대응 역량 강화
- EHS 전담부서를 통한 종합적 인적 역량 관리

| | |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 경영진 EHS Leadership 강화 | · 주기 : 1회/반기 · EHS 간접부서 임원 및 팀장 대상 EHS 특강 및 Speech 실시 |
| 임직원, 협력업체 EHS 인식 고취 | · 주기 : 1회/반기 · 임직원, 가족 및 협력업체와 함께하는 EHS 문화 실현 활동 · EHS 포스터, 표어 및 UCC 공모전, 골든벨 주최 |
| 교차점검을 통한 현장 관리감독자 역량 강화 | · 주기 : 1회/월 · 현장관리감독자 대상 사업부 간 교차점검을 통한 역량 강화 · 제조사업장 순회방문, 안전보건 및 위생 교차 점검, 차월 교차점검시 개선결과 발표 |
| 소방훈련을 통한 사무직 역량 강화 | · 주기 : 1회/반기 · '화재는 예방이 최고의 대책'이라는 모토 아래 서울소방학교에서 소방역량 강화 훈련 실시 · 소방시설 사용법, 심폐소생술, 원강기 탈출훈련 등 |
| EHS 전담부서를 통한 인적 역량 관리 | · 주기 : 1회/연 · EHS 인력관리를 통한 인재양성 및 체계적 관리 |

02 근원적 경쟁력

- EHS Best Practice 공유
- EHS 업무 프로세스 제·개정

| | | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EHS Best Practice 공유 | EHS Best Practice 소개 · 주기 : 1회/분기 · 방법 : (주)두산 사내 매거진(People Doo)에 EHS Best Practice 소개 | |
| EHS 업무 프로세스 제·개정 | 프로세스 제·개정 · 환경비용 관리체계 구축 · 지게차 운영관리 프로세스 구축 · 전기안전 가이드 개정 | 내용 · 환경활동에 대해서 화폐 정보로 정량적 산출 · 운용되는 지게차의 관리 및 운전에 대한 기준 정립 · 감전재해 예방을 위하여 전기기계·기구 사용 기준 정립 |

03 선진화와 과학화

- 릴레이 EHS SMS 발송
- EHS Collaboration

| | |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 릴레이 EHS SMS 발송 | EHS 인식 고취 및 비상사태 발생시 빠른 안내 및 대응 · 발신 : Business Leader, 중역, 팀장 릴레이 배송 · 수신 : 사무직 및 현장관리감독자 · 주기 : 1회/주 |
| EHS Collaboration | 업무 효율성과 열린 소통을 위한 EHS 정보의 장 마련 (DooDream 활용) · 프로세스 공동 작업 · 교육/실무 문서, 대용량 동영상 자료 공유 · 주간동향, 월 재해율 현황 공유 · Idea 제안 및 Know how 공유 · 사내·외 사고사례 공유 |

2014년 주요 추진 계획

1. 사람의 양성

- 경영층 EHS Leadership 지속적 실천
- 사무직 EHS 교육과정 개발 및 운영
- EHS 교육 전문 강사 양성

2. 근원적 경쟁력

- 화학물질 등록 및 평가, 화학물질관리법 실행 역량 강화
- 실질적 문제 파악과 개선을 통한 법 기준 준수
- EHS Issue 예방활동 강화

3. 선진화와 과학화

- 사업부 공통 Rule & Procedure 제정
- IT System 지속적 변화 관리



Reliable Operating

750061
㈜두산의 사회적책임경영은
기업뿐만 아니라 사회 전체의 이익을 추구하는
경영활동입니다.

녹색경영을 통한 환경영향 최소화

Our Business & Social Context

녹색경영은 이제 '책임'이란 단어를 넘어 기업 경영 활동의 핵심 요소로 자리잡았습니다. 글로벌 환경 규제 강화와 함께 우리 정부 또한 '저탄소 녹색성장기본법' 시행에 따라 온실가스 배출량을 제한하고 있습니다. 기업을 평가함에 있어서도 온실가스 배출량과 수자원 사용량 등 주요 환경 성과를 반영하는 부분이 늘어나고 있으며, 이를 통해 기업의 가치뿐만 아니라 명성까지 평가하고 있습니다. 이와 함께 세계 각국은 제품에 대한 환경 기준을 갈수록 강화하고 있습니다. 하지만 이 같은 위기 요인은 오히려 기회 요인으로 나타나고 있습니다. 각 기업이 앞다투어 녹색 기술을 강화해 에너지 효율적인 제품을 생산하는 등 기업의 또 다른 신성장 동력으로 추진하고 있기 때문입니다.

Our Approach

녹색경영은 우리 모두와 가족, 사회에 대한 책임이며, (주)두산은 녹색경영 체계를 비롯하여, 환경오염 방지, 오염물질 배출 최소화, 법규준수, 공개적 녹색경영, 그리고 기후변화 대응 등을 실행하고 있습니다.

- Green Culture : 녹색경영 전략 체계 강화 및 임직원 참여 활성화
- Green Value : 기후변화 대응, 녹색제품 개발, 환경오염 최소화, IT 시스템 등 인프라 구축
- Green Communication : 정보 공개 및 글로벌 이니셔티브 참여를 통한 외부 커뮤니케이션 강화

Our Efforts

(주)두산은 사업별 특성에 맞는 녹색 경영을 전개하고 있습니다. 특히, 2013년에는 에너지 효율이 높은 친환경 제품 개발을 통해 경제와 환경 부문의 가치를 동시에 높이고 있습니다. 이와 함께 배출권거래제 등에 대비해 기후 변화 대응을 위한 토대를 구축했습니다.

- 친환경 제품 개발: 에너지 사용 저감, 친환경 소재
- 기후변화 대응
- 환경영향 저감 활동, 오염물질 관리

Future Action

(주)두산은 녹색경영을 위한 인프라 개선에서부터 환경영향을 최소화하는 친환경 기술에 이르는 다양한 분야에서 개선활동을 지속하고 있습니다.

- 환경영향을 최소화하는 기술 개발
- 녹색경영 추진조직 강화 및 관리 시스템 고도화 (필요역량 확보 및 EHS IT 시스템 개선)
- 녹색경영 프로그램(성과개선/인식확산) 개발, 운영, 모니터링
- 온실가스 목표관리제 대응 및 화학물질 등록 및 평가
- 화학물질관리법 실행 역량 강화

Stakeholder's Interview

(주)두산의 환경개선 활동은 지역사회의 발전을 이끌어가는 또 하나의 원동력입니다.

(주)두산의 전자 사업부는 사업장 내 환경 관리 체계를 더욱 굳건히 하고 있으며, 현장 관리가 매우 잘 이뤄지고 있는 기업입니다. 특히, 사업장 주변 지역 사회의 환경 개선을 위해 유독물, 사업장 폐기물, 폐수처리 등에 대해 적극적인 활동을 전개하고 있는 점은 매우 높게 평가합니다. 전자 사업부의 사업장이 있는 김천의 경우, 가장 중요한 환경적 이슈로 '물 관리'를 꼽을 수 있습니다. '삼산이수'의 고장인 김천의 깨끗한 물 자원을 지속해서 사용하기 위해 기업들의 환경 개선 노력은 꼭 필요하기 때문입니다. 이를 위해 전자 사업부를 비롯한 지역 내 기업들이 깨끗한 물 관리를 위한 활동에 적극적으로 동참한다면 지역사회와 기업이 상생·공존하는 좋은 사례가 될 수 있을 것입니다. 가령, 하천 생태계 보전 활동이나 재래 어종 보호 및 하천 정화 캠페인 등 지역사회 시민들이 함께 할 수 있는 환경 활동이 좋은 예입니다. 이런 면에서 볼 때, 전자사업부는 사업장 내 환경을 우수한 수준으로 관리함으로써, 지역사회에 대한 환경 영향을 최소화하고 있으며, 정부와 함께 지역 환경 보전을 위해 실시되는 1사 1하천 운동에도 꾸준히 참여해 오고 있습니다. 이처럼 김천시의 자체적인 노력보다는 뛰어난 환경 관리 체계를 갖춘 (주)두산 전자 사업부의 경험을 바탕으로 지역사회 환경 개선 활동을 함께 지속해 나간다면 지역사회의 발전을 한 단계 더 끌어올릴 수 있는 원동력이 될 것입니다. 앞으로도 (주)두산 전자 사업부가 환경 분야 뿐만 아니라 지역사회의 특성을 고려한 선도적인 역할을 통해 지역 사회 발전에 기여해 주기를 기대합니다.

김천시청
환경관리과
최재홍 주무관



녹색경영 체계

녹색경영 전략

전 세계 지역 사회와 인류에게 삶의 질을 향상시키는 제품과 서비스를 제공하기 위해 녹색 경영 3대 전략 방향(Green Culture, Green Value, Green Communication)을 바탕으로 '3G 실천 15대 과제'를 수립하였습니다. 이를 통해 2020년 'Global Top Green Company'를 목표로 한 중장기 로드맵(도입기-성장기-Top Tier 진입기)을 구축하였습니다. 또한, 녹색경영 3대 전략 방향에 대한 사업부 별 전담 TF(Task Force) 인원 구성과 계획을 설정하여 유관 부서(생산, 구매, 품질, 관리, R&D 등)와의 책임과 역할을 체계화하였습니다.

녹색경영 지배구조

(주)두산은 친환경 사업장 조성과 더불어 더욱 더 체계적이고 선진화된 녹색경영을 실현하기 위해 2007년부터 EHS(환경/보건/안전) 전담팀을 배치하였습니다. 더불어, 사업부별로 EHS 담당 임원을 임명하여 조직의 뼈대를 강화해 건설한 EHS 조직을 구성하였으며, 실무자인 EHS팀을 관련 전문가격을 획득한 팀원으로 구성하여 전문인력 체제를 갖추고 있습니다. 뿐만 아니라, 매년 EHS방침 제·개정 및 목표 수립에서부터 경영검토까지 일련의 PDCA(Plan, DO, Check, Action) Cycle을 통해 환경영향을 최소화하고, 지속적인 환경개선 및 녹색경영활동을 강하게 추진함으로써 녹색경영 선도기업을 위한 발판 마련에 초석이 되고 있습니다.

녹색경영 체계

(주)두산은 녹색경영을 실현하기 위해 녹색경영체계 구축을 비롯하여 다양한 녹색경영 토대를 마련하고 있습니다. 각 사업장의 모든 활동, 제품 및 서비스에서 발생하는 환경영향을 최소화하기 위한 경영체계를 구축하고 효과적으로 실행하고 있습니다. 사업부별로 증평, 김천, 익산, 창원, 인천 사업장에서의 ISO14001 환경인증 취득을 비롯하여, 안전보건 인증인 OHSAS18001과 KOSHA18001을 취득하는 등 국내외적 환경 가이드라인에 근거한 경영체계를 구축하고 있습니다. 더불어 사업부 및 사업장 별 전담조직 인력을 배치하여 사전 예방활동에 만전을 기하고 있습니다.

녹색 IT 시스템 | (주)두산은 녹색 IT시스템 구축을 통해 지속가능경영 지원 체계를 보완하기 위해 2013년 10억 원을 투자해 EHS 실시간 정보 인프라 확보와 정보 통합 관리 체계를 강화했습니다. 이와 함께 온실가스 인벤토리, 환경 회계 등 환경 정보의 신속하고 체계적인 공유와 업무의 효율적인 운영을 통해 Data 전산화와 프로세스 간소화를 추진 중입니다. 내부 데이터 보고는 보고 성격에 따라 일별 또는 월별로 보고하고 있습니다.



* O 표시는 현재를 나타냄

친환경 제품 개발

친환경 제품에 대한 접근

제품에서 발생하는 환경적 영향을 최소화해야 한다는 과제는 이미 산업계 전반에서 공감대를 형성하고 있으며, 세계 각국은 환경 규제를 강화하고 있습니다. 이에 (주)두산은 제품을 연구하고, 개발하는 단계에서부터 환경 영향을 감소하기 위한 노력을 전개하고 있습니다. 에너지를 절감하는 제품에서부터 환경친화적 소재를 활용한 제품에 이르기까지 각 사업 부문별 특성에 따라 다양한 환경친화적 제품 개발 활동을 펼치고 있습니다.

연비개선을 통한 에너지 사용 절감

최근 산업 차량 제조업계는 제품의 품질 수준과 더불어 가격, 판매망, 서비스 등이 주요 경쟁 요소로 대두되고 있습니다. 일반적 경쟁 요소인 가격, 성능, 서비스 및 판매 네트워크는 물론 차량의 보수와 유지를 포함하는 Total Service의 제공 및 제품 수명 기간 동안 총비용(TCO, Total Cost of Ownership)이 추가적인 경쟁 요소로 인식되고 있습니다. 이로 인해 많은 기업은 총비용(TCO) 개선을 위해 국가별 딜러들과 협력하고 있으며, 활동 중에 도출된 아이디어를 제품에 실현하기 위한 연구 활동을 전개해 나가고 있습니다. 그뿐만 아니라, 각 국가의 환경 규제를 충족시키기 위한 제품 개발, 마케팅 강화 등 이미지 구축 경쟁을 펼치고 있습니다. 산업차량 사업부는 최근 높아진 배기가스 규제 수준에 대응하면서도 연료와 엔진오일 소모가 적은 고효율 엔진을 채택하여 기존 차량 대비 연비를 개선하는 등 기술 혁신을 통해 제품의 환경 영향을 줄여나가고 있습니다. 특히, 기존 배기 규제 기준인 Tier-3 디젤 엔진에서 Tier-4 엔진을 채택하면서 Engine Downsizing을 실현하며 에너지 효율을 개선했습니다.



MODEL: D25S-7

모터를 사업부는 유압 부품 효율 개선을 통해 연비 향상은 물론 배기가스 배출량을 줄여 환경 영향을 최소화하고 있습니다. 특히, 유압 부품의 해석 및 테스트를 통하여, Rotation Part의 최적화를 구현함으로써 연비 향상 및 배기가스 배출 저감과 직결되는 유압 부품의 효율을 끊임없이 개선하고 있습니다. 이러한 기술 혁신을 통해 연료 사용을 저감하여 환경보호에 일조하고 있으며, 고유가 상황에서 연료비 절감을 통해 사회적 비용을 감소시키고 있습니다. 또한, 사업부는 굴삭기의 심장 역할을 하는 유압 펌프를 개발하고 있습니다. 유압 펌프의 효율 상승은 곧 전체 굴삭기 효율 상승으로 이어질 정도로 중요한 부품입니다. 최근, 굴삭기 제작 시 엔진룸의 제한적 크기로 인해 엔진과 결합되는 유압 펌프의 크기 감축에 대한 시장 요구가 높아지고 있습니다. 이에 유압 펌프를 설계하는 과정에서 부피 및 무게를 줄여 굴삭기 전체 크기를 감소시킴과 동시에 연료 사용량을 감소시키는 등 혁신적인 온실가스 감축 활동에 기여하고 있습니다.

고객의 건강과 안전을 고려한 친환경 제품 개발

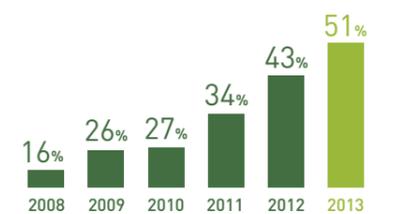
2006년 유럽 RoHS(Restriction of Hazardous Substances) 발효에 따라, 국내외 전자 업계 고객의 친환경 제품 요구가 증가하였으며 이를 대비하여 전자 사업부는 친환경적인 Halogen Free 제품 개발을 비롯하여, ECHA-SVHC¹⁾ Free 제품을 개발하는 등 다양한 노력을 전개하고 있습니다. 우선, 고객의 친환경성 추구 경향과 건강 및 안전에 대한 관심이 증대됨에 따라 Halogen Free 시장이 지속적으로 성장하고, 유해 화학물질 관리에 대한 국가적 인증 및 관심 또한 지속적으로 증가하고 있습니다. 이에 전세계의 환경규제 관련 선도부문인 유럽 신화학 물질 관리 인증 'REACH²⁾'에 부합하는 제품을 개발하여 고객의 요구를 충족함을 물론, 제품의 친환경적 가치를 높여가고 있습니다. 또한, 세계 최대 시장인 중국의 높아지는 환경 규제에 대한 요구를 선도하기 위하여 QC-080000 인증을 획득하여 중국 사업 전 부문에 적용하는 등 규제물질 관리의 선도적 업체로 앞장서 나가고 있습니다.

1) ECHA : European Chemicals Agency (유럽화학물질청) / SVHC : SVHC Substance of very high concern (고위험 우려 물질)
2) REACH : Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals (EU 내에서 연간 1톤 이상 제조 또는 수입되는 모든 화학물질에 대해 제조량, 수입량과 위해성에 따라 등록, 평가, 허가 및 제한을 받도록 하는 화학물질 관리 규정)

친환경 소재를 활용한 제품개발

(주)두산은 국내외 고객들이 제품의 친환경성에 대한 관심과 요구가 증가함에 따라, 이에 따른 대응 체계를 구축하여 분야별로 고객 만족도를 높여가고 있습니다. 특히, 글로벌 사업부는 친환경적인 기능성 화장품 소재 개발을 비롯하여, 식물생리활성물질을 개발하는 등 다양한 노력을 전개하고 있습니다. 고객의 친환경 추구 경향과 건강 및 안전에 대한 관심이 증대됨에 따라, 유기농 화장품 시장이 지속적으로 성장하고 유기농 화장품에 대한 인증 또한 지속적으로 증가하고 있습니다. 이에 따라 세계 최대 인증 기관인 유럽 유기농 인증 'Ecocert' 및 유럽 신화학 물질 관리 인증 'REACH'에 부합하는 제품을 개발하여 고객의 요구를 충족함을 물론, 제품의 친환경적 가치를 높여가고 있습니다. 뿐만 아니라, 모든 생물의 세포막에 존재하는 천연 물질 중 하나인 인지질(Phospholipid)을 당사가 보유한 독자 기술을 통해 연구, 개발하여 농업진흥청으로부터 친환경 유기농자재 공시를 획득하였으며, 고품질 농산물을 생산하고자 하는 고객에게 당사의 제품을 공급하고 있습니다. 글로벌 사업부는 앞으로도 지속적인 제품의 신규 효능 발굴 및 신제품 개발로 국내/외 고객들에게 더욱 건강하고 안전한 제품을 제공 할 것입니다.

친환경 제품 판매 비중



기능성 화장품 소재 매출* 비중
(*화장품 소재 매출로 한정)



| 분류 | 현황 (~2013년) | 향후 계획(2014년~) |
|---------|-------------|---------------|
| Ecocert | 인증 획득 2건 | 인증 품목 확대 |
| REACH | 사전 등록 3건 | 본 등록 추진 |

기후변화 대응

기후변화 정책

본격적인 기후변화 문제 대두와 전 세계적인 감축 노력이 확산되고 있는 가운데, 국내에서도 저탄소녹색성장기본법이 시행되고 있습니다. 이에 따라 온실가스 배출량 및 에너지 소비량이 일정 기준 이상일 경우, 관리 업체(또는 사업장)로 지정되어 정부 부여 목표를 준수하여야 하는 등 산업의 영향이 본격화되고 있습니다. (주)두산은 녹색경영 3대 전략 방향의 일환으로 지구 온난화와 기후변화에 본격적으로 대응하고 있으며, 2014년 관리 업체로 지정될 수 있는 상황에서 기후변화 대응을 위한 조직과 체계를 갖추어 나가고 있습니다.

기후변화 체계 마련

기후변화 대응을 위한 토대를 마련하기 위해 조직 및 업무 프로세스를 구축하여 운영하고 있으며, 온실가스 인벤토리 구축 및 정책 동향을 파악하는 목표관리제 전담 TF를 조직하였습니다. 이를 바탕으로 과거 3년간 에너지 및 온실가스 배출량을 조사, 확인하는 사업장의 온실가스 측정/보고 체계를 마련하였습니다. 또한 더욱 효과적으로 온실가스 배출량을 관리하기 위해 다음 년도 온실가스 배출 및 에너지 사용 목표를 조기(매년 8월)에 확정, 관리 차원의 효율성을 높이고 있습니다.

그뿐만 아니라, 에너지 경영 등 관리 체계 구축을 위한 다양한 방법을 검토하여 관리 차원에서의 역할을 보다 강화하고 있으며, 온실가스 감축 옵션 및 여력 등을 파악해 추가 대응 능력을 확보하고 있습니다. 2014년에는 에너지 및 온실가스 수집의 방법 및 수치를 제3자로부터 검증 받는 명세서 검증을 할 예정이며, 자체 목표의 관리와 이행 계획서의 제출 등 외부 공시와 꾸준한 피드백 및 관리를 통해 감축 방안을 확보해 나갈 계획입니다.

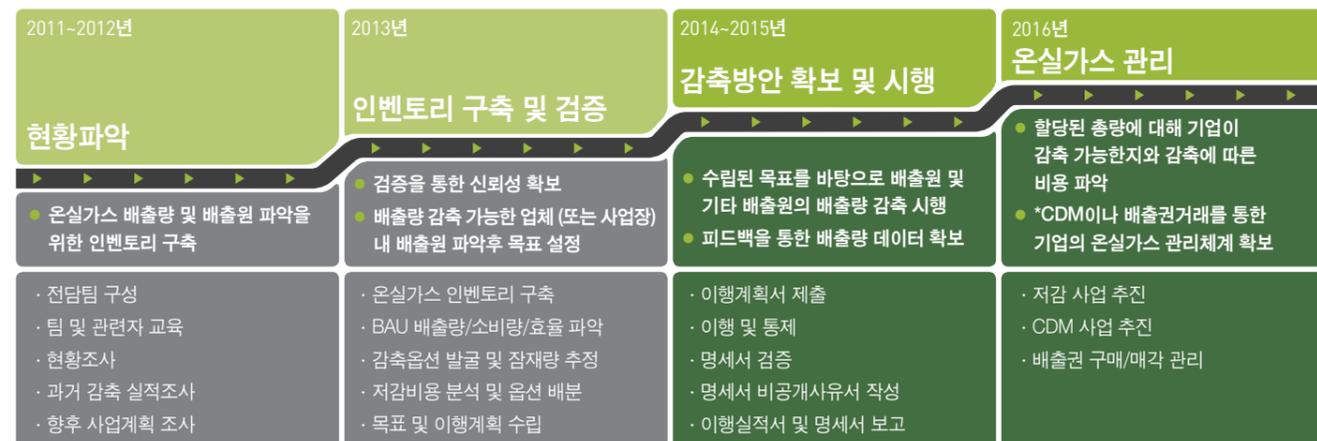
글로벌 이니셔티브의 지지

(주)두산은 세계 각국의 주요 기업들을 대상으로, 기후변화 이슈에 대응하기 위한 전략과 탄소배출 현황에 대한 정보를 요청하는 금융투자기관의 글로벌 프로젝트인 CDP(Carbon Disclosure Project)에 발맞춰 2009년부터 4년 연속 온실가스 저감 정책 및 대응 전략을 CDP에 제출하고 있습니다.

에너지 사용 저감 노력

(주)두산은 사업부별 특성에 따라 에너지 사용 저감 노력을 전개하고 있습니다. 이에 따른 2013년 총 에너지 사용량은 1,593 TJ이며, 총 온실가스 배출량은 78,722 tCO₂eq입니다. 모트를 사업부는 동, 하계 절전 규제 프로그램을 운영하여 에너지 사용을 절감하고 있습니다. 대용량 장비와 가동 필요성 장비에 대해서는 순위를 정하여 동력 과부하 시간대에 순위별 가동 중지, 냉·난방 온도 설정, 냉·난방기 가동 시간대 설정 등 에너지 절약을 위한 절전 규제 프로그램을 시행하고 있습니다.

온실가스·에너지 목표관리제 중장기 Action Plan



* Clean Development Mechanism (청정개발체제), 지구온난화 현상 완화를 위해 추진하는 온실가스 감축사업 제도

또한 고효율 전등 교체, 사무실 절전 운동을 통한 에너지 저감 노력을 지속하고 있습니다.

산업차량 사업부는 정부의 에너지 절감 정책에 적극적으로 부응하여 냉난방 제한 및 불필요한 에너지 사용의 자제와 장비의 효율적인 가동을 통하여 2013년에만 100만 kWh이상의 전력 사용량을 절감하는 효과를 거두기도 하였습니다.

온실가스배출량(2013, 단위: tCO₂eq)



에너지사용량(2013, 단위: TJ)



*데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트를, 글로벌

녹색구매 활동

(주)두산은 2012년 3월 녹색 구매를 반영한 시스템을 구매 대행사를 통해 구축완료 하였습니다. 본 시스템은 친환경 제품 구매를 통해 자원의 낭비와 환경오염을 방지하고자 하는 녹색 상품 구매 요청 기능이 구현되어 있으며, 상품별로 녹색 상품의 표시(인증 마크 포함)를 통해 쉽게 식별할 수 있습니다.

또한, 구매 대행사는 소모성 자재(MRO)의 녹색 구매 가이드 라인, 공급망 관리 체계 등을 구축하여 당사의 녹색 상품 구매 활동을 지원하고 있습니다. 녹색 상품 구매 확대 및 개선을 위해 정기적으로 실적을 모니터링 하고 있으며, 에너지 부분의 '고효율 기자재 상품', '에너지 소비 효율 1등급 상품', '에너지 절약 상품' 과 친환경 제품 부분의 'GR(재활용 제품)', '환경 표지 제품' 을 각각 구분하여 실적을 집계하고 확대·개선을 위해 노력하고 있습니다.

전자 사업부의 기후변화 대응

(주)두산 전자 사업부는 기후변화에 체계적으로 대응하고 있습니다. 2010년 4월, 저탄소·녹색성장 기본법이 시행됨에 따라 2012년 사업부의 증평, 김천 공장은 목표 관리 대상으로 지정되어 의무 사항을 이행 중입니다. 목표 관리 대상 지정 이후 온실가스 인벤토리 구축을 비롯하여, 배출량에 대한 제3자 검증을 실시하여 데이터의 신뢰성을 확보하였습니다. 또한, 명세서 제출, 감축 목표 협의, 이행 계획서 제출 등을 시행하고 있습니다. 향후 익산 공장의 온실가스 인벤토리 구축을 시작으로 전사적으로 온실가스 및 에너지 관리 체계를 수립하여 기후 변화 대응을 위한 체계를 더욱 공고히 할 예정입니다. 또한 전자 사업부는 2013년, 증평, 김천 공장의 LNG 사용량을 저감하기 위해 TO(직접 연소 설비)방식이 아닌 RTO(Regenerative Thermal Oxidizer, 축열식 연소 설비)를 1대씩 신설하였고, 기타 LNG 및 전기 사용량 등 에너지를 저감할 수 있는 부분을 지속적으로 발굴하고 있습니다.

추진 조직



자원 절약과 재활용 노력

사업부의 자원 절약과 재활용 노력

(주)두산은 사업부별 공정 과정에서의 자원 절약과 재활용 노력을 통해 녹색경영을 실현하고 있습니다. 전자 사업부는 환경오염 물질 및 폐기물의 발생 저감을 추진하여 환경 영향을 최소화하고, 폐기물의 적극적인 분리 배출 및 재활용을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있습니다. 특히, 익산 공장의 경우 FCCL 공정에서 발생하는 폐 NMP Gas의 세정탑을 운영하여 대기 오염 물질을 저감하고 있습니다. 이에 따라 발생하는 폐유기용제(액상)는 소각하지 않고 재활용(위탁 처리)하여 4.8억원(2013년 기준)의 재무적 효과를 올렸습니다. 산업차량 사업부 또한 폐유와 폐배터리 및 폐목재 등 사업장 내 발생하는 폐기물의 특성에 맞게 재활용 전문업체를 발굴하여 지속적으로 재활용 노력과 개선 활동을 추진하고 있습니다.

폐 NMP Gas 회수



모트롤 사업부는 성능 검사 공정 과정에 활용되는 성능 장비에 작동유 필터 장치를 설치하여 작동유 사용 기간을 5배 이상 연장하였습니다. 또한 감압 증발 농축기를 설치하여 세척유의 95% 이상을 재활용하고 있으며, 중앙 집중식 가공칩 수집 장치를 설치하여 가공 공정 과정에서 발생하는 폐유를 연간 30% 이상 줄이고 있습니다. 이와 함께 자재 납품 박스를 개선하여 합성수지 및 폐목 발생을 20% 이상 감소시켰으며, 폐기물 수거통 개선과 폐기물 수집장 재설치를 통한 폐기물 분리수거를 실시함으로써 자원 절약과 재활용 극대화를 위해 노력하고 있습니다.

글로벌 사업부의 경우, 사업장에서 발생하는 모든 폐기물의 효율적 수거와 재활용이 이루어질 수 있도록 폐기물 관리 지침을 제정하여 운영 중입니다. 공정 내 대표적인 원부재료인 용제의 회수 이용을 위하여 냉동기 및 콘덴서를 운영 중이며, 이를 통해 매년 80% 이상의 용제를 회수, 재활용하고 있습니다. 또한, 생산자 책임 재활용 제도에 따라 2013년 철캔 1,976kg, 단일 용기류 및 트레이 3,206kg, 필름류 2,175kg의 제품 포장재를 재활용 하였습니다. 이러한 노력의 결과, 원부재료 재활용률(PL95 공정 내 용제류 재활용률)은 88%, 폐기물 재활용률은 75%에 달하고 있습니다. 아울러, 전체 폐기물 발생량 감소 및 재활용률 증가를 위해, 자체 환경영향평가 진행 시 중대 환경 이슈에 포함시켜 필요한 계획 수립 및 개선을 진행하고 있습니다.

용수 절감 활동

모트롤 사업부는 용수 절감을 위하여 유압 설비에 투입되는 냉각수를 기존의 간접 냉각 후 배출 방식에서 탈피, 쿨링 타워를 설치하여 재사용함에 따라 용수 절감 실현하고 있습니다. 또한, 각종 용수 펌프 등 설비의 주기적 점검과 예방 활동을 통하여 누수를 사전에 막고 누수 펌프는 즉시 교체하는 등 용수 절감을 위하여 노력하였습니다.

환경영향 관리

환경영향 평가

(주)두산은 환경과 관련된 리스크가 발생할 수 있는 투자나 공사를 시행할 시, 사전에 EHS 영향 평가를 통해 환경영향을 최소화하고, 안전한 작업 환경을 조성하여 위험 비용을 절감하고 있습니다. 개발 과제 계획을 수립하는 단계에서 목표 품질(Q) 및 목표 원가(C)와 함께 환경영향을 고려한 개발 목표를 설정하며, 기본 설계에서도 환경영향을 고려한 설계가 될 수 있도록 충분한 검토 과정을 거쳐 기본 설계의 신뢰성을 확보하고 있습니다. 또한 개발 완료 단계에서, 환경영향을 고려한 설계 반영 여부를 객관적으로 검토, 평가하고 개발 과제의 향후 추진 사항에 대한 의견을 수렴하고 있습니다. 이와 더불어 사업 전반에 걸쳐 환경에 미치는 영향이 최소화할 수 있도록 향후 환경투자 비용도 증대해가도록 노력하겠습니다.



콘덴서 운용을 통한 용제의 회수

환경투자 비용(2013)



*데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트롤

폐기물 관리

(주)두산은 효율적인 폐기물 관리를 통해 환경을 보호할 뿐만 아니라 자원절약을 통해 경제, 사회적 가치를 창출하고 있습니다. 특히, 모트롤 사업부의 경우, 외주업체에서 납품 시 사용되는 포장 용기와 포장방법을 개선하여 경제적, 환경적 가치를 만들어가고 있습니다. 부품 납품 시 용기를 비롯하여 내, 외부 포장으로 인해 목재, 종이박스, 합성수지, 외부 포장용 비닐 등과 같은 폐기물이 발생할 뿐만 아니라 과대포장으로 인해 근골격계질환이 발생하기도 하였습니다. 이에 사업부는 납품 박스 제작을 위한 승인 절차를 마련하였으며, 포장에 적합한 적정 중량을 마련하는 등 안전성, 환경성, 작업성을 모두 고려한 표준화된 납품박스로 개선하였습니다. 이러한 노력의 결과 폐합성수지와 폐목의 발생현황은 지속적으로 줄어들고 있습니다.

산업차량 사업부의 경우, 일일 환경점검을 실시하여 폐기물 분리수거 및 유해화학물질 보관상태 및 유출에 대하여 철저히 예방 및 관리하고 있습니다. 글로벌 사업부 또한 발생하는 전체 폐기물의 75%를 재활용 처리하고 있으며, 전체 폐기물 발생을 감소시키기 위한 관리와 노력을 지속하고 있습니다.

대기오염 방지

(주)두산은 작업과정 중에 발생하는 대기오염물질을 법적 기준 이상의 자체 기준에 충족시킬 수 있도록 철저히 관리하고 있습니다. 산업차량 사업부는 대기오염 물질관리를 위해 총 18개소의 배출시설 및 방지시설을 모니터링하고 있습니다. 2013년에는 특정 대기오염물질 모니터링 강화를 통해 법규준수를 하고자 측정항목 비용을 추가 투입하는 등의 노력을 기울이고 있습니다.

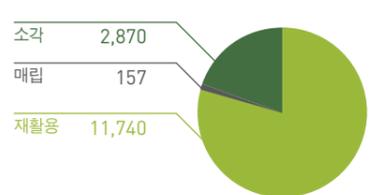
모트롤 사업부는 도장시설에서 발생하는 대기오염물질을 안정적으로 처리하기 위하여 농축축매산화설비와 활성탄 흡착설비를 설치하였습니다. 설비를 보다 효율적으로 관리하기 위해 외부 전문업체의 정기적인 점검 및 모니터링을 실시하고 있으며, 결과를 바탕으로 관련 부품을 적기에 교체하고 있습니다. 또한, 비 배출시설인 가공설비에 대하여 전 가공공정에 중앙집중식 환기장치를 설치하였으며, 발생하는 Oil mist 제거를 위한 필터장치와 전기집진기를 설치하는 등 환경오염물질 배출을 최소화하고 있습니다. 글로벌 사업부는 사업활동으로 인해 발생할 수 있는 악취를 저감하고 악취로 인한 민원을 해결하기 위해 공정별 악취발생원 파악을 실시하였으며, 그 결과에 따라 콘덴서 냉매의 교체(상수-)brine) 및 악취방지시설 용량확대를 실시하였습니다. 또한 주변지역에 대한 악취관리지역 지정에 따라 관련 법규 파악 및 이행사항 수립을 통해 선제적 대응을 할 예정입니다.

수질오염 방지

(주)두산은 사업으로부터 발생하는 폐수를 효과적으로 관리하여 주변 환경보존은 물론, 사업장 주변의 생태계를 보호하고 있습니다. 산업차량 사업부는 수질오염물질 배출 및 피해를 최소화하기 위하여 1개소의 통합 폐수 중간 집수조를 설치하여 누출로 인한 사고예방 모니터링을 체계적으로 관리하고 있습니다. 또한 특정수질오염물질 측정을 통해 오염물질 관리 기준을 강화함은 물론, 일반 배수로 5개소에 유수분리조를 추가 설치하여 예기치 못한 오염물질 유출 사고 발생 시, 확산을 방지할 예정입니다.

글로벌 사업부는 배출허용기준(COD)의 1/2 미만 수준으로 엄격하게 관리하고 있으며, 수질오염물질을 적절히 처리하여 수질오염을 최소화하고 있습니다. 사전 유입수 오염농도 제어를 위해 설비투자를 진행하였으며, 추가적인 시설 개선활동을 실시해 나갈 예정입니다. 모트롤 사업부는 생산활동에서 발생하는 폐수를 안정적으로 처리하기 위하여 폐수처리 설비를 증설하여 수질오염물질 배출 법 기준 대비 50% 미만으로 처리 배출하고 있습니다. 특히, 폐기물 수집장 통로 내 유수분리조를 설치하여 초기 오수에 포함된 오염물질을 제거 배출하고 있으며, 우수말단 2개소에 유수분리조를 설치하여 비상사태 발생 시 저유조 역할은 물론, 우수에 포함된 오염물질을 제거하여 배출하고 있습니다.

폐기물 배출(2013, 단위: Ton)

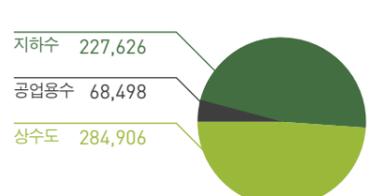


유해 폐기물 배출(2013)



*데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트롤, 글로벌

수자원 사용(2013, 단위: Ton)



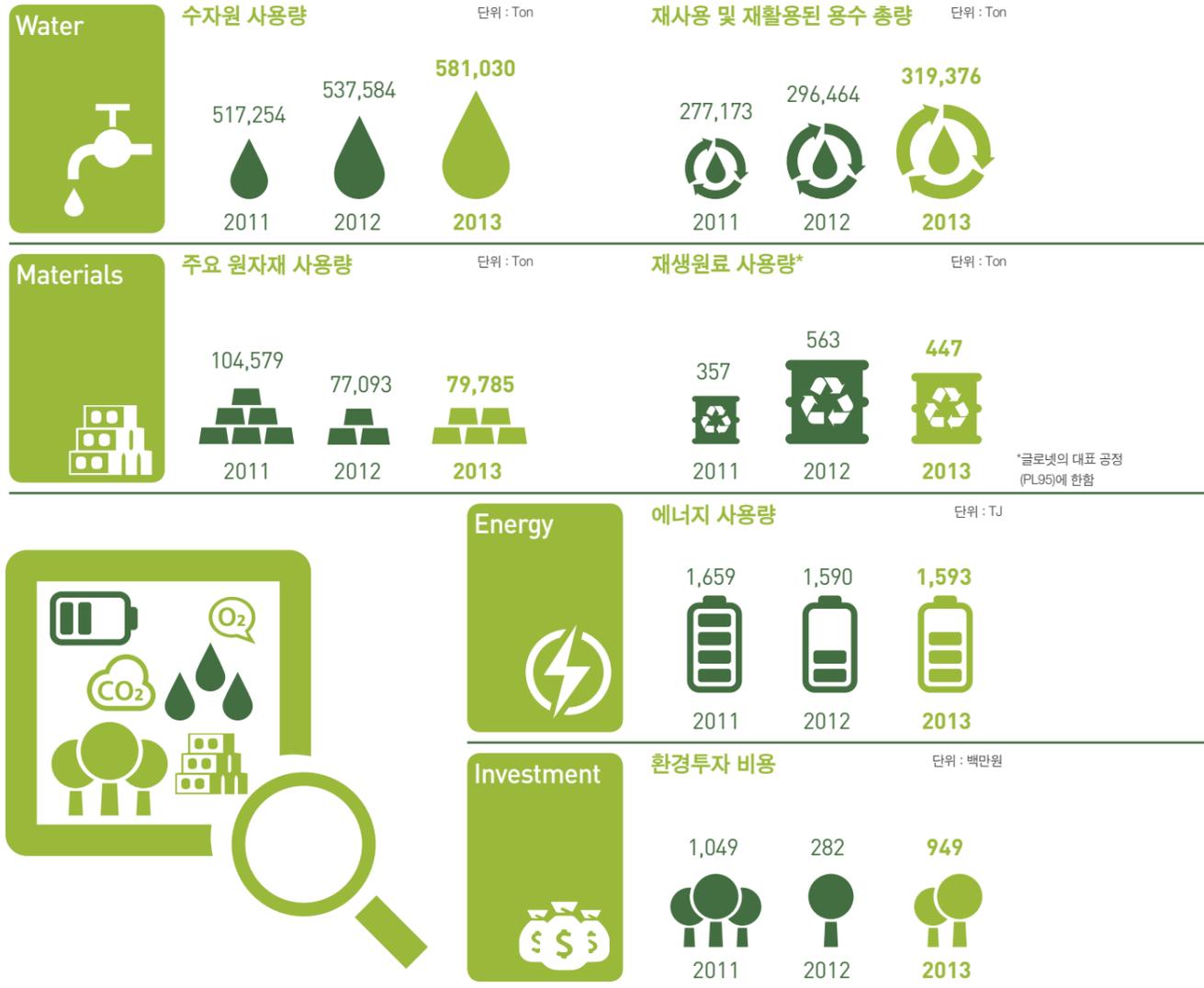
폐수발생량(2013)



*데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트롤, 글로벌

환경성과

INPUT



* 데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트를, 글로벌

협력회사와의 녹색 커뮤니케이션

㈜두산은 제품 및 서비스와 관련된 각종 환경 규제에 공급 과정 전체가 능동적으로 대처할 수 있도록, 협력회사에 녹색 경영 시스템 및 청정 생산 체제 구축 등을 지원하고 있으며, 이에 대한 점검 및 지도 활동을 통한 상생협력체계 구축에도 기여하고 있습니다. 전자 사업부의 경우, 지역 중소 협력회사를 대상으로 환경 점검 및 지도 지원을 포함한 환경 기술 지원을 실시하여 협력회사의 녹색 경영을 지원하고 있습니다.

뿐만 아니라, 협력업체 환경 관리 역량 향상 및 임직원들의 인식 제고를 목표로, 협력업체 관리 포털 게시판 활성화를 위한 커뮤니케이션 확대(두산 녹색 경영 활동 및 주요 환경 이슈 등 정보 공유) 및 인식 전환을 위한 자료(가이드북·포스터)를 배포하고 있으며, 매년 1회 임원 Session 시 우수 협력업체 2곳을 선정하여 시상하는 포상 제도를 운영하고 있습니다.

OUTPUT



지역사회와의 녹색 커뮤니케이션

㈜두산은 사업장이 위치한 지역을 중심으로 다양한 이해관계자와 함께 녹색 활동을 전개하고 있습니다. 전자 사업부는 지역사회 환경 봉사활동을 비롯하여 협력업체, 유관기관 등 다양한 이해관계자들과의 활동을 주도하고 있으며, 특히 분기 1회 '환경기술인협의회' 및 각종 행사를 통해 환경관련 이슈에 대한 업무회의를 비롯해 하천정화활동, 나무 심기 등 다양한 행사를 진행하고 있습니다. 산업차량 사업부는 지역 이해관계자들과 소통을 원활하게 하고자 인천시 동구 자율환경협회에 가입하여 매달 정기적인 환경정화활동 및 2014년 인천아시안게임 대비하여 대기환경개선을 협력하여 관리하고 있습니다. 또한, 환경 이슈, 지역 업체 환경정보를 교환하고 사업장 인근 주민과의 소통을 통해 공감대를 형성하고 있으며, 더불어 환경 이슈 및 환경개선활동 정보를 교환하여 산업차량의 사회적 입지를 강화하고 있습니다. 글로벌 사업부는 기후변화 및 지역사회의 환경이슈 문제 등을 해결하기 위해 익산 지역 환경협회에 가입하여 기업 및 개인 차원에서의 꾸준한 환경공헌활동을 하고 있습니다. 특히 2013년에는 지역 식목행사, 산 정화활동 및 강 살리기 네트워크와 연계한 하천정화활동에 참여하여 지역사회의 환경개선을 위해 노력하였으며, 향후 좀 더 적극적인 활동을 통하여 지역 환경개선활동을 지속할 예정입니다.



공정운영 강화

Our Business & Social Context

엔론(Enron) 사태 이후 꾸준히 강조되고 있는 반부패와 공정 경쟁은 이제 기업 경영과 CSR의 기본으로 자리 잡고 있습니다. 최근에는 자발적 준수를 넘어 국가와 각종 기관에서 기업을 평가하는 기준으로 활용되고 있습니다. 또한, 글로벌 사업 확장과 기업 간 네트워크의 중요성이 강조되면서 윤리 경영은 비단 우리 기업만의 문제가 아니라 협력업체 등 기업의 영향권 전체에 걸친 문제로 확대되고 있습니다. 우리나라의 경우 경제 민주화 논의와 함께 동반성장, 갑·을 관계에 대한 논의가 활발히 이뤄지고 있으며, 정부의 공정 거래법 및 하도급법 등을 비롯한 사회적 요구가 강화되고 있습니다.

Our Approach

‘정직과 투명성이 두산의 큰 힘이며, 정당한 이익을 추구하며 편법을 쓰지 않고 실수를 인정하며 약속을 지킨다’는 그룹의 핵심가치를 바탕으로 (주)두산은 윤리와 상생경영을 전개하고 있습니다.

- 협력업체와 동반성장 할 수 있는 ‘선순환적 파트너십’ 체계 구축
- ‘대·중소기업간 상생협력을 위한 바람직한 계약체결 가이드라인’과 ‘협력업체 선정 및 운용 가이드라인’ 등 협력업체 관리 가이드라인에 기초한 공정한 거래
- ‘자율준수프로그램(Compliance Program)’을 토대로 글로벌 스탠다드에 부합하는 투명하고 공정한 기업활동
- 인화, 고객중심의 경영철학, 투명한 경영 및 혁신을 통하여 경쟁력을 높이고, 기업의 사회적 책임을 실천

Our Efforts

(주)두산은 윤리경영과 공정거래 자율준수 프로그램을 통해 투명한 경영 활동을 전개하고 있으며, 이를 넘어 동반성장을 위한 지원활동을 지속하고 있습니다.

- 동반성장 지원 : 경쟁력 강화 지원, 재무지원, 해외시장 동반진출, 커뮤니케이션 강화
- 공정한 협력업체 선정 및 평가
- 공정거래 자율준수 프로그램
- 윤리규범의 제정 및 실행

Future Action

(주)두산은 부패 방지, CP, 공급망 CSR 활동을 보다 강화하고 있습니다.

- 협력업체 부패방지 실천지침 개발 및 교육 지원
- 구매 정책 내 공정경쟁 요소 반영 및 CSR을 고려한 협력회사 선정 프로세스 구축
- 공급망 CSR 운영 및 활성화 방침 수립

Stakeholder's Interview

협력회사와의 소통을 통한 동반성장 지원 활동은 (주)두산의 가장 큰 장점입니다.

저희 (주)진 E&G는 1988년부터 (주)두산 산업차량 사업부 및 건설 기계 관련 두산 계열사 등과 협력관계를 지속하고 있습니다. (주)두산은 저희의 중요한 파트너일 뿐만 아니라 사업 외에도 많은 부분을 배울 수 있는 기업 경영의 동반자입니다. 함께 일하는 협력회사 입장에서 (주)두산이 갖고 있는 소통을 중요하게 생각하는 기업 문화는 가장 큰 장점이라고 생각합니다. CEO부터 일반 사원까지 굉장히 탄력적이고 합리적으로 소통하는 모습과 협력사의 의견이 실제로 기업 경영에 반영되는 점은 항상 저희가 배울 점이라고 생각합니다. 이런 소통 문화가 바탕이 되어 (주)두산이 운영하고 있는 다양한 동반성장 프로그램은 진정성 있는 파트너십 형성을 위한 긍정적인 영향으로 작용하고 있습니다. 특히, 현장 개선 활동에 있어 가장 중요한 요소는 제도적인 측면보다 소통을 통해 형성되는 긍정적인 관계가 핵심이라고 생각합니다. 이런 면에서 (주)두산의 산업차량 사업부의 현장 개선 컨설팅은 진정성 있는 소통을 통해 직원들의 마음까지 움직이는 방법을 알 수 있는 계기가 되었습니다. 특히 현장 직원들과 임원이 직접 참여해 실시되는 현장 지도에서는 사업장의 문제점을 함께 파악하고 개선점을 도출할 수 있도록 독려하는 점이 매우 효과적이며 긍정적인 부분이었습니다.

이러한 활동을 통해 효율적인 재고 관리와 현장 환경을 개선 할 수 있었으며 불량률과 재고율이 낮아짐과 동시에 생산성이 30% 상승하는 효과를 볼 수 있었습니다. 이처럼, (주)두산의 동반성장 활동은 재정 지원뿐만 아니라, 협력회사의 내부 개선을 위한 지원 활동이 함께 이루어지면서 협력회사의 내부적인 역량을 탄탄히 다질 기회가 되고 있습니다. 앞으로도 협력회사의 동반성장에 도움이 될 수 있는 다양한 활동을 통해 (주)두산이 동반성장의 선도적인 역할을 할 것으로 기대합니다.

(주)진이엔지 서정범 대표



동반성장

동반성장 원칙

(주)두산은 글로벌 경쟁력 강화와 동반성장을 위해 ‘협력업체와 동반성장 할 수 있는 ‘선순환적 파트너십’ 체계를 구축’하여 글로벌 기업으로 성장하기 위해 노력하고 있습니다. ‘선순환적 파트너십’ 체계는 (주)두산 내부에만 국한하여 진행하던 기술역량 강화, 비즈니스 시스템 고도화 등 두산 고유의 기술, 품질, 경영 체계에 모든 협력업체를 포함해 하나의 시스템으로 운영하겠다는 의미입니다. 협력업체와의 동반성장을 통해 지속적 생산 및 공급 과정(Supply Chain : 공급망)전반의 시스템 경쟁력을 향상시키고, 구체적이고 체계적인 모니터링 시스템을 구축하여 ‘선순환적 파트너십’을 실현해 나가고자 노력하고 있습니다.

동반성장 체계

(주)두산은 협력업체와 신뢰, 협력의 기반 아래 원가, 품질, 수급혁신을 이룰 수 있도록 품질혁신활동, 경영지도/지원, 교육활동 지원을 실시하고 있습니다. ‘경쟁력 강화 지원’, ‘재무지원’, ‘해외시장 동반진출’, ‘커뮤니케이션 강화’의 동반성장 4대 영역 아래 협력업체를 위한 다양한 지원활동을 전개하고 있습니다.

동반성장 4대 영역



경쟁력 강화 지원

경쟁력강화지원단 운영

(주)두산은 협력업체의 경쟁력 향상을 위해 사내 전문가 및 기술고문으로 구성된 협력업체 경쟁력 강화지원단을 운영하고 있습니다. 경쟁력강화지원단은 공정 및 품질 개선을 위해 각 협력업체에 적합한 활동 테마를 선정하여 맞춤형 프로그램으로 지원하고 있습니다. 특히, 모트를 사업부는 공장환경개선을 위해 ‘3정5S’ 실무자 Workshop’을 실시하였고, 기술 관리 프로세스 개선과 기술보호를 위해 R&D 연구소 설립을 지원하였습니다. 또한, 주물소재 불량 개선을 위해 품질 불량 데이터 분석을 통한 현상파악과 선진 기술 적용을 통해 근본적으로 불량을 개선할 수 있는 방안을 제시하였습니다. 또한, 협력업체의 제조 기술 경쟁력 강화를 위해 공직장 및 기술고문이 업체를 지도, 지원 및 집중 개선활동 등을 통해 협력업체별 맞춤형 LEAN 활동을 추진하고 있습니다. 경쟁력강화지원단은 협력업체의 품질개선과 공장환경개선에 많은 기여를 하여 협력업체들로부터 높은 호응을 얻고 있으며, 앞으로도 지속적으로 경쟁력강화지원 사업을 확대 운영할 예정입니다.

* 3정 5S: 3정 - 정량, 정품, 정위치 / 5S - 정리,정돈,청소,정결,습관화

협력업체 교육 지원

(주)두산은 협력업체 임직원의 역량향상을 위해 다양한 교육훈련 프로그램을 지원하고 있습니다. 산업차량 사업부는 인하대학교와 연계하여 총 7과정, 49개 업체, 104명이 참여한 가운데 직무 교육을 실시하였으며, FTA 원산지 관리 교육을 4차례, EU REACH 규제 대응 교육을 4차례 지원하여 협력업체 역량을 강화하였습니다. 모트를 사업부는 창원대학교와 연계하여 80개사 임직원 98명에게 FTA 실무자 운영 교육, 혁신활동 실천실무, 품질예방 시스템 교육 등 7개 과정의 직무 교육을 실시하였습니다. 2014년도에도 창원대학교와 연계하여 협력업체와 맞춤형으로 생산현장 측정시스템 관리 등 8개 교육과정을 수립하여 운영해 나갈 계획입니다.

해외시장 진출을 위한 해외 전시회 동반 참가

(주)두산의 산업차량 사업부는 해외 시장 동반 진출 지원의 일환으로 영국 IMHX 2013 전시회에 4개의 협력업체와 함께 참가했습니다. 전시회에 출품된 다양한 물류 장비의 디자인 및 기술 등 동향을 파악하여 협력업체 임직원들이 각자의 관심 분야에 대해서 새로운 기술 정보를 습득하고 개선 아이디어를 파악하는 기회를 제공하였습니다.



경쟁력강화지원 협약식



재무적 지원

협력업체 운영자금 지원

㈜두산의 모트를 사업부는 협력업체의 재무 건전성 확보 및 경영 안정을 위한 직·간접적인 재무 지원을 하고 있습니다. 협력업체 운영 자금 지원을 위해 네트워크 Loan으로 450억 원을 조성하여 지원하였으며, 협력업체의 형치구 개발 및 개선을 위해 36개사에 6억 원을 지원하였습니다. 또한, 산업차량 사업부는 협력업체의 신기종 개발 및 부품 국산화, 생산성 향상을 위해 32개 업체에 172세트, 총 20.6억 원 규모의 형치구를 지원하였습니다. 앞으로도 협력업체 지원을 위한 각종 펀드를 조성하고 타당성 검토를 통해 지속적으로 재무 지원을 확대해 나갈 예정입니다.

커뮤니케이션 강화

협력업체 방문

㈜두산의 각 사업부 대표는 지속적으로 협력업체를 방문하여 상호 이해와 신뢰 증진을 통한 커뮤니케이션 강화에 힘쓰고 있습니다. 아울러, 협력회 운영을 통해 정기총회, 분과위원회, 워크샵 등 정기적인 행사를 통해 활발한 교류를 실시하고 있습니다. 특히, 모트를 사업부는 2013년 12월 동반성장의 날을 개최하여 동반성장의 의미를 다지고, 경영설명회, 기술경진대회, CP 도입선포식, 우수업체 포상 등 다양한 행사를 진행하여 협력업체와의 커뮤니케이션 활성화에 힘쓰고 있습니다.

협력업체 핫라인(Hotline) 운영

㈜두산은 협력업체와의 커뮤니케이션을 강화하기 위한 일환으로 '협력업체 핫라인(Hotline)'을 개설, 운영하고 있습니다. 협력업체 핫라인은 각종 거래 관련 건의 및 애로 사항은 물론, 동반성장 프로그램과 관련한 문의·상담·제안 등에 대한 창구 역할을 수행하고 있습니다.

협력업체 임직원 건강검진 지원

협력업체 임직원을 대상으로 중앙대 병원과 합동 지원하여 무료종합건강검진을 제공하였습니다. 협력업체 종합건강검진 비용은 ㈜두산이 50%, 중앙대 병원이 50%를 지원하는 방식으로 진행하였습니다. 앞으로는 1차 협력업체 뿐만 아니라 2차 협력업체에도 지속적으로 확대해 나갈 예정입니다.

| 협력사 행사내용(2013) | |
|----------------|------|
| 협력회 총회 | 2 회 |
| 협력회 Workshop | 7 회 |
| 협력업체 교류회 | 5 회 |
| 협력업체 교육프로그램 | 14 회 |

*모트, 산업차량 기준

협력업체 커뮤니케이션 강화를 위한 협력회 활동

㈜두산의 산업차량 사업부는 2011년 8월 50여 개 협력업체와 함께 '두산 산업차량협력회'를 창립, 정기총회와 분기별 간담회를 통해 동반성장 추진 우수 사례를 공유하고 애로 사항을 청취하고 있습니다. 2013년 3월에는 인천 송도 컨벤시아에서 51개 협력업체가 참가한 가운데 정기총회를 개최, 사업설명회 및

동반성장 추진 계획을 발표했습니다. 이 자리에서는 동반성장 우수 협력업체에 감사패 전달 및 포상도 함께 진행되었습니다. 이밖에도 협력회사 임원과 딜러 대표간의 교류회를 운영하여 상호간 인적 교류를 통하여 협력 방안을 공유하고 동반성장 할 수 있도록 지원하고 있습니다.



공정한 협력업체 선정 및 평가

협력업체 관리 가이드 제정

㈜두산은 협력업체의 선정 및 평가와 관련하여 협력업체의 선정 기준 및 협력업체 운영방안을 구매가이드에 명시하여 실행하고 있으며, 이를 2009년부터 ㈜두산 구매시스템인 'DooBuy' 프로세스에 반영하여 준수하고 있습니다.

협력업체 선정 프로세스 선진화

2013년에는 협력업체 선정 및 평가 부분의 강화를 위하여 ㈜두산 구매부문에 대한 프로세스 컨설팅을 실행하여 조달부문, 개발구매 부문, 협력업체 관계관리(SRM: Supplier Relationship Management) 부문에 새로운 프로세스의 구매시스템인 New DooBuy*를 구축하였고, 이를 2014년 3월부터 적용하여 실행하고 있습니다. New DooBuy를 통하여 ㈜두산과 거래하고자 하는 협력업체가 자유롭게 거래 등록을 요청할 수 있도록 하고 있으며, 주요 품목군별로 정해진 공정한 절차에 따라 잠재협력사로 지정하여 사전 평가, 등록평가를 거쳐 적합한 업체를 신규협력업체로 등록되도록 하고 있습니다.

*DooBuy 사용 : 전자, 모트, 정보통신, 글로벌, Doowin 사용 : 산업차량

협력사 선정 절차



협력업체 평가 체계 구축

협력업체는 New DooBuy를 통한 신규 등록 이후에도 정기적인 협력업체 평가를 진행하여 관리해 나가고 있습니다. 협력업체의 실적 및 실태에 따른 종합 평가를 실시하여 결과에 따라 우수 협력업체는 양성, 지원하며 평가결과가 미진한 업체에 대해서는 피드백 및 지원을 통해 보완하도록 하고 있습니다. 아울러, 협력업체의 성과개선 관리를 위하여 품목군별 전략특성 분석과 협력업체 성과 평가결과를 연계하여 차별화되고 전략적인 관리를 하고 있습니다.

중소기업 구매활동

㈜두산은 협력업체 중 중소기업을 지원하고자 중소기업 구매를 늘려나가고 있습니다. 특히 중소기업의 자금력 확보를 위해 설, 추석 명절을 기준으로 연 2회 중소기업을 대상으로 결제대금의 조기지급을 진행하고 있습니다. 중소기업들이 명절을 맞아 필요한 자금을 확보하는데 걱겨 되는 어려움에 도움이 되고자 발행 어음을 (60일 이하) 일괄 현금으로 전환하여 지급하였습니다. 2013년 선지급된 규모는 명절에는 총 1,017건으로 모두 조기지급완료 처리하였습니다. 앞으로도 매년 설과 추석 명절 때마다 거래 중인 중소기업의 필요자금 확보를 위해 조기지급을 시행해 나갈 계획입니다. 앞으로도 ㈜두산은 대·중소기업간 거래의 상생협력을 통해 선순환적파트너십을 구축해 나가겠습니다.

대·중소기업 구매상담회 참가, 협력 파트너 발굴

모트를 사업부는 대·중소기업협력재단이 주관한 2013년 제2회 대·중소기업 구매상담회에 참가해 협력파트너 발굴에 나섰습니다. 6월 19일 부산 BEXCO에서 개최된 이번 행사는 대기업과 중소기업 간 만남의 기회를 제공하기 위해 마련됐으며, 대기업과 정부기관 20개사 및 중소기업 130여 개사가 참가해 기업별 회사 소개, 제품 설명 및 평가 방법 등에 대한 정보를 공유하였습니다. 모트 사업부를 포함한 두산그룹 계열사들은 동반성장 지원 프로그램을 소개하고 협력업체 거래 자격 및 절차 등 구매관련 세부방침을 설명하고, 대·중소기업간 파트너를 발굴하는 자리를 가졌습니다.



중소기업 구매비율(2013년)



중소기업 명절 조기지급 금액(2013년)



중소기업 구매 총액 단위 : 억원



*데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트, 글로벌, 정보통신, FM

공정거래 자율준수 강화

(주)두산은 “투명하고 적법한 경영활동을 통해 기업윤리를 실천하고, 기업과 사회의 공동 발전을 지향한다”는 원칙 아래 투명성과 공정성을 확보하여 세계적인 기업으로 성장하기 위해 노력하고 있습니다. 이를 위해 지난 2004년 6월부터 공정거래 자율준수프로그램을 운영하여 왔으며, 건전한 기업생태계조성을 통한 동반성장 기반 구축과 두산 Way의 실현을 위하여 지속적으로 노력해 왔습니다. 2013년 5월 공정한 거래질서를 위한 최고 경영자의 공정거래 자율준수 메시지를 전 임직원들에게 전달하여 최고경영자의 자율준수 의지를 천명한 바 있습니다. 그뿐만 아니라, (주)두산은 공정거래 자율준수 활동에 대한 운영 현황을 연 2회 이사회에 보고하고 있습니다.

공정거래 자율준수 실천활동

운영기준 및 CP 도입 지원

(주)두산은 공정거래 자율준수 문화 정착을 위해 2004년 9월, 1차로 공정거래 자율준수 편람을 제작·배포한 이후 2013년 변경된 사업 내용 및 개정법률을 반영한 4차 공정거래 자율준수편람을 제작·배포하고, 법 위반 가능성이 높은 부서의 임직원을 대상으로 ‘공정거래 자율준수 서약서’를 작성하였습니다. 더불어 공정거래 관련 법 준수를 위한 기본적인 절차와 기준을 규정하고 있는 CP 운영규정에 법 위반 임직원에 대한 구체적인 제재조치 기준을 추가함으로써 공정거래 리스크 예방을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 아울러, (주)두산은 공정거래 문화의 확산을 위하여 투자사 임직원을 대상으로 공정거래 관련 교육을 실시하고 있으며 협력회사의 CP 도입 및 운영을 적극적으로 지원하고 있습니다.

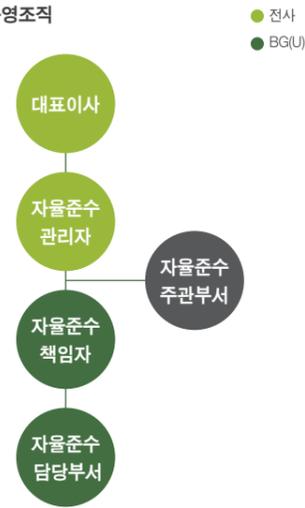
교육 프로그램

(주)두산은 공정거래 인식 제고를 위해 임직원을 대상으로 집합교육, 방문교육, 특별교육, 온라인 교육 등 다양한 방식의 교육을 실시하고 있습니다. 2005년 임직원을 위한 공정거래 온라인 교육 프로그램을 개설한 이후 지속적으로 사전예방 교육에 많은 노력을 기울여 왔으며, 2013년 한 해 동안 신입사원 및 유관부서 임직원 대상으로 공정거래 교육을 실시하였습니다. 또한 주관부서에서는 공정거래 외부 CP 포럼에 참여하고 사내 공정거래 Workshop에 참가함으로써 CP 활동의 모범사례를 통해 CP 운영의 효율성을 제고하기 위해 노력하고 있습니다. 2014년에는 공정거래 관련 교육 수준을 보다 향상시키기 위해 기존 온라인 교육의 Contents를 개선하고, 사업 내용 및 부서 성격에 따라 다양한 교육 프로그램을 개발하여 시행할 예정입니다.

자율준수 모니터링

(주)두산은 2004년 9월 사전/사후 모니터링 시스템을 구축한 이래로 법 위반 가능성이 있는 부분에 대한 사전 모니터링과 하도급거래에 대한 사업부 자체 점검 및 CP 주관부서의 현장 점검을 지속적으로 실시하고 있습니다. 2013년에는 공정거래 자율준수 점검체계 운영을 강화하였습니다. 특히 최근 사회적인 관심이 고조되고 있는 하도급 관련 분야에서 외부 전문가와 협조하여 하도급거래 전반에 대한 점검을 실시하였습니다. 2013년 (주)두산의 공정거래 위반 건수는 1건으로, 공정거래법상 지주회사 행위제한(금융계열회사 주식소유) 위반에 따라 과태료 납부 및 해당 주식을 배분하였습니다.

CP 운영조직



CP 교육 성과(2013)



*CP 의무교육 대상자 기준

윤리경영

윤리경영 원칙

(주)두산은 회사의 지속적인 성장을 위하여 인화, 고객중심의 경영철학, 투명한 경영 및 혁신을 통하여 경쟁력을 높이고 기업의 사회적 책임을 실천하고자 윤리규범을 제정하여 임직원의 업무수행 원칙으로 시행하고 있습니다. 이 윤리규범은 두산의 임직원에게 적용되며, 두산과 거래하는 협력업체 등 제3자도 함께 준수할 것을 권장하고 있습니다.

윤리경영 실천 활동

윤리경영 교육

임직원들의 윤리경영에 대한 인식을 제고하기 위해 2013년 총 2,353명의 임직원에게 집합교육, 신입/경력 및 관계사 전임직원 교육, 취약부문 직원 대상 교육 등의 형태로 회사의 윤리경영 방침을 소개하고 윤리규범 위배사례 및 윤리경영 실천을 담당하는 윤리경영교육을 실시 하였습니다. 향후에도 지속적으로 윤리경영 교육의 필요성이 있는 조직 또는 상황이 발생하는 경우 수시로 교육이 실시될 예정이며, 2014년에는 윤리경영 교육의 범위를 협력사 및 해외까지 확대하여 실시할 예정입니다.

내부신고제도 및 사이버 신고 센터

내부신고제도는 내부 임직원의 각종 법령, 두산 Way 및 윤리규범 등 내부 규정 위반 행위, 기타 부당한 업무 집행행위를 신고대상으로 하며, 신고사항은 철저히 비공개로 하여 신고한 사람이 불이익을 받지 않도록 하고 있습니다. 조사된 내용은 CEO에게 보고되며, 주요사안인 경우 매년 회계 및 업무 감사 결과로 감사위원회에 보고하고 있습니다. 그뿐만 아니라, (주)두산은 그룹 홈페이지 내 사이버 신고센터를 개설하여 윤리규범, 법령위반 및 임직원의 부당한 행위 등에 대한 외부인의 제보를 받고 있습니다. 누구든지 실명 또는 익명으로 신고할 수 있으며, 유선, e-mail, 편지, Fax, 방문 등 다양한 채널을 통해 신고를 받고 있습니다. 2013년 사이버 신고 센터를 통해 접수된 건 수는 총 2건이었으며 내부 감사를 실시하여 이 중 1건에 대해 경고 조치를 하였습니다.

윤리강령서약서 및 이해관계서술서 제출

신입 및 경력직을 포함한 모든 임직원은 입사 시 윤리강령서약서를 제출하며, 팀장 이상 경영진은 이해관계서술서를 매년 작성, 서명 날인하여 제출하게 함으로써 임직원 스스로 준법 기준을 재확인하고 있습니다.

백서제도

백서제도는 문제의 근본적인 원인을 분석하고 개선방안을 도출, 공유하여 유사한 문제가 재발하지 않도록 하기 위한 목적으로 시행하고 있는 제도로 내부감사 시 발견되거나 경영 과정에서 발생한 주요 이슈를 대상으로 경영진이 재발방지 및 업무개선을 위해 필요하다고 판단되는 경우 작성하고 있습니다.

윤리경영 교육 성과(2013)



동반성장의 날 - 공정거래 자율준수 선포식

(주)두산 모트를 사업부는 2013년 12월 20일 중소기업의 공정 거래 자율 준수 문화를 확산시키고자 협력업체의 CP 도입을 지원하는 선포식을 열었습니다. 평가 등급 3등급 이상이면서 연간 매출 20억 원 이상인 협력업체 중 희망 기업을 대상으로 한 이번 CP 도입 선포식 지원에는 총 5개사가 참여하였습니다. 앞으로 이들 기업은 CP 관련 각종 교육과 컨설팅, 자율 준수 편람(중소기업용), CP 규정 제정 등을 지원받게 되며, 1, 2차 협력업체간 공정한 거래를 통해 1차 협력업체의 법규 위반 사전 리스크를 방지함은 물론 부품 수급 및 품질의 안정도 꾀할 수 있을 것으로 기대됩니다.



*Code of Conduct

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <p>인화</p> <p>두산의 인화는 당당함과 따뜻함을 기반으로 발현되는 진정한 의미의 팀워크를 의미하며, 두산인은 사람이 우리 경쟁력의 원천임을 믿으며, 개인의 특성을 인정하고 존중합니다.</p> | <p>정직과 투명성</p> <p>정직과 투명성은 우리 조직과 사업의 모든 측면에서 반드시 지켜야 할 가치입니다.</p> | <p>공정한 경쟁</p> <p>두산인은 자유경쟁의 원칙에 따라 공정하게 경쟁하며, 관련 법령을 준수합니다.</p> |
| <p>고객 중심, 혁신, 성장</p> <p>두산인은 고객이 우리의 존재 이유임을 믿으며, 고객의 관점에서 판단하고 사고하며, 끊임없는 혁신을 통하여 지속 가능한 성장을 추구합니다.</p> | <p>사회공헌, 안전과 환경</p> <p>두산인은 회사가 사회와 함께 성장하며 신뢰받는 기업이 될 수 있도록 노력합니다. 또한 우리는 공동체의 일원으로서 사람들의 생명과 안전 및 환경을 보호할 책임이 있습니다.</p> | |

* Code of Conduct의 원문은 두산 홈페이지를 통해 확인하실 수 있습니다.

제품 · 서비스 책임성 강화

Our Business & Social Context

글로벌 경쟁의 심화로 인해 원가와 품질의 중요성은 더욱 강조되고 있으며, 품질과 기술은 사업 성장의 잠재적 위기 요인으로 자리 잡고 있습니다. 에너지 · 자원 확보 경쟁의 심화, 각국의 제품 환경 및 제품안전성 기준의 강화 등으로 인해 개별 기업 뿐만 아니라 국가들은 품질 향상에 어느 때보다 많은 관심을 기울이고 있습니다. 실제 미국, 유럽 국가들, 중국 등은 R&D에 매년 지속적으로 투자하고 있습니다. 뿐만 아니라, 최근 불거진 대량 리콜 사태 등과 같이 제품안전성은 산업계 전반에 가장 큰 이슈로 대두되고 있으며, 이러한 이슈를 해결하기 위해 고객과 커뮤니케이션 하는 활동 또한 중요한 쟁점으로 떠오르고 있습니다.

Our Approach

세계 최고 수준의 기술과 혁신은 두산의 생존을 보장하는 길이며, ㈜두산은 기술의 지속적 변화와 혁신으로 고객에게 보다 나은 제품과 서비스를 제공하고 있습니다.

- 고객의 이익 증대와 가치 창출을 위해 첨단화, 소형화 등 고품질의 차별화된 제품 연구, 개발
- 품질 점검 프로세스 강화와 관리 전문가 양성 등 인프라 구축, 다양한 이해관계자와의 교류 활동을 통한 품질혁신
- 고객의 편의성과 안정성을 보유한 제품을 제공하기 위한 제품책임활동 및 안전과 품질이 확보된 제품 개발
- 커뮤니케이션 활동을 비롯하여 정보보호, 만족도 향상 노력 등 고객에게 월등한 가치 제공

Our Efforts

㈜두산은 고객이 보다 안전하고 품질 좋은 제품을 사용할 수 있도록 연구개발 혁신을 비롯하여, 품질혁신을 지속하고 있습니다. 또한 협력업체가 보다 높은 품질을 실현할 수 있도록 지원하고 있습니다.

- 품질혁신을 위한 노력
- 고객중심 R&D
- 제품안전성 확보를 위한 노력
- 고객만족을 위한 노력

Future Action

㈜두산은 제품 · 서비스 책임성 전략과 정책을 수립하고 보건 및 안전정보 공개와 제품을 보다 효과적으로 활용하기 위한 교육을 통해 제품 책임 활동을 보다 강화할 방침입니다.

- 제품 · 서비스의 보건 및 안전정보 공개
- 국내 딜러망 대상 에너지 절감 운전 교육

Stakeholder's Interview

대덕전자가 생각하는 좋은 파트너의 조건은 빠른 납기와 높은 품질의 제품이라고 생각합니다.

㈜두산 전자는 납기와 품질에 대한 저희의 요구 수준을 만족시키기 위해 노력하고 있다고 생각합니다. 하지만 모든 거래 관계에서 납기가 지켜지거나 완벽한 품질의 제품이 공급되지는 않습니다. 그렇지만 ㈜두산 전자가 다른 회사와 차별화 되는 부분이 있다면 문제 발생 시 신속한 대응이라고 생각합니다. 품질과 관련하여 이슈가 발생할 경우, 적극적으로 신속한 소통으로 관련 사항을 처리하는 등 ㈜두산 전자가 항상 고객의 입장에서 생각하는 것을 느낄 수 있습니다. 또한 업무를 진행하면서 커뮤니케이션의 효율성도 높게 평가합니다. ㈜두산 전자에서 주최하여 진행되는 기술세미나와 시장상황 브리핑은 시장 및 최신 기술에 대한 내용을 상호 공유함으로써 단기적인 시장 대응뿐만 아니라 장기적 관점에서 저희와 두산이 무엇을 고민하여야 하는지를 제시하기도 합니다. 협력사와의 관계는 업무에 대한 기본적인 조건의 만족과 함께 장기적 관점에서 시장을 바라보는 다양한 커뮤니케이션을 통해 상생의 발전이 가능하다고 생각합니다. 앞으로도 납기와 품질에 대한 기본적인 측면 뿐만 아니라 항상 고객의 입장에서 한발 먼저 앞서서 생각할 수 있는 두산이 되기를 바랍니다.

대덕전자
김유석 부장



품질경영

품질경영 원칙

㈜두산은 고객만족을 최우선 가치로 설정하고 있으며 기술 경쟁력을 바탕으로 품질혁신을 통한 고객만족 극대화를 위해 노력하고 있습니다. ㈜두산 각 사업부는 품질경영 방침을 선언하고, 이를 이행하기 위한 구체적인 품질전략을 수립하여 실행함으로써 최고의 품질경쟁력을 더욱 공고히 해나가겠습니다.

사업부별 품질경영 원칙

전자 사업부

품질기반 고객만족 추구를 기본방침으로 정하고, 완벽한 품질보증을 통한 불량유출 Zero, 한계품질 극대화를 통한 고품질 달성, 통계적 공정관리를 통한 균일품질 확보, 원자재로 인한 공정/고객불량 Zero, 전 직원 품질의식 확보를 통한 품질문화를 구축하고 있습니다.

산업차량 사업부

고객이 감동하는 월드 베스트 품질을 실현하고자 품질경영 시스템을 구축하여, 경영혁신 활동 및 부품 품질 지도, 개선 활동, 품질보증 인프라 및 제품 신뢰성 제고 활동, 품질경영시스템 Audit 활동 정착 등 고객 중심의 엄격한 품질경영정책을 지속 추진하고 있습니다.

품질경영 체계

㈜두산은 글로벌 고객의 요구 수준에 부합하는 품질 인증을 취득하고, 이를 유지해 나가기 위해 노력을 기울이고 있습니다. 전자 사업부는 ISO 9001 품질경영시스템에 기반을 둔 품질경영시스템을 운영하고 있으며 이를 바탕으로 지속적인 품질관리를 해 나가고 있습니다. 산업차량 사업부는 기존의 TQC System을 개선 보완하여 ISO 9001 품질경영시스템으로 재구축하고, 주요 협력업체 모두 ISO 9001 품질경영시스템인증을 획득하였습니다. 모트롤과 글로벌 사업부 또한 ISO 9001 품질경영시스템을 인증 받은 이후 현재까지 지속적으로 인증유지하고 있으며, 정보통신 사업부는 ISO9001/ISO20000에 기반한 품질경영시스템을 구축하여 운영 중이며 이를 기반한 ITSM* 시스템을 구축/적용하여 고객가치 극대화에 힘쓰고 있습니다.

*ITSM(Information Technology Service Management): 정보 시스템 사용자가 만족할 수 있는 서비스를 제공하고 지속적인 관리를 통해 서비스의 품질을 유지, 증진시키기 위한 일련의 활동

모트롤 사업부

항상 최상의 제품과 서비스로 고객만족을 추구하는 품질방침을 바탕으로 제품과 서비스에 대하여 고객을 포함한 모든 이해관계자에게 안전성과 환경 보존적인 측면도 동시에 고려하고 있으며 이를 위해 품질경영시스템을 수립 · 운영하여 품질방침을 달성하고, 지속적인 품질향상 활동에 최선을 다하고 있습니다.

정보통신 사업부

중요 프로젝트에 대하여 사전 품질 Guide를 실시하고, 단계 말 품질검수를 실시하여 회사 표준 프로세스 준수 및 품질부적합 사항을 미리 발견하여 조치할 수 있도록 하여 품질향상에 기여하고 있습니다.

운영혁신을 통한 Operation 경쟁력 강화

운영 혁신 체계 | ㈜두산은 2013년 9월 Operation Excellence팀을 확대 재/개편하여 운영혁신 활동을 강화해 나가고 있습니다. 운영 혁신 전문기를 통해 자회사별 품질, 원가, 납기 경쟁력 강화를 위한 핵심 Initiative를 도출 및 지원 활동을 수행하고 있으며, 이를 통해 자회사의 근원적 경쟁력 확보를 추진하고 있습니다. 또한 전사와 자회사간 정기 소통 채널 구축을 통해 운영 혁신의 목표 및 실행 수준을 지속적으로 점검하고 개선해 나감으로써 역량의 내재화를 도모하고 있습니다.

운영 혁신 활동의 지속적 확보 | ㈜두산은 '두산 Way'에서 추구하는 근원적 경쟁력 강화와 업무의 선진화/과학화를 구현하기 위하여 다양한 운영 혁신 활동을 전개하고 있으며, 혁신의 Mind를 전파하고 실제 업무에서 긍정적인 변화를 지속하기 위해 '기술직 반별활동'과 같은 변화 프로그램을 병행하여 운영하고 있습니다. 이를 통해 확보한 탁월한 운영역량은 지속적인 성과를 가능하게 하고 끊임없는 성장을 위한 토대가 될 것입니다. 2014년에는 운영혁신 활성화/내재화의 일환으로 '운영혁신 Best Practice 교류회'를 개최하여 혁신활동의 동기부여를 유도할 예정입니다. 이는 두산그룹 운영혁신 활동 방향성과 연계될 것이며, ㈜두산 내 운영 역량의 상향 평준화 도모를 통해 일관되고 지속적인 성장 동력 확보에 기여할 것입니다.

운영혁신 Cycle

보완 및 개선/보상
내부 BP*에 대한 확산/장려

방향성 설정
전략과 Operation의 Alignment

Check & Monitoring
성과분석 및 실행상 이슈 해결

실행
근원적 경쟁력 강화를 위한 활동의 지원

*BP : Best Practice

제품 연구개발의 혁신

연구개발 투자 현황

(주)두산은 차별화된 고객 가치를 제공하기 위한 노력을 멈추지 않고 있습니다. 고객의 이익 증대와 가치 창출을 위해 차별화된 고품질의 제품을 공급하는 ISB 리더로서 끊임없이 기술 개발에 매진하고 있습니다. 이에 따라 보다 집중된 R&D 역량을 갖추고서 시장이 요구하는 품질과 가격 경쟁력을 갖춘 제품을 제공하기 위해 2013년 전년 대비 40% 증가한 347억원을 R&D에 투자했습니다.

전자소재 첨단화를 통한 산업발전 기여

전자 사업부는 Smart Device 및 Display 산업에 필요한 핵심소재인 인쇄회로용 기판 소재와 유기발광소재(OLED)¹⁾를 개발하였으며, 국내 전자업체 및 Global 해외업체에 양산 공급하여 전자산업의 국가경쟁력 향상에 기여하고 있습니다. 또한, Smart Phone과 Tablet PC에 사용되는 연성회로기판소재(FCCL)²⁾를 고객의 필요에 따라 지속적으로 고기능 신제품으로 출시함으로써, 세계 시장점유율 1위를 달성하였습니다. 최근에는 Smart Device의 성장으로 인한 고속 대용량 Data 전송의 필요성이 증가함에 따라 Data Server(통신 네트워크 장비)에 필요한 핵심소재를 개발하여 시장 진출을 준비하고 있습니다.

1) OLED: Organic Light Emitting Diodes(유기발광소재)
2) FCCL: Flexible Copper Clon Laminata(연성회로기판)

소형화를 통한 제품 혁신

모트룰 사업부는 지속적인 제품개발과 품질향상을 수행하고 있으며, `굴삭기용 주행장치' 가 `세계일류상품(산업통상자원부)에 선정되는 등 그 성과를 인정받고 있습니다. 특히, 건설기계의 핵심부품인 유압펌프인 DPA 시리즈는 사판경전제어구조와 축 연결 구조의 최적화를 통해 경쟁사의 제품과 대비하여 전장 14%을 단축하고 중량을 23%를 줄인 공간절약형 제품입니다. 전장 단축을 통해 펌프의 원재료비를 절감할 뿐 아니라 펌프 장착공간을 줄임으로써 건설기계의 콤팩트 설계에 적합한 제품이며 저소음형 설계를 통한 친환경적 제품입니다.

고객의 건강과 안전을 위한 의약 소재 개발

글로벌 사업부는 축적된 생명 공학기술을 바탕으로 고순도 인지질을 연구, 개발해 오고 있습니다. 이 중 계란의 노른자에서 추출, 정제된 의약품 유효제는 `세계일류상품(산업통상자원부)으로 지정되어 의약품 지방유제(Fat Emulsion)를 비롯한 지용성 마취제 등 난용 물질 가용화 부분에서 가장 안전한 유효제로 인정받으며 다양한 고객과 시장의 요구에 부응하고 있습니다. 또한 고령화 사회에 새로운 분야로 각광받고 있는 경장 영양식 (Enteral Nutrition) 등의 신규 분야에 진출하는 등 지속적인 혁신을 이루어 내고 있습니다.



제품 연구개발의 인프라 혁신

R&D 조직 효율화 | (주)두산은 빠르게 시장을 주도하는 기술과 제품을 개발하기 위해 조직 효율화에 힘쓰고 있습니다. 전자는 사업부 중심의 제품 개발 R&D와 연구소 중심의 선행개발 R&D를 균형 있게 운영하고 있으며, 모트룰 사업부는 기술 유형별로 R&D팀을 통합하여 집중된 조직 역량을 기반으로 시장이 요구하는 성능과 품질 그리고 가격 경쟁력을 갖춘 제품을 제공하고 있습니다. 또한, 글로벌 사업부는 바이오 사업분야에 특화된 R&D Project Management System을 구축하여 단계별 목표와 실행방안을 수립하였으며, System/Process 최적화를 위해 지속적 개선을 이루어 나가고 있습니다.

R&D 인력의 체계적인 양성 | 선진 기업과의 기술경쟁에서 우위 확보를 위해서는 우수인재 유치와 함께 연구원 양성이 필요합니다. 이를 위해 전자 사업부는 2013년부터 연구원 역량 향상을 위한 직무역량체계를 수립을 비롯하여 Technology Forum과 창의적인 R&D 문화를 지향하고 있으며, 더 나아가 개인별 역량 진단을 통한 맞춤형 교육프로그램을 준비 중에 있습니다. 산업차량 사업부는 R&D인력의 초기 양성을 강화하기 위하여 교육 기회를 확대하고, 연구원 직무 매트릭스인 Functional Competency Model과 연계하여 기존 양성체계 강화를 추진할 예정입니다.

품질혁신을 위한 노력

다양한 품질정보 공유체계 구축

전자 VOC Daily Report를 통하여 고객이 요구하는 사항은 VOC 안전에 등록되어 기능별 개선 활동이 진행됩니다. 전자 사업부는 기술본부장이 주관하고 사업본부장(영업/개발), 제조사업부장, 품질/기술 센터장이 모두 참여하는 전자 주간품질회의(QRB : Quality Review Board)를 통하여 고객 요구사항에 대한 대응내역을 다양한 시각에서 점검하며, 주간기술본부 회의에서 구체적인 기술/품질 토의를 진행합니다. 최고경영자의 전자 월간 품질기술회의에서는 개선 프로세스와 수평진개 현황 점검 및 주요 의사결정을 진행하여 고객 요구사항의 완전 이행을 목표로 노력하고 있습니다.

품질관리 전문가 양성

(주)두산은 품질 확보의 근간이 되는 내부역량을 강화하기 위해 품질관리 전문가 양성에 노력을 기울이고 있습니다. 전자 사업부는 원자재 및 공정, 제품 품질관리를 통하여 고객에게 안정적인 품질의 제품을 제공하고자, 이물관리/통계분석/신뢰성/Audit 전문가 육성에 힘쓰고 있습니다. 더불어 2014년도에는 직급별 품질 교육 프로그램 운영과 작업자 인증시스템을 운영하여 전사적인 품질관리 의식 향상을 추진할 계획입니다. 모트룰 사업부는 사내 품질 담당자를 대상으로 ISO 9001 기본과정을 포함한 4개 과정과 SPC(Statistical Process Control: 통계적공정관리) 심화과정을 포함하는 2개 과정의 교육을 실시하고 있습니다. 또한 품질 부문에서 근무하는 직원들을 대상으로 정밀측정 교육, 품질검사원 자격 실무교육, 품질관리일반 등의 교육에 참가하여 교육을 수료하도록 하였으며, 이를 현업에 접목하여 품질문제를 개선하고 프로세스를 정립하는데 기여하도록 하고 있습니다.

공정 품질 개선활동 추진

(주)두산은 생산 전공정에 대한 품질 점검 프로세스 운영을 통해 공정 품질을 개선활동을 추진하고 있습니다. 전자 사업부는 CAR(Corrective Action Request) process를 통한 표준 준수 여부, 3정 5S 관리, SPC 관리 등 공정 품질에 대해서 점검하고 부적합 사항에 대해서는 담당자들에게 부적합 보고서를 발행하여 개선 활동을 진행하고 있습니다. 모트룰 사업부는 고객의 요구사항을 만족시키기 위해 중점적으로 관리하여야 할 제품이나 공정에 대하여 CTQ(Critical To Quality, 품질특별특성) 공정관리를 시행하고 있습니다. 또한, 해당 공정의 관리를 강화하고 계량치 데이터를 확보할 수 있는 공정에 대해서 공정능력을 분석/관리(공정능력 지수 산출 및 관리도 작성)해오고 있습니다. 이와 함께, 2013년 12월에는 신MES(Manufacturing Execution System: 제조 실행 시스템)를 도입함으로써 생산제조 공정, 품질관리와 관련한 데이터의 전산화를 통해, 실시간 통계적 공정관리 시스템을 구축하는 기반을 조성하였습니다.

협력업체, 고객과 함께하는 품질개선 기술교류회 추진

전자 사업부는 품질개선을 위한 활동으로 협력업체 및 고객사와 함께하는 정기 기술교류회를 진행하고 있습니다. 먼저, 주요 원자재 협력업체를 대상으로 분기별 기술교류회를 실시하여 개선 활동을 공유하고 양시간 평가 결과를 논의하여 개선 진행 방향을 도출하고 있습니다. 특히 고질적 불량에 대해서는 상호 개선과제로 등록하여 개선결과에 대해 Cross-Check하여 원자재 품질이 실질적인 개선이 될 수 있도록 노력하고 있습니다. 아울러, 사전 고객 품질 향상을 위한 선진화된 품질 체계를 갖추기 위해 매년 고객사와의 정기 품질개선 기술교류회도 실시하고 있습니다.

2013년 40여 회의 품질개선 기술교류회 실시 결과는 단순 정보 공유가 아닌 고객의 요구사항을 사전에 파악하고 이를 신제품 개발 프로세스(Quality Development Process, QDP)에 반영함으로써 고객 품질에 만족하는 제품 개발 향상에 기여하고 있습니다.

제품안전성 확보

제품책임에 대한 체계 마련

(주)두산은 안전 제품 사용과 품질보증을 완수하기 위해 제품책임 활동을 위한 체계를 갖추고 있습니다. 모터를 사업부는 제조현장에서 기본이 될 수 있는 CTQ(공정¹⁾ 관리, 4M 변경점²⁾ 관리, 생산 자주검사운영, 공정 품질 Audit 활동을 자체적으로 품질보증 기본활동으로 정의하고, 이 기본활동을 모든 품질보증활동에 우선하여 중점 추진하고 있습니다.

특히, 개발 제품 사전 입고 제품 평가 제도인 PDI(Pre-Delivery Inspection)제도 시행을 통해 고객 인도 전에 성능, 치수, 외관 등의 품질 검사를 실시, 안전하고 검증된 제품 공급을 위한 사전 품질 평가 활동으로 활용하고 있습니다. 또한, 글로벌 사업부는 품질 시스템에 준한 생산, 품질, 관리 활동이 규정대로 진행되는지 내부 심사원 제도를 운영하여 자체적으로 개선 사항을 발견하고 이를 시정하는 활동을 하고 있습니다. 이는 품질 시스템 운영에 있어 부적절한 프로세스나 제품이 생산되지 않도록 선제적 예방 활동을 함으로써 제품 및 프로세스 개선에 큰 도움이 되고 있습니다.

1) CTQ(Critical To Quality: 핵심품질특성)공정 : 고객의 요구사항을 만족시키기 위해 중점적으로 관리하여야 할 제품이나 공정

2) 4M 변경점 : 중요 공정에 대한 4M(Man, Machine, Material, Method)인 작업자, 제조설비, 원자재, 작업방법 변경을 중심의 전반적인 공정프로세스 활동

제품안전 강화 활동

(주)두산은 제품의 안전성 확보를 위해 다양한 안전 강화 활동을 펼치고 있습니다. 산업차량 사업부는 신기종 차량 개발 시 양산 차량과 동일한 평가 방법으로 품질 Cross 평가를 진행, 설계 Spec 만족 및 기존 양산 차량과의 비교 평가를 동시에 진행하고 있습니다. 이 과정에서 차량과 작업 환경에 전문 지식을 가지고 있는 생산기술·생산·서비스팀이 협업하여 차량 장기 사용 시 발생할 수 있는 문제점을 비롯해 고객이 차량 점검 중 가질 수 있는 불만 사항 및 정비 편의성을 미리 점검하게 됩니다. 이후 설계 단계 및 양산 차량에서 문제점이 개선될 수 있도록 끊임없는 수정 및 보완 작업을 거치고 있습니다. 또한, 모터를 사업부는 제품 개발 시 'NPD Process' 를 운용하여 각 개발 단계에서 발생하는 문제점이 다음 단계로 넘어가는 것을 방지하는 예방 체계를 갖추고 있습니다. 이를 통해, 안전 및 품질 문제 예방조치가 제품 설계 때부터 고객에 인도되는 순간까지 단계별로 이루어지고, 궁극적으로 '안전과 품질이 확보된 개발 제품을 출시' 함으로써 고객의 안전을 확보하고 만족도를 높이는 활동을 실현하고 있습니다.



산업차량 제품안전 강화 활동

제품정보공개를 통한 안전성 제고

(주)두산은 전 제품의 기술 및 안전정보를 제품 매뉴얼을 통해 고객에게 제공함으로써 제품 안전사고에 의한 고객 피해를 미연에 방지하고 있습니다. 전자 사업부는 전 제품의 기술정보 및 국제 규격에 해당하는 규제 물질 정보를 고객에게 제공하고 있으며 전 제품에 대하여 연간 갱신되는 환경 규제물질 기술자료를 열람할 수 있도록하고 있습니다. 글로벌 사업부는 연구소에서 신제품을 개발하는 단계에서부터 제품정보에 대한 내용을 보고서에 작성하고 있으며, 이 과정에서 제품별 물질보건안전자료(MSDS)도 작성하여 고객에게 제공하고 있습니다.

고객만족을 위한 노력

고객 만족 활동 원칙

고객은 (주)두산의 존재 이유입니다. 따라서 (주)두산은 고객에게 경쟁사보다 월등한 가치를 제공하기 위해 끊임없이 정진하고 있습니다. 이를 위해 고객의 의견을 경청하고 존중하여 기대에 부응하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 앞으로도 고객에게 신뢰성이 탁월한 제품을 공급하고 신속한 서비스를 제공하기 위해 전사적인 활동을 펼쳐나가겠습니다.

고객과의 즉각적인 소통 채널

(주)두산은 다양한 채널을 통해 고객과의 신속한 소통을 위해 노력하고 있습니다. 인터넷 홈페이지와 콜센터를 통해 고객의 문의 사항을 언제 어디서나 신속하게 지원할 수 있도록 권역·지역별로 네트워크를 구축하여 실시간 A/S를 지원하고 있습니다. 고객의 소리(Voice of Customer, 이하 VOC)가 접수되면 고객 서비스 전담팀 내 제품 별 담당자에게 전달되며 VOC 사이트에도 함께 등록됩니다. VOC 사이트를 통해 전자 VOC의 발생 건수, 발생 유형, 고객사 정보, 대응 시간(Turn Around Time, TAT)을 실시간 모니터링 할 수 있습니다. 뿐만 아니라, 내부 인트라넷 VOC 사이트를 운영하여 VOC를 전사에 공유하고 있습니다. 이와 함께 전자 사업부는 전자 소재 품질을 결정하는 이물관리 교육과 품질 관리를 위한 교육 및 개선활동 등을 통해 고객 대응 마인드를 강화하고 있습니다. 산업차량 사업부는 국내외 고객방문을 통한 고객과의 소통활동을 강화하고 있으며, 국내 사업장의 경우 "온라인 고객센터"를 운영하고 있습니다. 다양한 채널에서 접수된 고객품질에 대한 정기 회의체를 월 1회 운영하여 고객 만족을 위한 지속적인 노력을 펼치고 있습니다.

고객만족도 향상 노력

(주)두산은 매년 고객 만족도 평가를 위한 품질 관련 자체 점검과 고객 만족도 조사를 통해 효과적인 대응을 펼치고 있습니다. 모터를 사업부는 단순히 부문별 만족도 조사에서 벗어나 2013년에는 부문별 설문 내용을 세분화하고 온라인 설문 조사를 병행하는 등 다양하고 객관적인 결과 도출을 시도하였습니다. 전자 사업부는 조사 결과에 따른 고객의 평가에 대해 부문별, 계층별로 분석하여 내부적으로 개선이 필요 사항에 대해 관련팀에 해결책을 요청하여 즉각적인 개선 활동을 하고 있습니다. 또한, 각 제품 및 고객사별 고객 만족 KPI를 내부 개별 지표로 관리함으로써 매트릭스 형태의 맞춤형 고객 대응을 하여 고객 만족도를 높이는 데 힘쓰고 있습니다. 앞으로도 (주)두산은 고객의 요구를 적기에 반영하기 위해서 고객 조사 대상 확대와 조사 주기 단축을 통해 지속적으로 고객의 만족을 이끌어 나갈 것입니다.

정보보호 노력

(주)두산은 고객 개인정보 유출로 인한 고객의 피해가 발생하지 않도록 '두산 정보보안정책' 을 수립하여 운영하고 있습니다. (주)두산은 고객의 제반 정보를 보호하기 위한 정기적인 이행점검을 통해 법규 준수 여부를 점검하고 전 임직원의 보안의식 강화를 위한 다양한 프로그램을 통해 보안의식 강화를 생활화하고 있습니다. 또한, 고객 정보의 외부 유출을 원천적으로 차단하여 최근 3년간 고객정보보호 및 고객데이터 분실과 관련한 불만은 발생하지 않고 있습니다.

정보보안 교육시간(2013)





Responsible Engagement

주도산은 따뜻한 마음을 나누고
새로운 희망을 키우며
모두가 꿈꾸는 지속 가능한 사회를
만들어 갑니다.

전략적인 커뮤니티 참여개발

Our Business & Social Context

기업이 지역사회와 소통할 수 있는 가장 진정성 있는 커뮤니케이션 활동인 사회공헌은 최근 기업이 경영활동을 영위하는데 있어 필수적인 요소로까지 인식될 만큼 중요한 활동으로 자리 잡고 있습니다. 이러한 인식의 기저에는 사회공헌 활동이 단순한 기부 활동이나 봉사활동의 수준을 넘어 우리 사회가 당면한 문제를 사회와 기업이 함께 해결하는 수단이자, 기업의 이익을 추구하는 또 하나의 기회 요인이 될 수 있다는 생각이 자리 잡고 있습니다. 아울러, 기업은 이러한 활동을 통해 기업 시민으로서의 역할을 다할 뿐만 아니라 지역사회 내 기업의 철학을 공유하고 임직원들의 유대감을 높이는 등 다양한 긍정적 효과를 창출하고 있습니다.

Our Approach

(주)두산은 사회공헌을 기업이 사회의 일원으로서 가져야 할 기본 의무로 생각하고 (주)두산의 고유한 특성을 반영하여 지역사회에 꼭 필요한 사회공헌활동을 개발하고 지원함으로써 모범적인 사회 구성원으로서의 역할을 수행하고 있습니다. 특히, 소외 계층에 대한 배려, 나눔 활동에 그치지 않고 기업이 가장 잘할 수 있는 방법으로 근본적인 사회 문제를 해결하여 밝은 미래를 만들어 나가는 데 공헌하고자 노력하고 있습니다.

- 교육이 우리 사회의 발전을 이끄는 초석이라는 믿음 아래 '인재의 성장과 자립'을 테마로 미래세대의 전인적 성장을 지원하는 교육활동 전개
- 지역사회의 문제를 발굴하고 해결방안을 고민하여 기업철학과 비즈니스 특성을 활용한 근본적인 사회 문제 해결에 집중
- 기업의 일원인 임직원들의 직접적인 봉사활동과 기부활동 참여를 통해 자발적인 사회공헌 참여문화 조성

Our Efforts

(주)두산은 기업이 지역사회에 공헌할 수 있는 가장 좋은 방법은 '미래를 위해 미리 투자하고 관리하는 것'이라는 신념으로, '사람의 성장'을 통한 우리 사회의 '미래경쟁력'을 증진하는 데 초점을 맞추고 장기적 안목에서 사회적 공헌을 전개하고 있습니다.

- 아동부터 청년까지, 미래를 이끌 젊은 세대를 위해 <시간여행자>, <청년 성장프로젝트> 등 새로운 형태의 교육 프로그램 개발 및 운영
- 지역사회 이슈를 파악하여 소외계층 생활 및 자립, 문화 진흥, 국제 구호 등 다양한 분야에 대한 지원 활동 전개
- 기업시민의식에 입각하여 임직원의 자발적인 봉사 및 기부 활동 진행

Future Action

(주)두산은 앞으로도 지역사회의 필요와 요구를 파악하여 지역사회의 지속 성장에 실제적인 도움을 줄 수 있는 진정성 있는 사회공헌 활동을 전개해 나가고자 합니다. 특히 2014년부터는 사회공헌 브랜드 'Doosan Community Blueprint'를 중심으로 지역사회의 미래경쟁력을 제고할 수 있는 청사진을 제시하는 활동에 집중할 계획입니다.

- 지역사회의 자생력을 강화할 수 있는 장기적인 프로그램 개발 및 실행
- 사회공헌 활동이 지역사회에 미치는 영향을 객관적으로 평가하고 점검할 수 있는 성과관리체계 구축
- 임직원의 사회공헌활동 참여기회 확대 및 지원제도 마련
- 지역사회 내 이해관계자를 중심으로 네트워크 형성 및 협력

Stakeholder's Interview

(주)두산은 지역사회가 정말 필요로 하는 것이 무엇인지 고민하며, 지역사회의 미래에 기여하는 사회공헌을 수행하고 있습니다.

문화예술사회공헌네트워크는 다양한 교육프로그램을 개발 및 진행하여 청소년들의 인문학에 대한 시야를 넓혀주고 그에 대한 각종 문화예술교육을 지원하고 있습니다. (주)두산과는 2012년부터 지역사회 청소년을 위한 문화예술프로그램을 함께 진행하고 있습니다. 일반적으로 기업들의 사회공헌 활동은 영·유아 및 아동을 대상으로 한 활동에 집중되어 있는 반면, (주)두산은 인재양성이라는 철학 아래 청소년들을 그 대상으로 삼고 있어, 청소년 대상의 사업 기획 중인 문화예술사회공헌네트워크의 기획 방향과도 잘 맞는 기업이었습니다. 특히, 지역사회가 정말 필요로 하는 것이 무엇인지 고민하며 적극적으로 진정성 있는 사회공헌을 수행하고자 하는 (주)두산과 함께 일하게 되어 저도 많은 공부가 되었고 보람된 일을 하고 있다고 생각합니다. 현재, (주)두산과 함께 청소년을 대상으로 사진이라는 매체를 이용해 역사, 환경, 커뮤니티 등의 교육활동을 전개하고 있습니다. 청소년들의 인문학에 대한 시야를 넓히고, 전시회를 통해 성취감을 느낄 수 있는 프로그램을 함께 기획·진행하고 있으며, 이러한 활동들을 통해 위축되고 자존감이 낮은 청소년들의 변화와 성장을 이끌어 내고 있습니다. 2012년 1기 교육은 (주)두산 본사가 위치하고 있는 중구, 종로구, 동대문구 지역의 60명의 학생을 대상으로 시작되었고, 현재는 서울 전역으로 확대해서 진행하고 있을 만큼 좋은 반응을 얻고 있습니다. 이는 매년 새로운 커리큘럼을 연구·개발하는 등 학생들에게 수준 높은 교육 콘텐츠를 제공하기 지속적인 노력을 기울인 (주)두산의 노력이 결실을 맺은 것이라고 생각합니다. 또한 수업을 진행하면서 학생들의 자발적인 변화를 이끌어 낼 수 있도록 많은 부분들을 고민하여 진행하고 있어 앞으로도 더 큰 성장이 기대됩니다.

문화예술
사회공헌
네트워크
장래주 팀장



사회공헌 방향성 및 성과

사회공헌 전략 및 수행

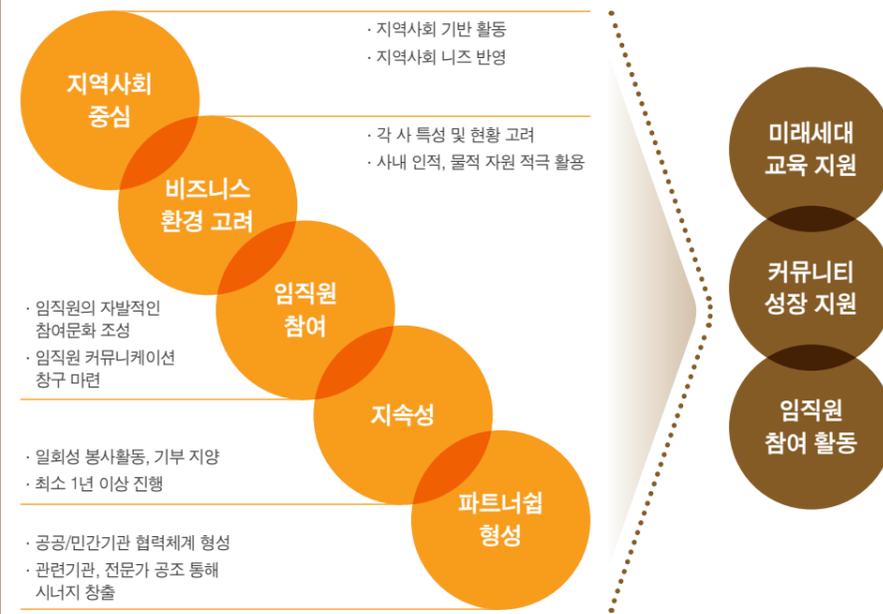
(주)두산은 기업철학에 기반하여 '인재의 성장과 자립'이라는 Main Theme을 선정하고, 이를 중심으로 전략적이고 지속적인 사회공헌 활동을 전개하고 있습니다. 특히 5대 Key Initiatives를 중심으로 거점 지역사회를 바탕으로 한 일관성 있는 활동을 전개함으로써 기업과 사회의 공동발전을 지향하고 있으며, 사회공헌 활동을 기획하는 과정부터 평가하고 보완하는 과정까지 모든 수행과정에 있어 지역사회의 필요와 요구를 고려하고 있습니다. 또한 기업이 보유하고 있는 자원을 최대한 활용함과 동시에 지역사회 이해관계자들과의 긴밀한 협조를 통해 사회공헌 활동의 효과를 극대화하고 있습니다.

최근에는 기존 사회공헌 활동에서 경시되어 왔던 성과관리 부분을 강화하여 사회공헌 활동이 진행되는 과정을 지속적으로 모니터링하고 지역사회에 미치는 영향에 대해 객관적으로 분석하여 사회공헌 활동의 가치를 제고하고 있습니다.

인재의 성장과 자립

미션 : 전략적인 사회공헌 활동을 통한 커뮤니티의 미래경쟁력 및 기업가치 제고

5대 Key Initiatives



- 미래세대 교육 지원
- 커뮤니티 성장 지원
- 임직원 참여 활동

사회공헌 성과

(주)두산은 미래세대 교육 지원, 커뮤니티 성장 지원, 임직원 참여 활동 등 지역사회 성장을 위해 2013년 총 80억 원을 투자하였으며, 매년 투자 금액은 증가하고 있습니다. 특히 소외계층을 위한 자선적 기부에 한정되어 있던 사회공헌 투자 영역이 <시간여행자>, <환경개선프로젝트>, <청년성장프로젝트> 등 다양한 사회공헌 프로그램까지 확대되고 있으며, 임직원들의 기부활동이 활성화됨에 따라 임직원 기부 규모도 꾸준히 늘어나고 있습니다. 기부활동과 더불어 임직원의 봉사활동 참여도 해마다 늘어나고 있습니다. 2013년 한 해 동안 총 1,684명의 임직원들이 9,241시간의 봉사활동에 참여하였으며, 봉사활동의 내용 또한 단순 노력봉사에서 재능나눔, 멘토링 등 다양한 분야로 확장되고 있습니다.



(주)두산 대표 프로그램 _ 청소년 정서함양 프로젝트

“시간여행자”

지역사회 요구와 필요로부터 시작 | ㈜두산을 대표하는 사회공헌활동인 <시간여행자>는 어려운 가정환경과 불투명한 미래에 대한 고민으로 힘든 시기를 보내고 있는 중고생들이 세상을 바라보는 폭넓은 시야와 미래를 향해 스스로 일어설 수 있는 의지를 함양할 수 있도록 지원하는 교육 프로그램입니다. ㈜두산은 프로그램 기획 단계부터 지역사회가 현재 가지고 있는 문제와 ㈜두산이 이를 해결하기 위해 할 수 있는 일에 대한 고민을 거듭하였으며 정부, 지자체, 학교 등 다양한 이해관계자들을 만나 의견을 구한 끝에 현대사회의 청소년들에게 꼭 필요하지만 부족한 부분이 ‘정서함양’이라는 결론에 도달하였습니다. 이후 각 분야 전문가들의 자문과 참여를 통해, 10대 청소년들의 정서함양을 지원하는 <시간여행자> 프로그램을 개발하고 진행하기 시작하였습니다.



(학생 작품)광합성이 필요해

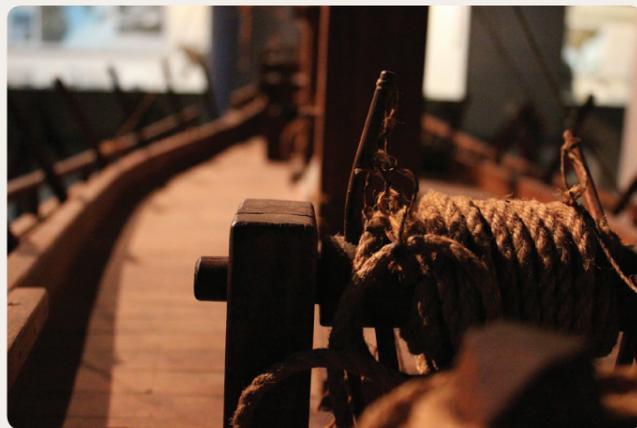
“ 쉬는 시간마다 휴대폰 게임을 하는 아이가 있다.
살도 많이 찌고 체력도 약한 아이다.
집에 가면 LOL을 하고, 학교에 오면 쿠키런만 한다.
햇빛을 받지 않아 비타민 D가 부족하다.
그 아이는 광합성을 해야만 한다.
저 꽃들처럼.”

객관적인 효과 검증 | 2012년부터 중앙대학교와 2년 간 진행한 효과측정 연구에서 <시간여행자> 참여 청소년들의 자아존중감, 자기효능감, 사회성, 정서적 공감 능력이 눈에 띄게 향상되었으며, 스트레스 지수도 30% 이상 감소한 것으로 나타났으며, 본 프로그램이 청소년의 정서함양에 실제로 도움이 된다는 사실을 확인하였습니다. 향후에도 정량·정성 검사를 계속적으로 실시하여 청소년들의 변화를 추적해나갈 예정이며 교사, 학부모 등 주변인을 대상으로 한 인터뷰도 진행하여 프로그램 수준을 향상해 나갈 계획입니다.



(시간여행자) 전시회 전경

사진을 매개로 한 통섭(統攝) 교육 지원 | <시간여행자>는 사람과 사물의 근원을 들여다보게 하는 힘을 가진 인문학과 생각, 감정을 자유롭게 표현할 수 있는 사진이라는 도구를 결합하여 청소년들이 다양한 관점으로 자신과 주변을 돌아볼 수 있는 기회를 제공하고 있습니다. 또한 배병우 작가, 김중만 작가, 안대회 교수, 신병주 교수, 양병이 교수, 안은미 무용가 등 사진, 역사, 환경 분야 최고 전문가들과 함께 커리큘럼을 개발하여 교육의 질을 높였으며 토론, 출사, 캠프, 봉사활동, 전시회 등 다채로운 활동을 통해 청소년들이 흥미를 가지고 적극적으로 참여할 수 있도록 유도하고 있습니다. 2012년 7월 시작 이후 총 155명의 중고등학생들이 연 30회에 달하는 프로그램의 전 과정을 성공적으로 이수하였으며 2012년, 2013년 두 번에 걸친 전시회를 통해 청소년들이 직접 촬영한 사진과 에세이 작품을 1만 명이 넘는 관객들과 공유했습니다.



(학생 작품)어머니

“ 이 사진을 찍으면서 우리 어머니를 떠올렸다.
내가 어떤 일에 대해 갈팡질팡하고 있을 때나 안 좋은 일로 흔들리고 있을 때 항상 따뜻한 충고와 매로 나를 잡아주셨다. 배는 그 뭇줄에게 고마워하지 않을까?
내가 어머니께 감사함을 느끼는 것처럼.”

미래세대 교육 지원

㈜두산은 교육이 개인과 기업의 발전은 물론 국가 발전의 초석이라는 믿음 아래 ‘인재의 성장과 자립’의 테마를 바탕으로 미래세대의 전인적 성장을 지원하는 활동에 노력하고 있습니다. 불투명한 미래와 경직된 교육 환경으로 많은 어려움을 겪고 있는 미래세대들이 건강한 사회인으로 성장할 수 있도록 정서 함양 프로그램 지원, 장학금 전달, 직업 교육 연계, 멘토링 등 다양한 활동을 전개하고 있습니다.

특히 (주)두산 대표 프로그램인 <시간여행자>의 경우 사회공헌 활동이 지원대상, 나아가 사회에 어떠한 영향을 미치는지 객관적으로 검증하고, 이를 통해 프로그램 효과를 증진하기 위해 지속적인 보완 및 개선 과정을 진행하고 있습니다.

환경개선 프로젝트 징검다리 만들기

㈜두산 FM 사업부는 비즈니스 특성을 살려 거점 지역 내 지역아동센터, 공부방, 보육원 등의 노후화된 시설을 개·보수하여, 미래세대가 쾌적하고 안전한 환경에서 건강하게 성장할 수 있도록 지원하고 있습니다. 이와 같은 활동들을 기반으로 ㈜두산은 업의 특성을 살려 지역사회에 실질적인 도움이 되는 활동을 지속적으로 전개해 나갈 것입니다.

청년성장 지원 프로젝트

㈜두산은 사회인으로 성장하는 가장 중요한 시기에 있는 청년들의 의지를 북돋기 위한 활동을 전개하고 있습니다. 중앙대학교 학생을 대상으로 운영되는 멘토링 활동은 두산 임직원이 멘토로서의 역할을 통해 학생의 진로와 취업에 대한 고민을 함께하고, 인생에 대한 적극적인 조언과 방향을 제시해주고 있습니다. 또한 참여하는 학생들에게 사전 조사를 실시하여 임직원 중 직군, 성별, 연령에 따라 1:1로 멘토를 매칭하여 진행함으로써, 임직원이 가진 전문 지식과 경험을 함께 공유하는 자리를 마련하고 있습니다.

장학금과 교구재 지원

㈜두산은 장학사업을 통해 우수 인재들이 마음껏 꿈을 펼칠 수 있도록 돕고 있습니다. 특히, 2013년에는 중앙대학교, 서울대학교 등 학교 발전을 위해 기금을 지원하고 있으며 지역아동센터, 공부방 등 아동·청소년 복지 시설을 방문하여 컴퓨터, 참고서, 도서, 학용품 등 다양한 교구재를 지원하여 학습환경을 증진하는 데 힘쓰고 있습니다. 더불어 교복구입비와 급식비도 지원하여 학교생활에 잘 적응할 수 있도록 돕고 있습니다.



대표 프로그램 (시간여행자)



환경개선 프로젝트

커뮤니티 성장 지원

지역사회 지원 활동

㈜두산은 지역사회 내 저소득층 자녀, 조손가정, 독거노인 등 소외계층이 건강한 생활을 영위할 수 있도록 다양한 지원 활동을 꾸준히 전개하고 있습니다. 매년 임직원들의 자발적인 참여 및 지자체와 협력하여 쌀, 의류, 연탄 등 필요한 물품을 소외계층에 지원하고 있습니다. 이 밖에도, 병마로 고통 받는 환우들이 보다 나은 환경에서 치료받을 수 있도록 다양한 비영리 단체를 후원하고 있습니다.

문화 진흥 지원

㈜두산은 커뮤니티의 성장에 문화가 미치는 영향력을 인식하고 체육, 음악, 인문학 등 다양한 문화 분야에 지속적으로 후원하고 있습니다. 체육 분야 지원을 위해 한국 스페셜 올림픽과 체조 꿈나무 양성을 후원하고 있으며, 이 밖에도 메세나 활동 지원, 전시회 후원, 박물관 운영 지원 등을 통해 다양한 문화 진흥에 힘쓰고 있습니다.

국제구호 활동

㈜두산은 글로벌 사업을 운영하는 기업으로서의 사회적 책임을 다하기 위해 국제구호 활동에도 관심을 기울이고 있습니다. 대한적십자사를 통해 필리핀 태풍 피해지역 등 매년 발생하는 자연재해 피해에 따른 국제적인 긴급구호 상황에 의약품, 생필품, 복구비용 등에 대한 지원을 아끼지 않고 있습니다. 아울러, 글로벌 NGO를 통해 아프리카 난민을 위한 식수지원사업에도 참여하여, 국제적 사회책임을 위한 지원을 이어가고 있습니다.

사랑의 차 보내기

㈜두산은 최전방에서 복무하는 군인들의 사기를 진작하고, 노고에 감사하기 위해 1991년부터 지금까지 23년째 ‘사랑의 차 보내기’ 활동을 전개하고 있습니다. ㈜두산과 자매결연을 맺은 군 부대를 방문하여 매년 차, 커피, 난방용품 등 필요한 물품들을 전달하고, 함께 이야기를 나누며 따뜻한 위문활동을 펼치고 있습니다. 한편 군인들의 부대 내 문화생활 지원과 영내 도서관 설립을 위해 도서, PDP, TV 등 다양한 관련 물품을 지원하고 있습니다.



사랑의 차 보내기



연탄 나르기

임직원 참여 활동

임직원 기금사업

㈜두산 임직원들은 매월 급여에서 일정액을 기부하여 사회공헌 기금을 조성하고 있으며, 회사는 Matching Grant 제도를 통해 임직원이 기부한 금액과 동일한 금액을 기탁하며 사회공헌을 전개해나가고 있습니다. 특히, 임직원 기금을 단순 기부나 봉사활동비로 사용하지 않고, ㈜두산 임직원 대표들로 구성된 기금위원회를 통해 사회공헌 기금사업을 선정 및 운영하고 있습니다. 2012년 사회복지공동모금회를 통한 <미혼모자립지원사업>을 시작으로 2013년에는 서울장학재단과 함께하는 <청춘Start! 장학사업>과 재단법인 바보의 나눔과 연계한 <두리모자립지원사업>을 지원하였습니다. 2014년에는 기금위원회의 결정에 따라 효과성과 진정성이 검증된 <청춘Start! 장학사업>과 <두리모자립지원사업>을 지속 전개하여 더 많은 취약계층에게 실제적인 도움을 지원하고자 노력하고 있습니다.



함께 식사 나누기

정기 봉사활동

최근 청소년들은 경쟁 위주의 교육 환경으로 인해 많은 스트레스를 받고 있습니다. 더욱이 저소득층 아동·청소년들의 경우 열악한 가정 환경까지 더해져 물질적인 지원 뿐만 아니라 정서적인 보살핌이 필요합니다. 이에 ㈜두산은 저소득층 아동·청소년들의 정서 함양을 위해 매년 새로운 프로그램을 개발하여 정기 봉사활동을 진행하고 있습니다. 2013년에는 ‘그림자 인형극’이라는 새로운 장르의 문화예술 활동을 통해 지역 아동센터 아동들의 경직된 몸과 마음을 위로함과 동시에, 자신의 감정을 솔직하게 표현할 수 있는 기회를 제공하였습니다. 또한 연말에는 임직원과 아동들이 함께 준비한 공연을 개최하여 성취감과 보람을 느낄 수 있는 의미 있는 경험을 제공했습니다.

Volunteer Week

㈜두산은 2013년부터 한 주간을 ‘Volunteer Week’ 로 지정하여 전 임직원이 함께 지역사회 복지 증진을 위한 봉사활동에 참여하고 있습니다. ㈜두산 사업장이 있는 서울과 경남 창원 지역을 중심으로 미혼모자시설 거주 환경 개선(화단 조성, 벽화 그리기, 시설 보수 등), 미혼모 자녀(영아) 돌 사진 촬영, 문화재 보존 활동, 노숙인과 독거노인을 위한 배식 활동 등을 진행하여 지역사회에서 좋은 반응을 얻었습니다. 특히 임직원들이 다양한 사회공헌 활동 중 참여하고 싶은 프로그램에 지원할 수 있도록 해 자발적인 참여를 이끌어낼 수 있었습니다. ㈜두산은 향후에도 전 사업부가 함께 참여하여 시너지를 낼 수 있는 연합 사회공헌 활동을 지속적으로 확대해 나갈 예정입니다.



<두리모자립사업> 지원금 전달식



벽화 그리기

경제 데이터

경제적 성과 창출

(단위 : 백만원)

| 항목 | 2011 | 2012 | 2013 | |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 대차대조표 (재무상태) | 자산총계 | 3,212,763 | 3,149,139 | 3,291,631 |
| | 유동자산 | 699,148 | 567,179 | 571,884 |
| | 비유동자산 | 2,513,616 | 2,581,960 | 2,719,748 |
| | 부채총계 | 1,198,100 | 1,165,531 | 1,323,744 |
| | 유동부채 | 562,604 | 438,272 | 487,660 |
| | 비유동부채 | 635,496 | 727,259 | 836,084 |
| | 자본총계 | 2,014,663 | 1,983,608 | 1,967,887 |
| | 자본금 | 154,295 | 132,778 | 132,894 |
| | 자본잉여금 | 712,269 | 729,523 | 638,682 |
| | 기타자본항목 | [343,704] | [333,675] | [368,033] |
| 기타포괄손익누계액 | [1,493] | 16,050 | 39,434 | |
| 이익잉여금 | 1,493,296 | 1,438,932 | 1,524,910 | |
| 부채와자본총계 | 3,212,763 | 3,149,139 | 3,291,631 | |
| 손익계산서 (경영성과) | 영업수익 | 1,730,330 | 1,487,631 | 1,652,025 |
| | 매출액 | 1,660,490 | 1,439,962 | 1,549,828 |
| | 배당금수익 | 69,840 | 47,669 | 102,196 |
| | 영업비용 | 1,544,545 | 1,361,343 | 1,456,584 |
| | 매출원가 | 1,297,049 | 1,104,020 | 1,187,253 |
| | 판매비와일반관리비 | 247,496 | 257,323 | 269,330 |
| | 영업이익 | 185,785 | 126,288 | 195,441 |
| | 영업외수익 | 46,450 | 33,415 | 37,631 |
| | 영업외비용 | 68,390 | 62,614 | 74,657 |
| | 법인세차감전순이익 | 163,845 | 97,089 | 158,415 |
| 법인세비용 | 13,758 | 23,973 | 19,173 | |
| 계속영업이익 | 150,087 | 73,115 | 139,242 | |
| 중단영업손익 | 5,180 | 12,292 | 10,446 | |
| 당기순이익 | 155,267 | 85,407 | 149,688 | |

Appendix

- 73 경제 데이터
- 75 사회 데이터
- 77 환경 데이터
- 78 3자 검증
- 80 GRI Indicators
- 84 UN Global Compact
- 85 협회 및 학회 가입 현황

경제적 성과 분배

(단위: 억원)

| 이해관계자 | 내용 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| 투자자 | 이자비용 | 315 | 357 | 375 |
| 주주 | 배당금 | 579 | 653 | 743 |
| 고객 | 매출액(배당금 수직 제외, 별도 재무제표 기준) | 16,605 | 14,400 | 15,498 |
| 협력업체 | 구매 비용 | 10,633 | 8,773 | 12,794 |
| 임직원 | 임직원 급여, 퇴직급여, 복리후생비 (사업보고서 기준) | 2,034 | 2,037 | 2,828 |
| 정부 | 재무제표 기준의 조세공과금 및 법인세 비용 | 159 | 273 | 224 |
| 지역사회 | 기부금 및 사회공헌활동비용 | - | 69 | 80 |
| 전체 | | 30,326 | 26,562 | 32,542 |

연구개발

| 구분 | 단위 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------|-----|--------|--------|--------|
| R&D 투자 | 백만원 | 20,954 | 24,752 | 34,667 |
| R&D 투자 / 매출액 비율 | % | 1.26 | 1.72 | 2.24 |

신용등급

| 구분 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------|------|------|------|
| 한국신용평가 | A+ | A+ | A+ |
| 한국기업평가 | A+ | A+ | A+ |
| 나이스신용평가 | A+ | A+ | A+ |

사회 데이터

고용현황 및 복리후생

| 항목 | 단위 | 2011 | 2012 | 2013 | |
|------------------|--------------------------------|-------|-------|--------|--------|
| 총 임직원 | 명 | 3,073 | 3,353 | 4,029 | |
| 사업부별 임직원 | 전자 | 명 | 1,377 | 1,404 | 1,477 |
| | 산업차량 | 명 | - | - | 528 |
| | 모트롤 | 명 | 604 | 559 | 592 |
| | 글로벌 | 명 | 235 | 253 | 102 |
| | 정보통신 | 명 | 509 | 541 | 569 |
| | FM | 명 | - | 252 | 263 |
| | CC, 관리본부 | 명 | 348 | 344 | 498 |
| 고용 형태별 | 정규직 | 명 | 2,771 | 3,107 | 3,716 |
| | 비정규직 | 명 | 302 | 246 | 313 |
| 성별 | 남성 | 명 | 2,614 | 2,881 | 3,477 |
| | 여성 | 명 | 459 | 472 | 552 |
| 고용 다양성 | 장애인 | 명 | 32 | 34 | 39 |
| | 국가보훈자 | 명 | 22 | 25 | 33 |
| 신규채용 | 정규직 | 명 | 365 | 363 | 124 |
| | 비정규직(파견직 제외) | 명 | 464 | 245 | 288 |
| 이직률* | % | 4.5 | 4.9 | 3.3 | |
| 정식 성과 평가를 받은 인원* | % | 99.4 | 99.5 | 99.3 | |
| 노동조합 가입현황** | 가입률 | % | 99.5 | 97.0 | 98.8 |
| 육아휴직 | 육아휴직 사용 인원 | 명 | 7 | 22 | 10 |
| | 육아휴직 후 업무복귀인원 | 명 | 6 | 19 | 9 |
| | 육아휴직 사용 후 업무 복귀 후 12개월 이상 근무인원 | 명 | 4 | 15 | 5 |
| 연금지원 | 운영액 | 백만원 | - | 22,739 | 51,580 |
| | 확정급여형(DB) | 명 | - | 2,972 | 3,656 |
| | 확정기여형(DC) | 명 | - | - | 3 |

*데이터 수집범위: 사무직 대상

**데이터수집범위: 전자, 산업차량, 모트롤 생산 기술직 대상

총 4,029명의 임직원이 (주)두산의 미래를 만들어 가고 있습니다. 정기 신입 공채, 수시 경력 채용, 인턴십, 산학장학생 등의 다양한 Channel을 통한 채용 제도를 운영하고 있으며, 채용 과정에서 가족 사항 기재 및 성적 제출을 폐지하는 등 역량에 근거한 공정한 선발 제도를 운영하고 있습니다. 그리고 채용을 비롯한 모든 인사 제도는 국적, 성별, 종교, 인종, 연령, 학벌 등에 따른 어떠한 차별도 없이 원칙에 따라 공정하고 합리적으로 운영하고 있습니다.

임직원 교육

| 항목 | 단위 | 2011 | 2012 | 2013 | |
|--------------|----------------|------|---------|---------|---------|
| 임직원 교육 | 총 교육 비용 | 백만원 | 11,921 | 18,855 | 11,791 |
| | 총 교육 시간 | 시간 | 167,214 | 185,619 | 214,637 |
| | 1인당 교육비용 | 천원/인 | 3,879 | 5,623 | 2,927 |
| | 1인당 교육시간 | 시간/인 | 74 | 73 | 67 |
| 윤리 및 정보보안 교육 | 윤리경영 교육시간 | 시간/인 | 0.3 | 0.4 | 0.7 |
| | 성희롱 예방 교육시간 | 시간/인 | 0.8 | 0.7 | 0.7 |
| | 공정거래 자율준수 교육시간 | 시간/인 | - | - | 13.2 |
| | 정보보안 교육시간 | 시간/인 | 7.8 | 8.0 | 4.3 |

동반성장

| 항목 | 단위 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------|-----|--------|-------|--------|
| 주요 협력회사 수 | 개 | 113 | 120 | 227 |
| 전체 협력회사 구매금액 | 백만원 | 10,633 | 8,773 | 12,794 |
| 주요 협력회사 구매금액 | 백만원 | 5,182 | 3,827 | 8,235 |
| 중소기업 구매 총액 | 백만원 | 4,758 | 3,722 | 6,568 |
| 중소기업 명절 조끼지급 금액 | 백만원 | 552 | 783 | 1,020 |

사회공헌

| 항목 | 단위 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------|-----|------|-------|-------|
| 사회공헌 투자금액 | 백만원 | - | 6,871 | 7,972 |
| 사회공헌 참여인원 | 명 | - | 1,354 | 1,684 |
| 사회공헌 참여시간 | 시간 | - | 7,045 | 9,241 |

환경 데이터

| 항목 | 단위 | 2011 | 2012 | 2013 | |
|------------------------|-----------------------|--------------------|---------|---------|---------|
| 주요 원자재 사용량 | | Ton | 104,579 | 77,093 | 79,785 |
| | 동박 | Ton | 11,937 | 10,599 | 9,598 |
| | Glass Fabric | Ton | 23,635 | 23,793 | 24,559 |
| | 에폭시 수지 | Ton | 13,999 | 12,963 | 12,517 |
| | 페놀 | Ton | 4,063 | 2,277 | 883 |
| | 메탄올 | Ton | 8,228 | 4,696 | 2,402 |
| | Steel Plate | Ton | - | - | 4,549 |
| | 주물품 | Ton | 42,039 | 21,748 | 24,476 |
| | 난황파우더 | Ton | 275 | 378 | 295 |
| | 에탄올 | Ton | 176 | 244 | 213 |
| | 아세톤 | Ton | 227 | 396 | 293 |
| "재생원료 사용(에탄올 및 아세톤)" | 사용량 | Ton | 357 | 563 | 447 |
| | 사용비율 | % | 52.7 | 55.3 | 55.8 |
| 에너지 집약도(에너지 사용량/매출액) | TJ/십억원 | 1.0 | 1.1 | 1.0 | |
| 에너지 사용량 | | TJ | 1,659 | 1,590 | 1,593 |
| | 전기 사용량 | TJ | 1,035 | 989 | 1,012 |
| | 도시가스 사용량 | TJ | 623 | 602 | 581 |
| 수자원 사용량 | | Ton | 517,254 | 537,584 | 581,030 |
| | 상수도 | Ton | 220,873 | 210,487 | 284,906 |
| | 지하수 | Ton | 220,918 | 250,907 | 227,626 |
| | 공업용수 | Ton | 75,463 | 76,190 | 68,498 |
| 재사용 및 재활용된 용수 총량 | Ton | 277,173 | 296,464 | 319,376 | |
| 폐기물 배출량 | | Ton | 14,676 | 14,704 | 14,768 |
| | 재활용 | Ton | 11,262 | 11,711 | 11,740 |
| | 매립 | Ton | 134 | 93 | 157 |
| 유해 폐기물 | Ton | 3,281 | 2,901 | 2,870 | |
| 온실가스 배출량 | | Ton | 8,125 | 9,555 | 9,183 |
| | 온실가스 배출량 | tCO ₂ e | 81,969 | 78,611 | 78,722 |
| | Scope 1 | tCO ₂ e | 31,396 | 30,318 | 29,264 |
| Scope 2 | tCO ₂ e | 50,572 | 48,293 | 49,458 | |
| 온실가스 집약도(온실가스 배출량/매출액) | tCO ₂ e/억원 | 4.9 | 5.5 | 5.1 | |
| "사업부별 온실가스 배출량" | 전자 | tCO ₂ e | 68,468 | 67,126 | 62,857 |
| | 산업차량 | tCO ₂ e | 5,014 | 4,583 | 3,665 |
| | 모트를 | tCO ₂ e | 11,576 | 9,230 | 9,813 |
| | 글로벌 | tCO ₂ e | 1,925 | 2,255 | 2,386 |
| 폐수발생량 | Ton | 487,388 | 446,231 | 430,148 | |
| 화학적산소요구량(COD) | ppm | 20 | 22 | 24 | |
| 생물학적산소요구량(BOD) | ppm | 12 | 12 | 17 | |
| 환경투자 비용 | 천원 | 1,048,950 | 281,910 | 948,750 | |

*데이터 수집범위: 전자, 산업차량, 모트를, 글로벌 국내 사업장
 ** 재생원료 사용비율은 에탄올과 아세톤에 대한 재생원료 사용 비율임

검증 성명서

서문

주식회사 DNV 인증원 (이하 “DNV GL”)은 주식회사 두산 (이하, “두산”)의 2013 (주)두산 CSR 보고서 (이하 “보고서”)에 대해 검증을 수행하도록 요청 받았습니다. 검증은 보고서에 제시된 정보 관련 경영 프로세스, 보고 프로세스에 초점을 맞추어 진행되었습니다.

두산은 보고서에 실린 모든 정보의 수집, 분석, 취합, 보고에 대한 책임이 있습니다. 본 업무를 수행하면서 DNV GL의 책임은 계약 내용 및 합의된 업무 범위에 한정됩니다. 검증은 DNV GL에 제공된 데이터 및 정보가 완전하고, 충분하며 사실이라는 가정을 기반으로 실시되었습니다. 두산 보고서의 독자는 이해관계자를 대상으로 하고 있습니다.

검증 범위

DNV GL의 검증 업무는 2013년도 데이터를 포함합니다. DNV GL의 검증 범위는 본사 및 국내 사업장의 활동에 한정됩니다.

DNV GL의 검증 활동은 아래와 같이 실시되었습니다.:

- GRI G4에 따른 지속가능성 보고서 내용 및 품질 정의 원칙에 대한 평가
- AA1000 Assurance Standard(AS) 2008에 따라 AA1000 Accountability Principles Standard(APS) 2008에서 제시하고 있는 Accountability 원칙에 대한 평가 (Type 2, 중간수준의 보증)
- GRI G4 가이드라인의 핵심적 부합 방법 (‘In accordance’ · Core)에 따른 공개 내용의 검증 (2013년 1월부터 12월까지 기간 중의 지속가능성 관련 상위레벨의 데이터 및 활동의 검증)
- 검증 활동은 2014년 4~5월 기간 동안 두산 본사 및 5곳의 사업부 사업장에 방문하여 진행

제한사항

보고서에 명시된 두산의 중요한 통제권이 영향을 미치지 않는 조직, 공급업체, 협력사 및 제 3자의 지속가능경영, 성과 및 보고 관행 등은 본 검증의 범위에 포함되지 않습니다. DNV GL은 검증 활동 중 외부 이해관계자 면담을 실시하지 않았습니다. 두산의 사업보고서 및 2013~2014년도 공시자료 그리고 재무관련 근거자료는 금번 검증 범위에 포함되지 않습니다. 재무 데이터를 포함한 경제 성과는 두산의 내부 문서와 회계감사 기관의 감사를 받은 재무 제표와 대비하여 검증되었으며, 검증팀은 경제성과 작성을 위한 데이터 취합 및 산정 프로세스를 검토하고 시험했습니다. 또한 환경 및 사회데이터의 경우, 취합데이터의 확인의 형태로 검증이 진행되었습니다. DNV GL은 본 성명서에 기반하여 의사결정을 한 개인 또는 조직에 배상 책임 또는 공동 책임이 없음을 명시합니다.

검증 방법론

검증 활동은 DNV GL의 지속가능경영보고서 검증 프로토콜 (VeriSustainTM) 및 AA1000AS(2008)에 따라 실시되었습니다. 검증 활동의 일부로 검증 심사팀은 보고서 내 지속가능성 관련 문구 및 주장에 대해 확인하였고, 보고서에 활용된 데이터 관리시스템, 정보의 흐름과 통제의 견고성을 평가했습니다. 검증 심사팀은 두산에서 제공한 문서, 데이터 및 기타 정보를 확인하고 검토하였으며, 업무 담당자들과 면담을 통해 확인하였습니다. 또한 인증된 경영시스템으로부터 생성된 정보 및 기술 데이터를 취득하였습니다. 또한 아래 사항에 대해 표본추출 방식의 심사를 진행하였습니다.

- 보고서 내용의 중요성 결정 프로세스
- 보고서에 포함된 정량적, 정성적 데이터 생성, 수집 및 관리 프로세스
- 검증 대상 데이터의 정확성

결론

검증활동을 수행한 결과, DNV GL은 보고서가 두산의 2013년도 지속가능경영 전략, 경영시스템 및 성과를 공정하게 표현하고 있다고 판단하였습니다. AA1000APS(2008)에서 제시하고 있는 원칙에 대한 추가적인 의견은 아래와 같습니다.

포괄성: 두산은 지속가능경영 이슈와 관련하여 포괄적인 이해관계자 참여를 실시하였습니다. 보고서에는 크게 주주 및 투자자, 고객, 협력업체, 임직원, 지역사회 그리고 정부로 구성된 6개 이해관계자 그룹을 파악하고 있으며, 이해관계자 별 커뮤니케이션 채널과 주요 의견이 보고 되고 있습니다. 각 현업 부서들은 직간접적인 수단을 활용하여 이해관계자들의 주요 관심사항을 파악하고, 이에 적극적으로 의사소통 및 참여를 실시하고 있습니다. 또한, 온라인 이해관계자 의견조사를 중대성 평가에 반영하였습니다. 두산은 이해관계자들이 가지고 있는 관심과 기대사항을 반영하여 보고서를 구성하였습니다.

중요성: 두산은 글로벌 표준 분석, 동종사 벤치마킹, 미디어 분석, 그리고 내부 자료를 검토하여, 주요 이슈 풀을 구성하고 이해관계자 인터뷰를 통해 확인한 의견을 반영하여 지속가능성 이슈들에 대한 우선순위를 결정하였습니다. 두산은 중요 측면과 관련된 2013년도 성과를 보고하고 있습니다.

대응성: 두산은 이해관계자의 견해, 관심사항 및 기대사항을 보고서를 준비하고 두산의 지속가능경영을 체계화하는데 반영되었습니다. 두산은 보고서를 통해 CSR 전략과 거버넌스를 제시하고 있습니다. 두산은 지속가능경영의 추진을 위해 CSR 위원회를 설립하고, 전략의 이행을 위한 기반을 구축하였습니다. 보고서의 이해관계자 참여 부분에서는 개별 이해관계자들의 기대 및 요구사항에 대해 제시하고 이에 대해 보고함으로써 대응성을 높이고자 했습니다.

특정 성과 정보와 관련된 발견사항: DNV GL은 상기에 기술된 바와 같이 두산이 AA1000APS(2008)의 원칙을 따르고 있는지에 대해 평가를 한 것에 더해, 정보/데이터 부분의 신뢰성에 대한 검증을 실시하였습니다(Type 2 검증). 정보/데이터의 검증을 위해 해당 담당자와의 면담을 실시하고, 데이터 처리 프로세스에 대해 설명을 듣고, 수집 및 가공 프로세스, 근거 문서 및 기록을 확인하였습니다. 특히 사업장의 환경 및 안전보건 데이터에 대해서는 상세한 Type 2 검증을 실시하였습니다. 심사팀은 금번 검증 활동을 통해 두산의 특정 정보 및 데이터의 생성 프로세스에 대해 분석하고 평가한 결과, 공시된 상기 정보 및 데이터는 안정적이고 반복적인 활동의 결과임을 확인하였습니다.

개선을 위한 제안

다음은 두산 경영진에 제공된 관찰 및 개선사항을 추가적으로 요약한 내용입니다. 본 사항들은 보고서에 대한 결론에는 영향을 주지 않으며, 지속적 개선을 도모하고자 제공됩니다.

- 보고서에서 제시하고 있는 CSR 전략 이행을 위해 CSR Priorities 별 목표를 수립하고, 정량적 성과 지표를 도입하여 전략 이행 현황을 보고
- 문서화된 절차서 등을 통해 보고서 발행을 위한 주요 프로세스(데이터 취합, 분석, 보고서 편집 등)를 체계적으로 관리
- 기 인증을 받은 경영시스템을 활용하여, 데이터 및 정보의 품질 향상을 위한 주기적 내부 검증을 실시
- 상시적으로 운영되는 이해관계자 참여 활동에서 파악된 의견을 중요성 평가에 반영할 수 있도록 프로세스 강화

적격성 및 독립성

DNV GL은 지속가능보고서 검증을 포함한 다양한 지속가능경영 서비스를 제공하고 있습니다. DNV GL의 환경 및 사회 검증 심사 전문가들은 전세계 약 100여개 국에서 활동을 하고 있습니다. DNV GL은 본 성명서를 제외하고 보고서 작성 시 기술내용과 데이터 준비와 관련된 업무를 수행하지 않았습니다. DNV GL은 검증 프로세스 동안 이해관계자 면담 시 중립성을 유지했습니다.

2014년 6월
서울, 대한민국

안인균

대표이사 원장



GRI Indicators

*보고여부 : ●완전보고, ●반보고

| 측면 | Index | Core | 지표내용 | 보고여부 | 해당 페이지 | 외부검증 |
|----------------|-------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------|------|
| 1. 일반지표 | | | | | | |
| 전략 및 분석 | G4-1 | Core | 지속가능성과 관련된 조직, 전략에 관한 최고이사결정자의 선언 | ● | 2-5 | ● |
| | G4-2 | | 주요 위험 및 기회요소 | ● | 2-5, 14-17, 21, 22-23, 25-27 | ● |
| 조직 프로필 | G4-3 | Core | 조직 명칭 | ● | 12 | ● |
| | G4-4 | Core | 대표 브랜드, 제품 및 서비스 | ● | 14-17 | ● |
| | G4-5 | Core | 본사의 위치 | ● | 12, 13 | ● |
| | G4-6 | Core | 주요 사업장이 위치하고 있거나 지속가능경영과 관련된 중대한 활동이 이루어지고 있는 국가 수와 국가명 | ● | 12, 13 | ● |
| | G4-7 | Core | 소유 구조 특성 및 법적 형태 | ● | 12 | ● |
| | G4-8 | Core | 대상시장(지역별 구분, 사업분야, 고객/수익자 유형을 포함) 보고 | ● | 12, 13 | ● |
| | G4-9 | Core | 조직의 규모(종업원, 순매출, 총자산, 제품과 서비스 등) | ● | 12-17 | ● |
| | G4-10 | Core | 총 인력 | ● | 75, 사업보고서 22-27, 232 | ● |
| | G4-11 | Core | 단체협약이 적용되는 근로자 비율 | ● | 75 | ● |
| | G4-12 | Core | 조직의 공급망 설명 | ● | 24, 52-55, 76 | ● |
| | G4-13 | Core | 보고기간 중 조직의 또는 그것의 공급망의 규모, 구조 소유구조 상의 중대한 변화 | ● | about this report 사업보고서 12-13 | ● |
| | G4-14 | Core | 사전예방 원칙과 접근방법 채택 여부 및 채택 방식에 대한 설명 | ● | 22, 23 | ● |
| | G4-15 | Core | 경제/환경/사회 현장, 원칙 등 가입하거나 지지하고 있는 외부 이니셔티브 | ● | 84 | ● |
| G4-16 | Core | 협회 및 국가별/국제적 정책기구 멤버십 획득 현황 | ● | 85 | ● | |
| 파악된 중대측면과 경계 | G4-17 | Core | 조직의 연결 재무제표 또는 동등한 문서에 포함된 모든 entities(자회사 및 합작회사)의 리스트 | ● | 7, 12, 13 | ● |
| | G4-18 | Core | 보고서의 내용과 측면의 경계를 정의하는 프로세스 | ● | 25-27 | ● |
| | G4-19 | Core | 보고 내용 정의를 위한 프로세스에서 확정된 중대 측면의 모든 리스트 | ● | 27 | ● |
| | G4-20 | Core | 각각의 중대 측면에 대해, 조직내에서의 측면 경계를 보고 | ● | 25-27 | ● |
| | G4-21 | Core | 각각의 중대 측면에 대해, 조직 외부에서의 측면 경계를 보고 | ● | 25-27 | ● |
| | G4-22 | Core | 이전 보고서에 제공된 정보의 재기술의 효과, 그리고 사유 | ● | 첫 발간 보고서임 | ● |
| | G4-23 | Core | 범위와 측면 경계에 있어서의 이전 보고기간으로 부터의 중대한 변화 | ● | 첫 발간 보고서임 | ● |
| 이해관계자 참여 | G4-24 | Core | 조직 관련 참여하고 있는 이해관계자 그룹의 리스트 | ● | 24 | ● |
| | G4-25 | Core | 참여하는 이해관계자를 식별하고 선정하는 기준 | ● | 24 | ● |
| | G4-26 | Core | 형태별, 이해관계자 그룹별 빈도로 본 이해관계자 협의에 대한 접근 방식과 보고서 준비를 위한 참여 프로세스 | ● | 24-27 | ● |
| G4-27 | Core | 보고서 발간을 포함하여 이해관계자 참여를 통해 제기되어 온 중대 이슈 대응 방법 및 결과 | ● | 27 | ● | |
| 보고서 프로필 | G4-28 | Core | 보고대상 기간 | ● | about this report | ● |
| | G4-29 | Core | 가장 최근 보고서의 일자 | ● | about this report | ● |
| | G4-30 | Core | 보고 주기(매년, 격년 등) | ● | about this report | ● |
| | G4-31 | Core | 보고서 및 관련 내용에 대한 문의처 제공 | ● | 87 | ● |
| | G4-32 | Core | 조직이 선택한 '부합' 방법을 보고 | ● | about this report | ● |
| | G4-33 | Core | 보고서의 제 3자 검증에 대한 정책과 현재 관행 | ● | about this report, 78, 79 | ● |
| 거버넌스 | G4-34 | Core | 최고 거버넌스 기구의 위원회를 포함한 조직의 거버넌스 구조를 보고, 경제적, 환경적, 사회적 영향에 대한 의사결정의 책임이 있는 위원회 | ● | 18, 19, 20 | ● |
| | G4-35 | | 최고 거버넌스 기구가 고위 임원 및 기타 근로자에게 경제적, 환경적, 사회적 토픽에 대한 권한을 위임하는 절차 | ● | 20 | ● |

| 측면 | Index | Core | 지표내용 | 보고여부 | 해당 페이지 | 외부검증 | |
|----------------|----------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|---|
| 1. 일반지표 | | | | | | | |
| | G4-36 | | 조직 내에 임원급 인사나 경제적, 환경적, 사회적 토픽을 책임지는 인사가 임명되어 있는지 보고, 그러한 직위에 있는 자가 최고 거버넌스 기구에 직접 보고할 수 있는 시스템 | ● | 20 | ● | |
| | G4-37 | | 경제적, 환경적, 사회적 토픽에 관해 이해관계자들과 최고 거버넌스 기구가 협의하는 과정을 보고, 협의가 위임되어 있는 경우에는 누구에게 위임되어 있는지와 최고 거버넌스 기구에 대한 피드백 절차 | ● | 20 | ● | |
| | G4-38 | | 최고 거버넌스 기구와 그 위원회의 구성 | ● | 19, 사업보고서 219, 220, 229 | ● | |
| | G4-39 | | 최고 거버넌스 기구의 의장이 임원의 직위를 겸하는지에 대해 보고 | ● | 18 | ● | |
| | G4-40 | | 최고 거버넌스 기구 및 그 산하위원회의 임명과 선정 절차, 최고 거버넌스 기구 구성원의 임명 및 선정 기준 | ● | 18 | ● | |
| | G4-41 | | 최고 거버넌스 기구가 이해관계 상충을 방지하고 관리하는 프로세스 | ● | 18, 19, 사업보고서 219, 222, 225 | ● | |
| | G4-42 | | 최고 거버넌스 기구와 고위 임원이 경제적, 환경적, 사회적 영향과 관련된 조직의 목적, 가치 또는 미션, 전략, 정책, 목표 등을 개발, 승인, 개선하는 역할 | ● | 18, 19, 20 | ● | |
| | G4-43 | | 최고 거버넌스 기구의 경제적, 환경적, 사회적 토픽에 대한 공동 지식을 개발하고 강화하기 위한 조치 | ● | 18 | ● | |
| | G4-45 | | 경제, 환경, 사회적 영향, 위기 및 기회요인을 파악하고 관리하는 최고이사결정기구의 역할을 보고 | ● | 18, 19, 20 | ● | |
| | G4-46 | | 경제, 환경, 사회적 이슈를 위한 위험 관리 절차의 효과성 검토 과정에서 최고이사결정기구의 역할을 보고 | ● | 18, 19, 20 | ● | |
| | G4-47 | | 경제, 환경, 사회적 영향, 위기 및 기회요인을 최고이사결정기구가 검토하는 빈도를 보고 | ● | 19, 20 | ● | |
| | G4-48 | | 조직의 지속가능성보고서를 공식 검토하고 승인하며, 중대측면이 모두 포함되어 있는지 확인하는 최고위원회 또는 직위 | ● | 20 | ● | |
| | G4-50 | | 최고 거버넌스 기구에 보고된 중요 사항의 성격과 보고 횟수, 그리고 이를 다루고 해결하기 위한 제도 | ● | 19 | ● | |
| | G4-51 | | 최고이사결정기구와 고위 경영진에 대한 보상 정책을 보고 | ● | 19 | ● | |
| | G4-54 | | 동일 지역에서의 (최고 급여 수령자 제외) 모든 직원의 연간 총 보상의 중간값 대비 조직의 최고 급여 수령자를 위한 연간 총 급여의 비율을 보고 | ● | 사업보고서 232, 233 | ● | |
| | 윤리성 및 청렴성 | G4-56 | Core | 조직의 가치, 원칙, 표준 그리고 행동강령, 윤리강령과 같은 행동규범에 대해 보고 | ● | 57, 홈페이지* | ● |
| | | G4-57 | | 윤리 및 법규준수 행위와 조직의 청렴성 문제에 대한 내부의 자문 메커니즘에 대해 보고 | ● | 57 | ● |
| | | G4-58 | | 비윤리적이거나 불법적인 행위, 그리고 조직의 청렴성 문제 등을 신고할 수 있는 조직의 내부 제도에 대해 보고 | ● | 57 | ● |
| | 2. 세부지표 | | | | | | |
| | 경제 | | | | | | |
| 경제성과 | G4-EC1 | | 직접적인 경제가치 발생과 분배 | ● | 24, 73, 74 | 6.8.1-6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9 | |
| | G4-EC2 | | 기후변화가 조직의 활동에 미치는 재무적 영향 및 기타 위험과 기회 | ● | 42, 44, 46 | 6.5.5 | |
| | G4-EC3 | | 조직의 확정급여형 연금제도 채무 총량 | ● | 37, 75 | 6.8.7 | |
| | G4-EC4 | | 정부의 재정지원 | ● | 사업보고서 279 | - | |
| 간접 경제효과 | G4-EC7 | | 사회기반시설 투자와 지원 서비스의 개발 및 영향 | ● | 66-71 | 6.3.9, 6.8.1-6.8.2, 6.8.7, 6.8.9 | |
| | G4-EC8 | | 영향 규모 등 중요한 간접 경제효과 | ● | 14-17, 25, 26, 53 | 6.3.9, 6.6.6, 6.6.7, 6.7.8, 6.8.1-6.8.2, 6.8.5, 6.8.7, 6.8.9 | |
| 환경 | | | | | | | |
| 원재료 | G4-EN1 | | 사용 원재료의 중량이나 부피 | ● | 50, 77 | 6.5.4 | |
| | G4-EN2 | | 재생투입 원재료 사용 비율 | ● | 50, 77 | 6.5.4 | |
| 에너지 | G4-EN3 | | 조직 내 에너지소비 | ● | 50, 77 | 6.5.4 | |
| | G4-EN5 | | 에너지 집약도 | ● | 77 | 6.5.4 | |
| | G4-EN6 | | 에너지소비 감축 | ● | 46, 47 | 6.5.4, 6.5.5 | |
| | G4-EN7 | | 제품 및 서비스의 에너지 요구량 감축 | ● | 44, 45 | 6.5.4, 6.5.5 | |

*http://www.doosan.com/kr/csr/csr-code/code-of-conduct.jsp

GRI Indicators

*보고여부 : ● 완전보고, ● 반보고

| 측면 | Index | Core | 지표내용 | 보고여부 | 해당 페이지 | ISO 26000 | 외부검증 |
|----------------|---------|------|-------------------------------------------------------|------|------------|-----------------------------|------|
| 2. 세부지표 | | | | | | | |
| 용수 | G4-EN8 | | 수원별 총 취수량 | ● | 50, 77 | 6.5.4 | ● |
| | G4-EN10 | | 재생 및 재사용 용수의 비율과 총량 | ● | 50, 77 | 6.5.4 | ● |
| 배출 | G4-EN15 | | 직접 온실가스 배출 (Scope 1) | ● | 51, 77 | 6.5.5 | ● |
| | G4-EN16 | | 에너지 간접 온실가스 배출 (Scope 2) | ● | 51, 77 | 6.5.5 | ● |
| | G4-EN18 | | 온실가스 배출 집약도 | ● | 77 | 6.5.5 | ● |
| | G4-EN19 | | 온실가스 배출 감축 | ● | 46, 47, 77 | 6.5.5 | ● |
| 폐수 및 폐기물 | G4-EN22 | | 수질 및 도착지별 총 방류량 | ● | 51, 77 | 6.5.3, 6.5.4 | ● |
| | G4-EN23 | | 유형 및 처리방법별 총 폐기물 중량 | ● | 49, 51, 77 | 6.5.3 | ● |
| | G4-EN24 | | 중요한 유해물질 유출 건수 및 유출량 | ● | 0건 | 6.5.3 | ● |
| 제품 및 서비스 | G4-EN27 | | 제품 및 서비스가 환경에 미치는 영향의 완화 정도 | ● | 44, 45, 48 | 6.5.3, 6.5.4, 6.5.5, 6.7.5 | ● |
| | G4-EN28 | | 판매된 제품 및 그 포장재의 재생 비율 | ● | 48 | 6.5.3, 6.5.4, 6.7.5 | ● |
| 컴플라이언스 | G4-EN29 | | 환경법 및 규정 위반으로 부과된 중요한 벌금의 액수 및 비금전적 제재조치의 수 | ● | 0건 | 4.6 | ● |
| 종합 | G4-EN31 | | 환경보호를 위한 총 지출과 투자 | ● | 48, 77 | 6.5.1-6.5.2 | ● |
| 환경고충처리제도 | G4-EN34 | | 공식 고충처리제도를 통해 제기, 처리, 해결된 환경영향 관련 고충 건수 | ● | 50, 51 | 6.3.6 | ● |
| 노동 | | | | | | | |
| 고용 | G4-LA1 | | 신규 채용 근로자와 이직 근로자의 인원수 및 비율 | ● | 75 | 6.4.3 | ● |
| | G4-LA2 | | 주요 사업장별 임시직 또는 시간제 근로자에게는 제공되지 않고 상근직 근로자에게 제공하는 복리후생 | ● | 37-39 | 6.4.4, 6.8.7 | ● |
| | G4-LA3 | | 성별에 따른 육아휴직 이후의 업무 복귀 및 근속 비율 | ● | 75 | 6.4.4 | ● |
| 산업안전보건 | G4-LA5 | | 산업안전보건 프로그램의 모니터 및 지문을 지원하는 노사공동보건안전위원회가 대표하는 근로자 비율 | ● | 38 | 6.4.6 | ● |
| | G4-LA6 | | 부상 유형, 부상 발생률, 업무상 질병 발생률, 휴직일수 비율, 결근률, 업무 관련 사망자 수 | ● | 38 | 6.4.6, 6.8.8 | ● |
| | G4-LA7 | | 업무상 질병 발생률 또는 발생 위험이 높은 근로자 | ● | 38, 39 | 6.4.6, 6.8.8 | ● |
| | G4-LA8 | | 노동조합과의 정식 협약 대상인 안전보건 사항 | ● | 38 | 6.4.6 | ● |
| | G4-LA9 | | 근로자 1인당 한 해에 받는 평균 훈련시간(성별, 근로자 범주별) | ● | 32, 76 | 6.4.7 | ● |
| 훈련 및 교육 | G4-LA10 | | 지속적인 고용을 유지하고 은퇴 후 관리를 도와주는 직무교육 및 평생교육 프로그램 | ● | 31-33, 37 | 6.4.7, 6.8.5 | ● |
| | G4-LA11 | | 업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받은 근로자 비율(성별, 근로자 범주별) | ● | 76 | 6.4.7 | ● |
| | G4-LA12 | | 범주별 거버넌스 기구 및 근로자의 구성 현황(성별, 연령별, 소수집단별, 기타 다양성 지표별) | ● | 75 | 6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3 | ● |
| 남녀 동등 보수 | G4-LA13 | | 남성 대비 여성의 기본급여 및 보수 비율(근로자 범주별, 주요 사업장별) | ● | 사업보고서 282 | 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4 | ● |
| 노동관행 고충처리제도 | G4-LA16 | | 공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 노동관행에 관한 고충 건수 | ● | 36, 37 | 6.3.6 | ● |

| 측면 | Index | Core | 지표내용 | 보고여부 | 해당 페이지 | ISO 26000 | 외부검증 |
|-----------------------|---------|------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------------|--------------------------------------------------|------|
| 인권 | | | | | | | |
| 투자 | G4-HR2 | | 사업과 관련된 인권 정책 및 절차에 관한 근로자 훈련 시간 및 훈련을 받은 근로자의 비율 | ● | 57, 76 | 6.3.5 | ● |
| 차별금지 | G4-HR3 | | 차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치 | ● | 0건 | 6.3.6, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3 | ● |
| 결사 및 단체교섭의 자유 | G4-HR4 | | 결사 및 단체교섭의 자유를 침해하였거나 침해될 현저한 위험성이 있는 것으로 파악된 사업장 및 공급업체와 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해 취한 조치 | ● | 36, 76 | 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.8, 6.3.10, 6.4.5, 6.6.6 | ● |
| | | | 원주민 권리 침해 사건의 수와 이에 대한 조치 | ● | 0건 | 6.3.4, 6.3.6, 6.3.7, 6.3.8, 6.6.7, 6.8.3 | ● |
| 평가 | G4-HR9 | | 인권검토 또는 인권영향평가 대상인 사업장의 수와 비율 | ● | 57, 76 | 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5 | ● |
| 인권 고충처리제도 | G4-HR12 | | 공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 인권고충 건수 | ● | 54 | 6.3.6 | ● |
| 사회 | | | | | | | |
| 지역사회 | G4-S01 | | 지역사회에 참여하고, 영향평가, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율 | ● | 67, 69, 71 | 6.3.9, 6.5.1-6.5.2, 6.5.3, 6.8 | ● |
| | G4-S02 | | 지역실질적이거나 잠재적으로 사회에 중대한 부정적 영향을 미치는 사업장 | ● | 13, 48, 49 | 6.3.9, 6.5.3, 6.8 | ● |
| 반부패 | G4-S03 | | 부패 위험을 평가한 사업장의 수 및 비율과 파악된 중요한 위험 | ● | 23, 56, 57 | 6.6.1-6.6.2, 6.6.3 | ● |
| | G4-S04 | | 반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련 | ● | 56, 57 | 6.6.1-6.6.2, 6.6.3, 6.6.6 | ● |
| | G4-S05 | | 확인된 부패 사례와 이에 대한 조치 | ● | 56 | 6.6.1-6.6.2, 6.6.3 | ● |
| 2. 세부지표 | | | | | | | |
| 경쟁저해행위 | G4-S07 | | 경쟁저해행위, 독과점 등 불공정한 거래행위에 대한 법적 조치의 수와 그 결과 | ● | 56 | 6.6.1-6.6.2, 6.6.5, 6.6.7 | ● |
| 컴플라이언스 | G4-S08 | | 법률 및 규정 위반에 대한 중요한 벌금의 액수와 비금전적 제재의 횟수 | ● | 56 | 4.6 | ● |
| 사회에 미치는 영향에 관한 고충처리제도 | G4-S011 | | 공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 사회에 미치는 영향에 관한 고충 건수 | ● | 54 | 6.3.6, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8. | ● |
| 제품책임 | | | | | | | |
| 고객 안전보건 | G4-PR1 | | 개선을 위해 안전보건 영향을 평가한 주요 제품 및 서비스군의 비율 | ● | 62, 63 | 6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8 | ● |
| | G4-PR2 | | 제품생명주기 동안 제품 및 서비스의 안전보건 영향에 관한 법률규정 및 자율규정을 위반한 사건의 수 | ● | 0건 | 4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8 | ● |
| 제품 및 서비스 라벨링 | G4-PR3 | | 조직의 제품 및 서비스 정보와 라벨링 절차에 요구되는 제품 및 서비스 정보 유형, 그리고 해당 정보 요건을 갖추어야 하는 주요 제품 및 서비스 군의 비율 | ● | 62, 63 | 6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9 | ● |
| | G4-PR4 | | 제품 및 서비스 정보와 라벨링에 관한 법률규정 및 자율규정을 위반한 사건의 수 | ● | 0건 | 4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9 | ● |
| | G4-PR5 | | 고객 만족도 조사결과 | ● | 63 | 6.7.1-6.7.2, 6.7.6 | ● |
| 마케팅 커뮤니케이션 | G4-PR7 | | 광고, 프로모션, 후원 등 마케팅 커뮤니케이션에 관한 법률규정과 자율규정을 위반한 사건의 수 | ● | 0건 | 4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3 | ● |
| 고객개인정보보호 | G4-PR8 | | 고객개인정보보호 위반 및 고객정보 분실 사실이 입증된 불만 건수 | ● | 63 | 6.7.1-6.7.2, 6.7.7 | ● |
| 컴플라이언스 | G4-PR9 | | 제품 및 서비스공급 및 사용에 관한 법규 위반에 대한 중요한 벌금의 액수 | ● | 0건 | 4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.6 | ● |

UN Global Compact

㈜두산은 2014년부터 UN Global Compact에 가입하여 인권, 노동, 환경, 반부패의 4대 분야 10대 원칙을 준수하고 있습니다. 지속가능경영에 대한 국제적 기준을 반영하고 사회책임경영에 대한 추진 의지를 확고히 하여 한국을 대표하는 글로벌 지속가능경영 리더기업으로서 사회적 책임과 역할을 수행해 나가고자 합니다.

| 구분 | 원칙 | GRI지표 | 페이지 |
|-----|------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------|
| 인권 | 1. 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중한다. | HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7 | 57 |
| | 2. 인권침해에 가담하지 않는다. | HR4, HR8 | 57 |
| 노동 | 3. 결사의 자유 및 단체교섭권을 인정한다. | HR5, LA5, LA4 | 36 |
| | 4. 모든 형태의 강제노동을 철폐한다. | HR7 | |
| | 5. 아동노동을 효과적으로 철폐한다. | HR6 | |
| | 6. 고용과 업무상 차별을 철폐한다. | HR4, LA2 LA10, LA13, LA14 | 75 |
| 환경 | 7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다. | 4.11 | 22, 42, 43 |
| | 8. 보다 큰 환경적 책임을 지는데 앞장선다. | EN12, EN13, EN14 EN18, EN21, EN22 EN26, EN30 | 46-49 |
| | 9. 환경친화적인 기술 개발과 보급을 지원한다. | EN5, EN6, EN7, EN10, EN18, EN26 | 44, 45 |
| 반부패 | 10. 부당이득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력한다. | S02, S03, S04 | 56, 57 |

협회 및 학회 가입 현황

| 구분 | 협회 및 단체 |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 전자 | 한국전자회로산업협회(KPCA), 한국전자정보통신산업진흥회, 한국산업기술진흥협회, 한국디스플레이산업협회, 한국공업화학회, 마이크로전자 패키징 학회, 고분자학회, 대한화학회, 한국재료학회 |
| 산업차량 | 전세계지게차협회(WITS), 중국지게차협회(CITA), 북미지게차협회, 대한산업안전협회, 대한건설기계협회, 대한상공회의소, 한국산업기술진흥협회(KOITA), 한국표준협회(KSA), SGS, 한국건설생활환경시험연구원, BSI, 한국건설기계산업협회 |
| 모트룰 | 경남경영자총협회, 창원상공회의소, 한국기계산업진흥회, 한국건설기계산업협회, 대한간호협회(경남간호사회), 한국소방안전협회, 대한산업안전협회, 한국관세물류협회, 불보건의회, 유공압건설기계학회, 일본유공압학회(JFPS), 한국전력기술인협회, 한국방위산업진흥회, 한국산업단지공단 방위협의회, 서울지역 방산보안협의회, 미니클러스터사업 연회비, 군사과학기술학회 |
| 정보통신 | (사)한국인사관리협회, (사)한국정보통신공사협회 |
| (주)두산 공통 | 전국경제인연합회, 한국경영자총협회, 한국경제연구원, 한국광고주협회, 한국능률협회, 대한상공회의소, 한국메세나협의회, 한국상장협의회, 한국IR협의회 |

보고서 발간 TF Members

| 구분 | 부서명 |
|------|------------------------------------------------------|
| 전자 | 전략, HR, 노사협력, EHS, 기술기획, RCCL 개발, 전략구매, 품질기획, 해외영업관리 |
| 산업차량 | 전략, HR, 노사협력, EHS, 제품기획, 동반성장, 품질보증, 국내영업, 관리 |
| 모트롤 | 전략기획, HR, 노사협력, EHS, 연구개발1팀, 동반성장, 품질기획, 국내영업, 영업기획 |
| 정보통신 | 전략, HR, 구매, 경영관리, 품질혁신, FA |
| 글로벌 | 경영전략, HR, EHS, 경영전략 Bio 파트, QA |
| FM | FA, 영업본부, 총무 |
| 지주 | 법무실, 노무, HR, 커뮤니케이션실 |
| 관리본부 | IR, 자금, 연결회계, 회계, HR, 구매관리, 기획관리, 경영지원 |
| CC | 두산Way, SPM1, SPM2, 감사, 내부통제, EHS, HRD, HRM, OE |



본 보고서는 산림인증 목재로 만들어진 친환경 종이에 콩기름으로 인쇄되었습니다.