

사회

임직원

임직원 고용

대우건설은 인종, 성별, 출신 학력 등에 따른 차별 없이 누구에게나 평등한 채용 기회와 공정한 처우를 보장하는 고용을 실천하고 있습니다. 특히 고용에서 소외되기 쉬운 여성과 지방인재의 적극 채용을 위해 신규 채용 시 여성 직원 할당률 정책과 지방인재 채용 정책 등을 도입하여 2015년 총 입사자 중, 여성 신입사원 채용률이 22%를 넘어서는 성과를 보였습니다. 또한 학력과 스펙에 대한 정보 없이 프리젠테이션 심사를 기반으로 1차 서류심사 면제기회를 제공하는 '채용콘서트'를 2013년 업계 최초로 실행해 매년 취업 혜택과 규모를 확대해나가고 있습니다.

임직원 고용 현황

(단위 : 명)

구분	상세 구분	2013	2014	2015
총 임직원 수		6,449	6,211	6,174
고용 유형별	경영임원	64	47	39
	정직원	4,771	4,089	4,053
	계약직원	384	389	412
	기타	1,884	1,686	1,670
지역별	국내	5,194	5,002	4,950
	해외	1,255	1,209	1,224
임직원 다양성	남성	5,739	5,591	5,600
	여성	710	620	574
	고령자(55세 이상)	488	432	424
	외국인	110	75	70
	장애인	77	64	65
관리자 수 (과장 이상)	여성	72	80	88
	외국인	-	-	-
신규채용	남성	241	136	90
	여성	49	19	20
이직·퇴직	남성	128	144	135
	여성	8	8	13

공정한 평가 및 보상

대우건설은 직급, 연차, 성별이 아닌, 실제 직무성과와 기여도에 근거하여 공정하고 객관적인 성과평가를 추구합니다. 업적과 역량평가 결과를 중심으로 전 임직원의 개인별 성과 등급을 결정하고 이에 따른 차등적 연봉 인상률을 적용하고 있습니다. 2015년에는 업무 동기부여 제고와 효율적인 자원 관리를 위해 직원 임금체계 단순화 및 합리적 개편을 단행하고 임직원 보상체계를 개선하였습니다.

임원평가

대우건설은 임원의 리더십에 대한 공정한 평가를 위해 매년 리더십진단을 시행합니다. 이를 통해 경영환경 변화에 따른 달라진 리더상을 제시하고 해당 리더상에 부합하는 리더를 선발하여 임원 및 보임자의 역량을 강화하고 있습니다. 또한 사업 전략 및 목표를 효과적이고 체계적으로 달성하기 위해 임원 KPI(Key Performance Indicator) 수립 및 평가를 시행하고 있습니다.

인재육성

글로벌 인재 육성을 위해 체계적인 교육훈련 프로그램을 수립하고 지속적으로 개선하고 있습니다. 대우건설의 인재상인 '모든 일에 신념과 열정으로 도전하며, 스스로의 소신에 따라 맡은 바 책임을 다하는 인재'에 부합하는 우수한 인재를 양성하고 있습니다.



임직원 교육 및 훈련성과

구분	상세 구분	단위	2013	2014	2015
교육·훈련 성과	총 교육시간	시간	757,485	627,428	501,455
	총 교육비용	백만 원	4,390	3,833	4,067
	연간 1인당 교육시간	시/인	117	101	80

글로벌 역량 강화

대우건설은 해외 사업 경쟁력 강화를 위해 글로벌 Player 양성에 총력을 기울이고 있습니다. 해마다 어학교육에 대한 투자를 확대해 왔으며, 앞으로도 한층 더 확대할 예정입니다. 해외현장 LET(Language E-Tutoring) 과정을 통해 어학교육을 지원하고, 사내 어학과정, 글로벌 워크스킬 과정 및 영어 단기 집중 과정 등을 운영하며 임직원의 어학 역량 제고를 도모하고 있습니다.

PM육성 교육체계

대우건설이 2015년부터 시행한 'PM육성 교육체계'는 EPC Project Manager(PM) 육성을 위한 장기 교육 체계입니다. 설계, 구매, 시공, 시운전, 계약·클레임, 공무, 공정에 대한 내용을 사원·대리 때부터 단계적으로 학습하여 성공적인 EPC 프로젝트 수행의 기반을 마련하고 있습니다. 2016년과 2017년에는 EM 심화, SM 기본 및 심화, 시운전 기본과 심화, PCM 심화 과정 등을 심도있게 개발하여 교육체계의 완전성을 제고할 예정입니다.

임직원 복지

가족친화경영

대우건설은 2013년 업계 최초 '가족친화 우수기업'에 선정될 만큼 가족친화경영을 적극적으로 지원하고 있습니다. 가족친화경영에 대한 최고경영진의 전폭적인 지원 아래 사내 전반에 걸쳐 가족친화적인 문화가 정착될 수 있도록 관련 교육과 소통을 적극 장려하고 있습니다. 가족친화제도의 일환으로 가족관계 증진과 여가생활을 적극 장려하기 위하여 가족돌봄 휴직제도, 가족사랑 Day, 가족사랑 휴가, 가족 심리상담 프로그램 등을 운영하고 있으며 사내 어린이집을 새로이 설립하였습니다. 또한 가족친화제도의 수혜 대상을 비정규직 직원까지 확대하여 건강검진, 자녀학자금, 가족의료비 지원 등을 확대하였습니다.

가족친화 프로그램

기본 요소	특성화 요소
<ul style="list-style-type: none"> 임직원 건강 지원 - 건강검진, 단체보험, 금연캠페인 임직원 및 배우자 출산 지원 - (배우자)출산휴가, 태교CD 및 출산축하용품 지급, 수유실·휴게실 지원 자녀양육·교육 지원 - 육아휴가제도, 보육비 지원, 자녀 사내초청 교육, 고등학생 및 대학생 자녀 학자금 	<ul style="list-style-type: none"> 가족 간호 및 건강 지원 - 배우자 건강검진, 가족 의료비 지원, 장애가족 의료비 지원, 건강관리 교육, 업무 외 휴직(가족 병간호 등) 가족동반 여가생활 지원 - 자녀·가족초청행사, 가족사랑 휴가 휴가비·휴양시설 제공, 꿈나무 초대행사, 사내 동호회 지원 등 가족 경조사 지원 - 경조금 지원, 상조 서비스 지원 등

출산 지원제도

당사는 임신, 출산에 친화적인 근로환경을 조성할 수 있도록 임신부 근로시간 단축제도를 운영하고 있습니다. 임신 12주 이내, 36주 이후의 직원 중 희망자에 한하여 1일 근로시간 2시간 단축을 시행하고 있으며, 이는 유급으로 처리됩니다. 또한 출산휴가와 육아휴직을 지원하고 있으며, 출산휴가 후 높은 복직률을 자랑하고 있습니다.

출산휴가 및 육아휴직 현황

구분	상세 구분	단위	2013	2014	2015
출산휴가	휴가사용자 수	명	204	178	208
	휴가복귀자 수	명	201	171	204
	복직률	%	99	96	98
육아휴직	육아휴직자 수	명	35	36	26
	휴직복귀자 수	명	17	25	22
	평균 휴직일	일	244	245	275

한가족 동일체 문화 프로그램

한가족 동일체 문화 프로그램은 임직원이 참여하는 화합·가족·문화 이벤트, 조직건강관리, 자긍심 및 사기진작 프로그램으로 구성되어 전사적 화합을 도모하고 있습니다.



화합·가족·문화 이벤트

대우건설은 전사 체육대회, 임직원 간 문화공유와 같은 화합의 장을 마련하여 한가족 동일체 문화를 강화하고 있으며, 가족과 함께하는 벽화 그리기, 자녀 회사초대행사 등을 통해 가족친화경영을 실천하고 있습니다.





조직건강관리

조직건강관리 프로그램은 임직원 Life & Work Balance 활동과 임직원 건강캠페인으로 구성되어 있습니다. Life & Work Balance 활동의 일환으로 일상에 지친 임직원들에게 조직 단위의 힐링프로그램을 제공하여 조직 스트레스 관리와 조직간 소통 향상을 지원하고 있으며, 2015년 4월부터는 개인 단위의 힐링프로그램을 도입하여 임직원 스트레스 관리와 심리상담 프로그램을 제공하고 있습니다.

2016년에는 임직원의 마음건강을 위한 프로그램을 수면장애 치료, 식이상담 치료까지 확대할 계획입니다. 또한 임직원 3대 건강캠페인(금연, 대사증후군, 헌혈)을 실시하여 임직원의 건강을 지원하고, 임직원의 헌혈활동을 독려하고 있습니다.

자긍심 및 사기진작

대우건설은 '푸르지오 어린이집' 개원, 대우건설 Identity를 반영한 현장근무복 신규 제작, 가족과 함께하는 쿠킹클래스, '通通! 간식배달' 등 임직원의 자긍심과 사기진작을 위해 다양한 활동을 펼치고 있습니다. 또한 2015년에는 대우건설인의 노래, '당신이 있어, It's Possible'을 제작하였습니다. 이는 Sound Identity를 제작함으로써 회사 정체성 확립 및 임직원 결속력 강화, 애사심 고취를 목적으로 하며, 회사의 비전, 가치와 기업문화를 담으면서도 경쾌하고 신나는 리듬에 누구나 공감할 수 있는 서정적이고 희망찬 내용의 가사로 이루어져 있습니다. '당신이 있어, It's Possible'은 회사의 중요 행사는 물론 휴대전화 벨소리, 통화연결음, 나아가 노래방 등재 등 여러 부분에서 색다른 시도와 함께 활용되고 있습니다.



노사 관계

노동조합 및 노사협의회 운영

대우건설은 전 임직원의 자유로운 노동조합 가입 및 탈퇴를 보장하며 단체교섭권의 자유와 권리를 존중합니다. 1999년 통합 노동조합 설립 이래 17년간 무분규, 무쟁의를 기록하며 상호 협력하는 노사문화를 유지하고 있습니다. 통합 노동조합과 함께 설립된 노사협의회는 건전한 노사문화 형성과 노사 공동의 이익창출을 목표로 하고 있으며, 주요 현안에 대해 노사 간 상호 이해와 공감을 바탕으로 최선의 방안을 도출하고자 노력하고 있습니다. 2015년 노사협의회와 무분규 단체협약 및 임금협약을 타결했으며, 공동연차 사용, 보상체계개편 등에 대한 합의를 이루었습니다. 또한 대우건설은 회사 경영상 중요 및 변동사항에 대해서 즉시 통보하고 협의를 진행하고 있습니다.

노사협의회 운영 현황

구분	상세 구분	단위	2013	2014	2015
노동조합 가입비율		%	26.4	26.5	26.3
노사협의회 개최 성과	협의회 개최 수	회	4	4	4
	의결 안건 수	건	4	4	6

노동관행 및 인권

노동인권 방침

대우건설은 국내 근로기준법을 준수하고, 국제노동기구(International Labour Organization : ILO)의 아동노동금지 협약을 지지하며, 국내외 모든 사업장에서 아동노동과 강제노동을 엄격히 금지하고 있습니다. 2013년에는 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact : UNGC)에 가입하여 인권, 노동에 관한 사회적 책임을 성실히 이행할 것을 선언하였습니다.

성희롱 예방 및 인권 교육

2014년부터 국내외 모든 임직원을 대상으로 성희롱예방 및 인권 교육, CP, 지속가능경영, 환경·사회·지배구조(Environment·Social·Governance : ESG) 등의 관련 교육을 컴플라이언스 교육에 통합하여 추진하고 있습니다. 2015년 총 6,062명의 임직원이 컴플라이언스 교육을 수료하였습니다.

외국인 노동인권

대우건설은 각국의 현지 인력의 노동인권을 존중하며 대우건설의 가치를 실현할 수 있도록 인권에 대한 규범을 준수하고 실천합니다.

성희롱 예방 및 인권교육 수료 현황¹⁾

	2013	2014	2015
	6,169	6,273	6,062

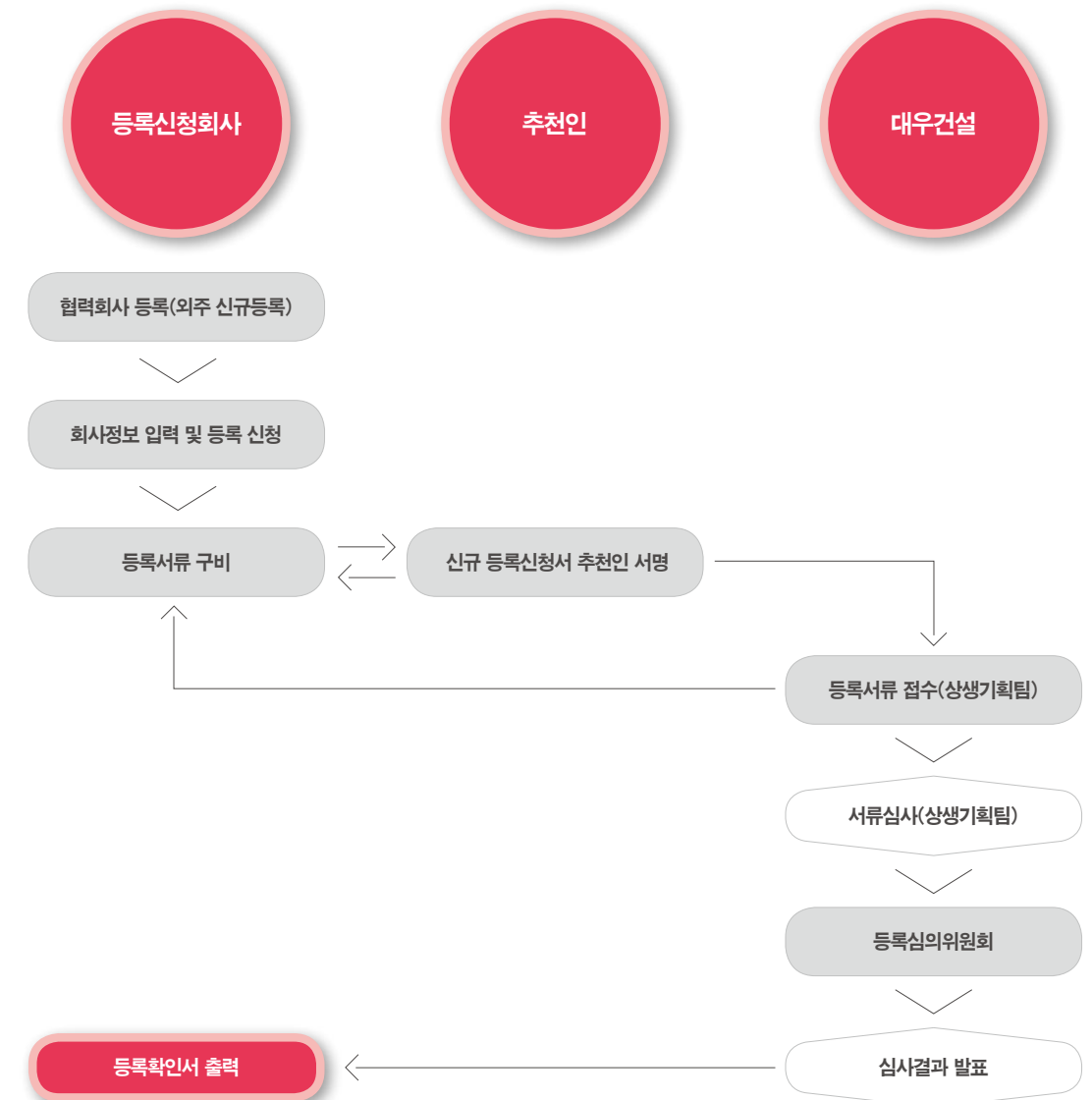
1) 2014년부터는 성희롱 예방 및 인권교육을 컴플라이언스 교육과 통합하여 실시

협력회사

공정한 협력회사 선발 및 운용

대우건설은 협력회사 선발 시 공정한 신규 협력회사 등록 프로세스를 운영하고 있습니다. 당사 협업시스템인 'e-Cos' 웹사이트를 통해 매년 1회 신규 협력회사를 공개 모집하고, 지원한 회사를 대상으로 전산평가를 통해 1차 선발을 진행, 상생기획팀과 등록심의위원회의 심사를 거쳐 신규 협력회사 최종 선정이 이루어집니다. 당사는 협력회사 선정 시, 지역 협력회사를 우선 배려하는 정책을 도입하여 시행하며, ISO 14001 인증 획득 기업의 경우 가점을 부여하고 있습니다. 해외 협력회사 선발 시에도 효율성과 통일성을 높이기 위해 통합관리시스템 바로콘(BAROCON)과 연계하여 해외 외주입찰 프로세스를 운영하고 있습니다. 또한 2015년 10월 해외협력회사 PQ시스템 'Global Contractor Registration(PQ Application)'을 오픈하여 전사 해외협력회사 정보통합을 실시하여 해외협력회사 정보 공유 및 활용도를 높였습니다.

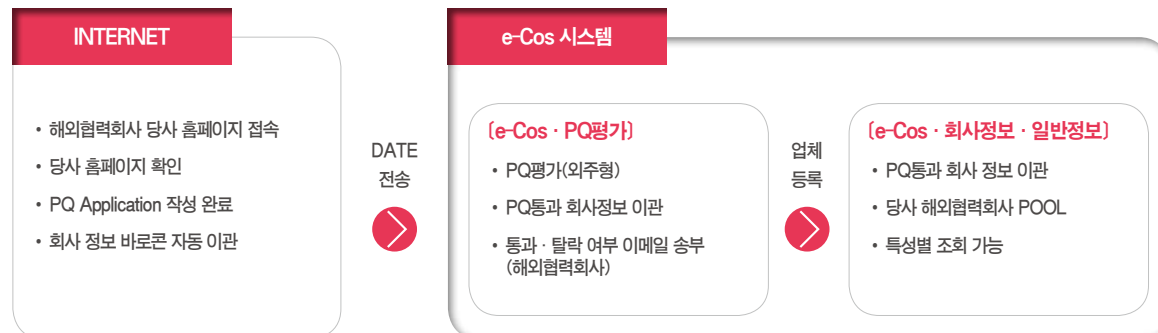
신규 협력회사 등록 프로세스



신규 협력회사 등록 프로세스



Global Contractor Registration(PQ Application) 시스템



협력회사 평가

대우건설은 협력회사 평가 체계(본사평가 연 1회, 현장평가 연 2회)를 구축하고 있으며 환경개선노력 및 환경관심도, 경영진 윤리성, 안전관리 등 일부 지속가능경영 역량을 함께 평가하고 있습니다. 평가 결과를 기반으로 최우수, 우수, 부적격 등의 평가결과를 부여하고 있으며 우수한 평가를 받은 협력회사에게는 수의계약, 계약이행보증보험 면제 등의 혜택을 제공하고, 부적격 평가를 받은 협력회사에 대해서는 엄격한 제재를 가하고 있습니다.

협력회사 평가 개요

내용	평가 주기	평가 항목
본사평가	연 1회	안전관리, 품질하자관리, 재무현황, 협조도, 기여도, 적정성
현장평가	연 2회	시공관리, 품질관리, 노무·자재·장비·환경관리, 경영진평가, 사후관리

협력회사 자격취소 요건 중 지속가능경영 관련 항목

항목
노임체불 등 문제야기 회사
회사에 재정적 손실을 초래하거나 명예를 손상시킨 회사
중대 하자발생 또는 하자보수 불응 회사
회사간 담합하거나 유언비어를 날조하는 회사
안전사고 다발회사(연 3회 이상 중대재해 또는 3명 이상 사망사고 및 2년 연속 안전평가 미흡 회사)
품질, 환경에 심각한 문제야기 회사

협력회사 지원

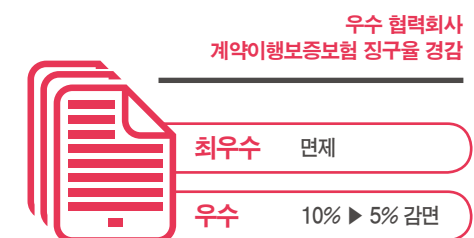
협력회사 교육 지원

협력회사 임직원의 직무능력 향상을 위해 건설직무, 하도급법, 건설산업법을 포함한 5개 과정 교육을 제공하였습니다. 협력회사 임직원의 안전의식 강화를 위해 안전교육을 제공하고 있으며, 안전경영에 대한 이해 제고를 위해 주요 협력회사 소장 과 신규계약 협력회사 CEO 및 현장소장을 대상으로 안전교육을 실시하고 있습니다. 또한 협력회사용 환경교육자료를 개발하여 본사 및 현장 환경담당자가 협력회사 임직원에게 환경교육을 실시하고 있습니다.

- 협력회사 임직원 직무능력향상 교육
 - 7회 실시, 221명 이수

협력회사 자금 지원

대우건설은 2015년 총 225억 원의 동반성장펀드를 조성(대우건설 120억 원, 산업은행 105억 원 출연)하여 225억 원 모두 대출해주었으며, 추석 전 운용자금 150억 원을 무이자, 무담보로 25개의 협력회사에 지원해 주었습니다. 또한 수출입은행과의 네트워크를 연장하였으며 최우수·우수 협력회사에게는 계약이행보증보험 징구를 면제 및 경감해 주었습니다.



협력회사 소통 지원

협력회사와의 양방소통 확대를 위해 다양한 행사 프로그램을 통한 소통의 창구를 운영하고 있습니다. 2015년에는 5개 우수·주요 협력회사 임직원 116명을 초청하여 동반성장 관련 정책과 프로그램을 공유하는 동반성장 간담회를 개최하였으며, 26개의 협력회사 대표이사들과 함께 경상남도 남해에서 협력회사 대표이사 간담회를 진행하였습니다. 직접적인 소통 이외에도 협력회사 소통채널인 'DW-e-Cos' 내에 윤리경영 신고 전용 배너와 '대우신문고'를 운영하고, 신고 접수 및 열람권한을 제한하여 신고자의 신분이 철저히 보호된 의사소통을 장려하고 있습니다.

협력회사 안전 관리 지원

협력회사 안전 관리를 위해 협력회사 수준향상프로그램 등의 결과가 우수한 협력회사에게는 중대재해 발생 시 징계를 최대 50% 감면해주는 인센티브를 부여하는 반면, 미흡한 회사에 대해서는 입찰 제한 등 징계 조치를 취하고 있습니다. 또한 안전점검의 날을 지정하여 협력회사 대표, 현장소장 등 관계자들을 대상으로 안전활동 브리핑 및 현장소장 간담회를 진행하고 있습니다.

상생 협동조합

대우건설은 일회성 재무적 지원이 아닌 협동조합이라는 새로운 상생모델을 통해 중소기업의 기술 경쟁력과 부가가치를 향상시켜 진정한 동반성장을 이루고자 합니다. 7개 중소기업과 함께 설립한 '4S 구조 안전그룹 협동조합'은 대우건설의 기술력과 구조안전 분야 중소기업의 실무 능력을 결합하는 새로운 상생모델로, 설계에서 시공, 준공이후 유지관리까지 건설 전주기에 걸쳐 구조물 안전관련 엔지니어링 토탈 서비스를 제공합니다.

또한 대우건설은 2015년 4개 핵심기술 보유업체와 함께 핵심자재 생산, 통합관리 S/W 개발, 설계, 진단, 플랜트 시공, 시운전, 유지관리 등 전영역의 핵심 서비스를 제공하는 '핵심환경기술전문 협동조합(KEEP COOP)'을 설립하였습니다. 연구인력, 기술력 부족 등 중소기업의 구조적 한계를 극복함과 동시에 신규 고부가가치 사업영역을 확보하여 사업의 경쟁력을 강화할 수 있을 것으로 기대됩니다.

공정거래 준수

컴플라이언스 핵심전략과제인 공정거래를 실현하기 위하여 대우건설은 공정거래 4대 가이드라인을 상시 운영하고 있으며, 홈페이지 사이버 감사실, 윤리 Help-Line, 협력회사 'e-Cos'내에 윤리경영 신고 사이트를 통해 불공정거래를 신고할 수 있도록 하고 있습니다. 또한 일부 현장에서 하도급지킴이를 도입하는 등 협력회사와의 거래조건 개선을 통해 해당 협력회사와 2차 협력회사와의 거래조건이 개선될 수 있도록 유도하고 있습니다. 2016년에는 공정거래 준수 문화를 더욱 확산하기 위해 국내 및 해외 표준하도급계약서 도입, 성과공유제 확산, 대금지급기일 및 현금지급비율 개선을 목표로 하고 있습니다.

공정거래위반 건수

구분	상세 구분	단위	2013	2014	2015
공정거래 위반 (독점, 담합 등)	위반 건수	건	1	7	6
	벌금 부과액	백만 원	2,491	34,770	15,047



하도급 불공정 행위 예방

대우건설 동반성장 목표는 '협력회사의 성장이 곧 우리의 성장이다'입니다. 이처럼 대우건설은 협력회사 성장을 저해하는 불공정 행위 발생을 원천적으로 예방하기 위해 하도급 공정화 관련 관리통제 대책을 수립, 유관부서간 협조체계 구축, 임직원 교육 및 홍보 시행을 추진하였습니다. 또한 유명무실한 하도급 공정화 위반 징계제도의 실질적 시행을 위해 신고센터 활용도를 제고하고 실질적인 징계제도를 운영하였습니다. 향후 더욱 강력한 하도급 불공정행위 통제 관리를 추진하여 관련 컴플라이언스 위반과 유관부처 제재를 제로화할 것입니다.

- 하도급 공정화 관리통제 대책 수립
 - 하도급 공정화 관련 공동 협의체 구성
 - 하도급 불공정거래 예방 자가진단 체크리스트 개발 및 배포
 - 하도급 공정화 정기 내부점검 시행
- 하도급 불공정행위 신고센터 활용도 제고
 - 현재 e-Cos 내 하도급 불공정 신고센터에 대한 협력회사 관심 및 참여 제고 필요
 - 하도급 불공정행위 신고 장려를 위한 대우건설 CEO 메시지 발송
 - 신고업체 신분 보호 철저 및 불이익 금지 조치 시행
- 하도급 공정거래 자율점검 IT시스템 개발
 - 기안 단계 : 컴플라이언스 가이드라인 및 자가진단 체크리스트를 통해 자율점검 실시
 - 결재요청 단계 : 담당자 전자결재 요청 시 시스템 팝업창을 통해 관련 법 준수 여부 자율점검 확인(미 체크 시 결재요청 불가)
 - 검토·승인 단계 : 승인 시 자동연결 되는 팝업창을 통해 관련 법 준수 여부 자율점검 확인(미 체크 시 결재승인 불가)

지역사회

사회공헌 추진방향

대우건설은 글로벌 기업시민으로서 이웃과 함께 사랑과 실천으로 세상을 변화시키고자 환경보호, 편의시설증진, 생활안전 개선이라는 세 가지 사회공헌 중점분야를 선정하고 소외계층을 중심으로 다양한 사회공헌활동에 매진하고 있습니다.

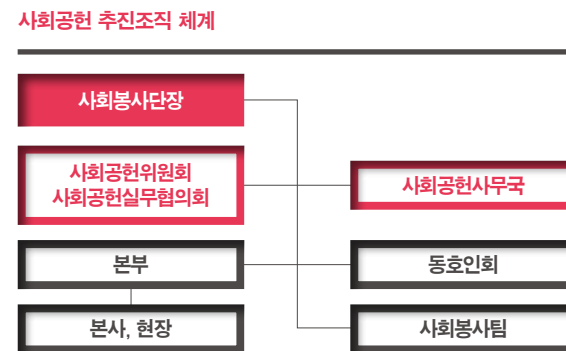
대우건설만의 건설업 역량 및 핵심 자원과 연계한 릴레이 봉사활동 중심의 장애인, 사회복지시설 인프라 개선 활동에 주력하였으며 이 외에도 CSR 활동 다변화를 통해 가족과 함께하는 프로그램을 추진하는 등 모든 사회공헌 활동에서 전 임직원이 활발히 참여하고 있습니다.

사회공헌 추진 전략방향

중점분야	사회공헌 Core Value	사회공헌 중점대상	핵심 사회공헌
환경보호	깨끗한(Clean)	소외계층	장애인, 사회복지시설 인프라 개선
편의시설 증진	편리한(Convenient)		
생활안전	안전한(Safe)		

사회공헌 추진조직

대우건설은 체계적인 사회공헌 활동의 기반 조성을 위해 사회봉사단장 이하 사회공헌위원회, 사회공헌실무협의회, 사회공헌사무국을 운영하고 있습니다. 2016년 1월 전 임직원에 적용하는 사회봉사단운영지침을 개정하여, 사회공헌 추진조직에 대한 책임과 권한을 명시하고 사회봉사단의 자원 편성 및 집행 방안과 지원제도를 제정하였습니다.



사회공헌 성과

구분	상세 구분	단위	2013	2014	2015
사회공헌 활동 성과	연간 참여인원	명	11,927	11,508	5,645
	지출 총액	백만 원	3,406	4,200	1,540
	운영비	백만 원	16	1,170	50
	기부금(문화예술 등)	백만 원	3,390	3,030	1,490
	1인당 평균 활동시간	시간/인	3.3	2.7	3.9
릴레이 봉사활동	실시 횟수	회	99	6	5
	참여인원	명	1,826	424	241

사회공헌 프로그램

임직원 참여형 봉사활동

대우건설의 대표적인 사회공헌 활동으로는 임직원의 자율적인 참여로 이루어지는 전사 릴레이 봉사활동이 있습니다. 릴레이 봉사활동은 일회성 이벤트 또는 단순 기부보다는 릴레이 형식의 봉사를 기반으로 사내 봉사활동 문화조성에 크게 기여하고 있습니다. 2015년에는 장애인 거주시설 개보수 및 사랑의 김장나눔 봉사활동 등 다섯 차례의 릴레이 봉사활동을 진행하였습니다. 이 외에도 신생아 살리기 모자뜨기 캠페인, 나이지리아 현지학교 지원사업 등 다양한 국내외 봉사활동을 수행하고 있습니다.

국내의 사회공헌 사례



시립평화로운집 노후시설 개보수 재능기부
은평구에 위치한 중증장애인 거주시설 '시립평화로운집'에서 경영지원실과 건축사업본부 임직원 60명이 노후화된 시설 리모델링 봉사활동을 수행하였습니다. 기존 심리안정실 분위기가 다소 어두워 장애인들이 안정을 취하기 어려웠던 문제 해결을 위해 안락함을 주는 매트, 모빌, 심리안정 영상을 볼 수 있는 모니터와 오디오 등을 설치하여 안정을 취할 수 있는 환경을 조성하였습니다. 공사에는 대우건설 임직원들이 매달 급여에서 1,000원 미만의 동전을 모아 마련한 '임직원 동전모아 사랑 실천하기' 기금을 사용해 의미를 더했습니다.

은평천사원 사랑나눔, 사랑의 김장나눔 봉사활동

2015년 5월 발전사업본부, HSE-Q실, RM실 임직원 60명이 은평구 소재 아동복지시설 은평천사원을 방문해 천사원 시설 환경 정화, 영유아 돌보기, 만들기 수업 등을 통해 영유아를 위한 뜻깊은 시간을 보냈습니다. 그리고 11월 전략기획실, 재무금융실 임직원 30명이 '사랑의 김장나눔 행사'를 통해 직접 담근 김치 300포기를 은평천사원에 전달하였습니다.



장애인과 함께하는 봄소풍 봉사활동

2014년 3월에 이어 2015년 5월 EP지원실 임직원은 서울시 강동구 고덕동 소재의 사회복지시설인 '우성원'의 원우들과 잠실 롯데월드로 봄나들이를 다녀왔습니다. 원우들은 대우건설 임직원과 함께 놀이기구를 타고 장난도 치며 즐거운 추억을 쌓았습니다.



'신생아 살리기 모자뜨기 캠페인'

2015년 1월, 대우건설 임직원 가족 93명이 저체온증으로부터 위협받고 있는 아시아와 아프리카 지역의 신생아들을 위해 털모자를 만들었습니다. 올해 세 번째를 맞는 이번 행사는 가족이 함께 사회공헌 활동에 참여해 봉사의 의미를 나눌 수 있도록 기획되었습니다.



나이지리아 현지 학교 지원 사업

대우건설 나이지리아 법인은 2015년 5월 포트하코트시 엘레메 마을에 위치한 에부부 중학교 도서관을 리모델링하고 도서를 기증하는 활동을 진행하였습니다. 법인이 위치한 지역사회를 돕기 위해 대우건설 임직원은 도서관 건물 도색, 출입문 및 창문 교체, 책장과 책걸상 구비 등의 활동을 도왔습니다. 또한 대우건설은 엘레메 마을에 우물을 설치해 고질적인 식수난을 해결하고 있으며, 교육과 문화 등 다양한 분야의 사회공헌 활동을 통해 지역사회 문제해결을 돕고 있습니다.



미래사회

대학생 홍보대사 12기 모집

대우건설은 2015년 4월 대학생들의 창의적인 아이디어와 열정을 발휘할 수 있는 '대우건설 대학생 홍보대사(대대홍) 12기'를 모집했습니다.

2015년 진행된 12기 '대대홍 The Company' 프로그램에서는 참여자들이 각 팀별로 사업 아이템을 직접 기획하고 운영하여 성과를 내는 일종의 '모의 스타트업' 활동을 실시하였으며, 사업 운영 수익은 전액 기부되었습니다. 대우건설은 '대대홍' 프로그램을 통해 대학생들이 단순한 스펙 만들기 보다는 진정한 인재로 거듭날 수 있는 다양한 경험을 제공하고 성장할 기회를 얻을 수 있도록 지원하고 있습니다.



대우건설 꿈나무 초대행사

대우건설은 임직원 복지의 일환으로 임직원 자녀를 대상으로 매년 여름방학 기간을 이용하여 대우건설 꿈나무 초대행사를 시행하고 있습니다. 2015년 꿈나무 초대행사에는 96명의 자녀가 참여해 광화문 본사를 견학하며 부모 직업체험 기회를 통해 회사와 부모에 대한 자부심을 고취하였습니다. 대우건설은 2004년부터 약 1,000명의 자녀를 회사로 초대해왔으며, 이 행사는 특히 가족과 시간을 같이 보내기 어려운 해외 및 국내 현장 직원들로부터 호응을 얻고 있습니다. 말레이시아 다만사라시티현장 진영훈 부장 자녀 진윤군은 "아버지가 하시는 일에 대해 잘 알게 됐다"며 "해외현장에서 근무하셔서 자주는 못 보지만 열심히 일하시는 아버지가 자랑스럽다"고 전하였습니다.

