Think the Green [ ]

KC그린홀딩스
제 139호 KC뉴스레터



제 139호 KC뉴스레터

2026년 1분기에 있었던
KC그린홀딩스와 관계사의 소식을 공유합니다.

- 발행일 : 2026년 04월
- 발행주관 : KC그린홀딩스 지속가능경영팀
- 문의/발간 : yuseung@green-kc.com

목차

경영방향
- KC그린홀딩스 2026 시무식 개최

사업성과
- KC솔라앤에너지, BHI 사천공장 4.2MW 태양광 설치공사 수주

거버넌스
- KC그린홀딩스, 제53기 정기주주총회 개최
- KC코트렐, 제16기 정기주주총회 및 속행총회 성료

참고 및 안내
- 봄철 야외 축제 활동 시 다중운집 안전사고 예방 가이드
- 근로기준법 개정에 따른 주요 내용 공유

KC그린홀딩스, 2026 시무식 개최

KC그린홀딩스는 지난 1월 5일, 전 임직원이 참석한 가운데 2026년 시무식을 개최하였다. 시무식은 김종규 사장의 신년사를 중심으로 장기근속자(15년, 20년) 포상 및 임직원 간의 새해 한마디를 공유하는 순서로 진행되었다.

김종규 사장은 신년사에서 2025년을 워크아웃 상황 속에서도 재기의 발판을 마련한 '정리의 해'로 평가했다. 주요 성과로는 KC코트렐의 응두아나 프로젝트 완공 및 타이중 프로젝트의 안정적 공정률 달성, 베트남 롱푸 프로젝트 수주 등이 언급되었다. 특히 신규 대출금 350억 원 중 150억 원을 조기 상환하며 재무 건전성을 입증한 점과, 관계사 매각을 통해 조직을 효율적으로 재편한 임직원들의 헌신에 감사를 표했다.

이어 2026년을 힘차게 나아가는 '전진의 해'로 정의하고, 미래 지향적 기업으로 거듭나기 위한 3대 중점 과제를 제시했다. 구체적으로는 ▲현장 중심의 소통 및 경영 정보 공유 확대 ▲AI 역량 강화를 포함한 미래 인재 육성 투자 ▲'재창업'의 각오를 통한 비즈니스 모델 혁신을 강조했다. 김종규 사장은 과거의 성공 방식에서 벗어나 젊고 유연한 사고로 '새로운 KC'를 함께 만들어갈 것을 당부했다. (끝)

KC솔라앤에너지, BHI 사천공장 4.2MW 태양광 설치공사 수주



△ BHI㈜ 장지 공장, 2021년 준공



△ BHI㈜ 모로 공장, 2023년 준공

KC솔라앤에너지는 지난 2월, BHI㈜ 사천공장 내 4.2MW급 지붕형 태양광 발전설비 설치공사 계약을 체결했다. 이번 프로젝트는 경상남도 사천시에 소재한 BHI 사천공장의 유휴 지붕 부지를 활용하는 사업으로, 올해 말 준공을 목표로 설계 및 시공 전 과정에 본격 착수한다.

이번 수주는 2021년 장지 공장과 2023년 모로 공장에 이어 BHI㈜와 맺은 세 번째 결실이다. KC솔라앤에너지는 앞선 프로젝트를 통해 증명한 최적화된 발전 효율과 철저한 유지보수 역량을 바탕으로 고객사의 두터운 신뢰를 확보하며 '리피트 오더(Repeat Order)'를 성사시켰다. 이는 산업단지 지붕형 태양광 분야에서 KC솔라앤에너지가 보유한 독보적인 EPC(설계·조달·시공) 경쟁력을 다시 한번 입증하는 계기가 되었다.

최근 RE100 이행 및 탄소중립 실현이 기업 경영의 필수 과제로 부상함에 따라, 유휴부지를 활용한 태양광 발전은 가장 현실적이고 효율적인 에너지 전환 수단으로 주목받고 있다. KC솔라앤에너지는 이번 프로젝트를 발판 삼아 BHI와 유사한 제조 환경을 가진 KC Network 관계사들의 에너지 전환 수요에 적극 대응할 계획이다. 특히 그간 축적된 기술력과 사업 경험을 바탕으로, 관계사들이 최소한의 리스크로 최대의 에너지 효율을 거둘 수 있도록 최적화된 맞춤형 가이드를 제공할 방침이다. 아울러 기존 레퍼런스와 유사한 외부 산업단지 및 제조 기업들에도 차별화된 에너지 솔루션을 지속적으로 제시하며 시장 영향력을 전방위적으로 확대해 나갈 예정이다.

KC솔라앤에너지는 공사 전 과정에서 '안전 최우선' 원칙을 엄격히 준수하여 무재해 준공을 달성하고, 향후 운영 단계에서도 고품질의 발전 성능을 유지해 고객 신뢰에 보답할 계획이다. 나아가 지속적인 기술 고도화를 통해 신재생에너지 시장의 리더로서 입지를 굳히고 그룹의 친환경 에너지 미래를 선도해 나갈 것이다. (끝)

경영방향

사업성과

KC솔라앤에너지, 4.2MW 공사 수주

거버넌스

참고 및 안내

KC그린홀딩스, 제53기 정기주주총회 개최

KC그린홀딩스는 지난 3월 31일 제53기 정기주주총회를 개최하였다. 이번 주총에서는 제53기 재무제표 승인, 사외이사 및 감사 선임, 정관 일부 변경 등 상정되었으며 6건의 의안이 모두 의결권 있는 주식 수 대비 90% 이상의 찬성률 속에 원안대로 가결되었다.

의장을 맡은 이태영 회장은 인사말을 통해 2025년을 과감한 관계사 정리와 자구계획 이행을 통해 재무 건전성을 공고히 한 '정리의 해'로 정의했다. 이어 2026년은 기존의 관행에서 벗어나 '다시 창업한다'는 각오로 미래를 향해 힘차게 나아가는 '전진의 해'가 될 것임을 선포하며, 조직의 유연성을 높이고 비즈니스 모델을 혁신하여 시장의 신뢰에 보답하겠다고 강조했다.

한편, 이날 주총에서는 외부감사인인 삼일회계법인의 제53기 재무제표 '의견거절' 통보와 관련하여 상세한 경위 설명과 향후 대책이 공유되었다. 회사는 주요 자회사인 KC코트렐의 감사보고서 발행 지연에 따른 연결재무제표 작성 시간 부족과 KC글라스의 회생절차 진행에 따른 불확실성을 주요 사유로 설명했다. 이태영 회장은 "현 상황에 대해 주주 여러분께 깊은 사과의 말씀을 드린다"며 "다만 이는 실질적인 부실이라기보다 행정적·절차적 요인에 의한 것으로, 현재 해결을 위한 실무적 단계가 순조롭게 진행 중"이라고 설명했다.

실제로 주요 현안이었던 KC코트렐은 지난 4월 3일, 2024년 및 2025년 사업연도에 대해 외부감사인으로부터 '적정' 의견을 수령하였으며, 이에 따라 4월 8일 한국거래소의 관리종목 지정에서 해제되는 등 불확실성을 빠르게 걷어내고 있다. KC그린홀딩스는 자회사의 감사의견 미달 사유가 해소됨에 따라, 오는 4월 13일까지 한국거래소에 이의신청을 접수하고 추가 개선기간을 부여 받아 주식 매매거래가 조속히 재개될 수 있도록 모든 역량을 집중할 계획이다.

KC그린홀딩스 관계자는 "오는 4월 KC글라스의 회생계획 인가를 거쳐 7월경 회생절차가 종결되면 잔여 불확실성까지 모두 해소될 것으로 전망한다"며 "이번 일을 계기로 내부회계관리제도를 더욱 고도화하여 회계 투명성을 강화하고 주주 가치를 제고하는 데 최선을 다하겠다"고 밝혔다. (끝)

경영방향

사업성과

거버넌스

KC그린홀딩스, 제53기 정기주총 개최

KC코트렐, 제16기 정기주총 및 속행

참고 및 안내

KC코트렐, 제16기 정기주주총회 및 속행총회 성료





KC코트렐은 지난 3월 31일 상암동 본사에서 제16기 정기주주총회를 개최하고, 이어 4월 7일 속행총회를 통해 2025 사업연도 재무제표 승인 등 모든 부의 안건을 원안대로 가결하였다. 이번 주총은 외부감사 절차의 완벽한 마무리를 위해 속행총회 방식을 도입함으로써 주주들에게 더욱 투명하고 정확한 경영 정보를 제공하는 데 주력하였다.

KC코트렐은 본회의를 통해 이사회의 독립성과 전문성을 높이기 위한 정관 변경안을 상정 및 승인하였다. 이에 따라 기존 '사외이사'의 명칭을 '독립이사'로 변경하고 이사 내 비중을 상향 조정하였으며, 주주들의 참여를 확대하기 위한 전자주주총회 제도 도입 근거를 마련하였다. 아울러 상근감사 선임 안건을 통해 김경 상근감사를 재선임함으로써 경영 투명성 제고를 위한 감사 기구의 전문성과 업무 연속성을 지속적으로 확보하게 되었다.

이어진 4월 7일 속행총회에서는 외부감사 결과가 반영된 2025 사업연도 영업보고 및 재무제표 승인이 이뤄졌다. 2025년 KC코트렐은 연결기준 매출액 1,929억 원, 영업손실 89억 원, 당기순손실 104억 원을 기록하였다. 회사는 비록 대내외 여건 악화로 손실을 기록하였으나, 주요 프로젝트의 리스크가 상당 부분 해소됨에 따라 향후 실적 회복에 총력을 기울일 방침이다. (끝)

경영방향
사업성과
거버넌스
KC그린홀딩스, 제53기 정기주총 개최
KC코트렐, 제16기 정기주총 및 속행
참고 및 안내

봄철 야외 축제 활동 시 다중운집 안전사고 예방 가이드

봄철 개화 시기를 맞아 야외 활동과 대규모 지역 축제가 늘어나면서 다중운집 인파사고에 대한 주의가 요구된다. 많은 인원이 좁은 공간에 모이는 환경에서는 찰나의 부주의가 대형 사고로 이어질 수 있으므로, 행동요령을 사전에 숙지하여 안전 사각지대를 최소화해야 한다.

안전한 축제 참여는 현장 정보의 사전 파악에서 시작된다. 행사장 방문 전 일기예보를 확인해 적절한 복장을 준비하고, 행사장 배치도를 통해 출입구와 비상 대피 통로, 의무실 위치를 미리 확인해야 한다. 인파 속에서 일행과 헤어질 상황에 대비해 종합안내소 등 명확한 만남의 장소와 연락 방법을 사전에 정해두는 것도 필수적이다. 현장에 도착해서는 안전요원의 안내에 따라 질서를 유지하며 입·퇴장하고, 위험 표지판이나 안전선이 설치된 금지 구역에는 절대 진입하지 않아야 한다.

인파 밀집 구역 내에서는 원활한 흐름을 위해 우측통행을 준수해야 하며, 보행 중 갑자기 멈추거나 방향을 바꾸는 행위는 주변 흐름에 혼란을 주어 위험할 수 있으므로 지양해야 한다. 특히 좁은 길이나 비탈길은 사고 발생 위험이 높으므로 주의하고, 보행 속도가 눈에 띄게 느려지거나 타인과 신체 접촉이 잦아지는 밀집 상태가 감지되면 즉시 대각선 방향으로 이동해 해당 구역을 벗어나는 방어 기제가 필요하다.

만약 군중 속에 갇혀 본인의 의지와 상관없이 떠밀리게 될 때는 군중의 힘에 저항하지 말고 밀리는 방향에 몸을 맡기며 중심을 유지해야 한다. 이때 가장 핵심적인 수칙은 숨을 쉴 수 있는 '흉부 공간'을 확보하는 것이다. 두 손을 가슴 앞으로 모으거나 한쪽 손으로 반대쪽 팔뚝을 잡아 보호막을 만들고, 가방이 있다면 가슴 쪽으로 메어 압박을 최소화해야 한다. 소지품을 떨어뜨렸을 때 이를 줍기 위해 허리를 숙이는 행동은 넘어짐 사고로 직결되어 매우 위험하며, 아동을 동반한 경우 안거나 목마를 태워 압력으로부터 보호해야 한다. 만약 넘어져 일어날 수 없다면 머리를 두 팔로 감싸고 다리를 최대한 몸쪽으로 당겨 공처럼 몸을 웅크려야 한다.

안전 사고 예방은 개개인의 능동적인 실천과 신속한 판단에서 시작된다. 축제의 활기 속에서도 주변 혼잡도를 수시로 살피고, 위험 상황 목격 시 즉시 안전요원에게 알리거나 112·119에 신고하는 대응이 필요하다. 이러한 철저한 사전 대비와 행동 수칙 준수가 뒷받침될 때 비로소 안전하고 건강한 봄의 활기를 온전히 누릴 수 있을 것이다. (끝)

근로기준법 개정에 따른 주요 내용 공유

근로기준법 및 관련 법령 개정에 따라 올해부터 인사 정책과 근로 환경에 중대한 변화가 예상되는바, KC관계사들이 내부적으로 점검하고 대비해야 할 주요 사항들을 정리하고자 한다.

가장 먼저 63년 만에 '근로자의 날'의 명칭이 '노동절'로 공식 변경되었다. 그간 근로기준법상 유급휴일로만 규정되어 일부 직종이 제외되었으나, 2026년 4월 '공휴일에 관한 법률' 개정안 통과로 올해부터는 달력상의 법정 공휴일로 지정되었다. 이에 따라 각 관계사에서는 취업규칙 및 근로계약서 등 사내 규정에 기재된 명칭을 '노동절'로 수정하는 행정적 절차가 요구된다.

임금 및 퇴직금 체불에 대한 제재도 대폭 강화되었다. 기존에는 퇴직자에게만 적용되던 연 20%의 미지급 임금 지연이자가 재직 중인 근로자에게도 동일하게 적용된다. 특히 고의적이거나 악의적인 체불로 손해가 발생할 경우, 근로자는 체불액의 최대 3배 이내에서 손해배상을 청구할 수 있는 '징벌적 손해배상제'가 도입되었다. 또한 상습 체불 사업주로 명단이 공개된 경우 피해자와의 합의 여부와 무관하게 형사처벌을 피할 수 없게 된 만큼, 급여일을 엄격히 준수하고 퇴직금 역시 법정 기한인 14일 이내에 지급될 수 있도록 철저한 행정 관리가 필요하다.

일과 가정의 양립을 위한 지원 제도 역시 대폭 확대되었다. 남성 근로자의 배우자 출산휴가는 기존 유급 10일에서 20일로 늘어났으며, 사용 기한은 출산일로부터 120일 이내로 연장되었다. 분할 사용 횟수도 최대 3회(총 4회 사용)로 확대되어 유연한 활용이 가능해졌으며, 육아휴직의 경우 부모가 각각 3개월 이상 사용할 시 휴직 기간이 기존 1년에서 1년 6개월로 연장된다. (단, 한부모 가정이나 장애 아동의 부모는 동반 사용 조건 없이 1년 6개월이 적용 됨) 또한 오는 2026년 8월 20일부터는 자녀의 방학이나 질병 등 갑작스러운 돌봄 공백에 대응할 수 있도록 연 1회, 1~2주 단위로 사용할 수 있는 '단기 육아휴직 제도'가 새롭게 시행될 예정이다.

상기 개정 사항은 법적 의무인 만큼, 각 관계사는 내부 규정을 신속히 정비하여 리스크를 선제적으로 관리해야 한다. 이는 단순한 법 준수를 넘어 조직의 지속가능성을 확보하는 핵심 기반이 될 것이다. 각 인사 부서에서는 개정 취지를 명확히 인지하고, 노사 간 원활한 소통을 통해 안정적이고 선진적인 근로 환경을 조성하는 데 만전을 기해야 할 것이다. (끝)


KC GreenHoldings