

발 간 등 록 번 호

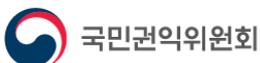
11-1140100-000219-06

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

11

내부고발제도와 청렴윤리경영

2025 November | vol.155



국민권익위원회

www.acrc.go.kr 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.

발행일: 2025년 11월 1일(매월발행, 통권 155호, 비매품)

발행인: 유철환

발행처: 국민권익위원회 구독신청: 044-200-7163

주소: 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실

일반민원, 부패공익신고

☎110

부패공익신고 상담

☎1398

COVER STORY

영국 금융감독청(FCA)은 내부고발 절차의 투명성, 신고자 보호, Speak-up 환경 조성을 감독 기준에 포함하며 기업의 대응 수준을 강화하고 있다. 국내에서도 금융위원회와 금융감독원을 중심으로 내부통제 점검 강화, 보복 금지 조치, 제보자 보호 및 보상금 상향 등이 추진되고 있다. 특히 해외에서는 내부고발을 계기로 통제 실패가 드러나 최고경영진이 사임하는 사례가 발생하면서, 내부고발이 조직 리스크를 조기에 식별하는 실질적 안전장치로 재평가되고 있다. 이에 이번 호에서는 내부고발 시스템과 데이터 기반 운영, Speak-up 활성화 등 기업이 갖춰야 할 핵심 요소들을 다뤄보고자 한다.

목 차

01	전문가 코칭 내부고발제도와 기업윤리 금융감독원 금융교육국 성수용 선임교수
02	윤리 체크리스트 내부고발 데이터 수집 기준
03	사례 돋보기 내부고발 및 소통 정책 사례 -페덱스(FedEx) -LG전자
04	문화 속 기업윤리 내부의 경고가 목살될 때 다큐, 'Man on the Run' 국민권익위원회 청렴윤리경영 동향 [권익위 정책] · 국민권익위, 「공익신고자 보호법」 등 개정 추진 [권익위 활동] · 국민 권익보호·부패예방 정책 전문 학술지 「권익」 2025년호 발간 · UN이 인정한 K-반부패 제도, 카자흐스탄에 직접 전수 [적발 사례] · 국민권익위, 인건비 6천억 원 과다지급한 공공기관 적발
05	윤리, 지금 국내외 동향 [반부패 정책] · G20 반부패 실무그룹 보고서, 내부고발자 보호 문제에 대한 진전 · APEC '경주선언, 공동합의에 반부패 공조 포함' [ESG] · ESG 잘하는 기업, 매출·수익성도 높았다 · ESG 공시·인증 격차 확대...내부 체계 고도화가 관건 · EU 지속가능성 규제, EU 기업들은 '경쟁력'으로 인식 · APEC 2025, "공급망은 ESG의 새로운 전장"...사포용성회복력 강조
06	웹툰 윤리네컷 내부고발, 신뢰가 먼저입니다
07	행사소식
08	안내
09	독자 의견

내부고발제도와 기업윤리

이번 호에서는 금융감독원 금융교육국 선임교수이신 성수용 교수님과의 인터뷰를 통해 공정채용의 실행과 기업윤리에 대한 고견을 들어보고자 한다.



Q1. 최근 금융권을 포함한 국내외에서 내부통제와 내부고발제도를 강화하는 규제가 빠르게 확대되고 있습니다. 이러한 변화 속에서 기업의 컴플라이언스 조직은 어떤 방향으로 대응하는 것이 바람직할까요?

미국 ACFE(공인부정조사사협회)는 글로벌 부정조사 보고서(2024)를 통해 기업에서 부패(Corruption), 자산 횡령(Asset Misappropriation) 및 재무제표 조작(Financial Statement Fraud)의 업무상 부정이 어떻게 발견되었는지에 대한 조사결과를 발표하였습니다. 동 보고서에 의하면 제보(Tip)에 의해 업무상 부정이 발견된 비율이 43%로 내부감사(14%), 경영진 검토(13%), 외부감사(3%), 데이터 모니터링(3%) 등으로 발견된 비율보다 현저히 높은 것으로 나타났습니다. 이는 업무상 부정을 발견하는 데 무엇보다 내·외부의 고발제도가 중요하다는 것을 의미합니다. 또한, 내부감사와 경영진 검토는 높은 감사비용이 소요되고 정해진 절차 안에서 이루어지기 때문에 치밀하게 은폐한 업무상 부정을 발견하는 데 한계가 있으며, 외부감사와 데이터 모니터링도 기술적·제도적 한계로 인해 업무상 부정의 발견에 크게 기여하지 못하고 있음을 보여주고 있습니다. 그러므로 금융회사를 포함하여 기업이 효과적인 내부통제체계를 구축하고 싶다면 우선적으로 현재 운영 중인 내부고발제도가 제대로 작동하고 있는지 여부부터 점검할 필요가 있습니다.

금융감독원은 금융권의 내부고발제도를 개선하기 위하여 2025년 4월 3일 “준법제보 활성화 방안”을 발표하였습니다. 동 방안에 따르면, 금융권은 2011년 11월 내부자 신고제도가 도입되었으나 2020년 1월부터 2024년 7월까지 5년간 은행권의 부당대출, 횡령 등 부당한 업무처리와 영업행위 관련 내부자 신고가 11건에 불과한 것으로 나타났으며, 내부직원의 묵인 또는 순응 하에 대형 금융사고가 장기간 은폐되는 사례가 발생하는 등 그간 내부자 신고제도 활용이 저조하였다고 지적하였습니다. 이에 누구나 안심하고 위법·부당행위를 제보할 수 있는 시스템과 조직문화를 조성하고, 제보 인센티브를 강화하기 위하여 제도 명칭을 내부고발에서 준법제보로 변경하였고 제보 주체도 종전 금융회사의 임직원에서 누구든지 할 수 있도록 변경하였습니다. 일부 은행에서만 운영하던 외부 접수채널을 모든 은행이 도입하거나 외부 접수에 준하는 익명성 보장채널을 운영하도록 개선하였습니다. 준법제보자의 피해나 비용을 보상하는 구조금 제도를

신설하였고 포상금 한도를 종전 1천만 원~10억 원에서 10억 원~20억 원으로 대폭 인상하였으며, 일부 은행에만 운영되고 있는 최저 포상금(100만 원)을 전체 은행에 도입하였습니다. 또한, 포상금과 구조금은 은행연합회가 주관하여 지급하기로 하였습니다. 은행연합회는 “준법제보 활성화 방안”을 “금융사고 예방지침”에 반영하여 2025년 7월 1일부터 시행하였으며, 각 은행은 그 내용을 관련 내규에 반영하여 준수하도록 하였습니다. 현재 “준법제보 활성화 방안”은 은행권을 대상으로 실시되고 있지만 여타 금융업권에서도 내부고발제도 강화를 위한 개선 대책을 마련할 때 이를 벤치마킹하도록 하였는바, 일반 기업도 내부고발제도를 활성화하기 위해 컴플라이언스 조직을 개선하고자 한다면 이를 참고하시면 좋겠습니다.

Q2. 내부고발 보호와 보복 금지 체계를 설계할 때, 실제 금융기관과 기업이 현장에서 가장 어려워하는 지점은 무엇이며, 이를 해결하기 위해 반드시 갖춰야 할 핵심 통제 요소는 무엇이라고 보십니까?

내부고발자를 보호하고 보복 등 불이익을 방지하기 위한 제도적 장치는 금융회사지배구조법 등 관련 법규에서 규정되어 있을 뿐만 아니라 최근 금융감독원이 발표한 “준법제보 활성화 방안” 등을 통해 더욱 강화되었습니다. 고발자의 신원과 고발내용에 대한 비밀을 유지하고 고발자에게 근무조건상 차별 등 인사상 일체의 불리한 대우를 하지 않으며, 표창과 포상금 등의 보상을 제공하는 것 등이 주요 내용입니다. 그럼에도 현장에서는 그 장치들이 제대로 작동할 것이라는 믿음이 약한 것이 사실입니다. 그 이유는 내부고발자를 “조직의 배신자, 항명, 하극상”으로 치부하거나 “내부고발의 동기나 도덕성이 순수하지 못하다”고 폄하하는 경향이 여전히 남아 있기 때문입니다. 조직 내 자정이 불가능할 정도로 굼아터진 부정부패는 내부고발의 형태가 아니면 외부로 터져 나오기 힘듭니다. 내부고발은 조직 내 부정부패가 수습할 수 없을 정도로 더 악화되는 것을 미연에 방지하는 긍정적 효과가 높기 때문에 폭로 동기나 도덕성보다 더 높게 평가해야 합니다. 즉, 내부고발제도가 현장에서 활성화되기 위해서는 내부고발자를 조직의 지속가능성을 위협하는 부정부패를 선제적으로 방지한 “용기 있는 사람”으로 평가하고 조직적으로 보호하는 기업문화를 우선적으로 만들어야 합니다. 이와 관련하여 내부고발자를 보호하고 지원하는 호루라기재단의 김○○ 이사(△△자동차 내부고발 사건 공익제보자)는 “공익제보자가 손해를 볼 이유도 없고 굳이 의인이 될 필요도 없다. 다른 사람보다 더 청렴해야 될 것을 요구해서도 안 된다. 보통으로서 살아갈 수 있도록 하는 게 맞는 것 같다”라고 말하였습니다.

Q3. 조직 내 'Speak-up 문화'를 정착시키기 위해 경영진과 준법감시조직이 함께 실천할 수 있는 구체적인 방안은 무엇일까요?

금융권에서는 사모펀드 사태, 홍콩 H지수 ELS 사태 등 대규모 불완전판매가 잇달아 발생하였고 거액의 횡령과 업무상 배임 등 금융사고가 끊이지 않는 등 금융회사 임직원의 도덕불감증, 허술한 내부통제 등을 비판하는 목소리가 높은 실정입니다. 이에 금융당국과 금융협회 등은 대규모 불완전판매와 금융사고의 재발 방지를 위해 관련 법규에 따라 책임 있는 관련 임직원은 엄중 조치하는 한편 내부통제 혁신방안 및 지배구조 모범관행 마련, 책무구조 도입 등 여러 가지 제도적 보완을 추진하였습니다. 그러나 불완전판매와 금융사고로 이어지는 임직원들의 잘못된 의식과 행태(misconduct)의 근본적 변화 없이 제도개선이나 사후 제재 강화만으로는 이를 예방하는 데 한계가 있습니다. 따라서 준법 및 윤리의식이 조직 내 모든 임직원의 영업행위 및 내부통제 활동에 깊이 스며들 수 있도록 “조직문화” 차원에서 과감한 변화를 기할 필요가 있습니다. 특히 금융회사의 최고경영자(CEO)는 임직원 누구라도 불완전판매나 금융사고 개연성을 감지할 경우 이를 “스스로없이 문제 제기할 수 있는 문화(Culture of speaking up)”를 조성하여야 합니다. 조직 내부의 위법·부당한 행위에 대한 내부고발을 장려하기 위해서는 “말하기” 문화를 육성하는 것이 중요하며, 임직원이 손쉽게 위법·부정행위를 내부 제보할 수 있도록 설계되어야 합니다.

이를 위해서는 금융회사는 스스로에게 ①임직원들이 위법·부정행위를 보고하는 방법을 알고 있는가? ②임직원들은 그 과정을 신뢰하는가? ③금융회사는 내부고발자를 보호하기 위해 충분히 노력하고 있는가? 등을 질문하여야 합니다. 또한 내부고발자에 대한 보복금지 정책이 제대로 작동하도록 하고 임직원들이 내부고발에 적극 나서도록 격려하는 문화를 촉진하여야 합니다. 아울러 영업목표 달성을 위해 단기실적만 좋으면 내부통제나 리스크관리는 소홀히 하더라도 우대받는 성과보상 체계를 근본적으로 바꾸어 나가야 하며, 영업실적보다 고객 이익을 우선시하는 성과보상체계가 정립되어야 합니다. 그리고 금융회사는 금융윤리의 기준과 행동지침을 명확히 하는 금융윤리강령을 제정하여 모든 임직원이 이를 준수하도록 합니다. 정기적 또는 수시로 임직원에게 금융윤리적 의사결정과 행동에 관한 교육을 제공하여 금융윤리적 인식을 높여야 합니다. 금융회사의 경영 관련 의사결정 프로세스에는 준법적 요소뿐만 아니라 금융윤리적 고려사항을 포함시켜, 모든 결정이 금융윤리적으로 정당한지를 평가해야 합니다. 나아가 금융윤리적 행동과 경영 실천을 정기적으로 모니터링하고 평가하여 개선점을 찾아내고 반영하기 위한 모니터링 시스템과 피드백 시스템을 구축하여야 합니다. 또한 임직원들이 손쉽게 안전하게 금융윤리적 문제를 신고하거나 의견을 제시할 수 있는 내부고발 환경을 조성해야 합니다.

내부고발 데이터 수집 기준

(이 글을 읽는데 약 7분이 소요됩니다.)

국제투명성기구(TI, Transparency International)는 "Monitoring Internal Whistleblowing Systems(2025)" 보고서를 발간하여 공공·민간·비영리 등 모든 조직이 내부고발시스템의 운영 현황, 성과, 영향을 체계적으로 모니터링하고 평가할 수 있도록 내부고발시스템 모니터링 프레임워크를 제시한다. 이 프레임워크는 조직이 내부고발 데이터를 수집·분석·보고하는 방식을 안내하여 스피크업(Speak-up) 문화 강화, 보복 방지, 투명성 제고, 조직 리스크 조기 발견을 돕기 위해 제작되었다.

국제투명성기구에 따르면 내부고발 데이터 수집은 단순한 법규 준수 외에도, 조직의 리스크 조기 식별, 보복 예방, 조직문화 진단, ESG·거버넌스 수준 제고에 필수적인 요소로 평가된다.

이에 따라 이번 윤리 체크리스트는 국제투명성기구의 내부고발 모니터링 프레임워크의 데이터 구조를 기반으로 하되, '국민권익위원회, 기업용 윤리경영 자율실천 안내서(2024.12)'에서 제시한 고충처리·내부고발·보호·공개 기준을 통합하여, 기업이 내부고발시스템의 데이터 수집 기준을 발췌 및 재구성하였다. 이를 통해 기업이 내부고발시스템을 운영하는 과정에서 필요한 데이터를 수집·분석·보고를 돕고자 한다.

내부고발 데이터 수집 체크리스트

국제투명성기구의 보고서에 따르면, 조직은 내부고발 데이터를 수집 및 활용하여, 내부고발 시스템을 정기적으로 평가하고, 효과성을 개선할 수 있다. 이때 조직은 내부고발 데이터를 효과적으로 수집·관리하기 위해 다음 핵심 원칙을 반드시 고려해야 한다.

핵심 원칙	설명
기밀성(Confidentiality)	신고자·피신고인·관련자의 신원을 보호하고, 비식별화·범주화(예: 1~3건) 방식으로 데이터를 보고해야 한다.
데이터 무결성(Data Integrity)	신고·조사·보호 데이터가 정확하고 일관되며 조작 없이 기록되도록 표준화된 분류체계로 관리해야 한다.
접근성과 명확성 (Accessibility & Clarity)	데이터는 구성원이 쉽게 이해할 수 있도록 명확한 구조·표기 방식으로 제공되어야 한다.
포용성(Inclusion)	성별·고용형태 등 다양한 특성을 고려하되, 비식별화된 형태로 수집해 취약집단의 리스크를 파악할 수 있어야 한다.

이 원칙들은 내부고발 데이터가 조직의 보복 방지·투명성 확보·문화 개선에 실질적인 역할을 수행하기 위한 기본 전제이다.

이와 함께, 국제투명성기구의 보고서는 공공·민간·비영리 조직 전반에 적용 가능한 내부고발 데이터 수집·모니터링 지표를 제시한다. 이러한 지표들은 내부고발시스템의 운영 현황과 성과를 체계적으로 평가하기 위한 것으로, 조직의 투명성 강화와 보복 방지, 리스크 조기 발견을 지원하는 데 목적이 있다.

이에 국민권익위원회, '기업용 윤리경영 자율실천 안내서(2024.12)'에서 제시하는 고충처리·내부고발·보호·공개 기준과 직접적으로 연관되는 요소들을 발췌하여, 국내 기업이 내부고발 데이터를 운영·분석·보고하는 과정에서 필수적으로 고려해야 할 사항을 살펴보자면 다음과 같다.

〈내부고발 데이터 수집 체크리스트〉

단계	데이터 항목	수집 내용 및 관리 포인트	체크
1. 운영	1) 신고 접수 건수	기간 내 접수된 모든 신고 건수 기록(중복 제외)	<input type="checkbox"/>
	2) 신고 채널별 건수	온라인, 이메일, 전화, 대면, 제보함 등 경로별 기록	<input type="checkbox"/>
	3) 익명/기명 신고 구분	익명/기명/기밀(내부노출 제한) 여부 명확히 분류	<input type="checkbox"/>
	4) 제보자 유형 분류	임직원, 계약직, 협력사, 외부 이해관계자 등	<input type="checkbox"/>
	5) 신고 유형 분류	부패, 금품수수, 인사고충, 직장 내 괴롭힘, 이해충돌, 회계부정 등	<input type="checkbox"/>
	6) 신고 접수일·등록일 기록	필수 메타데이터(접수일·입력일·담당자) 기록	<input type="checkbox"/>
	7) 범위 외 신고 처리 기록	HR·안전·기타 부서 이관 여부 기록(TI 권고)	<input type="checkbox"/>
2. 처리	1) 초기평가 결과	신고 범위 내/외 판단 근거 기록	<input type="checkbox"/>
	2) 조사 착수 여부 및 일자	조사 필요성 판단 기준, 착수일, 조사자 지정	<input type="checkbox"/>
	3) 조사 진행 단계	조사 → 사실확인 → 결론까지 단계별 상태	<input type="checkbox"/>
	4) 조사 소요 기간	접수일~종결일 총 기간 기록	<input type="checkbox"/>
	5) 조사 결과 분류	입증/사실불충분/무혐의/기각 등	<input type="checkbox"/>
	6) 후속 조치	징계(견책·감봉 등), 시정조치, 시스템 개선, 교육 명령	<input type="checkbox"/>
	7) 종결 사유 기록	사실무근, 증거 부족, 신고 취하 등	<input type="checkbox"/>
3. 보호	1) 보복 의심 신고 건수	신고 후 불이익·평가하락·전보·괴롭힘 등	<input type="checkbox"/>
	2) 보복 유형 분류	신원노출, 직무변경, 차별, 따돌림 등 유형화	<input type="checkbox"/>
	3) 보호조치 제공 여부	근무조정, 비밀보호 강화, 심리·법률 지원 등	<input type="checkbox"/>
	4) 보복 사건 조사 착수 여부	보복 여부 확인 절차 기록	<input type="checkbox"/>
	5) 보복 사건 조사 결과	보복 사실 입증·무혐의 여부	<input type="checkbox"/>
	6) 보복 관련 징계·조치	가해자 조치, 조직문화 개선 등	<input type="checkbox"/>
4. 개선	1) 제도 개선 건수	신고를 통해 개선된 정책·절차 수	<input type="checkbox"/>
	2) 개선 조치 유형	규정 개정, 통제 강화, 시스템 보완, 프로세스 변경	<input type="checkbox"/>
	3) 재발 방지 조치	관련 교육 강화, 매뉴얼 신설 등	<input type="checkbox"/>
	4) 내부통제 및 감사 연계 여부	이사회·윤리위원회 보고 포함	<input type="checkbox"/>
	5) 내부보고 현황	임원·위원회·내부감사부서 정기보고	<input type="checkbox"/>
	6) 익명화된 결과 공개 여부	연차보고서·사내방송·인트라넷 등	<input type="checkbox"/>

	7) 공개 방식 및 수준	비식별화 기준, 범주화(예: 1~3건) 여부	<input type="checkbox"/>
	8) 공시 시기·주기	연간·반기·분기 등	<input type="checkbox"/>
5. 조직문화·인지도	1) 직원의 신고 절차 인지도	설문기반 파악(내부고발 절차를 알고 있는가?)	<input type="checkbox"/>
	2) 내부 신고 의향	실제 신고 의도가 있는지 조사	<input type="checkbox"/>
	3) 제보자 신뢰도 평가	내부고발 시스템 신뢰도	<input type="checkbox"/>
	4) 조직의 신고자 태도	동료 및 관리자의 인식 조사	<input type="checkbox"/>
	5) 윤리·내부고발 교육 이수율	교육 기록·정기교육 여부	<input type="checkbox"/>

한편, 수집된 내부고발 데이터 분석은 단순 통계를 제시하는 수준을 넘어 경향 분석(Trend Analysis), 리스크 식별(Risk Identification), 시스템 효과성 평가(Effectiveness Evaluation)를 중심으로 수행해야 한다. 예를 들어 신고 건수 증가·감소의 의미, 익명·기명 신고 비율 변화, 보복 의심 사례의 발생 추세, 조사 기간의 적정성 등을 분석하여 조직문화와 내부통제의 취약점을 진단할 수 있다. 국제투명성기구는 이러한 분석을 통해 내부고발 시스템이 실제로 작동하는지, 보호조치가 실효적인지, 제도 개선이 지속적으로 이루어지는지를 점검하며, 이를 조직의 조기경보(Early Warning) 체계로 활용할 것을 권고한다.

참고

국민권익위원회, 기업용 윤리경영 자율실천 안내서(2024.12)

Transparency International, Monitoring Internal Whistleblowing Systems(2025)

내부고발 및 소통 정책 사례

국내외로 내부고발 절차 및 신고자 보호 강화, 내부통제 기준이 강화됨에 따라 기업에는 단순한 신고 창구 운영을 넘어, 윤리규범·행동강령·고충처리 절차·소통 메커니즘을 연계하여 임직원과 이해관계자가 안심하고 문제를 제기할 수 있는 소통 환경 조성을 요구되고 있다. 이에 국내 대기업들은 윤리·준법경영 체계를 강화하며 사이버 신문고·고충처리위원회·다국어 신고창구 등을 운영하고 있으며, 해외 선진기업들도 오픈도어 정책, Speak-up 시스템, 조사자 윤리강령 등 투명성과 신뢰성을 높이는 체계적 제도를 도입하고 있다.

이번 사례돋보기에서는 이러한 국내외 정책 동향과 기업의 실제 운영 사례를 함께 살펴봄, 내부고발 시스템과 소통 제도를 어떻게 운영하고 있는지 정리해 보고자 한다

페덱스(FedEx)

페덱스(FedEx)는 미국의 택배회사로 2025년에 에티스피어(Ethisphere)가 선정하는 '세계에서 가장 윤리적인 기업(World's Most Ethical Companies)'에 선정된 기업이다.

페덱스는 직원을 존중하는 것이 고객 서비스 그리고 이윤으로 이어진다는 '사람-서비스-이윤(People-Service-Profit)' 철학을 기반으로 한 문화를 가지고 있다. 이러한 문화의 일환에서 "문을 개방하는 정책(open-door policy)"을 시행하여 모든 팀 구성원이 언제든지 관리자, 인사(HR), 혹은 법무팀과 직접 소통해 법적·정책적·윤리적 위반이 의심되는 사안을 제기하고 상담 및 도움을 요청할 수 있도록 한다.

이러한 기본 원칙과 더불어, 페덱스는 사내에서 윤리적 문제가 발견되면 누구나 즉시 의견을 낼 수 있도록 **Speaking Up 문화**를 운영하고 있다. '24시간 운영되는 기밀 제보 시스템(FedEx Alert Line)'을 갖추고 있으며, 전 세계에서 웹 또는 무료 전화로 연락할 수 있고 다양한 문화권의 직원과 외부 이해관계자도 편리하게 신고할 수 있도록 **35개 이상의 언어**를 지원한다.

이 제보 시스템은 직원뿐 아니라 **협력사, 고객, 제3자, 지역사회 구성원**까지 사용할 수 있도록 개방되어 있어, 기업 내·외부에서 발생하는 안전·윤리·준법 관련 위험을 식별할 수 있도록 한다.

페덱스는 선의의 제보(good faith)에 대해 **보복을 전면 금지**하고 있으며, 신고가 접수되면 정책·절차·법률 위반 여부를 철저히 조사한다.

관련 내용은 다양한 언어로 지원되는 행동강령을 통해서 안내되고 있으며, 보고 우려사항, 신고 관련 규정, 조사관 윤리강령 등의 규정문서는 페덱스 Speaking Up 웹페이지에 게재되어 직원들의 이해를 돕고 있다,

〈페덱스 행동강령 한국어 문서-소신있게 말하기〉



[출처: FedEx, 행동 강령: 정직하게 달성하기]

한편, 페덱스는 부정행위뿐 아니라 청렴성 챔피언 프로그램을 통해 직원들의 긍정적 규정 준수 실천 사례도 시상함으로써 직원들의 윤리적 행동을 장려하고 있다.

LG전자

LG전자는 국내 전자제품 제조사로 지주회사인 LG의 경영철학인 'LG Way'와 행동방식인 정도경영을 바탕으로, 모든 경영활동에서 최고 수준의 윤리와 준법 기준을 지키는 것을 기본 원칙으로 삼고 있다.

LG전자는 윤리·준법 위반을 조기에 발견하고 공정하게 처리하기 위해 전사적 제보 시스템을 구축해 운영하고 있으며, 이 시스템은 CEO 직속의 정도경영센터 산하 윤리사무국이 총괄한다. 제보가 접수되면 사안의 성격에 따라 관련 조직과 협업하여 조사·조치를 진행하고, 법적 리스크가 예상되는 경우 준법사무국과 협력하여 처리한다. 중대한 사안은 ESG위원회 또는 이사회에 수시 보고되며, 조사 결과와 사후 조치 역시 동일 체계에서 관리된다.

LG전자의 제보 채널은 임직원뿐 아니라 외부 이해관계자도 쉽게 이용할 수 있도록 다국어 기반으로 운영되며, 사이버 신문고, 이메일, 유선 상담 등 다양한 경로를 통해 제보가 가능하다. 모든 제보는 엄격한 기밀 유지 절차에 따라 처리되며, 접수부터 조사·조치까지 전 과정에서 제보자의 신원이 노출되지 않도록 철저한 보호조치가 적용된다. 시스템 자체도 독립된 정보보안 체계에서 운영되어, 제보자 정보 접근 권한이 제한되고 외부 침해 가능성도 최소화된다. 이를 통해 조직 내외의 잠재 리스크를 조기에 파악하고, 모든 구성원이 안전하게 문제를 제기할 수 있는 환경을 조성하고 있다.

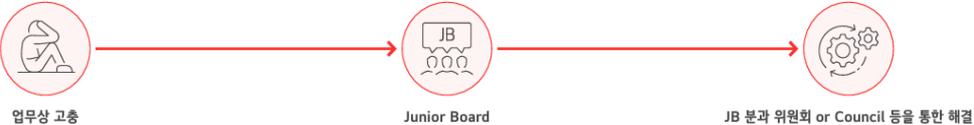
또한, 제보 문화의 활성화를 위해 LG전자는 교육 프로그램을 활용한다. 신입사원 및 직급별 필수 교육 과정에 윤리규범·행동강령과 제보 시스템 안내가 포함되어 있으며, 제보 채널 사용법과 보호정책, 실제 대응 사례를 활용한 교육을 통해 구성원의 이해를 높이고 있다. 또한 전담 상담실과 챗봇 기반 FAQ 시스템을 운영해 누구나 문의할 수 있도록 지원하고, 익명 상담과 실시간 자동응답 기능을 통해 접근성을 강화하고 있다.

LG 그룹 공통의 윤리 제보 사이트는 한국어·영어·중국어는 물론 유럽권 언어까지 지원을 확대해 글로벌 접근성을 높였으며, 제보자의 신원은 비밀 보장 원칙에 따라 보호한다.

한편, LG전자는 윤리 제보와 별도로 인권·고충 이슈를 해결하기 위한 고충처리 메커니즘도 함께 운영한다.

국내에서는 고충처리위원회, 성희롱예방센터, 주니어 보드(Junior Board), 심리상담실을 통해 조직 내 고충에 실질적으로 대응하며, 해외 사업장에서는 일대일 면담, VOE(Voice of Employee) 박스, QR 기반 제보 시스템 등 현지 특성에 맞춘 채널이 마련돼 있다. LG전자의 지속가능경영보고서에서는 각 채널별 고충처리 프로세스를 다음과 같이 제시하고 있다.

〈LG전자 고충처리 프로세스〉

채널	특징
고충처리 위원회 (대상자: 전 직원)	<ul style="list-style-type: none"> 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 설치된 상설기구로서 노사협의회 내 고충처리위원을 노사 각각 1인 선정하여 운영 고충처리위원의 단독 판단이 어려운 사안은 노사협의회에 안건으로 상정하여 협의 처리하도록 규정 
주니어 보드 (대상자: 사무직)	<ul style="list-style-type: none"> 사무직 근로자를 대변하는 협의체로서 전사에 설치된 8개 Junior Board를 통해 구성원 고충을 청취하고 해결하는 프로세스 운영 구성원 고충 수집, 처리, 결과 공유에 이르는 전반적인 절차는 각 Junior Board 운영 기준에 따라 별도 관리 
성희롱예방센터 (대상자: 전 직원)	<ul style="list-style-type: none"> 성희롱 고충 및 제보 접수, 조사, 사후조치, 예방활동 등을 수행하는 기구 관련 유관부서(노경, 윤리사무국, 법무, 심리상담실 등)가 협업하는 Virtual 조직으로 운영 
심리상담실 (대상자: 전 직원)	<ul style="list-style-type: none"> 개인적 또는 업무적 스트레스로 심리적 어려움이 발생할 경우 심리상담실을 통해 지원 (대면, 화상, 전화, 이메일, SNS를 통한 상담 진행) 트윈타워, 평택, 마곡, 서초, 가산, 구미, 창원1, 창원2, 고객가치혁신부문, 서울역빌딩, 인천, 양재 총 12곳의 심리상담실 운영 

[출처: LG전자, 2024-2025 LG전자 지속가능경영보고서]

특히 주니어 보드 제도는 구성원의 의견을 경영에 반영하고 고충을 신속히 해결하기 위한 제도로, 접수된 모든 제안에 대해 피드백을 제공하며 중요한 안건은 매년 100% 조치를 완료하고 있다.

참고

2024-2025 LG전자 지속가능경영보고서 | <https://www.lge.co.kr/company/sustainable/download#com-tabs01>

FedEx, 2025년 기업 사회적 책임 보고서 |

https://www.fedex.com/content/dam/fedex/us-united-states/sustainability/gcrs/FedEx_2025_CR_Report.pdf

FedEx, 홈페이지-"Ways to speak up" |

<https://www.fedex.com/en-us/about/policy/corporate-integrity-and-compliance/ways-to-speak-up.html>

FedEx, code-of-conduct |

<https://www.fedex.com/en-us/about/policy/corporate-integrity-and-compliance/code-of-conduct.html>

물류신문, "물류업계 리더들이 말하는 ESG ⑧ 채은미 FedEx Express 지사장"(2021.11.09) |

<https://www.klnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=302935>

내부의 경고가 묵살될 때, Man on the Run



〈이미지 출처: IMDb〉

넷플릭스 다큐멘터리 'Man on the Run'은 말레이시아의 국영 투자기업인 1MDB과 관련된 부패사건을 다룬다. 해당 사건은 말레이시아 공공기금의 부패라는 국가 문제를 넘어 글로벌 금융기관까지 흔든 국제적 스캔들로 알려져 있다. 1MDB는 2009년 말레이시아의 나집 라작 총리는 경제개발 사업을 명목으로 설립한 국영투자기업으로, 초기부터 불투명한 구조 아래 운영되며 대규모 자금 유출 의혹이 꾸준히 제기되어 왔다. 나집과 그의 측근들은 이 회사를 통해 45억 달러(약 6조원)를 유용한 것으로 알려졌다.

다큐멘터리에 등장하는 인물인 조 로우는 말레이시아 출신의 금융 컨설턴트로, 공식 임직원 신분은 아니었으나 정권인맥을 기반으로 1MDB의 자금 조달과 운영에 핵심적으로 개입한 것으로 알려져 있다.

이 사건의 중심에는 세계 최대 투자은행 중 하나인 골드만삭스가 있었다. 골드만삭스는 총 65억 달러(약 8조6천억원) 규모의 1MDB 채권 발행을 대행하고 약 6억 달러(약 8천억원) 수수료를 받았다. 이 과정에서 골드만삭스 간부들은 거래를 따내기 위해 말레이시아 관료들에게 거액의 뇌물을 줬고, 개인적으로 리베이트도 받았다. 말레이시아 검찰은 1MDB가 조달하는 자금이 유용될 것을 알면서도 골드만삭스가 투자자들을 속여 채권을 발행했다며 골드만삭스와 전현직 임원 17명을 기소했다. 이후 골드만삭스는 미국·영국·홍콩·싱가포르 등 각국 규제기관으로부터 총 50억 달러(약 7천억원)이상에 달하는 벌금과 제재를 받았다. 이는 미국 해외부패방지법(FCPA) 역사상 최대 규모의 합의금 중 하나다.

특히 주목할 점은 골드만삭스 내부에서 여러 차례 위험 신호가 제기되었음에도 조직이 이를 제때 수렴하지 못했다는 사실이다. 미 연방검찰에 따르면 조 로우가 2009년 골드만삭스 동남아 사업부 대표 등에게 1MDB 프로젝트를 제안했을 당시부터, 내부에서는 “자금 출처가 불명확하다”, “비자금 조성 정황이 있다”는 우려가 꾸준히 제기됐다. 그러나 이러한 내부 의견은 최고 의사결정권자에게 충분히 전달되지 않았고, 일부 담당자들은 경고를 무시한 채 거래를 추진했다. 이후 관련 직원 3명이 기소되고, 골드만삭스는 사상 최대 규모의 평판·규제 리스크에 직면하게 됐다.

이 사례는 내부 경고와 실무자의 의견이 조직 내에서 무시될 때 부패 리스크가 어떻게 확대되는지를 잘 보여준다. 내부고발과 같은 견제 장치가 문서로만 존재하고 실질적으로 운영되지 못하면 위험 징후는 해결되지 않으며, 기업은 전략·규제·평판 리스크에 동시에 노출될 수 있다.

1MDB는 사건 골드만삭스 내부의 경고 및 의견수렴의 실패, 경영진 의사결정이 글로벌 스캔들로 이어진 대표적 사례다. 내부의 작은 경고음이 조직의 큰 위기를 막을 수 있지만, 그 경고가 수렴되지 않고 소통 없이 묵살될 때 내부통제는 쉽게 유명무실해진다. 이 사건은 내부고발과 실무자의 문제 제기가 최종 의사결정 과정에서 어떻게 반영되는지, 내부 소통 구조가 실제로 기능하고 있는지 지속적인 점검이 필요함을 상기시킨다.

참고

조선일보, "'부패 펀드 연루' 골드만삭스, 6800억 벌고 3조원 토해낸다"(2023.12.1) |

<https://www.chosun.com/international/us/2020/10/24/URLCKX6225D4RHVERT3SSB6AXE/>

더스쿠프, "골드만삭스는 어쩌다 '최고 벌금' 맞았나"(2020.12.04) |

<https://www.thescoop.co.kr/news/articleView.html?idxno=41709>

국민권익위원회 청렴윤리경영 동향

권익위 정책

국민권익위, 「공익신고자 보호법」 등 개정 추진

국민권익위원회는 「공익신고자 보호법」 및 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 일부개정안을 11월 5일부터 12월 15일까지 40일간 입법예고 한다고 밝혔다. 이번 개정안 추진은 공익신고자와 부패행위 신고자에 대한 보호·지원 관련 규정의 통일성을 높이고 신고자에 대한 보호를 강화하기 위함이다. 주요 내용은 다음과 같다.

「공익신고자 보호법」 일부개정안에서는 ▲내부 공익신고자가 비실명 대리신고와 관련하여 변호사 조력을 받은 경우의 비용 지원 규정을 명확화하고(개정안 제8조의3제1항), ▲보호조치 신청을 현행 불이익조치를 받은 경우뿐만 아니라 불이익조치를 받을 것으로 예상되는 경우까지 포함하고(개정안 제17조제1항), ▲보호조치 신청의 각하 사유를 줄여(개정안 제18조제1항) 보호수준을 강화했다. 또한, 불이익조치 절차의 일시정지를 신설하여 회복하기 어려운 피해를 사전에 방지하고(개정안 제22조), 이를 이행하지 않는 경우에 대한 처벌 규정을 신설(개정안 제30조제4항)했다.

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 일부개정안에서는 ▲내부 신고자가 비실명 대리신고와 관련하여 변호사 조력을 받은 경우의 비용 지원 규정을 신설하고(개정안 제58조의3), ▲불이익조치 및 비밀보장의무 위반 관련 위원회의 징계 등 요구에 따른 의무를 신설하며(개정안 제62조의3제4항, 제64조제4항), ▲신분보장등조치결정의 이행여부 점검 규정을 신설(개정안 제62조의3제7항)하여 신고자를 두텁게 보호하도록 하였다.

▲신고자를 알아내려고 하거나 신고 방해, 취소 강요, 신고 이후 2년 이내 불이익조치를 한 경우를 불이익조치 발생 추정 사유에 추가하고(개정안 제63조), ▲신변보호조치와 인적사항 기재 생략의 적용대상을 협조자·친족·동거인까지 확대(개정안 제64조의2제1항, 제64조의3)하였다. 또한, ▲신고자에 대한 손해배상 청구를 금지하고(개정안 제66조제5항), ▲신고 등을 금지하거나 제한하는 규정을 무효로 하며(개정안 제66조제6항), ▲수사기관에 진정, 제보 등의 방법으로 신고한 경우와 감사원에 신고한 경우까지 보호대상 준용 범위를 확대(개정안 제67조)했다.

국민권익위는 이번 개정안의 상세한 내용을 국민권익위 누리집(www.acrc.go.kr)에 공개하고, 40일의 입법예고 기간 동안 국민의 의견을 폭넓게 수렴하여 반영할 예정이다.

- 국민권익위원회 2025년 11월 5일 https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=99735

권익위 활동

국민 권익보호·부패예방' 정책 전문 학술지 「권익」 2025년호 발간

국민권익위원회는 국민권익위원회는 국민의 권익을 보호하고 부패를 예방하기 위한 정책 전문학술지 「권익」의 두 번째 호를 2025년 10월 31일 발간했다. 이번 발간호는 학문적 폭과 깊이를 한층 확장하여 권익보호 및 청렴정책의 지속가능한 발전 방향을 제시하였다.

이번 호에는 연구의 실무 활용성을 제고하기 위해 기획논문 2편을 포함, 총 12편의 논문이 게재됐다. 먼저, 기획논문으로는 제정 10주년을 맞는 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 청탁금지법)의 성과와 발전 과제를 도출하고 입법 개선 방향을 모색한 「청탁금지법의 성과분석과 법정책학적 개선방안」과 내부고발 관련 연구 흐름을 통합적으로 분석한 「내부고발 연구의 경향과 전망」이 수록됐다. 두 논문은 반부패 정책의 제도적 성과를 평가하고 향후 발전 방향을 제시했다는 의의가 있다.

그리고 일반 논문 부문 가운데 공공부문의 부패 인식과 정책 성과를 실증적으로 검토한 「공공부문의 부패에 대한 인식과 성과에 관한 연구」와 정부 담론을 통해 청렴 및 반부패 정책의 인식 변화를 분석한 「정부담론을 통해 본 청렴 및 반부패 정책의 인식 변화와 사회 인식」의 경우, 청렴정책에 대한 사회적 인식 변화를 조명하고 분석함으로써 청렴정책의 실효성과 사회적 수용성 제고를 위한 방향을 제시하고 있다. 또한, 전자행정 환경에 맞춘 민원처리 체계 혁신 방향을 다룬 「디지털 전환 시대의 민원 처리 효율성 제고 방안 연구」는 국민이 체감할 수 있는 행정서비스 품질 향상과 민원행정의 효율성을 높이기 위한 방안을 심도 있게 다루고 있다.

국민권익위는 국민의 권익을 보호하고 공직사회의 청렴문화를 확산시키기 위해 「권익」에 수록된 연구 성과를 법·제도 개선과 청렴교육 과정에 활용할 계획이다. 「권익」에 수록된 논문들은 국민권익위(<https://www.acrc.go.kr>)와 청렴연수원(<https://edu.acrc.go.kr>) 누리집을 통해 확인할 수 있다.

- 국민권익위원회 2025년 11월 4일 https://www.acrc.go.kr/boardes?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&st_no=9861

UN이 인정한 K-반부패 제도, 카자흐스탄에 직접 전수한다

국민권익위원회는 대한민국의 대표적인 반부패 제도인 공공기관 종합청렴도 평가제도와 신고자 보호제도를 카자흐스탄에 전수한다고 밝혔다. 국민권익위 소속 청렴연수원은 11월 25일부터 사흘간 카자흐스탄의 수도인 아스타나와 주요 도시인 알마티를 방문하여 카자흐스탄 공공행정청, 국가안보위원회 산하 부패방지국 등 반부패 관계기관뿐 아니라 공공기관 및 공기업의 준법감시인 등 약 100여 명을 대상으로 부패방지 제도개선 연수과정을 운영한다.

이번 연수는 국민권익위의 공적개발원조(ODA) 사업 중 하나로 추진되며, 지난 6월 진행된 카자흐스탄 정부 초청연수에 이은 후속 프로그램으로서 공공기관 청렴도평가 등 우리나라의 반부패 제도가 현지에 효과적으로 도입될 수 있도록 지원하기 위해 마련됐다. 대한민국은 민주주의와 경제발전을 동시에 이뤄낸 세계 유일의 국가이자, 국제투명성기구가 매년 발표하는 부패인식지수(CPI)에서 지속적인 상승세를 유지하고 있는 모범국가로 평가받고 있다. 이에 한국의 반부패 정책과 운영 경험을 배우려는 각국의 연수 요청도 꾸준히 증가하고 있다. 특히 대한민국이 2002년 세계 최초로 도입한 공공기관 종합청렴도 평가 제도는 2012년 UN 공공행정상 부패방지 부문 대상을 수상한 바 있으며, 인도네시아·베트남·태국·우즈베키스탄·알제리 등 약 10개국에 전수되었다. 또한, 부패·공익신고자 보호제도는 2015년 UN이 발간한 「신고자 보호 우수사례집」에 수록되는 등 그 우수성을 국제적으로 인정받고 있다.

- 국민권익위원회 2025년 11월 25일 https://www.acrc.go.kr/boardes?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&st_no=10038

적발 사례

국민권익위, 인건비 6천억 원 과다지급한 공공기관 적발

국민권익위원회는 ○○공단이 2016년부터 2023년까지 약 8년간 약 6천억 원의 인건비를 정부 지침을 위반해 과다하게 편성하고, 이를 직원들끼리 나눠 가진 사실을 적발하여 감독기관에 이첩했다고 밝혔다.

준정부기관인 ○○공단은 「공공기관 운영에 관한 법률」과 「공기업·준정부기관 예산운용지침」 등 관련 규정에 따라 정부가 정한 한도 이내에서 인건비를 편성해야 한다. 「공기업·준정부기관 예산운용지침」, 「공공기관 경영평가 편람」 등 관련 규정에서는 ○○공단의 팀원급(4~6급) 인건비 편성 시 5급, 6급의 초과 현원에 대해 상위직급의 결원이 있다 하더라도 상위직급이 아닌 본래 직급의 보수를 적용하여 인건비를 편성하도록 하고 있다.

그러나 ○○공단은 관련 규정을 위반하여 5급과 6급 현원에 대해 상위직급인 4급과 5급의 보수를 적용하여 인건비를 편법으로 편성함으로써 2016년부터 2023년까지 8년간 총 5,995억 원을 과다하게 편성했으며, 인건비를 연말에 '정규직 임금인상'이라는 명목으로 직급별로 분할 지급한 것으로 확인됐다.

국민권익위의 조사 결과에 따르면, 공공기관운영위원회는 2024년에 해당 위반 사실을 적발하고, 2023년도 초과편성분 1,443억 원에 대해서만 향후 인건비에서 감액하도록 조치했다. 하지만, 국민권익위는 기존 감액 조치에 포함되지 않은 2016년부터 2022년까지 총인건비 4,552억 원도 과다하게 산정된 것을 확인했다. 이에 따라 국민권익위는 ○○공단의 지난 8년간 인건비 과다 편성에 대한 제재와 2024년 이후 ○○공단이 인건비 편성 정부 지침을 제대로 준수하고 있는지 확인 등의 조치가 필요하다고 보고, ○○공단의 감독기관에 이 사건을 이첩했다.

- 국민권익위원회 2025년 11월 6일 https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=99792

국내외 동향

반부패 정책

G20 반부패 실무그룹 보고서, 내부고발자 보호 문제에 대한 진전

G20 반부패 실무그룹(ACWG)이 남아프리카 스쿠쿠자에서 발표한 새 보고서에 따르면, G20 회원국들은 2019년 제정된 ‘내부고발자 보호 고위급 원칙’ 이행에서 상당한 진전이 나타났다. 대부분의 국가가 독립 법률 또는 다중 규정 조합을 통해 내부고발 보호 법체계를 구축했으며, 보호 범위도 사내 직원뿐 아니라 구직자·계약 협상자·연계된 제3자까지 확대되는 추세다. 대부분의 국가에서 외부 기관 직접 신고가 허용되고, 신원 비밀보장·보복금지·제재·보상·복직 등 보호 조치가 마련돼 있으며, 응답국의 2/3는 보복 입증 책임을 가해자에게 전환하는 구조를 갖춘 것으로 확인됐다.

그러나 집행·평가 부분에서는 정기 평가·데이터 수집의 부족이 가장 큰 구조적 한계로 지적됐다. 내부고발 활동 통계는 국가 간 편차가 크고, 정기적인 제도 평가를 수행하는 국가는 한국·인도·포르투갈·스페인 등 6개국에 불과했다. ACWG는 향후 개선과제로 ▲전·현직 및 비정형 노동자 보호 확대 ▲정기 평가 의무화 ▲정부의 데이터 공개·보관 의무 강화 등을 제시했다. 남아공 공공행정부(Wille Vukela) 국장대행은 “법적 장치는 크게 강화됐지만 집행 역량과 데이터 격차가 여전히 문제”라며 G20의 공동 대응을 강조했다.

- G20 홈페이지 <https://g20.org/track/anti-corruption/>
- 남아프리카 행정부 2025년 10월 29일 | <https://www.sag.gov.za/2025/10/29/Data-in-wiggipapafu-makops-hgis-wilve-epub/>

APEC ‘경주선언’, 공동합의에 반부패 공조 포함

2025 APEC 정상회의에서 채택된 ‘경주선언’은 회원국들이 반부패 대응 강화에 대한 내용을 포함했다. 정상들은 부패가 시장 왜곡과 공공 신뢰 저하를 초래한다는 점을 확인하며, 국경 간 협력과 정보 공유를 통해 불법 자산 은닉 방지와 반부패 조치의 실효성 제고에 노력하기로 했다. 이는 2025 APEC 정상선언 ‘경주 선언’ 전문의 10번 항목에서 다음과 같이 다뤄졌다.

10. 우리는 부패가 국경을 초월하여 시장을 왜곡하고, 공공 신뢰를 훼손하며, 조직범죄를 포함한 범죄를 조장하는 등 심각한 위협으로 작용하고 있음을 인정한다. 우리는 반부패 노력이 보다 혁신적이고, 긴밀히 조율되며, 보다 효과적으로 이루어져야 함을 재확인한다. 우리는 부패 행위자와 불법 자산에 안전한 은신처를 제공하지 않기 위한 노력을 지속해 나갈 것이다.

한편, 이번 선언에서는 ‘APEC AI 이니셔티브’가 함께 채택돼, AI 활용 확대에 따라 안전성·신뢰성·접근성 확보를 위한 책임 있는 기술 사용 원칙을 회원국이 공동으로 추진하기로 했다.

- 한겨레 2025년 11월 1일 <https://www.hani.co.kr/arti/politics/diplomacy/1226811.html>

ESG 잘하는 기업, 매출·수익성도 높았다

유럽연합 ESG(환경·사회·지배구조) 경영을 충실히 이행하는 기업일수록 재무성과도 우수하다는 글로벌 분석이 나왔다. 세계벤치마킹연합(WBA)이 전 세계 1,155 개 기업을 대상으로 인권·노동·윤리 등을 평가하는 사회책임지표(CSI)를 분석한 결과, CSI 점수가 1 점 오를 때 매출은 1.27%, 투자자본수익률(ROCE)은 0.39%포인트, 총자산순이익률(ROA)은 0.17%포인트 상승했다. ESG 실천이 주주가치를 훼손한다는 우려도 근거가 없었다. ROE·EPS·P/E 등 주주지표에서 부정적 효과는 관측되지 않았으며, 2019~2023 년 장기 주가 성장률에서도 CSI 고득점 기업이 저득점 기업보다 2%포인트 더 높았다. 기후목표(SBTi) 설정 기업 역시 5년 성장률이 약 3% 더 높아, ESG 가 경기 둔화 국면에서 기업 회복력과 장기 경쟁력을 강화하는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

한편 EU 기업지속가능성 실사지침(CSDDD) 등 공급망 규제는 중간 수준의 ESG 역량을 보유한 기업에서 가장 큰 개선 효과가 나타났다. 지속가능성을 인지하고 있으나 실행력이 부족한 기업들에 규제가 구체적 행동을 유도하는 '촉매제'로 작용한 것이다. 기업 규모에 따라 반응도 달랐다. 중대형 기업은 공급망 기준을 크게 강화했지만 소규모 기업은 자원 부족으로 효과가 제한적이었다. WBA 는 "ESG 는 비용이 아니라 운영 효율성과 이해관계자 신뢰를 높이는 전략적 자산"이라며, 향후 2,000 개 기업을 대상으로 ESG 와 재무성과 간 인과관계를 규명하는 후속 연구를 진행할 계획이라고 밝혔다.

- 임팩트온 2025년 11월 24일 <https://www.impacton.net/news/articleView.html?idxno=17151>

ESG 공시·인증 격차 확대…내부 체계 고도화가 관건

글로벌 KPMG 의 'ESG 공시·인증 준비지수' 조사에서 ESG 선도기업과 초기기업 간 준비 수준 격차가 두 배 이상으로 벌어진 것으로 나타났다. 전 세계 1,320 개 기업을 분석한 결과 평균 점수는 46.77 점이었으며, 상위 25% 기업은 65.21 점, 하위 25%는 30.54 점에 그쳤다. 기업들이 겪는 가장 큰 어려움은 '복잡한 공시 요건'과 '불명확한 규제 변화'였고, 공급업체 ESG 성과 부족·데이터 접근성 한계·IT 인프라 미흡 등도 주요 장애 요인으로 지적됐다. 특히 CSRD 첫 적용 기업(Wave 1) 중 25%는 ESRS 기준의 복잡성, 20%는 데이터 수집 제약, 17%는 이중 중대성 평가의 어려움을 언급했다. KPMG 는 조기 대응, 최고경영진의 관여, 새로운 KPI 개발, 공시 활용 전략화 등 5대 고려사항을 제시하며, ESG 공시·인증이 단순 규제 준수를 넘어 내부 전략 수립·데이터 품질 향상·이해관계자 신뢰 제고로 이어지는 핵심 도구라고 강조했다. 기업들은 AI·클라우드 기반 데이터관리 기술 도입으로 디지털 ESG 시스템을 빠르게 구축하고 있으나, 재무·비재무 데이터 통합 수준은 49%에 머물러 공급망과 연계한 데이터 신뢰성 확보와 내부 체계화가 향후 핵심 과제로 지목됐다. KPMG 는 "ESG 공시는 기업 경쟁력의 중심축으로, 글로벌 통합 기준(IFRS S1·S2 등)에 부합하는 체계 구축이 필수"라고 강조했다.

- 뉴시스 2025년 11월 17일 https://www.newsis.com/view/NISX20251117_0003404939

EU 지속가능성 규제, EU 기업들은 ‘경쟁력’으로 인식

최근 조사에 따르면 유럽 기업의 다수는 지속가능성 규제를 비용이 아닌 경쟁력·투자 기회로 보고 있는 것으로 나타났다. 응답 기업의 68%는 “EU 와 유럽 기업이 지속가능성 표준에서 세계적 모범을 보여야 한다”고 답했으며, 반대는 10%에 불과했다. 또한 과반수 기업은 “대기업이 소규모 공급업체로부터 적절한 ESG 데이터를 요구해야 한다”고 인정하면서도 기업 규모에 맞는 비례적 부담(principle of proportionality)이 필요하다고 강조했다. CSDDD(기업지속가능성실사지침)와 관련해 41%는 인권·환경 리스크가 직접 거래처보다 간접 공급망에서 더 크다고 답해, 규제 범위를 공급망 전반으로 확대해야 한다는 근거를 제공했다.

기업들은 또한 녹색전환 의무에 대해 긍정적 평가를 내렸다. 응답 기업의 63%가 “대기업의 전환 계획 수립은 정당하다”고 답했으며, 반대는 11%에 그쳤다. 전체적으로 지속가능성이 경쟁력 강화에 도움이 된다고 보는 응답은 반대의 3 배에 달했으며, 특히 대기업일수록 그 인식이 강했다. 이는 규제 완화를 추진 중인 EU 정책 흐름과는 온도차가 있으며, 기업들은 지속가능성을 관료적 의무가 아니라 미래 생존 전략으로 받아들이고 있음을 보여준다. 전문가들은 “EU 가 글로벌 지속가능성 표준을 이끄는 것이 필요하다”는 기업의 목소리가 높아지고 있다고 평가했다.

- 임팩트온 2025년 10월 4일 <https://www.impacton.net/news/articleView.html?idxno=16716>

APEC 2025, “공급망은 ESG의 새로운 전장”...AI·포용성·회복력 강조

2025 APEC 정상회의(경주)는 공급망을 단순한 경제 체계가 아닌 지속가능한 미래를 위한 핵심 인프라로 재정의했다. 회원국들은 반도체·배터리·에너지 등 핵심 산업 공급망이 특정 지역에 집중된 구조가 위기에 취약하다는 데 공감하며, 전략적 파트너십 강화·지역 연결성 확대를 공급망 회복탄력성의 우선 과제로 제시했다. 대한상의 회장은 “공급망은 ESG 의 새로운 전장이 될 것”이라며 글로벌 재편 속 대응 필요성을 강조했다.

회의의 또 다른 축은 ‘공급망을 위한 AI(AI for Supply Chain)’였다. APEC 은 AI 를 활용해 조달-생산-운송-판매 전 과정의 데이터를 실시간 분석하고 탄소배출, 인권 리스크, 물류 병목 등 복합 위험을 조기 예측하는 AI 기반 공급망 안정화 인프라 구축에 협력하기로 했다. 한국과 APEC 사무국 공동펀드를 활용한 대·중소기업 간 AI 활용 격차 해소 프로그램도 추진된다. 또한 회의는 중소기업의 디지털·ESG 전환을 지원하는 포용적 공급망 구조의 중요성을 강조하며, 교육·기술 이전·정보 접근성 확대 등 APEC 차원의 실행 지원 필요성도 제기되었다.

- 중앙이코노미뉴스 2025년 10월 31일 <https://www.joongangnews.com/news/articleView.html?idxno=461628>

내부고발, 신뢰가 먼저입니다



공급망 녹색전환을 위한 ESG경영 확산 포럼

EU 옴니버스 패키지 등 규제동향과 정부의 규제대응 지원사업에 대한 정보제공 및 기업의 실제사례를 공유하고 급변하는 글로벌 ESG 정책동향을 파악하고 산업계의 대응방안을 논의하는 포럼.

- 주최: 기후에너지환경부, 한국환경산업기술원, 한국무역협회
- 일정: 2025년 12월 3일(수)
- 장소: 코리아나호텔 2F 그랜드볼룸
- 참고: <https://www.keiti.re.kr/site/keiti/ex/board/View.do?bcldx=39506&cbldx=277>

Second Global Conference on Harnessing Data to Improve Corruption Measurement

부패 및 반부패 정책의 효과 측정과 관련된 신뢰할 수 있고 비교 가능한 지표와 데이터 개발 및 도구와 방법에 대해 다루는 글로벌 하이브리드 회의.

- 주최: 유엔개발계획(UNDP), 유엔 마약범죄사무소(UNODC), 국제반부패아카데미(IACA)
- 일정: 2025년 12월 2일(화)~12월 4일(목)
- 장소: UN본사, 미국 뉴욕
- 참고: <https://indico.un.org/event/1019059/>

독자 의견

청렴윤리경영 브리프스 11월호 내용이 도움이 되셨나요?

독자분들의 의견을 반영해 더 나은 콘텐츠로 개선하려 합니다.

아래의 질문에 대한 응답을 남겨주시면 5명을 추첨하여 기프티콘을 보내드립니다.

- ① 이번호에서 다룬 주제 또는 내용이 도움이 되셨나요?
- ② 어떤 부분이 마음에 드셨나요(또는 어떤 부분이 마음에 들지 않으셨나요)?
- ③ 기타 의견(다뤘으면 하는 주제, 기업 사례 등)

의견남기기 <https://quiz.assist.ac.kr>

2025년 12월 15일(월)까지

(1) '[의견남기기](#)' 페이지에서 응답하시거나 (2) 국민권익위원회 민간협력담당관실(korea@assist.ac.kr) 앞으로
의견과 성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요.

* 수집된 개인정보는 상품 발송을 위한 정보로만 활용되며, 추첨 이후 파기됩니다

귀중한 의견에 감사드립니다!

기프티콘 추첨에 선정되신 분들은

김○희님, 박○비님, 고○아님, 유○범님, 조○운님 입니다.

민원상담 신청부터 결과확인까지 온라인으로 한번에 끝내기

법령·제도·행정 등 민원상담은 ▶ 국민신문고 www.epeople.go.kr

- ① 상담신청 국민신문고 ▶ 민원상담·안내
- ② 상담관지정 민원 내용에 따른 상담관 지정
- ③ 사실관계조사 관계 법령 검토 및 자료조사로 사실관계 확인
- ④ 결과확인 국민신문고 ▶ 민원상담 신청결과

부패·공익신고는 ▶ 청렴포털 www.clean.go.kr

- ① 부패·공익신고 상담 및 안내
- ② 부패·공익 침해 행위 신고
- ③ 신고자 보호 및 보상 신청
- ④ 신고 및 신청사건 결과조회