

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

<2022년 5월 호>

(주제:ESG, 사회(S)와 청렴윤리경영)

COVER STORY

기업의 지속가능한 미래를 위해서는 환경적 관점뿐만 아니라 사회적 관점에서의 전략과 실천도 중요합니다.

이번 호에서는 지속가능경영을 위해 고려해야 하는 사회적 관점에서의 기업활동은 무엇인지 살펴보겠습니다.

▶ ESG, 6월호 지배구조(G)로 이어집니다.

전문가 코칭

소셜 택소노미와 ESG 경영



김혜리 부연구위원
국민연금공단 국민연금연구원

Q1. 2022년 2월 유럽연합(EU)은 '소셜 택소노미' 보고서 최종안을 발표하며 ESG 중 'S'에 대한 본격적인 제도화를 추진 중인데요, 우리나라 기업들도 이에 대한 대응이 필요할 것으로 보입니다. 그렇다면 소셜 택소노미란 무엇이고, 소셜 택소노미는 기업의 ESG 경영에 어떠한 역할을 할 수 있을까요?

택소노미(Taxonomy)란, 비재무적 요소를 중심으로 지속가능한 경제활동이 무엇인지 분류하는 기준을 제시하는 '분류체계'를 의미한다. 이는 2020년 6월 환경부문을 중심으로 녹색활동(Green Activities)을 규정하는 EU 택소노미가 발표되면서 그 논의가 심화되었으며, 우리나라 환경부는 지난 2021년 12월 「한국형 녹색분류체계 가이드라인(K-Taxonomy)」을 발표하면서 분류체계를 표준화하였다.

택소노미가 중요한 이유는 비재무적 요소에 대한 분류기준 제시를 통해 기업의 활동이 과장되어 마치 ESG 증진 활동인 것처럼 변질되는 ESG 워싱(ESG Washing) 문제를 최소화할 수 있고, 이해관계자의 ESG 투자에 대한 이해를 제고하고 지속가능 금융자본을 원활하게 조달할 수 있기 때문이다. 현재, 글로벌 자본시장 참여자들은 환경을 중심으로 녹색분류체계 제도를 수립하고 있고, 지속가능한 사회로의 전환을 위해 EU는 사회 및 지배구조 측면에서도 선도적으로 분류체계를 구축하고 권장할 수 있도록 그 영역을 확장하였다.

소셜 택소노미(Social Taxonomy)는 기존의 환경적 녹색 분류 시스템에서 나아가 인권(human right)을 포함하고 이해관계자(shareholders)를 고려한 사회적 목표로 확장하여 사회적 관점에서 지속 가능한 경제 활동이 무엇인지 분류하는 것이다.

EU 소셜 택소노미는 관련 이해관계자에게 사회목표를 설정하고, 추가적으로 사회적 혜택(additional social benefit)을 제공하여 실질적으로 기여(substantial contribution)할 수 있는

지, 다른 목표 달성에 피해를 주지 않는지(DNSH, Do No Significant Harm) 고려할 것을 요구한다. 이는 ①양질의 일자리 제공(노동자: 가치사슬 포함), ②최종 사용자에게 적절한 생활 수준 및 복지 제공(소비자: 최종사용자), ③포용적이고 지속가능한 지역사회 조성(지역사회)이라는 세 가지 사회목표로 구성되어 소셜 워싱(Socialwashing or Bluewashing)을 방지하고 목표 달성에 실질적으로 기여하는 경제 활동에 대한 투자 증진에 목적이 있다. 또한, 이를 통해 아동노동 및 노동력 착취와 같은 인권침해, 중대재해와 관련한 노동환경, 차별금지 등과 관련한 글로벌 규제를 따르면서 사회적 목표를 명확히 설정하여 UN의 지속가능 사회를 구현한다.

초기 탄소노미는 지속가능 금융(sustainable finance)을 위한 전략 수립에서 시작되었다. 현재, 한국형 녹색분류체계 가이드라인 발표로 우리나라 채권시장에서도 우리 녹색분류체계에 부합하는 녹색채권(Green Bond) 발행 계획이 활발하게 진행되고 있다. 이렇듯 한국형 소셜 탄소노미의 완성과 정착은 사회적 채권(Social Bond) 발행으로 원활하게 자본을 조달하여 국내 기업의 ESG 경영에 동력을 제공할 수 있을 것이다.

최근 에너지 정책 등에 기인하는 좌초자산(stranded assets) 보유 기업의 공정 전환(Just transition)과 같이 자본시장참여자들의 책임투자 인식이 확산되고 있다. 이에 부응하여 요구되는 기업의 ESG 경영에 소셜 탄소노미는 무엇이 사회적 가치를 증대하는지 분류할 수 있는 도구로 사용되어 지속가능한 사회를 위해 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

Q2. 이러한 세계적 흐름에 따라 지속가능한 사회를 위해서 우리나라 기업들과 기업을 둘러싼 이해관계자들은 어떻게 대응해야 할까요?

소셜 탄소노미는 무엇이 사회적 가치를 증대하는 사업인지 구분하는 분류체계이다. 이를 이용하여 기업과 이해관계자들은 사회적 영업활동을 정의하고, 유기적인 관계 속에서 각자의 역할을 이행함으로써 지속가능한 미래를 구현할 수 있다. 비재무적 요소인 ESG가 긍정의 방향으로 운영되기 위해서는 기업의 개선 노력이 필수적이며, 이를 위해서는 자금이 필요하다.

이러한 자금조달에 다시 소셜 탄소노미가 연계될 수 있다. 자금조달을 위해서 이해관계자에게 소비자의 착한 소비실천을 통한 영업이익 증대, 평가기관의 신용·ESG 평가와 기업의 자발적 공시를 통한 투자자들의 사회적 투자 확산, 기업의 사회적 채권(금융기관 채권 포함) 발행 등이 요구되기 때문이다. 여기에는 사회적 합일을 촉진할 수 있는 정부의 사회적 분류체계 마련도 필요하다. ESG 경영의 이해를 기반으로 개별 이해관계자의 노력이 더해짐으로써 기업은 성장동력을 마련하고 ESG를 긍정의 방향으로 실천하여 가치창출을 할 수 있다. 이는 지역경제 활성화에 이바지할 수 있고, 궁극적으로 우리 사회는 지속가능한 미래를 약속할 수 있을 것이다.

사례돌보기

기업의 사회적 책임과 환경

재무적 관점의 이익추구만으로는 기업이 살아남기 힘든 시대가 되었다. 사회는 사회환경과의 관계를 고려한 기업 활동을 요구하고 있는데, 이는 기업의 사회적 책임 이행과 직간접적으로 연계되어 있다.

ESG 경영 활동에서 S는 기업의 사회적 책임과 관련된 사회공헌, 직장 내 인권 보호, 건강한 근로환경 조성 등과 관련된 내용을 의미한다. 이번 사례돌보기에서는 ESG 경영을 통해 사회적 책임을 실천하는 다양한 기업 사례를 살펴보고자 한다.

1. 마이크로소프트(Microsoft), '세상을 이롭게 하는 AI(AI for good)를 활용한 사회공헌 활동

마이크로소프트사는 기업의 사회적 책임을 실천하는 방식으로 클라우드 및 데이터 기술을 적극적으로 활용하고 있다. 마이크로소프트사는 MSCI(Morgan Stanley Capital International) ESG 등급 평가에서 5년 연속 AAA의 평가를 받으며 ESG의 모든 활동에서 앞서 나가고 있다. 특히, 소프트웨어 기업의 특징을 살린 '착한 인공지능(AI for good) 프로젝트'는 디지털 기술을 활용하여 ESG 활동의 범위를 확장하고 있다는 점에서 눈여겨 볼만하다.

마이크로소프트사의 인공지능을 활용한 사회공헌활동의 대표적인 프로젝트는 '지구를 위한 AI(AI for Earth)', '접근성을 위한 AI(AI for Accessibility)', '인도주의적 행동을 위한 AI(AI for Humanitarian)', '문화유산 보호를 위한 AI(AI for Cultural Heritage)', '건강을 위한 AI(AI for Health)' 프로젝트이다.

'지구를 위한 AI(AI for Earth)' 프로젝트는 전 지구적 환경문제 해결을 위해 노력하는 사람들에게 클라우드 서비스와 AI 기능을 제공함으로써 생물다양성 보호, 바다정화를 통한 플라스틱 제거, 어획 및 남획 금지 등 글로벌 환경문제 해결에 공헌하며, '접근성을 위한 AI(AI for Accessibility)' 프로젝트를 통해서 장애인에 대한 교육, 고용, 커뮤니티, 가정 등 다양한 분야에서 인공지능 기술을 적용하여 도움을 주고 있다. '인도주의적 행동을 위한 AI(AI for Humanitarian)' 프로젝트는 재난지원, 난민보호, 아동문제 등과 관련된 일을 수행한다. '문화유산 보호를 위한 AI(AI for Cultural Heritage)' 프로젝트는 문화유산 보호를 위해 '인류 문화유적지, 문화유물, 위대한 업적을 남긴 인물, 사라져가는 언어'의 4가지 분야에서 인공지능을 활용하고 있다. 특히 언어 데이터를 수집·분석하는 AI 번역 플랫폼을 통해 소수언어를 번역할 수 있도록 지원함으로써 사라져가는 언어를 보호하고 있다. 대표적으로 고대 마야문명의 유크텍어, 오토미족이 사용한 오토미어 등이 AI 번역 플랫폼을 활용하여 언어를 보존하고 있는 사례이다.

최근에는 '건강을 위한 AI(AI for Health)' 프로젝트를 출범시켜 질병과 관련된 시각자료 등을 제공함으로써 정확한 정보 제공을 통한 지역사회 인식 전환에도 기여하고 있다.

2.페이팔(Paypal), 직원 최우선의 원칙을 통한 사회적 책임 실천

'직원 최우선의 원칙'이라는 말이 있다. 직원 최우선의 원칙이란 회사가 직원들에게 미치는 영향이 광범위하기 때문에 그 영향을 긍정적으로 만드는 것이 회사의 책임이라는 것으로, 이를 위해 직원들의 변화를 이끌고, 뒷받침할 조직과 시스템의 변화를 동반하겠다는 내용까지 포함한다.

2022년 미국 비영리단체인 저스트 캐피탈(JUST Capita)이 발표한 ESG 지표 기반 미국 기업 순위에서 페이팔(Paypal)은 직장 노동자의 가처분 소득을 높여 생산성에 긍정적 영향을 미쳤다는 평가를 받아 평가 100개 기업 중 6위의 높은 순위를 차지하였다.

페이팔은 2018년 실시한 직원여론조사에서 회사의 시간제 노동자가 재정적 불안정성으로 인한 어려움을 겪고 있다는 것을 확인하였다. 이에 페이팔은 직원의 가처분 소득 목표를 산출하는 지표를 개발하여 이를 측정했는데, 그 결과 시간제 노동자뿐만 아니라 높은 급여를 받는 직원마저도 의료비와 같이 예상하지 못한 지출로 어려움을 겪고 있다는 사실을 확인하였다. 페이팔은 이를 개선하기 위해 노동자의 급여와 복리후생에 중점 투자하는 정책을 실시했고, 2021년 시간제 노동자 및 신입 직원의 최소 가처분 소득을 18% 인상하였다.

페이팔은 노동자가 직장에 온전히 기여할 수 있는 환경을 조성하는 것이 결국은 기업매출, 고객 만족, 혁신역량 강화에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하고 이를 적극적으로 실천하고 있다.

3. LG 에너지솔루션, 납품·협력 기업의 위험 예방

2022년 2월 EU 집행위원회는 '기업 지속가능성 실사법(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence)을 발표했다. 그 핵심내용은 기업의 공급망, 즉 납품·협력기업에서 인권·환경 관련 문제 소지를 조사하여 문제가 있을 때 이를 고치고 공시하도록 의무화하는 것이다. 이 법안은 ESG 공급망 실사를 의무화하는 내용으로 ESG 실사법으로 불리기도 한다. EU 회원국인 독일, 프랑스, 네덜란드는 관련법을 선제적으로 제정하여 시행하고 있으며 스웨덴, 핀란드, 룩셈부르크, 덴마크 등도 실사법을 도입 검토 중이다. 이러한 공급망 실사법은 기업이 납품·협력기업의 인권과 환경문제에 적극 개입하여 이를 개선하는 노력을 요구하고 있다.

LG 에너지솔루션은 책임 있는 공급망 관리를 위해 국내 배터리업계 중 처음으로 글로벌 협의체인 RBA(Responsible Business Alliance)에 가입하였다. RBA는 글로벌 공급망에서 기업의 사회적 책임을 논의하는 산업 협의체로 180여개 사가 가입되어 있다. LG 에너지솔루션

은 RBA 가입을 통해 노동, 안전보건, 환경, 기업윤리, 경영시스템 등 RBA가 제안하는 5개 분야의 글로벌 행동규범을 기업 경영에 적용하여, 공급망에서 발생할 수 있는 위험을 예방하고 국내외 사업장 및 협력사의 인권, 환경 등의 문제를 RBA 기준에 따라 운영될 수 있도록 관리할 예정이다. 2020년에는 코발트 공급망에 대한 실사를 진행하여 실사 결과를 토대로 개선점을 도출하였으며, 이에 따라 배터리 원재료 공급망인 납품·협력기업의 인권과 환경 관련 문제를 개선하기 위해 노력하고 있다.

또한 LG에너지솔루션은 공급망의 ESG 평가를 강화하고, 인권 및 다양성 존중 등 기업의 사회적 책임을 적극 이행하고 있다. 이와 관련하여 최근 'We CHARGE toward a better future'라는 ESG 비전과 7대 핵심과제를 발표했으며, 2030년 재생에너지 전환(RE100), 2050년 탄소중립 실현 등 기업의 사회적 책임 수행을 지속적으로 강화해 나갈 것으로 예상된다.

향후 ESG 경영에서는 환경문제뿐만 아니라 근로환경, 기업 이해관계자 관련 사회적 책임 활동 등이 중시될 것이다. 기업 ESG 경영의 성공적 이행은 재무적 가치에서 나아가 이러한 비재무적 가치 실현으로 가능할 것이므로, 기업에서는 ESG 경영이 추구하는 본연의 의미를 되새겨 볼 필요가 있다.

<참고>

<https://hongikstory.tistory.com/951>

<https://www.hankyung.com/economy/article/202106219163i>

<https://blog.naver.com/paperpals/222689171157>

https://www.jipyong.com/kr/board/news_view.php?seq=10472&page=7&value=&type=&nownum=64

<https://view.asiae.co.kr/article/2021120518593914586>

보고서리뷰

소셜 택소노미(Social Taxonomy)의 의미와 기업의 대응

- Platform on Sustainable Finance(2022). Final Report Social Taxonomy.

2022년 2월 유럽연합(EU) 집행위원회의 자문기관인 지속가능 금융플랫폼(PSF ; Platform on Sustainable Finance)이 소셜 택소노미 보고서 최종안을 발표했다. 소셜 택소노미(Social Taxonomy)는 녹색산업을 분류한 그린 택소노미(Green Taxonomy)가 친환경 활동을 평가할 수 있는 기준으로 적용되는 것과 같이 사회적 관점의 기업의 지속가능활동을 평가하는 기준으로 적용될 가능성이 높다. 소셜 택소노미가 도입되어 하나의 평가기준이 된다면 기업에 대한 투자를 결정하는 중요한 기준으로 활용될 수 있다.

1. 소셜 택소노미가 미치는 영향

지속가능 금융플랫폼의 소셜 택소노미 최종보고서는 구속력이 없는 제안서에 가까운 내용이지만, EU 집행위원회가 구체적 도입방안을 마련하여 이를 이행한다면 기업의 사회적 활동과 관련된 평가기준이 될 수 있다는 점에서 그 영향을 살펴볼 필요가 있다.

소셜 택소노미가 제도화된다면 첫 번째로 기업의 인권과 근로환경 개선을 적극적으로 유도하는 역할을 하면서 기업의 사회적 책임 이행을 가속화할 것으로 보인다. 그러나 개별 기업 입장에서는 소셜 택소노미에서 배제되는 사업의 경우 자금 공급이 어려워지면서 자금조달을 위한 비용이 높아지게 된다. 또한, 소셜 택소노미가 소비자나 투자자에게 기업의 어떤 활동이 사회적 목표를 달성하는 데 기여하는지를 판단할 수 있는 정보가 된다는 점에서 기업의 지속가능성에도 영향을 미치게 된다.

2. 소셜 택소노미의 의미와 구조

보고서에서 제시하고 있는 소셜 택소노미의 구조는 기본적으로 사회적 목표 설정, 사회적 목표에 기여하는 활동의 정의, 심각한 위해를 끼치지 않는 활동에 대한 기준 설정, 최소한의 안전장치 설정 등의 항목으로 구성되어 있다.

첫 번째로, 보고서에서 제시하고 있는 '사회적 목표'는 ①공급망을 포함한 노동 현장의 양질의 노동, ②최종 소비자의 적절한 생활 수준과 삶의 질, ③포용적이고 지속가능한 공동체와 사회이다. 여기에서 '공급망을 포함한 노동 현장의 양질의 노동'이란 노동자의 급여 예측가능성을 높일 수 있는 투명한 급여책정 방식의 도입, 그리고 노동자의 삶의 질을 보장할

수 있는 임금 지급을 의미한다. 또한 공급망 실사법이 요구하는 납품·협력업체의 노동자 인권 보장을 위한 실사가 이루어져야 한다.

두 번째 '사회적 목표에 기여하는 활동'이란 산업 안전과 건강, 직원교육, 노사협력에 따른 임금 지급, 노동자의 삶의 질 보장에 부정적 영향을 미치지 않는 활동 등이 포함되며, 세 번째 '심각한 위해를 끼치지 않는 활동'이란 그린 택소노미에서 제시한 친환경 목표 달성을 위하여 다른 환경 목표에 위해를 끼치면 안 된다는 원칙을 의미한다. 마지막으로 '최소한의 안전장치 설정'이란 소셜 택소노미를 적용한 기업 활동을 지원할 수 있는 일관성 있는 장치를 말하며, 소셜 택소노미에 따른 활동이 적절한 것인지를 판단할 수 있는 사회·지배구조 관련 조항 마련을 의미하기도 한다.

3. 소셜 택소노미에 대한 적극적 대응

이 보고서에서는 그린 택소노미와 소셜 택소노미의 조화로운 관계를 위한 균형의 필요성을 제시하면서, 환경과 사회에 심각한 위해를 끼치지 않는 기준들 간의 원칙의 결합을 이야기하고 있다. 이는 기업의 ESG 경영활동이 심각한 위해를 끼치지 말아야 한다는 원칙이 환경과 사회 동시에 적용되어야 한다는 것이다. 또한 소셜 택소노미가 기업의 사회적 책임에 대한 명확한 기준으로 자리 잡기 위해서는 OECD 다국적 기업 가이드라인의 사회 및 지배구조 관련 조항이 소셜 택소노미의 안전장치로 활용되어야 한다는 필요성을 제시하고 있다.

ESG 경영을 추진하는 기업들은 지속가능한 경제활동 방법에 대한 활발한 논의를 통해 기업에 대한 투자를 지속적으로 유도하고, 환경 및 사회적 활동 관련 기업 정보를 적극적으로 공개하는 대응이 필요하다. 또한, 기업은 소셜 택소노미의 구체화 및 제도화를 기업활동의 부담으로 여기는 것이 아니라, 기업의 지속가능성을 확보하는 기회로 받아들이고 사회적 책임을 적극적으로 실천해야 한다.

컴플라이언스 체크포인트

ESG, 인권경영의 흐름과 시사점

1948년 12월 10일, UN 세계인권선언이 발표되었고, 제1조는 이렇게 시작된다.

"모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄하며, 평등하다. 모든 사람에게는 이성과 양심이 있으므로, 서로를 형제애의 정신으로 대해야 한다."

UN 세계인권선언은 모두가 지켜야 할 윤리 기준으로서의 권위를 가지면서 이후 국제협약의 근본이념이 되고 있으며, 이는 ESG경영, 특히 사회(S)영역에서도 마찬가지이다. UN 세계인권선언이 발표된 이후에도 '인권'의 개념을 포괄하고 있는 여러 선언과 가이드라인 발표가 이어졌고, 몇 가지 사례를 살펴 보면 다음과 같다.

1. 기업과 인권 관련 국제 규범

- **ILO(국제노동기구) 다국적 기업의 원칙과 사회정책에 관한 3자 선언**

- 1977년 발표된 ILO의 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 3자 선언(2006년 개정)은 고용, 훈련, 노동 및 생활조건, 노사관계 등의 분야에서 기업윤리를 위한 기준을 명시한 권위 있는 국제협약이다.

- **OECD(경제협력개발기구) 다국적기업 가이드라인**

- OECD 48개 회원국은 기업의 경영활동으로 인한 인권 등 부정적 영향을 최소화하고 사회적 책임 경영을 권장하는 가이드라인을 지킬 것을 약속했다.
- OECD 다국적기업 가이드라인은 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요 방지, 소비자 보호, 과학 및 기술, 경제 및 조세의 9가지 영역에서 다국적기업이 지켜야 할 규범을 제시하였다. 이중 인권은 6개 항목으로 구성되어 있다.

- **UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙**

- UN 글로벌 콤팩트(Global Compact)는 기업의 사회적 책임이행을 위한 UN 산하의 전문기구로 인권, 노동기준, 환경, 반부패 분야에 있어 10대 원칙 준수를 강조하고 있다.

< UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙 >

① 인권(Human Rights)

- 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.
- 원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

② 노동기준(Labour Standards)

- 원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,
- 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며,
- 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고,
- 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

③ 환경(Environment)

- 원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
- 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
- 원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

④ 반부패(Anti-Corruption)

- 원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

● 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)

- 2008년 유엔 인권이사회는 '기업과 인권을 위한 보호·존중·구제 프레임워크'를 채택하였고, 그로부터 3년 후인 2011년 6월 이 프레임워크의 실행을 위한 '유엔 기업과 인권 이행원칙 (UNGPs)'을 만장일치로 통과시켰다.

<기업과 인권 이행원칙(UNGPs)의 구조>

구분	내용
국가의 보호 의무	일반적 국가 규범과정책 기능
	국가와 기업의 관계
	분쟁지역에서의 기업의 인권 존중 지원
	정책의 일관성 확보
기업의 인권존중 책임	정책 서약
	인권 실천 점검 의무 (실사)
	구제
	적용 맥락
구제에 대한 접근성	정부 기반 사법적 고충처리제도
	정부 기반 비사법적 고충처리제도
	비정부 기반 고충처리제도
	비사법적 고충처리제도에 대한 효과성 기준

2. 공급망 실사법

위의 여러 사례들에서 알 수 있듯 인권경영에 대한 관심과 기업의 지속가능경영 노력이 이어지는 가운데 최근 EU가 ESG 중 사회(S)에 포함되는 글로벌 공급망 인권현황에 대한 실사 의무를 강화하고 법적으로 직접적인 제재를 가하는 실사제도 도입을 기정사실화하면서, 공급망 내에서의 인권 관련 문제를 심도 있게 관리해야 하는 상황이다.

EU 공급망 실사법은 2021년 3월 EU의회가 역내 또는 역내 기업과 직간접으로 연결된 일정 규모 이상 기업을 대상으로 인권·환경·거버넌스 실사를 의무화하는 법안을 포함한 결의안을 채택하면서 추진되기 시작했다.

공급망 실사법은 기업과 직간접적인 협력 관계에 있는 업체의 인권과 환경 문제를 조사하고 문제 발견 시 이를 해결하기 위한 조치를 취해야 한다는 법이다. 특히 공급망 내에서 인권과 관련된 문제를 더욱 심도 있게 관리하는 방안이라고 할 수 있다.

실사범위는 심사 대상기업의 사업 운영 또는 재화나 서비스 생산에 직접 연결되어 있는 공급업체와 하청업체를 모두 포함하고 있다. 이러한 경우 EU에 진출한 국내 기업, EU에 재화나 소재를 공급하는 국내 소재 기업, 제3국에 EU에 재화나 서비스를 공급하는 국내기업 역시 결의안 대상이 될 수 있다. 적용대상도 EU 역내에 재화나 서비스를 공급하는 경우로 되어 있어 적용 범위가 넓은 편이다.

<EU 공급망 실사 지침 적용 대상>

구분		그룹1	그룹2
기준	직원 수	500명 초과	250명 초과
	매출액 ¹⁾	1.5억 유로 초과	4천만 유로 초과 (고위험업종 ²⁾ 비중이 50% 이상)
대상 기업 수	EU 대기업	약 9,400	약 3,400
	비 EU 기업	약 2,600	약 1,400
비고		<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 적용 제외 • 그룹2는 그룹1 적용 2년 후 적용 	

<출처: KDB미래전략연구소 미래전략개발부>

EU 공급망 실사 지침을 보면, 그룹1, 그룹2 해당 기업은 공급망 내 인권·환경 위험 예방 완화를 위한 기업실사를 수행하고 관련 정보를 공개해야 하며, 법 위반 시 제재수단으로 과징

1) 기준 매출액: EU의 경우 전세계 매출액 기준, 비EU 기업의 경우 EU 역내 매출액 기준
 2) 고위험업종: 섬유 및 가죽, 농림어업, 식품, 금속·비금속 합금 제조, 기초·중간 광물 원자재 채굴 등
 (자료: EU Commission)

금 부과, 행정 처분, 피해에 대한 민사책임 등의 내용을 담고 있다.

<EU 회원국 '공급망 실사법' 주요 내용>

 <p>독일</p>	<p>제품 공급망에 대해 실사·보고 의무화, 공급망에서 인권침해나 환경 보고 기준 미충족 기업은 연간 매출액 2% 벌금, 공공조달에서 제외</p>
 <p>프랑스</p>	<p>공급망 내 인권 현황 모니터링, 인권침해 방지 방법 공개</p>
 <p>네덜란드</p>	<p>자사·공급망 아동노동 근절·예방 성명서 제출, 위반 시 전 세계 매출액 최대 10% 벌금, 5년 이내 2회 이상 법규 위반 벌금 부과 시 책임이사 2년 이내 징역</p>

글로벌 기업이 공급망 내의 인권을 고려해야 한다는 점은 오래전부터 논의되어 왔으며, UN, OECD, ILO 및 NGO 단체 등을 중심으로 다양한 표준을 통해 관리되고 있었다. 하지만, 최근 강조되는 공급망 관리는 기존의 단순한 권고 수준과 다르게 직접적인 법안을 마련하여 기업에 환경·인권 위험의 예방, 해결책 등 실질적인 방안을 요구하는 법적 구속력을 가진다는 점에서 큰 차이점을 보인다. 따라서, EU 시장에 진출하는 국내 기업의 경우 공급망 전 과정에서 국제적 기준에 부합할 수 있도록 선제적인 대비책을 마련해야 할 것이다.

<참고>

- 지속가능발전포털 | 지속가능발전목표(UN-SDGs) (ncsd.go.kr)
- 10대 원칙 - UN Global Compact Network Korea
- 공보/발간자료 | 국가인권위원회 (humanrights.go.kr)
- <https://renewableenergyfollowers.org/3560>
- <https://www.impacton.net/news/articleView.html?idxno=3147>
- 한국노동연구원 | 국제노동브리프/EU의 공급망 실사법 입법 동향
- KDB미래전략연구소 | EU 공급망실사 지침 주요내용과 시사점

뉴스 클립

국민권익위 청렴윤리경영 동향

1. 국민권익위, 'BIS SUMMIT 2022' 기조연설 통해 청렴윤리경영 강조

- 전현희 위원장, "연내 K-CP 도입하여 기업의 청렴윤리경영 실천 적극 지원할 것"



국민권익위 전현희 위원장은 지난 3월 25일 'BIS SUMMIT 2022' 기조연설을 통해 우리나라 국가청렴도와 기업경영 투명성 향상을 위한 청렴윤리경영 실천 필요성을 강조했다.

청렴윤리경영 컴플라이언스 프로그램(K-CP)은 국제기구 및 주요 국가의 부패방지법령 등의 핵심 사항을 종합적으로 반영한 제도로, 국민권익위는 기업의 글로벌 부패리스크 역량 강화

를 위해 연내 K-CP 도입을 추진 중이다.

전현희 위원장은 "우리 기업이 투명하고 청렴한 경영을 선도할 수 있도록 기업의 자율적인 실천을 적극 지원하겠다."고 말했다.

* 참고: 국민권익위 보도자료, 2022. 3. 25.

https://acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=38339

2. 국민권익위-국민연금공단, 청렴윤리경영 업무협약 체결

- 전현희 위원장, "2022년도 국가청렴도 20위권 달성을 위해서는 경영부문 투명성 제고가 필수적" -



국민권익위원회(위원장 전현희, 이하 국민권익위)는 국민연금공단(이사장 김용진)과 지난 4월 15일 업무협약을 체결하고, 청렴윤리경영 문화 정착과 국민권의 증진을 위한 정책 추진에 적극 협력할 계획이다. 특히 기업의 글로벌 부패리스크 역량 강화를 위한 청렴윤리경영 컴플라이언스 프로그램(K-CP) 도입을 위해 상호 협력하기로 했다.

국민권익위는 연내 구체적인 K-CP 매뉴얼을 배포하고, 공기업 등의 청렴윤리경영을 적극 지원할 예정이다.

* 참고: 국민권익위 보도자료, 2022. 4. 15.

https://acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=38671

뉴스 클립

국내외 동향

EU공급망 실사법, 정부·민간 공동 대응 나선다



2월 EU(유럽연합)에서 ESG(환경·사회·지배구조) 공급망 실사를 의무화하는 내용의 법안을 발표하면서 EU를 수출시장으로 활동해 온 우리 기업들의 발빠른 대응이 요구된다. EU집행위원회가 발표한 '기업 지속가능성 실사법'(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, 이하 ESG 실사법) 초안은 기업이 공급망에 연결된 납품·협력기업에서 인권·환경 관련 문제 소지를 조사해 문제가 있을 때 이를 고치고 공시하도록 의무화하는 내용을 담고 있다. 정부는 EU ESG실사법 시행에 앞서 국내 수출 중견·중소기업 50~100개사 정도를 선정해 ESG 실사법에 대응하기 위한 조사와 개선작업 등을 동시에 진행한다는 방침이다.

* 참고: 머니투데이, 2022. 4. 15.

<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2022041415441278907&type=1>

미·EU, ESG 정보 공개 속도 높인다



그린 워싱에 대한 우려가 증가하는 가운데 각국 정부의 환경·사회·지배구조(ESG) 정보 공개에 대한 움직임이 가속화되고 있다. 최근 2주간 미국 증권거래위원회(SEC)의 기후 변화 대응 공시 표준안 초안 공개, 유럽연합(EU)의 지속 가능 금융을 위한 분류 체계와 검증 의무화에 대한 검토 등이 그것이다. 기업들이 투자자들에게 손쉽게 자금을 조달하기 위해 과장되거나 거짓된 환경 관련 주장을 하는 그린 워싱에 대한 우려가 증가하면서 각국 정부들이 ESG 정보에 대한 신뢰성을 높이기 위한 다양한 방안을 도입하고 있어 기업들에 대한 ESG 정보 공개 압력은 불가피할 것으로 보인다.

* 참고: 한경BUSINESS, 2022. 4. 1.

<https://magazine.hankyung.com/business/article/202203234729b>

행사소식

한국기후변화학회 2022년 상반기 학술대회



‘탄소중립과 기후변화 적응과 완화’ 주제로 개최되는 학술대회

주최 : 한국기후변화학회

일시 : 2022년 06월 23일(목) ~ 24일(금)

장소 : 고려대학교, 온라인과 오프라인 동시 진행 예정

참고 : <http://www.envex.or.kr>

12th International Conference on Sustainable Development and Planning



전 세계의 학계, 정책 입안자, 실무자 및 기타 이해관계자들과 지속가능 발전 관련 새로운 학문적 발견과 전략 등에 대해 논의하는 포럼

주최 : Wessex Institute

일시 : 2022년 6월 8일(수) ~ 10일(금)

방법 : 온라인 참여

참고 :

<https://www.wessex.ac.uk/conferences/2022/sustainable-development-and-planning-2022>

문화 속 기업윤리

외면하지 않아야 변화할 수 있다
드라마, '특별근로감독관 조장풍'



우리 주변에는 노동에 대한 정당한 보상을 받지 못하고 부당한 대우를 묵묵히 견디며 살아가는 '을'들이 여전히 많다. 드라마 '특별근로감독관 조장풍'은 근로감독관인 주인공이 노동자의 임금체불, 부당해고 사건들을 마주하고 해결하는 과정에서 갑질이 만연한 우리 사회의 현주소를 고스란히 보여준다. 임금도 제대로 받지 못한 채 부당해고를 당한 옛 제자와의 만남을 시작으로, 주인공은 노동자의 편에서 그들의 권리를 되찾기 위해 함께 고군분투한다.

과중한 업무와 야근에 시달리면서도 불이익이 두려워 그저 묵묵히 견디는 것을 택한 노동자를 대신해 목소리를 높이고, '우리도 어렵다'며 노동자의 현실을 외면하는 고용주에게는 매섭고 날카로운 충고를 날린다. 부당해고, 임금체불, 폭언을 일삼는 직장 내 괴롭힘 등을 외면하지 않고 약자의 편에 서서 목소리를 내는 것으로 주인공은 그 모든 부조리에 맞선다.

우리 사회의 갑질 풍토를 바로잡기 위해 가장 필요한 것은 어쩌면 부당함을 외면하지 않는 태도가 아닐까. 그 부당함이 그저 타인이 처한 곤경이 아니라 우리 모두를 위해 지켜야 할 사회 공정의 문제임을 인식해야 한다. 부당함을 외면하지 않고 목소리를 낼 때, 그 때 변화가 시작될 것이다.

(이미지출처: 구글)

바로보는 기업윤리

직장 내 괴롭힘



직장 내 괴롭힘은 개인의 근무환경과 생활을 위협하고 조직문화 전체를 해치는 행위입니다.

서로 조금씩 이해하고 배려해 주세요.

건강한 조직 성장, 구성원들이 행복한 근무환경에서 가능합니다.

참고: 고용노동부, 직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(2019)

독자 퀴즈

Q. 인권, 이해관계자를 고려한 사회적 관점의 지속가능 경제활동을 분류하는 분류체계를 의미하는 용어는?

- ① 공급망 실사법
- ② ESG 경영
- ③ 그린 택소노미
- ④ 소셜 택소노미

- ◆ 퀴즈 응모: 국민권익위원회 민간협력담당관실(mail@innocrew.co.kr)
정답과 성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요(5월 22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프트콘을 보내드립니다.

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

지난 호 정답: ②

지난호 정답자는 이가영님, 조연희님, 김성수님, 송하진님, 김세형님입니다.

축하드립니다!!