

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

8

■ 내부고발자 보호와 청렴윤리경영

2024 August

|

Vol. 140

기업 내부고발시스템

법무법인 지평 민창욱 변호사

내부고발제도 우수 운영 및
개선 사례

해외 내부고발자 보호제도 동향

내부고발자 보호제도 구축 시
고려사항

집요한 진실 찾기
영화 '신문기자'



국민권익위원회

www.acrc.go.kr 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.

발행일: 2024년 8월 1일(매월발행, 통권 140호, 비매품)

발행인: 유철환

발행처: 국민권익위원회 구독신청: 044-200-7163

주소: 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실

☎ 110

정부 민원안 내
부패·공익신고



COVER STORY

세계적으로 내부고발(whistleblower) 관련 제도와 법적 보호가 강화되는 추세다. (‘whistleblower’는 공익신고와 내부고발을 구분하지 않고 사용된다.) EU는 2022년 12월 기업지속가능성 보고서에 관한 지침을 개정하여 일정 규모 이상 기업이 거버넌스 부문에서 내부고발자 보호 관련 정보를 공시하도록 규정하며 회원국은 이 지침을 2024년 6월까지 입법해야 한다. EU의 지침에 따라 독일에서는 2023년 7월 2일 ‘내부고발자 보호법(독일어 약칭: HinSchG)’을 발효했는데 공공 분야뿐만 아니라 민간 분야에서도 내부고발을 촉진하고, 활성화할 수 있도록 종합적으로 규정하고 있는 것이 이 법안의 특징이다. 이번호에서는 공익신고와 부패신고에 대해 알아보고 기업의 공익침해 예방 및 내부고발 시스템 운영을 돕고자 한다.

01	전문가 코칭	04
	기업 내부고발시스템 법무법인 지평 민창욱 변호사	
02	사례돌보기	06
	내부고발제도 우수 운영 및 개선 사례	
03	보고서리뷰	10
	해외 내부고발자 보호제도 동향 자본시장연구원, 해외 내부고발자 보호제도 강화 추세와 시사점 (2023)	
04	행동하는 윤리경영	15
	내부고발자 보호제도 구축시 고려사항	
05	문화 속 기업윤리	21
	집요한 진실 찾기 영화 ‘신문기자’	
06	뉴스클립	22
	국민권익위원회 청렴윤리경영 동향 국내외 동향	
07	웹툰 윤리네컷	25
	내부고발 제도	
08	행사소식	26
09	독자 의견	27



기업 내부고발시스템

전문가 코칭

민창욱 변호사
법무법인 지평



이번 호에서는 법무법인 지평의 민창욱 변호사님과 인터뷰를 통해 내부고발 관련 법규제 동향과 기업 내부고발시스템에 대한 고견을 들어보고자 한다.

Q1〉세계적으로 최근 내부고발 관련 법규제 동향은 어떠하며 기업의 청렴윤리경영에 대해 어떤 의의가 있을까요?

현재 대부분의 EU 회원국은 내부고발이자 보호 지침(Whistleblowing Directive, 이하 ‘WBD’)을 국내법으로 수용해 시행하고 있습니다. EU WBD는 임직원 50명 이상의 기업에 내부고발 채널을 설치할 의무를 부과하면서, 접수된 신고에 대한 통지 및 후속조치 절차, 보호받는 신고자 등의 범위와 요건, 보복 금지와 구제 조치, 비밀유지의무와 기록 보관 등에 관한 사항을 종합적으로 규정하고 있습니다. EU에 소재지를 둔 기업들은 이제 필수적으로 내부고발 시스템을 구축하고 운영해야 합니다.

EU WBD는 기업의 그룹 단위에서 내부고발 채널을 운영하는 기준도 제시하고 있습니다. 모회사는 그룹 통합 내부고발 채널을 설치할 수 있지만, 자회사는 그와 별도로 자체 내부고발 채널을 마련해 신고인과 소통해야 하며 특히 임직원 250명 이상의 자회사는 자체 인력을 통해 사건을 처리할 역량까지 갖춰야 합니다. 자회사의 직원은 그룹 채널 또는 자회사 채널 중 선택하여 신고할 수 있습니다. 실무에서 자회사로 신고된 사건 중 그룹의 구조적 문제 등과 관련된 주요 사건을 모회사로 이관해 처리하는 경우가 있는데, EU 집행위원회는 이관 전에 신고인의 동의를 얻을 것을 권고합니다.

한편, 독일의 공급망 실사법(LkSG)과 EU의 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD)은 적용대상 기업에 고충처리 절차를 설치할 의무를 부과하고 있습니다. EU WBD가 주로 법령 위반에 대한 내부고발을 규율한다면, 실사법제는 회사와 공급망에서 발생가능한 인권·환경 리스크 전반에 대한 고충의 처리를 요구하고 있습니다. 두 법제의 요건을 잘 살펴 효과적이고 통합적인 내부고발 시스템을 정립할 필요가 있습니다.

Q2) 기업이 발생할 수 있는 공익침해를 미연에 방지하고 해결하기 위해 제보, 내부고발시스템 등을 운영할 때 제도적으로 유의해야 할 사항은 무엇이 있을까요?

내부고발자를 보호하는 것이 가장 중요합니다. 내부고발자는 자신의 신원의 노출되거나, 보복 또는 2차 피해가 두려워 신고를 하지 못하는 경우가 많습니다. 기업이 제도적으로 이러한 우려를 불식시킬 수 있어야 내부고발 시스템이 활성화될 수 있습니다.

신고자의 신원을 보호하기 위해서는 최초 상담자와 조사자, 후속조치 담당자뿐만 아니라 사건 보고를 받은 임원 모두가 비밀유지의무를 준수해야 합니다. 이를 위해 사전에 비밀유지서약서를 작성하도록 하고, 서약 위반 시의 제재 조치나 법적 효과에 대해 반복적으로 교육할 필요가 있습니다. 익명신고 채널을 운영하는 것도 신고자 신원보호의 한 방법입니다. 다만, 익명신고가 접수된 이후 신고자와 계속 소통하면서 조사를 이어갈 수 있는 시스템을 마련해 두어야 합니다.

회사가 금지하는 보복행위의 유형을 내규에 구체적으로 열거하고, 해당 행위가 발생하는 경우 회사가 취할 후속조치를 명확히 하는 것이 바람직합니다. 후속조치에는 보복행위의 중단, 가해자 징계, 피해자 보호 및 구제의 제공 등이 포함되며, 사건이 종결된 후에도 모니터링을 실시해 보복행위가 있는지 점검할 필요가 있습니다. 내부고발 전후로 신고자나 관련자에게 불이익이 없고, 피해자가 종전의 일상을 회복할 수 있어야 구성원들이 내부고발 시스템을 신뢰하고 참여할 수 있습니다.

물론, 내부고발 정책을 잘 설계해도 현장에서 작동하지 않는 경우가 많습니다. 기업은 개별 내부고발 사건으로부터 얻은 시행착오 경험과 교훈을 체계적으로 축적해 사건 처리 역량을 강화해야 합니다. 특히 채널 안내가 부족한지, 조사 역량이 미비한지, 구제 조치에 개선점이 있는지 등에 관한 이해관계자의 의견을 수렴한 후, 이를 반영해 내부고발 시스템을 발전시켜 나가는 것이 바람직합니다



내부고발제도 우수 운영 및 개선 사례

사례돌보기

이번 사례 돌보기에서는 내부고발제도 우수한 운영 사례와 개선 사례를 소개하고자 한다. SK C&C와 에릭슨의 내부고발제도 운영 사례를 통해 제보자 보호와 윤리 경영을 실천하는 방법을 알아보고자 한다. 이를 통해 윤리경영 담당자는 내부고발제도를 개선하고 직원들이 안심하고 내부 제보할 수 있는 환경을 조성하는 데 참고할 수 있을 것이다.

1. SK C&C

SK C&C는 SK계열사로 IT 서비스 회사다. 2023년 다우존스 지속가능경영 지수(Dow Jones Sustainability Indices·DJSI) World 11년 연속 편입 및 복합기업군 최고점 (1위 획득)하였으며, 한국ESG기준원 ESG평가에서 환경, 사회, 거버넌스 전 영역 통합 A+등급을 달성했다.

SK C&C는 2002년 윤리경영 도입을 선포하고, 윤리경영이 기업문화로써 정착될 수 있도록 3C(Code, Compliance, Consensus) 기반의 체계적인 접근을 통해 윤리경영을 실천하고 있다. SK그룹의 경영철학인 SKMS(SK Management System)를 기업경영의 근간으로 삼고 이에 따라 다양한 이해관계자에 대한 가치를 창출하고 인류의 행복에 공헌하는 기업경영을 실천하기 위해 구성원/고객/사회/회사/주주/제보자 보호에 따른 윤리경영 규정을 제정했다. 그 중 제보자 보호와 관련된 윤리규정의 항목과 내용은 다음과 같다.

〈SK C&C 윤리규정 발체〉



출처: SK C&C 홈페이지
<https://www.skcc.co.kr/company/ethics-strategy>

구분	윤리규정 실천항목	주요 내용
제보자 보호	• 내부 제보 체계 운영 • 제보자 신분 보호 및 불이익 금지	- 제보로 인한 차별 금지 - 참고인에 대한 보호 - 제보자 보호 조치 및 재발방지 - 자진신고에 대한 제재 감면제도 등

출처: SK C&C 홈페이지 | <https://www.skcc.co.kr/company/ethics-strategy>

SK C&C는 윤리경영 제보/상담 체계는 이해관계자 대상으로 다양한 제보/상담 채널 운영되고 있으며 구성원뿐 아니라 협력사, 고객, 비윤리를 인지한 누구라도 이용이 가능하다. 익명 제보/상담도 가능하며, 모든 제보 건에 대해서는 100% 조사수행 원칙이 준수된다.

제보 시스템은 SK C&C의 각 규범준수 경영 방침, 부패방지 방침의 제4조에서 언급되고 있다(제4조: 회사는 제보 시스템을 활성화하고 선의의 제보자에 대한 보호조치를 시행하며, 구성원들이 부패방지 활동에 부담 없이 참여할 수 있도록 운영합니다). 또한 제보자 보호를 위해서 윤리규정 및 온라인 제보사이트 내 제보자 보호 조항에서 제보자 신분보호 및 제보로 인한 불이익/보복조치 금지를 명문화하고 제보자의 익명성을 보장하고 있다. SK그룹 제보 채널에 게시된 제보자 보호 규정은 다음과 같다.

〈SK C&C 제보채널-제보자 보호 규정〉

1. 정당한 제보를 한 이유로 인하여 신분 상의 불이익이나 차별을 받지 않습니다.
2. 제보로 인하여 불이익 처분을 받았을 경우에는 그 시정과 보호를 윤리경영담당부서에 요청할 수 있으며, 윤리 경영담당부서는 불이익이 최소화되도록 모든 조치를 취할 것입니다.
3. 제보자의 신분 및 제보 내용은 본인의 의사에 반하여 공개되지 않도록 철저히 비밀이 유지됩니다.
4. 제보에 대한 사실 확인과정에서 진술, 자료제공 등의 방법으로 조사에 협조하신 분에 대해서도 동등하게 보호합니다.
5. 비윤리 또는 위법행위에 가담하였으나, 본인이 이에 대한 사실을 자진 신고한 경우에는 그 행위에 대한 제재를 감면할 수 있습니다.

출처: SK C&C 제보자 보호규정 | <https://www.skcc.co.kr/company/ethics-strategy>

2. 에릭슨(Ericsson)

에릭슨(Ericsson)은 스웨덴의 글로벌 통신 장비 제조사이다. 에릭슨은 2000~2016년에 중국, 베트남, 인도네시아, 쿠웨이트, 지부티에서 국영 이동통신업체 사업을 수주하려고 당국자에게 뇌물을 제공했고 이를 위해 에이전트와 컨설팅 업체를 동원해 거액의 비자금을 조성한 혐의를 받은 바 있다. 당시 에릭슨은 이 같은 혐의를 인정하고 벌금과 과징금 등 10억 6,000만 달러(약 1조 3,000억 원)를 미국 정부에 납부하기로 했고 미국 검찰은 기소를 유예했다. 월 스트리트 저널의 보도에 따르면 에릭슨의 뇌물 지급 사건을 신고한 내부고발자는 2억 7,900만달러(약 3,700억 원)의 포상금을 받기도 했다.

이러한 뇌물 수수 및 부패 스캔들에 휘말린 후 에릭슨은 해외부패방지법(FCPA)의 위반 사항을 해결하기 위해 2019년 미국 법무부와 기소 유예 계약(DPA)을 체결하였으며, 2019년부터 윤리 및 규정 준수(E&C) 인프라와 거버넌스 및 리스크 관리를 강화해왔다, 기업 문화 개선에도 투자하여 규정 준수를 중시하고 아이디어를 공유하거나 질문하고 또는 비윤리적인 것을 목격했을 때 목소리를 내기에 안전한 환경을 조성하고 있다.

에릭슨의 최고준법감시책임자(CCO)인 로리 와디(Laurie Waddy)가 2023년 연례 주주총회 개최사에서 언급한 내용에 따르면, 에릭슨은 미국 법무부와 기소 유예 협정(DPA)을 체결한 이후 2019년에 21명에 불과했던 윤리 및 준법 감시팀의 직원을 100명 이상으로 확대했으며, 본사와 현지에 배치되어 내부 통제, 재무, 부패방지 감사관 등 대략 150개 정도의 다른 직무를 지원하고 있다.

2023년에는 CEO와 임원의 주도로 컴플라이언스를 비즈니스에 통합하고 효과를 테스트하여, 컴플라이언스가 비즈니스에 통합되고 효과적으로 작성할 수 있도록 개선했으며 윤리 및 규정 준수(E&C, Ethics and Compliance)프로그램 강화를 위해 회사 윤리강령을 명확히 했다. 기업윤리강령(CoBE, Code of Business Ethics)인 ‘우리의 강령, 우리의 나침반(Our Code, our Compass)’는 윤리 및 컴플라이언스 우려 사항을 제기할 것을 권고하며 다음과 같은 방법을 제시한다.

〈윤리 및 컴플라이언스 우려 사항 제기〉

원가 잘못된 것 같은 경우
• 자신의 직속 상사, 또는 직속 상사의 상사와 면담합니다. • 인사 담당(People Function) 또는 법무 및 규정 준수 부서의(Group Function Legal Affairs & Compliance) 담당 직원에게 연락하거나 • 에릭슨 규정준수 상담처(Ericsson Compliance Line)을 통해 신고합니다. 에릭슨 규정준수 상담처(Ericsson Compliance Line)을 이용할 때는 현지 법률에서 허용하는 경우 익명으로 신고할 수 있습니다.)

출처: Ericsson, Our Compass (Code of Business Ethics)

에릭슨은 또한 규정준수와 관련된 보고를 하는데 있어 직원은 관리자 또는 더 높은 직급의 관리자에게 보고하고, 현지의 절차에 따라 보고할 것이 권장하며, 공급업체와 고객 등도 역시 위반 의심사항에 대해 현지 규정에 따라 현지의 운영 관리자에게 보고할 수 있다. 이렇게 보고하는 것이 불가능하거나 적절치 않을 시에는 규정 준수 문제 보고 전용 채널인 에릭슨 규정준수 상담처(Ericsson Compliance Line)에 보고할 수 있으며, 웹, 전화를 통해 보고할 수 있으며, 익명으로도 신고할 수 있다. 에릭슨은 기업 윤리 강령(CoBE), 정책 또는 법률로서 신고사항에 대한 조사, 해결을 위해 필요한 정보 이상으로 정보 공유하는 것을 금지하고 있으며, 신고자의 정보 등에 대한 보호를 받을 수 있다. 또한 에릭슨 역시 선의로 규정 준수 문제를 제기하는 개인에 대한 어떠한 차별이나 보복도 용납하지 않을 것을 홈페이지와 정책을 통해 명시하고 있다.

에릭슨의 2023년 연례보고서에 따르면 최근 몇 년간 동안 에릭슨 직원들의 컴플라이언스 관련 질문 및 잠재적 우려 사항에 대한 보고가 증가(2023년에는 잠재적 규정 준수 우려 사항 보고가 10% 증가)하였는데 에릭슨은 이를 스피크 업(Speak Up) 문화의 발전을 의미한다고 본다. 에릭슨 직원들이 기꺼이 문제를 제기하는 것은 회사가 정직하게 사업을 수행하기 위한 필수적인 안전장치라고 여기며, 질문과 보고 수의 증가를 혐의 관리 및 조사 프로세스에 대한 직원과 제3자의 지속적인 신뢰와 회사가 잠재적 위법 행위를 심각하게 다루고 있음을 나타내는 지표로 간주하고 있다. 한편, 에릭슨은 익명으로 처리된 실제 위법 행위의 사례와 이에 대한 회사의 처리 방식을 소개하는 뉴스레터의 발행 빈도를 늘리면서 윤리성을 소통문화로 자리잡도록 노력하고 있다.

참고

- SK C&C, 2023 지속가능경영보고서 요약본
- SK C&C, 2022 지속가능경영보고서 요약본
- SK C&C 홈페이지 | <https://www.skcc.co.kr/>
- Ericsson Annual Report 2023 | <https://www.ericsson.com/4933e7/assets/local/investors/documents/2023/annual-report-2023-en.pdf>
- Ericsson Corporate Governance report 2020 | <https://www.ericsson.com/494193/assets/local/investors/documents/2020/annual-report-2020-en.pdf>
- Ericsson, Our Compass (Code of Business Ethics) | <https://www.ericsson.com/en/about-us/corporate-governance/code-of-ethics>
- Ericsson, Sustainability and Corporate Responsibility Report 2023 | <https://www.ericsson.com/4933e6/assets/local/investors/documents/2023/sustainability-and-corporate-responsibility-report-2023-en.pdf>
- Ericsson, Sustainability and Corporate Responsibility Report 2022 | <https://www.ericsson.com/en/about-us/sustainability-and-corporate-responsibility/sustainability-report/sustainability-metrics/previous-scr-reports-and-other-publications>
- Fierce network, "Ericsson sees rise in employee speak-up after corruption scandal"(2022.5.23)| <https://www.fierce-network.com/wireless/ericsson-sees-rise-employee-speak-after-corruption-scandal>



해외 내부고발자 보호제도 동향

보고서리뷰

■ 보고서: 자본시장연구원, 해외 내부고발자 보호제도 강화 추세와 시사점 (2023)

최근 미국과 영국은 내부고발자 보호제도를 강화하고 있다. 미국은 도드-프랭크법과 2023년 개혁법을 통해 내부고발자 보호와 금전적 보상을 확대했으며, 영국은 공익신고법을 통해 고용주 보복 행위 금지와 내부고발자 보호관 임명 등의 보호조치를 강화하고 있다. 한국의 기업 역시 이러한 동향을 파악하여 내부고발자 보호체계 강화와 보상제도를 통해 청렴한 기업 문화를 조성하는데 참고해 볼 수 있다.

(이 글을 읽는 데 약 12-15분이 소요됩니다.)

보고서 ‘해외 내부고발자 보호제도 강화 추세와 시사점 (2023)’는 자본시장연구원에서 발간하는 자본시장포커스에 실린 보고서로 미국, 영국의 내부고발자 보호제도를 살펴보고 우리나라 제도에 대한 시사점을 제시한다.

이번 보고서 리뷰에서는 해당 보고서를 통해 미국과 영국의 내부고발자 보호를 강화하는 동향을 살펴보고 기업들이 특히 참고하거나 주의 깊게 살펴 볼만한 부분을 소개하고자 한다

해외 내부고발자 보호제도 강화 추세

1. 미국의 내부고발자 보호제도

미국은 2010년에 기존의 내부고발자 보호 규정인 「부정청구금지법」과 「사베인옥슬리법(Sarbanes-Oxley Act)」을 보완하여 제정된 ‘도드-프랭크 월가 개혁 및 소비자보호법(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, 이하 도드-프랭크법)’ 제정 이후 강화되었다. 이 법은 ‘증권관련 내부고발자 인센티브 및 보호(Securities Whistleblower Incentives and Protection)’프로그램을 도입함으로써 SEC에 적격한 증권법 위반행위 정보(원본정보, original information)를 제공하는 모든 개인에 대해 보호 규정을 마련하고 내부고발자에 대한 금전적 보상을 마련하고 보호장치를 강화하였다. 또한 내부고발자 보호 범위를 확대했다. 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈도드-프랭크법 주요 내용〉

금전적 보상	- 내부고발자가 제공한 정보로 인해 100만 달러 이상의 금전적 제재가 이루어질 경우, 추정된 과징금의 10~30%에 해당하는 금액을 포상금으로 지급
보호 범위 확대	- 기업 소속 내부자뿐만 아니라 외부자, 예를 들어 계약자나 공급업체 직원도 보호 범위에 포함된다. 잠재적 위반행위의 신고자도 보호
익명 제보	- 변호인의 대리를 통해 익명으로 제보할 수 있으며, 고용주의 보복행위(인사상 불이익 조치 등)를 금지
전담 사무국 운영	- SEC(증권거래위원회) 내에 내부고발자 사무국을 설치하여 내부고발자를 지원하고 신고된 정보를 처리

2023년 3월 미국 상원은 내부고발자 보호 프로그램을 더욱 강화하기 위해 1934년 증권거래법을 개정한 내부고발자 개혁법(Whistleblower Reform Act of 2023)의 재도입을 추진했다. 의회는 내부고발자의 정보 제공이 위반 행위에 대한 적발과 집행조치에 있어 매우 중요한 역할을 한다고 밝혔으며, 이 개혁법을 통해 내부고발자의 권익을 확대하고자 했다. 이 법안의 주요 개선사항은 3가지로 보호 범위 확대(SEC, 특정 공무원 제보 외 사내 직속상사 제보 경우에도 보복금지 조항 적용), 포상금 지급의 필수기한 설정(보상 처리 기한 1년 이내)을 규정하고 있으며 내부고발자가 권리를 박탈하지 않도록 분쟁 전 중재 합의를 금지한다.

한편, 보고서에 따르면 미국은 포상금 지급 및 강력한 보호기능 제공으로 내부고발자의 적극적인 제보가 이루어지고 있으며, 이러한 제보는 위반 행위의 적발 및 제재 과정에 효율적으로 기여하고 있다. 미국은 최근 몇 년간 내부고발 제보건수와 내부고발자에 대한 포상금 지급이 증가하고 있다. 2023년 10월 기준 역대 가장 많은 수치인 1만 8천여 건의 제보가 접수되었으며, SEC는 2023년 5월에 2020년 지급된 최대 포상금의 2배 이상인 역대 최대 규모의 포상금 2억 79,00만 달러(약 3,863억 원)를 내부고발자에게 지급하기도 했다.

2. 영국의 내부고발자 보호제도

영국의 내부고발자 보호제도는 1998년 공익신고법(Public Interest Disclosure Act: PIDA)에 근거하고 있다.

공익신고법은 민간 및 공공 부분에서 공익침해 행위에 관한 ‘보호되는 정보공개(protected

disclosure)¹⁾를 제공한 신고자 보호와 신고로 인한 고용주의 보복행위에 대한 구제신청 제기를 규정한다. 보호되는 정보에는 이미 발생했거나 발생할 우려가 있는 경우도 해당된다. 영국 제도는 내부고발자에 대한 금전적 인센티브보다 금융회사가 자체적으로 효과적인 내부고발 절차를 갖도록 요구하고, 고위경영진이 이를 책임지는 제도 마련에 중점을 두고 있다. 법의 주요 내용을 간략하게 정하면 다음과 같다.

〈공익신고법 주요 내용〉

법적 보호	- 공익침해 행위에 관한 정보를 제공한 신고자를 보호하며, 고용주의 보복행위(불이익 처분)에 대해 고용심판소(employment tribunal)에 구제신청을 제기 - 심판 결과 불이익 처분에 해당될 경우 구제명령(재고용, 원상회복 등) 또는 손해배상 조치(입증 책임은 고용주에게 있음)
내부고발자 보호관 임명	- 2016년부터 금융회사는 내부고발에 대한 보호를 강화하기 위해 내부고발자 보호관(whistleblower's champion)을 반드시 임명할 의무가 부여됨
내부고발 유형 확대	- 회사의 정책 및 절차 위반, 회사의 평판이나 재정적 복지에 해를 끼칠 수 있는 행동에 관한 우려사항까지 포함하여 내부고발의 범위를 광범위하게 인정

영국은 법적 보호장치 외에도 내부고발 문화 정착을 유도하기 위해 신고 장려 캠페인 및 자선단체를 활용한다. 그 예로 2021년 영국 금융감독청(FCA, Financial Conduct Authority)은 내부고발자에게 보호 조치를 상기시키고 신고에 대한 자신감을 주는 캠페인 ‘비밀리에 자신 있게(In confidence, with confidence)’을 시작하여 내부고발 작동 방식을 설명하고 신고 세부 방법 자료를 제작 및 배포했으며, 내부고발자에게 신고 전 자문, 교육 및 컨설팅 제공 등을 지원하는 내부고발 자선단체인 ‘protect’의 활용을 권장한다.

FCA는 2022년 초에 실시된 내부고발 체계에 대한 평가결과, 내부고발 처리방식의 부적절함을 확인했다. FCA는 이에 대한 대응조치로써 내부고발 체계 투명성 보완을 위한 전면적인 개선 조치를 발표했다. 개선 조치 내용으로는 내부고발자 정보 활용 개선작업, 신고사항에 대한 수행 조치(또는 수행하지 않은 이유)에 대한 정보제공, 신고 웹 양식 강화, 내부고발 체계 강화를 위한 법률 검토 지원이 있다.

1) 보고서의 저자는 ‘protected disclosure’을 보호되는 적격 정보라고 해석하였으나 여기서는 법제연구원의 해석을 따랐다. 법제연구원에 따르면 내부고발이 보호받기 위해서는 ‘보호되는 정보공개(protected disclosure)’에 해당해야 하는데, 이를 위해서는 공개되는 내용이 ‘적격성 있는 정보(qualifying disclosure)’이며, ‘법률이 정한 절차에 따른 공개’여야 한다.

시사점

미국과 영국의 내부고발자 보호제도들의 특징을 보고서는 다음과 같이 표로 정리하고 있다.

〈미국과 영국의 불공정거래 관련 내부고발자 보호제도 주요 특징〉

	미국	영국
주요 근거 법률	도드-프랭크법(Dodd-Frank Act)	공익신고법(Public Interest Disclosure Act)
신고 주체	기업 내부자와 외부자 모두 포함(any person)	민간 및 공공부분 근로자
보호 범위	증권법 위반행위에 대한 원본정보 잠재적 위반행위 정보도 포함	보호되는 적격 정보(각종 위반행위) 진행 중, 발생할 우려에 관한 정보도 포함
인센티브	성공적 제재조치에 따른 금전적 보상	금전적 보상 없음
주요 보호 조치	불이익처분 금지 불이익처분에 따른 연방법원 제소 가능	불이익처분 금지 불이익처분에 따른 고용심판소 제소 가능
위반 시 조치	과징금, 징역 불이익처분의 원상회복, 손해배상 등	구제명령(원상회복, 재고용), 손해보상 등
제도 주요 특징	과징금과 연동된 고액의 포상금 지급 SEC의 강력한 제재조치	금융회사 내 내부고발자 보호관 임명 기업 내 자체적으로 내부고발 절차 수립 요구 고위경영진이 이를 책임지도록 설정
제도 강화 추진	보복금지 조항 적용 범위의 확대 SEC 보상 처리의 필수기한 설정 내부고발자의 분쟁 전 중재 합의 금지	보복금지 조항 적용 범위의 확대 SEC 보상 처리의 필수기한 설정 내부고발자의 분쟁 전 중재 합의 금지

출처: 자본시장연구원, 해외 내부고발자 보호제도 강화 추세와 시사점 (2023)

저자는 미국과 영국의 내부고발제도를 살펴봄으로써 한국 제도에의 시사점을 다음과 같이 제시한다. 한국은 내부고발자를 지원하는 보호체계와 제도적 뒷받침이 부족한 것으로 평가되고 있으므로 내부고발자의 법적보호 확대와 내부고발 유인을 높이기 위한 사회적 인식 개선 등의 체계 마련이 필요하다. 또한 포상금 제도를 보완하여 사전적인 보상을 강화하고 강력한 내부고발자

보호장치를 마련하여 유의미한 제보가 이루어질 수 있도록 지원해야 한다. 2023년 9월 22일에는 한국에서도 공익신고자 보호법을 변경하여 공익신고자에 대한 보상금을 확대하고, 긴급 구조금 규정을 추가하기도 했다.

한편, 국민권익위원회에서 발간한 ‘2024 공익침해 자율예방 기업 가이드(2024)’에 따르면, 기업은 「공익신고자 보호법」에 따라 공익신고자 보호를 위한 법적 의무가 있다. 그 의무로는 공익침해행위의 제거 및 예방, 비밀보장 의무, 불이익조치 금지 의무, 불이익조치 예방 등을 위한 주의 감독의무 등을 위한 조치 방안을 마련하는 것이 있다. 그러므로 이에 대응하여 제보자 보호 강화, 기업내 제보에 대한 인식개선(문화 조성) 등 내부고발 관련 시스템을 기업 청렴윤리경영의 일환으로 내재화하는 것이 필요하다. 보고서의 저자는 국가의 법제도적 관점에서 시사점을 정리하고 있으나 기업에서도 미국과 영국에서 내부고발자 보호와 제보 장려를 강화하는 최근 동향을 파악함으로써 사내 제도를 개선하고 문화를 강화하는데 참고해 볼 수 있다.

참고

- 자본시장연구원, 해외 내부고발자 보호제도 강화 추세와 시사점 (2023.11.20)
- 국민권익위원회, 2024년 공익침해 자율예방 기업 가이드(2024)



행동하는
윤리경영

내부고발자 보호제도 구축 시 고려사항

베이커맥켄지의 보고서에 따르면, 아시아 태평양 지역 기업들은 내부고발자 보호 프로그램을 강화하고 있으며, 고위 경영자와 최고 책임자의 협조가 필수적이다. 한편, IFAC의 8단계 내부고발자 보호 제도 개발 및 구현 가이드는 법적 규정 검토부터 제도의 효과성 평가까지 포괄적으로 다루고 있다. 이를 통해 내부고발 문화를 조성하고 제보자를 보호하기 위한 구체적인 조치를 알아보자. (이 글을 읽는 데 약 15-20분이 소요됩니다.)



세계 최대 로펌 중 한 곳인 베이커맥켄지(Baker McKenzie)는 2022년에 아시아 태평양 지역 기업 고위 임원 523명의 응답을 바탕으로 지역 내부고발 현황을 조사한 보고서 'Asia Pacific Whistleblowing Landscape(2022)'을 발간했다. 이 보고서에 따르면 아태지역의 많은 기업이 내부고발자 프로그램과 정책을 최신 상태로 유지하기 위한 노력을 강화하고 있으며 내부제보 또한 늘어가는 추세이다. 이는 새로운 규제 및 일부 국가의 인센티브부터 언론관심의 증가까지 다양한 요인이 뒷받침한데 기인한 것으로 분석된다. 보고서는 향후 과제를 최소한의 수준을 넘어 조직 전체에 "스피크업(Speak up)" 문화를 정착해야 함을 강조한다.

국민권익위원회의 '2024년 공익침해 자율예방 기업 가이드'에 따르면 잠재적인 신고자가 안심하고 신고할 수 있는 기업 문화를 위해 무엇보다도 고위경영자와 최고책임자의 협조가 중요하며, 내부고발에 대한 인식 제고, 내부고발자에 대한 보호와 지원이 이루어져야 할 수 있다.

따라서 이번 행동하는 윤리경영에서는 국제회계사연맹(IFAC, International Federation of Accountants)과 캐나다 공인회계사협회(CPA Canada)가 발간한 보고서 'Understanding Whistleblower Protection(2023)'를 참고하여 내부고발자 보호 제도의 개발 및 구현할 때 고려할 사항을 소개하고자 한다.

IFAC는 8단계로 내부고발자 보호제도의 채택 및 시행에 대한 주요한 고려사항과 문제를 제공한다. 그 8가지 항목은 다음과 같다.

1단계: (관할지역에는) 어떤 법률 및 규칙, 관행이 있는가?

IFAC에 따르면 제보를 지원하거나 방해하는 기존 법률 및 규칙을 인식하고 표준과 관행을 조사함으로써 모범적 관행을 가장 효과적으로 적용하는 방법을 명확하게 파악할 수 있다. 한국의 경우 「공익신고자 보호법」을 검토하여 신고 접수방법, 처리절차 및 신고자 보호에 관한 사항 등에 해당 법에서 규정한 절차를 적용하고, 사규로써 구체화할 수 있다. IFAC는 기존 법률, 규칙, 관행 등 검토해 볼 만한 영역을 다음과 같이 제안한다.

〈검토 영역〉

1. 규칙 및 보호

- a. 보고 의무: 부패, 아동 학대 의심, 자금 세탁 등
- b. 공개 금지 사항: 은행, 경쟁법, 영업 비밀, 유틸리티, 원자력, 국가 안보 등
- c. 표현의 자유에 대한 권리, 언론과 언론인 취재원을 보호하기 위한 규칙
- d. 사이버 범죄 방지 및 온라인 커뮤니케이션 관련 규제 법

2. 기존 관행

- a. 행동 강령 및 내부 고발 정책
- b. 다양한 부문의 공식 보고 플랫폼 또는 특정 문제(예: 사기 또는 부패)를 보고하기 위한 플랫폼
- c. 관련 판례를 포함하여 제보와 관련된 법원 판결/결정
- d. 스캔들 또는 사건(tragedies)에 대한 공식 조사나 미디어 조사를 통해 소통 및 대응 실패를 파악

3. 보고서, 연구, 가이드

- a. 윤리, 투명성, 반부패, 인권, 자유 언론 등의 문제 공개
- b. 다양한 부문의 위법 행위 적발
- c. 국제·지역 법적 의무 및 모범 관행(예: 자금 세탁 방지 및 뇌물 수수 금지 규정, 인권 협약, 지역 기구 등) 준수
- d. 국제기구의 권고에 대한 정부의 대응(예: UNCAC 검토 메커니즘, OECD 국가 검토 등)

출처 : IFAC, Understanding Whistleblower Protection(2023)

2단계: 법적 보호가 필요한 정보는 어떤 정보인가?

보호해야 하는 정보의 범위는 국제적인 추세에 따라 위법 행위 또는 공익에 해를 끼칠 수 있는 모든 사안으로 확대되고 있다. 예를 들면 다음과 같다.

- **조직 환경:** 대중, 직원, 이해관계자, 투자자 또는 고객에 대한 조직의 목표(mission)를 훼손하는 모든 것이 대상이 된다.
- **규제 기관, 법 집행 기관에 유용한 정보:** 입증되었을 때 조사를 촉발할 수 있는 사실, 기존 또는 향후 조사에 추가할 수 있는 정보 등 다양하다. 관할 기관은 그들의 권한과 해당 정보의 관련 여부를 판단한다

3단계: 누가 보호를 받아야 하며, 그 이유는 무엇인가?

제도 구축 시 위법 행위 제보에 대한 보호 범위를 누구까지 확대할지 고려해야 한다. 보호는 제보자가 직면할 수 있는 위험과 1단계에서 수집한 내용을 고려해야 한다.

확인하세요

- 발언한 사람이 누구인지, 그들에게 어떤 일이 일어나고 있는지
- 발언할 수 있는 사람과, 무엇이 그들을 방해하는 지

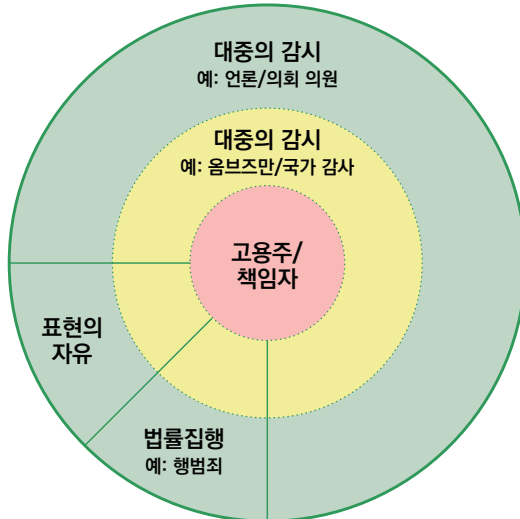
전 세계적으로 내부고발자 보호법의 적용 대상자를 정의할 때는 다음의 세가지 방식이 일반적으로 사용된다.

- (1) 모든 근로자(근무 장소에 관계없이)
- (2) 서로 다른 부문(공공 및 민간 부문)에 종사하는 근로자
- (3) 특정 업무 관련 보호 대상자를 포함하여 위법 행위에 대해 제보하는 모든 사람.

4단계: 불법행위를 해결하는 최선의 방법은 무엇인가?

부정행위 제보를 수신 받기에 가장 적절한 사람을 찾기 위해 부정행위를 해결할 책임자를 파악한다.

〈그림 - 책임소재〉



출처: IFAC, Understanding Whistleblower Protection(2023)

위의 그림은 일반적으로 문제에 가장 가까이 있는 사람이 누구인지, 제보에 대한 책임과 위험 및 위법 행위 해결에 대한 책임(및 잠재적 책임)을 지기에 적합자가 누구인지 보여준다. 이 다이어그램은 고용주 또는 '책임자'를 핵심으로 배치하고 있으며 그 다음 단계로 규제 기관 및 감독 기관이 있다. 그들은 관련 분야의 위반 사항에 대한 해결조치를 할 수 있는 권한을 가지고 있으며 정부와 대중에 대한 책임을 진다. 책임의 마지막 단계는 대중의 감시로, 범죄 공개 및 표현의 자유도 여기에 포함된다. 이와 비슷한 내용을 국내 「공익신고자 보호법 시행령」 제6조 【기업 대표자 등의 공익신고 처리 방법】에서 규정한다. 이에 따르면 대표자 등은 공익신고자가 요구하거나 공익침해행위의 제거 및 예방 등을 위하여 필요한 경우 공익신고자가 동의한 경우에는 조사·수사기관, 국민권익위원회 중 어느 하나에 해당하는 자에게 공익신고를 보낼 수 있다.

5단계: 불법 행위 신고를 더욱 안전하게 하는 방법은 무엇인가?

제보가 접수되면 조직은 내부고발자 및 관련 이해관계자에게 손해를 끼칠 수 있는 잠재적 위험을 조기 평가하고 그에 따른 조사 계획을 세워야 한다. 효과적인 제보처리 채널의 요소로는 다음의 사항을 포함할 수 있다.

- ① 제보 처리 및 내부고발자 보호 담당자 교육
- ② 다양한 소통 방법(예: 대면, 전화, 이메일, 익명성과 양방향 소통이 가능한 암호화된 온라인)
- ③ 기밀성을 보장하고 이를 달성하는 방법 설명
- ④ 내부고발자나 관련 당사자의 위험을 최소화하고 범죄 혐의가 있는 사람이 공정하게 처리되도록 정보와 조사사항을 보호
- ⑤ 내부고발자에게 정기적 업데이트와 명확한 피드백 제공
- ⑥ 반드시 알아야 할 정보 공유
- ⑦ 광범위한 조사의 정보처리 방법에 대한 외부기관과의 합의

6단계: 내부고발자의 부당대우를 해결하는 방법은 무엇인가?

보복 사항을 처리하는 내부 프로세스는 제도적 이해상충을 방지할 수 있도록 구성되어야 한다. 그렇지 않으면 이는 내부고발자에 대한 사실상의 조사가 될 위험이 있다. 또한 한국에서는 「공익신고자 보호법」에 따르면 불이익조치로 규정하고 있는 것 외에도 공익신고자를 알아내려고 하거나, 공익신고를 방해하거나, 공익신고의 취소를 강요하는 경우도 불이익조치로 추정하고 있으므로 이러한 행위를 하지 않아야 한다.

【불이익조치 추정】(「공익신고자 보호법」 제23조)

- 아래의 사유가 있는 경우 공익신고자 등이 해당 공익신고 등을 이유로 불이익조치를 받은 것으로 추정함
- 공익신고자 등을 알아내려고 하거나 공익신고 등을 하지 못하도록 방해하거나 공익신고 등의 취소를 강요한 경우
 - 공익신고 등이 있은 후 2년 이내에 공익신고자 등에 대하여 불이익조치를 한 경우
 - 국민권익위원회의 불이익조치 금지 권고를 받고도 불이익조치를 한 경우
 - 공익신고 등을 한 후 국민권익위원회에 보호조치를 신청하거나 법원에 원상회복 등에 관한 소를 제기하는 경우

출처: 국민권익위원회, 2024년 공익침해 자율예방 기업 가이드(2024)

7단계: 내부고발을 촉진하고 내부고발자 보호를 위한 지원하는 방법은 무엇인가?

내부고발에 이해관계자가 어떻게 참여하는지, 내부고발 촉진 메시지를 전달할 대상으로 적합한 사람이 누구지 고려해야 한다. 이해관계자와 협력함으로써 문제를 이해하고 효과적인 대응 방법을 개발할 수 있으며 다양한 부문의 산업, 수준의 근로자를 대상으로 캠페인을 하거나 목표인식을 제고하는 것 또한 내부고발 촉진에 도움이 된다. 국민권익위원회 가이드에서도 임직원들이 내부공익신고의 정당성, 신고채널, 보호내용, 구제절차, 이용방법 및 그 효과 등에 대해 숙지할 수 있도록 교육해야 한다고 언급하며 다음의 방법을 제시한다.

- 기업 연수원 과정 개설, 사이버 교육, 직장교육, 각종 워크숍 등 활용 교육 실시
 - 공익신고제도 관련 교육·홍보 시 국민권익위원회에 지원 요청 가능
- 임용·승진·임원진 진입 등 전환기별 교육 의무 이수제도 도입
- 사내방송, 사보 등 발간물, 홈페이지, 휴대폰 앱 등 활용한 제도 홍보
 - 예) 언제든지 직원들이 윤리규범(실천지침)을 확인할 수 있도록 휴대폰 앱 개발

또한 국민권익위원회는 신고자 보호 강화를 위한 시청각 교육자료, 보호제도에 대한 다양한 교육자료를 개발 및 지원하고 있어 이를 활용해 볼 수 있다.

8단계: 법률과 실무를 어떻게 모니터링하고 평가하는가?

조직 내부고발채널의 효과성을 평가하는 데는 다음과 같은 지표가 일반적으로 권장된다.

- 접수된 부정행위 신고 건수
- 신고된 부정행위의 성격 및 심각성
- 신고접수부터 완료까지 소요되는 시간(예: 평가, 조사, 조치)
- 시행된 시정조치의 효과성
- 내부고발자 피드백-사례 관리 및 결과에 대한 만족도
- 내부고발자의 결과(신고 후 조직을 떠난 비율/이유, 보복에 대한 지원 요청 수/보복의 유형, 법적 소송 제기 수/소송의 근거)
- 채널에 대한 전반적인 신뢰도 파악을 위한 직원 설문조사
- 더 일찍 발견됐어야 하는 근본적인 문제의 부작용

참고

- IFAC&CPA Canada, Understanding Whistleblower Protection (2023)
- 국민권익위원회, 2024년 공익침해 자율예방 기업 가이드(2024)
- Baker McKenzie, Asia Pacific Whistleblowing Landscape (2022)



문화 속
기업윤리

집요한 진실 찾기

영화 ‘신문기자’



*이미지 출처: 네이버 영화

최근 일본 효고현 공무원이 소속된 현 지사를 비위행위로 내부고발한 일이 발생하였다. 지난 3월 정년퇴직을 2주 앞둔 60세 공무원은 지사를 고발하면서 공익신고 창구를 신뢰할 수 없다는 이유로 언론을 통해 고발하는 선택을 하였다. 그러나 지사의 비위행위를 조사하기까지는 두 달이 넘게 걸린 반면, 이 공무원은 빠르게 해임되고 정년퇴직이 취소가 되었다. 결국 공무원은 ‘죽음으로 항의한다. 끝까지 조사해달라’는 내용의 유서와 함께 사망한 채 발견되었다고 한다. 이 사건으로 공무원 노조, 정치계 등에서 지사에 대한 사퇴 요구가 잇따르지만 여전히 지사는 사퇴를 거부하고 있다. 내부고발자의 신변보호가 철저했다면 이 공무원이 목숨을 끊지 않을 수 있었을까?

영화 ‘신문기자’는 전 일본 총리 아베 신조의 사학비리 스캔들을 모티브로 한 영화이다. 외무성 출신의 공무원 간자키는 정부와 연계된 학원비리를 승인한 죄책감으로 목숨을 끊고, 후배인 스기하라와 신문기자 요시오카는 그 사실을 파헤치고자 여러 위험을 감수한다. 두 사람의 집요한 노력은 진실에 가까워지지만, 거대한 권력 앞에서 그들이 행한 비리를 세상에 알리는 것은 쉽지 않다.

아마존, 메타 등의 기업에서 일어난 내부고발 사례를 살펴보면 대부분 정보보안 또는 내부규정 위반을 사유로 민간영역에서도 내부고발자가 보호되기 쉽지 않음을 보여준다. ‘공익을 보호’하는 신념에는 내부고발자 개인의 희생이 뒤따른다. 내부고발 사건으로 기업의 윤리성에 타격을 입는 것이 ESG차원(거버넌스 영역)에서의 기업 리스크라고 인식되기 때문이다. 그러나 그에 앞서 기업의 자정능력이 떨어졌을 때 더 큰 기업의 리스크가 됨을 인식해야 한다. 그리고 기업의 청렴윤리성을 유지하기 위한 여러 노력을 그럼에도 불구하고 내부고발제도와 이를 보호하고자 하는 사회적 인식, 문화가 자리잡음으로써 사회적 안정망을 마련하는 것이 무엇보다 중요할 것이다.

참고

• 조선일보(2024.07.24), “지자체장 비리 스캔들 낙달째, 내부고발자가 주검으로 발견됐다”

<https://www.chosun.com/international/japan/2024/07/24/2S65ZFQSNVCADIXNBGT4AOLQD4/>



뉴스클리프

국민권익위원회 청렴윤리경영 동향

국민권익위, LH와 손잡고 건설현장 부패행위 해결에 앞장서

국민권익위원회(이하 국민권익위)는 7월 9일 한국토지주택공사(이하 LH)와 업무협약을 체결하고, 건설현장의 부패·공익침해행위를 예방하고 반부패·청렴문화를 확산하는데 적극적으로 협력하기로 했다. 국민권익위와 LH는 ▲ 건설현장의 부패·공익침해행위 예방을 위해 긴밀히 협력하고, ▲ 부패·공익신고에 대한 철저한 조사와 신고자 보호를 강화하는데 서로 협조하고 지원하기로 했다. 이 외에도 ▲ 부패·공익신고 활성화를 통한 자율적 감시체계 구축, ▲ 부패유발 관행 근절을 위한 선제적 제도 정비, ▲ 반부패·청렴 문화 정착을 위한 소통 및 교육 등 분야에서 서로 협력하기로 했다. 이번 협약에 따라 국민권익위는 LH가 발주하는 건설현장의 불법행위 척결, 부패·공익침해행위 예방 등을 위해 올해 9월 LH 직원과 전국의 관련 시공사들을 대상으로 합동 청렴교육도 실시할 계획이다. 아울러 LH는 그동안 취약분야로 지적되어온 전관특혜 및 부실시공 등의 문제점들을 근절하기 위해 올해 10월에 집중신고 기간을 운영할 예정이며, 자체 규정 정비 등을 통해 내부 통제 기반도 강화해 나갈 계획이다.

■ 국민권익위원회 2024년 7월 9일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=74268

국민권익위 전원위원회, 청탁금지법상 음식물 가액 범위 3만원→5만원 상향

「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 청탁금지법)상 공직자 등이 예외적으로 제공받을 수 있는 음식물의 가액 범위가 7월 2일 국민권익위원회 전원위원회에 의해 3만원에서 5만원으로 상향 조정되었다. 현행법은 '청탁금지법상 공직자등에게 원활한 직무수행, 사교·의례 등의 목적으로 제공되는 3만원 이하의 음식물에 대해서는 예외적 수수를 허용하고 있다'라는 조항을 두고 있다.

청탁금지법은 그간 우리 사회가 투명하고 공정한 청렴사회로 발돋움하는데 기여해 왔으나 사회·경제 현실 상황을 반영하거나 따라가지 못하는 규제로 민생 활력을 저하시킨다는 우려의 목소리도 제기돼 왔다. 이에 국민권익위는 이번에 의결된 '청탁금지법 시행령 개정안'의 조속한 시행을 위해 관계부처와 적극 협조하여 입법절차를 신속히 추진해 나갈 계획이다.

한편, 현행 청탁금지법에서 설날·추석 기간* 동안 농수산물·농수산가공품 선물 가액 범위를 평상시 기준의 두 배로 상향하도록 하고 있어, 현행 법률 개정 없이 농수산물·농수산가공품 선물 가액을 30만원으로 상향하게 될 경우 설날·추석 명절기간에는 그 두 배인 60만원으로 상향되게 된다는 점에서, 국회 입법상황 등을 종합적으로 감안하여 선물 가액 범위 조정 논의를 계속해 나가기로 결정했다(설날·추석 전 24일부터 설날·추석 후 5일까지를 의미(청탁금지법 시행령 제17조제2항)).

■ 국민권익위원회 2024년 7월 23일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=75268

국내외 동향

EU, '공급망실사지침(CSDDD)' 발효 임박

지난 5월 24일 유럽연합(EU) 이사회 최종 승인을 거쳐, '공급망 실사 지침'이 발효를 앞두고 있다. 7월 중 EU 관보에 게재될 것으로 전망되며, 게재 후 20일 뒤부터 발효된다. EU의 공급망 실사 지침은 역내 기업의 경우 연간 전세계 순 매출 규모가 4억5천만 유로(약 6,737억 원)를 넘고, 평균 직원 수가 1천명을 초과하는 대형 기업에 적용되며, 역외 기업의 경우 4억5천만 유로의 EU 역내 순 매출액만 고려한다. 해당하는 기업들은 자체 활동에서 그치지 않고, 공급사와 협력사의 활동에 대한 실사를 진행해야 한다. 공급망의 범위는 원자재 공급, 부품 제조 등 업스트림 협력사의 활동과 생산 제품의 유통, 운송, 보관 등 다운스트림 협력사의 활동을 모두 포함한다. 실사는 인권과 환경의 부정적 영향을 대상으로 한다. 휴대전화 제조사는 반도체와 광물, 플라스틱 등 공급사와 운송 및 유통사들이 환경을 오염시키지는 않는지, 인권 문제를 일으키지는 않는지 등을 모니터링 해야 한다. 기업은 이같은 실사의 이행 내용을 연 1회 공시해야 하며 실사 의무를 위반할 시, 전세계 순 매출액의 5% 이상을 최대한도로 벌금을 부과받는다. 이에 대해 KOTRA(대한무역투자진흥공사) 관계자는 "기업 부담이 커지는 것은 사실"이라며, "이 상황을 빠르게 인지하고 보다 적극적으로 준비해 새로운 규제 환경에서의 경쟁 우위를 확보해야 한다"고 강조했다.

■ KOTRA 2024년 7월 3일 <https://me2.do/FsRu9OsH>

■ SBS Biz 2024년 7월 8일 <https://biz.sbs.co.kr/article/20000180444>

ESMA, CSRD 준수 위해서는 데이터 관리 IT 시스템 마련해야

유럽증권시장감독청(ESMA)은 7월 5일(현지시각) 성명을 발표, 유럽 지속가능성 보고 표준(ESRS) 공시를 위한 데이터 수집 및 관리 시스템을 구축할 것을 촉구했다. 유럽연합(EU)은 2021년 4월 기업 지속가능성 보고 지침(CSRD)의 초안을 마련, 2023년 1월 6일 발효시킨 바 있다. ESRS는 CSRD를 수행하기 위한 표준 보고 양식으로, 공시 범위와 공시해야 할 내용이 포함돼 있다. 감독기관인 ESMA가 2025년 첫 보고서 발행을 앞둔 CSRD 준수 대상 기업들에게 지속가능성 데이터 관리 시스템을 마련하라고 촉구한 배경에는 ESRS의 디지털 보고 의무, 이중 중대성 평가를 위한 데이터 수집 필요성 등이 있다. 과거 지침인 NFRD에는 디지털 보고 요건이 없었으나, CSRD에서는 ESEF/XHTML라는 일정한 디지털 형태로 구조화된 보고서를 제출하도록 요구, 데이터의 투명성과 접근성을 높였다. ESEF는 유럽 단일 전자 형식(European Single Electronic Format)으로, EU 규제 시장에서 증권 거래가 허용되는 발행자가 발행하는 전자 보고 형태를 의미한다. 연간 재무 보고서의 접근성 및 분석, 비교가능성을 높이는 것을 목표로 한다. XHTML은 HTML의 확장판으로 프로그래밍 언어 중 하나로 XHTML을 사용한 보고서는 컴퓨터가 읽을 수 있어 자동화된 데이터 분석 및 처리가 가능하다. 오라클, 마이크로소프트(MS), 등 ERP IT 솔루션 기업들은 당장 내년 첫 보고를 앞둔 기업들을 위해 AI 기반의 지속가능성 솔루션을 제공, CSRD를 준수할 수 있도록 지원하고 있다. CSRD의 핵심 목표는 비교가능성을 높이는 데 있다. 지속가능성 데이터에 기반한 정보를 제공, 이해관계자들이 기업들을 비교하여 더 나은 의사결정을 할 수 있도록 하기 위해서다.

■ 임팩트 온 2024년 7월 10일 https://biz.chosun.com/policy/policy_sub/2024/06/06/LHIOSJHTP5BXTPH6BGQHVNTJYA/

국내외 동향

기업 M&A에서 ESG 실사 중요성 갈수록 커진다

컨설팅 회사인 딜로이트가 7월 6일 발표한 설문조사 결과에 따르면 ESG 요소가 M&A 진행 과정에 점점 더 통합되고 있으며 대상 선정, 실사, 최종 의사결정에 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이들에게 ESG 관련 정보가 폭넓게 제공되고 ESG에 대한 전반적 이해력이 높아지며 일어난 현상이라는 것이 딜로이트의 설명이다. 딜로이트는 1월 북미, 유럽, 중동, 아시아-태평양 지역에서 연간 수익이 5억 달러(약 6,950억 원) 이상인 기업과 10억 달러(1조 3,900억 원) 넘는 자산을 관리하는 사모펀드의 M&A 전문가 500명을 대상으로 설문조사를 했다. 응답자의 99%는 M&A에 앞서 해당 거래가 자사의 ESG 실적(포트폴리오 관리 전반)에 미치는 잠재적 영향을 측정한다고 답했다. 57%는 명확하게 정의된 지표를 사용해 이를 측정하고, 나머지 42% 응답자는 상황에 맞는 ESG 측정 방법을 이용한다. ESG 현안이 인수와 매각 결정에 미치는 영향도 커졌다. 응답자의 72%는 대상의 ESG 현안에 대한 우려로 잠재적 인수 진행을 중단한 경험이 있다고 밝혔으며 2022년에 비해 응답률이 23%p 높아졌다. 매각 또한 마찬가지다. 매각 과정에서 ESG 현안으로 강제로 매각을 중단한 경험이 있다고 한 응답자는 66%로 이전 설문조사 결과인 33%와 비교할 때 두 배로 늘었다. ESG는 거래 결정과 함께 가격에도 영향을 미친다. 응답자의 83%는 높은 ESG 성과를 보이는 자산과 조직의 ESG 성과(일반적으로 포트폴리오)를 개선하는 자산에 최소 3%의 프리미엄을 기꺼이 지불할 의향이 있다고 답했다. 반면 응답자의 67%는 부정적 ESG 현안에 대해 최소 3%의 할인을 요구할 것이라고 했다. 이전 조사의 응답률이 27%였던 점을 고려하면 다수 M&A 전문가가 ESG 취약성을 기업가치 할인 요소로 적극적으로 포함하기 시작했다. 딜로이트는 보고서에서 “전반적으로 ESG는 M&A 과정에 그 어느 때보다 깊이 내재돼 있으며, M&A 전문가 사이에 ESG가 가치를 측정·보호·창출하기 위한 지렛대라는 인식이 커지고 있다. ESG 데이터가 이제 더 잘 정의되고 포착되며 측정되기 때문”이라고 평가했다.

■ 한국경제 2024년 6월 10일 <https://www.hankyung.com/article/2024070883371>

■ ESG경제 2024년 6월 20일 <https://www.esgeconomy.com/news/articleView.html?idxno=7159>

"불공정채용 OUT" ...단속부터 처분까지 '원스톱 시스템' 구축

정부가 공정한 채용 기회를 보장하고, 채용 불법행위를 효율적으로 단속하기 위해 '공정채용전산시스템' 구축을 추진한다. 7월 29일 고용노동부에 따르면 정부는 채용 과정의 공정성·투명성 강화를 위해 '채용절차의 공정화에 관한 법률(채용절차법)'을 '공정채용에 관한 법률(공정채용법)'로 전면 개정을 추진하고 있다. 이 과정에서 채용 불법행위 단속과 효율적인 업무관리, 공정한 채용 기회 보장을 위한 '통합관리시스템'을 구축할 계획이다. 고용부는 올해 상반기 중 온라인 구인공고, 청년 다수 고용 사업장, 건설 현장 등 629개소를 점검한 결과, 신체적 조건·출신지역·혼인여부 등 직무와 무관한 개인정보를 요구하거나 채용서류의 반환 여부 미고지 등 법 위반 및 개선이 필요한 사업장 220개소를 적발했다. 이처럼 불공정채용 문제가 늘어남에 따라 신고 접수부터 지도점검 대상 선정, 과태료 부과·벌금형 수사의뢰 등과 같은 제재처분 등 업무처리 전 과정을 통합 관리하는 '원스톱 통합시스템'의 필요성이 지속적으로 제기돼 왔다. 고용부는 통합시스템 구축을 통해 불필요한 시간이 소요되는 행정력 낭비를 방지하고, 문제 사업장에 대한 체계적인 관리·분석을 통해 사전 예방이나 지도·점검의 효과성을 제고할 계획이다.

■ 뉴스1 2024년 7월 29일 <https://www.news1.kr/economy/employment-labor/5492643>



웹툰

내부고발 제도

윤리네컷





행사소식

2024 Summit of the Future

역사의 변곡점에서 인류와 지구를 위한 더 나은, 더 지속 가능하고 평화로운 미래로 가는 돌파구를 마련하기 위해 지속가능발전목표를 달성하고 새로운 위협과 기회에 대처하기 위해 협력방안을 논의하고 국제 평화와 안보, 과학, 기술 및 혁신과 디지털 협력, 청소년과 미래 세대, 글로벌 거버넌스를 혁신 등을 다루는 논의와 부대행사가 진행되는 정상회담

- 주최 UN(United Nations)
- 일정 2024년 9월 20일(금)~23일(월)
- 장소 뉴욕 UN 본부(오프라인 및 가상회의)
- 참고 <https://www.un.org/en/summit-of-the-future>

SCCE-Compliance, Ethics, and Organizational Culture

조직 내에서 강력하고 긍정적인 문화를 구축하기 위해 긍정적인 직장 문화 유지 방법, 하이브리드 및 원격 근무 시대에 문화 확장을 위한 전략 등 조직의 규정준수 문화를 형성하는 방법에 대한 지침을 다루는 회의.

- 주최 SCCE(Society of Corporate Compliance and Ethics)
- 일정 2024년 8월 20(화)
- 장소 온라인 회의
- 참고 <https://www.corporatecompliance.org/conferences/specialized-knowledge/2024-august-compliance-ethics-and-organizational-culture>



독자 의견

청렴윤리경영 브리프스 8월호 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)

2024년 8월 20일(화)까지

(1) '의견남기기'페이지(<https://quiz.assist.ac.kr>)에서 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

이○수님, 정○균님, 김○웅님, 김○선님, 심○범님입니다.

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 |



