

유엔글로벌콤팩트 한국협회 뉴스레터 제 233 호

2020년 8월 15일

- 목 차 -

■ 협회 소식

1. 2020 ESG 실무그룹 안내
2. TGE 1차 워크숍 결과 (8/12)
3. 기업재생에너지이니셔티브(CoREi) 스터디 그룹 1차 미팅 결과 (8/13)

■ 본부 소식

1. 유엔총회 Uniting Business Live 개최 안내 (9/21~23)
2. [UN 창립 75주년] 새로운 글로벌 협력을 위한 CEO 성명 참여 안내 (~9/14)

■ 발간물

1. 기업과 인권: 법적 환경 탐색(Business and Human Rights: Navigating the legal landscape)

■ 온라인 리더스 서밋 2020(Leaders Summit 2020) 특집

1. Target Gender Equality: 기업이 다양성과 포용성 증진을 위해 할 수 있는 4가지 방법

■ SDGs 소식

1. [COVID-19와 기업 지속가능성] UNGC 회원사 대응 사례 - 국민연금공단
2. [SDGs 솔루션] 재난관리에 도움을 주는 디지털 맵핑
3. [SDG 미디어 존] SDGs 달성을 위한 자연적인 솔루션
 - 헨드릭 알펜(Hendrik Alpen) H&M 스톡홀름 글로벌 지속가능성 리더 외 1인

■ 젠더 이퀄리티 코리아 (Gender Equality Korea)

1. [SDSN] 2020 지속가능발전보고서: 국내 성평등 동향
2. [글로벌 성평등 우수 이행 사례] Sodexo

■ 기업 청렴성 소사이어티 (Business Integrity Society)

1. [반부패 투자동향 ③] 네덜란드 사회보장기금(PGGM: PGGM Vermogensbeheer B.V)
2. [코로나와 반부패 ④] KPMG 코로나19: 사기와 부패로부터 기업을 보호하라

■ UNGC 회원 뉴스

1. 포스코, 중소기업 그린뉴딜 등 위해 1350건 기술 무상 개방
2. 발전공기업, 한국형 그린뉴딜에 15.8兆+a 투입
3. 우리은행, '지속가능경영' 광속행보...원화 'ESG 채권' 3천억원 발행

■ CSR 뉴스

1. OECD "韓, 정치인-기업 최고위층 연루 부패 여전히 문제"
2. 경사노위, 여성청년비정규직촉 출범... 임금격차해소 '노동약자' 목소리낸다
3. 경기도 '공정 조달' 실험... 사회적 기업들도 '환영'
4. 한국, 中 제치고 아시아 최대 ESG 채권 발행

■ 회원사 안내

1. 신규가입회원

2. COP/COE 제출회원
3. 2020년도 연회비 납부 해당 회원사 안내
4. UNGC 로고 사용정책
5. 한국협회 가입 안내

협회 소식

1. 2020 ESG 실무그룹 안내

유엔글로벌콤팩트 회원사들이 환경사회지배구조(ESG) 이슈를 내재화하고 임팩트를 극대화해 기업지속가능성 가치를 제고할 수 있도록, 기존 'SDGs 실무그룹'을 확대 개편하여 ESG 지식 공유 및 동료 학습 플랫폼으로 새롭게 런칭합니다.

포브스는 현재 전세계 ESG 투자규모가 30 조달러를 상회하고, 코로나 19 이후에도 꾸준히 증가하고 있다고 밝혔습니다. 또한 블룸버그 통신은 최근 ESG 테마 ETF 가 연초 이후 S&P500 지수에 비해 두배 높은 수익률을 기록했다고 밝혔습니다. 그 밖에도 SDGs 채권, 그린본드(Green Bond), 소셜본드(Social Bond) 등 지속가능성 관련 채권 규모도 꾸준히 증가하고 있는 추세입니다.

이미 G20 국가 중, 전 세계 GDP 에 80% 이상을 차지하는 국가들이 ESG 공시 및 활성화 법률안 및 가이드라인을 활용하고 있으며, 이에 따라, 시가 총액 기준, 글로벌 250 여개의 기업 중 93%가 지속가능경영 보고서를 발간하고 있습니다. 이러한 기업의 ESG 공시 추세는 TCFD 기후관련 재무정보공개 권고안을 비롯한 글로벌 가이드라인이 확산됨에 따라 앞으로도 더욱 강화될 것으로 전망됩니다.

ESG 는 기업 가치 평가와 비즈니스 경쟁력 제고의 열쇠입니다. 본 실무그룹을 통해 ESG 라는 공통의 화두를 중심으로 네트워크를 형성하고, 효과적인 지속가능성 발전 방향을 함께 논의하는 기회를 얻으시기 바랍니다. 실무그룹의 각 회차별 주제 및 프로그램은 회원사 실무진들의 자발적 참여를 바탕으로 탄력적으로 선정 및 운영됩니다.

최초 미팅 일시 및 아젠다는 아래와 같습니다.

- 일시: 2020년 8월 27일(목) 오후 2:30-5:30
- 장소: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무처
- 아젠다:
 - 국내외 ESG 동향 공유
 - 실무자 상호 학습 및 사례 공유
 - ESG 관련 UNGC 자료 제공
 - 참여 회원사 간 네트워크 구축

본 이니셔티브에 회원사 여러분들의 많은 관심과 참여를 바라며, 문의사항은 협회 사무처(gckorea@globalcompact.kr, 02-749-2149/50)로 연락주시기 바랍니다.

***코로나 19 방역 강화 방침에 따라 8 월 27 일 예정되어 있던 미팅이 연기될 수 있으니 참고 부탁드립니다.**

2. Target Gender Equality(TGE) 1차 워크숍 결과 (8/12)

유엔글로벌콤팩트 한국협회는 지난 14 일 (수) 타깃젠더이퀄리티(Target Gender Equality, TGE) 1 차 워크숍을 개최했습니다. 이번 워크숍에는 TGE 참여기업 9 개 중 ▲㈜롯데 ▲BGF ▲CJ 제일제당 ▲KT ▲DGB 금융지주 ▲SK 텔레콤 ▲슬로워크 ▲한국타이어앤테크놀로지 총 8 곳이 참석했습니다. 본 워크숍에서는 글로벌기업 한국지사 연사를 초청하여 여성리더십 향상을 위한 목표 설정의 필요성에 대한 논의와 TGE 참여 기업 WEPs Tool 결과를 바탕으로 자사 여성리더십 정책의 강점 및 약점 공유를 통해 여성임원비율 향상 목표와 방안에 대해 파악했습니다.

워크숍은 ▲인사말_박석범 유엔글로벌콤팩트 한국협회 ▲”COVID19 과 TGE”_공유진 연구원 ▲”기업 사례 및 여성 임원 목표 설정 국내외 동향”_여지원 연구원 ▲글로벌 기업 사례 발표_P&G 대외협력본부 예현숙 상무이사 ▲”WEPs Tool 결과 분석”_이수란 과장 ▲TGE 참여 기업 정책 목표 공유 및 Q&A 순으로 진행되었습니다.

박석범 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회 사무총장은 인사말에서 “TGE 참여기업들 간의 상호 교류를 강조”하며, “이번 워크숍을 적극 활용하여 자사의 여성리더십향상 프로그램 및 정책을 공유하고 각 참여기업들의 해당 내용을 파악하여 서로 상부상조하는 자리가 되기를 바란다”고 말했습니다.



첫 발표 세션에서 공유진 UNGC 한국협회 연구원은 “코로나 19 로 인한 여성의 실직위험이 남성보다 높고 코로나 19 문제 해결에 있어 여성 리더와 전문가가 현저히 부족하다”는 점을 지적했습니다. 이에 대해 조직의 성별 다양성은 코로나 19 대응과 관련하여 보다 유연하고 지속가능한 솔루션을 제공한다는 점을 설명하며, 기업은 코로나 19 대응에 있어 성별 다양성을 포함해야 한다고 말했습니다.

두번째 세션에서 여지원 UNGC 한국협회 연구원은 글로벌 기업 소덱소(Sodexo)의 기업 사례를 소개하며, “소덱소가 지난 10 년동안 여성임원비율을 20% 이상 향상시킬 수 있었던 이유는 CEO 의 적극적인 의지, 구체적인 목표 설정 및 조직 내 성 다양성 문화 조성”이라고 말했습니다. 여지원 연구원은 국내외 기업들의 여성 임원 비율 목표 및 타임라인 등을 공유하며 실현 가능하고 구체적인 목표 설정이 여성리더십향상에 있어 가장 중요하다고 강조했습니다.



이어진 글로벌 기업 사례 세션에 초대된 한국 P&G 대외협력본부 예현숙 상무이사는 P&G 사례를 소개하며, “모든 직원의 공정한 능력 평가 및 지속적 성장 시스템을 바탕으로 다양성과 포용성을 장려하는 문화 형성이 P&G 의 여성리더십향상에 있어 가장 큰 요인이었다”고 말했습니다. 특히 여성 임원 파이프라인 확보에 있어 임신, 출산 및 육아로 인해 개인적인 큰 변화를 겪는 여성직원들의 커리어 개발 방안 시스템 구축과 이러한 과정 내에서 차별받지 않도록 하는 조직문화 형성의 중요성을 상기시켜 주었습니다. 또한 조직 내에 형성 되어있는 여성직원 및 리더십에 대한 편견을 극복하기 위해서는 공정하고 투명한 직원 평가와 승진 시스템이 구축되어야 하며, 기존의 남성 중심 리더십에 대한 정의를 재정비하고 그에 따른 시스템을 변화시켜야 한다고 강조했습니다.

이 후 진행된 질의응답 세션에서는 ▲여성 임원 파이프라인 구축 방안 ▲P&G 의 성 평등 조직 문화 형성 사례 ▲출산 및 육아휴직 이후 여성직원 커리어 개발 시스템 ▲여성 리더십 장려 정책, 프로그램 공시 및 외부 커뮤니케이션 방안 등의 질의와 해당 내용에 대한 논의가 진행되었습니다.



네번째 세션에서 이수란 UNGC 한국협회 과장은 TGE 참여기업의 WEPs Tool 결과 분석을 공유하였습니다. 이수란 과장은 WEPs Tool 의 TGE 한국 참여기업과 글로벌 평균 통계를 비교 분석한 결과, “TGE 한국 참여기업은 평균적으로 ‘개선(25-49%)’ 영역에 많이 분포되어 있으며, 이는 직장 내 성 평등 이행의 중요성을 인식하고 정책 및 프로그램이 마련되어 있지만 발전 정도를 측정하고 보고하는 프로세스는 내재화 되지 않은 단계”라고 설명했습니다. 특히 “리더십, 직장, 시장, 지역사회로

분류된 4 가지 주제 중 비교적 법제화 및 제도화되어 있는 직장분야(채용, 동일임금, 차별금지 및 기회균등, 일과 삶의 균형, 육아휴직 등)에서는 높은 점수를 보이고 있는 반면, 시장분야(젠더책임마케팅, 여성소유기업지원, 공급업체 성평등, 성관점 제품 및 서비스개발)와 지역사회 분야(성관점의 지역사회 관계 개발, CSR/사회공헌/지지/파트너십)와 같이 법제화되지 않은 분야에 대해서는 낮은 점수를 보였고, 질문 전반에서 구체적이고, 측정 가능하며, 시한이 있는 목표를 통해 측정 및 공시하는 기업이 많지 않다”고 분석했습니다.

이어진 기업 정책 목표 공유시간에는 각 참여기업이 자사의 WEPs Tool 결과 및 시사점과 여성리더십을 강화하기위한 목표에 대한 의견을 나눴습니다. DGB 금융지주는 여성리더십 강화를 위해 그룹기업문화 혁신을 추진 중이라고 밝혔으며, 롯데지주는 향후 Post-리더 역량 교육과정 등 여성인재 육성 로드맵을 구축 중이라고 말했습니다. 한국타이어엔테크놀로지는 기존 성 평등 정책인 일-가정 양립 지원 등 복지정책을 넘어 파트너십 구축 및 마케팅 측면까지 확대가 필요하다고 설명했습니다. CJ 제일제당은 조직 내 다양성 문화 확산 방안의 필요성에 대해 언급하였으며, 슬로워크는 여성리더십 향상을 위해 보다 전략적인 접근방식을 고민할 예정이라고 밝혔습니다. KT 는 성 평등 정책 모니터링 보안, SKT 는 여성소유기업 및 지역사회관계에 있어 보다 폭 넓은 정책의 필요성에 대해 언급했습니다.

TGE 는 오는 10 월 TGE 참여기업들의 앰버서더 및 CEO 를 대상으로 TGE 앰버서더 포럼(고위급 포럼)을 개최할 예정입니다. 본 포럼에서는 여성리더십 전문가 및 정책입안자들을 모시고 TGE 기업을 포함한 국내 기업의 여성리더십향상을 위한 방안과 정책현황 등을 함께 모색할 예정입니다. 많은 관심과 참여 바랍니다.

문의: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 이수란 과장 / 여지원 연구원 / 공유진 연구원 (T. 02-749-2149/50)

3. 기업재생에너지이니셔티브(CoREi) 스터디 그룹 1 차 미팅 결과 (8/13)



- 참석기업(가나다 순): 삼성전자, 삼성화재해상보험, 아마존코리아, 아모레퍼시픽, 포스코, CJ제일제당, DHL코리아, KB금융그룹, KT, LG디스플레이, LG이노텍, LG화학, SK건설
- 정부기관: 산업통상자원부, 한국에너지공단

유엔글로벌콤팩트 한국협회, 세계자연기금(WWF), 한국사회책임투자포럼(KoSIF), 한국신재생에너지 학회는 8월 13일(목) 14:00~17:00 광화문 Tower8 빌딩 15층 세미나룸에서 기업재생에너지 이니셔티브(CoREi) 참여 기업들을 대상으로 1차 스터디 그룹 미팅을 가졌습니다. 본 미팅에서는 한국에너지공단과 산업통상자원부에서 자리하여 재생에너지에 대한 정부 정책에 대해 브리핑하고 기업들의 의견을 청취했습니다. 참여 기업들의 두 기관의 발표를 듣고 평소 궁금했던 사안에 대해 질의 응답하는 시간을 가졌습니다. 이어 기업별로 재생에너지 도입 및 확대 현황을 공유하고, 향후 본 스터디 그룹의 운영 방향성에 대해 논의했습니다.



스터디 그룹 시작에 앞서 양춘승 한국사회책임투자포럼 상임이사는 기후위기를 해결하고 기업의 경쟁력을 확보하기 위해 전 세계적으로 기업의 재생에너지 선택이 확산되고 있으며, 국내에서도 정부기관과 기업들 간의 활발한 소통을 통해 다양한 해결책을 모색할 수 있는 자리가 되기를 바란다며 환영 인사를 전했습니다.

이어서 한국에너지공단의 김강원 신재생에너지정책실 정책팀장은 정책브리프에서 재생에너지 공급 현황과 관련 정부 정책 방향을 설명했습니다. 김강원 팀장은 국내 총 발전량 50TWh 중 태양광과 풍력발전으로 생산되는 발전량이 15TWh 을 차지하고 있어 결코 적은 발전량은 아니라고 강조했습니다. 또한 8 월부터 시작되는 태양광 모듈에 대한 탄소인증제를 통해 올해 하반기에 시행될 신재생에너지공급의무화(RPS) 선정 입찰 시장 및 정부 보급사업 등에서 등급별로 차등화한 인센티브를 적용할 방침이라고 밝혔습니다. 또한 재생에너지 설비 확충에 필요한 자금 지원을 위해서는 녹색 프리미엄의 기업 사용량을 파악하고 적절한 가격을 정하는 과정에서 기업들의 의견이 많이 필요하다고 설명했습니다.

한편 녹색요금제에 대한 국내제도가 발표가 되어야 경제성에 대한 고려를 바탕으로 내년 사업계획에 재생에너지 구매를 포함하고 참여할 수 있다는 기업의 의견에 산업통상자원부 장민재 신재생에너지정책과 사무관은 녹색요금제를 배출권거래 시스템(ETS)에 연계시키기 위해 환경부와 협의 중이며 기업들의 사업계획 수립 기간에 맞춰 발표를 할 예정이라고 설명했습니다.



정책브리프가 끝나고 LG 화학은 2050년까지 탄소 중립 성장을 선언하게 된 계기와 배경에 대해 발표했습니다. LG 화학은 특히 해외 배터리 관련 기업들로부터 재생에너지 전환에 대한 요구를 받아 해외 지사부터 차례차례 전환을 시작했으며, 재생에너지와 자원순환을 기업내 최우선 과제로 채택하고 지금 당장의 비용보다 장기적인 지속가능성을 우선으로 생각해야 된다는 경영진의 의지가 있었기에 탄소 중립 선언이 가능했다고 설명했습니다. 또한 탄소 중립을 위해 각 사업부마다 세부적인 전략을 세우는 과정에 있다고 덧붙였습니다.

스터디 그룹에 참석한 대부분의 기업들이 해외에 물품을 납품하는 과정에서 글로벌 기업들로부터 재생에너지 전환에 대한 요구를 받고 있다는데 공감했습니다. 일부 기업은 소비자의 요구에 따라 사업의 체질을 바꾸고자 노력하고 있으며, 내부적으로도 재생에너지 전환에 대한 니즈를 기반으로

전환을 추진 중이라고 설명했습니다. 이 외에도 RE100 캠페인에 참여를 하지 않지만 기업 자체적으로 유사한 목표와 계획을 세워 이행 중인 기업과 SBTi 가입을 준비하고 있는 기업도 있었습니다.

한편 많은 기업들이 재생에너지 전환에 필요한 막대한 비용에 대한 고민에 공감했으며, 재생에너지 조달이 경쟁력있는 수준으로 가능한 환경을 구축하는 것을 현재 가장 우선과제로 꼽았습니다. 또한 비용적인 부담으로 인해 녹색요금제가 낮을수록 참여 가능성이 높아질 것이라고 밝혔습니다.



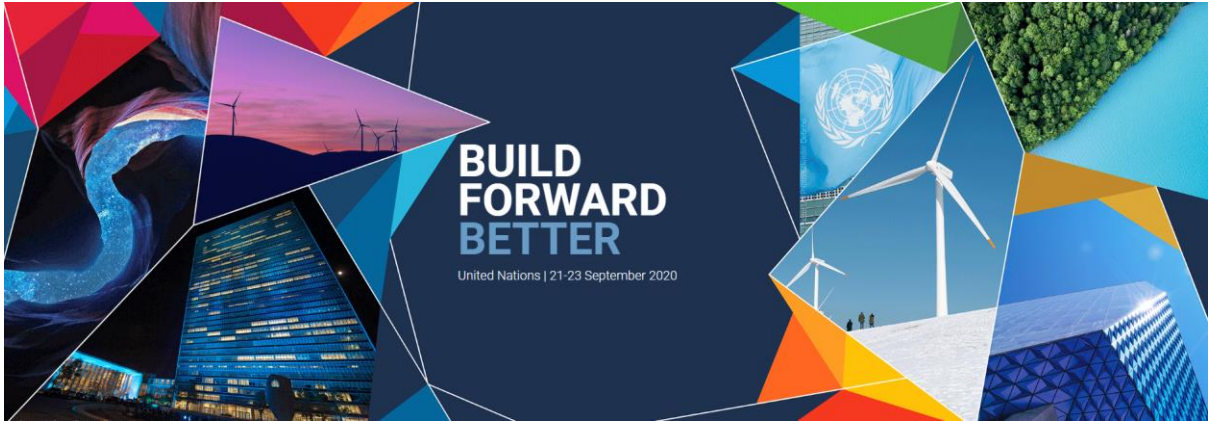
이어서 향후 스터디 그룹 운영 계획에 대한 논의가 이루어졌습니다. 참석자들은 글로벌 동향과 해외 기업들의 활동에 대해 참고할 수 있도록 주변국인 일본과 대만의 재생에너지 국가정책과 글로벌 기업들의 구체적인 탄소중립 메커니즘 및 상쇄활동 등의 사례 공유가 도움이 될 것 같다고 말했습니다. 이에 CoREi 팀은 재생에너지 전환을 요구하는 대표적인 해외 기업 관계자를 초청해 브리핑을 진행할 것을 제안했습니다. 추가적으로 세계자연기금 안혜진 팀장은 국내외 금융기관들을 초청해 재생에너지 및 ESG 투자에 대한 설명을 들어볼 것을 제안했습니다.

기업재생에너지이니셔티브(CoREi) 참여 기업들은 9 월에 2 차 미팅을 갖고, 기업의 재생에너지 선택 확산을 위한 다양한 활동을 함께할 예정입니다. 많은 관심과 참여 바랍니다.

문의: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 이수란 과장 / 임재진 연구원 (T. 02-749-2149)

본부 소식

1. 유엔총회 Uniting Business Live 개최 안내 (9/21~23)



제75차 유엔총회 개최를 기념하고자 유엔글로벌콤팩트는 9월 21일부터 23일까지 **Uniting Business Live**를 개최하고 기업, 정부, 시민사회의 리더들과 함께 UN의 가치와 미션에 대해 공유합니다.

주요 CEO와 기업 지속가능성 전문가, 비즈니스 리더들은 세 건의 포럼을 통해 세계의 현황을 파악하고, 계속해서 심화되고 있는 격차를 다루며, SDG에 대한 비즈니스적 야망을 추진하고, 협력적이며 실천적인 솔루션을 강조합니다. 포럼은 다자 이해관계자로 이루어진 패널 세션, 라이브 총회 발표 세션 및 CEO 세션 등으로 구성되며 각 프로그램 테마별 미팅과 대화형 분과 세션 및 박람회 부스를 통해 전 세계와 부문을 넘나드는 대화가 가능합니다.

세계가 성찰을 넘어 실천으로 나아가고 있습니다. 유엔글로벌콤팩트와 함께 기업이 비즈니스 모델과 경제를 보다 정의롭고 포괄적으로 변화시키고, 누구도 소외되지 않도록 하기 위한 행동의 10년. 어떤 명확한 조치와 과감한 리더십이 기업에 요구되는지 본 행사를 통해 파악하시기 바랍니다.

일정



- 1. 민간 부문 포럼(Private Sector forum) 9/21:** 2008년 이래로, 유엔 사무총장의 연간 민간 부문 포럼(Private Sector Forum)은 유엔 총회주간 동안 기후변화, 지속가능발전, 인권 등 주요 글로벌 사안들을 해결하기 위해 글로벌 리더들을 한데 모았습니다. 올해 민간 부문 포럼에서는 모든 Uniting Business LIVE 참석자들이 다자주의, 인권과 노동권, 평화에 관한 토론과 논의에 직접 참여할 수 있습니다.
- 2. 글로벌 임팩트 포럼(Global Impact forum) 9/22:** 제1회 글로벌 임팩트 포럼에서는 SDG 앰비션, 타깃젠더이퀄리티(Target Gender Equality), Young SDG 혁신가(Young SDG Innovators), 1.5°C 미래를 위한 비즈니스 앰비션(Business Ambition for 1.5°C) 등 글로벌 목표 달성을 위한 4가지 기업 행동 이니셔티브를 소개할 예정입니다. 본 포럼은 지역, 국가 및 조직 수준에서 이러한

이니셔티브를 도입하여 영향력을 미치고 솔루션을 확장하는 데 초점을 맞출 것입니다.

3. **SDG 비즈니스 포럼(SDG Business Forum 9/23)**: UNGC, 유엔경제사회국, 국제상공회의소가 공동 주최하는 SDG 비즈니스 포럼은 지속가능발전목표 실현을 위한 유엔 '행동의 10년'의 시작과 일치합니다. 이번 포럼에서는 COVID-19 팬데믹으로부터의 회복을 이끌기 위해 영향력을 행사하고 있는 기업들을 소개하고 팬데믹 위기 동안 등장한 새로운 형태의 리더십을 살펴봅니다. 또한 민간 부문이 어떻게 정부 및 시민사회와 협력하여 지속가능발전목표의 프레임워크를 활용해 지역사회의 즉각적인 위협에 대응하고 있는지 알아봅니다.

참가 신청

2. [UN 창립 75주년] 새로운 글로벌 협력을 위한 CEO 성명 참여 안내 (~9/14)

유엔 창립 제 75주년인 올해는 전례 없는 혼란과 세계적 변혁의 시기로서, 변화하는 환경에 적응하기 위해 국경, 부문, 세대를 넘나드는 국제적인 협력이 동원되어야 함을 극명하게 일깨우고 있습니다. 시간이 지남에 따라, 유엔은 세계 최대의 난제들을 해결하기 위해 모든 이해관계자들을 통합하고자 노력하였습니다. 그러나 우리의 다자주의적 시스템은 지금 위협에 처해있습니다. 이제 새로운 글로벌 협력의 정신을 바탕으로 책임감 있고, 윤리적이며, 포용적이고 투명한 비즈니스를 보여주어야 합니다.

유엔글로벌콤팩트는 기업 네트워크가 [새로운 글로벌 협력을 위한 CEO 성명](#)에 서명함으로써 포괄적인 다자주의를 지지할 것을 요청하고 있습니다. 2020년 9월 14일까지 신청서를 작성해 우리 기업의 CEO가 이를 지지한다는 것을 보여주십시오.

CEO 서포터즈 전체 목록을 포함한 이 성명은 공식 유엔 75주년 기념행사의 일환으로 9월 21일(월) 유엔 민간부문 포럼 기간, 유엔 사무총장을 통해 발표될 예정입니다.

유엔글로벌콤팩트 참여를 통해 유엔과 협력하고 있는 책임감 있는 비즈니스 리더로서 더욱 공정하고, 포용적이며, 지속가능한 방향으로 나아갈 수 있도록 여러분의 목소리를 높이는 데 동참해 주시기 바랍니다.

새로운 글로벌 협력을 위한 CEO 성명

In the spirit of renewed global cooperation, we commit to:

새로운 글로벌 협력의 정신으로, 우리는 다음 사항에 대한 의지를 표명합니다:

- **Demonstrate ethical leadership and good governance through values-based strategies, policies, operations and relationships when engaging with all stakeholders**
모든 이해관계자들이 협력하는 가치 기반 전략, 정책, 운영 및 관계를 통한 윤리적 리더십과 우수한 거버넌스 입증
- **Invest in addressing systemic inequalities and injustices through inclusive, participatory and representative decision-making at all levels of our business**
모든 비즈니스 단계에서의 포용적, 참여적, 대표적 의사결정을 통한 시스템적 불평등과 부당성 해결을 위한 투자
- **Partner with the UN, Government and civil society to strengthen access to justice, ensure accountability and transparency, provide legal certainty, promote equality and respect human rights**
정의 구현에 대한 접근을 강화하고, 책임성과 투명성을 보증하며, 법적 확실성을 제공하고, 평등을 촉진하고 인권을 존중하기 위한 유엔, 정부 그리고 시민 사회와의 파트너십

In making that commitment, we also call on Governments to:

더불어 우리는 또한 정부에 다음 사항을 요구합니다:

- **Protect human rights, ensure peace and security, and uphold the rule of law so that**

businesses, individuals and societies can flourish

기업, 개인, 사회의 번창을 위한 인권 보호, 평화와 안전 보장, 및 법치주의 준수

- **Create an enabling environment to serve the interests of people and planet, prosperity and purpose, through strengthened international cooperation and national legal frameworks**

강력한 국제적 협력과 국가의 법률 체계를 통해 사람과 지구, 번영과 목적의 이익을 위한 환경 조성

- **Enhance multilateralism and global governance to combat corruption, build resilience and achieve the SDGs**

부패 방지, 탄력성 구축, SDGs 달성을 위한 다자주의와 글로벌 거버넌스 강화

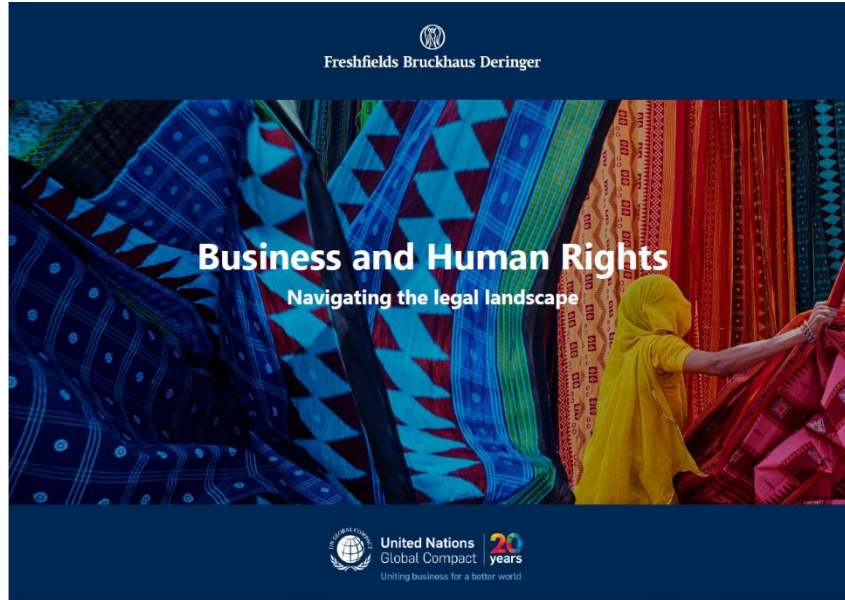
***본 CEO 성명은 유엔글로벌콤팩트 회원사만 참여 가능합니다.**

***참여를 원하는 회원사는 유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무처(gckorea@globalcompact.kr, 02-749-2149/50)에 문의 바랍니다.**

온라인 신청서 바로가기

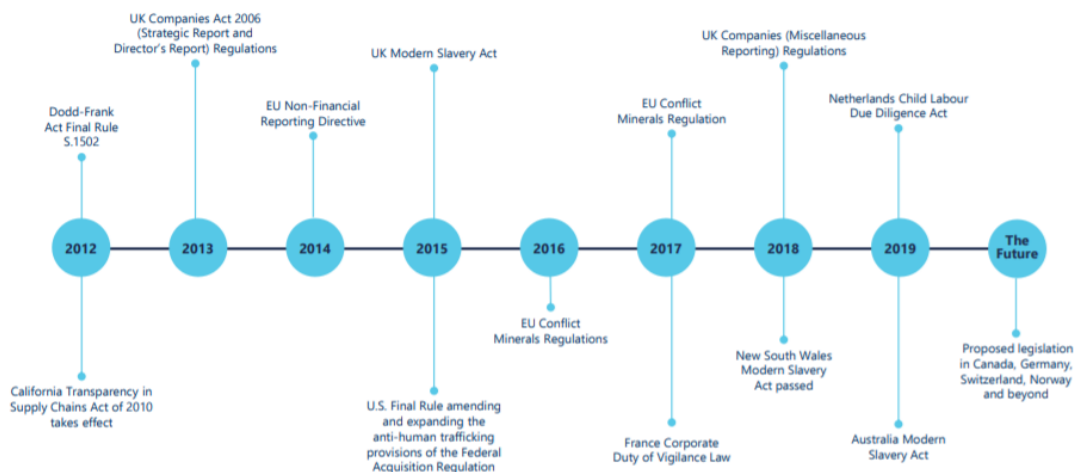
발간물

1. 기업과 인권: 법적 환경 탐색(Business and Human Rights: Navigating the legal landscape)



기업 내 인권 존중의 중요성은 계속해서 증대되고 있습니다. 그동안 국제사회에서는 UN 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언(ILO Multinational Enterprises and Social Policy)이나 OECD 다국적기업 가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises) 등 글로벌 가이드라인들은 세계 곳곳에서 기업 인권 실사의 법제화를 유도해왔으며 △기업 전반 및 공급망에 대한 기업의 책임 확대 △보다 명확한 인권 관련 기업 보고 요건 확립 △초국가적 기업의 사업 운영과 인권 관련 행동에 대한 관심 증대 등 다양한 역할을 수행해왔습니다. 지난 10년간 기업과 인권은 기업의 자발적인 책임 있는 행동이라는 접근방식을 벗어나 지속가능성 원칙을 존중해야 하는 기업의 의무 중 하나로 발전해왔습니다.

Timeline: the national laws implementing the UNGPs



세계적으로 이러한 의무를 부여하는 여러가지 기구들이 존재하고, 각각이 다른 뉘앙스와 기술적 특성을 지니고 있으나 공통적으로는 'UN 기업과 인권 이행지침'을 국가 및 기업 수준에서 행동으로 옮기기 위해 노력하고 있습니다. 이러한 상황에서 기업은 권리소유자(rights holder)의 이익을 보호하기 위해 법적으로 어떤 것이 요구되는지, 무엇이 평판 손상 및 법적, 재무적 위험을 발생시킬 수 있는지, 그리고 이러한 요소들이 기존 컴플라이언스 및 기업의 사회적 책임(CSR) 정책 및 절차에는 어떤 시사점을 갖는지 고려해야 합니다. 기업 인권과 관련한 법률 환경의 빠른 변화는 전 세계 기업들의 인권 문제 접근방식에 큰 영향을 미칩니다. 특히 다국적 기업들은 실사를 통해 공급망에서 인권 리스크를 식별해 이를 완화하기 위한 조치를 취하고 정보를 공개하여 점점 더 복잡해지고 있는 인권 관련 의무사항들을 파악해야 합니다.

이러한 맥락에서 프레시필드 브룩하우스 데링거 LLP(Freshfields Bruckhaus Deringer LLP)가 유엔글로벌콤팩트 '글로벌 공급망 내 양질의 일자리' 행동 플랫폼 참가 기업들의 의견을 수집해 작성한 본 보고서는 진화하는 법률 환경과 그에 따라 기업들에 적용되는 법적 인권 고려사항에 대한 지침을 제공하는 것을 목표로 합니다. 이를 위해 보고서는 기업과 인권 관련 주요 법적 리스크와 이를 예방 및 경감하기 위한 제언을 제공하고, 기업과 인권 영역에서의 주요 트렌드를 살펴보고 호주, 캐나다, 유럽연합, 프랑스, 독일, 네덜란드, 스위스, 영국, 미국 등에서의 법적 관할권의 주요 상정 법안 및 법률을 분석합니다.

Contents



Introduction	5		
Key risks and recommendations	6		
Timeline: the national laws implementing the UNGPs	9		
Jurisdictions covered	10		
Australia	11	Netherlands	17
Canada	13	Switzerland	19
European Union	14	United Kingdom	20
France	15	United States	22
Germany	16		
National action plans on business and human rights	24		
National contact points	25		
Other means of redress	26		
United Nations special procedures and other investigatory powers	27		
Conclusion	28		
Annex 1			
Next steps for business: implementing the UNGPs business and human rights framework in the supply chain	29		
Annex 2			
Human rights due diligence legislation by jurisdiction	34		
Annex 3			
Human rights and labour rights as a basis for the UNGPs	37		

Australia	Canada	European Union	France	Germany	Netherlands	Switzerland	United Kingdom	United States
-----------	--------	-----------------------	--------	---------	-------------	-------------	----------------	---------------

European Union

Summary

Across the European Union, the impact and influence of the Non-Financial Reporting Directive (2014/95/EU) and accompanying guidelines remains strong and Member States have implemented the Directive in a variety of ways. Companies also have less than a year to become compliant under the [European Union Conflict Minerals Regulation](#), which will have implications for companies both in and out of the European Union and will become effective on 1 January 2021.

Support for European Union-wide legislative action on mandatory human rights due diligence has been growing for some years, driven by Member States who already have developed national legislation on this topic.

Human rights due diligence legislation/non-financial reporting obligations

EU Non-Financial Reporting Directive

In 2014, the European Parliament adopted Directive 2014/95/EU on disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups, more commonly known as the Non-Financial Reporting Directive (EU Directive). The EU Directive requires certain large companies to issue statements reporting on the impact of their business activities on a number of non-financial issues, including in respect of human rights. It does not require companies to address reported impacts, although failing to report can result in sanctions (with such sanctions to be determined by each individual European Union Member State). The deadline for European Union Member States to implement the EU Directive via their respective national laws was in December 2016.

The European Commission recently published a consultation to collect the views of stakeholders regarding suggested revisions of the EU Directive. This consultation has now closed, and the EU Commission is expected to propose changes to the EU Directive resulting in more stringent disclosure rules.

EU Conflict Minerals Regulation

The 2017 European Union Conflict Minerals Regulation directly imposes mandatory due diligence requirements on certain importers of gold, tantalum, tin, and tungsten into the European Union, and encourages voluntary due diligence reporting by large manufacturers and sellers. The Regulation has an effective date of 1 January 2021.

Proposed EU-wide human rights due diligence legislation

For now, there are no specific European Union-wide requirements for companies and financial institutions to identify, prevent, mitigate and account for human rights abuses and environmental damage of their operations.

However, in recent years, momentum has been growing for the introduction of European Union-wide legislation on mandatory human rights due diligence. In December 2019, the Council of the European Union published an 'Agenda for Action on Business and Human Rights' which, among other things, highlighted the fragmented landscape of existing regulatory measures in this space and recommended the development of EU-wide initiatives to address this.

On 24 February 2020 the European Commission published its final report on the 'Study of Due Diligence Requirements Through the Supply Chain'. In this study, most stakeholders considered that the current European Union regimes – which often rely on voluntary measures – have failed to change the way businesses manage their social, environmental and governance impacts, and that harmonised, European Union-wide due diligence rules would be beneficial for businesses.

The Commission has since announced that it will present a legislative proposal on mandatory human rights and environmental due diligence in early 2021. The envisaged legislation will be cross-sectoral, covering the entire supply chain, and will include companies of all sizes (with certain exceptions for small and medium sized enterprises). Whilst the question of civil liability is yet to be determined, the draft legislation will provide for sanctions and corresponding enforcement authorities.

본 보고서가 다루는 주제는 변호사 혹은 고문 뿐 아니라 지속가능성과 인권 고려사항을 사업 전략에 내재화해야 하는 임무를 맡은 경영진, 주요 주주들로부터 환경·사회·거버넌스 지표에 대해 심층적인 질의를 받고 있는 재무이사, 그리고 사업 운영과 공급망에 잠재적으로 영향을 미치는 새로운 유형의 리스크를 반영해 접근방식을 조정할 방안을 고려해야 하는 운영·조달 팀과도 연관되어 있습니다.

기업과 인권 주요 리스크 및 트렌드 요약

1. 법적 의무 및 컴플라이언스 리스크

- 트렌드: 기업들은 전 세계적으로 자율적인 규제/보고를 넘어 의무적인 보고 및 행동으로 옮겨가고 있습니다.
- 제언: 사업을 전개하고 있는 모든 지역에서의 법적 요구사항을 확인하고 이에 맞게 컴플라이언스 프로그램을 조정하십시오. 공급망 전반에서 발생하는 인권 리스크를 평가하고, 이해관계자의 의견을 반영하여 선도적인 조치를 취하십시오.

2. 민사소송 리스크

- 트렌드: 국가 법원에서의 국면들은 다국적 기업들이 해외사업과 연관되었거나 이로 인해 발생한 부정적인 인권 관련 영향에 대해 민사적 책임에 직면할 가능성이 더 높아지고 있음을 시사합니다.
- 제언: 기업과 인권 관련 기업 정책 및 실사를 재검토하고 주요 국제적 가이드라인에 부합하는지 확인하십시오. 일관적이고 장기적이며 강력한 실행이 가장 이상적인 접근방식입니다.

3. 기업 평판 리스크 및 비즈니스 중단

- 트렌드: 기업들의 인권 문제에 대한 접근법이 시민사회, 투자자, 주주, 소비자의 면밀한 감시를 받고 있습니다.
- 제언: 비사법적 구제절차(특히 기업 운영상의 고충처리 메커니즘)를 강화하고 이슈 발생시 이를 신속히 해결하기 위한 절차를 사전에 마련하십시오.

[발간물 바로가기](#)

온라인 리더스 서밋 2020(Leaders Summit 2020) 특집

2020 UNGC 온라인 리더스 서밋에는 글로벌 기업 리더, 정부 관료, 국제기구 수장들이 ‘보다 포용적인 경제와 사회를 재건하기 위한 방법’을 심층적으로 논의한 세션들이 다수 진행되었습니다. 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 기업 지속가능성에 관한 의미 있고 유익한 서밋 내용을 주제별, 세션별로 요약해 뉴스레터를 통해 제공할 예정입니다. 이번 호의 주제는 여성입니다.

Target Gender Equality: 기업이 다양성과 포용성 증진을 위해 할 수 있는 4가지 방법

*기업들은 다양성과 포용성의 증진을 위한 의지를 가지고 있다고 말합니다.
여기, 기업들이 말을 행동으로 옮길 수 있는 방법들이 있습니다.*



기업 내 성평등의 중요성은 탄탄하게 확립되어 왔습니다. 5년 전, 맥킨지 글로벌 인스티튜트(McKinsey Global Institute)는 직장에서의 성평등 달성이 2025년까지 세계 경제에 28조 달러의 이득을 불러올 수 있다는 연구 결과를 [발표했습니다](#).

하지만 기업들은 아직까지도 변화를 이끌어내는 데 어려움을 겪고 있습니다. 멜사 아라랏(Melsa Ararat) 사반치대학교 기업지배구조학 교수는 6월 개최된 [유엔글로벌콤팩트 리더스서밋](#)에서 “여성은 일반적으로 기업 이사회와 리더 직위에서 매우 낮은 대표성을 보이고 있다”고 말했습니다. 아라랏 교수는 자신의 본국 터키의 상황에 대해 이야기한 것이었으나, 이는 세계 어떤 나라에도 해당되는 사실입니다.

성평등을 이루고자 하는 바람이 없는 것은 아닙니다. 유엔글로벌콤팩트와 유엔여성기구가 기업 여성 역량강화에 대한 가이드라인인 [여성역량강화원칙](#)을 발족한지 10년이 흘렀으며, 이후 3,000명의 CEO들이 지지 선언에 동참했다는 점은 고무적입니다. 하지만 약속 이상의 행동이 필요합니다. 유엔글로벌콤팩트의 로렌 굴라(Lauren Gula)는 리더스 서밋에서 “우리는 원칙을 넘어 행동으로 나아가야 한다”고 강조했습니다.



성평등을 이루고자 하는 선언에서 더 나아가 행동으로 옮길 준비가 되어 있는 기업을 위해, 아이린 나티비다드(Irene Natividad) 세계여성정상회의의 회장은 리더스 서밋 참여자들과 함께 4 개의 권고사항을 공유하였습니다.



아이린 나티비다드(Irene Natividad) 세계여성정상회의의 회장

1. 목표를 설정할 것

나티비다드는 “측정되는 일이 완수된다”고 강조하였습니다. 더 높은 대표성을 지닌 여성 리더 육성에 대한 강한 의지를 가진 기업들은 명확하고 정량적으로 측정 가능하며 시기적절한 목표를 설정해야 합니다.

나티비다드는 “기업들은 재정 인재 채용 등 모든 분야에 목표를 설정한다”고 지적하며 “따라서 기업들은 이사회나 고위경영진 소속 여성 관련 목표를 설정해야 하며, 이러한 목표를 달성하기 위한 타임라인을 구축해야 한다”고 설명했습니다.

안토니오 구테레스(Antonio Guterres) 유엔 사무총장의 선임 젠더 자문관 날라 발지(Nahla Valji)는 다양성과 포용성의 리더십은 “단순히 기업/기관에 더 나은 결과를 가져다준다”고 강조했습니다. 또한 2017 년 초 취임한 구테레스 사무총장이 유엔 내 고위급에서는 2021 년, 전 직급에서는 2028 년까지 완전한 성평등을 달성할 것을 선포하였다고 설명하였습니다. 실제로 고위급 직위에서의 첫 성평등 목표는 2020 년 1 월 1 일에 충족되었으며, 이러한 공적인 목표의 달성은 조직 전체에 변화를 가져왔으며, 향후 목표를 달성하기 위한 계기가 되었습니다.



날라 발지(Nahla Valji) 유엔 사무총장 선임 젠더 자문관

2. 공식적인 절차가 자리잡게 할 것

목표를 설정하는 것도 중요하지만, 어떻게 목표에 대한 달성을 보장할 수 있을까요? 이는 무의식적인 선입견이 포함될 수 있는 업무 프로세스를 공식화하는 것으로부터 시작합니다. 나티비다드는 리더스 서밋 참여자들에게 “이사회 구성원 물색 과정의 3 분의 1 만이 헤드헌팅 회사를 통해 이루어지며, 나머지는 비공식적으로 행해진다”고 밝혔습니다.

그 결과로, 사람들은 기존의 오래된 네트워크에 의존하며, 동등한 자격을 갖추어도 상대적으로 네트워킹이 부족한 지원자들을 배제하게 됩니다. 이는 이사회의 다양성 저하로 이어집니다. 2019 년, S&P 500 종목에 등재된 기업들의 이사회 중 27%만이 [여성이었습니다](#). 몇 년 전까지만 해도 이 수치가 16%에 머물러 있었던 점을 고려한다면 이사회 내 여성 비율은 개선되었으나, 아직 완전한 평등에 도달하기에는 멀었습니다.

나티비다드는 “공식적인 선임 위원회를 보유하는 것은 이사진 선출에 있어 개인적인 선택을 배제하고 절차에 기반한 환경을 조성한다”고 주장하였습니다.

3. 목표를 공표할 것

목표를 설정하고 그것을 달성하기 위해 공식적인 절차를 도입하였다면, 이를 공식적으로 알려야 합니다.

나티비다드는 “선임 위원회 내부적으로 다양성이 그들의 목표라는 선언이 있어야 한다”며 “이는 이사회 후보자에 여성 및 유색인종을 포함하겠다는 의지의 표명이 될 것”이라고 말했습니다.

이러한 공적인 의지 표명은 기업들로 하여금 책임성을 지니게 하고, 기업의 이해관계자들 모두가 성평등과 다양성에 있어 같은 입장을 가지고 있음을 재확인하게 합니다. 나티비다드는 이에 대한 예시로 “성평등에 대한 의지를 표명한 기업이 고용한 헤드헌팅 회사는 자신의 클라이언트가 후보자들의 다양성을 중시한다는 것을 명심하게 될 것”이라고 덧붙였습니다.

공적인 목표의 중요성을 인식하며, 안토니오 후에르타스(Antonio Huertas) Mapfre Global Insurance Group CEO 및 회장은 자사가 2016년부터 매년 연차총회에서 이해당사자들에게 의지 표명을 해왔으며, 2021년까지 고위직에 대한 연간 공석 중 45%를 여성으로 메우겠다는 목표를 공개적으로 설정하였다고 밝혔습니다.

4. 관행을 다시 생각해볼 것

알베르트 아인슈타인은 광기(insanity)를 ‘똑같은 일을 반복하지만 다른 결과를 기대하는 것’으로 정의했습니다. 기업들이 성평등의 더딘 성과를 가속화하고 싶다면 이제는 다른 방식으로 일을 하기 시작할 때라고 나티비다드는 주장합니다.

이는 이사회 구성원의 수에 대한 관행을 다시 생각해보는 것만큼 쉬운 일일 수도 있습니다. 나티비다드는 “이사회는 유연해야 한다”고 강조하며, “누군가에게 물러날 것을 요구하고 싶지 않다면 이사회를 확대하고, 한두 자리를 추가해야 한다”고 말했습니다. 또한 이러한 발상의 전환이 기업에게 손해를 입히지도 않을 뿐더러 다양성을 증대할 수 있는 방법이 될 것이라고 덧붙였습니다.

리더가 된다는 것의 의미를 완전히 새로이 생각해보는 것도 가능합니다. 나티비다드는 “기업은 이사회의 일원이 되기 위해 필요한 것에 대한 정의를 확장해야 한다”고 설명했습니다. 이사회 구성원으로 고려하는 대상이 전(前) 또는 기존 CEO 들뿐이라면, 이사회의 다양성은 낮을 수밖에 없습니다. 나티비다드는 “우리 모두 알다시피, 여성 CEO의 수는 매우 적다”고 지적했습니다.

대신, 나티비다드는 기업이 더 포괄적인 범위에서 이전과는 완전히 다른 인재를 모색해볼 것을 권고했습니다. 나티비다드는 “몇 백만 달러 규모의 사업체를 스스로 설립해 운영하고 있는 여성들이 있으나 그들은 이사회의 일원이 되어 달라고 요청받지는 않는다”고 설명했습니다.

의지에서 실행으로

나티비다드는 이상의 4개의 방법들이 단순할 수 있어도 노력과 의지를 필요로 한다고 설명했습니다. 그녀는 “다양성과 포용성은 단순히 기업 강령에 포함되어 있다고 해서 달성되는 것이 아니며, 고된 노력이 필요하다”는 것을 다시금 강조했습니다. 기꺼이 그 노력을 기울이려는 기업들은 그 혜택을 누릴 것입니다.

유엔글로벌콤팩트는 기업들이 여성 대표성과 리더십에서의 야심찬 목표를 설정하고 달성하는 데 도움을 주기 위한 타깃젠더이퀄리티를 런칭하였습니다. [더 알아보기](#)

SDGs 소식

1. [COVID-19 와 기업 지속가능성] UNGC 회원사 대응 사례 - 국민연금공단



UNGc 가입: 2012. 10. 25

100세 시대, 국민의 든든한 평생 파트너 국민연금

국민연금공단은 국민의 안정된 노후를 보장하기 위해 1987년에 설립되었습니다. 1999년 전 국민 연금 시대를 실현한 이래 노후소득보장 중추기관으로 자리매김하였으며, 다양한 복지 서비스 제공을 통해 명실상부한 종합복지서비스기관으로 성장하였습니다. 또한 700조 원이 넘는 적립 기금을 관리하는 글로벌 Top 3 연기금 운용기관입니다.

공단은 국민연금이 장기적인 지속가능성을 확보한 노후소득보장 제도로 발전할 수 있도록 다양한 방안을 모색하고 있으며, 적립기금의 장기 수익률 제고를 위해 노력하고 있습니다. 이와 더불어 국민이 체감할 수 있는 복지서비스 사업을 확대하면서 국민 안전과 인권, 지역사회와의 상생을 고려한 사회적 가치 중심 경영을 선도하고 있습니다.



코로나19로 경제적 어려움을 겪는 연금가입자 지원제도 시행

공단은 코로나19로 전례 없는 경제위기 상황을 맞아 소득이 감소한 가입자에 대해 올해 3~6월 기간 중 최대 3개월간 연금보험료 납부예외를 확대 적용하기로 하였습니다. 연금보험료 납부예외는 추후 소득이 증가할 때 납부예외기간에 대한 보험료를 납부할 수 있는 제도로, 경제위기를 겪는 연금 가입자가 체납으로 인해 노후에 받게 될 연금액이 낮아질 수 있는 위험을 덜어 드리는 조치입니다. 또한 불가피하게 연금보험료를 체납한 경우 3개월 분 보험료 연체금을 일괄 징수하지 않기로 하는 특단의 조치를 신속하게 시행하였습니다.

정부의 감염병 확산 방지 활동을 적극적으로 지원

공단은 콜센터에 '코로나19 능동감시팀'을 구성해 외국 입국자에 대한 모니터링 업무도 수행하였습니다. 해외에서 대한민국 입국 시 모바일로 증상을 체크할 수 있는 '자가진단 앱'을 사용하지 않았던 입국자 1만 8천 여 명에게 전화 모니터링을 실시하여 증상 여부를 직접 확인하였으며 이를 통해 70여 명의

해외 입국 유증상자를 추가로 확인할 수 있었습니다.

아울러 코로나19 국가적 감염 확산 방지를 위해 공단이 보유한 시설과 인력을 제공하여 인력 부족에 시달리고 있는 방역 당국과 정부부처의 업무에도 적극적으로 나섰습니다. 공단이 보유·운영 중인 국민휴양시설 ‘청풍리조트’를 ‘코로나19 생활치료센터’로 임시 제공하고 지원 인력을 파견, 확진자가 급증하여 치료 시설이 부족한 대구경북지역의 경증환자 173명의 회복을 이 곳에서 돕고 있습니다. 또한, 외국에서 입국하는 국민 중 코로나19 경증환자의 치료를 위한 ‘경기국제2 생활치료센터’운동을 도맡아 직원을 파견하여 시설 운영을 돕고 있습니다. 그리고 중앙사고수습본부, 인천공항검역소 업무를 지원하기 위해 20여 명의 공단 직원이 참여하고 있으며 코로나19로 입원 또는 격리된 자에게 유급휴가를 제공한 사업주에 대해 정부에서 지원하는 유급휴가비용 접수 및 지급업무를 공단이 위탁 받아 수행하고 있습니다.

지역사회 감염 방지와 소상공인 부담 완화 정책 실시

공단은 제도적·업무적 지원뿐 아니라 취약계층 지원과 침체된 지역경제 회복을 위해서도 직접 노력하였습니다. 코로나19 특별재난지역으로 선포된 대구·경북 지역에 임직원의 자발적 후원금 등으로 마련한 1억 원 상당의 구호물품과 성금을 긴급 지원하였으며, 일반인보다 감염 위험 노출이 높은 전국의 고령·독거인 및 장애인 등 취약계층을 돕기 위해 2억 원 상당의 방역 물품을 마련하여 전달했습니다. 아울러 코로나19로 전국 초·중·고등학교가 온라인 개학을 하게 됨에 따라, 동영상강의를 들을 노트북이 없는 청소년에게 학습용 노트북을 지원하였습니다.

뿐만 아니라, 코로나19로 매출이 직격탄을 맞은 중소 상공인의 어려움을 함께 나누고자 ‘착한 임대인 운동’에 동참하여 공단 소유 사옥에 입주한 소상공인과 중소기업의 임대료도 6개월 간 35%를 감면, 경제적 부담을 덜어주기로 하였습니다. 이로 인해 29개 입주 업체가 총 5억여 원의 지원 혜택을 받게 됩니다.





선제적인 전사 위기대응 체계 전환

공단은 코로나19의 지역 내 확산이 우려되는 1월부터 조직 운영을 비상안전 경영체제로 선제적으로 전환하고, 코로나19로 촉발된 위기 대응에 총력을 기울였습니다. '전사 위기관리 매뉴얼'에 따라 이사장 직속 코로나19 비상안전위원회를 구성하고, 확산세가 중대한 고비를 맞이한 3월 초부터 24시간 긴급 비상대응체계를 가동하여 주요 시설 폐쇄 시 핵심업무 지속계획(BCP)을 시행하였습니다. 특히 24시간 업무수행 체계가 필요한 기금운용본부는 선제적으로 핵심 인력을 전국 4곳으로 분산 배치하고, 건물 내 외부인 출입을 원천 통제함으로써 혹시 모를 집단 감염과 확산 위험 방지에 철저히 대응하였습니다.

대국민 서비스 안전대책 마련

공단은 연금업무 상담과 신청접수 등 국민과 대면 접점이 높은 기관 중 하나입니다. 따라서 코로나19 같은 감염병 확산 위험에 어느 기관보다도 신속하고 철저한 대응이 필요했습니다. 비상경영체제로 전환하는 즉시 고객인 국민 안전을 위한 지침을 시행하여 전 직원이 마스크를 착용하고 업무를 수행하였으며, 마스크가 없는 내방 고객에게는 마스크를 제공하였습니다. 또한 직원 출장업무가 요구되는 업무의 수행 중지 및 완화, 민원실 안전가림막(투명 칸막이) 설치, 사회적 거리두기 강화를 위한 시차출퇴근제 및 점심시간 시차 운영을 실시하고, 사무실 특별 방역소독 및 본사 및 전국 7개 지역본부에 열감지 장비를 설치하는 등 감염 확산 차단 대책을 시행하였습니다.

코로나19의 지역사회 감염이 확산되던 시기, 공단 보유 사옥 입주사 직원이 외부에서 확진 판정을 받은 사례가 발생되었습니다. 최초로 입주기업 확진자가 발생한 사옥에 대해 경영진이 긴급 현장점검에 나서 특별 방역 및 임시 폐쇄 조치를 단행하고, 대규모 지역사회 확산이 발생한 대구경북 지역 사옥의 일부 폐쇄 및 관련 직원의 재택·순환근무 실시 등의 노력을 통해 직원 뿐 아니라 공단 업무수행 과정에서 전염된 확진자는 한 명도 없는 대응 성과를 이루어 내고 있습니다.

또한, 기금자산 보호를 위해 2월부터 위기대응 특별팀(TF)을 가동하여 금융시장 동향을 면밀하게 살펴(모니터링) 조치하고 있습니다. 금융시장 변동성 확대와 자산가격 급락에 대응하기 위해 한 달 간 자금 운용계획을 4차례 변경하여 장기 투자 관점에서 하락 중인 우량 자산의 저가 매수 기회로 삼는 한편, 코로나19 이후의 성장성이 높은 분야에 대한 투자방안을 모색·실행하고 있습니다.





대한민국 정부와 국민의 총력 대응으로 한국의 코로나19는 다른 나라에 비해 다소 빠른 진정 국면에 접어들고 있다고 보여집니다. 그러나 코로나19로 인한 실물경제 타격과 실업으로 역사적인 경기침체 국면에 접어들 수 있다는 부정적인 전망이 많습니다. 공단은 앞으로 국민의 생활 방역을 지원하면서 한편으로 침체된 지역 경제의 빠른 회복을 위해 내수 확대와 고용 지원에 집중할 예정입니다. 코로나19로 큰 타격을 입은 화훼농가를 비롯해 지역생산품 구매를 확대함과 아울러, 실업 위험에 노출된 취약계층 대상 일자리 창출 사업을 추진 중에 있습니다. 교육을 통해 취업 역량을 향상시키는 한편, 지역일자리 사업을 전년 대비 3배 이상 확대하여 총 1,000여 명 이상의 지역 주민이 코로나19로 인한 위기를 극복하고 자립할 수 있는 기반을 조성할 예정입니다.



2. [SDGs 솔루션] 재난관리에 도움을 주는 디지털 맵핑



DNV GL은 홍수나 지진 등 자연재해에 취약한 지역사회를 돕기 위한 디지털 맵핑 툴을 개발하였습니다.

DNV GL이 개발한 비상관리 시스템 CEP MAP(역량, 비상상황, 사후 관리 및 준비)은 클라우드 기반 플랫폼입니다. 이 시스템에는 역량, 비상상황, 비상상황 이후로 구성된 3개의 맵핑 애플리케이션이 포함되어 있는데, 각 애플리케이션은 다양한 출처로부터 정보를 수집해 중앙 관리하여, 인터넷에 연결된 휴대용 기기를 가지고 있는 사람이라면 누구든 쉽게 접근할 수 있도록 합니다. 이 데이터 기반 솔루션은 일정 지역 내 화재나 홍수의 반경 등 재난 리스크를 개괄적으로 보여주며, 의사결정권자가 효율적인 계획 및 대비책을 갖추고 효과적으로 재난 상황에 대응하여 긴급 상황으로부터 회복할 수 있도록 돕는 세부 사항을 제공합니다.

DNV GL은 재난 현황 파악을 위해 크라우드소싱과 사람들의 인적 네트워크를 이용해 정보를 분석합니다. 이러한 데이터는 사람들이 자주 접속하여 서로 정보를 공유하는 SNS를 기반으로 수집됩니다. 또한 각 애플리케이션은 자연 재해에 특히 취약한 지역 내 의사결정권자의 대응을 돕기 위해 지역 사회의 기존 재난 프로토콜 혹은 보고서에 있는 정보를 수집하여 상시적으로 업데이트합니다. 이러한 정보들은 지역사회가 자연 재해에 직면하였을 때 기존의 리스크와 현 상황을 비교하여 보다 현명한 결정을 내리는 것을 돕습니다.

이 시스템은 지능적이고 인터랙티브한 실시간 통합 디지털 지도를 통해 재난 리스크를 관리하기 위한 데이터 주도형 솔루션입니다. 개발 과정 중에서 CEP MAP은 노르웨이 및 필리핀 적십자사와 함께 필리핀에서 세 번째로 큰 마을이자 폭풍 해일에 노출되어 있고 사이클론으로 인한 홍수에 취약한 지역인 칼루칸에서 시험되었습니다.

왜 CEP MAP에 주목해야 할까요?

기후변화는 기상이변의 심각성과 빈도를 높일 것으로 예상되며, 이로써 재난위험 관리가 그 어느 때보다 중요해질 것입니다. 2017년 기준 해안, 도시 또는 농촌 지역의 인프라 시설 관련 기후 재해

복구 비용은 미국에서만 3,060억 달러에 달하였습니다. CEP-MAP 솔루션은 중대한 상황에서 위험 관리자와 비상관리인력이 신속하고 정확한 조치를 취할 수 있도록 합니다.

이 솔루션이 다루는 지속가능발전목표



지속가능한 도시 및 거주지 조성 / 기후행동

DNV GL은 디지털 맵핑 툴을 이용하여 도시 내 재해로 인한 사망자 수를 줄일 수 있도록 돕고 있습니다.

[자세히 보기](#)

3. [SDG 미디어 존] SDGs 달성을 위한 자연적인 솔루션

- 에바 자베이(Eva Zabey) Business for Nature 전무, 헨드릭 알펜(Hendrik Alpen) H&M 스톡홀름 글로벌 지속가능성 리더



<우측부터 헨드릭 알펜(Hendrik Alpen) H&M 스톡홀름 글로벌 지속가능성 리더, 에바 자베이(Eva Zabey) Business for Nature 전무>



'Business for Nature'은 영향력 있는 단체와 미래지향적인 사업체들이 모여 자연보호를 위해 단합하는 글로벌 연합체입니다. 함께 비즈니스 행동을 시연하고 자연을 보호하는 정책을 강력하게 요구하고 있습니다.



글로벌 패스트 패션 브랜드 H&M은 탄소배출 양을 줄이며 폐기물을 새로운 자원으로 전환하는 등, 기후에 긍정적이며 순환적인 사업 방식을 추구하고 있습니다. 2017년, H&M은 2040년까지 가치사슬 전반에 걸쳐 탄소배출을 줄여 기후친화적인 패션산업을 만들겠다고 선언했습니다.

유엔글로벌콤팩트는 2020년 1월 21일부터 3일간 개최된 다보스 포럼에서 유엔글로벌콤팩트 창립 20주년 기념 SDG 미디어 존을 운영했습니다. 약 3,000여 명의 전 세계 비즈니스 리더들, 정부 및 유엔 지도자, 혁신가 및 사회활동가들이 참석한 이번 포럼에서는 지속가능발전목표(SDGs)의 달성 및 사회에 직접적인 변화를 가져올 수 있는 브랜드, 즉 대기업의 역할에 대해 논의하는 시간을 가졌습니다. 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 매회 뉴스레터에 SDG 미디어 존에서 다뤄진 주제별 토크의 내용을 정리하여 공유하고 있습니다.

이번 토크에는 에바 자베이(Eva Zabey) Business for Nature 전무와 헨드릭 알펜(Hendrik Alpen) H&M 스톡홀름 글로벌 지속가능성 리더가 참여했습니다. 자베이와 알펜은 **지속가능발전목표(SDGs)를 달성하기 위해 필요한 자연적인 솔루션**에 대해 논의하는 시간을 가졌습니다.

Q. 기업이 자연보호에 관심을 가지는 이유가 무엇이며 얼마나 신경을 쓰고 있는가?

에바 자베이: 자연이라는 주제는 정치, 기업 및 공공기관에서 핵심의제로 떠오르고 있다. 우리는

자연파괴에 따르는 위험의 심각성을 깨닫기 시작했다. 며칠 전 세계 경제 포럼은 중요한 보고서 두 개를 발간했다. 첫 번째 보고서인 [‘The Global Risk Report’](#)은 처음으로 기업에게 가장 영향을 미치는 Top 5 요소에 환경 위험을 포함했다. 두 번째 보고서인 [‘Nature Risk Rising’](#)에서는 세계 GDP의 절반이 자연에 달려있다고 주장했다. 기업, 특히 대기업은 자연을 보호하지 않으면 운영 및 평판 위험이 따를 것을 인지하고 자연보호에 관심을 가지기 시작했다.

Q. 자연 보호에서의 ‘자연’은 정확히 무엇을 의미하는가?

에바 자베이: 사실 광범위한 뜻의 ‘자연’을 정의하는 것은 쉽지 않다. 인간은 현재 모든 천연자원에 의존하고 있다. 모든 지속가능발전목표(SDGs)가 중요하지만, 그중에서도 SDG 6 물과 위생, SDG 13 기후변화 대응, SDG 14 해양 생태계, SDG 15 육상 생태계가 기본적으로 달성되어야 하는 중요한 목표이다. 인간이 직면하는 문제에 대처하기 위해서는 기후대응 및 자연보호를 위해 전체적인 시각으로 솔루션을 제공할 필요가 있다.

Q. ‘Business for Nature’이란 이니셔티브를 런칭했는데, 기업이 자연보호의 중요성을 깨닫는데까지 왜 이렇게 시간이 오래 걸렸는가?

에바 자베이: 문제를 해결하기 위해 마지막 순간까지 기다렸다가 일을 진행하는 인간의 본성인 것 같다. 지금 눈앞에 자연파괴 및 여러 문제를 목격하고 나서야 인간이 당장 행동해야 한다는 깨달음을 얻은 것 같다.

Q. 이 이니셔티브에 누가 참여하고 있는가?

에바 자베이: 우리는 40개가 넘는 파트너 단체와 함께 일을 하고 있다. 세계경제포럼과 같은 비즈니스 단체도 있으며 주요 환경보호 단체도 있다. 우리는 공통된 목소리를 내어 정책 입안자들에게 기업 또한 자연보호에 관심이 있다고 설득하고 좋은 정책의 필요성을 알리고자 노력하고 있다.

Q. H&M과 같은 글로벌 기업은 왜 자연보호에 관심을 가지고 있는가?

헨드릭 알펜: 기업은 이전부터 환경보호에 관심을 두고 있었지만, 솔루션 개발 및 시스템 변경을 효과적으로 하지 못하였다. 이제 우리는 기업뿐만 아니라 산업군 내에서도 시스템 변경이 필요하다는 것을 깨달았다. 이를 위해 다른 기업 및 정책입안자와 같은 다양한 이해관계자를 참여시킬 필요가 있다. H&M같은 경우 가족 기업이다 보니 비즈니스 측면에서 장기적인 이익을 보기 위해 노력하고 있다. 패션산업의 일원으로서 천연자원에 크게 의존하고 있으므로 자연보호의 중요성을 체감하고 있다. 우리의 주재료인 면화는 땅에서 자라고 많은 물을 필요로 한다. 자연파괴, 인구 증가 및 여러 요소를 비즈니스 측면에서 계산해보면 결과가 좋지 않다. 순수히 사업적 관점으로도 우리는 자원을 비축하기 위해 자연보호에 관심을 가지고 있다. [헨드리 알펜(Hendrik Alpen)]

Q. 기업이 자연보호 의제를 추진하고 이게 투자하는 것이 수익성 있는 일인가?

에바 자베이: 절대적으로 수익성이 생길 것이라고 나는 믿는다. 또한, 나와 같은 생각을 하는 기업이 많아지는 추세다. 자연보호에 적극적으로 참여함으로써 궁극적으로 더 나은 비즈니스를 운영할 수 있을 것이다. 기업이 천연자원을 효과적으로 사용하고 탄소 배출량을 줄이는데 초점을 둔 사업모델을 가지고 있다면 미래에 더 좋은 결과를 맞이할 것이다. 우리는 이를 잘 확인할 수 있는 정책 틀뿐만 아니라 금융시스템의 전환을 필요로 한다. 기업의 성과를 측정, 평가, 그리고 보상하는 과정에서 환경 및 사회적 정보가 포함되어야 한다. 자연이 파괴된 지구에서는 금전적 이익이 중요하지 않을 것이다.

Q. H&M은 기후 행동선언문을 발표하기도 했고 UNGC가 런칭한 과학적 감축 목표 이니셔티브(SBTi)에 참여하기도 했다. 기후대응 목표가 전반적인 자연보호 목표로 확대되고 있는가?

헨드릭 알펜: 10년 전부터 우리는 물과 관련된 자연보호 사업을 진행했다. 아무래도 우리 업계에서

가장 필요한 자원이기 때문인 것 같다. 그러나 우리는 자연보호를 분야별로 따로 분리하여 볼 수 없다는 것을 잘 알고 있다. 기후대응을 하기 위해서는 탄소배출 감소부터 재식림, 효과적인 물의 사용까지 전체적인 그림을 두고 봐야 한다. 또한, 자연과 인간은 분리할 수 없는 존재이기 때문에 사회적 요소를 꼭 염두에 두어야 한다.

Q. 귀사의 고객은 사업에서 무엇을 기대하고 있는가?

헨드릭 알펜: 그들은 우리에게 자연보호에 더 많은 관심을 가질 것을 요구하는 동시에 착한 가격에 좋은 제품을 만들기를 원하고 있다. 이러한 요구사항은 우리에게 큰 도전이지만 한 편으로는 기회라고 생각한다. 고객의 기대치가 높아지고 있으며 지속가능한 사업 진행을 원하고 있다.

Q. 'Business for Nature' 이니셔티브는 광범위한 자연보호 의제를 가지고 있다. 앞으로 어떻게 실현할 예정인가?

에바 자베이: 우리는 지금 당장 자연보호를 위한 솔루션을 가지고 있는 것은 아니다. 또한, 기업이 모든 솔루션을 제공하는 것도 불가능하다. 현재 공개적으로 자연보호를 위해 힘쓰겠다고 약속한 기업이 306개가 넘고, 1000개의 기업이 조처를 하기 위해 노력하고 있지만 이는 충분하지 않다. 우리 행동의 임팩트를 키우고 가속하기 위한 정책 앰비션이 필요하다. 알맞은 정책을 통해 환경보호 사업을 장려하는 긍정적인 피드백 루프를 만드는 것이 중요하다.

마지막으로 자베이와 알펜은 2030 의제를 달성하기까지 10년도 남지 않은 이 시점에서 자연보존의 중요성과 이를 깨닫고 행동하는 기업이 지속가능한 기업이라고 말했습니다.

[자세히 보기](#)

젠더 이퀄리티 코리아 (Gender Equality Korea)

1. [SDSN] 2020 지속가능발전보고서: 국내 성평등 동향

Sustainable Development Solutions Network(SDSN)는 매년 지속가능발전보고서(Sustainable Development Report)를 발간해 지속가능발전목표 달성에 있어 각 국가가 어떤 성과를 보이고 있는지를 평가합니다. 올해 발간된 지속가능발전보고서는 모든 유엔 회원국들에 대한 SDG 지수 및 대시보드를 제시하고 6 가지의 광범위한 SDG 변화 요소(△교육, 젠더 및 불평등 △건강, 보건 및 인구 △에너지 탈탄소화 및 지속가능한 산업 △지속가능한 먹거리, 토지, 수자원 및 해양 △지속가능한 도시 및 지역사회 △지속가능발전을 위한 디지털 혁명)를 아우르는 전 세계적 동향을 제시합니다.

보고서는 현 COVID-19 팬데믹 대응에 있어 여성이 겪는 어려움을 고려하고, 여성의 리더십을 앞세우는 것이 매우 중요하다고 강조했습니다. 그러나 여전히 SDG 5(성평등)의 달성까지는 많은 과제가 남아있습니다. 또한 SDSN 이 실시한 설문조사에 의하면, ‘교육, 젠더 및 불평등’이 COVID-19 으로 인해 가장 부정적인 영향을 받을 것으로 나타났습니다.



<한국의 SDG 대시보드>

한국의 대시보드를 살펴보면, 성평등 목표인 SDG 5 의 이행 현황이 가장 느린 진전을 보이는 목표 중 하나인 것으로 나타났습니다. 성평등에 대한 노력은 걱정 수준으로 점차 개선되고 있는 것으로 나타났지만, 여전히 SDG 5 달성에 있어 많은 도전 과제가 남아있습니다. 남성 대비 여성의 노동 참여율 등 일부 부문은 진전을 보이고 있으나, 여성의 정치적 대표성과 성별 임금격차는 여전히 낮은 수치를 보이며 최하위 등급에 머물러 있습니다.

SDG 5 - 성평등	수치	연도	등급	트렌드
현대적인 방법을 통한 가족계획에 대한 수요 충족 (결혼한 15~49세 여성의 비율)(%)	83.4	2017	●	↑
남성 대비 여성의 평균 교육년수 (%)	89.1	2018	●	→
남성 대비 여성의 노동 참여율 (%)	71.9	2019	●	↑
여성 국회의원 비율 (%)	19.0	2020	●	→
성별 임금격차 (남성 평균 임금 대비)(%)	34.1	2018	●	→
성별 무급 가사 및 돌봄노동 시간 격차(분/일)	166.0	2014	●	●

여성 국회의원 비율의 경우 2019 년 기준 OECD 평균인 31%보다 12%p 낮으며 전 세계 평균인 24.6%보다도 낮은 수치를 기록했습니다. 또한 성별 임금격차는 OECD 평균 13%에 크게 뒤처지며 또 다시 최하위에 머물렀습니다. 그러나 남성 대비 여성의 노동 참여율은 71.9%로 OECD 평균인 52%와 전 세계 평균인 47.1%를 훨씬 웃도는 것으로 나타났습니다. 또한 가족계획에 대한 수요 충족에서도 우수한 성과를 보였습니다.

출처: [Sustainable Development Solutions Network \(2020\)](#)

★ 본 자료는 유엔글로벌콤팩트 한국협회에서 발췌, 번역, 제작하였으며, 무단 활용 및 배포를 금합니다.

GEK 에서 보기

2. [글로벌 성평등 우수 이행 사례] Sodexo



Sodexo 그룹 기업 현황	
업종 및 규모	업종 : 식품업 매출 : 약 241.7억 달러 (2019)
UNGC 가입 연도	2003.03.06
주요 성 평등 정책 및 목표	<SoTogether 젠더 자문위원회 > <Better Tomorrow 2025 기업 책임 로드맵 수립 >
성 평등 현황	여성 임원 비율 : 37% (2019)

APPROACH

소덱소(Sodexo)는 72 개국에 지사를 둔 프랑스의 시설관리 및 식품 서비스 기업입니다. 2009 년 당시 소덱소의 여성 임원 비율은 약 17% 정도로 낮았고 대부분의 여성 관리자들은 사내 주요 비즈니스 운영팀이 아닌 인사 및 커뮤니케이션 팀에서 근무하고 있었습니다. 이를 해결하기 위해 소덱소는 직원들과 2 년에 걸친 논의를 진행한 결과, 여성 임원 비율 40% 달성이라는 조직 전체의 목표를 설정했습니다. 목표 설정에 있어 전 직원 대상 성 평등 인식 제고, 외부 벤치마킹 정보 제공 등을 통해 모든 직원이 조직 내 성 평등 달성의 중요성을 인지할 수 있도록 했습니다.



STRATEGY

SoTogether 젠더 자문위원회

47 만 명의 직원이 일하고 있는 글로벌한 조직에서 전사적으로 성 불평등을 다루기 위해서는 글로벌 플랜과 강력한 리더십을 구축하는 것이 중요하다고 판단했습니다. 이에 소덱소는 2009 년에 'SoTogether 젠더 자문위원회'를 출범시켰습니다. 이 위원회는 조직의 성 평등 전략을 추진하고 조직 전반에 걸쳐 높은 잠재력을 지닌 여성이 승진할 수 있는 환경을 구축하고자 노력합니다. 여성 임원으로만 구성되었던 초기 자문위원회의 한계를 넘어 현재 위원회는 남자 직원뿐 아니라 주니어 레벨 등 다양한 직급의 직원이 참여하고 있습니다. 본 위원회는 인사평가 내 성 균형 측정 개선 및 경력개발 기회 제공을 통한 여성 인재 파이프라인 구축에 힘쓰고 있으며, 또한 조직 내 여성 이슈뿐만 아니라 외부 네트워크와의 협력을 통한 지역사회 여성의 삶의 질 향상에도 기여합니다.



Better Tomorrow 2025 기업 책임 로드맵 수립

소덱소의 기업 책임 로드맵인 'Better Tomorrow 2025'는 9 가지의 글로벌 약속을 통해 지속 가능한 환경을 만드는 데 집중합니다. 'Better Tomorrow 2025'의 세 가지 중점 분야 기아문제 해결, 음식물 쓰레기 감소 및 성 평등 달성입니다. 소덱소는 성 불평등이 사업에 어떤 영향을 미치는지 조사하기 위해 5 만 명의 매니저를 대상으로 젠더 밸런스 연구를 시행했습니다. 이 연구를 통해 여성 비율이 40-60%인 팀이 3 년 동안 최고의 재무 성과, 직원 참여, 브랜드 인지도 및 고객 유지율을 달성한 것을 파악한 후 여성 관리자 비율 40%라는 목표를 세웠습니다. 임원들의 연간 성과급의 10%를 해당 목표 달성 여부와 연계하여 임원들의 적극적인 참여를 이끌고 있습니다.



IMPACT

소덱소의 여성 임원 비율은 2009년 17%에서 2019년 37%로 증가하였습니다. 소덱소는 지난 10여년간 조직 내 성 다양성을 주요 운영 목표로 삼고 Sotogether 자문위원회와 Gender balance business study 를 통해 전 직원이 목표 달성에 동참할 수 있도록 노력했습니다. SoTogether 자문위원회 내에는 현재 21개의 젠더 네트워크가 있으며, 전 세계 200명의 직원이 자문위원회 멤버로 활동하고 있습니다. 현재까지 500명의 관리자급의 여성 직원이 여성 리더십 향상 프로그램에 참여하였고, 다수의 여성 임원들이 해당 프로그램에 참여를 완료하였습니다. 소덱소는 지난 2019 블룸버그 양성평등 지수에 편입되었습니다.

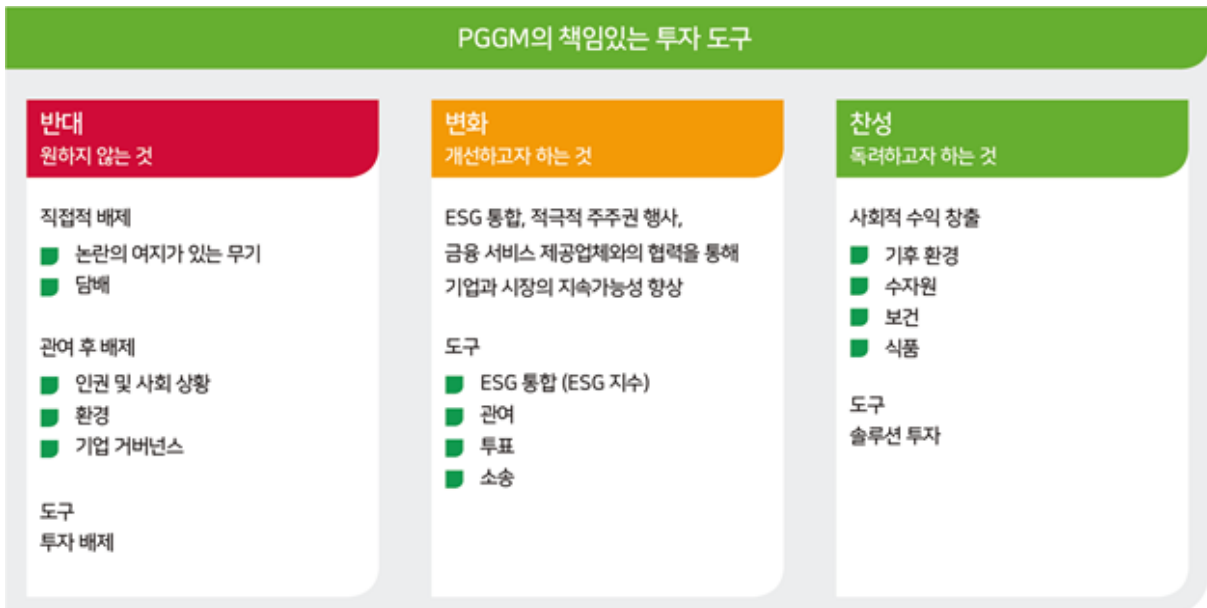
★ 본 자료는 유엔글로벌콤팩트 한국협회에서 발췌, 번역, 제작하였으며, 무단 활용 및 배포를 금합니다.

GEK에서 보기

기업 청렴성 소사이어티 (Business Integrity Society)

1. [반부패 투자동향 ③] 네덜란드 사회보장기금(PGGM: PGGM Vermogensbeheer B.V)

네덜란드의 연기금 운용기관인 PGGM 은 선도적으로 투자 기업의 ESG 리스크 및 기회에 대한 정보를 체계적으로 수집하고, 이를 투자 결정에 적극적으로 반영하고 있다. 네거티브 스크리닝 또는 ‘ESG 외부효과’ 고려를 통해 유해한 효과를 낳는 투자를 배제하는 것으로 시작해, 현재는 유엔글로벌콤팩트의 10 대 원칙을 지속적으로 위반하는 이들과 PGGM 의 CO2 지수를 통해 탄소 효율이 가장 낮은 기업들을 포트폴리오에서 배제하고 있다. 또한 투자 대상에 대한 관여를 통해 적극적 주주권을 행사함으로써 인간과 지구에 미치는 부정적인 영향력을 최소화하기 위한 노력을 하고 있다. 뿐만 아니라 ‘솔루션 투자’ 프로그램을 통해 사회적, 환경적 도전과제에 대한 해결책을 찾는 데에도 기여하고 있다. 2018 년 말 PGGM 이 관리하는 자산은 2108 억 유로에 달했으며, 이 중 99.8%는 PGGM 책임투자 이행 프레임워크(PGGM Responsible Investment Implementation Framework) 대상이었다.



PGGM 은 투자 수익을 최대화 하고 리스크를 최소화 하는 목표 달성에 있어 ESG 를 가장 중요한 요소로 보고 있다. 다른 기관 투자자들처럼 ESG 를 비재무적 요소로 보기 보다는 투자 기업에 대한 리스크를 평가할 수 있는 하나의 재무적 요소이자 평가 기준으로 보고 있다. 따라서 PGGM 은 ESG 리스크 식별과 투자 관리를 위해 굉장한 노력과 신경을 쏟고 있다. 특히, 2018 년 지속가능성 회계기준위원회(SASB; Sustainable Accounting Standards Board)에 가입하여 기존의 일관성을 유지하기 위한 제도적 골격을 개발해왔다. 또한 77 개 산업별로 ESG 요소를 고려한 투자 지표를 마련했다. 이러한 표준화된 지표를 이용하여 PGGM 내에 있는 모든 팀들은 더 체계적으로 투자 리스크를 평가하고 투자 결정을 내린다. 추가적으로 PGGM 은 네덜란드의 스튜어드십 코드 정책

기획과 도입을 담당한 네덜란드 기업지배구조포럼(Eumedion) 워킹그룹 내에서 중심적인 역할을 맡고 있다.

ESG 투자를 위해 PGGM 은 업계 및 학계 전문가들로 이루어진 독립적인 책임투자자문위원회(ABRI; Advisory Board Responsible Investment)를 세워 책임투자 분석과 결정에 대한 자문을 구한다. 책임투자자문위원회는 분기별로 모여 투자 기업에 대한 ESG 평가, 투자 배제, 주주 의결권 행사, 법적 소송, 문제 해결을 위한 대화 진행 등에 대한 조언을 PGGM 에 전달한다.

PGGM 은 유엔 반부패협약(UN Convention Against Corruption), 유엔글로벌콤팩트 10 번째 원칙, OECD 뇌물방지협약(OECD Anti-Bribery Convention) 등의 국제 반부패 프레임워크와 국내법을 기본적으로 따르며, 내·외부에서 관리하는 99.8%의 투자는 ESG 평가를 거친다. 평가를 위해 PGGM 은 은행, 자산운용사, 중개사, 금융정보 및 데이터 제공업체, NGO, 개인 등의 제 3 자와 협업하여 뇌물 및 부패 리스크와 과거 사건들을 조사한다. 기업 실사에서 가장 중요하게 여기는 것은 반부패 정책과 절차 마련 여부이고, 관련 서류 또는 해당 기업의 임원과의 미팅을 통해 이를 확인한다. 이러한 절차는 투자가 진행되는 동안에 지속적으로 이루어지며, 리스크가 높다고 판단되는 기업에 대해서는 투자를 배제 및 철회한다.

지향점
<p>1. 솔루션 투자(Investing in Solutions)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사회적, 환경적 솔루션에 투자하는 것은 포트폴리오의 수익 창출 뿐만 아니라 사회적 가치 창출에도 기여한다. PGGM 은 특히 기후변화, 물 부족, 건강, 식량안보 해결을 위한 솔루션에 투자한다.
개선사항
<p>2. ESG 내재화(ESG Integration)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 투자 기업의 거버넌스와 환경 및 사회 이슈는 투자 수익에 영향을 준다. 마찬가지로 투자 기업은 사회와 주변 사람들에게 영향을 줄 수 있다. 따라서 PGGM 은 투자 결정에 ESG 를 내재화시켜 리스크를 관리하고 수익 창출과 사회적 가치 창출에 모두 기여한다.
<p>3. 의결권 행사(Voting)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 의결권 행사는 주주가 갖는 가장 중요한 권리 중 하나이다. PGGM 은 내부 기준에 따라 의결권을 행사하여 기업들의 거버넌스 개선에 기여한다. 투표 기록을 기업별로 공개한다.
<p>4. 참여(Engagement)</p> <ul style="list-style-type: none"> • PGGM 은 연기금으로서 기업 및 이해관계자들의 정책 및 활동에 참여할 책임이 있다고 생각하며, 이를 통해 ESG 증진에 힘쓴다.
<p>5. 법적 조치(Legal Proceedings)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 필요에 따라 PGGM 은 투자 기업을 상대로 법적 조치를 취하여 투자 손실을 복구하고 올바른 기업활동 및 운영을 촉구한다.
예방사항
<p>6. 투자 배제(Exclusions)</p> <ul style="list-style-type: none"> • PGGM 은 고객과 사회의 요구에 따라 무기, 담배 등을 생산하는 논란의 기업들에 투자하지 않는 것을 원칙으로 한다.

다국적 제약사인 노바티스(Novartis)는 2018 년 뇌물 수수 의혹으로 뉴스에 올랐다. 뇌물 수수 의혹의 여파는 고위 정치인들과 긴밀한 관계를 유지했다고 알려진 그리스에서 가장 컸다. PGGM 은 같은 해에 여러 차례에 걸쳐서 노바티스에게 뇌물 수수 의혹에 대한 우려를 표했다. 노바티스는 본 문제의 심각성을 파악하고 기업 내 반부패 정책을 업데이트 하고, 제 3 자를 위한 행동규범을 만들었다. 또한, 평소 변동이 심했던 영업 직원들의 보수 유동성을 줄이고 ‘가치 및 태도(values and behavior)’를 기반으로 한 업무평가를 시행하도록 정책을 보완했다. 마지막으로 기업 내에 최고준법감시인(Chief Compliance Officer)을 임명해 이사회에 포함시켜 반부패 활동을 강화했다. PGGM 은 2019 년에도 노바티스와 대화를 이어가고 있으며, 최근에는 반부패 이슈에 대한 외부 감사를 진행하도록 요청했다.

PGGM 은 2018 년에 처음으로 유엔 지속가능발전목표(SDGs)에 기여한 내용들을 공개했다. 보고서에 따르면 2017 년 말까지 PGGM 은 지속가능발전에 기여하는 기업과 프로젝트들에 약 338 억 유로를 투자했다. 이는 PGGM 이 관리하는 전체 자산의 15% 이상을 차지하고 있다.

1. 의지(Commitment)
<ul style="list-style-type: none"> • 반부패 환경 및 문화 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 이사진 및 경영진의 선언문과 활동을 통한 반부패 분위기 조성 - 부정행위 방지를 위한 적절한 보상 및 인센티브 제공 • 올바른 거버넌스 및 commitment 보장 <ul style="list-style-type: none"> - 뇌물 방지를 위해 반부패 법 파악과 준수를 위한 정책/체계 수립 - 기업 구조를 고려해 반부패 프로그램 책임 할당 • 수단: 이해관계자 참여, 기업 커뮤니티 투자, 지속가능한 발전, 공동 노력(Collective Action), 비즈니스 시스템 구축
2. 평가(Assessment)
<ul style="list-style-type: none"> • 리스크 평가 수행 <ul style="list-style-type: none"> - 기업이 직면한 뇌물 및 부패 리스크의 범위와 가장 긴급히 해결해야 하는 문제를 파악하여 집중적·주기적으로 관리 • 뇌물, 리베이트 등 다양한 유형의 부패에 대한 이해도 심사 • 수단: 리스크 평가, 뇌물 방지를 위한 정책 및 절차 개발, 의사소통 및 교육, 제 3 자 관리, 재무 통제
3. 실행 및 개선(Implement and Improve)
<ul style="list-style-type: none"> • 통제 및 방지 체계 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 재무 통제 도입: 견제와 균형 유지, 거래 기록, 감사 실시 - 선물, 접대 및 지출 한도 설정: 지원 교육 실시 - 이해충돌 완화: 기록부 관리, 이사회 구성원 스크리닝 • 고위험 활동 통제 <ul style="list-style-type: none"> - 정치적 활동 통제: 이사회의 감독하에 기업의 정책 입장, 기부, 로비 활동에 대해 투명하게 운영하며 CEO 및 고위 경영진이 책임을 진다 - 자선 기부, 지역사회 투자 및 후원 등의 형식으로 주어지는 뇌물 방지

- 확실한 전략과 뚜렷한 기준을 세워 사업을 검토하고, 기업 실사를 통해 담당자들이 공무원이나 기존/잠재 고객과 관련이 있는지 확인
- 사업비 지출 내역과 절차를 확인하고 모든 기부, 스폰서십 전략, 절차 및 지출에 대해 투명하게 관리
- 제 3자 관리
 - 리스크 기반의 통합적이고 일관된 제 3자 뇌물 방지 및 관리 방식을 전 사업에 내재화
 - 기업 실사 수행: 소유권, 운영 방식, 윤리 및 반부패 기준, 리스크 등을 포함한 제 3자에 대한 정보 수집, 분석 및 보관
 - 리스크가 높은 이슈 해결을 위해 체계적이고 집중적인 노력과 신뢰를 기반으로 건설적인 관계 구축
- 계약 및 조달
 - 뇌물과 부패 방지를 위해 계약 및 조달에 대한 확실한 절차 마련(직원 교육, 지출 관리 등)
 - 계약사와 공급업체에 뇌물 방지 프로그램 및 계약서 조항에 대해 인지시키며 거래 및 계약에 대한 엄격한 모니터링 수행
- 조직 회복 탄력성
 - 통합적인 맞춤형 교육 및 커뮤니케이션 프로그램을 개발하여 경영진 및 주요 관리자들의 참여와 지속적인 평가 및 개선 유지
 - 내부 고발과 조언이 자유로운 기업문화를 구축하고, 문제 발생시 신속히 처리할 수 있도록 신고 채널 꾸준히 점검
- 인사 관리
 - 임직원 채용, 임명 및 반부패 프로그램 기획: 인센티브를 제공하고 평가 기반의 인정과 절제력 강조

4. 모니터링 및 검토(Monitor and Review)

- 신기술을 활용하여 기존 프로세스 점검과 개선을 통한 외부 감사 진행
- 경영진 및 이사회와 모니터링 결과를 공유하여 확실한 문제 해결 보장

5. 참여(Engage)

- 외부 참여 및 보고
 - 외부 커뮤니케이션, 공시, 이해관계자 참여에 대한 매뉴얼 마련
 - 기업윤리와 반부패 프로그램에 대한 보고 내재화
 - 공시를 시스템 개선을 위한 수단으로 활용하고, 가능한 경우 핵심성과지표(KPIs)로 이용
 - 국가별 사업 투명성 보고 요구
 - 지속적인 공시를 통해 쉽게 열람 가능한 최신 자료 제공
 - 계약 및 조달과 같은 취약한 프로세스에 대한 투명성 유지(사업기밀, 개인정보 보호 및 데이터 보안법에 해당되지 않을 경우)

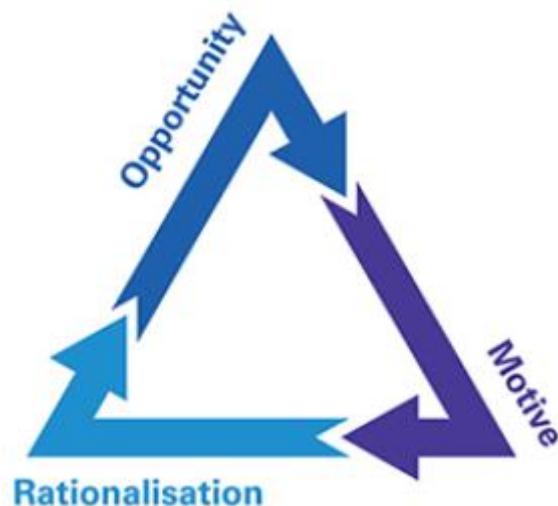
★ 본 자료는 유엔글로벌콤팩트 한국협회에서 제작하였으며, 무단 활용 및 배포를 금합니다.

BIS 에서 보기

2. [코로나와 반부패 ④] KPMG 코로나19: 사기와 부패로부터 기업을 보호하라

기업은 코로나 19 로 인해 혼란스러운 현 시국에 사기와 부패로부터 본 기업을 보호하는 것에 집중해야 한다.

현재 많은 기업들은 재택 근무, 분산된 비즈니스와 개인이 깊어지게 된 경제적 압박의 증가로 인해 사기와 부패 리스크의 급증과 마주하고 있다. 직장 내 사기는 기회, 동기, 그리고 경영 합리화가 공존할 때 발생한다.



사기와 부패의 증가

코로나 19 팬데믹은 현대사회에 전혀 없는 상황이지만, 사기와 부패 관련 관점에서 보는 현 상황은 2007/08 글로벌 금융 위기 사태와 비슷한 상황이 펼쳐지고 있다. 글로벌 금융 위기 때에 기업들은 일자리 감소, 경영 합리화 및 관리, 내부 감사 축소, 그리고 사업 구조 조정을 시행했다.

그러나 이로 인해 사기와 부패 리스크 증가라는 부작용이 발생했으며, 이는 KPMG 의 ‘2010 사기 및 부정부패 서베이’에서 확인 되었다. 호주에서 적발된 사기 액수가 2009 년 하반기에 두 배 이상 뛰었다는 결과가 나왔으며, 이는 글로벌 금융위기 때 시작한 사기 사건들로부터 기인하고 있다는 것을 암시했다.

우리는 현재 이와 비슷하지만 더 극심한 관리 위기를 경험하고 있다. 특히 급하게 시행된 재택 근무 제도로 인해 통제 환경에 제약이 있으며, 이로 인해 사기와 부패 발생 기회가 증가하고 있다. 그와 동시에 글로벌 금융위기 때처럼 개인이 느끼는 경제적 위기감이 증가하며 직원, 공급자, 중개상, 고객 등이 사기 행각을 벌일 인센티브가 증가하게 되었다.

사기 행위나 부패에 관여하게 될 이유는 개개인에 따라 다르겠지만, 현 시국에서 발생하는 공통적 동기는 수입 감소로 인한 극심한 경제적 어려움, 회사를 위한 “대의명분” (이렇게 하지 않는 이상

기업이 살아남지 못한다는 생각), 그리고 어려운 시기에 심해지는 개인의 중독 (도박, 알코올 등)이 있다.

기업 내 사기 및 부패를 방지하기 위한 대책

코로나 19 시국 속에서 기회, 동기, 그리고 합리화가 공존하게 되면서 몇몇 기업들은 사기 및 부패의 상당한 리스크를 경험하게 되었다. 기업들은 이런 리스크들이 기업 내에서 어떻게 드러나며, 심각한 결과를 야기할 수 있는지 고민해 보아야 한다.

재택 근무 환경 속에서 재무통제가 잘 작동하지 못하고 있다

원격으로 운영되는 업무는 곧 기존 통제 방식의 효과가 떨어지는 것으로 이어진다. 분산된 재무 기능은 무시되기 쉬우며, 제품 및 서비스가 제대로 전달되었는지 파악하는 능력은 떨어지고 편법을 이용한 일처리 방식이 일반적이게 된다.

따라서, 아래와 같은 단계를 시행하는 것을 고려해 보아야 한다:

- 현재의 환경을 검토하고, 재택 근무 및 면대면 소통의 부재로 인해 통제 환경이 어떻게 영향을 받는지 재고해 본다.
- 공급망의 지급 관리에 특히 주의를 기울인다.
- 데이터 분석 또는 기타 도구들을 이용해 거래 검토, 예외 보고서 또는 기타 통제 방식을 항상 시킨다.
- 사기 및 부패와 같은 중대한 위법 행위가 감지될 경우, 면밀한 사실 조사를 바탕으로 혐의 입증 증거를 확보한다. 면밀한 조사는 내·외부 이해관계자에 의한 다른 잠재적 위법 행위를 방지하는데 도움이 되며 불안정한 시기에 단호한 태도를 알리는 데 유용할 것이다.

조직 내 부패한 공급망이 드러나기 시작하고 있다

최근 KPMG Australia 의 공급망 관련 발행물에도 드러났듯이, 국경 폐쇄는 곧 국제적 항공/해상 물류 감소를 의미하며 잠재적으로 국내 도로/철도 유통망에 지연 및 병목 현상을 일으킬 수 있다. 유통망에 발생하는 이 변화는 기업들이 기존의 공급업체들을 새로운 업체로 대체해야 함을 의미할 수 있다.

이 새로운 공급업체들이 비즈니스를 같이 하기에는 적합하지 않을 수 있는 리스크가 존재하며, 이들이 외국 사법권 내에 존재한다면 그 리스크는 더 커진다. “다른 곳은 하지 못하는 일들을 처리할 수 있다”고 주장하는 공급자들은 보통 유통과정에서 해외 뇌물법을 어기거나 당사를 대상으로 사기 행각을 벌일 수 있기 때문에 상당한 위험성을 보유할 가능성이 높다.

따라서, 아래와 같은 단계를 시행하는 것을 고려해 보아야 한다:

- 향후 수주에서 수개월 동안 새롭게 납품되는 공급업체에게는 더 엄격한 실사(due diligence)를

시행한다.

- 새 공급업체의 소유권, 실적, 그리고 서비스가 어떤 과정을 거쳐 제공될지 등 세세한 내용까지 깊게 알아본다.
- 고위험성 공급업체들에 대해서는 철저히 준비된 사기 및 리스크 완화 계획을 세운다.

직원과 대리인의 뇌물 공여 가능성이 높아지고 있다

유통망에 제한이 생길 시 개인 혹은 정부 관계자들이 기존 경제 활동을 유지하는 조건으로 뇌물을 요구할 가능성이 커진다. 이 리스크는 해외 공급망 및 유통망에서 더 크다. 추후 규제 당국에서 이와 같은 위법 행위를 조사할 때 코로나 19 라는 특수한 상황이었다는 이유로 아량을 베풀지 않을 것이다.

따라서, 아래와 같은 단계를 시행하는 것을 고려해 보아야 한다:

- 사내 뇌물수수 및 부패 평가 시스템을 재검토하여 어떤 리스크가 증대했으며, 미래에 증대될 가능성이 있는지를 파악한다.
- 매우 상세한 반부패 통제체계를 새로 시행하거나, 기존에 있는 관리체계를 강화하여 단기적 리스크 증가를 대비한다.
- 아무리 어려운 시기라 하더라도 기업의 경영진이 뇌물 및 부패에 대하여 무관용 정책을 시행하고 있다는 것을 확실히 전달한다.

★ 본 자료는 유엔글로벌콤팩트 한국협회에서 제작하였으며, 무단 활용 및 배포를 금합니다.

BIS 에서 보기

UNGC 회원 뉴스

1. 포스코, 중소기업 그린뉴딜 등 위해 1350 건 기술 무상 개방



- 포스코가 중소기업의 그린 뉴딜, 디지털뉴딜, 기술 국산화 관련 사업 확산을 위해 1350건의 기술을 무상으로 개방할 것이라고 밝힘
- 기술나눔은 대기업 등이 보유한 미활용 기술을 중소기업의 새로운 제품개발 및 제품개선 차원에서 무상으로 지원하는 사업임
- 이번에는 다양한 포스코 그룹사가 함께 참여하여 기술을 받길 희망하는 기업에 관련 기술군을 패키지로 제공할 수 있게 됨
- 해외의존도가 높은 분야의 국산화를 촉진하는 기술 외에 디지털, 친환경 분야 기술이 포함돼 있어 그린 뉴딜 및 디지털뉴딜 관련 사업을 추진하는 중소기업에 도움이 될 것으로 기대됨
- 한국산업기술진흥원(KIAT)는 포스코가 무상이전하는 기술을 활용해 사업화를 추진하려는 기업들이 기술을 쉽게 이해할 수 있도록 KIAT홈페이지와 유튜브 채널로 자료를 제공함
- KIAT는 기술나눔을 통해 이전된 기술이 실제 사업화 성과로 이어질 수 있도록 후속 지원에도 힘쓰고 있음. 일례로 기술나눔 받은 기업을 대상으로 후속 상용화 개발을 지원하고, 기술사업화 전문기관을 통한 컨설팅 서비스도 지원할 예정임

이투데이

2. 우리은행, '지속가능경영' 광속행보... 원화 'ESG채권' 3천억원 발행



- 우리은행은 신종 코로나바이러스 감염증으로 경영애로를 겪는 중·소상공인을 위한 금융지원 목적의 원화 3천억원 규모 ESG채권을 발행했다고 밝힘. 이 채권은 3년 만기, 연.1.01%의 고정금리로 발행됨
- ESG채권을 발행하기 위해서는 엄격한 국제 인증절차를 거쳐야 하는데, 이를 위해 국제자본시장협회(ICMA)의 가이드라인(Sustainability Bond Guidelines)을 충족하는 내부 관리체계를 구축함
- 작년 2월에는 네덜란드 세계적인 글로벌 ESG 리서치회사인 서스테이널리틱스(Sustainalytics)로부터 검증보고서를 취득함
- 작년 2월 국내 시중은행 최초로 원화 ESG채권 2500억원 발행을 시작으로 5월에는 미화 4.5억불 발행에 성공했으며, 올해 3월과 7월에도 각각 2500억원과 2000억원을 발행하는 등 ESG채권발행을 선도
- 우리은행 관계자는 “코로나19의 장기화로 어려움에 처한 소상공인과 중소기업이 현 상황을 극복하는데 도움이 되고자 금번 지속가능채권을 발행하게 되었다”면서 “앞으로도 우리은행은 친환경 및 사회적가치 창출 사업 분야에 대한 지원을 계속하며 금융의 사회적 책임을 다하기 위해 노력해 나가겠다”고 말함

그린포스트코리아

3. 발전공기업, 한국형 그린뉴딜에 15.8兆+α 투입



- 한국전력공사 산하 공기업 5개사(동서·중부·남부·서부·남동발전)는 오는 2024년~2025년을 기한으로 '뉴딜 사업'에 15조8천416억원 규모의 투자금을 배정함. 이를 통해 15만7천여개의 직·간접적 일자리를 창출할 계획임
- 동서, 중부, 남부발전은 그린에너지에만 2.6조원을 투자할 계획임. 구체적으로 동서발전은 '동서발전형 뉴딜 종합계획'에서 2025년까지 7조원 가량을, 중부발전은 'KMOIPO 뉴딜 종합 추진계획'을 통해 2024년까지 4조 5천억원을 투입하기로 함. 남부발전의 경우 2024년까지 4조 3천억원을 투자하기로 밝혔음
- 추진 예정 사업으로는 강원-충청-울산으로 이어지는 '지역거점 수소산업 트라이앵글' 구축 및 상생형 태양광·해상풍력단지 등이 있음
- 디지털 뉴딜도 박차를 가하는 중인데 동서발전은 빅데이터·인공지능(AI)·사물인터넷(IoT)·로봇 등 11개 4차산업기술을 적용해 과제를 추진함
- 남부발전은 'DNA (디지털·네트워크·AI) 발전' 생태계 강화와 사내·외 교육 인프라 디지털 전환, 비대면 산업 분야 육성, 스마트 발전소 구축, 블록체인 사업 적용 등 디지털 기반 경제혁신과 일자리 창출에 주력

CSR 뉴스

1. OECD "韓, 정치인-기업 최고위층 연루 부패 여전히 문제"



- 경제개발협력기구 OECD, '2020 OECD 한국경제보고서'에서 한국의 정치인·기업 최고위층 관련 부패가 상존하고 있다고 지적
- 본 보고서에서 OECD는 정부 주도 반부패 노력에도 불구하고 한국 사회 내 부패가 근절되지 못하고 있으며, 기업 경영자·사법부·입법부 비리 통제지수는 OECD 평균보다 낮음을 밝힘
- 반면, 부패에 연루된 정치인, 기업인, 공직자가 사면에서 배제되었다는 점, 공수처설치법이 통과되거나 내부고발자 보호 방안을 담은 법률이 작년부터 발효된 점 등 법적인 노력이 있어온 점을 긍정적으로 평가
- OECD, 최근 한국 정부는 부패를 근절하기 위해 중요한 조치들을 취했다"면서도 "지난 3년 동안 국제투명성기구 부패인식지수가 개선됐지만 여전히 상대적으로 낮은 점수를 받고 있다"고 진단

에너지경제

2. 경사노위, 여성·청년·비정규직출 출범...임금격차해소 '노동약자' 목소리낸다



- 지난 4일, 대통령 직속 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회에 '계층별 위원회' 출범
- 한국 성별 임금격차는 OECD 평균의 3배 수준, 회원국 최대 격차인 실태이며, 이전까지는 성별임금격차 해소를 위한 정부의 대책이 미미하였음
- 상설로 운영되는 본 위원회는 '노동 약자'로 불리는 여성·청년·비정규직이 공식적으로 발언권을 얻어 노동 의제를 발굴하고 정책 제안을 할 수 있는 발판이 마련되었다는 점에서 의의가 있음
- 여성위원회 등 계층별 위원회는 이달 중 첫 전체회의를 개최하여 성별 임금격차 해소방안·채용차별 개선방안·민간위탁 사업장 비정규직 보호방안 등 다양한 논의 의제를 검토할 예정
- 문성현 경사노위 위원장은 “오늘 공동 출범식은 우리나라 사회적 대화의 지평이 다양한 취약계층으로 확장되는 첫 출발을 알리는 사건”이며 “계층별위원회의 출범은 특히 전국 수준의 노사단체가 중심이 됐던 노사정위원회의 한계를 극복하는 경사노위만의 차별화된 강점이 될 것”이라고 밝힘

헤럴드경제

3. 경기도 '공정 조달' 실험...사회적 기업들도 '환영'



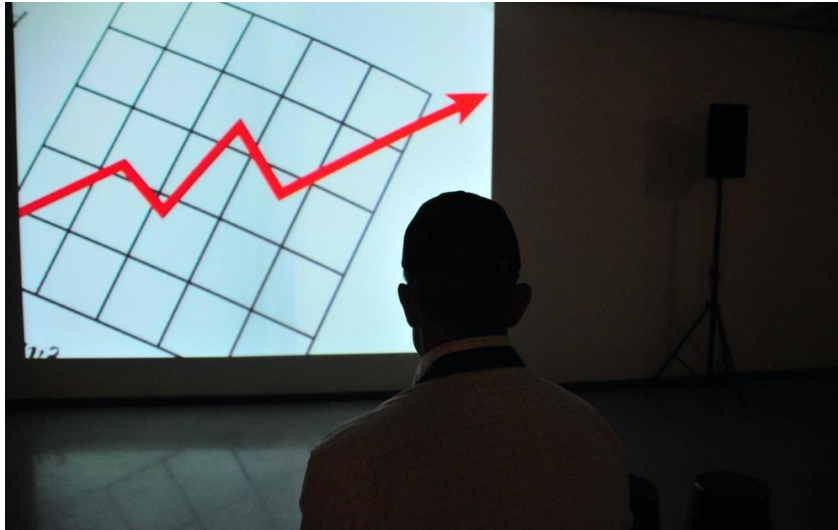
세계속의 경기도

Global Inspiration

- 경기도의 시민단체, 사회적 기업 등이 주축이 된 사회적경제활성화 경기네트워크는 '사회적 책임조달'을 경기도 공정조달 운영에 반영해줄 것을 건의했음
- 경기네트워크는 경실련, YMCA, YWCA 등 시민단체와 사회적기업협의회, 마을기업협회 등으로 구성된 사회적 경제 활성화를 도모하는 민간단체로 구성됨
- 경기네트워크 관계자 10명과 경기도 공정조달 TF팀 국장은 국가주도의 조달청 독점 문제와 공정한 조달시스템의 필요성에 공감하며, 경기도의 '공정 조달 시스템' 구축을 지지한다고 밝힘
- 경기네트워크측은 경기도가 자체 개발하여 운영하는 공정조달시스템이 적절한 정책이라고 생각하며, 시스템 구축 과정에서 다양한 도민과 이해당사자와의 소통이 필요하다고 촉구함
- 이어 사회적 가치를 반영한 물품과 용역 구매와 같은 사회적 책임조달을 경기도 공정조달 개발에 반영해야 한다고 말하며, 소상공인 및 사회적경제 기업들의 공공조달 등록 절차 간소화의 필요성을 역설함
- 사회적 책임 조달은 2010년 EU, 2012년 영국에서 시행한 바 있으며 공공조달의 사회화를 확산시키고 있음. 경기도는 이 간담회에서 논의된 의견들을 충분히 반영하여 '경기도 공정조달 시스템'을 구축할 것이라고 밝힘

프레시안

4. 한국, 中 제치고 아시아 최대 ESG 채권 발행



- 14일 블룸버그통신은 아시아에서 사회적 책임을 강조하는 채권을 발행하는 규모기준으로 한국이 중국을 앞질렀다고 보도함
- 블룸버그에 따르면 한국에서 올 들어 팔린 ESG(환경·사회책임·지배구조) 채권은 119억달러(약14조1000억원)에 달했으며 이는 일본 (95억달러), 중국(90억달러) 보다 많은 것으로 아시아 최대규모임
- 블룸버그는 ‘한국의 문재인 정권이 지난달 발표한 ‘그린뉴딜’ 정책에 힘입어 한국 ESG채권에 대한 관심이 촉발됐다’고 평가
- 아시아에서 사회적 책임실현을 위한 채권 발행은 지난해 36억달러에서 올해 176억달러로 급증했으며 전세계적으로는 ESG 채권발행이 올해 1917억달러 수준으로 지난해보다 27% 증가한 수준임

뉴스 1

회원사 안내

1. 신규가입회원

8월 4일부터 8월 18일까지 UNGC 에 가입한 회원사는 0 곳입니다.

2. COP/COE 제출회원

8월 4일부터 8월 20일까지 7개 회원사가 COP 및 COE 를 제출했습니다.

- 교보생명
- 독립기념관
- 신한은행
- 포스코
- GS 칼텍스
- DGB 금융지주
- 두산인프라코어

미제출 회원사는 제출기한으로부터 1 년의 유예기간을 거쳐 제명될 위험이 있사오니 빠른 시일 내에 COP/COE 를 제출해주시기 바랍니다. 또한, 지속가능경영보고서를 발간하시는 기업/기관은 유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무처로 발간본을 송부해주시면 감사하겠습니다.

※ 회원사는 가입일로부터 1 년 이내에 첫 COP 를 제출하고, 이후 매년 COP 를 제출해야 합니다. 비영리 회원 역시 가입일로부터 2 년 이내에 첫 COE 를 제출하고, 이후 매 2 년마다 COE 를 제출해야 합니다. 해당일까지 미제출 시, 미보고(Non-communicating)기업으로 분류되며, 이후 1 년 후에도 COP/COE 를 제출하지 않을 경우, 유엔글로벌콤팩트 회원리스트에서 제명(De-listing)됩니다. 이에 따라 COP/COE 제출일을 지켜주시고, 제출일에 대해 안내가 필요한 회원사는 한국협회로 문의 주시기 바랍니다.

3. 2020 년도 연회비 납부 해당 회원사 안내

<1-2 분기 연회비 납부 해당 회원사 (매출액 USD 5,000 만 달러 이상 기업)>

두산중공업, 미래에셋대우, 롯데쇼핑, 한국남동발전, 휴맥스, 제주국제자유도시개발센터, 케이티하이텔, 한국감정원, 한화솔루션, 대한항공, 한국마사회, 한국중부발전

<1-2 분기 연회비 납부 해당 회원사 (SME, 공공기관 및 비영리기관)>

대덕섬유, 테라컨설팅그룹, 씨사이드코리아, 사람과세계경영학회, 한국자유총연맹, 충북대학교, (사)부패방지국민운동총연합, (사)한국산업단지경영자연협회, 산업정책연구원, 한국도자재단, (사)내부장애포럼, at 한국농수산식품유통공사, 국민체육진흥공단, 한국국제협력단-코이카, 한국소방산업기술원, 한국기상산업기술원, 성동구도시관리공단, 천안시시설관리공단

2019 년부터 시작된 UNGC 글로벌 연회비 정책의 변화로 연회비를 납부하지 않은 회원사는 본부 및 협회의 회원 자격을 상실하게 됩니다. 연회비 납부와 관련하여 문의사항이 있으시면 사무처로 연락주시기 바랍니다.

연회비 납부와 관련하여 문의사항이 있으시면 사무처로 연락주시기 바랍니다.


* 문의: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무처
T. 02-749-2149/50
Email. gckorea@globalcompact.kr

4. UNGC 로고 사용정책

유엔글로벌콤팩트는 회원과 이해관계자가 유엔글로벌콤팩트와 10 대 원칙을 널리 알리고 이에 대한 지지를 표명하도록 장려하고 있습니다. 이러한 목표 하에 유엔글로벌콤팩트 본부에서는 유엔글로벌콤팩트 회원에 한하여 “We support the Global Compact” 로고를 사용하도록 하고 있습니다. 본 로고 사용 허가 요청을 위해서는 다음의 세가지 상태를 모두 충족해야 합니다.



- 유엔글로벌콤팩트 회원이며, COP/COE 가 active 인 상태
- 기업의 연간 총 수익에 따라 연회비를 납부하는 참여레벨을 선택한 단체
- COE 를 제출한 비영리 단체

<p>COMMUNICATION ON PROGRESS</p> 	<p>This is our Communication on Progress in implementing the Ten Principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.</p> <p>We welcome feedback on its contents.</p>
--	---

“Communication on Progress the Global Compact” 로고는 COP 를 작성하는 회원이라면 유엔글로벌콤팩트 본부의 사전 허가 없이 사용할 수 있습니다. 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 로고의 사용을 적극 권장하고 있습니다.

5. 한국협회 가입 안내

유엔글로벌콤팩트 한국협회는 유엔글로벌콤팩트의 한국 내 이행과 확산을 위한 세계 네트워크의 한국 대표기관입니다. 회원사는 한국협회 참여를 통해 회원 브랜드 가치 전파 및 경영 효율성을 제고할 뿐만 아니라, 회원사 간 상호 교류 및 지식 공유의 장을 마련할 수 있습니다. 참여를 원하는 기업/기관은 사무처로 연락주시기 바랍니다.

- [참여 방법 및 참여 혜택 바로가기](#)

기업 정보 및 담당자 변경시 아래와 같이 조치해 주시기 바랍니다.

1. UNGC 본부 사이트(www.unglobalcompact.org)에서 관련 정보를 변경해 주시기 바랍니다.
2. UNGC 한국협회 사무처에 변경된 사항에 대해 연락(메일/전화)주시기 바랍니다.

유엔글로벌콤팩트 한국협회

서울특별시 중구 서소문로 89 순화빌딩 10 층

Tel: 02)749-2149/50 Fax: 02)749-2148

E-mail: gckorea@globalcompact.kr | Home: www.unglobalcompact.kr

Blog: http://blog.naver.com/ungc_korea

담당자: 이수란 과장/주임연구원