



유엔글로벌콤팩트 한국협회 뉴스레터 제 234 호

2020년 9월 1일

- 목 차 -

■ 본부 소식

1. 유엔총회 Uniting Business Live 개최 안내 (9/21~23)
2. [UN 창립 75주년] 새로운 글로벌 협력을 위한 CEO 성명 참여 안내 및 FAQ (~9/14)
3. 유엔글로벌콤팩트, 베이루트 폭발사고 인도적 지원을 위한 기업 가이드라인 제시

■ 발간물

1. 다중 공급망 내 양질의 일자리 이슈 분석 : 리더십 브리프(Navigating Decent Work Challenges in Multi-Tiered Supply Chains: Leadership Brief)

■ SDGs 소식

1. [COVID-19 와 기업 지속가능성] UNGC 회원사 대응 사례 - (취두산)
2. [SDGs 솔루션] 방음벽으로 재탄생한 풍력발전기 날개
3. [SDG 미디어 존] 창의성을 통한 SDGs 대중화
 - 안젤라 위백(Angela Wiebeck) UBS 사회프로그래팀 팀장 외 2인

■ 젠더 이퀄리티 코리아 (Gender Equality Korea)

1. [젠더 관점 투자] GPIF
2. [글로벌 성평등 우수 이행 사례] Orange Group

■ 기업 청렴성 소사이어티 (Business Integrity Society)

1. [주요국 부패 관련 법-FCPA ①] 미국 FCPA 개요 및 동향
2. [코로나와 반부패 ⑤] 딜로이트: 기업과 NGO 를 위한 코로나 19 관련 부정부패 대응 팁

■ UNGC 회원 뉴스

1. SKT, 혁신 스타트업과 사회적 가치 실현... '임팩트업스' 2기 출범
2. KB국민은행, ESG 실천 강화...전기차 충전 서비스, 특화상품 출시도
3. 현대모비스, 친환경차부품회사로 전환 내년부터 본격화
4. 문화계 디지털 전환 지원 나선 한국문화예술위원회

■ CSR 뉴스

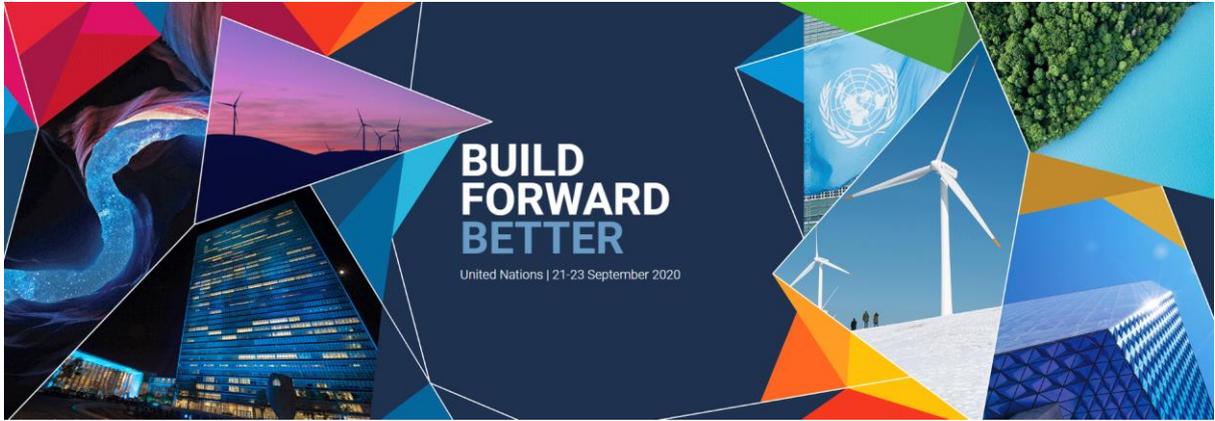
1. 증권사 성별 임금격차 여전...여성 급여 남성의 57% 수준
2. "한국 대기업, ESG 준수 의지 보여주고 있다"
3. "EU 그린산업 육성 가속화...한국기업도 진출 모색해야"
4. 근무시간 줄여 일하는 '전환형 시간제' 공공노동자 6만명 넘어서

■ 회원사 안내

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

본부 소식

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



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

세 건의 포럼을 통해 주요 CEO와 기업 지속가능성 전문가, 비즈니스 리더들은 지속가능성에 대한 전 세계의 현황을 파악하고, 계속해서 심화되고 있는 격차에 대해 논의합니다. 또한 SDG에 대한 비즈니스 측면의 목표를 달성하고, 협력적이며 실천적인 솔루션을 강조합니다. 포럼은 다자 이해관계자로 구성된 패널 세션, 라이브 총회 발표 세션 및 CEO 세션 등으로 구성되며 각 프로그램 테마별로 미팅과 대화형

분과 세션 및 박람회 부스를 통해 전 세계와 부문을 넘나드는 대화가 이루어질 예정입니다.

세계가 성찰을 넘어 실천으로 나아가고 있습니다. 기업이 비즈니스 모델과 경제를 보다 정의롭고 포괄적으로 변화시키고, 누구도 소외되지 않도록 하기 위한 행동의 10년. 본 행사를 통해 유엔글로벌콤팩트와 함께 기업에 요구되는 명확한 실천과 과감한 리더십에 대한 통찰력을 얻으시기 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. 특히 올해 민간 부문 포럼에서는 모든 Uniting Business LIVE 참석자들이 다자주의, 인권과 노동권, 평화에 관한 토론과 논의에 직접 참여가능합니다.
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 이니셔티브가 소개될 예정입니다. 본 포럼은 지역, 국가 및 조직 수준에서 이러한 이니셔티브를 도입하여 긍정적인 임팩트를 도출하고 솔루션을 확장하는 데 초점을 맞출 예정입니다.
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 위해 영향력을 행사하고 있는 기업들을 소개하고 팬데믹 위기 동안 등장한 새로운 형태의 리더십에 대해 살펴봅니다. 또한 민간 부문이 어떻게 정부 및 시민사회와 협력하여 지속가능발전목표의 프레임워크를 활용하고 지역사회의 즉각적인 위협에 대응하고 있는지 알아봅니다.

참가 신청

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



United Nations | New York | 21-23 September 2020

유엔글로벌콤팩트는 기업 네트워크가 새로운 글로벌 협력을 위한 CEO 성명에 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.



United Nations
Global Compact **20** years
Uniting business for a better world

UN75
2020 AND BEYOND

SHAPING
OUR
FUTURE
TOGETHER

더 나은 세상을 위한 기업 연대

새로운 글로벌 협력을 위한 비즈니스 리더의 성명서

올해 유엔 창립 75주년은 **전례 없는 혼란과 세계적 변혁**과 시간을 함께하며, 변화하는 상황에 적응하기 위해 국경, 산업과 세대를 넘어 국제적 협력이 동원되어야 힘을 분명하게 일깨워주고 있습니다. 크고 명확한 본 메시지는 유엔에 의해 시작된 전 세계 대화에 참여한 수십만 명의 사람들로부터 나온 것입니다.

코로나 팬데믹과 기후변화-경제적 불확실성-사회적 불평등-왜곡된 정보 확산 등 중첩적인 위기에 직면하여, **공공 및 민간 기관**은 그들 자신이 책임성을 지니고, 윤리적이며, 포용적이고 투명하다는 것을 보여줄 필요가 있습니다. 이것이 대중의 신뢰를 강화하고 모두를 위해 더욱 지속가능한 미래를 성취할 수 있는 유일한 방법입니다.

그간 유엔은 세계 최대의 난제를 해결하기 위해 **모든 부분의 이해당사자들**을 통합하기 위해 노력했습니다. 하지만 우리의 다자주의 시스템은 함께하기 보다는 독자적으로 행동하길 원하는 이들에 의해 위협받고 있습니다.

우리는, 기업인으로서 **평화, 정의 그리고 견고한 제도**가 조직의 장기적 생존에 이롭다는 점, 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙을 준수하고 지속가능발전목표(SDGs)를 달성하기 위한 토대라는 점을 인식하고 지지합니다.

새로운 글로벌 협력의 정신으로, 우리는 다음에 진념하겠습니다:

가치에 기반한 전략·정책·운영·관계를 통해 모든 이해당사자와 협력 시 윤리적 리더십과 굿 거버넌스를 이행할 것

모든 비즈니스 수준에서 포괄적, 참여적, 대표적 의사결정을 통해 구조적 불평등과 부정을 해소하는 데 투자할 것

유엔, 정부 및 시민사회와 연계하여 정의에 대한 접근을 강화하고, 책임성과 투명성을 보장하며, 법적 확실성을 제공하고 명분을 촉진하며 인권을 존중할 것

이 성명을 내며, 우리는 정부에 다음과 같이 요청합니다:

인권을 보호하고 평화와 안보를 보장하며 기업, 인권, 그리고 사회가 번영할 수 있도록 법치를 강화할 것

강화된 국제 협력과 국가적 법률 프레임워크를 통해 사람과 자원에 도움이 되고 번영하며 제 목적을 달성할 수 있는 환경을 조성할 것
다자주의와 글로벌 거버넌스를 강화하여 부패에 대응하고 회복탄력성을 키우며 지속가능발전목표를 달성할 것

지금은 우리가 공통의 경험을 통해 **유엔의 임무에 동참** 하고 세계를 더 공정하고, 포용적이며 지속가능한 방향으로 이끌어 나갈 수 있도록 교환을 얻을 수 있는 기회입니다.

우리는 이를 위해 함께하고, **더 나은 세상을 위해 연대** 합니다.



FAQ

1. 성명서의 내용은 무엇입니까?

잘못된 정보로 인해 더욱 악화하고 있는 코로나 19 대유행과 기후변화, 경제적 불확실성, 인종적/사회적 부정을 포함한 세계적 위기를 해결하기 위해서는 글로벌 협력 정신을 기반으로 우리 모두가 단결해야 할 때라는 공감대가 기업들 사이에 형성되고 있습니다.

글로벌 협력을 위한 비즈니스 리더 성명(이하 “성명”)은 평화, 정의 및 견고한 제도를 위한 행동플랫폼(이하 “SDG 16 행동플랫폼”)의 일환으로 유엔글로벌콤팩트에서 진행된 여러 인터뷰와 올해 유엔이 시작한 글로벌 대화에 참여한 수많은 사람으로부터 영감을 얻었습니다.

이 성명서는 포괄적인 다자주의 필요성을 강조하고 세계 경제계의 의지를 보여주며 각 정부가 자신의 역할을 다할 것을 촉구합니다.

2. 성명서에 서명한다는 것은 무엇을 의미하며 누가 서명해야 합니까?

유엔 창립 75 주년을 맞아 전 세계 다국적기업, 대기업, 중소기업 CEO 들이 이 중요한 순간에 본 성명서를 통해 목소리를 낼 수 있는 기회를 제공합니다. 유엔글로벌콤팩트는 2020 년 8 월 17 일부터 2020 년 9 월 14 일까지 모든 UNGC 회원사에 성명서에 서명하도록 초청하고 있습니다. 다만, COE 를 제출하는 비영리법인/공공기관(*단 시장형, 준시장형 기관은 기업으로 분류) 회원사는 비즈니스 리더를 대상으로 하는 본 성명서의 서명 대상이 아닙니다.

3. 누구에게 초청장이 발송되었습니까?

유엔글로벌콤팩트의 데이터베이스에 등록되어 있는 담당자에게 초청장이 발송되었습니다. 귀사의 CEO 가 성명서 서명을 검토하실 수 있도록 조직 내의 담당자에게 전달해주시기 바랍니다. 또한, 유엔글로벌콤팩트 웹사이트에서 **오픈 초청장**을 찾아보실 수 있습니다.

4. 서명은 어떻게 하는 것입니까?

다음의 **신청 양식**을 작성해 주셔야 합니다. 이 단계에서는 CEO 의 전자 서명을 제공할 필요는 없습니다. 그 후, 유엔글로벌콤팩트 본부가 귀하가 제출하신 내용을 확인하고, 회원사 데이터와 일치한다면 확인 메일을 보내드립니다. 이 메일에서는 귀사에서 활용하실 수 있는 다른 CEO 들의 서명을 격려할 수 있는 SNS 포스팅 자료도 포함되어 있습니다.

또한 본 성명서 자체는 기업 대표의 의지를 성명하는 것이 목적으로 그 이후로 별도로 요구되는 활동이나 활동의 보고 의무는 없습니다. 다만 서명한 회원사가 이후 유엔글로벌콤팩트의 SDG 16(평화, 정의 및 견고한 제도)의 액션 플랫폼에 동참하실 것을 권장합니다.

5. CEO 가 성명서에 서명한 뒤에는 어떻게 됩니까?

이 성명서와 참여하는 기업과 CEO 의 전체 명단을 2020 년 9 월 21 일 월요일, 제 75 차 유엔 총회와 동시에 진행되는 유엔 민간부문 포럼(the UN Private Sector Forum)의 개막식에서 안토니오 구테흐스(António Guterres) 유엔 사무총장이 발표할 예정입니다.

유엔 민간부문 포럼은 “기업 연대 라이브(Uniting Business LIVE)”의 일부로 2020년 9월 21일부터 23일까지 3일간 전 세계에서 1만명 이상의 미래지향적 CEO, 기업 지속가능경영 담당자, 정책입안자, 단체의 수장, 유엔 대표자 등이 연합하여 유엔의 핵심 원칙과 우선순위를 성찰하고, 어떻게 하면 기업과 함께 발전할 수 있을지 논의하기 위한 자리입니다. 모든 유엔글로벌콤팩트 회원사 및 직원이 참여할 수 있습니다. 본 온라인 포럼에 사전 등록하고 함께하시기 바랍니다.

6. 유엔글로벌콤팩트 회원사가 아닌 경우 어떻게 해야 하나요?

성명서에 서명하기 위해서는 유엔글로벌콤팩트 회원사여야 합니다. 유엔글로벌콤팩트 가입 방법에 대한 자세한 내용은 **가입** 페이지를 참조하십시오. 귀하의 가입 신청이 9월 14일 이전에 처리되지 않더라도 귀하의 가입이 확인되고 웹사이트에서 승인된 후 성명서에 서명할 기회가 주어집니다.

7. CEO가 9월 14일 이전에 성명서에 서명하지 않으면 어떻게 됩니까?

9월 21일 유엔 사무총장에게 제출될 명단에 CEO 성함 및 귀사가 포함되기 위해서는 반드시 9월 14일 이전에 서명을 제출해야 합니다. 만약 9월 14일 이후라도 서명은 가능하며 서명 사실은 웹사이트에 기재될 것입니다.

8. 성명서에 서명하는 사람이 반드시 CEO(기업 대표)여야 하나요?

네. 우리는 모든 CEO가 성명서에 서명하여 이 사안의 중요성을 부각할 것을 권장하고 있습니다. 이는 비즈니스 리더들이 글로벌 리더들에게 왜 포용적 다자주의가 중요한지에 대한 메시지를 분명히 전달할 수 있는 기회입니다. 기업의 자회사의 CEO나 각국 지사의 CEO 또한 서명할 것을 권장합니다.

※ 문의: UNGC 한국협회 박재영 연구원 (gckorea@globalcompact.kr, 02-749-2150)

[CEO 성명 원문 보기](#)

[국문 성명 다운받기](#)

3. 유엔글로벌콤팩트, 베이루트 폭발사고 인도적 지원을 위한 기업 가이드라인 제시



유엔글로벌콤팩트와 커넥팅 비즈니스 이니셔티브(Connecting Business Initiative), 유엔인도주의업무조정국(OCHA)는 8 월, 베이루트에서 일어난 대규모 폭발 사고와 관련하여, 민간 부문의 구호 및 복구활동 지원을 촉구합니다.

폭발사고의 피해자들을 위해 보다 안전한 베이루트를 만들기 위한 노력이 보다 일관되고 지속가능할 수 있도록, 유엔글로벌콤팩트는 파트너들과 함께 지속가능한 비즈니스 대응책을 위한 청사진을 제시했습니다.

본 [비즈니스 가이드](#)는 레바논을 비롯한 전 세계에서 활동하는 기업들이 인권, 노동, 환경 그리고 반부패 4 대 분야의 보편적 원칙에 입각한 전략과 운영방식을 활용할 것을 장려합니다. 베이루트 참사에 대한 기업 대응의 핵심은 베이루트 지역 구호 사업에 대한 현금 기부, 현물 재화 및 서비스 제공과 더불어 기술적 전문지식, 인프라 (재)개발 프로그램, 경제 투자 등을 통한 장기적 지원입니다.

유엔인도주의업무조정국에 따르면, 폭발 사고 약 2 주만에 180 명이 사망하고 6,000 명 이상이 부상을 입은 것으로 추정되며, 아직도 최소 12 명이 실종 상태에 있습니다. 재난의 영향이 중대하기 때문에, 장기적이고 지속적인 복구 작업이 필요합니다.

40,000 여 채의 건물 및 3,000 여 채의 주택이 심각하게 파손되었습니다.

70,000 명 이상의 근로자가 폭발 사고로 인해 일자리를 잃은 것으로 추산되며, 이는 약 12,000 가구에 직접적인 영향을 미치고 있습니다.

인도주의단체는 항구 폭발에 대응하기 위한 5억 6,500 만 달러 가량의 지원금을 필요로 하고 있습니다.

베이루트 지원에 대한 상업적 지원을 원하는 기업은 유엔글로벌마켓플레이스 www.ungm.org 를 참조하시기 바랍니다.

유엔 대응책에 대한 기업의 기여는 '유엔·기업부문 간 협력 가이드라인'을 준수합니다.
www.business.un.org/en/documents/guidelines

원문 보기

발간물

1. 다중 공급망 내 양질의 일자리에 대한 과제 탐색: 리더십 브리프(Navigating Decent Work Challenges in Multi-Tiered Supply Chains: Leadership Brief)



코로나19 팬데믹은 산업 보건 및 안전 리스크, 만연한 비공식 업무, 낮은 임금과 좁은 범위의 사회보호법 적용 등 2020년에도 여전한 양질의 일자리 부족 문제를 드러냈습니다. 수백만 명의 노동자가 인권 침해와 양질의 일자리 부족 상황에 노출되었다는 점은 글로벌 공급망의 근본적인 불공정성과 불공평함을 보여줍니다.

국제 무역에서 우위를 차지하고 있는 다국적 기업은 극도로 경쟁적인 환경에서 운영됩니다. 이러한 경쟁적인 환경의 압박은 상품 생산업체(대개 개도국에 기반하여 이미 불안정한 상황을 견뎌내고 있는 중소기업)에도 전달됩니다. 코로나19 팬데믹으로 인해 글로벌 공급망의 모든 연결고리가 무너지고 있으며, 이는 공급업체에 더 강한 압박을 가하여 이미 착취당하고 있는 노동자들에 대한 리스크 증가와 함께 노동권 침해가 악화될 수 있습니다.

글로벌 공급망의 취약성을 긴급하게 개선해야 할 필요성이 대두되고 있습니다. 모든 이해관계자는 더 견고하고 투명하며 탄력성이 높고 보다 지속가능한 공급망으로부터 더 많은 이익을 얻을 수 있기 때문입니다. 공급망 탄력성은 향후 사회경제적 회복에 결정적인 역할을 할 것입니다. 본 지침서는 글로벌 공급망에서 양질의 일자리를 확보하기 위한 노력의 일환으로 기업이 복잡한 다중 공급망 내에서 당면과제를 파악하도록 지원합니다.



본 지침서는 △양질의 일자리 △글로벌 공급망 내 양질의 일자리 부족 예방 및 최소화에 대한 개요를 포함합니다. 또한 양질의 일자리가 사업적 측면에서 가지는 중요성과 다중 공급망 내 양질의 일자리 문제를 다루는 데 있어 직면할 수 있는 어려움에 대해 설명합니다. 이 밖에도 식품, 화학, 자동차산업 등 총 세 가지 산업 내 양질의 일자리 사례 연구를 통해 각 산업이 공급망 단계에서 마주할 수 있는 양질의 일자리 리스크와 이를 해결하기 위한 개별 기업의 이행 사례를 공유합니다.

[발간물 바로가기](#)

SDGs 소식

1. [COVID-19 와 기업 지속가능성] UNGC 회원사 대응 사례 - (주)두산



UNGC 가입: 2014. 4. 22

(주)두산, 변화와 혁신을 통한 지속성장 기업

두산그룹은 124년의 역사를 가진 대한민국에서 가장 오래된 기업으로 38개국에서 약 4만여명의 직원들이 근무하고 있는 글로벌 기업입니다. (주)두산은 두산그룹의 모회사로서 전자부품, 지게차, 유압부품, 수소연료전지, 정보통신, 유통 등 6개 사업 외에 신성장동력인 산업용 드론, 협동로봇, 물류 자동화 시스템 등의 사업을 운영하고 있으며 전 세계 약 15개 국에서 약 5천여명의 임직원들이 근무하고 있는 회사입니다.

대내외 경제 불확실성이 커지고 있지만 (주)두산은 지금까지 지속적으로 성장해 왔습니다. 2019년에는 전기차 배터리의 핵심부품인 전지박과 유기발광다이오드(OLED) 재료 원천기술을 보유한 두산솔루스와 발전용 수소 연료전지 사업을 영위하고 있는 두산퓨얼셀을 한국거래소에 분할 상장했음에도 불구하고 (주)두산은 기존 사업들의 실적 호조로 2019년도에도 매출 2조 8천억 규모, 영업이익 2200억 규모를 달성하며 전년대비 각각 6.5%, 9.7% 성장했습니다.

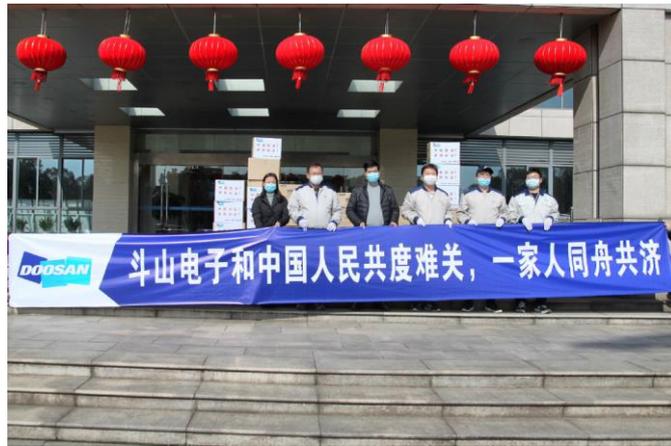
(주)두산은 사회적 역할에서도 변화와 혁신을 계속해 나가고 있습니다. 지난 해 UN인권선언에 기반한 인권 정책을 공표한 (주)두산은 국내외 사업장을 대상으로 인권 경영 체계를 강화해 나가고 있습니다. 또한, 협력사의 스마트팩토리 구축과 경영 역량 강화 컨설팅 지원 등의 경쟁력 제고를 지원하며 동반성장 실천에도 앞장 서고 있습니다. 올해는 사업활동의 다양한 지속가능경영 리스크를 명확하게 인지하고 평가, 관리할 수 있는 체계를 구축하고, 환경, 사회, 지배구조와 관련한 이해관계자들의 ESG 요구에 대한 구성원들의 이해도 제고와 공감대 형성으로 지속가능경영 실천 문화를 만들어 나가고 있습니다. 이와 함께, 임직원, 고객, 협력사, 지역사회, 기후변화를 비롯한 지구환경 등 이해관계자들에게 영향을 주는 사업활동에 대한 임팩트 측정을 기반으로 (주)두산의 사회적 가치를 제고하기 위한 최선의 노력을 다하고 있습니다.



사회 곳곳의 이해관계자들과 함께한 ㈜두산의 코로나19 극복 노력

㈜두산은 먼저 코로나19 확산으로 최전방에서 싸우고 있는 의료진과 방역 관계자들이 방호복과 마스크 등 방역 물품 부족으로 어려움을 겪고 있다는 소식을 접하고 전국재해구호협회에 성금 10억원을 기탁하였습니다. 또한 제도적 어려움으로 도움이 늦어질 수 있는 취약계층의 감염을 예방하고자 아동양육시설의 아동과 미혼모 가정 900여명에게 마스크를 지원했습니다. 이 밖에도 코로나19의 마스크 수급에 어려움을 겪고 있는 협력사와 지역사회에도 마스크를 지원하며 코로나19의 조속한 종결을 위해 다양한 이해관계자들과 연대하였습니다.

중국사업장에서는 코로나19 확산으로 어려움을 겪고 있던 지역 주민을 돕기 위해 사업장이 소재한 중국 상해시 메이리현 지방 정부에 총 3만장의 마스크를 지원했습니다. 메이리현 서기는 어려울 때 한마음으로 협력하여 고난을 같이 하고 함께 난관을 극복해준 점에 대해 감사의 편지를 보내기도 했습니다.



또한 두산모빌리티노베이션은 자사가 개발하여 2 시간 이상 비행이 가능한 수소드론을 비가시권 비행을 통해 마스크 수급에 어려움을 겪고 있는 제주도 부속섬 주민 약 500 여명에게 마스크 15,000 장을 전달하며 응급구호 솔루션을 구현하기도 했습니다. 두산모빌리티노베이션은 지난해 11 월에도 미국 질병관리예방센터가 주관한 70km 거리 섬과 섬 사이 응급 구호 물품 배송에 성공했으며, 올해 2 월에는 세계은행 주관 ‘아프리카 드론 포럼’에서 수소드론을 활용한 개발도상국 물류 인프라 구축 가능성을 제시한 바 있습니다.

(주)두산은 인류의 위기 상황에서도 지속가능한 사회를 구현하고자 기술 혁신을 위해 노력하고 있습니다. 코로나 19 사태의 종식은 물론이고 앞으로도 혁신적인 솔루션과 차별화된 가치를 제공하고, 미래 기술에 대한 지속적인 투자 및 육성을 통해 미래를 선도하는 기업으로 거듭나겠습니다.



사업 연속성 관리와 디지털 업무 플랫폼을 통한 코로나 19 대응

(주)두산은 코로나 19의 영향 하에서도 경영활동을 지속하기 위해 그동안 준비해왔던 사업 연속성 관리(Business Continuity Management) 체제를 가동했습니다. 전 세계 지역별 환경과 변화를 바탕으로 임직원들의 지역 상황, 감염 가능성 등은 물론 코로나 19로 급변하는 사업환경을 모니터링 하면서 필요한 경영 의사결정을 적시에 하고 있습니다. 뿐만 아니라 고객, 협력사 및 지역사회의 대응을 위한 인도적 지원에도 최선의 노력을 다하기 위한 대응 체제를 운영하고 있습니다.

임직원들의 생활을 보호하기 위해 (주)두산은 정부의 재난 위기 대응 가이드를 바탕으로 세부 대응 지침을 마련해 적극적이고 강력한 조치를 취해왔습니다. 집합교육을 비롯한 모든 단체 행사를 취소 또는 연기하고 코로나 19 확진 환자와 직/간접 접촉 또는 연계성이 존재하는 경우 14일간 재택근무를 실시하는 등 사회적 감염 확산을 줄이기 위해 적극적으로 대응했습니다. 또한 '재택근무'를 적극 독려하고, 업무를 위해 출근이 필요한 임직원은 '출퇴근 시간 자율화', '자기차량 출퇴근' 등의 활동으로 임직원들이 '사회적 거리 두기'에 적극 참여하도록 하여 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 했습니다. 이러한 유연근무 제도는 디지털 트랜스포메이션 전략의 일환으로 어떤 상황에도 직원들이 협업을 통해 생산성을 발휘할 수 있도록 준비해온 클라우드 기반의 업무 플랫폼 덕분에 가능했습니다.



2. [SDGs 솔루션] 방음벽으로 재탄생한 풍력발전기 날개



덴마크 기업 Miljøskærm 은 풍력발전기에 사용되는 유리섬유를 방음벽의 재료로 재활용함으로써, 수명이 다 된 풍력발전기의 날개를 창의적으로 활용하는 방법을 발견하였습니다.

일반적으로 풍력발전기 날개는 가벼운 무게와 내구성을 가진 유리섬유로 만들어집니다. 그러나 복합 재료인 유리섬유는 재활용하기가 무척 어렵기 때문에 주로 매립됩니다. Miljøskærm 은 사용한 풍력발전기 날개를 수집하여, 유리섬유 물질을 작은 섬유로 조각냅니다. 이후 이 섬유는 높은 다공성을 통해 소음 흡수에 효과적이도록 설계된 시트(sheet) 형태로 압착됩니다.

재활용된 유리섬유로 제작된 이 방음벽은 알루미늄과 광물면으로 제조된 시중 제품보다 에너지 소비량이 40% 낮고, 전체 이산화탄소 배출량 또한 60% 낮은 것으로 나타났습니다.

이 재료는 코펜하겐 교외인 발렌스베크에서 소음 공해를 줄이기 위해 시범 사용되었습니다. 이 지역은 근래 몇 년 동안 교통량이 크게 증가하여 현재 매일 10 만 대 이상의 차량이 통행하고 있습니다. Miljøskærm 의 방음벽은 2016 년 6 월에 설치되어, 61 데시벨의 소음을 허용수준인 58 데시벨을 훨씬 밑도는 54 데시벨로 저감하였습니다.

왜 Miljøskærm 에 주목해야 할까요?

Miljøskærm 은 두 개의 문제를 동시에 해결하고자 합니다. 첫째, 전 세계적으로 풍력발전기 날개 폐기물은 2027 년까지 연간 15 만 톤을 넘을 것으로 예상됩니다. 이 재료의 새로운 용도를 찾는 것은 매립 낭비를 방지하는 데에 있어 매우 중요합니다. 둘째, 유럽 내 소음 공해에 따른 사회·환경적 영향은 연간 4 천만 유로의 비용을 야기할 것으로 추정됩니다. 소음 공해는 수면부족, 스트레스, 고혈압 등과 관련 있습니다.

이 솔루션이 다루는 지속가능발전목표



건강하고 질 좋은 삶

소음 공해를 제거해 과도한 소음과 관련된 고혈압, 스트레스 및 수면 부족과 같은 건강 문제에 대응합니다.

12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



책임 있는 소비와 생산

풍력발전기 날개의 유리섬유를 재활용하는 것은 향후 몇 년간 기하급수적으로 증가할 것으로 예상되는 산업 폐기물을 줄일 수 있습니다.

[자세히 보기](#)

3. [SDG 미디어 존] 창의성을 통한 SDGs 대중화

- 안젤라 위백(Angela Wiebeck) UBS 사회프로그램팀 팀장 외 2인



TOGETHERBAND는 지속가능발전목표(SDGs)를 인도적인 차원에서 홍보하고 사람들을 대화에 참여시키는 것을 목표로 하는 이니셔티브입니다. 업사이클링 제품인 TOGETHERBAND 팔찌는 17개의 글로벌목표를 나타내는 색상들로 만들어졌습니다. 팔찌 하나를 구매하면 두 개가 배송되며 팔찌 하나를 다른 사람에게 선물함으로써 더 많은 사람에게 SDGs 메시지를 알릴 수 있는 캠페인입니다.



UBS는 스위스에 본사를 둔 글로벌 은행으로, 종합적인 금융 상품과 서비스를 제공합니다. UBS는 지속가능성을 비즈니스 목표로 설정하고,지속가능발전목표(SDGs) 실현에 주도적인 역할을 할 것을 약속하고 있습니다.



유엔재단은 유엔과 그 활동을 지원하는 미국 자선 단체입니다.



<좌측부터 카메론 사울(Cameron Saul) BOTTLETOP 및 #TOGETHERBAND 공동창업자, 안젤라 위백(Angela Wiebeck) UBS 사회프로그램팀 팀장 및 라제시 미르찬다니(Rajesh Mirchandani) 유엔재단 커뮤니케이션 최고 책임자>

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 카메론 사울(Cameron Saul) BOTTLETOP 및 #TOGETHERBAND 공동창업자, 안젤라 위벡(Anjela Wiebeck) UBS 사회프로그램팀 팀장 및 라제시 미르찬다니(Rajesh Mirchandani) 유엔 재단 커뮤니케이션 최고 책임자가 참여했습니다. 사울, 위벡과 미르찬다니는 **창의성을 통해 지속가능발전목표(SDGs)를 대중화시킬 수 있는 방법**에 대해 논의하는 시간을 가졌습니다.

Q. TOGETHERBAND가 무엇이며 이 이니셔티브가 어떻게 탄생하게 되었는가?

(사울) TOGETHERBAND는 우리 회사의 17년 여정을 바탕으로 탄생한 이니셔티브이다. 우리는 2002년에 BOTTLETOP을 설립하여 지속가능한 디자인을 통해 전 세계 곳곳의 수공업자들이 사업을 운영할 수 있도록 교육하는 데 필요한 프로그램 기금을 마련했다. 이 과정을 통해 지속가능한 제품을 만들 수 있었으며, 이를 통해 우리 제품을 착용한 고객이 재활용, 지속가능성과 같은 문제에 더 많은 관심을 가지고 주변 사람들에게 알리는 앰버서더 역할을 한다는 것을 알게 되었다. 글로벌목표를 더욱 잘 알릴 수 있는 제품을 만들기 위해 우리는 전 세계 사람들이 착용하고 선물할 수 있는 팔찌 TOGETHERBAND를 만들게 되었다. 이 팔찌는 분쟁지역에 있던 불법 총기 금속과 해양 플라스틱을 사용한 업사이클 제품이며 인신매매 피해자 또는 일자리가 없던 여성들의 수공업을 통해 탄생된다. 우리는 TOGETHERBAND를 통해 글로벌목표에 긍정적인 영향을 미치고, 개인의 이야기를 공유함으로써 인도적인 차원에서 글로벌목표를 홍보하고 있다.

Q. UBS는 이 이니셔티브를 함께 창립한 파트너이다. 참여하기로 한 이유는 무엇인가?

(위벡) 우리는 TOGETHERBAND가 Goal 17 목표를 위한 파트너십을 달성할 좋은 기회라고 생각했다. 파트너십을 통해 글로벌 목표가 무엇인지도 잘 몰랐던 사람들에게 UBS가 진행하고 있는 지속가능한 사업을 알리고 글로벌목표에 대한 인식을 높일 수 있었다. 현재 UBS에서는 1억8천만 달러를 SDGs 관련 사업에 사용하고 있으며, 글로벌 목표에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 입증했다. 더 나아가 TOGETHERBAND는 새로운 소통방법을 구축했다. 팔찌를 통해 UBS의 직원들은 17개의 SDGs 중 가장 중요하다고 생각하는 목표를 선택하고 이에 대해 논의하기 시작했다.

Q. 이 이니셔티브는 SDGs를 위한 기업-시민사회 파트너십의 좋은 예시이다. 파트너십이 중요한 이유는 무엇이며, 이니셔티브는 어떤 역할을 하고 있는가?

(미르찬다니) 각 개인의 역량으로는 글로벌 목표를 이룰 수 없다. 모두 함께 행동해야 가능한 일이다. 나는 이 제품이 내재한 지속가능성과 이를 통해 우리가 대중에게 다가간다는 점이 매력적이라고 생각한다. SDGs는 굉장히 복잡한 프레임워크로 구성되어 있어 많은 사람이 어렵게 생각하는 경향이 있다. 그러나 이 제품은 복잡한 SDGs를 세분화시켜 많은 사람이 매일 착용할 수 있는 팔찌로 만들었다. 사람들이 착용하는 제품을 통해 접근성을 높이고 목표를 쉽게 상기시킬 수 있는 디자인 구축이 가장 마음에 든다.

Q. TOGETHERBAND는 글로벌목표를 동원하기 위해 창의성과 문화를 녹인 훌륭한 예시라고 생각한다. 이 이니셔티브를 통해 사람들이 많은 영향을 받았는가?

(사울) 우리는 이 캠페인의 첫 단계를 설정할 때 17개의 주요 목표를 탐색하는 환경을 만들었고, 글로벌목표를 하나씩 세분화하여 개인의 이야기를 녹여내고 소통할 수 있도록 했다. 또한 각각의 글로벌목표가 왜 중요한지 이야기할 수 있는 유명인을 초청해 영감을 주기도 했다. 이러한 노력에 대중의 반응은 긍정적이었으며 이 캠페인은 8개월 만에 8억회 이상의 조회수를 기록했다. SNS와 디지털 기술 활용을 통해 중요한 이슈를 알리고 사람들로 부터 행동을 유도할 수 있어 매우 기쁘다.

Q. UBS와 같은 대기업들이 기업 전략을 글로벌 목표에 맞춰 지속가능성에 더 많이 투자하는 동향이 보인다. 이 이니셔티브가 기업 내외부적으로 지속가능성에 대해 소통하는 데 어떻게 도움이 되었는가?

(위백) TOGETHERBAND는 우리가 이미 진행하고 있던 SDGs 사업에 대한 인식을 높이고 더 많이 소통하는 데 있어 많은 도움이 되었다. UBS의 경영진, 리더, 직원들이 함께 팔찌를 착용하는 것은 56개 이상의 국가에서 66,000명 이상의 직원이 SDGs의 중요성을 다시 한번 깨닫는 기회가 되었다. 또한 이들이 가족과 친구들에게 메시지를 전달함에 따라 임팩트 범위가 넓어졌다. UBS프로젝트가 각 SDGs 목표에 부합하고 있는지 점검할 수 있는 시간이었다. 궁극적으로 민간부문과 공공부문을 함께 동원하는 야심찬 목표를 다시 한번 돌아볼 수 있었다.

(미르찬다니) 카메론은 혼자서 이 일을 할 수 없었을 것이며, UBS와 유엔재단도 마찬가지다. 2030 목표를 달성하기까지 10년도 남지 않았다. 진정한 변화를 위해서는 이와 같은 파트너십이 매우 중요하다. UBS처럼 자금 조달뿐 아니라 직원참여를 통해 모두가 함께 일하고 참여하도록 격려하는 것이 가장 필요하다.

(사울) UBS는 우리와 협력하며 다른 기업파트너를 데려와 더 많은 민간부문과 협력할 수 있도록 도왔다. 결과적으로 다양한 기업의 지원을 통해 다른 국가와 문화권에서 전략적인 홍보를 할 수 있었다. 전례 없는 문제에 직면했을 때 전통적으로 함께 일하지 않았던 이해관계자들을 모아 파트너십을 이루는 것이 중요한 것 같다.

[자세히 보기](#)

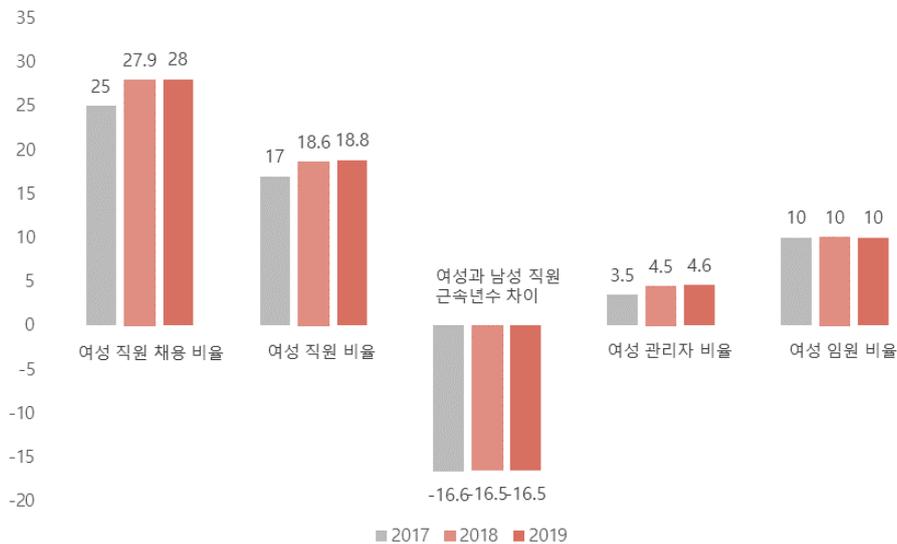
젠더 이퀄리티 코리아 (Gender Equality Korea)

1. [젠더 관점 투자] GPIF

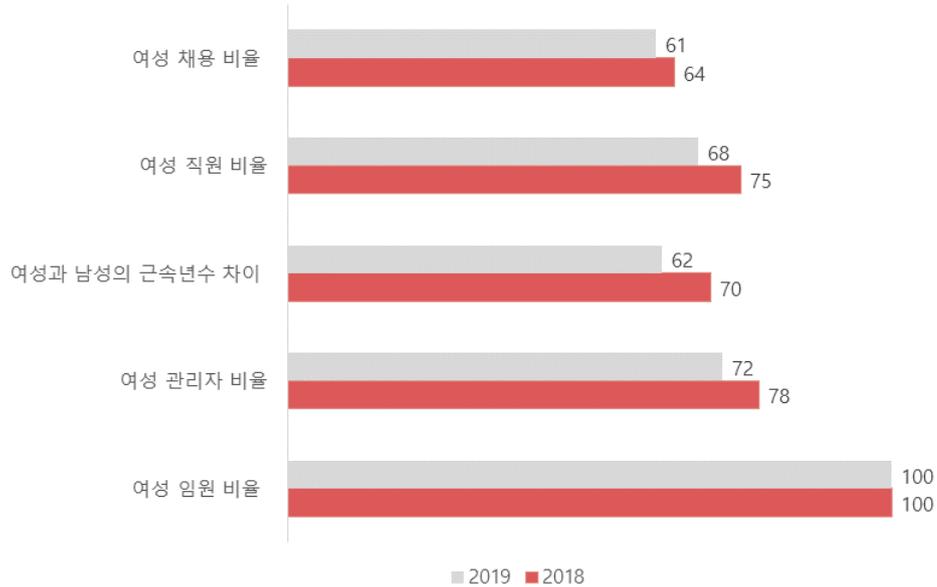


GPIF 는 총 1 조 5 천억 달러 규모의 자산을 보유한 전 세계 연기금 중 두번째로 큰 연기금입니다. 2015 년 책임투자원칙(Principles for Responsible Investment, PRI) 가입을 시작으로 일본 시장 내 주식을 평가할 수 있는 3 개의 ESG 지수를 선택하고 해당 지수를 기반으로 한 ESG 투자를 시작했습니다. 또한, 2017 년에는 스튜어드십 원칙을 소개하며 스튜어드십 코드 적용을 시작하였습니다. 2015 년 여성 역량강화 법 (Female Empowerment Bill) 개정을 시작으로 일본 정부가 여성 직원 및 이사 비율 향상을 강조함에 따라, 2017 년부터 GPIF 는 ESG 지수 중 사회적 요소 안에 성별 다양성에 초점을 둔 MSCI Japan Empowering Women Index(WIN)을 도입하여 성 다양성 지수가 높은 기업을 대상으로 하는 젠더 관점 투자를 이행하고 있습니다.

젠더 관점 투자 기업 성 평등 현황(%)



젠더 관점 투자 기업 중 성 평등 공시 기업 비율(%)



주요 정책

젠더 관점 투자에 바탕이 되는 성 평등 지수인 WIN 은 2016 년부터 시행된 ‘직장 내 여성의 참여와 발전 도모 법(The Act on Promotion of Women’s Participation and advancement in the Workplace)을 기준으로 삼고 공시된 다양한 기업들의 정보를 통해 성 다양성 지수를 측정합니다. 지수에는 ▲신입 여성 직원 비율, ▲여성 직원 비율, ▲여성과 남성직원의 근속년수 차이, ▲시니어 여성 관리자 비율, ▲여성 임원 비율 등을 기준으로 합니다. GPIF 는 이를 바탕으로 각 분야에서 성 다양성 지수가 높은 기업을 선택하여 2018 년 기준 총 213 개 기업에 32 억 달러를 투자했습니다. GPIF 에 따르면, 투자 이후 해당 기업들의 신입 여성 채용 비율, 여성 직원 및 관리자 비율이 평균 1.5~2% 상승하였으며, 성 평등 정보를 공시하는 기업 또한 증가하였습니다.

*참고자료: GPIF ESG Report 2018

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

GEK 에서 보기

2. [글로벌 성평등 우수 이행 사례] Orange Group



오렌지 그룹 기업 현황	
업종 및 규모	업종 : 통신업 매출 : 약 104억 유로 (2020)
UNGC 가입 연도	2000. 07. 26
주요 성 평등 정책 및 목표	<글로벌 전 지사의 성평등 달성을 위한 협약 체결> <여성역량강화프로그램 - Women in Technology>
성 평등 현황	여성 임원 비율 : 33% (2020) 여성 임원 비율 : 4% (2019)

Approach

프랑스의 다국적 통신 기업 오렌지(Orange) 그룹은 2011년부터 19개국에서 성평등 관련 유럽 및 국제표준 인증을 받았으며 오랫동안 성평등 집행위원회를 운영했습니다. 오렌지 그룹은 2015년 여성역량강화원칙(WEPs)에 참여하며 성평등에 대한 약속을 공개적으로 강화시켰습니다. 2019년, 노조와 글로벌 전 지사의 성평등 달성을 다짐하는 협약을 맺었으며 이를 기반으로 전 세계 14만 8천명 전 직원의 성평등, 일과 삶의 균형, 여성에 대한 차별 및 폭력 해소를 위해 노력하고 있습니다.



STRATEGY

성평등 달성을 위한 글로벌 협약 체결

오렌지 그룹은 노동조합 또는 노조가 없는 국가의 경우 직원연합과 협약을 맺습니다. 이는 “사회적 대화”를 조성하기 위해 고안된 것입니다. 협상팀은 인사, 기업 사회책임팀, 관리자 등 다양한 직원들이 남녀 비율을 맞추어 구성됩니다. 이를 통해 성평등 달성이란 공동의 목표를 향한 대화를 나누고 최상의 결과를 위해 어떤 변화가 필요할지에 소통합니다. 협상은 데이터, 사례, 진행 중인 업무 공유 및 논의를

통해 이루어지며 목표 이해 및 이행과정에 대한 공감대 형성을 위해 노력합니다. 협약은 다음과 같은 7개 목표로 구성됩니다.

1. 사회적 대화와 이해관계자 네트워크
2. 직장 내 성평등
3. 일과 삶의 균형
4. 차별 및 폭력 퇴치
5. 인식과 소통의 제고
6. 공급업체와 협력업체의 참여
7. 협약 이행 및 모니터링

‘사회적 대화와 이해관계자 네트워크’는 전 직원이 합의한 목표를 실현하기 위해 어떻게 노력할지에 대한 내용을 담았습니다. 일례로 각 자회사는 지역 행동 계획을 수립하고 진행 상황을 감시할 성평등 및 다양성 위원회의 구성에 대한 향후 계획을 발표했습니다.

또한 위 글로벌 협약의 성공 여부를 평가하기 위해 15개의 세부 지표를 만들었습니다.

1. 남녀 임의고용계약 수
2. 남녀 매니저 수
3. 남녀 집행위원 수
4. 직업영역별 성별균형
5. 남녀 용역 비정규직 계약 수
6. 직무 별 남녀 용역 비정규직 계약 수
7. 남녀 임금 격차
8. 남녀 평균 연봉 인상액 및 시간제 / 정규직 근로자 평균 연봉 인상률
9. 남녀 직업훈련 참여자
10. 남녀 직업 훈련 시간
11. 남녀 재택근무자
12. 남녀 탄력근로제 이용 근무자
13. 남녀 시간제 근무자
14. 연간 출산휴가 및 입양휴가 사용 근무자
15. 괴롭힘과 폭력에 대한 지표는 이미 많은 오렌지 계열사에 마련되어 있으며, 세계적으로 추적 및 확인이 가능함



Women in Technology

오렌지 그룹은 더 많은 여성을 기술직에 채용하는 것이 기업을 넘어 산업 전반에 걸친 도전이라는 것을 인지하고, 기술직 내 성별 균형을 이루기 위한 다양한 노력을 기울였습니다. 비기술직 분야에서 일하는 여성을 대상으로 6-12 개월간 기술직 직무교육의 기회를 제공하였으며, 교육 종료 시 기술직을 제공하기도 했습니다. 또한 학교 및 대학과의 파트너십을 통해 여성 기술 인력 확보 파이프라인을 구축하고, 여학생들이 기술직 경력을 고려할 수 있도록 장려했습니다. 또한 2018 년 기술직 여성을 대상으로 기업이 더 필요로 하는 분야에서 실력을 쌓을 수 있도록 관련 교육 프로그램을 시작했습니다.



IMPACT

오렌지 그룹은 “경영진의 약속이 성평등 달성의 주요 성공 요인”이라고 믿으며, 회사 전체 및 다른 국가에서 진행되고 있는 변화에 대한 공유의 필요성을 강조합니다. 성공적인 협상, 사회적 대화, 다른 사람들의 관점을 경청하고 이해하는 것이 그룹 내 성평등을 촉진하는 환경 조성에 도움이 되었으며, 실제 2012 년부터 2020 년까지 오렌지 프로그램을 통해 프랑스 내 300 명 이상의 여성 기술자들이 훈련을 받고 고용되었습니다. 이를 통해 성평등의 목표는 도전적이지만 충분히 달성 가능하다는 것을 보여주었으며, WEPs 성평등 이행 우수기업사례로도 소개되었습니다.

출처: We Empower G7 (2020). [Taking a Global Approach to Gender Equality](#)

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

GEK 에서 보기

기업 청렴성 소사이어티 (Business Integrity Society)

1. [주요국 부패 관련 법-FCPA ①] 미국 FCPA 개요 및 동향

기업의 부패행위를 효과적으로 방지하기 위해 각국에서는 강력한 처벌조항을 포함한 뇌물수수 관련 법을 제정, 시행 중에 있다. 이 중 국내 기업에 연관성이 큰 법으로 미국 해외부패방지법(FCPA)과 영국 뇌물수수법(UK Bribery Act), 프랑스 사팽 II 법을 꼽을 수 있다. 이번 동향에서는 국경 밖 기업 부패 행위 규제를 위해 세계 최초로 제정된 미국 해외부패방지법(FCPA)의 내용과 현황을 소개하고자 한다.

미국 해외부패방지법(Foreign Corrupt Practices Act, 이하 FCPA) (1977)

■ 개요

워터게이트 사건 수사과정에서 미국 기업이 외국공무원에 뇌물을 제공한 사실을 적발한 것을 계기로 해외에서의 뇌물공여를 규제하기 위해 1977년 제정된 FCPA는 2020년 현재까지 총 두 번 개정되었다. 1988년 첫 개정에서는 (1) 지역 법률 항변 (2) 합리적이며 선의의 판촉 비용 항변이라는 적극적 항변(affirmative defense) 사유가 추가되었다. 이후 미 의회는 행정부에 OECD 회원국들과 국제상거래 상에서의 부패 행위를 금하는 국제 협약을 맺을 것을 촉구하였고, 1997년에 OECD 회원국들이 외국공무원에 뇌물공여를 금하는 ‘OECD 뇌물방지협약(OECD Anti-bribery Convention)’을 채택하였다. 따라서 1998년에는 OECD 뇌물방지협약의 이행을 위해 FCPA를 2차 개정하여 “부적절한 이익(improper advantage)을 보장하기 위한 지불”이라는 표현을 삽입함과 동시에 미국인/법인 뿐만 아니라 외국 법인 및 외국 거주자, 미국 기업에 의해 고용된 대리인까지 법 적용대상을 대폭 확대시켰다.

■ 적용대상

FCPA는 크게 뇌물방지조항과 회계 규정으로 구분되며, 뇌물방지조항은

- (1) 미국 상장기업 혹은 증권거래위원회(이하 SEC)에 공시해야 할 의무가 있는 기업 (**issuers**),
- (2) 미국을 주요 사업 소재지로 하거나 미국법에 따라 설립된 기업과 그 고용인 및 대리인 (**domestic concern**) 혹은
- (3) 미국 영토에 있는 외국인이나 외국기업 (**territorial jurisdiction**)이 사업을 영위하거나 유지하기 위한 목적으로 외국공무원에게 금전 등을 제공하는 것을 금지하고 있다.

■ 특징

FCPA는 미 법무부와 SEC가 공동으로 집행 권한을 가지는 점이 특징이다. “미국 상장기업 혹은 미 증권시장 내 증권발행기업 및 그 임직원, 대리인(issuers)”의 FCPA의 뇌물방지조항 및 고의적 회계규정 위반에 대해 법무부는 형사사건 집행 책임, SEC는 민사사건 집행 책임이 있다. 한편 FCPA 적용대상 중 “미국 국내업체 및 미국 국적자 혹은 거주자(domestic concern)”에 대해서 법무부는 민-형사 집행 책임을 모두 갖는다. 적용대상 기업 및 개인이 뇌물공여 및 회계부정 혐의가 있는 경우 법무부와 SEC가 각각 조사에 착수하며, 법무부에서는 형사국(Criminal Division)의 ‘사기’ 부서 소속 FCPA 유닛이, SEC는 집행국(Division of Enforcement) 소속 FCPA 유닛이 FCPA 관련 활동을 전담한다. 두 기관은 조사와 집행을 위해 상호 협력할 뿐만 아니라 다양한 정부부처와 협력하고 있다. 앞서 “기업 반부패 제재 사례-월마트” 편에서 살펴본 바와 같이 월마트도 일부 해외 지부에서 외국인 공무원에 뇌물을 공여한 혐의를 받고 합의를 위해 법무부와 SEC에 각각 징벌금을 납부하였다.

미국 해외부패방지법(FCPA) 개요

연혁	1977년 12월, 워터게이트-록히드 사건 등 계기로 미국 내 기업의 해외에서의 부패 관련 행위를 규제하고 처벌하기 위해 제정	
적용 내용	뇌물공여, 회계 부정, 허위 공시, 미공개 주요 정보 미용 및 내부자 거래 등	
적용 주체	미국 법무부(DOJ)	미국 증권거래위원회(SEC)
적용 내용	뇌물방지조항 위반 등	뇌물방지조항 위반(issuers에 한함), 고의적 회계부정, 허위 공시 등
뇌물제공자 요건	-미국 시민권자, 국적자, 거주 외국인 -미국에서 설립됐거나 주 사업장이 미국에 있는 해외 기업 -미국 증권거래소 상장 기업	-미국 증권거래소 상장 기업
뇌물수수자 요건	외국 공무원(정부투자기관이나 국제기구 임직원 등 폭넓게 포함)	
뇌물제공행위 정의	사업을 획득하거나 유지하기 위해 현금, 현금 지급에 대한 약속, 선물, 접대 등을 제공하는 것	
처벌	<뇌물방지조항 위반 관련> - 형사처벌 ·(법인) 최대 벌금 200만달러 ·(개인) 최대 벌금 10만달러 및 최대 징역 5년형 - 민사처벌(domestic concern/ territorial jurisdiction 해당시) ·(법인, 개인) 최대 벌금 1만달러+ 불법으로 획득한 이익 환수	<뇌물방지조항 위반 관련> - 민사처벌(issuers에 한함) ·(법인, 개인) 최대 벌금 1만달러 +불법으로 획득한 이익 환수
	<고의적 회계 부정 관련> - 형사처벌 ·(법인) 최대 벌금 2,500만달러 ·(개인) 최대 벌금 500만달러 및 최대 징역 20년형	

(표 참고: 매일경제(2016.5.17) 기사)

■ 최근 동향

미 법무부와 SEC 는 FCPA 를 엄격하고 강력하게 집행하고 있으며, 2008 년 이후 실제 처벌 건수와 액수가 급격히 증가하고 있다. 특히 기존에는 주요 사건들이 대개 다국적 기업을 대상으로 하였으나, 2010 년대 후반부에 들어서는 중소기업으로 수사영역이 확대되는 경향을 보이고 있으며, 개인에 대한 처벌도 강화되고 있다. 또한 의료기기, 석유-가스 등 부패 위험이 큰 특정 산업에 집중적인 수사를 전개하는 등 FCPA 집행이 더욱 강화될 것으로 보인다.

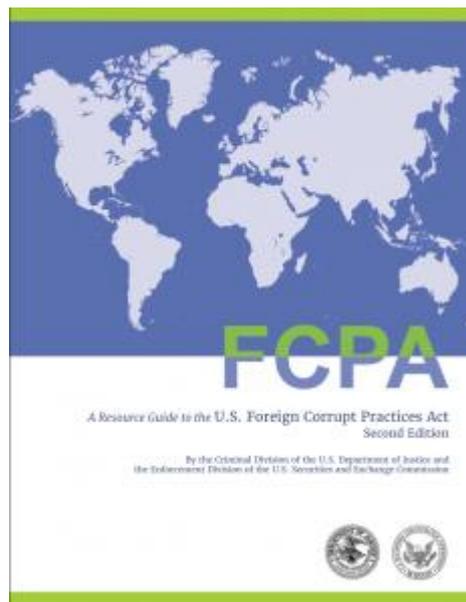
또한 1997 년 OECD 뇌물방지협약으로 국제공조가 수월해지면서 미국 FCPA 위반 혐의 조사대상은 유럽권, 아시아권 글로벌 기업으로 확대되어 왔다. 지난 4 년간 FCPA 위반 혐의로 집행 조치를 받은 기업 총 71 곳 중 33 곳이 미국 국내기업이 아닌 외국기업이었으며, 특히 총 징벌금액 중 외국기업이 지불한 금액은 매년 과반수를 넘어 2019 년에는 총 징벌금(합의금)의 83%에 해당하였다. 즉 적발 횟수는 보다 적을지라도 고액의 벌금을 부과한 대상은 주로 외국기업이었기 때문에 FCPA 가 사실상 미국의 새로운 경쟁국 기업 견제수단이라는 견해까지 제시되었다(i).

연도	전체 집행조치 기업 중 외국기업 비율	총 징벌금액 대비 외국기업 납부액 비율
2019	57% (8/14)	83%
2018	53% (9/17)	72%
2017	38% (5/13)	90%
2016	41% (11/27)	63%

(정보 출처: fcpaprofessor.com)

미국 법무부와 SEC 는 2020 년 7 월 초 약 8 년 만에 갱신된 “FCPA 자료 안내서(Resource Guide)” 제 2 판을 출간하여 기업 및 대중의 정확하고 포괄적인 이해를 돕고 있다.

- *FCPA Resource Guide*란?



FCPA의 뇌물수수 방지 및 회계 규정이 누구와 무엇에 적용되는지를 구체적으로 설명하는 안내서이다. 예를 들면 ‘외국공무원’의 정의, FCPA 관할 범위, 적절한/부적절한 지불 유형, 인수합병에서 후속 책임(successor liability)의 적용, 효과적인 기업 컴플라이언스 프로그램의 특징, 다양한 FCPA 민사 및 형사 결의안 등을 포함하고 있다. 또한 자발적 공시, 협력, 효과적인 컴플라이언스 및 윤리 프로그램 등 미 법무부와 증권거래위원회가 조사 착수 및 기소 여부를 결정할 때 고려하는 요소를 소개한다. 이렇듯 폭넓은 주제에 관련된 법적 요구사항에 대해 자세한 정보를 제공하고, 법무부 및 증권거래위원회의 시행조치 및 이전 판례 요약 등을 통해 FCPA에 대한 통찰력을 제공한다. (정보 출처: 미국 법무부)

이어지는 다음 동향에서는 FCPA의 최근 위반 및 판결 사례를 소개하도록 한다.

출처

FCPA: A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act (2020)

참고

(i) 연합뉴스포맥스 (2017. 11. 7). “<리걸인사이트> M&A 와 부패방지법”.

★ 본 자료의 저작권은 UNGC 한국협회 및 BIS 프로젝트에 있으며, 무단 활용 및 배포를 금합니다. 인용 시 출처(유엔글로벌콤팩트 한국협회, Business Integrity Society 프로젝트)를 밝혀 주시기 바랍니다.

[BIS 에서 보기](#)

2. [코로나와 반부패 ⑤] 딜로이트: 기업과 NGO를 위한 코로나19 관련 부정부패 대응 팁

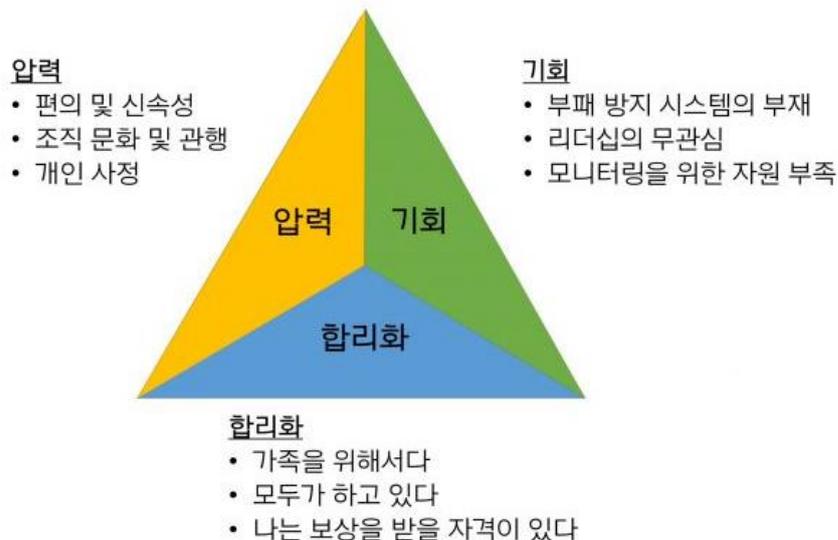
부정부패는 위기가 발생했을 때, 그리고 위기가 지난 후에 가장 잘 드러나는 사회적 문제 중 하나다. 제한적인 현금 유동성, 시장 변동성, 조직 개편, 다급함에서 생기는 실수, 부정 삼각형(fraud triangle)의 극대화 등 코로나 19로 인한 경제적, 사회적 위기가 전세계로 확산되면서 부정부패와 관련된 문제점들이 최근 기업뿐만 아니라 NGO 및 기부단체(aid organization)에서도 나타나고 있으며, 그 종류도 다양하다:

- 부패: 사적 이익을 취하기 위해 공적 권력을 남용하는 행위.
- 뇌물: 부적절한 영향력을 행사하기 위해 직접 혹은 간접적으로 금품을 제공하거나 수락 또는 청탁하는 행위.
- 이해상충: 공직자의 사적 이익과 공익을 수호해야 할 책무가 부딪히는 상황.
- 자산 횡령: 단체의 자산을 빼돌리거나 개인적인 목적으로 사용하는 행위.
- 기부금 횡령: 기부금을 용도 외로 사용하는 행위.
- 사이버 범죄: 컴퓨터와 인터넷을 활용한 범죄행위.

구체적인 예시로는 기업 데이터 횡령, 기업 자산 횡령, 성과 부풀림, 뇌물 및 부패, 회계 사기, 의료 사기, 내부자거래, 투자 사기, 사이버 범죄, 공공조달 부문 뇌물 비리, 정부 지원금 부정 획득 및 횡령 등이 있다.

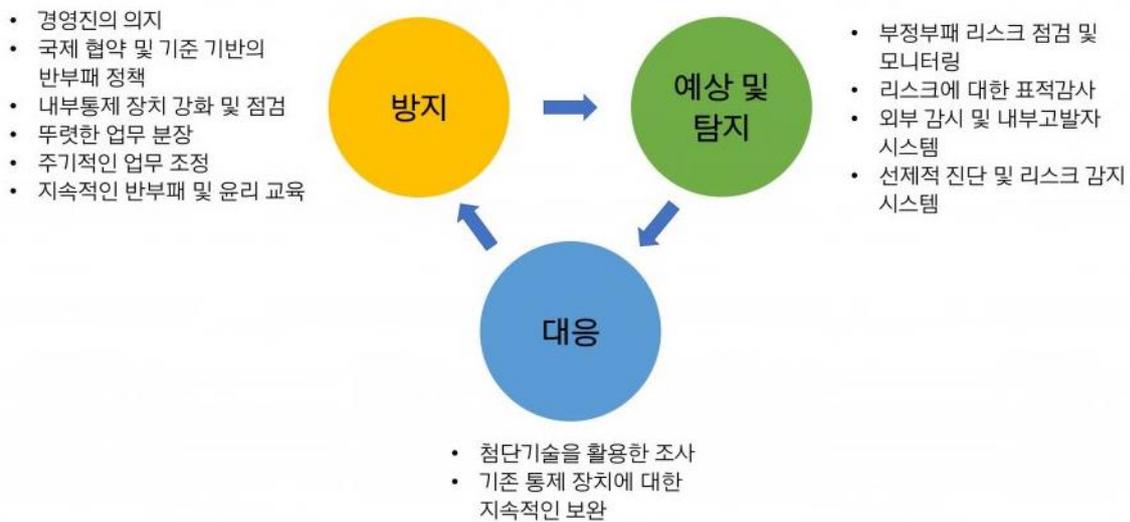
부패는 각 국가와 글로벌 경제에 상당한 금전적 손실을 발생시키고 경제 성장을 저해하며, 기업 및 기부단체 사업에도 막대한 손해를 끼친다. 실제로 부정부패로 인해 매년 기부단체들이 잃는 손실은 단체 수입의 2~5%에 달하며, 2018년 한 해에만 약 80억 달러(약 9조 5,000억원)의 기부단체 기부금과 운영비가 본 목적 또는 용도 외로 사용되었다. 또한 부정부패 스캔들은 기부단체의 이미지에 커다란 타격을 줘 신뢰 하락, 기부금 감소, 사업 철수 등의 더 큰 피해로 이어질 수 있다.

<부정 삼각형(Fraud Triangle)>은 부정부패 행위를 유발하는 주 요인에 대해 설명한다:



코로나 19 관련 부정부패에 대응하기 어려운 이유는 다양하다. 먼저 허위정보가 난무하고 급변하는 사회 속에서 기업, 공공기관, NGO 및 기부단체 가릴 것 없이 모두가 뉴노멀(new normal)에 적응할 수 있도록 빠르고 확실한 결정을 내려야한다. 이는 조직 경영의 불확실성을 높인다. 또한 리더십의 포커스가 흐려진다. 코로나 19 로 인한 재택근무, 조직 개편, 매출 및 기부금 목표 등에 모든 집중을 쏟기 때문에 부패 관련 이슈에 신경을 쓸 겨를이 없다. 더욱이 예방 및 관리감독 시스템의 부재도 문제다. 느슨한 내부 감독 시스템, 불분명한 업무 분장, 감사 업무 연기로 인해 부정부패 문제에 효과적으로 대응하지 못한다. 또한 외부 감시 시스템이 중단되어 컴플라이언스 위반 사례가 증가하며, 현장 방문 점검도 연기되어 부정부패 방지를 더욱 어렵게 한다.

따라서 조직 내 부정부패에 대한 인센티브와 기회를 최소화하기 위해서는 부정부패 **방지(prevent)**, **예상 및 탐지(predict and detect)**, **대응(respond)**에 각별히 신경쓰고 체계적으로 준비해야 한다.



특히, 조직 내 부정부패 리스크를 차단하기 위해서는 지속적으로 내부 시스템을 점검하고 확인해야 한다. 이때 중점적으로 확인해야 할 부정 징후(red flag)는 다음과 같다:

- 기록이 없는 새로운 업체와의 계약
- 허술한 서류작업
- 직원간 업무 구분이 명확하지 않은 업체
- 납품업체와 긴밀한 관계를 유지하는 인물
- 납품업체 한곳으로부터 물품을 대량으로 구매한 내역
- 불규칙한 회계 처리
- 부정부패에 대한 리더십의 무관심
- 직원 라이프스타일 및 행동의 변화
- 특정 인물과의 장기간 연락 및 거래
- 상대적으로 높은 제품 가격
- 내부 결재, 보고 절차 무시

또한, 코로나 19로 인한 불확실함을 최소화하고 조직 내에서 발생할 수 있는 관련 부정부패를 사전에 방지하기 위해서는 다음과 같은 사항들을 꼼꼼하게 확인해야 한다.

- 내부 통제 시스템의 취약성을 고려했는가?
- 공급망 관리 체계/공급망에 어떠한 현상이 발생하고 있는지 인지하고 있는가?
- 원격 조사의 대응계획은 무엇인가?
- 사전대책을 준비하고 있는가?
- 직원들이 마주할 사이버 위험성에 대해 훈련을 시행하고 있는가?
- 회사 내부에 효과적인 내부고발자 시스템을 구축하고 있는가?

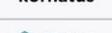
★ 이 글은 딜로이트 동남아(Deloitte Southeast Asia)의 <Fraud-Resilient Organizations Webinar> 발표 자료를 바탕으로 UNGC 한국협회에서 작성하였습니다. 인용 시 출처(유엔글로벌콤팩트 한국협회, Business Integrity Society 프로젝트)를 밝혀 주시기 바랍니다.

[BIS 에서 보기](#)

UNGC 회원 뉴스

1. SKT, 혁신 스타트업과 사회적가치 실현... '임팩트업스' 2기 출범

IMPACTUps 2020

기업명	회사 소개	Goal
 DeBrain <small>LOOKING FOR THE BEST</small>	임상연구로 인지기능 효과 검증된 교육/치료 솔루션	3 건당 목표 달성률 4 인재를 위한 교육
 visual@camp	AI기반 시선추적 솔루션	3 건당 목표 달성률
 SENSEE	기존 프로세스/리소스를 획기적 으로 줄인 전자 출판 플랫폼	4 인재를 위한 당일 목표 달성률 10 인재를 위한 교육
 SOFTerry	전기자동차 통합 충전소 정보 및 결제 플랫폼	11 건당 목표 달성률 13 건당 목표 달성률
 L&J	코르크 활용 산업용 식품 가족 개발 사업	12 건당 목표 달성률 15 건당 목표 달성률
 ohfa	스마트 점자학습 솔루션	4 인재를 위한 당일 목표 달성률 10 인재를 위한 교육
 WADDLE	시각장애인용 AI기반 모바일 쇼핑 App	10 인재를 위한 교육
 e2on	빅데이터 기반 사회안전망 제공 솔루션	11 건당 목표 달성률 13 건당 목표 달성률
 kornatus	상생기반 택시 혁신 플랫폼	8 인재를 위한 당일 목표 달성률 11 건당 목표 달성률
 CO-ACTUS	ICT기반 청각장애인 운행 모빌리티 서비스	8 인재를 위한 당일 목표 달성률 10 인재를 위한 교육

- SK텔레콤은 혁신 스타트업들과 5G, 이동통신, AI 등 최신 ICT를 활용해 우리 사회가 직면한 문제를 해결하는 '임팩트업스' 2기를 8월 25일 출시함
- '임팩트업스'는 SK텔레콤이 지난해부터 우수한 기술력을 보유한 스타트업들이 사회적가치 실현 및 비즈니스 성장을 동시에 이룰 수 있도록 지원하는 프로그램이며, '임팩트업스' 1기 11개사는 UN의 지속가능목표를 연계한 사회적가치 목표를 설정하고 관련 사업 아이템을 발굴하며 사회적 가치 실현에 앞장서고 있음
- 임팩트업스 2기 혁신 스타트업 10개사는 온라인 발대식에서 각 사의 비즈니스를 소개하고 사회 혁신 컨설팅 회사 'MYSC'와 설정한 사회적가치 목표를 발표하며, 임팩트업스 활동을 통해 긍정적인 사회 변화를 만들어 나가겠다고 다짐함
- SK텔레콤은 임팩트업스 참여 기업들의 경쟁력 강화와 체계적 상생협력을 위해 스타트업 육성 프로그램을 제공하고, 국내외 전시 및 행사를 공동 참가하는 등 실질적 혜택을 제공할 계획임. 이어 함께 사회적가치 창출 사업 아이템도 발굴할 예정임
- 올해는 참여 기업들이 코로나19로 인한 비대면, 디지털 전환 가속화에도 성장의 보폭을 넓힐 수 있도록 '언택트 트렌드 맞춤형 지원'을 확대할 방침임

조선비즈

2. KB 국민은행, ESG 실천강화...전기차 충전 서비스, 특화상품 출시도



- KB국민은행이 ESG 경영 실천을 강화하고 있음. 이번 전기차 충전 서비스는 KB금융그룹이 추진하는 ESG경영의 일환으로 3개 영업점에서 전기차 충전 서비스를 제공하고 있으며, 주차공간 등을 고려해 테슬라 데스티네이션 차저와 공용 완속충전기를 함께 설치함
- 모든 전기차종은 충전소를 무료로 이용할 수 있고, 충전소는 시범 운영 후 고객 의견 등을 반영해 확대할 계획임
- 앞서 KB국민은행은 지난해 본점 업무용 전기차 10대를 시범 도입해 탄소배출량 감축을 위해 노력한 바 있고, 올해도 연말까지 10대를 추가 도입할 예정임. 이어 내년까지 약 350여대의 업무용 차량을 하이브리드 차량으로 전환할 계획임
- 이외에도 KB국민은행은 'KB Green Wave' 캠페인의 일환으로 KB맑은바다 금융상품 패키지를 출시함. 이 패키지는 1년제 자유적립식 적금상품으로 해양쓰레기 줄이기 활동에 동의하고 종이통장을 발행하지 않는 등 친환경 활동을 실천하면 우대금리 혜택을 주는 상품임
- KB금융그룹은 윤종규 회장의 ESG실천의지를 바탕으로 'KB Green Way 2030'을 발표하였고 2030년까지 탄소배출량을 25% 감축할 계획. 더욱이 기업활동 전반에 ESG를 도입해 기업의 사회적 책임을 지속적으로 실천할 예정임

글로벌이코노믹

3. 현대모비스, 친환경차부품회사로 전환 내년부터 본격화



- 현대모비스가 2021년을 기점으로 친환경차부품회사로 전환을 본격화할 것으로 전망됨
- 현대모비스는 현대차그룹의 전기차 전용 플랫폼인 'E-GMP'기반 전기차에 핵심 부품을 공급할 것으로 알려짐
- 현대차그룹은 2021년 전기차 전용 플랫폼 'E-GMP'에 첫 전기차 '아이오닉-5'를 시작으로 전기차 신차를 내놓을 예정임. 이에 따라 현대모비스의 전동화부문 매출도 2021년에는 46% 증가할 것으로 전망됨
- 현대모비스는 현대차그룹의 전기차 제조능력 개선에서도 중요한 역할을 맡을 것으로 파악됨. 유진투자증권 이 연구원은 현대모비스는 전동화 관련 핵심부품을 대량으로 생산하고 있으며 모듈화를 통해 기능을 개선하고 가격 경쟁력을 향상시키는데 보탬이 될 것이라고 설명함.
- 현대모비스는 기존 선두기업과의 경쟁으로 사업 확장에 어려움을 겪었던 내연기관차시장과는 달리 미래 차시장에서는 선두기업으로 자리매김할 수 있을 것으로 기대됨

비즈니스 포스트

4. 문화계 디지털 전환 지원 나선 한국문화예술위원회



- 한국문화예술위원회가 문화, 예술계 디지털 전환 지원을 위한 다양한 사업을 추진함
- 문예위는 27일 “문화체육관광부 17개 시, 도 광역문화재단과 함께 ‘온라인미디어 예술활동 지원사업’을 본격 추진한다”고 밝힘
- 이 사업은 코로나19로 문화예술계에 전반적인 지원이 필요한 상황에서, 비대면 환경에서 새로운 예술활동을 모색하는 전국 2700여 명의 예술가를 대상으로 온라인 예술 콘텐츠 제작을 지원하는 사업이며, 오는 9월부터 12월까지 진행될 예정임
- 모집분야는 기초예술 전반장르가 대상이며, 온라인미디어 창작 및 향유 활동에 관심이 있는 예술가, 사회적기업, 중소기업, 소셜벤처, 협동조합 등이 참가할 수 있음
- 온라인과 오프라인상에서의 예술활동들을 어떻게 더 유기적 혹은 예술적으로 연결할 수 있는지, 비대면 예술환경에서 새로운 아이디어를 통해 기존에는 없는 예술 창작 분야는 무엇인지, 혹은 빅데이터, 인공지능과 같은 주제들이 이 사업의 화두임
- 문예위 관계자는 ‘새로운 형태의 예술활동을 지원한 이번 사업으로 온라인 기반 예술의 가치와 수요를 창출하는 계기가 되기를 바란다’고 밝힘

CSR 뉴스

1. 증권사 성별 임금격차 여전... 여성 급여 남성의 57% 수준



- 올해 상반기에 국내 주요 증권사에서 일하는 여성 직원이 받은 보수 수준은 남성 직원의 절반을 조금 웃도는 것으로 나타났음
- 금융감독원 상반기 보고에서 따르면 직원 1인 평균 급여액은 약 7천180만원이었으나, 성별에 따라 급여수준에 차이가 났으며 여성은 남성 급여액의 56.9% 수준에 그침
- 2017년 상반기 보수와 비교해보았을 때 증권사 직원의 전체 보수는 37%가량 올라갔으나, 성별 격차는 57%대로 좁혀지지 않음
- 10개사 중 상대적으로 임금 격차가 적은 회사도 남성 평균 급여액 대비 여성 평균 급여액 비율이 60%대에 불과함
- 이런 보수 격차의 배경에는 성과급 중심으로 돌아가는 증권업계의 임금 체계가 있음. 영업, 운용 부서에서는 개인 역량에 따라 성과급 차이가 큰데, 여성 직원은 관리, 지원같이 성과급이 적은 부서에 많은 편임
- 미래에셋대우의 예를 보았을 때, 영업 부문에서 근무하는 남성 직원은 여성 직원에 비해 약 3배 많으며, 관리 및 지원 부문은 비교적 큰 차이가 없는 것으로 나타남. 실제로 영업직원의 급여액이 관리 및 지원 직원에 비해 3천만원 정도 더 많음
- 증권가에는 여성 임원도 드뭄. 10대 증권사의 등기, 미등기 임원 481명 중 여성은 22명에 불과할 정도로 아직 '유리천장'이 견고함.

연합뉴스

2. “한국 대기업, ESG 준수 의지 보여주고 있다”



- 코로나19 사태에도 전세계적으로 ESG를 무시하면 살아남을 수 없다는 큰 흐름은 바뀌지 않고 있음
- 일례로 EU는 모든 항공사에게 구제금융의 전제 조건으로 탄소 배출량 감축을 내걸. 경영, 투자, 당국 규제가 ESG 중심으로 돌아가면서 로펌들도 바빠지고 있음. 기업에 대한 정보공개 요구는 늘고 있으며, ESG 규제를 어기면 소송을 당하기도 함
- 레이턴앤왓킨스의 한 변호사는 한국 주요 기업들이 ESG 원칙을 준수하려는 의지를 더 많이 보여주고 있다고 밝힘. 이어 코로나19로 기업의 위험과 이를 해결을 위한 지배구조가 빠르게 재평가되고 있다고 강조하며, 코로나19 경제 위기 속에서 ESG요소에 기반한 투자 포트폴리오는 그렇지 않은 것보다 더 빠르게 수익률을 회복했다고 설명함
- 각국의 ESG규제도 지속적으로 강화되고 있음. 일부 EU국가와 미국 캘리포니아 주는 기업의 전체 공급망에 걸친 ESG위험을 설명하도록 요구하고 있으며, ESG 실사가 의무화되기도 함. 전세계적으로는 기후 변화에 대한 규제가 강화되고 있음
- 한국도 이런 변화의 흐름에 동참하고 있음. 비바쉬 변호사는 문 정부의 그린뉴딜정책과 그린 이니셔티브가 주목할 만한 한국의 ESG정책변화라고 말함
- ESG 규제가 강화되며 이러한 변화에 따라가지 못하거나 어길 경우에 대한 위험도 늘어남. ESG소송은 재무적 손실뿐만 아니라 회사의 평판과 신용에 치명적임.

머니투데이

3. “EU 그린산업 육성 가속화… 한국기업도 진출 모색해야”



- EU가 그린산업 육성을 통해 코로나19로 인한 경제위기를 극복함에 따라 한국 기업 역시 EU시장 진출을 모색할 필요가 있다는 분석이 나옴
- 한국무역협회 브뤼셀 지부의 27일 ‘포스트 코로나, EU 그린 경제 가속화와 시사점’ 보고서에 따르면 EU는 지난달 특별정상회의에서 2021~2027년 동안 다년도 지출예산 30%에 달하는 탄소순배출량 ‘0’을 목표로 하는 탄소중립 프로젝트와 기후변화 대응을 진행하기로 함
- 특히 그린산업을 코로나19 경제 위기 극복을 위한 신성장 전략으로 제시함
- 환경관련 세계 신설과 확대로 고탄소 배출 기업에는 추가적 세금을 부과하고, 확충된 세수는 탄소배출 절감기술 개발 및 혁신에 재투자하기로 함
- 보고서는 우수한 기술력을 보유했다면 EU역외기업이라도 보조금, 대출 승인과 같은 대규모 지원을 받을 수 있으므로 EU에 진출하고자 하는 우리 기업에게 좋은 기회라고 언급함
- 이어 보고서는 탄소 중립 경제로의 전환에 참여하는 기업이 증가하며 재생에너지 사용이 곧 기업 글로벌 가치 사슬의 핵심으로 부상할 것이라고 전망함

연합뉴스

4. 근무시간 줄여 일하는 '전환형 시간제' 공공노동자 6만명 넘어서



- 고용노동부, 지난 해 가족돌봄과 학업 등을 위해 노동시간을 줄이고 시간제로 바꿔 근무하는 '전환형 시간제' 이용자가 공공부문 기관노동자의 6.4%에 달하였다고 보고함
- 공공부문 전환형 시간제는 2015년 고용부 예산사업으로 실행되었으며, 활용 노동자 수는 2016년부터 급증 추세를 보이고 있음
- 남녀고용평등법 내의 전환형 시간제 관련 조항은 올해 공공기관과 300인 이상 사업장에 적용될 것이며, 2022년에는 모든 사업장으로 확대될 전망이다
- 올해, 전환형 시간제는 '코로나19' 사태에 따라 자녀 돌봄 수요 증대 등의 요인으로 공공부문뿐 아니라 민간기업에서도 활용도가 높아질 것으로 전망됨
- 고용부는 전환형 시간제를 활용하는 사업장에 대해 노동자가 단축한 시간만큼 사업주에 인건비 일부를 지원하는 장려금을 실시함
- 고용부 관계자는 "최근 코로나19 재확산이 우려되는 가운데 근로시간단축 및 워라밸 일자리장려금 제도는 근로자 사업주 모두 코로나19 극복수단으로도 활용할 수 있다"며 적극적으로 활용할 것을 당부함

헤럴드경제

회원사 안내

1. 신규가입회원

8월 21일부터 9월 1일까지 UNGC에 가입한 회원사는 0 곳입니다.

2. COP/COE 제출회원

8월 21일부터 9월 1일까지 6개 회원사가 COP 및 COE를 제출했습니다.

- 인천국제공항공사
- 경기신용보증재단
- KT 스카이라이프
- LG 전자
- KDB 산업은행
- KB 국민은행

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

※ 회원사는 가입일로부터 1년 이내에 첫 COP를 제출하고, 이후 매년 COP를 제출해야 합니다. 비영리 회원 역시 가입일로부터 2년 이내에 첫 COE를 제출하고, 이후 매 2년마다 COE를 제출해야 합니다. 해당일까지 미제출 시, 미보고(Non-communicating)기업으로 분류되며, 이후 1년 후에도 COP/COE를 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)내부장애행협회, 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.

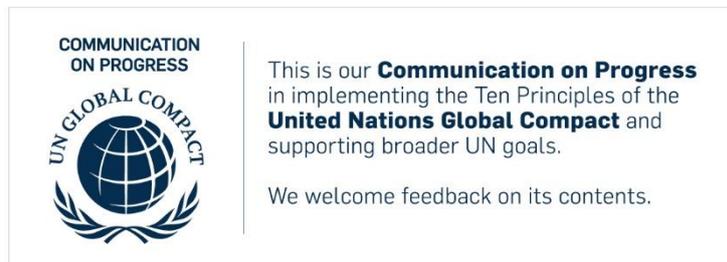
* 문의: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무처
T. 02-749-2149/50
Email. gckorea@globalcompact.kr

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



“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