



Network Korea

2021

# MONTHLY INSIGHTS

VOL.1

# CONTENTS

## 1. 인권, 노동

- Leave No Woman Behind!  
기업의 여성 리더십과 수익성의 상관관계 (2020.11)
- 기업과 인권 이행지침 10주년,  
지속가능한 미래의 열쇠는 인권 (2021.01)
- 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성 (2021.05)

## 2. 환경

- 재생에너지 원년 2021,  
글로벌 트렌드와 인사이트 (2021.02)
- 넷제로 미래를 향한 지속가능한 비즈니스 여정 (2021.06)



### 3. 반부패

- 팬데믹 시대, 기업 투명성 제고를 위한 국제기구들의 인사이트 (2021.03)
- 기업 부패와 인권의 상호연결과 대응 전략 (2021.09)

### 4. ESG

- 글로벌 ESG 투자 전문가들의 인사이트 (2020.10)
- ESG 프리미엄, 가치와 성과에 대한 인사이트 (2021.04)
- 기업 지속가능성을 위한 CFO의 역할 (2021.08)

### 5. UNGC 국내외 이벤트

- 2020 Korea Leaders Summit (2020.12)
- 2021 UNGC Leaders Summit (2021.07)
- Uniting Business Live (2021.10)



# 1.인권

- 1) Leave No Woman Behind!  
기업의 여성 리더십과 수익성의 상관관계 (2020.11)
- 2) 기업과 인권 이행지침 10주년,  
지속가능한 미래의 열쇠는 인권 (2021.01)
- 3) 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성 (2021.05)



# 1) Leave No Woman Behind! 기업의 여성 리더십과 수익성의 상관관계

## 전문가 인사이트



### 브렌다 트레노든(Brenda Trenowden)

30% 클럽 글로벌 대표 및 ANZ뱅크 유럽지역지사장은 성 다양성 공시의 투명성과 최고경영진의 전폭적 지지 및 주주의 지속적인 압력이 기업 이사회 내 성 다양성을 진전시키기 위한 가장 효율적인 방법이라고 말합니다. 인터뷰에서 트레노든 대표는 이사회에서의 성별 균형과 내재된 당면 과제에 대해 이야기합니다. 다음은 그 일부를 발췌한 내용입니다.

30% 클럽은 성 다양성이 기업에 필수적임을 설득하기 위해 어떤 캠페인을 진행하고 있습니까?

우리는 이사회와 기업 전반의 향상된 성평등이 비즈니스 관점에서 타당하다는 메시지를 전달하고 있습니다. 더 높은 수준의 다양성을 지닌 이사회와 경영진은 양질의 의사결정을 내림으로써, 재무적 성과 향상에 도움을 줄 수 있다는 증거가 갈수록 많아지고 있습니다. 인재 경쟁이 심화되고 있는 환경에서 기업들이 가능한 한 넓은 범위의 인재를 모색해야 할 필요가 있다는 점도 확실합니다. 또한, 자사의 리더십이 다양한 소비자, 근로자와 사회 전반의 모습을 반영하고 있는지 확인해야 합니다.

글로벌 여성 리더가 말하는 기업 내 성평등의 중요성

Brenda Trenowden 30% 클럽 글로벌 대표 및 ANZ뱅크 유럽지역지사장



**지금까지 기업들이 이를 얼마나 수용했습니까?**

우리가 영국에서 협력 중인 기업 대부분이 다양성으로 인한 수익을 얻고 있습니다. 30% 클럽의 초점은 이제 '왜' 다양성이 중요한지를 넘어 '어떻게' 기업 내 성별 균형을 이룰 수 있는지에 맞춰져 있습니다. 실제로 영국은 2018년 9월 본래 캠페인의 목표였던 FTSE100 기업 이사회 내 여성 비율 30%를 달성했습니다. 2010년 30% 클럽 출범 당시 여성임원비율은 12.5%였는데, 그때와 비교해 우리가 장족의 발전을 이룬 것은 맞지만 아직도 갈 길이 먼 상황입니다. FTSE350 기업 이사회의 여성이사 비율은 27%, FTSE100 기업의 여성 고위임원 비율은 27%입니다. 따라서 현재 우리가 추진하는 캠페인의 목표는 2020년까지 두 부문에서 모두 30%를 달성하는 것입니다\*.

하지만 이는 CEO와 고위 경영진의 계획적이고 지속적인 노력이 없이는 이루어질 수 없습니다.

\*FTSE350 은 런던 증시에 상장된 기업 가운데 자본 규모가 가장 큰 350개 기업. FTSE350 기업 이사회 내 여성 이사 비율은 2019년 10월 30% 달성에 성공했다. "FTSE 350 Hits 30% Women on Boards for the First Time in 450 Years", 30% Club (2019)

**다양성을 통한 성장의 비전을 성취하는 데 어떤 장애물들이 있었나요?**

가장 큰 장애물은 기업들이 다양성 이슈를 비즈니스 핵심에 두지 않고 인사 부서에만 맡겨 두는 경향이라고 생각합니다. 기업들이 성 다양성으로부터 얻을 수 있는 이익을 최대한 끌어내려면 이 사안이 기업 전체적인 전략 개발에 통합될 필요가 있습니다. 또 다른 장애물로는 남성 주도적인 기업 문화가 있습니다. 포용적이지 않은 직장 문화로 인해 여성이 그 가치를 인정받거나 환영 받지 못하며, 이들이 얼마나 높은 직위를 달성 해냈는지와 관계 없이 여성이 결국 떠나게 되는 것입니다.

**비 정량적인 목표와 비교하였을 때, 30% 클럽처럼 정량적인 목표가 성 다양성을 위한 추진력으로서 수행하는 역할은 무엇입니까?**

목표 설정은 비즈니스 관행의 일부입니다. 재무적 목표나 다른 운영 목표를 세울 때도 그러하듯이, 현실적이고 측정 가능한 성 다양성 목표를 수립하는 것은 기업들이 성별 균형을 핵심적인 비즈니스 사안으로 다룰 수 있도록 해 줍니다. 정량적으로 측정될 수 있는 것이야말로 달성될 수 있습니다.

**30% 클럽의 비전 중 하나는 '교실에서 이사회실로'인데, 왜 학교를 선택했고 그 층위에서 어떤 이니셔티브가 운영되고 있나요?**

연구 결과에 따르면 성 고정관념은 7세에 자리잡기 시작하는데, 아동들은 직장에 대해 어떤 직업들이 존재하는지도 충분히 모르는 상태에서 '남성의 일'과 '여성의 일'이 따로 있다고 믿기 시작합니다. 가장 초기적인 유형의 무의식적 고정관념이지요. 30%클럽은 스피커즈 포 스쿨(Speakers for School)과 협력해 다양한 산업 부문 출신의 영국 기업 담당자들이 무료 학교 강연을 열 수 있도록 돕고 있습니다. 영국 내 30% 클럽 회원사들은 강연을 통해 젊은 여성이 리더로서, 또 미래 이사회 의 일원으로서 잠재력을 가지도록 자신감을 북돋아 주기 위한 인사이트와 30% 클럽의 메시지를 공유하고 있습니다.



1) Leave No Woman Behind! 기업의 여성 리더십과 수익성의 상관관계

30% 클럽은 여성임원 할당제의 실효성을 높게 평가하지 않는 것으로 알고 있습니다. 이 가운데 유럽 내 여성임원 할당제는 큰 효과를 보지 못했습니다. 어떤 것이 문제였을까요?

제 생각에는 많은 유럽의 국가들이 실제로 이사회나 감사회에 쿼터를 도입함으로써 문제를 해결했다고 느끼고 있습니다. 물론 수치들이 이를 뒷받침해주겠죠. 하지만 그것이 경영진 층위까지 미치는 낙수 효과는 결코 보지 못했습니다. 노르웨이 같은 나라들에서는 상장 기업 및 공공기관의 할당제에 대한 논의가 2003년에 시작되었습니다. 그 시점에서는 563개의 상장 기업들이 있었습니다. 그러나 할당제가 2008년도에 실제로 도입되었을 때는 상장 기업의 수가 179개로 줄었고, 이는 대부분의 기업들이 할당제 의무 적용을 피하기 위해 다른 국가에 법인을 설립하거나 비상장기업으로 전환했기 때문입니다. 따라서 경영진 층위에서 성별 균형에 대한 주요 진전은 없었습니다.

30% 클럽 출범 이후 이니셔티브는 어떻게 발전되어 왔습니까?

30% 클럽 캠페인은 2010년 영국에서 처음 시작되었고, 현재 호주, 캐나다, 동아프리카 지역, 중동 지역, 홍콩, 아일랜드, 이탈리아, 말레이시아, 터키, 미국 등 10여 개의 국가 혹은 지역에서 운영되고 있습니다. 우리는 언제나 더 많은 국가에 발자취를 남기고자 하며, 중장기적으로 초점을 맞추고 있는 부분은 G20 회원국에 자리잡는 것입니다.

\* 본 인터뷰는 UNGC 한국협회가 발췌·번역했습니다.

출처: "ET Women's Forum: Diversity issue must be embedded within a company's core business, says Brenda Trenowden", Economic Times (2019)



## Women Count 2020: 영국 FTSE 350 기업 내 여성 리더십과 수익성의 상관관계



Women Count 2020은 현재 FTSE 350 기업 내 여성 임원에 대한 연구로, 이사회 내 여성의 역할과 여성 리더십이 경영 성과에 미치는 영향에 대한 다섯 번째 연례 연구입니다.

보고서는 여성을 기업 내 중요한 직급으로 승진시키지 못하는 것이 어떻게 수익 저하로 이어지는지 자세하게 보여줍니다.

UNGC 한국협회가 보고서의 내용을 번역 정리해 소개합니다.

영국 기업 이사회 내 총 여성 비율은 어느 정도 진전을 보이고 있습니다. 그러나 이 데이터를 더 깊이 들여다보면, 작년에 비해 이사회 내 여성의 수가 2.7% 증가한 것은 이미 성평등을 위한 노력을 보여왔던 소수의 기업에서만 나온 결과라는 것을 알 수 있습니다.

또한, 이사회 내에서도 많은 여성은 비교적 중요한 조직 내 손익(Profit and Loss, P&L) 관련 직책이 아닌 기능적인 역할을 배정받았습니다.

분명한 것은 영국 대기업들은 경영진 내 성 다양성을 이루는 데까지 너무 느린 진전을 보이고 있다는 것입니다.



다음은 보고서가 다루는 세 가지 핵심 주제의 요약입니다.

■ 이사회에 여성이 한 명도 없는 기업의 이익 하락

- FTSE 350 기업 중 이사회 내 여성이 3분의 1(33%)이 넘는 경우 순이익률이 15.2%로 최고조에 달함
- 이사회에 여성이 없는 기업은 1.5%의 수익률을 기록했으며 여성이 1~25%를 차지하는 기업은 수익률 6.9%, 26~49%의 기업은 수익률 10.6%로 나타남
- 이사회 내 여성이 한 명도 없는 FTSE 350 기업의 순이익률은 지난해 6.1%였으며 2020년에는 1.5%까지 하락함. 또한 여성이 없는 기업과 여성이 임원진의 25% 이상을 차지하는 기업 간 순이익률은 차이는 9.1%로 매우 큰 것으로 나타남
- 2019년에는 여성 이사가 없는 기업과 있는 기업의 순이익률이 약 2배 가량 차이났으며, 이는 올해 약 5배로 증가함. 또한 이사회에 여성이 없는 기업과 여성이 25% 이상을 차지하는 기업의 순이익률 차이는 7배였음
- 2019년에는 이사회 내 여성이 한 명도 없었으나 올해는 여성 비율이 1-24%까지 증가한 기업은 평균적으로 수익이 1% 증가한 것으로 나타났으며, 이와는 대조적으로 2019년 이사회에 여성이 한 명도 없었으며 2020년에도 마찬가지로 기업은 평균 5%의 수익 감소를 기록함

■ 여성 CEO와 CFO의 부족

- FTSE 350 기업 내 여성 CEO는 13명으로 이는 FTSE 350 기업 리더의 5%에 불과한 숫자
- FTSE 100 기업에는 현재 5명의 여성 CEO가 있으며 이는 작년 6명보다 더 낮아진 수치. 2025년까지 FTSE 100에 여성 CEO가 전무할 것으로 추산됨
- 또한 기업의 실적에 상당한 영향을 미치는 핵심 직위인 최고재무책임자(CFO) 직책에도 여성이 매우 부족한 것으로 나타남. FTSE 350 기업 CFO 중 84%는 남성이며, 여성은 오직 16%를 차지함
- FTSE 350에 속한 투자신탁 회사 내 투자 관리자의 96%는 남성이며 오직 4%만이 여성인 것으로 나타남

■ 다음 단계로 도약하기 위한 발판의 필요성

- 이사회 내에는 직책에 따라 위계질서가 존재하며 손익(P&L)을 책임지는 직책은 더욱 높이 평가됨. P&L 담당 직책은 보통 CEO가 되기 위해 거쳐야 할 필수적인 단계로 판단되는데, 2020년 자료에 따르면 여성들은 남성 동기들에 비해 이러한 경험 및 기회에서 배제되고 있음
- P&L을 담당하고 있는 여성은 FTSE 350 전체 이사회 구성원의 6.9%를 구성하고 있는 반면 남성은 60.3%를 차지함. 68%의 FTSE 350 기업들은 P&L 분야에 단 한 명의 여성 경영진도 두고 있지 않은 것으로 나타남
- P&L 직무를 맡는 여성 경영진의 부족은 FTSE 350 기업의 지배구조 확장에 큰 걸림돌이며, P&L 책임없이 기능적인 역할만을 수행하는 여성 임원들은 기업의 핵심 직위에 앉을 가능성이 낮아진 점. 그 결과 많은 비상임 이사들은 조직 내 여성 인재를 발견할 수 없게 되며, 경영자를 교체하거나 새로운 리더를 결정하게 될 때 성별 다양성을 고려하지 못하게 됨



## 결론

코로나 19로 인해 일상적인 비즈니스는 더이상 불가능할 것이라는 것이 명백합니다.

코로나19를 통해서 우리는 무엇을 배웠는가?

더 나은 방향으로 나아가기 위해서 달라져야 할 것은 무엇인가?

그리고 과연 '뉴노멀'은 어떤 변화를 가져올 것인가?

사회가 다시 정상화되기 위해 모두가 변화의 필요성을 인식해야 하며 이러한 변화의 핵심에는 기업 리더십이 있습니다. 영국 내 이사회에 여성이 한 명도 없는 기업이 여성 비율이 33% 이상 있는 기업과 동일한 순이익률을 보였다면, 영국 경제와 주주들에게 £470억의 세전 이익이 추가적으로 돌아갔을 것입니다.

성 다양성을 받아들이지 않는다면 5년 이내 FTSE 100 기업에 여성 CEO가 한 명도 없는 상황이 발생할 수 있으며, 손익에 대한 책임과 관련된 중요한 직책에서 여성을 배제하는 관행은 미래의 여성 리더십의 발전을 막습니다. 기업들은 이 문제를 이해하고 성별과 상관없이 모두의 장점을 포용하는 변화를 이끌어야 합니다.



2) 기업과 인권 이행지침 10주년, 지속가능한 미래의 열쇠는 인권

NEXT DECADE | 10+

**BUSINESS AND  
HUMAN RIGHTS**  
UN GUIDING PRINCIPLES

2021년은 다국적 기업의 사회적 책임에 대한 기준을 확립하기 위해 존 러기 기업과 인권 유엔 특별대표의 연구팀이 개발한 유엔 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business & Human Rights)이 유엔 인권이사회에서 만장일치로 채택된 지 10년이 되는 기념비적인 해입니다.

코로나19라는 전 세계적 팬데믹에도 불구하고, 기업과 인권에 대한 다국적 기업 및 국제사회의 관심과 역할 그리고 그 중요성은 어느 때보다도 커졌습니다.

이런 가운데, 지난 2020년 11월 16일에서 18일까지 3일간, 스위스 제네바에 위치한 유엔 인권최고대표사무소는 “기업 활동으로 인한 인권 침해 방지: 사람과 지구를 위한 지속가능한 미래의 열쇠”라는 주제로 제9회 기업과 인권 연례 포럼을 온라인으로 개최하였습니다.

포럼에서 국제사회 인권노동 전문가들은 2020년 코로나19로 인해 세계인의 건강을 위협하는 전염병, 불평등, 구조적 차별, 잘못된 정보의 만연, 기후 변화 가속화 등 심각한 도전과제들로 인해 불안정성과 불확실성으로 점철된 현재 상황에 대해 언급하였습니다. 한편 이들은 한 목소리로 기업과 인권 의제가 더 나은 미래를 위한 대안이라는 확고한 메시지를 전했습니다.

### 고위급 플래너리 세션



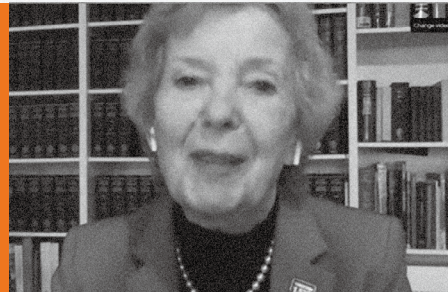
**미셸 바살레**  
유엔인권최고대표

"COVID-19 시대 기업과 인권 이행지침을 적용하기 위해서는  
첫째, 노동자 및 기타 영향을 받는 이해관계자, 특히 가장 위태로운 상황에 있는 이해관계자를 보호하는 것이 위기 상황에서 기업을 지원하기 위한 국가적 조치의 핵심이 되어야 합니다.  
둘째, 모든 기업은 경제적 어려움과 공중보건의 위기 상황에서도 정부의 의무 이행 여부와 방법에 관계없이 인권을 존중해야 하는 독립적 책임을 지닙니다."



**아니타 라마사스트리**  
유엔 기업과 인권 실무그룹 의장

"2021년 6월 16일은 유엔 기업과 인권 이행지침 10주년으로, 현재까지의 상황과 직면한 도전과제에 대해 성찰해 볼 수 있는 기회를 제공합니다.  
더 중요한 것은 앞으로 전 세계적으로 실현을 향상시키기 위해 새로운 추진력을 만드는 것입니다. 이러한 이유에서 유엔 기업과 인권 실무그룹은 2020년 7월 UNGPs 10+/Next Decade BHR 프로젝트를 런칭했습니다."



**마리 로빈슨**  
디앨더스 의장 / 前 아일랜드 대통령

"투자자들이 책임 있고 지속가능한 비즈니스 모델로 전환하고 있으며 화석연료에 대한 장기 투자 등 비지속가능한 부문에 대한 투자를 거두고 있습니다. ESG 투자가 증가하며 급물살을 탄 것으로 볼 수 있지만, 좀 더 풍부한 변화가 필요합니다.  
이 점에서 지속가능한 파이낸싱에서 리더십을 보이고 있는 유럽연합에 경의를 표합니다."



**가이 라이더**  
국제노동기구(ILO) 사무총장

"우리 모두는 팬데믹 이전에도 지속가능발전목표 충족을 향한 진전이 너무 느렸다는 점을 인식해야 합니다. 이는 정부와 기업이 약속의 이행을 가속화해야 한다는 것을 뜻합니다.  
노동 분야에서 이는 노동법, 노동 행정 및 관리 감독을 강화하기 위한 노력 강화 등 국제 노동 기준을 이행하는 것을 의미합니다."





기업과 인권 포럼 2020

아니타 라마사스트리 전(前) 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장 & 단테 피스 현(現) 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장

- 유엔 기업과 인권 이행지침의 원칙은 위기 상황에서 방향성을 제시한다.
- 우리는 COVID-19, 기후 위기, 전 세계적으로 계속되는 인종차별을 포함한 많은 위기에 직면해 있다. 이러한 위기는 인간의 기본적인 복지와 존엄성을 중심에 두지 않는 시스템의 취약성을 보여주었다. 우리가 진정으로 미래에 적합해지기 위해서는 회복의 과정에서 인권에 초점을 두고 위기에 맞서 싸우며 앞으로 나아가야 한다.
- 인권 실사 의무 조치는 UN 지침 원칙에 근거해야 한다는 폭넓은 합의가 이루어져 있으며, 권리 보유자는 조치를 만드는 과정에 참여할 수 있어야 한다.
- 미래는 금융과 긴밀한 관계에 있다. 이제 UNGP 하에서 투자자, 개발 금융 기관 및 상업 은행의 책임이 더 많이 강조되고 있다. UNGP는 금융 주체도 그들의 핵심 활동 전반에 걸쳐 인권을 존중할 책임이 있음을 명확히 하며, '연쇄 반응'을 제공한다.

● 핵심은 거버넌스와 비즈니스 모델이다. 책임 있는 비즈니스가 곧 탄력적인 비즈니스이며 인권이 기업의 소유와 성장 과정에 통합되지 않는다면 진정한 발전을 이룰 수 없다.

● 미래는 데이터가 주도한다. 기업과 인권에 관련하여 우리는 또한 더 일관적이고 더 나은 데이터가 필요함을 확인했다.

금번 기업과 인권 연례포럼은 유엔 기업과 인권 이행지침 채택 10주년을 앞두고 코로나 팬데믹이라는 전례없는 위기를 맞이한 지금, 기업들의 인권을 위한 노력을 점검해보고, 정부와 시민사회와 함께 협력 방안을 확인해본 시간이었습니다. 참가한 모든 전문가 및 이해관계자는 팬데믹으로 인해 지금까지 일궈낸 기업과 인권을 위한 진전이 퇴보할 위기에 놓여있다는 사실에 경종을 울리며, 팬데믹 이전보다 훨씬 더 많은 노력을 기울여야 한다는데 의견을 모았습니다.

이미 미국, 호주, 캐나다, 프랑스, 독일, 네덜란드, 스위스, 영국 등 국가에서는 기업의 인권 실사를 법으로 발의해 입법화를 추진 중이거나 법제화하여 이행 중입니다. 이러한 변화 속에서 기업과 인권은 2021년 기업의 주요 의제로 떠오르고 있습니다. 따라서 기업에서는 인권과 관련한 리스크를 파악하고, 이를 예방-방지하기 위한 노력을 한층 더 강화할 필요가 있습니다.

## 전문가 인사이트

팬데믹 시대, 기업의 인권 존중 실현: 유엔 기업과 인권 지침과 인권 아젠다의 연관성  
유엔 기업과 인권 실무그룹 성명서



기업과 인권 실무그룹이 다루는 유엔 기업과 인권 이행지침은 민간 부문으로부터 파생되는 인권에 대한 악영향을 예방하고, 대응하기 위한 각국 정부의 의무와 기업의 책임성에 대해 전지구적으로 공인된 프레임워크를 제공합니다.

이는 현 시국의 맥락과도 부합합니다. 기업과 인권지침의 바탕이 되는 “보호, 존중, 구제” 3개의 핵심원칙은 정부와 기업이 사람을 기업활동의 중심에 놓을 수 있도록 가이드라인을 제공하며, 이는 오늘날 설득력을 더해가고 있습니다.

최근 인류가 목도하고 있는 것처럼, 시민적 자유와 인권 보호 메커니즘에 대한 위협이 증대하고 있다는 사실은 가장 중요한 이슈입니다.



**1. 코로나19 팬데믹과 회복과정에서의 책임성 있는 기업윤리를 보장하기 위한 국가의 역할**

첫번째 핵심원칙 '국가의 인권 보호 의무'는 정부가 유권자를 보호할 근본적인 책무에 기반하고 있으며, 이 원칙은 평시 뿐 아니라 위기상황에서도 동일하게 적용됩니다.

경제위기의 충격을 여과없이 겪어내면서 회복탄력성을 갖지 못한 이들은 사회에서 가장 소외된 계층일 것입니다.

각국 정부에 주어진 가장 중요한 책무는 바로 ILO 표준 및 가이드라인과 일관된 수준으로 정책을 수립하여, 정리해고나 퇴직을 당한 노동자를 위한 적절한 사회안 전망을 제공하는 것입니다. 이는 노동자가 건강 및 안전 리스크에 노출되지 않도록 하고, 유급 병가를 사용할 수 있도록 하며, 위기상황이 노동력 착취에 대한 정당화로 이어지지 않도록 방지하는 것입니다. 마스크는 한번 사용한 후 버릴 수 있지만, 그것을 제조하는 노동자는 그렇지 않습니다.

지금은 지속가능하고 책임성 있는 활동을 전개하는 기업에 대한 인식을 제고하고 긍정적인 인센티브를 제공해야 할 시기입니다. 이때 중요한 점은, 국가가 다자주의적 제도와 효과적인 협업을 통해 일관된 방식으로 협력할 필요가 있다는 것입니다. 이는 공중 보건 영역 뿐 아니라 지속가능한 경로로 세계 경제를 되돌려 놓는 일에도 동일하게 적용됩니다.

**2. 코로나 팬데믹 상황대응과 탄력적인 회복에 있어 기업의 인권존중이 지니는 중요성**

두번째 핵심원칙 '기업의 인권 존중 책임'은 각국 정부가 이상의 의무를 다하고 있는지 여부와 관계없이 모든 맥락에서 적용됩니다. 현 시국의 위기가 다수의 산업에 속한 기업에 막중한 압박을 가하고 있는 가운데, 바로 지금이 책임성 있는 기업활동에 대한 사명이 실질적으로 어떤 의미를 지니는지 보여줄 수 있는 시기입니다.

인권실사는 사람들에게 노출된 리스크 일체를 식별 및 완화하는데 필수적인 역할을 합니다. 이는 노동자의 건강과 안전을 보장하기 위한 적절한 수준의 선제적인 조치를 취하는 것을 포함합니다. 기업 노동자의 관점에서, 이는 노동자가 근무를 계속 할 것을 요청 받을 때 관련된 리스크로부터 보호받는 것, 유급 병가 등 기본권을 보장 받는 것, 그리고 안전 보호 장구를 제공받는 것을 의미합니다.

기업에 있어, 효과적인 인권실사는 사람들에게 가해질 수 있는 악영향을 예방하거나 최소화하기 위한 목적으로 실시되어야 합니다. 예방은 언제나 사후조치보다 더 나으며, 위기관리부서와 인권 전문가를 통합적으로 운영하는 것은 기업이 기타사업부문에서 전면적으로 대두되지 않은 리스크를 보다 잘 식별하고 대응하는 데에 도움이 될 것입니다. 이는 향후 법적 리스크에 대응하는 데에도 기여할 수 있을 것입니다.

**3. 피해 구제책에 대한 접근성 보장의 필수성**

세 번째 핵심 원칙 '기업 관련 인권침해의 대상자가 적절한 피해구제책에 접근할 필요성'은 어디든 그 중요성이 강조되어야 합니다. 인권 침해가 발생할 때 (비)사법적 피해구제 메커니즘을 통해 권리당사자에 효과적인 피해구제책 접근을 가능케 하는 것은 인권 보호에 있어 국가의 법적 의무 중 필수적인 부분을 차지합니다.

예를 들어, 노동자가 인권 침해를 경험할 경우 이들은 사법적 수단을 포함하여 피해구제책을 활용할 수 있어야 합니다. 기업이 부정적인 인권 임팩트를 야기하거나 발생에 기여했을 경우, 본 이행지침은 기업이 타당한 과정을 통해 피해구제 프로세스를 제공하거나 이 과정에 참여할 것을 명시하고 있습니다. 생존을 위해 전방위로 노력 중인 기업도 인권을 존중할 책임을 동일하게 가지고 있습니다.



Photo credit: Getty Images/RyanJLane

### 미래를 내다보며

코로나 팬데믹이 곧 종식될 것으로 보입니다. 각국 정부와 기업 행위자는 현 시국을 활용해 팬데믹 이전의 일상으로 돌아가지 않는 대신 유엔 기업과 인권지침에 의거하여 세계적으로 공인된 스탠다드에 기반한 뉴노멀(new normal)을 구축해야 할 것입니다.

코로나 팬데믹으로부터 회복은 사람과 지구를 그 핵심에 둬으로써 향후 더 지속가능한 미래로의 여정을 택할 기회를 제공할 것입니다. 최종적으로, 본 이행 원칙 도입에 있어 실질적인 진전을 달성하는 것은 인류가 다음 위기에 더 잘 대비할 수 있도록 할 것이며, 인류가 기후변화와 부정의 그 리고 심화되는 불평등으로부터 야기되는 기타 인권 관련 과제에 초점을 맞출 수 있도록 할 것입니다.





### 인권실사 의무화에 대비하십시오!

베라 체레파노바(Vera Cherepanova)  
컴플라이언스 책임 및 컨설턴트  
Studio Etica 설립자

미국, 독일, 스위스, 유럽연합(EU) 등 다수의 국가 및 관할권에서 의무적인 인권실사법을 도입하고 있는 가운데, 전 세계적으로 인권 아젠다가 주목을 받고 있습니다. 인권 규정이 연성법(soft law)에서 경성법(hard law)으로 바뀌고 있다는 것은 분명한 추세입니다.

각 국가들은 기업 공급망에서 인권 침해뿐만 아니라 ESG의 광범위한 리스크를 해결하기 위해 더욱 노력하고 있습니다.

간단히 말해, 기업 공급망에서의 인권은 이제 법적 문제가 될 가능성이 높습니다. 조만간 기업은 이를 법무/컴플라이언스 부서의 업무범위와 구조에 반영하게 될 것입니다.

지금까지 인권은 기업의 사회적 책임으로 취급되어 왔습니다. 다음 두 가지 요소가 이를 뒷받침하고 있습니다.

첫째, 기존의 현대판 노예제 방지 규정이 대부분 보고와 공개에 초점을 맞추고 있는 점과(캘리포니아 공급망 투명성 법 및 영국의 현대판 노예법 참조) 둘째, 집행에 한계가 있다는 점입니다.

그러나 오늘날 규제기관은 공급망을 지속적으로 모니터링할 수 있는 감사 및 컴플라이언스 프로그램을 의무화하는 방안을 모색하고 있습니다.

법이 통과될 경우, 기업은 가치사슬의 모든 차원을 통해 인권 리스크를 평가, 완화, 방지, 해결해야 합니다. 실제로 이는 반부패의 "적절한 절차(adequate procedures)" 접근법과 유사합니다.

예를 들어, 독일 공급망법 초안(German Supply Chain draft law)에서는 기업의 상황, 리스크 발생 확률 및 잠재적 영향력을 고려해 인권에 미칠 수 있는 악영향을 예방하기 위한 조치를 하는 것이 합리적이고 적절할 것으로 기대되고 있습니다.

부패와 인권의 연관성은 분명합니다. 부패가 많은 지역에서는 인권이 적절하게 보호되지 못하는 경우가 많습니다.

더 나아가 공공부문의 부패 그 자체가 인권침해로 재구성될 수 있습니다.

반부패와 인권보호 규정의 기원은 윤리입니다.

컴플라이언스 영역이 직원들의 도덕성과 가치관과 일치하는 이유입니다.

최근 OECD 발간물인 "반부패와 인권 아젠다의 연결: 기업을 위한 가이드(Connecting the anti-corruption and human rights agendas: A guide for business and employers' organizations)에서 지적한 바와 같이, 인권 렌즈는 기업들로 하여금 부패를 단순한 회사-직원 문제가 아닌 더 넓은 사회적 문제로 볼 수 있도록 합니다.

이러한 관점은 반부패의 메시지를 더욱 설득력 있게 만들고, 보다 적극적인 직원-경영진 참여를 유도하는 데 도움을 줍니다.

이에 따라 일부 기업은 이미 컴플라이언스/반부패 및 인권 프로그램을 통합하여 관련 리스크에 대한 전체적인 관점을 개선하고 있습니다. 관련하여 월스트리트 저널(Wall Street Journal)과의 인터뷰에서 배릭 골드(Barrick Gold)의 최고 컴플라이언스 책임자는 이 같은 결정이 "효율성과 리스크 완화 측면에서 합리적인 선택"이라고 언급했습니다.

인권 실사 노력에 따른 규제기관의 기대는 반부패 프로그램과 유사할 가능성이 높습니다.

즉, 제3자의 관계를 능동적으로 관리하고 공급망 전반에 걸쳐 확인된 리스크를 예방, 평가 및 해결하는 데 필요한 조치를 취하는 것을 의미합니다.

미국 법무부의 기업 컴플라이언스 프로그램 평가(Evaluation of Corporate Compliance Programs)를 살펴보면 다음과 같은 조치가 현대판 노예제도와 인권 관련 리스크에 적용됩니다.

- 제3자 관리 프로세스가 식별된 리스크의 특성과 수준에 부합하는지 확인
- 업데이트된 실사, 교육, 감사 및/또는 연간 컴플라이언스 인증과 온보드 프로세스 및 지속적인 모니터링을 통해 제3자의 리스크 관리에 참여
- 이러한 프로세스를 관련 조달 및 공급업체 관리에 통합
- 제3자에게 기업 정책과 절차 공유 및 보고 메커니즘 공개
- 제3자에 의한 컴플라이언스 및 윤리 행동 장려, 컴플라이언스 리스크 및 관리 방법에 대한 적절한 교육 제공
- 실사에서 식별된 위험 신호(해지 및 교정포함) 추적 및 해결
- 감사 권한이 있는지 확인하고 적절한 경우 해당 권한을 행사

따라서, 현대판 노예제와 인권 관련 리스크를 식별하기 위해서는 특정 지식과 전문성이 필요합니다.

부패와 인권유린 사이에 많은 중복과 상관관계가 있지만 제3자 심사를 수행(예: 근로자 및 구직자들이 같은 주소를 사용하거나 관련 없는 근로자들이 한 은행 계좌로 지급을 받는 경우) 및 현장 방문(근로자들이 겁에 질린 표정, 다른 사람의 지시를 받는 것처럼 행동, 도움과 지원이 제공될 때 거부, 부상 또는 방치의 징후를 보이는 등)시 매우 다른 리스크 지표들을 확인하게 될 것입니다.

다음으로 인권 활동은 주로 권리자의 리스크에 초점을 맞추고 피해자 중심의 관점을 취합니다. 따라서 효과적인 조치를 파악하는 것이 중요합니다. 많은 피해자들이 경찰을 찾아가지 않거나 찾아갈 수 없는 상황일 수 있기 때문에, 피해자들을 안전한 곳으로 구출하는 동시에 완전한 협조와 조치를 위한 준비가 필요합니다. 정리하자면, 적어도 개념적/체계적 차원에서 반부패의 교훈은 현대 노예제도와 인권 프로그램에 적용될 수 있습니다. 그러나 관련 리스크를 식별하고 구체적인 사항을 해결할 수 있는 전문성을 갖추어야 합니다. 프로그램 시행에 있어 컴플라이언스, 법무, 인사, 감사, 보안, 리스크 관리, 조달 및 IT를 포함한 여러 부서의 대표가 참여하는 협업적이고 포괄적인 프로세스가 필요합니다. 이에 따라 이해관계자들은 공급망 전체에 걸쳐 리스크가 효과적으로 관리되도록 협력해야 합니다.

\* 본 콘텐츠는 베라 체르파노바(Vera Cherepanova) FCCA, CIA, MSc 및 Studio Etica 창업자가 FPCA블로그에 기고한 글을 UNGC 한국협회가 번역한 자료입니다.

출처: "Get Ready for Mandatory Human Rights Due Diligence", The FCPA Blog (2020)

### 3) 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성



오늘날, 1억 5천 2백만 명의 어린이들이 여전히 아동노동으로 인해 착취를 당하고 있습니다. 아이들은 일터가 아닌 학교에 있어야 합니다. 그 어떤 아이도 안전과 건강, 교육, 그리고 유년 시절을 박탈 당해서는 안 됩니다. 아동 노동은 우리 사회에서 더 이상 설 자리가 없고, 기업들은 아동 노동을 철폐해야 할 의무가 있습니다. 이제는 진전 속도를 가속화하고 기업이 아동 노동을 완전히 근절할 수 있도록 실질적인 조치를 취해야 할 때입니다.

아동 노동과 모든 형태의 강제 노동을 끝내는 것은 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙에 필수적입니다. 참여 기업들은 이러한 폐단을 막기 위해 노력하고 있지만, 대부분의 기업들은 아동 노동과 강제 노동을 증식시키기 위한 구체적인 조치를 취하겠다는 정책적 약속을 체계적인 조치로 발전시키지 못하고 있습니다. 기업의 포부와 실행하는 조치 간의 격차가 좁혀지지 않고 있습니다. 이에, 아동노동 철폐의 해를 맞아 유엔글로벌콤팩트는

아동 노동에 대응하려 합니다.

가장 중요한 것은 아동 노동과 강제 노동에 대처하는 데 도움이 되도록 우리는 기업들에게 인권실사 강화를 촉구하고 운영 과정과 가치 사슬에 영향을 미치는 모든 부정적인 인권 요소를 식별, 방지, 완화 하고 설명해야 한다는 것입니다. 실질적인 영향을 미치려면 전체론적 접근 방식을 채택하고, 모든 이해관계자와 협력해야 합니다.

기업은 규모와 산업을 불문하고 운영 및 공급망에서 아동 노동을 근절하는 데 기여할 수 있는 구체적인 조치를 취할 수 있으며, 2021년 말까지 달성하는 것을 목표로 해야 합니다. 다음 세대를 위한 교육 및 견습 프로그램을 지원하고 지속 가능한 진전이 이루어지도록 다른 기업과 협력하는 것은 아동노동 근절에 효과적인 영향을 미치는 데 매우 중요합니다.

기업이 할 수 있는 가능한 서약의 예는 다음과 같습니다:

- 사업 운영에 아동노동 실사를 도입하기 위한 관리 절차 수립 및 다중 이해당사자 접근 방식의 모범 사례를 참고하여 실사, 교정 및 모니터링에 대한 지침 개발
- 아동 보호 수준이 높은 산업 법규, 현지 법률 또는 국제 표준을 준수
- 양질의 일자리 대안을 제공함으로써 15-17세 그룹의 아동 노동 비율을 줄이기 위한 견습 프로그램 마련
- 유엔글로벌콤팩트 양질의 일자리를 위한 글로벌 공급망 액션 플랫폼(UN Global Compact Decent Work in Global Supply Chains Action Platform) 및 부문별 글로벌 노조와의 국제기준협약(International Framework Agreement)과 같은 다중 이해당사자 이니셔티브에 참여

유엔 Alliance 8.7 아동노동 서약에 관한 자세한 내용은 [www.alliance87.org](http://www.alliance87.org) 에서 확인하실 수 있습니다.



## 전문가 인사이트

"지속가능한 공급망"

"A More Sustainable Supply Chain"

Veronica H. Villena and Dennis A. Gioia, 하버드비즈니스리뷰

"기업은 최상위 공급업체에 집중하는 경향이 있지만, 실질적인 리스크는 공급망의 하단에서 발생합니다."





3) 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성

최근 몇 년 동안 점차 더 많은 다국적 기업들이 사회 및 환경 표준을 준수하는 공급 업체들과만 협력할 것을 서약하고 있습니다. 다국적 기업들은 1차 공급 업체가 이와 같은 표준을 준수하며, 더 나아가 차례로 협력 업체들에게도 같은 표준을 준수를 요구할 것을 기대합니다. 이것의 목표는 공급망 전반에 지속가능한 관행을 만드는 것입니다.

이는 훌륭한 아이디어지만 실현하기는 쉽지 않습니다. 다국적 기업들은 지속가능성 기준을 인지하고 있음에도 이를 위반하는 공급 업체에 대한 이슈에 종종 직면합니다. 일례로 애플, 델, HP는 직원들을 위험한 환경에서 근무하도록 한 해외 기업으로부터 전자 제품을 공급받아 난처한 조사를 받아야 했고, 나이키와 아디다스는 중국의 강에 유독 물질을 투기하는 공급 업체와 거래하여 악영향을 받았습니다.

게다가 이 모든 사건에는 1차 공급 업체들이 관여된 것으로 나타났습니다. 하위 공급 업체의 이러한 관행은 반복해서 일어나고 있으며, 기업들은 심각한 재정적, 사회적, 환경적 위험에 노출되고 있습니다. 본 보고서는 다국적 기업들이 이러한 시한폭탄과 같은 위험을 완화할 수 있는 다양한 방법을 설명할 것입니다.

■ 문제점

현 상황을 이해하고 해결책을 제시하기 위하여, 세 가지 공급망에 관한 연구를 진행했습니다. 세 가지 공급망은 “지속가능성 리더”로 불리는 다국적 기업에 의해 주도되었으며, 각각 자동차, 전자 제품, 제약 및 소비자 업종에 해당하는 기업이었습니다.

또한, 멕시코, 중국, 대만, 미국에 다양한 기반을 두고 있는 상위 9개, 하위 22개의 공급 업체를 포함하는 다국적 기업 공급 업체의 대표 집합을 연구했습니다. 그 결과, 많은 공급 업체들이 다국적 기업들이 기대하는 기준을 위반하고 있는 것으로 드러났으며, 폭포 효과(Cascade effect)는 일어나지 않고 있는 것으로 나타났습니다.

■ 우수 사례

이 연구에서 다루는 세 개의 다국적 기업은 공급 업체의 사회적, 환경적 책임을 증진하기 위하여 아래와 같은 단계를 거쳤습니다.

- 장기적인 지속가능성 목표 수립
- 1차 공급업체가 자체적으로 장기적 지속가능성 목표를 수립하도록 요구
- 전반적인 지속가능성 전략에 하위 공급 업체 포함
- 지속가능성 프로그램을 1단계 및 하위 공급 업체로 확장하도록 직원업무 부여

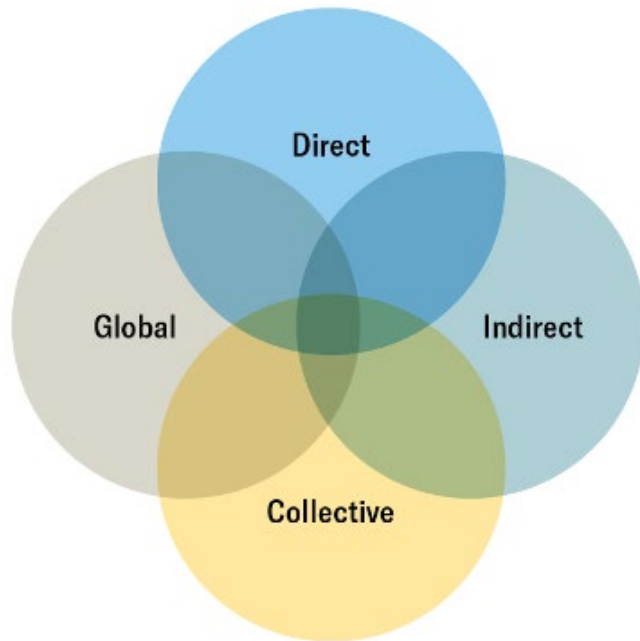
본 사례들은 모두 다른 회사들이 채택을 고려해야 하는 우수한 사례라고 할 수 있습니다. 또한, 다국적 기업들이 실행한 우수한 관행들을 확산하기 위해 구체적인 전략 중 일부분을 차용할 수도 있습니다.

이는 크게 네 가지 범주로 나뉩니다.



▶ 직접적 접근법

[그림1: 하위 공급 업체에 대한 지속가능성 관리]



From: "A More Sustainable Supply Chain," by Verónica H. Villena and Dennis A. Gioia, March–April 2020



우리가 연구한 다국적 기업들은 2차 공급 업체와 관련된 1차 공급 업체의 사회적, 환경적 목표를 설정하고 모니터링하였습니다. 일례로 자동차 회사는 공급 업체 다양성에 대한 강한 의지를 가지고 2차 공급 업체들이 조달 비용의 7%를 소수 공급 업체들에게 할당하기를 요청했습니다. 일부 1차 공급 업체는 이미 이 목표를 충족하고 있었으며, 다른 공급 업체들은 이를 실행하기 위해 많은 변화를 시도하고 있었습니다 (예: 구매 관리자의 성과 측정 기준 변경).

인터뷰에 응한 1차 공급 업체는 다국적 기업이 정기적으로 목표를 충족하는지 확인하고, 소수의 하위 공급 업체와 네트워킹을 할 수 있는 기회를 만든다는 점에 주목했습니다.

하위 공급 업체에 대한 지속가능성 관리

또 다른 다국적 기업은 매년 1차 공급 업체를 대상으로 건강, 안전, 노동 및 환경 관행 뿐 아니라 하위 공급 업체의 지속가능성 성과에 대한 정보를 수집했습니다. 설문조사 결과, 정보 수집은 기대한 효과를 보인 것으로 나타났습니다. 이 방법을 통해 1차 공급 업체를 대상으로 조달 관행을 변경해야 하는 지와 변경할 수 있는 지에 대한 내부 논의(예: 업계 전반의 지속가능성 표준을 채택하는 것)에 참여하도록 유도했습니다. 또한 기업들은 두 차례에 걸쳐 다국적 기업의 요구 사항을 준수하도록 내부 정책을 변경했습니다 (공급 업체의 핵심 성과 지표를 사용하는 등).

또한 3개의 다국적 기업들은 하위 공급 업체를 포함하여 공급망의 연결과 상호 의존성을 조사하기 위해 주요 공급 업체와 협력했습니다. 이를 통해 잠재적 리스크를 가지고 있는 하위 공급 업체를 식별하고, 주요 공급 업체와 협력하여 필요에 따라 맞춤형 리스크 완화 프로그램을 구축할 수 있었습니다.

## ▶ 간접적 접근법

연구 대상으로 선정된 다국적 기업들은 하위 공급 업체의 지속가능성 경영 요소를 1차 공급 업체에게 위임합니다. 해당 접근법은 다국적 기업들이 제시하기 때문에 더욱 효과적일 수 있습니다.

이들은 공급 업체에 교육과 지속가능경영 실천을 위한 장려책을 제공합니다. 대부분의 1차 공급 업체들은 이러한 교육이 제조 공정에 많은 변화를 가져왔고, 다국적 기업들이 공급 업체에게 그들과 유사한 지속가능성 표준 채택을 요청하기 시작했다고 말했습니다. 다국적 기업은 1차 공급 업체가 지속가능성 요구사항을 단계적으로 적용할 수 있도록 공급 업체 지속가능성 어워드 (supplier sustainability awards), 장기계약 (long-term contracts), 선호 지위 부여 (preferred status) 등의 방법을 활용할 수 있습니다.

## ▶ 집단적 접근법

다국적 기업들은 경쟁 업체 및 주요 공급 업체와 협력하여 업계 전반의 지속가능성 표준을 개발하고 공유할 수 있습니다. 이 기업들은 단일 다국적 기업이 세계적인 공급 업체의 노동 문제나 환경 관행에 단독으로 맞서 싸울 수 없다는 것을 이해하고 있습니다. 이는 매우 비용이 많이 들 뿐 만 아니라 불공평을 야기할 수 있는데, 많은 대기업들이 대부분 특정 분야에서 단일 공급 업체와 많이 거래하기 때문입니다.

이 경우 협업은 여러가지 측면에서 이점이 있습니다. 먼저 표준화된 자체 평가 또는 감사를 통해 많은 공급사의 요구를 충족하고, 중복을 방지할 수 있어 공급 업체의 효율성을 높일 수 있습니다. 또한 더 많은 공급 업체를 모집할 수 있는데, 이는 동일한 지속가능성 요구사항을 가지고 있고 많은 고객을 보유하고 있는 공급 업체가 더 적극적으로 참여하는 경향이 있기 때문입니다. 뿐만 아니라 협업은 지속가능성 계획의 실현성을 높여주는데, 이는 산업 전반에 대한 교육이 지원되기 때문입니다.

또한 다국적 기업이 1차 공급 업체를 협회의 정식 회원이 되도록 도울 경우, 해당 공급 업체는 업계 표준을 준수하게 됩니다. 이는 다국적 기업이 자체 공급 업체의 지속가능성을 평가해야 한다는 것을 의미합니다.

예를 들어 RBA(Responsible Business Alliance)는 자사의 고위험 시설 중 적어도 25%와 고위험 공급 업체 시설의 25%에 대하여 전체 회원이 매년 승인된 감사를 실시하도록 요구하고 있습니다. (이 맥락에서 위험은 노동, 보건 및 안전, 환경 및 윤리적 차원에서 평가됨)

산업 협회의 회원 대부분은 업계를 선도하는 주요 업체이기 때문에 1차 공급 업체와 하위 공급 업체 모두에 영향력을 행사할 수 있습니다. 일례로 전자제품 제조업체인 Flex 사는 RBA의 정회원이자 다수의 다국적 기업을 상대로 거래하는 1차 공급 업체입니다. 이 때 2차 전자 공급 업체는 규정 준수 감사 요청을 거절할 가능성이 거의 없는데, 이는 Flex 사가 해당 감사를 통과했으며, 타 상위 공급 업체 대부분이 경쟁력을 유지하기 위해 유사한 감사를 요청할 것이라는 사실을 알고 있기 때문입니다.



▶ **글로벌 접근법**

본 보고서에서 연구 대상으로 다뤄진 다국적 기업들은 목표를 공유하는 국제 기구와 NGO들과 협력하는 것을 목표로 합니다.

예를 들어, 세 기업 모두 기업의 사회적 책임을 증진하기 위한 국제적인 이니셔티브인 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 가입했습니다.

세 다국적 기업들은 공급업체가 탄소배출량에 대한 정보를 공개하는 글로벌 데이터 수집 플랫폼인 탄소공개프로젝트(CDP) 공급망 프로그램에도 참여합니다.

Microsoft, Johnson & Johnson, Walmart와 같은 기업들은 이 플랫폼을 사용하여 공급업체가 환경에 미치는 영향을 투명하게 공개합니다.

그 결과, 몇몇 공급 업체들은 이전에 요청하지 않았던 정보(unsolicited information)를 수집하고 탄소 발자국을 줄이기 위한 투자를 하고 있다고 전했습니다.



▶ **개선점**

본 보고서에서 다뤄진 다국적 기업들은 공급 업체의 지속가능성 관행 중 이슈가 있는 일부를 성공적으로 해결했습니다. 하지만 아직 개선이 필요합니다. 본 연구는 1차 공급 업체를 넘어 지속가능성 개발에 있어 주요 문제점을 발견했습니다.

**첫째**, 다국적 기업의 엔지니어링 및 조달 부서는 종종 하위 공급 업체 검증 기준에 사회적, 환경적 기준을 포함하지 않습니다.

즉, 엔지니어링과 조달은 비용, 품질, 제공, 기술과 같은 문제에만 초점을 맞추고 지속가능발전목표(SDGs)의 '3p' 중 제2의 P(People, 사람)와 제3의 P(Planet, 지구)를 간과하면서 첫 번째 P(Profit, 이익)만을 다루고 있습니다. 이는 자연스럽게 사전에 승인된 하위 공급 업체가 다국적 기업의 지속가능성 기준을 위반하는 상황으로 이어질 수 있습니다. 이후에는 1차 공급 업체들이 곤란한 상황에 처할 수 있습니다. 결국 사전 승인된 공급업체와 협력해야 하지만, 해당 기업이 근로자를 잘못 대하거나 환경을 해칠 경우 책임을 져야 합니다.

**두 번째 문제는** 지속가능성 교육과 조달 담당자 대상 인센티브 부족입니다.

인터뷰에 참여한 52명의 조달 담당자들(다국적 기업 및 공급 업체 포함)은 모두 공급 업체의 지속가능성을 추구하기 위한 교육이 더 많이 필요하다고 발언했습니다. 기업은 사회 및 환경 목표를 모두 달성한 경우, 인센티브를 제공해야 합니다. 본 연구에서 비용 절감은 의심할 여지없는 최우선 과제로 나타났으며, 다음 과제는 품질 개선과 시간 엄수라는 점이 드러났습니다.

또한 특별히 사회적, 환경적 문제는 없다고 생각하는 것으로 확인되었습니다. 공급망의 모든 단계에 있는 기업들이 조달 담당자들을 위해 더 많은 훈련과 장려책을 제공해야 하지만, 공급 업체는 다국적 기업이 모범적이고 선도적인 활동을 보여줄 때만 이를 따라갈 수 있는 가능성이 높다는 것을 염두에 두어야 할 것입니다.

**세 번째 문제는** 다국적 기업 3사가 1차 공급 업체의 지속가능성 역량 개발에 상당한 노력을 기울이지만 1차 공급 업체의 조달 담당자와 직접적 접촉이 거의 없다는 점입니다.

결과적으로 1차 공급 업체는 다국적 기업의 지속가능성 요구 사항에 대해 잘 알지 못하며, 그러한 요구 사항들을 명확히 전달하거나 설득할 수 없었습니다.

이러한 문제를 완화하기 위해 다국적 기업은 공급 업체의 조달 담당자를 환경, 보건 및 안전 담당자와 함께 지속가능성 교육 세션에 초대하고, 산업 전반의 지속가능성 교육에 참여하도록 권장할 수 있습니다. 대신, 다국적 기업은 1차 공급 업체의 최고 경영진을 참여시키고 지속가능한 공급 네트워크 구축의 중요성을 설명함으로써 하위 범주 공급 업체에 대한 지속가능성 요구사항을 파악하고 실천하도록 동기를 부여할 수 있습니다.

**결론**

많은 다국적 기업들이 공급망 전반에서 공정한 노동 관행과 환경적 책임 문화를 정착시키길 원합니다. 더 많은 기업이 참여하고, 실천해야 합니다.

기업과 공급업체 모두에게 경제적, 사회적, 환경적 요구사항이 중요하다는, 보다 일관된 메시지를 전해야 합니다.

조달 담당자들에게도 똑같은 메시지를 전하여, 경제적 목표 뿐만 아니라 환경 및 사회적 목표도 추구할 수 있도록 동기를 부여해야 합니다.

담당자들은 공급업체의 역량에 대한 데이터 수집, 지속가능성 성과 지표 모니터링, 지속적인 개선 프로젝트에 참여하여 직접적인 노력을 보여야 합니다.

또한 다국적 기업은 공급망 전반에 지속가능성 요구사항과 기준을 알리는 최선의 방법에 대하여 조달 부서와 직접 의견을 나뉘야 합니다.

행동하지 않음으로써 드러나는 위험성이 더욱 명확해졌습니다.

공급망은 현재 가장 약한 연결성을 가진 만큼, 앞으로 더 강해질 가능성 또한 높습니다.

\* 본 자료는 HBR 2020년 3-4월호에 실린 보고서를 UNGC 한국협회가 번역 및 편집한 것입니다.

"A More Sustainable Supply Chain" Harvard Business Review (2020)



"글로벌 공급망에서의 아동 노동과 강제 노동, 인신매매 종식"  
 "Ending Child Labour, Forced Labour and Human Trafficking in Global Supply Chains"  
 얼라이언스 8.7 (Alliance 8.7)

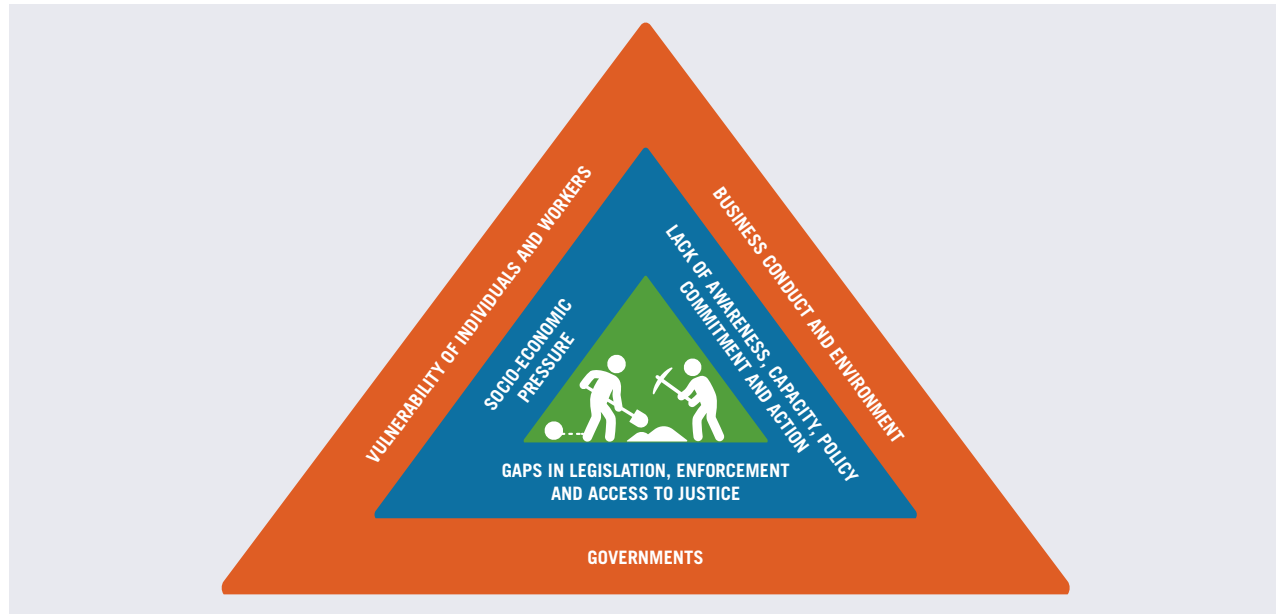
지속가능발전목표(SDGs) 채택 이후, 지구촌은 아동 노동을 2025년까지, 강제 노동과 인신매매를 2030년까지 근절하는 데 전념해왔습니다.

최근 추정치에 따르면 글로벌 공급망에서 1억 5천 2백만 명의 어린이들이 착취를 당하고 있으며, 2천 5백만 명의 성인과 어린이들이 강제 노역에 동원되고 있습니다.

2030 지속가능발전 의제의 세부목표 8.7은 아동 노동, 강제 노동 및 인신매매 종식을 위한 조치를 요구하고 있습니다.

본 보고서는 '얼라이언스 8.7 액션 그룹(Alliance 8.7 Action Group on Supply Chains)'의 주도로 발간되었으며, 국제기구들(OECD, ILO, IOM, UNICEF) 간 데이터 공유와 협력을 바탕으로 공급망에서의 강제노동 근절을 위해 글로벌 아동 노동과 인신매매 착취 현상에 대한 추정치를 최초로 제공했습니다.

글로벌 공급망은 성장, 고용, 기술 개발 및 기술 이전을 창출할 수 있는 잠재력이 있지만, 아동 노동과 강제 노동, 인신매매 등 양질의 일자리와 인권 보호 측면에서 큰 결함을 안고 있습니다. 지속가능발전목표 8.7번을 달성하기 위해서는 정부와 기업, 금융업계, 시민사회가 이러한 인권침해의 근본 원인과 결정요인을 해결하기 위한 강력한 조치를 취해야 합니다.



[그림1: 글로벌 공급망에서의 아동노동, 강제노동 및 인신매매와 관련한 위험 요소]

■ 글로벌 공급망에서의 아동 노동, 강제 노동 및 인신매매와 관련한 위험 요소

데이터에 따르면, 글로벌 공급망에서의 아동노동, 강제노동 및 인신매매는 다음과 같이 세 가지 중대한 측면의 상호작용의 결과로 나타납니다.

- 입법과 집행, 사법제도에 대한 접근성 격차에 따른 컴플라이언스 미준수
- 개인과 노동자가 직면한 사회 경제적 압박
- 사업 경영과 비즈니스 환경(Bold 처리)

[그림1]

아동노동 및 착취는 지역 경제의 생산 분야에서 더욱 흔히 발생하지만, 세계 경제를 지탱하는 글로벌 공급망 생산 분야에서도 아동 노동의 발생 빈도는 결코 낮지 않습니다. 글로벌 공급망에서 발생하는 아동 노동의 추정 비율은 북아프리카와 서아시아에서 9%에서, 동부 동남아시아에서는 26%까지 이릅니다. 해당 추정치와 제한된 데이터를 기반으로 강제 노동 관련 인신매매 추정치를 추산한 결과, 인신매매가 글로벌 공급망에도 존재한다는 것을 알 수 있었습니다.

노동권 및 인권 침해를 종식하기 위해서는 권위 있는 국제 표준과 근로자의 고충 청취, 상향식 개입 및 지역사회 참여를 기반으로 하는 포괄적인 접근법이 요구됩니다. 또한 국제 표준과 국내 법률을 미준수하고 아동노동과 강제노동, 인신매매에 취약하게 만드는 공공 거버넌스의 공백과 경제적 압박을 해결하는 것이 중요합니다.

관련 노동권 및 인권 침해 사례가 일어날 경우, 피해자가 구제책에 쉽게 접근할 수 있어야 합니다.

정부는 기업이 경영과 공급망 체계에 있어 책임감 있게 행동하고 인권을 존중하도록 장려하기 위해 정부의 규제 권한과 경제력을 활용해야 합니다. 본 보고서의 결론과 권고사항은 다음 4가지 주요 우선순위 영역으로 이루어져 있습니다:

- 아동노동, 강제노동 및 인신매매 문제를 전체 공급망에 대한 접근 방식으로 조치
- 근로자를 보호하고 아동노동, 강제노동 및 인신매매에 대한 취약성을 완화하기 위한 공공 조치 (public measures)
- 기업 경영 및 환경을 규제하기 위한 공공 거버넌스
- 노동권 및 인권에 대한 책임 있는 기업 경영



1. 아동노동, 강제노동 및 인신매매 문제를 전체 공급망에 대한 접근방식으로 조치

본 보고서를 위해 추산된 글로벌 공급망에서의 아동노동 추정치는 아동 노동력이 전 세계 공급망에 영향을 미치는 이슈이며, 상당 부분이 공급망의 업스트림, 즉 최종 수출 제품에 대한 원자재 및 기타 투입물 생산 과정에서 발생한다는 것을 보여줍니다. 전 세계적으로 아동 노동의 28%~48%가 전 세계 공급망의 업스트림에서 발생합니다.

연구 결과는 다운스트림 공급 업체에만 초점을 맞추는 정도의 대응으로는 충분하지 않다는 점을 시사합니다. 오히려 원자재 추출이나 농업과 같은 생산 활동에 있어서 즉각적인 공급자를 넘어 공급망 상류 부문의 행위자로까지 범위를 확장시켜 공급망 전반을 아우르는 접근 방식이 요구됩니다.

이에 기업은 실사를 수행하는데 있어, 직접적인 공급 업체와 같이 기업이 더 큰 영향력을 행사할 수 있는 분야에서, 더 안에 있는 공급망과 비공식적인 작업 환경과 같이 더 큰 리스크가 있는 분야로 초점을 확장해야 합니다.

기공급망의 상류 부문에 뻗어 있는 공급자에 대한 기업의 가시성(visibility)이 떨어지고 행사할 수 있는 영향력이 제한적일 수 있지만, 이러한 도전 과제를 실사를 수행하지 않는 이유로 삼아서는 안 됩니다.

2. 노동자 보호 및 아동노동, 강제노동 및 인신매매에 대한 취약점 완화를 위한 공공 조치 (public measures)

정부는 아동노동, 강제노동 및 인신매매에 대한 강력한 법적 체계를 수립 및 시행해야 하고, 이를 해결할 수 있는 환경을 조성할 의무가 있습니다. 관련 국제 협약의 국가 비준은 이를 이행하기 위한 신속한 조치를 취해야 합니다. 국내외 모든 공급망에서 아동노동, 강제노동 및 인신매매 문제를 해결하기 위해서는 국내 및 국제 법률과 규정의 효과적인 시행이 가장 중요합니다.

정부는 더 나아가 현재 노동시장 관련 기관의 소관 밖에 있고, 노동권 침해의 리스크가 특히 높은 비공식적 경제로까지 노동권 보호를 확대하는 방법을 모색해야 합니다.

비공식적 측면이 많은 비즈니스 환경은 정부 감사와 정책 및 실사 조치의 사업별 이행에 있어 추가적인 문제를 야기합니다.

따라서 정부는 취약성에 대처하는 데 있어서 비공식적인 노동에 대한 해결에도 초점을 맞춰야 합니다.

3. 기업 경영 및 환경을 규제하기 위한 공공 거버넌스

정부는 기업이 운영 전반에 걸쳐 책임을 다하도록 장려하고, 실사를 통해 공급망의 인권존중을 촉진하는 적극적인 역할을 수행해야 합니다.

그런 점에서 똑똑한 정책 혼합이 필요합니다.

예를 들어, 우선 정부는 기업들에게 공급망 실사 진행을 권장하거나 부정적인 인권 영향에 대처하기 위해 취한 조치를 공개하고 보고하도록 장려하는 규정을 마련하는 것입니다.

정부는 또한 책임 있는 사업을 장려하기 위해 수출 신용, 개발 금융, 무역 특혜 프로그램 및 지역 무역 협정을 포함한 다양한 경제 수단을 활용할 수 있습니다.

정부는 모든 정부 정책, 규제 및 관행에서의 공급망 실사에 대한 기대치를 중심으로 통일성과 명확성을 촉진해야 합니다.

정책적 접근 방식은 유엔의 기업과 인권지침, OECD의 기업책임경영을 위한 실사지침 등과 같이 정부의 지원 및 협상을 거친 실사 기대치에 부합해야 합니다.

기업이 효과적인 공급망 실사 프로세스를 구현할 수 있도록

정부는 공급망 관련 정보의 유효성과 접근성을 개선하는 방법을 모색해야 합니다.

여기에는 기업이 수입품의 원산지 및 운송, 수입업자와 수출업자

3) 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성

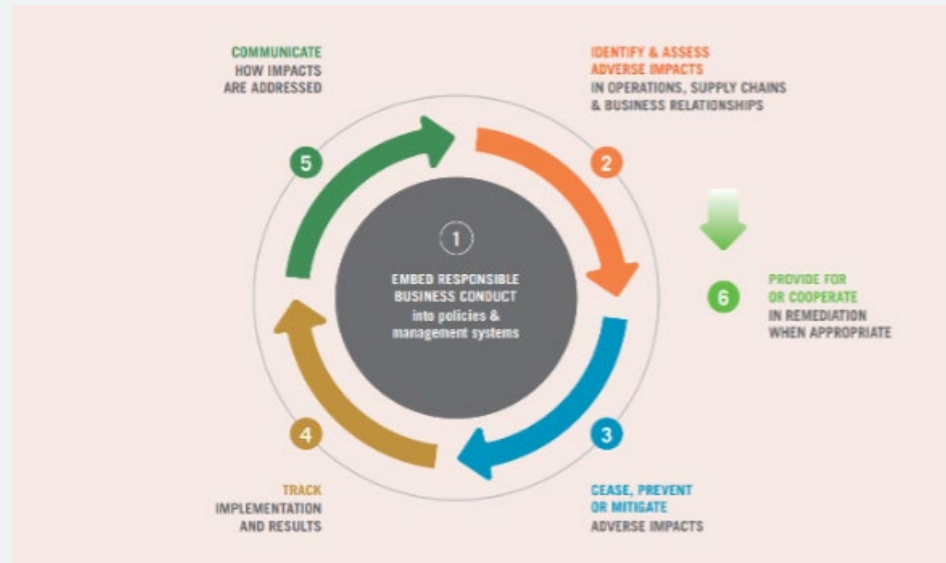
목록, 국가 및 업계의 인권 침해 리스크 보고, 기업 실사 보고서 등의 정보에 접근할 수 있는 등록소 또는 온라인 데이터베이스 개발 등이 포함될 수 있습니다.  
또한 정부 간 국제기구는 정부가 실사의 활용과 영향을 모니터링할 수 있도록 공통 지표와 체계를 수립하는 데 중요한 역할을 할 수 있습니다.

마지막으로 정부는 공급망에서 아동노동, 강제노동 및 인신매매와 관련된 사례를 해결하고 피해자들에게 보호와 지원을 포함한 구제책을 제공하기 위해 고충처리 메커니즘을 강화해야 합니다. 가장 중요한 개입 방식은 사법적 책임 강화, 법적 대응 장치 마련, 노동 및 형사사법제도의 유효성 개선, 피해자에 대한 보호 시스템 강화 등이 있습니다.

OECD의 다국적 기업 지침을 준수해온 국가의 경우, 정부의 노력은 책임 있는 기업 경영을 위한 국가적 접근을 강화하고, 효과적인 운영을 위해 정부 내에서 필요한 자원과 지원, 독립성, 공정성 및 가시성이 국가 접근에 부여되도록 보장하는 것이 포함되어야 합니다.

4. 노동권 및 인권에 대한 책임 있는 기업 경영

OECD 기업책임경영을 위한 실사 지침(2018)은 정부와 이해관계자, 정부 간 국제기구 간에 기업책임경영을 위한 실사 프로세스 적용에 대한 공통된 해석을 제공합니다.  
OECD 실사 지침에는 아래 그림에 표시된 바와 같이 실사를 위한 6단계 프레임워크가 포함되어 있으며, 이 프레임워크는 유엔의 기업과 인권 지침과 맥을 같이 합니다.



[그림 2]: 실사 프로세스 및 지원 조치 (DUE DILIGENCE PROCESS AND SUPPORTING MEASURES)  
(출처: OECD 기업책임경영을 위한 실사 지침 (2018))



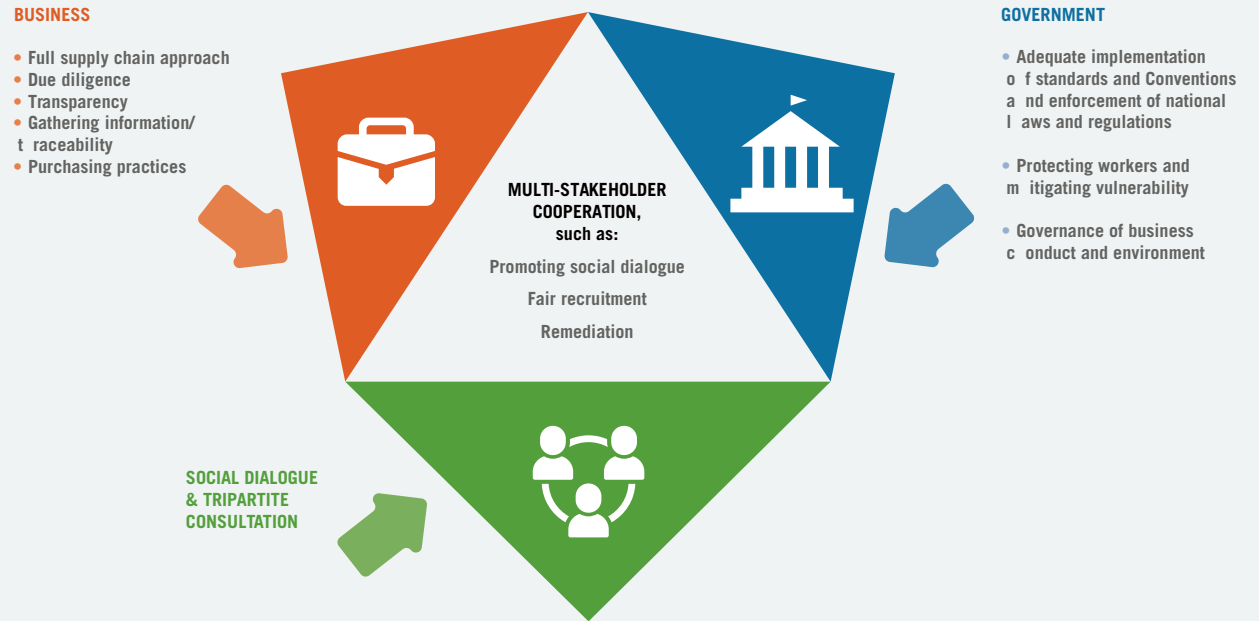
3) 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성

기업은 원자재 추출 분야를 포함한 공급망 전체를 포괄하고 위험요인과 근본 원인을 해결하는 인권 및 노동권 실사 접근 방식을 구현해야 합니다.

유엔의 기업과 인권지침, ILO 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언, OECD 다국적기업 가이드라인과 같은 국제 수단은 글로벌 공급망에서 아동노동, 강제노동 및 인신매매 문제를 해결하기 위한 실사와 회사-노조, 노사정 및 다수 관계자 간의 협력을 위한 포괄적인 프레임워크를 제공합니다.

유엔의 기업과 인권지침과 OECD의 기업책임경영을 위한 실사 지침에 따라 실사는 완전한 공급망 접근 방식을 수반하며, 예방 차원으로 설계된 프로세스를 포함합니다. 또한 리스크를 기반으로 기업이 취하는 조치가 그 영향의 심각도에 상응하고 영향의 심각도에 따라 우선시되며, 기업의 리스크 관리 및 의사결정 시스템의 일부가 됩니다. 이로써 기업은 아동노동, 강제노동 및 인신매매를 효과적으로 방지, 완화 및 개선하는데 효과성을 검증할 수 있고, 인권을 중심으로 하는 관리 시스템과 비즈니스 관행을 채택할 수 있게 됩니다.

실사에는 근로자와 노조, 지역사회 등 영향을 받는 이해관계자와의 의미 있는 대화와 지속적인 이해관계자 참여 및 사회적 대화 보장이 수반됩니다.



[그림 3: 아동 노동, 강제 노동 및 인신매매 문제를 해결하기 위한 협업 및 포괄적인 비즈니스 접근 방식 개선]

### 5. 아동노동, 강제노동 및 인신매매 문제를 해결하기 위한 협업 및 포괄적 비즈니스 접근법 개선

여러 이해관계자 간의 파트너십과 포괄적인 비즈니스 접근 방식은 협업, 집중 노력, 경험 및 모범 사례 공유, 신속한 진행을 지원하는 플랫폼 역할을 할 수 있습니다. 이러한 파트너십은 글로벌 공급망의 '얼라이언스 8.7 액션 그룹(Alliance 8.7 Action Group on Supply Chains)'이나 OECD의 '포용적 성장을 위한 비즈니스(OECD Business for Inclusive Growth)'와 같은 플랫폼이나 '글로벌 코코아 액션(CocoaAction)', '지속가능한 팜유 라운드테이블(Roundtable on Sustainable Palm Oil)'처럼 산업별로 특화되어 있습니다.

파트너십은 파트너, 기업 및 정부를 소집하여 거버넌스 격차를 해소하고 지역사회의 취약성 최소화 및 경제적 압박을 해결하기 위해 장애물을 파악하고 공동 조치를 지원할 수 있습니다. 이러한 책임 공유 접근 방식으로 하나의 공급망, 하나의 사업체의 긍정적인 행동이 아동노동, 강제노동 및 인신매매의 종식을 달성하는 정부, 기업 및 시민 사회의 광범위한 행동으로 완전하게 확대될 수 있습니다.



\* 본 자료는 얼라이언스8.7 (Alliance 8.7) (2019) 의 보고서를 UNGC 한국협회가 번역 및 편집한 것입니다.

출처: "Ending Child Labour, Forced Labour and Human Trafficking in Global Supply Chains", ILO (2019)





착취 없는 무역

베로니카 루비오

벡트라 인터내셔널 수석 고문 겸

국제 무역, 인권 변호사와의 인터뷰

1. 최근 몇 년 사이 기업과 인권에 대한 법적 규제가 점차 더 역동적으로 변하고 있습니다. 유엔이 기업과 인권에 대한 구속력 있는 조약 초안을 마련 중인 가운데, EU는 2021년까지 인권실사의무화법을 발의할 계획입니다. 새롭게 등장하는 이러한 법률 프레임워크들이 어떻게 상호작용할 것이라 예상하시는지요. 앞으로의 과제는 무엇이며, 이를 어떻게 해결할 수 있을까요?

기업이 이러한 프레임워크들에 대해 어떻게 대처할지는 쉽지 않은 질문이지만, 다만 관련 법안 발의 과정에 약간의 우려를 표하고 싶습니다. 법은 경중이 다른 여러 규칙들로 구성되어 있으며 국제법의 경우, 강행규범(just cogens)에서부터 권고지침(soft law), 결의안까지 구속력이 높은 법안부터 낮은 법안까지 고루 구성되어 있습니다. 기업과 인권에 관한 구속 조약 초안의 서문에서 구속력이 강한 강행규범과 권고지침이 동등하게 취급되는 점은 오해의 소지가 있으며, 매우 우려스러운 법의 왜곡으로 판단됩니다. EU의 지침에도 몇 가지 우려스러운

부분이 존재합니다. '모든 이들이 동일한 규정을 가지고 있다면, 공정한 경쟁을 벌일 수 있기 때문에 다른 국가와의 거래가 더 수월해질 것이다'라는 말은 이론상으로는 그럴싸해 보이지만, 이는 오판일 수 있습니다. 예를 들어, 현재 자체 실사 법이 있는 프랑스와 네덜란드와 같은 국가의 입법자들이 서로 다른 접근 방식을 취한 이유는 자국의 비즈니스 구조를 존중하기 때문이라고 생각할 수 있습니다.

지금 당장 기업에 드릴 수 있는 저의 조언은 교섭에 있어 주의를 기울이고, 이러한 논의에서 기업들의 목소리가 반영되는지 확인 하라는 것입니다. 우리는 국가법의 시행을 허용하며 어떠한 접근 법이 더 적합한지 확인해야 합니다. 이를 통해 결국 우리는 표준을 평준화하는 방향으로 나아갈 수 있을지도 모릅니다. 그렇지 않을 경우, 기존에 가지고 있는 것으로부터 배우지 못한 채로 항상 표준 만을 변경하려 할 것이기 때문에 우리는 좋은 기회를 놓치는 실수를 또다시 범할 것입니다.

2. 국제인권법에 따라 국가들은 주된 의무를 갖고 있으며, 인권 보호에 주요한 책임(primary responsibilities)을 집니다. 그러나 현재 기업이 인권을 보호하기 위해 법적 의무를 직접 감당해야 한다는 압박이 증가하고 있습니다. 올바른 방향이라고 보십니까?

지난 10년 이상 관찰되고 있는 트렌드는 바로 기업에 주요한 책임을 부여하는 것입니다. 저는 태국에서 강제 노동 문제가 불거진 회사들과 일했던 기억이 있습니다. 그들은 근로자들에게 배상금을 지불하기만 하면 된다고 믿었습니다. 이 방법은 단기적으로는 더 손쉬운 해결책일 수 있습니다. 그러나 이것이 국가를 발전시키고, 특정 근로자들을 포함한, 모든 근로자의 권리가 존중될 수 있는 올바른 접근 방식일까요? 정부와 기업은 정당한 방법으로 각자의 역할을 다해야 함을 다시 한번 강조합니다. 정부는 기존의 인권법을 통해 자국민을 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 합니다. 관련 법을 집행하고, 수입/수출국들과

3) 지속가능한 공급망을 위한 인권노동의 방향성

우호적인 외교 관계를 맺으며, 불공정한 경쟁으로부터 자국 기업들을 지원하는 일 등을 수행해야 합니다. 정부는 기업들과 협력해야 하지만 기업들이 정부의 일을 대신할 것이라고 기대해서는 안됩니다.

3. 정부, 기업 및 기타 이해관계자들이 기업들의 인권 존중을 강화해 나가기 위해 협업할 수 있는 최선의 방법으로는 어떤 것이 있을까요?

이해관계자들이 서로의 역할을 제대로 이해한 경우, 민간 파트너십은 강력한 도구가 됩니다. 모든 이해관계자들의 인식과 기대치가 명확하다면, 협업은 더욱 성공적으로 이루어질 것입니다.

4. 사회의 지속가능한 발전을 선도하고 있는 주체는 누구라고 생각하십니까?

그동안 발전을 주도해 온 당사자는 민간부문이라고 할 수 있습니다. 그들은 공급망에서 문제가 일어났을 때 더 빠르게 반응하고 대응할 수 있었습니다. 지금까지 성공적으로 대응해왔기 때문에, 정부와 이해당사자들이 인권 침해에 대한 궁극적인 해결책을 도출함에 있어 기업들에 의존해 온 것이라 생각합니다.

기업은 실사 법, 인증 제도를 지원하고, 리스크가 있을 시, 조정되도록 최선을 다해야 하지만 궁극적으로 인권 침해의 근본적인 원

인을 해결할 수는 없으며, 그렇게 해서도 안 됩니다. 인권 침해의 근본 원인에 대한 논의는 정치적 차원에서 다뤄져야 하는 철학적이고 인류학적인 영역입니다. 안타깝게도 대부분의 정당이 이러한 논의를 무시하고 있으며, 수많은 기회를 놓쳤습니다. 근본 원인을 해결하는 것이 인권 침해 문제를 실질적으로 해결하는 방법입니다.

5. 기업들의 인권 침해에 의해 가장 큰 영향을 받는 근로자 및 지역 사회가 이러한 논의에서 목소리를 낼 수 있도록 하려면 어떻게 해야 할까요?

물론 단기적으로는 근로자들을 참여시킬 수 있는 방법이 항상 존재합니다. 방법으로는 고충처리 메커니즘, 노동조합 혹은 정보를 수집하고 있는 지역 NGO와의 이해관계자 회의 등이 있습니다. 근로자와 공동체를 깊이 참여시키기 위해 필요한 첫 번째 단계는 그들이 본질적인 존엄성과 양도 불가한 인권(inalienable human rights)을 가지고 있음을 이해시키는 것입니다.

가장 취약한 근로자를 포함한 다수의 경우, 이러한 인식조차 부재합니다. 정부는 이러한 유형의 인권 교육을 장려하고, 법안의 제정 뿐 아니라 집행에 있어서도 정의가 반영될 수 있도록 막중한 역할을 담당합니다.

우리는 인간으로서 본질적인 존엄성을 지닌다는 확신을 주며, 사법 체계에 대한 신뢰와 더불어 나에게 무슨 일이 일어나든 권리와 자유를 보장해주는 나라에서 자연스럽게 자신감을 얻을 수 있습니다. 그러나 문제는 많은 경우에 사람들은 자국이 피해자와 가해자에 따라 정의가 결정되는 불공정한 법률을 가지고 있다고 인식한다는 것입니다. 부패가 존재하기 때문에 사람들은 시스템에 대해 냉소적인 것이며, 이러한 태도야말로 양도 불가능한 인권과 자유를 위협합니다. 따라서 저는 국가의 손에 달린 이러한 장기적인 투자가 진정으로 의미 있으며 용감한 조치라고 믿습니다. 인권은 평화와 번영에 매우 핵심적인 요소입니다. 그러므로 이해관계자들, 특히 정부는 이를 진지하게 받아들일 필요성이 있으며, 기업을 상대로 무리한 요구를 삼가해야 합니다.

\*본 인터뷰는 Slave Free Trade 가 베로니카 루비오 변호사와 진행한 인터뷰를 UNGC 한국협회가 발췌 · 번역했습니다.  
출처: "An Interview with Business and Human Rights Expert Veronica Rubio", Slave Free Trade (2019)



## 2. 환경

1) 재생에너지 원년 2021, 글로벌 트렌드와 인사이트  
(2021.02)

2) 넷제로 미래를 향한 지속가능한 비즈니스 여정 (2021.06)



## 1) 재생에너지 원년 2021, 글로벌 트렌드와 인사이트



### ■ 전 세계적인 재생에너지 전환 가속화

전 세계적으로 재생에너지 전환이 가속화되고 있습니다.

OECD 국가의 재생에너지 비중은 2000년 17%에서 2017년 27%로 확대되었으며, OECD의 미래에너지 전망은 2040년 재생에너지 비중이 42%까지 늘어날 것으로 보았습니다.

경영컨설팅업체 맥킨지앤컴퍼니는 '2021 글로벌 에너지 전망 (Global Energy Perspective, 2021)'에서 재생에너지 비용이 저렴해지고 있으며, 2030년에는 가격경쟁력 측면에서 화석연료를 넘어설 것이라 예측했습니다. 또한 2036년에는 재생에너지가 전 세계 발전량의 절반 가량을 차지할 것으로 전망했습니다.

2020년 12월 발표된 RE100 연례보고서에 따르면, 미국(79), 영국(40), 일본(39) 등 주로 북반부 선진국 기반 기업들의 참여가 두드러지며, 아시아태평양 지역의 경우 일본(39), 호주(11), 중국(6) 순으로 참여하고 있는 것으로 나타났습니다.

산업부문별로는 서비스업 및 금융업이 가장 많이 많았고, 제조업, 식음료, 소매업 등이 그 뒤를 이었습니다. 가장 많은 가입 증가율을 보인 분야는 사회 기반 시설 부문으로 전년도 대비 73% 증가했으며, 그 뒤로는 제조업(61%)과 패션 부문(43%)이 자리했습니다.



■ 국내 기업 재생에너지 전환을 위한 법 제도적 지원 방향

한국은 2020년 10월 28일, 2050 탄소중립을 선언했습니다. 이와 함께 기업의 재생에너지 확대를 위한 정책 및 제도 마련에 속도를 높이고 있는데, 산업통상자원부는 2021년 1월 5일, 기업을 포함한 전기소비가 재생에너지를 선택적으로 구매하여 사용할 수 있도록 한국형 RE100(K-RE100) 제도를 올해부터 본격 도입하여 시행하고 있으며, 지난 4월 전기사업법 개정에 이어 10월에는 '재생에너지 공급사업' 시행에 필요한 세부 내용을 담은 전기사업법 시행령 개정안이 국무회의를 통과하였습니다. 이로써 기업들은 재생에너지를 이용해 생산된 전기를 직접 구매 할 수 있게 되었습니다. 이와 더불어, 재생에너지 사용 시 온실가스 감축 실적으로 인정 받을 수 있으며, K-RE100 참여기업 대상으로 정부는 녹색금융을 지원하고 재생에너지 설비보급 지원을 강화하는 등의 지원정책을 내년부터 시행 해 나갈 예정입니다.

산업통상자원부는 "전기사업법 시행령이 개정되면서 직접 전력 구매계약(PPA) 제도가 마련되어 RE100 이행수단의 큰 체계가 모두 완비됐으며, 기업들이 제시한 의견을 반영해 RE100 제도를 개선 할 것이며, 기업들의 RE100 참여를 독려하기 위해 RE100 이행모델을 다양화하고 금융지원 · 인센티브 강화, RE100 제품 홍보 등의 지원방안을 마련하겠다"고 밝혔습니다.

■ 기업재생에너지이니셔티브(Corporate Renewable Energy Initiative, CoREi) 소개



기업 재생에너지 이니셔티브(Corporate Renewable Energy Initiative: CoREi)는 재생에너지 사용 확대라는 목표 달성을 위해 기업이 자발적으로 재생에너지로 전환을 선언하고 그에 따른 목표를 이행하도록 지원하는 이니셔티브입니다.

유엔글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회, 한국사회책임투자포럼(KoSIF), 한국 세계자연기금(WWF)이 공동 발족한 본 이니셔티브는 다양한 기업들이 인식을 공유하며 정보를 교류할 수 있는 소통과 협력의 장이 될 것으로 기대됩니다.

■ 목적 | What is the purpose of the CoREi?

탄소 중립 및 기후변화 대응에 따라 ESG 경영이 확대되면서 RE100이 글로벌 스탠다드로 자리매김하고 있습니다. 하지만 한국형 RE100 제도는 아직 제도시행 초기로 정책 및 관련 동향이 빠르게 바뀌고 있는 추세이며, 이에 기업 내부로는 정보부족 및 역량 부재로 인해 재생에너지 사용에 대한 진입장벽이 높은 현실입니다.

UNGC 한국협회를 포함한 공동발족 기구들은 재생에너지 확대를 위한 기업 역량 강화와 정부 정책 및 기업 간 정보교류 채널의 필요성에 공감했습니다. 이에, CoREi는 기업이 함께 재생에너지 사용 확대를 위해 빠르게 변화하는 동향을 교류하고, RE100 제도가 안정적으로 정착될 수 있도록 정책을 제안하는 허브로서 각 기업의 재생에너지 관련 역량강화를 지원합니다.

■ 주요 활동 | What does the CoREi offer?



CoREi는 재생에너지 조달 관련 경영진 인식 제고, 실무자 대상 세미나 및 스터디 그룹 운영, 재생에너지 조달 가이드라인 발간, 기업 간 교류 촉진 활동 등 지식 공유 및 기업 내부 의사결정을 돕는 활동을 하고 있습니다. 또한 재생에너지 조달 정책 관련, 국회와 연계하여 이해관계자간 원활한 소통을 돕고 있습니다. 기업과 개별 미팅을 통해 기업 실정에 맞는 재생에너지 조달 목표 수립 지원을 하고 있습니다.

■ 참여 기대효과 | What are the benefits of joining the CoREi ?

CoREi가 제공하는 체계적이고 단계적인 지원 프로그램을 통해, 참여 기업은 목표를 설정하고 이행 방안을 수립함으로써 재생에너지 확대의 목표 달성에 도움을 받을 수 있습니다. 또한 정책 환경 조성을 위해 마련된 여러 기회를 통해 현장의 목소리를 전함으로써 실질적인 개선 방안 마련에도 기여할 수 있습니다.

※ CoREi 참여 및 문의사항:



유엔글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회  
gckorea@globalcompact.kr  
02-749-2149/50



한국사회책임투자포럼(KoSIF)  
seongeun.lee@kosif.org  
02-738-1152



한국세계자연기금(WWF)  
climate@wwfkorea.or.kr  
070-7463-4244

전문가 인사이트

신재생에너지 확대 트렌드 가운데 주도적 기회를 모색하는 기업들  
 Growing Renewable Power: Companies Seizing Leadership Opportunities



RE100 Progress and Insights Annual Report에 따르면, 2020년 전 세계가 직면한 여러 과제에도 불구하고 재생에너지에 대한 기업의 수요가 계속 증가하고 있습니다.

그러나 재생에너지에 대한 야심찬 목표를 세운 기업들은 제한된 가용성과 규제의 복잡성 등 어려움을 겪고 있으며, 그로 인해 일부 시장에서는 재생에너지에 다른 시장보다 더 높은 비용을 부담하고 있습니다. 각 정부에서는 친환경적 에너지에 대한 기업 수요를 적절히 활용할 수 있도록 더 많은 역할을 해야 합니다.

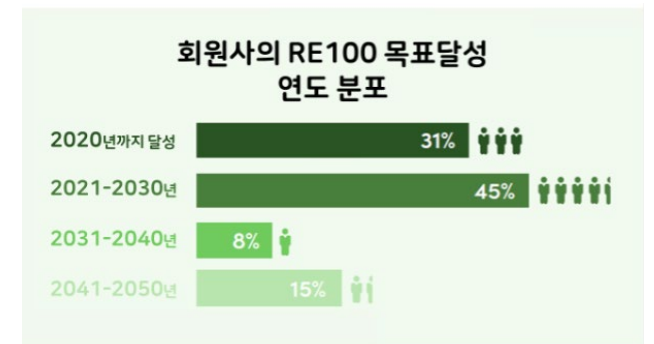
■ RE100 확대 요인

RE100 회원사 153개사를 대상으로 조사한 결과, RE100 트렌드를 강화하는 요인에 대한 질문에서 지속적인 응답을 보이는 답변은 바로 '온실가스 감축'과 '기업의 사회적 책임(CSR)'이었습니다. 신재생에너지로의 전환은 특히 구매 전력에서 대부분의 배출

량이 발생하는 기업들에 가장 많은 영향을 미치며, 이들 기업들은 RE100 회원사의 2/3 가량을 차지합니다.

설문 응답자 중 70%는 '비용 절감'이 중요한 RE100 전환 요소라고 답하였습니다. 기업들은 안정적인 시장 및 환경을 추구하기 때문에, 신재생에너지는 기존 화석연료와 단가 측면에서 공정하게 경쟁해야 하며, 신재생에너지의 단가경쟁력이 결과적으로 구매자들에게도 영향을 미쳐야 한다는 것입니다.

응답자 5명 중 4명은 '소비자 만족도(92%)', '대기질 개선(77%)' 등 다른 이점에 주목했습니다. 25%의 응답자는 직원들이 자사가 RE100의 회원사라는 점과 자사의 CSR 전략을 자랑스럽게 느낀다고 응답했고, 한편 19% 이상의 응답자는 직원들로부터의 압박이 기업이 친환경적으로 전환하는 데 강력한 요인이 된다고 답하기도 하였습니다.





■ 투명성 및 검증 과정 증대

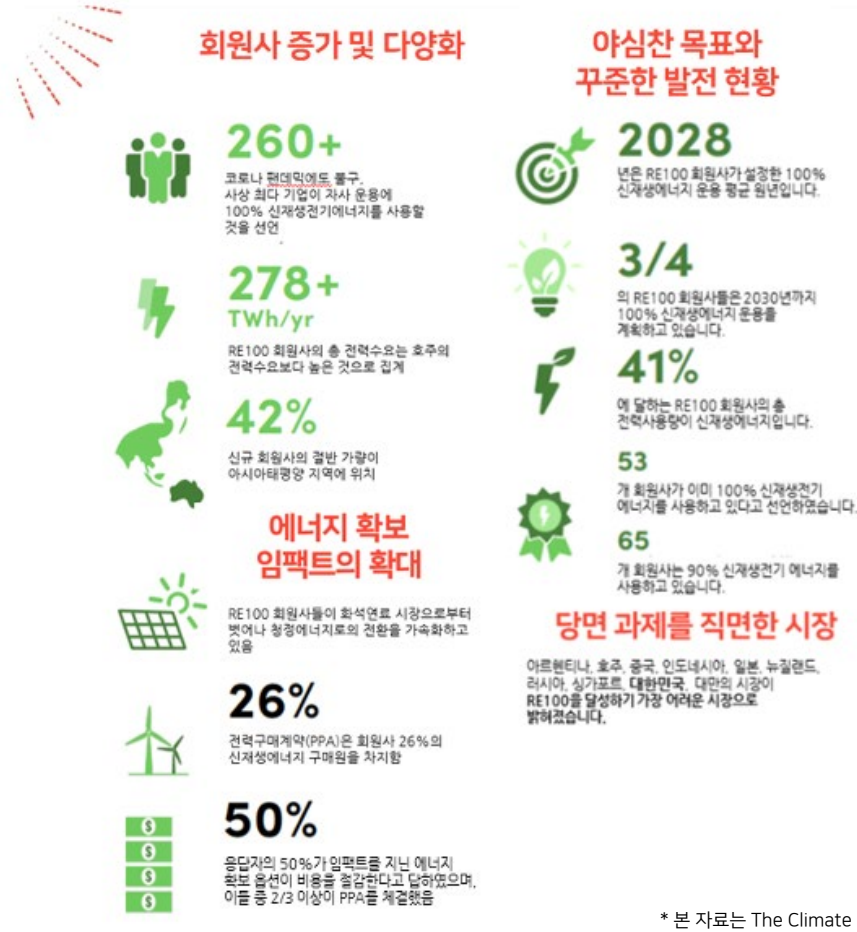
RE100은 정보 공시를 강화하려는 노력을 지속하고 있으며, 2020년은 전년도 74개사 대비 153개사가 구체적인 정보를 공시하는 등, 가장 높은 투명성을 보여준 해였습니다. 구체적인 정보 공시는 의미 있는 탈탄소 전력으로의 전환을 가속화하기 위해 필수적입니다. 데이터는 각 시장 내 신재생에너지에 대한 누적된 수요를 정량화하고, 현재 회원사가 신재생에너지를 조달할 수 있을 지 판단할 수 있도록 합니다. 데이터는 정책입안자의 인식 제고에 있어서도 기여하고 있습니다.

■ 향후 전망

2021년에 접어들면서, 더 많은 전기에너지 대량구매자들이 구체적인 목표 설정과 신재생에너지 100% 사용으로의 전환에 참여할 것으로 전망되고 있습니다. RE100의 전 세계적 확장과 아시아 지역 기반 회원사들의 신규 참여는 해당 지역 내 기업들의 늘어난 신재생에너지 수요를 명확하게 보여줍니다. 또한 RE100의 글로벌 정책 메시지는 정책입안자들이 기업구매자의 사업 지역과 관계없이 신재생에너지 구매 방안을 도입할 수 있도록 프레임워크를 제공합니다.

전 세계가 코로나 팬데믹으로부터의 회복을 모색하는 가운데, 신재생에너지는 친환경적인 회복을 위한 필수적인 요소입니다. 기업이 주체가 되는 전력구매는 투자 확대에 있어 기업과 정부 모두에 이득이 되는 전략입니다. 기업과 각국 정부는 협력을 통해 친환경 에너지로의 전환을 가속화하고, 신재생에너지 조달의 효율화를 보장해야 합니다.

# 주요 시사점



\* 본 자료는 The Climate Group과 CDP가 작성한 RE100 보고서를 UNGC 한국협회가 발췌 및 번역한 것입니다.  
출처: "Growing Renewable Power: Companies Seizing Leadership Opportunities", The Climate Group&CDP&RE100 (2020)



EU 에너지담당 집행위원 인터뷰

카드리 심슨(Kadri Simson)  
EU 에너지담당 집행위원

유럽 에너지 집행위원(EU Energy Commissioner) 카드리 심슨(Kadri Simson)은 유럽의 COVID-19 팬데믹 회복이 EU 그린딜(Green Deal)과 긴밀하게 연계될 수 있다는 낙관적인 입장을 취하고 있으며, 유럽이 재생에너지를 도입 과정에서 이룩한 진전에 대해 자랑스럽게 생각합니다.

카드리 집행위원은 에너지 전환에 “3Ds”(탈탄소화, 에너지 생산 및 저장의 분산화, 디지털 도구를 사용해 에너지 효율성을 높이는 디지털화)가 포함되어야 한다고 주장합니다. 본 인터뷰에서 카드리 집행위원은 화석연료의 사용을 줄이고, 팬데믹으로부터 보다 친환경적으로 회복하기 위한 아이디어에 대해 이야기했습니다.

**1. 위원님께서는 최근에 "유럽 그린 딜은 명확하다. 화석연료 보조금을 끝내야 한다"라고 말씀하셨습니다. 궁극적으로 공정전환 펀드(Just Transition Fund) 내에서 화석 가스 보조금이 단계적으로 폐지될 것이라 예상하십니까? 만일 그렇다면, 이것이 언제쯤 실현될 것이라고 보십니까?**

EU 에너지믹스의 미래는 탈탄소화에 있기 때문에 화석연료 보조금은 결국 단계적으로 폐지되어야 합니다. 현재 공공지원은 에너지 효율, 청정 에너지, 스마트 및 통합 네트워크 등 에너지 시스템의 미래에 대한 자금 지원을 우선순위에 두어야 합니다. 그러나 더 넓은 맥락에서 설명하자면, 에너지 전환 이슈의 다른 많은 요소들과 마찬가지로 EU 국가들은 동일한 출발선상에 위치해 있지 않습니다.

먼저 회원국 보조금 이슈가 있습니다. G7, G-20, 그리고 파리 기후협약을 통한 EU의 국제적인 책무에 따라 유럽위원회는 화

석연료 보조금이 어떻게 발전해가는지 면밀히 모니터링합니다. 2020년 10월, 위원회는 에너지 보조금, 특히 화석연료 보조금을 단계적으로 폐지하기 위한 '회원국' 진행 상황 보고서를 처음으로 발표했습니다. 이 보고서는 2018년 500억 유로에 달하는 화석연료 보조금이 지난 10년 동안 비교적 안정적임을 보여주었습니다. 그러나 2015년과 2018년 사이에는 6% 증가하는 양상을 보였습니다.

국가별 GDP 대비 보조금 비중을 보면, 그리스의 경우 1%에서 룩셈부르크의 경우 0.1% 미만(평균 0.4%)까지 다양합니다. 천연가스에 대한 보조금은 2018년 EU-27에서 88억 유로에 달했습니다. 그러나 전체 화석연료 보조금의 내에서 가장 큰 비중을 차지한 것은 석유 제품(절반 이상)과 관련돼 있으며, 천연가스와 석탄은 2018년에 더 낮은 점유율(둘 다 약 17-18%)을 보였습니다. 위원회는 이러한 수치를 해마다 모니터링하고, 회원국 보고를 검토하며, 화석연료 보조금을 단계적으로 중단할 계획을 세우며,



더 나은 보조금 보고 지침을 마련할 계획입니다.

다음 EU의 공공지원 이슈도 고려해야 합니다. 저는 일반 대중과 소통하는 것과 친환경 솔루션으로의 전환이 공정하고, 외부에서도 공정해 보이는 것이 보장되어야 한다고 강력하게 주장합니다. (질문에서) 천연가스에 대한 공공지원 문제가 여전히 논의 중에 있는 공정전환펀드를 적절하게 언급해 주셨습니다.

첫째, 공정전환펀드 규정에 대한 초기 위원회의 제안서에는 천연가스에 대한 지원이 포함되지 않았음을 말씀드리고 싶습니다.

진행중인 협상 과정에서 유럽의회는 석탄의 단계적 폐기를 가속화하는 데 사용된다는 조건으로 천연가스에 대한 작은 기회의 문을 만들고자 합니다.

석탄에서 재생에너지로의 전환이 하루아침에 일어날 수 없기 때문에 일부 국가에서는 천연가스가 교두보 역할을 수행하는 연료로서 필요하기 때문입니다. 문제는 시장에서 얼마나 자금을 조달할 수 있는지, 그리고 공공지원이 필요한지 여부입니다.

물론 우리의 자금이 좌초자산이 되는 것에 일조하지 않도록 해야 하며, 강력한 잠금효과(lock-in effect)를 만들지 않도록 해야 할 것입니다. 이는 매우 민감한 문제이며 바른 균형을 유지하는 것은 공동의원들의 몫입니다.

## 2. COVID-19 팬데믹은 EU 재생에너지 부문이 성장하는 데 걸림돌이 되었습니다. 재생에너지가 전보다 더욱 개선되기 위해서는 어떤 조치가 취해져야 한다고 생각하십니까?

최근 EU에서 만들어지는 대부분의 새 발전량은 이미 재생에너지이며, 주로 태양열과 풍력으로 생산됩니다. 코로나 위기는 EU 경제에 심각한 타격을 입혔지만, 우리의 에너지 시스템이 이미 매우 높은 수준의 재생에너지로 작동할 수 있다는 것을 보여주었습니다. 독일에서는 2020년 재생에너지 비율이 51%에 달했습니다.

또한 우리는 코로나 19 회복 노력이 EU 그린 딜의 목표와도 연결

된다는 것을 확인하였습니다. 이는 청정 에너지 부문에 대한 투자를 촉진하는 데 많은 지원이 이루어질 것임을 의미합니다. EU 예산과 유럽 투자은행이 제공하는 상당한 지원과 더불어, EU 경제 회복 패키지에는 향후 대출 보장 제도인 인베스트 EU(Invest EU)를 포함한 전반적인 조치가 포함되어 있습니다. 인베스트 EU는 유럽 내 혁신과 일자리 창출 촉진을 위해 최소 6,500억 유로의 추가 투자 유도를 목표로 합니다.

동시에 위원회는 이번 위기를 에너지 부문의 기회로 전환하기 위한 3가지 주요 이니셔티브를 소개합니다.

2020년10월에 발표된 위원회의 '리노베이션 웨이브 이니셔티브(Renovation Wave initiative)'는 빠르고 심층적인 혁신을 목표로 하며, EU가 기후 중립으로 전환되도록 지원합니다.

이러한 리노베이션 작업은 노동 집약적이며, 모든 회원국의 로컬 기업(대부분 중소기업)이 참여하게 될 것입니다.

(재생에너지에 대한) 필요 수요를 확대하고, 현지 공급망을 지원

함으로써 즉각적인 임팩트를 창출할 수 있을 것입니다. '에너지 시스템 통합 전략(Energy System Integration Strategy)'과 '수소 전략(Hydrogen Strategy)'은, 유럽의 핵심 청정 기술과 가치사슬 개방을 통해 에너지 시스템의 복원력을 향상시킬 것입니다. 이는 새로운 투자, 일자리 및 성장을 촉진시키고, 글로벌 수준에서 EU의 산업 리더십을 강화하여, 경제 회복에 기여할 것입니다. 재생에너지 기술에 대한 EU의 리더십과 결합하여, 최종 사용자를 위한 다양한 서비스를 제공하는 수소 가치사슬의 출현은 2050년까지 직간접적으로 최대 1백만 명을 고용할 것으로 전망됩니다

2020년 11월 19일에 발표된 '해양 재생에너지 전략(Offshore Renewable Energy Strategy)'은 재생 가능한 해양 전력의 광대한 잠재력을 지원하기 위하여 다양한 조치를 취하고 있습니다. 이는 EU의 기업과 기술이 세계적으로 리더의 위치에 자리한 분야이며, 우리는 이 리더십을 강화해 새로운 시장으로 확장해 나가고자 합니다.

\* 본 인터뷰는 Sustain Europe의 인터뷰를 UNGC 한국협회가 발췌 및 번역한 것입니다.  
"Interview with Energy Commissioner Kadri Simson", Sustain Europe (2020)





## 2) 넷제로 미래를 향한 지속가능한 비즈니스 여정



2021년 5월 30일, 31일 양일간 국내 최초로 기후 환경 분야 다자 정상회의, '2021 P4G 서울 녹색미래 정상회의'가 개최되었습니다.

본 회의에서는 기후 위기 극복을 위한 국제 협력을 강조하는 '서울 선언문'이 채택되었습니다.





<서울 선언문 전문>

1. 우리는 기후위기를 환경문제를 넘어서 경제, 사회, 안보, 인권과 연관된 과제들에 영향을 미치는 시급한 국제적 위협으로 간주한다. 우리는 코로나19와의 싸움이 국제적 기후위기 대응에 중요한 시사점을 제공한다고 믿으며, 코로나19는 미래지향적 전략인 녹색회복을 통해 극복되어야 한다고 본다. 녹색회복의 이행 수준은 우리의 경제 사회를 재구성하는 한편, 우리의 파리협정 목표와 지속가능발전목표(SDGs) 달성을 향한 여정의 분기점이 될 것이다. 우리는 현세대와 미래세대를 위해 정부, 기업, 시민사회가 공동 해결책의 일환이 되는 포용적 파트너십에 참여해야 한다.

2. 우리는 2020년 12월 기후목표 정상회의, 올해 1월 기후적응 정상회의, 4월 기후정상회의에서 발표된 기후변화 대응 공약을 환영한다. 우리는 G7과 G20을 비롯한 다른 국제무대에서도 이러한 공약이 이어지길 기대하며, 2021년 11월 개최되는 제26차 기후변화협약 당사국 총회의 성공을 위해 최선의 노력을 경주하는 한편, 파리협정 목표를 실현하기 위한 협력을 한층 강화하기로 하였다.

3. 우리는 이러한 맥락에서 '녹색성장과 글로벌 목표 2030을 위한 연대'(P4G)가 추구하는 민간 협력의 노력과 잠재력을 강조한다. 우리는 물, 에너지, 식량·농업, 도시, 순환경제 5개 분야에서의 민간 협력을 통해 P4G가 UN 주도의 기후변화 대응과 지속가능발전목표 달성을 위한 국제사회 노력을 보완하는 시장기반의 실질적인 해결책을 확대 해왔음을 인정한다. 우리는 P4G에 대한 더 많은 지원을 독려한다.

4. 우리는 녹색회복이 코로나19로부터의 경제 재건과 지구온도 상승을 파리협정에 따라 산업화 전 수준 대비 2도 보다 현저히 낮은 1.5도를 목표로 억제하기 위한 노력을 좌우할 것이라고 본다. 우리는 개별 국가의 다른 상황과 사회 환경적으로 취약한 집단을 고려하여, 녹색회복이 공정한 전환을 담은 포용적인 과정이 되도록 노력할 것이다.

5. 우리는 파리협정에 따라 국가들이 이미 제출한 야심찬 국가온실가스감축목표(NDC)를 환영하며, 여타 국가들도 가능한 조속히 향상된 NDC를 제출하고, 제26차 기후변화협약 당

사국 총회 이전 장기저탄소발전전략을 발표할 것을 독려한다. 우리는 국가와 비국가 행위자들의 강화된 공동의 노력이 성공적인 제26차 당사국 총회를 위한 디딤돌이 될 것이라 단언한다. 우리는 전체 P4G 구성원과 함께 파리협정의 야심찬 이행을 담보하기 위한 에너지 전환을 촉진한다.

6. 우리는 기후변화, 사막화와 토양의 황폐화, 생물다양성 손실을 동시대의 가장 큰 세 가지 환경문제로 인식하고, 이에 자연기반해결책(NBS)을 포함한 생태계 기반 접근방식과 같이 공동의 이익을 최대화하고 손실은 최소화하는 방식으로 대응할 수 있는 방법을 권장한다. 우리는 제15차 생물다양성협약 당사국 총회에서 채택될 2020년 이후 글로벌 생물다양성 프레임워크가 생물다양성의 보전과 지속가능한 사용을 위한 공동의 목표를 고취시키고, 자연히 기후변화에 있어 감축과 적응에 기여할 것으로 본다. 우리는 토지 황폐화 중립성을 달성하는 것이 다양한 지속가능발전목표에 기여하는 동시에 기후회복력과 생물다양성 보전의 기반이 됨을 주목한다.

7. 우리는 해양오염 문제의 심각성에 대해 인식을 같이하고,

특히 해양플라스틱 문제 해결을 위해 국제적 결속이 필요하다는 데에 동의한다. 우리는 해양이 중요한 자연적 탄소흡수원이라는 사실에 주목하고, 해운의 탈탄소화를 통해 해양의 지속가능성을 강화하고 해양의 추가적인 오염을 예방하기 위해 노력할 것이다.

8. 우리는 새로운 녹색기술을 개발하거나 현존하는 녹색기술을 확산하는 것이 순배출제로 달성을 위한 진전을 앞당길 것으로 인식한다. 우리는 파리협정 목표달성을 위해 필요한 녹색기술과 투자의 개발, 제고, 그리고 확산을 위해 국제협력을 강화할 것이다.

9. 우리는 P4G 녹색미래주간과 기본 세션에서 진행된 논의에 착안하여 아래와 같이 국제적 민간 협력을 지속 촉진해 나갈 것이다.



2) 넷제로 미래를 향한 지속가능한 비즈니스 여정

i. 우리는 유역관리를 통해 깨끗한 물에 대한 보편적 접근성 확보가 필요하다는 점을 인식하고, 수자원의 효율적 사용을 통한 지속가능한 물 관리를 위해 혁신적 해결 방안엔 투자를 추진할 것이다.

ii. 우리는 태양, 풍력 에너지 등 재생에너지 발전 비중 확대를 통해 에너지 전환을 촉진하기 위한 국제협력을 강화하고, 탈석탄과 해외 석탄발전소 건설에 대한 공적 금융 중단을 위한 방법 모색을 독려하고, 에너지 효율성에 초점을 맞추는 한편, 특히 탄소 감축이 어려운 분야에서 청정수소 사용을 촉진할 것이다.

iii. 우리는 기후변화로 인해 발생하는 가뭄, 홍수, 담수의 염류화, 산림 황폐화, 농업용수 부족 등이 식량안보 위기를 초래할 수 있으며, 시장기반의 해결책을 통해 소규모 농가의 생계 수단을 증진시키고, 식량 손실과 음식물 쓰레기를 사업과 투자 기회로 전환할 수 있다는 인식하에, 물-에너지-식량 연계를 중심으로 지속가능하고 회복력 있는 농업과 식품시스템 구축을 위한 노력을 경주할 것이다.

iv. 우리는 도시에서의 삶의 질 향상과 지속가능한 발전을 담보하기 위한 기후행동의 중요성을 인식하고, 기후 친화적인 배출제로 운송과 선박 수단을 비롯하여 상업적 확산에 초점을 둔 도시의 디지털 인프라 확대를 통해, 인간이 자연과 조화롭게 공존하는 스마트하고 회복력 있는 녹색도시를 추구할 것이다.

v. 우리는 사용된 자원이 폐기되지 않고 가치사슬 전반에 걸쳐서 경제에 재투입되는 순환경제 모델 구축과 확산을 위해 국제 협력을 강화하고, 이를 통해 플라스틱 오염의 저감과 같이 자원을 지속 가능하고 효율적으로 사용하는 제로웨이스트 사회로의 전환을 촉진할 것이다.

vi. 우리는 녹색투자를 위한 공공과 민간의 자금 유입 확대를 독려하고, 민간의 적극적 참여를 가능케 할 현존 또는 잠재 정책을 고려하여, 개발도상국의 녹색전환을 지원할 것이다.

vii. 우리는 기후위기 대응 역량이 결여된 사회적으로 취약한 노동자와 집단을 위해 포용적이고 공정한 전환을 추진할 것이며, 이 과정에서 전환 촉진을 위한 금융재원 지원도 고려될 것이다.

viii. 우리는 풀뿌리 단위에서의 활동 강화를 위한 제도적 기반 조성이 중요하다는 인식하에 파리협정의 목표와 지속가능발전목표 달성 과정에서 지방자치단체의 역할을 강화하고, 지방자치단체간의 연대를 장려할 것이다.

10. 우리는 대중의 인식 제고를 위한 시민사회의 적극적인 역할을 환영하고, 시민사회의 총체적이며 효과적인 기후행동 참여의 중요성을 강조한다. 우리는 파리협정의 목표와 지속가능발전목표 달성 과정에서 협력이 가장 중요하다고 간주한다. 우리는 이러한 목표를 위하여 지역사회의 참여를 지원하고 촉진할 것이다.

11. 우리는 기업, 주주, 그리고 경제단체가 지역사회 및 소비자들과 같은 이해관계자와 보다 긴밀하게 소통하고 기업 활동에서 친환경 관행과 태도를 내재화하기 위해 최선의 노력을 기울여야 한다고 믿는다. 우리는 환경, 사회, 지배구조(ESG)의 가치가 기업평가를 주도하는 중요한 기준이 되었다고 보며, 기업이 ESG 활동을 강화하겠다고 공약할 것을 권장한다. 우리는 P4G 협력 사업이 ESG 기준을 존중하고, 가능한 파리협정에 부합하는 과학기반 경로를 추구하고 있음에 주목한다.

12. 우리는 순배출제로 미래 구현을 위한 해결 방안엔 금융지원을 통한 민간 투자자와 금융기관의 역할이 핵심적이라고 본다. 우리는 전 지구적인 기후 의제 및 지속가능발전목표 의제와 연계된 P4G와 같은 활동들에 의해 개발도상국을 위해 체계적으로 개발된 시장기반 해결 방안엔 투자할 것을 촉구한다.

13. 우리는 지속가능발전목표 달성 및 저탄소 경제 사회 구축이 미래세대의 생존을 위해 필수적이라고 본다. 우리는 우리의 우리 행동이 내일의 우리 삶을 규정짓는다는 인식 하에, 미래세대의 새로운 아이디어와 창업 정신을 P4G 협력 사업 전반에 적극적으로 공유하는 한편, 현재 진행 중인 글로벌 청년 기후챌린지(GYCC)와 같은 청년 주도의 협업체를 적극적으로 발전시켜 나갈 것이다. 우리는 청년세대의 목소리에 지속적으로 귀 기울일 것이다.

14. 2018년 10월 코펜하겐에서 개최된 P4G 정상회의로 형성된 원동력을 바탕으로, 우리는 2021 P4G 서울 정상회의 개최국인 한국이 포용적 녹색회복을 통한 탄소중립 비전 실현을 위한 국제사회의 공동 의지 결집에 기여한 점에 사의를 표한다. 우리는 2023년 콜롬비아에서 개최될 차기 P4G 정상회의를 기대한다.



2021년 5월 28일 (금), 유엔글로벌콤팩트 (UNGC) 한국협회, WWF, 한국사회책임투자포럼 (KoSIF) 가 공동 운영하는 CoREi (Corporate Renewable Energy Initiative) 가 2021 P4G 정상회의의 일환으로 <Sustainable Businesses Towards 1.5°C and Net-Zero Future> 세미나를 개최했습니다. 온라인으로 열린 이번 글로벌 행사에는 Race-to-Zero, SBTi 등 주요 글로벌 기후 이니셔티브 전문가가 참여해 탄소감축과 재생에너지 확대를 위한 글로벌 기업들의 활동에 대해 논의했습니다.

UNGC 하이디 후스코 (Heidi Huusko) 기후 환경 정책 총괄은 △SBTi (Science Based Target) △Business Ambition for 1.5°C 등 기업을 위한 글로벌 기후 이니셔티브에 대해 설명하며, 더 많은 한국기업의 이니셔티브 참여를 독려했습니다. 글로벌 기후 이니셔티브 패널토론 및 Q&A 에는 양춘승 한국사회책임투자포럼 상임이사를 좌장으로 △WWF 미국의 David Riley 국제기업기후협력 디렉터(Director for International Corporate Climate Partnerships) △WWF 멕시코의 Luli Pesqueir 수석 △WWF 미국 Cihang Yuan 프로그램 오피서 △WWF 호주 Pip Harley 프로그램 디렉터가 각각 △REBA 이니셔티브 △Ren Mx 이니셔티브 △CBH (Climate Business Hub) 이니셔티브 △BRC (Business Renewable Centre) 이니셔티브를 소개하고, 각국 상황에 맞는 재생에너지 전환 노력에 대해 논의했습니다.



## 전문가 인사이드

### 기후와 자연을 위한 기업의 행동을 위한 청사진

#### A Blueprint for Corporate Action on Climate and Nature

WWF (World Wildlife Fund) & BCG (Boston Consulting Group)



본 보고서는 수 많은 기업 기후 행동 전략들 중 실질적이고 효과적인 기후 변화 완화 및자연 보호 전략으로써 ‘기업 기후 완화 청사진(Corporate Climate Mitigation Blueprint)’ 을 소개합니다.

본 청사진은 기업의 기후 노력을 보다 넓은 맥락에서 디자인하였으며, 다음과 같이 반드시 동반되어야 하는 세 가지 추가적인 주요 요소를 강조합니다.

- 1) 탄소세 및 산업 부문별 인센티브,
- 2) 지속가능한 기후 발전을 위한 동종 업계 협업
- 3) 지구 온난화 해결을 위한 기업 및 생태계 회복력 개선

등 반드시 동반되어야 하는 세 가지 추가적인 주요 요소를 강조합니다.

기후 대응을 주요 경영 전략에 성공적으로 통합하는 기업은 가치를 창출해낼 수 있습니다. 우리는 기후위기에 대응하면서도 사업을 유지하고 관리함과 동시에 비용을 절감하고, 사업을 성장시키며, 경제적인 프리미엄을 포착하는 기업의 리더들을 목도하고 있습니다. 점차 더 많은 투자자들이 기후 변화에 대응하는 단호한 행동을 선호하는 경향이 나타나고 있습니다. 그들은 자사가 장기적으로 경쟁력과 회복력을 구축해나가고 있다는 것을 인지하고 있습니다. 본 보고서에서 권고하는 청사진을 이행한다면, 기업들은 진정한 의미의 기후 목표 및 환경적 임팩트를 달성할 수 있을 것입니다.

■ 기업 기후 감축 청사진

‘기업 기후 완화 청사진’은 기업들이 기후 영향력을 극대화하는 행동 계획을 수립할 수 있도록 구성되었습니다. 본 청사진은 이제 막 포괄적 기후 대응 전략을 계획하려는 기업들뿐 아니라 이미 존재하는 전략을 개선하려는 기업들도 활용할 수 있습니다. 본 자료는 지속가능성 분야에서 널리 사용되고 있는 이론인 “완화 체계 (mitigation hierarchy)” 이론을 뒷받침하는 원칙들을 기반으로 구성되었습니다.



Step 1. 배기 가스 배출량 계산 및 공시

완전한 투명성은 탄소발자국을 줄이기 위해 노력하는 기업들에게 매우 중요합니다. 스코프 1, 2, 3 전반의 온실가스 배출량(GHG emissions)을 정확하게 측정하지 못한다면, 기업은 배출량 기준치를 설정할 수 없으며, 감축 목표를 세울 수 없고, 성과 또한 측정할 수 없습니다. 첫번째 단계는 탄소 발자국을 계산해내기 위해 ‘GHG 프로토콜 (GHG Protocol)’ 과 같이 국제적으로 인정받은 온실가스 배출량 계산 기준을 사용하는 것입니다. 그 다음 단계로는 기업 자체 공시 메커니즘 혹은 CDP 와 같은 단체를 통해 기업 공시를 하는 것입니다. 공시에는 배출량, 감축 목표, 현재 실행 중인 행동과 미래에 실행할 행동이 포함되어야 합니다. 기업들은 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 와 같은 최고 수준의 공개 지침과 기준에 따라 기후 관련 리스크와 기회, 전략 또한 투명하게 공시할 수 있습니다.

Step 2. 과학 기반 목표에 기반한 가치 사슬 내 배출 감소

기업들은 가치 사슬 전반에서 온실가스 배출 감축 노력을 해야 합니다. 먼저 삼림 벌채, 토지 개조와 같이 탄소를 많이 배출하는 활동 등을 중단함으로써 가능한 한 배출량을 줄여야 합니다. 그 다음으로 불가피한 탄소배출 활동을 줄이고, 가치 사슬 전반에서 일어나는 탄소 배출 수준을 낮춰야 합니다. 활동은 화석 연료 사용량 감축, 효율 개선, 재생에너지 구매, 업스트림 공급자 대상 탄소 발자국 저감 장려, 토양 오염 감소, 그리고 공급자가 판매하는 제품 및 서비스의 탄소 영향력을 줄이는 것을 포함합니다. 이러한 노력들을 지원하기 위해 과학기반감축목표(SBTi)는 가장 최신의 기후 과학을 적용하여 기업들이 온실가스 배출량 감축 목표를 개발하고 설정할 수 있도록 다양한 산업에 명확한 가이드언스를 제공합니다.

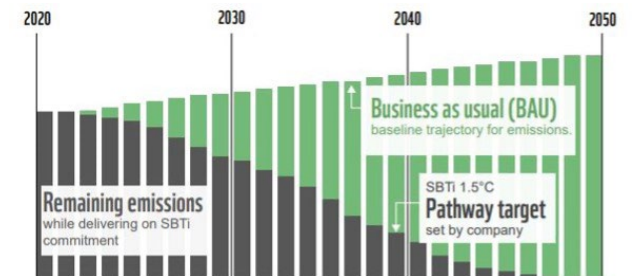


Figure B. 야심찬 과학기반목표 (SBT) 에 기반한 가치 사슬 내 배출량 감축



**Step 3. 잔여 배출량 가격 측정을 통한 재정 규모 명시**

세번째 단계로 청사진은 기업들이 가치 사슬 내 잔여 배출량에 대응하기 위해 요구되는 재정 규모를 명시할 것을 권고합니다. 예를 들어 내부적으로 탄소 가격을 정하거나 추정치를 공개하는 것입니다.

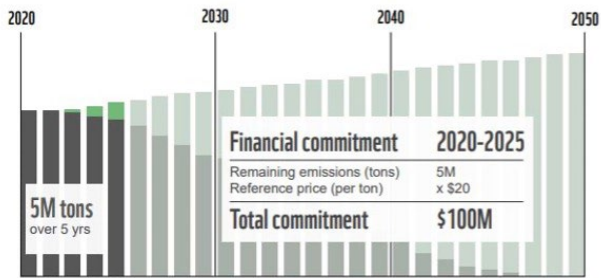


Figure C. 잔여 배출량 가격 측정을 통한 재정 규모 명시

재정 규모를 결정하는 방법은 다양합니다. 명시적인 탄소 가격을 이용하여 규모를 결정하는 것이 이러한 방법 중 하나입니다. 그 밖에 수익의 일부를 약속하거나, 특정 출자액을 명시하는 방법이 있습니다. 어떤 방법이 되었든 기업은 그들의 약속에 근거하여 암묵적 탄소가격을 공개하여야 하며, 가격 도출의 근거를 제시하여야만 합니다.

**Step 4. 기후 및 자연적 임팩트를 위한 재정적 투자**

의미있는 재정적 노력은 기업들로 하여금 광범위한 기후 행동을 지원할 수 있도록 합니다. 문제는 긍정적인 영향을 극대화하는 방향으로 자금을 투자하는 것입니다.

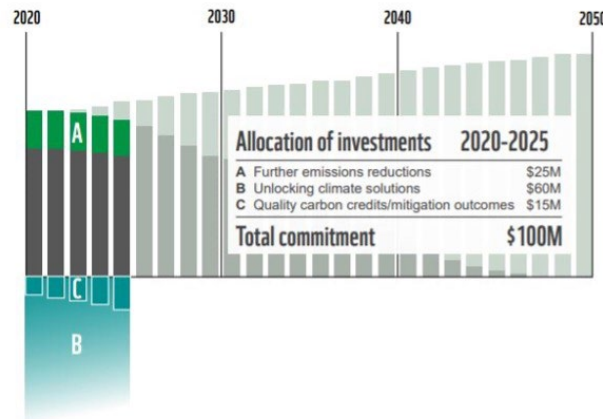


Figure D. 기후 및 자연적 임팩트를 위한 재정적 투자

**■ 비즈니스 목표 및 공동의 이익을 위한 가치 극대화**

기업들은 재정적 약속에 기업 활동에 따른 사회적 비용을 내재화 하여 잔여 배출량 문제를 해결해야 합니다. 이러한 노력은 기업이 넷-제로 글로벌 경제로 전환함에 따라 보다 광범위한 활동을 지원할 수 있도록 할 것입니다.

\* 본 자료는 WWF와 BCG에서 2020년 12월 발행한 보고서를 UNGC 한국협회가 번역 및 편집한 것입니다.  
 "Beyond Science-Based Targets: A Blueprint for Corporate Action on Climate and Nature", WWF&BCG (2020)



청정 에너지 조달 시장을 변화시키는 넷-제로  
Net-zero is Transforming Clean Energy Procurement

사라 골든 (Sarah Golden)  
GreenBiz Group 수석 에너지 분석관 & VERGE 사(社) 에너지 위원

오늘날 넷-제로는 모든 기업 기후 관련 언어들을 압도하고 있습니다. 2년 전만해도 뉴스레터나 홍보 메시지의 정기적으로 등장하던 소재는 기업 재생에너지 목표에 관한 것이었습니다. 현재는 매우 드물어졌는데, 이는 최근 기업들이 넷-제로 목표에 매우 큰 관심을 갖고 있기 때문입니다. 그 이름은 다를 수 있지만, 기본적인 전략은 최단시간 내 탄소 배출량을 감소시킨다는 측면에서 이전의 기후 약속과 유사합니다.

■ 기업 에너지 리더들은 전력 부문의 탈 탄소화를 주도할 수 있습니다

기업들은 오랫동안 태양열과 풍력 설비 구축 가속화의 원동력이 되어 왔습니다. 청정 에너지를 더 많은 유형의 구매자가 이용할 수 있게 하는 새로운 조달 모델의 추진과 더불어 재생 에너지의 수요가 있다는 신호를 시장에 전달하는데 도움을 주었습니다.

기업들이 넷-제로 목표를 지향함에 따라 더 많은 기업들이 단순히 메가 와트를 계산하는 것이 아닌, 청정 에너지 거래의 결과로 감축되는 탄소 배출량을 고려하고 있습니다. REBA (재생에너지 구매자연합)에 따르면, 에너지 시장이 성숙해지면서 탄소 감축 최적화를 위한 재생 에너지 사업의 영향에 대한 에너지 구매자들의 인식 역시 성숙해지고 있습니다. 이러한 사고 방식의 변화는 REBA의 연례 보고서 <State of the Market>에서 나타난 가장 중요한 조달 동향 중 하나이며, 이는 Microsoft, Wells Fargo, Netflix, PepsiCo, Bain and Co., Amazon, IBM, Nestle,

General Motors, Google 등 기업들의 넷-제로 공약 증가에서도 뚜렷하게 반영되었습니다.

재생 에너지 구매 목표가 기후변화를 완화하는 것이라면, 개별 프로젝트에 대한 온실가스 배출 완화에 대한 이점을 이해하는 것도 중요합니다. 프로젝트가 어디에서 진행되는지는 결과에 큰 영향을 미칩니다.

배출량에 대한 이해를 돕기 위한 도구를 제공하는 기술 비영리 단체 WattTime에 따르면, 기업의 조달 팀은 감축 가능 배출량을 기반으로 프로젝트를 배치함으로써 34 %의 배출량을 추가적으로 감축할 수 있습니다. 예를 들어, 석탄에 크게 의존하는 그리드의 일부에 추가된 재생 에너지 플랜트에서 전기를 조달함으로써 고배출 전력원을 대체하는 것입니다. WattTime에 따르면, 웨스트 버지니아의 태양광 프로젝트는 오토이 그리드의 구성을 통해 캘리포니아에 위치한 유사 규모의 프로젝트에 비해 배출량을 3배나 감축할 수 있습니다.



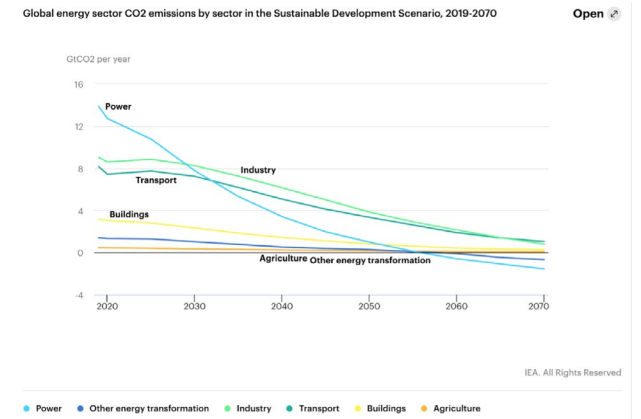
기업들은 또한 프로젝트를 에너지 저장장치와 결합하는 것과 같은 보다 복잡한 기술을 포함한 조달 전략을 발전시키고 있습니다. 배터리를 연결하면 전력을 저장함으로써 프로젝트에 추가 가치를 창출할 수 있을 뿐 아니라, 전력망에 청정 에너지를 적용할 수 있습니다. 이러한 거래는 기술의 비용 감소에 의해 가능해지고 있는데, 에너지 저장장치 비용은 2010년 이후 88%까지 감소하면서 청정 에너지 거래에 있어 더 매력적인 옵션이 되었습니다. 2021년 1 분기에 미국에서 가장 큰 재생 에너지 거래 중 3 건이 에너지 저장장치를 포함했으며, 개발자들은 도입의 이유로 프로젝트의 탈탄소화, 탄력성 및 가치 향상을 언급했습니다.

■ 전력부문의 탈탄소화

전력 부문의 탈탄소화는 모든 잠재적 탄소배출 감소 방법 가운데서도 가장 분명하고 직접적인 방법입니다. 전력 부문의 탈탄소화는 간단하지 않습니다. 탄소를 발생시키지 않는 에너지로 전력 부문을 운영하려면 앞으로 수십 년 동안 매년 기록적인 수준의 청정 에너지를 사용해야 합니다.

이를 위해서는 토지 사용 문제, 공급망 내 병목구간 및 노동 이슈 등을 고려해야 합니다. 또한 다양한 자원들과 그리드 업데이트 그리고 스마트 기술의 전파가 필요합니다. 그러나 우리는 이것을 훌륭히 이행하기 위한 방법을 알고 있습니다.

국제 에너지기구 (International Energy Agency)의 시나리오는 전력 부문의 중요한 역할을 보여줍니다. 시나리오에 의하면, 전력 생산과 공급은 현재 가장 높은 수준의 탄소를 배출하는데 2070년에는 마이너스의 배출 수준이 될 것으로 전망됩니다.



미국 바이든 행정부는 2035년까지 전력 부문을 100%로 탈탄소화하는 정책인 'Clean Electricity Standard'를 통해 이 문제에 접근하고 있습니다. 기후 정책 전문가 Leah Stokes에 따르면, 이러한 접근 방식이 채택되어 미국이 건물, 산업 및 교통 부문이 계속해서 전력화되면, 미국 전체의 탄소배출을 70 ~ 80 % 감축 시키는데 도움이 됩니다.

2) 넷제로 미래를 향한 지속가능한 비즈니스 여정

■ 넷-제로에 도달하는 방법: 탄소상쇄와 감소

높은 수준의 넷-제로 공약은 고무적입니다. 이는 기업들이 사업의 특정 부분과 관련된 배출량을 선택적으로 줄이는 것에서 나아가, 전체적으로 기후 영향을 고려하고 있음을 나타냅니다. 동시에 우려스럽기도 합니다. 일반적으로 기업들은 넷-제로 목표를 달성하는 명확한 방법을 알지 못합니다. 많은 기업들이 탄소 상쇄나 초기의 탄소 포집 기술에 지나칠 정도로 의존하고 있는데, 이에 따라 세기 중반까지 목표 이행을 약속한 기업 중 절반 이상은 목표를 달성하지 못하고 있습니다.

기후 운동가들은 이러한 계획 중 상당수를 기업의 그린 워싱으로 분류하며 "Net zero"가 아닌 "Not zero"로 부르고 있습니다. 이러한 공약들이 기업의 부족한 기후관련 활동을 위장하는데 사용되고 있다고 강조하는 기후 운동가들의 주장은 종종 틀리지 않습니다. 기후 변화를 해결하기 위한 모든 넷-제로 계획에는 탈탄소화 전략이 반드시 포함되어야 합니다.

그렇다면 기업과 지역 사회 및 국가는 탄소 상쇄와 감축 전략의 균형을 어떻게 맞춰야 할까요? 가라 앉은 보트의 예를 들어보겠습니다. 우리가 빠르게 물을 빨아들이는 거대한 구멍이 있는 보트(지구)에 타고 있다고 가정하면, 많은 물(탄소배출)을 흡수함에 따라 이 보트는 가라 앉을 것입니다. 이는 기후재앙을 의미합니다. 이제 우리는 두 가지 중 선택해야 합니다. 보트에서 물을 배출하거나, 구멍을 막는 것입니다.

상황을 더 복잡하게 만드는 것은, 우리가 이 물을 퍼내기 위해 사용할 도구를 아직 찾아내지 못하였다는 것입니다. 우리는 침몰하고 있음을 인정하기까지 너무 오래 기다렸습니다. 구멍을 막는 것만으로는 우리를 안전하게 지킬 수 없습니다. 물을 퍼내는 도구를 찾기 전까지 우리가 할 수 있는 방법은 구멍을 막는 것입니다.

탄소 상쇄를 위한 뚜렷한 대안이 없는 오늘날, 우리가 취할 수 있는 최선의 방법은 가능한 탄소를 배출하지 않는 것입니다.

\* 본 자료는 사라 골든(Sarah Golden) 분석관이 GreenBiz 에 2021년 3월 진행한 기고문을 UNGC 한국협회가 번역 및 편집한 것입니다.  
"Net zero is Transforming Clean Energy Procurement", GreenBiz (2021)



### 3. 반부패

1) 팬데믹 시대, 기업 투명성 제고를 위한 국제기구들의 인사이트  
(2021.03)

2) 기업 부패와 인권의 상호연결과 대응 전략 (2021.09)



## 1) 팬데믹 시대, 기업 투명성 제고를 위한 국제기구들의 인사이트



## Business Integrity Society

유엔글로벌콤팩트 한국협회와 한국사회투자포럼(KoSIF)은 기업의 투명성 및 준법경영에 대한 의식을 제고하고, 공정한 시장 환경을 조성하기 위한 기업 반부패 프로젝트인 '기업 청렴성 소사이어티(Business Integrity Society; BIS)'를 런칭했습니다. BIS프로젝트의 지난 활동과 성과를 소개합니다.

#### ■ 기업 반부패의 온라인 정보 허브, 홈페이지 런칭

BIS 프로젝트 웹사이트(www.bis.or.kr)는 프로젝트 활동 및 반부패 윤리경영에 관한 동향을 소개하고 공유하기 위한 정보 플랫폼입니다. 뿐만 아니라 아카이브를 통해 전 세계 기업 반부패와 관련된 법제도 동향, 전문가 인터뷰 및 ESG에 관한 언론보도를 주기적으로 모니터링해 제공하고 있습니다.

#### ■ 기업 반부패를 위한 정책 논의의 초석을 다지다

BIS 프로젝트 팀은 2020년 4월 총선을 앞두고 제21대 국회의원 총선 출마 후보에 '반부패 서약서'와 반부패 환경조성을 위한 '정책 질의서'를 발송하고, 후보자의 참여를 독려했습니다. 그 결과 국회의원 출마자 113명이 '반부패 서약'에 참여하였고, 108명이 반부패 환경조성을 위한 '정책 질의서'를 제출하였습니다. '정책 질의서'에는 ESG(환경/사회/지배구조)를 토대로 한 기업의 사회적 책임(CSR), 사회책임투자(SRI), 스튜어드십 코드 등과 관련한 법-제도 인프라를 구축함으로써 기업들의 부패를 방지하고 준법윤리경영을 촉구하는 정책들이 포함되어 있어, 기업 반부패에 대한 후보자의 이해를 돕고, 그 정책적 의지를 확인하고자 하였습니다.

이어 제21대 국회 15명의 의원이 참여하는 '기업 반부패 협력 포럼'을 개최하였습니다. 본 포럼에서는 비재무 정보공시,

스튜어드십 코드 도입, ESG 투자 등 시장친화적 반부패 법 정책을 매개로 한 기업 부패 리스크 관리 및 반부패 인센티브를 강화하기 위한 활동의 필요성과 그 실질적 이행방안을 논의하였습니다.







■ 2021년 BIS 프로젝트

2020년 다양한 활동을 통해 일궈낸 성과를 바탕으로

BIS 프로젝트는 2021년에도 더욱 본격적으로 기업 반부패를 위한 노력을 전개하고 있습니다. 특히 올 해는 법제도 개정을 위한 노력 뿐만 아니라 기업 경영진과 실무진의 반부패 역량을 강화할 수 있도록 세미나, 반부패 서약식 등을 진행하였습니다.

3월 26일, 'BIS 반부패 서밋'과 '헬스케어 반부패 세미나'가 개최되었습니다. 서밋은 BIS프로젝트 발족 이후부터 현재까지 기업 반부패 지형의 변화를 파악하고, 정부 유관 부처 및 국내외 기업 반부패 전문가와 함께 기업 투명성 제고를 위한 향후 방향성을 논의하는 자리였습니다.

서밋에서는

▲ OECD Senior Analyst 프랑스 체인(France Chain)의 <기업 반부패 동인, 매커니즘, 개선 방안> 특별강연 ▲로시오 파냐구아(Rocio Paniagua) TI-UK 비즈니스 청렴성 총괄의 <정보 공시와 기업 청렴성> 특별강연 ▲국내 기업 경영진이 반부패를 위한 노력을 서약하는 반부패 서약식 ▲SI를 기반으로 ESG 데이터를 수집, 제공하는 지속가능발전소(Who's Good)와 협력, 반부패 우수기업 및 기관을 선정하여 발표하는 'BIS 반부패 챔피언 어워드'가 진행되었습니다. 오후에는 COVID-19로 인해 그 중요성이 더욱 커지고 있는 헬스케어 산업의 투명성과 준법윤리경영에 대해 논의하는 '헬스케어 세미나'가 개최되었습니다.

"수출관련 부패에 관하여"  
Exporting Corruption  
국제투명성기구 Transparency International





외국 공무원들의 뇌물 수수는 전 세계적으로 막대한 경제적 손실을 초래하고 있으며, 이는 COVID-19 상황 동안 더욱 심각해졌습니다. 특히 헬스케어 산업에서 해외 뇌물 수수 사건들이 많이 발생하고 있습니다.

2020년 국제투명성기구에서 발행한 '수출 관련 부패(Exporting Corruption)' 보고서는 경제협력개발기구(OECD)의 뇌물방지협약 가입국 43개국을 포함하여, 선두적인 47개 수출국의 실적을 평가합니다. 본 보고서는 해외 진출 기업들의 뇌물 수수를 엄중히 단속하여 각국의 법 집행여부를 보여줍니다. 협약 채택 이후 20년이 지났지만, 대부분의 국가는 여전히 갈 길이 멀어 보입니다.

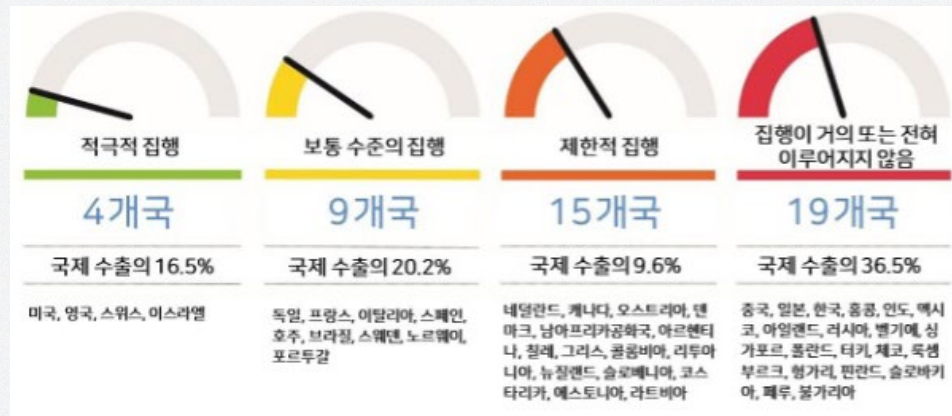
#### ■ 해외 뇌물 수수 주요 사례

10여 년 전, Siemens나 BAE Systems와 같은 다국적 기업들에 의해 발생한 해외 뇌물 수수는 피해국 국민에게 막대한 손실을 입힐 수 있다는 것을 보여주었습니다. 또한 Halliburton과 같은 기업들의 주요 인프라 프로젝트 수주 과정에 일어났던 고위 공무원들의 대규모 뇌물 수수 사실이 밝혀져 전 세계를 큰 충격에 빠뜨렸습니다.

이러한 부패 스캔들도 불구하고, 해외 시장에서는 대형 수출 회사들이 여전히 뇌물 수수를 사업의 수단으로 이용하고 있습니다. 최근 몇 년 동안 Airbus, Ericsson, Odebrecht, Rolls Royce와 같은 다국적 기업들의 조직적이고 광범위한 뇌물 수수 정황이 드러난 바 있습니다. 국제적인 상거래 부패는 정부 기관을 약화시키고 공공 자원을 오용하며 경제 및 사회 발전을 둔화 시킵니다. 또한 국경을 초월해 투자를 왜곡하고, 국제 무역에서 공정한 경쟁을 방해하며, 중소기업에 차별적입니다.



■ 법 집행 수준

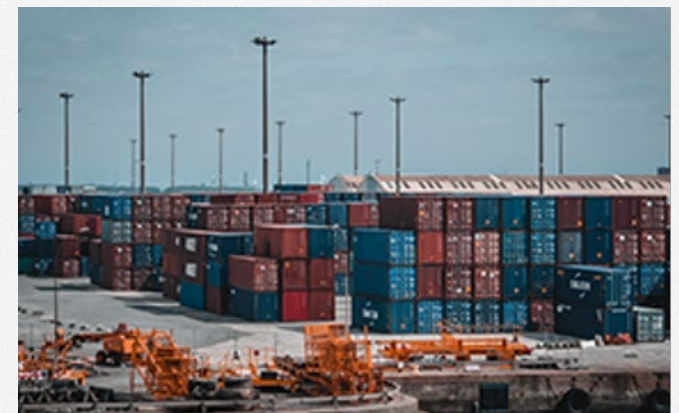


■ COVID-19 상황에서의 해외 뇌물 수수

뇌물 수수로 인한 손실 비용은 COVID-19 상황에 더욱 증가했습니다. 헬스케어 분야에서 만연한 국가 간 부패를 강력하게 대응하지 않으면 생명을 앗아가는 결과로 돌아올 것입니다. 그러나 COVID-19 팬데믹 중 부패 위험이 증대된 분야는 비단 헬스케어 산업 뿐만이 아닙니다. 팬데믹으로 촉발된 세계 경제 위기는 공공 자원을 고갈시키고 있습니다. 소중한 공공 자원을 부패로 얼룩진 기업에 낭비하는 것은 전보다 훨씬 더 치명적이며 해롭습니다. 기업들의 수익이 감소하면, 수단과 방법을 가리지 않고 해외 시장에서 수익을 창출하려는 유혹이 늘어날 것입니다. 다국적 기업 본부가 위치한 국가들은 근시안적인 이유로 해외 뇌물 수수를 눈감아줄 수도 있습니다. 오늘날 해외 뇌물법의 강력한 집행의 필요성은 OECD 뇌물 방지 협약이 처음 채택되었던 1997년 만큼이나 시급합니다. 그 어느 때보다 강력한 해외 뇌물법의 집행과 국제 공조가 필요합니다.

한국 현황

집행이 거의 또는 전혀 이루어지지 않음  
국제수출의 2.9%





■ 최근 동향

최근 국제 비즈니스 거래에서 해외 공무원의 뇌물 방지에 관한 법률 두 건이 개정되었습니다. 2018년 개정안에서는 제3자를 통한 뇌물수수료를 포함하며 해외 뇌물수수의 범위가 확장되었으며, 2020년 5월 개정안에서는 최대 벌금액 인상 및 가중처벌 범위와 도청 권한 또한 확대되었습니다.

2020년 1월, 한국 국회는 검경 수사권을 재분배하고 검찰의 직접 수사권을 특정 부패 및 해외 뇌물 등 화이트 칼라 범죄로 제한하는 법안을 통과시켰습니다.

■ 집행 정보의 투명성

해외 뇌물수수 집행에 대해 공개된 통계 수치는 없습니다. 대검찰청 공식 웹사이트에 일반 범죄 통계는 공개되어 있지만, 해외 뇌물 및 일반 뇌물에 대한 통계와 사법공조(MLA)에 대한 통계는 공개되지 않습니다. 또한 법원에서 내리는 모든 판결은 대법원 홈페이지에 전문이 공개되지만, 피고가 회사인 경우를 포함하여 공개된 결정문에 이름은 공개되지 않습니다. 기소유예와 같은 기타 사건의 판결문 역시 마찬가지입니다.

■ 실소유자 투명성

한국에는 중앙에서 관리하는 실소유권 명부가 존재하지 않습니다. 따라서 관할 당국은 메커니즘을 통해 적시에 실소유자 정보를 얻지 못할 수 있습니다. 이러한 메커니즘 중 하나는 기업 신고 데이터 분석 · 검색 · 전송 시스템으로, 공개 상장기업에만 적용 가능합니다. 자금세탁방지기구(FATF)

가 한국에 대해 작성한 2020 상호평가 보고서는 “기업 구조가 복잡하거나 외국인이 기업을 소유하는 경우 실소유자(BO) 정보를 얻는 것이 더욱 어렵다”고 경고하고 있습니다.

■ 법 체계의 부족

한국에서 해외 뇌물수수료 유죄 판결을 받은 일반인 및 법조인에게 적용되는 제재는 충분하지 않으며 더욱 강화되어야 합니다. OECD 뇌물방지작업반(WGB) 역시 2018년 한국에 관한 4단계 보고서에서 “현재 법조인에 대한 수사 기간과 공소시효가 효과적인 해외 뇌물수수 집행을 방해하고 있다”고 지적했습니다. 한국의 자금세탁 방지 체계는 “변호사, 회계사, 감사 등을 포함한 비금융주체에 대한 보고 요건을 확대하여, 해외 뇌물과 관련한 자금세탁 의심 거래가 신고될 수 있도록 함으로써” 강화될 수 있을 것입니다.

■ 권장사항

- ▲법 집행 정보에 대한 대중의 접근성 향상
- ▲중앙에서 관리하는 실소유자 정보 명부 구축
- ▲일반인 및 법조인에 대한 적절한 제재
- ▲현행 수사기간 및 해외 뇌물죄 기소기간 집행 효과성 확인
- ▲해외 뇌물수수 적발 가능 정부기관 및 민간 전문인력 동원 및 적발능력 제고
- ▲수사 접근방식 개선 및 검경 역할 재정의
- ▲검찰 수사기한 연장
- ▲해외 뇌물사건 기소중지 결정 기준 제고 및 투명성 향상
- ▲해외 뇌물수수 규제 집행 자원 확대, 범죄 수사 및 기소 의지 발현

\* 본 자료는 국제투명성기구가 작성한 보고서를 UNGC 한국협회가 발제 및 번역한 것입니다.  
출처: “Exporting Corruption”, Transparency International (2020)



'2021년 유엔총회 반부패 특별 세션 (UNGASS)'최초 개최



지난 2020년 12월 9일은 세계 반부패의 날이었습니다. 이 날은 각국 정부, 기업, 시민사회, 그리고 이들을 포함한 사회 전체가 전 세계 사람들에게 미치는 부패의 막중한 영향력을 뿌리뽑기 위해 협력하고자 하는 사명을 제고하는 기념일입니다. 특히 코로나 팬데믹과 같은 위기 상황에서 많은 국가들이 공공재를 소비하고 의사결정을 내리는 과정에서 취약성을 드러냈습니다. 현 시국의 위기는 공공재를 보호하고 불법적인 금융 흐름을 근절하는 것이 문자 그대로 삶과 죽음의 문제가 될 수 있다는 것을 명백히 시사하였습니다.

■ **청렴성 회복**

지난 12월 역대 최초로 화상으로 개최되어 사상 최다 참가자가 참여한 국제반부패회의 IACC에서 안토니오 구테헤스(Antonio Guterres) 유엔 사무총장은 “팬데믹으로 부패의 회복에는 부패와 뇌물범죄 예방 및 대응을 위한 조치가 반드시 포함되어야 한다”고 언급하며, ‘견고한 회복’ 달성을 위한 사회 전 구성원의 결의를 재확인한 바 있습니다. 중대 부패 위기를 타개할 한 가지 중요한 기회는 최초로 개최된 유엔총회 반부패 특별세션, ‘UNGASS 2021’이 되었습니다.

12월 9일 세계 반부패의 날을 맞아, 우리는 향후 몇 개월 간 합의가 이루어져야 할 3대 주요 개선과제를 제시하였습니다. 이로써 2021년은 세계가 드디어 부패라는 세계적 위기에 있어 진전 과정의 방해물을 타개할 수 있는 한 해가 될 수 있을 것입니다.

**세계적 부패 위기 타개할 방안 제시**

1. 기업 소유권 투명성 제고

2016년 파나마 페이퍼즈 사건 이래로 드러난 명확해진 사실은, 부패행위자가 불투명한 기업 구조 뒤에 은닉함으로써 공공재의 대규모 횡령이 가능하다는 점이었습니다. 수십년 간, 익명의 소유자에 의해 소유된 기업들은 대규모 부패활동과 기타 범죄활동을 가능케 해 왔습니다. 이것은 공공 보건시스템 확충에 활용될 수 있었던 공공재가 정부 재원으로부터 줄줄이 횡령되어 왔다는 것을 의미합니다.

‘UNGASS 2021’은 이를 극복하기 위한 획기적인 기회를 제공합니다. 이것이 바로 노동조합, 저명한 학계 및 시민 사회로부터 구성된 다양한 단체들이 ‘UNGASS 2021’의 개최가 의미 있다고 밝힌 이유입니다. 지난 1월 5일까지 서명을 제출받은 공동 성명서는 각국 정부 지도자들에게 글로벌 표준으로서 수익소유권에 대한 중앙집중화된 공인 명부를 승인할 것을 요청하였습니다.

2. 책임 소지에 따른 정의 구현

안타깝게도 여러 국가의 사법시스템은 주로 범죄 행위를 저지르는 권력에 그 책임을 물을 수 없거나, 그렇게 하기를 원치 않습니다. 동시에 부패한 고위급 공무원이 우위를 점하고 있어 현 국제 프레임워크 하에서 처벌받지 않을 수 있습니다. 이 문제에 대한 간단한 해결 방법은 없지만, 현재 다수의 계획이 제안된 상황입니다. 우리는 ‘UNGASS 2021’ 회의가 전문가 실무그룹 또는 TF팀을 구성해 이러한 문제들을 해결할 접근 가능한 선택지에 대해 연구하고 제언할 수 있도록 그 권한을 부여하기를 바랍니다. 이 그룹은 유엔 문건에 “큰 자산을 동원한 부패행위”로 명명된 대규모 부패행위에 대한 법적인 정의 뿐 아니라, 책임성을 보장하기 위한 새로운 협정과 메커니즘을 제안할 수 있어야 합니다.

3. 은닉자산 회복

많은 경우, 은닉자산은 부동산, 기업 주식이나 해외 계좌의 형태로 선진국에 숨겨져 있습니다. 지난 10년 간, 전체 은닉자산 건의 1/3만이 회수되었습니다. TI와 유엔 부패방지협약 연합그룹은 장기적인 관점에서 ‘UNGASS 2021’이 은닉자산회수에

관한 다자주의 협약을 새롭게 구축할 것을 요청하고 있습니다. 지난 2020년, 우리는 많은 경우 부패가 국경선을 따라 발생하지 않는다는 점을 알 수 있었습니다. 권력 있는 자들은 국제 반부패 프레임워크 간의 간극을 교묘히 이용해 이익을 갈취하고 있습니다. 코로나 팬데믹으로부터 견고한 회복은 고위급 공무원이 자행하고 선진국에 의해 가능해진 부패행위에 대응할 경우에만 가능할 것입니다.

2021 세계 반부패의 날, 우리는 각국 정부 지도자들이 전 세계적인 부패의 위기를 타개하는 데 제 역할을 다함으로써, 공동체들이 2020년에서뿐만 아니라, 대규모로 처벌받지 않는 부패를 목도해 온 수십 년으로부터 회복될 수 있기를 바랍니다.

\* 본 자료는 국제투명성기구에 보도된 소식을 UNGC 한국협회가 발췌 및 번역한 것입니다.  
출처: “International Anti-Corruption Day: UNGASS 2021 Offers a Key Opportunity to Tackle the Global Crisis of Corruption”, Transparency International (2020)



전문가 인사이트

IMF의 코로나 팬데믹과 반부패 대응  
크리스탈리나 게오르기예바 IMF 총재



국제투명성기구 TI는 이번 인터뷰에서 크리스탈리나 게오르기예바(Kristalina Georgieva) 국제통화기금IMF총재와 함께 IMF가 부패를 근절하고 투명성 및 책임성을 강화하는 접근법에 대해 논의합니다.

1. 지난 4월은 IMF 이사회가 거버넌스 참여 강화를 위한 새로운 프레임워크를 승인한지 2년째 되는 달이었습니다. IMF가 부패 문제 해결에 더욱 집중하기로 결정한 이유가 무엇인가요?

뿌리깊은 부패는 지속가능하고 포용적인 경제 성장을 저해합니다. 이는 사회의 계약을 약화시키고 세금을 줄이고 투자자들을 단념하게 하는 등 치명적 영향을 미치며, IMF의 오랜 사명이었습니다. 우리는 1997년 회원국의 거버넌스 문제를 다루는 정책을 처음 시행했으며, 부패로 인한 경제적 비용을 수년간 분석해왔습니다. 이러한 배경에서 IMF는 2018년 4월, <거버넌스에 대한 IMF 참여 강화를 위한 프레임 워크(Framework for Enhanced Fund Engagement on Governance)>를 채택하여 거버넌스 및 반부패 문제에 대해 보다 공정하고 솔직하며 효과적인 참여를 장려하는 구조화된 프로세스를 도입했습니다.

2. 2018 프레임워크 채택 이후 IMF와 그 회원국은 어떤 진전을 이루었습니까? 2018 프레임워크를 이행하는 데 있어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까?

제 생각에는 출발선을 잘 끊은 것 같습니다. 내부적으로 각 회원국의 거버넌스 취약성 및 부패 심각도를 분석하는 체계적인 프로세스와 이러한 문제를 해결하기 위한 개혁 우선순위를 평가하는 프레임워크를 마련했습니다. 이러한 노력은 IMF의 핵심 활동에서 거버넌스 및 부패 문제를 체계적으로 다룹니다. 감독에 있어서 우리는 부패의 국내외적인 측면 모두에 중점을 둡니다. IMF가 지원하는 프로그램에서는 거버넌스 개선 및 부패 퇴치를 명시된 목표로 더 자주 포함합니다. 강력한 반부패 조치들이 이를 뒷받침합니다. 우리는 역량 개발을 위한 노력을 확대하고 있습니다. 이를 위해 국가가 세무 관리, 지출 감독, 재정 투명성, 금융 부문 감독, 부패 방지 기관 및 고위 공무원을 위한 자산 신고와 같은 분야에서 거버넌스를 강화할 수 있도록 기술 자문을 제공하는 것을 목표로 합니다.

우리의 역량개발 툴 박스에는 상세한 부패방지 조치 계획의 기반이 되는 "심층적" 거버넌스 진단 기능이 포함되어 있습니다. 이러한 진단기능을 통해 10 개 이상의 심층 분석이 이미 완료되었거나 진행 중에 있습니다. 우리는 세계은행, G20 반부패 실무그룹, 유엔 마약 및 범죄 사무소, OECD 뇌물수수 실무그룹 및 금융행동 태스크포스를 포함한 다른 국제기관과의 거버넌스 문제에 대한 협력을 강화했습니다.

“우리의 궁극적인 공동 목표는 단순히 분석과 조언을 강화하는 것이 아니라 이것이 국가 거버넌스를 개선하고 부패를 감소시키는 것으로 옮겨가는 데 있습니다. 이는 시간이 걸리는 일로, 지금 그 결과를 평가하기는 너무 이릅니다.”

3. IMF는 COVID-19의 경제적 영향을 완화하는 데 주도적인 역할을 수행하고 있으며, 이를 위해 1조 달러의 대출 여력을 모두 투입하기로 약속했습니다. IMF의 대응 속도는 환영하지만, 국제투명성기구를 포함한 민사회단체는 이러한 긴급 대출에서 반부패 또는 투명성을 위한 조치가 불충분하다는 우려를 표했습니다. 일부 국가에서 투명성, 책임성 및 반부패 조치가 도입되는 것을 보았지만 이는 전반적으로 일관되지 못합니다. 이러한 자금이 부패로 인해 손실되거나 의도된 수혜자에게 도달하지 못하는 위험을 줄이기 위해 IMF는 어떤 조치를 취하고 있습니까?

IMF가 기록적인 속도로 대응한 것은 사실입니다. 이것은 진정 특별한 위기 상황이기 때문입니다. 100개 이상의 국가에서 긴급 재정 지원을 요청했으며, 이미 69개 이상의 국가에 247억 달러 이상을 제공했습니다. IMF는 빠른 속도로 움직이면서 거버넌스와 책임 개선의 중요성을 지속적으로 강조해 왔습니다. 정부에 대한 우리의 메시지는 매우 분명합니다. 이 위기의 시기에 필요한 것은 무엇이든 사용하십시오. 그러나 현명하게 지출하고 영수증을 보관하십시오. 우리는 당신이 책임감을 잃지 않기를 바랍니다.

“IMF 자금이 오용되지 않도록 최선을 다해 몇 가지 조치를 취하고 있습니다.”

첫째, 긴급 자금을 지원받는 정부는 여러 조치를 취하기로 약속했습니다. 정부 또는 계약을 체결한 회사의 실소유주가 온라인으로 조달 계약을 게시하는 것부터, 위기 완화 지출에 대한 독립적인 감사를 게시하는 것까지 다양합니다. 이러한 조치는 투명성, 부패 방지 노력, 자금 세탁 방지 메커니즘 및 공공 재정 관리를 개선하는 데 기여합니다. 우리는 각각의 경우 어떤 조치를 취하는 것이 긴급한 자금을 부당하게 지연시키지 않을지 평가합니다.

둘째, 긴급 자금 지원을 받는 모든 국가는 중앙은행의 보고 및 통제가 적절하다는 합리적 보증을 제공하기 위하여 "안전 장치 평가(Safeguard Assessment)"의 수행을 약속해야 합니다. 결점이 있는 경우 IMF 직원은 시간제한 권장사항을 작성하고 그 이행을 면밀히 모니터링합니다.

셋째, 긴급 지원을 받는 많은 국가들은 이미 IMF와 수년간의 자금조달 계약을 맺었거나 곧 그러한 단계에 접어들게 됩니다. 이는 열악한 거버넌스와 부패를 뒷받침하는 장기적이고 구조적인 문제 해결에 더욱 적합합니다.

4. IMF는 전 세계적으로 부패 문제를 해결하는 데 주도적인 역할을 수행하려는 야심을 반복적으로 보여왔습니다. 2030년과 그 이후로 더 나아가, 반부패 분야의 다음 개척지로 생각하는 것은 무엇입니까?

글로벌 반부패 의제는 이미 넘쳐나고 있습니다. 현재 많은 이니셔티브가 아직 완전히 구현되지 않았으며, 사례들 또한 필요한 만큼 널리 채택되지 않았습니다. 2030년을 바라보며 고위 공무원에 대한 자산 신고 요건 강화, 법인에 대한 투명한 실소유권과 같은 우선순위에 초점을 맞춘다면, 부패 퇴치 및 지속가능개발목표 달성에 큰 진전을 이룰 것입니다. 2030년 이후에는 기술이 부패와의 싸움에 도움이 되기를 바랍니다. 예를 들어 공개적으로 사용 가능한 데이터가 점점 증가함에 따라 이를 더 잘 활용하기 위한 기계 학습은 부패 위험을 식별하는 데 도움이 될 수 있습니다. 이러한 기술 혁신은 반부패 분야의 다음 개척지의 원동력이 될 수 있을 것입니다.

\* 본 인터뷰는 국제투명성기구의 블로그에 실린 소식을 UNGC 한국협회가 발췌 및 번역한 것입니다.

출처: "The IMF on Corruption and COVID-19", Transparency International (2020)



## 2) 기업 부패와 인권의 상호연결과 대응 전략

### 부패-인권 아젠다 연결



2020년 9월,

Business at OECD와 IOE(International Organisation of Employers)는 부패 방지 및 인권 의제를 비교 분석하여 시너지 효과와 차이를 이해하고, 신규 정책 논의에 기여하며, 기업 내 반부패와 인권 담당자들이 서로 협력할 방법에 대한 방안을 제공하고자 기업 가이드, <부패-인권 아젠다 연결>를 발간하였습니다.

**부패와 인권 사이의 연결 고리**

부패 방지와 인권 의제에는 공통점이 많습니다. 부패 관행과 인권 침해의 근본 원인은 매우 유사하고, 지배구조가 취약한 영역에서 자주 발생하며, 기업에 평판, 재무, 법, 운영 등, 유사한 위험을 초래한다는 점입니다. 부패는 인권을 침해할 수 있는 범죄의 일종입니다. 뇌물과 기타 부패 행위에 의해 불안정한 근무 환경이 조성되는 경우가 많기 때문입니다. 2013년 방글라데시에서 라나 플라자(Rana Plaza) 붕괴 사고를 예로 들 수 있는데, 당시 건물 검사 과정의 부패가 가장 큰 원인으로 나타났습니다. 팜유 채취를 위한 불법 벌목 역시 환경 파괴, 삼림 파괴, 멸종 위기종에 대한 위협 외에도, 지역사회에 상당한 피해를 줄 수 있는 또 다른 예시입니다. 부패, 인권 침해, 빈곤, 취약한 제도의 근본 원인은 유사하며, 비슷한 환경에서 빈번하게 일어납니다. 인권 문제와 부패 사이에 높은 상관관계에 따라 부패율이 높은 국가는 인권적 취약성을 보입니다.

**부패 방지와 인권 의제의 차이점**

부패 방지와 인권 의제는 중요한 차이점도 있습니다. 부패 및 인권 문제에는 종종 다른 행위자, 법률, 규제 고려사항, 비즈니스 표준 및 관행이 수반되기 때문입니다. 이에 따라 기업 내에서 서로 다른 정책 접근법과 별개의 기업 지배구조 프로세스가 활용되고 있습니다.

반부패	인권
<p><b>중점사안</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>기업은 개인 행위에 있어 어떠한 형태의 부패와도 연루 및 관련되지 않도록 금지 및 방지하는 뇌물 방지 프로그램, 정책 및 절차를 만들고 시행함</li> </ul>	<p><b>중점사안</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>권리자 리스크에 초점을 맞추고, 피해자 중심적인 관점을 취함</li> <li>기업은 인권 프로그램을 통해 제품, 서비스 또는 경영 상에서 원인이 되거나 기여 또는 직접 연계될 수 있는 인권 침해 영향을 파악하고 해결하는 것을 목표로 함</li> </ul>
<p><b>범위</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>부패의 범위는 대체로 광범위하지만, 많은 글로벌 표준과 규제에 반영되어 있는 것과 같이 부패(특히 뇌물)를 여러 행위와 주제로 제한할 수 있음</li> </ul>	<p><b>범위</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>인권의 범위는 부패이슈의 범위보다 더 넓으며, 방대한 기업 관행 및 비즈니스 관계 영역과 관련 있음. 그렇지만 부패 방지 노력은 인권 아젠다의 주요 고려사항 중 하나로 간주될 수 있음</li> <li>인권 프로그램에는 반부패 고려사항이 포함되어야 함. 반대로 인권 프로그램의 효과는 부패가 다뤄지는 정도에 따라 달라질 수 있음</li> </ul>
<p><b>접근법</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>부패 방지 노력은 일반적으로 법적 구속력이 있고 집행 가능한 법률과 기준에 근거하여 규정 준수에 중점을 둠</li> <li>반부패 활동에 대한 책임은 준법 감시 부서가 주도하는 경향이 있음</li> </ul>	<p><b>접근법</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>인권 보호 노력은 지속가능성, 기업의 사회적 책임, 공급망 및/또는 기업 내 노조에 의해 관리되며, "존중할 책임"에 인권의 초점을 맞춤</li> </ul>



**부패 및 인권에 대한 기업 접근법**

인권 리스크는 단순히 한두 부서의 노력으로 관리해야 하는 노사 문제가 아니라, 기업의 활동을 넘어서는 더 광범위한 관점에서 파악해야 합니다. 이에 따라, 부서 규정 준수 및 교육 노력을 넘어 리스크 요소를 실질적으로 식별하는 새로운 방법과 적절한 예방 및 개선 단계를 장려해야 합니다. 궁극적으로는 모든 직원의 인식을 통해 일상에서 실천하는 무결성 문화를 조성하는 것이 중요합니다.

기업은 부패 방지 및 인권 프로세스에 대한 상호연결적 접근법과 관련해, 기업 규모, 유형, 법적 구조, 사업 운영의 지리적, 산업적 부문 및 사업장이 있는 지역의 관할 원칙에 따라 달라질 수 있는 각각의 상황을 고려합니다. 부패 방지 차원에서 사업지 정부의 뇌물 요구 측면을 적극적으로 다룰 필요가 있습니다.

인권 의제에도 비슷한 문제가 존재합니다. 유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPs)은 기업의 책임은 국가의 능력이나 의무 이행 의지와는 별개로 존재하며, 인권 부문에서 기업의 노력은 인권 보호를 위한 건전한 정책 틀을 수립하고 이행하려는 정부의 노력을 보완할 수는 있지만 대체할 수는 없습니다. 게다가 많은 공급업체를 보유하고 있는 경우, 기업은 합리적이고 효과적이며 위험 기반 부패 방지 또는 인권 실사를 정의하는 데 어려움이 있습니다.

그러나 다음과 같은 인권-부패에 대한 상호연결적 접근법을 고려해, 시너지를 확대하고 효율성을 강화시킬 수 있습니다.

**반부패와 인권 아젠다의 상호연결적 접근 시 주요 고려사항**

본 가이드에서는 반부패와 인권 아젠다의 상호연결적 접근 시, 다음과 같은 기업 프로세스 내 고려사항을 질문을 통해 제시하고 있습니다.

- △초기 리스크 평가
- △기업 문화 내재화
- △경험 및 기존 구조에 기반한 개발
- △실사 평가에서의 시너지 효과 활용
- △교육 프로그램 수립
- △공동 보고 메커니즘
- △내부 보고 메커니즘 지원
- △외부 이해관계자 보고
- △협력 및 공동노력

9가지 기업 고려사항

### Connecting the Anti-corruption and Human Rights Agendas



- 2020년 9월, Business at OECD 와 IOE 공동발간
- 기업들이 반부패와 인권 아젠다의 시너지를 활용할 수 있도록 아이디어를 제공
- 발간 목적:
  - ① 반부패와 인권 아젠다를 비교 및 분석하여 기업이 표준, 정책 및 접근 방식의 차이점과 시너지 효과를 이해하도록 지원
  - ② 반부패와 인권 사이의 연결고리를 파악하고, 이 두 아젠다에 대한 기업 행동 확대 및 심화를 모색
  - ③ 자체 평가를 위한 여러 실무적 질문을 제시함으로써 기업 내 부패 리스크 관련 담당자와 인권 리스크 담당자가 서로 배우고 적절한 영역에서 협력할 방법에 대한 실무적 팁, 전략, 기업 사례 제공
  - ④ 반부패 및 인권 분야와 관련된 개요 및 리소스 제공

2

### 반부패 / 인권 아젠다 비교

반부패	인권
<p><b>중점사안</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기업은 개인 행위에 있어 어떠한 형태의 부패와도 연루 및 관련되지 않도록 금지 및 방지하는 뇌물 방지 프로그램, 정책 및 절차를 만들고 시행함</li> </ul> <p><b>범위</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 부패의 범위는 대체로 광범위하지만, 많은 글로벌 표준과 규제가 반영되어 있는 것과 같이 부패(특히 뇌물)를 여러 행위와 주제로 제한할 수 있음</li> </ul> <p><b>접근법</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 부패 방지 노력은 일반적으로 법적 구속력이 있고 집행 가능한 법률과 기준에 근거하여 규정 준수에 중점을 둠</li> <li>▪ 반부패 활동에 대한 책임은 준법 감시 부서가 주도하는 경향이 있음</li> </ul>	<p><b>중점사안</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 권리자 리스크에 초점을 맞추고, 피해자 중심적인 관점을 취함</li> <li>▪ 기업은 인권 프로그램을 통해 제품, 서비스 또는 경영 상에서 원인이 되거나 기여 또는 직접 연계될 수 있는 인권 침해 영향을 파악하고 해결하는 것을 목표로 함</li> </ul> <p><b>범위</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권의 범위는 부패이슈의 범위보다 더 넓으며, 방대한 기업 관행 및 비즈니스 관계 영역과 관련 있음. 그렇지만 부패 방지 노력은 인권 아젠다의 주요 고려사항 중 하나로 간주될 수 있음</li> <li>▪ 인권 프로그램에는 반부패 고려사항이 포함되어야 함. 반대로 인권 프로그램의 효과는 부패가 더워지는 정도에 따라 달라질 수 있음</li> </ul> <p><b>접근법</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권 보호 노력은 지속가능성, 기업의 사회적 책임, 공급망 및/또는 기업 내 노조에 의해 관리되며, "존중할 책임"에 인권의 초점을 맞춤</li> </ul>

### 상호 연결 접근법

**왜 부패와 인권 문제를 연결해야 할까?**

- 부패는 인권에 악영향을 미칠 수 있고, 인권준중의 결여는 부패 척결에서 좋지 않은 결과를 초래할 수 있으므로 두 아젠다에 대한 조정과 이해가 필요함
- 부패 퇴치와 인권 증진에서 시너지 효과를 창출으로써 상호 강화 효과를 얻을 수 있음

반부패 - 인권 연결 장점
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단순한 컴플라이언스를 넘어 기업의 청렴성 및 윤리에 대한 광범위한 개념 이해</li> <li>2. 평판 및 재무적 리스크 감소</li> <li>3. 원하는 결과 달성을 위한 장애물 제거</li> <li>4. 기업의 지속가능성 및 수익성에 기여</li> </ol>
반부패 - 인권에 대한 기업 접근법
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단일 부서에 대한 컴플라이언스 및 교육 프로그램을 넘어 리스크를 실질적으로 식별하는 새로운 방법과 적절한 예방 및 개선 장려</li> <li>2. 전 직원이 인지하는 가운데 일상에서 실천하는 청렴 문화 조성</li> <li>3. 반부패와 인권의 시너지 효과를 기반으로 리스크 관리에 대한 상호연결 접근법을 통해 기업 내 유익한 정보 공유를 촉진하고 노력의 중복을 방지함으로써 효율성 강화</li> </ol>

4



**실천 가이드**

**초기 리스크 평가**

- 반부패/인권 전문가를 위한 개별 평가를 위해 유사한 데이터(동일한 공급업체와 사업 파트너에 대한 분석 및 평가 등)를 수집할 가능성이 있기 때문에 초기 리스크 평가를 통해 중복 방지를 예방할 수 있음
- 부패 리스크 평가에서 수집된 데이터가 인권 분야의 잠재적 리스크 분석에서 사용될 수 있고, 그 반대의 경우도 가능하다는 점에서 상호 강화 효과를 얻을 수 있음

**고려 질문:**

- Q1. 반부패/인권 리스크 평가를 프로젝트와 관련된 의사결정의 핵심 요소로 고려하고 있는가?
- Q2. 국가와 관련된 구체적인 부패 및 인권 리스크는 무엇이며, 공급업체와 현지 이해관계자의 지식/인식 수준은 어느 정도인가?
- Q3. 추진하려는 프로젝트와 관련된 구체적인 인권 리스크는 무엇인가? 구체적인 부패 리스크는 무엇인가?
- Q4. 서로 어느 정도까지 연결되어 있는가?
- Q5. 부패와 인권(및 관련 리스크)을 다루는 내부 통제 프레임워크 또는 구조화된 리스크 관리 프로세스를 이미 보유하고 있는가?

**실천 가이드**

**기업 문화 내재화**

- 경영진의 지지와 독려를 반부패 및 인권에 대한 상호연결적인 접근법을 기업 문화에 내재화하기 위한 첫 단계임
- 기업이 특히 인권 존중과 부패 적절을 기업의 책임 또는 윤리 접근 방식의 일부로 인식해야만 다양한 고려사항을 결정할 수 있음
- 기업의 책임은 정책 발표, 윤리 정책 및 교육에서부터 사업 파트너 및 공급업체와의 계약에 이르기까지 다양한 문서에 명시되어야 함

**고려 질문:**

- Q1. 경영진은 부패 척결과 인권 존중의 중요성에 대해 어떻게 소통하고 있으며, 두 아젠다의 연관성을 어떻게 파악하고 있는가?
- Q2. 정책 성명 또는 행동 강령을 통해 공개적으로 인권을 존중하고 부패에 맞서 싸울 것을 약속하고 있는가?
- Q3. 반부패/인권에 대한 기업의 약속을 이해관계자들과 공유하는가? 이해당사자들은 이를 어떻게 인식하고 있는가?
- Q4. 윤리 정책, 행동 강령, 사업 파트너와의 계약 등에 인권 및 반부패 조항을 포함할 수 있는가?
- Q5. 부패 리스크와 인권침해에 대한 직원과 공급업체의 인식을 어떻게 더 향상시킬 수 있는가?

**실천 가이드**


**경험 및 기존 구조에 기반한 개발**

- 반부패(더욱 폭넓은 기업 윤리와 RBC의 증진)에 대한 노력을 검토하여 인권 리스크 관리 프로그램 수립에 대한 지침 제공
- 여러 실무 그룹(법무, 컴플라이언스, 인사, 사업 개발 및 지속가능성, 대외협력, 기업 책임, 공급망, 회계 등 포함)들이 서로 다른 영역(부패와 인권이 겹치는 영역 포함)의 리스크를 식별하고 관리하는 방법에 대해 논의


**고려 질문:**

- Q1. 부패 방지 및 인권과 관련하여 이미 보유하고 있는 독립적 정책 또는 활동은 무엇이며, 어떻게 조율될 수 있는가?
- Q2. 어떠한 반부패/인권 접근법의 요소들이 인권/반부패 접근법의 지침으로 사용될 수 있는가?
- Q3. 반부패/인권 맥락에서 활용할 수 있는 기존 구조는 무엇인가?
- Q4. 인권/반부패 접근법으로 직접 이전할 수 있는 것은 무엇이며, 조정이 필요한 것은 무엇인가?
- Q5. 어떻게 하면 기업의 반부패 전문가와 인권 전문가 간의 대화를 도울 수 있는가?
- Q6. 어떻게 하면 서로 다른 부서 간의 정보 흐름과 지식/데이터 공유를 강화시킬 수 있는가?
- Q7. 반부패/인권 시너지 효과를 찾을 수 있는 구조를 마련할 수 있는가?
- Q8. 기업의 여러 부서를 포함하는 다기능 실무그룹 또는 정기 회의를 구성할 수 있는가? 어떤 부서를 참여시킬 수 있는가?



실천 가이드 

---



**실사 평가에서의 시너지 효과 활용**

- 반부패/인권 중진 노력의 시너지를 활용할 경우 상호 강화 효과가 나타나 중복 노력을 피할 수 있음
- 실사 평가에서 위험 요소가 드러날 경우, 더욱 상세한 평가와 각 전문가들의 개입이 필요함
- 해당 공급 업체 및 사업 파트너가 참여하는 한, 이러한 실사 평가를 주기적으로 검토하는 것이 중요함
- 비즈니스 파트너십을 다각화하고 일관된 행동을 따르도록 파트너에게 인센티브를 주는 것이 기업의 리스크 관리 프로그램의 목표여야 함


고려 질문:

Q1. 반부패 실사 설문지와 체크리스트에 어떠한 인권 질문들이 추가될 수 있는가(또는 그 반대)?


Q2. 사업 파트너의 관행 및 파트너들이 운영 중인 지역/부문의 상황에 대해 무엇을/얼마나 알고 있는가?

Q3. 반부패/인권 아젠다를 더 잘 다루기 위해 새로운 기술(예: 인공 지능, 예측 분석)을 사용할 수 있는가?

Q4. 반부패/인권 접근법으로 직접적으로 진화할 수 있는 것들은 무엇이며, 조정이 필요한 것은 무엇인가?

실천 가이드 

---



**교육 프로그램 수립**


- 교육 프로그램은 폭넓게 유지되어야 하고, 모든 직원이 문제에 대해 전반적으로 이해하며, 의심스럽고 미심쩍은 관찰 내용을 남기고 이를 보고할 수 있도록 해야 함
- 표시된 관찰 내용과 행동을 적절한 경로를 통해 해당 전문가에게 전달하여 후속 조치를 취해야 함
- 직원의 직무, 산업, 지역에 따라 더욱 세분화된 세션을 통해 기본 반부패/인권 교육을 보완할 수 있음
- 반부패/인권 이슈에 대한 지속적인 인식 제고와 학습이 중요하며, 정기적으로 교육을 반복하는 것이 필요함

고려 질문:


Q1. 교육 세션에 포함될 수 있는 반부패/인권 이슈 관련 시나리오 및/또는 사례를 발굴할 수 있는가?

Q2. 교육 세션을 일반 주제와 특정 주제(예: 내부고발 및 보고 채널 등)에 대해 모든 직원을 위한 기본 교육과 부패 또는 인권 리스크에 더 노출된 직원을 위한 교육, 그리고 외부 기관을 위한 특정 세션과 같이 서로 다른 수준의 세션으로 구성할 수 있는가?

Q3. 어떻게 하면 학습과 교육을 지속시킬 수 있는가? 교육 주기 설정 및 온라인 테스트 활용 등이 비용 효율적인 대안이 될 수 있는가?

실천 가이드 

---



**공동 보고 메커니즘**

- 기업 차원의 고충 접수 메커니즘(예: 핫라인, 내부고발자 채널 또는 기타 보고 채널)은 기업이 부패/인권 문제 및 리스크에 대해 학습하는 데 도움이 되는 유용한 경고 도구 및 정보 출처 역할을 할 수 있음
- 공급망의 서로 다른 차원에서 운영에 대한 고충처리 메커니즘을 제공하는 것이 더욱 유용할 수 있음. 이를 통해 부정적 영향이 발생한 곳에 더 가깝고 보다 표적화된 방식으로 문제를 처리할 수 있음

고려 질문:

Q1. 부패와 인권 문제 모두에 대해 효과적인 내부 보고 채널이 마련되어 있는가?


Q2. 내부 보고 채널이 잘 알려지고 쉽게 접근 가능하며, 직원 뿐 아니라 다른 관련 이해관계자들의 신뢰를 받고 있는가?

Q3. 기업 맥락에서 공동 보고 채널이 타당한가?


Q4. 내부 보고 채널을 담당/운영하는 담당자들은 부패와 인권 이슈 모두 다룰 수 있도록 충분한 훈련을 받았는가? 또한 내부 당사자에게 문제를 전달하는 방법을 알고 있는가?



### 실천 가이드



#### 내부 보고 메커니즘 지원




- 반부패 컴플라이언스 프로그램 또는 인권 실사 프로그램은 모든 직급의 직원들이 이를 잘 이행하고 수용할 때효과를 볼 수 있음
- 경영진과 다른 직원들이 부패 방지와 인권 메시지를 충분히 이해하고 효과적으로 이행하는지 시험하는 경우도 많으며, 핵심성과지표(KPI) 및 기타 추적 매트릭스를 통해서도 파악 가능함
- 인권/부패 리스크 관리에 대해 보다 상호연결적 접근법을 개발하기 위해 기업은 부패 방지 규정 준수에 대해 수집된 데이터를 인권 리스크 평가에 활용하는 방법을 살펴봄으로써 중복 노력을 피할 수 있다.


고려 질문:

Q1. 직원들이 부패/인권 리스크에 대해 충분히 알고 있는가?  
 Q2. 컴플라이언스 프로그램의 인식 또는 활용도를 정량화하고 측정할 수 있는가?  
 Q3. 어떤 데이터를 수집하고 어떤 KPI를 개발할 수 있는가?

### 실천 가이드



#### 외부 이해관계자 보고




- 기업은 부패 리스크를 관리하기 위해 프로그램에 대한 투명성을 입증하여 책임을 보장해야 함
- 인권 문제에 대해 의미 있게 소통하고 인권을 존중한다는 것을 보여주는 기업은 정량성과 신뢰 측면에서 이익을 얻을 수 있음
- 이러한 문제에 대해 상호연결 방식으로 보고하는 것은 기업의 이점을 더해줄 수 있으며, 기업이 부패 리스크와 인권 리스크를 보다 효과적으로 식별하고 해결하도록 유도하는 유용한 수단이 될 수 있음
- 보고는 지나치게 복잡해서는 안 되며, 잠재적인 자원 제약을 고려하여 의미 있는 내용을 담아야 함


고려 질문:

Q1. 반부패와 인권에 대해 어떤 정보를 수집하여 공개할 수 있는가?  
 Q2. 유용한 지침을 제공할 수 있는 관련 보고 기준과 이니셔티브가 있는가?  
 Q3. 이러한 보고를 촉진하거나 금지할 수 있는 법적 요구사항이 있는가?

### 실천 가이드



#### 협력 및 공동노력



- 기업은 적용 가능한 독점 금지법 및 경쟁법 제한에 따라 동일한 지역과 부문에서 운영하는 회사와 공급업체에 대한 정보를 공유하고, 업계 이니셔티브(industry initiative) 등에 참여하여 동종 업계와의 협력 고려해야 함
- 현장에서 전문가와 협력(지역 생산자 및 공급업체, 지방 정부, 지방 법 집행기관, 기업 및 고용주 단체, NGO, 사회적 파트너, 정부 간 조직 등)하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음

고려 질문:

Q1. 같은 부문 및 지역에서 어떠한 기업들이 운영되고 있는가? 협력의 기회가 있는가?  
 Q2. 기업 운영과 관련된 구체적인 이니셔티브나 협력논의의 기회가 있는가?  
 Q3. 현지 공급업체와 어떻게 대화를 시작할 수 있는가? 해당 공급업체들이 기업의 가치를 준수하도록 (어떻게) 지원할 수 있는가?  
 Q4. 외부 이해관계자와의 참여 전략에서 정량성 및 컴플라이언스 가치를 전파하기 위해 정기적인 업데이트 및 보고 이외에 추가 채널 및 옵션(예: 이벤트, 파트너십) 사용을 고려할 수 있는가?  
 Q5. 같은 국가/부문의 다른 기업과 모범 사례를 공유할 수 있는가?  
 Q6. 기업의 지역 대외협력팀은 정부 관계자들과 어떤 논의를 하고 있는가? 그 논의 내용이 반부패와 인권 목표를 강화하는 데 활용될 수 있는가?

## 부패-인권 아젠다 기업 통합 사례

## ① AST(Acciai Speciali Terni S.p.A.)



이탈리아 특수철강 기업인 AST(Acciai Speciali Terni S.p.A.)에는 CEO에게 직접 보고하며, 정기적으로 이사회에 보고하는 거버넌스 부서가 운영되고 있습니다.

이 부서는 무엇보다 비즈니스 및 컴플라이언스 관련 리스크를 파악하고 통제하는 통합적이고 유기적인 접근 방식을 관리하는 책임을 맡고 있습니다. 이를 위해 이 부서는 리스크 관리, 프로세스 재설계, 컴플라이언스, IT, 부정행위 방지 및 부패방지법 등과 같은 다양한 주제에 정통한 인력으로 구성되어 다기능팀으로서 기능합니다.

기업의 컨트롤 범위에 있는 모든 이해관계자들의 중재자이자 촉진자 역할을 담당하는 거버넌스 디렉터는 역할의 중복과 프로세스 및 운영 상의 거버넌스 및 통제 원칙과 같은 이슈를 다룹니다. 거버넌스 디렉터는 최고 경영진의 강력한 지지를 받고 있으며, 잠재적 이슈와 관련 솔루션들을 조정 및 관리하기 위해, 프로세스 소유자 간 운영 시너지를 가능하게 하는 동인을 활용합니다.

## ② 렉솔(Repsol)



스페인의 에너지 및 석유화학 기업인 렉솔(Repsol)에서는 컴플라이언스 부서와 인권 부서가 협력하여 사회적투자 프로젝트의 긍정적인 임팩트를 높이는 동시에 부패와 맞서 싸우고 인권을 존중하도록 시너지 효과를 증진시키고 있습니다.

렉솔은 전 세계 렉솔 그룹의 모든 직원과 자회사 및 비즈니스 파트너의 업무 수행과 상업적, 직업적 관계를 수행하는 데 적용하는 윤리 및 비즈니스 행동 강령을 가지고 있습니다. 렉솔의 행동 강령은 사업 운영과 관련이 있는 모든 곳에서, 약자의 인권을 존중하겠다는 자사의 약속을 포함하고 있습니다. 또한 뇌물 및 부패 방지를 위한 조치와 규정 위반 시 따라야 할 절차도 포함되어 있습니다. 사회적 투자 프로젝트는 부패, 테러 자금 조달, 국제 제재 및 엠바고와 관련한 리스크들을 안고 있습니다. 이 같은 리스크를 줄이기 위해 2018년부터 컴플라이언스, 인권, 지속가능성, 법률, 보안 등 각 분야 실무그룹이 사회적 투자사업 규제 프레임워크의 개발을 시작하였으며, 2019년에 다음과 같은 프레임워크 개발을 완료했습니다.

- “사회적 투자 관리” - 투명성을 보장하고 긍정적인 영향을 최적화하기 위한 사회적 투자 관리 및 규제
- “제3자 실사” - 컴플라이언스 위험과 관련된 제3자를 정확하게 파악하는 데 필요한 조치 수립



③ 노바티스(Novartis)

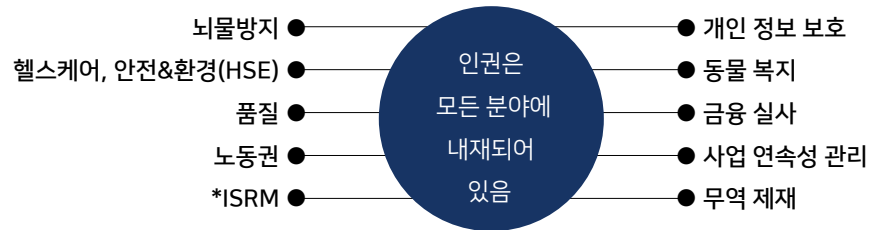


노바티스의 제3자 위험관리(TPRM, Third-party risk management)는 노바티스가 제3자와 상호 작용 시 리스크를 관리하는 수단으로 타사의 리스크를 보다 잘 이해하고, 효과적으로 관리할 수 있도록 지원합니다.

또한 규제, 금융/비금융적 영향, 평판 손상과 같은 유해하고 부정적인 영향을 미치는 리스크를 완화 하여 자사와 이해관계자, 고객 및 사회 전체를 전반적으로 보호할 수 있도록 설계되었습니다.

이는 노바티스의 가치와 윤리적 원칙을 공유하는 제3자들과의 협업을 촉진하는데도 도움이 됩니다.

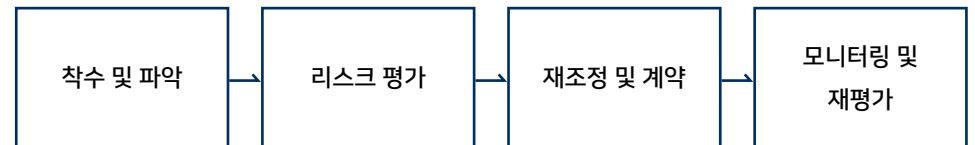
TPRM 범위의 위험 영역



ISRM(Information Security Risk Management): 정보 보안 문제를 파악, 보안 및 예방하는 지속적인 프로세스를 일컬음

\*TPRM 범위는 계속 늘어나고 있음

TPRM 프로세스



\* 본 자료는 Business at OECD 와 IOE 가 공동발간한 <Connecting the Anti-corruption and Human Rights Agendas> 를 UNGC 한국협회가 번역 및 재구성하였습니다.

출처: "Connecting the Anti-corruption and Human Rights Agendas", Business at OECD&IOE (2020)



## 4. ESG

1) 글로벌 ESG 투자 전문가들의 인사이트  
(2020.10)

2) ESG 프리미엄, 가치와 성과에 대한 인사이트 (2021.04)

3) 기업 지속가능성을 위한 CFO의 역할  
(2021.08)



# 1) 글로벌 ESG 투자 전문가들의 인사이트

## 전문가 인사이트



### ESG AAA등급 마이크로소프트(Microsoft)의 ESG 전략 살펴보기

Steve Lippman 마이크로소프트  
ESG Engagement Director와의 인터뷰

#### 1. ESG가 어떻게 마이크로소프트에 내재화되었고, 어떻게 ESG 관련 업무에 참여하게 되었습니까?

저는 마이크로소프트에 11년째 근무하고 있고, 그간 마이크로소프트는 다른 용어를 사용하기는 하였지만 ESG에 집중해 왔습니다. 이는 시민의식이라고 불리는 것으로부터 출발하였고 그것을 기업의 사회적 책임(CSR)으로 발전시켰지만, 마이크로소프트에서 CSR은 엄밀히 말하자면 ESG 의제에 집중되어 있었습니다. ESG부서는 현재 기업 외부사안 및 법무부서 내에 속해 있습니다. 브래드 스미스(Brad Smith) 회장 겸 최고법률책임자에 직접적으로 보고하고 있으며, ESG는 고위경영진급에서 항상 중요하게 다뤄지고 있습니다.

우리 부서는 투명성 및 정보 공시를 담당하는 CSR 부서, IR 팀, 그리고 기업 비서실과 성공적인 파트너십을 맺어 왔습니다. 기능적인 측면에서, ESG 이슈에 대한 투자자와의 커뮤니케이션은 위 부서와의 협업을 통해 장기간 지속되어왔습니다. 작년, 우리 부서는 공식적으로 ESG 관련 협업 기능을 CSR 팀 뿐만 아니라 기업 비서실까지 확대했습니다.

**2. ESG 이슈만 전적으로 전담하는 직원들은 몇 명입니까?**

ESG 이슈는 마이크로소프트 전반에 광범위하게 내재되어있기 때문에, 이와 관련된 직원의 수는 범위에 따라 약 수백 명 또는 그 이상에 달할 수 있습니다. 투명성, 공시 및 투자자와의 커뮤니케이션 업무의 경우 대략 두 세 명의 직원들이 담당하고 있습니다. 하지만 이는 마이크로소프트 전반에 걸친 수백 명의 직원과의 광범위한 파트너십과 협업에 기반했기에 가능할 수 있었습니다.

**3. 마이크로소프트는 내부 대시보드나 블로그 포스팅 등 다양한 플랫폼을 활용하여 ESG 공시를 하고 있습니다. ESG 공시에 있어 귀사가 사용하고 있는 주요 톨은 어떤 것이며, 이러한 정보들이 단순한 마케팅 자료가 아닌 가치 있는 정보 공개로 이어질 수 있도록 어떤 노력을 이행하고 있습니까?**

공식적인 CSR 정보 공시에 있어서, 우리는 국제 지속가능경영 가이드라인(GRI)와 (현재 정보 공개 표준안인) 지속가능성 정보 공시 가이드라인을 지속적으로 지지해 왔으며, 이 외 외부 글로벌 기준을 많은 부분 참고하고 있습니다. 우리 회사는 유엔글로벌콤팩트의 회원사이며 연간 이행보고서

(COP)를 매년 제출하고 있습니다. 우리는 유엔 기업과 인권 이행지침을(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)을 준수한 최초의 기업 중 하나였으며, 또한 보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework)를 따르고 있습니다. 또한 유엔 지속가능발전목표(UN Sustainable Development Goals, UN SDGs)에 의거하여 사업 목표를 설정하는 백서를 발간하였습니다.

MS는 공시 내용을 발전시키기 위해 지속가능성 회계기준위원회(SASB)나 기후관련 재무정보공개 태스크포스(TCFD)를 참고하고 있습니다. 또한 자사의 공시가 외부 다중이해당사자 프레임워크를 확고히 준수할 수 있도록 노력하고 있으며, 이것이 견고하고 근거 있는 정보 제공에 도움이 된다고 생각합니다.

이외에 전하고 싶은 점은, 트위터 같이 한정된 글자(280자)로 정보를 전달하는 시대가 온 가운데 우리는 중요한 정보를 소통하는 데 있어 책 발간과 같은 방식을 채택하고 있다는 점입니다. 작년, MS는 인공지능을 평가하는 데 있어 윤리 프레임워크가 왜 필요한지에 대한 고찰하는 서적, 'The future computed: Artificial intelligence and its role in society' 를 발간하였습

니다. 이 발간물의 독자는 여타 기업 뿐 아니라 규제기관, 정책입안자 및 시민 사회가 있습니다.

커뮤니케이션팀의 임원인 브래드 스미스(Brad Smith)와 캐롤 앤 브라운(Carol Ann Browne)도 'Tools and weapons: The promise and the peril of the digital age'를 발간할 예정입니다. 우리는 한정된 언어 제한 안에 해답을 정의할 수 있다고 하는 의견과 반대로 이슈에 대한 유익한 논의의 장을 마련하고자 노력하고 있습니다. 올바른 접근법은 복잡할 뿐 아니라 다양한 이해당사자의 노력이 필요합니다. 예를 들어, 우리는 정부에 안면인식기술 제한을 요구한 바도 있습니다. 제한적인 관심만 허락되는 현 시대에 우리의 접근법이 효과적인지에 대해 지켜보아야 할 것입니다. 그러나 이는 시도할 만한 가치가 있다고 생각합니다.



4. 귀사는 주요 ESG 사안을 어떻게 결정합니까? 매년 검토하는 것인지, 아니면 더 즉각적으로 결정하는 접근방식을 취하고 있습니까?

현재 마이크로소프트는 발전 과정에 있다고 생각합니다. ESG 부서가 법무 부서 내에 속하는 것의 장점은 이 부서가 당사 내 모든 부문에 맵핑된다는 점입니다. 모든 사업체, 운영팀, 지역 자회사는 법적 리스크 뿐 아니라 브랜드, 평판 및 이해당사자의 이해관계를 담당하는 변호사가 있습니다.

따라서 마이크로소프트는 법, 규제, 평판 관련 이슈 또는 직원들이 문제제기한 이슈를 모니터링하는 응집력 있으면서도 넓은 범위를 자랑하는 커뮤니티를 보유하고 있습니다. 이러한 커뮤니티는 글로벌 미팅을 위해 일 년에 한 번 소집되며, 전 세계 약 1,000여명의 사람들이 본사에 모여 사전에 선별된 문제에 대해 논의합니다. 이 회의는 회계연도 개시일로부터 6개월 전, 예산안이 확정된 시기 소집되며 신생 이슈에 대해 들여다보고 우리의 생각을 다듬을 수 있는 기회를 제공합니다.

5. 귀사가 직면할 가능성이 있는 이슈는 ESG 이슈에 국한되는지, 아니면 광범위한 이슈 전반입니까?

둘 다에 해당한다고 생각합니다. 현 시점에서 두 사안이 거의 겹치고 있다고 볼 수 있습니다. 마이크로소프트는 지정학적 리스크, 새로운 규제 프레임워크나 사업 확장을 모색 중인 신생 사업을 검토하기도 하지만, 인공지능 윤리, 사생활, 환경 지속가능성, 인권, 세계의 성 소수자 근로자 인권 등 핵심 ESG 주제를 보기도 합니다. 실로 넓은 범위라고 할 수 있습니다.

6. 정보 공시 목적을 위한 데이터는 어떻게 수집하십니까?

각 사업 부문과의 네트워크를 통해 이루어집니다. 우리는 각 부서의 장기 재직자로부터 도움을 받으며, 이는 다년간 함께 일해온 커뮤니티라고 할 수 있습니다. 새로운 정보를 공시하고자 할 때마다 그에 해당하는 데이터를 수집하는 것은 어려운 프로세스 중 하나입니다. 이해당사자에게 어떤 정보가 의미가 있는지, 우리 기업의 성과를 판단할 때 어떤 것이 도움이 될지, 어떤 것이 기밀로 취급되고 어떤 법적 리스크가 있을 것인지 등에 대해 광범위한 사안을 고려하는 데는 시간이 소요됩니다.

다만, 시간이 지남에 따라 우리가 이러한 사안들을 다루면서, 이렇게 어려운 점이 있는 정보를 공시하는 것이 일상화됩니다. 한 가지 좋은 예시로는 우리 기업이 지난 5~6년간 반기마다 실시한 법 집행 요청 정보 공시와 콘텐츠 삭제 요청이 있습니다. 저는 처음 위 정보를 공시하는 업무에 참여했는데 당시 무척 어렵고 많은 생각이 필요한 업무였습니다. 하지만 지금은 세무 신고와 같이 느껴집니다. 데이터를 한 데 수집해서 시기에 맞춰 시장에 공시하는 그러한 업무처럼 느껴집니다.

7. 투자자가 원하는 정보에 변화가 있음을 느끼십니까?

이 분야에서 장기간 종사해 온 사람으로서 저를 놀라게 한 이슈는 지난 1년 동안 새로이 등장한 인적자본 관리에 대한 엄청난 광범위한 관심이었습니다. 우리는 기후에 관련된 관심을 포착한 바 있고, 이는 확실히 마이크로소프트와 다수의 투자자에게 매우 중요한 이슈입니다. 하지만 우리 측에서 기후가 변곡점을 지날 것이라고 예상한 직후, 제가 느끼기에 주요 논의가 인적자본 관리 사안으로 더 옮겨간 것으로 느껴졌습니다.



**8. 주주관여에 있어 한 해 동안의 스케줄을 잡을 때 접근하는 방식은 무엇입니까?**

당사의 연간 회의는 11월 말에서 12월 초인데, 이는 많은 기업의 연례 회의 시즌에서 벗어난다는 점에서 다소 도움이 됩니다. 우리는 대부분의 일대일 주주 참여 활동을 주주총회 안건이 공시되기 전 여름에 하며, 그 다음 동일한 투자자 집단에 돌아가 그들에게 연결 기회를 제공합니다. 작년에 80~90%의 투자자가 전형적인 주주총회 주기에서 벗어난 것을 선호하였으며, 주주총회 안건이 공시된 이후까지 기다린 후 논의를 하기를 원하는 사람들은 많지 않았습니다.

**9. 귀사의 ESG 정보 공시와 투자자들의 주주 관여 활동에 있어 리스크를 다루는 것뿐 아니라 이러한 리스크가 제기하는 기회를 다루는 것이 중요하다고 생각합니까?**

당연합니다. 리스크 일부가 기회가 될 수 있다는 것을 강조하는 것도 중요합니다. 그 예시로는 EU 개인정보보호규정(GDPR)과 관련된 것인데, 이에 의거하여 위 법률 위반에 대한 과태료가 전 세계 총 매출액의 4%에 달할 수 있다는 것입니다. 마이크로소

프트나 기타 기업의 매출액을 생각했을 때 깜짝 놀랄 정도의 액수입니다. 따라서 리스크가 존재하며, 중대한 컴플라이언스 요소 또한 존재합니다.

하지만 마이크로소프트가 준수하며, EU뿐 아니라 전 세계의 소비자에 그 주요 개념을 적용한 GDPR의 흥미로운 점은 이것이 다수의 클라우드 서비스에 대한 가치제안을 변화시킨다는 것입니다. 만약 당신의 미국 중견기업이 직원이나 구매자가 유럽에 있는 상태에서 GDPR의 대상이 될 때, 이 리스크를 내부적으로 해결하고 당신의 IT 부서에 의존할 것입니까? 아니면, 당신을 위해 GDPR 컴플라이언스를 보장하는 계약 보증서를 포함시킨 마이크로소프트 클라우드 서비스에 맡길 것입니까?

이러한 사례는 소비자의 사생활을 보호하는 데 있어 해야 할 옳은 것에 좋은 예시가 될 수 있으며, 컴플라이언스와 법적 리스크 측면에서도 중요하지만 우리가 제공하는 상품의 가치제안도 변화시킵니다.

\*\* 본 인터뷰는 Corporate Secretary 의 Ben Maiden 에디터가 Steve Lippman 과 진행한 인터뷰를 UNGC 한국협회가 발췌 · 번역했습니다.  
출처: "How Microsoft takes up the ESG challenge", Corporate Secretary (2019)



코로나19 시대가 가져온 전 세계적 불안정은 ESG 투자의 중요성을 더욱 일깨워주고 있습니다.  
Deloitte와 PWC의 ESG 투자와 관련 대응 시사점을 UNGC 한국협회가 번역 정리해 소개합니다.



▶ Insight 1 - 공시를 통한 투명성 증대

유럽연합에서는 CSR 지침을 통해 기존의 회계지침(2013/34/EU)을 개정, 근로자 500명 이상 공익기업(Public interest entity)을 대상으로 비재무적 정보를 공시하도록 의무화하는 조항을 추가했습니다.

◎ 공시 내용: 최소 1) 환경, 2) 사회와 고용 문제 3) 인권 4) 반부패와 청렴을 포함하여 해당 사업체의 1) 비즈니스 모델, 2) 관련 정책과 시행한 과정, 3) 정책의 결과, 4) 이러한 사항에 관련해 부정적인 영향이 예상되는 리스크와 사업체가 리스크 관리를 어떻게 하는지 5) 관련 비재무적 실적 지표  
아시아 내 규제당국은 지속가능성에 대한 공시 요구사항 증가에 따른 외국인 투자 효과 촉진을 기대했습니다.

◎ 중국, 2018년 투명성 및 투자 향상 위해 상장기업과 채권발행사에 ESG 관련 리스크 공시의무화 발표

◎ 싱가포르, 동남아시아에서 ESG 관련 표준을 조기 채택하여 자국의 자본시장 발전에 긍정적인 영향을 줌. 2016년 지속가능성 보고가 의무화된 이후 ESG 데이터의 품질에 대한 투자자 신뢰가 향상됨



▶ Insight 2 - 투자자가 필요로 하는 적합하고 일관성있는 정보 제공

CFA Institute가 진행한 설문조사에 의하면 투자자들은 기업에 대한 ESG 정보의 대부분을 기업 자체의 커뮤니케이션 채널이나 기업이 공유한 문서가 아닌, 공공 정보 및 외부 업체의 조사를 통해서 수집하는 것으로 나타났습니다. 이로 인해 기업은 자사의 'ESG 스토리'를 제대로 관리하지 못하는 어려움을 겪게 됩니다. (PWC, 2020)

글로벌 투자자산운용사들은 ESG를 투자 프로세스에 통합하는데 있어 가장 큰 장애물로 일관성이 결여된 정보를 꼽았습니다. (Deloitte, 2020)

◎ 투자자들이 ESG 관련 데이터를 원하는 이유와 어떤 정확한 데이터와 형식을 선호하는지에 대한 이해도 부족 (ESG 정보에 대해 기업과 투자자 간 심각한 커뮤니케이션 격차 존재)

◎ 투자자들은 투자 결정을 위해 표준화되어 있는 정확한 데이터를 요구하나, 많은 기업은 ESG 정보를 투자자가 사용하기 어려운 방식으로 공유 개별

◎ 기업이 ESG 관련 우수 데이터를 제공하더라도, 보고 표준이 확립되지 않은 경우 투자자는 이러한 ESG 성과를 다른 기업과 비교할 수 없음

▶ Insight 3 - 기술을 활용한 신뢰도 높은 ESG 데이터 확보

양질의 ESG 데이터를 투자 의사결정단계에 통합할 수 있도록 인공지능(AI) 등 신생 기술을 활용, 명확한 ESG 목표성을 지닌 상품을 개발해 투자자 신뢰도를 제고할 수 있습니다.

◎ 한 투자관리기관은 AI 엔진을 사용해 구조화되지 않은 데이터를 스캔하며, 이를 통해 기업이 공개하지 않은 정보에 대한 인사이트까지 확보해 ESG 데이터를 식별함 또한 기업들은 자사의 ESG 성과 측정 및 데이터 수집을 위해 블록체인 등의 신생 기술을 활용할 수 있습니다.

◎ 석유 회사 BP, 투자자들에게 공급망 전체에서 보다 환경친화적인 방법으로 생산된 천연가스를 추적하기 위해 블록체인을 테스트하고 있다고 밝힘

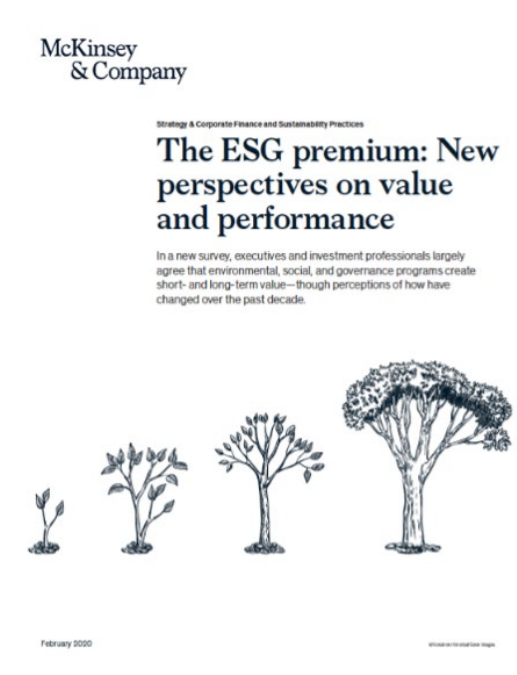
▶ Insight 4 - 통합적 ESG 관리를 위한 부서 간 협업 확대

매년 지속가능경영보고서를 발행하는 지속가능경영 부서 및 담당자가 회사의 전략기획, 재무, 리스크 평가, 투자 정보팀 등과 데이터를 공유하거나 협업하지 않을 경우, ESG 리스크 및 리스크 완화 전략이 전체 리스크 관리 프로세스나 경영 전략에 포함되기 어렵습니다. 이는 장기적 지속가능성 전략을 수립을 어렵게 하며, 고위급 임원 등이 투자자에게 회사의 향후 계획 및 방향을 설명 시 ESG 리스크가 누락될 가능성을 높입니다.



## 2) ESG 프리미엄, 가치와 성과에 대한 인사이트

### ESG 프리미엄: 가치와 성과에 대한 새로운 관점 The ESG Premium: New Perspectives on Value and Performance McKinsey & Company

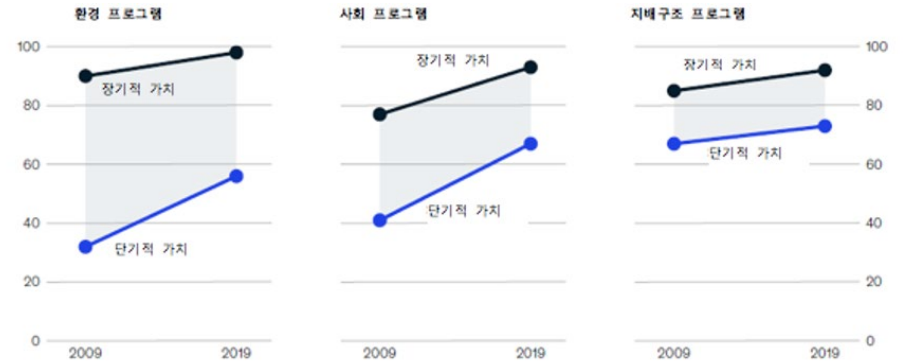


기업이 환경, 사회 및 지배구조(ESG) 문제에 관심을 기울여야 한다는 압박이 계속해서 높아지고 있습니다.

ESG의 가치를 평가하는 최근 맥킨지 글로벌 서베이(McKinsey Global Survey)에서 C-레벨 경영진과 투자 전문가의 83%는 ESG가 5년 이내에 지금보다 더 많은 주주 가치를 창출할 것으로 기대하고 있다고 답했습니다. 또한 이들은 ESG 이슈에 대해 부정적인 기록을 가진 기업보다 긍정적인 기록을 가진 기업을 인수하기 위해 약 10%의 프리미엄을 지불할 의사가 있음을 시사하였습니다. 이는 ESG가 주주 가치에 전혀 영향을 미치지 않는다고 응답한 경영진도 마찬가지로였습니다.

ESG가 주주 가치를 높인다고 말하는 응답자 사이에서 ESG 프로그램이 어떻게 주주 가치를 높였는지에 대한 인식은 2009년 관련 주제에 대한 조사 이후로 변화해 왔습니다. 비즈니스 리더와 투자 전문가의 대다수는 현재 ESG가 각각 장단기적으로 가치를 창출한다고 답했습니다. 또한 환경 및 사회 이슈의 장기적인 가치에 대한 인식은 지배구조 이슈에 기인한 가치에 준하거나 넘어서는 것으로 나타났습니다.

다음으로는 ESG가 주주 가치 및 재무 실적에 미치는 영향, 기업이 ESG를 우선시하는 이유, ESG 데이터 및 보고에 관한 과제 및 기회 등 다양한 주제에 대한 관점이 어떻게 변화했는지 살펴보았습니다.



ESG 프로그램이 주주 가치를 높인다고 답한 응답자에게만 질문함. \*상당히 부정적, \*부정적, 또는 \*영향 없음' 이라고 답한 응답자는 표시되지 않음. 2009년 총 n = 136, 2019년 n = 342.

■ ESG 및 주주 가치

설문 조사 대상 경영진 및 투자 전문가 중 과반수(57%)는 ESG가 주주 가치를 창출한다는 데 동의했습니다. B2C 기업의 응답자(66%)는 B2B 기업의 응답자(56%)보다 ESG가 가치를 창출한다고 답하는 경향이 강했으며, 소수의 응답자만이 그렇지 않다고 응답했습니다.

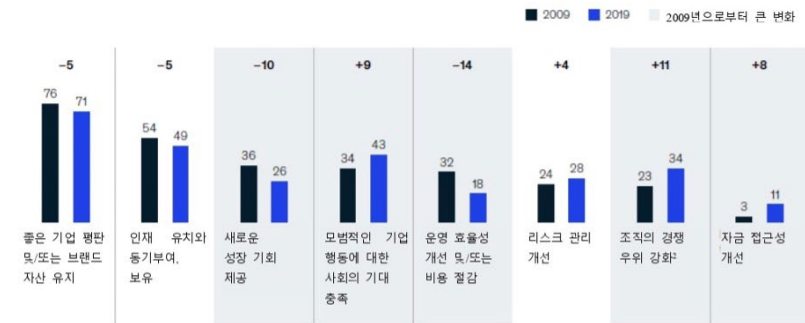
ESG 프로그램이 가치를 높인다고 답한 응답자 중에는 2009년 이후 관점이 바뀐 응답자도 있었습니다(표 1). ESG의 각 유형과 장단기적 효과에 대해 가치를 창출한다고 인식하는 응답자의 비율이 증가했으며, 그 중 가장 높은 증가율을 보인 유형은 사회 프로그램이었습니다. 응답자는 각 유형의 프로그램이 2009년 조사 결과처럼 단기적인 가치보다 장기적인 가치를 제공한다고 응답하는 경향이 높았으며, 이는 일부 ESG 투자에 대한 초기 비용을 고려한 결과일 수 있습니다.

ESG가 가치를 높인다고 답한 응답자는 이제 거의 만장일치로 환경 프로그램의 장기적인 가치를 인식하고 있습니다. 사회 및

지배구조 프로그램은 같은 수준에 도달했는데, 2009년의 77%와 비교하여 93%의 응답자가 사회 프로그램이 장기적으로 긍정적인 기여를 한다고 답했습니다. 마찬가지로 지배구조 프로그램이 장기적으로 긍정적인 영향을 미친다고 말하는 경영진의 비율은 지난 조사 이후 증가했습니다.

현재 경영진은 투자 전문가(각각 약 90%) 만큼 지배구조 프로그램이 장기적으로 긍정적인 기여를 할 가능성이 있다고 답했는데, 이는 이전 조사와는 다른 결과입니다.

표 1. ESG 가치를 창출한다고 답한 응답자 중 장단기적 가치를 인식하는 비율



ESG 프로그램이 주주 가치를 높인다고 답한 응답자에게만 질문함. 경영진에게는 ESG 프로그램이 어떤 방식으로 그들의 조직의 재무 실적을 향상시키는지 투자 전문가에게는 ESG 프로그램이 어떤 방식으로 조직의 재무 실적을 향상시키는지 질문함. \*기타' 또는 \*오른다'라고 답한 응답자는 표시되지 않음. 2009년 총 n = 136, 2019년 n = 342.  
\*2009년과 2019년 조사 표본에 포함된 여러 역할을 통제할 때 통계적으로 유의하지 않음.

표 2. 지난 10년간 ESG가 재무 실적에 어떻게 기여했는지에 대한 인식 변화

10년 전에 비해 ESG가 주주 가치를 높인다고 답한 응답자의 대다수가 ESG가 재무 실적을 향상시키는 이유로 '조직의 경쟁 우위 강화'와 '모범적인 기업 행동에 대한 사회의 기대 부응'이 포함된다고 답했습니다. 또한 본 설문 조사에서는 모든 응답자에게 ESG 관련 활동 중 어떤 측면이 가장 중요한지 물었는데, 가장 높은 비율의 응답자가 '준법경영'을 언급했고, 이는 2009년에 비해 더 높은 비율로 나타났습니다(표 3).



■ 전략 및 운영 결정 시 ESG 요인 고려

설문 결과, 응답자 10명 중 7명 이상(경영진의 경우, 그들의 조직)이 기업의 경쟁업체 및 공급망에 대한 평가에서 ESG 사안을 일부 또는 전부 고려한다고 답했습니다. 또한 10명 중 약 8명은 잠재적 주요 프로젝트를 평가할 때 ESG 문제를 최소한 어느 정도 고려한다고 응답했습니다.



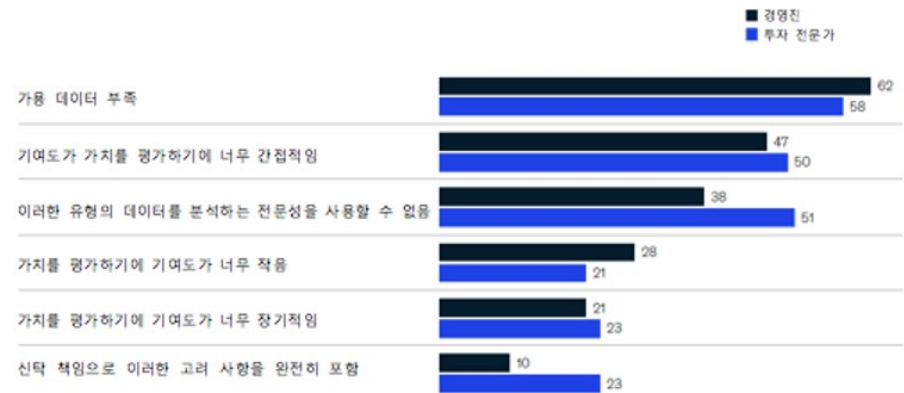
1 '기타' 또는 '모른다'라고 답한 응답자는 표시되지 않음. 수치는 100%가 안 됨. 2009년 총 n=238, 2019년 n=573.  
 2 예를 들어, 구매 시스템 또는 실적 관리 시스템의 변경 또는 낭비를 최소화하기 위한 공장 프로세스 재설계.  
 3 즉, 자선 기부 또는 자선 사업, 채용 기부 및/또는 직원 자원봉사에 대한 지원을 통한 기여.

[표 3. 가장 중요한 ESG 활동] 유의미한 ESG 데이터 및 보고에 대한 탐색

■ 유의미한 ESG 데이터 및 보고에 대한 탐색

조직이 경쟁업체, 공급업체 및 주요 프로젝트 평가에 ESG 를 완전히 반영하지 않는다고 답한 투자 전문가와 경영진에게 그 이유에 대해 질문했을 때, 두 그룹 모두 '가용 데이터 부족'이라고 대답했습니다 (표 4). 다른 주요 이유도 데이터 유용성과 관련이 있습니다. 바로 ESG의 기여도가 너무 간접적이어서 가치를 평가할 수 없거나 분석 전문성이 결여되었다는 점입니다.

ESG 보고 시스템에서 가장 중요한 특징이 무엇이라는 질문에 응답자는 대부분 'ESG의 재무적 영향 정량화(53%)'와 '비즈니스 기회 및 리스크 측정(47%)'을 꼽았습니다. 세 번째로 많이 언급된 특징은 '일관된 산업별 메트릭스'로 응답자의 40%가 답했습니다.



1 조직이 경쟁업체, 공급업체 및/또는 주요 자본 프로젝트에 대한 평가에 환경, 사회 및 지배구조 고려 사항을 일부 포함하거나 포함하지 않는다고 답한 경영진과 평가에 ESG 고려 사항을 포함하지 않는다고 답한 투자 전문가에게만 질문됨. '기타' 또는 '모른다'라고 답한 응답자는 표시되지 않음. 경영진의 경우 n=414, 투자 전문가의 경우 n=110.

[표 4. ESG 경쟁업체, 공급업체 및 주요 프로젝트 평가에 완전히 반영되지 않는 이유]

■ 향후 전망

오늘날 경영진과 투자 전문가는 ESG 문제가 기업 실적에 영향을 미칠 수 있다는 사실을 대체로 인정하고 있으며, 투자자, 소비자, 직원 및 기타 이해관계자의 기대 및 면밀한 연구조사가 계속 증가함에 따라 ESG의 재무적 영향이 증대될 가능성이 높습니다.

ESG에 대한 조치를 취하는 것은 기업이 이해관계자로부터 가중되는 압박에 대응하고 경쟁업체와 차별화함으로써 더 많은 가치를 창출할 수 있도록 하는 데 도움이 될 수 있습니다.

기업의 ESG 성과에 대한 관심이 급증하면서 투자자 및 분석가의 요청과 보고서, 평가 및 기타 투명성 메커니즘이 확산되었습니다. 이 설문 조사에 대한 응답은 현재 접근 방식을 개선하고 사용하기 쉬운 ESG 매트릭스와 데이터 표준을 만들고자 하는 투자자와

경영진의 보편적인 요구를 보여줍니다. 모든 것에 대해 보고하는 것이 가능한(또는 가치가 있는) 일은 아니지만, 기업은 주요 이해관계자가 중요하게 여기는 방식으로 주요 정보를 전달하는 데 집중할 수 있습니다. 특히 투자 전문가는 ESG 데이터가 더 표준화되고 재무 데이터와 더 잘 통합되며 쉽게 벤치마킹되기를 원합니다. 이러한 데이터는 내부 변화를 촉진하기 위해 데이터를 사용하는 기업 내 리더에게도 도움이 될 수 있습니다.

우리는 이전 연구 결과를 통해 ESG 문제에 대한 강력한 실천이 성장률을 높이고, 비용을 절감하며, 규제 및 법률 제재를 취하는 것은 기업이 이해관계자로부터 가중되는 압박에 대응하고 경쟁업체와 차별화함으로써 더 많은 가치를 창출할 수 있도록 하는 데 도움이 될 수 있습니다.

기업의 ESG 성과에 대한 관심이 급증하면서 투자자 및 분석가의 요청과 보고서, 레이팅 및 기타 투명성 메커니즘이 확산되었습니다. 이 설문 조사에 대한 응답은 현재 접근 방식을 개선하고 사용하기 쉬운 ESG 매트릭스와 데이터 표준을 만들고자 하는 투자자와 경영진의 보편적인 요구를 보여줍니다. 모든 것에 대해 보고하는 것이 가능한(또는 가치가 있는) 일은 아니지만, 기업은 주요 이해관계자가 중요하게 여기는 방식으로 주요 정보를 전달하는 데 집중할 수 있습니다. 특히 투자 전문가는 ESG 데이터가 더 표준화되고 재무 데이터와 더 잘 통합되며 쉽게 벤치마킹되기를 원합니다. 이러한 데이터는 내부 변화를 촉진하기 위해 데이터를 사용하는 기업 내 리더에게도 도움이 될 수 있습니다.

우리는 이전 연구 결과를 통해 ESG 문제에 대한 강력한 실천이 성장률을 높이고, 비용을 절감하며, 법과 규제의 개입을 최소화하고, 직원 생산성을 향상하며, 투자 및 자본 지출에 집중할 수 있다는 사실을 확인했습니다. ESG 성과가 뛰어난 기업에 대해 프리미엄을 지불하려는 응답자와 ESG 성과가 전반적인 품질 관리와 관련이 있다는 믿음으로 미루어, 우리는 더 많은 투자자와 경영진이 ESG를 재무 및 전략적 의사결정에 통합할 것이라는 점을 알 수 있었습니다. 지난 10년간 일어난 변화로 향후 10년을 예측해보건대, ESG의 가치는 계속 증가할 것입니다.

\* 본 자료는 UNGC 한국협회가 맥킨지 (McKinsey & Company) 보고서를 발췌 및 번역한 것입니다.  
출처: "The ESG Premium: New Perspectives on Value and Performance", Mckinsey&Company (2020)





### 기업 지속가능성 공시

메리 샤피로(Mary Schapiro)  
지속가능성 회계기준 위원회(SASB) 부위원장

메리 샤피로(Mary Schapiro) 前 미국 증권거래위원회(SEC) 위원장이자 지속가능성 회계기준 위원회(이하 SASB) 부위원장은 1980년대만해도 인식 수준이 낮았던 지속가능경영 공시가 빠르게 주류 이슈로 떠오르는 것을 지켜봤습니다. 이제 투자자들은 기업이 지속가능성 이슈에 어떤 영향을 미치는지 보다 지속가능성 이슈가 기업의 재무 성과에 어떤 영향을 미치는지를 더 궁금해하고 있습니다. 메리 샤피로 부위원장은 Deloitte & Touche LLP의 지속가능성 리스크 서비스 책임자이자 자문 파트너 크리스틴 설리번 (Kristen Sullivan)과의 인터뷰에서 투자자 및 분석가 커뮤니티 내에서 변화하고 있는 지속가능 보고의 기대수준, 77개 산업 전반의 공시 프레임워크를 개발하는 SASB의 역할에 대해 대답했습니다.

#### 1. SASB 부위원장 취임 이후, 지속가능성 공시는 어떻게 발전해 왔습니까? 또한 앞으로의 전망은 어떻게 보십니까?

지난 몇 년간, 지속가능성 공시의 진화 과정은 몇 가지 주요 테마로 정의됩니다. 첫 번째는 환경, 사회, 지배구조 이슈 정보에 대한 기관 투자자들의 수요 증가입니다. 두 번째는 지속가능성 공개가 주류 이슈가 됐다는 점입니다. 제가 80년대 후반과 90년대 초 SEC에서 근무할 당시, 이러한 이슈들은 기관 투자자들 사이에서 거의 틈새 요소(niche)로 여겨지곤 했습니다. 이제 투자자들은 기후변화나 다른 지속가능성 이슈가 그들의 투자에 어떤 잠재적이고 중대한 재정적 영향을 미치는지 알고 싶어 합니다. 셋째로 지속가능성 공시의 중요성에 대한 SEC의 인식이 점차 높아지고 있습니다. 우리는 많은 설문조사와 대리 주주제안을 통해 기관 투자자들의 높은 관심을 파악할 수 있었으며, 이는 지속가능성이 투자자들이 받아야 할 중요한 정보라는 것을 증명합니다. 지난 몇 년간의 변화를 특징짓는 네 번째 테마는

재무 성과(financial impacts)에 큰 초점이 맞춰지고 있는 점입니다. 이 분야에서 초기의 관심은 상당 부분 "기업들이 기후나 인권에 어떤 영향을 미치고 있는가"라는 질문에 대한 것이었습니다. SASB와 다른 이들의 노력으로 그 질문은 이제 뒤바뀌었습니다. 이제 투자자들은 "이러한 문제가 기업의 재무 성과에 미치는 영향은 무엇인가?"를 궁금해합니다. 이처럼 지속가능성을 재무 성과의 관점으로 바라보게 된 것은 지난 몇 년간 나타난 발전 중 가장 괄목할 만한 성과입니다.

#### 2. 지속가능성 보고와 관련하여 투자자 및 분석가들의 기대 수준은 어떻게 변화하고 있습니까?

투자자와 분석가 커뮤니티로부터 우리는 실제 데이터를 기반으로 하는 정보에 대한 수요가 있음을 알 수 있었습니다. 동종산업 및 기업들이 비교할 수 있고 신뢰할 수 있는 정보를 원합니다. 그리고 그 정보가 구체성(Materiality)에 기반하여, 의사결정

시 유용하게 쓰일 수 있길 바랍니다. 만약 임원이 조직의 자본을 특정 분야 또는 산업 내에서 어떻게 배분할 것인가에 대한 결정을 내리는 중이라면, 해당 산업 내 기업들의 상대적 강점과 약점을 파악하기를 원합니다. 투자자들은 또한 SEC 기록 내 정보를 열람하고 싶어 하는데, 이는 해당 정보가 재무제표에서 예상할 수 있는 재무 보고에 대한 절차와 통제 과정을 거쳤기 때문입니다.

투자자의 기대 수준은 계속해서 높아지고 있고, 이런 현상은 분명히 기업들에 압박이 될 것입니다. Assurance는 SASB의 중요한 요소 중 한 가지입니다. 감사 과정을 거쳤거나, 감사 가능성이 있거나, 혹은 어떤 방식으로든 검증될 수 있는 등 투자자들이 투자 결정을 내릴 때 의존하게 될 정보의 질에 확신을 가질 수 있는 것이 정말 중요하다고 생각합니다

### 3. SEC는 지속가능성 공시와 투자이사결정 관련성을 이해하기 위해 어떤 준비를 해왔습니까?

2010년, SEC 위원장으로 재직 당시 저는 기업들에게 기후변화로 인한 중대 리스크로서 잠재적 기술 개발이나 법률적 의무의 이행, 공급망 또는 운영에 대한 물리적 리스크 등을 기업이 직면했거나, 그러한 리스크가 중대하다고 간주될 시, 기업이 다른 중대 위험을 공개할 때와 마찬가지로 관련 리스크를 공개할 필요가 있다고 상기시키는 자료를 낸 적이 있습니다. 발표 당시 논란

이 있었지만, 새로운 규칙은 아니었기 때문에 법체계에 변화를 가져올 만큼의 파급력은 없었습니다. 그러나 기업들에게 기후변화 리스크가 사업에 있어 중대하다고 간주될 시, 공개가 필수적이라는 시사점을 남겼습니다. SEC 소속 분석가들은 뒤이어 상장기업들의 자료에 관해 견해를 밝혔습니다. SEC는 규제 컨셉에 대한 자료를 발표하면서, 시장의 요구를 충족하기 위해 지속가능성 공시가 어떻게 발전해야 할지를 포함해, 공시와 관련된 광범위한 이슈에 대한 기업의 피드백을 요청하였습니다. SASB는 분석을 진행하여 피드백의 66%가 지속가능성 공시를 언급했고, 85%가 SEC의 지속가능성 공시에 대한 개선을 요구한다는 것을 보여주었습니다.

### 4. SASB 표준 및 구조가 조직에 제공하는 이점에 대해 어떻게 생각하십니까? 가치 창출에 도움이 됩니까?

SASB는 77개 산업 전반에서 공시 프레임워크를 개발하는 데 탁월한 역할을 수행했으며, SASB의 표준은 평균적으로 각 산업별로 중요한 5개의 공시 주제를 다루고 있습니다. SASB 표준은 기업이 회사의 가치에 가장 큰 영향을 미칠 수 있는 지속가능성 문제의 하위 집합을 식별, 측정 및 관리하는 데 도움을 줄 수 있습니다. 또한 2015년 하버드 경영대학원(Harvard Business School)의 연구에 따르면, SASB 표준에 의해 식별된 중요 지속

가능성 요소에 대해 우수한 성과를 보인 기업들은 저조한 성과를 보인 기업들에 비해 높은 시장 수익률을 올리고 있는 것으로 나타났으며, 기업들이 중요한 지속가능성 요인들을 다루고 관련 중요 이슈에 집중했을 때 재무와 시장 수익률이 상당히 높았습니다.

SASB 표준은 중대 정보 공시와 관련하여 연방증권법이 정한 프레임워크에 부합하도록 만들어졌는데, 이는 기업이 기존 규정을 더 잘 준수할 수 있도록 돕습니다. SASB 표준은 회사의 재무상태나 운영실적에 중대한 영향을 미칠 수 있는 동향, 사건과 불확실성을 다루어야 합니다. SASB는 기업에 유용한 방식으로 투자자들의 의사결정을 돕는 것에 초점을 맞추고 있습니다. 금융시장 규제 담당자였던 저의 관점에서 SASB 표준은 상장회사가 위험 요소를 이해하기 위해 필요로 하는 시장 인프라를 제공한다는 측면에서 목적을 달성했다고 할 수 있습니다.

### 5. 기업의 지속가능성 이니셔티브 및 성과 공시의 효과 개선에 있어 이사회는 어떤 역할을 합니까?

이사회가 주요 지속가능성 요소를 신중하게 고려하면 기업은 감독 책임을 완수하고 비즈니스 관련 리스크와 기회를 이해하며, 우선 순위 지정 및 모니터링을 할 수 있습니다. 이러한 이슈에 대한 이사회 참여와 이해는 일상적이어야 한다고 할 만큼 중요하며, 현재와 같은 위기상황에도 중요한 요인입니다.



심각한 평판 손상과 주주 가치 훼손을 막기 위해서는 위기 상황에 존재하는 지속가능성 위험 요인을 관리하는 이사회가 능력이 중요합니다. 기업의 중대 지속가능성 리스크를 이해하면 이사회는 기업이 지향하는 전략적 목표와 비즈니스를 고려한 긍정적인 기회를 식별해낼 수 있습니다.

많은 참여를 끌어내고 있습니다. 기업들이 SASB 표준을 효과적으로 활용한다면 현재의 공시 어려움을 어느 정도 경감할 수 있을 것이며, 투자자들은 물론 기업들에게도 비용 효율적인 접근법을 제공할 수 있을 것이라는 희망이 있습니다.

**6. CFO는 왜 지속가능보고를 투자자 및 규제 기관과의 상호 작용에 통합해야 합니까?**

전통적으로, 지속가능성 보고는 지속가능성 담당자의 영역이었으며 CFO와 CEO의 분야는 아니었습니다만, 바로 그 영역이 변하고 있는 것 같습니다. 이러한 변화가 일어나고 있는 이유 중 하나는 SASB와 같은 표준이 우리가 예상하는 것만큼 광범위하게 채택되지는 않았지만, 기업의 재무적 영향에 초점을 맞추고 있기 때문입니다. 이에 대해 CFO는 보고 의무를 다한다는 측면에서, 그리고 회사의 전략적 계획과 일상적인 사업을 통해 회사를 이끌어가는 측면에서 지속가능성 보고가 중요하다는 것을 인지해야 합니다. 제가 생각하기에 자연스러운 발전 과정은 CFO들이 이러한 이슈를 평가하고 그것이 기업 운영과 재무 상황에 중대한 영향을 미칠 수 있는지를 더욱 깊이 관여하는 것이라고 생각합니다. 저는 이에 대해 낙관적입니다. SASB와의 업무뿐만 아니라, SASB와는 별개로 금융안정위원회의 TCFD를 통해 이미

\* 본 콘텐츠는 Wall Street Journal 이 Mary Shapiro 와 진행한 인터뷰를 UNGC 한국협회가 발췌 · 번역한 내용입니다.  
출처: "For Mary Shapiro, Sustainability Disclosures are Gaining Ground", The Wall Street Journal (2016)

### 3) 기업 지속가능성을 위한 CFO의 역할

#### 기업과 지속가능발전목표(SDGs)

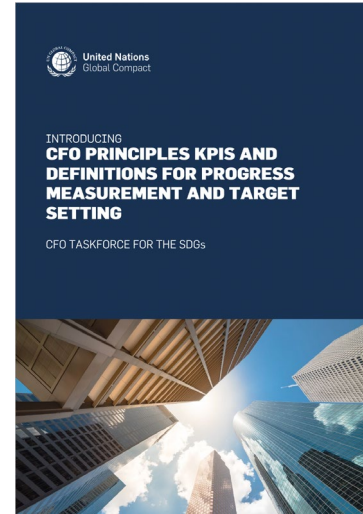


SDG Compass (2016)

지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)는 전세계의 빈곤 문제를 해결하고 지속가능한 발전을 실현하기 위해 2016년부터 2030년까지 유엔과 국제사회가 달성해야 할 목표입니다. 17개 목표와 169개 세부목표로 구성된 SDGs는 사회적 포용, 경제 성장, 지속가능한 환경의 3대 분야를 유기적으로 아우르며 '인간 중심'의 가치를 최우선시 합니다. 유엔글로벌콤팩트는 세계 곳곳의 기업이 SDGs를 기반으로 경영, 투자, 솔루션 개발을 통해 지속가능발전을 증진할 것을 촉구합니다.

기업은 SDGs를 기업 전략 및 활동에 연계함으로써 부정적인 영향을 최소화하고, SDGs의 성공적인 달성에 기여할 수 있습니다.





2030년까지 SDGs를 달성하기 위해서는 기업의 참여가 반드시 필요하며, 특히 SDGs 자원 마련을 위해서는 SDGs 및 지속가능성에 기업 금융의 방향성을 맞추고, 기업의 전략 및 자본 시장 활동을 통해 광범위한 금융 생태계가 SDGs에 대한 자금조달과 투자를 활성화하도록 해야 합니다. 그런 의미에서 기업자산 관리자로서 CFO들은 SDGs 달성에 있어 중요한 역할을 할 수 있습니다.

유엔글로벌콤팩트는 지난 2019년 10월, 세계 최초로 기업 전략과 투자를 통해 SDGs 달성에 집중하는 CFO들을 위한 네트워크, CFO 태스크포스(CFO Taskforce)를 발족하고, 2020년 지속가능발전에 민간부문 투자를 집중하기 위한 최초의 UN 기반 원칙인 4가지 'SDGs 통합 투자 및 금융 원칙(CFO Principles on Integrated SDGs Investments and Finance)'을 발표했습니다. 또한 2021년 6월에는 원칙 출범 1주년을 맞아 원칙을 기업 재무전략과 연계하는 방향을 제시하는 주요 성과 지표(KPI)를 발표하였습니다.

이에 UNGC 한국협회는 CFO 태스크포스의 주요 활동인 'SDGs 통합 투자 및 금융 원칙'과 주요 성과 지표(KPI), 그리고 이에 기반이 되는 기업의 'SDGs 금융 통합 모델' 등에 대해 소개합니다.

특히 UNGC CFO 태스크포스의 공동 의장이자 Enel 사(社)의 CFO인 알베르토 드 파올리와의 인터뷰는 ESG 등 지속가능성에 기반한 성공적인 기업 투자가 비즈니스 성과 및 기업 가치에 미치는 긍정적인 영향을 설명합니다.

## 유엔글로벌콤팩트 CFO 태스크포스

### 유엔글로벌콤팩트 CFO 태스크포스의 원칙

△SDGs 임팩트 논리 및 측정

△SDGs 통합 전략 및 투자

△SDGs 통합 기업 금융

△SDGs 통합 커뮤니케이션 및 보고 제시

또한 2021년 6월 15일, 6천억 달러 이상의 시가총액을 기록하는 58개 기업이 참여한 '지속가능발전목표 투자 및 금융에 관한 CFO 원칙'을 위한 주요 성과 지표(KPI)는 SDGs 통합 투자 및 금융 원칙 발표 이후 약 1년만에 이룬 성과로써, CFO 원칙과 연계된 기업 투자 이행의 주요 단계로 정착할 것입니다.

### 원칙 1. SDGs 임팩트 논리 및 측정

- ◎ 기업은 고유한 역량과 자산을 극대화하고, 지속가능한 발전에 가장 효과적인 민간 부문 솔루션을 촉진하며, 시간이 지남에 따라 개정 또는 확장되는 특정 SDGs 임팩트 논리를 개발해야 한다.
- ◎ 기업 포트폴리오와 공급망을 분석하고 비교 가능한 자산, 활동 또는 운영 배경과 일반적인 영향에 대한 모니터링 관련 SDGs에 미치는 중대한 부정적 영향을 파악하고 완화한다.
- ◎ 임팩트 논리를 SDGs 투자(기후 및 SDGs 격차 분석 및 투자 계획)에 대한 국가별 요구와 우선순위에 맞춰 조정하고, 해당하는 경우, 각 시장의 고유한 특성을 고려한 지속가능성 전환에 대해 공통적이지만 차별화된 접근방식을 존중하며, 저개발 시장의 우선순위 부문에 집중한다.
- ◎ 공식 SDGs 목표 및 지표를 기반으로 하는 일관되고 비교 가능한 지표를 사용하여, 관련 SDGs에 대한 기업의 기여도와 중대한 부정적인 영향의 완화를 촉진하고, 신뢰성 있는 측정 목표 및 지표를 설정한다.

SDGs 성과를 위한 KPI 및 목표		
귀사에서 SDGs 성과에 관한 KPI 및 목표를 설정했습니까? (SDGs 연계 KPI 및 목표)	예	아니오
SDGs 연계 KPI 및 목표를 일반에 공개했습니까?	예	아니오
SDGs 연계 KPI 의 감사를 진행합니까?	예	아니오



**원칙 2. SDGs 통합 전략 및 투자**

- ◎ 기업은 SDGs 임팩트 논리를 기존의 기업 전략과 비즈니스 모델에 기반한 전략적 목표 및 이니셔티브에 맞게 적용해야 한다.
- ◎ SDGs 임팩트 논리와 통합 전략을 시행하기 위한 구체적인 내부 자원, 투자(R&D, 자본지출, M&A, FDI) 및 자금을 결정하고, SDGs 투자의 재무 위험 수익 프로필(IRR)을 분석한다.
- ◎ 재무적 리스크 및 수익에 기반한 투자 기준과 함께 SDGs 영향에 기반한 투자 기준 및 의사결정 프로세스를 채택한다.
- ◎ 기업지배구조 메커니즘을 활용하여 통합 SDGs 전략 및 투자(이사회 감독, 내부 통제 및 감사, 경영진 보수, 공시)의 이행을 장려하고 모니터링 한다.

SDGs 투자 거버넌스		
SDGs 임팩트를 기업 투자의 기준으로 사용하고 있습니까?	예	아니오
임원진 보수를 결정할 때 SDGs 연계 KPI 와 목표를 고려합니까?	예	아니오
SDGs 임팩트는 기업 거버넌스 모니터링(이사회, 감독)의 대상입니까?	예	아니오

**원칙 3. SDGs 연계 금융**

- ◎ 기업은 SDGs에 기여하기 위한 종합적 기업 SDGs 금융 접근 방식을 개발하고, SDGs 투자의 성격과 전략적 통합 정도에 따라 SDGs 연계 금융을 강화해야 한다.
- ◎ 사모 또는 공개 거래되는 장·단기 만기 차입금, 부채(대출 및 채권)와 자기자본 등 SDGs 연계 금융을 위한 모든 범위의 금융 상품을 활용한다.
- ◎ 통합된 SDGs 전략과 투자를 위해 일반적으로 허용되는 임팩트 논리가 있는 고립 자산 (isolated asset) 및 활동에 대한 특정 목적의 금융상품부터 시작하여 범용 및 성과 기반의 금융 상품에 이르기까지, SDGs 연계 투자의 성격과 전략적 통합 정도에 따라 금융 상품을 구성한다.
- ◎ 계약 메커니즘(수익, 계약, 가격 책정)과 기업 지배구조 감독(이사회, 내부 통제, 회계, 감사 및 검증, 보고)을 고려해 SDGs 연계 금융상품의 신뢰성을 극대화 한다.
- ◎ 정부, 개발 금융 기관, 자선 재단 및 임팩트 투자자의 혼합 금융을 활용하여, SDGs 달성에 중요함에도 현재 자금이 부족한 기술, 섹터 및 지역에 대한 기업 투자의 위험을 완화하거나 보조금을 지원한다.

기업 SDGs 금융			
기업 SDGs 금융	발행된 LTM	합계 미지급	목표 미지급
기준 회계연도			
총 SDGs 기업 금융(\$)			
자금사용목적 비율(%)			
성과기반 비율(%)			
기업 혼합 금융(%)			
* 모든 기업 내 SDGs 재원의 미지급금을 기재하고 설명하십시오			



**원칙 4. SDGs 커뮤니케이션 및 보고**

- ◎ 기업은 투자자의 미팅 및 관여, 연간 재무 공시, 통합 재무 및 지속가능성 보고서 등 SDGs 임팩트 논리, 전략 및 투자에 대한 적극적인 투자자 커뮤니케이션을 수행해야 한다.
- ◎ 임팩트 측정 및 평가, 투자와 전략의 연계, 회계 및 모니터링 성과 등 SDGs 에 연계된 투자 및 재무 핵심 요소의 통합 보고 관행을 강화한다.
- ◎ SDGs 영향, SDGs 연계 투자 및 SDGs 연계 금융과 관련하여 공개적으로 발표된 정보 및 데이터의 관련성과 정확성을 보장하기 위해, 신용 평가 기관, 외부 감사자 및 제2의 의견 제공자와 협력한다.
- ◎ 단순화, 가독성 및 혁신과 비교 가능성 간의 균형을 촉진함으로써 관행을 일치시키고, 통합 보고의 효용을 극대화하기 위해 동종 업계 및 표준 설정 기관과 협력한다.

지속가능금융 프레임워크		
지속가능금융 프레임워크를 발표했습니까?	예	아니오
투자 및 금융의 어떤 측면(가치 창출, 투자, 자금 조달)을 다릅니까? 어떤 SDGs를 다릅니까?	예	아니오

통합 공시		
연간 또는 재무 공시에 SDGs 공시를 통합했습니까?	예	아니오
예라고 응답한 경우, SDGs 투자 및 금융의 어떤 측면(가치 창출, 투자, 자금 조달)을 다릅니까?	예	아니오

\* 본 자료는 유엔글로벌콤팩트가 발간한 <Introducing CFO Principles KPIs and Definitions for Progress Measurement and Target Setting (2021)> 과 <Introducing CFO Principles on Integrated SDGs Investments and Finance (2020)> 에 기반하여 유엔글로벌콤팩트 한국협회가 번역 및 재구성하였습니다.





**Enel CFO, 재생에너지로 성장하다**

Enel CFO grows into Renewables  
 알베르토 드 파올리(Alberto De Paoli)  
 Enel 사 (社) CFO와의 인터뷰

이탈리아 최대 다국적 전기 회사, Enel의 재무 책임자(CFO)인 알베르토 드 파올리(Alberto De paoli)는 인터뷰를 통해 재생에너지로의 전환이 가져오는 긍정적 결과에 대해 말했습니다. 전기 및 가스 공급업체인 Enel은 2015년 완전히 지속가능한' 전략을 채택하면서, 그간 극적인 과정들을 지나왔습니다.

그 결과 로마에 본사를 둔 Enel의 시장 가치는 900억 유로 이상으로 급상승하고, 이탈리아 최대 기업이자, 유럽 최대 유틸리티 운영사로 자리잡게 되었습니다. 이와 관련하여 알베르토 드 파올리 CFO는 '지속가능성이 주류가 되고 있다'며, 재생에너지를 통해 유틸리티 사업이 각광을 받게 된 것은 축하할 만한 일이라고 말했습니다.

그는 "녹색 정책을 시작했을 당시만 해도 주주들과 이해 관계자들의 반응이 긍정적이지는 않았고, 재생 에너지에 대한 전망도 불확실했다"고 회상했습니다. 이탈리아 정부가 약 1/4 가량을 소유하고 있던 Enel그린파워를 출범시키면서 그는 CFO로서

유틸리티 영역으로 자리를 옮겼습니다.

그가 합류할 때만 해도 에너지원으로서 재생에너지는 농담처럼 여겨졌습니다. 그는 "하지만 우리는 이 농담이 세상을 바꿀 것을 알고 있었다"며, 재생에너지가 스마트 그리드와 디지털화를 통하여 더욱 저렴하고 지속가능한 에너지 형태를 제공할 수 있게 된 순간이 그의 합류 이후 가장 중요한 순간이었다"고 회고했습니다.

2008년 설립 이후 착수된 사업은 풍력, 태양에너지, 수력발전 분야에 걸쳐 전반적인 기술 개발이었습니다. 7년 후, 이 기업은 지속가능한 에너지에 집중하는 사업을 만들고자 했던 Enel에 재인수되었으며 결과적으로 드 파올리는 2014년에 확장된 그룹의 CFO가 되었습니다. 2020년 Enel 제공하는 에너지의 약 60%는 재생에너지였습니다.

Enel은 2050년까지 완전한 탈탄소화 달성을 목표로 하는 만큼, 이 비율은 더욱 확대될 것입니다. 드 파올리는 Enel이 "2030년까지 직접적인 온실가스 배출량 kWh(시간 당 킬로와트)을 80% 감축하기로 하였으며, 이는 지구 온도 상승을 산업화 이전 대비 1.5도로 제한하겠다는 유엔의 약속과 일치하는 수준"이라고 말했습니다.

### Making mistakes

드 파올리는 시행착오를 통해서만 더 큰 발전을 이룰 수 있다고 말합니다. 그는 "큰 실수를 저지를 수도 있어야 하고, 그 실수를 바로잡으면서, 왜 이런 실수가 일어났는지 이해할 수 있어야 한다"고 언급했습니다. 그의 신념은 Enel 그린파워 상장 주식의 30%를 다시 매입함으로써 모기업의 장기적 지속가능성 기반을 다지도록 하는 Enel의 결정에 영감을 주었습니다.

"우리는 Enel을 그린파워로 전환하는 모델을 모든 비즈니스에 적용하기로 결정하였다. 이는 매우 대담한 조치였다"고 말했습니다.

재생에너지의 비용 효율이 개선됨에 따라 그룹의 수익성은 높아졌으며, 시장 가치는 2015년 약 350억 유로에서 현재 900억 유로 이상으로, 거의 3배 가까이 상승했습니다. 드 파올리 CEO는 "세계를 재편하고 있는 것은 지속가능한 선택의 이면에 담긴 경제적 이유이며, 이러한 가치의 전환을 통해서만 세상을

변화시킬 수 있는 더 많은 소비자들의 지속가능한 선택을 이끌 수 있을 것"이라고 말했습니다.

또한 그는 "이러한 시가총액의 증가는 우리가 내린 많은 결정 및 조치와 관련이 있지만, 한편으로는 우리 모델에 대한 신뢰와도 관련이 있다. 여러분이 생각하는 방식과 세상을 바라보는 방식, 그리고 전하고 싶은 기업의 스토리와 이에 수반되는 결과에 대한 신뢰를 구축해야 한다. Enel은 많은 회사들이 지난 30년간 취해온 비소통적 접근방식에서 벗어난 기업문화를 발전시키고자 노력해왔다"고 밝혔습니다.

회사를 재구성하는 또 다른 핵심 요소는 재무적 사항을 전 조직 구성원과 소통하기 위해 디지털 도구의 힘을 이용하는 것이었습니다. "만약 모든 그룹에 걸쳐 데이터에 기반한 일상의 의사결정을 지원한다면, CFO는 더 강력한 변화를 이끌어낼 수 있다. 그러나 여기서 데이터의 품질, 구조, 그리고 가용성 등을 충분히 고려해야 한다. 균형 잡힌 방식을 채택해야 한다"고

드 파올리 CFO는 강조했습니다.

그는 "완전한 디지털화 및 스마트 네트워크 없이는 탈(脫)탄소 세상에서 일할 수 없다. 이러한 네트워크가 작동하도록 하려면 비즈니스를 완전히 재구성하기 위해 막대한 양의 자본을 지출해야 한다. 이는 통신회사들이 대규모 광섬유 케이블을 설치했던 것과 같이 것."이라며, 강력한 데이터를 확보하는 것이 핵심이라고 말했습니다.

또한 지속가능성, 재무 및 운영 KPI(핵심성과지표)를 만들기 위한 재무데이터의 중요성 또한 강조하는데, 작년 Enel은 처음으로 재무 정보와 지속가능성 정보를 포함하는 통합 보고서를 완벽한 디지털 형태로 발간하였으며, 이전 보고서들에 비해 10배가 넘는 조회수를 기록하였습니다.





**Trend setter**

2019년 드 파올리는 유엔글로벌콤팩트(UNGC)의 ‘CFO 태스크 포스’의 공동 의장으로 임명되었습니다. 그는 녹색채권의 효과성에 대해 의문을 제기하며, “녹색채권은 해당 자금이 특정 재생에너지 프로젝트에 사용된다는 것을 모두에게 알리는 것 외에는 별다른 지속성 있는 임팩트가 없다”고 지적했습니다.

그는 녹색 채권보다 지속가능성 연계 채권과 같이 보다 목표가 뚜렷한 상품이 더 나은 선택이라며, “해당 채권을 통해, 최고 수준의 수익성을 내기 위한 전략 내에서 지속가능한 특정 목표에 도달할 수 있다. 그러면 투자자는 더 나은 수익을 얻을 수 있고, 기업은 더 낮은 리스크를 제시하는 것이기 때문에 이해관계가 성립되는 것”이라고 덧붙였습니다.

재무적 측면에서 그는 세계가 기후변화의 도전에 어떻게 대응해야 하는지에 대한 강력한 견해를 가지고 있습니다.

“개인적인 느낌으로는 우리가 진보하고 있다고 생각한다. 10년 전 태양에너지의 비용은 시간당 메가와트(MWh) 기준으로 350 유로였다. 석탄 에너지의 경우 약 60유로였다. 오늘날 석탄 1MWh 가격은 여전히 60유로이지만, 태양에너지는 35유로이다. 이러한 변화는 이제 막을 수 없으며, 기술은 이미 존재한다. 미국 석탄 발전소는 경제성의 문제로 인해 지난 행정부 동안 그 어느 때보다도 많이 폐쇄되었다” 라고 드 파올리는 말했습니다.

이러한 환경에 미치는 영향을 측정하기 위한 디지털 도구의 도입이 CFO의 손에 달려있다는 점에서, 그는 지속가능한 비즈니스 모델의 가치 창출에 있어 CFO가 핵심적이라고 믿습니다. 그는 “기후변화와 같은 광범위하고 거대한 문제의 해결책을 제공하기 위해 정부와 기업 부문이 더 협력해야 하며, EU와 미국이 더 강한 추진력을 발휘해야 에너지 전환을 위한 더 많은 투자가 일어날 것”이라고 강조했습니다. 또한 그는 “어떻게 에너지를 생산하

고 소비하는지가 우리의 업무 및 지정학 측면의 핵심이라는 인식을 가지고 있다”며, “에너지 혁명이 세상을 재창조하는 열쇠가 될 것”이라고 덧붙였습니다.

\* 본 콘텐츠는 Financial Director 이 알베르토 드 파올리와 진행한 인터뷰를 UNGC 한국협회가 번역 및 편집한 것입니다. 출처: "Enel CFO grows into Renewables", Financial Director (2021)

### 기업 재무: SDGs 투자 주류화를 위한 로드맵

Corporate Finance: A Roadmap to Mainstream SDGs Investments

UN Global Compact

기업의 SDGs 금융 통합 모델은 기업이 SDGs 임팩트에 대한 고유한 이론을 개발하여 이사회 감독, 내부 및 외부 감사, 공시 등 전략 및 지배구조 절차에 통합하도록 유도하기 위해 고안되었습니다. SDGs는 범위가 넓고, 목표가 상호 연결되어 있기 때문에, SDGs에 대한 자본금을 조달하려면 기업들이 보다 포괄적이며 통합된 임팩트 논리를 구축해야 합니다. 본 모델은 기업 차원의 SDGs 달성을 지원하기 위한 다양한 종류의 기업 금융상품을 발행하는 경로(path)를 제시합니다. 여기에는 대출, 차입금 채권, 범용 채권 및 주식이 포함됩니다.

#### ■ 기업의 금융 SDGs 통합 모델이란?

기업의 금융 SDGs 통합 모델은 기업 운영의 맥락에서 SDGs에 기여하는 방식을 설명하는 고유한 임팩트 이론을 개발하도록 지원합니다. 대부분의 상장기업에서 시행 중인 기존 기업 지배구조 메커니즘을 활용하여 투자자들에게 펀드가 임팩트를 만들어내는 활동에 사용된다는 확신을 제공하는 이 모델을 통해 기업들은 주요 전략 중 하나로 자사만의 고유한 SDGs 임팩트 이론을 정의하며, 실행할 수 있습니다.

#### △1단계: 신뢰할 수 있는 SDGs 임팩트 이론 구축

신뢰할 수 있는 임팩트 이론은 기업이 SDGs에 어떻게 기여하는지를 입증하기 때문에 범용 SDGs 채권을 발행하는 데 필요한 출발점이라고 할 수 있습니다. 또한 임팩트 목표, KPI를 설정하고 효과적인 임팩트 측정의 기초를 마련하기 위한 사전 전략이기도 합니다. SDGs를 위한 비즈니스 모델은 독창적이고, 기업이 SDGs에 기여하는 구체적인 방법을 설명할 수 있어야 합니다. 기업의 SDGs 임팩트 논리는 SDGs와 연계하여 임팩트와 이윤을 동시에 제공할 수 있도록 새로운 지속가능 비즈니스 모델과 시장 기회를 만들어내는 수준으로 설계되어야 합니다.

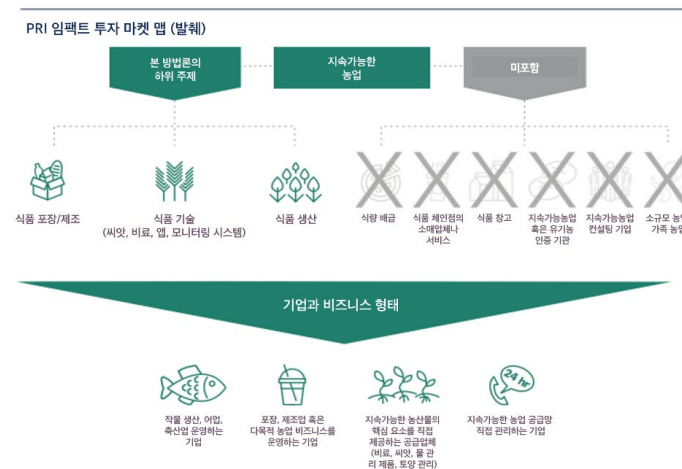


Figure 1. PRI Impact Investing Market Map (임팩트 투자 마켓 맵)



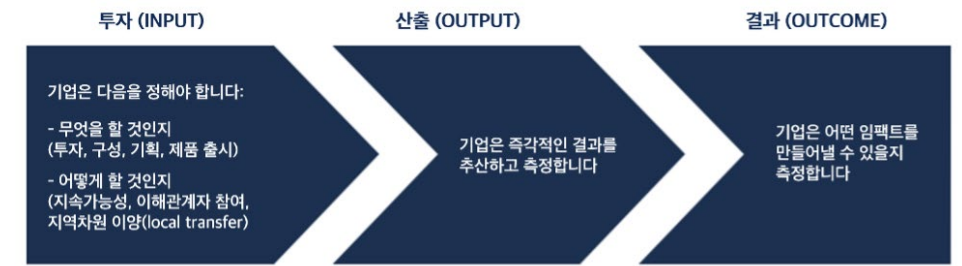
[임팩트 투자 마켓 맵(Impact Investing Market Map)]

PRI 발간물 “임팩트 투자 마켓 맵(Impact Investing Market Map)”은 기업이 실제로 SDGs 임팩트 이론을 구성할 때 도움이 됩니다. 본 맵은 SDGs와 10가지 환경 및 사회적 투자 및 비즈니스 테마를 중심으로, SDGs와 실제 임팩트 투자 간의 실질적인 연결고리를 제공합니다.

10가지 테마는 다음과 같습니다:



△2단계: SDGs 투자 임팩트 측정 및 모니터링



임팩트 측정을 위한 통합 모델

신뢰할 수 있는 임팩트 논리는 독창적이고(unique), 계획적이며(intentional) 적절해야(relevant) 합니다. 기업 SDGs 투자의 영향을 측정하고 모니터링하는 것은 임팩트 이론에서 미리 정의된 목적과 목표, 지표를 기준으로 설정해야 하며, 투자자가 시행 과정을 모니터링할 수 있어야 합니다. 측정은 활동과 자산의 투입이나 산출을 반영합니다. 또한 산출을 통해 SDGs를 실현하며 나타나는 구체적인 간극을 메우는 실질적인 진행 상황도 파악할 수 있습니다. 우리는 측정 방법을 넓은 수준에서 노력 기반 방식(투입)과 결과와 기반 방식(산출 및 결과)의 두 범주로 구분할 수 있습니다.

① 노력 기반 방법론 (Effort-Based Methods)

노력 기반 방법론은 자원과 노력(투자 등)를 추적하는 방식으로 구성됩니다. 이는 노력과 결과 사이의 상관관계가 높을 때 이상적인 방식입니다 (예: 태양광 발전소에 대한 투자와 온실가스 가스 배출의 감소). 이러한 노력에는 SDGs 관련 제품 및 서비스의 출시와 내부 운영의 에너지 효율 향상,

새로운 기술로의 전환을 위한 직원 교육, 공급망 내 작업환경 개선 등이 포함될 수 있습니다. 이 경우 임팩트의 측정엔 전략적인 목적과 목표를 수립한 후, 핵심 성과 지표(KPI)를 활용하여 목표 대비 성과에 대해 공시하는 방식으로 이루어질 수 있습니다. 예를 들어 공급망 내 작업 환경을 개선하는 것이 전략적 목표라면, 안전 절차와 교육을 중심으로 목표를 설정할 수 있습니다. 이때 KPI는 안전 절차의 적용 단계와 안전 교육을 받은 직원들의 수를 측정하는 방식으로 진행될 수 있습니다.

② 결과 기반 방법론(Result-Based Methods, 산출 및 결과)

결과 기반 측정엔 SDGs를 향상시키기 위한 투자나 전략적 노력에 의해 발생한 정성적인 산출량에 초점을 둡니다. 예를 들어, 만약 SDGs 투자의 목적이 태양열 발전소의 건설 자금을 조달하기 위한 이라면, 결과는 태양열 발전 전력의 생산량이 될 수 있습니다. 목적이 서비스를 충분히 제공받지 못하는 주민들에게 기본적인 재화와 서비스를 제공하기 위한 역량을 구축하는 것에 있다면, 결과는 판매되는 재화나 제공되는 서비스의 수가 될 수 있습니다. 기금의 목적이 특정 커뮤니티에 힘을 실어주거나 기본적 욕구를 충족하기 위한 금융 중개에 있다면, 결과는 대상 커뮤니티에 제공되는 대출과 금융 서비스의 종류 및 숫자가 될 수 있습니다.

③ 임팩트 기반 측정 (Impact-Based Measures)

임팩트 결과 기반 측정엔 단순 산출을 넘어 투자나 전략적 이니셔티브의 결과에 초점을 맞춥니다. 예를 들어 청정 에너지에 대한 투자 결과는 총 온실가스 배출량의 감소가 될 수 있고, 재정적 접근 제공에 대한 결과는 경제적 기회의 상승 또는 소득과 생활 수준의 상승이 될 수 있습니다.

결과 기반 지표들은 임팩트 이론(impact theory)의 주요 요소인 임팩트의 적절성(relevance of impact)에 대해 설명합니다. 그러므로 이러한 지표는 임팩트 측정에 있어 가장 적절한 형태라 할 수 있습니다. 그러나 이 지표들 역시 뚜렷한 한계가 있으며, 임팩트를 미치는 요인(issuer)의 명확한 역할의 인과성과 모호성에 대한 문제의식을 불러일으키는 경우가 많습니다.

△3단계: 기업 전략과 지배구조에 SDGs 임팩트 통합

SDGs를 위한 통합 모델은 기업의 중심 전략, 지배구조, 자금 조달에 SDGs 임팩트를 통합하는 것을 전제로 합니다.

- ① 기업은 투자, 전략적 이니셔티브, 비즈니스 모델의 전환 등을 포함한 다양한 전략들을 통해 SDGs로 전환합니다. 자금 조달이 필요한 SDGs의 기회와 자산을 구별하며, 사회와 환경에 미치는 잠재적인 부정적 영향을 평가합니다.
- ② 기업은 목적, 목표, KPI, 내부 통제, 검증 및 공시를 포함하는 기업 전략과 지배구조에 SDGs 기여도를 통합합니다.
- ③ 기업은 SDGs 임팩트를 위한 자세한 논리와 전략, 확고한 관리, 감독 및 보고 과정을 담은 SDGs 채권을 발행합니다. 기업은 보고와 같은 절차에 대한 약속을 포괄하는 신뢰도를 구축하기 위해 채권의 구조와 채권이 가지는 계약적 성격을 활용합니다.
- ④ 1차(IPO와 그 후속) 및 2차 주식시장에서의 SDGs 투자를 통해 기업을 홍보하기 위해, 기업은 기존 주식 투자자들과 신규 주식 투자자들에게 SDGs 임팩트 이론을 전달합니다.



**△ 4단계: 지분과 채권에 대한 일반적인 목적 구조화**

일반적으로 SDGs 채권은 기존 채권 구조와 기업 지배구조 메커니즘을 활용해, 규모와 신뢰성 모두 극대화하는 것을 목적으로 합니다. 아래에는 기업 지배구조 메커니즘과 채권이 어떻게 SDGs 채권을 발행하기 위해 활용될 수 있는지에 대한 예시들이 제시되어 있습니다.

- ① **채권 투자 설명서:** 투자 설명서 또는 모집 제안서는 투자자들에게 채권을 광고할 때 법적으로 요구되는 서류로서, 회사의 SDGs 전략 및 영향 이론을 설명하는 데 활용할 수 있습니다.
- ② **채권 계약서:** 채권 계약서는 대체로 구속력은 없지만, 일반적으로 수익금의 사용에 관한 설명을 포함합니다. SDGs 채권의 수익금 사용 조항은 기업이 SDGs 전략의 일환으로 고려하고 있는 특정한 투자를 설명하는 데 사용할 수 있습니다.
- ③ **기업 지배구조:** 이사회 감독, 내부 통제 및 감사와 같은 전통적인 기업 지배구조 메커니즘을 사용하여 회사의 SDGs 전략 이행에 대한 모니터링 및 보고를 위한 투명한 프로세스를 보장할 수 있습니다.
- ④ **독립적인 검증:** 재무 정보의 외부 감사 및 지속가능성 정보의 보증을 위한 검증 프로세스는 SDGs 전략의 이행 및 결과와 관련된 재무 및 비재무 정보의 독립적인 검증에도 활용할 수 있습니다.
- ⑤ **보고서:** 연례 보고서, 지속가능성 보고서, 통합 보고서와 같은 기존의 투자자 커뮤니케이션 채널을 활용해 SDGs 전략의 이행과 영향의 측정에 대해 보고 할 수 있습니다.

SDGs 채권의 올바른 구조는 환경, 사회 및 거버넌스(ESG) 요소를 포함하여 기본 자본 시장의 정교함과 기존의 기업 지배구조, 투명성 및 공시 수준에 따라 달라집니다. 특정 지배구조 계약상 의무 및 기타 고려 사항들이 채권 선호도를 높일 수 있습니다. 궁극적으로, 적절한 수준의 계약 조건과 구조적 고려사항은 투자자의 의지에 달려 있습니다.

\* 본 자료는 유엔글로벌콤팩트가 2019년 1월 발행한 보고서를 번역 및 편집한 것입니다.  
출처: "Corporate Finance: A Roadmap to Mainstream SDG Investments", United Nations Global Compact (2019)



## 5. UNGC 국내 외 이벤트

1) 2020 Korea Leaders Summit (2020.12)

2) 2021 UNGC Leaders Summit (2021.07)

3) Uniting Business Live (2021.10)



1) 2020 Korea Leaders Summit



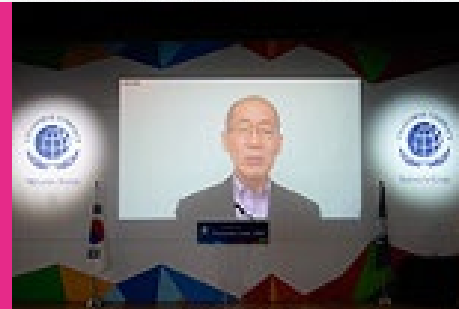
Korea Leaders Summit 2020: 뉴노멀 시대의 기업  
지속가능성

유엔글로벌콤팩트 한국협회 '코리아 리더스 서밋 2020'이 양일간의 일정을 성공적으로 마쳤습니다.

'UNGC 코리아 리더스 서밋 2020'은 UNGC가 추구하는 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 가치와 유엔 지속가능발전목표(SDGs) 달성에 적극 동참하는 비즈니스 리더들과 함께 '뉴노멀 시대, 기업의 지속가능성'이라는 주제로 코로나19 이후의 지속가능한 회복 및 재건과 기업 지속가능성에 대한 인사이트를 공유하는 자리였습니다.



개회사, 기조 및 특별 연설



**이동건**  
UNGC 한국협회 회장

"지속가능성은 이제 기업에 있어 시대적 요구이자 거스를 수 없는 흐름이 되었습니다. ESG, 즉 환경, 사회, 지배구조를 고려하지 않는 기업의 리스크 비용이 적극적으로 지속가능한 활동을 펼치는 기업의 비용보다 커질 수 있다는 사실을 우리 기업들도 빠르게 받아들이고, 행동에 나서야 한다고 생각합니다."

**반기문**  
前 유엔사무총장 겸 UNGC 한국협회 명예회장

"K-방역, K-pop 뿐 아니라 'K'로 대변되는 대한민국의 브랜드 가치와 위상이 그 어느 때보다 높아지고 있는 가운데, 한국의 높은 기업시민의식도 이제 전 세계의 벤치마킹 대상으로 부상할 수 있도록 본 컨퍼런스에 참여하고 있는 모든 기업인들께서 노력해 주시기를 각별히 당부드립니다."

**이희성**  
IPCC 의장

"UNGC의 임무는 팬데믹과 기후변화에 의해 위협받는 오늘날 더 크게 요구됩니다. 문제의 근본적 해결을 위해서는 자연과 인류에 대한 총체적인 이해가 필요하며, 이것은 정부, 기업, 시민들의 행동에 있어 전례 없는 규모의 협력관계를 요구합니다."

**사이먼 스미스**  
주한영국대사

"기업은 탄소 중립을 달성하는 데 핵심적 역할을 합니다. 기업은 또한 자신의 생존과 미래의 성공을 보장하기 위해서라도 탄소 중립 과제에 참여해야 합니다. 이것이 우리가 COP26에서 비즈니스 참여를 중점에 두는 이유입니다."

UNGC X 블라인드 기업 인식 설문조사



UNGC 한국협회는 블라인드와 협업을 통해서 코스피 500대 기업 약 3,500명의 직원들을 대상으로 성평등, 인권, 반부패 3가지 이슈에 대해 인식조사를 실시하여, 기업 구성원인 직장인들이 체감하는 해당 분야들의 주요 쟁점에 대한 인식을 알아보고 코로나19가 각 분야에 미치는 영향을 파악했습니다



특별 세션 1: 팬데믹과 ESG 투자 환경 변화 및 대응



Q. 블랙록은 올해 기후변화와 지속가능성을 최우선순위로 고려하겠다고 발표하였는데, 기후변화 관련 투자전략이 국내 기업에게 어떠한 영향을 미칠 예정인지? 팬데믹 이후 사회(S)이슈가 중요해지고 있는데, 관련한 블랙록의 최근 engagement 활동은 어떤 것이 있으며 국내기업과의 커뮤니케이션에 있어 어려운 점은 무엇인가?

A. 원신보 블랙록 본부장: 블랙록은 액티브 주식 운용 시 모든 프로세스에 ESG 요소를 고려하도록 내재화하였다. 예를 들어, 최근 기후변화 리스크로 인해 앞으로 장기적 수익성이 취약하다고 판단되는 석탄투자는 전면 매각하였다. 패시브 주식 운용의 경우, 기업과의 대화 및 주주 의결권 행사와 같은 스튜어디십 활동을 통해 적극적으로 ESG 관련 Engagement를 늘리고 있다. 팬데믹은 정부 및 기업의 기존 시스템의 한계를 시험하는 사회 이슈와 직결된 위기이다. 팬데믹으로 인한 재택근무 전환으로 인한 업무의 연속성 이슈, 작업장 내 안전성, 직원 건강 관리 이슈 등의 위기에 따른 특화된 이슈 해결에 있어서 기업의 리더십이 더욱 더 중요하다. 한국의 경우, 이사회의 리더십과 관련하여 그들의 비전을 직접 들을 수 있는 기회가 제한적이다. 이사회와의 대화 기회가 좀 더 많아지고 개선된다면 ESG 정보 취득과 평가에 있어 도움이 될 것이라고 생각한다.

[TGE] 분과 세션 1: 여성 리더십 향상과 기업 지속가능성



Q. 여성 리더십 향상에 있어 가장 중요한 요소는 무엇인가?

A. 김문주 이화여자대학교 교수: 기업들이 좋은 제도를 많이 가지고 있지만 제도만 있다고 문제가 해결되는 것은 아니다. 구성원 절반을 차지하는 여성의 역량을 완전히 끌어올리기 위해서는 제대로 된 리더십 파이프라인이 구축되어야 한다. 또한 돌봄의 사회화를 위해 출산 전후 경력단절에 대한 해결책이 필요하며, 공공기관뿐만 아니라 사기업에서도 이러한 조치가 취해져야 여성 리더십이 많이 등장할 수 있을 것이다.

Q. 기업의 입장으로 여성역량강화를 위해 정부에 바라는 점이 있다면 무엇인가?

A. 여지영 SK텔레콤 그룹장: 돌봄의 사회화를 국가에서 나서서 해야 한다. 대기업은 규제 때문에 접근하기 어려운 부분이 있고, 특히 어린이집 운영 등에 있어 규제가 많다. 이런 점이 완화되어야 하며 중소기업 내 여성 구성원들도 대기업과 같이 다양한 제도의 혜택을 받을 수 있어야 한다. 또한 기업이 투자를 받기 위한 조건으로 성평등나 여성 리더십 현황이 반영되면 좋을 것 같다. 상장기업 조건에 여성 임직원 비율을 편입하는 것이 하나의 방법이 될 수 있다.



분과 세션 2: 코로나19 이후 노동환경 변화와 기업 인권



Q. 팬데믹으로 인해 글로벌 공급망 또한 무너지고 있다. 한편 협력업체에 기업 인권 이슈를 요구하거나 제시할 때 갑질이나 경영 간섭으로 받아들여질 수 있다는 우려가 있는데, 국제적 스탠다드와 이러한 현실 간의 간극을 어떻게 줄일 수 있나?

A. 나현필 국제민주연대 사무국장: 협력사 및 공급망의 인권 실사는 제도가 준비되지 않은 상황에서 하청업체는 부담스러울 수 있다. 그럼에도 기업과 정부가 확고한 원칙을 지켜 나가는 것이 중요하다. 방향이 흔들리게 된다면 [코로나19] 전까지의 논의와 진전을 다시 처음부터 해야 하는데 그것은 국내적으로나 국제적으로나 바람직하지 않다. 우선적으로 한국 정부가 지향점을 명확하게 제시하고 기업들이 이 시점 이후로는 절대 뒤로 돌아가지 않겠다는 모습을 보여주는 것이 중요하다. 반드시 지켜져야 할 원칙이라고 생각하는 것, 속도보다는 방향, 타협하지 않는 원칙이 가장 중요하다.

Q. 노동환경 변화 속 정부와 기업이 지속가능성을 위해 어떤 조치를 취할 수 있나? 기업들이 '휴먼 뉴딜'을 지원할 수 있는 실질적인 방안은 무엇인가?

A. 이장원 한국노동연구원 선임연구위원: 첫째, 향후 재택근무를 보편적인 업무 방식으로 삼고 일가정양립을 꾀할 수 있도록 해야 한다. 둘째, ILO나 정부가 강조하는 것이 안전한 작업장에 대한 기업 투자인데, 예를 들면 작업장에 들어가는 사람들의 수를 줄이는 것이다. 또한 시장이 격변함에 따라서 매출에 영향을 받는 특정 분야의 기업은 수시로 사람들을 고용하고 해고할 유혹을 느낀다. 이에 인력의 배치전환이 가능하도록 해야 한다. 또한 고용보험 등 인권에 있어 사각지대에 놓인 사람들을 위한 조치가 필요하다. 실업급여를 받는 무직자는 유급으로 교육훈련을 통해 역량을 강화하도록 만들어야 한다. 코로나로 인해 노사가 함께 기업 차원에서의 인권 이슈를 함께 논의할 수 있는 기회가 생기면 좋을 것이다.

Q. UNGC 와 블라인드 조사에 따르면, 코로나 이후 새롭게 부상한 인권침해에는 오프라인 출근 강요, 복장 지적 등이 포함되어 있다. 언택트 근무 시대에 기업 인권 증진을 위한 가이드라인 제 공이나 자문사례가 있나?

A. 이광선 법무법인 지평 변호사: 재택근무를 예로 들어 회사에서 비즈니스 캐주얼이 기본이라고 한다면 근무 장소 이외 다른 조건들을 충족해야 하는 것은 맞다. 하지만 재택근무를 한다고 해서 사용자가 더 지나친 수위의 복장 지적을 한다면 개인의 행복추구권 이슈가 될 수 있다. 매뉴얼의 경우 고용노동부 재택근무 매뉴얼이 있고, 사용자 승인이나 휴가 쓰지 않고 근무 장소 이탈이나 업무 외 사적인 일을 해서는 안된다. 다만 근로시간과 사생활을 엄격하게 구분하는 것은 어려워져 상식선에서는 허용하기로 되어 있다.

Q. 코로나19 시대, 위기를 어떻게 기회로 바꿀지에 대한 논의가 사회적으로 활발하게 진행 중이다. 기업의 인권경영을 위해 가장 중요한 한 가지를 꼽는다면 무엇인가?

A. 나현필 사무국장: 위험을 식별하는 것이 가장 중요하다. 코로나 팬데믹이 기업의 취약성, 인권 리스크를 식별할 수 있는 기회가 되기를 바란다. 식별된 리스크에 어떻게 대응할 것인지가 중요하다. 다양한 채널과 적극적으로 소통해서 더 나은 대안을 찾기를 바란다.

A. 이장원 선임연구위원: 코로나 위기는 여성들에게 더 큰 영향을 미치고 있다. 비정규직에 종사하는 여성이 많기 때문이다. 자살률도 매우 높다. 재택이나 가정 중심 생활이 이어지다 보니까 일하는 여성들의 부담이 매우 심각해졌다. 위기에 대응하여 여성을 고려한 해결책이 필요하다.

A. 이광선 변호사: 비상상황에서 서로의 양보와 이해를 통해 공생의 솔루션을 찾아내야 한다. 기업과 노동자가 생존을 위해 서로를 필요로 한다는 것을 유념해야 한다.

[BIS] 분과 세션 3: 기업 투명성 제고를 위한 법·제도 개선



Q. 국민연금의 반부패 및 ESG를 고려한 투자 정책이 있는지, 방향성에 대해 설명 부탁드립니다.

A. 원종현 국민연금 기금운용위원회 투자정책전문위원회 위원장 및 상근전문위원: 국민연금은 반부패를 목적으로 투자를 진행하고 있지는 않으며, 국민연금 가입자 및 관계자들의 이익을 최대화하는 것을 목표로 하고 있다. 하지만 이러한 목표를 수립하는 과정에서 ESG 원칙이 앞으로의 기업의 성장성에 있어서 필수적임을 공감하기 때문에 반부패를 포함한 ESG 요소에 대한 고려를 투자결정에 포함하고 있다. 기업이 부패를 저지르는 이유는 그것이 이득이 된다는 믿음 때문이다. 기업의 부패 행위가 기업 이익을 저해하고, 지속가능한 성장에 도움이 되지 않는다는 것을 증명해 나가고, 이러한 공감과 인식을 바탕으로 법제도를 마련해 나가는 것이 중요하다고 생각한다.

Q. 코로나 시대, 기업 컴플라이언스 시스템을 구축하는 과정에서 기업이 당면한 애로사항이 무엇인가?

A. 김정배 책임: 기업 임직원들이 확실히 부패 리스크에 대해 인식하고 노력할 필요가 있는데, 코로나19로 인해 관련 교육과 모니터링이 원격으로 이루어지다 보니 원활하게 진행되지 않을 우려가 있다. 또한 코로나19 시대에 기업들의 실적이 악화되어 컴플라이언스 인력 및 업무가 축소되거나 번거로운 절차들이 생략되는 상황 가운데, 반부패 제도에 있어서 구체적인 정책 및 가이드라인이 마련되고 확실한 인센티브가 있다면 기업 입장에서 도 긍정적으로 반응할 것이라고 생각한다.



### 전문가 인사이드



KLS 2020: UN Climate Change Conference(COP26)  
특별연설  
사이먼 스미스(Simon Smith) 주한영국대사

#### COP26까지 이제 1년 미만의 시간이 남았습니다.

2021년 11월에, 세계 지도자들은 글라스고에 모여 후손들의 삶에 큰 영향을 미칠 결정을 내릴 것입니다. 이러한 방법으로 COP26을 설명하는 것은 지나치게 과장되어 보일 수 있습니다. 그러나 많은 사람들에게 기후 변화의 위협은 매우 현실적인 것입니다. 용어에 익숙하지 않은 분들에게 설명드리자면, COP26은 유엔기후변화 협약의 26차 회의입니다. 영국 글라스고에서의 협약을 앞두고, 영국은 유엔사무 총장을 대신하여 모든 국가가 지구 온도 상승을 섭씨 2도 이하로 제한하려는 목적에 맞추어 배출량을 줄이도록 장려할 것입니다. 또한 동시에 산업화 이전 수준의 섭씨 1.5도로 증가를 제한하는 노력을 추구하도록 요청할 것입니다.

이것은 의미 있는 도전입니다.

현 상황에서 지구 배출 궤도는 2100년까지 최소 섭씨 3도의 온난화에 도달할 가능성이 가장 높습니다. 1.5도는 말할 것도 없고, 섭씨 2도 온난화를 맞추는 것조차 대량 배출 국가들의 더 높은 목표 설정이 필요합니다. 1.5도와 2.0도의 차이는 중요하지 않아 보여도, 이는 매우 의미 있음을 제가 장담합니다.

1.5도가 증가하면, 전세계 인구의 14%가 최소 5년에 한번 극심한 더위에 노출됩니다. 2.0도에서는 37%가 됩니다.

1.5도의 온난화에서 북극은 100년에 한번씩 얼음이 없는 여름을 맞이합니다. 2도에서는 10년에 한 번입니다.

COP26에서 지도자들은 임박한 기후 위기의 최악의 상황을 피하기 위해 온실 가스 배출량을 줄이는 방법에 착수해 나갈 것입니다. 이는 우리 모두에게 중요합니다. 오늘날의 세계는 산업 혁명의 여명기보다 거의 섭씨 1도 더 따뜻합니다.

우리는 이러한 변화의 규칙성과 규모 증가의 물리적인 징후를 보고 있습니다. 올해 여름에 캘리포니아, 시베리아, 호주에서 분화재를 생각해 보십시오. 또한 올해 여름 한국의 전례 없는 우기와 태풍, 그리고 그에 따른 피해와 인명 손실을 생각해 보십시오.

오. 다른 많은 사람들과 마찬가지로, 저는 이러한 “뉴노멀”이 우리 생활의 일부라고 느낍니다. 그러나 그 이상의 조치가 없다면 악화될 것입니다.

다행히 전 세계는 행동을 취하기 시작했습니다.

지난 7월 한국에서 ‘그린 뉴딜’이 발표되어 가슴이 뭉클했습니다. 10월에는 문재인 대통령의 2050년까지 온실 가스 배출량 중립화 선언을 듣고 더욱 가슴이 벅찼습니다. 이러한 탄소 중립화 발표는 중국과 일본의 탄소 중립 약속과 밀접하게 이어졌습니다. 동아시아 기후 리더십은 기후위기에서 가능한 최악의 시나리오에 맞서기 위한 필수 목적을 글래스고에서 찾을 수 있다는 확신을 줍니다. 그리하여 한국과 문재인 대통령의 2050년 탄소 중립 선언을 자랑스럽게 축하하는 가운데, 지금의 플랫폼을 통해 더 많은 조치를 요청하고 싶습니다.

저는 한국의 대기업들이 더 많은 행동을 보이기를 바랍니다. 비즈니스 리더들이 기후 문제를 추진하는 것에 대해 두 가지 주장을 하려 합니다.

첫째로, 영국에서 보았듯이 비즈니스 및 재무 의사 결정권자의 완

전한 참여 없이는 국가가 탄소 중립에 도달할 수 없습니다.

둘째로, 기업의 탄소 중립 참여는 궁극적으로 자기 보존, 생존 및 성공에 관한 것입니다. 저는 20세기 성장을 이끈 기술이 21세기 성장을 견인하지 않을 것이라는 명제부터 시작하겠습니다.

영국은 2050년 탄소 중립을 2019년 기후 변화법을 통해 법으로 제정했습니다. 1990년과 2018년 사이에 배출량을 43% 줄이면서 동시에 경제를 75%까지 성장 시킨 영국은 경제의 탈탄소화와 경제 성장 사이에 모순이 전혀 없음을 입증했습니다.

그리고 우리는 저탄소 경제로의 전환에서 막대한 비즈니스 기회를 인식하고 있습니다. 이는 우리가 코로나19로부터의 글로벌 회복이 환경 중심이어야 한다고 주장하는 이유입니다. 회복이 단순히 우리가 이전에 하던 일로 돌아가는 것을 의미한다면, 우리는 재난으로 향할 것입니다. 코로나19는 화석 연료 경제가 지속 불가능하며 재생 에너지가 새로운 석탄 발전소보다 저렴하다는 것을 보여주었습니다. 더 빠른 에너지 전환을 위한 경제적 근거는 그 어느 때보다 더 강력해졌습니다. 오늘날 석탄에 대한 투자는 내일의 좌초 자산에 대한 투자입니다. 영국에서는 종합

에너지 부문에서 석탄의 비율을 2012년 40%에서 올해 2%로 줄였습니다. 2024년까지 우리는 석탄 사용을 완전히 배제할 것입니다.

지난주에 보리스 존슨 총리는 코로나 19의 녹색 회복을 위한 10가지 계획을 발표했습니다. 총리는 영국이 2030년까지 모든 가정에 전력을 공급하기에 충분한 40기가 와트의 해상 풍력 발전 용량을 만들 것이라고 발표했습니다. 그리고 2030년까지 영국에서 새로운 휘발유 및 디젤 자동차가 판매가 금지될 것이라고 선언했습니다. 유럽에서 가장 큰 자동차 시장 중 하나인 영국에서 이러한 발표가 나왔다는 것은 중요한 사실입니다.

G7 국가 중 처음으로 우리가 이러한 과감한 약속을 했지만, 영국이 마지막 국가가 되어서는 안 됩니다. 유럽연합은 자체적인 제안을 진행하고 있습니다. 그리고 영국은 향후 4년 동안 기후 변화에 대처하기 위해 바이든 당선자와 긴밀히 협력하기를 기대하고 있습니다. 이제 전 세계는 탈탄소화를 향한 멈출 수 없는 길에 다달았고 이러한 변화는 점진적으로 일어나고 있습니다. 그리고 비즈니스 리더들은 이 여정을 위한 준비를 해야 합니다.

저는 이 자리에 계신 많은 분들이 기대하시는 것보다 훨씬 더 급진적인 변화가 필요할 것이라고 예상합니다.

현대자동차는 영국에서 매년 20만 대의 자동차를 판매하고 있습니다. 그리고 유럽연합과 미국에서 각각 백만 대의 차를 판매하고 있습니다. 한국 일자리의 10%는 자동차 산업과 관련이 있는 것으로 추정됩니다. 수출 강국의 지위를 유지하기 위해 한국 자동차 산업은 휘발유 및 디젤 자동차 제조에서 친환경 자동차로의 전환을 완료하는 속도를 재평가해야 합니다. 또한 이러한 자동차들을 영국, 유럽연합, 미국과 같은 주요 시장에서 수출 및 판매할 수 있게끔 가속화해야 합니다. 이는 아시아의 어떤 시장보다 연료 전지 EV와 배터리 EV의 잠재력에 아시아의 어떤 시장보다 더 큰 관심을 가지고 포용하고 있는 한국 소비자를 만족시키기 위한 것입니다.

변화가 왜 그렇게 빨리 일어나야 할까요?

첫째, 세계 최대 기업들은 탄소 중립으로 전환하고 있는지 확인하려는 투자자들의 압력을 빠르게 받게 될 것입니다. 세계 최대 배출국들은 이미 기후 관련 재무 공개 태스크 포스(TCFD)의 권장 사항에 따라 기후 공개 사항의 양을 늘리고 품질을 개선해야

한다는 큰 압력을 받고 있습니다. TCFD는 기업이 탄소 중립 세계로의 전환에서 기업 탄력성에 대한 판단을 내리고 정보를 공개하도록 권장합니다. 이는 모호하게 들릴 수 있지만, 매우 간단하게 설명될 수 있습니다. 예를 들어, 당신이 2020년에 가솔린 자동차를 제조하는 회사라고 상상해보십시오. TCFD 프레임 워크는 해당 회사가 세계에서 가장 선진화된 시장에서 동일한 제품을 더 이상 판매할 수 없을 때 수익성을 유지하는 방법을 투자자에게 설명하도록 권장합니다.

둘째, 글로벌 공급망의 탈 탄소 압력이 증가할 것입니다. 애플과 같은 세계 최대 기업 중 일부는 2030년까지 탄소 중립 공급망을 구축할 것이라고 약속했습니다. 현재 세계 최대 반도체 제조업체는 공급망에서 탄소를 제거하라는 압력을 받고 있습니다. 그리고 이것은 우리가 모든 산업에서 보고 있는 것입니다.

그리고 마지막으로 우리는 시민들로부터 압력을 받습니다.

전 세계의 소비자들은 이제 정부와 기업 모두에게 더 많은 조치를 요구하고 있습니다. 탄소 중립 세계의 소비자는 기업의 기후 인종에 점점 더 민감해지고 있습니다. 최신 스마트폰이나 티비를 구매할 때, 소비자는 기업이 기후 위기를 지속시키는 석탄 발전소

건설에 자금을 조달하고 계획하고 있는지의 여부를 염려합니다.

기업은 탄소 중립을 달성하는 데 핵심적 역할을 합니다. 기업은 또한 자신의 생존과 미래의 성공을 보장하기 위해서라도 탄소 중립 과제에 참여해야 합니다. 이것이 우리가 COP26에서 비즈니스 참여를 중점에 두는 이유입니다.

오늘 저는 여러분이 탄소 중립 사회에 대한 문 대통령의 비전을 받아들여 주시기를 호소하고 싶습니다. 그러나 마찬가지로 중요한 것은 여러분 자신의 이익과 번영을 위해 탄소 중립의 세계로의 전환을 적극적으로 추진하는 것입니다.

COP26의 의장국으로서 영국은 여러분이 21세기의 가장 큰 경제적 기회를 준비할 때 여러분을 지원할 준비가 되어 있습니다.

감사합니다.



## 2)2021 UNGC Leaders Summit

전 세계 최대 규모의 기업 지속가능성 컨퍼런스,  
 '2021 UNGC 리더스 서밋'이 6월 15일부터 16일까지 양일 간 △양질의 일자리와 경제성장  
 △성평등 △SDG16 △기후행동 △반부패 등을 주제로 20,000명이 참여한 가운데 성공적으로 개최  
 되었습니다.특별히 본 서밋에는 대한민국 김부겸 총리를 비롯한 각국 정상급 인사들을 비롯하여  
 기업과 관련한 주요 국제기구들의 수장, 다국적 기업 CEO 등 평소 만나기 어려운 연사 및 이해관계  
 자들을 통해 기업 지속가능성 향상을 위한 주요 이슈별 최근 동향과 새로운 인사이트들을  
 제시했습니다.

이에 UNGC 한국협회는 Monthly Insight를 통해 주제별 주요 세션의  
 핵심 내용을 요약하여 제공합니다.



## 개회사



축사로 참여한 김부겸 대한민국 총리는 한국 정부가 지난달 포용적 녹색회복을 위한 2020 탄소중립을 주제로 P4G 정상회의를 개최했으며, 회의를 통해 서울선언문을 채택함으로써 2050년까지 해양플라스틱 제로 달성을 약속했다고 말했습니다. 특히 인권, 노동, 환경, 반부패 달성 목표로 하는 UNGC에 참여하고 있는 많은 한국 기업들이 이에 적극 동참할 예정이며, 국제사회에 기여도도 높일 예정임을 밝히며, 글로벌 차원의 기후 위기 대응에 있어 선진국과 개도국 간의 가교 역할을 충실히 하겠다고 말했습니다. 김 총리는 이어 대한민국은 녹색 전환을 위한 공적 개발원조를 확대하기 위해 6월 G7 정상회의, 9월 UN 고위급회담, 10월 G20 정상회의, 11월 유엔기후변화 당사국 총회 (UNFCCC) 등, 포용적 녹색 협약을 통한 글로벌 수준의 탄소 중립 실현 노력을 적극 선도하겠다고 밝혔으며, UNGC도 이에 함께 협력하여 국제사회에서 리더십을 발휘해줄 것을 강조했습니다.

안토니오 구테레스(Antonio Guterres) 유엔 사무총장은 먼저 “올해 리더스 서밋의 주제가 ‘야망의 해(The Year of Ambition)’ 라며, “COVID-19 팬데믹이 기후변화, 빈곤, 생물다양성, 사회 불평등, 빈곤, 보건 이슈와 같은 전 지구적 문제점, 특히 불평등을 드러내는 계기가 되었다” 고 말했습니다. 이어 회복을 준비하는 지금, 기업의 역할이 그 어느때보다도 중요하다고 강조하며, “이번 2021 리더스 서밋을 공론장 삼아 UNGC 회원사들이 그 누구도 뒤쳐지지 않는 세상을 만들기 위한 공동노력(Collective action)의 첫 걸음 내딛어 주기를 바란다” 고 당부하였습니다.

산다 오잠보 (Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 사무총장은 COVID-19 팬데믹이 남긴 교훈이 있다면, 모두가 안전하기 전까지는 그 누구도 안전하지 않다는 사실(no one is truly safe until everyone is safe)” 이라며, 협력과 연대가 중요함을 강조했습니다. 또한 2020년 한 해에만 2,000개 이상의 기업이 가입하고, 현재 16,000개 기업 및 기관이 UNGC에 동참하고 있어 괄목할 만한 성과를 거두었다고 할 수 있지만, 기업이 세운 목표와 행동 사이의 갭(행동)을 메우는 데까지는 아직 요원하며, 그 간극을 줄이는 방법이야말로 2021 리더스 서밋에서 이들 간 가장 핵심적으로 다뤄질 주제” 라고 말했습니다. 마지막으로 “2021 리더스 서밋에 참여하는 것만으로도, 이미 그 노력에 동참하는 것” 이라며, 26시간 동안 진행될 리더스 서밋 이후에도 더 나은 세상을 위해 협력해 줄 것을 당부했습니다.

“기업의 가장 기본적인 책임은 인권 존중이다”

존 러기 (John Ruggie) 하버드대 교수, 前 유엔 기업과 인권 특별 대사

특별세션 | 1. 양질의 일자리와 경제 성장



생활 임금 보장: 양질의 일자리 창출을 위한 전 세계적인 약속

Ensuring Living Wages:

A Commitment to Advance Decent Work Globally

본 세션에서는 SDGs를 실질적으로 달성하기 위해 공급망에서 빈곤선 이하 임금 문제 해결의 중요성을 살펴보고, 특히 COVID-19 이후 취약해진 저임금 노동자들을 위해 양질의 일자리 창출을 위한 기업의 역할에 대해 논의했습니다.

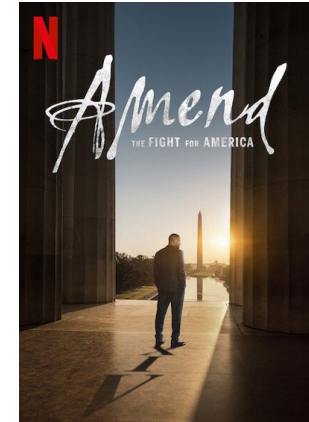
-연사:

- ▲ 칼포나 아크터(Kalpona Akter) 방글라데시 노동자 연대 센터 설립자 겸 사무총장
- ▲ 샐런 버로우(Sharan Burrow) 국제노동조합연합(ITUC) 사무총장
- ▲ 장 파스칼 트리코일(Jean-Pascal Tricoire) 슈나이더 일렉트릭(Schneider Electric) CEO
- ▲ 마크 엔겔(Marc Engel) 유니레버 공급망 최고 책임자
- ▲ 알렉산드라 팔트(Alexandra Palt) 로레알 기업책임 최고 책임자

-주제: 시급한 도전과제, 인권과 인종적 정의

-연사:

- ▲ 래리 윌모어(Larry Wilmore) 코미디언 겸 어멘드(Amend) 제작책임자
- ▲ 웨인 A.I. 프레데릭(Wayne A.I. Frederick) 하워드 대학교(Howard University) 총장
- ▲ 산다 오잠보(Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 사무총장
- ▲ 대런 워커(Darren Walker) 포드 재단(Ford Foundation) 회장
- ▲ 그레이디 코스비(Grady Crosby) 유엔글로벌콤팩트 미국협회 이사 겸 존슨 콘트롤즈 다양성 최고 책임자



래리 윌모어(Larry Wilmore) 코미디언 겸 어멘드(Amend) 제작책임자는 미국에서의 인종주의 심각성을 볼 때, 아직 미국은 1948년에 채택된 세계인권선언 수준에도 도달하지 못했다고 밝혔습니다. 특히 미국의 COVID-19으로 인한 사망률이 백인보다 흑인 그룹에서 두 배 가량 높은 점, 그리고 아시아계 미국인을 향한 무분별한 폭력이 증가한 점을 예로 들며, COVID-19 팬데믹이 유색인종들에게 더 차별적으로 악영향을 미쳤다고 말했습니다. 래리 윌모어는 이러한 인종적 문제들을 해결하기 위해서는 기업의 역할이 아주 중요하며, 미국의 기업들이 인종적 정의를 위한 이니셔티브에 약 660억 달러의 투자를 약속한 것은 아주 긍정적이라고 평가했습니다. 이어 지금이 변화의 적기이며, 기업의 리더들이 행동으로 보여줘야 한다고 강조했습니다.



웨이인 A.I. 프레데릭 (Wayne A.I. Frederick) 하워드 대학교 (Howard University) 총장은 유엔 지속가능발전해법네트워크 (Sustainable Development Solutions Network)가 발간한 새 보고서의 주요 결과를 공유하며, 미국 인종주의의 심각성에 대해 설명했습니다. 그는 “미국 50개 주에서 SDGs 이행 정도를 조사한 결과, 인종별 분류에서 유색인종 그룹이 전반적으로 목표 이행정도가 낮았으며, 이는 인종 불평등이 미국 내에 만연하다는 것을 의미한다” 언급했습니다. 웨인 총장은 특히 어린이들이 불평등에 가장 많이 노출되어 있다는 점을 가장 우려하며, 지속가능발전해법네트워크의 보고서 결과를 통해 드러난 미국의 적나라한 민낯을 통해 기업이 경각심을 갖고 행동에 나서야 한다고 강조했습니다.



산다 오잠보 (Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 사무총장은 “인종주의는 인권에 매우 근본적인 영향을 끼친다”고 말하며, 특히 “유엔글로벌콤팩트 10대 원칙의 핵심이 인권이기 때문에, 인종적 정의 (racial justice)를 달성하는 것은 중요한 과제이며, 기업은 그 어떠한 형태의 인종차별에도 관여되어서는 안 된다”고 강조했습니다. 또한 인종주의는 미국 뿐 아니라 전 세계적으로 나타나는 현상이며, 수백 년 전 사람들이 임의대로 만든 계급체계와 그로 인해 파생한 백인우월주의가 근본적인 원인이라고 설명했습니다. 그 결과 인종주의적 관행이 열악한 노동 환경의 공급망 곳곳에서 나타나고 있으며, 유색인종들이 피라미드의 가장 아래에 위치하고 있는 만큼 이를 개선하기 위한 기업들의 심도 있는 고민과 많은 노력을 당부했습니다.

대런 워커(Darren Walker) 포드 재단(Ford Foundation) 회장은 “인종주의에 관해 이야기할 때 백인우월주의를 명시해야 한다”고 강조했습니다. 미국의 많은 제도, 문화적 관행, 그리고 정치 속에서 백인우월주의가 여전히 남아있으며 기업과 기업의 리더들은 이 현실을 인정해야 한다고 말했습니다. 또한 “직장 환경이 문화, 규범, 관행 등을 만들기 때문에, 기업이 인종주의를 없애는 데 큰 역할을 할 수 있다”고 말했습니다. 하지만 현재의 구조가 이미 특권을 가진 사람들이 더 많은 특혜를 받을 수 있도록 작용하는 만큼 진정한 변화를 끌어내는 것은 매우 힘든 과정이 될 것이라고 우려를 나타냈습니다. 그렇기에 유색인 혹은 여성 임원 한 명을 세우는 데 그치는 보여

주기 식의 변화가 아닌 리더십에서부터 진정한 변화의 행동을 보여줘야 한다고 강조했습니다.

그레이디 코스비(Grady Crosby) 유엔글로벌콤팩트 미국협회 이사 겸 존슨 콘트롤즈 다양성 최고 책임자는 “기업이 인종주의에 관해 이야기하지 않고 인종주의를 해결하고자 노력을 하지 않으면, 기업 공동체에 소속된 직원들과 사회에 해를 가하는 것과 마찬가지로”라고 강조했습니다.

또한 ‘기업이 인종주의의 근본적인 원인을 인정하고, 흑인의 생명은 소중하다는 것을 받아들여야 한다고 말하며, 인종주의적 관행으로 무너진 사회를 재건하고 회복하기 위해서는 더 빠르게 움직여야 한다’고 당부했습니다.

## 인권 및 노동 원칙

## Human Rights &amp; Labour Principles

## 세션 1 비즈니스 책무: UNGPs 10주년 기념

## A Business Imperative: Commemoration of the 10th Anniversary of the UNGPs

본 세션은 유엔 기업과 인권 이행지침 (UN Human Rights and Business Guiding Principles) 채택 10주년을 기념하기 위해 개최하였습니다. 유엔 기업과 인권 이행 지침을 집필한 존 러기 (John Ruggie) 교수, 단테 피스 (Dante Pesce) 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장 등이 참여하여 지난 10년의 소회를 들어보고, 기업과 인권을 위해 앞으로 나아갈 방향에 대해 들어봅니다.



-연사:

▲ 미셸 바살레 (Michelle Bachelet) 유엔인권최고대표사무소 대표

▲ 레이첼 데이비스 (Rachel Davis) 쉬프트 (Shift) 부회장 및 공동창립자

▲ 단테 피스 (Dante Pesce) 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장

▲ 존 러기 (John Ruggie) 현 (現) 하버드 대학교 교수 & 전 유엔인권이사회 사무총장 특별대표 & 기업과 인권 이행 지침 & 유엔글로벌콤팩트 창시자

▲ 로베르토 수아레스 산토스 (Roberto Suarez Santos) 국제경영자단체연맹 (IOE) 사무총장

먼저 모더레이터 레이첼 데이비스 (Rachel Davis) 쉬프트 (Shift) 부회장 겸 공동창립자는 유엔 기업과 인권 이행 지침 (UNGPs) 10주년 기념 세션을 시작하며 “유엔 기업과 인권 이행 지침이 기업들에게 행동의 기준을 제시하였다”고 말했습니다.

그는 이어 “기업은 인권을 존중할 책임이 있으며, 책임이 회사의 전략, 비즈니스 모델과 사내문화와 연계된 사실을 통해 기준을 충족해야 한다는 점을 명확히 하고 있다. 기업은 이사회 차원에서 이를 실현해야 한다” 고 강조했습니다.

또한 “기업과 인권 지침은 또한 주정부들이 구제책에 대한 접근을 포함하여 의무적 조치와 자발적 조치 모두를 통해 인권을 존중하는 환경이 조성되기를 기대하고 있다. 기업은 인권 존중을 통해

보다 정의롭고 평등한 사회에 대한 의지를 보여줄 수 있고, 가장 큰 사회적 도전인 글로벌 불평등에 대한 해결책의 일부가 될 수 있다” 며 기업 인권 존중의 중요성을 강조하였습니다.

이어 기업과 인권 이행 지침의 책임자이자 유엔글로벌콤팩트 창시자 중 하나인 존 러기 (John Ruggie) 하버드 대학교 교수는 먼저 10년 전, 유엔 기업과 인권 지침을 집필한 계기를 소개하며 소회를 밝혔습니다. 그는 “10년 전, 비즈니스와 인권은 진전을 이뤄내지 못하고, 제자리 걸음을 하고 있었다. 기업의 가장 기본적인 책임은 인권 존중이다. 10년 전 유엔 기업과 인권 이행 지침 집필 당시 가졌던 의문은, 기업들에게 어떻게 인권을 존중하고 있냐고 물었을 때 기업들이 그것을 어떻게 파악할 수 있으며, 어떻게 증명할 수 있느냐는 것이었다

(“Well, how do you know, and can you show that you respect human rights?”) 인권 실사는 가치 사슬 전체를 대상으로 한다. 이 방법론을 통해 이미 발생한 실제 피해를 방지하거나 완화할 수 있으며, 그에 따라 행동을 조정하고, 기업의 행적과 성취를 보고할 수 있다.

그러므로 인권 실사는 기업들이 인권을 존중한다는 것을 인지하고 보여주기 위한 하나의 방법으로, 기업과 인권 지침의 핵심 구조가 되었다” 고 말했습니다. 존 러기 교수는 이어 최근 인권 실사, 그리고 기업과 인권 이행 지침이 더욱 많은 주목을 받게 된 두 가지 요인을 꼽았습니다.

첫번째는 바로 의무 보고 및 의무 인권 실사 절차 수립에 대한



정부 차원의 추진력 증대 모멘텀을 들었으며, 두번째로는 최근 ESG, 그 중 특히 'S'의 부상으로 기업과 인권 이슈가 사회적으로 주목을 받은 흐름을 강조했습니다.



이어 미셸 바샬레 (Michelle Bachelet) 유엔인권최고대표사무소 (OHCHR) 대표는 유엔 기업과 인권 10년간의 진전에 대해 이야기했습니다. 먼저 2011년 유엔 인권 이사회에서 기업과 인권 이행 지침을 공식 지지한 사실을 밝히며, 기업과 인권 이행 지침 원칙은 인권을 위한 권위 있는 규범적 프레임워크이며, 매우 획기적인 역작이라고 노고에 감사를 표했습니다. 이어 인권 위원회가 내린 가장 중요한 결정 중 하나인 기업과 인권 연례 포럼 (Annual Forum on Business and Human Rights)을 소개하며, 이를 통해 기업들과 인권 단체들이 정보와 지식을 나눌 수 있는 플랫폼이 마련되었으며, 변화를 위한 강력한 운동으로 변화할 수 있었음을 설명했습니다.

그는 이러한 성과와 노력에도 불구하고, 기업과 인권 이행 지침 발간 전으로 퇴화하는 모습을 보이는 나날도 있었음을 지적했습니다. 특히 “최근 COVID-19 팬데믹 이후 일부 기업들의 인권 대응에서 우려스러운 움직임이 보인다” 며, “기업들이 경영의 중심에 사람을 두기를 촉구한다” 고 강조하며 발언을 마무리했습니다.

단테 피스 (Dante Pesce) 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장은 먼저 유엔 기업과 인권 실무그룹 차원의 보고서가 내달 말 발간될 예정임을 밝히며, 해당 보고서의 평가 기준이 되는 기업과 인권 이행 지침의 프레임워크의 우수성을 강조했습니다. 그는 또한 같은 프레임워크를 활용해 금년 12월에 향후 10년의 로드맵을 발표할 예정이라고 말했습니다.

그는 이어 “기업과 인권 이행 지침이 발간된 지 10년이 지났지만, 우리가 지금 마주하고 있는 COVID-19 과 같은 어려움을 타개하는데 이 지침은 아직 유효하다”고 말하며,

“기업과 인권 이행 지침의 가장 큰 업적은 기업의 인권 실사에 일반적인 기준을 제시했다는 점”이라고 언급했습니다.

또한 앞서 여러 연사께서 말씀하신 것처럼, 점점 늘어나는 기업과 투자자들의 지원이 모멘텀이 될 수 있는 만큼, 10주년을 기념하는 올해를 야심찬 목표를 세우는 기회로 삼아 각자의 역할을 재모색하길 바라며, 특히 오늘 참석한 국제경영자단체연맹 (IOE), 유엔글로벌콤팩트 (UNGC) 와 같은 플랫폼이 진일보를 위한 가속기 (accelerator for progress) 역할을 해줄것을

당부하였습니다.

로베르토 수아레즈 산토스 (Roberto Suarez Santos) 국제경영자단체연맹 (IOE) 사무총장은 경영자 관점에서 기업과 인권 이행 지침이 역작으로 평가받는 이유에 대해 모든 이해관계자의 의견 일치를 이루었다는 점에서 높이 평가할만하다”고 말했습니다. 또한 “10년이 지난 지금, 아직도 인권 문제를 CSR, 마케팅 차원에서 다루는 기업과 경영자들이 있지만, 이제는 그것이 틀렸다고 말할 때며, 기업의 책임 또한 달라질 수밖에 없다”고 강조했습니다. 특히 앞서 여러 연사가 COVID-19 팬데믹 상황에서 기업의 아쉬운 대응상황을 언급했지만, 경영자 관점에서는 기업의 책임이 과중하다고 느낄 때가 있다며, 공공의 책임 또한 중요함을 피력했습니다. 특히 대기업 위주의 정책에서 벗어나, 중소기업과 비공식적 경제를 위한 도구의 개발, 파트너십, 연결 (connectivity)의 중요성을 강조했습니다.

마지막으로 세션에 참가한 연사들은 기업들에게 메시지를 한 마디씩 남기며 세션을 마무리했습니다:

- “유엔 기업과 인권 이행 지침을 따르는 것은 옳은 결정일 뿐 아니라, 현명한 결정이라고 말하고 싶다. 이는 기업에도 이익을 가져다 줄 것이며, 소비자들에게도 이익을 가져다 줄 것이다. 그러니 절대 포기하지 말아야 한다”

- 미셸 바샬레 (Michelle Bachelet) 유엔인권최고대표사무소 (OHCHR) 대표

“더 야심찬 목표를 세우는 것은 얼마든지 가능하다.  
이를 가능하게 하기 위해 필요한 모든 것이 준비되어 있다”

- 단테 피스(Dante Pesce) 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장

“단연 인권에 대한 야망과 파트너십이 가장 중요하다고  
말하고 싶다. 노력은 충분하다. 이미 많은 기업, NGO, 국제 단  
체들, 그리고 활용할 수 있는 도구(tools) 가 있다. 우리는 이제  
효율성과 야망을 우선순위에 두고, 나아가기만 하면 된다”

- 로베르토 수아레즈 산토스(Roberto Su rez Santos) 국제경영자단체연맹  
(IOE) 사무총장

“마지막 세 가지로 말씀드리겠다.

첫번째로 역대 가장 큰 변화가 유럽에서 일어날 것이다.

지속가능금융공시규제 (Sustainable Finance Disclosure  
Requirement) 와 인권실사의무화법 (Mandatory Human  
Rights Due Diligence)은 국적이 어디든, 본부를 어디에 두었  
건 모든 기업에 적용된다.

두 번째로 ESG 표준을 마련하고자 현재 다섯 개의 주요 기관  
들이 작업 중에 있으나 그 중 'S' 에 대해 충분히 이해하고  
있는 곳은 없어 보인다.

이 자리에서 특히 미셸 바샬레 (Michelle Bachelet) 유엔인권  
최고대표에 'S' 전문가들을 모을 것을 촉구하고 싶다.

그래서 진정한 의미의 ESG 를 만들어내기를 바란다.

마지막으로는 최초로, 중소기업과 비공식적 경제 (informal  
economy)를 위한 도구의 개발이 필요하다는 점은 강조하고

싶다. 지금까지의 노력은 대기업과 상장사 위주였지만, 대부분  
의 노동자들은 그러한 기업에서 일하지 않고 있기 때문이다”

- 존 러기(John Ruggie) 전 (前) 하버드대학교 교수 & 전 유엔인권이사회  
사무총장 특별대표 & 기업과 인권 이행지침 & 유엔글로벌콤팩트 창시자

### 인권 및 노동 원칙

Human Rights & Labour Principles

세션 2 비즈니스 책무: 인권에 대한 심층 대화

A Business Imperative: High Level Dialogue

본 세션에서는 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)와 국제노동기  
구(ILO) 사무총장 간 대담을 통해, 팬데믹 위기 상황에서 탄력적  
인 회복으로 가는 과정에서 어떻게 인권과 노동권을 존중하도록  
보장할 수 있을 지에 대해 견해를 나눴습니다.

-연사:

▲ 미셸 바살레 (Michelle Bachelet)

유엔인권최고대표사무소 대표

▲ 레이첼 데이비스 (Rachel Davis) 쉬프트 (Shift) 부회장 및 공동창립자

▲ Guy Ryder (가이 라이더) 국제노동기구 (ILO) 사무총장



미셸 바살레 (Michelle Bachelet) 유엔인권최고대표사무소 대표는 첫번째 질문 “현 상황과 같은 위기에서 어떤 회사들은 존재 자체를 위협받기도 하고, 근로자들은 매일 살아남기 위해 고군분투하기도 한다. 어떻게 하면 지속가능하고 탄력적인 회복으로 가는 과정에서 인권과 노동권을 존중하도록 보장할 수 있을 것인가?” 에 대해 답변했습니다.

그는 먼저, COVID-19 팬데믹 이전에도 공급자에게 대금 지급을 거부한 사례들이 있었지만, 동시에 COVID-19 과 같은 재난에도 책임감 있게 행동했던 기업들의 노고를 인정해야 한다고 말했습니다. 특히 해고는 불가피했지만, 탄탄히 확립된 인권 실사 과정을 통해 책임감 있게 긍정적인 기업들이 있었음을 인정해야 하며, 해당 기업들에게는 인센티브를 제공해야 한다고 밝혔습니다. 결국 이 방법만을 통해 사람과 기업이 모두 이익을 볼 수 있을 것이라고 답했습니다.

가이 라이더 (Guy Ryder) 국제 노동기구 (ILO) 사무총장은 같은 질문에 “미셸 바살레 유엔인권최고대표사무소 대표의 의견에 공감한다” 며, “COVID-19 팬데믹의 영향은 그야말로 재앙에 가깝다(cataclysmic). 통계를 보면 노동빈곤층은 108 만명 늘었으며, 몇몇 기업체의 존폐 위기까지 언급된다. 현 상황에서 우리가 맞닥뜨린 질문은 바로, 이러한 어려운 시국에 어떻게 한 발짝 더 내딛을 것이냐는 것이다. 그러나 긍정적으로 생각해보면, 재앙 뒤에 필연적으로 따르는 리셋(reset) 현상이 기회로 작용할 수 있다. 그러므로 국제 사회, 공권력이 함께 모여 어떻게 협력하여 재건할지 고민하는 것이 숙제라고 할 수 있다. 우리는 의지를 넘어 실행하는 기업으로 향해야 하며, 규모를 확장하고 일반화하며 변화의 속도를 높여야 한다. 인권 보호에 대한 국민의 약속, 정부의 헌신은 현재로서는 상승 궤도에 있지 않으나, 지금이야말로 지난 10년 간 자발적으로 시행하도록 한 인권 실사의 유효성을 검증해야 할 때이며, 이제는 상승세로 나아갈 때” 라고 강조했습니다.

미셸 바살레(Michelle Bachelet) 유엔인권최고대표사무소 대표는 “전염병이 가난, 불평등, 기회의 부족, 특히 여성과 젊은이들에 악영향을 끼쳤다. 기업들이 UNGC 원칙을 통합하여 근본적인 원인을 어떻게 근절할 수 있을 것으로 보는가?” 라는 두 번째 질문에 대해서는 “기업들이 분명 도울 수 있지만, 다자간 수준에서 근본적인 시스템적 이슈를 해결하기 위한 공동노력에 대한 창의적인 인센티브를 지원하고 확립하는 것이 중요하다고 생각한다. 예를 들어, 금융 부문도 시장 기반 인센티브를 창출함으로써 수행해야 할 필수적인 역할이 있으며, 이는 근본적인 원인을 해결하는데 도움이 될 수 있을 뿐 아니라, 긍정적인 변화를 주도한다. 동시에 책임감 있게 행동하는 기업들이 경쟁 우위를 확보하고 그렇지 않을 경우, 제재를 가할 수 있도록 규제 요건을 강화하는 것이 중요하다” 고 대답했습니다.

가이 라이더(Guy Ryder) 국제 노동기구 (ILO) 사무총장은 “어제, 유니레버, 로레알, 슈나이더 일렉트릭과 같은 기업들로부터 생활 임금과 관련해 강한 헌신(commitment)으로 서약하는 내용을 들었으며, 오늘 많은 기업들로부터 아동 노동 근절 방안에 대해 들어볼 예정이다. 이러한 사례들은 기업들이 실사 책임 의무를 다하는 사례들이라고 할 수 있는데, 이러한 움직임에 더 많은 기업들이 참여하도록 독려하기 위해서 어떤 방법을 취할 수 있다고 보는가?” 라는 질문에는 “이는 매우 긍정적인 현상이나, 어떤 면에선 첫번째 질문으로 돌아가게 만들기도 한다. 선례를 일반화하는 것이 중요하며,



기업이 모든 것을 책임질 수는 없다는 점을 명확히 하고 싶다.  
 특히 환경을 활성화하는 것은 공공 정책의 영역이며,  
 기업이 공공 기관과 상호 작용하고 올바른 작업을 수행하도록  
 하는 지표와 매개 변수를 마련하고 기업이 기대할 수 있는 이점을  
 마련하는 것이 시급하다.  
 이러한 측면에서는 갈 길이 멀다고 할 수 있다” 고 말했습니다.

## 인권 및 노동 원칙

Human Rights & Labour Principles

### 세션 3 비즈니스 책무: 아동노동 종결을 위한 기업 리더십

A Business Imperative: Business Leadership in  
times of Rising Risks of Child Labour



UN 총회는 2021년을 국제 아동 노동 철폐의 해로 선포하고, ILO로 하여금 모든 형태의 아동 노동의 이행과 종식이 글로벌 협약의 원칙에 필수적이며, 이러한 활동을 가속화하기 위해 기업이 중요한 역할을 수행하는 것을 촉구하도록 했습니다. 협약에서는 더 많은 기업들이 약속에서 구체적인 행동으로 나아하기 위해 올해 아동 노동 철폐를 최우선 과제로 삼고 있습니다. 본 세션은 △ILO 아동 노동 현안 공유 △ Alliance 8.7 아동 노동 철폐 서약 독려 영상 상영 △ 아동 노동 철폐 서약 기업 사례 공유 △ IOE 아동 노동 체인지메이커 수상자 발표 △ 향후 4년에 대한 대담 △ 헨리에타 포어 (Henrietta Fore) 유니세프 총재의 세션 폐회사로 이루어졌습니다.

▲레이첼 데이비스 (Rachel Davis) 쉬프트 (Shift) 부회장 및 공동창립자

▲Guy Ryder (가이 라이더) 국제노동기구 (ILO) 사무총장

▲ 레나 프리프-코백 (Lena Pripp-Kovac) 이케아 그룹 지속가능성 오피서

▲미키오 사카 (Mikio Saka) 후지 오일 홀딩스 CEO

▲칼리드 압 델 아짐 (Khaled Abd El Azim) 이집트산업연합 사무총장

▲로베르토 수아레즈 산토스 (Roberto Suarez Santos) IOE 사무총장

▲샤란 버로우 (Sharan Burrow) 국제노동조합연맹 사무총장

▲헨리에타 포어 (Henrietta Fore) 유니세프 총재

Alliance 8.7 아동노동철폐 서약에 참여한 기업들 중 3개 기업이 각각 서약에 참여한 사례를 공유했습니다. ▲ 레나 프리프-코백

(Lena Pripp-Kovac) 이케아 그룹 지속가능성 오피서

▲ 미키오 사카 (Mikio Saka) 후지 오일 홀딩스 CEO

▲ 칼리드 압 델 아짐 (Khaled Abd El Azim) 이집트 산업연합 사무총장이 각각 2021년 각 사(社)가 서약한 아동 노동 철폐 서약 중 아동 노동에 대한 변화를 가속화하는데 있어 가장 중요한 효과와 영향이 무엇인지 질문했습니다.

레나 프리프-코백 (Lena Pripp-Kovac) 이케아 그룹 지속가능성 오피서는 먼저 “이케아는 이번 서약에 참여하며, 지난 20년간 아동 노동 근절에 힘써왔지만, 더욱 노력해야 한다는 것을 절실히 깨달았다” 고 말했습니다.

그는 이어 “우리는 특히 인권 실사 과정에서 아동의 권리를 강화하는 데 초점을 맞추고 있으며, 18세 이하의 노동자에 집중하고 있는데, 통계 상 다른 연령대에 비해 3배나 실업률이 높다.

특히 베트남과 인도네시아 지역에 아동(청년)을 위해 양질의 일자리를 보장하기 위해 노력하고 있으며, 현재 시행하고 있는 교육 프로그램이 그 노력의 일환이라고 할 수 있다.

마지막으로 협력을 들 수 있다. 그런 의미에서 아동 노동 플랫폼에 함께 하게 되어 매우 기쁘다” 고 말했습니다.

다음으로 미키오 사카(Mikio Saka) 후지 오일 홀딩스 CEO는 “카카오빈, 팜오일과 같은 핵심 원자재를 생산하는 회사로서, 아동 노동 문제에 대해 잘 알고 있다” 며 “이번 아동 노동 철폐 서약에서 후지 오일 홀딩스는 2025년까지 공급망에서 최악의 형태의 아동 노동을 완전히 근절하기로 서약했으며, 모든 형태의 아동 노동을 2030년까지 근절하기로 서약했다”고 말했습니다. 또한 “이러한 목표를 달성하기 위해, 현재 카카오빈 공급원에 대한 추적성과 투명성에 대한 지표를 얻기 위한 도구로서 아동 노동 모니터링 및 복원 (remediation) 툴인 CLRMS (Child Labour Monitoring and Remediation System) 을 적용하고 있다” 고 밝혔습니다. 그는 “CLRMS 지표에 따라 후지 오일 홀딩스는 현재 결과적으로 26% 를 달성하고 있으며, 올해 목표는 70% 로

잡고 있다. ILO 통계 발표를 통해 아프리카의 아동 노동 문제가 더욱 심각해진 것을 알게 된 만큼, 더욱 빠른 목표 달성을 위해 더욱 노력하겠다”고 말했습니다.

칼리드 압 델 아짐(Khaled Abd El Azim) 이집트 산업연합 사무총장은 먼저 이집트산업연합을 소개하며, 연합의 95%가 중소기업으로 이루어져 있다고 말했습니다. 그는 유엔 기업과 인권 이행 지침이 아동 노동 철폐에 어떻게 기여할 수 있는지에 특별히 초점을 맞추고, 중소기업이 자사의 전반적인 정책과 인사 정책에 아동노동 철폐 이슈를 통합할 수 있도록 교육하고 있다고 밝혔습니다.

그는 이어 가이 라이더 ILO 사무총장이 앞서 소개한 보고서 결과 처럼, 아프리카의 아동 노동 문제가 악화일로인 가운데, 아프리카의 맥락 (African context)에서 가장 시급한 액션은 무엇인가 하는 질문에 “72만명의 아프리카 어린이들이 아동 노동에 동원되고 있으며, 그 중 31.5%는 극히 위험한 노동 환경에 처해있는 것이 사실이다”라며, “아프리카는 많은 노력과 액션을 취해야 하며, 빈곤이 아동 노동의 주요 원인이기 때문에 빈곤을 증가시키는 출발점인 아프리카로 투자자를 장려하는 것 또한 우선순위가 될 수 있다. 두 번째는 아프리카에 있는 어린이들을 위해 기초 교육과 견습 프로그램을 기본적으로 제공하는 것이 대륙의 목표(continental goal)가 되어야 하며, 이것이 원활하게 될 경우, 인센티브가 제공되어야 한다”고 말했습니다.

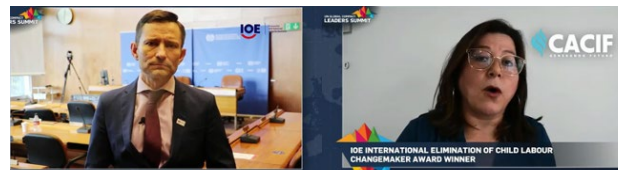
레나 프리프-코백 지속가능성 오피서는 “민간 부문과 개별 기업 모두에서 꽤 많은 기업들이 다양한 종류의 실행 공약을 내 놓았다는 것을 알고 있다. 그러나 지금 우리에게 진정으로 필요한 것은 가장 근본적인 문제를 해결할 수 있는 행동일 것이다. 이러한 관점에서 더욱 많은 비즈니스 리더들이 서약을 실제로 이행하도록 할 수 있을 것인가” 하는 질문에 대해 “장기적인 헌신을 통해서만 여러분이 할 수 있는 일을 보여줄 수 있다. 장기적 관점에서 문제를 바라본다는 사실만으로도 여러 관계자들과 연대하고, 서로 함께 학습할 수 있는 기회를 만들어낼 수 있으며, 기회를 통해 다양한 지역과 업계의 사례를 공유할 수 있다. UNGC 는 이러한 의미에서 완벽한 플랫폼이라 생각한다”고 말했습니다.

미셸 바첼레 유엔인권최고대표사무소 대표의 발언처럼, 아동 노동이 확실히 중소기업, 특히 비공식 부문에서 공급망의 최하위 계층이 되는 문제를 언급했냐는 질문에 칼리드 압 델 아짐 이집트산업연합 사무총장은 “그러한 맥락에서 아동 노동을 다루기 위한 가장 중요한 단계는 근본 원인을 해결하는 것이다. 중소기업들에 조금 더 관심을 가지고 더 책임감 있는 행동과 직업 윤리를 가진 기업을 돕거나 지원할 수 있는 성장의 기회를 제공해야 한다. 사회적 보호는 이러한 기업의 성과를 모니터링 하고 더 높은 수준의 규정 준수를 요구할 수 있는 더 나은 여지를 제공한다”고 말했습니다.

앞서 18세 미만의 근로자들에게 양질의 일자리를 창출하고 있다고 답변했는데, 구체적으로 어떻게 하고 있냐는 질문에 레나 프리프-코백 지속가능성 오피서는 “많은 기업들이 18세 이하 근로자들을 고용하지 않는 이유는 추가적인 노력, 곧 교육이 필요하기 때문이다. 그러나 아동 노동을 철폐하고 젊은 근로자들을 위해 안전한 환경을 만들기 위해서는 다뤄져야 하는 주제들이기 때문에 베트남, 인도네시아에서 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 특히 COVID-19 팬데믹 이후 양질의 일자리 문제가 근본적 원인으로 드러난 만큼, 프로그램을 더욱 강화할 계획이다”고 밝혔습니다.

세션 종료 이후에는 IOE 가 아동 노동 체인지메이커 수상자를 발표했습니다. 아동 노동 체인지메이커 상은 혁신, 임팩트와 지속가능성을 기반으로 하며, 올해 금상 수상자는 과테말라의 카마라 델 아그로, 은상 수상자는 엘 살바도르에 FUNDAZ CAR, 동상 수상자는 케냐 Kenya Employers 의 “Adopt a School” 이니셔티브가 수상하였습니다.

자세한 내용은 IOE 웹사이트에서 찾아보실 수 있습니다.



다음으로 로베르토 수아레즈 산토스 (Roberto Suarez Santos) IOE 사무총장과 샤란 버로우 (Sharan Burrow) 국제노동조합연맹 사무총장이 함께 참여하여 오늘 세션에서 주요하게 논의된 주제들을 현장에 적용시키는 방안에 대해 논의했습니다.

“향후 4년간 가장 우선순위는 어떤 측면인가” 라는 질문에 샤란 버로우 사무총장은 “먼저 오늘 이 자리는 유엔 기업과 인권 이행 지침 10주년을 기념하는 자리다. 기업과 인권 이행 지침은 판도를 바꾸는 기념비적인 작업물이지만, 자발적으로 이행하도록 했을 때 큰 효과가 없었기 때문에 실사 의무화와 더욱 건강한 공급망 모니터링이 필수적이라고 말할 수 있다. 약간의 맥락을 이야기하자면, 노동력의 94%는 공급망에 속해 있는, 숨겨진 노동력이기 때문에 이는 종종 안전하지 않은, 또는 불안정한 노동의 비인간적인 착취를 모호하게 만든다.

그리고 약 20억명의 전 세계 노동력이 이러한 비공식 노동에 종사하고 있다. 권리도, 최저 임금도, 사회적 보호도, 일상적 생존도 보장받지 못하고 있다.

오늘 통계 결과로 들은 것처럼, COVID-19 팬데믹의 영향 때문이 아님에도 아동 노동자의 수가 증가했다. 불가능에 가깝다고 말할 수 있는 수치”라고 강조했습니다.



로베르토 수아레스 산토스 사무총장은 “앞서 지적했듯, 아동 노동에서 이러한 반발에 대해 들은 수치들은 도저히 받아들일 수 없다. 결국 다른 이해관계자들이 모여 얼라이언스 8.7 과 같은 협력과 파트너십을 맺을 때에만 착취가 아닌 다른 방식으로 작업을 수행하는 방법에 대한 사례를 만들 수 있다. 결국 우리 개개인이 책임을 무겁게 여겨야 하며, 공동 책임 (collective responsibilities) 또한 무겁게 여겨야 한다” 고 말했습니다.

마지막으로 헨리에타 포어 (Henrietta Fore) 유니세프 총재의 감사 인사로 10주년 기념 세션이 종료되었습니다. 헨리에타 포어 총재는 “COVID-19 팬데믹이 지금까지 노력과 성과를 물거품으로 만들려 하고 있다. 가정들은 경제적 어려움을 겪고 있고, 수백만 명의 아이들이 아동 노동에 내몰릴 위험에 처해 있다. 아이들이 일을 하지 않고 계속 학습할 수 있도록 학교 교육에 대한 더 나은 접근성과 가족들의 경제적 압박을 없애기 위해 사회 보호 보장을 확대했다. 모든 아동에 대한 출생신고, 그리고 아이들을 보호하기 위한 법률과 규정은 글로벌 비즈니스 커뮤니티의 도움이 필요하다. 이에 노동자들과 그 가족에 공정한 소득을 제공하는 양질의 일자리를 요구하는 바이며, 비공식 경제를 포함한 아동 노동의 근본 원인을 해결할 수 있도록 기업을 장려하는 정부 규제와 정책을 요구한다. “며 “우리 모두 함께 아동 노동이 없는 세상을 만들자”라고 연설을 마무리했습니다.



“밀레니얼 세대는 다양성에 대해 지식 및 경험의  
다양성까지 나아가 생각한다”

드멧 이킬러 (Demet Ikiler) GroupM 대표

특별세션 | 2. 성평등

책임경영: 직장 내 다양성 및 포용  
Responsible Business: Diversity  
& Inclusion in the Workplace

본 세션은 다양성과 포용이 각자에게 어떤 의미인지 논의하는 것으로 시작했습니다.

리사 페롤(Lisa Ferrol) 우드 회장은 글로벌 다국적 기업으로서 각국의 모두를 포함하는 접근성 항상 필요하다고 말했습니다. 드멧 이킬러(Demet Ikiler) GroupM 대표는 이에 공감하며, 국가별로 다양성을 정의하는 것이 각각 상이하다고 덧붙였습니다. 뿐만 아니라 세대별로도 다양성에 대한 정의가 다르다고 지적하며 “기성 세대는 인종이나 나이와 같은 전통적인 개념의 다양성에만 인식이 한정되는 반면, 밀레니얼 세대는 지적(intellectual) 다양성이나 경험의 다양성과 같은 영역까지 나아가 생각한다”고 말했습니다.

샤밀라 셰리카(Sharmila Sherikar) 버추사 선임부회장은 전통적인 영향이 큰 남아시아 지역의 특징을 언급하며 “스리랑카의 경우 경제활동 참여율이 남성 77.1%인데 반해 여성은 38.2%에 불과하다”고 지적했습니다. 블랑카 트레비노(Blanca Trevi o) 소프트텍 회장은 기업 내부뿐만 아니라 소비자나 공급업체와 같은 외부 측면에서도 다양성 고려가 필요하다고 덧붙였습니다. 또한 “재능은 성별과 인종, 국적에 상관없이 다양하다”고 강조했습니다.



다음으로는 다양성과 포용성을 증진시키는 과정에서 겪은 저항과 어려움을 나눴습니다. 샤밀라 셰리카 선임 부회장은 고착화된 성 역할로 인해 여성들의 사회활동이 조기에 종료되는 문제를 지적하며, 성 역할에 대한 편견 개선 과정에서 저항이 있었다고 설명했습니다. 블랑카 트레비노 회장은 다국적 기업으로서 직면하는 어려움을 소개하며, 국가별로 다양성 우선순위가 다르고 취약그룹의 정의가 다르며, 어떤 것이 가장 좋은 전략인지도 달라 어려움이 있다고 설명했습니다. 기업 내부적으로는 다양성과 포용성 증진을 위해 직원들에게 경제적인 유인을 제공하는 과정이 어려울 수 있다고 말했습니다.

리사 페롤 우드 회장은 다양성과 포용성의 개념이 우리의 마음에 영향을 미쳐서 실제로 행동하게 하는 과정이 중요하다고 말하며, 그 과정에서 불편함을 느끼는 것 자체가 저항이라고 이야기했습니다. 드멧 이킬러(Demet Ikiler) GroupM 대표는 인식 부족으로 인해 취약그룹이 의사결정 절차 상에서 아예 배제되는 문제를 지적하며, 간접적이고 무의식적인 차별과 편견을 없애기 위한 노력을 강조했습니다.

마지막으로는 그러한 저항과 어려움을 효과적으로 극복한 사례가 공유되었습니다. 샤밀라 셰리카 선임부회장은 임원의 지지가 중요하다고 말하며, 정기 모임, 멘토십, 인식개선 캠페인 등을 주요 활동으로 하는 ‘버추사의 여성들(Women of Virtusa)’이라는 이니셔티브를 소개했습니다. 또한 예비 여성 IT 리더를 위해 대학교와 협력하고 있으며 “현재는 젠더에 중점을 두고 있지만 향후 범위를 늘려갈 것”이라고 말했습니다.

리사 페롤 회장은 다양성과 포용성이 인사부서만의 주제가 아니라 전사적인 관심사가 되어야 한다고 강조했습니다. 그녀는 최근에 진행된 사내 웨비나를 소개하며, 모든 부서와 함께 포용성에 대해 토론했고 그 과정에서 굉장히 많은 것을 서로 배웠다고 말했습니다.





드멧 이킬러 대표는 조지플로이드 사건을 언급하며 “피상적으로만 알고 있던 인종차별 문제에 대해 깊이 생각하게 된 계기였다”고 언급했습니다. 또한 사내에서 운영하는 리더십과 의 멘토링 프로그램을 소개하며, “나의 멘토는 흑인 리더였는데, 이번 멘토링 경험은 소수인종에 대한 이해를 넓혀주었다”고 말했습니다. 블랑카 트레비노 회장은 “다양성과 포용성이 중요하다. 중요한 것에는 아무도 부정하지 않는다. 문제는 관련 이슈에 대한 인식 정도다”라고 말하며, 임원 참여형 이니셔티브를 통해 지속적인 인식 개선이 필요하다고 이야기했습니다.

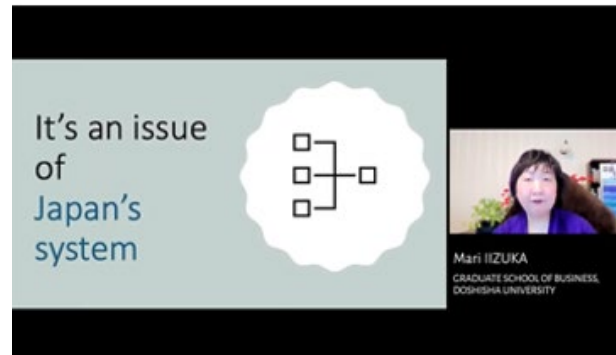
본 세션의 좌장을 맡았던 메건 스파이트 코디네이터는 “다양성과 포용성 증진은 시간이 필요한 만큼 인내심을 가지고 접근해야 한다”고 당부하며 논의를 마무리하였습니다.

## 웰빙의 핵심으로서 양성평등: 일본의 도전 Gender Equality as a key to well being - Japan's Challenge

UNGC 일본 네트워크는 2020년 12월, 성평등 핸드북을 발간했습니다. 핸드북은 일본 내 성평등을 개선하기 위한 가이드로써 기업들에 WEPs 원칙을 소개하며 서약을 독려하고, 29개 이상 기업들의 70개 이상 사례를 소개하는 등, 실제 현장에 적용가능한 사례를 담았습니다. 핸드북은 발간 이래 긍정적인 피드백을 받아왔으며, 이에 성평등의 중요성과 사례를 더 널리 알리고 실제로 현장에 적용할 수 있도록 히즈카 (Mari Hizuka) SDG 태스크포스 (SDG Taskforce) 멤버이자 도시샤 대학교 경영대학 교수와 함께 새로운 발간물을 준비 중입니다. 본 세션에서는 이 중 4개 기업의 사례가 공유되었습니다.

-연사:

- ▲ 아네타 파스칼레바 (Aneta Paskaleva) UNGC 일본 네트워크 프로젝트 매니저
- ▲ 이쿠호 마에다 (Ikuho Maeda) 아사히 신문 신사업부문 코디네이터
- ▲ 카즈키 미나미 (Kazuki Minami) 에자키 기코 (Ezaki Glico) 인사팀 오피서
- ▲ 준 타니에 (Jun Tanieie) ANA 홀딩스 (다양성 & 포용 담당) 및 니폰 에어웨이즈 (Nippon Airways) 상무
- ▲ 아야코 미유라 (Ayako Miura) 다이와 하우스 인더스트리 지속가능성 계획부 임원 (Senior Chief)
- ▲ 마리 이즈카 (Mari Iizuka) 도시샤 대학교 경영대학 교수



이쿠호 마에다 (Ikuho Maeda) 아사히 신문 신사업부문 코디네이터가 세션의 포문을 열었습니다.



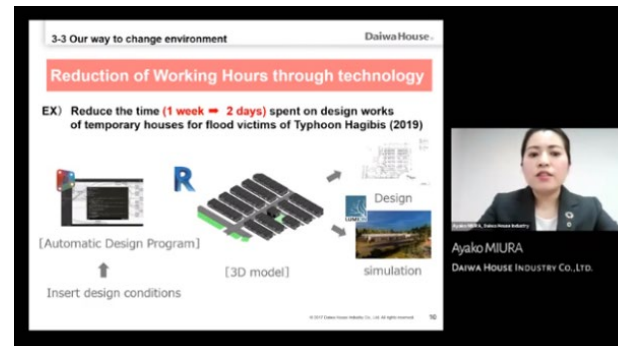
이쿠호 마에다 코디네이터는 먼저 아사히 신문사를 소개하며, 지난 2004년 UNGC에 처음 가입한 언론사 중 하나라고 밝혔습니다. 지난 2월, 요시히로 모리가 일본올림픽위원회 (JOC) 임시 평의회에서 여성 이사 증원 문제를 언급하며 “여성 이사가 많은 이사회는 회의 진행에 시간이 걸린다” 고 말해 국내외에서 논란이 확산하자 사임한 일을 언급하며, 아사히 신문 스포츠부 기자들이 첫째로 보도한 기자들 중 하나라고 밝혔습니다.

이와 관련하여 2016년부터 시작한 “디어 걸즈 (Dear Girls)” 미디어 캠페인을 소개했습니다. 그는 “2016년, 일본은 Global Gender Gap Report에서 144개국 중 111위를 차지하며 전 세계 성평등 지수 최하위권을 기록했다. 아사히 신문은 이에 자발적으로 모여 캠페인을 시작했으며, 인식 제고와 현 상황을 알리는 기사들을 심기 시작했다” 고 밝혔습니다.

그는 “안토니오 구테헤스 유엔 사무총장의 기고 (contribution) 또한 신문 1면에 함께 실은 바 있다” 고 말했습니다. 아사히 신문은 사내 남성 직원 비율이 높은 만큼, 여정이 결코 쉽지는 않았으나 해가 지날수록 사내 이해도는 높아졌으며, 언론사로서 이를 알릴 의무가 있다는 의견에 대해서 합의가 만들어지는 계기가 되었다고 밝혔습니다. “디어 걸즈 (Dear Girls)” 캠페인은 올해 “젠더를 생각하다(Think Gender)” 캠페인으로 리브랜딩 되었으며, 이는 일시적 캠페인이 아니라 언론사로서 보도에 젠더 관점을 녹여 내기 위한 노력이라고 말했습니다.

이쿠호 마에다 코디네이터는 아사히 신문이 이러한 캠페인 뿐만 아니라, 사내 “여성 프로젝트 (Women Project)” 를 통해 2016년부터 사내 각 부서 대표(representatives) 들이 매월 한 번씩 정기적으로 만나 성평등, 다양성과 포용에 대해 이야기 하는 자리를 만들었다고 언급했습니다.

“지난 2020년, “디어 걸즈 (Dear Girls)” 프로젝트와 “여성 프로젝트 (Women Project)” 가 4주년을 맞아, 보도와 사내 성평등 문화 확산을 약속하는 등 성평등 선언을 하기에 이르렀다”고 밝혔습니다. 이러한 노력의 결과, 2019년과 2021년의 통계를 비교해보면, 여성 임원 비율은 12%에서 13.3% 로 증가했으며, 여성이 등장하는 칼럼의 비율은 28.4%에서 40.8%로 증가했다”고 밝히며, 앞으로도 이러한 노력을 이어갈 것을 약속했습니다.

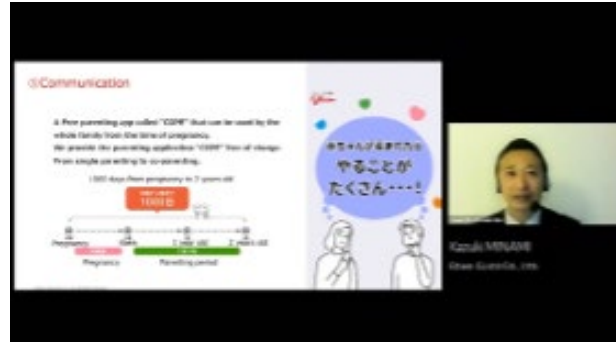


아야코 미우라 (Ayako Miura) 다이와 하우스 인더스트리 지속가능성 계획부 임원 (Senior Chief) 다이와 하우스 인더스트리를 소개하며, 성평등을 홍보(promote) 하는 것은 기업 경영 차원에서 많은 이점을 가져온다고 말했습니다.

그는 “다이와 하우스 인더스트리는 지난 2005년, 부정적 사이클 (negative cycle) 을 발견했다”며, 여성이 열심히 일하다가 결혼을 하면서 승진을 앞두고 직장을 그만두게 되면서 소수자(minority) 로 전락하게 되는 사이클인데, 이를 타개하기 위해 세운 세 가지 전략을 소개했습니다.

- 1) 여성 직원 수 향상,
- 2) 여성이 일하기 좋은 환경 구축,
- 3) 여성 역량 강화(empower women)





Glico

그는 이어 이러한 전략을 가능케 하기 위한 다섯 가지의 평가 지표를 소개하며 먼저 기술을 통해 일하는 시간 자체를 줄이는 사례를 언급했습니다. 또한 사내 여성 연대는 학술 논문 공유, 학생 대상 커리어 교육, 여성 엔지니어들을 위한 보다 가벼운 안전 장비 제공, 공사 현장에 안전하게 잠기는 이동식 화장실 설비 설치 등을 함께 하고 있다고 설명했습니다. 그 밖에도 텔레워크(Telework), 플렉시타임 (Flexitime) 등 유연 근무제도를 통해 전 직원이 스스로 근로 형태를 결정할 수 있도록 했으며, 그 결과 2006년 13.6%에 불과했던 여성 직원 비율을 2020년 20.7%로 끌어올릴 수 있었다고 말했습니다.

카즈키 미나미(Kazuki Minami) 에자키 글리코(Ezaki Glico) 인사팀 오피서는 기업 내 성평등 노력의 일환으로 “코-소다테 프로젝트 (Co-Sodate Project)”를 소개했습니다. 그는 “글리코는 사내 근로자들이 임신, 출산, 보육 기간을 용이하도록 돕는 어플리케이션을 출시했으며, 커뮤니케이션 및 부서 간 협력의 결과 남성 직원들의 육아 휴직률이 2017년 4.1%에서 2020년 100% 로 늘었으며, 이는 인사부의 정책과 노력이 효과가 있음을 증명한다” 고 말했습니다.

**SDG 파워 아워:  
UN 파트너들과의 대화 및 정부 공공 정책 회담  
SDG Power Hour:  
Conversations with United Nations Partners &  
Government Public Policy Dialogues**

세션에서는 각 UN 기구에서 일하고 있는 대표적인 여성 리더들을 초대하여 각 기구의 역할과 SDGs, 그리고 코로나 위기 속에서 기업과의 협력 방향에 대해 논의했습니다.

-연사:

▲멜리사 플레밍 (Melissa Fleming)

UN 글로벌커뮤니케이션 사무차장

▲로즈메리 칼라푸라칼 (Rosemary Kalapurakal)

UN 개발조정사무소 부소장

(UN Development Coordination Office)

▲아그네스 칼리바타 (Agnes Kalibata) 2021

푸드시스템 정상회담 유엔사무총장 특사

▲우샤 라오모나리 (Usha Rao-Monari)

UNDP 사무차장 겸 부행정관

로즈메리 칼라푸라칼 (Rosemary Kalapurakal) UN 개발조정사무소 부소장은 UN의 각 기구들이 각자 운영하는 프로그램을 조율하여 SDGs를 향해 전 세계가 함께 나아갈 수 있도록 조정하고 있다고 소개했습니다.

특히 팬데믹 위기 가운데서도 발전을 잊지 않도록 하는 데 UN과 SDGs가 기여하고 있다고 설명하며, SDGs는 UN이나 정부 차원을 넘어 민간 부문에서 함께 해결책을 모색해야 한다고 강조했습니다. 디지털, 신기술, 데이터, 미디어 등 포스트 코로나 시대에 경제성장을 주도할 요소에 있어 기업들의 역할과 역량이 중요하다는 SDGs 달성을 위해 함께 노력해야 한다고 말했습니다.



칼라푸라칼 부소장은 코로나 위기 상황 가운데서 UN과 기업이 협력한 사례를 소개하며, UN과 기업의 공동 노력 가능성을 강조했습니다. 코로나로 학교들이 문을 닫을 때 아제르바이젠에서는 UNICEF와 마이크로소프트사가 협력하여 원격교육을 지원하였으며, 브라질의 경우 UNGC와 식음료기업이 협력하여 손소독제를 생산하여 병원 등에 제공하였다고 사례를 소개하며, "UN의 역량과 재원을 활용할 수 있는 기회를 놓치지 않기를 바란다"며 포스트 코로나 시대에 기업들이 우리 사회의 회복을 위해 역할을 해줄 것을 당부했습니다.

아그네스 칼리바타 (Agnes Kalibata) 2021 푸드시스템 정상회담 유엔사무총장 특사는 우간다 UNHCR 난민캠프에서 지냈던 시절, UNHCR로부터 가족과 지역사회가 음식을 제공받았고, 그녀의 아버지가 식량재배 기술을 연수 받아 농부가 되었으며, 농작물을 팔아 학교에 다닐 수 있었다고 개인적인 경험을 공유했습니다. 이후 UNHCR와 록펠러 재단의 장학금을 통해 학업을 이어갔으며, 르완다 농업부 장관까지 지낸 경험에 대해 언급했습니다.

칼리바타 특사는 식품은 건강을 위한 음식을 넘어, 농부들에게는 소득원으로서의 생계 수단이라고 강조하며, 식량 산업은 전 세계적으로 가장 큰 산업 중 하나이며, 기술을 통해 생산량이 증대되고 시장 접근성이 개선되고 있는 가운데 이제 농부들은 생존을 넘어 번영해야 할 필요가 있다고 말했습니다.

칼라바타 특사는 “현대의 식량 시스템은 수많은 비만을 양산하고 기후영향에 영향을 받는 등 문제점이 많다”고 말하며 “식량 시스템 변화를 위해 정부와 기업이 투자해야 함에도 불구하고 적절히 이루어지지 않고 있다”고 지적했습니다. 그는 기업들에게 “4조 5천억 달러에 달하는 식량 시스템 전환 기회를 놓치지 않길 바란다”며, 정부도 시급성을 깨달을 것을 촉구했습니다. 또한 식량 시스템을 둘러싼 불평등을 해소해야 할 것을 강조하였습니다.



우샤 라오모나리 (Usha Rao-Monari) UNDP 사무차장 겸 부행정관은 가난을 줄이고 불평등을 감소하는 UNDP의 역할에 대해 소개하며, SDGs에 대해 함께 생각해 보는 시간을 가졌습니다. 그는 “작은 바이러스가 보건 위기를 낳고, 이것이 경제위기를, 그리고 사회 위기를 낳는 일련의 위기를 목격하는 과정에서, 이제 글로벌 공동 번영과 존엄성을 고려하지 않고서는 어느 누구도 성공할 수 없음을 깨닫게 되었다”고 설명했습니다.



라오모나리 부행정관은 이러한 자각 가운데서 SDGs를 향한 관심이 더욱 뜨거워졌다고 말하며, “코로나로 인해 SDGs 달성 성과가 주춤한 것은 사실이지만, SDGs를 향한 열정과 시도를 꺾지 않았다”고 강조했습니다. 또한 “오히려 SDGs 17(파트너십)과 같은 목표에 주목하기 시작했기 때문에 SDGs를 향한 속도는 더욱 빨라질 수 있다”고 전망하며 정부와 기업 간의 파트너십을 강조하였습니다.



“SDG16은 다른 지속가능발전목표들의 근간이자 촉매제”

앨리사 오베거 (Alyssa Auberger) 베이커 맥킨지 지속가능성 최고 책임자

특별세션 | 3. SDG 16

## 반부패와 인권 교차점에서의 SDG 16

## SDG16 at the Intersection of Anti-Corruption and Human Rights

본 세션에서는 반부패와 인권 운동의 교차점을 인식하고, 반부패 노력에 인권을 포함시키려는 기업과 기관들의 움직임을 살펴봅니다. 기업이 책임감 있게 행동하고 SDG16 달성을 지원할 수 있도록 인권과 부패가 어떻게 상호 강화될 수 있는지 논의했습니다.

Allens < Linklaters



레이첼 니콜슨(Rachel Nicolson) 알렌스(Allens) 로펌 분쟁 및 조사 분야 파트너 변호사는 “유엔 SDG 16번 목표는 다른 17개의 목표들을 가능하게 하는 근간이며, 유엔글로벌콤팩트의 10번째 원칙에도 반영되어 있다”고 설명하며, 정부의 투명성 부족으로 부패가 양산되면 이것이 인권 침해로 이어진다고 지적했습니다. 많은 기업들이 뇌물 및 부패와 관련한 법적 리스크를 관리하기 위해 노력 중이나, 보다 전체론적이고 예방적인 관점의 접근이 필요하다고 말하며 진행을 이어갔습니다.

세레나 릴리화이트(Serena Lillywhite) 호주 국제투명성기구 CEO는 코로나 상황 하에서 증가하는 기회주의적 행태와 부패로 인해 인권이 어떻게 침해될 수 있는지 설명했습니다.

세레나 CEO는 팬데믹 이후, 경제회복을 주도하는 광업이나 인프라 산업 등에서 프로젝트 규모를 확대하고 추진 속도를 높이는 과정에서 심사 합의 절차가 간소화됨에 따라 인권과 환경에 부정적 영향을 끼칠 가능성이 증가한다고 지적했습니다.

또한 “화석에너지를 재생에너지로 전환하는 과정에서 필수적인 광물자원을 보유한 국가가 종종 부패 리스크가 높거나 인권침해 추적이 있어 어려운 경우가 많다”며 우려를 표했습니다. 아울러 팬데믹 상황에서 의미 있는 커뮤니티와의 협의나 인권실사가 어려운 점도 지적하였습니다.

바네사 지머슨(Vanessa Zimmerman) 호주 유엔글로벌콤팩트 이사는 인권 및 반부패와 관련한 국제사회 및 호주 내부의 현황을 공유하였습니다. UNHCR, WEF, EU, OECD 등 국제사회는 부패와 인권 간의 상관관계에 대해 잘 인지하고 있으며 정부와 기업에 가이드라인을 제공하고 관련 프로그램을 많이 운영하고 있다고 설명했습니다. 반면 호주 정부의 경우 아직 “부패와 인권 간의 연관성에 대한 고려가 부족하다”고 지적했습니다. 호주 기업들의 경우에도 아직은 부족하지만 “내부고발 제도나 컴플라이언스 교육 등을 통해 인권 리스크를 점차 관리하는 추세”이며, 특히 “현대판 노예제에 관한 성명이나 인권정책이 보편화되고 있다”고 소개했습니다.

윌름 펀트(Willem Punt) 호주 ANZ은행 부패 및 뇌물 방지 리더는 기업이 반부패 노력을 통해 인권 이슈를 어떻게 내재화할 수 있는지 설명했습니다. 그는 “과거에는 기업이 부패 예방을 하지 못했다는 것을 규제기관이 증명해야 했다면, 오늘날에는 기업 스스로가 반부패 노력과 관련 제도의 실질적 운영을 입증하지 않으면 유죄가 성립되는 방향으로 규제 방향성이 전환되고 있다”며 논의 배경을 설명했습니다. 한편 ESG 이슈에 대해 “법의 관점에서만 접근할 경우 인권과 같은 윤리적인 측면을 간과하기 쉽다”고 경고했습니다. 법을 넘어 사회적인 관점으로 접근함으로써, 법제화와 동시에 기업 의사결정 문화에 ESG 이슈

를 내재화할 것을 강조하며 이를 위해서는 임원 등 주요 의사결정권자들이 법적 의무와 사회적 의무에 대해 이해하는 것이 중요하다고 말했습니다. 또한 은행 부문에서는 투자결정 시 기업의 공급망 내 반부패 및 인권 행태까지도 고려하여야 한다고 덧붙였습니다.

패널들은 부패 전문가와 인권 전문가의 협업 필요성에 대해 공감하며 논의를 마무리하였습니다. 세레나 릴리화이트는 “부패 전문가가 인권이나 젠더 전문가와 만날 경우, 단순히 컴플라이언스나 리스크 관점으로 바라보던 것에서 나아가 실제 인간에 대한 기업의 영향을 포괄적으로 파악할 수 있다”고 설명했습니다. 바네사 지머슨은 “기업이 부패와 인권 간의 상호 연계성을 잘 이해하고 관리하는 것이 중요하다”며, 고위급 리더십에 대한 교육을 강조했습니다. 윌름 펀트는 “인권과 컴플라이언스의 관점이 조금 다르기 때문에 기업 내부적으로 이를 통합하는 것이 중요하다”고 정리했습니다.

### 변혁적 거버넌스로 가는 길 The Road to Transformational Governance

본 세션에서는 기업이 내부 운영이나 이사회 거버넌스, 정책 및 문화와 가치에 ESG 중 “G”의 요소를 어떻게 확장할 수 있으며 또 사법적으로도 이를 어떻게 강화할 수 있는지 로드맵을 제시하는 ‘SDG 16 비즈니스 프레임워크’에 대해 논의했습니다.



닐슨 애넌(Niels Annen) 독일 연방 외무부 장관은 기초연설을 통해 “팬데믹을 겪으며, 생산 과정과 글로벌 가치사슬에 지속가능성을 고려하는 것이 얼마나 중요인지 깨닫게 되었다”고 말하며 기업과 정부, 금융이 모두 변화하고 있다고 언급했습니다. 특히 독일 정부는 기업들의 인권실사를 의무화하는 법안을 수일 내 제출 준비 중이라고 소개하며, 해당 규제를 통해 독일 기업들이 인권을 존중하고 아동노동을 근절하며 환경을 생각하게 되기를 기대한다고 밝혔습니다.

앨리사 오베거(Alyssa Auberger) 베이커맥켄지 지속가능성 최고 책임자는 변혁적 거버넌스(transformational governance)가 어떤 법적 개념이라기보다 ESG 중 ‘G’의 요소를 기업 행동에서 실현하고 관련 야망을 키우도록 하는 것이라고 설명했습니다. 그는 베이커맥켄지가 SDG16번 목표에 주목하는 이유에 대해서 “SDG16은 다른 지속가능발전목표들의 근간이자 촉매제임에도 불구하고 제대로 이해되지 못하고 어려운 주제로 여겨진다”며, “기업 입장에서 SDG16번이 어떤 의미를 가지는지를 해석하고 로드맵을 제시하는 시간”이라고 본 세션의 취지를 밝혔습니다.

리안 길(Leanne Geale) 네슬레 최고 법률 책임자는 SDG16을 달성하고 그 임팩트를 극대화하기 위해서는 정부, 시민사회, 그리고 다른 기업들과의 협력이 반드시 필요하다고 강조했습니다. 그러나 많은 기업들이 SDG16 달성을 위해 정확히 어떻게 해야 하는지 잘 모르는 경우가 많다고 말하며, “SDG16 비즈니스 프레임워크(SDG16 Business Framework)를 통해 구체적인 사례와 함께 기업이 직 간접적으로 SDG16을 지원할 수 있는 방법을 발견할 수 있을 것”이라고 말했습니다.

장 크리스토프 소토리(Jean-Christophe Sautory) 로레알 최고 윤리 리스크&컴플라이언스 책임자는 앞서 언급된 SDG16 비즈니스 프레임워크에 대해, “전 세계 모든 규모의 기업들이 활용할 수 있는 구체적인 툴 키트(tool-kit)”라고 말했습니다. 그는 소비자의 70%가 기업이 사회변화를 이끌어야 한다고 생각한다는 설문조사 결과를 인용하며 기업의 책무성, 포용성, 윤리성이 더욱 강조되고 있다고 설명했습니다. 이러한 환경 가운데 기업은 지속적으로 사업을 영위하고 발전시킬 수 있는 신뢰 기반이 필요하



며, 무관용(zero tolerance) 정책과 같은 반부패 프로그램은 기업 규모와 관계없이 적용 가능하다고 예를 들어 설명했습니다. 이어 20년 전부터 시작된 로레알의 윤리경영에 대해 소개하며, 기업의 사업분야나 사업지역에 상관없이 적용할 수 있는 “심플하고 작은 것부터 시작하라”고 조언했습니다. 윤리경영은 끝이 없는 여정(never-ending journey)이기 때문에 임직원의 행동과 기업의 의사결정에 기준이 될 원칙을 만들 것을 제시하였고, 성립한 원칙에 기반하여 행동할 수 있도록 구체적인 예시를 활용할 것을 제안하였습니다.

리안 길 책임자는 ESG 중 환경(E)과 사회(S) 요소를 강화하기 위한 네슬레의 거버넌스(G) 체계에 대해 소개했습니다. 그에 따르면, 네슬레는 작년에 이사회 규정을 검토하여 임명위원회와 지속가능위원회를 분리하였고, 지속가능위원회는 임원급으로 구성되어 ESG의 주요 요소를 감독하는 역할을 하고 있습니다.

또한 임원급에 대해서는 ESG를 기반으로 하여 KPI 제도를 시행 중이며, 이 밖에도 장기적인 나무심기 목표량이나 재생에너지 100% 전환과 같은 지속가능한 미래를 위한 로드맵을 보유하고 있다고 소개했습니다.

사회를 맡은 앨리사 오베거 지속가능성 최고 책임자는 또 “기업들은 SDG16 달성을 위해 법의 범위 이상을 실행해야 한다”고 언급하며 기업이 어떻게 대외적으로 SDG16를 지지할 수 있을지 패널들에게 질문했습니다. 네슬레의 리안 길 책임자는 기업이 정부, 시민사회, 학계와 함께 관계를 맺어야 한다고 강조하면서도 “기업이 정부의 고유 역할을 대체할 수는 없으므로 다양한 형태의 지속가능한 해결책 마련”을 통해 SDG16 달성을

촉진하여야 하며, 특히 대기업의 경우에는 기존 전문성을 바탕으로 중소기업(SME)의 반부패 노력을 도와야 한다고 이야기했습니다. 로레알의 장크리스토프 소토리 책임자는 SDG16 Business Framework을 참고하여 활용할 것을 다시 한 번 강조하였습니다.

마지막으로 노지포 재뉴어리바딜(Nozipho January-Bardill) UNGC 남아공협회장은 거버넌스 투명성을 마련하는 것이 근본적인 변화이기 때문에 쉽지 않은 일이며, 전환을 위한 의지가 필요하다고 강조했습니다. 정부는 법제화 의지가 있어야 하며, 기업은 변경되는 법에 대응하는 것에서 나아가 “옳은 일을 하도록(do right things)” 적극적으로 나서야 한다고 말했습니다. 또한 ESG의 개념이 이사회를 넘어 임직원 한 명 한 명에게까지 전달될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 언급하며 논의를 마무리 하였습니다.

### 반부패를 위한 연합:

#### 유엔글로벌콤팩트 반부패 공동노력 플레이북 발간

Uniting against Corruption:  
Launch of the UN Global Compact  
Anti-Corruption Collective Action Playbook

본 세션에서는 반부패 공동노력 플레이북과 고위급 패널을 통해 반부패를 향한 집단행동의 성과와 추세를 논의합니다. 또한 최근 개최된 2021 UN총회 반부패 특별회의(UNGASS 2021)의 정신과 성과가 민간 영역에서 어떻게 구현될 수 있는지에 대한 통찰력을 제공합니다.

-연사:

▲(기조연설) 사빈 진데라 (Sabine Zindera)

지멘스AG 부회장

▲안드레 올리비라 (Andr Oliveira) 남미 BASF (독일계 다국적 화학회사) 법무 및 컴플라이언스 책임자(Head)

▲서리 데카시 (Serhiy Derkach) 우크라이나 부패방지기구 책임자(Head)

▲샤브남 시디키 (Shabnam Siddiqui) 유엔글로벌콤팩트 인도협회 이사(executive director)

**SIEMENS**

**BASF**  
We create chemistry

**TRANSPARENCY INTERNATIONAL UKRAINE**

사빈 진데라(Sabine Zindera) 지멘스AG 부회장은 반부패 공동 노력 플레이북의 발간 배경과 취지로 본 세션을 열었습니다. 그는 2008년 세계은행의 실무그룹에 참여하면서 부패가 기업들의 조달 비용을 20-25% 가량 증가시킨다는 연구 결과를 확인하였고, 당시 기업들의 딜레마를 해소하기 위한 방법론을 개발하여 소책자를 발간했다고 설명했습니다. 이것을 지멘스 내부에 가져와 적용하기 시작하였고, 현재는 40여개 국가에서 77개 반부패 프로젝트를 진행하고 있다고 소개했습니다. 또한 반부패라는 추상적인 개념을 구체적인 의제로써 공론화하는 것이 중요하다고 덧붙였습니다.

안드레 올리비라(Andr Oliveira) 남미 BASF 법무 및 컴플라이언스 책임자는 UNGC 브라질협회에서의 경력을 바탕으로 반부패 공동노력의 중요성을 강조했습니다. 그는 “부패가 널리 퍼지면 한 기업의 행동만으로는 부패를 종결

시키기 어렵다”면서, 이 때 가장 효과적이고 성공적인 것이 반부패 공동노력(collective reaction)이라고 말했습니다. UNGC 브라질은 가장 효과적인 산업분야를 선정하여 반부패 공동노력을 착수하고, 그 성공을 다른 분야로 확산시키는 전략을 사용했다고 소개했습니다. 작년 9월에는 반부패 공동노력 자문위원회를 구성하여 21명의 전문가 및 주요 이해관계자들과 함께 기업들에게 가이드라인을 제시하고 있다고 설명했습니다. 이러한 과거의 경험들을 종합하여 플레이북(Playbook)을 발간하였으며, 반부패 공동노력을 시작하는 방법부터 진행되는 경과를 모니터링하는 방법까지 담고 있다고 소개했습니다.



서리 데카시(Serhiy Derkach) 우크라이나 부패방지기구 책임자(Head)는 정부, 공공기관, 기업을 위한 반부패 정책을 만들고 관련 노력을 실행하는 국가기관으로서 의견을 밝혔습니다. 우크라이나는 비교적 법제화가 잘 되어 있지만 민간 부문에서는 경영에 있어서 반부패를 깊이 생각하고 있지 않다고 평했습니

다. 특히 대기업은 잘 하고 있으나 중소기업은 비교적 그 필요성이나 효과를 체감하고 있지 못하다고 지적했습니다. 그는 “민관협력 공동 이니셔티브를 통해 작성된 우크라이나 국가 반부패 5개년 전략이 국회에서 채택을 앞두고 있다”고 소개하며, 민간부문이 법을 따르는 것뿐만 아니라 입법에도 참여할 수 있다며 기업들의 적극적인 참여를 독려했습니다. 사빈 진데라 지멘스AG 부회장은 또 “공동노력은 이행하기 쉽지만 동시에 매우 어렵다. 중요한 것은 포기하지 않는 것이고 지속적으로 시도하는 것인 만큼 플레이북의 내용을 바로 시작해 보라”고 조언하며, 플레이북은 단순한 보고서가 아니라 구체적으로 어떻게 적용해야 하는지 단계별로 제시하고 있다고 덧붙였습니다.

안드레 올리비라 남미 BASF 법무 및 컴플라이언스 책임자는 공동노력은 유엔글로벌콤팩트 2021-2023 전략의 핵심일 뿐만 아니라 최근 개최된 2021 UN총회 반부패 특별회의(UNGASS 2021)에서도 중심 의제였다고 소개했습니다. 이에 덧붙여 그는 “초기에 베이스라인을 잘 설정하는 것이 중요하다”고 말하며, 베이스라인을 기준으로 현실적인 목표를 설정하고 변화해가는 양상을 확인하는 것이 중요하다고 강조했습니다.

서리 데카시(Serhiy Derkach) 우크라이나 부패방지기구 책임자(Head)는 “현재 우크라이나 정부기관 및 일부 대기업을 대상으로 반부패 컴플라이언스 시스템을 의무화하는 정책 문서를 만들고 있다”고 밝히며, UNGC 우크라이나협회의 도움으로 관련 교육자료 및 온라인 교육과정을 제작하였다고 소개했습니다.

"과학기반감축목표를 통해 목표를 설정하는 과정에서 기업들이  
'과학'이라는 단어를 두려워해서는 안 된다"

프란체스코 스타레이스(Francesco Starace) 에넬(Enel) 대표

특별세션 | 4. 기후행동



본 세션에서는 다자간 협업에 의해 가속화되고 있는 경제와 사회의 혁신적 변화를 논의하며, 넷제로 전환을 가속화하기 위한 기업들의 조치와 전략을 공유했습니다.

-연사:

- ▲ 곤살로 무뇨즈 (Gonzalo Muñoz) 유엔기후변화협약(COP26) 칠레 기후행동 고위급 챔피언
- ▲ 나이젤 토폭 (Nigel Topping) 유엔기후변화협약(COP26) 영국 기후행동 고위급 챔피언
- ▲ 셀윈 하트 (Selwin Hart) 유엔 기후행동 사무총장 특별보좌관
- ▲ 폴 심슨 (Paul Simpson) 탄소정보공개프로젝트(CDP) 대표
- ▲ 다밀로라 오군비이 (Damilola Ogunbiyi) 모두를 위한 지속가능한 에너지(SEforAll) 대표 겸 유엔에너지 공동대표
- ▲ 슝퍼차이 지라와논 (Suphachai Chearavanont) CP그룹 대표
- ▲ 키스 앤더슨(Keith Anderson) Scottish Power (스코티쉬 파워) 대표
- ▲ 그라지엘라 말루셀리(Graziela Chaluppe dos Santos Malucelli) Novozymes(노보자임스) 공급 및 품질 부사장



United Nations  
Climate Change



슝퍼차이 지라와논(Suphachai Chearavanont) CP그룹 대표는 넷제로 목표를 달성하기 위해 필요한 조치와 전략을 설명했습니다. 슝퍼차이 대표는 기업의 공급망 전체의 모든 파트너와 직원들이 한 목표를 위해 함께 협력하는 것이 중요하다고, 올바른 KPI 설정과 KPI 실행, 모든 프로세스에서 목표가 잘 실행되고 있는지 검토해야 한다고 밝혔습니다. 또한 CP그룹은 식품 및 농업 종합 기업으로써 공급망의 지속가능성과 투명성을 높이기 위해 완전한 추적 시스템을 도입하여 10만여 명의 농민들이 지속 가능한 수단을 적용하고 있는지 점검하고 있다고 전했습니다.

그라지엘라 말루셀리(Graziela Chaluppe dos Santos Malucelli) Novozymes (노보자임스) 공급 및 품질 부사장은 본사 뿐 아니라 해외지사를 포함한 모든 지역에서 넷제로 목표가 도입되어야 하는 이유와 방안에 대해 공유했습니다. 먼저 각 지역의 에너지 생태계를 이해해야 하며, 지역이 당면하고 있는 특유의 과제를 면밀히 파악해야 한다고 강조했습니다. 또한 본사의 계획과 실행을 모든 지역에서 동일하게 전개해야 하며, 정부기관, NGO 등 다양한 활동가와 함께 협력하여 효과적인 해결방안을 모색해야 한다고 설명했습니다.

다밀로라 오군비이(Damilola Ogunbiyi) 모두를 위한 지속가능한 에너지 (Sustainable Energy for All)대표는 기업과 선진국들이 넷제로 달성 과정에서 어떻게 개발도상국을 포함시킬 수 있는지가 과제라며, 깨끗하고 효율적이며 신뢰할 수 있는 에너지 서비스의 보편적 제공을 보장하는 것이 지속가능발전에서 중요한 단계라고 밝혔습니다.

키스 앤더슨(Keith Anderson) Scottish Power (스코티쉬 파워) 대표는 스코티쉬 파워가 화석연료에서 재생에너지로 전환한 과정을 설명했습니다. 첫 출발은 석탄 생산 기업으로 시작했으나, 그 이후 모든 석탄 공장을 폐쇄시키고 스코틀랜드 에너지의 97%를 재생에너지로 전환하는 것을 도왔다고 전했습니다. 또한 온실가스의 순배출을 제로화 하기 위해서는 사업의 한 분야만 초점을 두는 것 보다 기업의 전체 사업운영, 공급망 및 그 안에 내재된 모든 도전적인 요소들을

고려해야 한다고 밝혔습니다. 따라서 전환과정에 있어 조직 전체의 목표와, 행동변화 및 상업적 변화를 모두 적용해야 한다고 설명했습니다.

마지막으로, COP26에서 다루어졌으면 하는 주제에 대한 질문과 답변이 이어졌습니다. 그 중 글로벌 탄소 시장 메커니즘에 대한 합의와 탄소가격 책정에 대한 주제가 필요하다는 점이 대다수의 공감대를 이루었으며, 지역사회 및 시민들이 어떻게 일상생활에서 넷제로 달성에 동참할 수 있는지, 그리고 기업이 어떻게 시민들을 도울 수 있는지에 대한 방안 또한 논의되었습니다.

## CEO 패널 토론: 과학기반감축목표 가속화 CEO's Panel Discussion: Accelerating Progress Towards Setting Science-Based Target

본 패널 토론에서는 기업이 과학기반감축목표(SBTi)를 수용해야 하는 이유와 과학기반감축목표를 세우는데 있어 직면하는 도전 과제와 교훈, 그리고 목표를 실제 행동으로 옮기는 방안에 대한 논의가 이루어졌습니다.

-연사:

▲라버토 마르퀘스 (Roberto Marques)

나투라앤코(Natura & Co) 대표

▲베로니카 데 라 세르다 (Veronica de la Cerda)

트리시클로스(TriCiclos) 대표

▲프란체스코 스타레이스 (Francesco Starace)

에넬(Enel) 대표

▲샤브람 시디키 (Shabriam Siddiqui) 유엔글로벌콤팩트

인도협회(GCNI) 사무총장



라베토 마르퀘스(Roberto Marques) 나투라앤코(Natura & Co) 대표는 나투라앤코가 탄소배출 감소 및 재활용 포장재 사용에 관한 구체적인 조치와 성과에 10억 달러 규모의 지속가능연계채권(sustainability-linked bond)을 발행했으며, 설정한 목표를 도달하지 못할 경우 패널티를 받게된다고 전했습니다. 또한 과학기반감축목표(SBTi)는 기업의 배출량 측정을 가능케 하며, 배출량 인벤토리를 이해하게 하고, 보다 효과적인 수단에 초점을 맞출 수 있도록 도와준다고 설명했습니다. 나투라앤코의 직접적 온실가스 배출량(direct emission)은 10% 미만인 반면, 간접 온실가스 배출량(indirect emission)이 90% 이상을 차지한다며, 과학기반감축목표의 3가지 스코프(Scope) 중 스코프 3(Scope 3)의 간접 온실가스 배출 감소를 핵심 목표로 세웠다고 전했습니다. 업스트림, 다운스트림의 공급망을 포함한 모든 파트너를 검토하고 있으며, 동일한 목표를 향해 통합시키고 있다"고 말했습니다.

베로니카 데 라 세르다(Veronica de la Cerda) 트리시클로스(TriCiclos) 대표는 재활용과 폐기물 관리에서 발생하는 문제점과 과제를 설명하였습니다. 폐기물 문제 해결을 위한 재활용 및 로지스틱스 과정에서 배출량이 증가될 수 있다며, 특히 도시 곳곳의 쓰레기 매립지나 재활용 공장을 오고 가는 과정에서 온실가스가 배출되기 때문에 더욱 효율적인 프로세스가 설계되어야 한다고 전했습니다. 제품을 생산하는 방안 뿐 아니라 고객에게 제품이 전달되는 과정도 매우 중요하며, 퇴비화 가능 포장지 활용이나 반환 가능한 포장 수단을 도입해야 한다고 강조했습니다.

프란체스코 스타레이스 (Francesco Starace) 에넬(Enel) 대표는 "과학기반감축목표를 통해 목표를 설정하는 과정에서 기업들이 '과학'이라는 단어를 절대 두려워해서는 안된다"라며, 과학기반감축목표는 기업이 특정한 목표를 향한 진행상황을 정량화하는 데 도움을 준다고 밝혔습니다. 또한 성과를 측정하고 직원들에게 상황이 어떻게 진행되고 있는지 이해할 수 있는 방법을 제공한다고 전했습니다. 기업의 가장 강력한 힘은 직원들의 동기를 강화시키는 것이며, 자신의 노력이 긍정적인 결과를 도출하고 있다는 사실을 알게 하는 것이 중요하다고 설명했습니다.



# SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

샤브람 시디키(Shabriam Siddiqui) 유엔글로벌콤팩트 인도협회(GCNI) 사무총장은 "인도가 2008년 6월, 기후변화 관련 국가 행동계획(National Action Plan on Climate Change-NAPCC)을 발표했을 당시, 기후변화 대처가 가능한 통합정책을 보유하고 있는 유일한 국가 중 하나였다"라며, 그 과정에서 얻을 수 있었던 주요 교훈을 설명했습니다. 국가의 정책은 개입을 위한 효과적인 로드맵이지만, 그보다 더 중요한 것은 실행 과정과, 이를 실현하기 위한 자원이라고 밝혔습니다. 또한 진행상황과 이에 대한 평가가 정량화되는 것이 중요하다고 강조했습니다. 마지막으로 유엔글로벌콤팩트 인도협회의 4단계 기후활동 접근법을 설명하며 발표를 마무리 지었습니다. 첫째는 정책개입, 둘째는 공동노력, 셋째는 학술적 조언, 넷째는 UNGC의 기후행동 앰비션 액셀러레이터(Climate Ambition Accelerator)를 통해 보다 더 많은 기업들이 넷제로 목표에 동참하는 것이라고 전했습니다.



본 세션에서는 과학기반 해양지식이 넷제로 목표달성에 위한 더 나은 비즈니스 결정에 있어 어떠한 도움을 주는 지에 대한 논의가 이루어졌습니다.

-연사:

▲ 리처드 브리튼(Richard Britton)

스코티쉬파워(Scottish Power) 글로벌 개발 책임

▲ 잉그리드 마리 안데르센(Ingrid Marie Andersen)

A.P. 몰러-머스크(A.P. Moller-Maersk) 탈탄화 목표 책임

▲ 알제리아 압둘(AI-Jeria Abdul) 시들링(SEADLING)

지속가능성 책임

▲ 루치아노 프로바노(Luciano Pirovano)

볼튼푸드(Bolton Food) 글로벌 지속가능개발 이사



리처드 브리튼(Richard Britton) 스코티쉬파워(Scottish Power) 글로벌 개발 책임은 해상풍력(offshore wind) 산업에 있어 해양 데이터의 중요성과 앞으로 나아가야 할 방향을 제시했습니다. 리처드 책임은 “넷제로 가속화를 위해서는 해양 데이터

에 대한 이해가 가장 기초적이고 필수적이다”라며 데이터를 통해 해상풍력건설과정의 모든 단계를 평가해야 한다고 밝혔습니다. 또한 해상풍력 산업에 수많은 자원이 투자되는 가운데 함께 데이터를 통합적으로 수집할 수 있는 방안을 모색해야 한다고 전했습니다. 따라서 모두에게 이익이 되는 데이터 제공 방식을 고려함으로써 업계를 보다 빠르게 성장시켜 넷제로 목표 달성을 가속화하는 데 도움을 줄 수 있기를 바란다고 전했습니다.

잉그리드 마리 안데르센(Ingrid Marie Andersen) A.P. 몰러-머스크(A.P. Moller-Maersk) 탈탄소화 목표 책임은 세계 최대 규모의 컨테이너 운송 기업으로써 A.P.몰러-머스크가 해양지식을 어떻게 활용하고 있는지 설명했습니다. 잉그리드 책임은 “해양 운송은 물자수송에 있어 가장 에너지 효율적인 방안이지만, 넷제로 달성을 위해서는 갈길이 멀다”라고 밝혔습니다. 탄소 배출을 감축하기 위해서는 해양을 분석하는 것이 중요하며 날씨와 바람, 파도 패턴, 폭풍 발생 가능성 등 해양을 횡단하는 길을 분석해야 한다고 전했습니다. 기후변화를 감안할 때 바다의 날씨 또한 변화하기 때문에 폭풍의 빈도와 파도의 높이가 경로에 어떻게 영향을 미치는지 조사하고 있다며, 이 모든 과정을 데이터 기반으로 분석해야 한다고 설명했습니다.

알제리아 압둘(AI-Jeria Abdul) 시들링(SEADLING) 지속가능성 책임은 해조류 산업에 대해 설명하며, 사업실행에 있어 과학에 기반을 두는 것이 중요하다고 강조했습니다. 해조류는 바다를 청소하고 해양생태계를 회복시키며, 의약품, 비료, 플라스틱,

바이오 연료 등과 같은 제품 개발에 있어 엄청난 잠재력을 가지고 있다고 설명했습니다. 따라서 이와 같이 과학을 기반으로 둔 지식을 활용할수록 더 많은 솔루션을 만들 수 있다며, 새로운 아이디어를 창출하는 동시에 혁신적인 제품을 개발하는 기준을 세울 수 있다고 설명했습니다. 해조류 산업은 현재 초기 단계에 있으며, 이 산업이 더욱 보편화 되어 생산량이 증가하고 보다 많은 일자리가 창출되기를 바란다고 전했습니다.

루치아노 프로바노(Luciano Pirovano) 볼튼푸드(Bolton Food) 글로벌 지속가능개발 이사는 볼튼푸드가 참치 산업의 선두 기업으로써 공급망 전반에 걸친 지속가능어업을 보장하고 세계에서 가장 지속가능한 참치 생산 기업으로 성장하는 것이 목표라고 밝혔습니다. 루치아노 이사는 “글로벌 참치 사업의 장기적인 보존과 지속가능한 사용은 우리의 목표이며, 우리는 그것이 과학에 기반한 관행을 통해서만 달성될 수 있다고 강하게 믿고 있다”라고 밝혔습니다.

이에 따라 2009년, 참치 분야에서 국제적으로 인정받고 있는 국제수산물식품지속가능성재단(International Seafood Sustainability Foundation, ISSF)의 창립 멤버로 기여했습니다. ISSF는 참치 생태계 건강과 어획량 감소에 있어 보존 조치를 시행하고 있다며, 앞으로도 해양 과학자, 규제 및 입법 기관, 환경 이해관계자, 학계 등과 협력하여 참치어업 부문에서 구체적으로 실험하고 이행할 수 있는 과학 기반 접근법을 연구할 계획이라고 밝혔습니다.

“기술을 통해 지속가능성 데이터가 투명하게 공개되어야 하고,  
비즈니스 인사이트를 얻어야 한다”

줄리아 화이트 (Julia White) SAP 마케팅 및 솔루션 최고 책임자

특별세션 | 5. SDG 앰비션

## 공동노력을 위한 앰비션 제고 Elevating Ambition for Collective Action

본 세션은 “공동노력을 위한 앰비션 제고(Elevating Ambition for Collective Action)”을 위해, ‘지속가능성 현황’, ‘지속가능성을 위한 리더십’, ‘변화의 동인’, 그리고 ‘SDG 앰비션과 행동 가속화’ 라는 네 가지를 주제로 세부 세션이 진행되었습니다. 각 세션의 주요 내용은 다음과 같습니다.

-연사:

- ▲ 폴 폴만(Paul Polman) 유엔글로벌콤팩트 부의장 및 이매진(IMAGINE) 공동 설립자 겸 이사장
- ▲ 산다 오잠보(Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 사무총장
- ▲ 줄리 스위트(Julie Sweet) 액센츄어(Accenture) CEO
- ▲ 애비 맥스맨(Abby Maxman) 옥스팜 아메리카(Oxfam America) 대표
- ▲ 줄리아 화이트(Julia White) SAP 마케팅 및 솔루션 최고 책임자
- ▲ 사디아 투레(Sadya Tour) 말리무소(Mali Muso) 대표 및 여성 인권 운동가
- ▲ 트리사 베르나그리아 (Teresa Vernaglia) BRK엠비엔탈 (BRK Ambiental) 회장
- ▲ 이바 아바라스(Eva Ivars) 알렌 아펠로우 에스파냐(Alain Afflelou España) CEO
- ▲ 게일 슈러(Gayle Schueller) 3M 부회장 겸 지속가능성 최고 책임자

### ◆ 지속가능성 현황(The State of Sustainability)



폴 폴만(Paul Polman) UNGC 부의장이자 前 유니레버 CEO는 UNGC와 액센츄어 스트래티지(Accenture Strategy)에서 공동으로 실행한 ‘연례 이행 설문조사(Annual Implementation Survey)’ 및 ‘CEO 연구(CEO Study)’의 초기 결과를 공유하며, UNGC의 전략과 SDGs의 연관성을 설명했습니다. 특히 COVID-19 팬데믹 이후 ESG의 중요성이 대두되었고, 설문조사에 참여한 기업 CEO 대다수가 지속가능경영을 실천하려는 의지를 보인 만큼, UNGC의 역할이 더욱 더 중요해졌다고 강조했습니다. 이어 젊은 세대가 더 큰 앰비션(ambition)을 요구하는 만큼, 기업은 앞으로 더욱 책임 있는 행동을 보여주어야 한다고 당부했습니다.

### ◆ 지속가능성을 위한 리더십 (Leadership for Sustainability)



산다 오잠보(Sanda Ojiambo) UNGC 사무총장과 줄리 스위트(Julie Sweet) 액센츄어(Accenture) CEO는 UNGC와 액센츄어에서 공동으로 조사한 ‘연례 이행 설문조사’ 및 ‘CEO 연구’의 주요 내용을 토대로 지속가능성을 위한 기업의 리더십이 갖는 역할에 대해 설명했습니다. 또한 2030년까지 SDGs를 이루기 위해 UNGC에서 진행하고 있는 SDG 앰비션 액셀러레이터(SDG Ambition Accelerator) 프로그램의 중요성을 강조했습니다.



줄리 스위트 CEO는 설문에 응한 CEO 중 약 80%가 COVID-19 팬데믹 이후 지속가능성을 비즈니스에 더 내재화해야 할 필요성을 느낀다는 점과, 약 73%가 가까운 미래에 지속가능경영에 대한 요구가 점점 커질 것이라고 전망한다는 점을 들며, 기업 리더십으로부터 지속가능성에 대한 진심 어린 약속과 헌신을 엿볼 수 있었다고 말했습니다. 또한 산다 오잠보 사무총장은 CEO의 70%가 COVID-19 팬데믹이 지속가능성의 중요성을 더 향상시켰다고 보는 만큼, COVID-19 팬데믹이 지속가능성에 갖는 의미를 되돌아보는 시간을 갖게 해줬다고 말했습니다.

이어 설문조사를 통해 CEO가 지속가능성에 대해 심각하게 생각한다는 것을 볼 수 있었지만, 또 한편으로는 지속가능경영을 실천하는 데 있어 한계도 있다는 것을 알 수 있다고 말했습니다. 예를 들어 CEO의 63%가 지속가능성과 관련한 행동을 측정하는데 어려움이 있다고 답했으며, 이를 통해 앞으로 지속가능경영을 실천하기 위해서는 관련 예산을 적극적으로 세우고, 투자도 더 활발하게 해야 함을 당부했습니다. 또한 이를 위해 지속가능성을 효과적으로 측정하고 비즈니스에 실질적으로 통합시킬 수 있도록 기술 업계와 함께 고민하고, 해답을 찾아야 한다고 강조했습니다.

◆ 변화의 동인(Drivers of Change)



캐런 초(Karen Tso) CNBC 앵커와 댄 토마스(Dan Thomas) UNGC 커뮤니케이션 최고 책임자의 진행으로 이루어진 본 세션에서는, SDGs 앰비션을 강화하고 행동에 옮기려고 할 때 시민사회, 활동가, 그리고 소비자들과 투자자들의 요구가 갖는 역할에 대해 이야기를 나누는 시간을 가졌습니다. 다양한 영역에서의 연사들의 이야기를 통해 이해관계자들이 참여하는 공동 노력(collective action)의 모습을 볼 수 있었습니다.

사디아 투레(Sadya Tour) 말리 무소(Mali Muso) 대표 및 여성 인권 운동가는 현재 유엔인구기금(UNFPA)과 유엔여성기구(UN Women)를 비롯한 유엔의 여러 기관들과 협력하여 말리 내 위생 시설 확대와 성 기반 폭력 철폐 등 지속가능발전목표를 달성하기 위해 많은 노력을 하고 있다고 밝혔습니다. 다만 유엔에서 진행하는 프로젝트가 말리에서 항상 긍정적으로만 받아들여지지 않는 만큼, 지속가능발전목표를 알리고, 지지를 얻는 데 어려움이 있다고 언급했습니다. 또한 COVID-19 팬데믹으로 인해 이전에 이뤄낸 성과에서 많이 후퇴를 하고 있으며, 특히 여성들이 더욱 취약해졌다는 우려를 나타냈습니다.

애비 맥스맨(Abby Maxman) 옥스팜 아메리카(Oxfam America) 대표는 “지속가능발전목표를 달성하는 데 기업의 역할이 핵심”이라고 밝혔습니다. 다만 많은 기업들이 실질적으로 지속가능발전목표를 이루는데 기여를 하지 않으면서 지속가능발전목표가 가져다주는 평판의 이득만 취하고 있다고 지적했습니다. 특히 “지속가능발전목표와 관련하여 재포장(repackaging), 체리피킹(cherry picking), 의제 설정(agenda setting), 그리고 디커플링(decoupling)의 전략을 통해 지속가능발전목표를 비즈니스 모델에 실질적으로 통합시키지 않고 있으며, 약속과 공급망에서의 현실 사이의 간극을 봤을 때 기업의 형식적인 모습을 확인할 수 있다”고 말했습니다. 그는 “특히 기업이 근본적으로 지속가능발전목표를 경영에 도입할 때의 긍정적인 영향과 부정적인 영향 모두를 충실하게 검토해야 한다”고 당부했습니다.

줄리아 화이트(Julia White) SAP 마케팅 및 솔루션 최고 책임자는 “기업들이 지속가능성을 경영 전략에 통합시키는 것을 더 이상 늦추면 안 된다”고 밝혔습니다. 또한 그 어떤 기업도 비즈니스를 단독으로 할 수 없기 때문에, 지속가능경영의 핵심 중 하나가 파트너십을 기반으로 한 B2B 관계라고 말했습니다. 더불어 기술은 지속가능성을 달성하는데 핵심적인 역할을 하며, 기업은 기술을 통해 지속가능성 관련 데이터가 투명하게 공개되어야 하고, 기업은 그 데이터를 활용해 새로운 비즈니스 인사이트를 얻어야 한다고 언급했습니다. 그리고 데이터를 기반으로 새로운 비즈니스 모델을 수립해서 지속가능한 제품을 개발해야 한다고 당부했습니다.

◆ SDG 앰비션과 행동 가속화  
(SDG Ambition - Accelerate Action)



액센추어, SAP, 및 3M이 지원하는 UNGC의 SDG 앰비션 액셀러레이터(SDG Ambition Accelerator) 프로그램은 기업이 야심찬 지속가능성 목표를 설정하고 SDGs를 핵심 경영에 통합 및 가속화할 수 있도록 지원하는 이니셔티브입니다. 본 세부 세션에서는 SDG 앰비션 액셀러레이터 프로그램 1차 라운드에 참여한 기업을 초청해, 경험을 듣는 시간을 가졌습니다.

이바 아바라스(Eva Ivars) 알렌 아펠로우 에스파냐(Alain Afflelou España) CEO는 “SDG 앰비션 액셀러레이터 프로그램에 참여하는 기업들과 함께하며, 지속가능성 달성은 혼자서 아닌 공동의 노력으로 달성할 수 있다는 것을 알 수 있었다”고 말했습니다. 특히 SDGs를 달성하는데 있어 진전을 측정하는 방법을 배울 수 있었으며, 기업 내에 사회적 책임 및 지속가능한 문화를 만드는 데 많은 도움을 받을 수 있었다고 밝혔습니다. 또한 지속가능성을 기반으로 한 핵심성과지표(KPI)를 확인하는 계기가 되었고, 이를 바탕으로 올 해 처음으로 지속가능보고서를 발간할 수 있었다고 밝혔습니다.

트리사 베르나그리아(Teresa Vernaglia) BRK앰비엔탈(BRK Ambiental) 회장은 SDG 앰비션 액셀러레이터 프로그램에 참여함으로써 기업의 비즈니스 모델과 나란히 하는 구체적인 SDG 목표를 발견할 수 있었고, 이를 통해 에너지 효율과 재생가능에너지에 초점을 두어 비즈니스 전략을 수립하고 있다고 밝혔습니다. 또한 “SDGs는 윤리적 비즈니스 뿐 아니라 기회와 리스크 관리를 의미한다” 며, “지속가능경영을 하는 기업만이 미래에

살아남을 수 있을 것” 이라 강조했습니다.

▲게일 슈러(Gayle Schueller) 3M 부회장 겸 지속가능성 최고 책임자는 “COVID-19 팬데믹을 통해 기업들이 지구와 사람의 건강을 지키는 데 큰 역할을 갖고 있음을 확인할 수 있었으며, SDG 앰비션 액셀러레이터 프로그램이 기업의 참여를 촉진하는데 도움이 되었다”고 밝혔습니다. 또한 3M은 이전부터 지속가능경영을 실천하기 위해 많은 정책을 도입했기 때문에, 해당 프로그램을 통해 중소기업을 비롯한 여러 참여사들에게 지속가능성을 실현하기 위한 열망과 과학 기반의 접근법을 공유할 수 있어 매우 뜻 깊은 프로그램이었다” 고 밝혔습니다. 이어 “기업은 계획을 수립하고 행동에 옮길 때 항상 과학에 기반해야 하며, 다른 기업들과 협력하는 것을 주저하면 안 된다”고 당부했습니다.

### 3) Uniting Business Live 2021

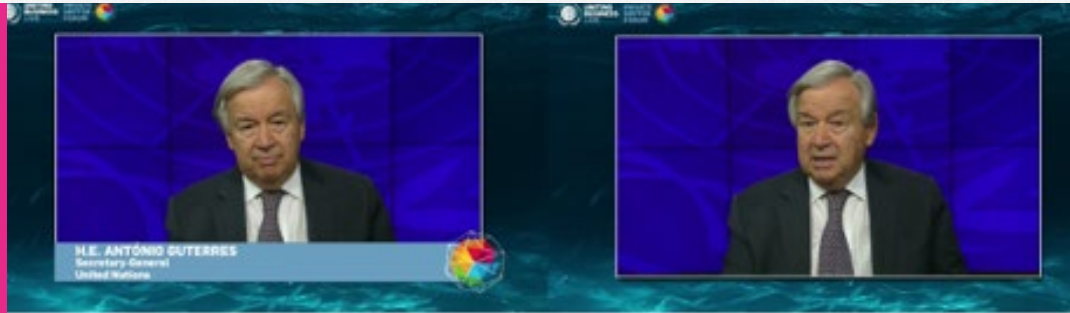


유엔총회 76주년 기념으로 2021년 9월 21일부터 23일까지, 3일 간 열린 유엔글로벌콤팩트 'Uniting Business Live'가 성황리에 막을 내렸습니다. 온라인으로 진행된 이번 행사는 코로나 19에도 불구하고 전 세계적으로 높은 참여율을 보였으며, 더 나은 세상을 만들고자 하는 유엔과 지속가능발전목표의 가치관에 기업이 기여할 수 있는 방안을 논의하는 자리였습니다.

UNGC 한국협회는 이번 Monthly Insights에서 주요 세션의 핵심 내용을 요약하여 주제별로 분류해 제공합니다.



## 개회사



### 유엔 사무총장

연사:

▲안토니오 구테헤스(Ant nio Guterres)

유엔 사무총장

▲산다 오잠보(Sanda Ojiambo)

유엔글로벌콤팩트 사무총장 등

먼저 안토니오 구테헤스(Ant nio Guterres) 유엔 사무총장은 최근 IPCC 보고서 결과를 증거로 들어, 온실가스 배출은 지구에 충격을 주고, 수십억 명의 사람들을 즉각적인 위험에 빠뜨리고 있다고 말했습니다. 그는 이어 “지구온난화는 지구상의 모든 지역에 영향을 미치고 있고, 많은 변화들이 돌이킬 수 없게 되고 있다”고 말했습니다. 한편 “COVID-19 팬데믹은 의료와 교육에서 성평등과 양질의 일자리에 이르기까지, SDGs에 대한 진전을 지연시켰으며, 이에 과감한 변화를 요구한다”고 말했습니다. 따라서 우리는 모두 연대해야 하며, 재계, 정부, 시민사회는 시급하고 야심차게 대우행으로부터의 녹색 회복(green recovery)을 추구해야 한다고 말했습니다.

특히 글래스고에서 열리는 유엔 기후변화협약 당사국총회(COP26)를 준비하며, “우리는 21세기 중반까지 넷제로에 대한 정부들의 약속을 지속적으로 촉구해야 하며, 2030년까지 전 세계 배출량을 절반으로 줄이기 위해 보다 과감하고 야심찬 국가 기후 계획을 필요로 한다”고 말했습니다. 특히 “2021년 이후 신규 석탄 발전소의 건설을 중단하고, 화석 연료 보조금을 단계적으로 폐지하며 재생에너지로 전환하고, 개발도상국이 기후 파괴와 녹색 경제로의 전환에 적응할 수 있도록 지원해야 한다”고 강조했습니다.



그는 이어 “최근 유엔글로벌콤팩트의 전략이 녹색 회복(green recovery)의 목표를 전면에 내세우고 있다는 점을 기쁘게 생각하고 있으며, 새로운 전략은 지속가능한 발전과 신뢰할 수 있는 기후 행동에 대한 비즈니스 앰비션과 비즈니스 행동을 시작하는 것이다. 새로운 로컬 네트워크와 중소기업을 포함한 모든 규모의 기업들에 대한 더 많은 지원을 통해, 글로벌콤팩트의 지리적 범위를 넓히고 심화하는 것을 목표로 한다”고 덧붙였습니다.

이러한 측면에서 “유엔글로벌콤팩트는 21세기의 진리(21st century truth) 에 이르는 길을 인도하고 있다”고 말했습니다. 그는 특히 지속가능한 운영과 수익 보존 사이의 선택은 잘못된 이분법이며, 지속가능성은 도덕적 의무일 뿐만 아니라, 좋은 비즈니스이고, 장기적으로 수익을 창출할 수 있는 유일한 방법이며, 회복탄력적인 비즈니스, 경제, 그리고 사회를 구축하는 유일한 방법이라고 말했습니다.

이어 “이러한 변화에 앞장서는 유엔글로벌콤팩트에 감사의 말씀을 전하고 싶다”며 개회사를 마쳤습니다.



## 개회사



### 산다 오잠보 (Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 사무총장

유엔글로벌콤팩트 산다 오잠보(Sanda Ojiambo) 사무총장은 “올해도 우리는 지속가능한 발전과 파리협정을 위한 2030년 의제에 대한 비즈니스 앰비션과 행동을 추진하기 위해 모였으며, 앞으로 이어질 3일 동안 COVID-19 위기에서 증가하는 경제 및 성 불평등, 기후변화의 실존적 위협에 이르기까지 세계에서 가장 시급한 과제에 대한 실행 가능한 시장 기반 해결책을 논의하고 발전시키는 것을 목표로 할 것”이라고 말했습니다.

그는 본격적인 개회사에 앞서 먼저 유엔글로벌콤팩트의 설립에 기여한 존 러기 교수의 별세에 애도를 표했습니다. 특히 유엔글로벌콤팩트 설립의 토대가 된 10대 원칙의 제정에 기여한 그의 공로는 유엔글로벌콤팩트의 DNA로서 영원히 내재되어 있을 것이며, 유엔 기업과 인권 이행 지침의 설계자로서 그의 저작은 수 많은 국가에서 법 제정의 기반이 되었으며, 기업 내 인권의 중요성을 세계적으로 높였다고 말했습니다.

산다 오잠보 사무총장은 이어 유엔글로벌콤팩트의 새로운 2021-2023 전략 아래 세워진 새로운 우선순위를 발표하였습니다. 특히 핵심 전략에 중소기업(SMEs)을 위한 지원 확대와

아프리카, 개발도상국에의 영향력 확장과 진출 추진이 포함되어 있으며, 이러한 변화와 이상을 통해 비즈니스의 집단적 영향을 가속화하고 확장하고자 한다고 말했습니다. 또한 이를 위해 기업들과 지속적으로 협력해 유엔글로벌콤팩트의 4대 분야, 인권, 노동, 환경, 반부패와 10대 원칙, 그리고 책임있는 기업 및 생태계를 통해 지속 가능발전목표를 달성할 수 있도록 더욱 노력하겠다고 말했습니다.

오잠보 사무총장은 앞으로 3일간 이어질 Uniting Business Live에서 반부패, 기후변화, 인권, 노동과 양질의 일자리, 성평등, 경영전략에 SDGs의 통합, 지속가능성과 평등을 위한 변혁적 거버넌스를 아우르는 주제가 모두 다뤄질 예정임을 알렸습니다. 팬데믹과 증가하는 불평등, 사회적 격변, 그리고 기후 위기의 현실을 감안할 때, 민간 부문은 앞으로 다가올 회복에서 더 나은 발전을 이루어야 하며, 사람과 지구를 위해 새롭고 근본적으로 다른 방식으로 일해야 한다고 말했습니다. 그는 또한 현재 우리가 필요로 하고 있는 변화가 기업 커뮤니티에서 일어나고 있지만, 17가지 지속가능발전목표를 모두 충족하기에는 아직 역부족이기 때문에 “모두 함께 보다 나은 세상을 위한 변화를 일으켜 목표를 달성하기 위해 공동의 약속을 지키고 확대해 나가자”고 말했습니다.



“우리는 역사의 변곡점에 서 있으며,  
전례없는 협력이 필요합니다.”

조 바이든(Joe Biden) 미국 대통령

Moments from UN General Assembly Hall



제76회 유엔 총회에서는 “희망을 통한 회복력 구축: 코로나로부터 회복하고, 지속가능한 방식으로 재건하고, 지구의 필요에 반응하고, 인권을 존중하고, UN을 활성화하기 위하여”라는 주제로 9월 21일부터 27일까지 각국 정상들이 일반 토론(General Debate)에 참여해 발언하였습니다. 유엔글로벌콤팩트 Uniting Business Live에서도 일부를 스트리밍하였는데, 이 중 주요국의 발언을 살펴봅니다.

-연사:

- ▲안토니오 구테헤스 UN 사무총장
- ▲압둘라 샤히드 UN총회 의장
- ▲문재인 대통령
- ▲조 바이든 미국 대통령
- ▲시진핑 중국 국가주석
- ▲보리스 존슨 영국 총리 등

제76회 UN총회는 안토니오 구테헤스 UN 사무총장과 압둘라 샤히드 UN총회 의장의 발언으로 문을 열었습니다.

구테헤스 사무총장은 “인류는 우리가 함께 일할 때 위대한 일을 할 수 있다는 것을 보여주었고, 그것이 우리 유엔의 존재 이유”라고 말했습니다.

샤히드 의장은 인류가 당면한 여러 문제를 언급하며 “놀라운 혁신을 이루고 있으나 정치적 지원과 자금 조달이 부족한 상황”이라고 연대의 의지를 강조하며 일반 토론(General Debate)의 서막을 열었습니다.

문재인 대통령은 UN 총회 연설을 통해 유엔이 새로운 ‘글로벌 커뮤니티’의 시대를 열어줄 것을 촉구하며, 대한민국은 연대와 협력을 바탕으로 세계질서 회복을 위해 최선을 다할 것이라고 밝혔습니다. 특히 그는 기후위기 대응을 위한 탄소중립을 강조했습니다. 한국의 ‘2050 탄소중립’ 선언과 ‘탄소중립기본법’을 언급하며, 오는 11월 열리는 유엔기후변화협약 당사국총회(COP26)을 계기로 국가 온실가스 감축목표(NDC)를 상향해 발표하겠다고 밝혔습니다. 또한 한국 기업들의 자발적인 ‘RE100 캠페인’ 참여와 신재생에너지 투자 등을 정부도 강력히 뒷받침하겠다고 덧붙였습니다. 또한 2023년 COP28를 유치하고자 하는 의지를 밝히며 “파리협정의 충실한 이행을 위해 더욱 적극적인 역할을 하게 되길 희망한다”고 밝혔습니다.

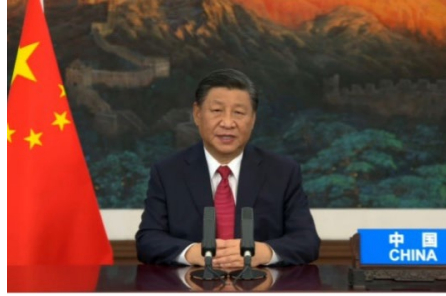
한편 문재인 대통령은 모든 나라가 코로나의 위협에서 벗어날 수 있도록 원조 공여 및 백신 보급에 힘을 쏟을 것을 약속했습니다. 또한 남북 간, 북미 간 조속한 대화 재개를 촉구하며 한반도 평화를 위해 전력을 다할 것을 약속했습니다.

그는 한반도의 ‘중전 선언’을 위해 국제사회가 힘을 모아줄 것을 촉구하며, 한반도 평화 정착을 통해 동북아시아 전체의 번영에 기여하게 될 것이라고 기대의 메시지를 전했습니다.



조 바이든 미국 대통령은 코로나19, 기후변화, 안보위기와 같은 복합적인 위기에 맞서 전 세계적인 통합의 새 시대를 촉구했습니다. 그는 “우리는 역사의 변곡점에서 있다”고 말하며 “전례 없는 협력이 필요하다”고 강조했습니다. 그는 ‘미국 우선주의(America First)’ 외교에서 다자주의 외교로 전환한다고 강조하였으며, 신 냉전이나 분할된 세계를 추구하지 않겠다고 다짐하면서도 “강한 국가가 약한 국가를 지배하려는 시도에 미국이 반대할 것”이라고 말했습니다. 한편 아프가니스탄 군 철수에 대해서는 “무력의 사용은 최후의 수단이 되어야 하며, 최초의 수단이 되어서는 안 된다”고 말하며 우선순위를 재조정해야 한다고 주장했습니다.

또한 바이든 대통령은 파리협정에 따라 2030년까지 온실가스를 2005년 수준 이하로 50%까지 줄이겠다는 미국의 새로운 목표에 대해 자세히 설명하고, 녹색 인프라 및 전기 자동차를 포함하여 의회와 논의중인 투자에 대해 이야기했습니다. 그는 “국경 없는 기후 위기에 초점을 맞춰 모든 국가가 11월에 열리는 COP26에 최대한 야심찬 목표를 제시해야 한다”고 말했습니다.



중국 시진핑 국가주석은 중국이 전 세계에 더 많은 코로나19 백신을 제공하고 탄소중립을 달성할 것이라고 밝혔습니다. 또한 그는 보다 평등하고 균형잡힌 글로벌 개발 파트너십을 육성하고 지속가능한 발전을 위한 UN 2030 의제의 가속화를 촉구했습니다. 그는 “중국은 2030년 이전에 이산화탄소 배출량을 정점으로 하여, 2060년 이전에는 탄소중립을 달성하기 위해 노력할 것”이라고 약속했습니다. 또한 중국이 다른 개발도상국의 녹색 및 저탄소 에너지 개발 지원을 강화할 것이며 해외에서 새로운 석탄 화력발전 프로젝트를 건설하지 않을 것이라고 덧붙였습니다.



영국 보리스 존슨 영국 총리는 “지구에 가하는 피해에 대해 인류가 책임을 지고 성장해야 할 때”라고 선언했습니다. 그는 11월 스코틀랜드 글래스고에서 열리는 COP26에 대해 “인류가 배우고 성숙할 수 있는 능력이 있음을 보여주는 순간”이라고 언급했습니다. 그는 전기차 시장의 급속한 성장에 대한 영국의 기여를 강조하면서, 2040년까지 전 세계 어디든지 배기가스 없는 차량만 다닐 수 있도록 하는 국제협력을 촉구했습니다. 한편 정부 간 국가적 약속으로는 충분하지 않으며, 민간 부문도 국제금융기관을 통해 필요한 투자를 해야 한다고 덧붙였습니다.

2021년 9월 21일~25일, 27일에 걸쳐 진행된 제26회 유엔총회의 일반토론 (General Debate) 관련 세부 내용은 UN 공식 홈페이지([www.gadebate.un.org](http://www.gadebate.un.org))에서 확인할 수 있습니다.



“적절한 시기에 이루어지는 의식과 행동의  
변화보다 더 강한 것은 없습니다.”

세레나 이브라힘(Serena Ibrahim) Youth Against Corruption 설립자 & 사무총장

SDG Moment

SDG 모멘트 개회 세션은 전세계의 협력을 도모하고 세계시민의 식을 고취시키기 위한 행사로, 선도기업의 CEO들과 정부 및 유엔 고위관계자들이 참여하여, 지속가능한발전목표(SDGs) 달성을 위한 기업의 지난 5년 간의 이행 노력과 2030 아젠다를 달성하기 위해 기업과 정부가 어떤 행동을 취해야 하는지에 대해 논의하는 자리입니다.



**방탄소년단**

"심각한 기후변화 등 해결하기 어려운 문제에 직면해 있지만, 진심으로 관심을 가지고 해답을 찾고자 하는 미래세대의 사람들이 있습니다. 우리는 조금씩 앞으로 나아가고 있습니다. 새롭게 시작되는 세상에서 모두에게, 서로에게 '웰컴!'이라고 말해 줄 수 있었으면 좋겠습니다."



안토니오 구테헤스(Ant nio Guterres) 유엔 사무총장은 기후변화, 분쟁 및 코로나19로 인해 SDGs를 달성하기 더 어려운 상황에 직면했고, 희망을 잃기 매우 쉽다고 언급했습니다. 하지만 회복을 위한 방법이 있기 때문에 아직 희망을 잃지 않아야 한다고 강조했습니다. 특히 '우리의 공통의 의제(Our Common Agenda)' 내용을 소개하며 코로나19 팬데믹으로부터 회복하고 SDGs 달성을 하기 위해 다음과 같은 다섯 가지의 노력을 해야 한다고 밝혔습니다.

첫 번째로 더 빠른 백신 접종을 통해 팬데믹을 끝내야 한다고 전했습니다.

두 번째로는 모두에게 지속가능하고 공정한 회복이 이루어질 수 있도록 힘 써야한다고 말했습니다. 이를 위해 교육 및 보건 등 인간개발에 대한 적극적인 투자와 탈세, 돈 세탁 및 불법 금융 흐름의 종식을 통해 이익보다 사람이 우선시 되며, 개발도상국의 부채 문제 해결을 포함한 글로벌 금융 시스템 개혁이 필요하다고 언급했습니다.

**유엔 총회의 SDG Moment 세션**  
SDG Moment Live from  
the UN General Assembly Hall

-연사:

- ▲안토니오 구테헤스(Ant nio Guterres) 유엔 사무총장
- ▲문재인 대한민국 대통령
- ▲방탄소년단 미래와 문화를 위한 대한민국 대통령 특별사절 등

셋째로 성평등 없이는 SDGs를 달성할 수 없기 때문에 여성들에게 평등한 권리가 주어져야 한다고 강조했습니다.  
네 번째로는 2050년까지 넷 제로를 달성하는 등 지구에 대한 전쟁을 멈춰야 한다고 했습니다. 마지막으로, 글로벌 회복을 위해 모두의 참여가 필수적이라고 강조했습니다.  
끝으로, 구테헤스 사무총장은 코로나19의 회복과 SDGs 달성에 대한 경로가 분명히 있기 때문에 “희망과 확신을 가지고 앞으로 나아가자”고 당부했습니다.



문재인 대한민국 대통령은 포용적 미래를 향한 인류의 발걸음은 코로나19로 인해 지체되었지만, 팬데믹은 역설적으로 SDGs의 중요성을 더욱 절실하게 일깨워줬다고 말했습니다.  
또한 위기 극복을 넘어서 보다 나은 회복과 재건을 이루어야 하며, 다음 네 가지의 서로 연결된 공동의 노력이 이뤄진다면 분명 SDGs를 2030년까지 달성할 수 있다고 강조했습니다.  
첫 번째는 포용과 상생의 마음을 지금 함께 행동으로 옮겨야 하며, 코로나 백신에 대한 국제사회의 공평한 접근과 배분이

그 시작이라고 밝혔습니다.  
두 번째는 국경을 넘는 협력으로 기후위기에 대응해야 한다고 전했습니다. 특히, 탄소중립 목표에 선진국과 개발도상국이 보조를 맞춰야 하며, 기후와 관련해서 선진국들의 경험과 기술이 개발도상국들과 공유되어 협력이 이뤄져야 한다고 당부했습니다.  
셋째로 지속가능한 발전을 위해 4차 산업혁명 시대의 기술을 적극 활용해야 한다고 말했습니다. 이를 위해 디지털 격차와 불평등을 해소하고, 사람을 소외시키지 않는 포용적인 디지털 전환과 그린 전환을 이뤄내야 한다고 말했습니다.  
마지막으로, 미래세대를 존중하며 세대 간 공존의 지혜를 모아야 하며, 모든 세대는 국적과 인종, 성별을 뛰어넘어 서로 소통하고 교감하는 '지구공동체의 일원'이라는 인식을 가져야 한다고 강조했습니다. 또한 빈곤과 불평등, 기후변화 같은 기성세대가 해결하지 못한 위기에 대해 미래세대의 목소리에 더 귀 기울이는 것은 기성세대의 의무이며, 미래는 미래세대의 것이라는 것을 잊지 말아야 한다고 당부했습니다.  
끝으로, 문재인 대통령은 “한국 국민들은 모두가 안전하지 않으면 누구도 안전하지 않다는 생각으로 ‘누구도 소외되지 않는’ 포용적 국제 협력의 여정에 언제나 굳건한 동반자로 함께할 것”이라고 강조했습니다.



**미래세대와 문화를 위한 대한민국 대통령 특별사절로**  
본 세션에 참석한 방탄소년단은 전 세계 10대와 20대를 비롯한 미래세대의 이야기를 전하는 것을 시작으로 발언을 했습니다. 코로나19로 인해 지난 2년 동안 한편으로는 당혹스럽고 막막한 기분이 들 때도 있었으며, 지금의 10대, 20대들은 가장 다양한 기회와 시도가 필요한 길을 잃게 되었다는 의미로 '코로나 로스트 제너레이션'이라고 불린다고 언급했습니다. 코로나로 잃어버린 것들에 대한 일종의 애도가 필요했고, 그동안 당연하게 여겼던 순간 순간의 소중함을 깨닫는 시간을 가졌다고 말했습니다. 하지만 앞으로의 세상을 위해 직접 고민하고, 노력하고, 길을 찾는 이들이 있기 때문에 미래에 대해 너무 어둡게만 생각하지 않기를 바란다고 당부했습니다. 특히, 심각한 기후변화 등 해결하기 어려운 문제에 직면해 있지만, 진심으로 관심을 가지고 해답을 찾고자 하는 미래세대의 사람들이 있다고 강조했습니다. 더 나아가, 코로나19 팬데믹 속에서도 새로운 방식으로 만남을 이어가고, 새롭게 공부를 시작하며,



더 건강하게 살아가기 위해 노력하는 사람들이 많다고 전했습니다. 그리고 이러한 모습은 길을 잃었다기보다 새롭게 용기를 내고 도전 중인 모습이기 때문에 미래세대가 '로스트 제너레이션'이 아니라, 변화에 겁먹기 보다는 '웰컴'이라고 말하면서 앞으로 걸어 나가는 세대라는 의미에서 '웰컴 제너레이션'이라는 이름이 더 잘 어울린다고 밝혔습니다. 마지막으로, 새로운 일상을 이어나가기 위한 백신接种의 중요성을 강조하면서, 우리는 조금씩 앞으로 나아가고 있으며, "새롭게 시작되는 세상에서 모두에게, 서로에게 '웰컴!'이라고 말해 줄 수 있었으면 좋겠다"고 전했습니다.



방탄소년단은 이런 새로운 시작을 알리는 웰컴 인사의 의미로 'Permission to Dance'라는 곡으로 퍼포먼스를 선보였습니다.

### 지속가능한 발전의 미래에 대한 패널 토론 Moderated Dialogue on the Future of Sustainable Development

본 세션에서는 선도기업의 CEO들과 정부 및 유엔 고위관계자들이 참여하여, 지속가능발전목표(SDGs) 달성을 위한 기업의 지난 5년 간의 이행 노력과 2030 아젠다를 달성하기 위해 앞으로 기업과 정부가 어떤 행동을 취해야 하는지에 대해 논의했습니다.

-연사:

▲리우젠민(Liu Zhenmin) 유엔 경제사회처(UNDESA) 사무차장

▲데이비드 크레이그(David Craig) 자연자본관련 재무공시 태스크포스(NRFD) 공동의장

▲빌 스킨나리(Ville Skinnari) 핀란드 개발협력 및 대외무역부 장관

▲세레나 이브라힘(Serena Imbrahim) Youth Against Corruption 설립자 겸 사무총장

▲매그너스 빌링(Magnus Biling) 알렉타(Alecta) CEO

▲산드라 우(Sandra Wu) 고쿠사이 고교(Kokusai Kogyo) 의장 겸 CEO



**리우 전민(Liu Zhenmin) 유엔 경제사회처(UN DESA)**  
 사무차장은 지속가능한 발전은 매우 시급한 과제이며, 코로나19 팬데믹은 지속가능발전목표(SDGs) 달성의 후퇴를 야기했다고 말했습니다. 전민 사무차장은 코로나19 위기 속에서 SDGs 달성을 막는 근본적인 문제들을 해결하기 위해 다음의 일곱 가지의 조치를 취해야한다고 밝혔습니다:

- ▲코로나19 백신에 대한 보편적이고 적극적인 접근 보장
- ▲모두에게 보건과 교육을 포함한 사회적 보호와 서비스를 대폭 강화
- ▲돌봄 경제 강화
- ▲데이터, 과학 기술 및 혁신에 대한 투자 증대
- ▲개발도상국이 부채 문제에 대응할 수 있도록 지원
- ▲저탄소 및 친환경 분야 발전 가속화
- ▲다자간 시스템의 일관성 있는 대응을 위한 통일된 비전 수립의 필요성.

그는 마지막으로 “미래 세대에게 더 안전하고 친환경적인 세상을 주기 위해 모두가 함께 노력해야 한다”고 당부했습니다.

**빌 스킨나리(Ville Skinnari) 핀란드 개발협력 및 대외무역부 장관**은 지속가능한 발전을 위한 핀란드 정부의 노력을 소개했습니다. 특히 “핀란드 정부는 개발도상국에 비즈니스 환경을 조성하고, 지속가능한 일자리를 창출하며, 혁신, 디지털 변환 및 친환경 변화 지원에 우선순위를 두기 위해 노력하고 있다”고 전했습니다. 또한 코로나19로 인해 SDGs 달성을 위한 대규모 자금 조달의 격차를 마주하고 있으며, 공공 및 민간 부문이 함께 판도를 바꿀 수 있는 자본 흐름을 만들어야 한다고 강조했습니다. 스킨나리 장관은 핀란드의 탄소 네거티브 목표를 언급하며, 야심차지만 달성이 꼭 필요한 목표를 수립하는 것에 대한 중요성을 상기시켰습니다. 또한 지속가능한 발전은 매우 힘든 과정이지만 불가능하지 않기 때문에 모두 함께 공동의 노력을 통해 혁신, 적절한 규제, 소비 및 생산 패턴의 변화를 이끌어내야 한다고 밝혔습니다.

세션의 좌장을 맡은 **세레나 이브라힘(Serena Imbrahim) Youth Against Corruption 설립자 겸 사무총장**은 “시의 적절한 때에 이루어지는 의식과 행동의 세계적인 변화보다 더 강한 것은 없다”고 언급하며, “세계는 기후변화에 대한 무대응으로 인한 대가를 치를 준비가 되지 않았기 때문에, 민간에서의 변화가 매우 중요하다”고 강조했습니다. 또한 “2030 아젠다에 대한 완고하지만 긍정적인 헌신을 통해 가치 있고 영향력 있는 행동을 취해야 한다”고 전했습니다.

**데이비드 크레이그(David Craig) 자연자본관련 재무공시 태스크포스(NRFD) 공동의장**은 “기후와 자연이 모든 기업의 성과에 핵심적이라는 인식이 점점 더 퍼지고 있으며, 기존의 비즈니스 관행을 유지하는 것은 더이상 지속가능하지 않다”고 밝혔습니다. “특히 기후변화는 식품 및 에너지 생산 시스템을 포함한 비즈니스 활동 전반에 실질적이고 중대한 리스크가 되기 때문에 구체적인 행동을 취하는 것이 매우 시급하다”고 강조했습니다. 또 현재 처해진 상황이 해결해야 할 과제인 동시에 투자할 수 있는 기회가 될 수 있으며, 기술과 전문성을 키우기 위해 적극적으로 투자해야 한다고 전했습니다. 그렇기에 기업은 직원들에게 어떻게 효과적으로 새로운 기술을 교육해야 할지 고민해야 한다고 말했습니다. 또한 기업들은 지속가능성과 관련하여 선언을 하는 것을 넘어서 지속가능한 발전을 달성하기 위해 필요한 전문성을 인지하고 적절하게 대응해야 한다고 당부했습니다.



매그너스 빌링(Magnus Biling) 알렉타(Alecta) CEO 는 점점 더 많은 기업들이 지속가능한 비즈니스 모델로 전환하고 있다는 것을 인지해야 한다고 강조했습니다. 그리고 지속가능한 발전을 달성하기 위해 노력하는 기업들을 위해 정부 및 정책 결정자들의 지원이 수반되어야 한다고 밝혔습니다.

특히 규제를 만들 때 지속가능한 비즈니스 환경을 조성하는 것을 목표로 두어야 하지만, 기업의 역량 수준과 전환에 대한 적절한 시기를 파악해야 한다고 말했습니다. 또한 기업은 개발도상국과 같은 새로운 시장에 진입할 때 시장에 대한 충분한 이해를 바탕으로 SDGs 달성과 관련하여 자본을 적극적으로 투자해야 한다고 전했습니다. 그리고 SDGs와 관련한 공시 및 표준화 과정에 아직도 더 많은 노력이 필요하다고 말했습니다.

산드라 우(Sandra Wu) 고쿠사이 고교(Kokusai Kogyo) 의장 겸 CEO는 오늘날과 같은 글로벌 사회에서 이슈들이 한 국가의 문제에 국한되지 않고 전 세계적 문제로 확장되기 때문에, 기업은 각자의 노력만으로는 리스크가 없는 비즈니스 환경을 조성할 수 없으며, 위기를 극복하기 위해선 함께 협력해야 한다고 당부했습니다.

또한 민간에서는 기업이 속해 있는 지역사회가 번창할 때 더 발전할 수 있다는 사실을 이해해야 하며, 지속가능한 사회를 만드는 것은 기업의 이익에도 귀결된다고 강조했습니다.

우 의장은 또한 SDG 워싱에 대한 우려를 표하며, 기업의 리더들이 SDGs 달성을 위해 생각과 행동에 변화를 줘야 한다고 전했습니다. 그리고 기업이 지속가능성을 논의할 때 이익 창출도 같이 생각해야 하기 때문에, 기업 전략에 SDGs를 통합하는 것이 핵심이라고 말했습니다. 마지막으로, “우리는 미래에 대해 충분히 우려하고 있지 않다”며, “지금부터 다르게 생각하고 행동해야 한다”고 당부했습니다.



"기업은 이제 책임있는 사회적 협력  
(Responsible Social Cooperation)으로 나아가야 합니다."

폴 폴먼(Paul Polman) 유엔글로벌콤팩트 이사회 부의장 & 前 유니레버 회장

환경

## 2021년 해양환경 고위급 회담 2021 High-Level Meeting on Ocean

본 세션은 기업, 학계, 정부 및 유엔 파트너기관 리더들이 모여 해양관리연합의 설립과 지속가능한 해양 비즈니스 행동 플랫폼(Sustainable Ocean Business Action Platform)이 나아갈 방향을 논의하는 자리였습니다. 이번 회의는 유엔글로벌콤팩트의 2021-2023년 새로운 전략적 목표의 일환으로 17개의 유엔 지속가능발전목표(SDGs) 달성과 넷제로 및 회복력 있는 경제를 구축하기 위한 지속가능한 해양 비즈니스의 공동노력을 확대하고자 개최하였습니다.

-연사:

- ▲에르나 솔베리(Erna Solberg) 노르웨이 총리
- ▲잉거 앤더슨(Inger Anderson) 유엔환경계획(UNEP) 사무총장
- ▲메리 퀘니(Mary Quaney) 메인스트림 리뉴어블 파워(Mainstream Renewable Power) 대표
- ▲스티븐 코튼(Stephen Cotton) 국제운수노동조합연맹(International Transport Workers Federation, ITF) 사무총장
- ▲케르스틴 브라텐(Kjerstin Braathen) 노르웨이 DNB 은행 대표



**에르나 솔베리(Erna Solberg) 노르웨이 총리**는 환영사에서 해양환경은 기후변화에 대한 지구의 복원력을 증가시키는데 중요한 역할을 한다며, 해양의 보다 지속가능한 보존을 당부했습니다. 또한 노르웨이는 국제적으로 친환경 해양기술 개발과 시설의 배치 속도를 높일 수 있는 방안을 모색하고 있다며, 앞으로 노르웨이 해양산업이 친환경 해상운송으로 전환을 이끌어 갈 것이라고 강조했습니다. 솔베리 총리는 해상풍력부문 또한 큰 잠재력을 제공한다고 하며, 해양환경을 어떻게 개선할 수 있는지, 생물다양성과 생태계 보존 및 복원 노력을 어떻게 확대할 수 있는지에 초점을 맞출 필요가 있다고 전했습니다. 마지막으로 오직 협력을 통해서만 지속가능한 해양경제를 건설할 수 있다며, 민간부문과 유엔글로벌콤팩트 해양 플랫폼은 이에 결정적인 역할을 수행하고 있으므로, 앞으로 지속적인 파트너십을 기대한다고 밝혔습니다.

**잉거 앤더슨(Inger Anderson) 유엔환경계획(UNEP) 사무총장**은 자원을 사용한 뒤 폐기하는 선형경제(Linear Economy) 구조에서 친환경 경제모델인 순환경제(Circular Economy)로 전환하는 것이 중요하다고 하며, 순환경제가 앞으로의 핵심목표가

되어야 한다고 말했습니다. 또한 기업은 환경과 해양에 해가 되는 자회사들을 검토해야 한다고 하며, 특히 어업 분야에 속한 기업들의 경우 어떻게 지속가능한 방식으로 수산물을 수확하고 제공할 수 있는지 검토해야 한다고 밝혔습니다. 아울러 정부가 친환경 기술에 지속적으로 지원한다면 기업의 혁신을 가속화시킬 수 있다고 전했습니다. 이것이 오늘날 우리가 원하는 수준에서 일어나지 않는다면, 망가진 지구에 보다 많은 자원이 투자될 것이라고 강조했습니다.

**메리 퀘니(Mary Quaney) 메인스트림 리뉴어블 파워(Mainstream Renewable Power) 대표**는 해양 재생에너지 시설의 배치 속도를 가속화시키는 데 있어 직면하고 있는 장애물에 대해 설명했습니다. 첫째는 해상에서 상당한 잠재력을 가진 많은 국가들이 해저에 대한 명확한 소유권을 가지고 있지 않다는 사실입니다. 따라서 각 정부는 해저의 소유권(ownership of the seabed)을 명확히 하여, 해당 지역의 라이선스를 결정해야 한다고 강조했습니다. 둘째는 정부 및 산업과 해양 이해관계자의 초국가적 그리드(transnational grid)의 해양 데이터 구축과 다양한 이해관계자의 의견을 반영한 해양공간계획(marine spatial planning) 수립 등의 어려움을 언급했습니다. 퀘니 대표는 영국 정부의 성공사례를 공유하며 발표를 마무리 지었습니다. 영국 정부는 2012년 영국의 해상풍력산업에 2020년까지 전력 비용을 메가와트 시간당 100 파운드 이하로 낮추라는 도전장을 내밀었습니다. 해상풍력 에너지 비용 절감으로 인해

원자력 에너지와 비교했을 때 가격경쟁력을 갖추게 되었고, 이로 인해 새로운 해상풍력을 조달하게 되었습니다. 또한 산업과 정부가 해상풍력에 투자를 위해 협력하게 되었고, 금융 에너지산업과 기획부처는 개발자 및 터빈 제조업과 협력하여 신 산업을 건설하게 되었다고 밝혔습니다.

**스티븐 코튼(Stephen Cotton) 국제운수노동조합연맹 (International Transport Workers Federation, ITF) 사무총장**은 넷제로 전환이 해양운송 노동자들에게 어떠한 의미가 주어지며 그들을 어떻게 준비시킬 수 있는지에 대해 설명했습니다. 해상운송업은 새로운 기술적 돌파구가 필요하지 않으며, 오히려 인권에 대한 면밀한 조사와 전세계의 공급망에 있어 행동 변화를 주도할 수 있는 구조적 변화가 필요하다고 설명했습니다. 노동자들의 건강과 안전을 보호하며 국제노동기구(ILO)의 원칙에 기초하여 양질의 일자리를 창출하기 위해 탄탄한 부문별 노동시장 정책 및 강력한 사회적 보호가 시급하다고 전했습니다. 또한 노동자들에게 새로운 교육과 고급 기술 제공뿐 아니라 그들이 공동창조자(co-creators)로서 직접 기술을 향상시키고 현재 직면하고 있는 도전들을 인식하고 있어야 한다고 밝혔습니다.



**케르스틴 브라텐(Kjerstin Braathen) 노르웨이 DNB 은행 대표**는 은행과 금융의 역할을 설명하며, 협력기업의 지속가능한 해양경제 참여를 증가시킬 수 있는 방안에 대해 설명했습니다. 첫 번째로 지적하고 싶은 부분은 데이터 공개이며, 은행과 금융기관은 정보에 대한 투명성 제공에 기여할 수 있다고 밝혔습니다. 현재로서는 은행의 내부 탄소 배출량뿐 아니라 협력기업의 배출량 또한 투명하게 보고하고 있다고 밝혔습니다. 두 번째는 자금제공으로 해양의 신 산업 건설뿐 아니라 산업을 변화시키는 데 엄청난 투자가 필요하다고 설명했습니다. 마지막으로 모든 협력기업의 사업을 조사하고 그들과 협력하여 함께 야심찬 목표에 동참할 수 있도록 돕는 역할을 수행하고 있다고 밝혔습니다.

### 에너지에 대한 글로벌 리더들의 담화 Global Leaders Dialogue on Energy

이 세션에서는 UN 에너지 고위급 대화 (UN High-level Dialogue on Energy)와 관련하여 민간 부문 투자와 영향의 상호 연결에 대한 고위급 패널 토론을 진행하였습니다. 리더들은 석탄을 단계적으로 없애고, 재정을 동원하고, SDG 7번 목표(Affordable and Clean Energy)의 진전을 위한 전환에 대하여 의견을 공유했습니다.

- 연사:
- ▲에리카 무이너스(Erika Mouynes) 파나마 외무장관,
  - ▲울리카 모디어(Ulrika Modeer) UN 사무차장 겸 UNDP 차관보,
  - ▲프란체스코 스타레이스(Francesco Starace) Enel CEO





에리카 무이너스(Erika Mouynes) 파나마 외무장관은 환영사를 통해 “파나마는 생물다양성 측면에 있어 세계에서 가장 축복받은 국가 중 하나이자, 자연 생태계를 보존해야 하는 큰 책임을 지고 있다”고 소개했습니다. 그녀는 “파나마는 국가가 발생시키는 온실가스보다 숲이 포집하는 탄소가 더 많은 ‘탄소 네거티브(carbon negative) 국가’로, 전 세계적으로 3개국 밖에 되지 않는다”고 밝히며, “그럼에도 파리협약에 참여하고, 2050년까지 전력원의 70%를 재생에너지로 전환하고자 하는 국가 차원의 에너지 전환 계획을 가지고 있다”고 덧붙였습니다.

또한 파나마 정부는 친환경 신 에너지에 투자하는 기업에 최대 25%의 세제 혜택을 제공하는 등 재생에너지 생산을 촉진하기 위한 이니셔티브와 인센티브를 수립했다고 소개했으며, 파나마의 에너지 분야 민간 기업들은 이미 2030년까지 11.5%, 2050년까지 24%의 탄소배출 감축을 약속했다고 밝혔습니다. 파나마는 중앙아메리카 최대 풍력발전소 조성과 같은 민간부문의 투자를 통해 친환경 에너지의 발전 단가를 낮추고, 에너지 구조의 회복력을 높이고 있다고 설명했습니다. 이어 올해 말까지 200곳의 전기차 충전소를 설치할 계획 등을 소개하며 “기후변화는 우리 모두에게 영향을 미치는 실존적인 위협이기 때문에 지속가

능성에 대한 논의를 경제정책 차원에서 검토하고 있다”고 설명했습니다. 그녀는 “민간 부문의 많은 투자와 파트너십이 필요하다”고 강조하며 협력과 동참을 촉구했습니다.

이어 울리카 모디어(Ulrika Modeer) UN 사무차장 겸 UNDP 차관보는 이번 세션에 대해 “UN 총회에서 에너지에 관한 고위급 대화를 가지는 것은 40년 만에 최초”라고 소개하며, 이로써 ‘적정한 가격에 신뢰할 수 있고 지속가능한 현대적인 에너지에 대한 접근 보장(affordable, reliable, sustainable and modern energy for all)’을 재조명하고 행동을 취할 수 있게 될 것이라고 본 세션의 가치를 평가했습니다.

그녀는 “화석연료가 온실가스 배출량의 76%를 차지할 만큼 기후변화의 주요 원인으로 작용한다”고 설명하며, “오늘날 우리는 매년 4억2,300만 달러를 화석연료 보조금에 쓰고 있으나 이 재원은 청정 에너지를 위한 프로그램이나 교육, 사회 등의 영역에 사용될 수도 있다”고 말했습니다. 이와 관련하여 UNDP에서는 COP26을 앞두고 화석연료 보조금의 개혁과 재정여력의 재조정과 관련된 글로벌 캠페인을 시작할 계획이라고 밝히며, 전 세계 많은 사람들이 참여하기를 바란다고 당부했습니다.

모디어 UN 사무차장의 질문을 이어 받아, 다국적 에너지기업 Enel의 CEO인 프란시스코 스타레이스(Francesco Starace)가 담화를 이어갔습니다. 그는 Enel의 다섯가지 약속을 소개하며, 이것이 기업의 전체적인 비즈니스 전략과 긴밀히 연관된다고 덧붙였습니다.

첫째로, 킬로와트아워(kWh) 당 이산화탄소 배출량을 2020년 기준 214g에서 2030년 82g으로 줄이겠으며, 이를 과학기반 감축목표 이니셔티브(Science-Based Target initiative, SBTi) 하에서 인증받겠다고 약속했습니다.

둘째로, 재생에너지 발전량을 49,000 mW에서 2030년 145,000 mW로 증가시키겠다고 약속했습니다.

셋째로, 석탄 발전시설을 2030년이 아닌 2027년까지 폐쇄함으로써 3년을 앞당기겠다고 말했습니다.

넷째로, 민관을 아울러 현재 186,000개소가 운영 중인 전기차 충전시설을 2030년까지 4백만 개소로 빠르게 확대하겠다고 밝혔습니다.

마지막으로, 도시와 농촌지역 모두에서 깨끗한 전기 에너지를 누리게 함으로써 560만 명이 더 연결될(connected) 수 있게 하겠다고 말했습니다.

프란시스코는 올해의 목표가 작년에 제시했던 목표보다 이미 상향되었다고 말하며, 기술이 놀람도록 빠르게 진보하고 있기 때문이라고 설명했습니다. 또한 EU의 기후대응 법안 패키지(Fit for 55 package)와 같은 조치를 통해 정책 방향성이 분명해지고

있기 때문에 내년에도 가속화될 것이라고 견해를 밝혔습니다.

또한 화석연료의 퇴출 움직임이 피할 수 없다는 데 동의하면서, “과거 유럽의 에너지 기업들의 전철을 보고 교훈을 얻어야 한다”고 강조했습니다. 잘못된 정책, 선견지명의 부족, 기술에 천천히 적응하려는 태도 등을 반성함으로써, 굉장히 빠르게 일고 있는 움직임에 대응해야 한다고 주장했습니다. 특히, 아직도 화석연료에 대한 의존도가 높은 상황에서 대중을 설득하지 않으면 변화의 속도가 느릴 수밖에 없다고 말하며, 사회적 공감대의 중요성을 강조했습니다. 그는 “우리가 오늘날 당면한 움직임은 단순히 전력의 생산에 관한 것이 아니라 우리 사회의 전기화(electrification of society)에 관한 것이므로, 사람들에게 진실을 알려야 한다”고 주장했습니다. 그는 “신기술이 오고 구(舊) 기술이 가는 것일 뿐, 사람들의 삶이나 직장이 사라지는 것이 아니다”라고 말하며, “역사 상 유례없이 빠른 속도로 진행되고 있는 이 전환에는 더 많은 기회가 있으니, 사람들에게 상황을 인지시키고 재교육과 훈련을 통해 해결책을 제공하는 것이 최고의 대처법”이라고 강조했습니다. 그는 “그렇지 않으면 변화를 늦추고 더 많은 비용을 초래할 것”이라고 경고했습니다.

한편, UN과 같은 국제기구나 공공기관에 바라는 점이 있는지 묻는 울리카 사무차장의 질문에 대해서는 “과거에는 환경에 대한 고려와 기업활동이 상호 대립적이었으나, 오늘날은 가치를 만드는 것이 결국 지구를 위하는 일이라며 시너지를 강조하며, 오해가 없도록 국제사회의 담화를 바꾸는 데 집중해달라”고 당부

했습니다. 또한 그는 “경험적 법칙에 따르면 2030년에 일어날 것으로 예상되는 일들은 2027년에 일어날 것”이라고 예견하면서, “에너지 전환의 가속화를 과소평가해서는 안 된다”고 강조하며 담화를 마무리하였습니다.

### Uniting Business LIVE 2021: Fireside Chat Achieving Net Positive '넷 포지티브' 달성을 위한 대화

본 세션에서는 매기 레이크(Maggie Lake) 前 CNN 앵커 겸 기자와 폴 폴먼(Paul Polman) 유엔글로벌콤팩트 이사회 부의장 및 前 유니레버 회장이 기후변화 완화와 넷 제로 달성을 넘어 '넷 포지티브' 달성을 위해 노력할 기술이 제공하는 용감한 기업들의 번영'을 주제로 이야기를 나누었습니다.



-연사:

▲매기 레이크(Maggie Lake) 前 CNN 앵커 겸 기자

▲폴 폴먼(Paul Polman) 유엔글로벌콤팩트 이사회 부의장 및 前 유니레버 회장

매기레이크(Maggie Lake) 前 앵커는 먼저 폴 폴먼이 공동 저자로 참여한 신간 '넷 포지티브'에 대한 책 소개로 세션을 시작했습니다. 폴 폴먼 前 회장은 기업이 세상의 문제를 만드는 것이 아니라 해결하는 데서 이익을 얻어야 한다는 믿음을 바탕으로 '넷 포지티브<Net Positive: How Courageous Companies Thrive by Giving More Than They Take>'를 집필하게 되었다고 말했습니다. 그는 가능한 모든 수단을 통해 지속가능발전목표를 구현하고, 특히 기후변화와 불평등에 초점을 맞춘 변화를 가속화하기 위해 일관성 있는 시스템적인 변화를 희망한다고 밝혔습니다.

이에 매기레이크(Maggie Lake) 前 앵커는 "최근 점점 더 많은 기업들이 소비자와 고객의 요구에 맞추어 부정적인 영향을 줄이고자 노력하고 있는데, 이것이 저자가 그리는 '넷 포지티브' 미래와는 어떻게 다른가?"라는 질문을 건넸습니다. 폴 폴먼 前 회장은 '넷 포지티브' 기업은 사회 전체에 대한 영향에 책임을 지며, 주주에게만 초점을 맞춘 근시안적인 태도에서 벗어나 모든 이해관계자들의 이익을 최적화하고 사회 전반에 필요한 광범위한 변화에 관여한다고 말했습니다. 뒤이어 "기업은 이제 책임있는 사회적 협력(Responsible Social Cooperation)으로 나아가야 한다"고 말했습니다. 매기레이크 前 앵커는 이에 동의하며, "이제는 기업들이 단지 비용 측면을 고려하는 것이 아닌 진정으로 옳은 가치와 이를 둘러싼 기회에 집중할 때"라고 강조하며, 이와 관련하여 비즈니스 리더들에게 건넨 만한

조언을 구했습니다.

폴 폴먼 前 회장은 "조직적인 변화 없이는 어떠한 체계적인 변화도 있을 수 없으며, 개인의 변화 없이는 어떠한 조직적인 변화도 있을 수 없다"는 두 가지 메시지와 이는 곧 '리더십의 변화'를 필요로 한다는 메시지를 명확히 전달했습니다. 매기레이크 前 앵커는 다음 세대의 리더들을 위해 모범을 보여주고 앞장서는 폴 폴먼 前 회장의 노력에 감사를 표하며, 10월 출판되는 신간을 통해 '넷 포지티브' 개념에 대해 더욱 배우기를 희망한다는 말로 세션을 마무리 했습니다.



“이제는 젠더 담론을 넘어 다양성과 포용성 의제로 넘어가야 합니다

수왓티 칸디아(Suwatthi Kandiah) 디젤&모터 엔지니어링(DIMO)  
임직원 브랜딩 및 다양성과 포용성 부서 부팀장

인권

글로벌 임팩트 포럼  
로컬 솔루션 라이브: 타깃젠더이퀄리티 아시아  
Local Solutions LIVE:  
Target Gender Equality in Asia



본 세션은 유엔글로벌콤팩트의 여성역량강화 이니셔티브 타깃젠더이퀄리티(Target Gender Equality) 특별 세션으로, 인도네시아 대기업 아시아펄프앤페이퍼(APP) 지속가능성 대표, 유엔 여성기구(UN Women)아시아태평양지역 디렉터, 인도와 북미에서 기업 사회 환경 데이터 분석 모델링 솔루션을 제공하고 있는 슈퍼휴먼레이스(SuperHuman Race)의 창립자 등과 함께 데이터를 기반으로 현재 논의되고 있는 성평등과 다양성 의제에 대해 파악하고, 기업의 주요 전략과 사례, 그리고 앞으로의 과제를 논의했습니다.

연사

▲샤하민 자만(Shahamin Zaman) UNGC 방글라데시 네트워크 사무총장

▲엘림 스리타바(Elim Sritaba) 인도네시아 아시아 펄프 앤 페이퍼(Asia Pulp & Paper, APP) 지속가능성 대표

▲모하메드 나시리(Mohammad Naciri) 유엔 여성기구 (UN Women) 아시아태평양지역 디렉터

▲가간딕 불러(Gagandeep Bhullar) 슈퍼휴먼레이스 (SuperHuman Race) 창립자

수와티 칸디아(Suwatthi Kandiah) 디젤&모터 엔지니어링 (DIMO) 임직원 브랜딩 및 다양성과 포용 부서 부팀장은

“이제는 젠더 담론을 넘어 다양성과 포용성 의제로 넘어가야 한다”는 메시지를 강조하며 수화로 세션의 포문을 열었습니다.

오늘 세션의 진행을 맡은 ▲ 샤하민 자만(Shamamin Zaman) UNGC 방글라데시 네트워크 사무총장은 “차별금지선 인권 보장을 위한 기본적 전제”라며, “기업이나 조직 내에서 성평등, 다양성과 포용성 의제를 한 부서에서만 해결하려고 들어서는 안 되며, 통합적으로 접근해야 한다”고 말했습니다.

또한 “이는 기업의 규모와 부문, 국가에 상관없이 모두에게 적용되어야 한다”고 말하며 본격적으로 세션을 시작했습니다.



먼저 인도네시아의 엘림 스리타바(Elim Sritaba) 아시아펄프앤페이퍼(Asia Pulp & Paper, APP) 지속가능성 대표는 “자사의 다양성과 포용성 의제가 정책과 관행에 걸친 다양성의 역할을 분리된 노력의 일부라고 여기지 않고, 총체적 접근법(holistic approach)을 취하기 위해 무엇을 할 수 있다고 생각하는가?”라는 질문에 “APP는 자사의 2030 지속가능성 비전에 다양성과 포용성 관련 지지 및 정책지원을 통합하였다. 다양성과 포용성이 자사의 지속가능성에 직접적인 영향력을 가지고 있기 때문이다. 다양성과 포용성을 확산하기 위해 내부적으로, 또 지역사회에서 지속적으로 투자해왔다. 그 일환으로 사내에서는 오직 역량과 능력만을 기반으로 하는 경영진 직급 채용과 승진 정책을 시행하고 있으며, 지역사회에서는 역량강화 프로그램 운영에 투자하고 있다. 또한 여러가지 이니셔티브를 통해 사내 정책 비전에 포함된 다양성과 포용성 목표를 실제로 이행할 수 있도록 독려하고 있다.

그 중 대표적으로 WEPs(여성역량강화원칙) 지지를 선언하였을 뿐 아니라, UNGC 타깃젠더이퀄리티(TGE) 프로그램에 적극 참여

하며 워크샵과 트레이닝을 통해 기업 차원에서 임직원 뿐만 아니라 지역사회를 위해 어떤 것을 할 수 있는지 알아가고 있다. 또한 인도네시아 여성역량강화와 아동보호부 (Ministry of Women Empowerment and Child Protection) 산하 G20 역량강화 대변인(empower advocate)으로 활동 중이다. 현재 사내 젠더, 인증, 종교, 장애 등 모든 형태의 차별과 희롱(harassment)에 대해 무관용 정책을 펼치고 있으며, 이를 통해 구성원들의 건강권과 안전권이 보장될 수 있도록, 앞서 설명한 이니셔티브를 시스템에 내재화 하고 있다"고 말하며 APP가 시행 중인 다양성과 포용성 정책을 소개하였습니다.

이어 모하메드 나시리(Mohammad Naciri) 유엔 여성기구(UN Women) 아시아태평양지역 디렉터는 COVID-19 팬데믹으로 인한 전염병의 불평등한 영향, 특히 여성과 소녀들에게 미치는 영향과 이에 대해 기업들이 취하고 있는 조치를 데이터를 기반으로 설명해달라는 두번째 질문에 대해 "COVID-19 팬데믹으로 인하여 많은 여성들이 직장을 잃거나 급여 삭감을 당했으며, 앞으로 상황은 더욱 악화될 것으로 보인다"고 말하며, 특히 "중소기업과 소규모 기업을 운영 중인 여성 CEO들 역시 COVID-19 팬데믹으로 인해 큰 타격을 입은 것으로 나타났다. 86%는 심각하거나 매우 심각한 영향을 받았다고 응답했으며, 75%는 그들의 돌봄 책임이 증가했다고 응답했고, 77%는 운영 중인 프로젝트나 서비스의 판매가 감소했다고 답변했고,

34%는 폐업을 고려 중이라고 답변했다"고 강조했습니다. 특히 무급 가사 노동의 부담이 상대적으로 큰 여성의 취약성이 상황을 악화시킨 것을 확인할 수 있다고 말했습니다.

이에 대해 "기업과 정부는 현재 무급으로 이루어지는 돌봄 노동에 마땅한 가치를 매기고, 적절한 보육 및 기타 돌봄 서비스를 제공하여 남성 또한 돌봄 노동과 가사 업무에 참여하도록 하는 경제 회복 정책을 설계할 필요가 있다"고 강조했습니다.

또한 "기업은 더 많은 여성을 고위 임원 및 리더로 승진시키기 위한 조치를 취할 필요가 있으며, 다양성과 포용성은 기업에 이로운 뿐 아니라, 기업들이 여성 직원들과 그들이 일하는 지역사회의 요구에 부응할 수 있도록 보장한다"고 설명했습니다.

그는 이어 "기업은 여성의 경제적 권한을 지원하는 인력 정책을 수립하며, 핵심적 역할을 수행한다" 며 기업의 역할의 중요성을 다시 한번 강조했습니다.

인도와 북미에서 기업 사회 환경 데이터 분석 모델링 솔루션을 제공하는 가간딕 불러(Gagandeep Bhullar) 슈퍼휴먼레이스(SuperHuman Race) 창립자 는 여성 소유 기업이 - 특히 공급망 측면에서 - COVID-19 팬데믹에 어떻게 영향을 받았으며, 이를 극복하기 위한 노력을 소개해줄 수 있는냐는 세 번째 질문에 대해 "먼저 여성이 남성과 동등한 경제권을 취하기 위해 필요한 세 가지 측면으로 접근성, 기회와 평등을 꼽을 수 있다"고 말했습니다. 그는 특히 이 중 기회의 결여에 대해 언급하며 "ILO 데이터

에 따르면 실제로 여성 경영인이 소유하는 사업체는 소규모인 경우가 많으며, 그만큼 더욱 많은 지원과 기회를 필요로 한다"고 말했습니다. "예를 들어 미국의 다국적 기업 메리어트(Marriott)는 공급망에서 여성 소유 기업과 비교적 많이 거래하고 있는 것으로 잘 알려져 있는데, 이마저도 전체 공급사 중 2%로 보고 된다. 전 세계적으로 여성 소유 기업을 통한 공급률이 평균 1%로 나타난다"며 공급망 차원에서 여성 소유 기업에 대한 동등한 기회 부여가 절실함을 강조했습니다.

이어 공급망을 선정하는 과정에서 이사회 구성을 묻거나 여성 임직원 비율을 묻는 기업이 많아지는 것은 매우 긍정적인 현상이나, 이를 가속화하기 위해서는 더욱 많은 노력이 필요하다고 말했습니다. 특히 대기업의 데이터를 살펴보면, 공급망에서 신입 직원 레벨의 여성 직원 비율은 지속적으로 증가하고 있으나, 가장 높은 직급에서 여성의 비율은 감소한 것을 확인할 수 있다. 따라서 여성 소유 기업을 참여시켰을 때 적절한 인센티브를 부여하는 것이 매우 중요하며, 여성 소유 기업과 네트워크를 구축하고, 참여 기간을 측정함으로써 스스로 경쟁력을 강화할 수 있도록 돕는 것이 매우 중요하다고 생각한다"고 말했습니다.

마지막으로, "만약 아시아 지역의 한 기업에 - 특히 지역사회에서 매일 일어나는 불평등을 타파하기 위한 전반적이고 구체적인 조치를 취하도록 요구할 수 있다면, 어떤 요구를 할 것인가?" 라는 질문에 대해 모하메드 나시리(Mohammad Naciri) UN



Women 아시아태평양지역 디렉터는 “모든 분야에서 여성의 권한이 강화되어야 한다는 점은 부인할 여지 없는 사실이다. 그러나 우리가 흔히 이야기 하듯, 측정되지 않는 것은 달성될 수 없다(What is not measured cannot be achieved). 불평등을 이야기할 때 가장 핵심적인 것은 모니터링 시스템을 갖추고, 이에 지속적으로 투자할 방법을 찾는 것이다. 역량 강화를 지지하고 투자함으로써 기업을 넘어 지역사회 차원에서도 미래의 리더들의 역량을 강화할 수 있는 방법과 다양성과 포용성, 그리고 평등에 대한 인식을 높이기 위한 캠페인을 계속하는 것이 목표 달성에 필수적이라고 생각하므로, 이를 요구하고 싶다.” 고 대답했으며,

가간딕 불러(Gagandeep Bhullar) 슈퍼휴먼레이스 (SuperHuman Race) 창립자는 “기업들이 현재 시행하고 있는 이니셔티브와 프로그램만 보더라도, 현재 성평등과 관련한 많은 논의와 노력이 진행되고 있는 것을 알 수 있다. 다만, 여성들에게 접근성을 제공해 앞서 나갈 기회를 주고, 경제적 지원을 제공하고, 여성 소유 기업이 공급망의 일부가 될 수 있도록 도움으로써 여성의 존엄성과 자신감을 북돋워주는 것이 먼저일 수 있다는 생각이 든다.” 라고 대답했습니다.

마지막으로 방글라데시의 유명 뉴스 앵커이자 트랜스젠더 인권 운동가 타쉬누바 아난 쉬쉬르(Tashnuva Anan Shishir)가 개인적인 경험담과 노력을 나누고, 앞으로도 이러한 노력이 계속될 것을 독려하며 세션이 마무리 되었습니다.

### 젠더 렌즈를 통한 혁신

#### Innovation Through Gender Lens

본 세션에서는 지난 2019년 유엔글로벌콤팩트의 영 SDG 이노베이터(Young SDG Innovator)에 참여한 터키의 가전제품 제조업체 아르셀릭(Ar elik A.Ş)의 수석 연구원(Senior R&D Specialist) 겸 수석 엔지니어 에킨 달락(Ekin Dalak)과 올리비아나 베일리(Oliviana Bailey) 우먼 인 AI (Women in AI) 네덜란드 홍보대사와의 대화를 통해 기술-특히 AI와 머신러닝-이 성평등 담론에 가져올 변화와 그 방향성을 예측했습니다.

연사:

- ▲에킨 달락(Ekin Dalak) 아르셀릭(Arselik) 수석 엔지니어
- ▲올리비아나 베일리(Oliviana Bailey) 우먼 인 AI (Women in AI) 네덜란드 홍보대사

에킨 달락(Ekin Dalak) 아르셀릭(Arçelik A.Ş) 수석 엔지니어는 먼저 “많은 산업에서 AI(인공지능)의 생성과 사용은 어떠한 방식으로 여성의 삶에 영향을 미칠 수 있으며, 관련하여 일어나는 문제들을 어떻게 해결할 수 있을 것인가?”라는 질문에 “인공지능도 결국 인간에 의해 만들어졌으므로, 이에 따른 편견(bias)이 다양한 산업군에서 여성들의 삶에 영향을 미칠 수 있다고 생각한다. 예를 들어, 현재 중사하고 있는 가전제품 제조업계의 경우, 남성 직원이 압도적으로 많으며, 제품을 설계하는 이들이 주로 남성이다. 설계 과정에서 가전 제품의 주 사용자를 여성으로 설정하고 제품을 만드는 흐름은 지난 10년 이상 계속되어 왔으며 마케팅 전략 또한 이를 전제로 세워져 왔지만, 문화와 인식의 변화가 생기면서 느리지만 변화가 이뤄져왔다고 생각한다. 하지만 시가 이러한 측면에서 변화의 속도를 늦출 수도 있다고 생각한다”고 말했습니다.

이를 해결하기 위한 방법으로 “AI는 인간의 뇌보다 빨리 배우기 때문에 AI를 사용하기 시작하는 지금부터 새로운 사회적 역동성을 가르칠 필요성이 있으며, 알고리즘을 디자인 하는 단계부터 여성에 대한 편견과 제약이 있는지 면밀히 살필 필요가 있으며, 정확한 데이터를 제공할 필요성이 있다”고 말했습니다.



이어 “성평등을 이뤄내는데 시가 어떻게 일조하고 있는가?” 라는 질문에 대해서는, 특히 채용 분야에서 시와 머신러닝이 이미 널리 쓰이고 있으며, 앞으로도 유용하게 쓰일 것이라고 말했습니다. 그는 “최근 5년 간 성평등 담론이 많은 주목을 받았지만 그 전까지는 ‘숨겨져 왔다’고까지 표현할 수 있을 정도로 주목받지 못했다. 이는 데이터를 통해 알 수 있다. AI와 머신러닝의 특성을 활용하면, 데이터를 생성하고 증거(evidence)를 확보하는 측면에서 유리할 수 있으며, 이미 데이터를 통해 도움을 받고 있다”고 말했습니다. 그러므로 이러한 기회를 최대한으로 활용하여 기존 채용 과정을 면밀히 살펴보고, 편견을 극복해야 한다”고 강조했습니다.

그는 “새로운 기술을 받아들이는 지금이 바로 새로운 시작을 위한 기회이며, 우리는 이 기회를 놓치지 말아야 한다. 우리는 새로운 사회의 역학(social dynamic)을 위한 빠르고 강력한 발전을 위한 AI 도구를 신뢰해야 한다. 현재 미래를 매우 희망적으로 바라보고 있으며, 다음 세대가 이를 이어가기를 믿는다”고 메시지를 전달하며 세션을 마무리했습니다.

“측정되는 것만이 제대로 관리될 수 있습니다. 그러므로 KPI 설정이 중요하며,  
이를 통해서만 역량강화나 지식공유가 가능하고, 진보를 가속화시킬 수 있습니다.”

용 임 밉(Yiong Yim Ming) City Developments Ltd CFO

UNGC CFO(Chief Financial Officer) Taskforce



## 지속가능한 미래를 위한 금융 – CFO 인사이트 Financing a Sustainable Future – CFO Insights

본 세션에서는 ‘SDGs를 향한 CFO 태스크포스’의 지난 24개월 간의 임팩트를 소개하고, 관련 글로벌 이니셔티브의 런칭을 알렸습니다. 또한 다양한 지역과 산업에 종사하는 CFO를 초대하여 이야기를 듣고, SDGs 투자에 대한 민간 영역의 영향력에 대해 논의하였습니다.

-연사:

- ▲ 스코트 매더(Scott Mather) 미국 PIMCO 최고투자책임자 (Chief Investment Officer),
- ▲ 알베르토 데 파올리(Alberto De Paoli) Enel CFO,
- ▲ 산다 오잠보(Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 CEO 겸 사무총장,
- ▲ 쿠식 채터지(Koushik Chatterjee) Tata Steel 그룹 CFO,
- ▲ 힐러리 맥슨(Hilary Maxson) Schneider Electric EVP 겸 그룹 CFO,
- ▲ 케빈 베리만(Kevin Berryman) Jacobs 회장 겸 CFO,
- ▲ 페드로 반 랑겐도크 테세이라 데 프레이타스 (Pedro van Langendonck Teixeira de Freitas) Braskem CFO, 조달, 전략 및 기업 업무 총괄 부사장,

- ▲ 주디스 하트만(Judith Hartmann) Engie 부사장 겸 CFO,
- ▲ 에이미 자데시미(Amy Jadesimi) LADOL 대표이사



### 산다 오잠보(Sanda Ojiambo) 유엔글로벌콤팩트 사무총장

오잠보 총장은 환영사에서 SDGs와 관련된 시장 기회가 약 12조 달러이며, 지속가능투자 관련 운용자산 규모는 31조 달러로 추산된다고 설명했습니다. 이에 따라, SDGs 달성의 촉매제인 기업 금융과 투자에 있어 CFO의 역할이 매우 중요하다고 강조했습니다. 또한 UNGC의 CFO 태스크포스가 2019년에 런칭한 뒤 약 2년이 흐른 시점에서, 60명의 임원이 참여하고 있다고 소개했습니다. CFO 태스크포스는 향후 3년간 5억 달러를 SDGs에 투자하고, 모든 기업 금융의 50%를 지속가능성 성과와 연결 짓기로 약속합니다. 그는 “2023년까지 최소 1,000명의 멤버가 참여하는 것을 목표로 하고 있다”고 말하며, 더 많은 기업 CFO들의 참여를 당부했습니다.

### 마리 모리스(Marie Morice) 유엔글로벌콤팩트 지속가능금융 국장

모리스 국장은 2030년까지 SDGs를 달성하기 위해 3-5조 달러가 부족한 가운데, 저탄소 및 회복가능한(resilient) 미래에 있어 민간 부문과 CFO의 역할이 매우 중요하다고 강조했습니다. 또한 “우리는 CFO의 역할을 확대하고, 글로벌 움직임을 형성하고 여기에 CFO들을 참여시킴으로써 이들이 장기적 가치의 설계자(architects of long-term values)가 될 수 있도록 노력하고 있다”고 설명했습니다. 또한 아래와 같은 CFO들의 언급을 인용하며, “지속가능성 목표의 측정과 보고에 일원화된 기준(standards)을 설정함으로써 그린워싱(greenwashing)을 방지하고 지속가능성이 금융시장 내 모든 생태계에 내재되도록 할 수 있다”고 덧붙였습니다. 아울러 “CFO 태스크포스에 참여함으로써 CFO들은 동료들과 경험을 공유하고 상호 학습하게 되며, 소속 기업만을 위한 것이 아니라 우리 모두를 위한 지속가능한 미래를 구상하게 된다”며 CFO 태스크포스의 참여를 독려했습니다.



“임팩트를 만들어 내기 위해서는 공동의 움직임(collective movement)이 필요합니다. 이 때 같은 언어와 용어를 사용하는 것이 매우 중요합니다. 성과를 측정하고 보고하는 방법이 기업별로 달라서는 안 되며 상호 비교가능해야 합니다.”

- Juergen Esser (CFO, Danone)

“측정되는 것만이 제대로 관리될 수 있다고 늘 말해왔습니다. 그렇기 때문에 KPI를 설정하는 것이 중요하며, 이러한 과정을 통해서만 역량강화나 지식공유가 가능하고, 이것이 진보를 가속화시킬 수 있습니다.”

- Yiong Yim Ming (CFO, City Developments Ltd.)

“우선, 지속가능성과 비즈니스 모델 전환에 많이 투자한다면 투자자의 바람(wish)을 충족시킬 수 있습니다. 만일 기업이 실제로 이러한 전환을 이행한다면 기업에게는 굉장히 큰 기회가 있으며 리스크도 제거할 수 있습니다.”

- Dr. Michael Muller (CFO, RWE)

“최근에 기업들은 다소 단기 지향적인 경향을 보이고 있었습니다. 그러나 CFO 태스크포스가 작업한 지표를 사용하게 되면 보다 중장기적 가치에 집중할 수 있게 될 것입니다.”

- Hilary Maxson (CFO, Schneider Electric)



알베르토 데 파올리(Alberto De Paoli) Enel CFO

파올리 CFO는 팬데믹으로 인해 그 어느 때보다도 기업의 투자와 금융이 글로벌 목표에 있어 중요해진 시기가 되었다고 강조했다. 그는 유엔글로벌콤팩트 CFO 태스크포스의 공동 노력을 자랑스럽게 소개하며, 태스크포스의 두 가지 약속을 공표했습니다.

첫째, 향후 5년간 최소 5,000억 달러(한화 약 592조 원)를 SDGs 연계 투자에 쓰기로 한다.

둘째, 기업 자금조달의 50%를 지속가능성 성과와 연결시키기로 한다.



또한 Enel은 향후 10년간 약 2조 달러를 SDGs와 연계하여 투자할 것을 약속했으며, 이를 통해 이익공유의 방식으로 에너지 전환이 촉진될 수 있도록 하겠다고 말했습니다. 그는 “공유 가치 및 이해관계자 자본주의의 시대 하에서 건강한 사회와 시장을 위해 함께 참여해달라”고 당부했습니다.

스콧 매더(Scott Mather) 미국 PIMCO CIO

“지난 몇 년간 지속가능성 의제가 고도화되었음에도 불구하고, 기업금융에 대한 논의나 CFO들의 참여는 거의 없었다”고 지적하며 변화를 당부했습니다. 또한 그는 SDGs를 향한 여정에 있어 연간 15조 달러 이상의 투자액을 관리하는 CFO들이 매우 중요한 역할을 할 것임을 강조했습니다. 그는 작년 기준 30조 달러였던 지속가능성 투자가 2025년에는 50조 달러를 상회할 것이라는 블룸버그의 자료를 인용하며, 점점 더 많은 투자자들이 지속가능성 투자 포트폴리오를 마련하고 있다고 설명했습니다. 또한 향후 5년 이내에 지속가능성 연계 채권 및 대출 시장의 규모가 10~20조 달러가 될 것이라고 덧붙이며, PIMCO에서도 기업 및 공공의 발행인(issuers)들과 함께 앞으로도 선구자적 역할을 하겠다고 약속했습니다.

이어서 유엔글로벌콤팩트 CFO 태스크포스를 구성하는 여섯 명의 CEO 및 CFO를 초대하여 각계 산업과 기업의 목소리를 나누었습니다.



**힐러리 맥슨(Hilary Maxson) Schneider Electric EVP 겸 그룹 CFO**

자사는 2005년 처음 UN의 글로벌 목표와 연계 지수를 내부적으로 사용하기 시작했다고 밝히며, 현재는 내부 의사결정과 자원배분, 고객 접점 등 많은 영역에서 활용하고 있다고 말했습니다. 슈나이더의 상위 1,000개 협력업체의 2025년까지의 CO2 배출량 목표제에 대해서도 설명하며, 협력업체를 직접 통제하는 방식이 아니라 올 초 런칭한 Zero Carbon Project 참여를 통해 공동의 노력을 하고 있다고 소개했습니다. 힐러리는 “지속가능성 전환 과정에서 투자가 필요하지만, 이는 결국 혁신을 이끌어내기 때문에 우리는 이것을 비용 증감으로 보지 않는다”고 말하며 지속가능성 리더의 면모를 보여줬습니다.

**주디스 하트만(Judith Hartmann) ENGIE 부사장 겸 CFO**

“특히 에너지 기업에게 탈탄소는 굉장히 중요한 문제”라고 말하며, 자사가 경영진의 선언에서부터 시작하여 사업의 방향성을 전환하고 새로운 KPI를 설정하며 주요한 투자를 진행해 온 경과를 소개했습니다. 특히 2021~2023년 동안 670억 달러의 자본

적 지출(CAPEX)을 함으로써 재생에너지 및 관련 파이프라인 견고화에 투자할 것임을 밝혔습니다. 또한 전 세계 기업 녹색채권에서 1,2위를 다투고 있는 자사는 이미 약 40%가량을 녹색채권으로 자본을 조달하고 있으며 몇 년 내 50%이 될 것이라고 설명하며, 이산화탄소 감축 및 탈석탄에 대한 의지를 강조했습니다.

**쿠식 채터지(Koushik Chatterjee) Tata Steel 그룹 CFO**

“지난 몇 년간 철강산업의 기술이 다소 정체되어 있었으나, 탄소 배출을 줄이기 위해서는 기술발전의 속도를 가속화해야 한다”고 말했습니다. 그는 내부탄소가격제(internal carbon pricing)를 자본 배분에 활용한 자사의 경험을 공유하면서, 철강은 25년간 지속되는 자산이므로 자본을 배분할 때도 지속가능성과 같은 장기적 관점이 필수적임을 강조했습니다. 또한 투자자 관점에서 신뢰할 만한 공시와 보고 기준을 마련하는 것이 매우 중요하다고 덧붙였습니다.

**에이미 자데시미(Amy Jadesimi) LADOL 대표이사**

나이지리아 토종 공업 기업인 LADOL을 소개하며, 산업구역 개발 시 지역 내 고용을 주요하게 고려하고 있으며 항만 등 인프라 건설 시에는 환경에 대한 영향을 상당히 중요하게 검토한다고 강조했습니다.

**페드로 프레이타스(Pedro Freitas) Braskem CFO 겸 조달, 전략 및 기업 업무 총괄 부사장**

순환경제와 탄소중립에 있어서 CFO의 역할을 설명했습니다. 우선 그는 기업 내 임팩트 논리와 매트릭 정의를 지원하면서도, 나아가 투자 결정에 있어서 탄소가격제(carbon pricing)를 도입하는 등 기업 내 투자의 우선순위 결정 과정에 변화를 가하는 일을 주도하고 있다고 설명했습니다. 구체적으로는, 재생에너지 구매 장기 계약을 통해 약 150만 톤의 이산화탄소 배출량 감축을 가능케했으며 제3자 전력구매계약(PPA)을 통해 공급업체들이 재생에너지에 더 많이 투자할 수 있도록 지지하고 있다고 소개했습니다. 또한 향후 5년 내 재활용 제품의 판매를 30배로 증가시키기 위한 목표도 수립했다고 덧붙였습니다.

**케빈 베리만(Kevin Berryman) Jacobs 회장 겸 CFO**

지속가능성과 관련된 하수처리, 청정 에너지, 친환경 교통을 포함하여 사이버 안보, 스마트팜, 우주여행 등 다양한 영역을 다루고 있다고 소개했습니다. 전문 컨설팅 기업으로서, ESG 관련 위기와 기회를 포착하여 고객사에 제시함으로써 지속가능성 관련 의제를 각 사업에 통합시키고 있다고 설명했습니다. 또한 이를 위해 인적자본에 많은 투자를 하고 있다고 강조했습니다.

유엔글로벌콤팩트의 CFO 테스크포스에 대한 더 많은 정보는 [www.cfortaskforce.org](http://www.cfortaskforce.org) 를 통해 확인하실 수 있습니다.



# 유엔 지속가능발전목표

UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)





# 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

## UN Global Compact Ten Principles

### Human Rights

- 원칙 1** 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,  
Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- 원칙 2** 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.  
make sure that they are not complicit in human rights abuses.

### Labour

- 원칙 3** 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,  
Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- 원칙 4** 모든 형태의 강제노동을 배제하며,  
the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- 원칙 5** 아동노동을 효율적으로 철폐하고,  
the effective abolition of child labour; and
- 원칙 6** 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.  
the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

### Environment

- 원칙 7** 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,  
Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- 원칙 8** 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,  
undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- 원칙 9** 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.  
encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

### Anti-corruption

- 원칙 10** 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.  
Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



Network Korea

04516 서울특별시 중구 서소문로 89 순화빌딩 (10층)

Tel. +82 2 749 2149/50

Fax. +82 2 749 2148

Email. [gckorea@globalcompact.kr](mailto:gckorea@globalcompact.kr)

Web. [www.unglobalcompact.kr](http://www.unglobalcompact.kr)