

유엔글로벌콤팩트 한국협회 뉴스레터 제 280 호

2023년 7월 19일

- 목 차 -

■ 협회 소식

1. Monthly Insights 7 월호 요약
2. GEK 여성 리더스 네트워크 2 차 세션 결과공유
3. BHR 액셀러레이터 프로그램 결과공유
4. ESG/환경 2 차 연합 실무그룹 결과공유

■ 본부 소식

1. 2023 UNGC 리더스 서밋 개최 2023.09.19 | 미국 뉴욕
2. 혁신적인 게임체인저: 산업계의 미래를 이끌 3 가지 기술

■ 회원사 ESG 우수사례

[UNGC 회원사 ESG 우수사례] HMM

■ UNGC & 회원사 뉴스

1. DL 이앤씨, UNGC 가입... "ESG 경영 강화"
2. 한독, 지속가능경영 일환 UNGC 가입... '글로벌 수준으로 강화'
3. 삼성중공업, 업계 최초로 UNGC 합류... 조선업 ESG 경영 선도할까
4. 양성평등 실천하는 넷마블, 유리천장 깬다
5. LG 전자, 협력사 ESG 경영 돕는 '1 천억원 펀드' 조성

■ 회원사 안내

1. 신규·재가입 회원
2. COP/COE 제출회원
3. UNGC 로고 사용정책
4. 한국협회 가입 안내

협회 소식

1. Monthly Insights 7 월호 요약



Global Compact
Network Korea

VOLUME 34 | July 2023

웹에서 보기

Monthly Insights



Presentation of various
regulatory frameworks for
promoting business integrity
across the world



■ 목차 ■

1. 기업 청렴성 강화를 위한 글로벌 프레임워크 분석
2. 전문가 인사이트 | 젤마 아이올피(Gemma Aiolfi) 바젤 거버넌스 연구소 수석 고문
3. 뉴스로 보는 ESG 트렌드
4. 한국협회 소식 | 본부 소식
5. Gender Equality Korea(GEK) | 성공적인 DEI 정책을 위한 고려 사항, 월마트(Walmart)의 글로벌 다양성 우수 사례

이번 Monthly Insights에서는 기업 청렴성 강화를 위한 글로벌 프레임워크를 분석합니다. 수많은 국가에서는 오래 전부터 부패행위를 효과적으로 방지하기 위해 강력한 처벌조항을 포함한 입법 체계를 도입하고 있습니다. 미국은 1977년 해외부패방지법(FCPA), 영국은 2010년 영국뇌물수수법(UKBA), 프랑스는 2016년 사팽 2법(Sapin II Act) 등을 제정했습니다.

반부패 주제별 분석



1. 고위 경영진의 지지

- **미국 프레임워크:** FCPA 안내서(FCPA Resource Guide)는 고위경영진이 반부패 정책 및 프로그램을 채택하고 실행했는지, 이러한 정책이 기업 내부 전체에 공유되었는지, 고위경영진이 이를 준수하고 적절한 '상부의 기조(tone at the top)'와 '컴플라이언스 문화'를 기업 내에 조성하고 있는지의 여부를 조사합니다.



2. 반부패 컴플라이언스 기능

- **프랑스 프레임워크:** AFA 지침은 반부패 컴플라이언스 프로그램에 투입되는 인력과 자원의 중요성, 특히 컴플라이언스 프로그램의 관리에 대한 중요성을 강조합니다. 또한 AFA는 이 주제에 대한 구체적인 지침인 '**기업 반부패 컴플라이언스 기능**' 보고서를 발간한 바 있습니다.
- **WBG 지침:** WBG 지침에는 적절한 수준의 자율성, 충분한 자원, 프로그램을 효과적으로 실행할 수 있는 권한을 가진 기업 고위 임원이 반부패 컴플라이언스 프로그램을 감독하고 관리할 것을 요구합니다.

반부패 프레임워크는 1. 고위 경영진의 지지 2. 반부패 컴플라이언스 기능 3. 부패 리스크 매핑 등 총 10가지 주제로 분석되었습니다. "프랑스 프레임워크", "미국 프레임워크", "영국 프레임워크", "WBG 지침" 등은 각 분석 항목에 대한 내용을 포함하고 있습니다.

전문가 인사이트

반부패 컴플라이언스의 진화: 미래에 대한 희망



젬마 아이올피(Gemma Aiolfi)

| 바젤 거버넌스 연구소 컴플라이언스 및
공동노력 수석 고문

젬마 아이올피(Gemma Aiolfi)는 반부패 컴플라이언스 분야의 국제 전문가이자 공동노력 (collective action)의 발전을 이끈 주역입니다. 그녀는 2013년 7월부터 바젤 거버넌스 연구소의 컴플라이언스, 기업 거버넌스 및 공동노력 책임자 및 수석고문으로 재직하고 있습니다.

전문가 인사이트 코너에서는 젬마 아이올피(Gemma Aiolfi) 바젤 거버넌스 연구소 컴플라이언스 및 공동노력 수석 고문의 "반부패 컴플라이언스의 진화: 미래에 대한 희망" 에 대해 알아봅니다. 반부패 컴플라이언스의 발전 방향성, 비즈니스 측면에서 컴플라이언스 프로그램이 인정받고 정착하기 위한 방안과 앞으로의 도전 과제 등에 대한 소식을 전해드립니다.

뉴스로 보는 ESG 트렌드

☞ 'S1'으로 불리는 '일반적인 지속가능성 관련 재무정보 공시 요구안(General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information)'은 투자자가 투자 판단에 유용하게 사용할 수 있는 지속가능성(ESG 이슈) 관련 위험과 기회에 관한 공시 방법과 내용을 담고 있다. 예를 들면 ▲비즈니스 모델이 물과 같은 자연 자원에 의존할 경우, 해당 자원의 품질과 가용성, 가격 변동에 영향을 받고 ▲기업 활동이 지역 사회에 해를 끼치는 경우 정부 규제로 사업에 제약을 받을 수 있고 평판 위험에 직면할 수도 있다는 얘기다. 또한 ▲협력회사 등 기업의 사업 파트너가 ESG 이슈 관련 위험과 기회에 직면할 경우 해당 기업도 같은 상황에 노출될 수 있다.

[ISSB S1 공시기준 살펴보니...투자자 관점에서 중요한 ESG 정보 요구](#)

뉴스로 보는 ESG 트렌드 코너에서는 ▲"ISSB 의 S1, S2 공시기준" ▲"금융사고 책임 못 미룬다...'책무구조도'에 임원별 책무 명시" ▲"전세계 남녀 임금격차 해소에 169 년 필요" 등의 기사를 확인하실 수 있습니다.



[글로벌 동향]
성공적인 DEI 정책을 위한 고려 사항



[글로벌 다양성 우수사례]
월마트(Walmart)

마지막으로 UNGC 한국협회가 진행하는 프로젝트인 Gender Equality Korea(GEK) 코너에서는 하버드 비즈니스 리뷰(Harvard Business Review)의 '성공적인 DEI 정책을 위한 고려사항' 아티클을 소개했으며, 다양성, 형평성, 포용성을 통해 모든 직원이 고유의 정체성, 능력, 가치를 인정받으며 소속감을 느낄 수 있는 문화를 조성하는 데 주력하고 있는 월마트의 DEI 사례를 소개했습니다.

Monthly Insights 는 회원사에게만 제공되는 혜택으로, 매월 첫째 주 수요일 회원사 실무진들에게 발송됩니다. Monthly Insights 관련한 문의 및 제안사항은 gckorea@globalcompact.kr 로 보내주시기 바랍니다. (문의: 김의준 연구원, 직통번호 070-4327-5051)

[자세히 보기](#)

2. GEK 여성 리더스 네트워크 2 차 세션 결과공유

[2023 GEK 여성 리더스 네트워크] 결과 공유

2023년 06월 20일

일시: 2023년 6월 20일 (화) 오후 2시~5시

장소: 컨퍼런스하우스 달개비

지난 6월 20일, 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 기업내 여성 역량강화 인식 제고와 여성 리더십 증대를 위한 GEK 2차 세션을 가졌습니다. 다양성과 포용성을 존중하는 젠더 및 DEI 정책의 기업 사례는 (주) 두산, 유한킴벌리, 콘티넨탈 오토모티브가 공유했습니다. 기업 DEI 정책의 사례 발표와 함께 Q&A 세션 후, 소그룹 토의 및 네트워킹 세션을 가지며 2차 세션을 마무리했습니다.

1. 기업사례 발표- 유한킴벌리

유한킴벌리의 EX본부의 홍승표 팀장은 포용성과 다양성을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력과 사내 제도들에 대해 소개했습니다. 유한킴벌리의 다양성과 포용성을 위한 노력은 여성들에 대한 직장 내 인식 변화로부터 시작되었으며, 2006년부터 육아 휴직 제도 도입과 같이 선진적인 제도의 실천을 통해 다른 기업보다 앞서 DEI 정책을 시행해 왔습니다. 이후, 최근에는 2022년 멘토링 프로그램을 시작으로 여성들의 리더십과 커리어 개발을 위한 교육을 시행했습니다. 또한, 포용과 다양성 위원회 구성을 통해 조직의 다양성과 포용성을 존중하는 기업문화로 바뀌기 위한 노력을 하고 있습니다. 2022년에는 APEC 지역의 여성리더 양성을 위한 멘토-멘티 프로그램을 기획하며 여성들의 커리어 개발을 위한 멘토링 프로그램을 시행했습니다. 조직내 다양성과 대표성을 확보하기 위해 유한킴벌리는 채용을 통해 매해 조직내 연령 다양성과 여성 비중이 높아지는 성과를 보였습니다. 2013년부터는 입사자의 남녀 비율은 50 대 50으로 채용했으며 다양한 연령에서도 채용 인원을 결정했고, 여성 관리자 비율은 2030년에 30% 달성을 목표로 한다고 전했습니다. 그 결과, 유한킴벌리는 기업 평판이 높아졌으며 제품의 시장 점유율이 높아지는 것과 같은 기업 성과를 이루었다는 말을 전하면서 발표를 마쳤습니다.



유한킴벌리 홍승표 팀장

2. 기업사례 발표- (주) 두산

이어서 **두산의 ESG팀의 성희진 팀장**은 여성으로 기업에서 경험한 다양성과 포용성에 대한 이야기를 하면서 두산에서 시행하는 다양성과 포용성을 존중하기 위한 활동들을 소개했습니다. 두산에서는 2015년에 'W 프로젝트'라는 여성 인재관리 프로젝트를 진행했습니다. 이 프로젝트는 회사 내 여성직원들을 대상으로 회사생활에서 힘든 점을 주제로 인터뷰를 진행했습니다. 여성들의 이야기를 들었으며, 의견을 수렴하여 이후 'W Council' 이라는 여성 위원회를 출범했습니다. 이러한 프로젝트의 결과로 직장에서 리더로 성장하고 차별 받지 않아야 한다는 점에서 다른 남성직원들의 공감을 얻으며 그들의 자발적 의사로 다양한 DEI 활동들이 진행되었습니다. 예를 들어, 두산타워 개방으로 아빠의 직장에서 일하기, 아빠의 아이와 놀아주기 등과 같은 활동을 통해 회사내 점진적인 변화가 생겼습니다. 이러한 기업문화와 정서적인 변화에도 불구하고 여전히 많은 물리적 변화가 존재한다고 전했습니다. 두산은 일을 하기 위해 모인 사람들이고 서로를 존중하면서 일한다는 기업 가치관을 가지고 있으며, DEI 정책을 꾸준히 강조해 오고 있습니다. 이런 기업 문화를 만들기 위한 10년간 노력이 있었기 때문에 직원들간 존중하며 일할 수 있는 기관을 만들 수 있었다는 말을 전하며 발표를 마쳤습니다.



(주)두산의 성희진 팀장

3. 기업사례 발표- 콘티넨탈

마지막으로 **콘티넨탈 오토모티브의 AN팀 강명진 팀장**은 성별, 나이, 문화, 국제화의 다양성에 집중하는 사내 정책에 대해 발표했습니다. 콘티넨탈은 독일계 자동차 부품 회사로 전세계 57개국 519개 사업장에 약 20만 명이 일하고 있는 글로벌 회사이며, 엔지니어링과 제조 역량을 가지고 있는 회사입니다. 여성 직원의 비율이 적지만, 다양성을 높이기 위한 활동을 시작했으며, 조직의 구성원들이 다양한 시각과 아이디어, 솔루션을 제시할 때, 혁신과 생산성이 증가한다는 연구결과 등을 통해 콘티넨탈은 기업 내부적으로 협업을 추구하고 다양성을 존중하는 문화를 내재화 하기 위해 노력하고 있습니다. 다양성 존중의 일환으로 Korea Women Excellence 프로그램을 2016년부터 시작했으며 여성 직원들의 전문성을 개발하고 다양성 존중 문화를 확립하기 위해 자발적으로 조직되었습니다. 활동을 시작한 이후, 11.9%의 여성 직원, 6.7%였던 여성 임원 비중이 여성 직원은 19.2%, 여성 임원은 11.5%에까지 도달하는 성과를 보였습니다. 지속적인 활동을 통해 2030년까지 여성 직원 비율을 30%까지 늘리는 것을 목표로 하고 있습니다.

엔지니어링 회사로 다양성을 기반으로 여성들을 지원하고 리더십 강화 및 멘토링 네트워킹을 통해 커리어 개발에 초점을 두고 있습니다. 내부적 노력을 통해 사내 런치 세미나, 영어 스터디 그룹, 외부 강의 초청, 독서 클럽과 같이 다양한 커리어 발전 활동을 해오고 있습니다. 마지막으로 society of women engineer 커뮤니티 형성을 통해 비슷한 산업의 다양한 여성 임직원들에게 네트워킹 기회를 주고 있는 사외 협력 활동을 소개하며 발표를 마쳤습니다.



콘티넨탈 강명진 팀장

4. Q&A 세션

Q. DEI 전략을 직원들이나 임직원들이 얼마나 중요하게 바라보고 있고, 현재 재직하고 계신 기업에서 어떠한 동인으로 DEI 정책을 시행하고 관심을 가지게 되었나요?

홍: DEI는 CEO의 KPI에 들어갈 정도로 중요하게 생각하고 있고, 연 2회 진행하고 있는 Engagement Survey를 통해 정책이 얼마나 효과적인지를 평가를 받고 있습니다. 유한킴벌리가 사회에 서비스와 제품을 제공하면서 종속하는 것처럼 기업에서는 사원들이 있어야 회사가 계속 존재할 수 있기 때문에 인력이 기업을 굳건히 하는 토양이라고 생각합니다. 사람을 존중하고, 회사는 책임을 가지고, 그 사회에 대한 책임을 풀어나가는 것이 중요하다고 생각합니다.

성: 따로 KPI 설정하고 있지는 않지만 전반적인 기업문화를 조성하는 것이 성과에 영향을 준다고 믿고 있습니다. 수평적 조직 문화에 관련한 내용을 올해부터 본격적으로 진행 예정이며 직급 체계를 통일하여 의사소통을 편히 할 수 있게끔 노력하고 있습니다. 거시적으로 봤을 때는 우리나라 기업들도 일본처럼 인력난으로 인해 인력채용에 대해 고민할 것 같습니다. 기업이 전환을 잘 하기 위해서 환경을 끌어 올려야 된다고 생각하고 명확한 행동 지침과 정책을 만들어 나가는 과정이라고 느낍니다. 그걸 강하게 만들어 나가는 동인이 일단 회사 차원에서는 제도라고 생각합니다.

강: 저희 회사는 독일 본사 지침에 따라서 2015년부터 DEI 정책을 시행해 왔습니다. 글로벌 차원에서 연 1회 다양성과 다양한 의견들을 자유롭게 얘기할 수 있는 Our Basic Lives 조사를 진행하고 있습니다. 매년 꾸준히 각 지역별 데이터들이 축적이 되어 국가별 데이터가 있으며, HR에서는 2015년부터 이미 여성 인력을 30%까지 올리겠다는 목표를 가지고 있습니다. 올해 콘텐탈 코리아에서는 전략의 일부로 워킹그룹 6개를 만들었습니다. 그중 하나가 Inclusion and Diversity로 조직 내 다양한 활동을 전개하고 있습니다.

Q. 성공적인 DEI를 만들어내기 위해서도 실행 해내기 위해서 중요한 요소가 무엇이라고 생각하시나요?

강: 첫째는 인식인 것 같습니다. DEI를 실행하기 위해 내부적/외부적 저항이 있는 것 같은데, 내부적 저항으로는 가정 꾸리기, 회사 업무 등이 있고 외부적으로는 역차별이라는 저항이 있습니다. 그래서 이런 인식 개선이 여성만을 위한 것이 아니고 다 같이 좋은 방향으로 가져다 하는 것입니다. 예를 들어, 여성은 조직 관리, 남성은 M&A와 같은 부분에서 장점이 있습니다. 이건 개인에 따라 달라질 수 있지만 통계적으로 그렇게 보인다는 건 회사가 적재적소에 그런 인재들을 배치 했을 때 더 좋은 성과를 낼 수 있다는 것을 의미하기 때문에 함께 간다는 인식을 심어주는게 중요한 것 같습니다.

성: DEI에 답이 있는 것 같습니다. 인정, 일괄된 제도 그리고 존중하는 조직의 문화가 중요한 것 같습니다.

홍: 앞에서 개념적으로 말씀 드렸는데 실무적으로 조직 내에서 이러한 정책들을 주도적으로 이끌 사람이 필요하며 지속적인 보이스를 낼 수 있는 사람이 필요합니다. 두번째는 기업내 보이스를 낼 때 지원 할 수 있는 예산이 필요로 합니다. 마지막으로 제도 안에 녹아들 수 있는 자연스러운 것들이 필요한 것 같습니다. 보여주는 식의 제도보다는 자연스럽게 제도에 녹아 드는 것이 중요하다고 느낍니다.

Q. DEI정책의 임팩트 평가 해보셨나요? 해봤다면 어떤 결과가 나왔나요?

홍: 특별한 임팩트 평가는 따로 하지 않는데 사원들의 목소리를 듣는 세션을 매년 2회 진행 중이고 4월에 하는 설문조사에서 회사에서 운영하고 있는 포용과 다양성 정책이 얼마나 효과적인가를 묻고, 여기서 많은 점수를 내고 있습니다. 다양한 점수로 현재 어디쯤인지 인지 하고 있고, 벤치마크 점수와 비슷한 수준입니다. 젠더 관련해서 처음에 남성들이 조심해야하는 것들로 시작되었는데, 조직내 여성인력들이 증가하면서 남녀보다는 동료의 개념으로 바뀐 것 같습니다. 다양한 사건들을 통해 개인의 인식의 변화가 있었다고 생각합니다.

Q. DEI출발은 젠더였는데 남성 직원들의 의견과 지지 확보 방안에 대해서 궁금합니다.

강: 회사에서 성평등 관련 이니셔티브를 처음 시행할 때 본인 업무의 20~30%를 다른 곳에 할당 해야 한다는 점에서 남성 부서장님들께서 반대를 많이 했습니다. 하지만 이제 7,8년 동안 쪽 이 업무를 해오면서 인식들이 바뀌고 오히려 그런 활동들을 통해서도 충분히 리더십을 발휘할 수 있고 장점을 찾아내고 시너지 효과를 발휘해서 긍정적인 효과를 가져 온 것 같습니다.

4. Q&A 세션

Q. 제도를 마련하는 과정에서 다른 부서와 협업을 하고 실무진이나 임원들을 설득하는 과정에 대한 팁이 있을까요?

성: 건설업 특성상 강한 분들이 많습니다. 그런 조직에서 D&I를 도입 할 때 들으려고 하지 않은 분들이 많기 때문에 여성을 위한 부서/이니셔티브 같은 것을 도입 할 경우 조직의 반발이 커질 수 있다고 생각합니다. 그렇기 때문에 전략적으로 접근해야 된다고 생각합니다. 일단 남성을 위한 프로그램을 먼저 도입하고 거기에 여성들이 가지고 있는 장점들을 녹여 낼 수 있는 것들을 소프트랜딩 프로그램으로 좋을 것 같습니다. 두번째로, 우리가 인구 절벽과 같은 문제들을 경험 하고 있다고 말하기 보다는 조금 더 명확한 데이터를 제시하는게 더 효과가 클 것 같습니다.

강: 저희가 기반으로 했던 활동을 중심으로 설명을 드리면, 초반에 대부분 여성 리더 및 직원들이 참여하는 교육을 진행하다가 어느 시점부터 남,여 모두의 만족도가 높은 강의들 위주로 진행 되었습니다.

Q. DEI를 시작 한지 얼마 안돼서 HR과 얘기를 많이 하고 설득하는 단계인데, 조언을 주실 수 있나요?

성: HR조직 특성상 숫자를 가지고 커뮤니케이션을 하고 정량화된 데이터를 제공하는 방식으로 접근하는게 수월할 수 있습니다.

Q. 선도적으로 DEI 활동을 하고 있다고 생각하시는 회사가 있다면 소개 부탁드립니다, 마지막으로 전하고 싶으신 말씀 부탁드립니다.

강: GM이 선도적으로 DEI 활동들을 시작했었습니다. 사람은 경험을 통해 성장한다고 생각하고 다양한 저항들에 대해 이겨 나가면서 큰 성장을 하는 것 같습니다. 현업에서 많은 어려움을 부딪히겠지만 성장의 발판인 것 같습니다.

성: DEI활동을 잘 하고 있는 오라클 등 다양한 외국 기업들이 많은 것 같습니다. 17년 전 폼 커미스라는 엔진을 만드는 외국 기업을 벤치마킹하기 위해 질문 했을 때 DEI를 시행할 때 가장 중요한 것은 가족의 아이들 이 부딪혀 할 수 있는 기업을 만드는 것이라는 얘기를 들었습니다.



소그룹 토의 및 네트워킹

소그룹 토의 세션에서는 회원사별로 DEI에 대한 고민과 계획을 공유하는 시간을 가졌습니다.

많은 회원사들은 DEI를 경영 방침으로 도입하는 초기 단계이거나, 정책 시행을 위해 준비하는 단계에 있었습니다. 각 회사마다 다른 경영 방침을 따르지만, 최근 고객과 주주들에 의해 다양성에 대한 KPI 공개 요구를 받기도 하며, 평가 지표나 참여증인 이니셔티브 공개에 대한 요구를 받기도 했습니다.

또한, DEI 정책을 시행함에 있어 유관 부서와 경영진들을 어떻게 설득하고 협조를 얻을 수 있는지에 대한 고민을 나누는 시간을 가졌습니다. 이에 대한 해결방안으로는 다른 유관 부서와 정책을 시행할 때, 조직문화 또는 근무환경에서 다양성에 대한 존중과 지지하는 측면에서 지속적으로 커뮤니케이션 하는 것이 중요하다는 내용도 언급되었습니다.



2023년도 GEK는 5-9월까지 월 1회 개최 될 예정입니다.

회원사 여러분의 많은 관심과 참여를 바랍니다. 문의: 정원영 연구원(070-4327-5057, wchung@globalcompact.kr)

자세히 보기

3. BHR 엑셀러레이터 프로그램 결과공유

[2023 기업과 인권 엑셀러레이터(BHR) 프로그램] 결과 공유



✦ 수료기업 (기나다 순) △근로복지공단, △두산, △서울주택도시공사, △아모레퍼시픽, △에코유엔캐피탈, △에코나인, △제주특별자치도개발공사, △카키오, △코오롱, △코웨이, △한국전력기술, △한국철도공사, △한국환경공단, △효성첨단소재, △BGF 리테일, △DRB 동일, △SK 브로드밴드
 ✦ 일사: 2023년 2월 2일(목)~6월 30일 (금)

BHR(Business Human Rights) 프로그램은 전세계 다양한 산업과 지역에 위치한 유엔글로벌콤팩트 회원사들의 인권과 노동권 존중에 대한 약속과 이행을 가속화하는 프로그램입니다. 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 올해 처음 프로그램을 런칭했으며 약 23개사에서 참석하였습니다. 본 프로그램에서는 실제적, 잠재적 인권 영향을 파악하고, 실사 프로세스에 통합, 이해관계자 참여 및 적절한 구제 조치 수립에 대해 학습하고 현황진단 및 계획 수립을 진행했습니다. 본 프로그램은 4가지 모듈로 구성되었으며, 각 모듈은 온라인 학습 플랫폼, 해외 전문가 세션 등과 함께 총 4개의 온디멘트 세션, 3개의 워크숍으로 구성되어 있습니다. 참여사들은 온디멘트 세션, 워크숍 수강 및 워크북/ 워크플랜 제출을 통해 자사의 인권경영 현황 점검 및 목표 수립을 진행하며, 모든 과정을 참여해야 수료가 가능합니다.

1. 킥오프 미팅(2/2)

2월 2일 킥오프 미팅을 진행하며 기업과 인권 액셀러레이터 프로그램이 런칭 되었습니다. 유엔글로벌콤팩트 한국협회(UNGC) 유연철 사무총장은 참여한 기업들에 대한 감사 인사와 함께 기업들이 적절한 인권 실사 절차를 수립해, 인권 리스크를 파악하고 개선해 나갈 수 있도록 노력해달라고 말했습니다. 향후 6개월간 진행되는 기업과 인권 액셀러레이터 프로그램에 적극적인 참여를 독려하고, 이 과정을 통해 자사 인권 경영 강화와 더불어 기업의 인권 경영 생태계가 자리잡는데 일조해 달라고 진했습니다.

이후 산다라 오장보의 축하 영상을 시작으로 기업과 인권 액셀러레이터 프로그램 소개, 구성 내용 및 운영 일정 브리핑과 함께 BHR 참여사에 대한 소개 및 기업별 인권경영 추진 현황을 공유하는 시간을 가졌습니다. 참여사들은 인권 관련 주요 활동과 사업에 대한 소개, 프로그램 참여 목표 및 기대사항을 공유했습니다.



자세히 보기

4. ESG/환경 2 차 연합 실무그룹 결과공유

- 일시: 2023 년 7 월 6 일 목요일 14:00-17:00
- 장소: 바비엡 2 교육센터 3 층 컨퍼런스룸 및 B 룸
- 참여기관/기업(가나다순): 근로복지공단, 금호석유화학, 금호타이어, 넥센타이어(주), 동아쏘시오홀딩스, 두산에너빌리티, 발렉스서비스, 법무법인(유)지평, 새마을금고중앙회, 애큐온캐피탈, 유한양행, 유한킴벌리, (주)두산, (주)연우, (주)DRB 동일, 팬택씨앤아이, 팬택씨앤아이엔지니어링, 포스코인터내셔널, 포스코홀딩스, 피앤에스네트웍스, 하나투어, 한국무역보험공사, 한국콜마(주), 한국콜마홀딩스, 한독, 환경재단, CJ 제일재당, F&F, HD 현대인프라코어, HD 현대일렉트릭, HK inno.N, HL 만도, KOICA, LG 디스플레이, LX 세미콘, SK 이노베이션, SK 텔레콤, SKC 인프라서비스, SM 엔터테인먼트 (39 개사)



유엔글로벌콤팩트 한국협회는 7 월 6 일(목) 2023 년 2 차 환경&ESG 연합 실무그룹을 개최하였으며, 총 39 개의 기업에서 80 여 명의 기업 실무진들이 참석하였습니다. <생물다양성과 TNFD>를 주제로 한 본 실무그룹에서는 최근 ESG 담론에서 주목을 받고 있는 생물다양성 이슈와 자연자본 관련 재무정보 공개 협의체(TNFD) 제 4 차 베타버전의 주 내용을 살펴보고, 관련 기업 사례발표를 통해 동료학습 시간을 가졌습니다. 이어 환경 및 ESG 실무그룹의 분과 세션을 통해 각 참여기업/기관의 ESG 및 환경 현안을 공유하고 상호 교류하는 시간을 가졌습니다.

먼저 유연철 사무총장은 인사말을 통해 실무그룹에 참여한 UNGC 회원사 실무진을 환영하며 생물다양성 이슈가 국제사회의 새로운 프레임워크로 부상한 배경을 설명했습니다. 또한, 기후변화 대응을 위한 넷제로 달성과 더불어 생물다양성 대응을 통한 네이처 포지티브 달성이 국가와 기업의 새로운 목표로 더욱 인식되고 있으며, “기업들은 생물다양성 보전 분야를 리스크 관점에서뿐만 아니라 새로운 기회로 바라보고 선도적으로 대응하는 것이 중요하다”고 당부했습니다.



Nature is Now a Global CEO Issue Across Sec



Global CEO Agenda Issue

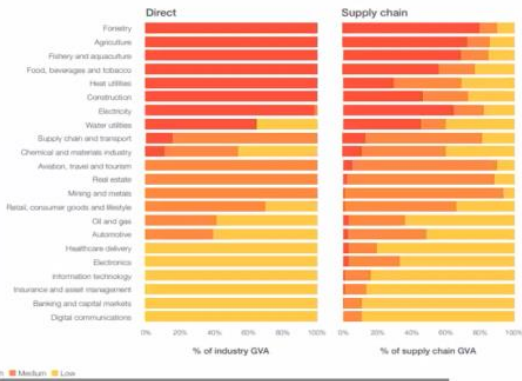
Not just about Agribusiness

Global risks ranked by severity over the short and long term

Please estimate the likely impact (severity) of the following risks over a 2-year and 10-year period



Percentage of direct and supply chain GVA with high, medium and low nature dependency, by industry



TNFD 프레임워크의 대략적인 배경을 먼저 설명하도록 하겠습니다. global

이어서 'Managing nature-related risks and opportunities with TNFD (TNFD 를 통한 자연 관련 리스크 및 기회 관리)'를 주제로 TNFD 의 Technical Director 인 Emily McKenzie 의 강연이 상영되었습니다. Emily McKenzie 디렉터는 자연 관련 리스크 및 생물다양성 보존의 중요성에 대한 인식이 커지면서 자연자본 관련 재무정보 공개 협의체(TNFD)가 부상한 배경과 맥락을 설명하였습니다. 또한, TNFD 의 △구성 및 타임라인, △접근법, △미션 및 리더십, △영향력, △규모, △주요 이해관계자, △핵심 구성요소 등을 언급하며 올해 9 월 최종 공식 버전의 출범을 앞두고 있다고 알렸습니다. TCFD 와 유사한 방식으로 작동하는 TNFD 는 자연 관련 글로벌 프레임워크로서 주요 공시 및 다양한 중대성 기준을 반영하며 과학기반 목표 네트워크(SBTN) 등의 지식파트너로서 계속해서 협력해 나갈 예정이라고 설명했습니다.

문의)

환경 실무그룹 - 김예영 연구원 (02-6954-2148),

ESG 실무그룹 - 이상현 과장 (070-4327-9771) / gckorea@globalcompact.kr

자세히 보기

본부소식

1. 2023 UNGC 리더스 서밋 개최 2023.09.19 | 미국 뉴욕



2023년 유엔글로벌콤팩트 리더스 서밋은 유엔총회 고위급 주간(UN General Assembly High-Level Week)에서 열리는 SDG Summit 2023에 일환으로 전 세계의 비즈니스 리더들, 유엔 관계자들, 정부 지도자들, SDG 이해관계자들, 시민사회 전문가들과 함께 모여 SDGs 진전을 위한 민간 부문의 기여를 종합적으로 검토할 예정입니다. 이번 리더스 서밋에서는 글로벌 복합 위기에서의 비즈니스 리더십, 원칙기반 접근법의 역할, 글로벌 동향 등 '2030 지속가능발전 의제'를 완전히 달성하는데 필요한 톨과 파트너십에 대해 논의할 예정입니다.

아울러 본 행사에서는 민간 부문이 2030 의제를 발전시키고, SDGs의 17개 목표의 전반에 걸쳐 진전을 이끌어낼 수 있는 다섯 가지 체계적 영역인 생활임금, 기후변화, 물 관리, 성평등, SDGs 투자에 대한 측정 가능하고 신뢰할 수 있는 야심찬 목표를 설정하도록 격려하고 도전할 것을 목표로 하고 있습니다.

주요연사



산다 오잠보(Sanda Ojiambo)
UNG C 사무총장



리차드 메티슨(Richard Mattison)
S&P Global Trucost CEO



델리아 페레이라(Delia Ferreira)
Transparency International 의장



부티 마한예레다벵와
(Phuti Mahanyele-dabengwa)
Naspers South Africa CEO



크리스찬 스트라케(Christian Stracke)
PIMCO 회장



에바 자베이(Eva Zabey)
Business of Nature CEO



메기 레이크(Maggie Lake)
Business Journalist,
리더스 서밋 사회자



라비 A. 페르난도(Ravi A. Fernando)
UNG C 스리랑카 협회 이사

리더스 서밋 섹션



회의 참석

기업, 정부, 유엔, 학계의 주요 인사들이 민간 부문의 SDGs 진전 상황, 변화를 가속화하기 위한 기업의 역할, 목표 설정 방법, 진척도를 추적하는 방안 등에 대해 논의합니다.



토론 참여

분과 토론에서는 전세계 UNGC 동료들과 교류하며 SDGs를 가속화하기 위해 영향력을 발휘하는 기업으로부터 배울 수 있는 기회가 제공됩니다.



네트워킹

전세계 수백 명의 지속가능 발전 리더들과 교류할 수 있으며 비즈니스와 세상의 변화를 이끌 네트워킹 기회를 얻을 수 있습니다.



액티베이션 허브

리더스 서밋의 중심인 액티베이션 허브에서 캐주얼 네트워킹, 유엔 파트너 활동, 폐막식 등에 참여하실 수 있습니다.

※ 9 월 18 일 까지 참가 등록이 가능합니다.

※본 행사는 오프라인으로 진행되며 부분적인 행사만 온라인으로 공개 될 예정입니다

참가 등록

FAQ



**CFO
COALITION
FOR THE SDGS**



제78차 유엔총회 SDG 투자 포럼

78th UN General Assembly SDG Investment Forum

2023년 9월 21일 | 뉴욕증권거래소(NYSE)

제78차 유엔 총회 기간 동안 SDGs를 위한 CFO 연합과 그 파트너기관은 기업, 투자자, 중개기관, 국제기구의 고위급 대표를 초청하여 지속가능발전목표를 향한 민간 부문의 역할을 논의하는 SDG 투자 포럼(SDG Investment Forum)을 개최합니다.

오프라인으로만 진행되는 본 포럼에서는 기업 투자 및 금융이 2030 아젠다에 가장 효과적으로 기여할 수 있는 방법에 대해 의견을 나누는 한편, 기업의 SDG 연계 투자의 전략적 필요성 및 SDG 연계 금융 상품과 관련한 SDG 타겟목표의 중요성과 신뢰성에 대해 논의할 예정입니다.

기조연설 및 패널 토의 외에도 지속가능금융에 대한 워크숍이 포함되어, 기후 관련 투자 및 자금 조달에 관한 CFO 연합의 지난 활동*을 돌아보고 이러한 첫번째 활동 결과에 대한 피드백을 받을 예정입니다.

*참고: SDGs를 위한 CFO 연합 홈페이지 www.cfocoalition.org

SDG 투자 포럼에 참석을 희망하거나 관련 문의사항이 있을 경우 아래 메일 주소로 내용을 접수하고 참석 가능 여부를 확약 받아 주시기 바랍니다.

sdginvestmentforum@unglobalcompact.org로
문의하기 (영문 메일 작성)

자세히 보기

2. 혁신적인 게임체인저: 산업계의 미래를 이끌 3 가지 기술



혁신적인 게임체인저: 산업계의 미래를 이끌 3 가지 기술

기술 혁신은 보다 지속가능한 미래로 나아가고 있으며, 산업을 재구축하고 중대한 글로벌 문제들을 해결하는데 힘을 부여하고 있습니다. 청정 에너지에서 스마트 시티에 이르는 기술발전은 지속가능한 변화의 열쇠를 쥐고 있습니다.

이러한 기술 중 하나인 인공지능은 기존에 인간의 지능이 필요했던 작업을 컴퓨터 시스템이 수행하도록 합니다. 책임감 있게 그리고 윤리적으로 인공지능을 받아들임으로써 우리는 포용적이고 지속가능한 미래를 향해 큰 진전을 이룰 수 있었습니다. 이제 기업은 이러한 기술 혁신을 활용하여 지속가능발전목표(SDGs)를 달성을 향한 전례 없는 기회를 갖게 되었습니다.

PA 컨설팅이 개발하고 유엔글로벌콤팩트 아카데미에서 제공하는 새로운 아카데미 시리즈에서는 다양한 분야에 걸쳐 지속가능성을 재편하고 있는 획기적인 기술들을 살펴볼 수 있습니다.

#1: 유전자 편집 기술 Gene editing



윤리적 측면과 관련 위험을 고려해야 하지만, 유기체의 DNA 조작은 잠재적으로 지속가능발전목표를 달성하는 데 도움이 될 수 있습니다. 농업 분야에서 유전자 편집은 작물의 영양분 그리고 해충 및 질병에 대한 저항성을 개선할 수 있습니다. 또한, 유전자 편집은 멸종위기종을 보존하고 생태계를 복원함으로써 환경 보호에도 도움이 될 수 있습니다.

의료 분야에서의 유전자 편집은 유전적 질환에 대한 치료법을 개발하는 데 도움이 될 수 있습니다. 이 기술은 현재 효과적인 치료법이 없는 질병의 치료법을 개발할 수 있게 하는 잠재력을 가지고 있습니다. SDGs 달성을 위한 방안으로 유전자 편집의 잠재 응용분야를 탐색할 때는 필수적으로 이익의 극대화와 공유가치 사이의 균형을 맞추어야 합니다.

#2: 저탄소 콘크리트 Low-carbon concrete



저탄소 콘크리트는 대체 원료, 혁신적인 제조 기술 그리고 탄소 포집 기술을 사용하여 기존 콘크리트에 대한 친환경 대안을 제시합니다.

이 저탄소 콘크리트는 탄소 배출을 감축시켜 기후 변화에 대응하는 데 도움이 됩니다. 또한, 건축에 사용하여 지속가능한 인프라와 친환경 도시 건설을 촉진시킵니다.

#3: 뉴 리얼리티 New realities



‘뉴 리얼리티’는 새롭게 떠오르고 있는 가상현실(VR), 증강현실(AR), 혼합현실(MR)과 같은 기술을 일컫습니다. 이러한 기술은 몰입형 학습 환경을 조성하고 글로벌 도전과제에 대한 이해를 증진시켜 교육 혁신을 일으키고 있습니다. 또한, 지속가능성 문제에 대한 포괄적인 논의와 의사결정을 위한 양방향 플랫폼을 제공합니다.

기존보다 더 적은 자원을 소비하는 획기적인 기술은 폐기물 배출을 최소화하는 새롭고 혁신적인 제품, 서비스 그리고 인프라의 개발을 촉진시켜 환경에 미치는 영향을 완화합니다. 이러한 기술은 산업을 재편하고 지속가능성을 우선으로 하는 미래로 우리를 이끌고 있습니다. 기업은 이 기술들의 잠재력을 활용하고 책임감 있는 실천으로 지속가능발전목표를 향한 눈에 띄는 진전을 이루고 있습니다.

[자세히 보기](#)

UNGC 회원사 ESG 우수 사례



1. 기업 소개

HMM은 1976년에 창립되었으며, 고객의 가치를 잇는 ‘종합해운물류기업’입니다. HMM은 컨테이너 사업, 벌크 사업 그리고 그 외 기타 사업에서의 기후변화 문제 대응과 대책 마련에 적극적으로 동참하고 있으며, 해상과 육상에서 이루어지는 작업으로 인해 환경과 기후에 미치는 영향을 최소화하는데 힘쓰고 있습니다. 2050년까지 탄소중립 (Carbon Neutral)을 목표로 온실가스 종합관리 시스템을 구축하고 환경경영 체계를 수립하여 기후변화 대응, 규제 대응, 환경 책임 강화를 이행하며 이를 바탕으로 ESG 경영을 실천하고 있습니다. 특히, 2030년 중장기 온실가스 감축 계획을 수립하고, Green Energy, Green Design, Green Operation, Green Tech 전략을 수립하여 적극적으로 온실가스를 감축해 나가고 있습니다.



2. ESG 이행 전략 및 현황

☞ Net Zero 달성을 위한 2030 전략

HMM은 탄소중립 목표를 달성하기 위해 2030 중장기 감축 전략(2030년 *BAU 대비 21.5% 감축)을 수립하고 온실가스 감축 방안을 구체화하였습니다. 4 가지 Green 감축 전략을 수립하였으며, Scope1/Scope2 뿐만이 아닌 공급망을 포함한(Scope3) 모든 온실가스 배출을 관리하고 감축해나가기 위해

노력하고 있습니다. 저탄소/무탄소 선박 전환, *CII 규제 충족 선박 도입, 선박 운항 감속 및 정속 운항 그리고 Energy Saving Device 적용을 통해 감축 목표를 달성할 예정입니다. (위 시각자료 참조)
세부 목표들은 항상 모니터링 되고 있으며, HMM 은 국내만이 아닌, 글로벌 기준을 준수하기 위해 항상 노력하고 있습니다.

3. 사례

3-1 저탄소/무탄소 선박 전환

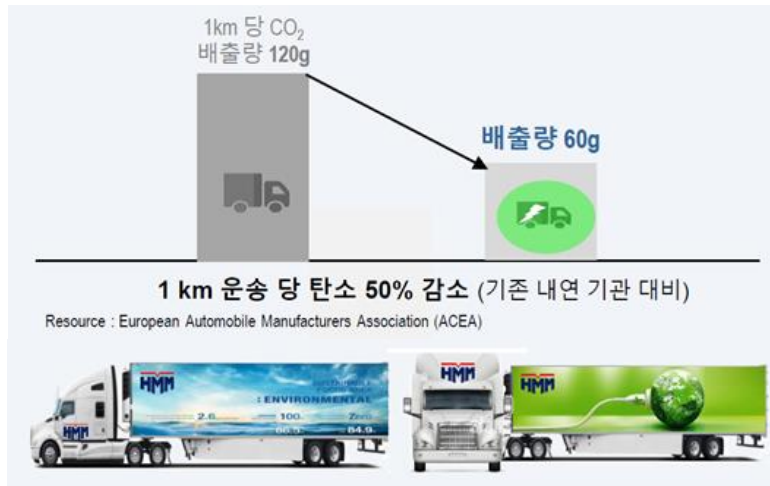
HMM 은 2022 년 컨테이너 선대 기준 온실가스 집약도를 2008 년 대비 64.4% 감축하였습니다. 또한 동아시아-미 서안 항로에서는 글로벌 컨테이너 선사 중 가장 적은 온실가스를 배출하고 화물을 운송하고 있습니다.[1] 현재 LNG 추진선 2 척, 메탄올 추진선 9 척을 도입하기로 하였으며, 향후 지속적으로 저탄소/무탄소 선박을 도입하여 2025 년 대체연료 추진선 비중을 12%(전체 컨테이너 선대 기준)까지 증가시킬 예정입니다. 그 외에도 대외협력 연구 과제 및 외부 협력사와 MOU 체결, 국책과제 수행 등을 통해 친환경 협업을 강화하고 다양한 대체연료를 지속적으로 검토하고 개발 계획 중입니다.

[1] '제네타(Xeneta, 노르웨이 컨테이너 운임 등 분석업체) 22 년 4 분기~23 년 1 분기 연속 최우수 친환경 선사 선정



3-2 미국 전기 트럭 내륙 운송 서비스 추진

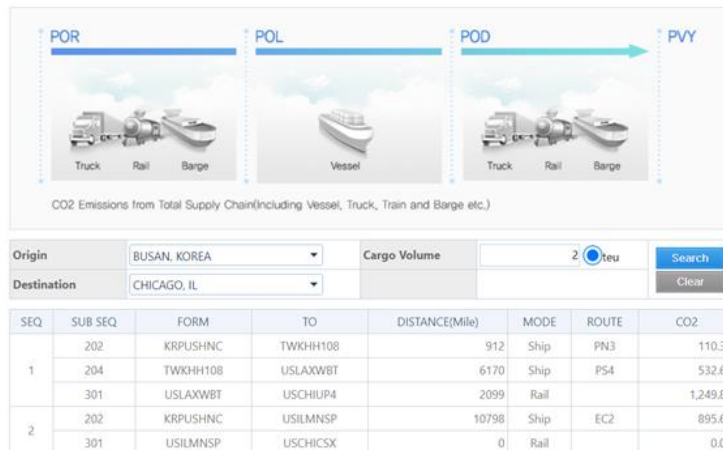
HMM 은 미주지역에서 전기 트럭 운송 서비스를 제공할 예정입니다. 이를 위해 현재 미주 현지 기업과 MOU 를 체결하였으며, 본격적인 운영을 시작하기 위해 준비하고 있습니다. 전기 트럭 도입을 통해 친환경 내륙 운송 네트워크를 형성하고 탄소 배출량 감축에 기여하고자 지속적으로 노력할 계획입니다. 기존 내연 기관 대비 50% 탄소 절감이 가능한 전기 트럭의 장점을 활용해 다양한 내륙 운송 서비스를 제공할 예정입니다.



2023년 하반기 - 2024년 1분기 내 전기 트럭을 인도 받아 본격적으로 운행 시작 예정이며, 친환경 내륙 운송 네트워크 형성 및 탄소배출량 감축에 기여할 것으로 예상됩니다.

3-3 Carbon Calculator 업그레이드

HMM은 선박을 포함한 트럭, 철도 등 내륙 운송까지 포괄하여 화물의 출발지부터 도착지까지 발생하는 온실가스를 자동으로 계산하는 시스템을 자체적으로 개발해 운영 및 관리하고 있습니다. 이 시스템은 화주들이 요구하는 Carbon Footprint를 제공하기 위한 목적으로 만들어졌으며, 홈페이지를 통해 누구나 사용할 수 있습니다. 이 시스템은 Clean Cargo*에서 제시하는 방법론에 의해 개발되었지만 HMM은 고유 계수를 사용하여 온실가스 배출량을 계산해 신뢰성을 높였습니다. 현재 탄소배출계수에 대한 고도화 작업을 진행하는 과정에 있으며, 보다 더 정확한 배출량을 화주들에게 제공하기 위해 노력하고 있습니다.



3-4 국적선사로서 수출 적극 지원

HMM은 전세계적인 물류난 발생에 따른 선박 부족 등 수출 물류에 애로를 겪고 있던 수출 기업들의 물류 정상화를 돕기 위해, 2022년 말까지 총 403회차, 233,836TEU의 선박을 지원하였습니다. 우선 임시선박을 총 81척 투입하여 205,509TEU의 긴급 수출 물량을 운송하였으며, 중소벤처진흥공단과 '수출중소기업 해상운송 지원' 협약을 맺고 2022년 연말까지 총 1,600여 개사에 24,651TEU(미주 23,401TEU, 유럽 1,250TEU)의 중소기업 전용 선박을 제공하는 등 물류 애로 해소에 기여하였습니다. 또한, 한국무역협회의 중소기업 선박 지원 협력으로 2022년 연말까지 2,030TEU의 전용 선박을 제공하였으며, 농수산식품유통공사와도 업무 협력을 통해 2022년 말까지 1,646TEU의 전용 선박을 제공하는 등 국내 수출업체의 교역을 안정적으로 뒷받침하고 수출 활성화를 적극 지원하고 있습니다.

3-5 윤리 및 반부패 교육 시행

HMM은 임직원들의 윤리 인식을 제고하기 위해 임직원 전체를 대상으로 매년 1회 윤리강령을 숙지하고 윤리준법 실천서약을 실시하고 있으며, 매월 1회 전 임직원을 대상으로 윤리 뉴스레터를 배포하고 있습니다. 2022년에는 신입사원을 대상으로 윤리교육을 실시하였고, 구주본부 및 동남아 본부 주재원을 대상으로 현지 실정에 맞는 반부패 맞춤 교육을 시행하는 등 맞춤형 교육도 필요에 따라 수시로 진행하고 있습니다.



항목	단위	2020	2021	2022
전사 윤리 및 반부패 교육 이수율	%	80.8	97.9	96.1
HMM 육상	수강인원	명	877	909
	이수율	%	100.0	100.0
HMM 해상	수강인원	명	688	862
	이수율	%	100.0	100.0
해외법인	수강인원	명	1,421	2,099
	이수율	%	65.4	96.2
HOS	수강인원	명	185	171
	이수율	%	100.0	97.2

4. SDGs 기여 목표 및 참여 중인 글로벌 이니셔티브

*이니셔티브 가입 및 대외 성과

	<p>Gold medal</p> <p>HMM은 에코바디스 평가에서 전 세계 상위 3%의 점수를 기록하며 Gold 메달을 획득했습니다. EcoVadis는 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙, 국제노동기구(ILO) 협약, GRI 기준, 유엔 기업과 인권 이행 원칙 등 국제 지속 가능성 기준에 기초하여, 기업의 ESG 정책, 성과 등을 평가합니다.</p>	
	<p>Environmental: A+ Social: A Governance: B+</p> <p>HMM은 한국ESG기준원의 ESG 경영 평가에서 A등급을 획득했습니다. 통합 A등급을 받았다는 것은 환경, 사회, 지배구조의 모범 규준이 제시한 ESG 경영 체계를 적절히 갖추고 있으며, 비재무적 리스크로 인한 주주가치 훼손의 여지가 적다는 것을 의미합니다.</p>	
	<p>Climate Change: B</p> <p>HMM은 글로벌 지속가능성 평가기관인 CDP, 탄소정보공개 프로젝트의 '2022 CDP 기후변화 대응 평가'에서 매니지먼트 레벨인 B등급을 획득했습니다. CDP는 전 세계 주요 상장기업의 기후변화 대응 전략과 온실가스 배출량 정보, 감축 노력 등을 매년 공개해 투자자와 금융기관에 제공합니다.</p>	

이니셔티브	분야	HMM 활동 내용
	인권, 노동, 환경, 반부패	인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 운영과 경영 전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고, 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브의 회원사
	환경	2013년에 화물운송 분야의 탈탄소화를 목표로 설립한 이니셔티브의 회원사
	환경	전 세계 주요 화주, 선사, 운송선사 등이 참여하여 글로벌 화물 운송 시 발생하는 환경영향을 감소시키고 운송업의 지속가능성 증진을 목적으로 하는 파트너십의 회원사
	환경	2030년까지 원양항해용 Zero Emission Vessels(ZEV)의 상용화를 목적으로 결정한 글로벌 파트너십의 회원사
	반부패	해양부패방지네트워크 회원사
	노동인권	COVID-19 시대를 맞이하여 닥친 선원 복지 및 선원 교대 위기를 해결하기 위한 선언문에 서명

자세히 보기

UNGC 한국협회 & 회원사 뉴스

1. DL 이앤씨, UNGC 가입... "ESG 경영 강화"



- DL 이앤씨는 ESG(환경·사회·지배구조) 경영 강화와 사회적 책임 실천을 위해 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC)에 가입했다고 6 일 밝혔.
- DL 이앤씨는 지난해에는 이사회 산하에 ESG 위원회를 신설하고, 주요 임원진으로 구성된 ESG 워킹그룹과 실무 협의체를 운영하는 등 ESG 경영 추진 체계와 실행력을 지속 강화시켜 나가고 있음.

한국경제

2. 한독, 지속가능경영 일환 UNGC 가입... '글로벌 수준으로 강화'



- 국내 제약사 한독(002390)이 30 일 지속가능경영의 일환으로 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 가입했다고 밝혔.
- 한독은 일찍이 지속가능경영을 내재화해 지속적으로 실천해오고 있으며 이러한 점을 인정받아 2020 년 지속가능발전소가 진행한 ESG 평가에서 국내 상장사 중 가장 높은 점수를 받음.
- 김영진 한독 회장은 "지속가능경영은 하루아침에 완성되는 것이 아니라 기업문화로 내재화되고 지속적인 실천이 이어져야 한다. 앞으로도 한독이 사회와 동반해 성장하는 기업시민이 되기 위해 노력해 갈 것"이라고 말함.

뉴스 1

3. 삼성중공업, 업계 최초로 UNGC 합류...조선업 ESG 경영 선도할까



- 삼성중공업이 국내 조선업계 최초로 ‘유엔글로벌콤팩트(이하 UNGC)’에 가입. 법적 강제력을 갖고 있지 않은 자발적 기업시민 ‘이니셔티브(자율협약)’에 서약하면서, ESG 경영 강화와 사회적 책임 실천에 대한 회사의 의지를 대내외적으로 보여준 것.
- 삼성중공업 관계자는 “앞으로 매년 이행 보고서를 통해 10 대 핵심가치 원칙을 준수하고, UN의 지속가능발전목표 달성을 위한 다양한 활동들을 대외에 투명하게 공개할 예정”이라면서 “회사 운영에 글로벌 기준에 부합하는 ESG 경영을 적극 실천해 나갈 것”이라고 약속함.

파이낸셜투데이

4. 양성평등 실천하는 넷마블, 유리천장 깬다



- 넷마블은 그간 게임 업계에서 남자가 대다수를 차지해 오던 문화로부터 탈피 하겠다는 의지를 보이며 평등한 사내 문화를 구축에 힘쓰고 있음.
- 여성 임원은 3 명으로, 전년(1 명)과 비교하여 2 명 늘었음.
- 팀장 이상 직책을 가진 직원을 대상으로 진행하는 상시 리더십 교육에서도 양성평등을 가장 중요한 덕목으로 내세우는 등 적극적인 양성평등 정책을 시행 중임.

뉴스웨이

5. LG 전자, 협력사 ESG 경영 돕는 '1 천억원 펀드' 조성



- LG 전자는 협력사 ESG(환경·사회적 책임·지배구조) 경영 활동 지원을 위한 ESG 펀드를 새로 조성했다고 11 일 밝힘.
- LG 전자의 ESG 펀드 규모는 시중 은행과 예탁·출연금으로 조성한 1,000 억원.
- 협력사가 펀드 자금을 활용할 수 있는 분야는 ▲탄소감축 및 저탄소 관련 신기술 ▲재생에너지 전환 ▲에너지 저감에 필요한 설비 투자 등.

ESG 경제

회원사 안내

1. 신규·재가입 회원

6월 22일부터 7월 19일까지 UNGC에 가입한 신규 회원사는 5 곳입니다.

- 삼성바이오로직스
- 에이치엘비생명과학(주)
- 디엘이앤씨
- (주)신원
- 에이티알 주식회사

2. CoP/CoE 제출회원

6월 22일부터 7월 19일까지 5개 회원사가 CoP 및 CoE를 제출했습니다.

- 유엔한국협회
- 국토교통과학기술진흥원
- 부산경제진흥원
- 베타니아복지재단
- 부천여성청소년재단

미제출 회원사는 제출기한으로부터 1년의 유예기간을 거쳐 제명될 위험이 있사오니 빠른 시일 내에 CoP/CoE를 제출해주시기 바랍니다.

※ 유엔글로벌콤팩트는 올해 3월 디지털 CoP 플랫폼을 오픈하고 일괄 제출기간을 도입하였습니다. 그러나 최근 기술적인 문제로 플랫폼 점검의 필요성이 대두됨에 따라, 6월 15일부로 디지털 플랫폼을 통한 CoP 제출을 임시 중단하게 되었습니다. 플랫폼을 점검하는 동안 영리 회원사는 CoP 질문지 템플릿(PDF, Excel)을 참고하여 계속해서 필요한 데이터를 수집해 주시기 바랍니다. UNGC는 가능한 한 신속하게 디지털 플랫폼의 기능을 업데이트 하고 향후 단계를 안내드리도록 하겠습니다.

자세히 보기

3. 2023 년도 개정 CoP 얼리 어답터 프로그램 참여 회원

2023 년도 개정 CoP 정책 도입에 앞서, 유엔글로벌콤팩트는 올초, 얼리 어답터 프로그램을 운영했습니다. 얼리 어답터 프로그램 참여사는 오는 2023 년부터 영리 회원사들이 모두 응답해야 하는 CoP 질문지를 작성했으며, 한국협회에서는 총 13 개의 회원사가 참여했습니다. 얼리 어답터 프로그램 참여사가 제출한 CoP 는 UNGC 본부 홈페이지에서 확인하실 수 있습니다.

개정 CoP 정책 확인하기

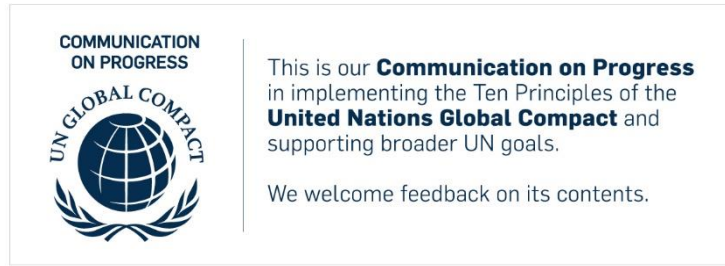
*비영리 회원사는 내년도 동일하게 기존 CoE 정책대로 CoE 를 작성하여 제출합니다.

4. UNGC 로고 사용정책

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



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



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

● 한국협회 가입 안내

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

- [참여 방법 및 참여 혜택 바로가기](#)

기업 정보 및 담당자 변경 시 아래와 같이 조치해 주시기 바랍니다.

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

유엔글로벌콤팩트 한국협회

서울특별시 중구 서소문로 89 순화빌딩 10 층

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

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

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