KCGS Report

제11권 12호 | 2021. 12.

ESG 동향

- 다양성과 포용성을 갖춘 기업문화를 구축하기 위해 필요한 노력 2
- 해외 기관투자자의 탈석탄 관련 투자배제 및 제한 전략 적용사례와 시사점 10
- 사회책임경영의 현황과 중요성 - EU Social Taxonomy를 중심으로 28

Global News

- 2021년 미국 이사회 현황 39
- ISSB(국제지속가능성표준위원회)의 출범 41

다양성과 포용성을 갖춘 기업문화를 구축하기 위해 필요한 노력

정승연 *

▶ 근로자 다양성과 포용적인 기업문화는 기업의 재무적 성과와 자금조달 측면에서 긍정적 영향을 미수 있는 중요한 요소임

▶ 해외에서는 근로자 다양성과 포용성에 대한 적극적인 액션을 취하고 있는 반면, 국내 기업에서는 다양성 정책 수립, 정보 공개 등의 측면에서 미비한 측면을 보임

▶ 이를 보완하기 위해서는 국내 기업에서도 자사의 근로자 다양성 이슈를 파악하고 관련 정책과 제도를 마련해 성과를 투명하게 공개하는 관행 정립이 필요함

배경

- □ 다양성 및 포용성이 기업의 지속가능한 성장에 중요한 이유와 실제로 비재무적, 재무적 성과에 미치는 영향을 다룬 연구들은 오래전부터 진행되어 왔음
- □ 최근 국제 가이드라인 기구인 ISO에서는 2021년 5월 근로자 다양성 및 포용성을 위한 가이드라인인 ISO30415:2021을 제정하여 발표함
- □ 한국기업지배구조원에서도 다양성 및 포용성이 기업 지속가능성에 있어 중요한 이슈라고 판단, ESG평가 중 사회평가에서 근로자 다양성에 대한 문항을 새롭게 도입하였음
- □ 이에 따라 평가 결과를 활용해 국내 상장기업의 근로자 다양성에 대한 정보공개 현황을 살펴보고자 함
- □ 나아가 해외기업의 구체적인 다양성 및 포용성 관리 사례와 국제 가이드라인을 참고하여 근로자 다양성과 포용성을 제고하기 위한 방안을 제시하고자 함

다양성 및 포용성의 강조

- □ 2021년 5월 ISO가 제정한 ISO30415:2021에서는 근로자 다양성(Diversity)과 포용성(Inclusion)에 대해 다음과 같이 정의하고 있음

* KCGS 사업본부 ESG 평가팀 선임연구원, 02-6951-3704, syjeong@cgs.or.kr

○ 다양성: 업무 중 영향을 미칠 수 있는 조직 구성원간의 유사성 및 차이점을 의미하며 연령, 장애여부, 성별, 성 정체성, 인종, 민족, 국적, 종교 등 인구학적 및 개인적 특성을 모두 포함할 수 있음

○ 포용성: 다양한 특성을 가진 이해관계자가 조직 내에서 의견을 개진하는 등 충분히 수용될 수 있고, 구성원이 지닌 능력을 기반으로 기회가 주어지는 조직문화를 의미함

□ 다양성과 포용성은 비재무적, 재무적 성과에 모두 긍정적인 영향을 미치는 주요한 요소임

○ 다양성 및 포용성은 우수 인재 유치, 임직원 만족도, 기업 평판 등 비재무적 성과에 영향을 미칠 수 있음

○ 글로벌 컨설팅 회사인 맥킨지 & 컴퍼니(McKinsey & Company)와 자산운용사인 뱅가드(Vanguard)에 따르면 민족, 성별 등 다양성을 고려한 채용을 통해 우수한 인재를 채용할 가능성이 높아진다고 설명함[1)2)]

○ 소비재를 생산하는 기업에서는 다양성 수준이 높을수록 더 넓은 범위의 소비자가 선택할 수 있는 제품을 생산할 가능성이 높아질 수 있음

○ 또한 다양성과 포용성이 기업문화로 자리 잡을 경우 구성원 간의 갈등이 줄어듦에 따라 임직원의 만족도가 높아질 수 있음

○ 더불어 다양한 구성원으로 이루어진 조직일수록 연구 및 개발 과정에서도 다양한 아이디어가 도출되어 더 나은 성과를 창출할 수 있음

○ 나아가 다양성이 주요한 기업의 사회적 책임 요소로 중요시 되고 있음에 따라 기업의 평판 관리에도 영향을 미칠 수 있음

○ 또한 높은 다양성 및 포용성 수준은 재무적 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남

- 스위스의 금융기관인 크레디트 스위스(Credit Suisse)가 진행한 연구에 따르면 이사회 구성원 중 여성이 포함되어 있는 기업들이 그렇지 않은 기업에 비해 주가 실적에서 더 나은 성과를 보였으며, 적어도 한 명 이상의 여성이 이사회에 포함된 회사들의 평균 자기자본이익률(ROE)이 그렇지 않은 기업에 비해 4%p 가량 높게 나타남[3)]
- 맥킨지 & 컴퍼니(McKinsey & Company)가 영국, 캐나다, 미국, 라틴아메리카의 366개 회사를 대상으로 연구한 결과에 따르면 젠더, 인종/민족 다양성 측면에서 상위 25%에 해당하는 기업들은 해당 국가 산업 중위값에 비해 각각 15%, 35% 높은 재무적 성과를 창출함[4)]

1) McKinsey & Company, 2015, "Diversity Matters", p.9-13
2) Vanguard, 2020, Vanguard Investment Stewardship Insights "Diversity in the workplace"
3) Credit Suisse, 2012, Gender diversity and corporate performance, pp. 12-15
4) McKinsey & Company, 2015, "Diversity Matters", p.3

- 연구개발조직의 인력 다양성과 기업 성과와의 관계에 대한 연구에서는 성별 다양성이 기업 매출액에 정(+)의 영향을, 전공다양성과 교육 수준의 다양성은 각각 ROA와 매출액 증가율에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남[5]
- 인도의 90개 IT회사를 대상으로 한 연구에서는 조직의 다양성과 다양성에 대한 관리가 시장점유율, 생산성, ROE, 품질 등 기업이 추구하는 성과에 유의미하게 긍정적인 영향을 미친다고 밝힘[6]

국내 상장 기업의 다양성 정보 공개 현황

□ KCGS의 ESG평가 중 사회평가에서는 다양성이 기업의 인재 유치 및 유지, 근로자의 인권에 영향을 미치는 주요한 요소라고 판단하여 이를 평가할 수 있는 문항을 신설함

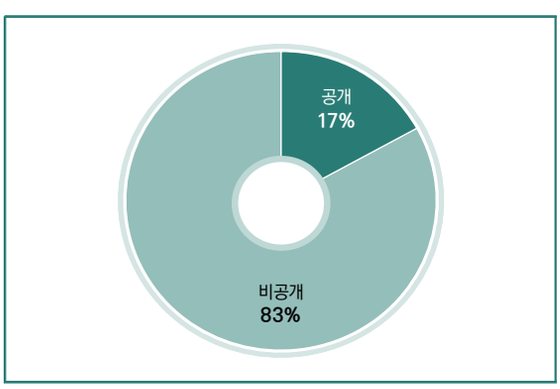
○ 평가를 계기로 기업들이 자발적으로 구성원의 다양성에 대한 정보를 공개함으로써 다양성에 대한 관리가 이루어질 수 있도록 유도하고자 함

□ 평가에서는 근로자 다양성에 대해 정보를 공개하고 있는지 조사하여 평가에 활용하고 있음

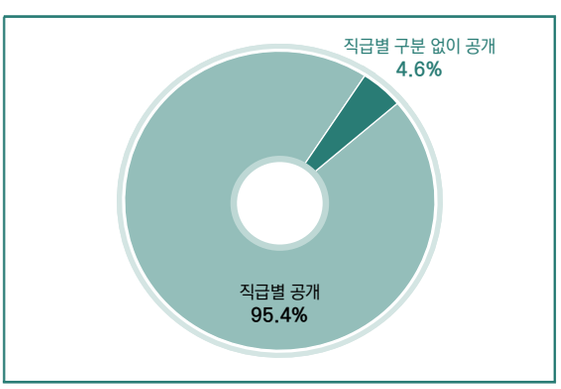
○ 평가대상기업[7] 중 구성원의 다양성 정보를 공개한 기업은 17%로 대다수의 기업이 관련 정보를 공개하지 않고 있으며, 정보를 공개한 기업의 대다수는 구성원의 성별, 연령, 장애여부에 대해 공개하고 있음

○ 또한 성별을 포함해 직급별 근로자 다양성에 대해 평가대상기업 중 4.6%에 해당해 소수의 기업만이 정보를 공개해 구체적인 다양성 정보를 공개하는 기업은 소수에 한함 ([그림 1], [그림 2] 참고)

[그림 1] 국내 상장기업 다양성 정보 공개 현황



[그림 2] 국내 상장기업 직급별 다양성 정보 공개 현황



5) 한상연, 2015, "연구개발조직의 인력 다양성과 기업 성과와의 관계", 「한국혁신학회지」, vol. 10, pp. 85-121
6) Subhash C. Kundu Archana Mor, 2017, "Workforce diversity and organizational performance: a study of IT industry in India", 「Employee Relations」, Vol.39, pp.160-183
7) 유가증권시장 상장 기업 전체 및 코스닥 150 지수 편입 기업

○ 나아가 직급별 다양성과 같이 구체적인 다양성 정보를 공개한 기업의 경우에도 다양성과 관련된 별도의 정책이나 활동까지 공개하고 있는 기업은 소수에 불과했으며, 대부분 여성과 장애인을 위한 정책 및 활동에 집중되어 있음

다양성 및 포용성 제고 방안과 사례

□ 2021년 새롭게 발간된 ISO30415:2021에서는 다양성과 포용성을 갖춘 기업문화를 구축하기 위한 방법에 대해 소개하고 있음

○ 이에 본 리포트에서는 해당 표준을 참고하여 국제 가이드라인에 부합하는 다양성 및 포용성 제고 방안을 제시하고 관련 사례를 살펴보고자 함

□ 다양성 및 포용성을 기반으로 한 기업문화를 구축하기 위해서는 이를 실행하기 위한 리더십과 거버넌스 구축이 선행되어야 함

○ 경영진은 다양성 및 포용성을 위한 정책을 수립하고 목표를 제시해 이를 달성하기 위한 자원을 배분해야 함

- 네슬레(Nestle)는 젠더 다양성과 관련하여 구체적인 목표를 제시한 사례로, 2022년까지 상위 200개 임원 직급 내 여성 비율을 30%로 확대하겠다는 목표를 제시하여 이를 홈페이지에 공개함[8)]
- 구글(Google)은 2005년부터 다양성 관리 전담 인력을 배치하고, 2009년에는 다양성과 평등, 포용성에 대한 전사적인 목표를 설정함[9)]

○ 또한 다양성 및 포용성과 관련된 조직의 기회와 위기 요인을 분석하고 성과에 대해 주기적으로 점검해 이해관계자에게 투명하게 공개할 필요가 있음

- 애플(Apple)은 별도의 웹페이지를 통해 다양성 및 포용성 제고를 위한 회사의 정책, 활동, 성과를 공개하고 있음
- 특히 다양성에 대한 정보로 연구·개발, 판매 등 직군과 관리자 직급에 따라 여성, 사회적 약자 그룹, 인종·민족별 구성원이 차지하는 비율을 공개하고 있음 (〈표 1~3〉 참고)[10)]

8) https://www.nestle.com/jobs/diversity-inclusion
9) Google, 2020, Diversity Annual Report, https://diversity.google/annual-report/
10) Apple, "Inclusion&Diversity", https://www.apple.com/diversity/

〈표 1〉 성별 다양성 현황

구분	여성	남성
전체	34%	66%
기술직	24%	76%
비기술직	42%	58%
관리자급	31%	69%
판매직	35%	65%
판매직-관리자급	38%	62%

〈표 2〉 인종/민족 다양성 현황

구분	아시안	흑인	히스패닉/라틴	원주민	다인종	백인
전체	27%	9%	14%	1%	3%	47%
기술직	39%	6%	8%	1%	2%	44%
비기술직	13%	12%	21%	1%	4%	49%
관리자급	27%	4%	8%	0%	2%	59%
판매직	8%	15%	23%	1%	5%	48%
판매직-관리자급	5%	8%	13%	1%	2%	70%

〈표 3〉 사회적 약자 그룹 다양성 현황

구분	2014	2020
전체	49%	62%
연구개발직	26%	38%
비연구개발직	52%	69%

□ 다음으로는 조직문화의 측면에서 포용적인 기업문화가 자리 잡을 수 있도록 하는 노력이 필요함

○ 다양성 및 포용성 관련 정책에 대한 적극적인 소통, 다양성 제고 측면에서 도움이 될 수 있는 다양한 데이터 수집, 임직원의 자발적인 다양성 데이터 제공이 가능한 문화 조성을 통해 포용적인 조직문화를 안착시켜야 함

- APA 그룹(APA Group)은 다양성에 대한 별도의 정책을 수립해 다양성에 대한 정의, 다양성을 관리하기 위한 거버넌스, 다양성에 대한 정보 공개 등의 내용을 이해관계자와 공유함[11]
- 아마존(Amazon)은 13개의 ERG(Employee Resource Group)를 운영하여 인종, 성별, 민족, 장애여부 등 다양한 특성을 가진 구성원들이 조직 내에서 포용적인 기업문화를 조성할 수 있도록 적극적으로 지원하고 있음 (〈표 4〉 참고)[12]

11) APA Group, 2016, Diversity Policy, https://www.apa.com.au/media/199288/diversity%20policy.pdf
12) Amazon, "Affinity groups", https://www.aboutamazon.com/affinity-groups

〈표 4〉 아마존 ERG 사례

다양성 구분	그룹명	내용
신체적 특성	AmazonPWD(People with Disabilities)	정신적, 신체적 장애를 가진 임직원과 고객을 지원하기 위해 운영되는 모임
	BPP(Body Positive Peers)	비만 직원 등 다양한 체격의 임직원을 존중하고 체격의 다양성이 기업 내에서 받아들여질 수 있도록 지원하기 위해 운영되는 모임
젠더/성별	AWE(Amazon Women in Engineering)	기술직에 종사하는 여성 및 성 소수자 등의 임직원이 일하기 좋은 기업문화를 조성하기 위해 운영되는 모임
	Women@Amazon	여성, 성 소수자 등의 임직원을 위해 젠더 다양성을 증진시키고자 운영되는 모임
	WiFi(Women in Finance & Global Business Services Initiative)	재무 및 글로벌 사업 부문에 종사하는 여성 직원들의 장기적인 커리어 개발과 네트워킹을 위해 운영되는 모임
	Glamazon	성 소수자에 대한 인식 변화를 위해 아마존 내 임직원을 대상으로 교육, 인식 개선 활동 등을 진행하는 것을 목적으로 운영되는 모임
민족/인종	Asians@Amazon	아마존 내 아시안 직원들의 채용, 네트워킹, 경력 개발 등을 위해 운영되는 모임
	BEN(Black Employee Network)	아마존 내 흑인 직원들의 채용, 네트워킹, 경력 개발 등을 위해 운영되는 모임
	Indigenous@Amazon	아마존 내 원주민 직원들의 채용, 네트워킹, 경력 개발 등을 위해 운영되는 모임
	Latinos@Amazon	아마존 내 라틴계 직원들의 채용, 네트워킹, 경력 개발 등을 위해 운영되는 모임
기타	Warriors@Amazon	구성원 중 전/현직 군인과 가족들을 지원하기 위해 운영되는 모임
	Families@Amazon	가족 내에서 양육 혹은 돌봄의 역할을 담당하고 있는 직원들의 커리어 개발, 일과 삶의 균형을 위한 기업문화 조성 등을 위해 운영되는 모임
	MHW(Mental Health and Well-Being)	임직원의 정신건강과 관련된 이슈가 조직 내에서 원활하게 수용될 수 있도록 인식 개선, 네트워킹 등을 지원하고자 운영되는 모임

□ 실무적인 측면에서는 인적 자원 관리의 모든 프로세스에 다양성 및 포용성을 고려할 수 있도록 관리 체계를 구축해야 함

○ ISO30415:2021은 인력 계획, 보상, 채용 및 채용 이후, 교육, 성과 관리, 관리자급 육성, 인사이동, 퇴직의 모든 단계에서 다양성 및 포용성과 관련해 고려해야 하는 활동, 측정 지표, 성과를 제시하고 있음[13] (〈표 5〉 참고)

13) ISO, 2021, "ISO30415:2021 Human resource management-Diversity and inclusion", pp. 7~24

〈표 5〉 인적자원관리 단계별 다양성 및 포용성 제고 방안

구분	활동	지표	성과
인력 계획	- 다양성 정책과 목표에 부합하는 인력 계획 수립 - 인구통계학적 데이터 수집 및 데이터 비교 등	- 인구통계학적으로 사회적 약자에 해당하는 구성원의 채용 및 승진 기회 등	- 다양성 및 포용성 관련 위험과 기회 요인 모니터링 - 사회적 약자와 그 외 그룹간의 업누 능력, 지식 차이 등
보상	- 다양성 요인별 임금 차이에 대한 데이터 수집 - 보상에 대한 구성원의 만족도 조사 등	- 구성원에게 지급된 임금 및 기타 혜택에 대한 데이터 - 보상 정책과 결과에 대한 구성원의 만족도 조사 결과 등	- 동일 업무에 대한 동등 급여 지급 - 임금 차이와 관련된 다양성 요인 파악 및 해결 등
채용	- 공정하고 투명한 채용 프로세스 개발 - 다양한 배경과 지식을 가진 지원자 채용 - 채용 및 홍보 과정에서 포용적인 수단 활용 등	- 지원자 수 - 차별과 관련된 불만 혹은 사건 수 등	- 지역민, 사회적 약자 그룹의 채용 - 조직이 공평하고 포용적인 문화를 가지고 있다는 구성원의 인식 등
채용 후	- 업무 중 발생하는 업무 환경, 시설, 기술적 지원 등에 대한 구성원 개개인의 요구사항 파악 - 구성원 전체가 포용적인 기업문화에 책임이 있음을 강조하는 소통 활동 등	- 다양성과 관련하여 개인의 요청이 수용된 건수 - 다양성 제고를 위한 지원 활동 건수 - 6개월 내 이직 건수 및 사유 등	- 다양성에 대한 구성원의 인식 제고 - 차별, 괴롭힘 등의 문제 발생 시 구성원이 대응 방안을 인지 등
교육	- 모든 인력에 대해 교육과 발전의 기회를 제공 - 구성원 개인별 수요를 충족시킬 수 있는 교육 프로그램 개발 - 다양성 및 포용성 인식 제고를 위한 교육 프로그램 개발 등	- 교육 프로그램 이수자 수 - 교육 프로그램에 대한 만족도 조사 결과 - 교육이 개인 성과, 조직 성과, 포용적인 기업문화에 미친 영향 등	- 모든 구성원이 능력 개발을 위한 자원에 접근 가능 - 다양성 및 포용성 원칙과 목적의 중요성에 대해 구성원이 이해 - 포용성이 모든 교육 프로그램과 자원에 통합
성과 관리	- 편견을 최소화 할 수 있는 성과평가 프로세스 개발 - 다양성 및 포용성 원칙, 목적과 부합하는 성과 관리 목표 제시 등	- 성과평가를 받은 구성원 수 - 성과평가 결과의 경향,부정적 영향 - 성과관리 과정에 대한 만족도 등	- 성과 관리 과정과 다양성 및 포용성 정책의 통합 - 관리자급의 포용적인 리더십 발휘 - 성과 관리 과정에서 편견, 차별 문제 발굴 및 해결 등
관리자급 육성	- 관리자급 육성 과정에서 발생할 수 있는 다양성, 포용성 관련 리스크 파악 - 사회적 약자 그룹이 관리자급으로 성장할 수 있도록 멘토링과 같은 관련 활동 지원 등	- 관리자급 육성 과정에 포함된 구성원 수 - 잠재적 관리자로 분류된 인력의 비율 - 관리자급으로 배치된 인력의 비율 등	- 관리자 육성 과정에서 다양한 인력 풀을 활용했는지에 대한 주기적, 체계적 검토 - 모든 구성원이 인재 육성 기회를 부여받았다고 인식하는지 여부 등
인사 이동	- 인사 이동에 있어 다양성 및 포용성 정책을 우선순위화 - 개인 혹은 가족의 상황을 고려한 지역적 인사 배치 - 지역적 이동이 필요할 시 재택근무와 같은 방식을 활용한 대체 방안 모색 등	- 인사 이동을 수용 또는 거절한 비율 및 거절 사유 - 인력 재배치의 효과성 - 인사 이동 과정에서 발생한 불만사항 및 불만 건수 등	- 개개인의 능력 개발을 극대화 할 수 있고 포용성을 갖춘 인력 배치 - 최대한 다양한 범위의 구성원이 인력 배치 성과에 포함 등
퇴직	- 구성원의 안전 보건 및 삶의 질을 고려한 퇴직이 이루어지도록 관리 - 정리해고, 계약 해지 등의 과정에서 차별 이슈가 없었는지 검토 등	- 이직 및 인재 유지 현황 - 퇴직자 대상 면담에서 도출된 퇴직 프로세스의 영향 - 유연근무 등 대체 가능한 근무에 대한 요청과 해당 요청이 해결, 수용된 건수 등	- 개인과 개인을 대변할 수 있는 구성원 집단과의 협의 체계가 존재 - 근로자의 안전보건, 개인정보의 보호 및 존중 - 사회적 약자 그룹이 퇴직 과정으로 인한 부정적 영향을 받지 않고 관련 정책, 관행에 대해 충분히 인지 등

결론

- 다양성 및 포용성은 임직원 만족도 개선, 우수인재 유치, 고객 유치, 다양한 아이디어 창출, 기업 평판 제고와 같은 비재무적 요인에 긍정적인 영향을 줄 수 있음
- 또한 재무적 성과에도 유의하게 긍정적인 영향을 미친다는 것이 다양한 연구를 통해 밝혀져 다양성과 포용성을 제고하는 것이 기업의 지속가능한 성장의 발판이 될 수 있음을 확인함
- 기업마다 중요한 다양성 및 포용성 이슈는 상이할 수 있으며, 해외 기업의 사례에서 알 수 있듯이 다양성 및 포용성 이슈는 성별, 장애여부 뿐만 아니라 가족 구성, 장애여부와 관계없는 신체적 특성이나 질병 등 넓은 범위의 이슈를 포함함
- 다양성 및 포용성을 주요한 기업문화 요소로 인식하고 있는 경우 중요한 다양성 이슈 도출, 별도의 정책 수립, 관련 활동 지원, 다양성에 대한 구체적인 지표 공개 등을 실시하고 있음
- 이에 국내 기업에서도 다양성 및 포용성에 대한 중요성을 인지하고 이에 대한 경영진의 의지 천명과 전사적인 목표 수립이 선행되어야 함
- 나아가 주요 다양성 이슈 도출, 인적자원 관리 체계 검토, 개선활동과 성과 측정 지표 개발, 성과에 대한 정기적이고 투명한 공개를 통해 다양성 및 포용성을 기업문화로 정착시킬 수 있는 노력이 필요함

해외 기관투자자의 탈석탄 관련 투자배제 및 제한 전략 적용사례와 시사점

한지혜 *

▶ 기후변화와 탈석탄 이슈는 전 세계적 아젠다로 투자자에게도 중요한 주제이며, 기관투자자들은 책임투자 전략에서 기후변화를 핵심 리스크로 고려하고 있음

▶ 특히 최근 해외 기관투자자들은 투자배제 정책에 석탄 관련 기준을 포함하여 해당 기업에 대한 투자철회 또는 지분매각, 신규 투자제한 등을 이행하고 있음

▶ 이에 국내 기관투자자들도 정부 정책을 비롯해 국내 시장 여건, 내부적인 전략 및 자원 등을 종합적으로 고려하여 석탄 투자배제전략 도입 여부에 대해 고민하는 것이 필요함

▶ 구체적인 석탄 투자배제 방식은 크게 1) 즉각 배제, 2) 관여활동 이후 배제, 3) 배제 면제요건으로 구분될 수 있으며, 기관투자자는 투자배제 전략의 실효성을 높이기 위해 기후변화 관련 정보공개를 유인하는 방식을 함께 고려할 수 있음

들어가며 – 투자철회와 탈석탄 논의의 확산

□ 2021년 1월 네델란드 연기금 APG는 한국전력공사의 베트남과 인도네시아 신규 석탄 화력발전소 건설 승인을 문제 삼아 보유 지분을 전량 매각하였다고 밝힘[1)]

○ APG는 한전에게 기후변화 대비 차원에서 신규 석탄 화력발전소 사업을 취소할 것을 지속적으로 권고하고 다양한 활동을 펼쳤음에도 불구하고 한전이 결정을 바꾸지 않았다고 설명함

○ 추가로 지난 10월 Climate Action 100+는 탄소중립위원회에 서한[2)]을 보내 국제 규범에 따른 탄소 감축에 대한 명확한 계획 제시와 민간 석탄발전소 퇴출 문제에 대한 논의를 요청했음

○ 해당 서한에는 APG Asset Management, BMO Global Asset Management, Federated Hermes의 EOS 및 Sumitomo Mitsui Trust Asset Management 등 Climate Action 100+를 통해 한국 기업과 협력하는 4명의 주요 투자자를 비롯해 총 운용자산 규모 6조 7천억 달러에 달하는 19개의 해외 기관투자자들이 서명하였음

* KCGS 사업본부 책임투자팀 선임연구원, 02-6951-3729, jhhan@cgs.or.kr

1) APG sells Korean energy giant due to coal expansion, APG, 2021.01.29.

2) Climate Action 100+ investors encourage Korean Republic Presidential Committee on Carbon Neutrality to support companies with clear 2050 decarbonisation pathways, Climate Action 100+, 2021.10.10.

□ 2015년 파리협약이 채택된 이후 해외 주요 국가들은 온실가스 배출 감축이라는 공동의 목표를 달성하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있으며, 기관투자자 또한 책임투자 측면에서 효과적인 기후변화 대응방안을 모색하고 있는 추세임

○ 지난 11월 개최된 제26차 유엔기후변화협약 당사국총회(COP26)에서는 기후변화에 가장 큰 원인으로 지목되는 석탄발전에 대해 단계적 감축을 포함한 글래스고기후협약(Glasgow Climate Pact)이 채택되었음[3)]

○ 글래스고기후협약에서 '탄소저감 장치가 없는 석탄발전을 단계적으로 감축하고, 비효율적인 화석연료 보조금을 단계적으로 중단하기 위한 노력을 가속한다'는 문구를 담으며, COP 합의문에 처음으로 석탄과 화석연료가 언급되었음

○ 또한 COP26에서 약 130조 달러의 금융자산을 관리하는 450개 금융기관이 회원사로 가입한 '탄소중립을 위한 글래스고 금융연합(Glasgow Financial Alliance for Net Zero, GFANZ)'이 2050년까지 탄소중립을 달성하기 위해 100조 달러 규모를 투자하겠다는 의사를 밝히며, 향후 Race to Zero[4)] 기준에 따라 모든 포트폴리오를 탄소 감축에 초점을 맞춰 구성할 것임을 발표하였음[5)]

□ 이처럼 세계적으로 기관투자자들의 탄소중립 논의는 점차 심화되고 있으며, 국내 또한 정부의 친환경 정책 강화로 인해 석탄 산업에 대한 투자배제(제한) 전략의 도입과 이행을 검토하고 있음

○ 2021년 11월초 국민연금은 탈석탄 전략 도입을 위한 연구용역을 발주[6)]하며 투자배제(제한) 기준, 범위 등 구체적인 시행방안을 마련하고자 함

○ 앞서 2019년 11월 국민연금은 국민연금기금운용위원회 제8차 회의[7)]에서 책임투자 활성화 방안을 수립할 때, 네거티브 스크리닝(Negative Screening)을 채택해 ESG관점에서 부정적으로 평가되는 산업·기업(대량살상무기, 석탄채굴·발전 등)을 투자가능 종목군 및 포트폴리오에서 제한하는 방식을 검토하기로 함

○ 이후 지난 5월 2021년도 제6차 기금운용위원회를 열고 '국민연금기금 투자제한전략 도입 방안(안)'을 심의·의결하며 국내외 석탄발전소 신규 건설을 위한 프로젝트에 투자하지 않겠다고 밝혔고, 본격적인 도입을 위해 연구용역을 진행하는 것으로 보임

3) COP26 KEEPS 1.5C ALIVE AND FINALISES PARIS AGREEMENT, UN Climate Change Conference UK 2021 홈페이지, 2021.11.13.
4) Race to Zero는 기업, 도시, 지역, 금융 및 교육 기관을 포함한 비국가 행위자가 2050년까지 전 세계 탄소중립을 달성하기 위해 유엔기후변화협약 (UNFCCC)에 의해 2020년 6월 시작된 캠페인
5) Amount of finance committed to achieving 1.5°C now at scale needed to deliver the transition, Glasgow Financial Alliance for Net Zero, 2021.11.03.
6) '투자제한' 타깃 누가 될까…석탄발전 기준 마련 나선 국민연금, 이데일리, 2021.11.02.
7) 2019년도 제8차 국민연금기금운용위원회 회의록, 기금운용본부, 2020.12.30.

□ 최근 국내에서는 대형 기관투자자 중심으로 신규 석탄발전 사업 투자 중단 등 선언적 활동이 이어지고 있으나, 실질적인 이행 현황과 구체적 배제기준은 공개되지 않거나 도입예정으로만 알려져 있음

○ 공무원연금과 사학연금은 2018년 10월 '한국사회책임투자포럼'이 주관하는 「탈석탄금융 프로젝트」 참여를 통해 탈석탄 선언을 함[8)]

○ KB금융은 2020년 9월 25일 이사회 산하 위원회인 ESG위원회를 개최하여 국내외 석탄화력발전소 건설과 관련된 신규 프로젝트 파이낸싱 및 채권 인수사업 참여 전면 중단을 결정함[9)]

○ 삼성금융그룹은 2020년 11월 기후변화 위기 선제 대응을 위한 '탈석탄 정책'을 선언하며, 삼성생명과 삼성화재는 2018년 6월 이후 석탄 발전 신규 투자 금지에 더해 석탄화력발전소에 대한 투·융자 제외 및 건설 목적의 회사채 투자 중단을 결정하였고, 삼성증권과 삼성자산운용은 석탄 채굴 및 발전 사업에 대한 투자 배제 등을 포함한 ESG 투자 가이드라인을 수립하여 적용할 것을 밝힘[10)]

○ 2021년 6월 주요 손해보험사 6곳(DB손해보험, 현대해상화재보험, 한화손해보험, 하나손해보험, 흥국화재, 롯데손해보험)은 신규 석탄발전 사업에 관한 일체의 보험 제공을 중단한다는 '탈석탄 보험'을 선언함[11)]

○ 2021년 1월 한화생명을 비롯한 한화그룹 금융계열사들이 '탈석탄 금융'을 선언하여 향후 국내외 석탄발전소 투자를 중단할 계획을 밝혔으며, 석탄발전소 건설을 위한 특수목적회사(SPC)에서 발행하는 채권을 인수하지 않기로 함[12)]

□ 이에 본 보고서에서는 투자배제전략에 대한 개요와 해외 주요 연기금 및 자산운용사가 적용하고 있는 석탄 관련 투자배제 사례를 중점적으로 살펴봄으로써, 국내 기관투자자가 향후 적용하거나 개선할 수 있는 과제가 무엇인지 알아보고자 함

투자배제(제한) 전략에 대한 정의 및 동향

□ **(정의)** 네거티브 또는 투자배제 스크리닝(Negative/Exclusionary Screening)으로 불리는 전략은 글로벌지속가능성투자협회(Global Sustainable Investment Association, 이하 GSIA)에서 정의한 책임투자 유형 중 하나임

○ 네거티브 스크리닝은 전통적인 윤리 규범에 따른 투자 전략으로 초기 종교기관들이 술, 담배, 도박 등과 같은 특정 산업을 죄악주(sin stock)로 규정해 투자하지 않았던 것에서부터 시작함

8) 사학연금·공무원연금 "석탄발전소에 투자 안 한다", 한겨레, 2018.10.04.
9) KB금융 "화력발전 투자·대출 더는 안한다", 한국경제, 2020.9.27.
10) '탈석탄 금융' 선언 삼성생명·삼성화재 "석탄발전소 회사채 안 산다", 한겨레, 2020.11.12.
11) 석탄을 넘어서 홈페이지(http://beyondcoal.kr/bomb_202106.php)
12) 한화그룹 금융6개사 '탈석탄 금융' 선언, 한화그룹 홈페이지 보도자료, 2021.01.05.

○ 대표적으로 무기, 주류, 담배, 도박, 포르노, 동물실험 등 특정 기준을 토대로 부정적으로 평가되는 산업/기업을 포트폴리오나 펀드 구성에서 배제하거나 관리하는 방식이며 주로 공적 기금을 운용하는 기관투자자들에 의해 많이 사용됨

○ 최근에는 해당 유형은 기후변화 리스크에 대한 높은 관심을 반영하여 석탄, 석유 및 가스 등 화석연료(fossil fuel)와 관련된 투자를 배제하는 변화가 등장하고 있으며, 이를 통해 중장기적으로 탄소중립 포트폴리오를 달성하고자 하는 것으로 보임

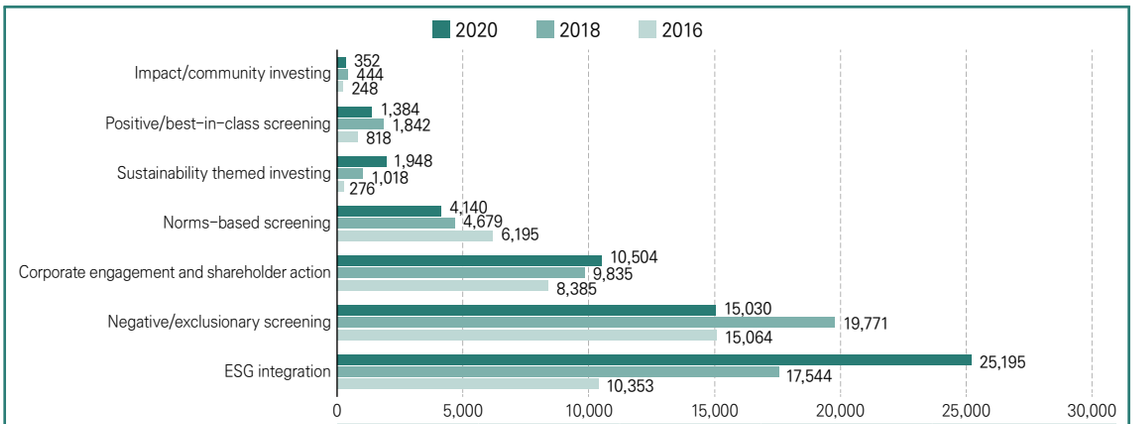
□ **(규모)** 글로벌 지속가능투자 리뷰(Global Sustainable Investment Review) 2020에 따르면, 유럽, 미국, 일본, 캐나다, 오스트랄라시아(호주, 뉴질랜드) 총 5개 지역에서 활용된 책임투자 전략은 ESG 통합, 네거티브 스크리닝, 기업 관여 및 주주행동, 규범기반 스크리닝, 지속가능성 테마 투자 순으로 많이 사용되는 것으로 나타남

○ 특히 네거티브 스크리닝은 과거 2016년, 2018년 조사결과에서 가장 많이 사용되는 전략이었으나, 2020년 조사결과 그 규모가 감소하며 ESG 통합 전략에 이어 2순위로 하락하였음

○ 지역별로는 유럽 61%, 미국 23%, 일본 8% 순으로 나타났으며, 유럽 지역 외에는 ESG 통합 전략을 중점적으로 활용하는 추세로 파악됨

○ 최근 ESG 통합 전략이 주요한 방식으로 자리매김하고 있으나 네거티브 스크리닝 방식 또한 여전히 유효한 전략으로 볼 수 있음

[그림 1] 책임투자전략별 성장 추이 2016-2020



	2020	2018	2016	GROWTH 2016-2020	COMPOUND ANNUAL GROWTH RATE
Impact/community investing	$352	$444	$248	42%	9%
Positive/best-in-class screening	$1,384	$1,842	$818	69%	14%
Sustainability themed investing	$1,948	$1,018	$276	605%	63%
Norms-based screening	$4,140	$4,679	$6,195	-33%	-10%
Corporate engagement and shareholder action	$10,504	$9,835	$8,385	25%	6%
Negative/exclusionary screening	$15,030	$19,771	$15,064	0%	0%
ESG integration	$25,195	$17,544	$10,353	143%	25%

NOTE: Asset values are expressed in billions of US dollars.

출처: Global Sustainable Investment Review 2020

□ **(성과 논쟁)** 투자배제 전략과 그에 따른 책임투자 포트폴리오의 성과에 대해서는 상반된 연구결과가 지속되고 있음(이와 관련하여 김형석(2021)의 조사결과를 일부 재인용함)[13]

○ 전통적인 포트폴리오 이론에 따르면, 스크리닝 전략에 따라 특정 산업에 속한 기업을 포트폴리오 제외할 경우 분산투자 기회가 제한됨에 따라 위험-수익률 관점(risk-return profile)에서 비효율적인 포트폴리오 구성을 초래할 우려가 있음

- 앞서 지적한 분산투자 기회의 제약의 관점에서 스크리닝 전략과 그에 따른 책임투자 포트폴리오 성과의 한계가 지적된 실증 연구결과가 있으며, 특히 죄악주의 경우 포트폴리오에서 배제된 주식의 위험조정 성과가 우수하다는 연구결과가 존재하고 있음

○ 그러나 스크리닝 여부에 따라 포트폴리오 간 위험조정 성과의 차이가 통계적으로 유의하게 나타나지 않는다는 다수의 실증 연구결과 또한 제시되고 있음

- 오히려 ESG 관련 정보에 대한 불확실성 및 그 영향이 주가에 충분히 반영되지 못할 가능성으로 인해 중장기적으로 선별 투자는 우수한 위험조정 성과를 나타낼 수 있다고 함

□ 한편 최근 화석연료 배제전략과 그에 따른 포트폴리오 성과에 대한 연구결과, 해당 배제전략을 적용하지 않는 포트폴리오와의 성과를 비교할 경우 배제전략이 긍정적이거나 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다는 연구결과[14]가 다수 제기됨

○ NYU Stern Center for Sustainable Business와 Rockefeller Asset Management 공동으로 메타 연구 수행하여 2015년부터 2020년까지 1,000개 이상의 연구 논문을 통해 ESG와 재무성과 간의 관계를 조사한 결과, 핵심 사항 중 하나로 탈탄소화(decarbonization) 전략을 적용한 기업과 투자자 모두 재무성과가 향상된 점을 제시함[15]

- Cheema-Fox et al. (2019)는 섹터, 산업, 기업별 탈탄소 요인을 구성하고 탈탄소 전략과 포트폴리오 간의 성과를 분석한 결과, 탄소 배출을 낮추는 전략이 적용될 경우 우수한 수익을 제공한다고 함

- In, Park, and Monk(2019)는 2005년부터 2015년까지 736개의 미국 공기업을 평가한 결과, 탄소 효율적인 기업을 매수하고 탄소 비효율적인 기업을 매도하는 전략이 연간 3.5%-5.4%의 비정상적 수익을 얻는다고 함

13) 김형석(2021), 『ESG 현안분석: 책임투자 스크리닝 전략의 적용 강도(intensity)에 따른 투자성과 비교』, 한국기업지배구조원
상기 재인용에 포함된 연구결과는 보고서 원문 링크를 통해 확인할 수 있음
http://www.cgs.or.kr/publish/analysis_view.jsp?tn=21&pp=3&spyear=&skey=&svalue=

14) Henriques, and Sadorsky. 2017. Investor implications of divesting from fossil fuels. Global Finance Journal Trinks, Scholtens, Mulder, and Dam. 2018. Fossil fuel divestment and portfolio performance. Ecological Economics
Hunt and Weber. 2019. Fossil Fuel Divestment Strategies: Financial and Carbon-Related Consequences. Organization & Environment Plantinga and Scholtens. 2021. The financial impact of fossil fuel divestment, Climate Policy

15) Whelan, Atz, Holt and Clark. 2021. ESG AND FINANCIAL PERFORMANCE: Uncovering the Relationship by Aggregating Evidence from 1,000 Plus Studies Published between 2015 – 2020. NYU Stern Center for Sustainable Business & Rockefeller Asset Management

□ 이에 기관투자자는 투자배제전략으로 인해 화석연료 투자부문을 매각할 경우, 포트폴리오의 투자 범위는 제한되지만, 적어도 수익성을 해치지 않는다는 것을 확인할 수 있으며 이를 통해 기후변화 대응 관련 투자 의사결정에 시사점을 가질 수 있음

주요 해외 기관투자자의 투자배제(제한) 사례

(CASE 1) GPFG(노르웨이 국부펀드)

□ 노르웨이 국부펀드는 재무부 윤리위원회가 채택한 '감시 및 투자배제를 위한 가이드라인(Guidelines for observation and exclusion from the fund)'[16]에 따라 주식 및 채권 포트폴리오에 대한 투자배제 여부를 결정하고 있으며, 2016년 2월에 석탄 기반 제품 배제 기준을 가이드라인에 도입하여 같은 해 4월 투자배제가 결정된 42개 기업을 최초로 발표함[17]

○ **(투자배제 기업 선정 절차)** 우선 GPFG의 투자배제 절차는 감시 및 투자배제를 위한 가이드라인에 따라 윤리위원회의 1) 가이드라인 위반 대상 식별, 2) 평가 및 분석 수행, 3) 투자 배제 또는 감시 권고가 진행되며 이후 4) 이사회의 감시 및 투자배제, 주주권 행사 여부 결정으로 진행됨

○ **(투자배제 기준)** 구체적인 기준으로 크게 제품기반 투자배제, 행위기반 투자배제로 구분할 수 있으며, 그 가운데 석탄 기반 제품 배제 기준은 매출이나 생산량의 30% 이상을 석탄에 의존하는 기업이거나, 현재 석탄 생산량이 연간 2,000만 톤 초과 또는 석탄 발전량 10GW를 초과하는 기업인 경우 감시 또는 투자배제를 결정할 수 있음

〈표 1〉 GPFG 감시 및 투자배제 기준

구분	제품 기반	행위 기반
즉각 배제	a) 기본적인 인도적 원칙을 위반하는 무기 또는 무기의 주요 구성 요소를 개발하거나 생산하는 행위 (생화학 무기, 화학 무기, 핵무기, 탐지 불가능한 파편, 소이탄, 실명 레이저 무기, 대인지뢰 및 집속탄 포함) b) 담배 또는 담배 제품 생산 c) 오락용 대마초 생산	-

16) Norges Bank Investment Management, "Guidelines for Observation and Exclusion of companies from the Government Pension Fund Global", 2021.11.19.
17) Exclusion of coal companies from the fund, Norges Bank Investment Management, 2016.04.14.

구분	제품 기반	행위 기반
감시 또는 배제 결정	다음 중 하나라도 해당되는 광산 회사 및 전력 생산업체에 대해 감시 또는 제외 가능 a) 석탄으로부터 매출의 30% 이상 발생 b) 석탄이 생산량의 30% 이상 차지 c) 석탄 추출량 연간 2천만 톤 이상 d) 석탄에서 10GW 이상 전기를 발전할 수 있는 생산 능력 보유	a) 심각하거나 조직적인 인권 침해 b) 전쟁 또는 분쟁에서 개인의 권리 침해 c) 국제 규칙을 위반하는 무력 충돌 국가에 대한 무기 판매 d) 국채 투자제한대상 국가에 대한 무기 또는 군수품 판매 e) 심각한 환경 피해 f) 회사 전체 수준에서 허용할 수 없는 온실가스 배출을 초래하는 작위 또는 부작위 g) 중대한 부패 또는 기타 심각한 금융범죄 h) 기본 윤리 규범에 대한 심각한 위반

출처: Norges Bank, "Guidelines for Observation and Exclusion of companies from the Government Pension Fund Global"(2021.11.19.)

○ **(투자배제 리스트)** 2021년 9월 기준 총 172개 기업이 투자배제 및 감시 대상으로 선정되어 있으며, 석탄 기반 제품 투자배제 및 감시 기업은 85개사로 전체 리스트에서 49.4%를 차지하며 단일 배제 기준으로 가장 많이 사용되고 있음

〈표 2〉 GPFG 감시 및 투자배제 기업 리스트

구분		배제	감시	합계
제품 기반	집속탄 생산	2	-	2
	핵무기 생산	14	-	14
	담배 생산	16	-	16
	석탄 또는 석탄 기반 에너지 생산	**72**	**13**	**85**
행위 기반	인권 침해*	10	4	14
	전쟁 또는 분쟁 상황에서 개인의 권리에 대한 심각한 침해	8	1	9
	심각한 환경적 피해	21	1	22
	허용할 수 없는 온실가스 배출	4	-	4
	중대한 부패	2	2	4
	기본 윤리 규범의 심각한 위반	2	-	2
총 합계		**151**	**21**	**172**

*주: 해당 리스트에 포함된 기업 가운데 인권 침해와 환경적 피해 기준에 동시에 해당되는 경우, 모두 인권 침해로 재분류함(배제 3개사, 감시 1개사)

출처: Norges Bank, Observation and exclusion of companies(Latest update 2021.09.29)

(CASE 2) AP(스웨덴 연금)

□ 스웨덴 연금은 총 6가지의 기금으로 구분되며 AP1, AP2, AP3, AP4, AP6은 기본연금을, AP7은 프리미엄연금을 운용, 각 펀드는 독립적으로 운용의 자율성을 보장받음

○ AP1~AP4는 윤리위원회(Council on Ethics)를 공동 설립하여 투자 대상 기업에 대한 감시·감독 활동을 진행하고, 국제협약 위반사항이 발생 시 윤리위원회가 기업 측과 최대 4년간

대화를 통해 개선 목표를 달성하고자 하며, 미달성 시 윤리위원회는 기금에 지분 매각 및 투자배제를 권고함

○ AP7의 경우 별도의 규범 접근 기반 방식의 투자배제 방식을 보유하고 있으며, 주로 사건을 기반으로 논란이 발생한 회사가 유엔글로벌콤팩트에 명시된 국제 규범을 위반하는지를 검토함

- 2020년에는 투자배제 기준을 확장하여 파리협약과 상충되는 활동을 하는 10개 기업을 블랙리스트에 최초로 포함하여 공개하였으며, 기업의 행동 변화를 촉구하고 있음

〈표 3〉 AP 감시 및 투자배제 기준

구분	기준
AP1 ~ AP4	• 핵무기 제조 기업(2018) • 담배 생산 기업(2016) • 의료 또는 과학적 목적을 제외한 대마초 생산 및 사용(2018) • 석탄 또는 오일샌드가 매출의 20% 이상 차지하는 기업(2018) • 집속탄 및 지뢰 제조 기업(2008) • 보건 및 안전에 관한 협약 위반, 부정적인 환경 영향, 노동법 위반, 부패 및 점령지역 운영 등을 근거로 윤리위원회의 권고에 따라 특정 기업 배제 결정(2007)
AP7	• 인권, 노동, 환경, 반부패 등 유엔글로벌콤팩트에 명시된 국제 규범 위반 기업 • 유엔기후협약 파리협약(UNFCCC) 목표 달성을 어렵게 하는 대규모 석탄 생산 및 발전 기업 또는 석탄 관련 광범위한 확장 계획 보유한 기업(2020)

주: 괄호가 있는 경우, 해당 괄호 안의 숫자는 해당 기준 도입 결정 연도임

출처: AP4 홈페이지(Excluded companies), AP7 홈페이지(AP7 blacklist as of December 8, 2021)

(CASE 3) Allianz(독일 보험사)

□ 2015년부터 Allianz는 석탄 기반 비즈니스 모델에 대한 630만 유로 이상의 투자를 단계적으로 중단하였으며, 2018년 이후로 석탄발전소와 탄광 건설 또는 운영에 대해 보험을 제공하지 않음

□ 2023년부터 손해보험(Property&Casualty)과 자체적 투자 포트폴리오에 대해서도 탈탄소 지침을 확대 적용하여 2040년까지 석탄기반 사업을 중단할 것을 투자대상기업에게 요구하고 있음

○ 단, 해당 기업이 신뢰성 있는 전략을 제시하지 못할 경우 투자배제 조치를 취함

□ 탄소기반 비즈니스 모델에 대한 Allianz의 배제전략은 다음과 같음[18)]

(1) 프로젝트 파이낸스와 개별 손해보험(single-site P&C insurance)에서의 제한: 석탄발전소, 탄광, 석탄 연계 철도(coal-related railways), 석탄항구(coal ports) 등 석탄기반 인프라에

18) "Statement on Coal Based Business Models", Allianz, 2021.06.01.

직접적으로 투자하지 않으며, 다음에 대한 개별(single-site/stand-alone) 보험을 제공하지 않음

- 석탄을 채취하는 석탄발전소(thermal coal power plants)와 탄광의 건설 또는 운영
- 석탄 밸류체인(철도, 도로, 항구, 이동식 기계장치 등)에 주로 사용되는 석탄 관련 인프라의 건설 또는 운영
- 이와 같은 제한은 신규(최초) 계약 및 계약 갱신 시 적용됨

(2) **기업 투자 제한**: 직접 또는 다른 회사를 간접적(최소 50% 이상)으로 보유하며 아래와 같은 활동에 참여하는 회사는 투자에서 배제됨

〈표 4〉 Allianz 기업 투자 제한 기준

2022년 12월 31일까지 적용 (보험 투자 포트폴리오 해당)	2023년 1월 1일부터 적용 (보험 및 손해보험 투자 포트폴리오 해당)
• 발전용 석탄(시설)으로부터 **30% 이상 전력**을 조달하는 경우 • (탄광기업의 경우) **매출의 30% 이상**을 발전용 석탄으로부터 창출하는 경우	• 발전용 석탄(시설)으로부터 **25%* 이상 전력**을 조달하는 경우 • (탄광기업 또는 석탄서비스 제공자의 경우) **매출의 25%* 이상**을 발전용 석탄으로부터 창출하는 경우
• 발전용 석탄 시설에서 **0.3기가와트(GW) 이상을 증설** 계획 중인 경우	• **신규 석탄 개발**(발전소, 탄광)을 하는 경우 (시설, 탄광기업, 석탄서비스 제공자)
-	• 5GW 이상의 발전용 석탄 **용량을 갖추고 있거나**, 1천만 톤 이상의 발전용 석탄을 **연간 생산하는 경우**(시설, 탄광기업)

*주: 25% 기준은 단계적 철수 계획에 따라 기준이 강화될 예정임((4)단계적 철수계획 참고)

출처: Allianz, "Statement on Coal Based Business Models"(2021.06.01.)

(3) **기업 전환 계획과 예외 적용**: (2)에서 정한 요건을 충족하지 못하더라도 지구온도를 1.5℃ 상승을 제한한다는 신뢰성 있고 공개적인 전략을 제시하고 목표 및 성과에 대한 평가를 독립적인 제3자의 의해 검증된 경우는 경우 다음 기준에 따라 면제 여부를 고려할 수 있음

- 1.5℃ 전략, 목표 및 성과는 Climate Action 100+ Net-Zero Company Benchmark, Carbon Tracker, the Transition Pathway Initiative, the Global Coal Exit List, Science Based Targets initiative 등의 객관적인 데이터를 기반으로 평가함
- 회사가 1.5℃ 경로와 일치한다고 평가되는 경우 즉시 면제됨
- 회사가 2℃ 보다 훨씬 낮은 수준의 전략을 채택하고 있는 경우, 2023년 상반기까지 워치리스트에서 관리하고, 1.5℃ 전략을 마련하도록 관여활동을 펼칠 예정임(단, 회사가 이미 투자 배제된 경우 2023년 1월 1일 기준 1.5°C으로 평가될 때까지 투자가 허용되지 않으며, 회사가 현재에는 투자 허용 기준에 포함되지만 2023년 1월 1일부로 제외되는 경우 투자 익스포저가 최종 평가까지 동결됨)
- 회사가 2℃ 경로 또는 그 이상으로 지구온도를 관리한다면 면제 및 유예가 적용되지 않음

- 회사가 신규 석탄 개발 또는 개발 계획 중인 경우 (2)에서 명시한 제한에서 면제될 수 없음

(4) 단계적 석탄 철수(phase-out) 계획: 2040년에 석탄 관련 시설 투자 전면 철수를 선언, 기간에 따라 비중을 점차 축소시키는 계획을 보유함

〈표 5〉 Allianz 석탄 철수 계획

2020년 12월말	2025년 12월말	2029년 12월말	2030년 12월말	2040년
25%	15%	글로벌 5% (아시아 10%)	향후 발표 예정	0%

출처: Allianz, "Statement on Coal Based Business Models"(2021.06.01.)

(CASE 4) Robeco(스웨덴 자산운용사)

□ Robeco는 일반적 배제 기준(general exclusion criteria)과 추가 배제 기준(additional exclusion criteria)으로 구분되는 투자배제 정책을 보유하고 있음

○ 일반적 배제 기준은 Robeco가 운용하는 대부분의 자산에 해당하며 내부 지속가능성(Sustainability Inside) 제품군에 적용됨

○ 추가 배제 기준은 지속가능성 포커스(Sustainability Focused), 임팩트 투자(Impact investing) 제품군에서 적용되는 것으로 투자배제 기준이 더욱 강화되어 적용됨

□ 2020년 7월에 열탄, 오일샌드 및 북극 시추와 관련된 제외 범위를 확대하여 Sustainability Inside 제품군을 기준으로 열탄 및 오일샌드 수익의 25%, 북극 시추 수익의 10%를 기준으로 설정함

○ Robeco는 이와 같은 임계값 접근 방식에 대해 투자배제 기준에 속한 산업을 완전히 배제하기보다 해당 회사가 사회적으로 수용 가능한 다른 비즈니스가 있을 수 있으며, 향후 지속가능한 영역으로 이끌기 위한 가능성을 열어두는 것으로 설명함

○ 이에 따라 2021년 5월 기준 투자배제 리스트 가운데 화석연료로 인해 제외된 기업은 Sustainability Inside 제품군은 244개사, Sustainability Focused, Impact Investing 제품군은 395개사로 나타남

〈표 6〉 Robeco 투자배제 기준

배제 기준	하위 배제 영역	임계값	적용 범위		
논쟁적 행위	자체 생산, 공급망: UNGC 원칙 및 OECD 가이드라인	0%	Sustainability Inside	Sustainability Focused	Impact investing
논쟁적 무기*	대인지뢰, 집속탄, 화학 및 생화학 무기, 백린탄, 열화우라늄 및 핵무기	0%			
담배	생산, 유통, 핵심 부품	0%, 10%, 50%			
팜오일**	RSPO 인증, 생산	20% / 80%			
화석연료 – 발전용 석탄**	**석탄 채굴, 석탄 기반 에너지 생산**	**25%/ 10%**			
화석연료 – 오일샌드**	**생산**	**25%/ 10%**			
화석연료 – 북극 시추**	**생산**	**10%/ 5%**			
국가/국채	인권, 지배구조, 제재	N/A			
민간군사기업	무기시스템, 맞춤형 부품, 무기 관련 제품 및 서비스	5%			
소형화기	생산, 유통	5%, 10%			
원자력	전력 유틸리티	25%			
주류	생산, 유통	5%, 10%			
도박	생산, 서비스	5%			
성인 엔터테인먼트	생산, 운영, 배포	5%			
대마초	생산, 유통	5%, 10%			

*주: Sustainability Inside의 경우 1968년 핵확산금지조약에 가입한 국가에 기반을 둔 기업을 배제하지 않는 반면, Sustainability Focused & Impact investing 제품은 해당되는 모든 제조업체를 배제함

**주: 해당 배제 기준의 임계값의 경우, 앞의 숫자가 Sustainability Inside, 뒤의 숫자가 Sustainability Focused, Impact Investing 제품군에 적용됨

출처: Exclusion Policy Robeco(2021.09.01.)

(CASE 5) BlackRock(미국 자산운용사)

□ BlackRock은 2020년 1월 글로벌 집행위원회가 매년 발송하는 고객 대상 서한[19]을 통해 발전용 석탄(thermal coal) 생산업체에 대한 투자 회수를 선언함

○ 2020년 중반까지 액티브 포트폴리오에서 매출의 25% 이상을 발전용 석탄(thermal coal) 생산으로부터 창출하는 기업의 상장증권(채권·주식)은 전부 매각하였으며, 대체투자부문도 동일한 기준에 해당하는 기업에 대해 신규 직접투자를 금지함

○ 지수를 추종해야 하는 패시브 폴리오에서는 탄소 배출량이 많은 기업을 포함하고 있지만, 관여 활동을 강도가 높이고 있음

□ BlackRock은 투자대상 기업에게 2050년까지 탄소중립을 달성할 수 있는 비즈니스 계획을 공개할 것을 명시적으로 요구하고 있음[20]

19) "Sustainability as BlackRock's New Standard for Investing", BlackRock

○ 2020년에 BlackRock은 전 세계 Scope1 및 Scope2 온실가스 배출량의 약 60%를 차지하는 440개 상장사를 모니터링 하였고, 이후 2021년 초에 범위를 확장하여 전세계 온실가스 배출량의 90%를 차지하는 약 1,000개사 이상의 기업에 대해 모니터링하며, 기업에게 TCFD(기후변화 관련 재무정보공개 태스크포스), SASB(지속가능성 회계기준위원회) 등의 기준을 활용해 다음의 내용을 포함한 공개 자료의 제공을 요구함[21)]

- TCFD 프레임워크의 4가지 Pillar를 모두 포함한 공개
- Scope 1 및 Scope 2 온실가스 배출량 데이터에 대한 투명성
- 단기, 중기, 장기 온실가스 감축 목표
- Scope 3 배출 및 목표 공개를 위한 진행을 포함하여 회사가 가치사슬의 탈탄소화에 어떻게 기여할 것인지에 대한 설명

□ BlackRock은 기업이 명확한 공개 자료를 제공하지 않을 경우, 이슈가 적절히 관리되고 있지 않다고 판단, 경영진과 회사에 대해 반대 의결권을 적극적으로 행사하겠다고 밝힘

○ 실제로 2020년 7월부터 2021년 6월 기간 동안 의결권 행사 결과 기후 리스크 관련 우려로 인해 이사 255명과 경영진 319명에 대해 반대 투표함[22)]

투자배제(제한) 적용 사례 종합

□ 투자배제전략을 도입하고 있는 해외 기관투자자는 석탄 관련 투자배제 기준을 보유하고 있으며, 구체적으로는 석탄으로부터 매출의 5%~30% 이상을 창출하는 기업을 투자 포트폴리오에서 제외하고 있음

○ 앞서 언급하였듯이 탄소중립에 대한 논의가 심화되어감에 따라, 기관투자자는 탄소중립 포트폴리오를 달성하고자 석탄 관련 배제 기준 내 매출, 생산 등 임계값을 강화하는 움직임이 나타남

○ 일부 투자자는 매출뿐만 아니라 생산 및 조달에서도 석탄 사용량이 일정 수준 이상일 때 배제하고 있어, 탈석탄 전략을 폭 넓게 이행 중인 것으로 판단됨

20) "Climate Focus Universe", BlackRock Investment Stewardship
21) "Pursuing long-term value for our clients", BlackRock Investment Stewardship
22) 위와 동일

〈표 7〉 조사대상 기관투자자 석탄 관련 투자배제 기준 종합

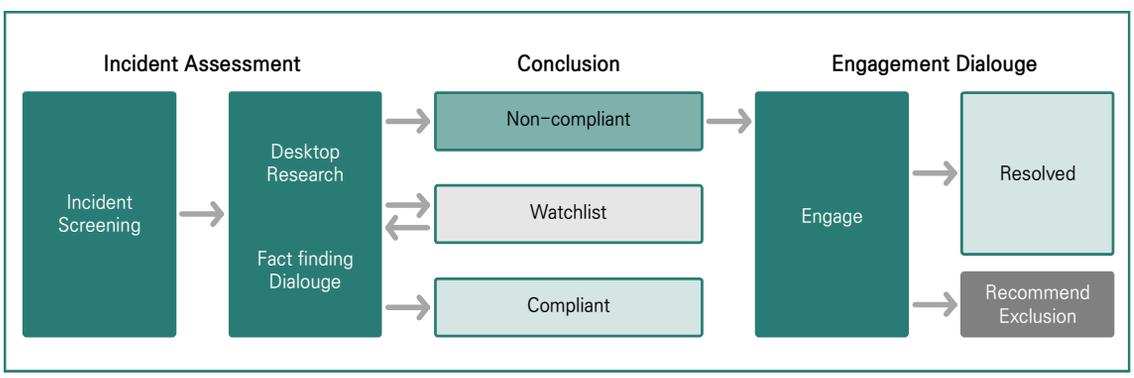
구분	GPFG	AP	Allianz	Robeco	BlackRock
매출 창출	석탄으로부터 매출의 **30%** 이상	석탄 또는 오일샌드로부터 매출의 **20%** 이상 (AP1~AP4)	(탄광기업의 경우) 발전용 석탄으로부터 매출의 **30%** 이상	화석연료(발전용 석탄, 오일샌드, 북극 시추)로 매출의 **5~25%** 이상	발전용 석탄으로부터 매출의 **25%** 이상
생산 및 조달	석탄이 생산량의 **30%** 이상 차지 또는 석탄 추출량 연간 2천만 톤 이상	대규모 석탄 생산 및 발전 기업 또는 석탄 관련 광범위한 확장 계획을 보유(AP7)	발전용 석탄 (시설)으로부터 전략의 **30%** 이상	-	-
시설	석탄에서 **10GW** 이상 전기를 발전할 수 있는 생산능력 보유		발전용 석탄 시설에서 **0.3GW** 이상 증설 계획	-	-

□ 투자자 중 일부는 배제 기준에 해당되는 기업을 즉각적으로 배제하기보다 모니터링 대상으로 두며, 장기적 관점에서 개선을 위한 경영진과의 대화를 요구하거나 적극적인 주주권 행사를 고려할 것임을 밝히고 있음

○ 대부분의 해외 기관투자자들은 석탄 발전에 대한 투자를 중단하고 있으므로, 중장기적으로는 포트폴리오 내 석탄 산업의 비중이 축소되고 재생에너지, 수소, 임업 등 친환경 산업에 대한 비중이 확대될 것으로 전망됨

○ 다만 현재 화석 연료에 의존하는 에너지 소비 구조와 파리협약 목표 달성에 부합하는 투자 선택을 고려하여 매각을 통한 일회적인 영향력 사용이 아닌, 지속적인 관여 활동을 통한 기업 행동 변화를 촉구하는 것을 추구하기도 함[23)]

[그림 2] AP 윤리위원회의 대화 절차



출처: Council on Ethics Swedish National Pension Funds Annual report 2020

23) 2020 Responsible Investment Report, APG Group

□ 한편, 해외 기관투자자는 특정 회사와의 대화 방식이 아닌, Fossil Free Campaign, Climate Action 100+ 등 국제 이니셔티브를 활용하여 산업 공통의 기후변화 리스크에 효과적으로 대응할 수 있는 공동 방안을 모색하고 있음

○ Fossil Free Campaign[24]은 2012년 시작하여 새로운 석탄, 석유 및 가스 기반 시설 개발을 중단하거나 금지하기 위해 진행되는 글로벌 캠페인으로, 화석연료에서 재생에너지로의 전환을 가속화하기 위해 화석연료 관련 기업에 대한 투자 및 자금조달 중단을 주장함

- 2021년 12월 기준 해당 캠페인을 통한 화석연료 매각 규모는 약 39.88조 달러로 추정되고, 1,503개의 기관이 참여하며 그 가운데 연기금은 11.8%(178개사), 자산운용사 및 보험사는 8.7%(131개사)를 차지하고 있으며, 국내 기관투자자는 9개사가 참여하고 있음

○ Climate Action 100+[25]은 2017년 12월 설립되어 세계 최대 온실가스 배출 기업이 기후변화에 필요한 조치를 취하도록 하기 위한 투자자 주도 이니셔티브로, 2021년 현재 33개 시장에서 60조 달러 이상의 자산을 관리하는 617개사의 글로벌 기관투자자가 참여하고 있음

- 기후행동 이니셔티브는 중점 기업(focus company)이 파리협약의 목표와 완전히 일치하는 비즈니스 전략을 형성하여 투자자가 투자 의사결정에 반영하는 것을 목표로 다음의 세 가지 사항을 이사회와 경영진에 요구함
- (1) 기후변화 위험에 대한 이사회의 책임과 감독을 명확하게 나타내는 강력한 거버넌스 프레임워크의 구현
- (2) 파리협약의 목표와 일치하여 가치사슬 전반에 걸쳐 온실가스 배출량을 줄이기 위한 조치를 취하고, 특히 2050년 또는 그 이전까지 탄소중립을 향한 개선 방안 마련
- (3) TCFD 및 산업별 기후변화에 대한 글로벌 투자자 연합(GIC)의 최종 권장사항에 따라 향상된 기업 정보 공개를 제공

□ 이러한 협력적 관여활동(collaborative engagement)을 통해 기관투자자는 기후변화 이슈와 관련한 자원과 정보를 공유함으로써 개별적으로 소요되는 모니터링 비용을 절감하고, 투자 대상 기업에 대한 영향력을 높여 관여활동을 성공적으로 수행하고자 하는 것으로 판단됨

24) Global Fossil Fuel Divestment Commitments Database(https://divestmentdatabase.org/)
25) Climate Action 100+(https://www.climateaction100.org/whos-involved/investors/)

마치며

□ 2020년 10월 정부의 탄소중립 선언 이후 투자 및 산업환경 전반에 정부차원의 압력이 강화되고 있으나, **국내 책임투자 시장은 해외와 비교할 경우 초기적 단계로 단기에 국내 기관투자자들이 탈석탄을 위한 배제전략 적용하기에는 어려움이 존재함**

○ 2021년 10월 27일 국무회의에서 2050 탄소중립 시나리오[26]가 확정되며, 2030 국가 온실가스 감축목표(NDC)는 2018년 대비 40% 감축하는 것으로 상향 조정되었음

○ 또한 지난 12월 8일 금융감독원은 제4차 녹색금융 추진 협의체(TF)에서 금융사의 기후리스크 관리 능력 향상을 위해 '기후리스크 관리 지침서'를 발표하고, 향후 금융사 자체 내부기준과의 갭 분석을 실시할 예정임(2022년 2분기)[27]

○ 정부는 12월말 녹색분류체계를 공개할 예정으로 이를 토대로 친환경 산업에 대한 긍정적 투자환경 조성은 물론 탄소중립 시나리오에 걸맞은 책임투자가 활성화될 것을 기대하고 있음

○ 그러나 현재 국내 책임투자 관련 제도 및 기준이 명확하지 않거나 마련되고 있는 상황이고, 투자자별 책임투자 체계, 이행 및 정보공개 수준이 상이하다는 점에서 기관투자자들은 혼란을 피하기 어려움

□ 이에 국내 기관투자자들은 정부 정책을 비롯해 국내 시장 여건, 내부적인 전략 및 자원 등을 종합적으로 고려하여 **석탄 투자배제전략을 도입할 것인지, 도입할 경우 적합한 방식은 무엇인지에 대해 고민하는 것이 필요함**

○ 다만 이에 대한 논의를 위해서 투자자는 사전에 기관의 투자 철학에 부합하는 고유한 책임투자 원칙을 마련하고 투자지침에도 명확히 반영하는 것이 필요하며, **일관성이 확보된 책임투자를 이행하기 위해 이러한 책임투자 원칙 및 지침을 기반으로 투자배제전략이 수립되는 것이 바람직함**

○ 또한 석탄 관련 투자배제 및 관여활동의 절차, 모니터링 절차 및 주기, 투자배제 정보공개 여부 등에 대한 의사결정 기능을 수행할 수 있도록 조직의 역할 및 기능을 확대하는 것이 요구됨

○ 마지막으로 검토 단계에서 투자배제전략이 수익률에 미치는 영향에 대해 분석함으로써 적용가능한 자산군 및 재무적 성과 수준에 대해 가늠하고, 점진적으로 적용 자산 범위를 확대하는 것이 적합할 것으로 판단됨

26) 2050 탄소중립을 위한 이정표 마련, 환경부 보도자료, 2021.10.27.
27) 「기후리스크 관리·감독」 추진현황 및 향후계획, 금융감독원, 2021.12.08.

□ **석탄 산업의 투자제한 범위는 사전에 결정한 배제 산업 내에서 이루어지는 것이 바람직하나 경과에 따라 그 범위를 확대할 수 있음**

○ 우선 석탄은 제철용(코크스제조), 발전용, 활성탄제조용, 연탄제조용 등으로 구분되며, 이는 사업 유형에 따라 생산 및 판매, 발전업, 발전소 건설업, 관련 장비 및 유지보수업, 조달 등으로 재분류할 수 있음

○ 즉, 석탄 관련 산업 분류체계 및 산업 환경, 국내외 투자배제전략 사례, 관련 규제 동향 등에 대한 조사 결과를 바탕으로 **투자배제전략의 적용이 적절한 산업 범위를 결정하고 매출액, 생산량, 발전용량 등 임계값(threshold) 지표 및 정량 수준에 대해 논의하는 것이 필요함**

□ **구체적인 석탄 투자배제 방식은 크게 1) 즉각 배제, 2) 관여활동 이후 배제, 3) 배제 면제요건으로 구분**될 수 있으며, 1)과 2)의 경우 선택적으로 적용 가능하나, 임계값 수준에 따라 동시에도 구사할 수 있는 전략임

○ **(즉각 배제)** 특정 배제 기준 충족 시, 투자대상종목군에서 원천적으로 배제하는 방식으로 신규 투자 제한으로만 적용할지, 기존 투자까지 철회할지에 대한 의사결정이 필요함

○ **(관여활동 이후 투자배제)** 특정 배제 기준에 해당되나, 우선적으로는 모니터링 대상으로 설정하여 일정 기간 동안 정보 수집 및 성과 분석을 실시하거나, 기업과의 대화, 주주권 행사 등의 적극적인 관여 활동을 진행한 이후 투자제한 여부를 결정하는 방식임

- 이는 모니터링 및 관여활동 프로세스를 사전에 마련할 필요가 있으며, 특히 관여활동 시 관여 수단, 관여대상을 비롯해 관여를 통해 달성하고자 하는 목표와 달성 여부를 평가하는 정량/정성적 기준 등을 구체적으로 수립해야 함

○ **(투자배제 면제요건)** 배제 기준에 해당되나, 특정 요건을 충족할 경우 배제를 면제 또는 보류하는 방식으로 배제 기준 내에 면제요건을 포함하거나 추가적인 평가, 모니터링, 관여활동 등이 수반됨

- 특정 요건의 예시로 파리협정 및/또는 2050 탄소중립 목표에 따른 신뢰성 있고 공개적인 전략을 제시하고 있거나, 해당 목표 및 성과에 대해 독립적인 제3자의 의해 검증된 경우를 들 수 있음
- 또는 1.5℃ 전략에 해당하지는 않지만 기업이 공개적으로 제시하는 전략 및 성과 수준이 기업이 속한 산업군에 대한 국제적 탄소배출 기준, 국가적 목표, 환경 규제 등에 대비하여 우수하다고 판단되는 경우에 배제를 면제 또는 보류할 수 있음

□ 이외에 기관투자자는 투자배제 전략 도입 및 배제결정의 실효성을 높이기 위해 **기후변화 관련 정보공개를 유인하는 방식을 고려할 수 있음**

○ 현재 국내 기업의 탄소중립 선언이 다수 진행되고 있으며, TCFD, CDP(탄소정보공개프로젝트), RE100(Renewable Energy 100) 등 다양한 국제 이니셔티브에 가입함으로써 기후변화에 적극적으로 대응하고 있음

○ 기관투자자는 **투자대상기업의 가입 현황 및 이행 수준을 검토함으로써, 이를 관여 활동 주제로 삼을 수 있으며 기업과의 대화에서 공개된 정보를 효과적으로 활용할 수 있음**

○ 또한 기관투자자도 해당 이니셔티브에 동참함으로써 탄소중립 포트폴리오 구축을 강화해 나갈 필요가 있으며, 동시에 기업에게 기후변화와 관련된 정보공개 요구를 용이하게 할 수 있음

□ 결론적으로 **기후변화는 사회적 책임의 차원을 넘어 투자 포트폴리오 전반의 리스크를 증대시키는 주요 요소로, 기관투자자는 리스크 관리를 위해 석탄 관련 투자배제 도입을 투자전략의 주요 의제로 고려해야함**

○ 투자배제(제한)는 단순성과 효율성이 높은 실효적인 전략이지만, 투자대상종목군 축소와 포트폴리오 재설정을 수반하는 엄격한 전략이므로 면밀한 사전 검토가 필요함

○ 이에 기관투자자는 기후 리스크 관리 측면에서 전체 투자 포트폴리오에 대한 탄소중립 전략을 마련함과 동시에 석탄 투자배제전략 도입 및 단계적 확대 여부를 논의함으로써 저탄소 경제로의 전환을 사전에 대비할 필요가 있음

[부록] 이니셔티브 가입 국내 금융기관 현황(가나다순)

구분	TCFD		CDP	RE100
현황	49개		26개	2개
기관명	BNK금융그룹 BNK자산운용 DGB금융그룹 IMM Private Equity IBK기업은행 JB금융그룹 KB자산운용 KB금융그룹 SG Private Equity 금융결제원 기술보증기금 농협금융그룹 대신자산운용 미래에셋증권 브이아이자산운용 삼성생명 삼성자산운용 삼성액티브자산운용 삼성카드 삼성화재보험 신용보증기금 신한금융그룹 신한자산운용 아주IB투자 안다자산운용 예금보험공사 우리금융그룹	유안타인베스트먼트 키움자산운용 캐롯손해보험 하나금융그룹 한국거래소 한국교직원공제회 한국무역보험공사 한국산업은행 한국수출입은행 한국예탁결제원 한국성장금융투자운용 한국주택금융공사 한국증권금융 한국투자공사 한국투자금융지주 한국투자신탁운용 한화생명 한화손해보험 한화자산운용 한화저축은행 한화투자증권 현대해상화재보험	BNK금융그룹 DB손해보험 DGB금융그룹 IBK기업은행 JB금융그룹 KB금융그룹 NH투자증권 메리츠금융그룹 메리츠화재해상보험 메리츠증권 맥쿼리한국인프라투융자회사 미래에셋증권 삼성생명 삼성카드 삼성증권 삼성화재보험 신한금융그룹 오렌지라이프 우리금융그룹 우리은행 키움증권 하나금융그룹 한국투자금융지주 한화그룹 한화생명 현대해상화재보험	KB금융그룹 미래에셋증권 (비금융사, 12개사) LG에너지솔루션 SKC SK머티리얼즈 SK실트론 SK아이이테크놀로지 SK주식회사 SK하이닉스 SK텔레콤 고려아연 롯데칠성음료 아모레퍼시픽 한국수자원공사

출처: 각 이니셔티브 홈페이지(2021.12.15. 기준)

사회책임경영의 현황과 중요성 - EU Social Taxonomy를 중심으로

함예진 *

▶EU는 올해 7월 Social Taxonomy 초안을 발표하여 사회적으로 지속가능한 경제 활동을 판별할 수 있는 기준을 공개하였으며 특히 적절한 삶의 수준 유지, 인권 보호 및 존중을 강조함

▶특히 기업은 노동자, 소비자, 협력사 등 다양한 이해관계자와 직접적인 연관성을 지니고, COVID 19 이후에 양극화, 차별 등의 인권과 관련된 사회 문제가 심화되면서 ESG 사회(Social), 그 중에서도 인권이 중요한 이슈로 부각됨

▶인권 보호에 대한 법제화가 이루어지는 글로벌 추세에 따라 국내 상장기업은 인권 정책을 수립하고 실사를 수행하면서 효과적으로 인권 리스크를 관리하고 개선해 나가야 함

배경 1: 사회책임경영에 대한 요구 증가

□ (경영) COVID 19 이후의 경영 환경 변화

○ COVID 19라는 글로벌 위기 상황은 국제·국내적으로 ESG에 대한 인식을 전환시킴

- 2년이 넘는 기간에 걸친 팬데믹으로 인하여, 기업이 실질적인 지속가능성을 도모하기 위해서는 사회 공헌이라는 개념을 넘어 ESG를 기업 경영의 새로운 패러다임으로 삼아야 한다는 사회적 합의가 형성됨
- 이전까지는 기업의 경영은 매출과 영업 이익 확대 등의 재무적인 측면에 초점이 맞추어져 있었으나, 팬데믹 이후의 달라진 경영 환경에 따라 비재무적인 영역의 여러 사회 문제가 예상치 못한 리스크로서 부각됨

○ 특히 전 세계에 실업, 빈곤, 차별 등의 사회적 문제가 대두되면서, ESG 중에서도 사회(Social)에 대한 중요성은 더욱 증대되었음

- CSR, CSV 위주로 강조되어 왔던 기업의 사회적 책임은 기업이 사회 전반에서 어떠한 역할을 수행하고, 기업을 둘러싼 이해관계자를 어떻게 대우하는지가 중요한 기준이 됨. 이에 따라 기업과 이들과의 관계를 철저하게 검증하려는 노력이 기업 안팎으로 증가하고 있음

* KCGS 사업본부 ESG 평가팀 연구원, 02-6951-3705, yejin.hahm@cgs.or.kr

- 특히 사회(Social)의 경우에는 근로자, 지역사회, 협력사, 경쟁사 등의 기업 내/외부의 다양한 이해관계자들과 직접적인 관련성이 높은 영역이기에 앞으로 그 중요성은 확대될 것이라 예상됨

□ (소비) 가치 소비로의 변화

○ 기업의 제품·서비스를 구매하는 소비자 사이에서도 구매를 결정하는 태도에 있어 변화의 흐름이 나타나고 있음

- 단순히 필요한 물건을 구매하는 데에 그치지 않고 사회적 가치가 있는 제품을 구매하며, 자신의 신념을 표출하는 가치 소비(meaning-out)를 하는 소비자가 전반적으로 증가하고 있는 추세임
- 인권을 위해 행동하며 폭력을 지양하는 브랜드의 인기는 높아지고, 갑질 논란이 불거진 기업에 대해서는 불매 운동이 일어나는 등의 현상이 이를 방증함

○ 특히 핵심 소비층으로 등장한 MZ세대(1981년생~2010년생)는 기업의 사회적 책임을 중요하게 여기고, 소비라는 구체적인 행위로 개인의 신념과 가치관을 드러내는 소비자 계층임

- 올바름에 대한 기준이 높은 세대로서 불공정, 불평등에 대해 적극적으로 목소리를 내고 공론화를 하며, 가치를 소비하는 주체로서 환경, 인권, 동물권, 윤리, 공정성 등 가치에 맞는 제품·서비스는 가격대가 높더라도 선뜻 구매함
- 반면에 사회적으로 악영향을 끼치는 기업은 외면하고 도덕적, 윤리적 문제가 발생한 기업에 대해서는 적극적으로 소비를 중단함

○ 2020년 기준 MZ세대는 서울 인구의 35.5%로 연령대 중 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 이들의 경제활동 참가율은 67.2%로 베이비부머 세대의 참가율을 추월하였음[1)]

- 이에 따라, MZ세대를 주고객층으로 유지하기 위해서는 기업은 생산 및 판매하는 제품·서비스뿐만 아니라 기업의 올바른 가치관과 비전을 이들에게 전달할 수 있어야 함
- 다양한 계층의 소비자를 유치하고 관리하기 위해서 기업은 사회의 지속가능성을 제고하도록 요구받게 됨

□ (투자) 임팩트 투자의 확대

○ 글로벌 ESG 투자액은 2020년 기준 35조 달러(4경 1453조 원)로 전체 운용 자산의 36%를 차지할 만큼 증가함.[2)] 블룸버그는 ESG 전체 자산이 2025년까지 총 자산의 1/3을 차지하는 53조 달러를 초과할 것이라고 예상하고 있음[3)]

1) 서울시 열린 데이터광장, 2021,「MZ세대의 경제활동 및 사회적 인식 변화 분석」
2) GSIA, 2020,「Global Sustainable Investment Review 2020」
3) Bloomberg, 2021.02.23.,"ESG assets may hit $53 trillion by 2025, a third of global AUM"

- 자본 시장이 환경-사회-지배구조 패러다임을 기반으로 기업이 상호작용을 한다는 것을 받아들이고, 이를 명시적으로 투자 전략에 반영하려는 흐름에서 비롯된 현상임

○ 점점 더 많은 수의 투자자가 장기 수익성을 추구하면서, 자산운용사에 ESG 투자를 주문하고 이에 따라 운용사들은 기업에게 ESG 경영과 비재무적 공시를 요구하게 됨

- 많은 기업들이 ESG를 적극 도입하고 있는 과정에서, 얼마나 임팩트 투자에 적극적으로 나서느냐는 앞으로 더욱 중요한 화두가 될 것이라 예상됨

○ 그 중에서도, 사회적 가치 향상에 기여하는 임팩트 투자는 국제적, 국내적으로 꾸준히 증가하고 있는 추세임

- 글로벌 임팩트 투자 협의회(Global Impact Investor Network, 이하 GIIN)의 정의에 따르면, 임팩트 투자는 재무적 수익과 함께, 사회적 영향을 창출하려는 의도를 기반으로 기업/조직/펀드에 행해지는 투자를 의미함
- 이에 따라, 임팩트 투자는 노인, 교육, 청소년, 범죄 등 재정 투입을 요구하는 사회 문제의 해결 및 사회 안전망 구축을 위하여 직접적인 투자 활동을 하며 장기적으로 더 높은 사회 성과를 추구함
- 대륙별 임팩트 투자액의 변화 추이는 아래의 표와 같음

〈표 1〉 대륙별 임팩트 투자액

(단위: USD millions)

지역	2015	2019	CAGR
서유럽	6,365	15,318	25%
동아시아/동남아시아	4,080	9,385	23%
중남미	6,216	13,167	21%
북미	10,036	20,625	20%
중동/북아프리카	1,447	2,881	19%
오세아니아	1,915	3,419	16%
남아시아	4,535	7,822	15%
동유럽	5,997	9,264	11%
서사하라 아프리카	9,602	12,808	7%
기타	1,625	2,793	15%
합계	51,817	97,483	17%

* 출처: GIIN, 2020 Annual Impact Investor Survey

배경 2: ESG 워싱 증가

□ ESG에 대한 국제/국내적 요구가 확대되고 있는 상황에서, ESG 워싱에 대한 논란도 함께 증가하고 있음

○ ESG 워싱은 국내외 법규 및 가이드라인을 준수하지 않은 ESG 성과를 허위 공시하거나 부적절한 금융 상품을 ESG로 분류하는 등 ESG를 마케팅, 브랜딩 수단으로만 활용하는 행위를 의미함

- ESG 워싱의 근본적인 발생 원인은 국제적으로 통용되는 명확한 가이드라인의 부재로 분석됨

○ 특히 사회(Social)의 경우, 다양한 관계자들의 이해가 맞물려 있고, 환경(Environmental)에 비해 상대적으로 수치화/정량화가 어렵다는 점에서 구체적인 가이드라인과 사회적 합의가 더욱 필요한 상황임

□ ESG 워싱에 대한 논란이 발생하면 기업의 이미지 및 신용 훼손, 기업 가치 하락, 투자 감소 등의 직접적인 결과로 이어짐

○ 특히 앞에서 언급했던 것과 같이 경영, 소비, 투자 등의 경제활동 전반에서 기업의 비재무적인 측면이 강화되고 있음. 따라서 기업은 사회에 대한 부정적 영향을 최소화하고 기본적인 법규 준수를 위하여 내부 가이드라인을 마련하여 적절한 감시 체계를 구축하여야 함

□ EU 등의 국제 사회는 기업의 지속가능성을 제고하고 ESG 워싱을 방지하기 위하여 글로벌 가이드라인을 발간하는 등의 다양한 노력을 하고 있음

○ EU는 올해 2020년 6월 환경적으로 지속가능한 경제활동 목록을 설정하는 분류 시스템인 'Green Taxonomy'를 공개하였고 같은 해 7월부터 시행함

- 해당 체계는 기후변화 대응을 중심으로 이루어져 있으며, 환경적으로 지속가능한 투자를 결정할 때 참고할 수 있는 비재무적 기준으로 작용함
- 이를 통해 기업, 투자자, 소비자, 정책 입안자 등 다양한 영역의 경제 주체에게 환경적으로 지속가능한 활동에 대한 적절한 정의를 제공하여 궁극적으로는 ESG 워싱을 방지하고 경제 활동 전반에 환경 친화적인 기조를 형성할 것으로 기대됨

○ 다만 'Green Taxonomy'는 특성상 환경 분야에만 국한되어 있어, ESG 차원에서 사회적으로 지속가능한 경제활동을 판별할 수 있는 기준 마련에 대한 필요성이 추가적으로 요구됨. 이에 따라 EU는 2021년 7월 28일, 기존 분류 체계를 사회 분야로 확장한 'Social Taxonomy' 초안을 발표하여 사회적으로 지속가능한 경제 활동을 정의하는 원칙을 공개함

- 이는 사회 분야에 대한 실질적인 가이드라인의 역할을 하며, 동시에 기업이 마케팅 수단으로서 악용하는 소셜 워싱(Social Washing)의 발생 가능성을 감소시키는 효과를 창출할 수 있음

본론 1: Social Taxonomy 구성

□ Social Taxonomy는 어떠한 경제활동이 사회적으로 바람직하며 실질적으로 긍정적인 영향을 창출해낼 수 있는지 분류할 수 있는 기준을 제시함. 해당 분류 체계는 수직적 차원과 수평적 차원으로 이분화되어 구성되어 있음

○ 이는 삶의 질 개선과 인권 보호라는 두 가지 목표를 동시에 추구하기 위함임. 수직적 차원은 인간다운 삶을 유지하기 위해 필요한 제품 및 서비스와 연관되어 있으며 수평적 차원은 경제활동 전반에서 이해관계자의 인권을 보호하고 존중하는 과정에 해당함

□ 수평적 차원은 UN의 기업과 인권 이행지침(UNGP), OECD의 다국적 기업 가이드라인, 노동에서의 권리와 기본 원칙에 대한 ILO 선언, EU 집행위원회의 유럽 사회권 원칙 선포, 유럽 사회헌장을 기반으로 구축되었음. 수직적 차원에는 주로 경제적, 사회적, 문화적 권리에 대한 국제적 규약(ICESCR), SDGs, EU 집행위원회의 유럽 사회권 원칙 선포가 반영되어 있음

○ Social Taxonomy의 세부적인 구성은 아래의 표와 같음

〈표 2〉 Social Taxonomy의 기본 구성

차원	목표	세부 목표	예시
수직적 차원	적절한 삶의 수준을 제공하는 제품·서비스	기본적 욕구 충족을 위한 제품·서비스 접근성 향상	물, 음식, 주거, 보건의료, 교육
		기본적 경제 인프라에 대한 접근성 개선	교통, 통신 및 인터넷, 전기, 금융
수평적 차원	경제활동 이해관계자에 대한 인권 존중 및 보호	근로자에 대한 양질의 일자리 보장	사회적 대화, 차별 금지, 아동노동 및 강제노동 금지, 고용조건 개선, 건강
		소비자의 이익 증진	제품·서비스의 안전성과 품질, 소비자 개인정보 및 사생활 보호, 책임있는 마케팅
		포용적이고 지속가능한 지역사회 형성	평등하고 포용적 성장, 주거와 생계 보장, 결사와 표현의 자유

* 출처: Platform On Sustainable Finance, 'Draft Report by Subgroup 4: Social Taxonomy'

□ 수직적 차원은 특정 경제적, 사회적 권리를 보호하기 위하여 필수적으로 요구되는 제품 및 서비스에 대해 고려하고 있음

○ 이를 통해 기업은 각 이해관계자의 인권을 보호할 수 있는 시스템을 구축하여야 하고, 취약계층에게 기본적인 제품 및 서비스를 제공하여 그들의 삶의 질을 개선할 수 있도록 하여야 함

□ 수평적 차원은 경제활동 과정에서의 이해관계자의 인권 보호 및 존중이 핵심임. 근로자에게 적절한 수준의 일자리를 제공하며, 안전한 제품·서비스 제공을 통해 소비자의 이익을 증진시키고, 궁극적으로는 포용적이고 평등한 사회를 형성하고자 함

○ 이에 따라 Social Taxonomy는 각 경제 주체들의 임금, 근로시간 등의 고용조건, 인간다운 생활을 위해 필요한 삶의 조건 등 직접적으로 인권과 관련되어 있는 사항을 명시하고 있음

□ Social Taxonomy는 반드시 두 가지 차원(수직적/수평적)에 대한 고려가 동시에 이루어져야 한다는 것을 강조하고 있음

○ 수평적 측면에만 초점이 맞추어지면, 인간다운 삶을 유지하는데 필요한 제품과 서비스를 간과하여 지속가능한 사회를 구현하는 것이 어려워질 수 있는 반면, 수직적 측면만 고려되면 여러 이해관계자의 인권을 보호하고 존중하는 과정에 결함이 생길 수 있음

○ 즉, 두 차원을 구분하는 기준은 해당 차원에 포함되는 내용 자체가 완벽하게 분리되어 있는 것이 아니며, 동일 주제라고 하더라도 다른 관점에서 접근되는 것뿐임

□ Green Taxonomy와 Social Taxonomy 사이에는 유의미한 차이가 존재함

○ 이는 ESG 내에서도 환경(Environmental)과 사회(Social)의 성격이 본질적으로 다르기 때문에 발생함

○ 모든 이해관계자들의 인권을 보호하고 적절한 삶의 수준을 유지할 수 있게 하여 지속가능한 사회를 형성한다는 Social Taxonomy의 특성은 Green Taxonomy와의 접근 방식, 중점 영역 등의 차이에서 명확히 드러남. 세부적인 비교는 아래 표에 나타나 있음

〈표 3〉 EU 분류 체계 비교

분류 체계	Green Taxonomy	Social Taxonomy
평가 기준	(1) 상당한 수준의 기여, (2) 중대한 피해를 주지 않음	
접근 방식	환경에 대한 부정적 영향 최소화 (탄소 배출량 감소, 생태계 복원 등)	이해관계자의 경제적, 사회적 이익 최대화 (일자리 창출, 교육 제공 등)
중점 영역	기후변화에 대응하는 특정 '활동'	특정 활동에 영향받는 '경제 주체' 및 '이해관계자'
근거	자연 과학적 연구 결과, 국제 프레임워크	국제 표준 및 사회 규범
정량적 지표	존재	주제에 따라 차이가 있음

* 출처: Platform On Sustainable Finance, 'Draft Report by Subgroup 4: Social Taxonomy' p.19-p.20 (재구성)

본론 2: Social Taxonomy 의의

□ 사회적 가치의 구체화

○ 2000년 전후부터 약 20여 년간, 기업은 CSR, CSV라는 패러다임 하에서 사회적 가치 실현을 위한 다양한 노력을 하도록 요구받음

- 착한 기업, 선한 기업으로 사회를 위한 책임을 다해야 한다는 역할 아래, 기업은 기부와 봉사, 장학 등의 활동에 주력함
- 점차 사회가 발전되어 가면서 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 구체화되었고, 팬데믹 이후 더욱 극명해진 사회 전반의 불평등과 양극화로 인해 사회경제적 이해관계자와 기업의 책임의 범위가 확장됨

○ 기업의 비재무적 역할에 대한 사회의 주류 의견이 형성되었음에도 불구하고, 여전히 기업이 사회적 가치를 실현하는 구체적인 행동이 무엇인지에 대해서는 모호한 경향성이 존재함. 이러한 상황에서 Social Taxonomy는 사회적으로 지속가능한 경제 활동은 무엇이고, 이를 위해서는 어떠한 경제 주체들의 어떠한 권리를 보호해야 하는지에 대한 가이드라인을 마련함

- 사회경제적 대상의 범위에는 지역사회를 포함하여, 근로자, 소비자, 협력사 등의 다양한 이해관계자들이 포함됨을 명시하여 이들의 이익을 복합적으로 고려하게 함
- 더불어, 기업의 사회적 가치를 실현하기 위해서는 인권, 동반 성장 등의 영역에 집중해야 한다는 것을 강조함

□ 인권의 중요성 강조

○ 본론 1에서 언급했던 것처럼 Social Taxonomy는 각 분야별 경제 활동 주체의 인권을 보호하고 존중하는 데 궁극적인 목표를 두고 있음

- 그동안 추상적으로 다루어져 왔던 각 이해관계자의 인권 보호를 강조하고, 이를 위해서 어떠한 구체적 기준을 수립하고 준수해야 하는지 명시하고 있다는 데 의의가 있음

○ 실제로 국제 사회에서는 근로자 및 공급망 근로자의 인권 보호에 대한 법제화가 이루어지고 있는 추세임

- 프랑스는 2017년에 인권실사법을 제정하여 프랑스 내 본사를 둔 임직원 5,000명 이상 대기업 대상으로 인권 전반에 대한 기업 실사 및 이행에 관한 연례보고서 제출을 의무화함
- 독일도 올해 7월에 공급망 인권실사법을 제정하여 2022년 시행을 예고함. EU도 기업의 지속가능성을 위해 공급망 전반에 인권 실사를 의무화하는 법안을 마련하고 있음
- 해당 법안에 따르면, 기업은 전 공급망에 연결된 납품·협력업체의 인권에 대해 조사하고 문제가 발견되면 이를 시정하고 그 결과를 공시해야 함[4)]

4) 코트라, 2021.11.25., "EU의 공급망 실사, 역내 이견으로 발표 지연"

○ 기업은 인권 실사를 수행하여 부정적인 인권 영향을 식별하여 방지하고 이를 완화하며, 그에 어떻게 대처해야 하는지 구체적으로 설명할 수 있음
- 이 절차는 실제적, 잠재적인 인권 영향을 평가하고, 그 결과를 통합하고 실행하는 것, 반응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처하는지에 대해 소통하는 것을 포함함
- 인권실사는 크게 1) 부정적 인권 영향의 식별, 2) 식별된 영향을 방지 완화하기 위한 정책을 개발하여 실행, 3) 실행된 정책이 소기의 성과를 냈는지 확인, 4) 이 모든 절차와 그 성과 공개로 구성되어 있음
- 이에 따라, 기업은 자신의 사업활동이 어떤 종류의 사람에게 어떤 종류의 인권에 부정적인 영향을 미쳤는지 스스로 조사하고 나아가 스스로 방지 및 완화 전략을 수립하고 실행해야 함[5)]

본론 3: 국내 상장사 인권 관련 현황

□ 우리나라에서는 2018년부터 국가인권위원회에서 배포한‘인권경영 매뉴얼 및 체크리스트’와 ‘공공기관 인권영향 매뉴얼’을 기준으로 인권경영을 수행할 수 있도록 지원함

○ 일반 사기업 중에서도 자발적으로 인권영향평가를 실시하고 그 결과를 공유하고 있는 기업이 있으나, 해당 실사가 의무화가 되어 있지 않음에 따라 참여율이 저조한 상황임

○ 기업을 둘러싼 이해관계자의 인권 보호 및 존중에 대한 중요성이 증대되고 있는 세계적 흐름에 부합하도록, 인권 정책을 수립하고 실사를 수행하여 인권 리스크를 효과적으로 관리할 필요가 있음

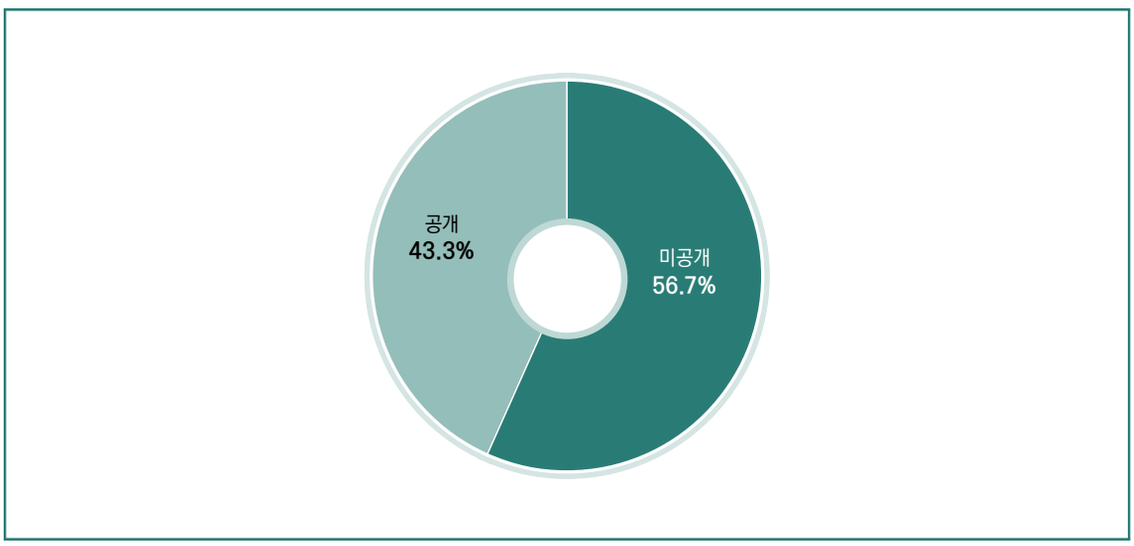
□ 국내 상장기업 인권 관리 현황

○ KCGS ESG 평가 중 사회 평가에서는 국내 상장기업을 대상[6)]으로 기업 내부의 근로자에 대한 인권 관리 수준을 평가하고 있음
- 근로자의 인권 보호는 기업의 사회책임경영 수준에 미치는 영향이 중대하다는 점을 고려하여 인권 관련 문항을 주요 평가 지표로서 활용하고 있음

○ (인권경영정책) 기업 활동의 모든 과정에서 인권 이슈가 고려될 수 있도록 인권 정책을 마련하고 이를 대내외 이해관계자에게 공유하고 있는지 평가함
- 기업 집단 또는 개별 기업 전반에 적용되는 인권경영정책을 공개하고 있는 기업 비율은 약 43.3%로 나타남 ([그림 1] 참고)

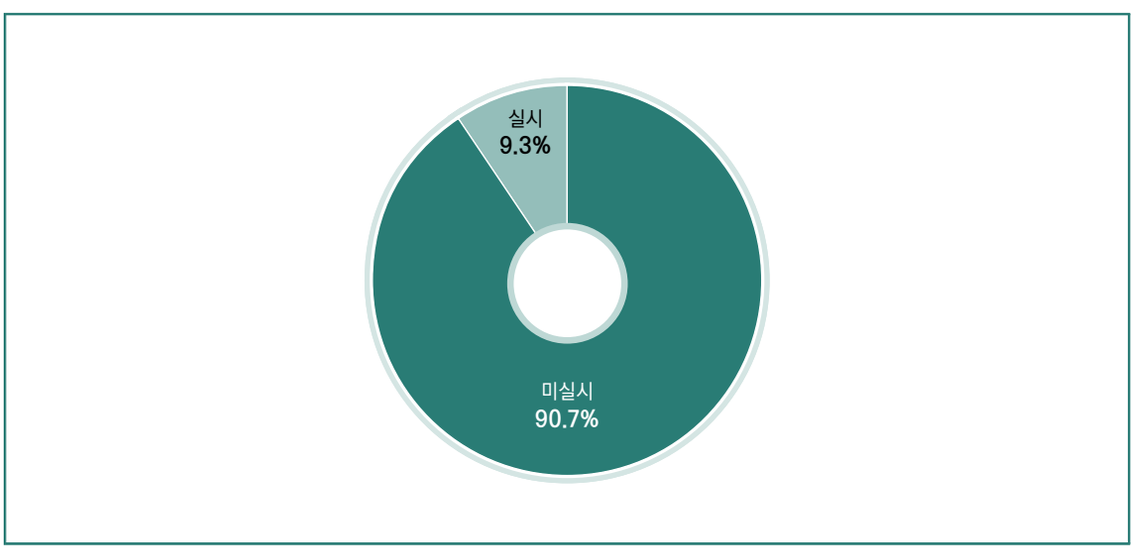
5) 이상수, 2021,“사회적 가치 관점에서 본 프랑스 실사의무화법 제정의 의의”,「한국법제연구원」
6) 평가대상 상장회사 950사 중 유가증권시장 상장법인 765사

[그림 1] 인권경영정책 공개 현황[7)]



○ (인권 실사) 기업이 인권영향평가를 실시하여 사업활동 전반에서 이해관계자에게 실제 발생하고 있거나 발생할 가능성이 있는 잠재적 인권 위험을 파악하고 평가하고 있는지 확인함 인권영향평가를 실시하고 있는 기업의 비율은 약 9.3%로 나타남 ([그림 2] 참고)

[그림 2] 인권영향평가 실시 현황



- 인권 실사를 실시한 후, 해당 결과를 바탕으로 개선 조치를 수립하고 시행해야 하며 그 이후의 최종 결과까지 공개하는 것이 이상적이나, 현재 우리나라 기업 중 인권 실사를

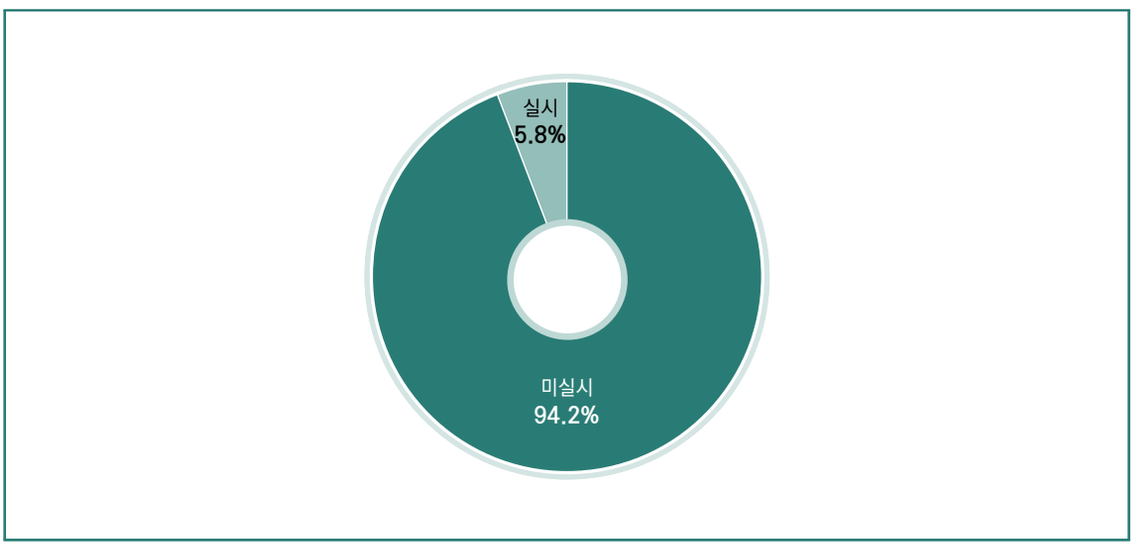
7) KCGS 2021년 사회평가 결과

실시하고 있는 기업이 몇 안 되는 상황임

○ (협력사 대상 인권 실사) 세계적 추세에 맞게, 2019년부터 협력사 범위에 공급망 개념을 적용하여 넓게 인정하고 있음. 이에 따라 협력사를 포함한 전반적인 공급망 내에서 인권영향평가를 실시하고 있는지 평가함

- 협력사 대상으로 인권 실사를 시행하고 있는 기업의 비율은 약 5.8%로, 자사 근로자 대상으로 이루어지는 인권실사 비율보다 약 2배 낮은 수준임 ([그림 3] 참고)

[그림 3] 협력사 대상 인권영향평가 실시 현황



○ 평가 결과를 종합해보면, 국내 상장기업 중 주요 이해관계자인 근로자와 협력사의 인권에 대하여 적극적으로 관리하고 있는 기업은 채 10%가 되지 않음

- 결과적으로 우리나라는 일정 규모 이상의 기업에서도 인권에 대한 지속적인 관리가 이루어지고 있지 않으며, 이는 인권 실사 법제화가 확대되고 있는 글로벌 흐름에 부합하지 않음

결론

□ ESG가 기업 경영의 글로벌 패러다임으로 자리매김하면서 사회 가치와 기업 가치를 조화롭게 추구하는 것이 중요해짐

○ 특히 COVID19라는 전염병 확산으로 인해 불평등, 소득 양극화, 실업 등의 여러 사회적 문제가 심화되어 ESG 중에서도 사회(Social) 영역의 중요성이 더욱 증대됨

○ 기업 경영뿐 아니라 소비와 투자 측면에서도 가치를 구매하고자 하는 소비자가 늘어나고, 사회적 영향을 고려하는 임팩트 투자가 확대됨에 따라 더욱 사회책임경영의 중요성은 커지고 있음

□ 올해 발표된 EU Social Taxonomy 초안은 사회적으로 지속가능한 경제 활동에 대한 기본적인 개념을 담고 있지만, 추상적으로 다루어져 왔던 영역에 대해 명확한 기준 수립을 시도했다는 점에서 의의가 있음

○ Social Taxonomy가 입법으로 이어지기까지는 세부 논의를 통하여 사회적 합의를 이루어 나가야 하지만, NFRD[8](CSRD[9]), SFDR[10], GRI 등 관련 규범과 정합적으로 고려되고 여러 이해관계자들의 의견을 수렴하며 완성된 체계를 갖추어 나갈 것이라 기대됨

○ 국내 기업 또한 사회적으로 지속가능한 경제 활동에 대하여 지속적으로 관심을 가지고, 이를 기업 경영에 적극적으로 반영해 나가야 함

□ 특히 Social Taxonomy는 인간다운 삶의 존중과 각 영역의 이해관계자의 인권 보호/존중을 강조하고 있다는 점에서 최근 인권 관련 법규의 강화와 소비자 및 투자자의 인식의 변화를 주도할 중요한 기준임

○ 다만, 국내 기업은 인권과 관련한 관심과 이에 대한 대응이 미비한 수준이므로 자사, 협력사 근로자를 포함한 공급망 전반을 아우르는 인권 관리의 중요성을 인지하고 적절한 전략 수립이 필요함

8) 비재무보고지침, Non-Financial Reporting Directive, 2014
9) 기업지속가능보고지침, Company Sustainability Reporting Directive
10) 지속가능금융공시규제, Sustainable Finance Disclosure Regulation, 2021

Global News

1. 2021년 미국 이사회 현황[1)]

□ US Spencer Stuart Board Index에서는 2021년 미국 이사회 현황을 소개하였음

(이사회 구성)

□ 소수인종 및 여성의 비율이 높아짐

○ 소수인종 이사들이 절반에 가깝고(47%) 여성 이사의 비율 또한 43%에 달하였음. 이들은 새롭게 임명된 이사들 중 72%를 차지함

○ 소수인종 중 흑인 및 아프리카계 미국인 이사들의 증가가 두드러졌는데, 전체 신임 이사 중 3분의 1을 차지함

○ S&P500 기업들의 신임 이사 중 여성의 비율은 47%에서 43%로 하락하였으나, 전체 이사 중 여성의 비율은 30%로 사상 최대

□ S&P500의 이사회는 이사에 대한 새로운 역량을 요구하고 있음

○ CEO 경력의 무용화: CEO를 포함한 최고경영진 출신이 아닌 사외이사 비중이 증가함(74%) - 현직 CEO가 타기업의 사외이사로 재직하는 비율이 감소함

○ 기타 기업의 리더십 능력에 중요도 상승: 사업부/부서 등의 리더로 일한 경험이 있는 비중이 증가(33%)

○ 재무 역량은 여전히 중요: 사외이사 중 27%는 재무적 배경을 지니고 있으며, 회계 및 은행보다는 CFO/재무임원 또는 투자 전문가를 선호함

○ 이사회 경험의 무용화: 신임 이사 중 35%가 상장기업의 이사회에 처음으로 참여함

□ 현직 CEO의 타사의 사외이사로 활동하는 사례는 점점 줄어들고 있음

○ S&P500의 CEO 중 60%는 타사의 이사회에 참여하지 않음

□ 이사회의 연령의 다양성은 여전히 낮음

○ S&P500의 이사 중 50대 이하의 비중은 16%로, 최근 10년 간 변화가 없음

〈표 1〉 연도별 이사회 구성의 변화

비율	2021	2020	2011
(전체) 소수인종	72%	59%	31%
(S&P500) 여성 이사	30%	28%	16%
(S&P500) 비CEO출신 이사	74%	-	43%
(S&P500) 이사회 경험 없는 이사	35%	-	21%

1) 2021 "U.S. Board Index",Havard Law School Forum on Corporate Governance, 2021.11.13

(공시)

□ 이사회에 대한 공시는 강화됨

○ 60%의 이사회가 민족적 다양성에 대해 공시하였고, 그 중 28%는 개별 이사에 관한 정보도 제공함

○ 32개의 이사회는 LGBTQ+ 관련 내용을 의결권위임신고서에 포함시켰으며, 5개의 이사회에서는 LGBTQ+ 이사의 이름을 공개함

○ 39%의 이사회가 새로운 이사 선임 시 다양성을 고려하겠다고 약속함

(이사회 교체)

□ 의무 퇴직 정책은 이사회 교체의 공식적인 매커니즘으로 작용함

○ S&P500 이사회 중 70%가 은퇴 연령을 공개하고 있는데, 절반 이상이 75세 이상으로 설정되어 있음

(이사회 운영 및 이사 보수)

□ 이사회와 위원회의 개최 횟수는 과거보다 늘었났고, 이사의 보수는 변하지 않음

○ 이사회 개최 횟수는 평균 4회에서 7.9회로 증가함

○ 의장을 제외한 이사들의 평균 급여는 306,000달러이며, 주식이 급여의 반 이상을 차지함

2. ISSB(국제지속가능성표준위원회)의 출범

□ IFRS 재단은 지난 11월에 개최된 COP26(제26차 유엔기후변화협약 당사국총회)에서 ISSB(International Sustainability Standards Board) 설립을 공식화함

○ ISSB 설립은 세계 금융시장에 기후 및 기타 지속가능성 문제에 대한 높은 차원의 신뢰도를 가지는 공시를 제공하는 것을 목적으로 함

○ IASB(국제회계기준위원회)와의 협력을 통해 기존 재무보고 기준과의 연계성 제고함

□ IFRS 재단은 다음과 같은 3가지의 사항을 발표함[2)]

○ 투자자가 요구하는 정보와 합치하는 지속가능성 공시 기준을 개발하여 포괄적인 세계 표준을 설립하고자 ISSB를 구성함

○ IFRS 재단은 CDSB(Climate Disclosure Standards Board-CDP의 이니셔티브)와 VRF(Value Reporting Foundation-SASB와 IIRC가 합병)의 통합을 2022년 6월까지 완료할 예정임

○ ISSB 설립 준비를 위해 IFRS의 그룹인 TRWG(Technical Readiness Working Group)에서 제시한 새로운 기후 및 일반 공시 요구사항을 공표함

- TRWG에서 새롭게 공표한 공시 요구사항은 CDSB, IASB, TCFD, VRF, IOSCO, Davos Forum의 대표들이 6개월간 공동 검토함 결과임

□ IFRS 재단은 ISSB 출범을 통해 전세계적으로 사용 가능한 공시 표준을 만든다는 목표를 가지고 있지만, 이 표준의 사용은 의무가 아니며 표준의 채택 여부는 개별 국가의 선택이라는 입장을 밝힘

○ 하지만 네덜란드 중앙은행 총재인 Klaas Knot는 COP26에서 'ESG 공시를 국가 및 기업의 자율적인 결정에 맡기는 방식의 접근은 한계에 도달했다'라고 말하며 공시 의무화의 필요성을 강조함

□ 금융위원회와 한국회계기준원은 ISSB의 출범에 대응하여 KSSB(한국지속가능성기준위원회) 준비 위원회를 설립함

○ KSSB는 ISSB의 ESG 공시 기준이 국내에서 채택 및 사용될 때 이를 심의·의결·자문하는 역할을 함

○ KSSB 준비 위원회는 KSSB의 설립의 법적 근거 및 국내 ESG 기준 제정 방향 등을 검토함

○ 서정우 KSSB 준비위원장은 ISSB의 ESG 공시 기준의 국내 적용 시기를 2025년으로 예측함

2) IFRS, 2021, "IFRS Foundation announces International Sustainability Standards Board, consolidation with CDSB and VRF, and publication of prototype disclosure requirements", https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2021/11/ifrs-foundation-announces-issb-consolidation-with-cdsb-vrf-publication-of-prototypes/

KCGS Report 제11권 12호

발 행 일 : 2021년 12월 31일
발 행 인 : 심 인 숙
발 행 처 : 한국기업지배구조원
서울시 영등포구 여의나루로 76
TEL : 02-3775-3339 www.cgs.or.kr
제 작 : 경성문화사 02-786-2999
등록NO : 영등포, 라00532