

PISSN 288-2952  
EISSN 2672-1597

# KCGS Report

제13권 2호 | 통권 제158호  
2023.2.



한국ESG기준원

KCGS Report는 지배구조, 사회, 환경 이슈를 전문적으로 다루는 한국ESG기준원의 정기간행물입니다.

---

## KCGS Report 제13권 2호

발행일 : 2023년 2월 28일

발행인 : 심인숙

발행처 : 한국ESG기준원

서울시 영등포구 여의나루로 76

TEL: 02-3775-3339 [www.cgs.or.kr](http://www.cgs.or.kr)

제작 : 경성문화사 02-786-2999

등록NO : 영등포, 라00532

---

※ 이 보고서의 견해 및 주장은 필자 개인의 것이며, 한국ESG기준원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다. 또한, 해당 보고서의 저작권은 한국ESG기준원에 귀속되며, 보고서의 전체 또는 일부를 복제, 송신, 출판, 재배포하거나 기타 방법에 의하여 영리 목적으로 이용할 수 없으며, 상기 저작물을 무단 도용하거나 취득한 정보를 임의 가공할 수 없음을 밝힙니다. 해당 보고서 인용시 반드시 출처를 표시 바랍니다.

# KCGS Report

제13권 2호 | 2023. 2.

## ● ESG 동향

---

- 최고경영자 승계 정책 현황 2

## ● Global News

---

- 영국 CMA, 소비재 대상 그린워싱 조사 착수 10
- EU 집행위원회, 그린딜 산업계획 발표 12

# 최고경영자 승계 정책 현황

박나온 \*

- ▶ 기업지배구조보고서에 최고경영자 승계 정책을 공개한 기업을 대상으로 경영자 승계 정책 현황을 살펴봄
- ▶ 기업지배구조보고서를 공개하는 기업중 다수의 기업이 최고경영자 후보군을 갖추고 차기 최고경영자를 육성하기 위한 승계 정책을 보유하고 있는 것으로 나타남
- ▶ 그러나, 주주 및 이해관계자들에게 최고경영자의 자격요건과 후보군 관리 및 육성에 관한 승계 정책에 대해 현재 수준보다 구체적인 정책을 공개하는 것이 필요함

## 검토 배경

- 최고경영자는 기업의 전략 수립과 실행의 주체이며 기업의 사업과 재무적인 성과에 직접적인 영향을 미치는 존재임(Alisson, 2008)<sup>1)</sup>. 따라서 최고경영자의 승계<sup>2)</sup> 또한 기업의 중요한 사건임(Shen and Cannella, 2002)<sup>3)</sup>
- 국내 기업의 경우 지배주주의 유무에 따라 경영자 승계 관행이 다르며, 이로 인해 여러 문제점이 발생하기도 함
  - 지배주주가 있는 기업 - 지배주주 일가 또는 지배주주가 선택하는 경영자로의 승계 관행에 따른 지배주주의 독점적인 영향력<sup>4)</sup> 행사 문제
  - 지배주주가 없는 **소유분산기업** - 1) 외부의 압력에 의한 경영자 교체<sup>5)</sup>나 2) 현 최고경영자의 참호구축(CEO entrenchment)<sup>6)</sup>

\* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 한국ESG기준원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.  
한국ESG기준원 ESG평가실 지배구조파트 박나온 파트장(선임연구원), naon@cgs.or.kr

- 1) Mackey, Alison. "The effect of CEOs on firm performance." Strategic management journal 29.12 (2008): 1357-1367.
- 2) 임기만료로 인한 내부승계(follower succession), 전임최고경영자의 해임으로 인한 내부승계(condender succession), 외부명입 경영자로의 승계(outsider succession) 등
- 3) Shen, Wei, and Albert A. Cannella Jr. "Revisiting the performance consequences of CEO succession: The impacts of successor type, postsuccession senior executive turnover, and departing CEO tenure." Academy of management journal 45.4 (2002): 717-733.
- 4) 지배주주 일가가 전문경영인에게 경영 책임을 부여하나, 기업에 대한 직접적인 영향력을 지속적으로 유지하고자 하는 동기를 지님(이경환&서정일, 2014) 이경환, and 서정일. "최고경영자의 교체에 대한 연구: 지배주주의 영향을 중심으로." 한국전략경영학회 학술대회발표논문집 (2014): 100-120.
- 5) 서울경제, "금융지주 지배구조 개편...우리금융 관치 논란", 2023.02.05
- 6) 한국일보, 주인 없는 회사에 '참호' 파는 금융 CEO... 3, 4연임도 "내 맘대로", 2023.02.07

- 따라서 최고경영자 승계 시 문제가 발생하지 않고 원활한 승계가 이루어질 수 있도록 이사회는 경영자 승계에 적극적으로 관여해야 하며, 최고경영자 승계 계획, 프로세스와 차기 경영자 육성을 포함한 승계 정책을 수립하고 운영해야 함
- 구체적으로 최고경영자 및 이사회는 기업의 지속가능성과 성장을 위해 차기 최고경영자 후보군의 선정, 평가 및 최종 선발 과정에 적극적으로 참여해야하며<sup>7)</sup>, 국내 모범규준<sup>8)</sup>에서도 이사회가 주체가 되어 최고경영자 승계에 관한 정책을 마련하여 운영할 것을 권고하고 있음

**1.6 이사회는 최고경영자 승계에 관한 정책을 마련하여 운영할 것을 권고한다. 특히 비상시 최고경영자 승계와 관련한 내용을 반드시 포함하여야 한다.**

**(이사회 최고경영자 승계시스템 구축 책임)** 이사회는 최고경영자를 비롯한 주요 경영진이 될 자의 발굴, 육성, 최고경영자 및 고위 경영진의 은퇴, 고령화, 기타 비상시를 대비할 수 있는 체계적인 시스템을 구축하여야 한다. 최고경영자 승계는 CEO 리스크를 방지하는 이사회 중의 중요 업무에 해당하며, 특히 대표이사는 차기 최고경영자 후보를 육성할 책무가 있다.

- 이에, 국내 기업들이 공개한 최고경영자 승계 정책을 살펴보고, 향후 나아가야 할 방향을 제안함

## 검토 대상

- 한국ESG기준원의 지배구조 평가대상 기업(919사, 금융회사 제외) 중 승계 정책을 공개한 기업은 총 47사임(〈표1〉)

〈표1〉 승계 정책 공개 기업 현황

특징	내용
자산규모	2조원 이상(47사)
소유구조 유형	지배주주 有 (43사) 지배주주 無 (4사)
기업집단	대규모기업집단소속 기업(37사) L그룹(6사), S그룹(6사), C그룹(4사), D그룹(3사) 순

- 승계 정책은 기업지배구조보고서 또는 기업지배구조보고서와 함께 첨부한 최고경영자승계규정을 참고하였음

7) 박종훈, 김봉진(2017), “능동적 이사회로 경쟁력을 강화하라”, 퍼펙트체인지, 288-315

8) 한국ESG기준원 ESG모범규준

## 승계 정책

- 모범규준에서 권고하는 정책의 수준은 아래와 같으며, 내부 규정 및 후보군 관리 및 추천에 관한 사항 등 주요사항은 정기적으로 공시할 것을 권고하고 있음

**(경영승계 내부규정)** 이사회는 최고경영자 경영승계와 관련하여 내부규정을 마련하는 것이 바람직하며, **업무 단계별 소요기간, 주체, 관련 절차** 등을 정할 것을 권고한다. 최고경영자 승계 규정에 포함할 것을 권고하는 사항은 다음과 같다.

- 경영승계 계획의 수립 및 변경
- 최고경영자의 최소 자격요건
- 최고경영자 경영승계 절차의 개시사유 및 개시결정 시기
- 최고경영자 후보자 추천절차 및 경영승계 절차
- 최고경영자 후보군 선발 및 자격검증, 교육제도 등 관리 방법
- 최고경영자 사고 등 비상상황 발생 시 대행자 선정, 신임 후보 선임 등 비상계획
- 최고경영자 경영승계 지원부서 지정 및 지원부서의 구성·권한·책임사항
- 그 밖에 최고경영자 선임과 관련하여 필요한 사항

- 권고사항을 참고하여 기업들의 최고경영자 승계 정책을 분류하고 검토함<sup>9)</sup>

### 1) 최고경영자의 최소 자격요건(25사 공개)

- 모든 기업이 '리더십'과 '전문성'을 주요 자격요건으로 제시하는 것으로 나타남
  - 리더십: 경영자 역량, 비전 제시, 명확한 방향성, 조직 관리 역량 등
  - 전문성: 해당 산업 전반에 대한 이해, 경험적합도, 사업 경험과 업무 지식 등
- 일부 기업들은 '주주 및 이해관계자의 이익에 부합될 수 있는 자'를 주요 자격요건으로 포함시켰으며, '최근 3개년 성과' 등 구체적인 지표를 제시하기도 하였음

### 2) 최고경영자 경영승계 절차의 개시사유 및 개시결정 시기(13사 공개)

- 모든 기업이 현재 최고경영자의 질병, 사망 등의 비상상황 시의 승계 사유에 대해서만 기술하였으며, 그 이외에 사유에 대해서는 언급하지 않음
- 기업들은 경영자 교체 최대 **6개월부터 2개월** 전을 승계 절차 개시 시기로 규정하고 있음

### 3) 최고경영자 승계 절차(31사 공개)

- 기업은 이사회 결의로 대표이사를 선정하여야 하나, 정관으로 주주총회에서 선정할 것을 정할 수 있음<sup>10)</sup>

9) 모든 내용이 기술된 것이 아니므로, 기술된 내용에 한해 분류함

- 최고경영자 승계 절차를 공개한 기업 중 대부분은(29사) **이사회에서 최고경영자 후보를 정하여 주주총회에 사내이사 후보로 선임하는** 절차를 거치고 있으나 일부 기업(2사)의 경우 **이사회가 주주총회에서 선임된 사내이사 중 적합한 대표이사를 선정**한다고 기술함
- 최고경영자 승계 절차를 공개한 기업 중 지배주주가 없는 기업(4사) 중 2사가 ‘사장후보추천 위원회’ 등의 경영 승계 관련 위원회를 설치하고 있음

#### 4) 최고경영자 후보군 관리 및 후보 선정 절차(43사 공개)

- **(후보군 선정 대상)** 구체적인 후보군들을 제시한 기업들은 ‘임원진’, “주요계열사 최고경영진” 등 미등기임원을 포함한 경영진을 후보군으로 기술하였고, 한 기업의 경우 ‘사외이사’를 포함하기도 함
- **(후보군 선정 과정)** 후보군 선정 과정을 자세히 밝힌 기업은 많지 않았으나, 일부 기업은 그룹사 또는 개별 기업의 후보군 선정 과정에 대해 기술함

- (사례1)“...최고경영진과 인사담당 임원은 대표이사 자격 기준에 부합 정도를 종합적으로 평가하여 매년 새로운 대표이사 후보를 선정하거나, 기존 후보의 적정성을 재검토하여 후보군 유지 및 제외를 결정...”
- (사례2)“...매년 핵심인재 선발 과정(Future Leader Program, Executive Leader Program)을 거쳐, 향후 Biz. Scenario 및 역량에 따라 다양한 최고경영자 후보군을 선발, 관리...”
- (사례3)“...매년 정기적으로 ..., 연중 평가를 통해 자질을 검증하고 pool in/out 실시...”

- **(후보군 관리)** 후보군 관리 및 후보선정절차를 공개한 기업들 중 18사가 최고경영자 후보군을 **즉시 선임이 가능한 단기 후보군과 육성 과정을 거쳐야 하는 장기 후보군**으로 후보군을 분리하여 관리하고 있다고 기술함

- (사례1)“...즉시 보임 가능한 후보군(차기)과 육성을 통해 3~5년 이후 보임 가능한 후보군(장기)으로 분리하여 매년 하반기에 후보군을 선발...”
- (사례2)“...즉시 또는 1년 이내 보임 가능한 Short-term Back-up과 3~5년 내 보임 가능한 Mid-term Back-up으로 구분하여 선정...”
- (사례3)“...즉시 보임이 가능한 후보군(1st)과 육성 후 3~5년 이후 보임 가능한 후보군(2nd)으로 분리하여 대표이사를 포함한 주요 직책 후보군을 선발...”
- (사례4)“...1~2년 내 보임이 가능한 'Ready Now' 후보군과 3~5년의 육성이 필요한 'Ready Later' 후보군을..”

- **(후보군 육성)** 일부 기업들은 후보군을 순환 보직 또는 특정 프로젝트를 수행하게 하는 등의 육성 프로그램에 투입시키고 있음

- (사례1)“...최고경영자 선임 약 2~4년 전부터 이사회 결의를 통해 부사장으로 선임, 후보 대상으로 최고 경영자과정을 이수...”  
 - (사례2)“...후계자 후보들이 다양한 사업과 직무를 경험할 수 있도록 육성계획에 따라 Job Rotation을 실시...”  
 - (사례3)“...경영자 코칭, 멘토링, 액션러닝, 도전적 업무 과제 및 프로젝트 수행 등 임원 및 후보자 교육 제도...”

5) 최고경영자 사고 등 비상상황 발생 시 대행자 선정, 신임 후보 선임 등 비상계획(35사 공개)

- 과반수의 기업은 ‘사장, 부사장 등 순’등의 구체적인 대행자를 기술하고 있었으나, 나머지 기업은 ‘이사회에서 정한 승계 순서’라고 기입함

6) 최고경영자 경영승계 지원부서 지정 및 지원부서의 구성·권한·책임사항(20사 공개)

- 절반 이상의 기업(13사)이 HR, 인사 부문에서 최고경영자의 승계 정책의 수립 및 운영을 진행하고 있다고 하였으며, 일부 기업(4사)은 경영진/이사회 지원 사무국과 인사 부문에서 함께 담당하고 있는 것으로 나타남<sup>11)</sup>

7) 기타

- 일부 기업들은 전임 최고경영자를 자문으로 위촉하여 신임 최고경영자의 경영 활동에 도움을 주도록 하는 제도를 구축한다고 기술함

**승계 정책의 특징**

- 최고경영자의 자격요건으로 일부 기업은 ‘주주 및 이해관계자’에 관한 내용을 포함함. 이는 국내 기업들이 지속가능성을 추구하기 위해 주주 뿐 만 아니라 이해관계자들을 매우 중요하게 여기는 경향을 보여줌
- 국내 기업들은 승계 절차 시기를 최대 반년으로 두고 있어 미리 최고경영자 교체에 대해 대비하고 차기 경영자를 체계적으로 육성하기에는 부족한 시간으로 보임. 장기적인 관점에서의 최고경영자 승계 정책이 필요할 것으로 보임

---

11) 나머지 기업은 ‘실무진’‘실무지원부서’등으로 명확하게 지원부서명을 밝히지 않음

## 승계정책에 대한 개선점 제안

- 최고경영자 승계에 대해 다루어지지 않았던 과거에 비해 기업들이 더욱 구체적인 정책을 공개하고 있어, 앞으로도 주주 및 이해관계자들이 접근할 수 있는 정보의 폭이 넓어질 것으로 기대됨
- 최고경영자 승계 정책은 기업지배구조보고서 의무 공개 사항으로, 기업지배구조보고서공개가 유가증권 상장기업 전체를 대상으로 의무화<sup>12)</sup>가 예정되어 있어, 의무가 아닌 기업들도 공시에 대한 선제적인 대비가 필요함
- 다만, 한 단계 더 나아간 의미 있는 공시가 되기 위해서 현재 수준보다 구체적인 기술이 필요할 것으로 보이며, 아래의 내용들을 고려할 필요가 있음

### 1) 경영 승계 개시 사유

- 단순 비상 상황 (질병, 사망 등) 뿐만 아니라 경영자 교체의 사유가 될 수 있는 경영자의 성과 기준, 연임에 대한 기준은 무엇인지?

### 2) 경영자 자격요건

- ‘전문성’이란 어떠한 전문성을 의미하는지?

#### (우수 사례)

- XX업에 대한 이해와 경험을 갖추어야 함. 따라서 A사 내부 임원 또는 공정/기술/업의 특성이 A사와 유사한 XX업 출신 임원이 우선 고려대상
- 시장과 전자제품의 Trend를 읽는 감각 보유
- XXXX 시장이 어디로 가고 있는지에 대한 대응역량, System Level에서 SET/기술의 Trend 및 번곡점을 인식하고, 회사의 조직/대응체제를 선제적으로 Align시키는 경영안목
- 사업 실무 경험, 글로벌 역량
- 전 부문 총괄 리더로서 균형감, 소통능력, 추진력, 판단력 필요
- 글로벌 고객을 상대하는 만큼 글로벌 감각과 어학능력 요구

### 3) 후보 추천절차 및 경영승계 절차

- 누가, 어떤 주제에 대해 어떤 방식으로 진행되는지?

#### (우수 사례)

- **심의위원회에서 중장기 전략 방향, 각 후보의 강점 등 과 관련하여 프레젠테이션 및 심층면접을 실시할 수 있으며 역량 보유 수준을 평가하고 검증하여 최종 후계자를 선정**

12) 2023년 기준 1조원 이상 의무이며, 2022년엔 5천억이상, 2026년 전체 코스피 상장사가 기업지배구조보고서를 의무적으로 공시해야 함 - 기업지배구조보고서 가이드라인 개정, 금융위원회(2022.3.7)

#### 4) 후보군 선발 과정

- 누가, 어떤 방식으로 선발하는지?

(우수 사례)  
 - ... 검증에 대한 현업 및 의사결정권자의 참여를 확대하여 상급자, 부하, 동료, 및 본인 대상의 1차·2차 인터뷰를 통해 후보군의 자격에 대해 다각적으로 검증하고 본부 Session 및 최고경영자 Session을 거쳐 포지션에 적합한 후보군을 선발...”

#### 5) 후보군 선발 과정

- 몇 명의 후보가 어떤 후보군에 포함되었는지?
- 정기적으로 후보군에 대한 검증이 있는지?

(우수 사례)  
 - 육성 후 1~2년 내 즉시 보임이 가능한 후보를 위한 “Pre-CEO 과정” (10인), 장기적 미래 경영자 후보군 육성을 위해서 “핵심인재 육성과정 (High-Potential Leader)”을 통해 전략적 사고, 리더십, 경영능력을 배양 (59인)...“  
 - 매년 상반기/하반기에 주요직책에 대한 Succession Plan을 수립하고 대표이사에게 보고,...매년 하반기 정기 임원인사 시 대표이사 후보군을 확정  
 - 매년 말에는 임원 전원에 대한 평가를 실시하며 이 때 후보군의 성과 및 육성 정도에 대해서도 평가하여 최고경영진 후보 여부 의 기초 판단 자료로 활용

#### 6) 현직 최고경영자의 역할

- 차기 최고경영자를 육성하기 위해 현직 최고경영자는 어떠한 역할을 하는지?

(우수 사례)  
 - 매년 CEO와의 1:1 육성면담을 통해 사업 현안 및 주요 이슈에 대해 논의하고 직접 코칭을 받으면서 육성

### 사) 비상상황

- 비상승계 시 ‘이사회가 선정한’ 계획이 구체적으로 무엇인지?

(우수 사례)  
 - 부사장, 전무이사, 상무이사 및 이사의 순서로 직무를 대행(승계정책 및 정관 제XX조 X항)  
 - 비상상황 시에는 사유가 발생한 날의 익일로부터 5 근무일 이내에 최고경영자 승계위원회를 구성하여 이사회에 후보를 추천. 우선 복수의 최고경영자가 선임되어 있을 경우에는 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 또 다른 최고경영자가 대리하여 모든 최고경영자 직무를 수행. 만일 모든 최고경영자의 공백이 발생한 경우에는 사내이사 중 선임이사가 최고경영자 직무를 수행하며, 최고경영자 및 사내이사 모두의 공백이 발생한 경우에는 미등기 임원 중 선임임원이 최고경영자를 대리

## 결론

- 명확한 승계 정책을 구축하고 장기적인 후보군 육성이 이루어져야 하는 이유는 아래와 같음
  - 외부의 불확실성에 대비한 안정적인 경영 승계를 통한 전략의 연속성 확보
  - 비상/위기 상황 시 교체에 선제적 대비를 통한 경영 공백 최소화
  - 충분한 전문성 및 경영 역량을 갖춘 최고경영자의 선임
  
- 즉, 안정적이고 촘촘한 경영 승계 정책을 구축하고 체계적인 후보군 관리와 육성이 이루어져야 기업은 원활한 최고경영자 교체를 이룰 수 있음
  
- 최고경영자 승계는 이사회의 가장 중요한 역할 중 하나임. 우수 인재를 체계적으로 관리하며 육성하고 적임자를 선정하는 것이 필수적이므로, 현 최고경영자와 이사회는 차기 최고경영자의 후보군 선정, 평가 및 선발에 적극적으로 관여해야 함

---

---

## Global News

### 1. 영국 CMA, 소비재 대상 그린워싱 조사 착수

박수빈\*

- 지난 1월 26일 영국의 경쟁시장당국(CMA, Competition and Markets Authority)은 식품, 음료, 세면도구 등 일상 소비재(FMCG)<sup>13)</sup> 시장 대상 그린워싱 여부를 조사하겠다고 발표함
  - CMA에 따르면 2021년 영국 내 일상 소비재 시장 규모는 약 1,300억 파운드 수준으로 이 중 상당수의 소비재가 친환경적인 것으로 마케팅되고 있음
  - 이번 조사는 기업이 친환경적이라 주장하는 제품 및 서비스 정보가 고객들에게 정확하게 전달되고 있는지 그린워싱 소지는 없는지 파악하는 것을 목적으로 함
  - CMA는 2021년 친환경 마케팅 시 기업이 준수해야 할 원칙을 제시한 '그린 클레임 코드 (Green Claims Code)<sup>14)</sup>'를 발표한 후 지난해에는 패션업계 대상 그린워싱 조사를 실시하는 등 단속을 강화하고 있으며 이번 조사 역시 이러한 움직임의 일환임
  
- CMA는 온오프라인에 판매 중인 소비재를 대상으로 이러한 제품의 친환경 마케팅이 소비자 보호법을 준수하고 있는지 조사할 예정임
  - 조사는 식음료, 청소용품, 세면도구, 개인위생용품 등 일상 소비재를 대상으로 하며 대기업과 중소기업 모두 조사대상에 포함됨
  - CMA는 소비재 관련 친환경 마케팅이 과열되어 있으며 이로 인해 관련 비용이 잠재적으로 소비자에게 전가될 수 있음을 지적하며, 제품이 친환경적이라는 기업의 주장에 허위 또는 과장이 없는지 조사할 예정임
  - 그린워싱 조사 범주에는 아래와 같은 사항이 포함될 수 있음
    - 명확한 증거 없이 '지속가능한' 또는 '환경에 더 나은' 등의 단어로 제품을 포장하거나 마케팅하는 경우
    - 제품이 재활용 혹은 천연 재료를 얼마나 사용하였는지 혹은 해당 제품을 얼마나 재활용할 수 있는지에 관하여 오해의 소지가 있는 주장을 하는 경우
    - 전체 제품이 자연 친화적이거나 지속 가능한 제품인 것처럼 브랜딩 하는 경우

---

\* 한국ESG기준원 ESG평가실 연구원, moana@cgs.or.kr

13) Fast Moving Consumer Goods의 약자로 소비자가 일상적으로 구매, 정기적으로 재구매하는 필수품목으로 식음료, 청소용품, 세면도구, 개인위생용품 등이 이에 해당함

14) 소비자보호법에 근거하여 친환경 마케팅 시행 시 기업이 준수해야 할 원칙으로써 소비자에게 관련 제품이 실제로 '친환경적'임을 확인가능한 정보를 제공하는 것을 목적으로 하며 관련 주장이 진실하고 명확할 것, 중요한 정보를 생략 또는 숨기지 않을 것 등의 사항을 포함함

- CMA는 그린워싱 관련 증거를 발견할 경우 당국의 공식적 권한을 사용하여 특정 회사에 대한 별도 조사를 실시하는 등의 조치도 취할 수 있음
  - 별도 조치의 사례로 CMA는 지난 1월부터 패션업계를 대상으로 전반적인 그린워싱 의혹을 조사하였으며, 이를 토대로 아소스(ASOS), 부후(Boohoo), 조지(George) 3개 기업을 선정, 7월부터 현재까지 집중조사 중에 있음
  - 현재는 CMA가 그린워싱 적발 시 직접 과징금을 부과할 순 없지만 2023년 하반기에 발효예정인 영국 정부의 개혁안<sup>15)</sup>에 따르면 향후 CMA가 소비자법을 위반한 기업을 대상으로 해당 기업의 전 세계 매출의 최대 10%까지 벌금을 부과할 수도 있을 것으로 예상됨

---

15) Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy, Reforming competition and consumer policy: government response, 2022.04.20., <https://www.gov.uk/government/consultations/reforming-competition-and-consumer-policy/outcome/reforming-competition-and-consumer-policy-government-response>

## 2. EU 집행위원회, 그린딜 산업계획<sup>16)</sup> 발표

박진하\*

- 지난 2월 1일, EU 집행위원회는 ‘탄소중립 시대를 위한 그린딜 산업계획(Green Deal Industrial Plan)’을 발표함<sup>17)</sup>. 동 계획은 유럽의 저탄소 산업 경쟁력을 강화하고, 기후중립(climate neutrality)으로의 전환 가속화를 목표로 함
  - 기존의 다양한 이니셔티브와 유럽 단일 시장의 강점을 기반으로 구축되었으며, 유럽 그린딜 (Green Deal)<sup>18)</sup>과 REPowerEU<sup>19)</sup>를 보완하는 계획으로 적극적인 투자 및 지원 정책을 통하여 탄소중립 산업의 주도권을 선점하고자 함
- 그린딜 산업계획은 규제환경, 자금조달, 기술개발, 무역협정 등의 4대 주요 축(4 pillars)을 중심으로 구성되어 있음
  - **예측가능하고 단순한 규제환경(A predictable and simplified regulatory environment)**
    - 탄소중립 산업의 경쟁력 강화를 위하여 관련 기술 산업에 대한 규제를 완화하는 것이 큰 골자임. 규제 완화는 아래 세 가지를 포함함
      - (1) 탄소중립 산업법(Net-zero Industry Act) 제안: 기후중립 목표를 달성하는데 핵심이 되는 기술 및 제품<sup>20)</sup>의 생산력을 강화하고자 함. 관련 기술의 빠른 실현을 위하여 허가 절차 완화, 핵심 기술 확대를 위한 표준 제정 등 규제 샌드박스(regulatory sandboxes) 구축을 핵심으로 함
      - (2) 핵심원자재법(Critical Raw Materials Act) 제안: 탄소중립의 산업경쟁력은 주요 원자재의 접근성과 연계되므로 원자재의 역내 추출, 생산, 가공, 재활용 촉진, 바이오 기반의 대체재 개발 등을 통하여 유럽의 안정적인 공급망을 확보하고자 함. 오는 3월 세부 사항의 공식 발표를 앞두고 있음
      - (3) 전력시장 개혁: REPowerEU에 상응하는 재생에너지 확대 방안, 에너지 효율 강화, 재생에너지 가격 완화 등을 포함한 전력시장 개혁안을 오는 3월 발표할 예정임

\* 한국ESG기준원 ESG평가실 연구원, jhpark@cgs.or.kr

16) 본 원고는“EC.The Green Deal Industrial Plan: putting Europe’s net-zero industry in the lead”를 참고하여 작성함

17) 2023년 1월 개최된 다보스포럼에서 우르술라 폰 데어 라이엔(Ursula von der Leyen) EU 집행위원장은 ‘그린딜 산업계획’을 공식 발표하였으며, 2월 1일 EU 집행위원회에서 관련 세부사항을 공개함

18) 2019년 12월, EU 집행위원회가 발표한 계획으로 ‘2050년 탄소중립’ 목표를 달성하기 위한 유럽 연합의 로드맵임

19) 2022년 5월에 발표한 정책으로, 러시아 화석연료 의존도를 낮추기 위하여 2030년까지 친환경 에너지 비중을 40% ~ 45%까지 확대하는 계획이 주임 ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_3131](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_3131))

20) 예시로는 배터리, 풍차, 히트펌프, 태양열, 전기 분해, 탄소포집 및 저장 등이 있으며, 적용되는 제품 및 기술의 자세한 범위는 향후 확정될 예정임

- **신속한 자금조달(Speeding up access to finance)**
    - 역내 시장에서 공정한 경쟁을 보장함과 동시에 녹색전환을 가속화하기 위해서는 자금조달 방식의 단순화 및 신속화가 필요함. 이를 위하여 위원회는 ‘임시 정부지원 및 전환 프레임워크’(Temporary State aid Crisis and Transition Framework)<sup>21)</sup>를 개정하고, 그린딜에 맞춰 ‘일괄적용 면제규정’(General Block Exemption Regulation)<sup>22)</sup>을 조정할 계획임
    - 청정기술 개발, 제조, 실현 등을 위하여 기존 EU 기금 사용을 촉진하고, 연합차원에서 더 큰 규모의 자금조달 방안을 모색 중임. 또한, 중장기적으로는 신기술 투자를 위한 유럽국 부펀드(European Sovereignty Fund)를 조성할 예정임
  - **기술 강화(Enhancing skills)**
    - 녹색전환의 과정 중 많은 일자리가 창출될 것으로 예상되며<sup>23)</sup>, 숙련된 기술 운영인력이 필수적임. 이에 따라 숙련된 기술 인력을 양성하기 위한 규제 개편, 자금 지원 등의 금전적 지원을 시행하고, 재생에너지 기술 관련 파트너십 및 탄소중립 산업 아카데미 구성 등의 실질적인 교육을 강화할 예정임. 또한, 여성 및 젊은 청년(25세 이하) 등에게 동등한 일자리 제공을 통하여 포용적이고 양질의 일자리 보장을 목표로 함
  - **회복탄력성 있는 공급망을 위한 개방 무역(Open trade for resilient supply chains)**
    - 청정기술 전환을 위해서는 강력하고 회복력 있는 공급망이 필수불가결하므로 개방적이고 공정한 국제교역을 확대할 예정임. 유럽의 청정기술 경쟁은 공정한 방식으로 진행되어야 하며, 타 국가의 불공정 무역 관행에 대하여 단호하게 대응할 예정임
    - 핵심원자재클럽(Critical Raw Materials Club)<sup>24)</sup>, 청정기술/탄소중립 산업 파트너십 (Clean Tech/Net-zero Industrial Partnerships)<sup>25)</sup> 구성 등 다양한 이니셔티브를 통하여 녹색전환 무역 네트워크를 구축함
- 산업의 저탄소화는 국가의 경쟁력과 직접적으로 연계되어 전 세계적으로 국가별 대응책이 잇달아 발표되고 있음
- 미국의 IRA(Inflation Reduction Act), EC의 그린딜 산업계획, 핵심원자재법 등 자국 보호 계획 및 규제가 연속적으로 발표되면서, 유럽 및 미국 등 해외에서 탄소중립 관련 산업을

21) 그린딜 산업계획의 일부로, 재생에너지 관련 신기술을 촉진할 수 있는 투자를 활성화하고, 탄소중립 전환에 필요한 산업의 저탄소화를 목표로 함([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_513](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_513))

22) 회원국의 정부지원에 대하여 EU 집행위원회에 사전 통보 없이 바로 실행할 수 있는 기준을 포함함([https://competition-policy.ec.europa.eu/state-aid/legislation/regulations\\_en](https://competition-policy.ec.europa.eu/state-aid/legislation/regulations_en))

23) 계획안에 따르면 녹색산업의 일자리는 2000년 320만명에서 2019년 450만명까지 증가하였으며, 녹색전환을 통해 배터리 산업만 2025년까지 80만명의 추가 인력이 필요할 것으로 추정됨

24) 녹색 및 디지털 전환에 핵심이 되는 원자재 수급의 안정화, 지속가능화를 확보하기 위하여 원자재 주 소비자와 자원 보유 국가의 협력을 촉진하는 이니셔티브임

25) 기후변화를 해결하는데 도움이 되는 무역 정책을 촉진하기 위한 연합체(The Coalition of Trade Ministers on Climate)로, 탄소중립 기술의 정착을 촉진하고, 유럽 산업의 역할을 지원하는 파트너십임

- 전개할 유인이 증가함. 이러한 지원 혜택을 수여하기 위하여 우리나라 기업이 생산시설을 해외로 이전 및 해외 투자를 확대하거나 국내 사업을 축소할 가능성이 증가함. 이에 따라 국내 기업의 해외로의 이탈 유인 증가로 산업공동화 현상을 우려하는 일부 시각도 존재함
- 저탄소산업으로의 전환, 공급망 다변화 등이 주요 이슈로 부상하는 가운데, 우리나라 주요 기업들의 이탈을 방지하고, 수출 및 국제 경쟁력을 유지 또는 제고할 수 있는 대응책 마련이 시급할 것으로 예상됨