

발 간 등 록 번 호

11-1140100-000219-06

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

7

내부고발과 내부통제시스템

2023 July | vol.127

www.acrc.go.kr 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.

발행일: 2023년 7월 1일(매월발행, 통권 127호, 비매품)

발행인: 김홍일

발행처: 국민권익위원회 구독신청: 044-200-7167

주소: 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실



COVER STORY

디지털 및 인공지능 분야의 글로벌 기업에서 직원들이 부당한 업무 관행이나 사용자 이익을 침해하는 서비스 비밀에 대해 폭로하는 내부고발이 이어지고 있다. 페이스북(Facebook)의 맞춤형 광고 알고리즘은 이용자에게 극단적 정보를 제공하는 위험성을 갖고 있으며, 구글(Google)의 인공지능 기술은 성적으로 편향되어 있다는 사실 등 다양한 부정·비리가 직원의 내부고발을 통해 알려지기도 했다. 이에 발 맞추어 많은 국가에서 내부고발 관련 법안 및 지침이 강화되고 있는 추세이다. EU 는 2019 년 내부고발자 보호 지침을 마련하여 이에 따라 EU 권역 내 국가들이 관련 국내법 제정하고, 미국에서는 SEC(증권거래위원회)가 내부고발자 보호 법안을 재도입하고 있다. 또한 최초로 내부고발체계를 마련한 국가인 영국에서는 기존 내부고발법의 보완을 위한 검토작업이 진행중이다. 이번 호에서는 청렴윤리경영이 적절히 작동하기 위한 내부고발제도, 고발자 보호와 지원 정책, 청렴한 조직문화 구축 등의 내부통제시스템에 대해서 다뤄보고자 한다.

목 차

01	전문가 코칭 내부고발과 윤리경영 유한범 한국투명성기구 공동대표
02	사례 돋보기 소통을 통한 내부통제시스템
03	보고서 리뷰 내부고발제도 운영 가이드 ICC, 2022 Guidelines on Whistleblowing
04	행동하는 윤리경영 내부고발자 보호와 지원
05	문화 속 기업윤리 공익을 위한 용기 영화 '인사이드(Insider)'
06	뉴스클립 국민권익위원회 청렴윤리경영 동향 국내외 동향
07	웹툰 윤리네컷 소통문화와 윤리경영
08	행사소식
09	퀴즈

내부고발과 윤리경영

이번 호에서는 한국투명성기구 유한범 공동대표님과과의 인터뷰를 통해 내부고발 이슈와 이로 인한 기업들의 경영환경 변화 및 운영 방향성에 대한 고견을 들어보고자 한다.



Q1. 글로벌 사회의 내부고발 제도 강화는 국내 정책 또는 기업들에 어떤 영향을 미치게 될까요?

글로벌한 차원에서 조직 내의 비리 행위를 신고하고 처리하는 내부고발 제도가 강화되고 있습니다. 이미 1977년에 제정된 미국의 '해외부패방지법(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)'은 내부고발을 장려하고 신고자를 보호하는 제도를 포함하고 있습니다. 또 2016년에는 미국에서 '자동차 안전 내부고발자 보호법(Motor Vehicle Safety Whistleblower Act)'이 제정되어 자동차 안전과 관련한 내부고발을 보호하고 보상하고 있습니다. 이 법들은 미국에 진출한 외국기업 등도 직접적인 적용대상이 되기 때문에 우리나라에서 신고된 내부고발을 제대로 처리하지 못하는 경우 미국법의 제재를 받을 수 있습니다.

최근 화두가 되고 있는 'ESG'에서도 내부고발 제도가 중요한 요소입니다. ESG는 환경(Environmental), 사회(Social), 거버넌스(Governance)로, 이와 같은 비재무적 지표들이 기업경영에서 매우 중요해지고 있으며, 국내외의 ESG 평가지표에서 내부고발 제도가 중요하게 평가되고 있습니다.

국제적 추세와 국내의 요구를 반영하여 우리나라에서도 2011년 국민건강, 안전, 환경, 소비자 이익, 공정한 경쟁을 침해하는 행위에 대한 공익신고를 장려하고 보호하기 위해 공익신고자 보호법이 제정되었고, 공익신고범위와 신고자에 대한 보호·보상범위가 점차 확대되고 있습니다.

이처럼 내부고발과 관련한 이슈에 제대로 대응하지 못하면 해당 기업이 직접적인 제재를 받을 수 있고 기업에 대한 평가에 영향을 미쳐 투자 등에 부정적 파급효과를 끼칠 수 있다는 점, 내부고발 범위가 점차 확대되고 있는 상황을 고려할 때 기업들이 내부고발 제도를 갖추고 운영해 나가는 것은 매우 중요한 과제입니다.

Q2. 기업들은 내부고발자 혹은 내부고발 이슈를 어떻게 관리해야 할까요?

기업들은 내부고발 제도를 강화하고 내부고발자를 보호하는 국내외의 추세에 맞추어 내부고발 시스템을 갖추는 등 준비를 강화해야 합니다. 우선 내부고발을 보호하는 국내외의 법과 제도를 이해하고 준수하여야 합니다. 그리고 내부고발을 신속하고 효과적으로 처리할 수 있는 제도를 마련하고, 고발자를 보호하는 장치를 마련하여야 합니다. 기업은 고발자의 익명성을 보장하고 보복 조치를 예방하기 위한 조치를 마련해야 하며 신고자에 대한 보상제도를 도입하여 신고를 장려할 필요도 있습니다.

기업들은 무엇보다 내부고발을 보호하고 장려하는 이유를 잘 인식해야 합니다. 그것은 단순히 내부고발자가 정의감이 넘치고 좋은 사람이어서 보호되어야 한다는 것이 아닙니다. 내부고발을 보호하고 장려하는 가장 큰 이유는 그것이 바로 부정부패를 방지하는 가장 효율적인 방안이기 때문입니다. 아무리 좋은 제도를 갖추고 있어도 내부의 사람들이 은밀히 혹은 담합하여 부정부패를 저지른다면 막기가 참으로 어렵습니다. 내부고발 장려와 내부고발자 보호의 이유는 내부의 부패를 잘 적발하고 드러낼 수 있는 가장 효율적인 방법이기 때문입니다. 그동안 내부고발자는 '조직의 배신자'등으로 잘못된 비난을 받아왔습니다. 기업들은 내부고발과 내부고발자에 대한 인식을 새롭게 하고 내부고발을 통해 드러난 문제에 대한 원인을 파악하고 개선하기 위해 노력하여야 합니다. 기업은 내부고발을 기회로 삼아 조직의 윤리 및 규범을 강화하고 부정부패와 관련된 위험 요소를 예방하기 위한 조치를 취하여 기업발전을 추구해야 할 것입니다.

소통을 통한 내부통제시스템

내부통제시스템은 조직원의 비윤리적 행위, 부패에 대해 자정작용의 기회가 될 수 있다. 원활히 시스템이 작동되기 위해서는 문제의 소지가 될 수 있는 사항들이 외부에 보고되거나 규제기관에 의해 밝혀지기 전에 내부적으로 판단하고 해결할 수 있는 공식과 비공식의 통로가 필요하며, 건전한 비판을 수용하는 열린 소통문화가 뒷받침이 되어야 한다. 다양한 기업들의 소통을 통한 내부통제시스템 운영 사례를 살펴보고자 한다.

알코아(ALCOA)

알코아는 미국의 알루미늄 제조기업으로 기업의 일하는 방식을 정의한 기업의 '4 대 가치(Value)'에 '청렴(Integrity)'이 포함될 만큼 윤리경영을 강조하고 있다. 이를 통해 '청렴하게 행동하고, 개방적이고 정직하며, 책임지는 자세로, 올바른 일을 해야 한다'는 비즈니스윤리 실천 방향을 제시한다.

또, 2022년 지속가능경영보고서의 중대성 평가¹에서도 '윤리와 좋은 거버넌스' 이슈를 '안전보건'에 이어 두 번째로 중요한 항목으로 선정하여 중요하게 다루고 있으며, 윤리강령과 관련하여 (1)정기적인 윤리교육 제공하고, (2)내부고발자 핫라인에 대한 접근을 손쉽게 하여, 전직원의 윤리강령 준수를 한 단계 더 발전시키고, 효과적으로 위험을 관리할 수 있음을 명시한다.

알코아 '윤리강령'은 '대외적 표명(Speak up)'으로 시작된다. 이는 임직원이 기업가치를 실천하고 스스로 안전하고, 존중받는다고 느끼는 윤리적 근무환경을 조성하기 위한 기본 자세로, '모든 직원은 기업가치, 강령, 정책, 법률 또는 규정을 위반하는 상황에 직면 시 우려사항을 말하고, 보고할 의무가 있으며, 문제를 제기한 사람에 대한 보복은 용납되지 않는다'라고 설명한다. 명확한 위반 외에도 '잠재적 위반'까지 '즉시' 보고할 책임이 있으며, 그에 앞서서 모든 아이디어와 의견을 존중하고 이를 경청하는 문화를 조성되어야 한다고 덧붙인다.

이러한 소통의 문화 조성을 위해 알코아는 문제가 발생하거나 선택이 명확하지 않은 상황에 처하였을 때 임직원이 쉽게 공론화할 수 있는 다양한 통로를 구축하고, 소통해야 하는 내용들을 명문화하여 제시한다. 소통의 통로로 상사, 팀리더, 인사부, 윤리준법조직, 법률부서, 주제별 전문가(예: 기업재무, 내부 감사, 글로벌 보안, 조달 등), 청렴소통라인(Integrity line) 등을 제시하고, 고발 및 보고에 앞서 우려사항에 대한 조언을 구할 수 있도록 한다. 또한 ALCOA라는 기업명에 맞추어서 윤리적 딜레마가 발생하였을 경우 어떤 가치판단을 해야 하는지 쉽고 명확한 가이드라인을 제시하여 임직원의 윤리적 의사결정을 돕고 있다.

1 중대성 평가(Materiality Assessment): 기업의 지속가능경영 전략 및 성과를 공시하는데 있어서 이해관계자에게 중요한 정보를 파악하여 이해관계자 관심도가 높은 사안을 도출해 우선순위를 선별하는 과정.

〈알코아의 윤리적 딜레마 행동가이드라인〉

<p>윤리적 딜레마에 직면하였을 때,</p> <p>옳지 않다고 느끼는 상황에 직면하면, 잠시 멈추고, 다음을 생각해 보십시오.</p> <p>A(aligned) 해결방법이 강령 및 가치와 일치하는가?</p> <p>L(legal) 합법적인가?</p> <p>C(compliance) 정책과 윤리강령을 준수하는가?</p> <p>O(others) 최종결정을 내리기에 앞서 상의할 대상이 있는가?</p> <p>A(ashamed) 가족, 친구, 동료 및 상사에 부끄러운 행위인가?</p> <p>확실하지 않은 경우, 중지하고 조언을 구하십시오.</p>	<p>Facing an Ethical Dilemma</p> <p>When you are faced with a situation that does not feel right, STOP and consider these questions:</p> <p>A—Is the solution Aligned with our Code and Values?</p> <p>L—Is it Legal?</p> <p>C—Is it in Compliance with our policies and the Code of Conduct?</p> <p>O—Are there Others I should consult before making a final decision?</p> <p>A—Would I be Ashamed to tell my family, friends, colleagues, or boss about my action?</p> <p>If you are not sure, STOP and SEEK ADVICE.</p>
--	---

[출처: 알코아 Code of Conduct and Ethics]

인텔(Intel)

인텔은 매년 CEO가 직원 및 관리자에게 윤리 및 법률 준수의 중요성과 청렴한 행동의 의지를 정기적으로 상기시키고 소통한다. 또 임직원의 윤리경영 실천을 뒷받침하고자 윤리강령을 정기적으로 개정하고(최근 2022년 개정), 12개국 언어로 온라인을 통해 제공한다. 이 강령에 따르면, 기업, 직원, 고객, 공급업체 및 커뮤니티에 대한 잠재적인 문제와 피해를 식별하고, 방지 및 개선하기 위해서 임직원의 '대담하게 목소리를 내기(speak up)'를 권장한다. 인텔은 이러한 행위를 긍정적인 문화로 정착시키기 위해서 '비윤리적 행위에 대한 고발'과 같은 부정적 표현보다는 '옳지 않아 보이는 상황이나 행동에 의견을 전달'하는 것이며, '서로에게 진정성을 갖는 것을 의미한다'고 설명한다. 이러한 의견전달을 위해 공식적, 비공식적 소통 채널을 명시하고, 중간관리자인 매니저의 책임을 중요시한다. 매니저는 윤리적인 결정을 담당하는데, 특히 팀원들이 보복에 대한 두려움 없이 편안하게 질문하고 자신들의 의견이 반영될 수 있다는 믿음 하에 목소리를 낼 수 있도록 열린 환경을 조성하는데 핵심적 역할을 한다.

인텔의 기업 책임 보고서(Corporate Responsibility Report)에 따르면 인텔은 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 질문과 우려 사항을 제기하고 정책이나 절차에 대해 질문하도록 권장한다. 인텔의 이해관계자라면 누구나 인텔의 보고 시스템을 통해 의견을 말하고 질문할 수 있다. 이메일, 관리자를 통해 보고할 수도 있지만, 제3자가 관리하는 '청렴윤리 상담 서비스(Integrity Line)'를 통해서도 보고할 수 있다. 인텔은 청렴윤리 상담 서비스를 통해 접수된 모든 보고를 신중하게 받아들이고 제기된 모든 우려 사항을 법률 및 인텔의 행동 강령에 따라 처리한다.

또한 '보복 금지'에 대해서도 직원의 책임변경, 강등, 전근, 해고와 같은 불리한 조치를 포함한다는 내용을 명시한다. 또한, 보복의 대상이 되는 행위를 '우려에 대한 보고', '내부조사에 참여'한 행위, '선의로 질문한 것'까지로 보고, 해당 행위가 보복의 대상이 되어서는 안된다고 명확히 설명한다.

인텔의 2022-23년 기업 책임 보고서에 의하면 2022년에는 내부적으로 문서 위조, 이해상충 등의 사례가 가장 많았다고 한다. 이와 관련된 우려 사항은 고위 경영진 논의, 프로세스 개선, 적절한 경우 개별 시정 조치를 통해 해결해야 한다는 것이 인텔의 지침이다. 또한 인텔은 행동 강령을 통해 직원이 스스로에게 이 행동이 합법인지, 또한 인텔의 정책을 준수하고 있는지 질문하도록 장려하여 규정에 부합하는 윤리적 결정을 내리도록 돕는다. 이처럼 인텔은 내부고발을 위한 시스템을 구축할 뿐만 아니라 비윤리적 행동과 내부고발을 예방하기 위해 노력하고 있다.

〈인텔의 윤리적 결정을 위한 판단 기준〉

순번	내용
1	법적으로 문제가 없는가?
2	인텔의 가치와 청렴 문화에 일치하는가?
3	인텔의 정책을 준수하는가?
4	직원, 고객, 및 주주와 같은 이해관계자들에게 미치는 영향을 고려하였는가?
5	관리자나 가족에게 내 행동을 있는 그대로 설명할 수 있는가?

[출처: 인텔 홈페이지]

동아쏘시오그룹

동아쏘시오그룹은 헬스케어 전문 기업으로 '사회정의 실천을 목표로 하는 정도경영'이라는 경영이념 하에 부정 부패 발생에 엄격한 대응체계를 갖추고 있다. 먼저 제보사항을 접수하는 사이버감사실 'CLEAN :D'를 운영하며 관련 리스크의 선제적, 사후적 관리를 진행한다. 'CLEAN :D'는 실명과 익명제보가 모두 가능하며, 이해관계자 누구나 그룹사 임직원의 불공정하거나 부당한 사실에 대한 제보를 할 수 있다. 특히 익명제보의 경우 6하 원칙에 따라 구체적인 사안들을 다룰 수 있도록 지원한다.

동아쏘시오그룹의 2022년도 통합보고서에 따르면, 2022년 'CLEAN :D'를 통해 접수된 제보 중 직원 부조리, 근무 기강 해이 등 주요 제보사항에 대한 전수 조사를 수행하였다. 동아쏘시오그룹에서 규정하는 제보 대상으로는 부정부패행위, 갑질 및 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 인사 채용 비리 등의 비윤리적 행위를 모두 포함한다.

동아쏘시오그룹은 또한 제보시스템을 제3자 기관의 '헬프라인 케이휘슬(Help-Line K Whistle)'을 통해 운영하고 있는데, 이 시스템은 동아쏘시오그룹 임직원을 포함한 내/외부 이해관계자 모두가 안심하고 부정부패 및 비윤리적 행위에 대해 제보할 수 있도록 장려한다. 접수된 제보 내용을 조사 후 부정행위에 대해서 고의성, 중대성 등을 종합적으로 고려하여 사안에 따라 인사 조치를 한다. 아울러, 제보 내용의 공익성, 회사 기여도 등 내부 규정에 따라 심의하여 포상금을 지급하고 있다. 동아쏘시오그룹의 제보 처리 절차는 다음과 같다.

〈동아쏘시오그룹의 제보 처리 절차〉

내용 확인	제보된 내용은 제보자 보호 원칙하에 관련 부서 확인 등 사전 절차를 거치게 되어, 조사 개시에 대한 답변을 제보자가 받기까지 소정의 시간이 필요하다.
조사 개시	조사 인원, 기간 등 조사 계획이 확정된 후 조사가 시작된다. 조사는 제보 접수 순서에 따라 순차적으로 진행하며, 조사 대상 및 범위에 따라 조사 기간이 달라질 수 있다.
조사 완료	객관적인 근거 확보 및 조사를 통해 제보 내용의 사실 여부가 확인되면서 제보 조사가 완료된다.

중결	조사 완료 후 내부 규정에 따라 징계가 확정되었거나, 신고포상 해당 건에 대해서는 포상금액 수령확인 후 종결처리를 하게 된다.
결과 확인	회사의 정당한 권리와 이익을 침해하는 경우를 제외하고, 처리 결과를 제보자에게 피드백 한다.

[출처: 동아쏘시오그룹 홈페이지]

참고

동아쏘시오그룹, Integrated Report(2021)

동아쏘시오그룹 | <https://gamasot.dongasocio.com/index.php/jebo-hagi/?page=second>

안전신문, '해외 안전문화 과연 어떻게 다를까요?'(2020.10.05), <https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=201278>

사례뉴스, '그냥' 습관인가, '전략적' 습관인가?!'(2018.11.13), <http://www.caseneews.co.kr/news/articleView.html?idxno=1965>

Alcoa | <https://www.alcoa.com/global/en/who-we-are/ethics-compliance>

Alcoa, Code of Conduct and Ethics(2022)

Alcoa, Integrity Line Card

Intel | <https://www.intel.com/content/www/us/en/homepage.html>

Intel, Code of Conduct(2022)

Intel, Corporate Responsibility Report(2022-23)

내부고발제도 운영 가이드



보고서: ICC, 2022 Guidelines on Whistleblowing

국제상공회의소(ICC, International Chamber of Commerce)는 전세계 기업들을 대변하는 기관이다. 국제상공회의소의 '2022 Guidelines on Whistleblowing' 보고서는 2008 년 처음 발간된 ICC 가이드라인을 전 세계 다양한 ICC 회원 기업의 경험과 관행 등을 반영하여 개정된 것으로 ISO 등의 글로벌 표준과 모범 사례, 주요한 국제 법적 제도 등이 반영되었다. 보고서에 따르면, 기업의 직원 또는 기업과 밀접한 사람들(비즈니스 파트너, 기타 제 3 자 등)은 잠재적인 불법 행위나 피해 위험을 가장 먼저 인지하는 경우가 많기 때문에 그들의 내부고발은 잠재적인 문제가 중대한 피해로 번지기 전에 해결하는 단초가 된다. 즉 내부고발 장려와 지원 체계 구축을 통해 기업의 손실을 방지할 수 있음을 의미한다.

이번 보고서 리뷰에서는 국제상공회의소의 2022 Guidelines on Whistleblowing 을 리뷰하여 기업이 글로벌 표준과 국제사회의 법들을 기준으로 내부고발제도를 구축할 때 고려할 사항을 알아보고자 한다.

내부고발제도

ICC 의 보고서에 따르면, 내부고발제도는 부정행위가 의심되는 사항을 조사 권한 있는 사람에게 신속하게 보고할 수 있도록 하는 시스템이다. 기업이 이 제도를 도입하거나 구축하고자 한다면 다음의 사항들을 주의해야 한다.

개발 및 도입

각 기업의 내부고발제도의 구성은 문화적 환경 또는 기업 조직의 특성에 따라서 달라질 수 있다. 만약 내부고발제도를 도입한다면 기업은 해당 시스템이 기업이 운영하는 국가의 현지 법률, 규정(특히 데이터 전송 또는 데이터 보호 및 개인정보에 관한 법률, 노동법, 특정 내부고발자 보호 규정)을 준수하는지 확인할 필요가 있다. 또한 관리를 위해 내부고발제도는 기업 지배구조와 규범에 내재하여 함께 운영해야 한다.

이때, 내부고발제도의 신뢰성을 확보하려면 비밀유지가 중요하므로 제보자 및 피해자의 신원, 기타 민감한 정보들은 지정된 관계자 외에는 공개되지 않도록 설계되어야 하고 이후 감사 등으로 법적으로 정보제공이 요구될 때 민감정보는 보호하여 공개해야 한다.

내부고발제도의 활용을 촉진하려면 접근성 및 수용성의 제고가 필요한데, 이는 (1)다양한 신고 접수 채널 (2)다양한 언어 제공 (3)보고를 받을 수 있는 사람, 기관의 목록 제공 (4)명확하고 접근가능한 정보 제공 등을 통해 제고할 수 있다.

보복금지

내부고발제도에 대한 신뢰를 구축하기 위해 각 기업은 행동강령 또는 기타 반부패 정책 등에 '보복 금지' 내용을 포함하고 어떠한 형태의 보복도 용납하지 않을 것을 명시해야 한다. 또한, 증인, 동료 또는 친척과 같이 내부고발자를 돕거나 조사를 촉진한 사람에 대한 보복행위도 금지할 수 있도록 보호를 확정하는 것이 필요하다. 제 3 자 또는 그 외 외부 관련자들에 의해 보복이 발생하는 경우 기업은 내부고발자를 보복으로부터 보호하기 위해 기업이 영향력을 발휘할 수 있는 범위 내에서 할 수 있는 모든 조치를 취해야 한다. 만약 내부고발자가 범죄를 행했거나 범죄에 연루된 경우, 신고가 고의를 가지고 한 거짓인 경우라면, 내부고발자는 보호를 받거나 징계조치로부터 면책을 기대할 수는 없다.

1. 범위

내부고발제도는 실제적이든 잠재적이든, 확실하거나 합리적으로 의심되는 부정행위에 대한 보고를 접수하고 처리하도록 설계되어야 한다. 기업은 이 제도를 통해 달성하고자 하는 목표, 보고받을 부정 행위의 유형, 또 다른 보고채널의 존재 여부와 그 유형, 보고 접수 및 처리에 필요한 자원과 자격, 해당 제도가 기업의 거버넌스 규범에 포함되는 방식, 내부고발과 관련한 소통방식 등에 대한 범위를 정해야 한다.

- **부정행위:** 해를 입힐 수 있는 작위 혹은 부작위 또는 이러한 사항에 대한 은폐를 말한다. 좁게는 국내, 국제법 위반, 사기, 부패와 관련된 행위를 의미하며, 넓은 의미로는 사업에서 일어나는 모든 종류의 위법 사항을 말한다
- **내부고발자:** 기업 임직원 뿐만 아니라 사업이 운영되는 국가의 비즈니스 파트너, 관련 제 3 자 등도 내부고발제도의 대상으로 고려할 수 있다. 넓게는 제 3 자 외에도 사회 전반의 잠재적 내부고발자들을 제도의 대상으로 포함할 수 있는데 이때 기업은 내부고발자의 범위만큼 보호와 보안을 제공할 수 있는지 그 범위와 방법 또한 고려해야 한다.
- **제도 활용:** 기업은 내부고발 제도의 활용 범위를 부정행위 보고에 한정할지, 질문이나 상담 또는 건강, 안전, 환경에 대한 위험을 기업에 경고하는데 사용할 수 있는 지 고려해볼 수 있다.

2. 역할과 책임

신고접수 및 처리 담당자는 신뢰를 위해 공정성, 연공서열, 명성, 역량 및 전문성, 다양성 등의 기준을 고려하여 선정해야 한다. 담당자는 상당한 자율성이 있어야 하며 가능한 기업의 최고위층에 보고할 수 있어야 한다. 다음 표와 같이 내부고발 접수 채널의 유형에 따라 기업 또는 담당자의 역할과 책임은 달라지기도 한다.

〈채널 운영 주의사항〉

내부 채널	내부고발의 접수, 처리에 대한 역량을 구축하는 것을 권장한다.
-------	------------------------------------

외부 채널	외부 채널은 기밀성, 보안 및 완전성 ² 을 보장할 수 있어야 하므로 기업은 외부채널 선정 시 공정성과 같은 평판, 민감한 정보를 다루는 데 있어 전문성, 기밀성, 경험 및 능력 등을 고려해야 한다.
지정된 채널 외	내부고발을 보고받은 자는 제보자, 관련자 등을 식별할 수 있는 정보를 공개하지 않고 신속하게 수정없이 처리 담당자에게 정보를 전달해야 한다.

또한 내부고발제도의 신뢰성 확보를 위해 **독립적인 감독**의 확립 및 실시가 권장되는데 이는 이사회, 감사, 리스크 관리 위원회 또는 이에 상응하는 기관, 외부 고문에 의해 실시되어야 한다.

3. 인식 및 커뮤니케이션

관할 당국에의 외부고발, SNS 등 공개적 폭로가 발생하기 전 내부고발제도를 통해 보고될 수 있도록 기업은 제도를 홍보하고 소통문화 조성, 교육을 통해 내부고발제도의 신뢰도 제고 및 투명하고 원활한 운영을 위해 노력해야 한다.

- **홍보:** 모든 직원을 대상으로 내부고발 권장 이유, 방법 및 시기 등을 홍보.
- **소통 문화 장려:** 직원이 의견을 제시하고 목소리를 내도록 장려하기 위한 윤리 및 청렴 기반 구축 노력.
- **교육:** 내부고발제도의 절차와 보복이 발생하지 않을 것을 설명하여 투명하고 정의로운 조직 분위기 조성.

정보처리 및 관리 교육	-데이터 보호 조항 및 기밀유지 -제보자의 심리적 안정을 조성하는 방법 -보고 받는 관리자, 직원 대상으로 보고받은 정보를 처리하는 방법 교육
경영진 교육	경영과정에서 개선이 필요한 문제에 대한 단순정보와 '보고서'를 구분하는 방법.
잠재적 내부고발자 교육	정보와 상황에 비추어 합리적 근거를 바탕으로 보고하도록 교육 (내부고발제도의 오용 가능성 제거)

4. 보고서 관리

내부고발 신고는 적시에 인정, 기록, 분류, 조사되어야 하며, 적절하고 유능한 사람 또는 부서에 의해 엄격한 기밀유지 규칙에 따라 해결되어야 한다. 후속조치와 관련 보고서 및 데이터 관리 방법을 정리하면 다음과 같다.

〈후속조치 및 데이터 관리 주요사항〉

후속조치	일정	일반적으로 7일 이내
	방식 결정	언제, 어떻게 이루어져야 하는지 사례별로 결정
	담당자	-보고서 관리자: 접수 담당자와 부서나 직위가 동일해도 무방, 동일인도 지정 가능 -징계·개선조치 결정자: 법률과 기업의 거버넌스에 따라 적절한 관리자, 인사부서를 포함
	정보 공유	내부고발자에게 합리적인 기간 내(일반적으로 3개월 이내), 취해진 조치에 대한 정보를 피드백으로 전달

² 기록 관리의 측면에서 기록이 생산될 때 법규나 절차에 따라 필요한 정보 구성요소를 모두 갖추었음을 의미.

	관련자 정보	위법행위가 보고된 자가 제보의 내부고발자에게 위협이 되거나 조사에 불리하거나 위법이 아닐 경우에 한하여 다음의 사항이 요구됨 -보고의 목적에 대한 알림 -무죄추정, 변호권, 청문회 및 자료에 대한 접근권 존중(내부고발자, 증인 정보 기밀 유지)
데이터 보관 및 관리	데이터 관리	-내부고발자 및 모든 증인의 신원을 기밀로 유지하고 가장 적절한 방법으로 보호
	보관기간 및 방법	-필요 이상으로 오래 보관 금지(개인정보보호법, 수집 목적, 현지 법률, 기업 감사의 요구사항 준수) -회의록 등 조사내용 검색 가능한 형태 보관 및 문서화
	제도 성과 게시	-내부고발제도에 대한 일반적 통계와 커뮤니케이션 채널에 핵심성과 지표 게시 권장 -기업의 신중한 태도와 전문적 처리 및 개선노력을 알려 직원과 이해관계자가 보고받는 것을 편하게 하는 목적

참고

ICC, 2022 Guidelines on Whistleblowing(2022.2.25)

TI(국제투명성기구, Transparency International), Internal Whistleblowing Systems(2022)

네이버 두산백과(검색일: 2023.06.23), <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=1067234&cid=40942&categoryId=40464022>)

네이버 기록학 용어사전(검색일: 2023.07.05), <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=441115&cid=42081&categoryId=42081>

내부고발자 보호와 지원

2019년 EU의 이사회는 내부고발자 보호 지침을 채택했다. 내부고발자에 대한 보호를 강화하고 제보절차를 더 안전하게 하는 것을 목표로 제정된 이 지침은 비록 법률은 아니지만 EU의 각 회원국들에게 관련 국내법을 마련하도록 직접적으로 영향을 미치고 있으며 회원국들은 점차 관련 법을 마련하고 있다. 또한 EU의 지침은 공공 및 민간부분을 모두 포괄하며 잠재적 내부고발자들을 광범위하게 다루고 있어 기업들에 강력하고 공통적인 세계 표준을 제공하고 있다. 해당 지침은 기업들이 최소한으로 충족해야 할 기본적인 사항을 제시하고 있는데 NAVEX의 보고서에 이러한 EU의 요구사항이 요약정리되어 있다.

이번 행동하는 윤리경영에서는 이를 기준으로 2022년 국제투명성기구에서 발간한 ‘내부고발 시스템(Internal Whistleblowing System)’ 보고서를 참고하여 국내 기업 및 담당자가 내부고발자 보호 및 지원 조치를 마련하거나 운영할 때 기본적인 최소 사항을 고려하고 점검해 볼 수 있도록 체크리스트와 내부고발자 보호의 주요 사항을 살펴보고 내부고발자보호제도 구축을 통한 내부고발제도의 효과적인 운영을 돕고자 한다

1. EU 내부고발자보호 지침 최소 요구사항

글로벌 경영자문기업인 NAVEX는 EU의 내부고발자 보호 지침에서 요구하는 최소 의무사항을 바탕으로 기업이 해당 사항에 대한 준수 여부를 점검할 수 있는 체크리스트를 제시한다. 국내 기업들도 다음의 체크리스트를 이용하여 사내 내부고발자 보호 제도가 제대로 마련되어 있는지, 원활하게 운영되고 있는지 여부를 점검할 수 있다.

〈EU 내부고발자 보호 지침의 의무 체크리스트〉

제보자 신원비밀 보장	1. 귀하의 내부고발자 시스템은 내부고발자의 신원을 기밀로 유지하도록 허용합니까?	
	2. 제도에 대한 정보를 외부에 공개할 때에도 신원이 보호될 수 있습니까?	
	3. 신원은 보고부터 사례 데이터 보관까지 모든 과정에서 보호됩니까?	
	4. 사례 관리 시스템에 대한 액세스는 충분히 보안되어 있습니까?	
	5. 외부 기관에 대한 시스템 취약성 및 해킹 테스트를 수행합니까?	
응답 시간	6. 귀하의 내부고발제도는 내부고발자의 익명성을 유지하면서 내부고발자에게 수신 확인 알람을 자동으로 즉시 제공합니까?	
	7. 내부고발팀은 제보 접수 사실을 즉시 알릴 수 있습니까?	
	9. 표준 응답 메시지를 작성할 수 있습니까?	
	10. 보고서를 받는 전담 직원/팀이 있습니까?	

후속조치	11. 내부고발자가 사진, 텍스트 문서 등 다양한 파일형식의 자료를 제출해도 메타데이터 ³ 로 구조화가 가능합니까?	
	12. 내부고발제도에 신고접수와 사건을 관리하는 수단이 통합되어 있습니까?	
	13. 귀하의 내부고발자 채널은 익명 또는 실명으로 내부고발자와의 대화를 허용합니까?	
	14. 귀하의 시스템은 다국어 통신을 위한 보안 번역 지원을 허용합니까?	
커뮤니케이션 및 정보	15. 직원들이 언제 어디서 어떻게 할 수 있는지에 대해 명확하고 쉽게 사용할 수 있는 정보를 제공합니까? 외부 보고 옵션을 포함하여 우려 사항을 보고합니까?	
	16. 이러한 정보는 귀하가 사업을 운영하는 각 국가에 적합합니까?	
	17. 사람들이 내부고발이자 시스템에 액세스할 때 자동으로 정보를 사용할 수 있습니까?	
	18. EU 내부고발자 보호지침(또는 관련법)을 위반하는 "보복"과 같은 직원의 행동을 귀하의 정책 문서, 행동 강령 및 관련 교육 자료에 업데이트하여 정보를 제공합니까?	
GDPR ⁴ 준수	19. 귀하의 내부고발자 시스템은 귀하가 운영하는 모든 EU 국가의 GDPR을 완전히 준수합니까?	
	20. 귀하의 시스템은 사건이 종결될 때 자동으로 개인 데이터가 삭제되는 것을 허용합니까?	
	21. 보고의 국가별 차이에 대해 잠재적인 사용자에게 올바르게 알리고 있습니까?	
보고서 기록 보관	22. 귀하의 시스템은 각 사건의 사용자 및 기록을 보관합니까?	
	23. 귀하의 시스템은 개인 데이터 삭제를 허용합니까?	

[출처: WhistleB, A checklist(2019)]

신원보호

신원보호의 대상자는 넓게는 내부고발채널을 통해 보고한 당사자 뿐만 아니라 업무활동 중 획득한 위법사실 등의 정보를 보고한 모든 사람까지 포함할 수 있다.

- **기밀유지:** 보고받은 담당자나 후속조치 관리자, 기업은 기밀유지의무를 준수해야 한다. 보고를 받거나 후속조치 실행 권한이 있는 자 외에는 내부고발자의 명시적 동의 없이 내부고발자의 신원을 직간접적으로 추론할 수 있는 정보가 공개되어서는 안된다. 기업은 내부고발자와 보고서에 언급된 제3자의 신원 또한 기밀로 유지하고 해당 정보에 권한이 없는 사람의 액세스를 제한해야 한다. 내부고발자의 신원은 법적으로 의무가 있는 경우만 공개 가능하며, 잠재적 내부고발자에게 예외에 대해 명확한 정보를 제공해야 한다.
- **익명신고:** 기업은 익명 신고를 허용하고 익명의 내부고발자를 보호해야 한다. 익명 신고가 가능한 내부고발 채널이 하나 이상은 구축되어야 하며, 온라인 플랫폼 등 안전한 채널을 통해 익명의 내부고발자와 담당자 간 상호 소통이 가능해야 한다. 만약 기업의 규모가 매우 작거나 담당자가 익명의 보호대

³ 데이터에 대한 데이터. 동영상, 소리, 문서 등과 같이 실제로 존재하거나 사용할 수 있는 데이터는 아니지만 실제 데이터와 직접적 또는 간접적으로 연관된 정보를 제공해 다른 데이터에 대해 설명해 주는 데이터를 말한다.

⁴ GDPR(General Data Protection Regulation): 2018년 5월 25일부터 시행된 EU(유럽연합)의 개인정보보호 법령으로 EU내 사업장이 없어도 EU를 대상으로 사업을 하는 경우 적용대상이 될 수 있다.

상자를 알 수 없는 경우, 미리 잠재적 내부고발자에게 익명성이나 보호를 보장할 수 없음을 알려야 한다. 보고된 사실과 정보는 후속조치 여부와는 상관없이 내·외부에 비공개로 유지하여 익명의 내부고발자를 보호해야 한다.

응답시간

EU의 지침에 따르면 신고가 접수된 후 **7일 이내**에 내부고발자에게 보고사항을 수신했음을 알려야 한다. 이는 내부고발자에 대한 존중을 나타내는 지표로도 여겨진다.

후속조치 / 커뮤니케이션 / 제3자 관리 / 보고서 기록보관

EU의 지침과 NAVEX의 보고서는 담당자, 담당부서는 제보에 대한 후속조치를 **3개월 이내**에 진행하고 조사 및 처리 절차, 의사결정 절차 등의 정보를 내부고발자에게 피드백형식으로 전달할 것을 권장한다. 또한 내부고발자 보호제도에 대한 정보 및 관련하여 위반사항을 신고할 수 있는 기관과 조건, 절차에 대한 정보, 내부고발자 보호제도 위반사항인 ‘보복’ 등의 행위에 대한 정보가 직원과 제3자에게 제공되어야 한다. 또한 접수된 모든 보고서들은 감사를 위해 기밀을 유지하여 보관되어야 하는데 이때 필요 이상으로 긴 기간 저장해서는 안된다.

2. 보복으로부터의 보호

국제투명성기구의 보고서에 따르면 기업은 내부고발자와 보호받는 제3자에 대한 작위 또는 부작위를 비롯하여 모든 형태의 보복행위와 내부고발 방해 행위를 금지해야 하며, 행동강령 및 윤리강령으로 명확히 금지할 수 있다. 보복행위의 정의는 다음과 같이 광범위하게 규정하고 예시를 제공해야 한다.

〈보복 행위의 정의 예시〉

보복: 보복이란 내부 또는 외부 고발에 의해 촉발된 내부고발자 또는 내부고발자가 소유, 근무하거나 관련이 있는 법인에 대한 모든 직간접적 처벌, 보복, 불이익(또는 위협)을 의미.

보복행위:

- **예시:** 실제 또는 의심되는 내부고발의 결과로 발생하거나 위협을 받는 경우, 해고, 정직, 징계 조치, 강압, 위협, 괴롭힘, 차별, 블랙리스트 작성, 비즈니스 보이콧, 계약의 조기 종료 또는 취소, 지불 보류, 면허 또는 허가, 사업 또는 소득 손실, 교육 거부, 배척, 자원에 대한 접근 차단, 재배치, 강등 또는 기타 피해, 희생 등

[출처: TI, Internal Whistleblowing Systems(2022)]

보복 방지

기업 및 담당자는 보복을 방지하고 관련자들이 보복행위를 자제하도록 다음과 같은 조치를 취할 수 있다.

〈보복행위 방지 조치〉

계약	<p>-기업은 내부고발 발생 시 계약을 포기하거나, 방해할 수 있는 계약을 체결하지 않을 것을 명시적으로 약속.</p> <p>-계약이나 조직 정책 및 절차에 내부고발자의 권리 및 보호에 대한 조항 포함.</p> <p>(사전 분쟁 중재 계약, 계약의 충성도 조항, 기밀 유지, 비공개 계약 등)</p>
-----------	---

보복행위 금지 조항 인식 제고	-다양한 미디어 채널을 통한 홍보, 캠페인, 교육 등을 활용하여 보복 행위에 대한 제재 예고.
정기적 위험성 평가 및 예방조치	-사건 종료 후, 위험성 평가 및 예방조치를 시행하여 보복행위 방지 전략을 구현.
추가 위험 방지조치	-가해행위나 그에 대한 불만사항이 해결될 때까지 내부고발자의 추가 피해의 위험을 방지하기 위한 조치(내부고발자의 징계절차 중단, 유급 휴가 등)
책임자의 가해행위 징계	-책임자의 가해행위 발생 시 직무수행 불이행 으로 간주하여 징계.

[출처: TI, Internal Whistleblowing Systems(2022)]

보복 행위, 내부고발 방해 및 기밀유지 위반 해결

보복행위나 내부고발방해 행위 또는 기밀유지 위반이 접수되면 기업 및 담당자는 그에 대한 (1)후속조치, (2)가해자 제재, (3)가해행위의 영향을 받는 내부고발자 및 기타 보호대상자에 대한 보상 절차를 통해 문제를 해결해야 한다. 보복행위 등 문제 행위들의 제보자가 피해입은 사실이 확인되면 입증책임은 가해자로 의심되는 사람에게 있다. 후속조치로는 가해행위 중지, 피해자 보호, 손실 구제가 이루어져야 하며 이때 손실 구제는 모든 손실(간접 손실, 미래 손실, 재정적, 비재무적 손실 포함)에 대하여 피해자가 피해를 당하기 전의 상태로 회복할 수 있도록 한다. 그 예로는 블랙리스트 및 관련 모든 기록 삭제, 금전적 보상, 복직, 계약 복원, 사과 등이 있다.

위반자 등 처벌

보복행위, 내부고발방해 행위, 기밀유지 위반 행위가 확인되면 해당 행위를 한 자에게 효과적이고 비례적이며 억제력 있는 처벌을 내려야 한다. 위반행위를 한 자를 문책할 때에는 해당 행위를 한 자의 신분, 행위의 수준 등을 고려해야 한다. 처벌은 잠재적 위반행위를 방지할 수 있도록 일관적, 공개적으로 적용되어야 한다.

〈위반자 등 처벌 시 고려사항〉

위반행위를 한 자가 직원인 경우	-공식적인 징계절차 실시.
위반행위를 한 자가 직원 외의 인물인 경우	-이 경우를 대비한 제재 절차의 확립 필요 -직원 외에는 징계조치를 실시할 수 없으므로 계약을 통해 직위해임, 계약종료, 계약 미완료 등의 제재를 실시할 수 있다.
해당 행위가 위법인 경우	-관할 당국에 보고하여 당국을 통한 민사, 형사, 행정법적 조치 고려.

[출처: TI, Internal Whistleblowing Systems(2022)]

참고

TI(국제투명성기구, Transparency International), Internal Whistleblowing Systems(2022)

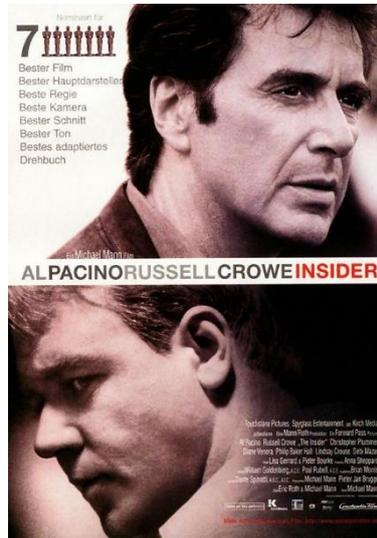
NAVEX, The EU Whistleblowing Directive(2022.07) | <https://www.navex.com/blog/article/the-eu-whistleblowing-directive/>

NAVEX, whistleblowing in europe survey(2022)

WhistleB, A checklist: How ready is your organisation to comply with the new EU Whistleblower Protection law?(2019)

NAVEX, EU Whistleblower Protection Directive(2022)

공익을 위한 용기, 영화 '인사이드더(Insider)'



〈이미지 출처: DAUM 영화〉

담배가 유해하고 중독성이 있다는 명제는 일반적인 상식으로 받아들여진다. 담배회사는 세계보건기구(WHO)의 '담배규제기본협약 가이드라인'에 따라 담뱃갑의 경고그림과 문구를 주기적으로 수정, 보완하여 유해성을 직접적으로 알린다. 그러나 이런 상식이 처음부터 통용되었던 것은 아니며, 담배회사가 그 유해성이나 중독성을 쉽게 인정한 것도 아니었다.

1990년대 초 담배 유해성에 대한 법정 공방이 시작되었을 때, 미국의 7대 담배회사 CEO들은 국회청문회에 나와 '담배는 중독성이 없다'고 증언을 하였다. 그 중 하나인 브라운&윌리엄스(B&W)의 연구개발 부사장 제프리 위건드(Gefferey S. Wigand)는 니코틴의 중독성과 니코틴이 빠르게 체내에 흡수하도록 첨가한 암모니아의 위험성을 보고하자 회사에서 해고를 당한다. B&W는 위건드에 기업비밀 유지계약을 강요하고, 의료보험이나 생계를 빌미로 협박하기까지 이른다. 한편 시사고발 TV 프로그램 '60분'의 연출가인 로웰 버그먼(Lowell Bergman)은 담배회사 필립 모리스의 내부고발 문건을 접하고, 이를 해석하기 위해 만난 위건드를 설득해 담배의 유해성과 중독성을 담배회사에서 은폐하였다는 내용의 인터뷰를 하게 된다. 그러나 방영 직전 이 인터뷰는 방송사의 압력으로 삭제되는 우여곡절을 겪게 된다.

영화 인사이드더는 '담배와의 전쟁'에 핵심이 되었던 내부고발 사건을 다루고 있다. 담배회사들이 조직적으로 은폐하고자 했던 유해정보가 밖으로 알려지면서 집단소송이 이어지고, 그 결과로 1997년 미국에서는 담배회사의 야외광고 및 판촉활동 금지, 금연캠페인 자금 지원 등의 사회적 책임활동 의무가 부과되었다. 소비자는 기업의 영업기밀이라는 이유로 정보의 비대칭 상태에 놓이기도 하는데, 인사이드더에서는 전문성과 중요한 정보를 알고 있는 내부자(Insider)의 공익신고로 소비자의 안전이 가능했음을 보여준다.

이러한 결론에도 불구하고 한 개인이 공익을 위해 기업정보 공개를 하는 선택은 쉽지가 않다. 우리나라의 경우 공익신고자 보호법을 통해서 공익신고 시 기업의 기밀이라고 할지라도 공익을 저해하는 경우 비밀준수 의무를 위반하지 않으며, 피신고자는 공익신고자에게 손해배상을 청구할 수 없다고 규정하고 있다. 또 신고자 보호절차만이 아니라 기업의 투명한 정보공개를 위한 규범 제정 등의 노력도 이어지고 있다. 기업의 ESG 정보 공시 가이드라인인 SASB(지속가능성 회계기준위원회, Sustainability Accounting Standards Board)에서는 '윤리적인 판매관행 및 제품라벨링'이 특히 소비재(가공식품, 담배)산업, 헬스케어(의료장비 및 용품, 바이오기술 및 제약)산업에는 중요한 지표로 공시되어야 함을 규정하고 있다. 이러한 법제, 규범적인 노력이 더해져 공익과 사회의 지속가능성이 증대될 것으로 믿는다.

참고

설민수(2018), 공익과 충돌 시 영업비밀 보호의 한계, 법제논단

한겨레, 미국 담배소송 역사 /폐암환자 등 출소송 /최고 8천억달러 배상(2004-11-06),

https://www.hani.co.kr/arti/legacy/legacy_general/L10322.html

SASB 산업별 중대성 <https://sasb.org/standards/materiality-map/>

국민권익위원회 청렴윤리경영 동향

국민권익위, 법조계·경제계 전문가와 ‘기업 위한 청렴윤리경영’ 간담회 개최

국민권익위원회는 기업의 환경·사회·거버넌스(ESG)경영과 해외부패방지법 등 국제 반부패 규범대응 강화를 위해 법조계, 경제계 등 전문가로 구성된 정책자문단 간담회를 21일 개최했다. 이번 회의는 지난해 6월과 12월에 있었던 간담회 이후 세 번째 회의로 청렴윤리경영 컴플라이언스 프로그램(이하 청렴윤리경영 CP) 개발에 참여해 온 반부패·ESG 전문가, 법조계·경제계 전문가와 기업인 등 총 20명*이 참석했다. 이번 회의에서는 향후 배포 예정인 기업용 청렴윤리경영 CP 안내서의 방향성 및 주요 내용에 대한 전문가 및 기업인들의 의견을 폭넓게 청취해 안내서의 자율 준수를 위한 점검표, 준수 방법을 보완할 예정이다. 기업용 청렴윤리경영 CP 안내서는 국내 기업들이 해외 반부패·ESG 관련 규범을 효율적·자율적으로 준수할 수 있도록 돕는 내용을 담고 있다. 특히, 안내서의 점검표는 진단지표별 반부패 규범·지침을 손쉽게 파악할 수 있도록 할 예정이다.

- 국민권익위원회 2023년 6월 21일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=45674

국민권익위, 공공기관 종합청렴도 평가 제도 세계에 알린다

국민권익위원회는 6월 12일부터 16일까지 오스트리아 비엔나에서 열린 유엔반부패협약 회의 중 제14차 이행점검협의단(Implementation Review Group)과 제14차 부패예방실무협의단(Working Group on Prevention) 회의에서 189개 당사국을 대상으로 우리나라의 반부패 정책을 공유하고 국제 반부패 현안에 대해 논의했다. 유엔반부패협약(이하 협약)은 민주주의·윤리적 가치·정의를 훼손하고 지속 가능한 발전과 법의 지배를 위태롭게 하는 부패를 척결함으로써 세계인의 삶의 질을 향상시키기 위한 국제협약으로, 현재 189개 당사국이 참여하고 있다. 이번 회의에서 국민권익위는 공공기관 종합청렴도 평가 제도를 발표하여 기존의 평가체계를 통합한 공공기관 종합청렴도 평가 모형과 이에 따라 실시된 지난해 공공기관 종합청렴도 평가 결과 등에 대해 국제사회와 공유했다. 이 외에도 반부패 정책 효율성 평가 모범 사례, 부패 예방적 접근법과 법 집행 접근법의 관계 등 주요 의제에 대해 논의했다.

- 국민권익위원회 2023년 6월 12일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=45528

국내외 동향

EU, 'ESAP' 설립... ESG 정보 원스톱으로 공개한다

EU 이사회와 유럽의회가 기업의 모든 ESG 정보를 한곳에 모아 누구나 자유롭게 열람할 수 있는 디지털 플랫폼 '유럽단일 접속지점(European Single Access Point, ESAP)' 설립에 잠정 합의했다. 이에 따라 앞으로 시행될 EU ESG 공시기준인 유럽지속가능성공시기준(ESRS) 대상 기업의 ESG 공시 내용도 이곳에서 열람 가능하게 된다. 언론사 유랙티브(EURACTIV)의 보도에서 EU 이사회와 의회는 기업의 ESG 정보 공개에 추가적인 부담은 없을 것으로 설명했다. ESAP에 대한 논의는 2021년 11월, EU 집행위원회가 자본시장동맹(Capital Market Union) 이행 계획의 일환으로 디지털 플랫폼 설립을 제안하면서 시작되어 올해 3월 유럽의회 승인을 얻었다. 유럽 보험사연합 단체 인슈어런스유럽(Insurance Europe)은 ESAP가 “지속가능성 관련 정보격차 해소에 중대 역할을 할 수 있다”며 “이를 통해 보험사와 유럽의 대형 기관투자자들이 방대하고 비교 가능하며 신뢰할 수 있는 금융 및 ESG 데이터에 접근할 수 있게 됐다”고 평가했다. 유랙티브와 포브스에 따르면 ESAP는 2027년 여름 출범할 것으로 전망된다. 전망이다. 이때 1단계 ESAP의 열람이 가능할 것으로 예상되며 1단계에서는 공매도와 기업의 사업설명서, 투명성 지침 등이 공개 대상이다. 6개월 후 2단계 ESAP가 시행되면서 ESRS와 지속가능 금융공시규제(CFDR), EU 탄소노미, EU 녹색채권 기준(EU Green Bond Standard) 관련 정보가 공개될 예정이다.

- EURACTIV 2023년 5월 24일 <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/eu-agrees-on-single-point-of-access-for-information-on-finance-sustainability/>
- ESG경제 2023년 6월 1일 <http://www.esgeconomy.com/news/articleView.html?idxno=3755>

정부(산업통상자원부), “신재생에너지 비리” 관련 사업 전반 대대적 혁신”

감사원이 신재생에너지 사업의 비리 혐의를 여러 건 발견했다고 발표한 것과 관련해, 정부가 사업 혁신과 재발 방지를 추진하겠다고 밝혔다. 산업통상자원부 2차관은 6월 14일 정부세종청사에서 열린 기자 간담회에서 “감사원 감사 계기로 나타난 제도적 미비점, 사업 관리 부실 등 여러 문제점과 관련해 신재생에너지 사업 전반을 대대적으로 혁신하고 재발 방지 대책을 철저히 수립하겠다”고 말했다. 또한 “재생에너지 확산과 보급이 빠르게 됨에 따라 예산, 용자, 보조금이 굉장히 늘었고 여기 편승해 사적 이익을 취하고 공모하는 등 위법, 직권남용이 있었다고 (감사원이) 지적한 상황으로 이해하고 있다”고 말하며 신재생에너지 전환이 중요하지만 전 정부의 신재생에너지 확대 속도가 지나치게 빨라 부작용이 있었다는 견해를 피력했다.

- KBS뉴스 2023년 06월 14일 <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=7699211&ref=A>

ISSB, 첫 번째 지속가능성 공시기준 발표

국제지속가능성기준위원회(ISSB)가 6월 26일 지속가능성 공시 첫 번째 기준서를 발표했다. ISSB 기준은 주요 국제기구 (IOSCO, FSB 등) 및 국가(G20 등), 기업 및 투자자의 요구에 따라 전 세계 광범위한 시장참여자의 의견을 수렴하여 개발됐다. 이번 발표한 일반 요구사항(IFRS S1)과 기후 관련 공시(IFRS S2) 기준서는 기업의 지속가능성 관련 정보의 신뢰성과 비교 비교가능성을 개선해 투자자의 의사결정에 도움을 줄 것으로 보인다. 일반 요구사항(IFRS S1)은 기업이 단기, 중기, 장기에 걸쳐 직면하는 지속가능성 관련 위험 및 기회에 대한 정보를 투자자에게 제공할 수 있도록 하는 일련의 공시 요구사항을 담고있다. 기후 관련 공시(IFRS S2)는 기후 관련 공시 요구사항을 제시하고, S1과 함께 적용되도록 고안됐다. 한국회계기준원은 "ISSB 기준이 전 세계적으로 적용하기 적합한 글로벌 기준선(global baseline)에 해당한다"고 설명했다. 한국회계기준원은 ISSB 기준을 자발적으로 적용하고자 하는 국내 기업들을 위해 IFRS S1, S2에 대한 국문 번역본을 오는 12월 중 발표할 계획이다. 이 외에도 기준원은 기업들의 IFRS S1, S2의 이행을 지원하고 새로운 기준에 대한 자본시장 참여자들의 역량강화를 위해 다양한 지원 활동을 수행할 예정이다.

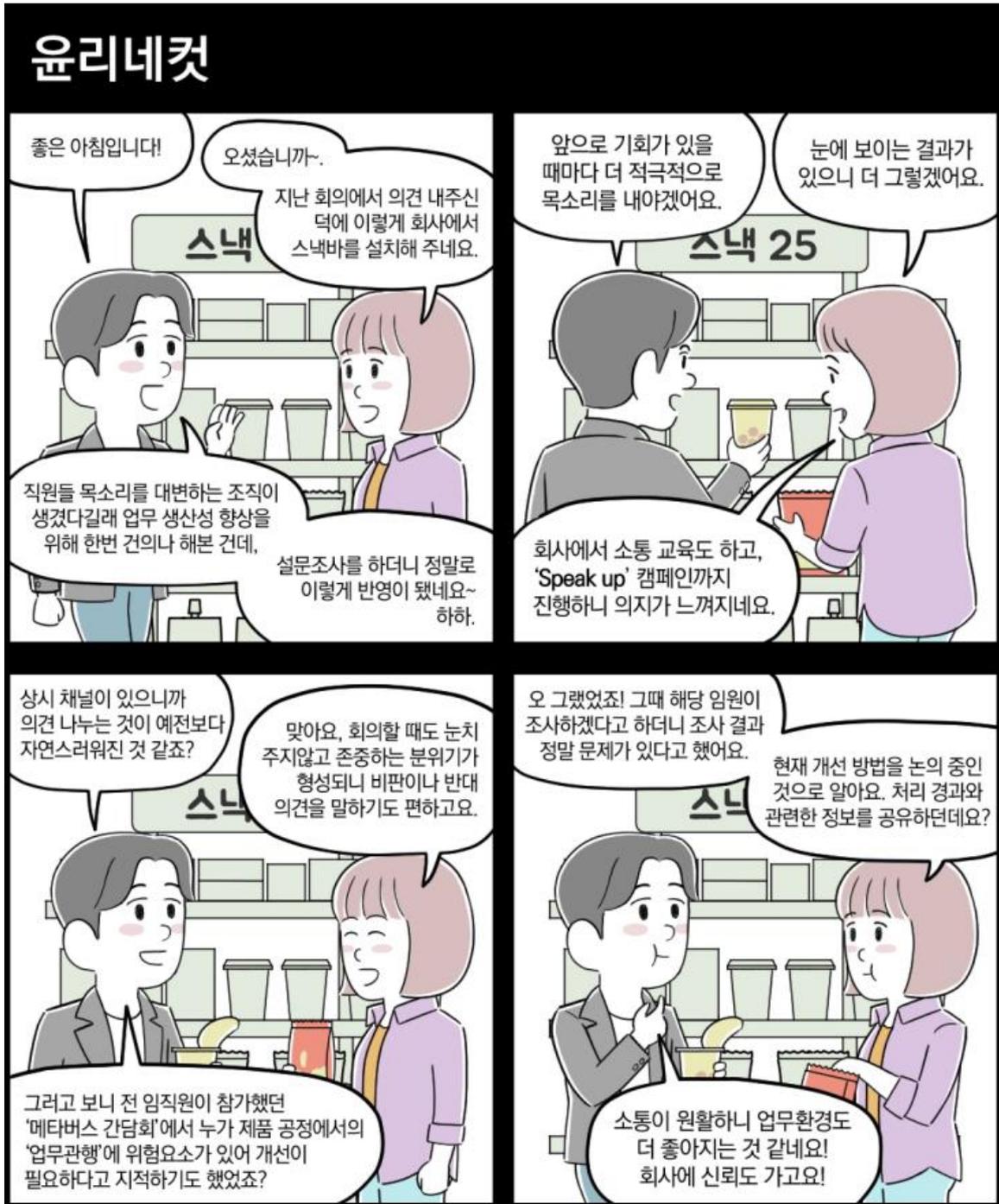
- 한경BUSINESS 2023년 06월 27일 <https://magazine.hankyung.com/business/article/202306276697b>

구글 클라우드, 시 기반 자금 세탁 방지 프로그램 출시

알파벳의 클라우드 사업부는 6월 21일(현지시간) 새로운 AI 기반 자금 세탁 방지 프로그램 출시를 발표했다. 이미 시장에 나와 있는 다른 프로그램들과 마찬가지로 구글의 기술은 머신러닝을 사용해 금융사 고객의 잠재적으로 의심되는 활동을 선별, 보고하여 규정을 준수하도록 돕는다. 다른 프로그램과 차별화된 부분은 일반적인 자금세탁방지 감시 프로그램의 설정, 유지 및 관리에 필수적인 규칙 기반 프로그래밍을 없앴다는 것이다. 구글 클라우드는 이 AI를 통해 수년 동안 금융 부문을 괴롭혀온 금융세탁 문제를 해결할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 이 프로그램은 이미 HSBC, 브라질의 Banco Bradesco, 덴마크 디지털 은행인 Lunar 등에서 사용되고 있으며, 이 기술을 조기 채택한 글로벌 투자은행 HSBC는 AML AI를 통해 범죄율을 60% 이상 줄일 수 있었다. 제니퍼 캘버리 HSBC 금융 범죄 담당자는 "구글 클라우드의 AML AI는 HSBC의 자금세탁 탐지 능력을 크게 향상시켰다. 구글은 이미 산업 전반에서 금융 범죄를 방지하는 기계 학습의 엄청난 잠재력을 보여주고 있다"고 전했다.

- 한국경제 2023년 06월 22일 <https://www.wowtv.co.kr/NewsCenter/News/Read?articleId=A202306220002&t=NN>
- 월스트리트저널 2023년 06월 21일 <https://www.wsj.com/articles/google-cloud-launches-anti-money-laundering-tool-for-banks-betting-on-the-power-of-ai-251200ce>

소통문화와 윤리경영



*참고: 국민권익위원회, 공익침해 자율예방 기업 가이드(2022)

행사소식

2023 ESG Korea Festa

'환경, 사회, 윤리경영의 지속가능성을 위한 시작'을 주제로 국내외 ESG경영 현황 및 트렌드 파악하여 ESG에 대한 이해와 미래에 대한 대응역량을 강화하고 ESG경영 실천방향을 제시하고자 개최되는 행사. ESG제품 및 기업을 홍보하고 ESG컨설팅을 제공.

- 주최: (사)제주ESG경영협회
- 일정: 2023년 8월 3일(목)~5일(토)
- 장소: 제주국제컨벤션센터 1~3F
- 참고: <http://lohasjeju.co.kr/event1>

탄소중립순환경제학회(ACCE) 제 1회 국제학술대회

탄소중립순환경제(ACCE, Association for Carbon-Neutral Circular Economy)를 주제로 순환경제를 위한 환경생명공학, 그린수소 및 재생천연가스, 기후변화를 위한 물관리, 기후변화를 위한 환경-사회-거버넌스(ESG) 및 창업, 순환경제를 위한 지속가능한 폐수관리 및 재생에너지 분야에서 지식과 새로운 의견을 공유하는 컨퍼런스.

- 주최: 탄소중립순환경제학회
- 일정: 2023년 7월 26일(수)~7월 28일(금)
- 장소: 대한상공회의소
- 참고: <http://a2ce-conference.org/>

퀴즈

Q. 다음 중 위법사항에 대한 보고를 장려하는 방안으로 가장 적절하지 않은 것은?

- ① 윤리강령의 보복금지 조항
- ② 소통문화 조성
- ③ 안전한 내부고발 접수채널 마련
- ④ 익명의 제보자 색출

퀴즈 응모

국민권익위원회 민간협력담당관실(esg@assist.ac.kr) 앞으로
정답과 성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요(7월 24일 까지).

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프티콘을 보내드립니다.

* 수집된 개인정보는 상품 발송을 위한 정보로만 활용되며, 추첨 이후 파기됩니다.

<p>지난 호 정답</p> <p>②</p> <p>공직자가 자신의 친척회사에 업무 발주</p>	<p>지난 호 정답자는</p> <p>고은주님, 공연희님, 윤자원님, 장지훈님, 정유진님입니다.</p> <p>축하합니다!!</p>
---	--

민원상담 신청부터 결과확인까지 온라인으로 한번에 끝내기

법령·제도·행정 등 민원상담은 ▶ 국민신문고 www.epeople.go.kr

- ① 상담신청 국민신문고 ▶ 민원상담·안내
- ② 상담관지정 민원 내용에 따른 상담관 지정
- ③ 사실관계조사 관계 법령 검토 및 자료조사로 사실관계 확인
- ④ 결과확인 국민신문고 ▶ 민원상담 신청결과