

[[두산에너지빌리티 공급망 ESG 관리지표]]

두산에너지빌리티는 협력사와 함께 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 전 영역에서 책임 있는 가치를 실현하기 위해 「공급망 ESG 관리지표」를 마련하였습니다. 본 지표는 협력사가 지속가능경영 역량을 강화하는 데 실질적인 도움이 될 수 있도록 구성되었습니다.

또한 두산에너지빌리티는 필요할 경우 본 지표를 기반으로 ▲자가진단 ▲정밀실사평가 ▲스마트진단 등의 절차를 통해 협력사의 이행 수준을 점검하고, 미흡한 부분에 대해서는 개선활동을 지원하는 체계를 보유하고 있습니다. 이를 통해 협력사와 함께 ESG 수준을 높이고, 지속가능한 공급망을 구축해 나가고자 합니다.

본 관리지표는 2025-09-22 에 업데이트 되었으며, 향후 법규 및 국제 기준 변화에 따라 주기적으로 업데이트될 예정입니다.

1. 환경(E)

1.1 환경경영정책

1.1.1 환경경영전략

환경경영체계는 경영비전 → 환경방침 → 환경목표 → 환경계획 → 목표 모니터링 → 피드백 순으로 구성됩니다. 에너지와 자원 절감을 위한 목표를 수립하고, 이를 실행할 계획과 모니터링 지표를 마련해야 합니다. 실행 결과와 효과를 분석한 후 다음 사업계획에 반영하며, 홈페이지 등을 통해 환경경영 방침과 목표, 성과를 공개하는 것이 바람직합니다.

1.1.2 환경전담조직

환경전담조직은 친환경 사업 추진, 기술·제품 개발, 청정생산, 친환경 투자 등 환경 관련 업무를 총괄하는 부서로 운영하는 것이 바람직합니다. 별도 조직이 어려운 경우 기존 조직에 업무를 부여하거나 담당자를 명확히 지정할 수 있습니다. 기업 규모와 상황에 맞추어 전담조직을 구성하되, 조직도에 명시하고 책임과 권한을 분명히 해야 합니다.

1.2 환경경영추진

1.2.1 환경투자

기업은 에너지, 온실가스, 자원, 폐기물, 오염물질 등 환경부하를 줄이기 위해 기존 대비 투입량·배출량이 적거나 동일 자원 투입으로 더 높은 산출을 낼 수 있는 기술을 개발하고, 관련 설비에 지속적으로 투자해야 합니다.

1.2.2 환경교육

환경교육은 에너지, 온실가스, 폐기물, 오염물질, 재활용, 사고 예방, 환경보전 등과 관련된 주제로 실시해야 합니다. 이를 통해 환경경영의 중요성을 직원에게 전파하고 목표 달성을 지원할 수 있습니다. 내부 방침·성과·개선방안을 공유하며, 오염물질 관리, 환경사고 예방, 법규 개정사항 등을 포함한 전사적 교육을 연 1 회 이상 실시하는 것이 바람직합니다.

1.2.3 환경인증

환경 관련 인증에는 ISO 14001(환경경영시스템), ISO 50001(에너지경영시스템), 그린비즈, 녹색경영시스템(GMS), 녹색기술, 환경표지 등이 있습니다. 이러한 인증은 환경경영 프로세스 확립과 제 3 자 평가에서 긍정적인 효과를 가져올 수 있습니다.

1.3 환경검증·법규

1.3.1 환경경영검증

환경경영 성과를 정기적으로 측정·관리하고 개선하기 위한 모니터링을 실시해야 하며, 내부 심사 절차를 문서화하여 계획과 운영을 점검하고 부적합 사항을 개선해야 합니다.

1.3.2 환경법규

환경사고는 복구 비용이 크고 기업 이미지에도 심각한 영향을 미칩니다. 법규 위반 시 형사벌(징역·벌금), 행정벌(과태료·과징금), 행정처분(영업정지, 개선명령 등)으로 이어질 수 있으므로 기업은 관련 법규를 반드시 준수해야 합니다. 또한 사고 발생 시 피해를 최소화할 수 있는 대응체계와 정기 훈련을 갖추는 것이 중요합니다.

1.4 에너지·온실가스 관리

1.4.1 에너지 관리

기업은 합리적인 에너지 관리 정책을 수립하고, 사업장 내 에너지 종류별 사용량을 측정·집계해 관리해야 합니다.

1.4.2 에너지사용량 총량

전기는 가장 큰 에너지원이며, 생산 과정에서 화석연료가 많이 사용됩니다. 따라서 전기 사용은 곧 온실가스 배출로 이어집니다. 기업은 전체 전기 사용량을 관리하면서 점차 건물·설비 단위로 세분화해야 하며, 불필요한 소비 절감, 신재생에너지 활용, 효율 향상을 위해 공정개선과 설비투자를 추진해야 합니다.

1.4.3 에너지사용량 원단위

원단위는 제품 단위당 소요되는 자원 기준량으로, 생산량, 매출액, 원가, 근로자 수 등으로 산정할 수 있습니다. 원단위가 낮을수록 자원 효율성이 높습니다.

1.4.4 온실가스 관리(배출량 산정)

온실가스 배출은 Scope I (연료 사용에 따른 직접배출), Scope II (전력·열 사용에 따른 간접배출), Scope III (물류, 출장, 제품 사용 등 기타 간접배출)로 구분됩니다. Scope I 과 II는 반드시 관리해야 하며, 초기에는 전체 배출량 산정에서 시작해 점차 세분화하는 방식이 바람직합니다.

1.4.5 온실가스배출량 총량

탄소중립 목표 달성을 위해 장기적으로 배출량을 감축해야 합니다. 중소기업은 전체 배출량 측정 → 세분화 → 제 3 자 검증 → 배출량 공개 → 연도별 감축으로 이어지는 과정을 거쳐 선도적 위치를 확보할 수 있습니다.

1.4.6 온실가스배출량 원단위

전체 온실가스 배출량을 측정하고, 점차 건물·설비 단위로 세분화해 관리해야 합니다. 이후 데이터를 분석해 감축 잠재력이 큰 공정이나 에너지 다소비 공정에 감축기술을 적용하고, 공정 효율화 및 신재생에너지 도입을 통해 배출량을 줄여야 합니다.

1.5 자원 관리

1.5.1 용수 관리

우리나라는 여름철 집중호우 등으로 물 스트레스에 노출되어 있습니다. 기후변화로 강수 편차가 커질 경우 물 부족 사태가 발생할 수 있으므로 빗물 저장, 재사용, 자체 수처리 등 절감방안을 마련하고, 체계적 절감계획과 결과분석을 통해 실행해야 합니다.

1.5.2 용수사용량 원단위

제조업의 경우 생산량 기준 적용이 원칙이나, 제품 특성상 생산량 기준이 어려운 경우에는 매출액 또는 매출원가를 기준으로 적용할 수 있습니다. 용수사용량 원단위 누적개선은 3 년을 원칙으로 진행하되, 2 년 데이터만 있을 경우에는 누적개선을 산정하지 않을 수 있습니다.

1.5.3 원부자재 관리

원부자재는 제품 생산에 반드시 필요한 자재이므로 사용량 절감에는 한계가 있습니다. 그러나 효율적인 자원 사용과 재활용을 통해 불필요한 낭비를 줄일 수 있는 관리 시스템은 반드시 마련되어야 합니다. 자재별 입고량, 사용량, 재고량, 출고량 등을

체계적으로 관리할 수 있는 시스템을 구축하고, 이를 실시간으로 관리·공유할 수 있다면 보다 높은 수준의 관리 체계로 평가될 수 있습니다.

1.5.4 원부자재사용량 원단위

제조업은 생산량 기준 적용이 원칙이나, 제품 특성상 생산량 기준이 어려운 경우에는 매출액 또는 매출원가를 기준으로 적용할 수 있습니다. 원부자재사용량 원단위 누적개선은 3 년을 원칙으로 하되, 2 년 데이터만 있을 경우에는 누적개선을 산정하지 않을 수 있습니다.

1.5.5 폐기물 관리

기업은 생산방식 개선 등을 통해 폐기물 발생을 최대한 억제하고, 재활용을 통해 배출을 최소화해야 합니다. 배출 시에는 주변 환경이나 주민 건강에 위해가 발생하지 않도록 사전에 적절한 조치를 취해야 합니다.

1.5.6 폐기물발생량 원단위

환경부에서 운영하는 '올바로시스템'과 사업장 폐기물 관리대장을 활용해 폐기물을 관리해야 합니다. 폐기물은 종류와 성질·상태별로 재활용 가능 여부, 가연성/불연성 여부 등을 구분해 관리하고, 이에 따라 저감계획을 수립하고 결과를 분석해야 합니다.

1.5.7 자원재활용

제품을 제조·수입·판매하는 사업자는 사업활동에서 폐기물 발생을 억제하고 재활용을 촉진하는 등 자원을 순환적으로 이용해야 합니다. 재사용(Reuse), 재활용(Recycle), 새활용(Up-cycling)이 가능하도록 제품 전 과정(LCA) 관점에서 자원순환을 고려해야 합니다.

1.6 청정생산

1.6.1 녹색제품

기업은 설계 단계부터 환경성을 고려해 제조 → 사용 → 폐기 → 회수 단계에 이르기까지 투입되는 자원과 비용을 절감할 수 있습니다. 제품수명주기(LCA) 관점에서 최소 1 개 이상의 친환경 설계 요소를 도출하고, 체크리스트와 구현방법 등을 담은 절차서를 마련하여 실제 제품 설계에 반영하는 것이 바람직합니다.

1.6.2 녹색구매

에너지·자원 투입과 온실가스·오염물질 발생을 최소화하는 녹색제품 구매 목표를 수립하고, 원·부자재 및 소모성 자재에서 녹색구매를 확대해 수준을 높이는 것이 권장됩니다.

1.6.3 녹색공정

제품 및 서비스 개발 시 친환경 요소를 도출하고, 체크리스트와 구현방법 등을 포함한 절차서를 마련해 설계와 공정에 반영해야 합니다.

1.6.4 신재생에너지

신재생에너지는 수소, 연료전지, 태양, 풍력, 수력 등에서 발생하는 에너지로, 도입 비용과 효율성 측면에서 검토가 필요합니다. 내부 실정에 맞는 종류를 선택하고 도입 비용과 회수기간 등을 검토한 뒤, 전체 에너지 사용량 대비 사용 비율을 관리해야 합니다.

1.7오염물질 관리

1.7.1 대기오염물질

사업장 경계 내에서 발생하는 대기오염물질 관리를 위한 프로세스를 정립하고, 배출 농도가 법적 기준치 이하가 되도록 관리해야 합니다. 배출시설 운영 시 측정 결과를 관계 기관에 제출해야 하며, 오염물질별 배출량을 분석해 법적 기준 대비 수준을 파악하고 방지시설 설치, 공정개선, 노후설비 교체 등 저감계획을 수립해 정기적으로 모니터링해야 합니다.

1.7.2 수질오염물질

사업장 경계 내에서 발생하는 수질오염물질 관리를 위한 프로세스를 정립하고, 배출 농도가 법적 기준치 이하가 되도록 관리해야 합니다. 배출시설 운영 시 측정 결과를 관계 기관에 제출하고, 오염물질별 배출량을 분석해 기준 대비 수준을 파악, 저감계획을 수립해 정기적으로 모니터링해야 합니다.

1.7.3 화학물질 관리

사업장 경계 내에서 발생하는 화학물질의 취급·저장·배출을 관리하기 위한 프로세스를 정립하고, 관련 법적 기준을 준수해야 합니다. 화학물질 사용 및 배출 현황을

정기적으로 점검하고, 부적합 사항에 대해서는 공정개선, 방지시설 설치, 노후설비 교체 등 저감조치를 시행해야 합니다.

1.7.4 화학물질사용량 원단위

화학물질 사용량을 체계적으로 측정·관리하고, 제품·공정 단위로 원단위를 산정해 개선 목표를 수립해야 합니다. 저감계획을 수립하고 정기적인 모니터링을 통해 개선 실적을 관리해야 합니다.

2. 사회(S)

2.1 인권 경영

2.1.1 인권보장

기업은 임직원과 모든 이해관계자의 인권을 존중해야 하며, 인권에 부정적 영향을 미치는 요인을 사전에 예방해야 합니다. 특히 인권 침해를 방지하고 발생 시 신속히 대응할 책임이 있습니다. 국제 및 국내 인권 규범을 지지하고 준수하며, 인권보장 내용을 포함한 인권헌장을 제정하고 이를 대외적으로 선언하는 것이 바람직합니다.

2.1.2 육아휴직제도

육아휴직은 성별과 관계없이 누구나 사용할 수 있어야 합니다. 남성 육아휴직자 비율은 2015년 5.6%에서 2020년 24.5%로 크게 증가했습니다. 육아 경험은 창의성을 높이고 업무 효율성을 향상시키며, 스트레스 감소와 만족도 제고에도 기여합니다. 기업은 구성원들이 육아휴직을 긍정적으로 받아들이고 적극 활용할 수 있도록 장려해야 합니다.

2.1.3 복리후생제도

임직원의 만족도 제고, 인재 확보와 유지, 성과 향상을 위해 복리후생 제도를 운영해야 합니다. 사내식당, 체력단련장, 어린이집, 휴게실, 기숙사 운영은 전 직원에게 동일한 혜택을 제공하며, 회사 이미지를 높이는 수단이 될 수 있습니다.

2.1.4 유연근무제도

유연근무제는 근로시간·장소를 조정하여 일과 삶의 균형을 지원하고 인력 활용 효율성을 높이는 제도입니다. 코로나 19 이후 재택근무가 활성화되면서 도입 기업이 증가하고 있습니다. 기업은 단계적으로 유연근무제를 도입해 생산성과 경쟁력을 강화하는 것이 바람직합니다.

2.2 채용 관리

2.2.1 채용제도

기업은 신입직원을 주기적으로 채용하고, 계약직 근로자가 정규직으로 전환될 수 있는 제도를 마련해야 합니다. 계약기간 중 업무능력이 입증된 근로자는 정규직으로 전환할 경우 업무 연속성이 보장되어 신규 채용보다 효율적일 수 있습니다.

2.2.2 고용인력

신규채용과 고용유지를 통해 기업은 성장에 필요한 인적자원을 축적하고 지역사회 일자리 창출에 기여합니다. 무조건적인 신규채용 확대보다는 경영성과에 따른 안정적 고용 유지가 바람직합니다.

2.2.3 인적자원인증

고용노동부 등이 승인하는 강소기업, 가족친화기업, 고령친화기업, 일자리 으뜸기업, 인권경영시스템 등은 일하기 좋은 기업임을 인증하는 제도입니다. 관련 인증은 우수 인력 유치와 기업 이미지 제고에 도움이 됩니다.

2.3 직원 현황

2.3.1 남녀 구성비

채용 시 성별 차별은 금지되며, 여성은 고용·임금·근로조건에서 부당한 차별을 받지 않아야 합니다. 또한 여성의 직업능력 개발 기회가 보장되어야 하며, 여성 관리자 증가 추세를 고려해 동등한 기회를 제공해야 합니다.

2.3.2 계약직 근로자

비정규직은 고용 불안정과 사회적 문제를 야기할 수 있습니다. 기업은 정규직 전환 확대와 근로조건 개선을 통해 안정적 고용과 권익 보호에 기여해야 합니다. 상시·지속적 업무에 종사한 비정규직 근로자가 2년을 초과 근무한 경우 무기계약직으로 전환해야 합니다.

2.3.3 장애인 근로자

상시 근로자 50인 이상 기업은 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따라 근로자의 3.1%(2022년 기준) 이상을 장애인으로 고용해야 합니다. 매년 고용계획과 실적을 보고해야 하며, 100인 이상 사업장이 의무를 이행하지 않을 경우 부담금을 납부해야 합니다. 이는 장애인 고용 확대를 통한 사회적 가치 실현 제도입니다.

2.3.4 외국인 근로자

외국인 근로자 고용은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 고용허가제를 충족해야 합니다. 이는 국내에서 인력 확보가 어려운 기업이 일정 요건을 충족할 경우 합법적으로 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 하는 제도로, 고용노동부가 운영합니다. 업종별로 고용 규모가 배정되며 제조업(상시근로자 300 인 미만 또는 자본금 80 억 원 이하, 단 중소기업확인서 제출 시 기준 무관), 건설업(산업환경설비 면허 제외), 서비스업, 어업, 농축산업 등에서 활용됩니다. 기업은 이를 통해 인력난을 완화할 수 있으며, 동시에 외국인 근로자 처우 개선에 힘써야 합니다.

2.4 인적자원 관리

2.4.1 임금

직원 1 인당 평균 급여는 직원 처우 수준을 가장 직접적으로 보여주는 지표입니다. 임금은 물가상승률과 최저임금 인상률을 고려해 매년 일정 수준 이상 증가해야 합니다. 업종 평균과 유사한 수준의 임금을 유지하면 우수 인재 확보와 직원 만족도 제고에 기여할 수 있습니다. 최저임금은 2020 년 8,590 원, 2021 년 8,720 원, 2022 년 9,160 원, 2023 년 9,620 원, 2024 년 9,860 원, 2025 년 10,030 원으로 인상되었습니다.

2.4.2 복리후생비

복리후생은 대표적인 비임금성 보상으로, 구직자에게 중요한 기준이 됩니다. 기업은 직원 1 인당 복리후생비를 업종 평균 수준으로 산정하고, 직원 선호도를 반영해 비용 대비 최대 효과를 낼 수 있도록 운영해야 합니다.

2.4.3 교육훈련비

교육훈련은 기업의 장기적 경쟁력 확보에 핵심적입니다. 직원 1 인당 연간 교육훈련 시간과 직무교육 프로그램은 ESG 정보공시 표준 기준에서도 요구됩니다. 교육투자를 통해 인적자원 역량을 강화하고 조직의 발전을 도모해야 합니다.

2.5 산업안전

2.5.1 산업재해율

2022 년 1 월 중대재해처벌법이 시행되어 중대재해 발생 시 책임자 처벌이 강화되었습니다(50 인 미만 사업장은 2024 년부터 적용). 기업은 안전관리 강화와 안전보건교육, 위험성 평가, 안전보호구 지급 등으로 재해 예방에 힘써야 합니다.

2.5.2 안전관리인증

산업재해는 근로자의 부상·질병·사망으로 이어질 수 있으며, 중대재해 발생 시 법적 책임이 강화됩니다. 기업은 중대재해 발생 시 즉시 작업을 중지하고 근로자를 대피시키며, 관계 기관에 보고해야 합니다. 또한 정기적인 산업안전보건 교육을 실시해야 하며, 미실시 시 과태료가 부과됩니다. 중대산업재해와 중대시민재해는 각각 법으로 정의되어 있으며, 기업은 이를 예방하기 위한 관리체계를 갖추어야 합니다.

2.5.3 제품안전

제품은 사용 단계에서 이상이 발생할 경우 회수 등 조치가 필요해 큰 비용이 발생할 수 있습니다. 이를 예방하기 위해 납품 전 전수검사, 리스크 관리, 서비스 매뉴얼 구축 등을 마련해야 합니다. 품질·안전 검사를 위한 절차와 시험성적서 확보가 필요합니다.

2.5.4 품질안전인증

ISO 45001 은 산업안전보건경영시스템 국제표준으로, 기존 OHSAS 18001 과 KOSHA 18001 을 대체했습니다. 위험성 평가는 사업장의 유해·위험요인을 분석하고 대책을 마련하는 과정으로, 산업재해 위험성이 높은 업종은 관련 인증을 통해 안전체계를 강화해야 합니다.

2.6 정보보호

2.6.1 개인정보보호

기업은 개인정보보호법에 따라 이해관계자(임직원, 고객사 등)의 정보를 보호해야 합니다. 정보 수집·보관·처리·전송·공유 시 관련 법규를 준수하고, 보안시스템 구축, 내부 규정 수립, 담당자 지정, 직원 교육 등을 통해 유출을 방지해야 합니다.

2.6.2 기술보호

기업은 핵심 기술과 개인정보 등 자산을 보호하기 위해 보안시스템을 도입하고 인증을 취득해야 합니다. 정보보호 규정 마련, 담당자 지정, 교육 강화 등 사전 대응체계를 마련해야 합니다.

2.7 사회공헌

2.7.1 기부현황

기부금은 사회공헌 수준을 보여주는 지표입니다. 기업은 사회 환원 차원에서 기부를 시작해 점차 특정 목적과 방향성을 가진 프로그램으로 발전시켜야 하며, 정기적이고 전략적인 사회공헌을 권장합니다.

2.7.2 사회공헌활동

기업은 사회공헌 미션·비전, 중점 추진분야, 활동 로드맵을 수립하고 실행해야 합니다. 봉사활동, 기부, 소외계층 지원 등을 통해 사회적 가치를 증대하고 지속가능한 사회를 만드는 데 기여해야 합니다.

2.7.3 지역경제

산학협력, 지역 인력 및 공급자 우대, 창업 지원 등을 통해 지역 경제 활성화에 기여하고 지역 불균형 해소와 균형 발전에 힘써야 합니다.

2.7.4 사회법규준수

기업은 최근 2년 내 사회법규 위반 건수, 행정처분 수준, 미디어 보도 등을 파악하여 법규 준수 수준을 점검해야 합니다.

2.8 협력사

2.8.1 협력사 관리

중소기업이 협력사와 동반성장을 이루기 위해 가장 기본적으로 할 수 있는 일은 대금결제 기간을 단축해 자금순환을 돕는 것입니다. 더 나아가 협력사가 직면한 ESG 리스크를 진단하고 개선을 지원해 리스크 전이를 방지해야 합니다. 장기적으로 협력사의 ESG 역량을 강화할 수 있는 전략과 구체적 계획을 마련해야 합니다.

2.8.2 분쟁광물

분쟁광물은 분쟁지역이나 환경 파괴가 심각한 지역에서 채굴된 광물을 의미합니다. 미국 정부는 콩고민주공화국 등 인접 9 개국에서 생산되는 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금을 대표적 분쟁광물로 지정하고 있습니다. 이들 광물은 채굴 과정에서 인권 침해, 환경 파괴, 분쟁 단체 자금 유입 등의 문제를 유발합니다. 이에 따라 해외에서는 기업에 분쟁광물 사용 여부와 관리 현황을 공시하도록 규제를 강화하고 있으며, 기업은 공급망 전반에서 분쟁광물 리스크를 점검하고 개선 체계를 갖추어야 합니다.

3. 지배구조(G)

3.1 준법경영

3.1.1 공정거래·부패방지

윤리경영 선언은 기업의 철학과 규범을 대내외 이해관계자에게 알리는 행동입니다. 공정경쟁, 인간 존엄성, 준법정신, 시민의식 등을 포함해야 합니다. 윤리헌장을 단순히 보유하는 것에 그치지 않고, 외부에 공개해 이해관계자가 열람할 수 있도록 해야 하며, 선언 내용을 충실히 준수해야 합니다. 또한 기업은 사업 영역에서 뇌물 수수, 부패, 강탈, 횡령 등과 관련된 구체적 윤리강령과 행동지침을 마련해 최고 수준의 청렴성을 유지해야 합니다.

3.1.2 소송·권리침해

기업의 경영 과정에서 발생하는 불법·부당 거래는 준법 수준을 가늠하는 주요 지표입니다. 기업은 고의 또는 과실에 따른 불법 행위 발생 여부를 점검하고, 준법경영 인식을 제고해야 합니다.

3.2 경영진

3.2.1 경영주

경영주는 재무 신뢰성을 기준으로 평가할 수 있습니다. 투명하고 책임 있는 재무 운영은 기업의 지속가능성과 이해관계자 신뢰 확보에 필수적입니다.

3.2.2 경영진

상법은 이사를 사내이사, 사외이사, 기타비상무이사로 구분합니다. 사내이사는 상근으로 경영 실무를 담당하며 직책을 가집니다. 기업은 경영의 전문성과 투명성을 확보하기 위해 최소 2인 이상의 경영진을 두고, 경영지원·기획·마케팅·기술 등 분야별로 역할을 분담해 운영하는 것이 바람직합니다.

3.3 소유구조·주주관리

3.3.1 지분구조

지배구조 안정성과 경영 견제 수준을 높이기 위해 주주 구성을 다양화해야 합니다. 주식은 본인 및 친인척 100% 구성보다 외부 지분이 10% 이상 포함되도록 분산시키는 것이 바람직합니다.

3.3.2 관계회사(대여금, 출자금)

관계회사 대여금은 특수관계자 대여금 항목에 해당합니다. 이러한 거래는 기업 재무상태와 성과에 영향을 주며, 일반 거래 조건과 다를 수 있습니다. 회수가 원활하지 않을 경우 현금흐름에 부정적 영향을 줄 수 있으므로, 가급적 운용하지 않는 것이 최선입니다. 불가피하다면 대비책을 마련해야 합니다.

관계회사 출자금은 특수관계자유가증권, 지분법적용투자주식 항목에 해당합니다. 출자가 필요한 경우 기업 경영에 부담을 주지 않는 수준에서 운용해야 합니다.

3.3.3 배당

배당은 주주환원을 통해 기업가치를 높이는 수단입니다. 상장기업은 배당 필요성을 인식하고 있으나, 중소기업은 경영주와 특수관계자가 대부분의 지분을 보유해 배당 필요성을 낮게 보는 경우가 많습니다. 그러나 ESG 경영 요구가 확대되는 상황에서 중소기업도 차등배당, 감액배당 등 제도를 활용해 주주환원 노력을 기울여야 합니다.

3.4 이사회·감사

3.4.1 이사회 및 감사기구

이사회와 감사기구는 기업 의사결정의 투명성을 높이는 장치입니다. 상근 감사와 외부 감사 제도를 도입하면 회계 투명성이 강화됩니다. 또한 사외이사 선임을 통해 경영진 견제를 강화하고, 여성 경영진을 포함시켜 다양성을 확보하는 것이 바람직합니다.

3.5 정보공시

3.5.1 정보공시 수준

ESG 정보공시는 투자자 등 이해관계자의 의사결정에 중요한 자료입니다. 기업은 ESG 관련 활동을 보고서 형태로 홈페이지나 공시채널에 공개해야 합니다. 중소기업의 경우에도 일부 활동 내역이라도 공개하는 것이 바람직합니다.

3.5.2 정보공시 주기

지속가능보고서, ESG 평가서 등은 글로벌 기준과 연동되어 방대한 분량을 요구하지만, 모든 기업이 이를 발간하기는 어렵습니다. 따라서 중소기업은 활동 내역을 조사해 일부만이라도 주기적으로 공개하는 것이 바람직합니다. ESG 평가는 3년 연속, 2년 연속, 최근 1년 공시 여부에 따라 점수가 달라집니다.

3.5.3 이해관계자 소통

기업은 내부 직원, 고객, 지역주민, 거래처, 정부기관 등 이해관계자가 비윤리적 행위나 문제를 자유롭게 제보할 수 있는 온·오프라인 소통 채널을 운영해야 합니다. 예를 들어 익명 게시판, 건의함, 핫라인, 제 3자 제보 라인 등이 있습니다. 전담부서와 담당자를 지정하고 대응 매뉴얼을 마련해 체계적으로 대응해야 하며, 이러한 소통은 기업 이미지 제고에도 기여합니다.