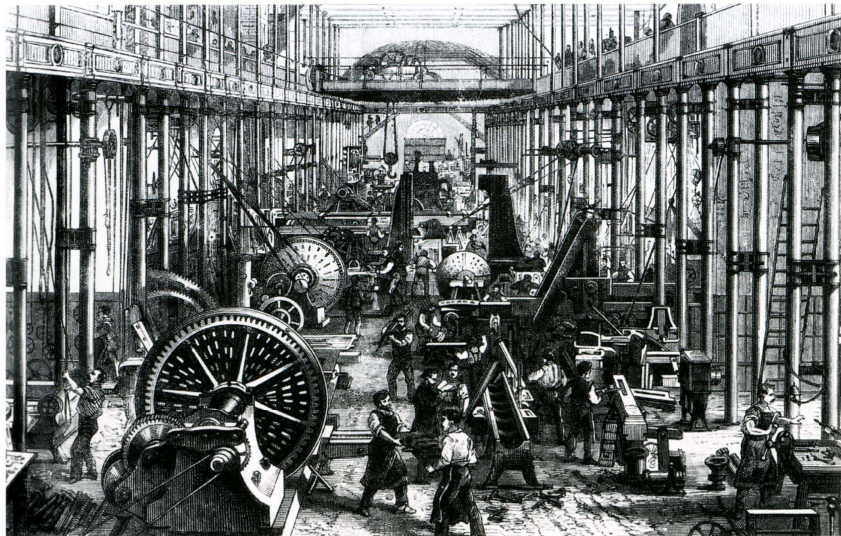


ESG와 글로벌창업전략

국립순천대학교 무역학전공 이재은교수

ESG의 역사적 배경 및 주요 개념



1760~

1차 산업혁명 시 작업환경



- + 산업혁명으로 인해 대량생산의 기틀이 마련
- + 자본이 농업에서 제조업으로 이동
- + 공산품에 대한 수요가 공급을 초과
- + 경영자들의 주된 관심사는 대량생산과 원가 절감
- + 환경오염, 아동노동, 노예노동, 일자리 문제에 대한 이슈 부상

- 
- + 기네스는 사내에 현대식 병원 설립
 - + 구내 수영장, 구내 식당, 직원용 주택 제공, 아일랜드 최초 사내 보건실 설치 등 직원 복지에 관심
 - + 경쟁사들보다 20% 정도 더 높은 임금, 안전하고 위생적인 근로환경 제공
 - + 소방의료대를 결성, 지역사회에 기여



1760~

Guinness의 사례



19세기
후반~

Ford의 사례



- + 모델 T를 바탕으로 자동차의 대중화에 기여
- + 포디즘이라고 하는 경영철학을 정립
- + 1922 히틀러의 나치당에 정치자금 기부
- + 직원들의 노동강도는 매우 높았으며, 생산 설비에는 안전장치가 전무해 산재사고가 끊이지 않았음
- + 포드재단을 통해 자선사업

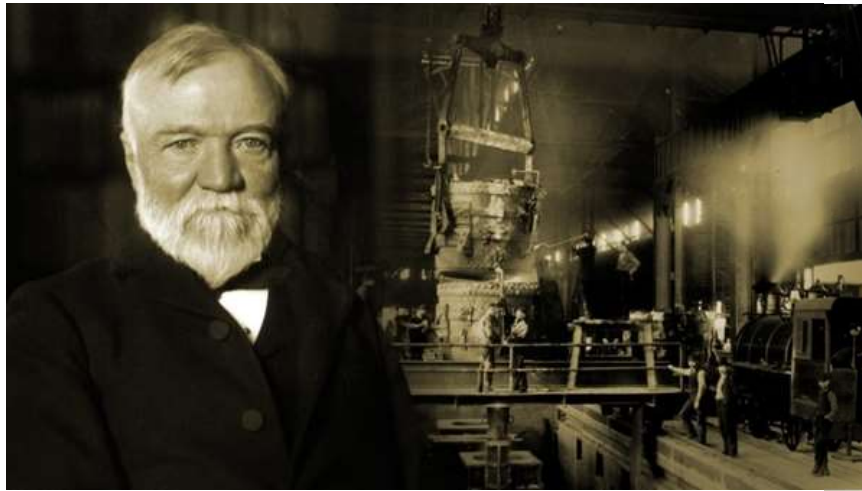
THE ROCKEFELLER FOUNDATION

- + 록펠러는 1882년 스탠더드오일트러스트를 설립해 세계 최대 정유회사로 키움
- + 록펠러는 포드를 찾아가 자동차의 연료를 확인하고, 미국 전역에 주유소를 설치
- + 불공정거래의 시초, 1911년 미국 연방최고 재판소가 반독점법 위반으로 해산명령을 내리면서 34개 회사로 분할
- + 록펠러 재단을 통해 자선사업 수행



19세기
후반~

Rockefeller의 사례

19세기
후반~

Carnegie의 사례



- + 1872년 영국의 헨리 베세머 제강소를 방문한 카네기는 그곳에서 독특한 방법으로 생산되는 강철의 놀라운 잠재력을 알아보고, 1875년 미국 최초의 강철 공장인 에드거 톰슨 강철 회사를 설립, 철강왕으로 불림
- + 노조탄압(카네기 스틸의 프리크회장, 홈스테드 학살사건)
- + 카네기 교육진흥 재단 설립

- + 헨리포드, 존 록펠러, 앤드루 카네기 등
- + 기업경영과 사회가치실현의 분리
- + 이들의 사회공헌활동은 CSR의 시초가 됨



19세기
후반~

두 얼굴의 Janus?



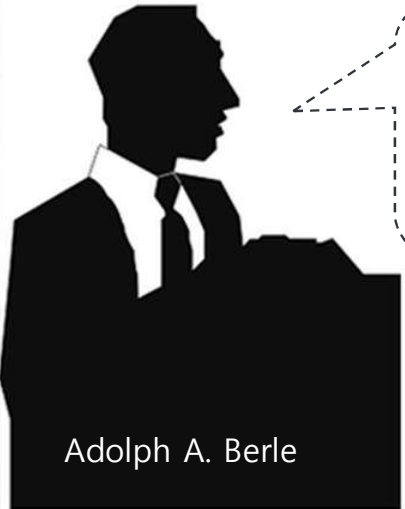
Great Depression 1929

기업의 무책임한 경영이 대두되기 시작



Purpose of Firm

1932 Berle-Dodd Debate



Adolph A. Berle

기업은 그 주주들을 위해 이익을 창출한다는 유일한 목적을 위해 존재한다

<벌리 변호사>

잠깐! Shareholder (노동자보다는 주주의 이익)



E. Merrick Dodd

기업은 주주뿐만 아니라 근로자들과 공공에 대한 책임감을 인식해야 한다

<도드 교수>

잠깐! Stakeholder (노동자와 지역사회를 위한 사회서비스)

UN설립과 세계인권선언



1945

United Nations 설립



1948

세계인권선언

영국의 그레이트 스모그와 청정대기법



1952

The Great Smog of London

4 & 5 ELIZ. 2

Clean Air Act, 1956

CH. 52



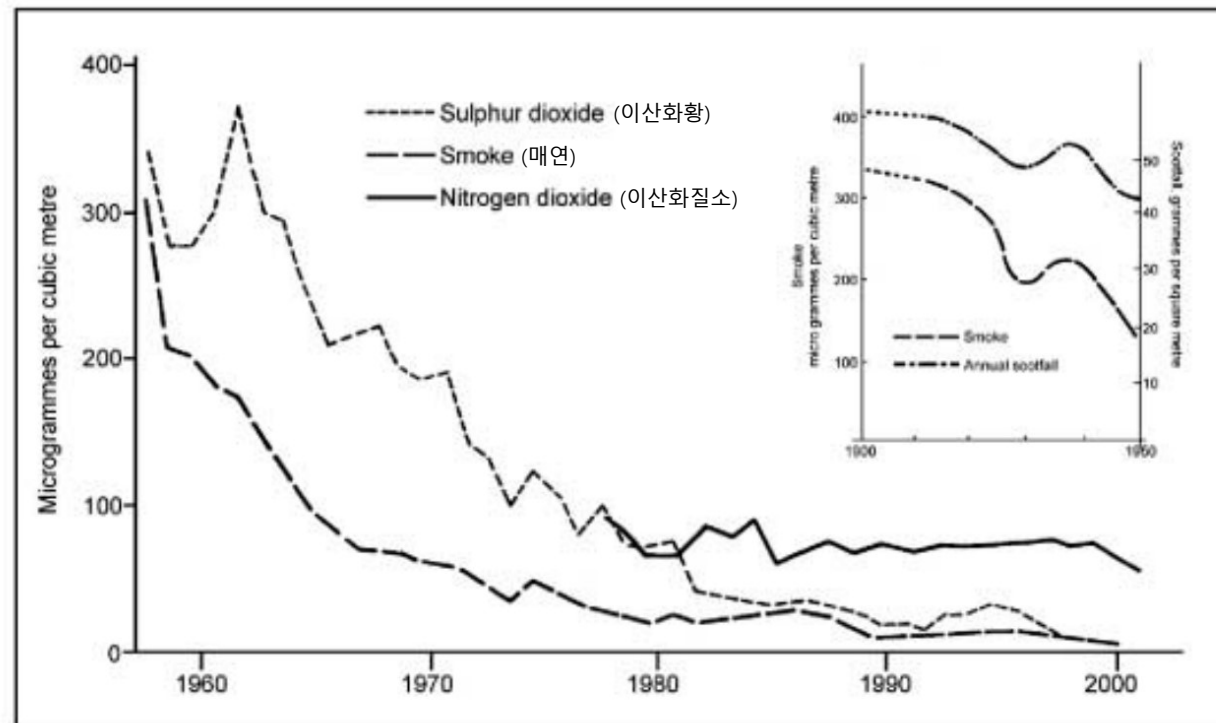
CHAPTER 52

An Act to make provision for abating the pollution of
the air. [5th July, 1956]

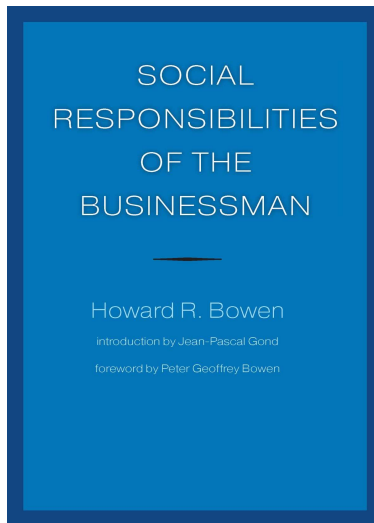
1956

Clean Air Act 1956

영국의 청정대기법 이후 대기오염도



기업가의 사회적 책임



사회전체의 목적이나 가치에
부합하는 바람직한 방향으로
정책을 추구하거나
행동해야 하는 것

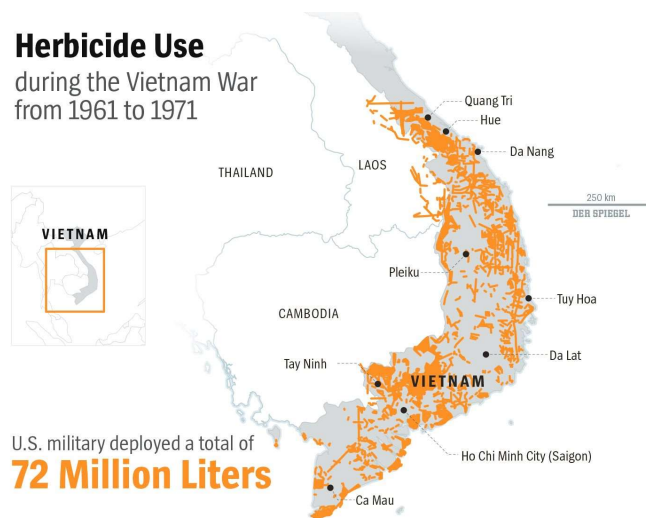
1953

Howard R. Bowen

반전, 평화, 인권, 노동, 환경문제의 대두

Herbicide Use

during the Vietnam War
from 1961 to 1971



1961~
1971

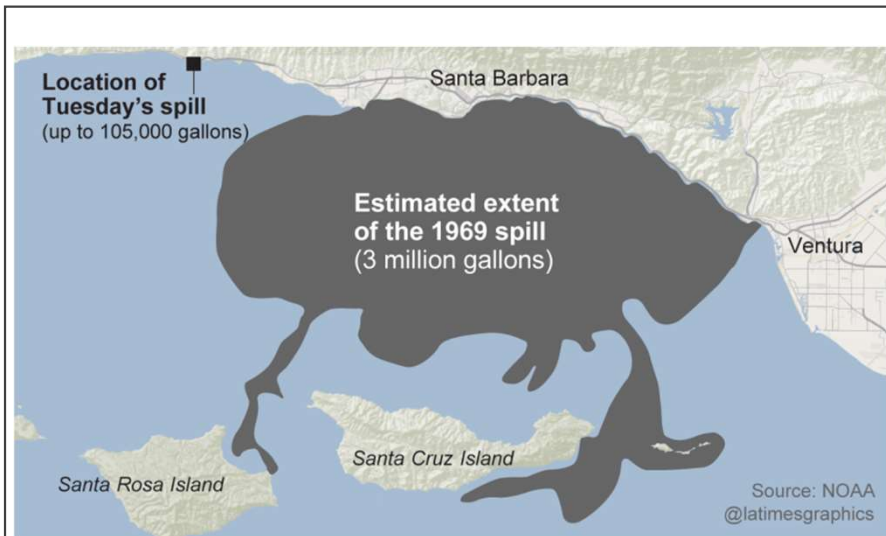
베트남전에 사용된 화학무기



1968

1968 혁명

반전, 평화, 인권, 노동, 환경문제의 대두



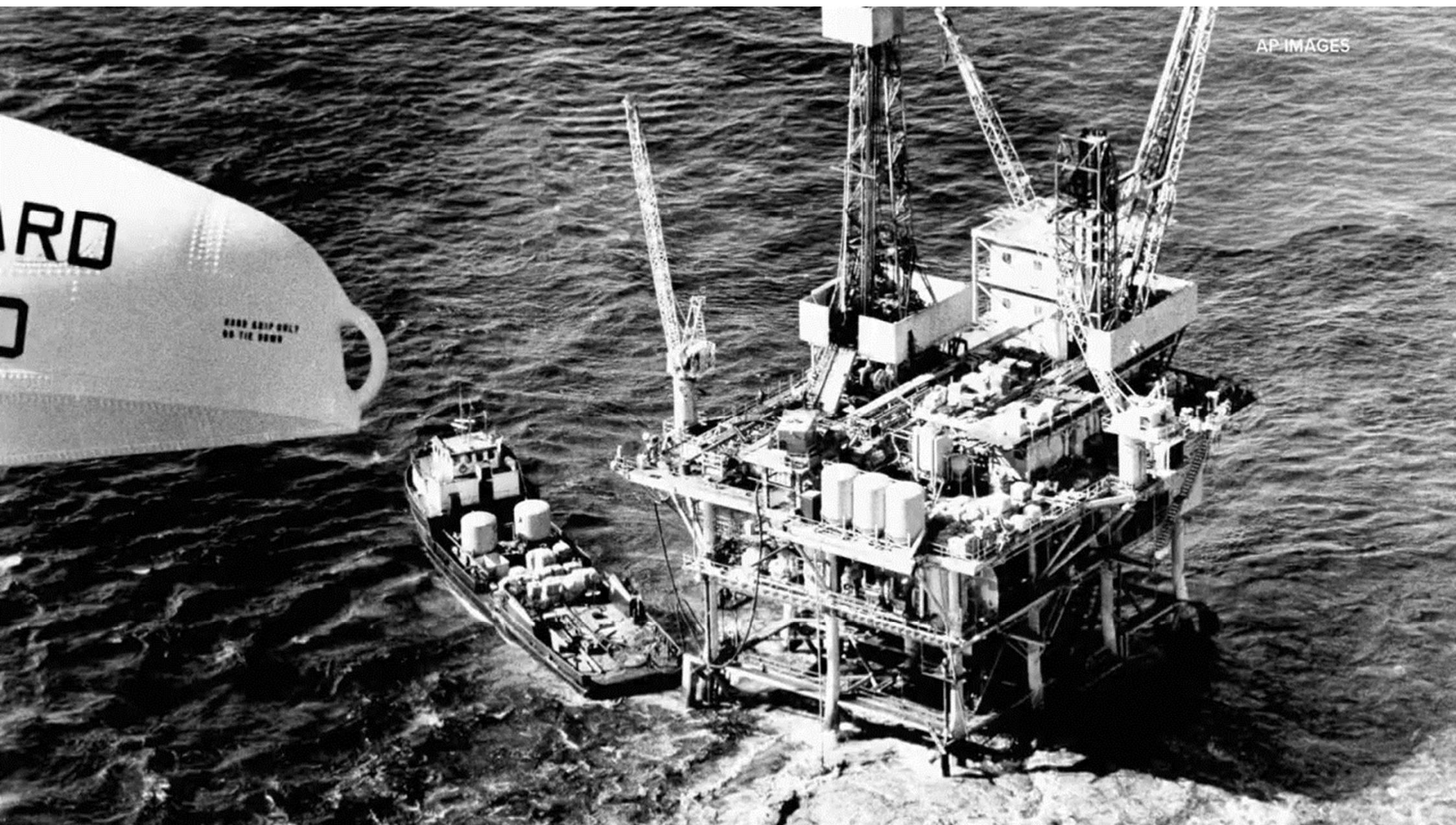
1969

Santa Barbara Oil Spill



1969

Santa Barbara Oil Spill



AP IMAGES

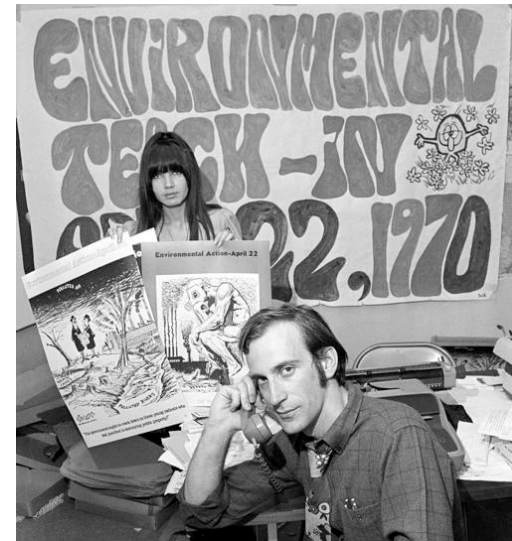
지구의 날 제정의 주역



Senator
Gaylord Nelson



Congressman
Pete McCloskey



Dennis Hayes

지구의 날(1970.04.22)

"All the News
That's Fit to Print"

The New York Times

LATE CITY EDITION
Weather: Cloudy, rain likely today
and tonight. Partly sunny tomorrow.
Temp. range: today 64-50; Wed.
67-46, Full U.S. report on Page 73.

VOL. CXIX... No. 40,997
© 1970 The New York Times Company.
NEW YORK, THURSDAY, APRIL 23, 1970
10 CENTS

**PRICES CLIMB 0.4%
BUT RATE OF RISE
APPEARS TO SLOW**

Gain in the Consumer Index
for March Lags Behind
the 4 Previous Months

INCREASE IS STEEP HERE

Medical Care and Mortgage
Interest Are the Major
Elements in Changes

By EDWIN L. DALE Jr.
Special to The New York Times
WASHINGTON, April 22—
Consumer prices rose strongly
again in March but there were
signs that the pace of infla-
tion was slowing, the Labor
Department reported today.
After adjustment of the data
to reflect normal seasonal
changes, the Consumer Price
Index rose four-tenths of 1 per
cent in March, less than the
five-tenths rise in February and
the six-tenths rate of the three
months before that.
What is more, one-quarter
of the entire March increase in
the index was accounted for
by a somewhat artificial record-
ing of an increase in Veterans
Administration mortgage inter-
est rates. The ceiling on these
rates was recently raised by

Millions Join Earth Day Observances Across the Nation



The New York Times by Patrick A. Burns

**CAMBODIAN CRISIS
GROWS AS TROOPS
SEEM TO FALTER**

With Reds Near, Phnompenh
Is Gloomy Over Limited
Response to Aid Pleas

CIVIL AVIATION CURBED

Aide Declines to State How
Long Army Can Hold Out
With the Arms It Has

By HENRY KAMM
Special to The New York Times
PNOMPENH, Cambodia, April
22—An atmosphere of heighten-
ing national emergency is over-
taking Cambodia.
It is due to evidence that the
Cambodian Army is unable to
turn back the Vietnamese Com-
munist forces, which at one
point are within 15 miles of the
capital, and to the limited re-
sponse to Premier Lon Nol's ap-
peal to all nations for arms aid.
The military authorities
closed the Phnompenh airport
this evening to all civilian traf-
fic. According to military
sources, it is to remain closed
until tomorrow in connection
with an important military
operation. The operation is
presumably intended to dis-
lodge the North Vietnamese
and Vietnamese forces from the

Throng jamming Fifth Avenue yesterday in response to a call for the regeneration of a polluted environment. View is north from 43d Street, with Central Park in background.

**U.S. CONCERN SUEDE
WITH 9 IN JAPAN**

**Mood Is Joyful
as City Gives**

**Activity Ranges
From Oratory**

**BACKERS OF ROJAS
THREATEN REVOLT**

**U.S. Plane Flies In Arms
As Trinidad Fights Mutiny**

굿바이 케인즈~ 신자본주의의 등장

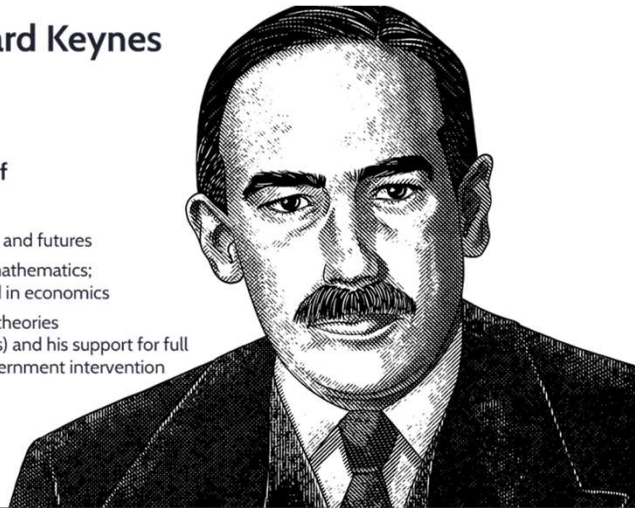
John Maynard Keynes

Born: January 5, 1883

Died: April 21, 1946

Founding Father of Macroeconomics

- Active trader in stocks and futures
- Originally trained in mathematics; never formally trained in economics
- Known for economic theories (Keynesian economics) and his support for full employment and government intervention



1883~
1946

적극적인 정부개입이 필요해~

Milton Friedman

(Nobel Prize-winning Economist, Free Market Advocate)



1912~
2006

기업의 사회적 책임은 이윤을 늘리는 것

NGO, 그린피스 설립



1971

GreenPeace 설립



잠깐~

GreenPeace에 대한 다큐

Green Peace History



GREENPEACE

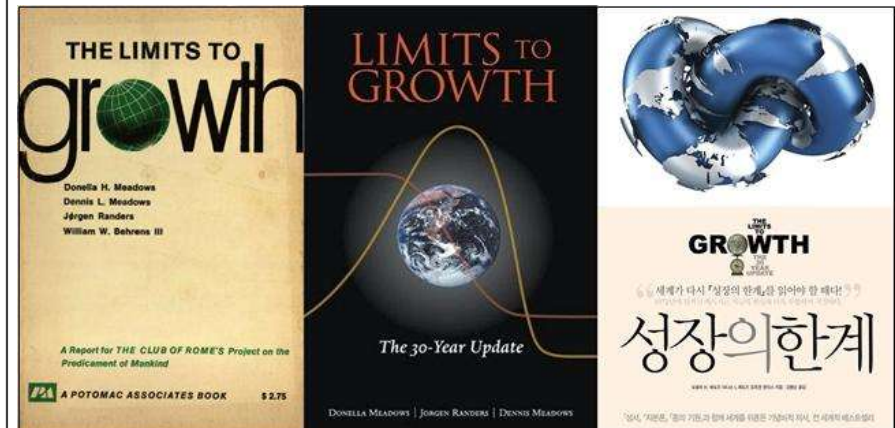
로마클럽, 성장의 한계



1970

로마클럽

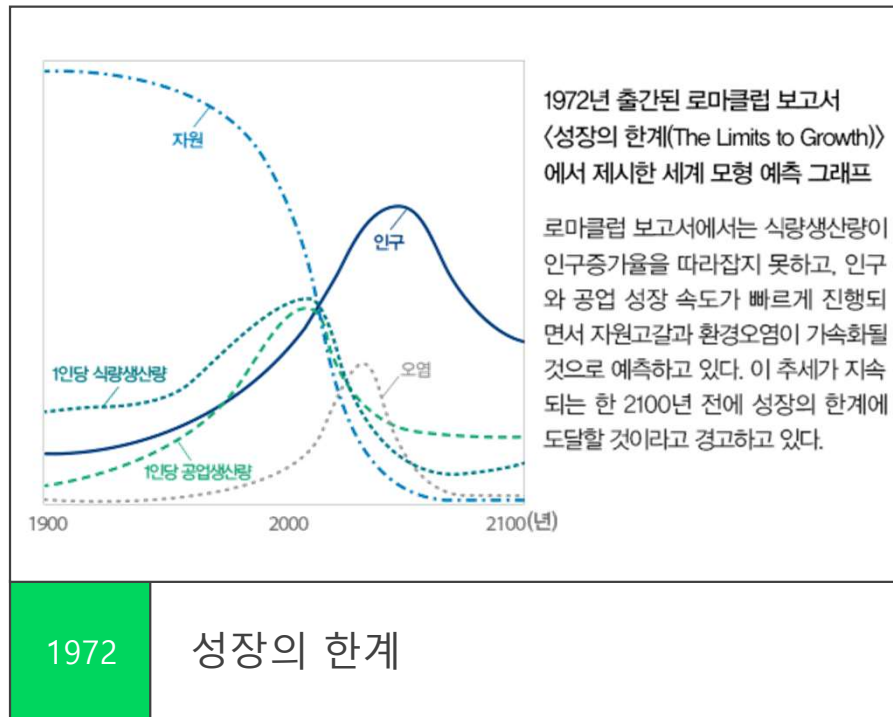
컴퓨터 모형 '월드3'로 분석한 결과
2020년은 인류문명에 변화가 일어나는 정점,
2040~2050년 인류가 멸망할 것이라는 예측



1972

성장의 한계

로마클럽 성장의 한계, UNEP 설립

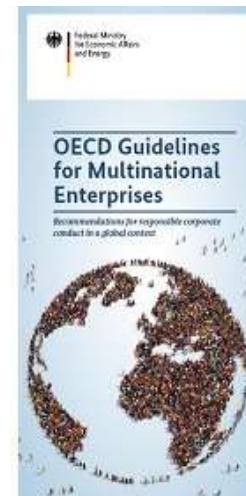


석유파동



1974~
1979

석유파동 (태양광, 풍력, 원자력 등 새로운 에너지에 대한 논의 촉발)



OECD
Guidelines for
Multinational
Enterprises

RECOMMENDATIONS FOR RESPONSIBLE
 BUSINESS CONDUCT IN A GLOBAL CONTEXT

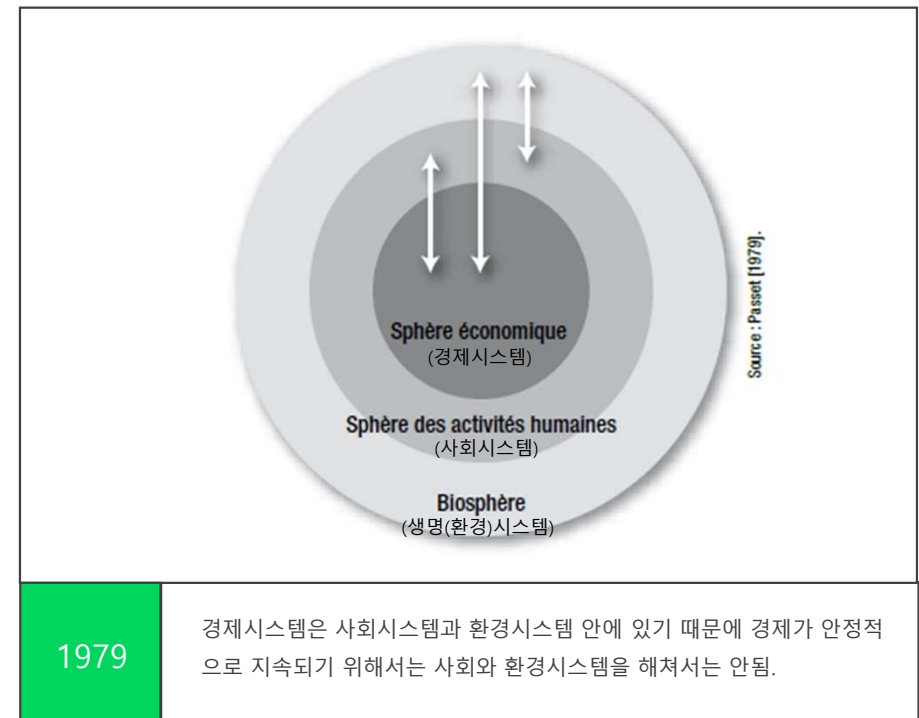
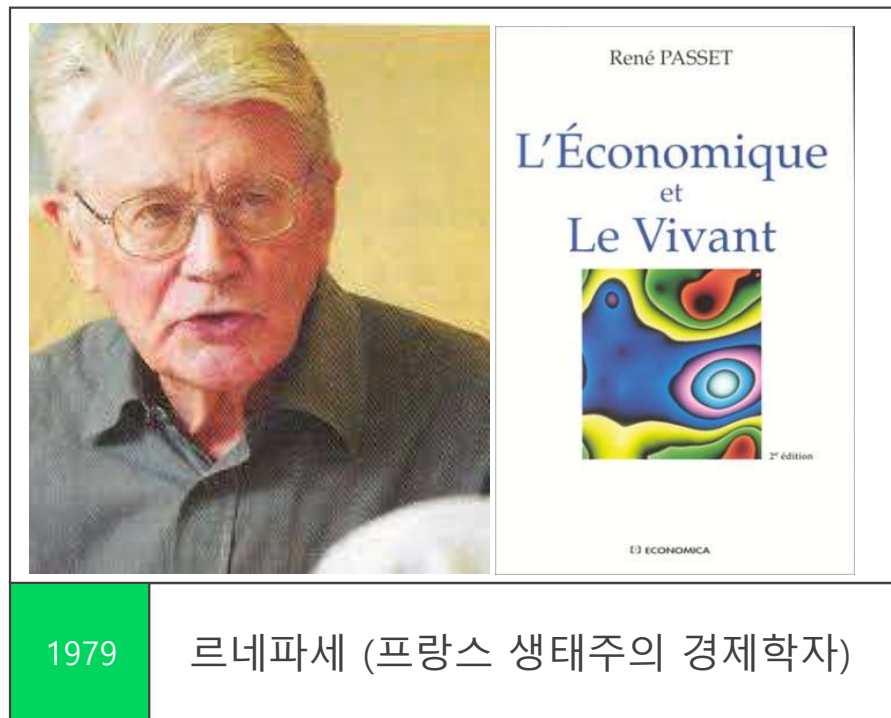
OECD
다국적기업 가이드라인

글로벌 환경하에서 사회책임경영을 위한 권고사항

1976

OECD 다국적기업 가이드라인 제정

르네파세, Economic Systems and Living Systems



Carroll의 CSR Pyramid



UNEP 브루트란트 보고서



1939~

브룬트란트(노르웨이 최연소, 최초 여성총리)



1987

브룬트란트 보고서 채택

우리 공동의 미래

지속가능발전의 개념을 의제로 제시

Sustainable Development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.

미래세대의 니즈를 충족하기 위한 잠재력을 훼손하지 않으면서 현재의 니즈를 충족시키는 발전

엑손 밸디즈호 기름유출 사고



EXXON VALDEZ
25 YEARS AFTER THE DISASTER

PRINCE WILLIAM SOUND, ALASKA

ESTIMATED DEATHS

- 2800 SEA OTTERS
- 250 BALD EAGLES
- UP TO 22 ORCAS

MARCH 24, 1989 12:04 AM:
THE EXXON VALDEZ SUPER-TANKER HIT THE BLIGH REEF

OIL SPREAD OVER 10,000 SQUARE MILES OF OCEAN & 1,300 MILES OF COAST

10.8 MILLION GALLONS OF CRUDE OIL SPILLED

LESS THAN 7% RECOVERED

EXXON CLEAN UP SPEND: US \$2 BILLION

2019 EXXON MOBIL PROFITS: \$44.9 BILLION

GREENPEACE

1974~
1979

석유파동 (태양광, 풍력, 원자력 등 새로운에너지에 대한 논의 촉발)



EXTRA!

VALDEZ VANGUARD
Where the news you want to know comes first

50 CENTS VALDEZ ALASKA FRIDAY MARCH 24 1989 SPECIAL EDITION

Tanker breaks open on rocks
At least 200,000 barrels of crude oil spill

By JOE BROGAN
Editor

The disaster that Prince William Sound residents have feared since sea-going tankers began shipping crude oil from Valdez 12 years ago struck today. A tanker loaded with 1.2 million barrels of crude oil ran aground on Bligh Reef, at the mouth of Valdez Arm, and had spilled 200,000 barrels of crude into the

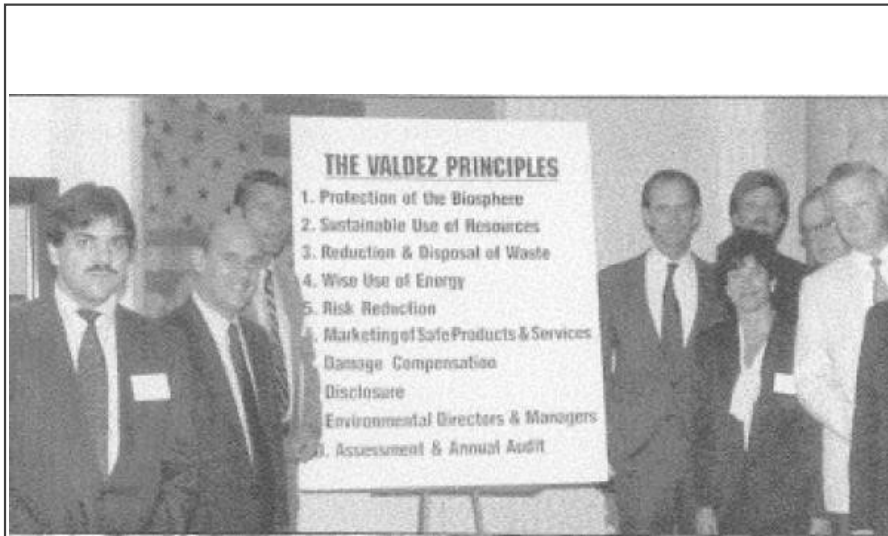
"We're going to try it with booms and skimmers. We're just playing it by ear to see how we're going to do it," said Coast Guard Petty Officer John Gosselin.

No one was reported injured in the accident. The ship remained upright and stable following its collision with the reef, and showed no danger of breaking up. Coast Guard investigators went aboard, but little more was heard.

1976

OECD 다국적기업 가이드라인 제정

Valdez 원칙 (Ceres 원칙)



1989

밸디즈 원칙 (미국의 환경보호단체 세리즈에서 기업이 지켜야 할 환경 윤리기준으로 규정한 원칙)



Ceres

Ceres

<환경에 책임을 지는 경제를 위한 연합>

Coalition for **E**nvironmentally
Responsible **E**conomies

기후변화나 물 부족 등 지구적 환경변화에 대응해 환경파괴 없는 지속가능성의 문제에 관심을 가지고 해결하기 위해 결성된 비영리단체

1992

밸디즈 원칙은 세리즈 원칙으로 개칭

리우 환경개발선언과 EU 설립



1992

환경과 개발에 대한 리우 선언

(기후변화협약, 생물다양성협약, 사막화방지협약)

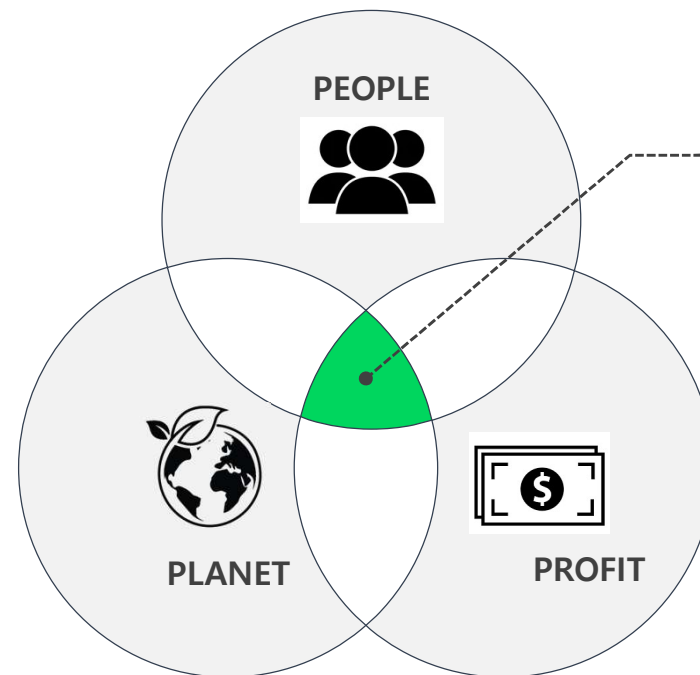


1993

European Union 설립

(환경, 인권, 평화 등과 관련된 정책들을 적극적으로 채택)

John Elkington, Triple Bottom Line 제시



Sustainability

아동 노동력 착취와 ILO의 4대 원칙 발표



1996

NIKE 공급업체의 아동노동력 착취



International
Labour
Organization

1. 결사 및 단결의 자유 보장
2. 강제노동 철폐
3. 아동노동 폐지
4. 고용, 직업에 대한 차별 폐지

1998

국제노동기구 4대 원칙 발표

교토 의정서(Kyoto Protocol)

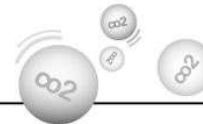


1997

교토 의정서

파리 협정과 교토의정서 비교

 교토의정서		 파리 협정
일본 교토 제3차 기후변화협약 당사국총회(COP3)	개최국	프랑스 파리 제21차 기후변화협약 당사국총회(COP21)
1997년 12월	채택	2015년 12월12일
주요 선진국 37개국과 유럽연합(EU)	참여 국가	개발도상국 포함 196개국
2008 ~ 2020년	적용시기	2020년 교토의정서 만료 이후
기후변화 주범인 온실가스를 이산화탄소, 메탄, 아산화질소 등 7개로 규정	주요 내용	지구 평균기온 상승폭을 산업화 이전 대비 1.5도까지 제한하기로 노력
온실가스 배출량을 1990년 대비 평균 5.2% 감축		선진국은 2020년 이후 개도국에 매년 최소 1,000억 달러 지원
선진국에만 온실가스 감축 의무 부과		선진국과 개도국 모두 자발적 온실가 감축목표(INDC) 제출, 온실가스 저감에 참여
		INDC에 국제적 구속력 부여하지 않음
		2023년부터 5년마다 이행 상황 점검



자료: 환경부·외교부

1997

교토 의정서의 주요 내용

MDGs, UNGC 설립



 1 절대 빈곤 및 기아 퇴치	 2 보편적 초등교육 달성	 3 남녀평등 및 인권신장	 4 아동사망률 감소
 5 모성 보건 향상	 6 HIV/AIDS, 말라리아 및 기타 각종 질병 퇴치	 7 지속 가능한 환경 보전	 8 개발을 위한 글로벌 파트너십 구축

2000	MDGs 제정
------	---------



전 세계 기업들이 지속가능하고 사회적 책임을 지는
 기업운영정책을 채택하고 그 실행을 국제 기구에
 보고 하도록 장려하는 유엔의 국제 기구

2000	UNGC(UN Global Compact) 설립
------	----------------------------

지속가능한 개발을 위한 요하네스버그 선언



2002

지속가능한 개발을 위한 요하네스버그 선언
(모든 개발은 경제적, 사회적, 환경적으로 지속가능해야 함)

국내기업 지속가능보고서 발간현황 (2006.11.1 현재)				
연번	기업명	주관부서	최초 발간년도	발간주기
1	현대자동차	환경경영전략팀	2003	매년
2	기아자동차	기획실 환경경영팀	2003	매년
3	삼성SDI	SM추진사무국	2003	매년
4	포스코	기획실 환경경영팀	2004	매년
5	삼성전기	SM추진그룹	2004	2년
6	한화석유화학	기술기획팀	2005	2년
7	롯데백화점	환경가치사무국	2005	매년
8	신한은행	준법감시실	2005	매년
9	한국전력공사	경영경영전략팀	2005	매년
10	대한항공	시설환경부 환경팀	2005	매년
11	현대해상	준법감시팀	2005	2년
12	SK㈜	CR기획팀	2005	매년
13	한수자원공사	참여경영팀	2005	매년
14	한국토지공사	혁신기획단	2005	매년
15	KT	기획실	2006	2년
16	웅진코웨이	홍보실	2006	매년
17	중부발전	-	2006	비공개
18	GS칼텍스	환경품질기획팀	2006	매년
19	유한킴벌리	커뮤니케이션팀	2006	매년
20	대우증권	기획팀	2006	매년
21	LG전자	환경안전그룹	2006	매년

(자료: 지속가능경영원)


HYUNDAI

 Movement that inspires


SAMSUNG SDI

2003

국내 기업들 지속가능보고서 발간시작

적도원칙(Equator Principles)



적도원칙(Equator Principle, EP)

: 프로젝트 파이낸싱 등에 있어서 대형 개발사업이 환경파괴 또는 인권침해 문제가 있을 경우 대출을 하지 않겠다는 금융회사들의 자발적 협약

프로젝트 파이낸싱(Project Financing)

: 금융기관이 사회간접자본 등 특정사업의 사업성과 장래의 현금흐름을 보고 자금을 지원하는 금융기법

2003

적도원칙 협약체결

(환경파괴나 인권침해 문제가 있는 대형 프로젝트에 대출금지)



2006

UN PRI(책임투자원칙) 발표

UN PRI (책임투자원칙)

UN PRI 개요

설립연도 2006년 4월

개요 ESG 투자 확산을 위한 글로벌 연기금, 투자자 등 연합체, 2800여 기관이 PRI 6개항 원칙 준수 취지로 서명, 한국에서는 국민연금 등 8개 기관이 참여

PRI의 6개항 원칙

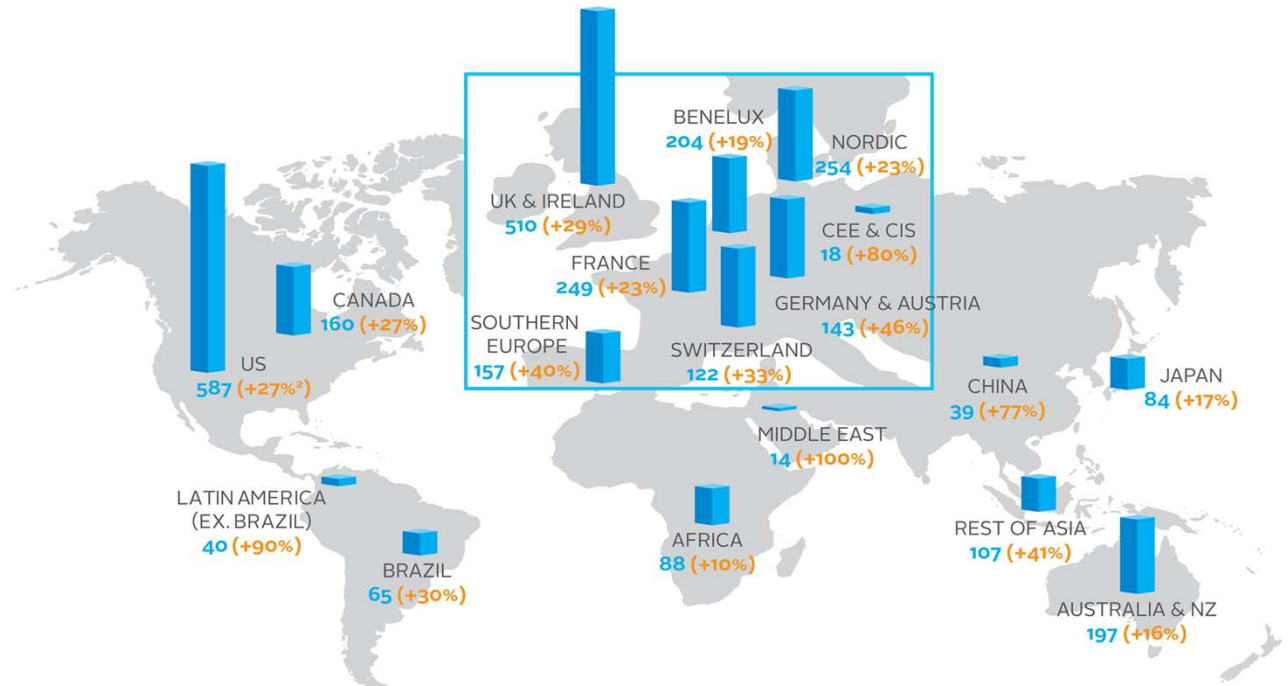
1. ESG 이슈를 투자 분석과 의사결정에 적극 반영한다.
2. 투자철학 및 운용원칙에 ESG 이슈를 통합하는 적극적인 투자가 된다.
3. 투자 대상 기업에 ESG 이슈들의 정보공개를 요구한다.
4. 금융산업의 PRI 준수와 이행을 위해 노력한다.
5. PRI 이행 효과를 증진시킬 수 있도록 상호 협력한다.
6. PRI 이행 관련 세부활동과 진행상황을외부에 보고한다.

글로벌 ESG 투자 동향

구분	2016년	2018년
유럽	12조400억달러	14조750억달러
미국	8조7230억달러	11조9950억달러
일본	4740억달러	2조1180억달러
캐나다	1조860억달러	1조6990억달러
호주/뉴질랜드	5160억달러	7340억달러
소계	22조8380억달러	30조6830억달러
한국		
중국		
아시아-일본제외		

*자료: UN PRI, GSI 등
그래픽: 김지영 디자인기자

mr O 머니투데이



■ Net new signatories vs 2017/18

■ Increase

1: As of 31st March 2020

2: Net new signatories since 1 April 2019

2006년 국가지속가능발전계획 수립

우리나라는 지속가능발전에 대해 경제, 사회, 환경 부문의 상호 연관성에 대한 이해를 토대로 환경 친화적 성장 동력 육성과 경제와 사회의 동반성장을 융합하는 전략을 취하고 있음

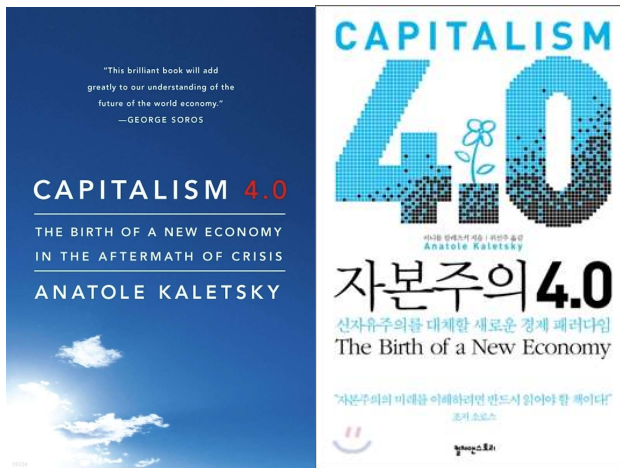
또한 미래 세대의 환경을 보전하는 동시에 현 세대의 경쟁력을 보장하는 국가발전 패러다임을 지속가능발전기본계획을 통해 제시



2008년 글로벌 금융위기



자본주의 4.0과 ISO 26000



2010 자본주의 4.0



2010 ISO 26000 시행

자본주의의 발전

분류	시기	주요 인물	특징
자본주의 1.0	애덤 스미스 ~ 1929년 세계 대공황	애덤 스미스, 해밀턴, 막스 후버	자유방임주의 “정부는 시장에 개입하지 않는다.”
자본주의 2.0	1930년대 뉴딜정책 시기 ~ 1970년대 석유파동	루스벨트, 케인즈, 닉슨, 카터	수정자본주의 “정부가 경제를 살렸다. 정부는 언제나 옳다.”
자본주의 3.0	1980년대 신자유주의 ~ 2008년 금융위기	대처, 레이건 부시, 그린스펀	신자유주의 “시장은 언제나 옳다.”
자본주의 4.0	2008년 세계 금융위기 이후	아나톨 칼레츠키	따뜻한 자본주의 “정부는 시장과 유기적인 상호작용을 이뤄야 한다.”

자료 : 예금보험공사



CSV



[그림2] '공유 가치'와 '기업의 사회적 책임'은 어떻게 다른가

기업이 공동체에 투자할 때에는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)보다 공유 가치 창출(Creating Shared Value, CSV)의 원칙을 따라야 한다. CSR은 대부분 기업 평판에만 집중하고 기업과 사회의 이익을 연결시키지 못한다. 이 때문에 장기적인 차원의 정당성 확보와 운영이 어렵다. 반대로 CSV는 기업의 수익성과 경쟁우위 구축을 위해 반드시 필요하다. 해당 기업이 가진 자원과 전문성을 활용해 사회적 가치를 창출하고 이를 통해 기업에 경제적 이득을 안겨주기 때문이다.

CSR	CSV
가치: 선행(doen good)	가치: 투입 비용 대비 높은 사회·경제적 가치 창출
시민의식, 자선 활동, 지속 가능성	기업과 공동체 모두를 위한 가치 창출
자유 재량, 혹은 외부 압력에 대한 반응	경쟁의 필수 요소
이윤 극대화와 관계 없는 활동이 이루어짐	이윤 극대화를 위한 필수 요소
외부 요구나 개인적 취향에 따라 활동 내용이 정해짐	기업별 상황과 내부 요인에 따라 활동 내용이 정해짐
다른 기업 활동이나 CSR 예산 문제로 영향력이 제한됨	CSV를 위해 기업 전체 예산 재편성
사례: 공정 구매	사례: 조달 시스템 자체를 혁신해서 품질을 개선하고 생산량 증대

양측 모두 관련 법규와 윤리 기준을 준수하고 기업 활동이 사회에 미치는 피해를 줄인다는 원칙을 따른다고 가정함.

2015년 UN SDGs 발표

SDGs 개발의제의 기본 정신 5P

PEOPLE



PROSPERITY



PLANET



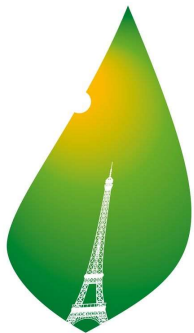
PEACE



PARTNERSHIP



2015년 파리 기후변화협약

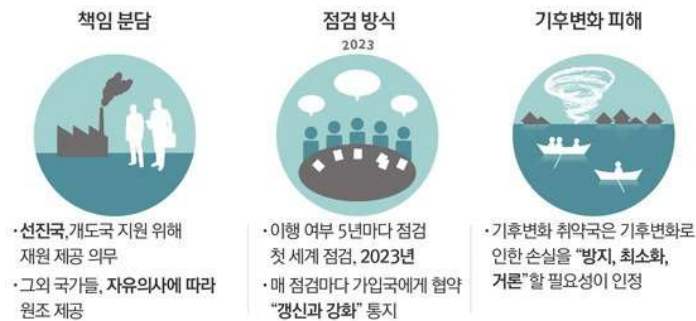
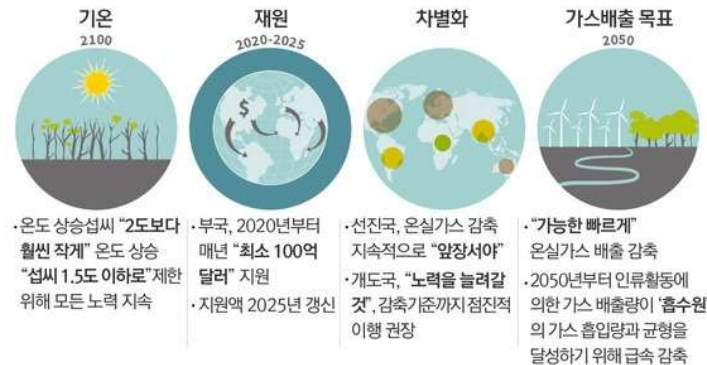


COP21·CMP11
PARIS 2015
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE



파리 기후협약 핵심사항

역사적 협약 195개국이 승인, 2020년 발효



자료 AFP

news1

'기후변화협정' 교토의정서와 파리기후변화협약 비교

	교토의정서	파리기후변화협약
요약	1997년 12월11일 일본 교토에서 열린 '제3차 기후변화협정 당사국총회'에서 채택	2015년 12월12일 프랑스 파리에서 열린 '제21차 기후변화협정 당사국총회'에서 채택
공식 발효일	2005년 2월16일	2016년 11월4일
범위	온실가스 감축에 초점	감축, 적응, 재정지원, 기술이전, 역량강화, 투명성 등 포괄적 대응
의무이행 대상국가	37개 선진국	195개 협약 당사국
요약	·온실가스 총배출량을 1990년 수준보다 평균 5.2% 감축 ·온실가스 감축 목표치 차별적 부여 (선진국에만 온실가스 감축 의무 부여)	·지구 평균 온도 상승폭을 산업화 이전과 비교해 1.5℃까지 제한 ·2020년부터 선진국은 개발도상국의 기후변화 대처사업에 대해 최소 1000억달러 지원 예정 ·2023년부터 5년마다 탄소 감축 상황 보고
적용시기	1차 공약기간: 2008~2012년(법적구속력 있음) 2차 공약기간: 2013~2020년(법적구속력 없음)	2021년 이후 적용 (법적구속력 없음)
비고	미국·러시아·일본·캐나다·뉴질랜드 2차 기간 불참	발효 후 3년 후 탈퇴 가능
한국 의무이행 여부	개발도상국으로 분류, 의무대상국에서 제외 1,2차 모두 자발적으로 의무 부담	2030년 배출전망치(BAU) 대비 37% 감축

그래픽: 김지영 디자이너

MT 머니투데이

Larry Fink가 보낸 편지 (2017~)



BR
 Business
 Roundtable

BUSINESS

2019 Business Roundtable

The New York Times

Shareholder Value Is No Longer Everything, Top C.E.O.s Say

Chief executives from the Business Roundtable, including the leaders of Apple and JPMorgan Chase, argued that companies must also invest in employees and deliver value to customers.



Chief executives who are members of the Business Roundtable, include, left to right, front row: Julie Sweet of Accenture North

"주주이익, 기업 최우선 목표 아니다"...美CEO 181명 성명

애플·아마존·JP모건 등 참여한 비즈니스라운드테이블

"고객·직원·납품업체 등 모든 이해당사자 반영 추구" 47년만에 첫 기업목적 변경

1997년부터 기재됐던 "회사는 주주를 위해 존재한다"는 주주 우선 원칙 폐지!



제임스 다이먼

제프 베이조스

팀 쿡

메리 베라

데니스 울런버그

기업의 존재목적에 관한 성명

1. **고객**에게 가치를 전달한다.
2. 공정한 보상, 혜택 제공으로 **직원**들에게 투자한다.
3. **공급업체**를 공정하고 윤리적으로 대한다.
4. **커뮤니티**를 지원하고 환경을 보호한다.
5. 기업운영의 투명성과 **주주** 참여를 보장한다.

2019 EU Green Deal



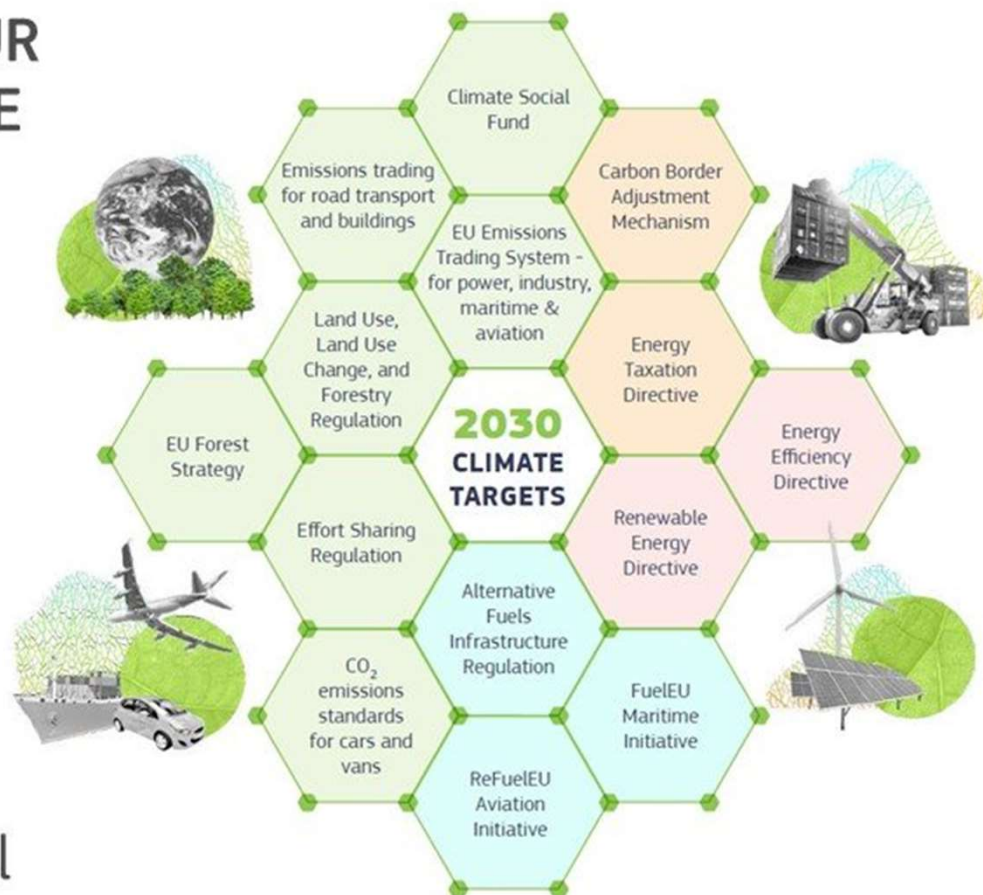
EU 그린 딜 주요 목표		
	에너지	탈탄소화, 화석 에너지 대체하는 신재생에너지 개발
	산업	녹색 산업 달성, 재생 자원 사용률 늘릴 수 있는 산업 발굴
	교통	전기차 · 수소차 개발 지원, 수로 · 철도 수송 시스템 확대
	건물	노후 건물 에너지 절약형 건물로 전환해 에너지 소비 축소

자료 : 유럽연합(EU) 집행위원회

2019 EU 그린 딜

EUROPEAN GREEN DEAL

REACHING OUR
2030 CLIMATE
TARGETS



#EUGreenDeal

2020 World Economic Forum



스위스 다보스에서 진행되는 세계경제포럼은 기업인, 학자, 저널리스트, 정치인이 모여 세계적인 경제문제를 토론하고 실천과제를 모색하는 국제 민간회의

2020

세계경제포럼(다보스 포럼)

Davos 2020: World Economic Forum announces the theme



Redefining capitalism: World Economic Forum Founder and Executive Chairman, Professor Klaus Schwab. Image: REUTERS/Denis Balibouse

17 Oct 2019

Oliver Cunn
 Former Head of Strategic Communications; Member of the Executive Committee

The World Economic Forum has announced the theme and details for its 50th Annual Meeting, to be held 21-24 January in Davos, Switzerland. The Meeting's theme will be Stakeholders for a Cohesive and Sustainable World.

2020

세계경제포럼 주제

(Stakeholders for a Cohesive and Sustainable World)

대한민국 대전환
한국판뉴딜

우리나라의 경제와 사회를 새롭게(New) 변화시키겠다는 약속(Deal)입니다.

한국판뉴딜
디지털뉴딜

우리 경제의 생산성 향상을 위해, 경제전반의 디지털 혁신과 역동성을 촉진·확산 합니다.

자세히보기

한국판뉴딜
그린뉴딜

신재생에너지를 사회 전반으로 확산하는 미래 에너지 패러다임 전환 시대를 준비합니다.

자세히보기

한국판뉴딜
안전망강화

취약계층을 보호하고 사각지대를 해소하기 위해 탄탄하고 촘촘한 고용·사회 안전망을 구축합니다.

자세히보기

10대 대표과제


데이터 댐


지능형(AI) 정부


스마트 의료 인프라


그린 스마트 스킴


디지털 트윈 (Digital Twin)


국민안전 SOC 디지털화


스마트 그린 산업단지

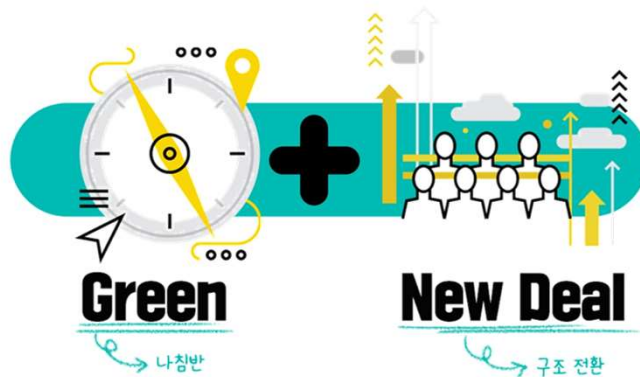

그린 리모델링


그린 에너지


친환경 미래 모빌리티

한국판 그린 뉴딜

그린뉴딜은?



그린뉴딜은
저탄소 사회를 지향하는 '그린'과
정부재정투자로 구조 전환을 추구하는
'뉴딜'로 설명할 수 있어요.

그린뉴딜은 기후위기 극복을 위한
저탄소 사회·경제로의 전환 정책입니다.



무엇을 하나요?



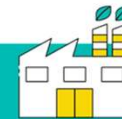
생활환경의 녹색전환

우리가 살고 있는 도시, 공간을 녹색으로 바꿔요



저탄소·분산형 에너지 확산

저탄소 사회로의 전환을 서둘러요



혁신형 녹색산업 기반 조성

저탄소 산업 생태계를 만들어요



소외 계층 보호

녹색 전환 과정에서 발생할 수 있는
소외 계층과 영역을 보호해요

2021 공시제도 개선안 발표

< 기본 방향 >

투자자는 이해하기 쉽고, 기업 부담은 줄어드는
“시장친화적인 공시제도”

투자자 이용 편의 제고

- 사업보고서 편제 체계적 개편
- 사업보고서 설명서 발간
- 전자공시시스템 체계 개편 등

기업 공시부담 경감

- 분기보고서 작성부담 대폭 경감
- 소규모기업 공시부담 경감
- 투자설명서 전자교부 활성화 등

ESG 책임투자 기반 조성

- 지속가능경영 보고서 단계적 의무화
- 스튜어드십 코드 개정 검토
- 의결권자문사 가이드라인 제정 등

투자자 보호 강화

- 공시 사각지대 축소 (기술특례상장법인, 역외 지주사, 신규 상장법인, 영구채)
- 증권신고서 미제출 과징금 제도 개선 등

UN Climate Change Conference UK2021

제26차 유엔기후변화협약 당사국총회 (COP26) 주요 합의 내용

석탄발전 단계적으로 감축

탄소저감장치가 없는 석탄발전을 단계적으로 감축하고 비효율적인 화석연료 보조금을 단계적으로 중단하기 위한 노력을 가속

지구온도 상승폭 1.5도 제한 위한 온실가스 감축 목표 내년 재점검

각국은 내년에 2030 국가온실가스감축목표(NDC)를 '1.5도'에 맞게 다시 내기로 합의

선진국 기후변화 적응기금 두배로 확대

온난화로 인한 피해에 적응해야 하는 가난한 나라들을 지원하기 위한 기금은 2025년까지 2019년 대비 두 배로 늘리기로 합의

파리협정 6조인 국제 탄소시장 지침 채택

탄소배출권 시장의 투명하고 통일된 국제 규범, 탄소배출 감축분이 거래국가 양쪽에 모두 반영되는 '이중계상'을 막는 방안이 마련됨

격년으로 투명성보고서 작성

2024년부터 격년으로 투명성보고서를 작성해 제출, 검토 위한 전문가 교육과정 개발 등에도 합의

The JoongAng

숫자로 보는 COP26

26 제26차 유엔기후변화협약 당사국총회
영국에서 10월 31일부터 11월 12일까지 열려

전 세계 190여 개국 정상 및 대표단 참석 **190** 총 참석 인원 최대 3만명 **30,000**

\$100,000,000,000

'기후금융' 조달 목표 매년 1000억달러(약 117조 원)

교토의정서(1997년), 파리협정(2015년) 이후 최대 기후회의

2050년 '넷 제로' 달성,
세기말 1.5도 상승 제한 목표

1.5°C

매일 약 1만 명의 경찰관 현장 배치 | 예상 시위대 규모 10만여 명

The JoongAng

2021 EU Fit for 55



유럽연합(EU)이 2021년 7월 내놓은 기후 변화 대응을 위한 12개 항목을 담은 입법 패키지

2030년까지 EU의 평균 탄소 배출량을 1990년의 55% 수준까지 줄인다는 목표

핵심은 탄소국경세로 불리는 '탄소국경 조정제도(CBAM)'로, CBAM은 EU 역내로 수입되는 제품 가운데 역내 제품보다 탄소배출이 많은 제품에 세금을 부과하는 조치

EU 발표 'Fit for 55' 주요내용 요약

분류	주요 내용 요약
친환경 에너지	-재생에너지 발전 비중 목표를 2030년 기준 32%에서 40%로 상향 -친환경 운송과 수소 생산에 대한 크레딧 제도 설립 등
에너지 효율화	-에너지 효율화 목표를 2030년 32.5%에서 36~39%로 상향
운송	-2035년까지 내연기관차 판매 금지 -2050년까지 운송 분야 탄소 배출량 90% 저감 목표 -2030년 친환경 차량 누적 판매량 3000만대 목표 -2050년까지 1630만개 전기차 충전소 설치
산업	-산업 분야에서 재생에너지 사용량 매년 2.1% 증가 -탄소배출권 거래제 내 탄소 배출량 2030년까지 61% 감축(2005년 대비)
수소	-2030년까지 40GW의 수전해 시스템 설치, 1000만톤 그린수소 생산 -친환경 연료 인증 제도에 수소를 포함 -산업 수소 소비 중 그린 수소 비중 50% 목표
탄소국경세	-시멘트, 철강, 알루미늄, 비료, 전력 분야에 우선 적용 -2023~2025년까지 시범 적용...2026년부터 본격 적용
사회	-친환경 산업에서 2030년까지 100만개, 2050년까지 200만개 일자리 창출



*자료: 메리츠증권 리포트 요약
그래픽: 이승현 디자인기자

한국의 대EU 탄소국경세 대상 품목 수출 현황

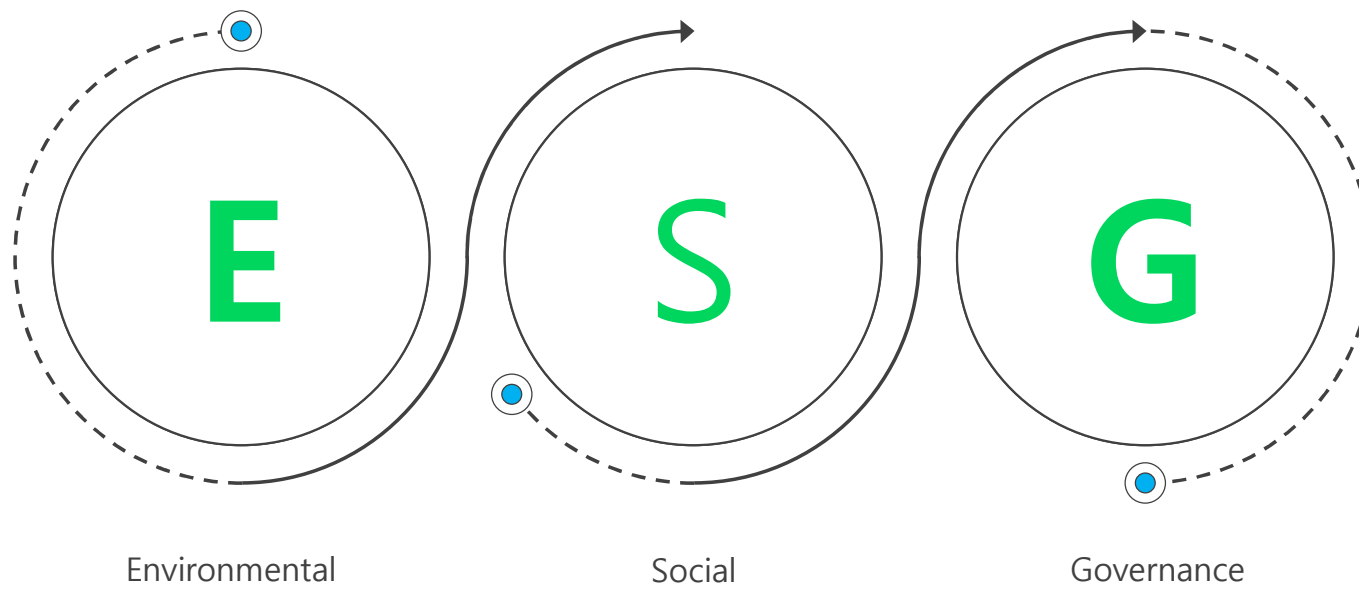
단위: 달러

	2018년	2019년	2020년
철강	24억8500만	21억2400만	15억2300만
알루미늄	1억1000만	1억5500만	1억8600만

지난해 한국의 대EU 상위 수출품목

품목	순위	수출액 (단위: 달러)
승용차	1위	38억2400만
자동차부품	2	32억7900만
의약품	3	29억400만
선박	4	28억6100만
축전지	5	25억1900만
전기자동차	6	19억6800만
합성수지	7	19억700만

자료: 한국무역협회



E
환경

- ▷ 기후변화 및 탄소배출
- ▷ 환경오염 · 환경규제
- ▷ 생태계 및 생물 다양성
- ▷ 오염물질 및 폐기물 관리
- ▷ 에너지 효율
- ▷ 천연자원 활용

S
사회

▷ 소비자 및 고객만족

▷ 데이터 보호 · 프라이버시

▷ 인권, 성별 다양성

▷ 지역사회 관계

▷ 공급망 관리

▷ 근로자 안전 등

**G****지배구조**

▷ 이사회 및 감사위원회 구성

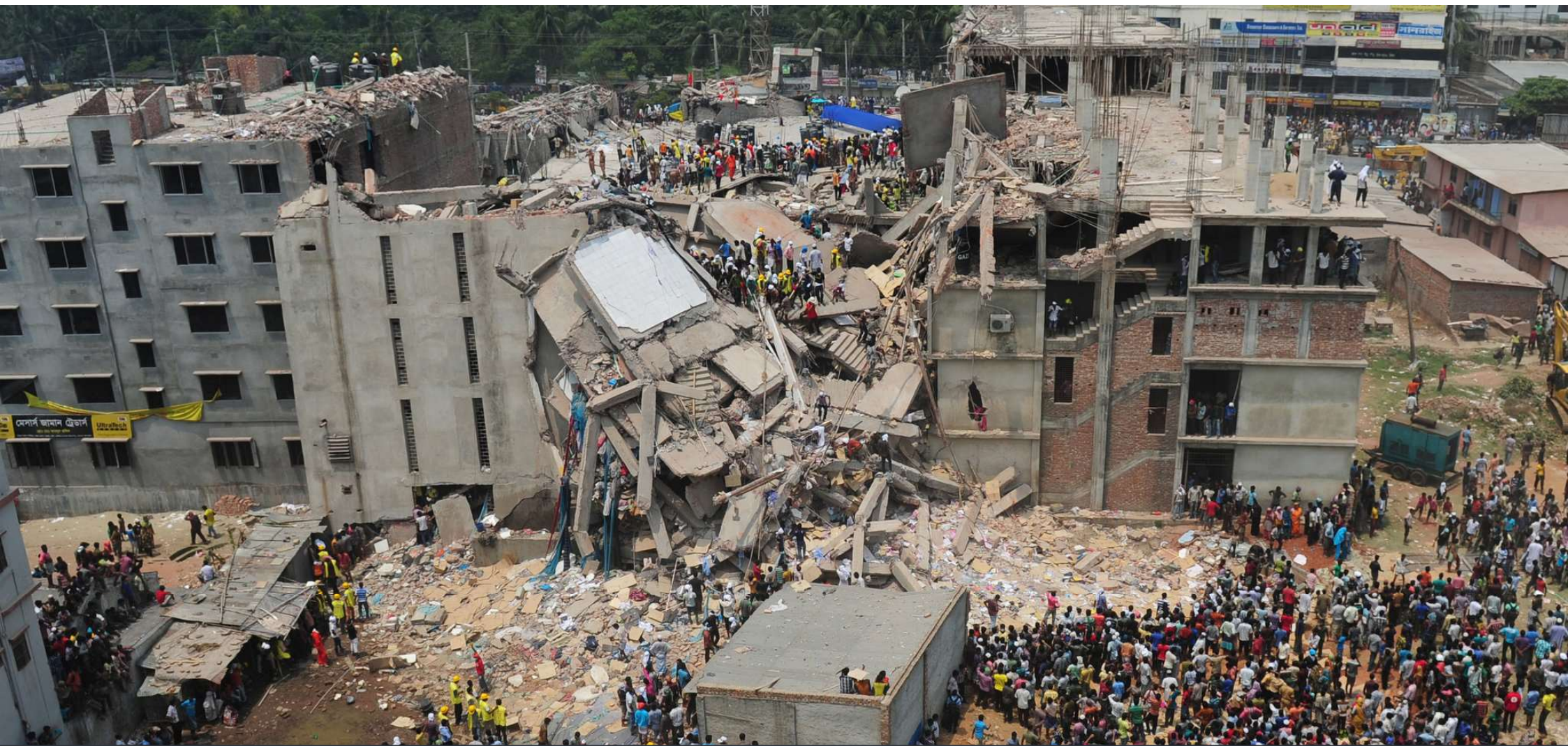
▷ 뇌물 및 반부패

▷ 로비 및 정치기부

▷ 기업윤리

▷ 컴플라이언스

▷ 공정경쟁 등



2013년 4월 방글라데시 라나플라자(Rana Plaza) 붕괴사고



Illustration by Nicola Jennings



투자받고 싶으면...





기업의 목적은?



기업의 사회적 책임은 이윤을 늘리는 것

(Milton Friedman)

"주주이익, 기업 최우선 목표 아니다"...美CEO 181명 성명

애플·아마존·JP모건 등 참여한 비즈니스라운드테이블

"고객·직원·납품업체 등
모든 이해당사자 번영 추구"
47년만에 첫 기업목적 변경

1997년부터 기재됐던
"회사는 주주를 위해 존재한다"는
주주 우선 원칙 폐지!



제임스 다이먼

제프 베이조스

팀 쿡

메리 배라

데니스 몰런버그

BR
Business
Roundtable

2019 Business Roundtable

기업의 존재목적에 관한 성명

1. **고객**에게 가치를 전달한다.
2. 공정한 보상, 혜택 제공으로 **직원**들에게 투자한다.
3. **공급업체**를 공정하고 윤리적으로 대한다.
4. **커뮤니티**를 지원하고 환경을 보호한다.
5. 기업운영의 투명성과 **주주** 참여를 보장한다.

EU 공급망 실사지침(안)

EU 공급망 실사지침(안)

(Directive on corporate sustainability diligence)

기업이 **지속가능한 경영활동**을 수행하기 위해 **공급망** 전반에 걸쳐
실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 **부정적 영향**을 확인·식별하고 이를 **제거·완화**하기 위한 의무적 실사지침(안)



2020

EU 집행위원회
공급망 실사 의무화 발표



2021

EU 의회
공급망 실사 결의안 채택



2022

EU 집행위원회
EU 공급망 실사지침 초안 발표



2024

EU 공급망 실사지침 시행 기대

EU 공급망 실사지침(안)



Brussels, 23.2.2022
COM(2022) 71 final

2022/0051 (COD)

Proposal for a

DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937

(Text with EEA relevance)

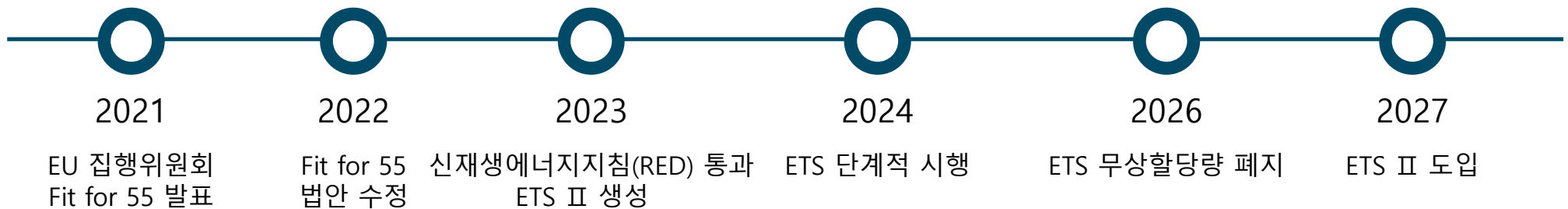
{SEC(2022) 95 final} - {SWD(2022) 38 final} - {SWD(2022) 39 final} -
{SWD(2022) 42 final} - {SWD(2022) 43 final}

EU 공급망 실사지침(안) 주요내용

제1조	실사지침 주제(의의)	제17조	감독	감독기관
제2조	실사지침 범위	제18조		감독기관의 권한
제3조	실사지침 목적	제19조		감독기관의 우려사항
제4조	실사지침 요구사항	제20조	행정사항 제재조치	제재
제5조	실사의무	제21조		EU 감독기관 네트워크 형성
제6조		제22조		민사책임
제7조		제23조		보고자 보호 의무
제8조		제24조	공공지원	공공지원
제9조		제25조		
제10조		제26조	기타	기업실사 준비 및 시행
제11조		제27조		부록
제12조	자체적인 실사의무 조항 개발	제28조		규칙설정
제13조	가이드라인 제시	제29조		지침 검토
제14조	실사지침 시행으로 수반되는 조치	제30조		지침 변화 설정
제15조	기후변화 대응	제31조		지침 발효 날짜
제16조	실사의무 보고자 지정	제32조		수신자 설정

Fit for 55

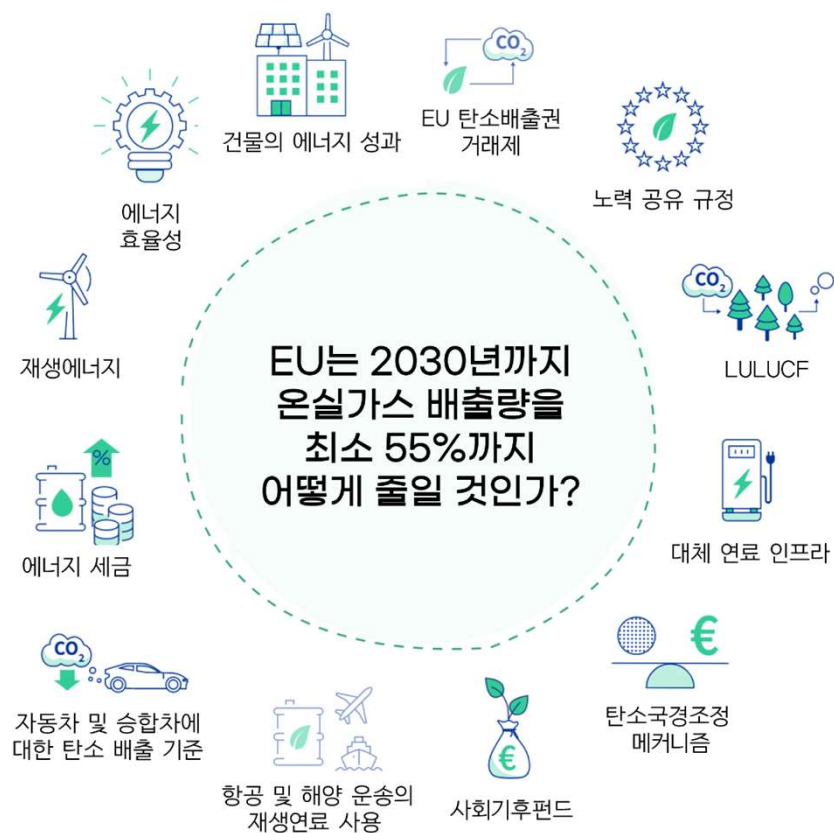
2030년까지 탄소배출량을 55%까지 감축하고, 2050년 탄소중립을 달성하겠다는
EU의 목표를 담은 탄소감축 입법안 패키지



ETS: EU 차원의 탄소배출허용총량에 상응하는 배출권을 할당대상업체에 배분하여 주는 단순연합 차원의 제도

ETS II: EU 차원의 탄소배출허용총량에 상응하는 배출권을 할당대상업체에 배분 + **저탄소 에너지 혁신 지원을 강화**시키고자 저소득 회원국을 일부 참여시킬 예정

Fit for 55



Fit for 55 주요내용

탄소 가격결정 관련 입법안	항공 분야 배출권거래제 강화
	해운, 육상운송 및 건축물 분야 배출권거래제 신설
	에너지조세지침 개정
	탄소국경조정제도 도입
감축목표 설정관련 입법안	노력분담규정 개정
	토지이용, 토지이용변화 및 삼림 규정 개정
	재생에너지지침 개정
	에너지효율지침 개정
규정 강화 관련 입법안	승용차 및 승합차 탄소배출 규제 기준 강화
	대체연료인프라규정 개정
	항공운송 연료 기준 마련
	해상운송 연료 기준 마련
포용적 전환을 위한 지원대책	사회기후기금 신설

UN PRI의 Keyword: DE&I

+ 다양성(diversity)

- 나이, 종교, 성, 인종, 윤리적 배경과 같은 사람들의 개인적 특성의 차이를 나타내는 개념

+ 형평성(equity)

- 공정한 접근권, 기회 등을 보장하는 것, 특정집단을 위해 존재하는 장벽과 불이익을 뛰어넘어 모든 사람이 동등하게 대우받는다는 의미의 평등(equality)과 혼용되어 사용

+ 포용성(inclusion)

- 모든 개인이 환영 및 지지를 받고 가치를 인정받는 것. 개인의 고유한 강점과 정체성을 이해하고 너그럽게 받아들이는 것을 의미



**다양성이 없는 기업에
미래는 없다**

다양성(diversity)

다양성이
ESG의 화두로 부상



- + 다양성 비율을 의무화하는 글로벌 투자사가 증가하고 있음
- + 다양성 의무화 규제도 증가
- + 글로벌기업들은 '다양성 보고서' 발간
- + 한국의 경우 자본시장법 개정안에 따라 자본 총액 2조원 이상 기업은 이사회 구성원 중 한 명 이상의 여성이사를 임명해야 함
(2022년 8월까지)

글로벌 자산운용사



자산운용사

채권, 주식을 매매하고 펀드를 관리하는 펀드매니저가 있는 기업
펀드를 만들고 투자자의 이익을 위해 금융상품에 모인 자금을 전문적으로 자산을 운용하며, 펀드의 운용상태를 정기적으로 투자자에게 공개

글로벌 ETF 운용사 순위

순위	ETF 운용사	ETF 브랜드	ETF 운용 규모(달러)
1	블랙록(BlackRock)	아이셰어즈(iShares)	1조667억
2	뱅가드(Vanguard)	뱅가드(Vanguard)	6838억
3	스테이트스트리트글로벌어드바이저(State Street Global Advisors)	SPDR	5467억
4	인베스코파워셰어즈(Invesco PowerShares)	파워셰어즈(PowerShares)	1195억
5	찰스슈왑(Charles Schwab)	슈왑(Schwab)	688억
6	퍼스트트러스트(First Trust)	퍼스트트러스트(First Trust)	455억
7	위즈덤트리(Wisdom Tree)	위즈덤트리(Wisdom Tree)	422억
8	벤엑(VanEck)	마켓벡터스(Market Vectors)	350억
9	구겐하임(Guggenheim)	구겐하임(Guggenheim)	345억
10	프로셰어즈(ProShares)	프로셰어즈(ProShares)	272억

ETF(Exchange Trade Fund)

상장지수펀드, 펀드의 한 종류로 기본적으로 펀드지만 주식거래소에 상장하여 거래할 수 있도록 만든 상품

나스닥, 코스피, 코스닥 등 특정 지수의 움직임에 따라 수익률이 달라지는 상품
펀드를 주식처럼 한 주씩 거래할 수 있도록 쪼개어 놓은 상품

STATE STREET GLOBAL ADVISORS

"이사회에 여성 꼭 있어야"...글로벌 자산운용사들, 기업에 압박

블랙록·스테이트스트리트, 기업 이사회 다양성 확대 요구

입력 : 2022.01.13 12:08:18

0

[제목 없음]



CEO, 사이러스 타라포레발라(Cyrus Taraporevala)

"모든 글로벌 기업은 이사회에 1명 이상의 여성을 포함해야 한다"

대형 자산운용사 스테이트스트리트 글로벌어드바이저스(SSGA)가 올해 주주총회 시즌을 앞두고 자사가 투자한 모든 기업을 대상으로 이같이 요구했다고 블룸버그통신이 12일(현지시간) 보도했다.

SSGA와 블랙록 등 거대 글로벌 자산운용사들이 기업 이사회 멤버의 여성 포함 기준을 제시하는 등 경영진의 다양성 확대를 요구하고 있어 향후 변화가 예상된다.

3조9천억 달러(약 4천636조원)의 자산을 운용하는 SSGA는 종전까지 일부 시장의 주요 주가지수 구성 종목 기업들에만 '여성 이사 의무화'를 요구하다 이번에 대상을 확대했다.

SSGA는 이날 웹사이트에 올린 '2022 주주총회 투표 계획 관련 최고경영자(CEO) 서한'에서 모든 글로벌 기업 이사회에 적어도 1명의 여성이 있어야 한다고 요구했다.

이사회 다양성

ESG

December 14, 2021 01:36 PM

BlackRock to focus on board diversity, climate risk plans in 2022

By HAZEL BRADFORD

TWEET

f SHARE

in SHARE

EMAIL

REPRINTS

PRINT



Bloomberg

'귀한 몸' 된 여성 사외이사

자본시장법 개정(올 1월)

자산총액 2조원 이상 상장회사 이사회를 특정 성(性)의 이사로만 구성 금지(2022년 8월부터 의무 적용)

147개 기업 중
45개사에 여성 이사
재직(3월 말 기준)

2022년 8월까지
여성 이사 100여명
이상 추가 선임해야

자료=여성가족부·세계여성이사협회

올해 기업들 여성 중용

코스피 상장사 여성 등기이사



코스피 상장사 여성 임원(비등기)



자료=지속가능경영 전문 미디어 임팩트온

유리천장

유리천장

여성과 소수민족 출신자들의
고위직 승진을 막는
조직 내 보이지 않는 장벽

2021. 03. 31 [뉴스G] 한국, 유리천장 지수
OECD 국가 중 꼴찌 기록



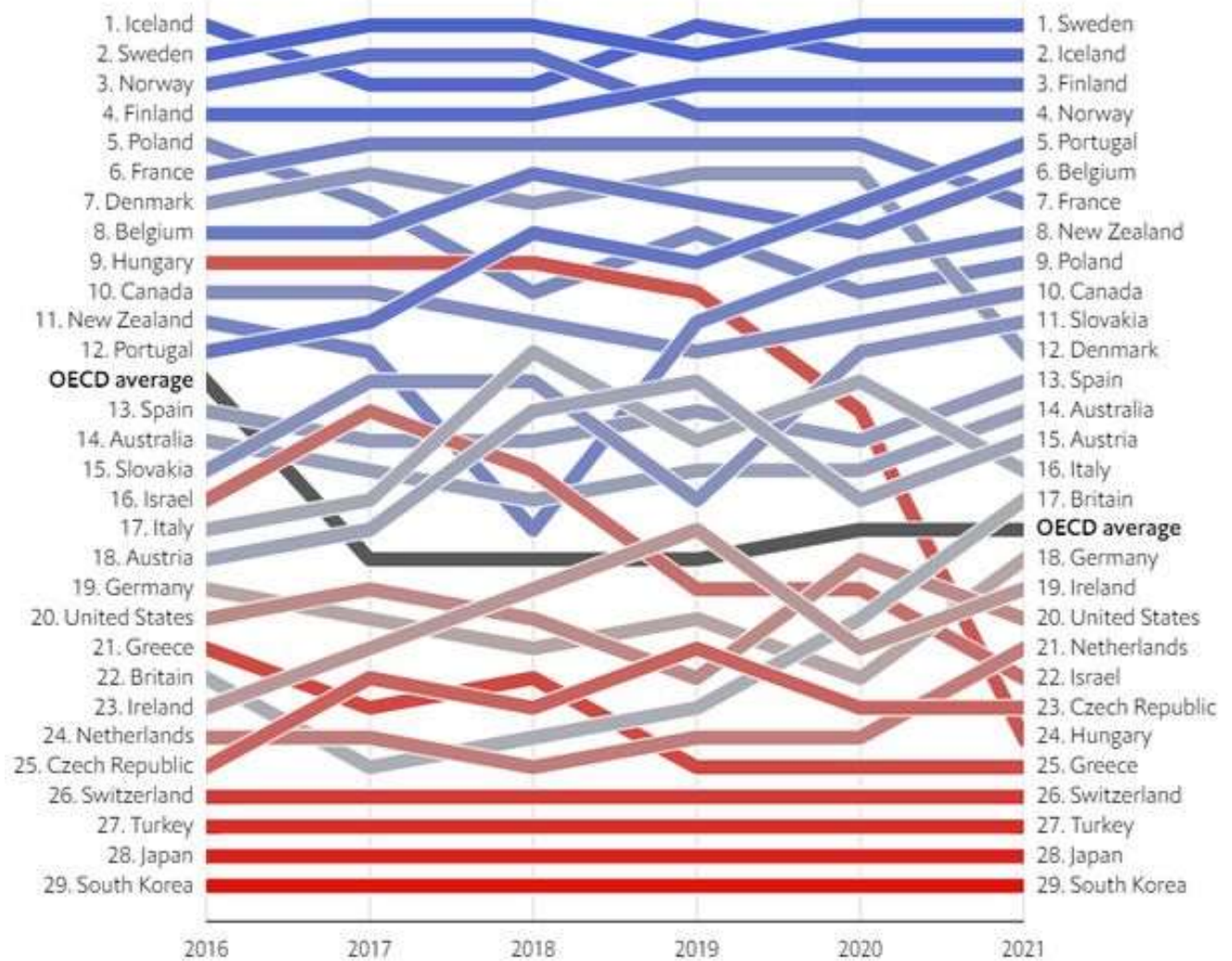
다양성(diversity)

OECD 29개국
Glass Ceiling Index
(2016-2021)



MAR 7TH 2022

Index rank out of 29 countries



다양성의 경쟁력...여성 소프트 파워 전면에 서다 / KBS 2021.04.12.





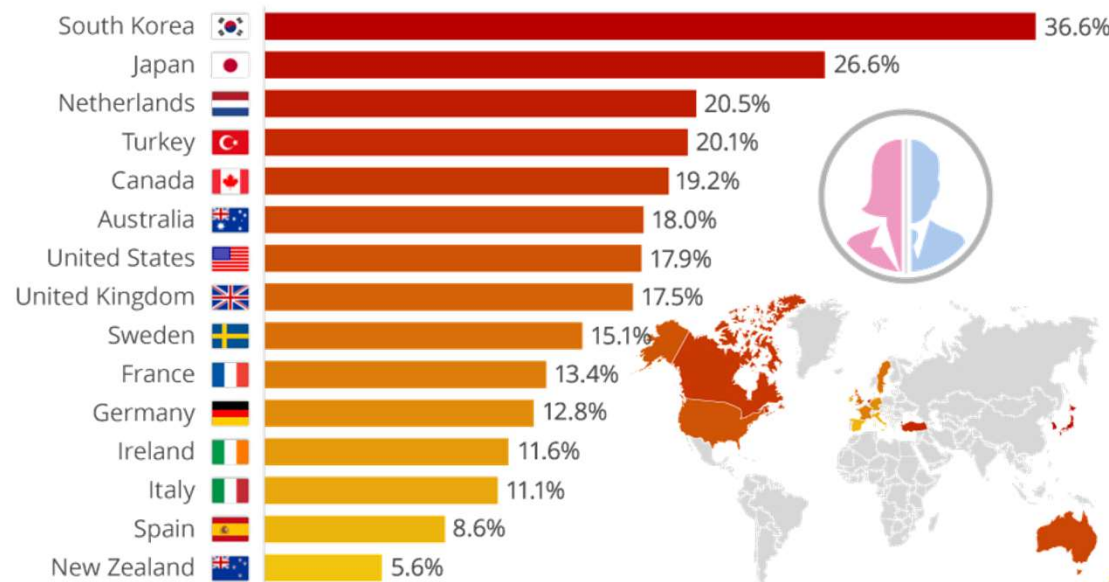
이사회 여성비율 세계 꼴찌 '중동국가 수준', 세계 최강 유리천장 깨질까? (2022.03.07/뉴스데스크/MBC)



2016

The Gender Pay Gap In Developed Nations Visualized

% difference in full-time earnings between men/women in selected OECD nations*



@StatistaCharts

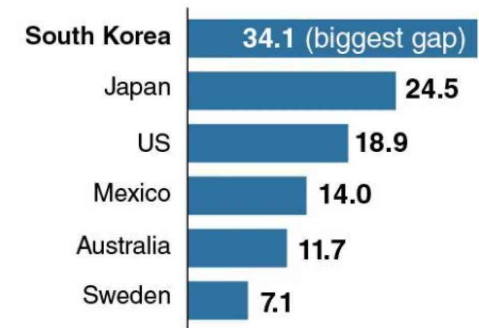
*as a % of the earnings of men, latest available year

Source: OECD

statista

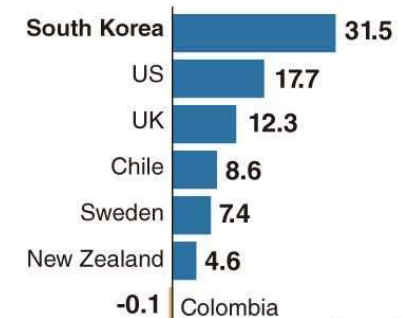
Salary gap between men and women

(Unit: %, as of 2018)



Wage gap between men and women

(Unit: %, in 2020)



Source: OECD

Outnumbered in the boardroom

By LORRAINE WOELLERT | 03/31/2022 12:02 PM EDT

Presented by [nationalgrid](#)

THE BIG PICTURE

Women occupy more seats in boardrooms but still make up less than a third of all directors

Percent of directors among S&P 500 companies, by gender



Source: The Conference Board
Lorraine Woellert / POLITICO

Diversity and inclusion in the boardroom — it seems like an age-old idea already, but progress has been slower than you might think.

The California State Teachers' Retirement System, CalSTRS, on Tuesday joined the list of investors taking aim at companies that move too slowly on their boards' gender diversity.

The pension giant, which has more than \$318 billion in assets under management, said it would vote against directors of all-male boards and oppose members of nominating committees at companies where women make up less than 30 percent of boards.

Lots of companies will be bracing for those CalSTRS votes. Despite everything you've heard about gender equality, boardrooms remain a bulwark of male dominance.

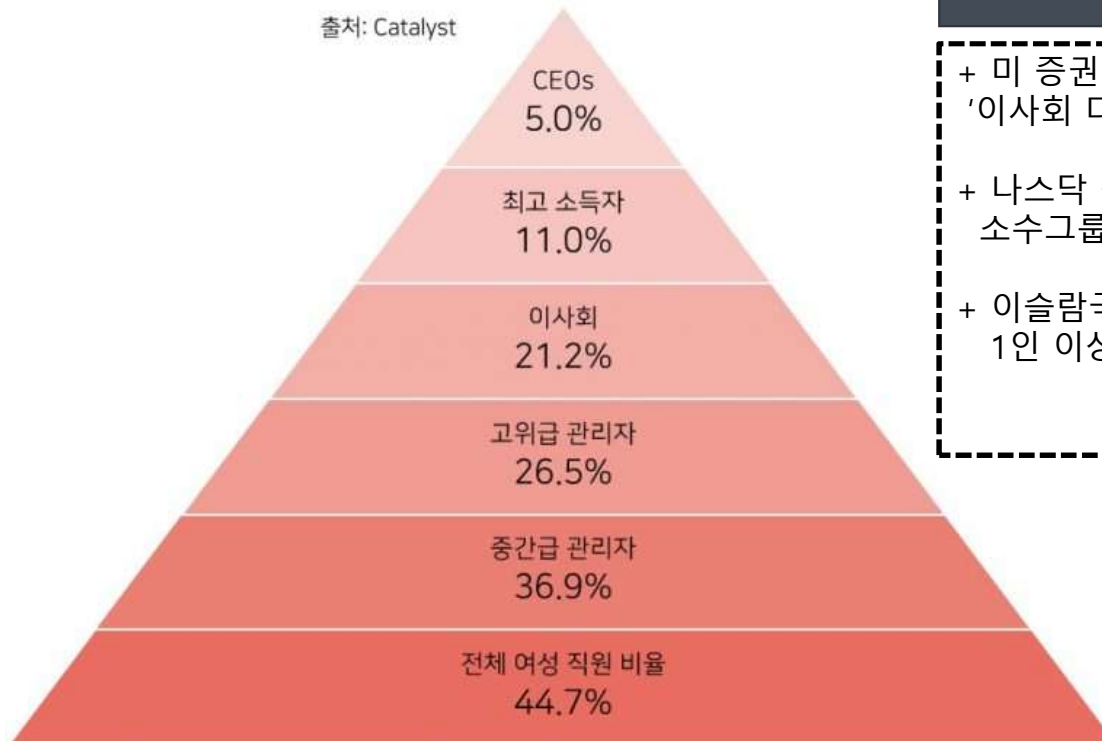
CALSTRS®

- + 미국 캘리포니아주 교직원 퇴직연금(CalSTRS)은 2022년 기업 이사회 다양성을 증진하는 방향으로 의결권을 행사할 계획을 발표
- + 여성이사가 전혀 없는 투자기업에 대해 주총에서 전체 이사진에 대해 반대 표결을 행사하기로 함
- + 이사회 내 여성 이사의 비율이 30% 미만인 기업의 경우 이사회 내 이사후보추천위원회 선임에 반대의견을 표명하겠다고 밝힘

여성임원 할당제

S&P 500 기업 내 직급별 여성 비율

출처: Catalyst



여성이사 선임과 관련한 최근의 동향

- + 미 증권거래위원회는 2021년 10월 나스닥이 제안한 '이사회 다양성 및 공개에 관한 규칙 변경'을 승인
- + 나스닥 상장사는 최소한 2명의 이사(여성 1명, LGBTIQ 등 소수그룹 1명)를 선임하도록 요구받게 됨
- + 이슬람국가인 말레이시아도 2022년부터 상장기업에 최소 1인 이상의 여성이사를 의무적으로 선임하는 규정 시행

여성임원 할당제

국내 자산총액 2조원 이상 상장회사 현황

자료: 금융위원회

여성 임원이 있는 상장회사 현황



151개 기업의 이사회 이사 수 현황



기업 이사회 성별할당제 도입 관련

주요 국외 사례 자료: 국회 정무위원회

노르웨이	이사회 9명 이상인 경우 40% 두도록 의무. 미준수 시 최대 상장폐지 가능.
스페인	이사의 40% 이상 할당 하도록 규정. 준수한 회사에 정부와의 계약 우선권 부여.
독일	근로자 수 2천명 이상인 상장사는 이사회 30% 이상 여성 할당. 미충족하면 공식으로 두도록 함.
미국 캘리포니아	캘리포니아에 주된 사무실 둔 상장사 전체는 여성 이사 최소 1명 을 두어야 함. 위반 시 벌금 부과.

여성이사 모시기 전쟁

해외 연기금, 국내 상장사 사내이사 선임 절반 이상 반대

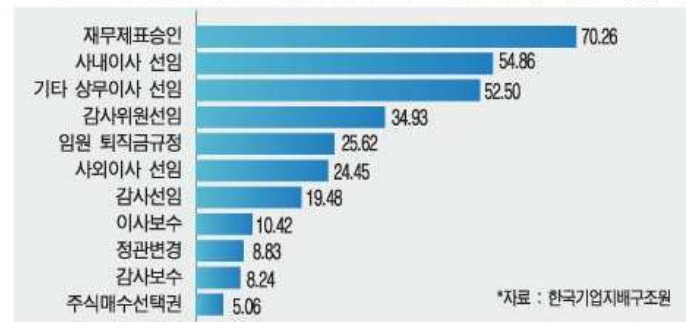
"자격미달 이사후보 많아"
ESG-기후변화 이슈 제기

2022-04-29 15:17:06 게재

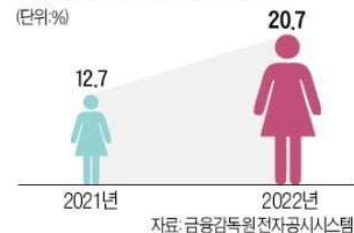
해외 주요 연기금들이 투자기업을 대상으로 적극적 주주활동을 수행하는 가운데 올해 국내 상장기업 정기주주총회에서 사내이사 선임 안건에 대해 절반 이상 반대한 것으로 나타났다. 해외 연기금들의 주총 안건 반대 의결권 행사는 매년 증가세를 보였고, 높은 수준의 ESG 개선 요구와 이사회 성 다양성, 기후변화 관련 이슈도 제기했다.

◆반대의결권 매년 증가세 = 29일 한국기업지배구조원이 지난 2019년부터 2022년까지 국내 상장사의 정기주주총회 결과를 분석한 결과에 따르면 해외 주요 연기금의 반대 의결권 행사는 2019년 25.22%에서 올해 33.58%로 8.36%p 증가했다. 반대율 상승 이유는 재무제표(이익배당) 승인의 건, 이사 선임 안건에 대한 반대율이 증가했기 때문이다.

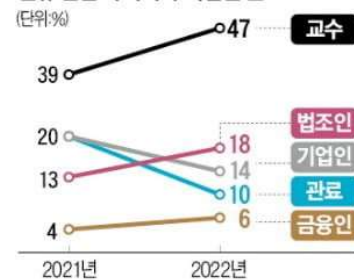
2022년 정기주주총회 안건 유형별 반대 의결권 행사 비율 (단위: %)



늘어나는 여성 사외이사 비중



신규 선임 사외이사 직업별 분포



다양성 보고서

기업	다양성 보고서 명칭	시작 연도
AT&T	다양성, 형평성, 포용성 연례보고서 (Diversity, Equity & Inclusion Annual Report)	2014
우버	사람과 문화 보고서 (People and Culture Report)	2017
구글	다양성 연례보고서 (Diversity Annual Report)	2018
넷플릭스	넷플릭스 미국 시리즈 및 영화 대본의 포용성 (Inclusion in Netflix U.S Scripted Series & Films)	2021
IBM	다양성과 포용성 보고서 (Diversity & Inclusion Report)	2020
3M	글로벌 다양성, 형평성 및 포용성 보고서 (Global Diversity, Equity & Inclusion Report)	2021
월마트	문화, 다양성, 형평성, 포용성 보고서 (Culture, Diversity, Equity & Inclusion)	2014
모건스탠리	다양성과 포용성 보고서 (Diversity and Inclusion Report)	2020
GE	다양성 연례보고서 (Diversity Annual Report)	2020

다양성 보고서

기업	다양성 보고서 명칭	시작 연도
스냅챗	다양성 연례보고서 (Diversity Annual Report)	2020
이베이	다양성, 형평성, 및 포용성 보고서 (Diversity, Equity, & Inclusion Report)	2016
PwC	다양성, 형평성 및 포용성 보고서 (Diversity, Equity, & Inclusion Report)	2020
BP	다양성, 형평성 및 포용성 보고서 (Diversity, Equity, & Inclusion Report)	2020
딜로이트	다양성, 형평성, 포용성의 투명성 보고서 (Diversity, Equity, & Inclusion (DEI) Transparency Report)	2021
마이크로소프트	글로벌 다양성과 포용성 보고서 (Global Diversity & Inclusion Report)	2019
테슬라	다양성, 형평성 및 포용성 임팩트 보고서 (Diversity, Equity, & Inclusion Impact Report)	2020
뉴욕타임즈	다양성과 포용성 보고서 (Diversity and Inclusion Report)	2017

Inclusion in Netflix Original U.S. Scripted Series & Films

Dr. Stacy L. Smith, Dr. Katherine Pieper, Marc Choueiti,
Kevin Yao, Ariana Case,
Karla Hernandez & Zoe Moore

FULL REPORT

February 2021

USCAnnenberg
Inclusion Initiative

TABLE 1
PERCENTAGE OF FEMALE-IDENTIFIED LEADS/CO LEADS BY STORYTELLING MEDIUM AND YEAR

INDICATOR	FILM		SERIES		TOTAL
	2018	2019	2018	2019	
% of female-identified leads/co leads	46.4% (n=32)	50.9% (n=29)	50.6% (n=40)	57.7% (n=56)	52% (n=157)
TOTAL	48.4% (n=61)		54.5% (n=96)		

Note: Leads represent the central figure(s) across a story's plot. In film, two equal protagonists sharing the central journey of the story were counted as co leads. Scripted series with 50% or more female-identified series regulars were included as having female leads/co leads.

TABLE 2
PERCENTAGE OF FEMALE-IDENTIFIED LEADS/CO LEADS IN NETFLIX AND TOP-GROSSING FILMS BY YEAR

INDICATOR	2018	2019	TOTAL
% of Netflix films w/female-identified leads/co leads	46.4% (n=32)	50.9% (n=29)	48.4% (n=61)
% of top-grossing films w/female-identified leads/co leads	39% (n=39)	43% (n=43)	41% (n=82)

Note: A total of 126 Netflix films were included in the analysis and 100 top-grossing fictional films in 2018 and 2019. Both of these samples had movies driven by ensemble casts. While the ensemble films were counted in the sample total, they could not qualify as female led or not. This latter distinction was reserved for films driven by only one or two (equal) protagonists.

Film Career Guide: Above the Line vs. Below the Line Jobs

Written by the MasterClass staff

Last updated: Jun 24, 2021 • 3 min read

In film budgets, the people responsible for creative development are considered above the line, while the day-to-day filmmaking crew members are below the line.



TABLE 7
ABOVE-THE-LINE PERSONNEL IN FILM BY GENDER

MEASURES	MEN	WOMEN	TOTAL
Directors	76.9% (<i>n</i> =100)	23.1% (<i>n</i> =30)	130
Writers	74.8% (<i>n</i> =151)	25.2% (<i>n</i> =51)	202
Producers	71% (<i>n</i> =306)	29% (<i>n</i> =125)	431
Total	73% (<i>n</i> =557)	27% (<i>n</i> =206)	763

TABLE 36
PERCENTAGE OF BLACK LEADS/CO LEADS BY STORYTELLING MEDIUM AND YEAR

MEASURE	FILM		SERIES		TOTAL
	2018	2019	2018	2019	
<i>% of Black leads/co leads</i>	20.3% (n=14)	22.8% (n=13)	6.3% (n=5)	14.4% (n=14)	15.2% (n=46)
TOTAL	21.4% (n=27)		10.8% (n=19)		

TABLE 41
PERCENTAGE OF ASIAN LEADS/CO LEADS AND MAIN CAST BY STORYTELLING MEDIUM

MEASURE	LEADS/CO LEADS			MAIN CAST		
	FILM	SERIES	OVERALL	FILM	SERIES	OVERALL
% of Asians	7.1% (n=9)	1.7% (n=3)	4% (n=12)	7.7% (n=79)	6.6% (n=96)	7% (n=175)

TABLE 45
PERCENTAGE OF LGBTQ MAIN CAST BY STORYTELLING MEDIUM AND YEAR

INDICATOR	FILM		SERIES		TOTAL
	2018	2019	2018	2019	
% of LGBTQ main cast	3.8% (n=21)	4.9% (n=23)	4.6% (n=30)	7.4% (n=55)	5.3% (n=129)
TOTAL	4.3% (n=44)		6.1% (n=85)		

BETTER TOGETHER

Culture, Diversity,
Equity & Inclusion

2020 REPORT

Walmart 



Total Associate Count by International Market

Africa*	45,776
Canada	101,997
Central America**	37,704
Chile	46,561
China	84,802
Japan***	35,786
Mexico	193,564
United Kingdom***	141,451

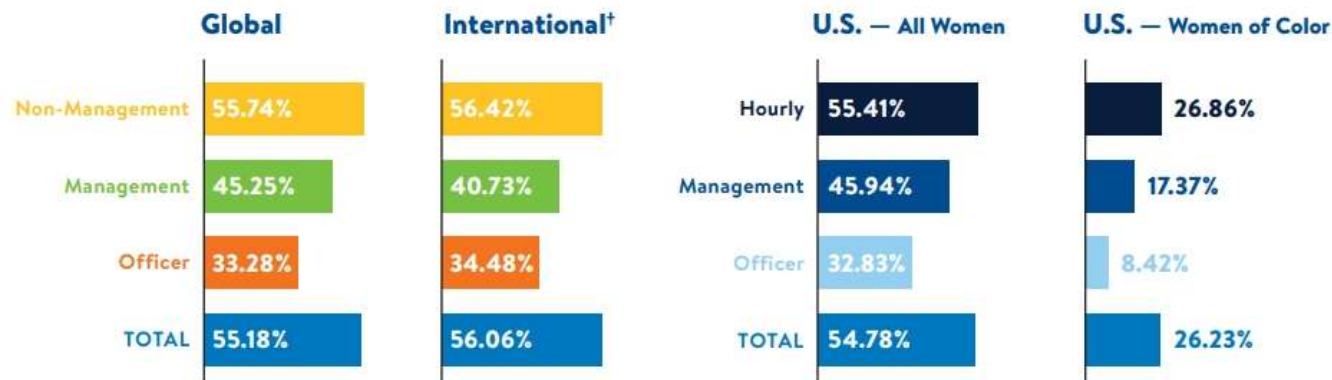
Total Workforce Representation by International Market - Women

Africa*	49.11%
Canada	56.76%
Central America**	43.55%
Chile	56.58%
China	65.92%
Japan***	63.59%
Mexico	54.90%
United Kingdom***	54.72%

Diversity & Inclusion by the Numbers

Total Associate Count by Market	
Global	2,219,364
United States	1,531,723
International†	687,641

WOMEN IN THE WORKFORCE



Data as of December 31, 2020 for International markets† and composites and as of January 31, 2021 for the United States. Global data is the combination of International and U.S. data from these respective reporting periods.

Fostering Equity and Inclusion in Communities

There is a Walmart store within 10 miles of more than 90 percent of the U.S. population, and we serve more than 130 million customers in stores or online each week. These customers come from all walks of life, and our commitment to diversity, equity and inclusion extends beyond our workforce to policy advocacy and community cohesion initiatives.





JELEE



U.S. New Hires by Gender and Ethnicity

Women	49.42%
Women of Color	27.85%
People of Color	55.00%
African American/Black	28.14%
Asian	2.73%
LatinX	18.02%
Native American/Alaskan Native	1.20%
Native Hawaiian/Pacific Islander	0.45%
2+ Races	4.47%

U.S. Workforce Representation by Ethnicity

	Hourly	Management	Officer	TOTAL
People of Color	47.35%	36.72%	25.49%	46.64%
African American/Black	21.34%	11.75%	8.42%	20.70%
Asian	3.91%	10.60%	9.07%	4.36%
LatinX	17.75%	10.11%	5.62%	17.24%
Native American/Alaskan Native	1.11%	0.82%	0.22%	1.09%
Native Hawaiian/Pacific Islander	0.50%	0.36%	0.00%	0.49%
2+ Races	2.74%	3.09%	2.16%	2.76%
Caucasian	52.36%	63.28%	74.51%	53.09%

U.S. Promotions by Gender and Ethnicity

	Hourly-to-Hourly	Hourly-to-Management	Management-to-Management	TOTAL MANAGEMENT PROMOTIONS
All Women	58.02%	49.46%	46.21%	46.42%
Women of Color	27.32%	18.13%	18.87%	18.82%
People of Color	46.27%	36.31%	38.96%	38.80%
African American/Black	20.34%	12.65%	14.20%	14.10%
Asian	3.31%	4.35%	7.51%	7.31%
LatinX	17.86%	14.79%	12.78%	12.91%
Native American/Alaskan Native	1.14%	0.68%	0.91%	0.89%
Native Hawaiian/Pacific Islander	0.54%	0.28%	0.46%	0.45%
2+ Races	3.08%	3.56%	3.10%	3.13%



[corporate.walmart.com/
global-responsibility/
diversity-equity-and-inclusion](https://corporate.walmart.com/global-responsibility/diversity-equity-and-inclusion)

© 2021 Walmart

Awards & Recognition

- 2021 Bloomberg Gender-Equity Index
- 100% – 2021 Human Rights Campaign (HRC) Corporate Equality Index
 - 100% – 2021 HRC Equidad – MX (Walmart Mexico)
 - 100% – 2020 HRC Equidad – CL (Walmart Chile)
 - Walmart one of 12 companies to score 100% on all three current HRC indices
- #32 – 2020 DiversityInc Top 50 Companies for Diversity
- #5 – 2020 DiversityInc Top Companies for Talent Acquisition, Women of Color
- 2020 Top Companies for LGBT Employees Specialty List
- 100% – 2020 Disability Equality Index
 - 5-Stars Employment, Governance & Procurement – 2020 Hispanic Association on Corporate Responsibility (HACR) Corporate Inclusion Index
 - 2020 Corporate Award – Executive Leadership Council (ELC)
- #1 – 2020 Companies Championing Diversity & Inclusion for Canadians by Solutions Research Group (Walmart Canada)
- One of China's Top 3 Most Attractive Employers in Retail by Universum (Walmart China)
- 2nd (tied) – 2020 Women's Empowerment in the Workplace by Gender Mainstreaming Awards (Massmart – Africa)
- #3 – 2020 Top 50 Companies for Multicultural Business Opportunities
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC) Platinum Distinction Award



BETTER TOGETHER

Culture, Diversity, Equity & Inclusion

2020 REPORT

Walmart 

마이크로소프트 다양성 보고서



마이크로소프트 다양성 보고서

2021 representation levels compared to 2020

WOMEN

30.9% +0.7 percentage points since 2020.

ASIAN

34.9% 0.0 percentage points since 2020.

BLACK AND AFRICAN AMERICAN

5.6% +0.9 percentage points since 2020.

HISPANIC AND LATINX

6.9% +0.5 percentage points since 2020.

NATIVE AMERICAN, ALASKA NATIVE, NATIVE HAWAIIAN, AND PACIFIC ISLANDER

0.6% 0.0 percentage points since 2020.

MULTIRACIAL

2.5% +0.2 percentage points since 2020.

Representation levels 2017-2021

2017 2018 2019 2020 2021

GLOBAL DATA

WOMEN

27.0% 28.1% 29.2% 30.2% 30.9%

MEN

73.0% 71.8% 70.7% 69.6% 69.0%

US DATA

ASIAN

31.4% 32.3% 33.3% 34.9% 34.9%

BLACK AND AFRICAN AMERICAN

3.8% 4.0% 4.4% 4.7% 5.6%

HISPANIC AND LATINX

5.7% 5.9% 6.2% 6.4% 6.9%

NATIVE AMERICAN AND ALASKA NATIVE

0.5% 0.5% 0.5% 0.4% 0.4%

NATIVE HAWAIIAN AND PACIFIC ISLANDER

0.2% 0.2% 0.2% 0.2% 0.2%

WHITE

55.9% 54.1% 52.1% 49.2% 48.3%

MULTIRACIAL

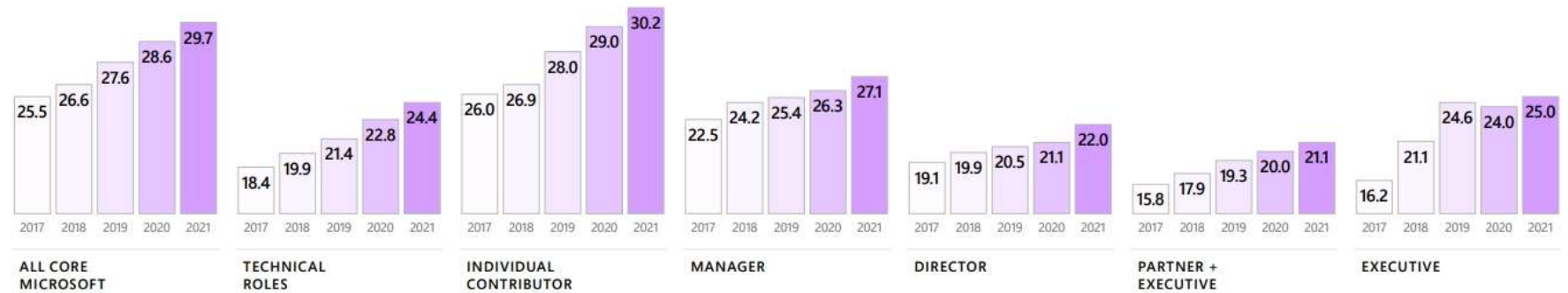
1.7% 1.9% 2.1% 2.3% 2.5%

마이크로소프트 다양성 보고서

Representation trends across all core Microsoft roles and levels from 2017 to 2020*

Numbers equal percent of representation

WOMEN



BLACK AND AFRICAN AMERICAN



마이크로소프트 다양성 보고서

Representation

Demographic representation in our core Microsoft business*

WOMEN MEN

ASIAN

BLACK AND AFRICAN AMERICAN

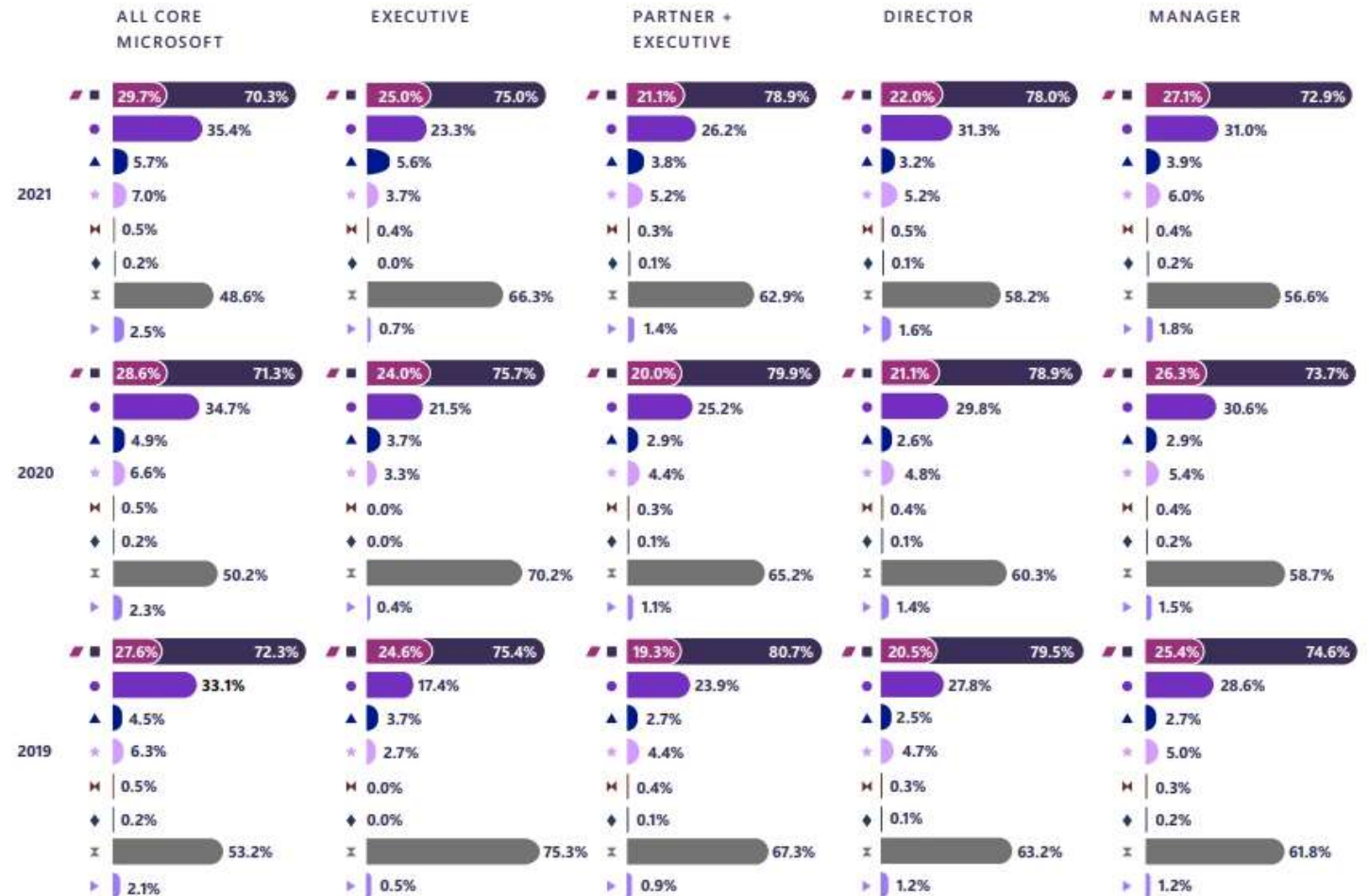
HISPANIC AND LATINX

NATIVE AMERICAN AND ALASKA NATIVE

NATIVE HAWAIIAN AND PACIFIC ISLANDER

WHITE

MULTIRACIAL



구글 다양성 보고서

2021 Diversity Annual Report

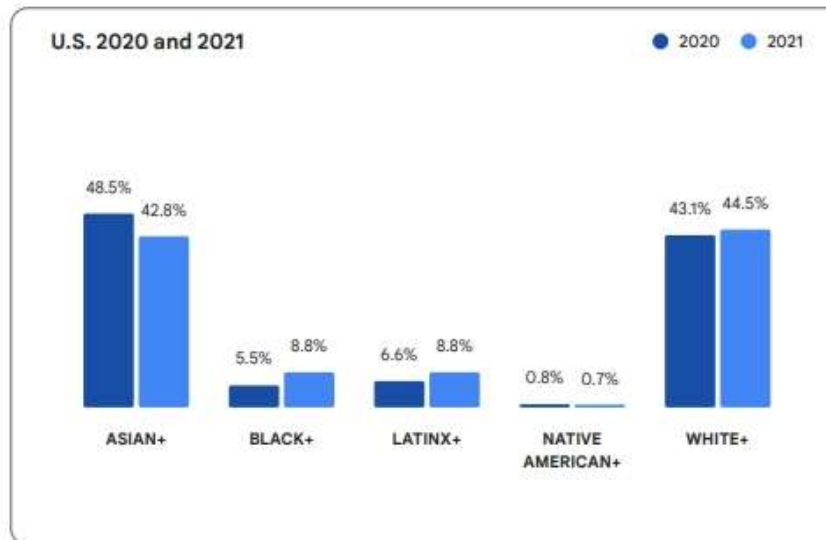


We're listening, learning,
and taking action.

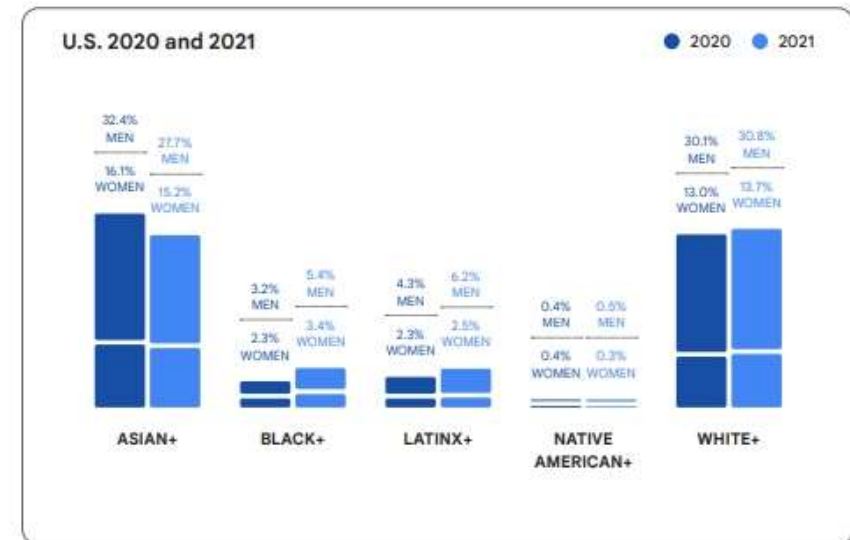


구글 다양성 보고서

Hiring by race/ethnicity

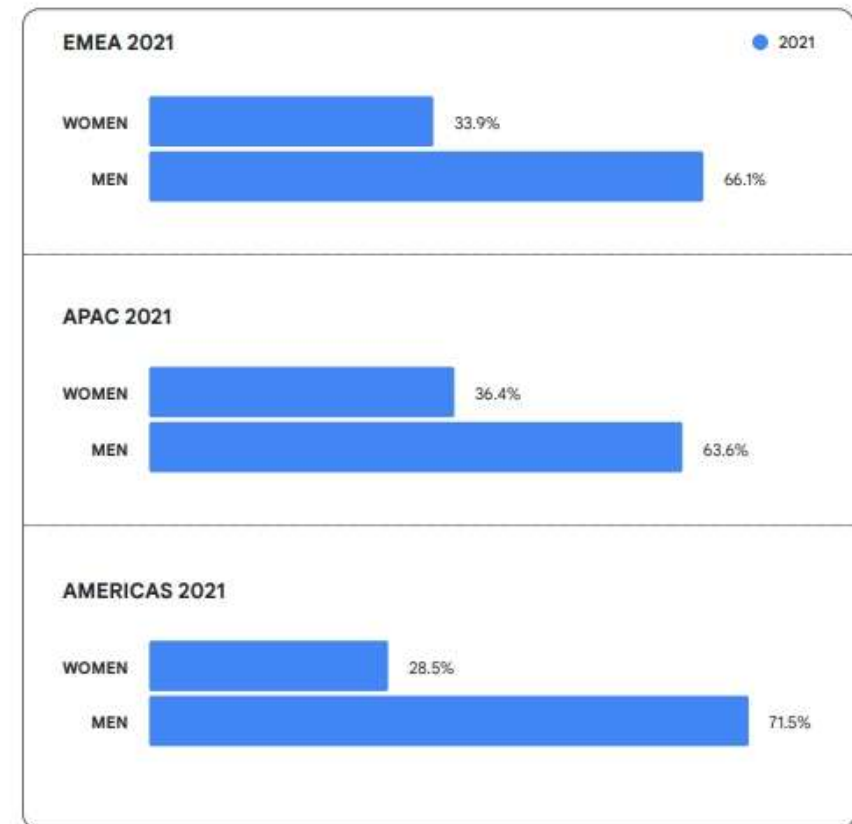
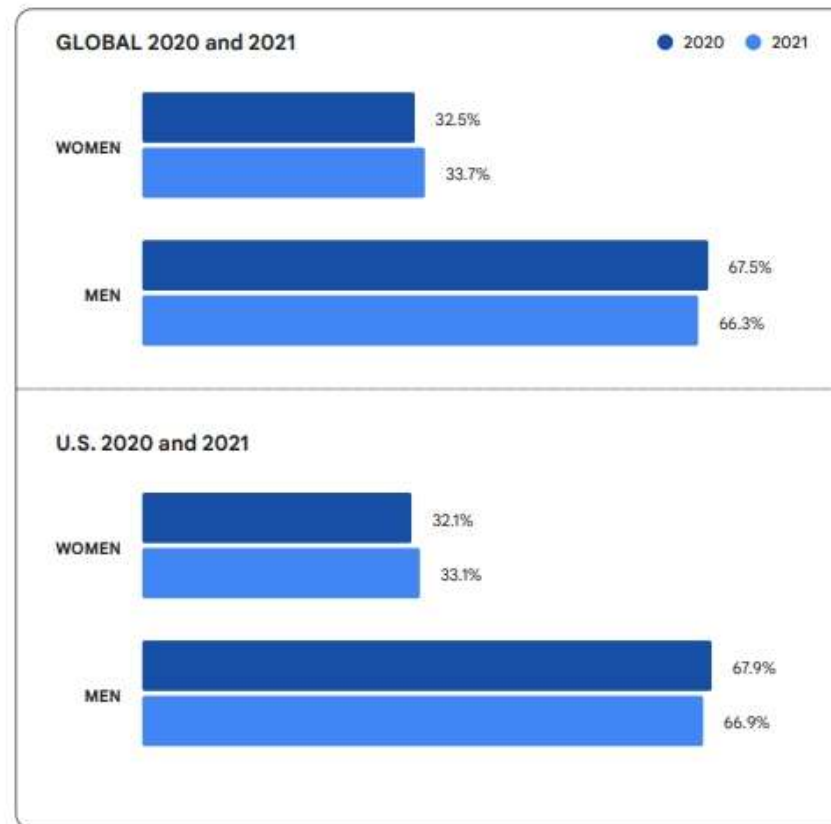


Intersectional hiring



구글 다양성 보고서

Hiring by gender



구글 다양성 보고서

Hiring

49

OVERALL	ASIAN+	BLACK+	HISPANIC/ LATINX+	NATIVE AMERICAN+	WHITE+	U.S. FEMALE	U.S. MALE	GLOBAL FEMALE	GLOBAL MALE
2015 REPORT	34.9%	3.5%	5.9%	0.9%	59.3%	29.4%	70.6%	30.7%	69.3%
2016 REPORT	37.4%	4.3%	6.5%	0.7%	54.9%	29.4%	70.6%	30.6%	69.4%
2017 REPORT	43.0%	3.7%	5.8%	0.6%	51.1%	30.4%	69.6%	31.6%	68.4%
2018 REPORT	43.8%	4.1%	6.3%	0.8%	49.7%	30.4%	69.6%	31.3%	68.7%
2019 REPORT	43.9%	4.8%	6.8%	1.1%	48.5%	34.9%	65.1%	33.2%	66.8%
2020 REPORT	48.5%	5.5%	6.6%	0.8%	43.1%	32.1%	67.9%	32.5%	67.5%
2021 REPORT	42.8%	8.8%	8.8%	0.7%	44.5%	33.1%	66.9%	33.7%	66.3%

Intersectional hiring

51

OVERALL	FEMALE — ASIAN+	FEMALE — BLACK+	FEMALE — HISPANIC/ LATINX+	FEMALE — NATIVE AMERICAN+	FEMALE — WHITE+	MALE — ASIAN+	MALE — BLACK+	MALE — HISPANIC/ LATINX+	MALE — NATIVE AMERICAN+	MALE — WHITE+
2015 REPORT	11.6%	1.2%	1.9%	0.4%	16.0%	23.3%	2.3%	4.0%	0.5%	43.3%
2016 REPORT	12.2%	1.6%	2.1%	0.3%	14.8%	25.2%	2.7%	4.4%	0.4%	40.1%
2017 REPORT	14.2%	1.7%	1.8%	0.2%	14.1%	28.9%	2.0%	4.0%	0.4%	37.0%
2018 REPORT	14.2%	1.4%	2.0%	0.2%	14.4%	29.6%	2.6%	4.3%	0.6%	35.3%
2019 REPORT	15.6%	2.2%	2.7%	0.5%	16.2%	28.3%	2.6%	4.1%	0.5%	32.3%
2020 REPORT	16.1%	2.3%	2.3%	0.4%	13.0%	32.4%	3.2%	4.3%	0.4%	30.1%
2021 REPORT	15.2%	3.4%	2.5%	0.3%	13.7%	27.7%	5.4%	6.2%	0.5%	30.8%

구글 다양성 보고서

LEADERSHIP	ASIAN+	BLACK+	HISPANIC/ LATINX+	NATIVE AMERICAN+	WHITE+	U.S. FEMALE	U.S. MALE	GLOBAL FEMALE	GLOBAL MALE
2015 REPORT	28.0%	4.8%	2.4%	0.0%	68.3%	28.9%	71.1%	30.1%	69.9%
2016 REPORT	25.3%	2.3%	3.4%	0.0%	69.0%	23.0%	77.0%	25.7%	74.3%
2017 REPORT	33.1%	1.5%	2.3%	1.5%	64.6%	27.5%	72.5%	29.6%	70.4%
2018 REPORT	27.7%	5.7%	4.3%	1.4%	63.1%	28.4%	71.6%	29.4%	70.6%
2019 REPORT	32.7%	3.6%	5.1%	0.5%	59.7%	26.0%	74.0%	25.9%	74.1%
2020 REPORT	28.0%	3.6%	4.4%	0.7%	66.2%	24.6%	75.4%	26.1%	73.9%
2021 REPORT	23.7%	7.1%	5.8%	N/A	65.8%	30.4%	69.6%	28.9%	71.1%

구글 다양성 보고서

LEADERSHIP	FEMALE — ASIAN+	FEMALE — BLACK+	FEMALE — HISPANIC/ LATINX+	FEMALE — NATIVE AMERICAN+	FEMALE — WHITE+	MALE — ASIAN+	MALE — BLACK+	MALE — HISPANIC/ LATINX+	MALE — NATIVE AMERICAN+	MALE — WHITE+
2015 REPORT	10.8%	3.6%	0.0%	0.0%	15.7%	18.1%	1.2%	2.4%	0.0%	51.8%
2016 REPORT	4.6%	0.0%	2.3%	0.0%	16.1%	20.7%	2.3%	1.1%	0.0%	52.9%
2017 REPORT	10.8%	0.8%	0.8%	0.0%	15.4%	22.3%	0.8%	1.5%	1.5%	49.2%
2018 REPORT	9.9%	2.1%	0.7%	0.0%	17.0%	17.7%	3.5%	3.5%	1.4%	46.1%
2019 REPORT	7.1%	0.5%	3.1%	0.5%	16.3%	25.5%	3.1%	2.0%	0.0%	43.4%
2020 REPORT	5.8%	1.1%	2.2%	0.0%	17.8%	22.2%	2.6%	2.2%	0.7%	48.4%
2021 REPORT	6.8%	2.6%	N/A	N/A	20.8%	16.8%	4.5%	4.5%	N/A	45.0%

구글 다양성 보고서

Hiring by region

OVERALL	FEMALE	MALE
AMERICAS (NON-U.S.)	28.5%	71.5%
APAC	36.4%	63.6%
EMEA	33.9%	66.1%

LEADERSHIP	FEMALE	MALE
AMERICAS (NON-U.S.)	N/A	75.0%
APAC	20.8%	79.2%
EMEA	28.8%	71.2%

TECH	FEMALE	MALE
AMERICAS (NON-U.S.)	23.2%	76.8%
APAC	25.0%	75.0%
EMEA	27.9%	72.1%

NON-TECH	FEMALE	MALE
AMERICAS (NON-U.S.)	34.1%	65.9%
APAC	43.4%	56.7%
EMEA	38.9%	61.1%

Woke Washing



기업이 사회적 문제나 가치에 깨어 있는 척 하면서 실제로는 아무런 행동을 취하지 않거나, 이에 반하는 행동을 하는 것

What IS Woke Washing?

Woke Washing happens when companies and brands adopt ethical and progressive values within their advertising. But crucially, *they do this only to bring in more profit.* What they don't do, is follow through with these values in their business models, supply chains and in the products themselves.

81% of millennials say they expect their favorite brands and companies publically state their position on social and environmental change. So is it really a surprise that creating content all about progressive values has become a marketing staple? The Millennial market is a huge one. And so media-savvy that companies can't shy away from commenting on the big questions.

Before we get further into woke washing, it's important to understand something else first – **Brand Activism.**

Woke Washing



Any Question ?