

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000546-01

2014년도 인권상황실태조사  
연구용역보고서

# 인권경영 우수사례 평가지표 개발

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

# 인권경영 우수사례 평가지표 개발

2014년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2014. 10

연구수행기관 (사)기업책임시민센터  
연구책임자 김정래(한국CSR평가)  
연구원 김용구(기업책임시민센터)  
연구보조원 원은혜(기업책임시민센터)



# 목 차

I. 기업의 사회적 책임과 인권 .....	1
1. 기업의 사회적 책임 .....	1
2. 인권경영 개념과 국제 동향 .....	2
3. 국내 주요기업 CSR 수준과 인권 .....	4
1) 평가 방법과 범위 .....	4
2) 주요 결과 .....	5
3) 국내 주요기업 CSR 수준 .....	7
4) 유럽 기업의 CSR 수준 .....	8
5) 국내 주요기업 인권 수준 .....	9
6) 유럽 기업의 인권 수준 .....	10
II. 인권경영 우수사례 평가지표 .....	13
1. 평가 모형 .....	13
2. 영역별 평가지표 구성 .....	17
1) 인권경영 시스템 구축과 실행 .....	17
2) 차별 금지(기회균등) .....	20
3) 노동 환경 .....	22
4) 미래세대(환경) .....	25
5) 공급망 인권 증진 .....	29
6) 소비자 권리 .....	32
7) 현지인 인권 .....	34
III. 영역별 평가 및 우수사례 .....	37
1. 인권경영 시스템 구축과 실행 .....	39

1) 등급 분포로 본 현황 .....	39
2) 상위 기업 개요 .....	40
2. 기회 균등 .....	45
1) 등급 분포로 본 현황 .....	45
2) 상위 기업 개요 .....	46
3. 노동 환경 .....	49
1) 등급 분포로 본 현황 .....	49
2) 상위 기업 개요 .....	50
4. 미래세대(환경) .....	57
1) 등급 분포로 본 현황 .....	57
2) 상위 기업 개요 .....	59
5. 공급망 인권 증진 .....	68
1) 등급 분포로 본 현황 .....	68
2) 상위 기업 개요 .....	69
6. 소비자 권리 .....	73
1) 등급 분포로 본 현황 .....	73
2) 상위 기업 개요 .....	74
7. 현지인 인권 .....	76

## 표 목 차

<표1> EIRiS 평가 영역 .....	5
<표2-1> 국내 주요 기업 CSR 수준 .....	7
<표2-2> 유럽 기업 CSR 수준 .....	7
<표3-1> 국내 주요 기업 인권 수준 .....	10
<표3-2> 유럽 기업 인권 수준 .....	11
<표3-3> 국내-유럽 기업 인권경영 프로세스 평가 비교 .....	12
<표4> 인권경영 영역별 평가내용 .....	15
<표5-1> 인권경영 시스템 구축 등급별 비율 .....	39
<표5-2> 인권경영 시스템 구축 상위기업 개요 .....	40
<표6-1> 기회 균등 등급별 비율 .....	45
<표6-2> 기회 균등 상위기업 개요 .....	46
<표7-1> 노동 환경 등급별 비율 .....	49
<표7-2> 노동 환경 상위기업 개요 .....	49
<표8-1> 미래세대 등급별 비율 .....	57
<표8-2> 미래세대 상위기업 개요 .....	57
<표9-1> 공급망 인권증진 등급별 비율 .....	68
<표9-2> 공급망 인권증진 상위기업 개요 .....	69
<표10-1> 소비자 권리 등급별 비율 .....	73
<표10-2> 소비자 권리 상위기업 개요 .....	74

## 그림 목 차

<그림1> 국내 주요기업 CSR 수준 .....	7
<그림2> 유럽 기업 CSR 수준 .....	8
<그림3> 국내 주요기업 인권 수준 .....	9
<그림4> 유럽 기업 인권 수준 .....	10
<그림5> 국내-유럽 기업 인권경영 프로세스 평가 비교 .....	11
<그림6> 인권경영 우수사례 평가 모형 .....	13
<그림7> 기업인권 원칙과 경영 프로세스 .....	14
<그림8> 경영프로세스 평가 요소 .....	14
<그림9> 인권경영 영역별 평균 획득 점수 분포도 .....	37
<그림10> 인권경영 영역별 상위기업 평균 획득 점수 분포도 .....	38
<그림11> 인권경영 시스템 구축 세부영역별 점수 분포도 .....	39
<그림12> 기회균등 세부영역별 점수 분포도 .....	46
<그림13> 노동환경 세부영역별 점수 분포도 .....	49
<그림14> 미래세대 세부영역별 점수 분포도 .....	58
<그림15> 공급망 인권 세부영역별 점수 분포도 .....	68
<그림16> 소비자 권리 세부영역별 점수 분포도 .....	73



# I. 기업의 사회적 책임과 인권

## 1. 기업의 사회적 책임

기업의 사회적 책임(CSR)은 기본적으로 경영전략에 장기적 시각과 ESG(환경, 사회, 지배구조)를 통합하는 것을 의미한다. 그런 의미에서 장기적 시각에서 투자에 ESG를 고려하는 사회책임투자(SRI)와 접근법이 다르지 않다. 기업의 사회적 책임과 사회책임투자가 출현하게 된 계기는 한 가지 이유로 설명하기 어렵다. 하지만 20세기 말 이후 시민사회는 물론 정부, 기업 사이에서 뜨거운 화두가 되고 있는 것은 1998년과 2008년, 10년 간격을 두고 발생한 두 차례의 경제위기와 무관하지 않다.

규제완화, 세계화, 이윤극대화로 대변되는 신자유주의 경제 이념은 기업과 자본의 영향력을 극대화시켰다. 하지만 그에 걸맞은 책임에는 관심이 부족해 결과적으로 기업과 자본이 사회적 건전성과 환경적 지속가능성을 해치고 있다는 공감대가 확산되고 있다. 두 차례 경제위기는 인식확산의 계기가 되었다. 그런 이유로 기업과 자본의 책임과 규제강화에만 초점을 맞추어 기업의 사회적 책임과 사회책임투자를 이해하는 오류를 범하고 있는 것도 사실이다.

결론부터 말하자면 기업의 사회적 책임은 기업이 이윤 창출 과정에서 사회적 건전성 및 환경의 지속가능성을 해치지 말아야 한다는 방어적 개념과 기업의 영향력 범위 내에 존재하는 사회, 환경적 문제를 개선, 증진시키려는 노력을 통해 사회적 비용을 줄이거나 새로운 사회적 가치를 창출하는 적극적인 개념까지 포함하고 있다.

그런 의미에서 CSR은 애초부터 요즘 화두가 되고 있는 공유가치창출(Creating Shared Value, CSV) 개념을 포함하고 있다고 할 수 있다. 다만 CSV가 CSR의 소극적 개념보다는 적극적 개념에 접근해 기업 전략수립과 사회적 문제 해결, 새로운 사회적 가치 창출을 통한 사업영역 확대에 초점을 맞추고 있다는 점에서 다르다. 다시 말해 CSV는 적극적 개념에, CSR은 소극적 개념에

초점을 맞추고 있다는 차이가 있을 뿐 본질적으로 다르지 않다.

따라서 CSR 관점에서 CSV를 일부 이슈인 사회공헌에 전략적 접근을 시도한 것이라 폄하하기 보다는 CSR을 완성시키는 긍정적인 요인으로 인식할 필요가 있다. 인권경영도 책임과 규제 준수를 넘어 기업이 인권 증진 노력을 통해 새로운 사회적 가치를 창출하고 장기적으로 기업 이윤으로 귀결된다는 통합적 관점으로 접근할 필요가 있다.

## 2. 인권경영 개념과 국제 동향

인권경영 개념은 앞서 기술한 기업의 사회적 책임과 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 우선 기업 활동 영향력 범위에 속한 이해관계자 - 종업원, 지역사회, 공급업체와 고객, 원주민, 미래세대 등 - 에 대한 인권 책임으로 접근할 수 있다. 두 번째, 사업장 운영과정에서의 인권 책임인데 회사의 정책과 운영 시스템, 투명한 정보공개 과정에서 인권을 적용, 통합하는 것을 의미한다. 셋째, 기업 활동에 영향을 받는 사회적 이슈를 인권의 관점에서 접근, 책임을 준수하고 더 나아가 이를 증진시키고 새로운 가치를 창출하는 것이다.

요약하면 인권경영은 이해관계자들의 인권 보호를 지지하고, 존중하며 기업 경영프로세스에 인권을 통합하고, 인권의 관점에서 노동, 환경, 공정경쟁, 지역사회 발전, 소비자, 선주민 권리 등 사회적 이슈를 접근하는 것이라 말할 수 있다. 따라서 인권경영은 다양한 CSR 이슈 중에서 인권 이슈만을 다루는 부분적인 것도 아니며, CSR과 같은 의미도 아니다.

기업 인권 개념은 UN글로벌컴팩트(UNGC) 10대 원칙 중 인권과 노동관련 원칙 및 UN기업과 인권을 위한 프레임워크(2011년)에 포괄적으로 정의되어 있다.

첫 째, 기업은 국제사회가 선언한 인권 보호를 지지하고 존중하는 것이다. 또한 차별금지, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유와 단체교섭권의 보장 등 ILO협약의 핵심사항을 준수하여야 한다. 인권 일반 원칙을 포괄하고 기

업과 연관된 인권 이슈 중 노동권이 가장 핵심사항이기 때문이다.

두 번째, 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 사전 예방 조치를 마련하고 활동과 관련된 인권침해 발생 시 피해자 구제를 위한 적극적인 조치를 수행하여야 한다. 기업 활동과 연관된 영향력의 범주를 어느 수준까지 이해할 것인가 하는 논란은 남아 있지만 국제사회는 기업의 직간접적인 인권침해 회피노력을 강조하고 있다. 넓게는 계약관계 종료와 유지를 통해 영향력을 행사할 수 있는 공급사슬 내에서 발생하는 인권침해에 대한 책임에서도 자유롭지 못하며, 사업장이 위치한 제3세계 국가의 권위적인 정부의 현지인 인권 침해 결과로 수혜를 입은 경우에도 사회적 비난을 피하기 어려운 것이 사실이다.

기업 활동의 영향권 범위에 대한 논란과 규제적, 비규제적 접근 방식에 대한 논란에도 불구하고 국제사회에서 기업 활동에 인권이 매우 중요하게 고려되어야 한다는 주장은 점점 더 확산되어 가고 있다. 2011년 최종 발표된 UN기업과 인권을 위한 프레임워크(이상 프레임워크)는 국가의 인권보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 국가와 기업의 인권침해 구제 노력, 세 가지 관점에서 접근하고 있는데, CSR과 연관되어 가장 많이 거론되고 있는 국제규범 및 가이드라인에서 이를 적극적으로 반영하고 있다. .

프레임워크는 기업의 인권책임을 규정하고 자발적인 노력을 촉구하고 있다는 점에서 국제법상의 강제적인 준수사항이 아니라는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 책임 주체를 다국적기업에서 모든 기업으로 주체를 확장하고 인권 존중 영역을 모든 인간의 권리 및 시민, 정치, 경제, 사회, 문화에 관한 영역까지 확장시키고 있다는 긍정적인 평가를 받고 있다.

우선 OECD다국적기업가이드라인은 프레임워크 발표와 함께 제4장 인권영역을 신설하였다. 내용은 관련 국내 법규 및 국제적으로 인정된 인권을 존중할 것, 인권 침해 방지 외에도 기업이 연루된 인권침해에 대한 해결 방안을 모색할 것, 기업 활동 관련 인권 침해를 방지하거나 완화하기 위해 노력할 것, 인권 존중을 위한 내부 지침을 마련할 것이다.

국제적으로 가장 일반화된 CSR정보공개 가이드라인인 GRI는 2013년 개정

된 G4가이드라인에서 인권관련 지표를 추가하였다. 추가된 지표 HR11의 내용은 ‘인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급망 관련 조치’이다. 이와 관련된 기업의 세부 보고 내용은 다음과 같다.

a. 인권 영향평가를 받은 공급업체의 수를 보고할 것, b. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있다고 확인된 공급업체의 수를 보고할 것, c. 공급망 내 부정적인 인권 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 사안을 보고할 것, d. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급업체 중 평가의 결과에 따라 개선 의지를 보인 기업의 비율을 보고할 것, e. 인권에 부정적인 영향을 미치거나 또는 그럴 소지가 있는 공급업체 중 평가의 결과에 따라 기업관계(계약)가 종료된 공급업체의 비율과 그 원인에 대해 보고할 것 등이다.

연구팀은 이와 같은 기업 인권 관련 국제사회 동향을 인권경영 우수사례 평가 접근과 지표개발에 적극적으로 반영하고 있다.

### 3. 국내 주요기업 사회적 책임(CSR) 수준과 인권

#### 1) 평가 방법과 범위

국내 주요기업의 사회적 책임과 인권 실태를 파악하기 위해 CSR 선진국이라 할 수 있는 유럽국가 926개 기업과 비교하였다. 비교 항목은 CSR 전체 수준, 환경 영역, 사회(이해관계자) 영역, 지배구조 영역, 인권경영 프로세스를 포함하고 있다.

국내 주요기업은 FTSE(Financial Times Stock Exchange) 선진국 지수에 포함된 114개 한국 기업이며 한국CSR평가(주)에서 유럽과 한국기업의 비교 분석 결과를 제공하였다. 한국CSR평가(주)는 한국, 중국, 홍콩, 싱가포르 등 일본을 제외한 아시아태평양 지역 국가 기업들의 CSR 성과를 리서치 하고 있다. 리서치 결과를 평가방법론을 제공하고 있는 영국에 소재한 사회책임투자 평가 기관

인 EIRiS(Expert in Responsible Investment Solution)에 제공하고 자산운용사, SRI전문기관 등에 사회책임투자 데이터 서비스를 제공하고 있다.

EIRiS는 전 세계적으로 3,274개(유럽 926, 북미 781개, 아시아태평양-한국기업 114개 포함 - 842개, 이머징마켓 724개) 기업을 평가해 글로벌 사회책임투자자들에게 데이터를 서비스하고 있다. 참고로 대상이 된 한국기업 114곳 중 104곳이 KOSPI200 지수에 포함되어 있다.

<표1> EIRiS 평가 영역

영역	범위
지배구조	이사회 구조 및 실행, 윤리강령, 뇌물과 부패, 이해관계자 책임, ESG리스크 관리
환경	환경경영시스템, 수자원 관리, 생물 다양성, 기후변화
사회	임직원, 지역사회, 고객 및 협력업체, 인권

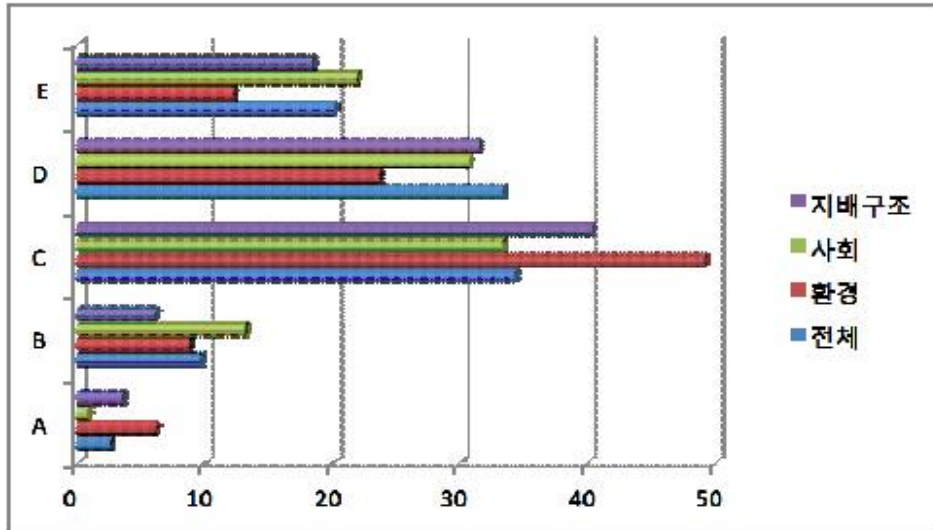
EIRiS의 리서치 영역은 크게 지배구조, 사회(이해관계자), 환경, 특별 이슈 영역으로 나뉘어져 있다. 환경 분야에서는 환경경영시스템 구축과 실행, 수자원 관리, 생물다양성, 기후변화를 포함하고 있다. 거버넌스 분야는 ESG(환경, 사회, 지배구조) 리스크 관리, 이해관계자 책임, 이사회 독립성과 실행, 윤리강령, 뇌물과 부패를 포함하고 있다. 이해관계자 분야에서는 임직원, 지역사회, 고객 및 협력업체, 인권을, 특별 이슈는 국제 규범 위반, 네거티브 뉴스, 네거티브 제품과 이슈를 포함하고 있다.

## 2) 주요 결과

- CSR 전체 수준을 비교했을 때 국내 주요기업들은 평균 등급인 C등급 이상에 46.5%가 분포되어 있어 73.3%를 차지하고 있는 유럽에 비해 큰 차이로 뒤처져 있다.

- 환경 책임 수준을 비교했을 때 국내 주요기업들은 C등급 이상에 분포된 기업비율이 64%로 69.9%를 차지하고 있는 유럽에 근접하고 있다. 다른 영역에 비해 상대적으로 높은 수준으로 나타나고 있다.
- 이해관계자 영역과 인권책임을 평가하고 있는 사회 영역 책임 수준을 비교했을 때 국내 주요기업들은 C등급 이상에 분포된 기업비율이 47.3%로 75.8%를 차지하고 있는 유럽에 큰 차이로 뒤떨어져 있다. 선도 그룹 형성도 미미한 수준이다.
- 지배구조 분야를 비교했을 때 국내 주요기업들은 C등급 이상에 분포된 기업비율이 50%로 67.8%를 차지하고 있는 유럽에 매우 뒤떨어져 있다. 하지만 CSR 전체 수준의 차이를 고려했을 때 평균보다 앞서 있으며 선도 그룹 또한 형성이 되어 있어 향상될 여지가 남아 있다.
- 인권경영 시스템 구축 분야를 비교했을 때 국내기업은 D등급 이하에 95.6%가 분포되어 있고, CSR 선진국이라 할 수 있는 유럽기업도 74.6%가 분포되어 있어 전체적으로 인권 이슈가 소홀하게 다루어지고 있다는 것을 알 수 있다. 다만 국내 주요기업들은 C등급 이상에 분포된 기업비율이 4.4%로 25.4%를 차지하고 있는 유럽에 비해 상대적으로 뒤떨어져 있으며 선도 그룹의 역할을 통한 자발적인 향상을 기대하기 어려운 수준이다.
- 국내 기업 대부분은 인권이슈를 독립적으로 인식하고 있지 못하거나 현저히 낮은 수준으로 일부 기업이 정책에 인권이슈 일부를 반영하고 있을 뿐이다. 따라서 경영시스템에 인권을 통합하거나 성과를 기대하기 어려운 수준이라 할 수 있다.

3) 국내 주요기업 CSR 수준



<그림1> 국내 주요기업 CSR 수준

<표2-> 국내 주요기업 CSR 수준

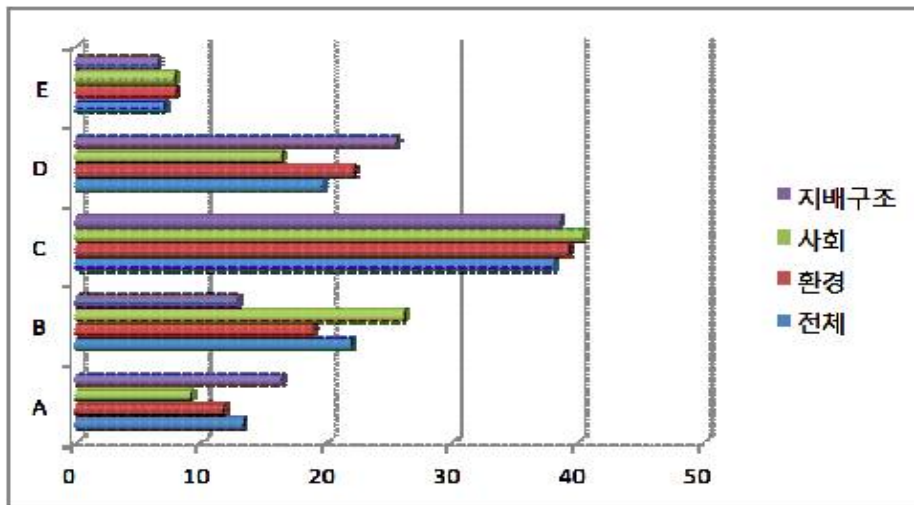
단위: %

구분	A	B	C	D	E	계
전체	2.6	9.7	34.2	33.3	20.2	100
환경	6.1	8.8	49.1	23.7	12.3	100
사회	0.9	13.1	33.3	30.7	22	100
지배구조	3.5	6.1	40.4	31.6	18.4	100

- CSR전체 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 114개 기업 중 53개 기업이 분포해 46.7%를 차지하고 있다.
- 환경 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 114개 기업 중 73개 기업이 분포해 64%를 차지하고 있어 다른 영역에 비해 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있다.

- 인권 이슈를 포함하고 있는 사회 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 114개 기업 중 54개 기업이 분포해 47.5%로 CSR전체 등급과 비슷하게 분포하고 있다.
- 지배구조 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 114개 기업 중 57개 기업이 분포해 50%를 차지하고 있으며 상대적으로 CSR전체 등급보다 앞서 있지만 차이는 크지 않다.

4) 유럽국가 기업의 CSR 수준



<그림2> 유럽 기업 CSR 수준

<표2-2. 유럽 기업 CSR 수준>

단위: %

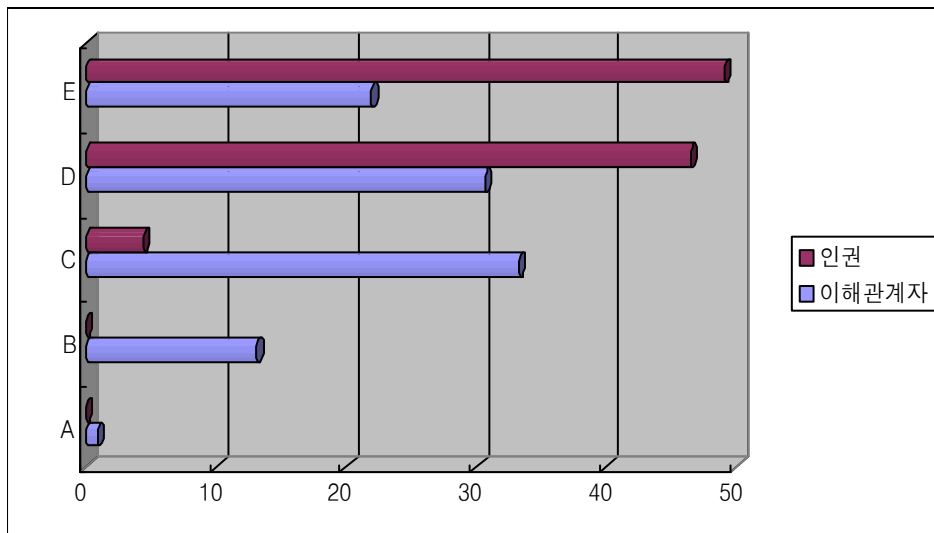
구분	A	B	C	D	E	계
전체	13.3	22	38	19.7	7	100
환경	11.8	18.9	39.2	22.1	8	100
사회	9.2	26.1	40.5	16.3	7.9	100
지배구조	16.3	12.8	38.7	25.6	6.6	100



- CSR전체 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 전체 926개 기업 중 679개 기업이 분포해 73.3%를 차지하고 있어 46.7%를 차지하고 있는 한국에 비해 큰 차이로 앞서 있다.
- 환경 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 전체 926개 기업 중 647개 기업이 분포해 69.9%를 차지하고 있어 64%를 차지하고 있는 한국보다 앞서있지만 전체 등급에 비해 상대적으로 적은 차이를 보이고 있다.
- 사회 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 926개 기업 중 702개 기업이 분포해 75.8%를 차지하고 있어 47.5%를 차지하고 있고 있는 한국과 비교해 큰 차이로 앞서 있다.
- 지배구조 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 926개 기업 중 628개 기업이 분포해 67.8%를 차지하고 있어 50%를 차지하고 있는 한국에 비해 큰 차이로 앞서 있다.

### 5) 국내 주요기업 인권 수준

; 사회분야 성과 대비 인권경영 프로세스 평가를 중심으로



<그림3> 국내 주요기업 인권 수준

<표3-1>. 국내 주요기업 인권 수준

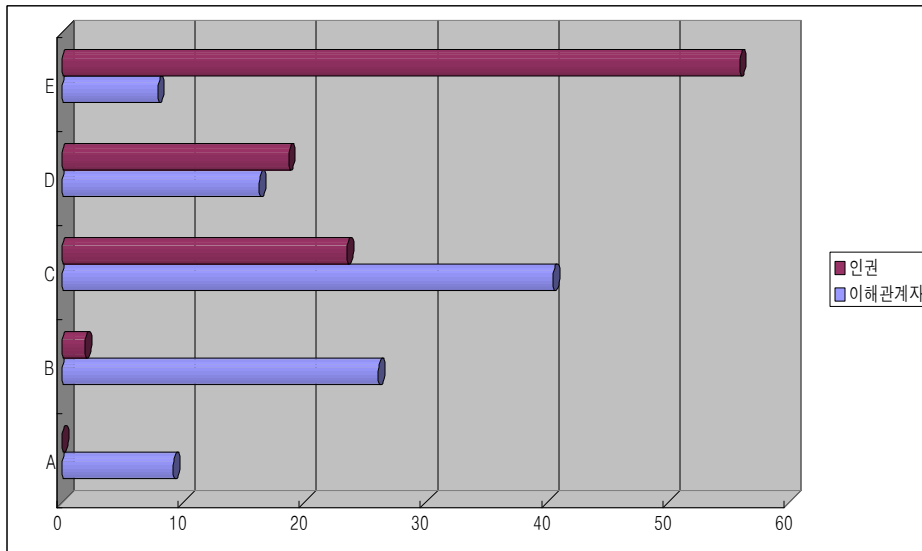
단위: %

구분	A	B	C	D	E	계
사회	0.9	13.1	33.3	30.7	22	100
인권	0	0	4.4	46.5	49.1	100

- 사회 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 114개 기업 중 54개 기업이 분포해 47.5%를 차지하고 있는 반면 인권경영 프로세스 평가 결과 C등급 이상에 5개 기업이 분포하고 있어 4.4%를 차지하고 있다.
- 인권분야가 전체 등급이나 사회분야 등급에 비해서 현격하게 뒤쳐져 있음을 알 수 있다. 더구나 B등급 이상에 분포한 기업은 한 곳도 없다.

6) 유럽 기업의 인권 수준

; 사회분야 성과 대비 인권경영 프로세스 평가를 중심으로



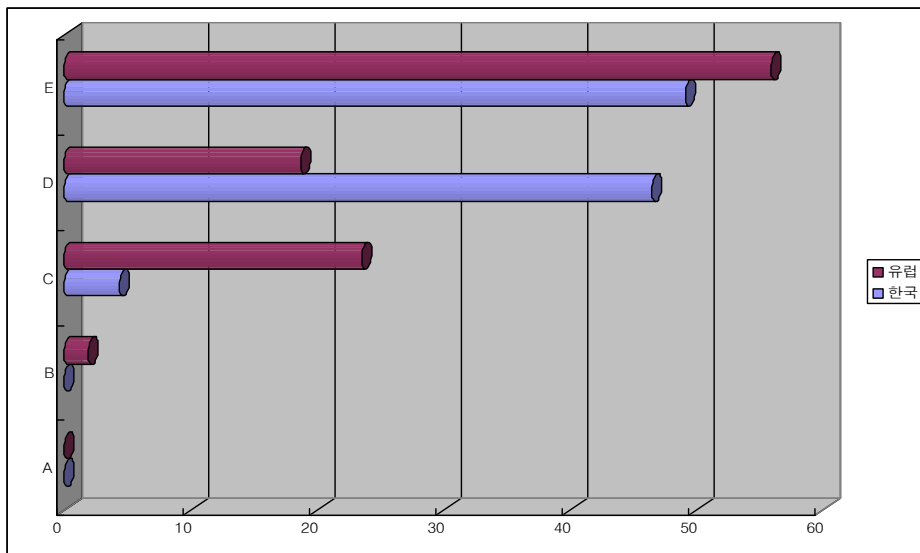
<그림4> 유럽 기업 인권 수준

<표3-2> 유럽 기업 인권 수준

단위: %

구분	A	B	C	D	E	계
사회	9.2	26.1	40.5	16.3	7.9	100
인권	0	1.9	23.5	18.7	55.9	100

- 사회 분야 등급 분포도를 보면 C등급 이상에 926개 기업 중 702개 기업이 분포해 75.8%를 차지하고 있는 반면 인권경영 프로세스 평가 결과 C등급 이상에 236개 기업이 분포하고 있어 25.4%를 차지하고 있다.
- 전체 등급이나 사회분야 등급과 비교해 현격하게 뒤처져 있으나 4.4%를 차지하고 있는 한국에 비해 상대적으로 앞서 있음을 알 수 있다. 한국과 유럽 모두 B등급 이상에 분포한 선도 기업이 한 곳도 없거나 매우 낮게 나타나고 있다.



<그림5> 국내-유럽 기업 인권경영 프로세스 평가 비교

<표3-3> 국내-유럽 기업 인권경영 프로세스 평가 비교

단위: %

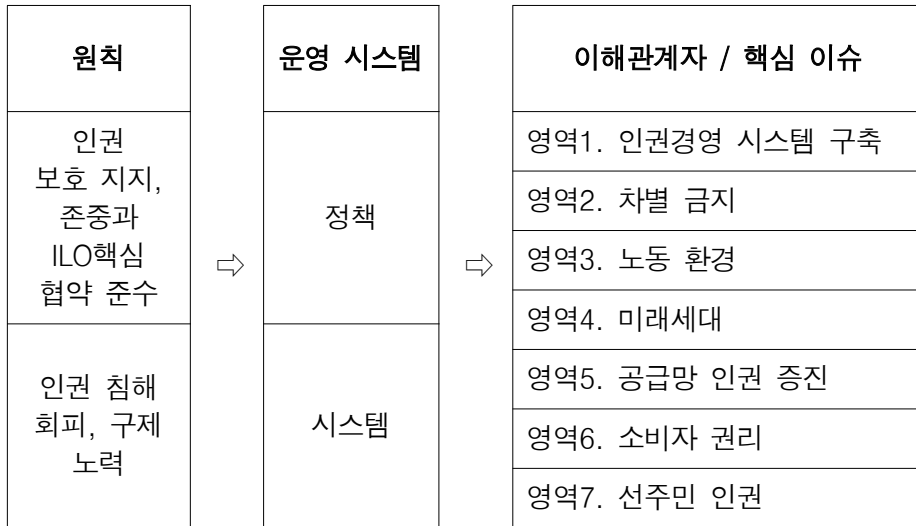
구분	A	B	C	D	E	계
한국	0	0	4.4	46.5	49.1	100
유럽	0	1.9	23.5	18.7	55.9	100

- 국내기업은 D등급 이하에 95.6%가 분포되어 있고, CSR 선진국이라 할 수 있는 유럽기업도 74.6%가 분포되어 있어 전체적으로 인권 이슈가 소홀하게 다루어지고 있다는 것을 알 수 있다.
- 국내 기업 대부분은 인권이슈를 독립적으로 인식하고 있지 못하거나 현저히 낮은 수준으로 일부 기업이 정책에 인권이슈 일부를 반영하고 있을 뿐이다. 따라서 경영시스템에 인권을 통합하거나 성과를 기대하기 어려운 수준이라 할 수 있다.

## II. 인권경영 우수사례 평가지표

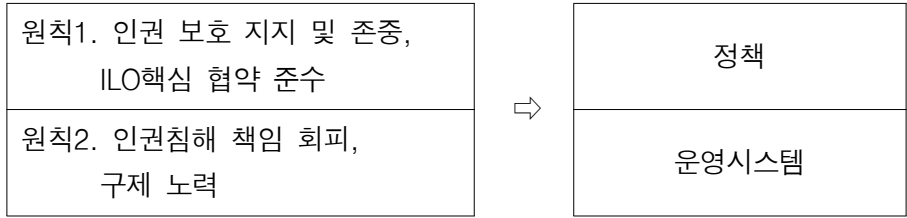
### 1. 평가 모형

인권경영 우수사례 평가는 기업인권 관련 두 가지 기본 원칙을 기본적으로 적용하고 있으며, 기본원칙이 기업 경영 프로세스에 통합이 되어 있는지를 평가한다. 7개 영역에 대한 평가는 핵심 인권이슈 및 이해관계자 인권 책임을 포함하고 있으며, 각 영역에 운영 프로세스 적용 여부를 연계해 평가하고 있다.



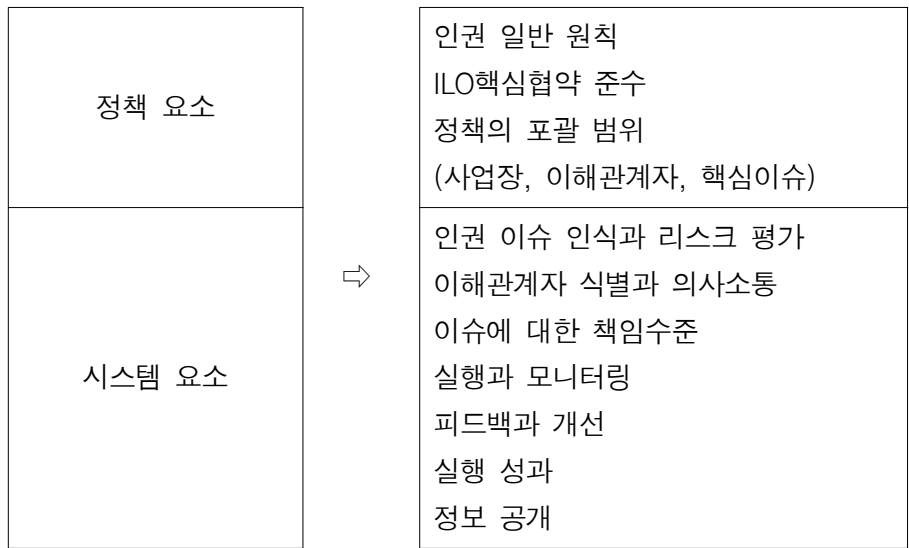
<그림6> 인권경영 우수사례 평가 모형

두 가지 기본원칙은 인권 보호 지지 및 존중과 인권 침해 연루 회피 및 구제 노력으로 UN글로벌컴팩트 인권원칙과 노동원칙, 기업과 인권 이행지침인 UN 보호·존중·구제 프레임워크를 반영한 것이다. 첫 번째 원칙은 경영 프로세스의 정책요소 평가에 반영하였으며, 두 번째 원칙은 이행 시스템 요소 평가에 반영하였다.



<그림7> 기업인권 원칙과 경영 프로세스

정책 평가 요소는 세계인권선언 지지 또는 인권 존중과 보호를 지지하는 기업의 일반적인 인권 선언과 차별금지, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유와 단체교섭권의 보장 등 ILO협약의 핵심사항에 대한 준수 의지, 기업 활동 영향력 범위에 위치한 이해관계자들에 대한 정책 적용 의지로 구성되어 있다. 이행 시스템 평가 요소는 인권책임 인식과 영향평가, 이해관계자 식별과 의사소통, 이슈에 대한 책임 수준, 정책 실행과 모니터링, 피드백과 개선, 투명한 정보 공개로 구성되어 있다.



<그림8> 경영 프로세스 평가요소

<표4> 인권경영 영역별 평가 내용

영역		내용
1	인권경영 시스템 구축과 실행	-인권의 경영 프로세스 통합 정도 -이해관계자 인권(종업원, 공급사슬, 지역사회) -핵심 이슈(기업인권 원칙 및 국제노동기준 준수)
2	차별 금지	-관련 이슈에 대한 인식 수준과 다양성 증진 노력과 성과 -이해관계자(임직원, 공급사슬) -핵심 이슈(성, 인종, 종교, 나이, 장애, 성적 지향)
3	노동 환경	-관련 이슈에 대한 인식 및 시스템 이행 성과 -이해관계자(종업원) -핵심 이슈(노조 및 단체교섭의 효력, 자기계발 지원, 고용 안정, 보건안전)
4	미래세대	-환경 경영 시스템 구축 및 실행 -이해관계자(미래세대) -핵심이슈(수자원 이용, 대기 오염물질 방출, 폐기 물 배출과 활용)
5	공급망 인권	-공급망 관리 프로세스에 인권 통합 정도 -이해관계자 인권(공급사슬) -핵심 이슈(기업인권 원칙 및 국제노동기준 준수)
6	소비자 권리	-관련 이슈에 대한 인식과 시스템 이행 성과 -이해관계자(소비자) -핵심 이슈(품질관리 시스템)
7	선주민 권리	-관련 이슈에 대한 인식과 시스템 이행 성과 -이해관계자 인권(선주민) -핵심 이슈(책임, 선주민 대화와 동의, 현지인 고용)

인권경영 핵심 이슈는 인권경영시스템 구축, 차별 금지, 노동 환경, 공급망 인권 증진, 미래세대, 소비자 권리, 선주민 인권 등 모두 7개 분야로 구성되어 있다. 국가인권위원회는 당초 <인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 국가인권위원회>에서 제시한 10개 영역 - 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자의 인권 보호 - 에 대한 우수사례 평가지표 및 우수사례 발굴을 연구과제로 요구하였다. 연구팀은 국가인권위원회와 협의를 거쳐 강제노동, 아동노동 이슈를 인권경영 시스템 구축과 실행 영역에 포함시켜 핵심사항으로 다루고 산업안전 보장은 노동환경 이슈에 포함시켰다.



## 2. 영역별 평가 지표 구성

### 1) 인권경영시스템 구축과 실행

<b>모범 기준</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기업은 국제사회가 선언한 인권보호를 지지하고 존중해야 하며, 인권보호를 위한 경영정책과 경영시스템을 확립하여야 한다.</li> <li>▶기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력하여야 하며, 인권침해 회피와 피해자 구제를 위한 경영정책과 경영시스템을 확립하여야 한다.</li> </ul>					
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>				
<b>정 책</b>	▶세계인권선언을 지지하고 ILO핵심협약 준수를 약속하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶경영진 수준에서 인권정책을 책임지고 회사의 모든 구성원들과 소통하고 있다.					
	▶인권정책은 공급망에 적용하며, 현지 언어로 번역해 제공하고 있다.					
<b>시 스 템</b>	▶인권이슈를 식별, 인식하고 정책이행 시스템을 구축하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶회사는 정기적으로 정책을 검토하며 계량화된 목표를 설정하고 사업장이 위치한 인권 취약국의 인권 증진을 위해 노력하고 있다.					
<b>정 보 공 개</b>	▶시스템 운영 관련 세부사항을 공개하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶성과 및 정책위반/불이행 사례를 공개하고 있다.					
	▶정보의 투명성을 유지하고 있다.					
<b>평가기준 및 지표 세부사항</b>						

[정책 설명]

<4점> 회사는 정책관련 지표를 모두 충족하고 있다.

<3점> 회사는 공급망 정책 적용 외 모든 지표를 충족하고 있다.

<2점> 회사는 첫 번째 지표를 충족하고 두 번째 지표의 책임성과 소통 중 하나를 충족하고 있다.

<1점> 회사는 세계인권선언을 지지하거나 ILO핵심이슈 중 2개에 대한 정책을 보유하고 있다.

<0점> 1점 미만

\*ILO협약은 차별금지, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유와 단체 교섭권 보장 4가지다.

[시스템 설명]

<4점> 회사는 시스템 관련 지표를 모두 충족하고 있다.

<3점> 회사는 첫 번째 지표 모두를 충족하고 있다.

<2점> 회사는 첫 번째 지표에서 요구하는 시스템 구축 요소 2개 이상을 충족하고 있다.

<1점> 회사는 지표 1, 2가 요구하는 어느 하나라도 충족하고 있다.

<0점> 1점 미만

\* 지표1 시스템 구축은 종업원 교육, 이행상황 모니터링 및 비준수 처리 절차, 독립적인 이해관계자 자문을 포함한다.

[정보공개 설명]

<4점> 회사는 지표 1, 2와 지표 3의 2개 이상을 충족하고 있다.

<3점> 지표 1의 5개, 지표 2 모두, 지표 3의 1개 이상을 충족하고 있다.

<2점> 지표 1의 4개, 정책공개, 지표 2의 1개를 충족하고 있다.

<1점> 정책공개 외 어느 것이라도 1개 충족

<0점> 1점 미만

\* 시스템 운영 관련 정보는 종업원과 커뮤니케이션, 모니터링과 감사, 불이행 처리 절차, 종업원 교육, 인권 영향 평가, 이해관계자 참여에

대한 세부사항을 포함한다.  
 \* 정보의 투명성을 담보하기 위한 노력은 부정적 이슈 공개, 보고서에 대한 독립적 검증, 정보공개 과정에서 이해관계자 참여를 포함한다. .

등급	점수 분포 (총점 12점)	등급의 의미
A	11점-12점	기업이 인권이슈에 대한 이해가 높고 이를 회사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 핵심 이슈별로 이해관계자 참여 채널을 보장, 활발하게 소통하고 있으며 높은 수준의 성과를 달성하고 있는 단계
B	8점-10점	기업의 인권이슈에 대한 이해와 인권의 경영시스템 통합이 정착되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있는 단계
C	4점-7점	기업의 인권이슈에 대한 이해와 인권의 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많고 이해관계자 채널보장과 소통이 미흡한 단계
D	2점-3점	기업의 인권이슈에 대한 이해가 낮고 인권의 경영시스템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 일부 핵심이슈가 정책으로 다루어지고 있으나 운영시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계
E	0점-1점	기업이 인권 이슈를 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계

2) 차별 금지

<b>모범 기준</b>	▶기업은 고용을 함에 있어 균등한 기회를 보장하여야 한다. ▶기업은 고용함에 있어 성, 인종, 종교, 신체적 결함, 나이, 노동 조합 가입여부, 정치적 이유, 보상, 훈련의 기회, 승진, 이직, 은퇴 등에 차별을 하거나 차별을 조장하지 않아야 한다.				
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>			
<b>정책</b>	▶모든 차별을 금지하고 있다.	0	1	2	3
	▶차별금지 정책을 모든 사업장에 적용한다.				
	▶다양성 증진을 위해 노력하고 있다.				
<b>시스템</b>	▶차별 이슈를 책임지는 고위 관리자가 있다.	0	1	2	3
	▶정책에 대한 모니터링을 수행하고 관련 정보를 공개하고 있다.				
	▶여성 배려 관련 다양한 제도를 시행하고 있다.				
<b>평가기준 및 지표 세부사항</b>					
[정책 설명] <3점> 회사는 인종, 성, 장애, 종교, 성지향성 차별을 금지하고 전 사업장에 적용하고 있으며 다양성 증진노력을 보여주고 있다. <2점> 회사는 인종, 성, 장애 차별을 금지하고 있으며 나이, 종교, 성지향성 이슈 중 어느 하나라도 정책에 반영해 전 사업장에 적용하고 있다. <1점> 회사는 성, 인종 차별을 금지하고 있다. <0점> 1점 미만 * 다양성 증진 노력이란 관련 이니셔티브나 네트워크에 가입하고 활동하는 것을 의미한다.					
[시스템 및 정보공개 설명] <3점> 회사는 차별이슈를 고위관리자가 책임지고 모니터링 하고 있으며					

여성 관리자 비율이 20% 이상이다. 또한 여성배려 정책을 세 가지 이상 보유하고 있다.

<2점> 회사는 차별이슈를 고위관리자가 책임지고 모니터링 하고 있으며, 여성 관리자 비율이 10% 이상이다.

<1점> 회사는 정책 모니터링을 수행하고 관련 데이터 1개 이상을 공개하거나 여성 배려 정책을 3가지 이상 보유하고 있다.

<0점> 1점 미만

- \* 관련 정보란 사업장 내 여성 비율, 여성 관리자 비율, 소수 인종 비율과 관리자 비율을 포함한다.
- \* 여성을 배려하기 위한 다양한 제도에는 탄력 근무, 일자리 나누기, 휴직제도, 출산휴가, 육아휴직, 아빠휴가, 보육시설 및 보조금 제도를 포함한다.

등급	점수 분포 (총점 6점)	등급의 의미
A	6점	기업이 차별 이슈에 대한 이해가 높고 이를 회사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 노동시간의 탄력적 운용과 가정 친화적 이슈 일부를 제외한 모든 지표를 충족시키고 있는 단계
B	5점	기업의 차별 이슈에 대한 이해와 경영시스템 통합이 정착되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있는 단계
C	2점-4점	기업의 차별 이슈에 대한 이해와 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많은 단계
D	1점	기업의 차별 이슈에 대한 이해가 낮고 경영시스템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 일부 핵심 이슈가 정책으로 다루어지고 있으나 운영시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계

E	0점	기업이 차별 이슈를 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계
---	----	---

3) 노동 환경

<b>모범 기준</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기업은 모든 노동자들의 노동조합 결성, 단체교섭 및 단체행동에 대한 권리를 보장하여야 한다. .</li> <li>▶기업은 종업원의 고용기회를 창출하고 기술 수준을 향상시키기 위하여 교육 프로그램 등 훈련을 장려하여야 한다.</li> <li>▶기업은 인위적인 구조조정을 회피하고 자발적인 이직이나 불법행위에 의하지 않는 한 직원의 정년을 보장하기 위해 노력하여야 한다.</li> <li>▶기업은 산업안전과 보건에 대한 효과적인 지식을 소유하고 잠재적인 위험요소를 파악하여 노동환경에 대한 안전과 보건을 제공함은 물론 작업과 관련된 질병을 예방하기 위한 적절한 조치를 취하여야한다.</li> </ul>			
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>		
노조 및 단체교섭	▶결사의 자유와 대표권 및 단체교섭권을 보장하고 있으며 종업원 50%이상이 단체교섭의 효력을 적용받고 있다.	0	1	2
계발 지원	▶고위관리자가 종업원 자기계발 지원을 위한 교육을 책임지고 있다.	0	1	2
	▶관련 성과 정보를 공개하고 있다.			

고용안정	▶ 고용안정성을 보장하기 위한 시스템을 구축하고 있다.	0	1	2
보건안전	▶ 보건안전 시스템을 구축하고 있다.	0	1	2
	▶ 관련 정보를 공개하고 있다.			
<b>평가기준 및 지표 세부사항</b>				
<p>[노조 및 단체교섭 설명]</p> <p>&lt;2점&gt; 회사는 노조 또는 근로자 대표를 인정하고 있으며 근로자의 50% 이상에 단체교섭의 효력이 적용되고 있다.</p> <p>&lt;1점&gt; 회사는 노조 또는 근로자 대표를 인정하고 있으며 근로자의 25% 이상에 단체교섭의 효력이 적용되고 있다.</p> <p>&lt;0점&gt; 1점 미만</p> <p>[계발지원 설명]</p> <p>&lt;2점&gt; 회사는 고위관리자가 교육을 책임지고 근로자의 2/3가 교육에 참여하고 있다. 또한 관련 정보를 2개 이상 공개하고 있다.</p> <p>&lt;1점&gt; 회사는 고위관리자가 교육을 책임지고 근로자의 1/4 이상이 교육에 참여하고 있다. 또한 관련 정보를 2개 이상 공개하고 있다.</p> <p>&lt;0점&gt; 1점 미만</p> <p>* 관련성과 정보란 연간 교육 일수, 연간 교육비용, 관련 이사회 멤버 및 고위 관리자 교육, 1인당 연간 교육 시간을 포함한다.</p> <p>[고용보장 설명]</p> <p>&lt;2점&gt; 회사는 시스템 구축 요소 3가지 이상을 충족하고 있다. 다만 연간 고용창출 비율은 0% 이상이어야 한다.</p> <p>&lt;1점&gt; 회사는 고위관리자 책임 하에 시스템구축 요소 중 1가지 이상을 충족하거나 강제해고에 관한 협의절차가 마련되어야 한다. 다만 공개된 비정규직 비율은 10% 이하여야 한다.</p> <p>&lt;0점&gt; 1점 미만</p> <p>* 시스템 구성요소는 강제해고 회피 및 최소화를 위한 정책, 고위관리자 책임, 구조조정과 강제해고에 관한 협의 절차, 비정규직 비율, 연간 고용 창출 성과를 포함한다.</p>				

[보건안전 설명]

<2점> 회사는 고위관리자 책임하에 시스템 구축 요소 3가지 이상을 충족하여야 하거나 지표2에서 요구하는 관련 정보를 모두 공개하여야 한다.

<1점> 회사는 고위관리자 책임하에 시스템 구축 요소 1가지 이상을 충족하여야 한다.

<0점> 1점 미만

- \* 시스템 구축은 보건안전 관련 인증 취득 성과, 고위관리자 책임성, 직원 교육 성과를 포함한다.
- \* 관련 정보는 재해율, 사망률, 질병율, 장애 발생율, 사고로 인한 손실 시간 등을 연도별 또는 동종업종 간 비교, 이슈를 책임지는 관리자 수준을 포함한다.

등 급	점수 분포 (총점 8점)	등급의 의미
A	8점	기업이 종업원 이슈에 대한 이해가 높고 이를 회사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 핵심 이슈별로 이해관계자 참여 채널을 보장, 활발하게 소통하고 있으며 높은 수준의 성과를 달성하고 있는 단계
B	6점-7점	기업의 종업원 이슈에 대한 이해와 경영시스템 통합이 정착되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있는 단계
C	3점-5점	기업의 종업원 이슈에 대한 이해와 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많은 단계
D	2점	기업의 종업원 이슈에 대한 이해가 낮고 경영시스



		템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 일부 핵심 이슈가 정책으로 다루어지고 있으나 운영시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계
E	0점-1점	기업이 종업원 이슈를 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계

4) 미래세대

<b>모범 기준</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기업은 환경관리 시스템을 확립하고 관련 조직을 구축하여야 한다.</li> <li>▶기업은 활동과 관련된 환경 영향 정보를 적시에 수집하고 평가하여야 한다.</li> <li>▶기업은 환경보호와 관련된 정책을 정기적으로 점검하고 측정 가능한 목표 또는 개선된 환경성과 목표를 수립하여야 한다.</li> <li>▶기업은 종업원들에게 환경영향평가 절차, 환경 기술 등의 보편적인 환경 관리 분야는 물론 유해물질 취급, 환경 사고의 예방 등에 대한 적절한 교육과 훈련을 제공하여야 한다.</li> </ul>					
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>				
<b>정책</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 주요 환경이슈 모두에 대한 정책이 있다.</li> <li>▶ 이사회 멤버 또는 고위관리자 수준에서 환경 정책을 책임지고 있으며 목적과 목표를 제시하고 있다. .</li> <li>▶ 정책은 모든 사업장을 커버하고 있으며 모니터링, 검토, 감사를 약속하고 있다.</li> <li>▶ 환경 이슈관련 정보 공개를 약속하고 있다.</li> </ul>	0	1	2	3	4

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 환경법규에서 요구하는 이상의 환경책임을 수행하기 위한 정책이 있다.</li> <li>▶ 관련 이니셔티브 멤버십을 갖고 활동하고 있다.</li> </ul>					
시스템	▶ 정책을 모든 사업장에 적용하고 있으며 주요 환경 영향을 인식하고 있다. .	0	1	2	3	4
	▶ 주요 이슈별로 목적과 목표를 제시하고 환경 정책을 수행할 별도의 조직을 구축하고 있다.					
	▶ 정책 모니터링, 감사를 수행하고 있으며 내부 운영시스템을 검토하는 내부 보고서가 있다.					
	▶ 내외부 감사, 평가, 검증 수행 시스템이 존재하며, 사업장 모두를 커버하고 있다. .					
정보공개	▶ 정책은 공개되어 있으며 주요환경 영향을 기술하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶ 모든 주요 이슈의 영향을 계량적 수치로 제공하고 목표대비 성과를 공개하고 있다.					
	▶ 시스템 운영 성과 관련 정보를 제공하고 있다.					
성과	▶ 온실가스, 대기오염, 물배출과 사용, 폐기물 관련 개선된 성과가 있다.	0	1	2	3	4
<b>평가기준 및 지표 세부사항</b>						
<p>[정책 설명]</p> <p>&lt;4점&gt; 회사는 여섯 번째 정책관련 지표를 제외한 모두를 충족하고 있다.</p> <p>&lt;3점&gt; 4점에서 핵심이슈 3개에 대한 정책과 목표가 설정되어야 한다.</p> <p>&lt;2점&gt; 3점에서 핵심이슈 2개 이상에서 목표를 제시하고 있다..(비계량화된 목표도 유효함)</p>						

<1점> 회사는 핵심이슈 2개 이상을 보유하고 목표를 설정하고 있거나 지표 3의 모니터링을 수행하고 있다.

<0점> 1점 미만

- \* 주요 환경이슈는 물/대기 배출, 물사용, 폐기물 이슈를 포함한다. .
- \* 환경법규가 요구하는 이상의 정책이란 윤리적 책임, 이해관계자 참여, 제품 책임, 산업분야 리더가 되고자하는 의지를 포함한다.

[시스템 설명]

<4점> 회사는 지표 모두와 지표 4의 커버 범위 100%를 충족하고 있다.

<3점> 4점에서 지표 2의 핵심이슈 3개에 대한 목표가 설정되어 있다.

<2점> 3점에서 지표 2의 핵심이슈 2개에 대한 목표가 설정되어 있으며 지표 4의 커버범위가 50% 이상이다.

<1점> 지표 1, 2, 3 중 어느 하나라도 충족하거나 지표4의 커버범위가 50% 이상이다.

<0점> 1점 미만

- \* 내외부 감사, 평가, 인증 시스템은 공급업체 감사, 환경영향 평가 (EIA), 환경관련 국제표준화기구 인증(ISO14001)을 포함한다.

[정보공개 설명]

<4점> 지표 1, 2 충족 + 지표 3의 3개 이상

<3점> 지표 1, 2 핵심 이슈 3개 이상과 지표 3의 2개 이상 충족

<2점> 지표 1, 2 핵심 이슈 3개 이상 또는 지표 3의 3개 이상 충족

<1점> 지표 1, 2 중 각 2개 이슈 충족

<0점> 1점 미만

- \* 시스템운영 성과 관련 정보란 운영시스템 개요, 비준수 등 부정적 사례, 재정적 규모(환경비용, 절감, 지출 등), 보고서 검증, 포괄 이슈 범위, 이해관계자 참여를 포함한다.

[성과 설명]

<4점> 핵심이슈 3개 이상에서 30% 이상 성과

<3점> 핵심 이슈 중 물, 온실가스에서 0% 이상 성과  
 <2점> 핵심 이슈 중 2개에서 0% 이상 성과  
 <1점> 핵심 이슈 중 어느 하나라도 0% 이상 성과  
 <0점> 1점 미만  
 \* 성과는 사업장 및 종업원 수 증감과 연계하여 산출함.

등급	점수 분포 (총점 16점)	등급의 의미
A	14점-16점	기업이 환경 이슈에 대한 이해가 높고 이를 회사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 핵심 이슈별로 이해관계자 참여 채널을 보장, 활발하게 소통하고 있으며 높은 수준의 성과를 달성하고 있는 단계
B	11점-13점	기업의 환경 이슈에 대한 이해와 인권의 경영시스템 통합이 정착되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정과 성과에 있어 개선할 여지가 있는 단계
C	6점-10점	기업의 환경 이슈에 대한 이해와 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많고 이해관계자 채널보장과 소통이 미흡한 단계
D	3점-5점	기업의 환경 이슈에 대한 이해가 낮고 경영시스템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 일부 핵심 이슈가 정책으로 다루어지고 있으나 운영시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계
E	0점-2점	기업이 환경 이슈를 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계

5) 공급망 인권 증진

<b>모범 기준</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기업은 공급업자 및 도급업자 등을 포함한 사업 협력체들이 인권 존중을 위한 기업행동 원칙을 적용하도록 장려하여야 한다.</li> <li>▶기업은 공급망과 주요 투자협약을 맺거나 협력계약을 맺을 경우에 인권심사 규정을 마련하여 적용하여야 한다.</li> </ul>					
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>				
<b>정 책</b>	▶공급망 정책에 ILO핵심협약을 포함하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶보건 안전, 임금, 노동시간, 징계관행 관련 노동기준을 공급사슬 내에 적용하고 있다.					
	▶정책은 모두 공개되어 있다.					
	▶구매과정에서 정책은 적용된다.					
	▶다중 이해관계자가 참여하는 공급망 책임 관련 글로벌 이니셔티브 멤버십이 있다.					
<b>시 스 템</b>	▶공급망 직원을 대상으로 관련 정책을 주제로 교육을 시행하고 소통하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶정책 모니터링 및 방문 감사를 시행하고 있으며, 불이행시 대응 절차를 구축하고 있다.					
	▶이사회 또는 고위관리자 수준에서 관련 정책을 책임지고 있다.					
	▶시스템은 인권취약지역을 포괄하고 있으며, 구매 관리 시스템에 적용하고 있다.					
<b>정 보 공 개</b>	▶관련 세부사항을 공개하고 있다.	0	1	2	3	4
	▶불이행 사례, 불이행 건수와 그로인한 계약 종료 수					
	▶공개한 정보의 투명성 담보를 위한 노력을					

	공개하고 있다.					
<b>평가기준 및 지표 세부사항</b>						
<p>[정책 설명]</p> <p>&lt;4점&gt; 회사는 지표 모두를 충족하고 있다.          &lt;3점&gt; 회사는 지표 1, 2, 3을 충족하고 있다.          &lt;2점&gt; 회사는 지표 1을 충족하고 있다.          &lt;1점&gt; 2점 미만, 0점 이상          &lt;0점&gt; nothing</p> <p>[시스템 설명]</p> <p>&lt;4점&gt; 지표 1, 2 3과 지표 4의 구매 관리 시스템 충족          &lt;3점&gt; 지표 1, 2, 3 충족          &lt;2점&gt; 지표 1, 2 충족          &lt;1점&gt; 2점 미만 0점 이상          &lt;0점&gt; nothing</p> <p>[정보공개 설명]</p> <p>&lt;4점&gt; 지표 1, 2와 지표 3의 2개 이상 충족          &lt;3점&gt; 지표 1의 리스크 평가, 이해관계자 참여를 제외한 나머지 요소 충족, 지표 2의 2개 이상, 지표 4의 1개 이상 충족          &lt;2점&gt; 지표 1 시스템 요소 중 소통, 방문 감사, 비준수 처리 절차, 교육 성과 중 3개와 모니터링 공개 충족, 지표 2의 1개 충족          &lt;1점&gt; 지표 2, 3 중 1개 이상 충족          &lt;0점&gt; 1점 미만</p> <p>* 시스템 관련 세부사항은 정책, 커뮤니케이션, 방문감사, 비준수 처리 절차, 교육, 정책 적용 비율 및 시설 수, 리스크 평가 결과, 이해관계자 참여를 포함한다.          * 투명성 담보를 위한 노력은 부정적 사례에 대한 회사의 대응, 보고서에 대한 독립적 검증, 보고서에 대한 이해관계자 검증 또는 관여 증거를 포함한다.</p>						

등급	점수 분포 (총점 12점)	등급의 의미
A	11점-12점	기업이 공급사슬 내 인권 증진 대한 이해가 높고 이를 회사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 핵심 이슈별로 이해관계자 참여 채널을 보장, 활발하게 소통하고 있으며 높은 수준의 성과를 달성하고 있는 단계
B	8점-10점	기업의 공급사슬 내 인권 증진 대한 이해와 경영 시스템 통합이 정착되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있는 단계
C	4점-7점	기업의 공급사슬 내 인권 증진 대한 이해와 경영 시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많고 이해관계자 채널보장과 소통이 미흡한 단계
D	2점-3점	기업의 공급사슬 내 인권 증진 대한 이해가 낮고 경영시스템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 일부 핵심이슈가 정책으로 다루어지고 있으나 운영 시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계
E	0점-1점	기업이 공급사슬 내 인권 증진 이슈를 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계

6) 소비자 권리

<b>모범 기준</b>	▶기업은 공정한 영업, 마케팅, 광고 관행에 따라 소비자를 대해야 하며, 공급하는 제품 또는 서비스의 안전과 질이 보장되도록 모든 합리적인 수단을 취해야 한다. ▶기업은 소비자의 불만을 처리하고 부당한 비용 내지 부담 없이 소비자와의 분쟁을 공정하고 시의 적절하게 해결하는데 기여할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공한다.				
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>			
정 책	▶소비자 정책이 있다. ▶소비자와 관련 정책을 소통하고 있다.	0	1	2	
시 스 템	▶고위관리자가 관련 이슈를 책임지고 있다. ▶소비자 정책에 대한 모니터링 시스템을 구축하고 있다. ▶소비자와 관계개선 성과가 있다. ▶공식적인 품질관리시스템을 구축하고 있다.	0	1	2	3
<b>평가기준 및 지표 세부사항</b>					
[정책 설명] <2점> 지표 1, 2 모두 충족 <1점> 지표 1 충족 <0점> 1점 미만  [시스템 설명] <3점> 지표 모두 충족(ISO, TQM 50% 이상 동시 충족) 또는 ISO/TQM 95% 이상 충족 <2점> 지표 3개 또는 ISO/TQM 50% 이상 충족 <1점> 고위관리자 책임성을 제외한 지표 어느 하나 이상 충족					



<p>&lt;0점&gt; 1점 미만</p> <p>* 공식적인 품질관리시스템은 ISO9000 포괄범위, 토털품질관리시스템 (TQM) 포괄범위, 정기적인 고객 만족도 조사, 이사회 멤버의 참여를 포함한다.</p>		
등 급	점수 분포 (총점 5점)	등급의 의미
A	5점	기업이 소비자 권리에 대한 이해가 높고 이를 회사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 이해관계자 참여 채널을 보장, 활발하게 소통하고 있는 단계
B	4점	기업의 소비자 권리에 대한 이해와 경영시스템 통합이 정착되어가고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있는 단계
C	2점-3점	기업의 소비자 권리에 대한 이해와 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 운영시스템 상 보완할 사항이 많은 단계
D	1점	기업의 소비자 권리에 대한 이해가 낮고 경영시스템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 이슈가 정책에 일부 다루어지고 있으나 운영시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계
E	0점	기업이 소비자 권리를 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계

7) 현지인 인권

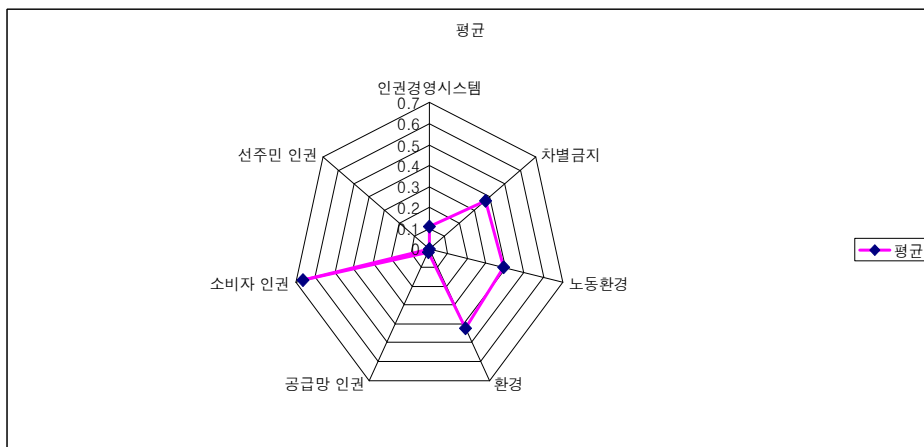
<b>모범 기준</b>	▶기업은 선주민의 생명과 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 보호해야할 의무가 있다.					
<b>접근</b>	<b>지 표</b>	<b>평가 결과</b>				
전략 과 책 임	▶회사는 현지인 인권 관련 정책이 있다.	0	1	2	3	4
	▶Free Prior Informed Consent(공동체, 집단, 개인들이 자유롭게 사전 인지 동의) 지지					
	▶정책은 고위관리자 수준에서 다루고 있다.					
	▶직원교육을 시행하고 있다.					
	▶현지 법률과 권리를 지지한다.					
관 여 와 동 의	▶진행 중인 협의에 대한 의지와 진지한 참여	0	1	2	3	4
	▶현지인 인권 영향평가 수행					
	▶이사회/고위관리자 수준의 책임성					
	▶재정착 지원에 대한 적극적인 참여(보상 제안 포함)					
	▶현지인 지식과 문화보존의 통합					
	▶FPIC 촉진 노력					
	▶전담 소통채널 보유 운용					
고 용	▶현지인 기술개발과 교육을 지원한다.	0	1	2		
	▶현지인 고용					
정 보 공 개	▶관여 활동에 대한 정보를 공개하고 있다.	0	1	2	3	
	▶정책 관련 비준수 및 시정조치 사례 공개					
	▶현지 NGO의 주장을 인식하고 있다.					

/ 대 화					
<b>평가 기준 및 지표 세부 사항</b>					
<p>[전략과 책임]                  &lt;4점&gt; 지표 모두 충족                  &lt;3점&gt; 지표 5를 제외한 모두 충족                  &lt;2점&gt; 지표 1, 2 충족                  &lt;1점&gt; 지표 1개 충족                  &lt;0점&gt; nothing</p> <p>[관여와 동의]                  &lt;4점&gt; 지표 모두 충족                  &lt;3점&gt; 지표 5를 제외한 모두 충족                  &lt;2점&gt; 지표 1, 3 충족                  &lt;1점&gt; 지표 1개 충족                  &lt;0점&gt; nothing</p> <p>[고용]                  &lt;2점&gt; 지표 모두 충족                  &lt;1점&gt; 지표 1개 충족                  &lt;0점&gt; nothing</p> <p>[정보공개와 대화]                  &lt;3점&gt; 지표 모두 충족                  &lt;2점&gt; 지표 1, 3 충족                  &lt;1점&gt; 지표 1개 충족                  &lt;0점&gt; nothing</p>					
등 급	점수 분포 (총점 13점)	등급의 의미			
A	12점-13점	기업이 현지인 인권에 대한 이해가 높고 이를 회			

		사 정책, 운영시스템에 적용해 효과적으로 이행하고 있는 단계로 이해관계자 참여 채널을 보장, 활발하게 소통하고 있으며 높은 수준의 성과를 달성하고 있는 단계
B	9점-11점	기업의 현지인 인권에 대한 이해와 경영시스템 통합이 정착되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있는 단계
C	4점-8점	기업의 현지인 인권에 대한 이해와 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많고 이해관계자 채널보장과 소통이 미흡한 단계
D	2점-3점	기업의 현지인 인권에 대한 이해가 낮고 경영시스템 통합에 대한 접근이 미숙한 단계로 일부 정책은 다루어지고 있으나 운영시스템 적용과 이행 성과가 거의 나타나지 않은 단계
E	0점-1점	기업이 현지인 인권을 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책에 전혀 반영을 못하고 있어 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 단계

### Ⅲ. 영역별 평가 및 우수사례

국내 주요 기업들을 7개 영역별 평가지표에 따라 평가를 수행하였다. 각 영역별 만점 대비 평균 획득 점수를 백분위로 환산한 결과를 방사형 분포도에 적용하면 다음과 같다.

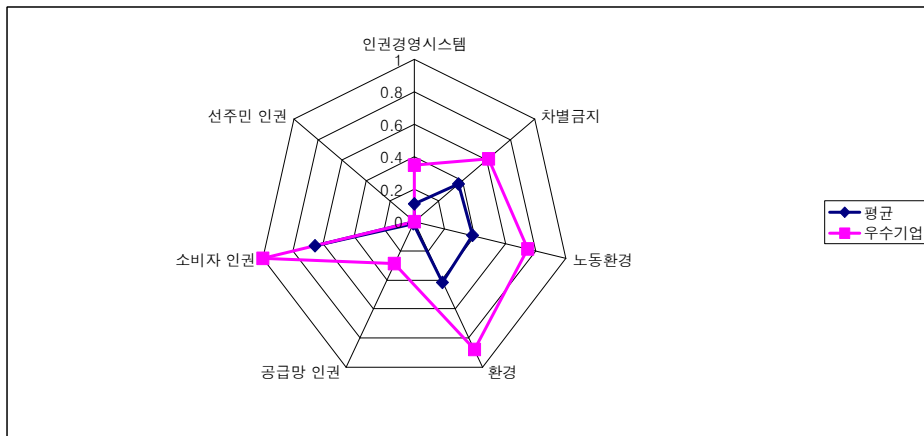


<그림9> 인권경영 영역별 평균 획득 점수 분포도

- 소비자 인권, 환경(미래세대), 노동환경, 차별금지 영역이 상대적으로 좋은 점수를 획득하였다. 소비자 인권 영역은 평균 66점, 환경(미래세대) 영역은 42점, 노동환경 영역은 39점, 차별금지 영역은 37점이었다.
- 반면 선주민 권리, 공급망 인권, 인권경영 시스템 구축 영역은 매우 저조한 점수를 획득하였다. 인권경영 시스템 구축 영역은 평균 10점, 공급망 인권영역은 2점, 현지인 권리 영역은 점수를 부여할 만한 정보를 찾을 수 없었다.
- 현지인 인권 영역에서는 현지인에 대한 규정 범위보다는 석유가스, 채굴, 집약농업 등 인권침해 위험이 큰 업종에 초점을 맞추었으며, 현지인 또는 원주민, 선주민 용어를 명확히 표현하고 인식하는 경우에만 점수를

부여하였다. 따라서 현지 지역사회 고용이나 기술지원 등의 성과는 점수를 부여하지 않았다.

각 영역별 상위기업은 선주민 권리 영역을 제외하고 3곳에서 15곳을 선정하였다. 다음은 상위기업들의 만점 대비 평균 획득 점수를 국내 주요기업 평균과 비교해 방사형 분포로 나타낸 것이다.



<그림10> 인권경영 영역별 상위기업 평균 획득 점수 분포도

- 상위기업들의 영역별 편차는 상대적으로 크지 않았다. 소비자 인권 영역은 평균 100점, 환경(미래세대) 영역은 88점, 노동환경 영역은 75점, 차별금지 영역은 61점이었다.
- 인권경영 시스템 구축 영역은 평균 35점, 공급망 인권영역은 29점으로 전체 평균에 비해 향상된 수준이지만 여전히 영역별 인권을 선도할 수 있는 기업이라 평가하기에는 매우 부족한 수준이다.
- 다만 전세계 사업장과 공급망에 인권, 노동정책을 적용하고 실사를 수행, 결과에 따라 구매 및 계약 유지에 적용하는 사례를 찾아볼 수 있었다.
- 국가인권위원회는 기업인권 정책을 수립하고 교육을 제공할 때 현 실태

를 고려해 접근할 필요가 있으며, 기업인권 정책 수립과 운영시스템 구축 관련 전문가들로 구성된 인권위 내외부 자문그룹 구성을 통해 체계적으로 기업 교육과 컨설팅을 지원할 필요가 있다. 더불어 정기적인 영역별 실태조사를 통해 성과를 측정할 필요가 있다.

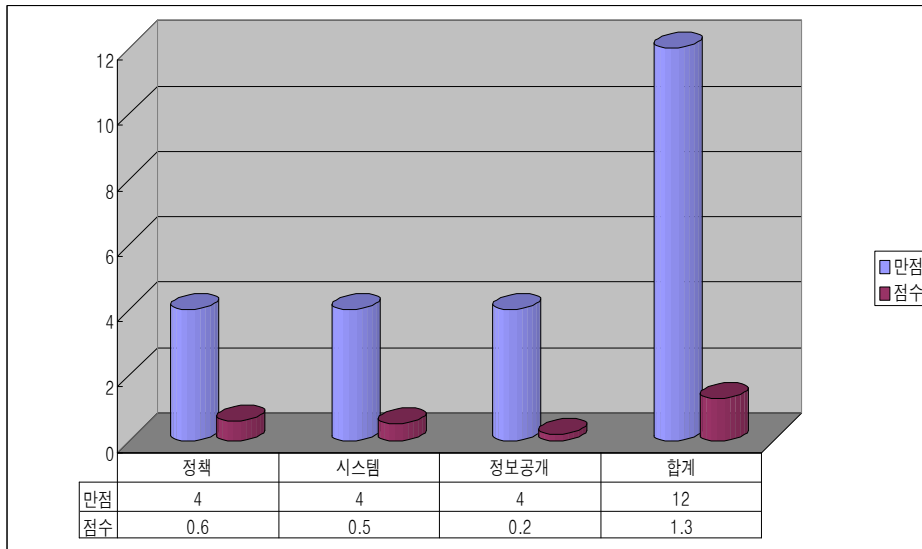
## 1. 인권경영 시스템 구축과 실행

### 1) 등급 분포로 본 현황

<표5-1> 인권경영 시스템 구축 등급별 비율

단위: %

등급	A	B	C	D	E	계
기업수	0	0	5	53	56	114
%	0	0	4.4	46.5	49.1	100



<그림11> 인권경영 시스템 구축 세부영역별 점수 분포도

- 국내 주요기업들은 평균적으로 인권을 독립적 이슈로 인식하지 못하거나 이해도가 현저히 낮다. 회사 정책과 운영시스템에 전혀 반영이 되지 않거나 일부 핵심 이슈만이 정책에 반영되어 있는 수준이다. 기업 인권을 선도할 수 있는 그룹도 전무한 상태이다.
- 인권 정책 부문에서 평균적으로 ILO핵심 협약 이슈 - 차별금지, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 단결권과 단체 교섭권 존중 - 중 한 개 이슈만을 다루고 있는 수준이다.
- 시스템 부문과 정보공개 부문에서는 평균적으로 지표 세부 내용 중 어느 하나도 충족하지 못하고 있다.

**2) 상위 기업 개요**

<표5-2> 인권경영 시스템 구축 상위기업 개요

기업명	정책	시스템	정보공개	총점	등급
국내 평균	0.6	0.5	0.2	1.3	E
가	2	1	1	4	C
나	2	1	1	4	C
다	2	1	2	5	C
라	2	1	1	4	C
마	2	1	1	4	C

(1) 기업 사례(가)

정책 사례

▶ 회사는 ILO의 핵심 분야 - 아동 노동, 강제 노동, 차별 금지, 결사의 자유와 단체교섭권 보장 - 준수를 약속하고 있다.(지표 1)  
 ▶ 회사는 세계인권선언에 대한 존중과 지지는 물론 ILO협약, 유엔글로벌



- ▶ 콤팩트(UNGC)와 같은 국제규범 준수를 표명하고 있다. (지표 1)
- ▶ 회사는 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 서명을 하였으며, 이를 통해 ILO핵심이슈 준수는 물론 인권보호, 존중, 공범회피 의무 등 일반 원칙 준수를 약속하고 있다. (지표 1)
- ▶ 인권 이슈를 다루는 SR위원회는 고위관리자로 구성 있으며, 대표이사에게 직접 보고하고 있어 인권정책에 대한 책임이 주요 이사회 멤버에 귀속되어 있다. (지표 2)
- ▶ 윤리강령에는 ILO핵심협약 중 차별금지 이슈만 다루고 있는 한계가 있으나, 윤리강령에 기초해 전사적으로 종업원들과 인권정책을 소통하고 있으며, 인권보호를 위한 고충처리위원회를 운영하고 있다.(지표 2)
- ▶ 공급망의 지속가능성 향상을 위해 UNGC10대 원칙을 공급사슬 내에 적용할 계획을 밝히고 있다.(지표 3)

시스템 사례

- ▶ 회사는 주요 인권이슈를 인식하고 있으며 인권이슈를 다루는 고충처리위원회를 운영함으로써 인권정책 이행을 모니터링하고 있다. (지표 1)
- ▶ 종업원들을 대상으로 정기적으로 인권이슈를 다루고 있는 윤리강령 교육을 시행하고 있다.(지표 1)

정보공개 사례

- ▶ 지속가능보고서 및 회사 웹사이트에 인권정책을 공개하고 있다.
- ▶ 지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.

(2) 기업 사례(나)

정책 사례

- ▶ 회사는 세계인권선언에 대한 존중과 지지를 표명하고 있다.(지표 1)

- ▶ 회사는 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 서명 하였으며, 이를 통해 ILO핵심이슈 준수는 물론 인권보호, 존중, 공범회피 의무 등 일반 원칙 준수를 약속하고 있다.(지표1)
- ▶ 회사는 내부 내부 통신망을 통해 인권 정책을 소통하고 있다. (지표2)

시스템 사례

- ▶ 회사는 주요 인권이슈를 인식하고 있다.(지표1)

정보공개 사례

- ▶ 회사 웹사이트와 통합보고서를 통해 인권정책을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 2012보고서를 통해 준수위반 사항이 없다고 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.(지표 3)

(3) 기업 사례(다)

정책 사례

- ▶ 회사는 문서화된 글로벌 노동정책, 지속가능보고서를 통해 ILO의 핵심 분야 - 아동 노동, 강제 노동, 차별 금지, 결사의 자유 및 단체 교섭권 보장 - 준수를 천명하고 있으며, 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 서명하였다.(지표 1)
- ▶ 회사는 세계인권선언, EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition), OECD다국적기업가이드라인에 대한 명백한 지지를 표명하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 글로벌노동정책을 전세계 사업장 종업원들과 소통하고 있다. 또한 정책을 20개 언어로 번역해 현지 사업장과 웹사이트에 제공하고 있으며 각 사업 분야의 관리자들을 대상으로 EICC 윤리강령에 기초한 6개의 CSR위험관리 교육과정을 진행하고 있다.(지표 2, 3)

- ▶ 회사는 공급사 윤리강령을 통해 주요 파트너 및 모든 공급사에 인권정책을 적용하고 있다. 또한 강령의 준수여부를 확인하기 위해 예고 없이 사업현장 방문 감사를 시행하고 있다. 2011년 3월에는 152개 주요 공급사 본사를 방문, CSR위험관리에 대한 교육을 수행하였으며, 공급사와의 표준계약서에 EICC윤리강령을 적용하고 있다.(지표 3)

시스템 사례

- ▶ 회사는 주요 인권이슈를 인식하고 리스크 평가 절차에 인권 이슈를 적용하고 있다. 국내외 37개 제조사에 EICC기준에 기초한 CSR자기진단을 수행하고 있는데, 노동, 인권, 윤리, 환경, 보건안전 이슈 관련 잠재적인 리스크를 평가하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 인권이슈를 다루는 CSR위기관리시스템과 고충처리절차를 통해 인권정책 이행을 모니터링하고 있다. (지표 1)
- ▶ 2013년 3월에 인권정책을 개정하는 등 정기적으로 검토하고 있다.(지표 2)

정보공개 사례

- ▶ 회사 웹사이트 및 지속가능보고서에 인권정책을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 인권정책을 20개 현지 언어로 번역해 웹사이트와 전세계 사업장에 제공함으로써 종업원들과 소통하고 있다.(지표 1)
- ▶ 인권이슈가 포함된 CSR집체교육을 정기적으로 진행하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 자가진단 테스트 결과 등 인권관련 리스크 평가에 대한 세부사항을 밝히고 있다.(지표 1)
- ▶ 지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다. (지표 3)

(4) 기업 사례(라)

정책 사례

- ▶ 회사는 아동 노동, 강제 노동, 차별 금지, 결사 및 단체교섭의 자유를 존중한다고 밝히고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 개인 다양성과 존중 원칙하에 공급사와의 거래는 물론 투자결정에 인권을 고려한다고 밝히고 있다.(지표 3)
- ▶ 대표이사는 인권정책을 포함하고 있는 윤리강령 준수감시위원회를 책임지고 있으며, 리스크 담당 임원(CRO)은 사회, 환경, 재무 리스크관리를 책임지고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 공급업체와의 거래에 인권을 적용하고 있으며, 파트너 검증과 환경 및 사회적 기준을 충족할 것을 공급사에 요구하고 있다. 2007년부터 파트너 검증기준에 인권상황, 노동이슈, 윤리경영이 추가되었으며, 2011년에는 98개 공급사가 검증평가를 받았다.(지표 3)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사는 주요 인권이슈를 인식하고 있다.(지표 1)

#### 정보공개 사례

- ▶ 지속가능보고서에 인권정책을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 2012년에 강제노동과 아동노동 금지를 위반한 사례가 없음을 지속가능보고서를 통해 밝히고 있다.(지표 2)
- ▶ 지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.(지표 3)

#### (5) 기업 사례(마)

#### 정책 사례

- ▶ 회사는 아동 노동, 강제 노동, 차별을 금지하고 있으며, UNGC 10대 원칙에 서명함으로써 ILO핵심협약 준수와 인권 존중, 보호를 약속하고 있다.(지표1)

- ▶ 2012통합보고서를 통해 세계인권선언에 대한 명백한 지지를 표명하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 임원이 인권이슈를 포함하고 있는 윤리경영을 책임지고 있으며, 관련 이슈를 대표이사에게 직접 보고하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 모든 파트너 및 공급사를 대상으로 계약에 앞서 인권정책을 포함하고 있는 ‘공정-투명사업 동의서’를 제출할 것을 요구하고 있다.(지표 3)

시스템 사례

- ▶ 회사는 주요 인권이슈를 인식하고 있다.(지표 1)

정보공개 사례

- ▶ 지속가능보고서에 인권정책을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 매년 인권정책 위반사례 1건을 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.(지표 3)

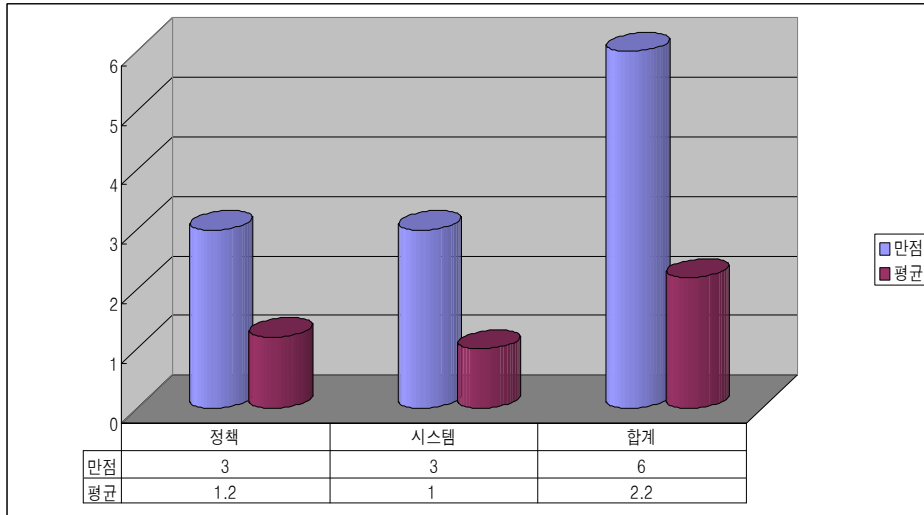
2. 기회균등

1) 등급 분포로 본 현황

<표6-1> 기회균등 등급별 비율

단위: %

등급	A	B	C	D	E	계
기업수	0	0	97	15	2	114
%	0	0	85	13.2	1.8	100



<그림12> 기회균등 세부영역 점수 분포도

- 국내 주요기업들은 평균적으로 차별 이슈에 대한 이해와 경영 시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있다.
- 평균적으로 차별 이슈 중, 성과 인종을 포함 두 가지 이상 차별 금지를 언급하고 있다. 일부는 이를 전사적으로 적용하고 있다.
- 시스템 부문에서는 평균적으로 정책에 대한 모니터링을 시행하고 있으며 관련 정보를 일부 공개하고 있다.

## 2) 상위 기업 개요

<표6-2> 기회균등 상위기업 개요

기업명	정책	시스템	총점	등급
국내 평균	1.2	1	2.2	C
가	2	2	4	C
나	3	1	4	C
다	1	2	3	C

(1) 기업 사례(가)

정책 사례

- ▶ 회사는 나이, 종교, 국적, 장애에 대한 차별을 금지하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 관련 정책을 전세계 사업장에 적용하고 있다.(지표 2)

시스템 사례

- ▶ 재택근무, 육아보조금, 휴직제도를 통해 탄력근무 및 가족 친화적 제도를 구축하고 있다.(지표 3)
- ▶ 이슈를 담당하는 부서가 채용과 복리를 책임지고 있으며 기회균등 이슈를 감시하고 있다.(지표 2)
- ▶ 다음과 같이 관련 데이터를 공개하고 있다.(지표 2)
  - 국내사업장 여성비율 59.9%
  - 국내사업장 여성관리자 비율 3.9%

(2) 기업 사례(나)

정책 사례

- ▶ 회사는 나이, 종교, 지역, 장애, 결혼, 학벌, 성지향성에 대한 차별을 금지하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 관련 정책을 전세계 사업장에 적용하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 포항, 광양, 서울에서 여성리더십에 대한 정보와 관심을 롤 모델과 나누고 공부할 수 있는 기회를 제공하는 등 여성 직원을 위한 멘토링 데이를 운영하고 있다.(지표 3)

시스템 사례

- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)

- 국내사업장 여성비율 3.98%
- 국내사업장 여성관리자 비율 0.82%

(3) 기업 사례(다)

정책 사례

- ▶ 회사는 성, 인종, 나이, 종교, 학벌, 지역에 대한 차별을 금지하고 있다.  
(지표 1)
- ▶ 회사는 관련 정책을 전세계 사업장에 적용하고 있다.(지표 2)

시스템 사례

- ▶ 회사는 탄력근무, 보육시설/지원금과 휴직 제도를 시행함으로써 탄력적이고 가족친화적인 근무환경을 조성하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사의 인적자원담당임원(CHO)은 다양성 이슈를 책임지고 있으며, 관련 중장기 로드맵을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 국내사업장 여성비율 30.6%
  - 국내사업장 여성 관리자 비율 16.5%



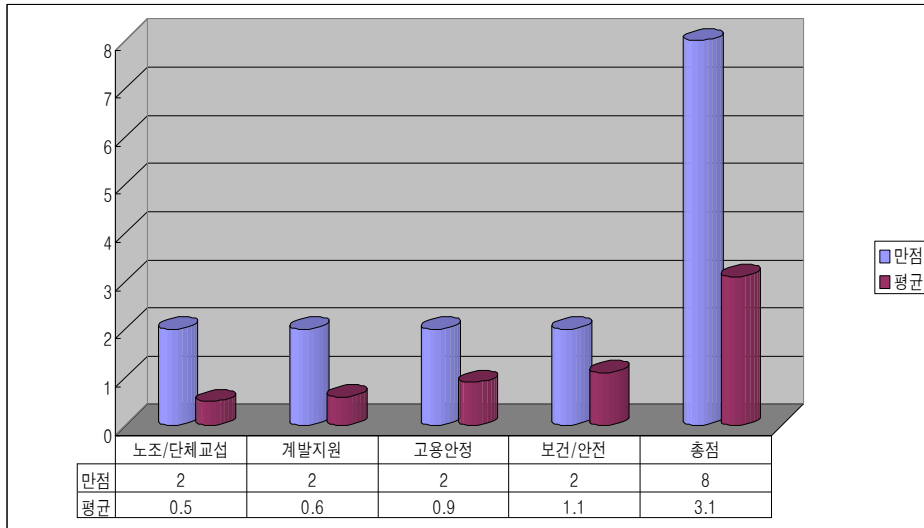
### 3. 노동 환경

#### 1) 등급 분포로 본 현황

<표7-1> 노동환경 등급별 비율

단위: %

등급	A	B	C	D	E	계
기업수	0	6	65	17	26	114
%	0	5.3	57	14.9	22.8	100



<그림13> 노동환경 세부영역 점수 분포도

- 국내 주요기업들은 평균적으로 종업원 관련 이슈에 대한 이해와 경영 시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있다.
- 노조와 단체교섭 인정, 종업원 참여 부문은 평균적으로 해외 사업장 현황을 공개하지 않아 실제보다 낮은 수준으로 나타나고 있는 것으로 보인다.

- 종업원 계발 지원 부문에서는 평균적으로 교육 훈련 참여율이 25%이상 이거나 일부 이행 성과를 달성하고 있다.
- 고용안정 부문은 평균적으로 세부지표 중 어느 하나를 충족하고 있거나 강제해고에 대한 협의 절차를 이행하고 있다.
- 보건 안전 부문은 평균적으로 세부지표 중 한가지 이상을 이행하고 있다.

## 2) 상위 기업 개요

<표7-2> 노동환경 상위기업 개요

기업명	노조 단체 교섭	계발 지원	고용 안정	보건 안전	총점	등급
국내 평균	0.5	0.6	0.9	1.1	3.1	C
가	1	2	1	2	6	B
나	2	1	1	2	6	B
다	2	1	1	2	6	B
라	2	1	1	2	6	B
마	2	2	1	1	6	B
바	2	1	1	2	6	B

### (1) 기업 사례(가)

#### 노조 및 단체교섭 사례

- ▶ 노조 또는 단체협약에 참여하는 종업원 비율은 82.5%라고 공개하고 있다.
- ▶ 전세계 사업장 기준으로 참여비율을 공개하지 않아 25% 이상으로 간주한다.

계발지원 사례

- ▶ 회사는 연구 개발, 조달, 품질 보증, 판매 및 마케팅, 재무, 인적 자원 관리 등 직무교육을 모든 직원들을 대상으로 실시하고 있으며, 목표관리(MBO)를 통해 성과를 측정하고 프로그램에 반영하고 있다.(지표 1)
- ▶ 인적자원관리 담당임원이 관련 이슈를 책임지고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 정보를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 사무직 1인당 교육 비용(3년)
  - 기술직 1인당 교육 비용(3년)
  - 사무직 1인당 연간 교육 시간(2년)
  - 기술직 1인당 연간 교육 시간(2년)

고용안정 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 계약직 비율을 공개하고 있다. - 3.3%
- ▶ 전사 연도별 종업원 수를 통해 연간 고용 창출율은 0% 이상이다.  
15,206 (2012); 14,376 (2011); 13,196 (2010)

보건안전 사례

- ▶ 회사는 보건안전관리시스템 - 국제(OHSAS18001), 국내(KOSHA 18001) - 인증을 취득하였다.(지표 1)
- ▶ 회사는 2013년부터 체계적인 EHS(환경,보건,안전) 아카데미를 운영, 관련 직원들 교육하고 있으며 전문가를 육성하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 전사적으로 EHS위원회를 운영하고 있으며, 대표이사가 위원회를 책임지고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 산업재해율 0.28 (2012); 0.44 (2011); 0.41 (2010)

(2) 기업 사례(나)

노조 및 단체교섭 사례

- ▶ 회사는 노조 또는 단체협약에 참여하는 종업원 비율을 74.26%라고 공개하고 있다.
- ▶ 2012년 보고서를 통해 전세계 사업장 기준으로 14,532명이 노조에 참여하고 있다고 공개, 전체 종업원 수 대비 50% 이상이 참여하고 있다.

계발지원 사례

- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 종업원 1인당 평균 교육 일수(2년)
  - 교육에 참여한 총인원(2년)

고용안정 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 계약직 비율을 공개하고 있다. - 1.5%
- ▶ 전사 연도별 종업원 수를 통해 연간 고용 창출율은 0% 이하다.  
19,568 (2012); 19,579 (2011); 19,927 (2010)

보건안전 사례

- ▶ 회사는 경영진과 근로자로 구성된 10명의 산업안전보건위원회를 운영하고 있어 고위관리자 수준에서 책임성을 부여하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 산업재해율 0.016 (2011); 0.005% (2010)
  - 질병율 0(2011)

(3) 기업 사례(다)

노조 및 단체교섭 보장 사례

- ▶ 회사는 국내외를 막론하고 모든 구성원이 노조 또는 단체협약의 적용을 받는다고 공개하고 있다.

계발지원 사례

- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 남자 직원 1인당 연간 교육 일수(2년)
  - 여자 직원 1인당 연간 교육 일수(2년)
  - 교육에 참여한 총인원(2년)

고용안정 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 계약직 비율을 공개하고 있다. - 14.27%
- ▶ 회사는 2012년 고용 창출율을 1%라고 공개하고 있다.

보건안전 사례

- ▶ 회사는 '감정노동과 정신건강'을 주제로 모든 종업원들을 대상으로 스트레스, 우울증, 음주에 대한 온라인 보건교육을 제공하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 보건과 안전 이슈를 다루기 위해 매 분기별로 사업장보건안전 위원회를 개최해 관련 이슈를 책임지고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 100명당 산업재해율 0.06 (2012); 0.07 (2011); 0.08 (2010)
  - 한국 산업재해율과 비교(2년)

(4) 기업 사례(라)

노조 및 단체교섭 보장 사례

- ▶ 회사는 국내외를 막론하고 모든 구성원이 노조 또는 단체협약의 적용을 받으며, 국내 사업장 기준 68.6% 직원이 노동조합에 가입하고 있다고 밝히고 있다.
- ▶ 전사차원의 비율을 밝히고 있지 않지만 50% 이상으로 간주함.

계발지원 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장의 95.4%가 교육에 참여했다고 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 연간 총 교육비용(1년)
  - 직원 1인당 연간 평균 교육 일수(2년)

고용안정 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 계약직 비율을 공개하고 있다. - 0.2%
- ▶ 이직율을 고려했을 시 고용창출율은 0% 이상이다.

보건안전 사례

- ▶ 회사는 국제 보건안전관리시스템(OHSAS18001) 인증을 취득하였다.  
(지표 1)
- ▶ 회사는 부서별로 특화된 ‘안전학교’를 통해 기본교육부터 전문가 교육과정까지 운영하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 경영진과 근로자 62명의 구성된 산업안전보건위원회를 설치하고 업무관련 사고 방지, 작업환경 개선, 보건향상을 위한 활동을 논의하기 위해 분기별로 정례적인 미팅을 개최하는 등 관련 이슈를 책임지

고 있다.(지표 1)

▶ 회사는 다음과 같이 관련 정보를 제공하고 있다.(지표 2)

-국내 사업장 재해 발생률 0.03 (2012); 0.03 (2011); 0.05 (2010)

-해외사업장 재해 발생률 0.19 (2012); 0.18 (2011); 0.40 (2010)

#### (5) 기업 사례(마)

##### 노조 및 단체교섭 보장 사례

▶ 회사는 국내 사업장 기준 99.34% 직원이 노동조합에 가입하고 있다고 공개하고 있다.

▶ 회사는 전사차원에서 51.50% 직원이 노동조합에 가입되어 있다고 공개하고 있다.

##### 계발지원 사례

▶ 회사는 모든 직원이 기능에 따라 특화된 커리큘럼을 제공받으며, 전문가 그룹이 매년 계발 지침과 교육 커리큘럼을 제출하고 있다. 100명의 국내 교육강사가 최종 검토 후 교육은 시행된다. 2012년에는 102개의 새로운 교과 과정과 연구 개발을 위한 5개의 독립적인 프로그램을 포함해 343개의 프로그램이 개발 · 운용 되었다.(지표 1)

▶ 회사는 30명으로 구성된 회사교육위원회가 관련 이슈를 책임지고 있다.(지표 1)

▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)

-교육을 수료한 연간 총 인원(2년)

-직원 1인당 연간 평균 교육비용(2년)

-직원 1인당 연간 평균 교육시간(2년)

고용안정 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 계약직 비율을 공개하고 있다. - 0.1%
- ▶ 연간 고용 창출률을 4.89%로 밝히고 있다.

보건안전 사례

- ▶ 회사는 다양한 보건안전 관련 프로그램을 운영한다고 공개하고 있다.  
(지표1)
- ▶ 회사의 환경안전 최고책임자가 EHS(환경,보건,안전) 이슈를 책임지고 있으며, 대표이사에 직접 보고한다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 2)  
-이천, 청주, 우씨(중국) 사업장 별 산업재해 발생률(2년)

(5) 기업 사례(바)

노조 및 단체교섭 보장 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 기준 81.2% 직원이 노동조합에 가입하고 있거나 단체협약에 적용을 받는다고 밝히고 있다.
- ▶ 회사는 전사차원에서 51.95% 직원이 노동조합에 가입하고 있거나 단체협약에 적용을 받는다고 밝히고 있다.

계발지원 사례

- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 정보를 제공하고 있다. (지표 2)
  - 정규직 1인당 교육시간(3년)
  - 1인당 연간 평균 교육비용(2년)
  - 총 교육과정 수(1년)
  - 교육에 참여한 총 인원(1년)



고용안정 사례

- ▶ 회사는 국내 사업장 계약직 비율을 공개하고 있다. - 2.94%
- ▶ 연간 고용 창출률을 5%로 공개하고 있다. .

보건안전 사례

- ▶ 회사는 규정에 따라 정기적인 안전 교육을 배치하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사의 산업안전보건위원회가 이슈를 책임이고 있으며, 대표이사에 직접 보고한다.(지표 1)
- ▶ 회사는 다음과 같이 관련 정보를 제공하고 있다.(지표 2)
  - 산업 재해율 0.02 (2012); 0.00 (2011); 0.02 (2010)
  - 총 질병휴가 일수 2,161 (2010)
  - 산업재해로 인한 부상자 총 수 2 (2010)

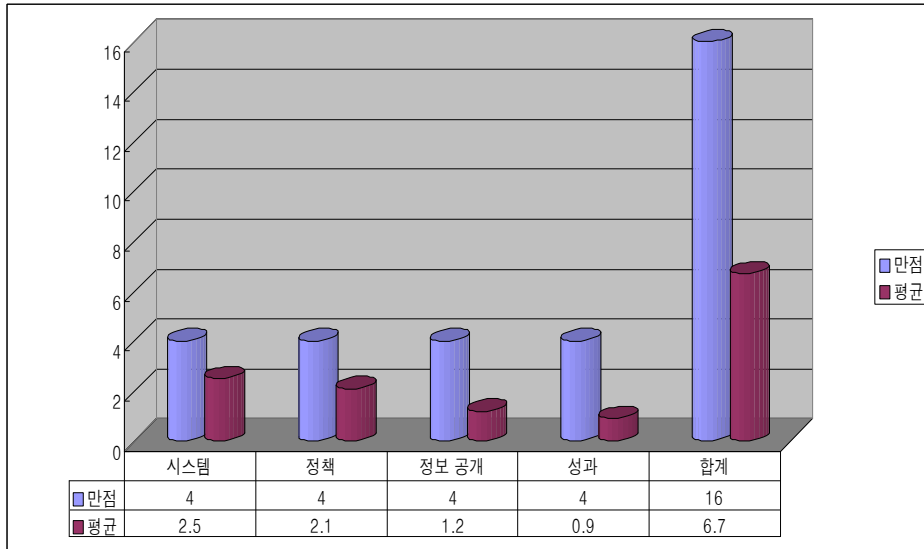
4. 미래세대(환경)

1) 등급 분포로 본 현황

<표8-1> 미래세대 등급별 비율

단위: %

등급	A	B	C	D	E	계
기업수	5	17	54	16	22	114
%	4.4	15	47.3	14	19.3	100



<그림14> 미래세대 세부영역 점수 분포도

- 국내 주요기업들은 평균적으로 환경 관련 이슈에 대한 이해와 경영 시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있다.
- 정책 부문은 평균적으로 주요 환경이슈, 이사회 수준의 책임, 전사적 적용과 공개를 약속하는 등 요소의 50% 이상을 충족하고 있다.
- 시스템 부문에서는 평균적으로 환경경영시스템을 구축하고 관련 인증을 취득함으로써 기본적인 시스템 이행 준비가 마련되는 등 요소의 50% 이상을 충족하고 있다.
- 정보공개 부문은 상대적으로 시스템 개요 또는 일부 계량화된 이행 성과 정보를 공개하는 수준에 그치고 있다.
- 성과 부문은 평균적으로 폐기물, 물사용, 물/대기 오염물 방출 감소 성과가 조금씩 향상되어가고 있으나 그 향상 폭은 크지 않은 수준이다.

## 2) 상위기업 개요

<표8-2> 미래세대 상위기업 개요

기업명	시스템	정책	정보 공개	성과	총점	등급
국내 평균	2.5	2.1	1.2	0.9	6.7	C
가	4	3	4	4	15	A
나	4	3	4	3	14	A
다	4	3	4	3	14	A
라	4	3	4	3	14	A

### (1) 기업 사례(가)

#### 정책 사례

- ▶ 회사는 주요 환경 이슈인 물/대기 배출, 물사용, 폐기물 이슈 모두를 다루고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 대표이사가 녹색경영위원회를 책임지고 있으며, 산하에 친환경 제품, 친환경 운영 자문위원회를 두고 있다.(지표 2)
- ▶ 환경경영의 목적 및 목표를 제시하고 있다.
- ▶ 회사는 ISO14001, 환경경영시스템(EMS)를 통해 모니터링과 감사를 수행하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 지속가능보고서, 웹사이트를 통해 관련 정보를 투명하게 공개하고 있다.(지표 4)
- ▶ 회사는 법적 기준을 넘어선 독자적인 기준에 따라 모든 오염물질 배출량을 조절하고 있다. 국내는 50% 이내, 국제 기준 대비 80% 이내로 유지하고 있다.(지표 5)
- ▶ 회사는 다양한 녹색소통채널을 통해 지역사회와 소통하고 있다.(지표 5)
- ▶ 회사는 LCA(Life Cycle Assessment)와 친환경 디자인을 통해 제품 환경 영향을 설명하고 있다.(지표 5)

시스템 사례

- ▶ 회사는 환경정책을 웹사이트와 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.
- ▶ 회사는 환경의 중요성을 인식하고 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 주요 환경 이슈에 대해 목적과 목표를 공개하고 있다. 하지만 물과 대기 배출량에 대한 계량화된 데이터는 제공하지 않고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 보고서를 통해 환경 경영 시스템 관련 책임, 메뉴얼, 행동계획, 절차 개요를 설명하고 있다.(지표 3, 4)
- ▶ 회사는 PDCA 사이클을 통해 환경경영 관련 내부 시스템 감사를 수행하고 있으며 정책을 검토하고 보고를 이행하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 34곳의 전세계 모든 사업장에서 ISO14001 인증을 취득하였다.(지표 4)

정보공개 사례

- ▶ 회사는 기업 활동 관련 주요 환경 영향을 웹사이트와 보고서에 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 2010년과 2012년 사이 온실가스 배출권 판매 등 목표 대비 성과를 계량화된 데이터로 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 환경경영시스템 관련 개요를 보고서를 통해 공개하고 있다.(지표3)
- ▶ 회사는 환경관련 법 위반, 기소, 벌금, 사고 사례가 없음을 2011년 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 2010년 이후 환경투자 관련 재무적 정보를 공개하고 있다.(지표 3)
- ▶ 공개한 보고서에 대한 피드백을 이해관계자로부터 청취함으로써 환경경영시스템을 주제로 소통하고 있다.(지표 3)
- ▶ 환경관련 지속가능성 이슈를 보고서에 공개하고 독립된 제3자 검증을 받고 있다.(지표 3)

성과 사례(매출액, 생산량, 종업원 수 고려)

- ▶ 회사는 2010년부터 2012년 사이 전세계 사업장의 온실가스(GHG) 배출량을 26.5% 감소시켰다.
- ▶ 회사는 국내사업장에서 같은 기간 내 질소산화물(Nitrogen Oxide) 27.8%, 유황산화물(Sulfur Oxide) 65.3%, 먼지 31.8%, 암모니아(NH3) 70.2% 등 대기 배출 오염물질을 감소시켰다.
- ▶ 회사는 전세계 사업장에서 같은 기간 내 화학적산소요구량(COD) 41.4%, 생화학적산소요구량(BOD) 19.8%, 부유물질(Suspended Solids) 29.5%, 불소(Fluoride emissions) 17.8% 등 물배출 물질을 감소시켰으며, 중금속(Heavy metals) 량은 168.3% 증가하였다.
- ▶ 회사는 전세계 사업장에서 같은 기간 내 폐기물 배출량은 18%, 매립 비율(landfill rate)은 21.4% 감소시켰다.
- ▶ 회사는 전세계 사업장에서 같은 기간 내 물사용량을 29.2% 감소시켰다.

(2) 기업 사례(나)

정책 사례

- ▶ 회사는 주요 환경 이슈인 물/대기 배출, 물사용, 폐기물 이슈 모두를 다루고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 대표이사가 환경경영위원회를 책임지고 있다.(지표 2)
- ▶ 환경경영의 장기적인 목적 및 목표와 로드맵을 제시하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 ISO14001을 통해 모니터링과 감사를 수행하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 지속가능보고서를 통해 관련 정책을 투명하게 공개하고 있다.(지표 4)
- ▶ 회사는 국내 환경관련 법규를 준수하고 목적 달성을 위해 국제적 기준에 부합하도록 환경경영시스템을 수립, 운영, 업그레이드 하고 있다.(지표 5)

- ▶ 회사는 지역주민과 환경NGO로 구성된 녹색환경자문위원회를 통해 이해관계자들과 소통하고 있다.(지표 5)
- ▶ 회사는 새로운 에너지, 친환경 제품을 통해 제품과 서비스의 환경 영향을 설명하고 있다.(지표 5)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사는 환경정책을 웹사이트와 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.
- ▶ 회사는 환경의 중요성을 인식하고 2008년부터 주요환경 이슈 관련 데이터를 매년 제공하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 주요 환경 이슈에 대해 목적과 목표를 공개하고 있다. 하지만 계량화된 데이터는 제공하지 않고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 웹사이트와 보고서를 통해 환경 경영 시스템 관련 책임, 메뉴얼, 행동계획, 절차 개요를 설명하고 있다.(지표 3, 4)
- ▶ 회사는 내부 시스템 감사를 수행하고 있으며 정책을 검토하고 보고를 이행하고 있다.(지표 4)
- ▶ 회사는 전세계 모든 사업장에서 ISO14001 인증을 취득하였다.(지표 4)

#### 정보공개 사례

- ▶ 회사는 기업 활동 관련 주요 환경 영향을 웹사이트와 보고서에 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 에너지, 물, 폐기물 등 환경경영관련 목표 대비 성과를 계량화된 데이터로 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 환경경영시스템 관련 개요를 보고서를 통해 공개하고 있다.(지표3)
- ▶ 회사는 환경관련 법 위반, 기소, 벌금, 사고 사례가 없음을 2012년 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 연구개발비 등 환경투자 관련 재무적 정보를 공개하고 있다.(지표3)
- ▶ 회사는 녹색환경자문위원회를 통해 환경경영시스템을 주제로 소통하고

있다.(지표 3)

- ▶ 환경관련 지속가능성 이슈를 보고서에 공개하고 독립된 제3자 검증을 받고 있다.(지표 3)

성과 사례(매출액, 생산량, 종업원 수 고려)

- ▶ 회사는 2010년부터 2012년 사이 온실가스(GHG) 배출량을 28.1% 감소시켰다.
- ▶ 회사는 같은 기간 내 질소산화물(Nitrogen Oxide) 배출은 0.3% 증가하였으며 먼지배출은 변동이 없었다. 유황산화물(Sulfur Oxide) 배출은 8.2% 증가하였다.
- ▶ 회사는 같은 기간 내 화학적산소요구량(COD)은 161.9%, 부유물질(Suspended Solids)은 125.9% 증가하였다.
- ▶ 회사는 같은 기간 내 폐기물 배출량은 32.2% 감소하였으며 재활용율은 100%로 변동이 없었다.
- ▶ 회사는 전세계 사업장에서 같은 기간 내 물사용량을 38.7% 감소시켰다.

### (3) 기업 사례(다)

정책 사례

- ▶ 회사는 주요 환경 이슈인 물/대기 배출, 물사용, 폐기물 이슈 모두를 다루고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 대표이사가 녹색금융팀의 지원을 받는 지속가능성위원회를 책임지고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 2013 온실가스, 물 이슈에 대해서 계량화된 목표를 제시하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 모니터링과 감사를 수행하고 있다. (지표 3)
- ▶ 회사는 지속가능성보고서를 통해 관련 정책을 투명하게 공개하고 있다.

- (지표 4)
- ▶ 회사는 서베이를 통해 이해관계자와 소통하고 있다.(지표 5)
  - ▶ 회사는 사회책임투자 상품과 규모에 대한 세부사항을 통해 제품 환경 영향을 설명하고 있다.(지표 5)
  - ▶ 회사는 유엔환경계획 금융이니셔티브(UNEP FI) 멤버로 활동하고 있다.(지표 6)

시스템 사례

- ▶ 회사는 환경정책을 웹사이트와 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.
- ▶ 회사는 환경의 중요성을 인식하고 2006년부터 매년 관련 데이터를 제공하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 주요 환경 이슈에 대해 목적과 목표를 공개하고 있다. 하지만 계량화된 정보는 제공하고 있지 않다.(지표 2)
- ▶ 회사는 보고서를 통해 환경 경영 시스템 관련 책임, 메뉴얼, 행동계획, 절차 개요를 설명하고 있다.(지표 3, 4)
- ▶ 회사는 지속가능성, 효율성, 녹색경영시스템의 효과, 환경 법규 준수 등을 평가하기 위해 내부 시스템 감사를 수행하고 있으며 정책을 검토하고 보고를 이행하고 있다.(지표 4)
- ▶ 회사는 녹색경영시스템 인증을 취득하였다. 이는 ISO14001, ISO14064, ISO26000, ISO50001을 커버하고 있다.(지표 4)

정보공개 사례

- ▶ 회사는 기업 활동 관련 주요 환경 영향을 웹사이트와 보고서에 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 온실가스 배출량과 물사용량 등 목표 대비 성과를 계량화된 데이터를 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 환경경영시스템 관련 개요를 보고서를 통해 공개하고 있다.(지표3)
- ▶ 회사는 환경관련 법 위반, 기소, 벌금, 사고 사례가 없음을 2011년 지



속가능보고서를 통해 공개하고 있다.(지표 3)

- ▶ 회사는 녹색경영 목표에 따라 녹색구매를 확대하고 관련 데이터를 제공하는 등 목표대비 성과를 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 생태계 복원 관련 자원봉사를 통해 직원과 지역사회가 환경 이슈를 주제로 소통하고 있다.(지표 3)
- ▶ 환경관련 지속가능성 이슈를 보고서에 공개하고 독립된 제3자 인증을 받고 있다.(지표 3)

성과 사례(매출액, 생산량, 종업원 수 고려)

- ▶ 회사는 2010년부터 2012년 사이 종업원 총 수를 적용한 결과 사업장의 온실가스(GHG) 배출량을 3.8% 감소시켰다.
- ▶ 회사는 같은 기간 내 물 사용량은 2.8% 증가하였으나 종업원 증가율 보다 낮다.

#### (4) 기업 사례(라)

정책 사례

- ▶ 회사는 주요 환경 이슈인 물/대기 배출, 물사용, 폐기물 이슈 모두를 다루고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 환경안전 정책과 이행을 담당하고 있는 본사와 정제공장의 직원들로 구성된 환경안전위원회가 환경정책을 책임지고 있다. 이는 이사회 수준의 책임성을 충족시키지 못하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 ISO14001, ISO9001, OHSAS18001을 커버하고 있는 보건안전 환경(SHE)위원회를 통해 환경경영시스템(EMS) 모니터링과 감사를 수행하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 지속가능보고서, 웹사이트를 통해 관련 정보를 투명하게 공개하고 있다.(지표 4)
- ▶ 회사는 대기오염 감소 관련 자발적 협약에 가입하고 활동함으로써 법

적 기준 이상의 환경 기준을 충족시키고 있다.(지표 5, 6)

- ▶ 회사는 환경성과 공개와 환경회계를 통해 이해관계자와 소통하고 있다.(지표 5)
- ▶ 회사는 깨끗하고 친환경 석유제품을 통해 제품 환경 영향을 설명하고 있다.(지표 5)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사는 환경정책을 지속가능보고서를 통해 공개하고 있다.
- ▶ 회사는 환경의 중요성을 인식하고 관련 데이터-에너지, 온실가스, 대기, 물, 폐기물-를 2009년부터 매년 제공하고 목표를 제시하고 있다. (지표 1, 2)
- ▶ 회사는 보고서를 통해 환경 경영 시스템 관련 책임, 메뉴얼, 행동계획, 절차 개요를 설명하고 있다. (지표 3, 4)
- ▶ 회사는 PDCA 사이클, 환경영향평가(ISO14031), 환경성과평가(EPE)를 통해 환경경영 관련 내부 시스템 감사를 수행하고 있으며 정책을 검토하고 있다. (지표 4)
- ▶ 회사는 모든 사업장에서 ISO14001 인증을 취득하였다. (지표 4)

#### 정보공개 사례

- ▶ 회사는 기업 활동 관련 주요 환경 영향을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 화학물질 배출과 에너지 절감 관련 성과를 계량화된 데이터로 공개하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 환경경영시스템 관련 개요를 보고서를 통해 공개하고 있다.(지표3)
- ▶ 회사는 2011년 생산과정에서 기준을 초과한 오염물질 배출이 있었으며, 즉시 조치를 취하고 재발방지 대책을 마련하였음을 공개하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사는 2010년과 2012년 사이 환경비용, 투자액, 수익금 등 환경회계 관련 재무정보를 공개하고 있다.(지표 3)

- ▶ 회사는 환경관련 이슈를 이해관계자와 소통하고 있으며 환경관련 지속가능성 이슈를 보고서에 공개하고 독립된 제3자 검증을 받고 있다. (지표 3)

성과 사례(매출액, 생산량, 종업원 수 고려)

- ▶ 회사는 2010년부터 2012년 사이 사업장의 온실가스(GHG) 배출량을 6.6% 감소시켰다.
- ▶ 회사는 같은 기간 내 질소산화물(Nitrogen Oxide) 2.7% 감소, 유황산화물(Sulfur Oxide) 4.9% 감소, 먼지 5% 감소 등 대기 배출 오염물질을 감소시켰다.
- ▶ 회사는 전세계 사업장에서 같은 기간 내 화학적산소요구량(COD)은 0.7% 증가하였으며 생화학적산소요구량(BOD)은 8.7%, 부유물질(Suspended Solids)은 7.2% 감소시켰다.
- ▶ 회사는 같은 기간 내 폐기물 배출량은 7.5% 감소시켰으나 재활용율은 4.1% 감소하였다.
- ▶ 회사는 전세계 사업장에서 같은 기간 내 물사용량을 12.3% 감소시켰다.

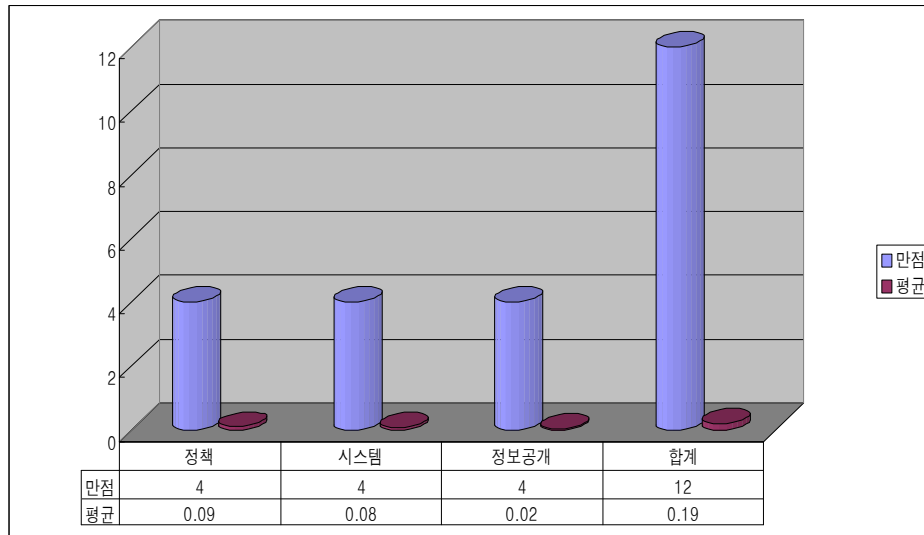
## 5. 공급망 인권증진

### 1) 등급 분포로 본 현황

<표9-1> 공급망 인권 등급별 비율

단위: %

등급	A	B	C	D	E	계
기업수	0	0	1	3	110	114
%	0	0	0.9	2.6	96.5	100



<그림15> 공급망 인권 세부영역 점수 분포도

- 국내 주요기업들은 평균적으로 공급망 인권 관련 이슈를 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책이나 시스템에 전혀 반영이 되지 않고 있다. 따라서 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 수준이다.
- 따라서 일부 기업(3곳)을 제외하고는 정책, 시스템, 정보공개 부문 모두에서 이행 사례를 전혀 찾아볼 수가 없다.

## 2) 상위기업 개요

<표9-2> 공급망 인권 상위기업 개요

기업명	정책	시스템	정보공개	총점	등급
국내 평균	0.09	0.08	0.02	0.19	E
가	3	2	1	6	C
나	1	1	1	3	D
다	1	1	1	3	D

### (1) 기업 사례(가)

#### 정책 사례

- ▶ 회사는 공급사에 ILO의 핵심 분야 - 아동 노동, 강제 노동, 차별 금지, 결사의 자유 및 단체 교섭권 보장 - 준수를 요구하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 보건안전, 노동시간, 임금, 징계관행 관련 노동기준을 공급사에 적용하고 있다.(지표 2)
- ▶ 관련 정책은 영문 홈페이지에 공개되어 있다.(지표 3)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사는 관련정책을 20개 언어로 번역해 웹사이트와 공급사에 제공하는 등 다양한 소통 채널을 통해 전세계 공급사들과 소통하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 인권이슈를 다루는 CSR위기관리시스템과 고충처리절차를 통해 인권정책 이행을 모니터링하고 있으며, 공급사에 이를 적용하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 '공급사 윤리강령'을 통해 주요 파트너 및 모든 공급사에 인권정책을 적용하고 있다. 또한 강령의 준수여부를 확인하기 위해 예고

없이 사업현장을 방문하였다. 2011년 3월에는 152개 주요 공급사 본사를 방문, CSR위기관리에 대한 교육을 수행하였으며, 공급사와의 표준계약서에 EICC윤리강령을 적용하고 있다.(지표 2)

▶ 회사는 중요 인권이슈를 인식하고 위기평가 절차에 인권을 적용하고 있다. 회사는 국내외 37개 제조사에 EICC기준에 기초한 CSR자가진단을 수행하고 있는데, 노동, 인권, 윤리, 환경, 보건안전 이슈가 관련 잠재적인 리스크가 평가되고 있다.(지표 2)

▶ 회사는 2012년에 공급망 관련 정책을 본사 및 공급사 관리자를 대상으로 교육을 수행하였다고 밝히고 있다.(지표 1)

#### 정보공개 사례

▶ 웹사이트에 공급망 노동기준을 공개하고 있다.(지표 1)

▶ 인권정책을 20개 언어로 번역해 웹사이트와 전세계 사업장에 제공함으로써 공급사들과 소통하고 있다.(지표 1)

▶ 2012년 CSR자가진단을 통해 리스크가 높은 3곳의 공급사를 선정해 공급사 방문/감사를 수행하였음을 보고하고 있다.(지표 1)

▶ 회사는 2011년 국내 152곳의 주요 공급사들을 초청해 CSR 교육, EICC기준 준수를 위한 심화교육을 수행하였다.(지표 1)

▶ 회사는 2012년 구매 순위 상위에 포진한 주요 공급사들을 대상으로 자가진단을 수행하였으며, 50곳의 고위험 그룹에 자발적인 노력을 권고하였다. (지표 2)

▶ 지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.(지표 3)

#### (2) 기업 사례(나)

##### 정책 사례

▶ 회사는 공급사에 ILO의 핵심 분야 - 아동 노동, 강제 노동, 차별 금지 - 준수를 요구하고 있다.(지표 1)

- ▶ 관련 정책은 지속가능성보고서에 공개되어 있다.(지표 3)
- ▶ 공급사 노동성과 등을 평가해 주요그룹, 협력그룹, 일반그룹으로 분류해 주요그룹에는 조달 시 혜택을 부여하며, 일반그룹은 계약연장 여부를 심사하고 있다.(지표 4)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사의 ‘공개구매시스템’을 통해 공급사들은 조달 정책을 확인할 수 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 차별, 강제노동, 아동노동 금지 등 인권이슈를 다루고 있는 ‘공급사 평가 시스템’을 통해 모니터링을 수행하고 있다. (지표 2)
- ▶ 회사는 대표이사의 직접적인 관리 하에 있는 공급망관리 부서가 있으며, 관련 이슈를 책임지고 있다. 공급사 평가 및 모니터링을 담당하고 있다. (지표 2, 3)
- ▶ 회사는 공급사 평가를 통해 구매 관리 시스템에 적용하고 있다.(지표 4)

#### 정보공개 사례

- ▶ 지속가능성보고서에 공급망 노동정책을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 공급사 평가를 통해 그룹을 분류, 계약 연장 여부를 결정하는 등의 성과를 공개하고 있다. (지표 2)
- ▶ 지속가능성보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.(지표 3)

### (3) 기업 사례(다)

#### 정책 사례

- ▶ 회사는 공급사에 ILO의 핵심 분야 - 아동 노동, 강제 노동, 차별 금지 - 준수를 요구하고 있다.(지표 1)

- ▶ 관련 정책은 지속가능성보고서에 공개되어 있다.(지표 3)
- ▶ 정책은 보건안전, 노동시간, 임금, 징계관행 등 기타 노동기준을 포괄하고 있다. (지표 2)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사는 공급사들을 대상으로 강령준수를 약속하는 문서에 서명할 것을 요구하고 있다.(지표 3)
- ▶ 공급사들에게 사회적 준수 이슈와 관련된 자가진단을 요구함으로써 모니터링을 하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 독립적인 감사를 통해 관련 감사를 직접 수행하고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 준수 프로그램을 통해 공급사 직원들을 교육하고 있다.(지표 1)

#### 정보공개 사례

- ▶ 지속가능성보고서에 공급망 노동정책을 공개하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 2011년에 CSR정책과 EICC윤리강령을 다루는 1,855개 교육과정을 제공하였다.(지표 1)
- ▶ 회사는 독립적인 감사를 통해 관련 감사를 직접 수행하고 있다.(지표 1)
- ▶ 지속가능성보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.(지표 3)



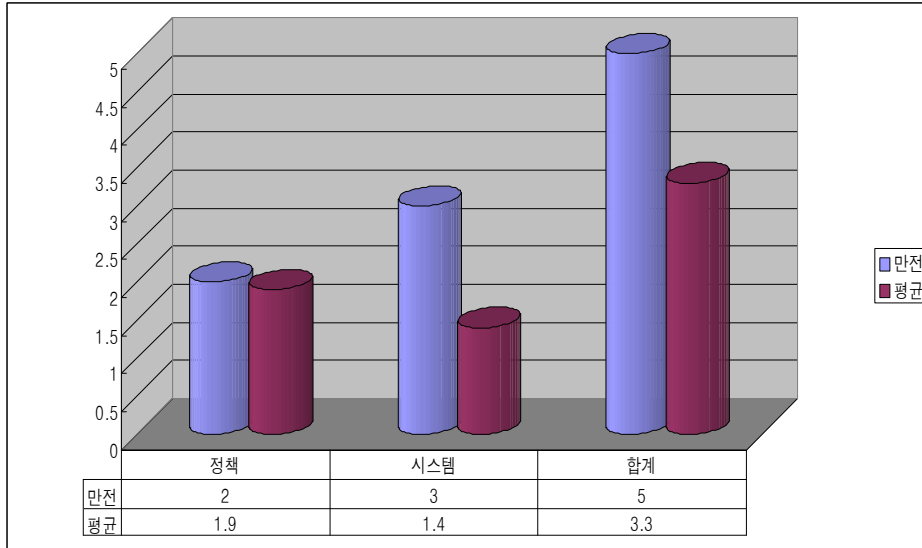
## 6. 소비자 권리

### 1) 등급 분포로 본 현황

<표10-1> 소비자 권리 등급별 비율

단위: %

등급	A	B	C	D	E	계
기업수	24	22	65	1	2	114
%	21	19.3	57	0.9	1.8	100



<그림16> 소비자 권리 세부영역 점수 분포도

- 국내 주요기업들은 평균적으로 환경 관련 이슈에 대한 이해와 경영 시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일정 수준의 성과를 달성하고 있으나 시스템 운영과정에 일부 보완할 필요가 있다. 또한 다른 영역과 비교해 상대적으로 높은 수준의 이행성과를 보이고 있다.
- 정책 부문은 평균적으로 모든 요소를 충족시키고 있을 만큼 높은 수준을

보이고 있다.

- 시스템 부문에서는 평균적으로 품질관리 시스템의 사업장 포괄범위가 명확하지 않을 뿐 대부분 관련 지표 내용을 충족시키고 있다.

## 2) 상위기업 개요

<표10-2> 소비자 권리 상위기업 개요

기업명	정책	시스템	총점	등급
국내 평균	1.9	1.4	3.3	C
가	2	3	5	A
나	2	3	5	A
다	2	3	5	A

### (1) 기업 사례(가)

#### 정책 사례

- ▶ 회사는 4곳의 생산시설 모두에서 ISO9001 인증을 취득하였다. (지표 1)
- ▶ 회사는 정례 미팅, 콜센터, 고객만족도 조사, ‘고객의 소리’ 운영 등을 통해 소비자 관계를 증진시켜 나아가고 있다. (지표 2)

#### 시스템 사례

- ▶ 회사는 고객과의 커뮤니케이션 채널을 통해 고객 만족도 향상을 위해 노력을 기울이고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사의 ISO 품질관련 인증시스템은 전 사업장을 포괄하고 있다. (지표 4)

(2) 기업 사례(나)

정책 사례

- ▶ 회사는 전사업장이 ISO/TS16949를 통해 품질관리시스템을 커버하고 있으며, Q1은 두 개 사업장이, KS는 4개 사업장이, JIS는 두 개 사업장이, ISO14001은 두 개 사업장에서 취득하였다.(지표 1)
- ▶ 회사는 정례 미팅, 전시회, 고객만족도 조사를 통해 고객 관계를 증진시켜 나아가고 있다. (지표 2)

시스템 사례

- ▶ 회사는 고객 만족도를 의사결정이나 행동을 실행하기 전에 최우선적으로 고려하고 있으며, 고객과의 약속을 존중하고 관계를 유지하는데 정직을 원칙으로 하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사의 ISO 품질관련 인증시스템은 전 사업장을 포괄하고 있다.(지표 4)

(3) 기업 사례(다)

정책 사례

- ▶ 회사는 전사업장을 CSR1000, IQS, VDS 등을 통해 품질관리 시스템을 커버하고 있다.(지표 1)
- ▶ 회사는 고객의 소리(VOC) 시스템, 정기적인 고객만족도 조사, 만족스러운 불만사항 처리 등을 통해 고객과의 관계를 증진시켜 나아가고 있다.(지표 2)
- ▶ 회사는 향상된 KS서비스품질지수 평가 결과를 공개하고 있다.(지표 2)

시스템 사례

- ▶ 회사는 고객에 대한 헌신을 고객관리 최우선 정책으로 선언하고 있다.

(지표 3)

- ▶ 회사는 고객과의 커뮤니케이션 채널을 통해 고객 정책을 명확하게 선언하고 소통하고 있다.(지표 3)
- ▶ 회사의 통합 품질관련 인증시스템은 전 사업장을 포괄하고 있다.(지표 4)

## 7. 현지인 인권

국내 주요기업들은 평균적으로 현지인 인권 관련 이슈를 독립적으로 인식하지 못해 회사 정책이나 시스템에 전혀 반영이 되지 않고 있다. 따라서 운영시스템 적용이나 이행 성과를 기대하기 어려운 수준이다. 현지인 인권 이슈와 직접적인 관련이 있는 석유가스, 채굴 업종에서 활동하고 있는 국내 기업은 아래와 같이 관련 정보를 수집하는데 한계가 있다.

### 1) ‘가’ 기업

- ▶ 식품회사로 농업분야에서 활동해 현지인의 인권침해 가능성이 존재하며, 인권 리스크가 높은 베트남에서 사업은 운영하고 있다.
- ▶ 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다.
- ▶ 하지만 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 어떤 내용도 찾아볼 수 없다.

### 2) ‘나’ 기업

- ▶ 주력 자회사가 석유가스 분야를 주력으로 하고 있어 인권 리스크가 매우 높다. 또한 인권 리스크가 높은 캄보디아, 인도네시아, 태국, 이라크, 러시아에서 사업장을 운영하고 있다.

- ▶ 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다.
- ▶ 하지만 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 어떤 내용도 찾아볼 수 없다.

### 3) '다' 기업

- ▶ 채굴 관련 분야를 주력으로 하고 있어 인권 리스크가 매우 높으며 인권 리스크가 높은 볼리비아, 페루에서 사업장을 운영하고 있다.
- ▶ 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다.
- ▶ 하지만 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 어떤 내용도 찾아볼 수 없다.

### 4) '라' 기업

- ▶ 석유가스 관련 분야를 주력으로 하고 있어 인권 리스크가 매우 높으며 인권 리스크가 높은 알제리, 중국, 콜롬비아, 에콰도르, 인도, 인도네시아, 말레이시아, 페루, 러시아, 태국 베트남 등에서 사업장을 운영하고 있다.
- ▶ 회사는 Camisea 가스 프로젝트 컨소시엄에 참여하고 있으며 파이프라인 공사 현장인 페루 아마존 분지의 원주민들에게 기소를 당했다. 파이프라인을 구축하고 있는 지역의 약 75%가 원주민 거주 지역이다.
- ▶ 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다.
- ▶ 하지만 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 어떤 내용도 찾아볼 수 없다.

### 5) '마' 기업

- ▶ 석유가스 관련 분야를 주력으로 하고 있어 인권 리스크가 매우 높으며 인권 리스크가 높은 알제리, 중국, 콜롬비아, 에콰도르, 인도, 인도네시아, 페루, 러

시아, 베트남 등에서 사업장을 운영하고 있다.

- ▶ 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다.
- ▶ 하지만 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 어떤 내용도 찾아볼 수 없다.

6) ‘바’ 기업

- ▶ 채굴 관련 분야를 주력으로 하고 있어 인권 리스크가 매우 높으며 인권 리스크가 높은 중국에서 사업장을 운영하고 있다.
- ▶ 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다.
- ▶ 하지만 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 어떤 내용도 찾아볼 수 없다.

## 인권경영 우수사례 평가지표 개발

| 인 쇄 일 | 2014년 11월 20일  
| 발 행 일 | 2014년 11월 24일  
| 발 행 처 | 국가인권위원회  
| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩  
<http://www.humanrights.go.kr>  
| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9826  
| F A X | 02)2015-9733  
| 연구수행기관 | (사)기업책임시민센터 02)782-9418  
| 체 작 | 보람문화사

ISBN : 978-89-6114-363-9 93320 비 매 품