Corporate Sustainability

UN Global Compact Network Korea

Self Assessment Checklist

Network Korea

UN Global Compact Network Korea

기업의 지속가능성 제고를 위한

Self Assessment Checklist

기업이 운영과 사업에 있어 지속가능성을 제고할 수 있도록 돕고자 작성된 자가진단 체크리스트입니다.
이를 통해 기업이 영향력을 미치는 범위 전체에서 고려해야 할 부분을 확인해볼 수 있도록 하였습니다.
인권, 노동, 환경, 반부패에 대한 기준들을 중심으로 상세한 체크리스트가 나오고, 각 항목에 대해 국제기준에 따른 지표 설명과 자가진단을 할 수 있는 질문으로 구성되어 있습니다.

체크리스트 구성의 기반이 된 국제 사회책임 지표

- V ISO 26000
- V 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 (UN Global Compact Ten Principles)
- V GRI 가이드라인 (GRI Guidelines)
- V OECD 다국적기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- V 유엔 기업과 인권 이행지침 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights,UNGPs)
- V Global Compact Self Assessment Tool을 기본 토대로 작성

체크리스트의 전체 구성

- V 총 163개의 지표로 구성되며, 인권(66개), 노동(27개), 환경(50개), 반부패(20개) 4대 분야에 걸쳐 진단 지표가 제공되며, 중 • 소분류의 구성은 아래와 같음.

분야 (문항 수)	중분류	소분류
경영과 지속가능성 (Management & Sustainability)		
인권 Human Rights (66)	보건 및 안전 (Health and Safety)	보건 및 안전 시스템
		보호 장비 및 교육
		직원 참여 증진
	근로조건 및 임금 (Working Conditions & Wages)	근무시간
		임금
		휴가 및 복지
		직원 고용 상태 및 역량개발
	정당한 대우 (Fair Treatment)	가혹행위 방지
		직원 사생활보호
	지역사회 영향력 (Community Impacts)	현지 주민 토지 권리
		보안 관리
		지역사회 참여
	제품 관리 (Product Stewardship)	제품 관리
	국가별 위험도 (Country Risk)	활동국가 내 인권
노동 Labour (27)	결사의 자유결사의 자유 (Freedom of Association)	결사와 협상
		기업 내 자발적 조직
	강제 노동 (Forced Labour)	강제 노동
	아동 노동 (Child Labour)	아동 노동과 연소근로자
	차별 금지 (Prohibition of Discrimination)	차별 금지

환경 Environment (50)	예방적 접근 (Precautionary Approach)	예방적 접근
		비상 대응 체계
	오염관리 및 환경보호 (Precention of Pollution & Environment Protection)	에너지 사용과 기후 변화
		용수 사용과 폐수 처리
		폐기물 처리
		대기오염물질의 배출
		소음, 악취, 빛과 진동
		화학 약품 및 기타 유해 물질
		생물다양성
		천연자원
	친환경 기술 개발 (Environmentally Friendly Technologies)	친환경 기술
반부패 Anti-Corruption (20)	기업 문화 및 절차 (Company Culture and Procedures)	반부패 환경 조성
		반부패 위험요소 평가
		인식 개선
		반부패 절차
		에이전트와 다른 기관들
	협력 활동 (Joint Actions)	협력 활동

- **BASIC / ADVANCED 구분:**
  지속가능한 경영을 시작하는 중소 • 중견기업들이 우선적으로 검토해야 할 지표는 BASIC으로, 더 발전된 지속가능경영 활동을 위해 기업이 검토해야 할 지표는 ADVANCED로 구분 • 표시하였음.

- **개발도상국 구분:**
  인권, 노동, 환경, 반부패의 리스크가 높은 개발도상국에서 경영활동 시 우선적으로 고려해야 하는 항목을 구분 • 표시하였음.

- **소분류별 설명 삽입:**
  각 지표의 의도와 배경에 대해 쉽게 이해할 수 있도록 국제기준을 토대로 소분류 항목에 대해 설명함.

체크리스트의 활용

- 향후 지속가능경영을 추진 시 진단을 통해 현재 상황을 점검하고, CSR 추진 항목의 구성에 활용 가능함.
- 인권, 노동, 환경, 반부패 4대분야에 걸쳐 자사의 CSR 이행 수준을 가늠하고, 분야간 비교를 통해 CSR 경영활동이 고르게 진행되고 있는지 확인할 수 있음.
- 기업 내부의 정책 및 전략 수립을 통해 체계적인 시행이 미흡하거나, 전사적인 활동의 파악 및 관리가 어려운 경우에 활용 가능함.
- 정기적으로 CSR 활동을 점검하여 전년 활동 수준과 비교해보고, 지속적인 개선을 이뤄갈 수 있도록 하는 점검 항목으로 사용 가능함.

모니터링
(예: 내부감사)
성과 개선의 문서화
(예: 핵심성과 지표 (KPIs))
지속가능성 &
의사결정과 관리
Sustainability &
Decision
Making and
Management
책임과 역할에 대한 규정 및 소통
책임자 임명
행동 계획
공식적(문서) 절차
표준 인증된 전사 관리 시스템
정보공유 & 접근 보장
신규 사업 계획 시 고려
지속가능성 &
리스크, 기회,
영향 평가
Sustainability &
Assessment of
Risk, Opportunity,
Impact
경영과 지속가능성
통합 접근 체계
이행 부서 및 절차
지역 및 국가 개발 목표
실현을 위한 지원
지역사회 발전 및
기여
Community
Development
SDGs 대응 및 유엔개발목표 지원
시간 및 재정 지원
다양한 이해관계자와 파트너십
기업 핵심 전략과 연결

Management & Sustainability
고충처리 메커니즘
Grievance Mechanism
과정과 결과에 대한 보고 절차 및 정보접근성
개인 및 지역사회 대표
불이익이 없는 고충사항의 제기 보장
소비자 및 외부 이해관계자
임시 계약직을 포함한 근로자
문서화된 고충처리 절차
이해당사자를 포함한 고충개선위원회
지속가능성 & 협력 업체 및 비즈니스 파트너
Sustainability & Suppliers and Business Partners
모니터링 절차 및 정책
조달관행 개선 장려
부정적 영향 평가
관리-조달 지침 및 기준에 대한 교육
기준 개선을 위한 타기업과의 협력
최소 요구사항의 규정 및 공유
지속가능성 & 이해관계자 의사소통
Sustainability & Stakeholders
기업경영 전반에 대한 정보 공개
정기 대화 실시
이해관계자 인지
지속가능성 이슈에 대한 정보 공개

지속가능성 & 의사결정과 관리
Sustainability & Decision Making and Management

기업은 사업 영역 및 활동과 관련이 있는 지속가능성(sustainability) 이슈들에 대해 체계적으로 접근해야 합니다. 이것은 사전 대책 차원에서 기업의 활동, 제품, 서비스로 인한 부정적인 영향을 예방하고 최소화하며 해결하는 것을 포함합니다. 이 접근은 중요 이슈들에 대한 정책, 절차, 책임, 인식 개선과 훈련, 목표 설정과 보고를 포함해야 하고, 기업은 지속적인 성과의 향상을 보여줄 수 있어야 합니다. 이 접근은 기업의 공식적인 전사 경영시스템의 설정과도 연관될 수 있습니다.

지속가능성 & 리스크, 기회 영향 평가
Sustainability & Assessment of Risk, Opportunity, Impact

기업은 실제적, 잠재적인 부정적 효과의 본질을 파악하고 평가해야 합니다. 이는 중요한 문제를 파악하고 부정적 영향을 최소화하기 위한 기업 경영의 영향을 평가하며 이해관계자의 참여도 포함합니다. 기업은 이 영향에 대해 정기적으로 평가하고 유의해야 합니다. 그리고 이러한 평가는 새로운 경영활동과 관련된 주요 결정이나 변동사항(예:시장 진입, 제품 출시, 정책 변경, 사업 환경 변화)을 결정하기 전에 이루어져야 합니다. 또한 이러한 평가는 경영 환경의 변화를 예측하고(예:사회적 갈등 발생) 정기적으로 이루어져야 합니다. 이 과정에서 기업은 사회로부터 소외받기 쉬운 취약 집단이나 개인에 대해 특별히 관심을 기울여야 합니다. 마지막으로 기업은 사업의 잠재적인 영향에 대한 모든 정보를 공유하며 영향을 받는 개인과 지역 사회가 이 정보에 접근할 수 있도록 해야 합니다.

경영과 지속가능성

지역사회 발전 및 기여
Community Development

기업은 경영 활동을 하는 지역사회에 긍정적으로 기여해야 합니다. 기업은 지역사회의 삶의 질 향상을 돕고, 발전시키기 위해 기업의 자산을 사용하고 적극적으로 지역사회를 도와야 합니다. 기업과 연관된 지역에 대해 조사할 때, 지역사회와 국제적인 개발 목표에 어떻게 기여할 수 있는지 살펴보아야 합니다. 기업은 자사의 노력이 포괄적이고 비차별적이며 투명하다는 것을 보장해야 합니다. 나아가 책임을 담보하기 위해 기업은 의사결정 과정, 활동, 실수에 대해 투명해야 하고, 이것은 자사의 노력이 지역의 요구사항을 충족시키고 지역사회를 돕는 매커니즘이 되도록 만들어야 합니다.

고충처리 메커니즘
Grievance Mechanism

근로자, 소비자, 지역사회와 같은 내외부 이해관계자들은 기업 활동에 대한 관심과 불만을 제기할 수 있고 이로 인해 발생하는 부정적인 영향에 대한 위협은 사라져야 합니다. 기업은 효과적이고 공정한 고충 처리 절차를 구축하고 유지하기 위해 관련된 근로자 및 지역사회 조직 또는 그 대표자들과 활동해야 합니다. 절차는 투명하고 공정해야 하며 고충사항을 접수-처리-해결하는 과정은 명확하게 설명되고 소통되어야 합니다. 만약 기업이 고충사항의 해결을 거절하면, OECD 국가 사무소 (OECD National Contact Points)나 다른 다양한 이해관계자 관련 조직 등과 같은 대안적 해결 메커니즘을 알려줄 수 있어야 합니다.

Management & Sustainability

지속가능성 & 협력업체 및 비즈니스 파트너
Sustainability & Suppliers and Business Partners

기업은 다른 조직과 사업 관계를 맺을 때 부정적인 영향에 관련될 수도 있습니다. 기업은 사업을 선택하고 발전시킬 때 이 부분에 대해 인지하고 있어야 하고, 공급자와 주요 비지니스 파트너를 위한 요구사항을 설정해야 합니다. 기업은 부정적인 영향을 피하기 위해 가능한 모든 합리적인 조치를 취해야 하고, 공급자들과 비지니스 파트너들을 위한 기준(심각한 상황을 해결하기 위해 기업 영향력의 사용 및 통제, 소통, 협력)을 개선해야 합니다.

지속가능성 & 이해관계자 의사소통
Sustainability & Stakeholders

기업은 자사의 활동, 제품, 서비스(예: 개인, 그룹, 조직, 권한)에 영향을 미치거나 혹은 영향을 받는 모든 이해관계자들을 인지해야 합니다. 기업은 이해관계자들과 도전과제나 딜레마에 대해 자유롭게 상호소통해야 하며, 최신 정보, 기대수준에 대해 대화를 나눠야 합니다. 이런 대화는 이해관계자들의 기업에 대한 신뢰를 강화시키고 소비자, 투자자, 그리고 직원의 관심을 모으고, 유지하며, 기업의 명성을 향상시킵니다.

Self Assessment Checklist Overview

adv. : Advanced 개발도상국

인권			
보건 및 안전	보건 및 안전 시스템	HR.1	기업은 근로자를 보호하기 위한 보건 및 안전 시스템을 보장해주고 있는가?
	보호 장비 및 교육	HR.2	기업은 근로자들의 안전한 업무수행에 필요한 보호 장비와 교육을 제공하는가?
	직원 참여 증진	HR.3	기업은 보건 및 안전 근무 사안에 근로자들을 적극적으로 포함하는가?
근무조건 및 임금	근무시간	HR.4	기업은 국제노동기구(ILO)에서 규정하고 있는 근무시간을 준수하고 있는가?(근로자들에게 최소한의 한정된 시간 외 근무 및 적절한 휴가와 휴식시간 제공)
	임금	HR.5	기업은 부양가족을 포함한 근로자들의 기본 생활을 보장하는 임금을 제공하고 있는가?
	휴가 및 복지	HR.6	기업은 국제적 기준에 의거하여 근로자들에게 유급 휴가, 병가 및 육아 휴직을 제공하는가?
	직원 고용 상태 및 역량개발	HR.7	기업은 모든 직원들의 공식적 고용 상태를 보장하고 역량개발을 위한 교육을 제공하는가?
정당한 대우	가혹행위 방지	HR.8	기업은 직장 내 성희롱을 비롯하여 모든 형태의 가혹행위로부터 근로자를 보호하는 노력을 기울이고 있는가?
	직원 사생활보호	HR.9	기업은 직원의 개인정보 보호 및 사생활 존중을 위한 노력을 하는가?
지역사회 영향력	현지 주민 토지 권리	HR.10	기업은 부동산 매매 및 임차 거래에 앞서, 해당거래에 영향을 받는 토지의 모든 소유자와 사용자를 위한 적절한 상담 및 합당한 보상을 보장하고 있는가?
	보안 관리	HR.11	기업은 자사가 취하는 보안 처리 방식이 법의 집행 및 강제 사용에 대한 국제 인권 원칙을 따르도록 조치하고 있는가?
	지역사회 참여	HR.12	기업은 기업 운영에 있어 실질적으로 혹은 잠재적으로 인권에 미치는 영향과 관련해 지역사회와 소통하는가?
제품 관리	재품 관리	HR.13	기업은 자사 제품 결함 혹은 오남용으로 인해 발생하는 인권 위험을 방지하기 위한 조치를 실행하고 있는가?
국가별 위험도	활동국가 내 인권	HR.14	기업은 활동 국가의 정부 또는 사회적 관습에 기인한 인권침해를 방지하는가?
노동			
결사의 자유	결사와 협상	LA.1	기업은 근로자의 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 인정하는가?
	기업 내 자발적 조직	LA.2	만약 독립적인 노동조합의 설립이 허용되지 않는 환경이라면, 기업은 근로자들이 자발적으로 모여 업무와 관련된 문제들을 논의할 수 있도록 하는가?
강제 노동	강제 노동	LA.3	기업은 근로자들이 어떠한 형태의 강제 노동에도 참여하지 않도록 모든 조치를 취하고 있는가?
아동 노동	아동 노동과 연소근로자	LA.4	기업은 국제노동기구(ILO)에서 규정하고 있는 고용 시 최저연령 기준을 준수하는가?
차별 금지	차별금지	LA.5	기업은 객관적 기준에 따라 고용이 결정되는지 확인하는가?
환경			
예방적 접근	예방적 접근	EN.1	기업은 환경 이슈에 대해 예방적 접근을 취하는가?
	비상 대응 체계	EN.2	기업은 환경과 인간의 건강에 영향을 미치는 산업 재해를 효과적으로 예방하고 대응하기 위한 비상 절차를 가지고 있는가?
오염관리 및 환경보호	에너지 사용과 기후 변화	EN.3	기업은 에너지 사용과 온실가스 배출을 줄이기 위한 조치를 취하는가?
	용수 사용과 폐수 처리	EN.4	기업은 용수 사용량 감소 및 폐수 처리를 위한 조치를 취하는가?
	폐기물 처리	EN.5	기업은 폐기물 발생을 줄이고 책임감 있는 폐수 관리를 위한 조치를 취하는가?
	대기오염물질의 배출	EN.6	기업은 대기오염물질의 배출을 예방, 감축 및 처리하는가?
	소음, 악취, 빛과 진동	EN.7	기업은 소음, 악취, 빛과 진동이 주변 환경에 미치는 영향을 예방하고 감소시키고 있는가?
	화학 약품 및 기타 유해 물질	EN.8	기업은 화학 약품 및 기타 유해 물질의 사용을 최소화하고 안전한 취급 및 보관을 보장하고 있는가?
	생물다양성	EN.9	기업은 생물다양성에 미치는 중대한 영향을 예방하고 최소화하며 해결하고 있는가?
	천연자원	EN.10	기업은 천연자원을 지속가능한 방식으로 사용하는가?
친환경, 기술 개발	친환경 기술	EN.11	기업은 친환경 기술에 대한 개발과 확산을 권장하고 있는가?
반부패			
기업 문화 및 절차	반부패 환경 조성	AC.1	기업은 모든 형태의 부패에 대해 명백한 반대 입장을 취하는가?
	반부패 위험요소 평가	AC.2	기업은 경영활동 시 부패 위험을 평가하는가?
	인식 개선	AC.3	기업의 관계자들은 인식 개선을 위한 교육을 받았는가?
	반부패 절차	AC.4	기업의 내부 절차는 기업의 반부패 의지 및 정책을 뒷받침하는가?
	에이전트와 다른 기관들	AC.5	기업의 반부패 정책에는 에이전트, 컨설턴트, 중재자가 모두 포함되어 관리되고 있는가?
협력 활동	협력 활동	AC.6	기업은 반부패 이니셔티브에 참여하여 이니셔티브를 촉진하고 공정한 경쟁의 장을 만들기 위해 공동 조치를 취하는가?

인권: 보건 및 안전						
소분류		보건 및 안전 시스템				
		기업은 안전하고 건강한 근무 환경을 제공해야 하며, 근무지에서 업무 관련 위험 및 예상 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 적절한 예방 조치를 취해야 합니다. 또한 기업이 근로자에게 제공하는 주거 환경은 안전하고 위생적이며 그들의 기본적 필요 사항을 충족해야 합니다. 기업의 사전 안전 조치는 업계와 사업장이 위치한 국가를 고려해야 하며, 임산부와 같은 취약 근로자들의 요건과 그 밖의 여러 사항들을 염두에 두어야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 개인의 생명, 자유 그리고 보건 및 안전에 대한 권리에 관한 질문입니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Articles 7 (b) and 12 (2b); Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), Article 11 (1f); ILO Hygiene (Commerce and Office) Convention (C120, 1964); ILO Occupational Health and Services Convention (C161, 1985), Article 5 (b); Tripartite Declaration on the Responsibilities of Transnational Corporations (1977), Article 38. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
HR.1		기업은 근로자를 보호하기 위한 보건 및 안전 시스템을 보장해주고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.1.A	basic	기업은 산업, 국가, 국제 기준에 준하는 실질적 보건 및 안전 절차를 시행하고 있는가?				
HR.1.B	basic	보건 및 안전에 대한 책임을 분명하게 명시하고 있는가?				
HR.1.C	basic	기업은 정기적으로 생산 공정을 점검하며, 기기 및 장비의 안정성과 작동 여부를 확인하는가?				
HR.1.D	basic	근로자와 관리자를 대상으로 업무 현장에서의 비상 대비 훈련을 하는가? (예: 구급상자와 소화기가 준비되어있는가? 비상구의 위치 식별이 쉬우며 접근의 불편함은 없는가?)				
HR.1.E	basic	업무환경은 청결하고 쾌적한 상태로 유지되고 있으며, 기업은 식수, 실내 적정 온도, 환기 및 조명 시설, 적절한 세척과 위생공간을 남녀 모두에게 제공하는가?				
HR.1.F	adv.	특수 근로자 (임산부, 장애인 직원, 야간 근로자, 아동 근로자)를 고용하는 기업은 이와 관련한 특수 보건 및 안전 예방 시스템을 마련하고 있는가?				
HR.1.G	adv.	기업은 협력사 직원들에게 보건 및 안전 시스템을 보장해주고 있는가?				
소분류		보호 장비 및 교육				
		기업의 모든 근로자는 신규 업무 배치에 앞서 관련된 모든 직무에 대한 교육을 받아야 합니다. 근로자들은 유해한 프로세스, 화학약품, 물질 또는 기술 등에 노출되지 않아야 합니다. 노출을 피할 수 없을 시 모든 근로자들은 비용 없이 필요한 보호 장비를 제공받아야 합니다. 근로자는 건강에 유해한 프로세스, 기술, 독성 물질로부터 보호 받아야 하며, 다음 사항들을 포함하되 이것에만 국한되는 것은 아닙니다 (해당 사항: 유해 화학 물질 또는 생물농약, 소음, 유독 가스, 배기 가스, 연기, 가스, 냄새 또는 각종 대기오염, 진동, 방사선, 전기 충격 및 전류, 화염, 방화 또는 폭발성 물질, 눈과 얼음으로 인한 미끄러운 표면, 극한의 온도, 낙하, 석면, 석탄, 호흡기 질환을 유발할 수 있는 유해 물질, 밝은 빛 또는 강한 햇빛, 위험한 기계 (예: 톱, 프레스), 납과 벤젠, 담배 또는 담배 연기, 파편, 입자 또는 불꽃). 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 개인의 보건에 대한 권리에 관한 질문입니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Articles 7 (b) and 12 (2b and c); ILO Occupational Safety and Health Convention (C155, 1981), Articles 16 (3) and 21], ILO Hygiene (Commerce and offices) Convention (C120, 1964), Article 17. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
HR.2		기업은 근로자들의 안전한 업무 수행에 필요한 보호 장비와 교육을 제공하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.2.A	basic	기업은 모든 근로자들이 직무를 안전하게 수행하기 위해 필요한 모든 보호 장비와 관련 교육을 무상으로 제공하는가?				
HR.2.B	basic	어느 근로자가 어떠한 작업에 대해 무슨 교육을 수료했는지에 대한 정확한 기록이 이루어지고 있는가?				
HR.2.C	basic	보건 및 안전 관련 절차에 대한 정보를 근로자들이 이해하기 쉬운 언어와 형태로 제공하여 완벽히 숙지할 수 있도록 돕는가?				
HR.2.D	adv.	기업 내 해당 담당자는 보건 및 안전 위험과 보호 장비와 관련된 최신 기술에 대해 지속적으로 숙지하고 있는가?				
소분류		직원 참여 증진				
		사고로부터 근로자를 보호하고 병가를 줄이는 가장 좋은 방법은 근로자들이 건강하고 안전한 작업에 참여하는 것입니다. 기업은 근로자들과 직접 소통하거나 다양한 직원 그룹에 의해 임명된 대표자를 통해 소통해야 합니다. 기업은 보건 및 안전 위원회를 마련해야 하고 그 구성원은 경영진과 근로자 모두를 대표할 수 있어야 합니다. 위원회는 보건과 안전 관련 불만사항 및 위험 방지 작업, 사고 통계 모니터링, 그리고 재발 방지를 위한 조치를 취해야 합니다. 사고 위험을 최소화 하기 위해서는 사고와 관련한 사항들을 보고하고, 재발 방지를 위한 프로세스 도입 및 응급상황에 대한 효과적인 대비 계획을 마련해야 합니다. 이러한 절차는 기업의 해당 사업분야의 국내 및 국제 표준을 준수해야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 개인의 보건에 대한 권리와 관련되어 있으며, 고용자가 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)의 근무 안전 및 보건육성프레임워크협약(Convention on the Promotional Framework for Occupational Safety and Health) 상의 보건 및 안전 문제에 대해서 근로자들에게 정보 제공, 교육 및 훈련을 제공하도록 하는 근로자 참여 프레임워크에 기반하는 질문입니다. 이러한 형태의 직원 참여는 직원과의 교섭에 있어 필수조건입니다.				
HR.3		기업은 보건 및 안전 근무 사안에 근로자들을 적극적으로 포함하는가?				

지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.3.A	basic	기업은 보건 및 안전 관련 사안에 대해 직접 또는 관련 직원 그룹에서 자율적으로 선출된 대표자들과 소통하는가?				
HR.3.B	basic	직원 대표자와 경영진 대표자가 포함된 보건 및 안전 위원회가 설립되어 있는가?				
HR.3.C	basic	보건 및 안전 사고에 대한 조사 및 보고가 시행되고 재발 방지를 위한 조치가 수행되고 있는가?				
HR.3.D	basic	보건 및 안전 사고에 대한 적절한 보상 정책이 마련되어 있는가?				
HR.3.E	basic	상해로 이어지지 않은 보건 및 안전 사고에 대해서도 보고 및 안전 개선을 위한 조치가 이루어지는가?				
인권: 근로조건 및 임금						
소분류		근무시간				
		국제노동기구(International Labour Organization, ILO)는 휴식과 여가를 보장하기 위해 상업 및 산업 직종의 근무 시간을 주 48시간, 일일 최대 근무시간의 경우 상업 직종 10시간, 산업 직종 8시간으로 정하고 있습니다. 지속적으로 실시되어야 하는 업무 프로세스의 경우 교대 근무로 최대 주 56시간을 허용하고 있습니다. 초과 근무의 경우 자발적으로 이루어져야 하며, 빈번하지 않되 주 12시간 또는 월 36시간을 초과하지 않아야 합니다. 불규칙한 작업 시간이 허용 될 수 있는 다양한 근무 형태 (예: 교대 작업, 해안 작업, 장거리 이동, 화물 작업, 계절 작업 등)에 따라 특정 규칙이 적용될 수 있습니다. 초과 근무에 대한 보상은 종료 시점까지 지급되거나 할증시급으로 보상되어야 합니다. 국제 최저 임금 기준에 따라 초과 근무 급여는 정규 시급의 1.25배 미만이 되지 않아야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 노동에 대한 권리, 적절한 작업 환경에 대한 조건과 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 23, 24 and 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7 (d); ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention (C30, 1930), Articles 3 and 4; ILO Hours of Work (Industry) Convention (C1, 1919); ILO Weekly Rest (Industry) Convention (C14, 1921), Article 2(1); ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (C106, 1957), Article 6 (1); ILO Forty-Hour Week Convention (C47 1935). IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
HR.4		기업은 국제노동기구(ILO)에서 규정하고 있는 근무시간을 준수하고 있는가?(근로자들에게 최소한의 한정된 시간 외 근무 및 적절한 휴가와 휴식시간 제공)				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.4.A	basic	기업은 주당 48시간의 근무시간을 준수하고, 경우에 따라 국가법, 노동단체 협약, 산업기준에 의거하여 주당 48시간 근무시간을 제한하고 있는가?				
HR.4.B	basic	시간외 근무는 최소화하며, 시간외 근무 시 할증시급이 지불되며 주 12시간, 월 36시간 이내로 제한하고 있는가?				
HR.4.C	basic	기업은 직원 별 근무 시간을 계획, 기록, 모니터링 할 수 있는 시스템을 갖추고 있으며, 정규 근무시간 내 생산 목표량 대비 충분한 인력 운영에 대한 평가를 정기적으로 실행하고 있는가?				
HR.4.D	adv.	근로자의 시간외 근무시간이 주 12시간을 초과할 경우, 시간외 근무시간을 줄이기 위한 정책(예: 생산 목표 대비 근로자 증원 및 생산성 향상 등)이 마련되어 있는가?				
HR.4.E	adv.	근로자들은 매주 최소 24시간의 연속적인 휴식 시간을 보장받고 있는가? (국가법 또는 해당 산업기준에 따라 연장 가능)				
HR.4.F	adv.	기업은 근로자들에게 매 4시간마다 최소 30분의 휴식시간(국가법 또는 해당산업 기준에 따라 연장가능)을 보장하며, 근로자들은 지정된 휴식시간 외에도 화장실 사용이 가능한가?				
소분류		임금				
		임금은 정해진 날짜에 지급되어야 하며 근로자들의 기본적인 생활을 충족하고 일부 가처분 소득을 포함하고 있어야 합니다. 최저 임금은 법 또는 단체 협약에 의해 정해질 수 있지만 많은 국가에서는 근로자의 기본적인 생활을 충족하기에 충분하지 않을 수 있습니다. 만약 기업이 근무 시간에 비례한 임금 체계를 가지고 있다면 이는 최저 생활 임금 기준을 충족해야만 합니다. 국가 최저 임금 수준이 근로자들의 기본적인 생활 수준을 보장하지 않을 경우, 기업은 현지 물가를 기준으로 근로자뿐만 아니라 근로자 직계 가족의 합리적인 '생활 임금' 에 해당되는 소득을 책정해야 합니다. 책정 시, 기업은 주택, 물, 의류 및 교통뿐만 아니라 부양 가족, 교육비, 실질 소비와 건강 보험, 국민 보험 및 연금을 포함한 사회 복지 비용을 포함해야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 삶의 최저 수준에 대한 권리와 적절한 작업 환경에의 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7(a) and 11(1); International Covenant on Civil and Political Rights, Article 23; Convention on the Elimination of All Discrimination Against Women (1979), Article 11; Convention on the Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990), Article 25; ILO Minimum Wage Fixing Convention (C131, 1970), Article 3; ILO Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention (C117, 1962), Article 5; ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Article 34. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions. *가처분 소득: 국민소득 통계상의 용어로 개인소득 중 소비와 저축을 자유롭게 할 수 있는 소득 *재량 소득: 실수입(가처분소득)에서 생활필수품의 구입 등 기본적인 생활비에 해당 하는 부분 및 수업료 등 계약적 지출, 생명보험료 등의 계약적 저축에 해 당하는 부분을 제외한 것				
HR.5		기업은 부양가족을 포함한 근로자들의 기본 생활을 보장하는 임금을 제공하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.5.A	basic	기업 정책은 근로자들에게 기본 의식주를 충족하는 충분한 생활 임금을 정기적으로 지불하고, 근로자와 그들의 부양가족을 고려한 재량소득을 적용하고 있는가?				
HR.5.B	basic	기업의 기본 생활 임금이 기업활동이 이루어지는 해당 국가의 법적 최저임금을 충족하는지 주기적으로 관리하고 있는가?				

HR.5.C	basic	기업 활동 지역의 국가 최저임금이 수립되어 있지 않거나, 부양가족을 포함한 근로자의 기본 생활 임금을 충족시키지 못한다고 판단되었을 시, 생활 비용을 추산하여 생활 임금에 반영하는가?				
HR.5.D	adv.	시간제 근로자의 임금은 정규직 근로자 임금과 혜택에 비례하여 적용되며, 시간외 근무 시 정규 시급의 최소 1.25배를 지급하는가?				
HR.5.E	adv.	기업은 국가법에 명시되지 않은 징계사유로 임금을 삭감하지 않는가?				
HR.5.F	adv.	시간외 근무를 제외한 상여금과 성과급 시스템이 있고 이것이 유지되고 있는가?				
소분류		휴가 및 복지				
		기업은 모든 근로자들에게 사업 활동 국가의 관할 기관에 의해 정해진 연차 유급 휴가 및 병가를 보장해야 합니다. 국제노동기구 기준은 모든 근로자들이 최소 3주 이상의 연차 휴가를 부여 받도록 지정하고 있습니다. 또한, 최소 14주(법에 의해 보장되는 경우 14주 이상)의 유급 출산 휴가가 보장되어야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업 장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 노동할 권리, 적절한 작업 환경의 권리, 가족 생활에 대한 권리, 건강과 사회 안전 보장의 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 16, 23 and 24; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7(d) and 10(2); Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), Article 11(2b and 2c); Convention on the Rights of the Child, Article 5; ILO Holidays with Pay (Revised) Convention (C132, 1970), Article 4(2); ILO Maternity Protection Convention (C183, 2000), Article 4. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
HR.6		기업은 국제적 기준에 의거하여 근로자들에게 유급 휴가, 병가 및 육아 휴직을 제공하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.6.A	basic	기업의 근로자는 국가법 또는 단체 협약에 의해 필요한 경우 적어도 연 3주 이상의 유급 휴가를 받는가?				
HR.6.B	basic	기업은 유급 병가를 관련 법에 의거해 보장하며, 국가법에 병가가 명시되어 있지 않을 경우 기업은 노동조합과 상의하여 질병과 부상 시를 대비하여 대체할 수 있는 방안을 마련하고 있는가?				
HR.6.C	basic	병가 기간은 근로자의 휴가 기간에서 차감되지 않고 있는가?				
HR.6.D	basic	시간제 근로자 및 단기직원의 경우, 상근직원의 근무시간 대비 유급 휴가에 비례하여 휴가를 보장받는가?				
HR.6.E	basic	여성 근로자는 최소 14주의 출산 휴가를 보장 받는가?				
HR.6.F	adv.	근로자는 각 국가법에 의거해 육아 휴직의 권리를 보장받는가?				
HR.6.G	adv.	보육지원 시설을 운영하거나 지원 제도를 마련하여 시행하고 있는가?				
소분류		직원 고용 상태 및 역량개발				
		모든 근로자는 회사로부터 그들의 고용 형태와 근무 조건에 대한 설명을 들을 권리가 있습니다. 기업이 근로자의 공식적인 고용 상태를 인정하지 않고 악용하거나, 다른 근로자와 동일한 고용 혜택 및 보호를 제공하지 않을 때 노동착취의 위험성은 증가합니다. 이를 방지하기 위해 기업은 모든 근로자에게 독립된 지위와 직책을 부여하는 인사 정책과 절차를 보장해야 합니다. 이 질문은 적절한 작업 환경에의 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Declaration of Human Rights (1948), Article 4; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 8.				
HR.7		기업은 모든 직원들의 공식적 고용 상태를 보장하고 역량개발을 위한 교육을 제공하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.7.A	basic	기업은 모든 직원들이 고용에 앞서 고용 계약서를 받도록 하고, 직원들은 계약 내용을 숙지하고 있는가?				
HR.7.B	basic	계약서에는 명확한 직무 설명과 급여 및 상여 시스템, 적절한 통지 기간을 포함한 직원의 권리 및 의무에 대해 세부적으로 명시하고 있는가?				
HR.7.C	basic	기업은 자사의 기준에 준하는 공식 고용 상태와 운영 방식을 파견업체 근로자들에게 제공하는가?				
HR.7.D	adv.	기업은 근로자의 경력 및 자기 개발을 위한 교육 및 프로그램을 제공하고 있는가?				
인권: 정당한 대우						
소분류		가혹행위 방지				
		직장 내 괴롭힘은 폭행, 물리적 위협 또는 성희롱, 그리고 직장 내 따돌림 및 협박 등의 다양한 행동을 포함하고 있습니다. 이러한 행위로부터 근로자들을 보호하기 위해 기업은 예방 정책을 이행하고 자율적인 의사소통을 용이하게 해야 합니다. 또한 기업은 교육을 제공하고 이러한 사건의 발생 시 불만 접수 절차에 의거해 철저히 조사 및 보고하며 그에 따른 적절한 조치가 취해 질 수 있도록 해야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 적절한 작업 환경에의 권리, 차별 받지 않을 권리, 고문과 다른 잔인하고 비 인간적인 대우나 처벌로부터 자유로울 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 5; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 7; Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1984), Articles 2 (1), 4 and 10; Convention on the Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990), Article 10. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
HR.8		기업은 직장 내 성희롱을 비롯하여 모든 형태의 가혹행위로부터 근로자를 보호하는 노력을 기울이고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.8.A	basic	기업은 직장 내 가혹행위 방지를 위한 노력을 하는가?				

HR.8.B	basic	기업은 폭력, 위협 또는 가혹 행위 금지 내용을 근로자들에게 적극적으로 알리는가?				
HR.8.C	basic	기업은 직장 내 성희롱을 인지하고 문제 발생 시 조치 방법에 대한 교육 (예방차원)을 실시하는가?				
HR.8.D	basic	기업은 직장 내 가혹행위 및 성희롱 발생 시, 사내 신고 제도(사후차원)를 마련하고 있는가?				
소분류		직원 사생활 보호				
		기업이 세금, 보험, 작업장 모니터링 절차 등과 같이 근로자들과 관련된 정보를 수집할 때는 그 조치가 합법적이고 정당한 목적이 있어야 합니다. 수집된 정보는 최소로 제한되어야 하고 승인되지 않은 접근으로부터 안전해야 합니다. 근로자들은 어느 작업장이든 모니터링 사실을 인지하고 있어야 하며, 어떤 정보가 수집되는 지와 정보 수정 권한을 보장받아야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(해당 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 사생활에 대한 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 12; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 17; ILO Code of Practice: Protection of Workers Personal Data (1997), Sections 5, 6 (14) and 12 (2b); UN Guidelines for the regulation of Computerized Personal Data Files (1990), Article 3 (a); OECD Guidelines: On the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data (1980), Article 9. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
HR.9		기업은 직원의 개인정보 보호 및 사생활 존중을 위한 노력을 하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.9.A	basic	기업은 어떤 개인정보가 수집되어 어디에 저장되며 누가 접근권한을 가지는지, 왜 이 정보가 필요한지에 대하여 명시하는 절차를 마련하고 있는가?				
HR.9.B	basic	근로자들은 감시카메라와 인터넷 사용, 이메일 기록 등의 직원 모니터링 현황과 구체적인 목적에 대해 인지하고 있는가?				
HR.9.C	basic	근로자들은 역량평가, 연봉협상, 승진, 직무전환 및 유사한 고용 결정에 관련된 특정 기밀 정보를 제외한 자신들의 모든 개인정보 데이터에 접근할 수 있는가?				
HR.9.D	adv.	기업은 근로자와 특정한 관계를 가지고 있는 전 고용주, 의사 또는 변호사 등으로부터 개인정보를 얻기 위해서 근로자에게 사전 서면 동의를 구하는가?				
인권: 지역사회 영향력						
소분류		현지 주민 토지 권리				
		이 질문은 기업의 부지나 재산 매매, 임대 및 취득과 관련이 있습니다. 많은 국가에서 부지나 재산 관리는 법적으로 어려운 점이 많습니다. 소유권이 등록되어 있지 않거나 비공식적인 정보 시스템에 등록되어 있을 수도 있습니다. 부지를 사용하거나 거주하고 있는 토착민을 포함한 개인들은 소유권이나 사용권에 대해 증명하기 어려울 수도 있습니다. 특히 빈민층이거나 시골 지역에 거주할 경우 적절한 보상 없이 땅이나 재산을 잃게 된다면 그것은 개인이나 그 가족에게 영향을 미치고 중대한 해를 끼칠 것입니다. 이 과정에서 여성, 토착민, 이주민과 같은 취약 계층의 권리가 빼앗길 위험이 있습니다. 그러므로 기업은 부지의 소유권을 잘 조사하고 부지나 재산에 대한 접근 권한을 얻기 위해 사전에 모든 관련 집단과 논의해야 합니다. 이 질문은 사유 재산에 대한 권리, 적절한 주거 환경, 식량에 대한 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 17 and 25; Convention on the Elimination on All Forms of Discrimination against Women (1979), Article 15 (2) and 16 (h); ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention (C169, 1989, Article 14).				
HR.10		기업은 부동산 매매 및 임차 거래에 앞서, 해당거래에 영향을 받는 토지의 모든 소유자와 사용자를 위한 적절한 상담 및 합당한 보상을 보장하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.10.A	basic	기업은 부동산 매매 및 임차 거래에 앞서, 기존의 모든 소유자 또는 사용자 및 부동산 관련 정보를 직접 또는 제3자를 통해 인지하고 있는가?				
HR.10.B	basic	기업은 부동산의 과거 사용 용도와 이전 소유자에 대한 정보를 사전에 조사하여 해당 토지가 과거에 부당하게 몰수된 경우가 아니며 국제법에 따라 적법한 절차를 밟고 있는지 확인하는가?				
HR.10.C	basic	기업은 해당 부동산 거래와 관련해 사용자 및 소유주(여성, 거주자, 소수 및 다른 취약 집단)와 상의하며, 부동산 인수 이전에 그들에게 의사결정에 필요한 충분한 정보를 제공하고 자발적인 합의를 이끌어내는가?				
HR.10.D	basic	기업은 해당 부동산 거래에 의해 영향을 받는 소유주 및 사용자들에게 적절한 보상(예: 이주 정책)을 하며, 그 보상 기준은 투명하고 일관되게 모든 지역 사회의 구성원들에게 적용되는가?				
HR.10.E	adv.	기업은 부동산의 임대 및 매매로 인해 해당 지역 사람들에게 주거 공간 및 식량 부족으로 인한 피해를 주지 않도록 노력하고 있는가?				
소분류		보안 관리				
		이 질문은 민간 보안 담당자나 경찰, 군인과 같은 공공 보안 공무원을 포함한 보안 제도를 가지고 있는 기업에게만 해당됩니다. 기업은 필요하다면 기업의 근로자들과 재산을 보호하기 위해 보안 담당자를 고용할 수 있습니다. 그러나 기업은 직접 고용이나 계약직에 관계 없이 보안 요원에 대해 노동력과 그 사용에 관한 국제 원칙과 국가법을 준수해야 합니다. 이것은 직권 남용, 보안 담당자에 의해 다른 직원이나 지역사회의 인권침해를 방지하는 것을 포함합니다. 공공 보안 직원이 지키는 시설을 가지고 있거나 사용하는 기업은 이런 보안 업무가 노동력과 그 사용에 관한 국제 인권 원칙에 근거하여 행해지고 있다는 것을 보장하고 이와 관련해 당국과 함께 실천해야 합니다. 이 질문은 생명, 자유, 개인의 보안에 대한 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 3; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Articles 6 (1) and 9 (1); UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials (1990); UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials; the Voluntary Principles on Security and Human Rights.				
HR.11		기업은 자사가 취하는 보안 처리 방식이 법의 집행 및 강제 사용에 대한 국제 인권 원칙을 따르도록 조치하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.11.A	basic	기업 보안 위험 평가는 민간 및 공공 안전요원에 의한 인권침해 항목을 포함하고 있는가?				
HR.11.B	basic	기업이 민간 보안 회사와 체결하는 계약 조항에는 보안 담당자의 불법 또는 불건전 행위에 대한 조사 및 규율이 포함되어 있으며, 민간 보안 회사의 부당행위 적발 시 적절한 조치를 취하는가?				

HR.11.C	basic	보안 담당자의 임무를 규정하는 매뉴얼이 있으며, 모든 보안 담당자는 법의 적용과 실행을 위한 국제 인권 기준에 준하는 행동 규칙에 대한 교육을 받는가?				
HR.11.D	basic	기업은 보안 인력 배치의 비율, 지역 사회에의 영향, 해당 지역의 갈등 상황에 대응, 보안 관련 사건 기록, 보안 담당자에 의한 인권 침해 의혹 등을 포함하는 보안 조치들을 모니터링 및 평가하는 절차를 가지고 있는가?				
소분류		지역사회 참여				
		기업은 경영활동 전반에 걸쳐 지역사회의 자원이나 생활터전에 부정적인 영향을 끼칠 수 있습니다. 이것은 지역사회의 식량이나 용수의 부족, 지역 사회의 수렵이나 어업 활동을 방해하는 건설 및 운송, 대기 혹은 수질 오염을 포함합니다. 기업 경영 활동에 의해 잠재적으로 영향을 받는 지역사회는 그들의 자원 접근성과 생계에 영향을 끼치는 기업의 주요 결정 사항에 대해 의견을 표출하고 반대할 수 있는 기회를 가져야 합니다. 기업이 이해관계자 대화를 통해 영향을 받는 지역의 의견을 듣고, 지역사회의 참여를 독려하는 것은 사회적 책임을 이행을 할 수 있게 하며 해당 지역에서의 경영에 대한 정당성을 부여합니다. 개인 및 집단에 부정적인 영향을 줄 수 있는 기업 경영 활동은 지역사회 토지의 지속가능성을 보장하기 위해 이해관계자 대화에서 다루어져야 합니다. 기업의 모든 활동은 환경파괴를 최소화하는 관점에서 진행되어야 하고, 복구 불가능한 환경피해가 일어나지 않도록 해야 합니다. 이 문제는 재산을 소유할 권리, 적절한 주거 환경에 대한 권리, 식량에 대한 권리, 물과 건강에 대한 권리와 관계가 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 25; Convention on Environmental Impact Assessment in a Transboundary Context (1991), Article 3; ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention (C169, 1989), Article 7; ILO Prevention of Major Industrial Accidents Convention (C174, 1993), Article 4; OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2000), s. V., Article 2; Permanent Peoples' Tribunal Charter on Industrial Hazards and Human Rights (1994), Article 10; Rio Declaration on Environment and Development (1992), Principle 10. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 11 (1) and (2); ILO Workers Housing Recommendation (R115, 1961), Articles 18 and 24.				
HR.12		기업은 기업 운영에 있어 실질적으로 혹은 잠재적으로 인권에 미치는 영향과 관련해 지역사회와 소통하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.12.A	basic	기업은 자원 및 생활터전의 접근에 있어서 작업 과정 전반에 걸쳐 부정적인 영향(예방과 완화)을 미칠 수 있는 해당 지역과 적극적으로 소통하는가?				
HR.12.B	basic	기업은 사업활동을 통해 자원과 생활터전에 미치는 모든 부정적 영향과 관련된 법적 문제를 해결하기 위해 조치를 취하는가?				
인권: 제품 관리						
소분류		제품 관리				
		이 질문은 기업의 생산 및 마케팅 제품의 적절한 또는 부적절한 사용이 인간의 삶, 건강, 사생활이나 다른 인권 관련 이슈들에 부정적 영향을 주는 것과 관련이 있습니다. 인권과 관련된 제품관리 과정은 기업이 소비자 및 사용자들을 건강, 삶, 사생활 침해를 포함한 인권 침해의 위험으로부터 보호하는 것을 수반합니다. 그리고 이러한 위험성은 제품의 제조, 마케팅, 사용 그리고 폐기 과정에서 기인할 수 있는 여러 영향들을 포함합니다. 인권에 영향을 미치는 제품 관련 위험은 제품 결함, 부작용, 제품의 오남용 등으로 인해 일어날 수 있습니다. 제품의 관리 절차는 이런 오남용을 모니터링하고 예방해야 합니다. 이 질문은 생명, 자유, 사용자의 보안, 건강에 대한 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 3 and 25; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 6 (1); ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Article 37.				
HR.13		기업은 자사 제품의 결함 혹은 오남용으로 인해 발생하는 인권 위험을 방지하기 위한 조치를 실행하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.13.A	basic	기업은 제품과 관련된 국내법, 국제 기준 및 업계 표준(제품, 제조, 디자인, 마케팅 관련)을 인식하고 준수하는가?				
HR.13.B	basic	기업은 자사 제품의 사용 또는 폐기 과정에서 생명과 건강에 위협을 주는 재료, 디자인, 결함 등을 없애기 위한 조치를 취하고 있는가?				
HR.13.C	basic	기업은 자사 제품과 관련하여 안전한 사용 및 건강 위험에 대하여 사용 지침을 명시하고, 사용자가 이해할 수 있는 언어와 양식으로 경고 문구와 이미지를 모든 포장 및 제품에 표시하는가?				
HR.13.D	adv.	기업은 자사 제품이 무기 제조, 감시, 감청 등의 군사적 용도와 같이 부적절하게 사용되는지 확인하는 절차를 가지고 있고, 그러한 제품에 대해 수출 제한 규정을 가지고 있는가?				
인권: 국가별 위험도						
소분류		활동국가 내 인권				
		인권 문제는 기업 활동에 따라 다르고 많은 국가에서 법률, 종교, 문화적 관습에 따라 다르게 나타납니다. 기업은 활동 국가의 인권 상황에 대해 체계적으로 고려해야 하며, 기업 활동이 인권을 침해할 수 있는 영역에 대해 인지해야 합니다. 이러한 질문은 모든 주요 인권 침해와 관계가 있으며 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), International Covenant on Civil and Political Rights (1966); International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966); Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1984); ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention (C169, 1989).				
HR.14		기업은 활동 국가의 정부 또는 사회적 관습에 기인한 인권침해를 방지하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
HR.14.A	basic	기업은 활동 국가의 일반적인 인권 상황에 대한 정보를 적극적이며 정기적으로 조사하는가?				
HR.14.B	basic	기업이 인권침해가 빈번히 일어나는 국가에서 해외사업장을 운영하는 경우, 이러한 침해 활동에 동참하거나 이로 인한 이득을 취하지 않기 위해 노력하고 있는가?				
HR.14.C	basic	기업이 인권침해 위험에 노출되어 있는 경우, 다른 기업, 시민 사회, 전문가 및 당국을 포함한 관련 이해관계자와의 대화를 통해 해결책을 파악하고 강구하는가?				

노동: 결사의 자유						
소분류		결사와 협상				
		근로자들은 근로자 조직을 만들거나 참여할 수 있는 권리가 있습니다. 기업은 해당 조직의 설립을 허가해야 하고, 해당 조직과 근로자의 대표는 간섭 없이 독립적으로 행동할 수 있으며 관련 정보, 자원, 시설에 접근할 수 있어야 합니다. 또한 기업은 근로자들이 함께 협상할 수 있는 권리를 보장해야 합니다. 기업은 노동조합의 권리를 위해 그 어떤 보복성 해고나 차별도 행해서는 안 됩니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(기업 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 평화로운 조직과 결사의 자유를 위한 권리와 관계가 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 20 and 23(4); International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 22; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 8; ILO Collective Bargaining Convention (C154, 1981), Article 5 (2); Article 8; ILO Workers Representatives Convention (C135, 1973), Articles 1 and 2; Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Articles 48, 49, 50, 51 and 52. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
LA.1		기업은 근로자의 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 인정하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
LA.1.A	basic	기업은 직원이 독립적인 노동조합을 자유롭게 설립할 수 있는 권리를 포함한 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 인정하는 노력을 하고, 이러한 내용을 모든 근로자들에게 분명하게 전달하는가?				
LA.1.B	basic	기업은 단체교섭을 목적으로 한 노동조합을 인정하고, 공식적인 근로자 대표가 사업장 이슈와 관련해 단체교섭을 할 수 있는 적합한 절차를 가지고 있는가?				
LA.1.C	basic	기업은 근로자 대표가 업무 수행을 위해 단체교섭의 합의 내용, 사업장 및 직원, 그리고 다른 관련 문서에 접근할 수 있도록 하는가?				
LA.1.D	basic	기업은 근로자 대표 또는 합법적인 노동조합 활동 참여 여부에 따라 직원들을 차별하는 불합리한 행위를 금지하고 있는가?				
소분류		기업 내 자발적 조직				
		일부 국가에서는 단결권 및 단체교섭의 권리를 허가하지 않으며, 국가가 통제 가능한 조직에게만 그 권리를 허용하기도 합니다. 이런 환경에서도 기업은 직원들의 독립적인 조직과 결사를 가능하게 하는 법적 권리를 보장해 줄 의무가 있습니다. 기업은 국가(현지)법에 따라 다른 형태의 근로자 모임을 확장할 수 있도록 보장해야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(기업 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 평화로운 조직과 결사의 자유를 위한 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 20 and 23(4); International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 21 and 22; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 8 (1c); Convention on the Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families (1997), Articles 26(a) and 40; ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (C87, 1948) Articles 2, 3, 4 and 5; ILO Right to Organise and Collective Bargaining (C98, 1949), Articles 1, 3 and 4; ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Articles 41, 42, 43 and 57]. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
LA.2		만약 독립적인 노동조합의 설립이 허용되지 않는 환경이라면, 기업은 근로자들이 자발적으로 모여 업무와 관련된 문제들을 논의할 수 있도록 하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
LA.2.A	basic	독립적인 노동조합이 현재 존재하지 않지만 현지법이 노동조합을 허용하는 경우, 기업은 직원들에게 그들이 독립적으로 노동조합을 형성할 권리가 있음을 알려주는가?				
LA.2.B	basic	현지법이 노동조합을 허용하는 경우, 기업은 정기적인 단체교섭을 통해 업무와 관련된 문제를 해결할 수 있는 권리가 있음을 근로자들에게 알려주는가?				
LA.2.C	basic	기업 경영진은 업무와 관련된 문제 또는 직원들의 고충사항을 해결하기 위해 근로자 대표를 정기적으로 만나는가?				
노동: 강제 노동						
소분류		강제 노동				
		강제 노동 관습에 대한 리스크가 있을 때, 기업은 해당 관습들을 따르지 않도록 해야 합니다. 강제 노동은 불이익에 대한 협박으로 인해 비자발적으로 수행되는 노동입니다. 이것은 예를 들어 강제적인 초과근무, 인신 매매, 이동 자유에 대한 제약, 개인 문서 압류 및 보관, 부채를 담보로 한 강제 노동 등을 포함합니다. 기업은 해당 관습들을 방지하고, 모든 직원들과 공정하고 투명한 계약이 맺어질 수 있도록 해야 합니다. 인력 파견 업체를 이용할 때, 기업은 해당 업체가 강제 노동에 연루되어 있지 않다는 것을 확실히 해야 합니다. 이주 근로자들을 고용할 때는 특별히 주의해야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(기업 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 강제 노동으로부터의 자유에 대한 권리, 이동의 자유와 적절한 삶의 수준에 대한 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 4; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 8; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7 (b); Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Worker and Members of Their Families (1990), Article 11 (2); ILO Forced Labour and Servitude Convention (C29, 1930), Articles 2.2.C, 12 and 13; ILO Abolition of Forced Labour Convention (C105, 1957); ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), Article 2(b), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), Article 6]. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
LA.3		기업은 근로자들이 어떠한 형태의 강제 노동에도 참여하지 않도록 모든 조치를 취하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
LA.3.A	basic	근로자는 적정기간 안에 사직 의사를 통지하고 퇴사 할 수 있으며, 기업은 이 사항을 고용하기에 앞서 근로자에게 알려주는가?				
LA.3.B	basic	기업(또는 파견 업체)은 임금 및 상여금을 체불하지 않고, 정기적으로 지급하는가?				
LA.3.C	basic	근로자에 임금 지급을 담보로 강제 노동을 요구하지 않는가?				
LA.3.D	basic	근로자의 초과 근무에 대한 수당은 지급되어야 하고, 초과 근무는 자발적이어야 하며 감봉, 계약 종결 또는 다른 제재 등의 협박을 통해 강요되지 않고 있는가?				
LA.3.E	basic	기업(또는 파견 업체)은 근로자에게 채용 중개수수료나 보증금을 요구하지 않고, 근로자의 신분증, 여권, 여행문서 등을 압류하여 직장을 떠나지 못하도록 근로자를 착취하지 않고 있는가?				
LA.3.F	basic	휴식시간 및 업무 종료 후, 모든 근로자는 사업장을 벗어날 수 있고, 사택에 거주하는 근로자는 사택을 자유롭게 드나들 수 있는가?				

노동: 아동 노동						
소분류		아동 노동과 연소근로자				
		아동들은 교육에 대한 기본적인 권리를 가지고 있고 의무 교육을 마치기 전까지는 상근직으로 고용될 수 없습니다. 의무 교육을 마치는 나이와 최저 고용 나이는 기업이 경영활동을 하는 국가에 의해 정해져 있습니다. 국제노동기구(ILO)의 기준에 따르면 상근 고용이 가능한 최저 연령은 15세 이하가 되어서는 안되며, 예외인 나라도 14세가 기준입니다. ILO 최저 연령 기준에 의해 정의된 간단한 노동은 13세 아동(예외인 나라의 경우 12세)에게만 적용되고 이 노동은 아동의 의무교육, 건강과 성장을 방해하지 말아야 합니다. 또한 18세 이하의 근로자들은 위험한 노동에 투입되어서는 안됩니다. 기업은 연소근로자들의 나이를 확인할 수 있는 신뢰할 만한 절차를 가지고 있어야 합니다. 의무 취학 기간에 해당하는 연소근로자는 교육 과정에 등록해야만 하고 기업은 이로 인한 가족 수입 손실을 보상해줄 수 있어야 합니다. 각 국가의 최저 연령 기준을 확인할 때, 기업은 국가법이 ILO 138항을 따르는지 확인해야 하고 예외가 있는지 살펴봐야 합니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(기업 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 교육과 노동에 대한 권리뿐만 아니라 적절한 노동 조건과 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 24 and 26; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7; Convention on the Rights of the Child (1989), Article 32 (2); ILO Minimum Age Convention (C138, 1973), Article 3]. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
LA.4		기업은 국제노동기구(ILO)에서 규정하고 있는 고용 최저연령 기준을 준수하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
LA.4.A	basic	기업은 15세 미만의 근로자를 상근직으로 고용하지 않고, 13세의 근로자는 간단한 업무에 고용하며, 18세 미만은 위험한 업무에 고용하지 않고 있는가? (예외의 경우는 질문 설명을 참조)				
LA.4.B	basic	18세 미만의 미성년자를 고용하는 경우, 기업은 미성년자가 안전하게 수행할 수 있는 직무 목록을 가지고 있는가?				
LA.4.C	basic	기업은 현지의 의무교육이 적용되는 나이를 인지하고 있으며, 의무교육이 적용되는 나이 이하의 근로자를 고용하지 않고 있는가?				
LA.4.D	basic	기업은 출생 증명서 혹은 다른 공식적인 신분 확인서(혹은 대안으로 신체적 외형 또는 과거의 기록 등)로 아동 지원자의 나이를 확인할 수 있는 신뢰성 있는 절차를 갖고 있는가?				
LA.4.E	basic	기업의 견습 프로그램은 해당 기업 노동력의 대부분을 차지하지 않으며, 기간이 제한적이고, 학교의 프로그램과 연계하여 진행하며, 연소근로자의 의무교육을 보장하고 있는가?				
LA.4.F	adv.	기업이 최저연령 이하의 연소근로자를 고용하는 것을 인지하고 있는 경우, 기업은 학생들이 교육과정에 등록되어 있고, 가족 구성원이 그로 인한 결과적 수입손실 보상을 받고 있는지에 대해서도 반드시 확인하는가?				
노동: 차별 금지						
소분류		차별 금지				
		차별은 개인 특성에 대한 불법적인 구분에 기초한 어떠한 구별, 배제 또는 선호를 포함합니다. 직원의 성별, 나이, 국적, 민족, 인종, 신념, 계층, 언어, 정신이나 신체 장애, 가입 조직, 의견, HIV나 AIDS 상태를 포함한 건강 상태, 성 정체성, 결혼 유무, 출생 배경 또는 시민 · 사회 · 정치적 특성 등에 의한 차별은 국제 인권법에 의해 금지되어 있습니다. 차별은 직접적일 수도, 간접적일 수도 있습니다. 직접적인 차별은, 기업이 구체적으로 개인의 특성에 따라 특정 그룹을 다르게 대할 때 발생합니다. 간접적인 차별은 정책, 절차, 관습이 중립적으로 보일지라도 어떤 집단의 사람들에게 특별히 적용될 때 발생합니다. 예를 들어, 여성 탈의실이 부족한 것은 기업에서 특정 직무로의 여성 진입을 막습니다. 이 질문은 기업이 직접 고용한 근로자들과 상당한 기간 동안 핵심 사업에 파견된 근로자들(기업 사업장에서 일하는 것으로 계약된 근로자들)에게 적용됩니다. 이 질문은 차별 받지 않을 권리, 일할 권리, 적절한 노동 환경, 사상과 종교 자유의 권리, 지역사회의 문화 생활에 참여할 권리, 동일한 노동에 대해 동일한 급여를 받을 권리와 관련이 있습니다. 그리고 이하의 보편적 원칙을 기본으로 하고 있습니다: Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 1, 2, and 23; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7(a); Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), Article 11(1); ILO Equal Remuneration Convention (C100, 1951), Articles 1 and 2; ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention (C111, 1958) Article 1; ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Articles 21, 22 and 41; ILO Right to Organise and Collective Bargaining (C98, 1949), Article 1. IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions.				
LA.5		기업은 객관적 기준에 따라 고용이 결정되는지 확인하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
LA.5.A	basic	기업은 사회 구조 및 전통 문화, 여러 차별 형태를 포함한 여러 종류의 차별에 대해 인식하는가?				
LA.5.B	basic	기업정책은 고용, 임금, 진급, 실습, 훈련, 퇴직, 해고에 관련된 결정이 편파적인 기준에 근거하지 않고, 위 문항에 언급된 차별 이슈와 관련되지 않는지 반드시 확인하는가?				
LA.5.C	basic	기업은 직무에 따른 급여 수준 및 자격을 서술하는 문서가 있는가?				
LA.5.D	basic	채용공고는 인종, 성별, 나이 등의 차별적 기준을 나타내지 않고 있는가? (소수집단 우대정책 제외)				
LA.5.E	basic	기업은 지원자에게 결혼 상태, 임신, 자녀계획, 부양가족 수 또는 차별적인 채용 결정을 내릴 만한 유사한 정보를 요구하지 않는가?				
LA.5.F	basic	기업은 근로자들이 차별과 관련하여 제재 없이 문제를 보고할 수 있는 내부 절차를 가지고 있으며, 이는 모든 근로자들에게 접근이 용이한가?				
LA.5.G	adv.	기업은 장애 또는 건강 이상이 있는 지원자가 고용기회를 가질 수 있는 책임 있는 조치(예: 휠체어 접근 용이성, 유연한 작업시간, 적절한 휴식시간 등)를 시행하고 있는가?				
LA.5.H	adv.	기업은 모든 직원(특히 채용담당자)들에게 차별 금지 및 다양성 존중에 관한 교육을 제공하고 이에 대한 인식 제고를 위해 노력하는가?				

환경: 예방적 접근						
소분류		예방적 접근				
		1992년 Rio 선언은 사전 예방에 대해 다음과 같이 설명합니다: "심각하거나 회복 불가능한 피해 가능성이 있을 경우, 그러한 환경 악화를 예방할 비용-효과적인 조치를 취하는 것이 과학적으로 완전히 입증되지 않았다고 해서 지연되어서는 아니 된다. " 즉, 어떤 수준의 위험이 수용가능한지를 결정할 때 환경 파괴 예방에 대해 과학적 정보가 불충분하고 불확실하면 의심이 필요합니다. 기업은 노출과 상해에 대해 발생 가능한 위험을 발견하기 위한 과학적 조사를 통해 공공과 환경을 보호할 책임을 가지고 있습니다. 기업은 환경 피해를 복구하기 보다는 예방하기 위해 체계적으로 위험을 평가, 관리, 소통해야 합니다.				
EN.1		기업은 환경 이슈에 대해 예방적 접근을 취하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.1.A	basic	기업은 이해관계자들에게 근로자, 소비자, 대중 및 기업의 제품환경과 관련된 불확실하고 잠재적인 위험과 그 처리과정에 관한 정보를 제공하는가?				
EN.1.B	basic	기업은 사업장의 대기와 수질, 토양오염과 소음을 파악하고, 이것이 환경에 미치는 영향을 평가하여 그 중 주요 오염은 개선시키고 있는가?				
EN.1.C	basic	기업은 사전예방을 위해 사용 원료, 제품, 프로세스에 대한 체계적인 위험 평가를 실시하고 있는가?				
EN.1.D	adv.	기업은 투명성을 보장하고, 중요한 환경 문제에 대해 기업과 관계 있는 지역사회, 시민사회 단체와 정기적으로 이해관계자와 대화하고 있는가?				
소분류		비상 대응 체계				
		이 질문은 환경과 인간의 건강에 영향을 미칠 수 있는 잠재적인 독성물질, 기타 위험물질과 관련 절차가 공정에 포함되어 있는 기업과 주로 관련이 있습니다. 기업은 해당 산업 기준에 따라 긴급 대응 기술을 강화하고 예방적인 방법을 도입하는 조치를 취해야 합니다. 기업은 이 모든 과정들이 엄격한 산업 기준을 따르도록 해야 하고, 만약 그 기준이 불충분하다면 그 이상으로 기준을 향상시켜야 합니다. 기업은 사고가 일어나면 대응할 수 있는 비상 대응 절차를 구축하고, 나아가 영향을 최소화하기 위한 효과적인 대응에 대한 책임과 지역사회, 정부 당국, 다른 이해관계자들에게 신속히 알리는 것도 포함합니다.				
EN.2		기업은 환경과 인간의 건강에 영향을 미치는 산업 재해를 효과적으로 예방하고 대응하기 위한 비상 절차를 가지고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.2.A	basic	기업은 유해 작업 및 산업 재해 발생 시, 인간의 건강과 환경에 미칠 수 있는 잠재적인 영향을 식별하고 있는가?				
EN.2.B	basic	기업은 산업 재해 및 비상 상황을 방지하기 위한 구체적인 절차와 계획, 그리고 장비 및 훈련 프로그램을 가지고 있는가?				
EN.2.C	basic	기업은 산업 재해 또는 비상 상황 발생 시, 이에 효과적으로 대응할 수 있는 상세한 절차, 계획 및 장비 등을 마련하고 있는가?				
EN.2.D	basic	지역사회에 영향을 끼칠 수 있는 중대한 위험요소가 있다면, 기업은 즉시 산업 재해에 대해 해당 지역사회에 공고하고 비상 대응, 피난 계획 및 의학적 대응 방안을 알리는 절차가 존재하는가?				
EN.2.E	adv.	기업은 모든 근로자를 대상으로 사고와 비상 상황 대응 교육을 연 1회 이상 실시하고 있는가? (비상대피 훈련 포함)				
환경: 오염관리 및 환경보호						
소분류		에너지 사용과 기후 변화				
		대기 중의 온실가스는 태양의 에너지와 복사열을 흡수하며, 대부분의 온실가스는 자연적으로 발생하지만 운송 수단, 에너지 생산 그리고 산업 활동으로 인해 그 발생 수준이 인위적으로 증가했습니다. 교토 의정서에 의해 정의된 6가지 온실가스는 이산화탄소, 메탄, NOx, PFCs, HFCs, SF6이며, 기업은 이를 고려하여 조치를 취해야 합니다. 그리고 국가별 규제, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영과도 관련이 있어야 합니다. UN 기후변화협약(UN Framework Convention on Climate Change), 온실가스 의정서(Greenhouse Gas Protocol), GRI 가이드라인, 온실가스감축 및 배출관리에 관한 국제규격(ISO14064, ISO 14065) 그리고 UN Global Compact 및 UN Environment Programme's initiative “Caring for Climate”에서 예를 살펴보면 됩니다.				
EN.3		기업은 에너지 사용과 온실가스 배출을 줄이기 위한 조치를 취하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.3.A	basic	기업은 에너지 자원 사용과 온실가스 배출에 대한 국제적인(국내 포함) 규정을 따르고 있는가?				
EN.3.B	basic	기업은 에너지 사용량과 온실가스 배출량을 줄이기 위한 체계적인 프로그램과 실천 활동을 운영하고 있는가?				
EN.3.C	basic	기업은 에너지 사용량과 온실가스 배출량을 모니터링하고 있는가?				
EN.3.D	basic	기업은 경영활동에 온실가스(온실가스 프로토콜에 설명된 대로)에 대한 정의를 포함하여 온실가스 배출 기준을 정하고 있는가?				
EN.3.E	basic	기업은 에너지 소비량 절감과 온실가스 배출량 감축에 대한 목표와 정책을 가지고 있는가?				
소분류		용수 사용과 폐수 처리				
		도시화, 인구 증가, 식량 생산 증대, 산업화 그리고 기후 변화의 결과로 물 부족 현상이 세계 곳곳에서 더 심해질 것으로 예상되고 있습니다. 또한 수질 오염은 사용 가능한 물의 양을 줄일 뿐만 아니라, 물이 필요한 다양한 공정과 기업 활동은 폐수를 발생시키고 있습니다. 지속가능하지 못한 수자원의 사용은 자연 환경에 중대한 부정적 영향을 끼칠 것입니다. 기업은 물이 부족한 지역에서의 물 사용에 대해 고려해야 하고 물 사용을 줄이기 위한 조치를 취해야 합니다. 또한 기업은 생산 효율의 증가와 유해물질의 대체를 통해 폐수 배출을 방지하거나 최소화하여 수질 오염을 관리해야 합니다. 폐수는 수질 환경에 영향을 줄일 수 있도록 처리되어야 합니다. 기업은 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 베스트프랙티스에 연계하여 관리해야 합니다. (UNGC 수자원관리책무(UN Global Compact's CEO Water Mandate)를 참고)				
EN.4		기업은 용수 사용량 감소 및 폐수 처리를 위한 조치를 취하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.4.A	basic	기업은 폐수 방류에 대한 부정적인 환경 영향을 줄이기 위한 처리를 하며, 사업부지 밖에서 폐수처리가 이루어지는 경우에 대해서도 파악하고 있는가?				

EN.4.B	basic	기업은 폐수에 포함된 오염물질의 종류, 기준치, 양에 대한 모니터링을 하고 있는가?				
EN.4.C	basic	기업은 용수 사용량 절감과 다른 기업 운영 활동에서의 용수 재사용량 및 재활용량 증가에 대한 목표가 있는가?				
EN.4.D	basic	기업은 용수 사용과 폐수 처리량을 줄이기 위해 근로자들에게 정보를 제공하고 교육을 실시하고 있는가?				
EN.4.E	adv.	기업의 용수 사용은 수자원의 지속가능성과 자연 환경, 식수에 대한 접근성 및 위생측면에서 부정적인 영향을 파악하고 관리하는 절차가 존재하는가?				
소분류		폐기물 처리				
		폐기물은 가능한 한 줄이고, 재사용 및 재활용되어야 합니다. 기업은 예를 들어 종이, 포장, 생분해성 폐기물과 같은 폐기물을 구분하는 조치를 취해야 합니다. 유해 물질, 화학 폐기물, 전자장비의 폐기물(WEEE)을 포함한 잠재적으로 환경 영향이 큰 폐기물은 더 세심한 주의를 필요로 합니다. 기업은 적절한 훈련과 지침을 제공하고, 개인 보호 장비를 마련하는 것과 같은 안전한 조작, 저장, 운반, 처리에 대해 관리해야 합니다. 이러한 관리활동들은 국가 규제 요구 사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근, 모범 경영과 관련이 있어야 합니다. *참고: 유해폐기물의 국가간 이동 및 그 처리의 통제에 관한 바젤협약(Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal), 잔류성 유기오염물질에 대한 협약(Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, POPs), 특정 유해화학물질 및 농약의 국제교역에 있어서 사전통보승인에 관한 로테르담 협약(Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade)				
EN.5		기업은 폐기물 생성을 줄이고 책임감 있는 폐기물 관리를 위한 조치를 취하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.5.A	basic	기업은 폐기물을 책임감 있게 관리할 전략과 폐기물 발생을 예방하고 감소시키기 위해 지속적으로 노력하는가?				
EN.5.B	basic	기업은 발생된 폐기물이 어디서 어떻게 재생, 관리되는지 또는 매립지로 보내지는지 등을 포함하여 폐기물의 종류와 양을 모니터링 하는가?				
EN.5.C	basic	기업은 폐기물 발생 감소와 폐기물 재생/재활용의 증가에 대한 목표가 있으며, 목표와 비교하여 진행사항을 측정하는가?				
EN.5.D	basic	기업은 위험하고 특수한 종류의 폐기물의 안전한 관리, 보관, 운송과 처리에 대해 근로자들에게 정보를 제공하고 교육을 실시하는가?				
EN.5.E	basic	기업은 폐기물 보관장소를 표시하고, 모든 폐기물 보관 용기에 유해폐기물 관련된 위험 표기를 하는가?				
소분류		대기오염물질의 배출				
		대기오염물질의 배출은 기업의 산업 공정, 에너지 생산과 운송을 포함한 다양한 범위의 운영과 활동 전반에 걸쳐 일어날 수 있습니다. 전형적인 대기오염물질은 NOx, SOx, CO, 분진, 벤젠과 같은 VOCs, 납과 같은 금속입니다. HCFCs와 같은 오존층 파괴 물질과 다이옥신의 배출 또한 주의가 필요합니다. 기업은 대기 중으로 배출되는 오염물질의 수와 양을 줄이기 위한 조치를 취하고 모니터링을 해야 합니다. 이러한 기업의 관리활동은 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영과 연계되어야 합니다. *참고: 오존층 파괴물질에 관한 몬트리올의정서(Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer), 대기오염물질의 장거리이동에 관한 제네바 협약(Geneva Convention on Long-range Transboundary Air Pollution, CLRTAP)과 그 프로토콜 등				
EN.6		기업은 대기오염물질의 배출을 예방, 감축 및 처리하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.6.A	basic	기업은 대기오염물질의 배출을 예방하고 감소시키기 위해 지속적으로 노력하는가?				
EN.6.B	basic	기업은 대기로 배출되는 관련 물질의 종류와 양을 모니터링 하는가?				
EN.6.C	basic	기업은 관련된 대기오염물질을 대기로 배출시키기 전에 미리 처리하는가? (예: 필터 사용)				
EN.6.D	basic	기업은 대기오염물질의 배출 관리에 대해 근로자들에게 정보를 제공하고 교육을 실시하는가?				
소분류		소음, 악취, 빛과 진동				
		소음, 악취, 빛과 진동은 건물 신축, 부지의 확장과 폐쇄 등의 다양한 운영 활동 전반에 걸쳐 발생할 수 있습니다. 소음과 진동은 천공 기계, 디젤 발전기, 제품이나 상품의 운반에 필요한 중기계와 같은 건물과 공장 안팎에서의 기계 사용과 관련이 있습니다. 악취는 생산 주기, 폐기물 발생과 관련이 있고 빛은 야간 근무로 인해 발생합니다. 기업은 경영활동으로 인해 발생한 소음과 다른 피해 요인의 수준을 측정해야 하고 자연 환경과 주변에 미칠 중대한 영향을 예방, 감소 및 해결할 수 있는 조치를 실천해야 합니다. 이 조치들은 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영과 관련이 있어야 합니다. *참고: ILO 제148호 협약(공해, 소음 및 진동에 기인하는 작업환경상 위험으로부터의 근로자보호에 관한 협약, 1977년)				
EN.7		기업은 소음, 악취, 빛과 진동이 주변 환경에 미치는 영향을 예방하고 감소시키고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.7.A	basic	기업은 소음, 악취, 빛을 예방하고 발생수준을 최소화하기 위해 지속적인 노력을 하고 있는가? (예: 생산시설의 폐쇄, 방어벽 등)				
EN.7.B	basic	기업은 주변 환경에 미치는 소음, 악취, 빛과 진동 수준을 모니터링 하는가?				
EN.7.C	basic	기업은 심각한 수준의 소음, 악취, 빛과 진동이 발생하지 않도록 관리하고 있는가?				
EN.7.D	basic	기업은 소음, 악취, 빛과 진동 관리에 대해 근로자들에게 정보를 제공하고 교육을 실시하는가?				
소분류		화학 약품 및 기타 유해 물질				
		많은 화학물질과 기타 유해물질의 사용은 환경 보호와 인간의 보건을 위해 국가, 지역, 국제적으로 금지되거나 제한되어야 합니다. 기업은 경영활동 시 금지 화학 물질을 사용하지 않아야 합니다. 기업은 석유와 연료를 포함한 다른 위험 물질과 화학물질의 안전한 보관, 처리, 폐기를 보장하기 위한 조치를 취해야 합니다. 화학물질과 위험 물질의 사용 및 저장에 대한 내용은 필수적으로 표시 및 문서화 되어야 합니다. 나아가 해로운 화학물질을 가능한 덜 해로운 화학물질로 대체할 수 있도록 조치를 취해야 합니다.				

		기업이 취한 조치는 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영과 관련이 있어야 합니다. *참고: 잔류성 유기오염물질에 대한 협약(Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, POPs), 특정 유해화학물질 및 농약의 국제교역에 있어서 사전통보승인에 관한 로테르담 협약(Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade), 오존층 파괴물질에 관한 몬트리올의정서(Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer) *참고2(구체적인 EU 법률): EU RoHS Directive – Restriction of the Use of Certain Hazardous Substances (EC 2002/95), EU REACH – The Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemical Substances				
EN.8		기업은 화학 약품 및 기타 유해 물질의 사용을 최소화하고 안전한 취급 및 보관을 보장하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.8.A	basic	기업은 국가 또는 국제적으로 금지되고 중단된 화학 약품 및 기타 유해 물질을 제조, 거래 및 사용하지 않고 있는가?				
EN.8.B	basic	기업은 화학 약품 및 유해 물질의 안전한 취급과 사용을 위해 근로자들에게 정보를 제공하고 교육을 실시하는가?				
EN.8.C	basic	기업은 생산 및 유지 보수에 사용되는 모든 화학 약품 및 유해 물질의 양을 모니터링 하는가?				
EN.8.D	basic	기업은 제품 상에 화학물질의 이름과 위험 기호 표시를 제품 라벨에 알맞게 표기하는가?				
EN.8.E	adv.	기업은 유해물질이 더 적은 화학약품과 물질로 대체하기 위해 지속적으로 노력하고 있는가?				
소분류		생물다양성				
		생물다양성은 생물다양성협약(Convention on Biological Diversity)에서 종내 다양성과 종간 다양성, 생태계의 다양성을 포함하여 다른 생태계에서 살아있는 모든 생명체의 다양성이라고 정의됩니다. 생물다양성에 대한 위협은 기업의 경영활동이 식물군과 동물군에 영향을 주거나, 자연 환경을 악화시킬 때 발생할 수 있습니다. 이는 새로운 기반 시설과 개발, 채굴 활동, 연안 활동, 원재료의 수확, 삼림 벌채, 새로운 농경지를 위해 습지, 늪, 호수의 물을 빼는 활동, 민감한 자연 환경 및 생태계에 유해 물질을 방출하는 것, GMO의 도입 등으로 인해 생겨날 수 있습니다. 기업은 생물다양성에 미치는 중대한 영향을 예방, 감소 및 해결하는 조치를 취할 수 있도록 해야 합니다. 이 조치들은 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범경영과 관련이 있어야 합니다. *참고: 생물다양성에 관한 협약(Convention on Biological Diversity), 바이오안전성에 대한 카르타헤나 의정서(Cartagena Protocol on Biosafety), 야생동물의 이동에 관한 보호협약(Convention on the Conservation of Migratory Species of Wild Animals, CMS or Bonn Convention), 국제습지조약(Convention on Wetlands of International Importance, Ramsar Convention), 멸종위기 야생동물 국제무역협약(CITES – The Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora), 국제자연보전연맹 멸종위기 생물 목록(IUCN Red List of Threatened Species)				
EN.9		기업은 생물다양성에 미치는 중대한 영향을 예방하고 최소화하며 해결하고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.9.A	basic	기업은 생물다양성에 대응하는 국제 협약의 프레임워크 내에서 운영하기 위해 노력하는가? (예: 생물다양성에 관한 협약, 생물학적 안정성과 CITES 협약에 관한 카르타헤나 의정서)				
EN.9.B	basic	기업은 자연 환경과 생물다양성에 대해 경영활동이 미치는 중요한 긍정적, 부정적인 영향들을 평가하는가? (예: IUCN's Red List of Threatened Species and no alien invasive species)				
EN.9.C	basic	기업은 경영활동으로 인하여 생물다양성에 미치는 영향을 예방하고 줄이기 위한 조치를 취하고 있는가?				
EN.9.D	adv.	기업은 유전자 변형작물(GMOs)을 포함하는 제품들에 대하여 라벨 상에 명확히 나타내며, 생산 공정에서 유전자 변형작물이 사용되었을 시 이를 분명히 명시하는가?				
소분류		천연자원				
		인간에 의해 특정 종류의 나무, 어족 자원, 크로늄과 니켈과 같은 금속, 석유, 석탄 등의 세계의 천연자원은 고갈되고 있으며, 따라서 미래에 지속가능한 공급을 위해서는 많은 노력이 필요합니다. 토양 또한 천연자원에 포함되어야 합니다. 토양은 식량 생산, 저장, 여과, 물 · 탄소 · 질소를 포함한 많은 물질의 변형을 포함하여 많은 중요한 기능을 수행합니다. 기업은 경작과 수확, 추출, 천연자원의 사용과 관련된 중대한 영향을 예방, 감소 및 해결할 수 있는 조치를 취해야 합니다. 이 조치는 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영과 관련이 있습니다. *참고: 산림원칙(Statement of Forest Principles), 사막화방지협약(UNCCD, Convention to Combat Desertification in Africa)				
EN.10		기업은 천연자원을 지속가능한 방식으로 사용하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.10.A	basic	기업은 천연자원 (예: 목재, 어족자원, 금속, 석유, 석탄 등)의 재배, 수확, 추출 및 사용에 관한 법적 요건을 준수하는가?				
EN.10.B	basic	기업은 근로자들에게 천연자원의 지속가능한 재배, 수확, 추출 및 사용에 대한 교육을 실시하는가?				
EN.10.C	basic	기업은 친환경적인 방법과 대체 자원의 사용을 통해 천연자원에 대한 중대한 영향을 예방하고, 최소화하여 해결하고자 지속적으로 노력하는가?				
EN.10.D	adv.	기업은 생산 과정에서 사용된 재생 불가능한 자원을 재생 가능한 자원으로 대체하기 위해 노력하는가?				
환경: 친환경 기술 개발						
소분류		친환경 기술				
		Rio 선언의 아젠다 21에서 친환경 기술이란, "기존의 기술보다 환경을 보호하고, 덜 오염시키며 모든 자원을 더 지속가능한 방식으로 사용하고 폐기물과 제품을 더 재활용하고 폐수를 더 적절한 방식으로 처리하는 기술"이라고 정의합니다. 친환경 기술은 "개별 기술일 뿐만 아니라 지식, 절차, 상품, 서비스, 장비, 조직과 관리 절차를 포함한 전체 시스템"입니다. 친환경 기술은 더 깨끗한 생산 과정, 오염 방지 기술들을 포함합니다. 이 기술들은 생산 효율을 증가시키며 오염물질 배출을 줄일 수 있습니다. 또한 이는 환경 파괴의 위험과 근로자에 대한 위험 노출을 줄일 수 있습니다. 기업은 친환경 기술을 적용하고 친환경적 대안으로 더 바꿀 수 있는지를 보기 위해 기업의 활동과 기술을 지속적으로 평가해야 합니다.				

지표			예	아니오	해당 없음	비고
EN.11.A	basic	기업은 정기적으로 절차와 기술을 평가하여 더 친환경적인 대안이 있는지 확인하는가?				
EN.11.B	basic	기술에 대한 새로운 투자를 계획할 때, 기업은 최적가용기술(BAT)과 최소한의 환경적 기준을 고려하는가?				
EN.11.C	basic	건물 신축 시, 기업은 친환경적이며 자원절약형 자재 및 기술을 사용하는가?				
EN.11.D	adv.	새로운 기술과 제품을 개발할 때 기업이 친환경 기술을 개발하는데 주력하는가? (예: Life Cycle 평가(LCA), 지속가능한 디자인)				
EN.11.E	adv.	기업은 친환경 기술 사용의 이점과 환경 성과를 서술한 정보를 이해관계자들이 이용할 수 있도록 하는가?				

반부패: 기업 문화 및 절차						
소분류		반부패 환경 조성				
		반부패를 촉진시키는 것은 부패를 없애는 데에 핵심적인 역할을 합니다. 반부패의 촉진은, 기업의 경영 파트너와 단체에게 기업이 반부패 경영을 한다는 것을 알리는 것뿐만 아니라 직원들이 부패에 참여하지 않도록 독려하고 부패의 위험에 대해 열린 소통을 할 수 있게 해줍니다. 기업은 유엔 반부패협약(UN Convention against Corruption), Inter- American Convention Against Corruption, African Union Convention on Preventing and Combating Corruption, Anti-Corruption Action Plan for Asia and the Pacific, Council of Europe Conventions on Corruption, OECD 뇌물방지협약(OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public officials in International Business Transactions) 등과 같은 관련된 국제 기준, 관습, 동의를 따라야 합니다.				
AC.1		기업은 모든 형태의 부패에 대해 명백한 반대 입장을 취하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
AC.1.A	basic	해당 기업은 항상 모든 형태의 부패에 관여하지 않겠다고 기업의 CEO, 회장, 또는 임원이 선언했으며 전 직원이 동일하게 서약했는가?				
AC.1.B	basic	기업은 부패를 지양하고, 모든 임직원이 법을 준수하고 윤리적으로 행동하도록 요구하는 정책을 가지고 있는가?				
AC.1.C	adv.	기업의 반부패 정책은 급행료(facilitation payments)의 요구, 금품 수수, 후원 계약, 정치 기부금 납부 요구에 어떻게 대응할 지와 책임있는 로비에 대한 정책을 포함하고 있는가?				
AC.1.D	adv.	기업은 반부패 이니셔티브와 관련된 기준과 지표를 정의하고 있으며, 이것을 대중에게 보고하고 있는가? (예: 연간 CSR 보고서(지속가능경영보고서, UNGC COP))				
소분류		반부패 위험요소 평가				
		위험 평가는 경영에서 반부패를 시행하는 기초도구입니다. 이 평가는 구체적인 상황과 맥락에 기반하여 다른 초점을 가지고 있어야 하고 기업의 내부 구조와 관련이 있어야 합니다. 경영 관계와 기회의 전반적인 평가에 대한 분석을 포함하고 적절한 조치를 취해 위험을 최소화하는 방법을 모색하는 것이 중요합니다. 부패의 위험이 높은 국가에서 경영을 할 때 위험 평가는 모든 절차에서 시행되어야 합니다. 정부지배구조가 취약한 지역에서 위험인식 도구(OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones)를 참조하면 됩니다.				
AC.2		기업은 경영활동 시 부패 위험을 평가하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
AC.2.A	basic	기업은 거래 유형, 사업 국가, 산업, 그리고 관련 소비자 및 기업의 이해관계자 등의 요소를 포함하여 부패 위험이 있는 사업단위를 평가하는가?				
AC.2.B	basic	기업은 부패 위험을 다룰 시행 계획을 개발했으며, 부패 위험이 높은 분야에 적용할 구체적인 정책과 책임 소재를 명확히 정의하고 있는가?				
AC.2.C	basic	기업은 부패 위험도가 높은 사업부문(internal function)의 취약점을 해결하기 위해 노력하는가?				
AC.2.D	adv.	기업은 임직원, 중개인, 또는 자문위원이 공무원(공기업 직원 포함)을 상대할 때 발생할 수 있는 부패 위험을 인지 및 관리하고 있는가?				
소분류		인식 개선				
		부패에 장기적으로 대응하기 위해서는 인식 개선이 중요합니다. 인식은 즉각적으로 만들어지지 않으며 지속적인 대화, 교육, 부패와 그 영향, 예방 방법에 대한 정보를 통해 만들어집니다. 기업에 의해 시행된 이 조치는 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영과 관련이 있어야 합니다. ICC guidelines on Whistleblowing, Combating Extortion and Bribery, ICC Rules of Conduct and Recommendations, Business Principles for Countering Bribery. 국제투명성기구(Transparency International), Partnering Against Corruption – Principles for countering Bribery. 반부패연대(PACI : Partnering Against Corruption Initiative), 세계경제포럼(World Economic Forum)를 참조하면 됩니다.				
AC.3		기업의 관계자들은 인식 개선을 위한 교육을 받았는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
AC.3.A	basic	기업은 모든 임직원에게 기업의 반부패 의지와 정책을 공지하는가?				
AC.3.B	basic	기업은 조직 내 모든 임직원에게 정기적인 반부패 교육을 실시하는가? (예: 협력사, 판매 직원 포함)				
AC.3.C	basic	반부패 정책 위반 시, 이에 따른 징계절차에 대한 정보를 임직원들에게 공개하는가?				
AC.3.D	basic	기업은 임직원이 부패 관련 의혹을 안전하게 제보(예: 핫라인-제보시스템, 우편함)할 수 있고, 확인된 사안을 체계적으로 해결하는 시스템을 확보하고 있는가?				
소분류		반부패 절차				
		기업의 핵심 구조에 반부패 기준을 적용하는 것은 부패를 방지하는 적절한 절차의 개발에 달려있습니다. 이러한 경고들은 발생할 때마다 조직의 높은 수준에서 관찰되어야 하는 신호가 됩니다. ICC Tools for Self-Regulation, 정부지배구조가 취약한 지역에서 위험인식 도구(OECD Risk Awareness Tool for Investors in Weak Governance Zones), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)를 참조하면 됩니다.				
AC.4		기업의 내부 절차는 기업의 반부패 의지 및 정책을 뒷받침하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
AC.4.A	basic	기업은 비즈니스 파트너와의 계약에서 '반부패' 와/또는 '윤리 행위(경영)'를 언급하는가?				
AC.4.B	basic	기업은 내부 감사를 실시하고, 모든 반부패 정책과 관련된 원칙을 준수하는가?				
AC.4.C	basic	기업은 외부감사인을 선임하여 투명성을 유지하고 모든 지적 사항을 관리하는가?				
AC.4.D	adv.	기업은 반부패 계획의 장단점과 준수상황을 지속적으로 점검하고 개정하는가?				

소분류		에이전트와 다른 기관들				
		에이전트, 중개인, 컨설턴트나 다른 외부 서비스 제공자들이 있다고 해서 기업이 반부패 이니셔티브 실행의 책임에서 자유롭지는 않습니다. 국제법과 다른 반뇌물 법률에 따르면 뇌물 수수 범죄는 재정적 이득과 다른 이점이 제공되거나 약속될 때 또는 공공 관리자에게 직접 또는 에이전트, 중개인, 컨설턴트를 통해 전달될 때에 해당됩니다. 에이전트, 중개인, 컨설턴트의 활동에 대한 정보 제공, 교육, 모니터링은 기업 내 명확한 책임 선 아래에서 기준을 가지고 지속적으로 진행되어야 합니다. 기업이 취한 조치는 국가 규제 요구사항, 국제 관습과 동의, 예방적 접근과 모범 경영을 따라야 합니다. 국제상거래에 있어서 외국공무원에 대한 뇌물방지 협약(Convention on combating bribery of foreign public officials in international business transactions). OECD 부패방지협약(OECD, Combating Extortion and Bribery): ICC Rules of Conduct and Recommendations, Business Principles for Countering Bribery. 국제투명성기구(Transparency International), Partnering Against Corruption – Principles for countering Bribery. 반부패연대(PACI : Partnering Against Corruption Initiative), 세계경제포럼(World Economic Forum)을 참조하면 됩니다.				
AC.5		기업의 반부패 정책에는 에이전트, 컨설턴트, 중재자가 모두 포함되어 관리되고 있는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
AC.5.A	basic	에이전트, 컨설턴트, 중재자와의 계약에 반부패 항목이 명시 되며, 계약자는 적용되는 모든 법과 규제에 따르는가?				
AC.5.B	basic	에이전트, 컨설턴트, 중재자는 기업의 반부패 의지, 정책, 반부패 행위 교육 자료, 징계절차에 대한 정보를 모두 제공 받고 있는가?				
반부패: 협력 활동						
소분류		협력 활동				
		기업이 이미 일어나고 있던 부패 환경을 바꾸는 것은 어렵습니다. 협력활동은 부패를 척결하기 위해 증명된 방법이고 공통된 공정한 경영 환경을 만들어주며, 각각의 활동들이 협력을 통해 이루어짐으로써 각 기업의 영향력이 증가됩니다. 협력은 기업 사회를 통합시켜주며 사회 전반의 부패를 줄여줄 수 있습니다. Fighting Corruption through Collective Action, 세계은행연구소(World Bank Institute), Version 1.0 A Joint effort with business, NGOs, and multilaterals를 참조하면 됩니다.				
AC.6		기업은 반부패 이니셔티브에 참여하여, 이니셔티브를 촉진하고 공정한 경쟁의 장을 만들기 위해 공동 조치를 취하는가?				
지표			예	아니오	해당 없음	비고
AC.6.A	adv.	기업은 다른 단체와 부패 문제의 어려움, 절차, 경험을 공유하는 이해관계자 대화에 참여하고 있는가?				
AC.6.B	adv.	기업은 공정한 경영 환경 조성을 목적으로 같은 분야의 다른 기업들과 함께 이니셔티브를 발족하거나 참여하고 있는가? (예: 지역 경제계, 분야별 이니셔티브, 네트워크 등)				

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

UN Global Compact Ten Principles

인권	원칙1	기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
	원칙2	기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. make sure that they are not complicit in human rights abuses.
노동	원칙 3	기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
	원칙 4	모든 형태의 강제노동을 배제하며, the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
	원칙 5	아동노동을 효율적으로 철폐하고, the effective abolition of child labour; and
	원칙 6	고용 및 업무에서 차별을 철폐한다. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
환경	원칙 7	기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
	원칙 8	환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
	원칙 9	환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
반부패	원칙 10	기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

UN GLOBAL COMPACT
Network Korea

서울시 중구 서소문로 89 순화빌딩 10층
Tel. 02 749 2149/50 | Fax. 02 749 2148
Email. gckorea@globalcompact.kr
Web. www.unglobalcompact.kr