

대한변협 - (사)휴먼아시아  
2026년 기업과 인권보고회

# 기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

2026. 4. 21.(화)  
14:00 ~ 16:30

대한상공회의소  
의원회의실 지하 2층

주최 -  국가인권위원회

 대한변호사협회  
KOREAN BAR ASSOCIATION

 대한상공회의소

 HUMAN ASIA 휴먼아시아

 UN GLOBAL COMPACT  
Global Compact Network Korea

주관 -  대한변호사협회  
KOREAN BAR ASSOCIATION

 HUMAN ASIA 휴먼아시아



# 기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

☐ 일시 : 2026년 4월 21일(화) 14:00 ~ 16:30

☐ 장소 : 대한상공회의소 의원회의실 지하 2층

\* 사회 **윤형석** 변호사 (대한변호사협회 제2법제이사)

일정	행사 내용	
14:00~14:30	개회	개회사 <b>김정욱</b> 협회장(대한변호사협회) 개회사 <b>서창록</b> 대 표(사단법인 휴먼아시아) 축 사 <b>안창호</b> 위원장(국가인권위원회) 축 사 <b>유연철</b> 사무총장(유엔글로벌콤팩트 한국협회) 축 사 <b>Gerbrand Haverkamp</b> CEO(세계 벤치마킹 얼라이언스)
14:30~15:30	주제발표	(발제1) <b>인권실사 평가의 의의와 방법론</b> <b>이상수</b> 센터장(휴먼아시아 기업과 인권센터) (발제2) <b>사기업 인권실사 평가보고</b> <b>이근우</b> 변호사(법무법인 화우) (발제3) <b>공기업 인권실사 평가보고</b> <b>우용원</b> 연구원(휴먼아시아 기업과 인권센터) (발제4) <b>제안 및 과제</b> <b>송시현</b> 변호사(법무법인 LKB평산)
15:30~15:40	휴식	
15:40~16:20	지정토론	<b>[좌 장]</b> <b>송세련</b> 이사장(한국인권재단) (토론1) <b>이은경</b> 실 장(유엔글로벌콤팩트 한국협회) (토론2) <b>조영준</b> 원 장(대한상공회의소 지속가능경영원) (토론3) <b>박태성</b> 사무관(국가인권위원회) (토론4) <b>서은정</b> 리 더(포스코인터내셔널) (토론5) <b>김동현</b> 변호사(기업과인권네트워크, 희망법)
16:20~16:30	종합토론 및 폐회	주제발표자, 좌장, 토론자 및 플로어



# Contents



기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

## • 개회사 및 축사

김 정 옥 협회장(대한변호사협회)	1
서 창 록 대 표(사단법인 휴먼아시아)	3
안 창 호 위원장(국가인권위원회)	5
유 연 철 사무총장(유엔글로벌콤팩트 한국협회)	8
Gerbrand Haverkamp CEO(세계 벤치마킹 얼라이언스)	10

## 발 제

### 1. 인권실사 평가의 의의와 방법론

이 상 수 센터장(휴먼아시아 기업과 인권센터)	13
---------------------------	----

### 2. 사기업 인권실사 평가보고

이 근 우 변호사(법무법인 화우)	25
--------------------	----

### 3. 공기업 인권실사 평가보고

우 용 원 연구원(휴먼아시아 기업과 인권센터)	71
---------------------------	----

### 4. 제안 및 과제

송 시 현 변호사(법무법인 LKB평산)	101
-----------------------	-----



## 토론

- |                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| (토론 1) 이 은 경 실 장(유엔글로벌콤팩트 한국협회)   | 113 |
| (토론 2) 조 영 준 원 장(대한상공회의소 지속가능경영원) | 117 |
| (토론 3) 박 태 성 사무관(국가인권위원회)         | 121 |
| (토론 4) 서 은 정 리 더(포스코인터내셔널)        | 125 |
| (토론 5) 김 동 현 변호사(기업과인권네트워크, 희망법)  | 129 |

## 부록

- |                |     |
|----------------|-----|
| 기업 인권실사 평가 순위표 | 133 |
|----------------|-----|

## 개 회 사

안녕하십니까.

대한변호사협회 협회장 김정욱 변호사입니다.

「기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스」에 참석해 주신 내외  
귀빈 여러분께 감사드립니다. 또한 오늘 컨퍼런스를 국가인권  
위원회, 대한상공회의소, 사단법인 휴먼아시아, 유엔글로벌콤팩트  
한국협회와 함께 주최하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다.



기업과 인권은 이제 국제사회 및 글로벌 공급망과 자본시장의  
핵심 이슈로 자리 잡고 있습니다. 이에 따라 국내 기업들도 인권실사 체계를 구축하고, 인권에  
대한 부정적 영향을 식별하여 이를 경영 전반에 통합하려는 흐름을 보이고 있습니다.

대한변호사협회는 2025년 「2024년 기업과 인권 보고서」를 발간하여 12개 기업의 인권실사  
현황과 과제, 관련 법제 및 분쟁을 체계적으로 분석한 바 있습니다. 또한 휴먼아시아는 2024년  
「CHRB 핵심 UNGP 지표」 평가 결과 보고서를 통해 12개 국내 기업의 평가 결과를 보고한  
바 있습니다.

이러한 논의를 바탕으로, 대한변호사협회는 휴먼아시아와 공동으로 2025년 인권실사  
평가대상을 국내 기업 50개로 확대하고, 글로벌 기준인 CHRB에 따른 평가를 실시하였습니다.  
오늘 컨퍼런스에서는 인권실사 평가의 의의와 방법론을 살펴보고, 그 결과를 공유함으로써  
우리 기업들이 직면한 과제를 모색하고자 합니다.

바쁘신 중에도 컨퍼런스에 참석하시어 귀중한 의견을 나누어 주실 발제자, 토론자 여러분께  
진심으로 감사드립니다. 아울러 이번 컨퍼런스가 기업의 실질적인 인권경영 개선과 국제 기준에  
부합하는 경영체계 구축을 촉진하는 뜻깊은 계기가 되기를 기대합니다.

본 컨퍼런스를 준비해주신 모든 분들의 노고에 깊이 감사드립니다. 대한변호사협회는 앞으로도 기업과 인권에 지속적인 관심을 가지고, 인권 전문가인 우리 변호사들이 기업의 인권경영 정착을 위해 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 지원하겠습니다.

2026. 4. 21.

대한변호사협회 협회장 김 정 욱

## 개 회 사

안녕하십니까,

오늘 이 자리에 함께해 주신 모든 분들께 감사드립니다. 본 행사를 위해 아낌없는 노력을 기울여 주신 휴먼아시아 기업과 인권센터, 대한변호사협회, 국가인권위원회, 대한상공회의소, UNGC 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.



휴먼아시아는 오래전부터 기업과 인권 분야에 깊은 관심을 가져왔습니다. 2021년 한국 최초로 WBA의 파트너십 기관으로 가입한 이래, WBA에서 개발한 CHRБ (Corporate Human Rights Benchmark), 즉 기업 인권 벤치마크 지표에 꾸준히 주목해왔습니다. 2024년에는 CHRБ 핵심 UNGP 지표를 적용해 국내 기업 12곳에 대한 평가 결과를 보고서로 발간하기도 했습니다.

작년부터 기업과 인권센터 이상수 센터장과 함께 이 분야의 활동을 한층 더 확장하기로 뜻을 모았습니다. 그 첫 번째 걸음이 이번 대한변호사협회와의 협업입니다. 양 기관이 힘을 합쳐 국내 주요 기업 50곳, 사기업 40개와 공기업 10개를 대상으로 인권실사 평가를 실시하였으며, 오늘 그 결과를 처음으로 공개합니다. 이는 국내 최초로 국제인권지표를 활용한 대규모 기업 인권실사 평가로, 한국 기업 인권경영의 현실을 객관적으로 진단한다는 점에서 큰 의미가 있습니다.

CHRБ Core UNGP지표를 통해 기업들이 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs) 및 OECD 다국적기업 가이드라인 등을 포함한 국제 규범을 얼마나 이행하고 있는지를 확인할 수 있습니다. 오늘 공개되는 평가 결과는 투자자, 시민사회, 정책입안자들이 정책 수립, 투자 의사결정, 사회적 책임 이행 등 다양한 영역에서 활용할 수 있을 것입니다.

이번 평가는 단순한 순위 매기기가 아닙니다. 기업이 인권 경영을 실질적으로 내재화 하도록 이끄는 동시에, 변화를 위한 공론의 장이기도 합니다. 실제로 CHRБ 평가에 참여한 기업들은 평가 과정에서 자사의 정책과 절차를 재검토하게 되고, 평가 자체가 개선의 계기로 작용해왔습니다. 오늘 이 자리가 국내 많은 기업들에게 의미 있는 변화의 시작점이 되기를 바랍니다.

현재 기업들 사이에는 분명한 간극이 있습니다. 이미 앞서 움직이는 곳이 있는가 하면, 아직 이 문제를 인식하지 못한 곳도 있습니다. 그 간극은 평가 결과의 공개만으로는 좁혀지지 않습니다. 실효성 있는 법적 기준도 함께 마련되어야 합니다. 저희는 이번 평가를 계기로 국회, 기업, 시민사회와 함께 지속적인 대화를 이어가고자 합니다. 준법감시와 인권실사가 기업 경영의 자연스러운 일부로 자리잡을 수 있도록 제도적 환경을 조성하는 데 기여하겠습니다. 오늘 이 자리가 한국 기업 인권경영의 전환점이 되길 바라겠습니다.

감사합니다.

2026. 4. 21.

사단법인 휴먼아시아 대표 서 창 록

## 축사

안녕하십니까?

국가인권위원회 위원장 안창호입니다.

한국 기업의 인권경영 발전과 인권실사 촉진을 위해 헌신해 오신 대한변호사협회 김정옥 협회장님, 유엔 시민적·정치적 권리위원회 위원장이시자 휴먼아시아 대표이신 서창록 대표님, 대한상공회의소 조영준 지속가능경영원장님, 그리고 유엔글로벌콤팩트 한국협회 유연철 사무총장님께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.



또한 바쁘신 가운데 오늘 이 자리에 함께 해주신 모든 내외 귀빈 여러분과 기업 관계자 여러분께도 진심으로 감사드립니다.

대한변호사협회, 휴먼아시아, 대한상공회의소, 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 국가인권위원회가 공동 주최하는 <기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스>가 오늘 이렇게 뜻깊게 열리게 된 것을 진심으로 축하합니다.

내외 귀빈 여러분,

‘기업과 인권, 인권경영’은 이제 국제사회와 글로벌 자본시장에서 더 이상 선택이 아닌 필수적 과제가 되었습니다.

유럽연합은 「기업 지속가능성 실사지침」을 통해 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGP)의 제도화를 선도하고 있으며, 글로벌 시장과 투자자들도 공급망 내 인권 문제를 기업의 지속가능성을 판단하는 주요한 요소로 고려하고 있습니다.

이러한 흐름 속에서 우리 기업들도 인권실사 체계의 구축, 인권존중책임의 내재화를 위해 많은 노력을 기울이고 있고, 이는 기업들의 지속가능경영보고서, 인권경영선언 등에서 확인할 수 있습니다.

그렇지만 우리나라의 인권실사 법제가 제도화되어 있지 않고, 기업마다 처한 상황과 자원의 차이 등으로 인하여 주요 기업들의 인권실사 체계 마련이나 내재화 수준에도 다소 차이가 있는 것이 사실입니다.

이번 컨퍼런스는 위와 같은 현실을 포착하고, 우리나라 기업들이 구축한 인권실사 체계의 현황을 명확히 밝힘으로써 발전 방향을 제시하려는 목적으로 마련되었습니다.

평가의 정밀성을 위하여 대한변호사협회와 휴먼아시아는 세계적인 인권실사 평가 기준인 CHRB(Corporate Human Rights Benchmark)을 근거로 국내 50개 기업의 인권실사 체계 등을 평가하였습니다.

민간기업 40개, 공기업 10개를 아우르는 이번 평가는 그 규모와 엄밀성 등에 있어 국내 기업과 인권 분야의 이정표가 될 것이라 생각합니다.

특히 올해 평가는 평가 대상 기업과의 사전 소통 및 자료 보완 절차를 거쳐 기업의 실명과 순위를 공개하는 방식으로 전환하였습니다.

국제사회에서는 이미 위와 같은 순위 발표 방식을 채택하고 있고, 이를 통해 기업의 실질적인 행동 개선을 이끌어 왔습니다.

대한변호사협회와 휴먼아시아가 채택한 이번 방식은 국내 기업의 인권실사의 수준을 한 단계 더 높이는 계기가 될 것으로 기대합니다.

내외 귀빈 여러분,

국가인권위원회는 기업 활동으로 인한 인권침해를 예방하고, 기업이 자발적으로 인권을 존중하는 경영 문화를 정착시킬 수 있도록 지속적으로 노력해 왔습니다.

공기업 및 민간기업이 적용할 수 있는 인권경영 가이드라인을 마련하고, 공기업의 인권경영 실태를 점검하여 모범 사례를 정리하기도 하였습니다.

또한 현재 국회에 발의되어 있는 「기업 인권실사법」에 대해서도 의견표명을 준비 중에 있습니다.

인권실사는 기업 스스로 사업 활동과 공급망 전반에서 발생할 수 있는 인권위험을 식별하고 예방하며, 피해를 구제하는 일련의 과정입니다. 이는 기업의 지속가능한 성장과도 불가분의 관계에 있습니다.

오늘 발표될 인권실사 평가 결과 공개를 통하여, 우리 기업들이 스스로의 강점을 인식하고, 과제를 점검하는 계기가 되기를 바랍니다.

아울러 이 컨퍼런스가 인권실사법 제도화에 대한 사회적 공감대를 넓히고, 기업들의 실질적인 행동 변화를 이끌어내는 데 기여하기를 진심으로 기원합니다.

국가인권위원회도 앞으로 인권실사의 제도화와 기업의 인권존중책임을 증진하기 위하여 적극적인 역할을 하고, 관계기관 및 기업과 지속 소통하도록 하겠습니다.

감사합니다.

2026. 4. 21.

국가인권위원회 위원장 안 창 호

## 축사

안녕하십니까,  
유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무총장 유연철입니다.

먼저 오늘 뜻깊은 컨퍼런스를 공동 주최해주신 국가인권위원회 안창호 위원장님, 대한변호사협회 김정옥 협회장님, 사단법인 휴먼아시아 서창록 대표님, 대한상공회의소 조영준 원장님께 깊이 감사드립니다.



아울러 바쁘신 일정에도 발제와 토론에 함께해주실 각계 전문가 여러분께도 진심으로 감사드립니다.

기업과 인권을 둘러싼 국제적 흐름이 새로운 국면을 맞이하고 가운데, 다섯 개 기관과 전문가, 기업 관계자가 한자리에 모여 ‘기업과 인권’을 논의하는 오늘 자리는 더욱 특별하게 느껴집니다.

지난 2월, EU의 기업 지속가능성 실사지침은 기업이 리스크 기반의 인권실사를 체계적으로 이행해야 한다는 방향으로 확정되었으며, 최근에는 AI 기술의 확산으로 알고리즘 편향, 자동화에 따른 노동권 침해 등 새로운 인권 리스크가 부상하면서, 기존 인권실사 체계에 AI 관련 리스크를 통합해야 한다는 논의가 국제사회에서 활발히 이루어지고 있습니다.

이러한 흐름 속에서, 지난해 대한변호사협회가 「기업과 인권 보고서」를 발간한 성과를 바탕으로, 올해 휴먼아시아가 합류하여 평가 대상을 확대해 두 번째 컨퍼런스를 개최하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

이번 평가는 한국 기업들이 인권경영에 있어 이미 의미 있는 걸음을 내딛고 있음을 보여주는 동시에, 공급망 전반으로 인권의 가치를 더욱 깊이 내재화해나갈 수 있는 방향을 함께 모색하는 자리가 될 것입니다.

저희 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 인권, 노동, 환경, 반부패라는 4대 분야 10대 원칙을 중심으로, 기업들이 국제 기준에 부합하는 인권경영 체계를 구축할 수 있도록 다양한 프로그램과 가이드를 제공하고 있습니다.

특히 인권 실무그룹 운영, 인권실사 및 책임 있는 AI 가이드라인 발간, 글로벌 프로그램 운영 등을 통해 기업 현장에서 적용 가능한 인권경영 실천 기반을 지속적으로 고도화해 나가고 있습니다.

오늘 이 자리가 한국 기업들이 인권실사의 중요성을 보다 깊이 인식하고, 경영 전략과 공급망 전반에 인권 존중을 실질적으로 내재화해나가는 데 있어 구체적인 실행 방향을 점검하고 적용하는 계기가 되기를 바랍니다.

감사합니다.

2026. 4. 21.

**유엔글로벌콤팩트 한국협회 사무총장 유 연 철**

## 축사

On behalf of the World Benchmarking Alliance, I am pleased to welcome the launch of this important snapshot assessment of 50 Korean companies against the CHRB Core UNGP Indicators. I would like to congratulate the Human Asia Business and Human Rights Center and the Korean Bar Association for their leadership in advancing business and human rights in South Korea.



This assessment sends a clear and timely signal. It shows that while many companies have made meaningful progress in establishing policies and commitments, significant gaps remain in translating these commitments into effective action, particularly in human rights due diligence and stakeholder engagement. The findings reflect a broader global pattern: companies are increasingly aware of their responsibilities, but the real test lies in implementation and in demonstrating impact for people on the ground.

What is particularly encouraging is the strong engagement from South Korean stakeholders across business, civil society, academia, and policymaking. This collective effort is critical. It demonstrates that the advancement of business and human rights is not confined to any one region. Rather, it is a truly global agenda, shaped by leadership and collaboration across diverse contexts.

South Korea, and East Asia more broadly, has been a powerful engine of economic growth and industrial transformation. There is now a unique opportunity to build on this success as companies navigate multiple, overlapping transitions, from climate and nature to inequality and shifting global value chains. In this context, integrating economic performance with respect for people and the planet is no longer optional, but essential. By embedding human rights, environmental

sustainability, and inclusive development at the core of business strategies, the region can help define a new model of economic progress, one that not only delivers growth but also safeguards people and the planet.

This assessment can serve as a catalyst for that transition. It provides companies with a clear roadmap for strengthening their systems, supports policymakers in shaping effective regulatory frameworks, and enables civil society and investors to engage constructively. Most importantly, it reinforces that human rights due diligence is no longer optional, but an essential component of responsible and competitive business in global markets.

We at WBA are proud to see our partners in South Korea taking this forward. We look forward to continued collaboration to support companies in moving from commitments to outcomes, and to ensuring that business becomes a force for a more just, inclusive, and sustainable world.

Thank you, and I wish you a successful and impactful event.

2026. 4. 21.

**Executive Director, World Benchmarking Alliance**  
**Gerbrand Haverkamp**



기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

발제 1

## 인권실사 평가의 의의와 방법론

이 상 수 센터장  
(휴먼아시아 기업과 인권센터)





# 인권실사 평가의 의의와 방법론

## 2025년도 한국 기업 인권경영의 평가 방법론 및 경과

이 상 수 센터장(휴먼아시아 기업과 인권센터)

### I. 서론

기업과 인권(BHR) 혹은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGP)을 실천하려는 글로벌의 움직임과 요구는 날이 갈수록 점점 더 거세지고 있다. 한국 사회도 그 경제규모에 걸맞게 인권경영을 실천할 것을 요구받고 있다. 최근 유럽을 중심으로 전개되는 인권경영의 법제화는 한국 기업의 인권경영을 더욱 불가피하게 만들고 있다. 사실 한국기업도 가만히 있었던 것은 아니었다. 이미 많은 한국의 기업들은 글로벌의 이런 흐름에 부응하여 다양한 대응을 해온 것이 사실이다. 특히 한국의 공공기관(공기업)은 지난 10년간의 국가의 적극적인 정책에 힘입어 전례 없는 대규모로 인권경영을 실천해 왔다.

한편 우리는 우리나라 인권경영의 현황에 관한 구체적인 정보가 매우 부족하다. 우리는 사기업의 인권경영 수준이 전반적으로 어느 정도인지, 공공기관(공기업)의 인권경영의 수준은 어느 정도인지, 글로벌의 기업에 비추어 한국의 기업들의 인권경영의 수준은 어느 정도인지, 한국 기업의 인권경영의 장점과 취약점은 어디인지 등에 대해서 잘 알지 못한다. 또한 한국에서 어떤 기업이 인권경영을 잘 수행하고 있는지, 어떤 산업부분이 취약한지 등도 잘 알지 못한다. 한국의 인권경영의 현황에 대한 이런 지적 공백은 우리가 앞으로 어떤 정책을 어떤 방식으로 인권경영을 추구하고 어떤 식의 인권경영 관련 정책을 추구해야 하는지를 결정함에 있어서 중대한 장애가 될 수 있다. 오늘 발표하는 조사결과는 실제 현장의 자료에 입각하여 한국의 주요 기업의 인권경영의 현실을 서술하고 평가함으로써 이러한 공백을 매우려는 노력의 결과물이다.

하지만 기업의 인권경영의 현황을 객관적으로 서술하고 평가하는 것은 쉬운 일이 아니다. 이번 조사에서 우리가 이용한 평가도구는 “기업인권 벤치마크”(Corporate Human Rights Benchmark, 이하 CHRБ)라고 알려진 것이다. 이 평가도구에 대한 비판도 없지 않지만, 현재로서는 글로벌에서 인권경영을 측정하고 평가함에 있어서 이보다 더 나은 도구를 찾는

것은 쉽지 않다. 아래에서는 이 평가도구가 어떤 것이며 어떤 장단점이 있는지를 살펴보고, 아울러 이번 2026년도 한국기업의 인권경영 평가가 어떤 절차와 과정을 통해서 추진됐는지를 설명하고자 한다.

## II. 기업인권 벤치마크(CHRB) 소개

### 1. 글로벌 벤치마크의 확산과 CHRB

벤치마크라는 용어는 원래 비교를 위한 기준점이라는 의미로 출현했지만, 오늘날 사회과학에서 그것은 논란의 여지가 많고 평가하기 힘든 복잡한 사회적 경제적 정치적 현상이나 가치를 모니터링하는 도구로서, 복잡한 사회현상이나 규범적 성취를 단순 명료한 수치로 계량화하여 제시하고 대상들을 비교하고 서열화(ranking, rating)하는 도구를 의미한다. 이런 의미의 벤치마크는 특정 사회현상에 대한 개별적이고 맥락적이고 서술적인 이해방식과 구분된다.

벤치마크는 지난 30년간 빠른 속도로 확산됐다. 예컨대, 벤치마크 기법은 국가경쟁력이나 국가혁신의 정도가 계량화하고 서열화 한다. 2025년 스위스 국제경영개발대학원(IMD) 평가에서 대한민국의 국가 경쟁력 순위는 69개국 중 27위였다. 벤치마크는 이런 식으로 ‘경쟁력’이라는 모호한 현상을 계량화하여 측정하고 서열화 한다. S&P500 등은 기업의 투자가치를 계량화하여 제시한다. DJSI (Dow Jones Sustainability Indices)는 기업의 비재무적 성취를 측정하는 벤치마크다. 인권분야에서도 벤치마크는 널리 사용된다. 세계 자유 지수(Freedom in the World - Freedom House), WJPWorld Justice Project)의 법치 지수(Rule of Law Index) 등이 대표적이다. 이런 식의 측정과 비교를 위한 벤치마크는 오늘날 셀 수 없이 많다.

벤치마크가 이렇게 널리 이용되는 이유는 다른 평가도구에서는 찾을 수 없는 벤치마크 고유의 장점에 기인한다. 복잡하고 논쟁의 여지가 있는 규범적 가치를 단순화된 수치적 표현으로 변환(translate)한다는 특성은 벤치마크의 핵심적 특징을 구성한다. 이를 기반으로, 벤치마크는 어떤 사회현상을 객관적으로 서술하거나 평가하는 강력한 도구가 된다. 그것은 정책을 위한 데이터를 제공하고, 평가대상자의 판단과 행동에 큰 영향을 미친다. 심지어 벤치마크는 규범 차체를 생산하거나 규범의 확산과 진화를 촉진하기도 한다. 숫자와 랭킹이라는

특성에 기반한 이런 다양한 기능과 영향력은 매우 강력한 것으로 널리 인정되고 있다.

벤치마킹의 이런 잠재력은 인권경영을 측정하고 평가하고 비교하는 도구로 이용될 수 있다는 생각을 낳았다. 인권경영은 2011년 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGP)의 출범 이래 확고한 규범적 기초를 갖추고 확산되고 있다. 이행원칙은 OECD 다국적기업 가이드라인, 유럽연합(EU) 기업 지속가능성 실사 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 등 주요 국제기구 그리고 국내법과 정책을 통해서 그 영향력을 확대하고 있을 뿐만 아니라, 많은 산업조직과 기업, 시민사회를 이끄는 공통의 규범이 되고 있다. 이행원칙 발표 이래 글로벌의 BHR공동체는 이행원칙이 표방한 BHR규범을 실행하기 위해 다양한 노력을 해왔다. 다양한 이해관계자가 개입된 이런 활동들이 과연 의도한 방향으로 진행되고 있는지를 측정할 필요성은 이행원칙이 발표된 수년후부터 제기됐다. 바로 이런 필요성에 따라서 등장한 것이 CHRBI이다. 현재로서 CHRBI는 벤치마크 기법을 이용하여, 개별 기업의 인권경영의 실천성과를 측정하는 가장 권위있는 도구로 자리잡았다고 할 수 있다.

## 2. CHRBI의 개념

CHRBI는 World Benchmarking Alliance(WBA)가 운영하는 벤치마크로서, 개별 기업의 인권경영 현황을 각 세부항목별로 그리고 종합적으로 평가하는 도구다. CHRBI는 개별 기업의 인권경영을 다양한 측면으로 분해하고 각 지표별로 그 성과를 수치로서 측정함으로써 인권경영에 관한 객관적인 평가 데이터 셋을 생산한다.

CHRBI의 특징 몇 가지를 정리해 보면 다음과 같다. (1) 글로벌 표준인 UNGPs에 부합하는 객관적 평가를 도모한다. CHRBI는 인권경영에 관한 보편적 규범으로서의 이행원칙의 권위를 인정하고 그것의 가치와 담론을 확산하고자 하는 의도를 담고 있다. 또 역으로 CHRBI가 갖는 권위의 상당한 부분은 이것이 이행원칙을 평가의 규범적 근거로 삼고 있다는 점에 의거한다. (2) CHRBI는 최고로의 경쟁(race to the top)을 촉발하고자 한다. 즉, CHRBI는 개별기업의 인권경영의 수준을 계량화하여 서열화 함으로써, 기업들이 서로 경쟁적으로 이행원칙을 실천하도록 자극하고자 하는 것이다. (3) CHRBI는 시장의 압력을 유발하여 개별 기업의 인권경영을 압박하고자 한다. 즉, CHRBI는 직접 기업에 영향을 미치려고 할 뿐만 아니라, 투자자, 소비자, 시민사회에도 영향을 미쳐 간접적으로 기업에 영향을 미치고자 한다. 예컨대, 투자자나 소비자는 CHRBI평가 결과를 고려하여 투자와 소비판단을 할 수 있고, 시민사회는 CHRBI평가 결과에 근거하여 기업에게 효과성이 있는 인권경영을 요구할 수 있다.

(4) CHRB는 국가정책의 결정에도 영향을 미치고자 한다. 실제로 여러 국가는 인권경영 정책을 펼침에 있어서 CHRB의 평가결과를 이용했다. CHRB 평가결과는 인권경영의 수준에 관한 정보를 제공하고, 해당국가 기업들의 인권경영이 가진 강점과 약점을 보여줄 수 있기 때문에 정책결정자에게 매우 유의한 정보가 되는 것이다. (5) CHRB는 주기적이고 반복적 평가를 통해서 인권경영 수준의 종적인 변화를 측정하고 비교하고자 한다. 이처럼 CHRB는 국가간, 산업간, 기업간의 횡적인 비교를 가능하게 할 뿐만 아니라, 시간의 추이에 따른 변화를 측정하는 도구가 되는 것이다. (6) WBA는 CHRB라는 평가도구를 제공하는데 그치지 않고, WBA 스스로 CHRB 도구를 이용하여 기업들을 평가한다. 지금까지 CHRB는 주로 5대 고위험 (식품 및 농업, 의류, 채굴, ICT 제조, 자동차 제조) 부문의 약 100개 기업을 대상으로 인권 정책, 절차, 관행 및 인권 침해에 대한 대응을 평가하고 순위화 하여 발표한 바 있다. 이를 통해 CHRB의 효용과 잠재력을 실제로 시험하고, 기업들에 영향을 미치며, CHRB 자체의 진화를 주도하고 있다.

### 3. CHRB의 등장과 진화

CHRB를 설립하려는 기획은 투자자, 컨설팅회사, 시민사회단체 등의 주도로 2013년에 시작됐다. 이들은 400명 이상의 다양한 이해관계자와의 협의를 거쳐서 CHRB를 설계했다. 최초의 공식 평가는 2017년에 실시됐고, 이후 매년 고위험 업종에 속한 주요 글로벌 대기업(100개)을 대상으로 인권경영을 평가해 왔다. 2019년 CHRB는 WBA에 편입되어 WBA의 7개 핵심 벤치마크 중 하나가 됐다.<sup>1)</sup>

2020년에는 2017년부터 2019년에 걸쳐 진행된 3차례의 평가에 대한 비판과 반성을 담아 데이터 수집, 채점 방식, 지표 구조 등에 대한 개정작업을 시작하였다. 개정과정은 투자자, 시민사회, 기업, 학계 등 다양한 이해관계자와의 협의를 통하였다. 초기의 CHRB평가와 관련하여 가장 중요하게 지적된 비판지점은 인권경영에 대한 CHRB의 종합적인 평가점수는 대체로 형식적인 측면에 치우쳐서 해당기업의 인권경영 수준을 정확히 대표하지 않는다는 점이었다. 이에 따라 주요 개정방향은 현장에서 실제적 측면에서의 인권 성과를 반영하도록 하는 것, 이해관계자의 참여의 측면을 더욱 강조하는 것, 심각한 인권침해 사건에 대해서는 별도로 반영하는 것 등이었다. 이에 비해 투명성 항목은 별도로 측정할 필요가 없다는

1) WBA의 핵심 벤치마크는 사회적 전환, 식량 및 농업, 탈탄소 및 에너지, 자연, 디지털, 도시, 금융 시스템 등 7개 분야이며, CHRB는 사회적 전환을 측정하는 하위 벤치마크에 속한다.

이유로 삭제하였다. 그리고 위험산업에 대한 평가는 격년으로 실시하기로 했다.

이런 과정을 거쳐 개정된 CHRB (full version)가 2021년 9월에 발표됐다. 이것이 현재 사용되는 CHRB의 근간이 되고 있다. CHRB는 현재 7개 벤치마크 영역, 50개 지표, 약 200개 요소로 구성되어 있다. 한편 WBA는 풀 버전(full version)의 CHRB도구와는 별도로, 간단한 평가도구로서 Core UNGP Indicators(이하 CHRB 핵심지표)를 개발하였다. CHRB 핵심지표는 4개 벤치마크 영역 12개 지표, 39개 요소로 구성되어 있다. WBA는 고 위험 업종에 대해서는 풀 버전의 CHRB도구를 이용하여 격년으로 평가하기로 하고, CHRB 핵심지표는 글로벌의 2,000개 대기업(SDG2000)에 적용하기로 했다. 풀 버전은 산업별 특수성을 반영하여 산업별로 약간씩 차이가 있지만, 핵심지표는 모든 산업에 공통적으로 적용되는 단일한 약식버전이다.

#### 4. CHRB에 대한 비판 그에 대한 반론

CHRB에 대한 비판은 벤치마크 일반이 갖는 한계를 공유하면서, 동시에 인권경영을 평가하는 데 따른 고유한 한계도 함께 노정하고 있다. CHRB에 대한 비판은 주로 평가결과가 현장의 모습을 제대로 반영하지 못하는 점에 있다. 말하자면 CHRB는 주로 절차의 준수에 치중하는 데, 그로 인해 평가결과는 실제 인권 성과를 제대로 반영하지 못한다는 것이다. 이런 문제점은 기업이 제공한 정보에 과도하게 의존하는 문제, 소소한 인권의 침해를 포착하지 못하는 지표, 지표 자체의 결함(이해관계자의 참여 부족, 항목별 적정 가중치에 대한 논란). 고득점 기업의 대규모 심각한 인권침해의 발생(예컨대, Rio Tinto의 문화유산 붕괴 사건, Vale 댐붕괴 사건) 등과 연결되어 있다. 또 CHRB 평가는 비맥락적, 비역사적이라는 점이 지적된다. 그 결과 자원의 여력이 있는 대기업이 늘 좋은 점수가 나오기도 하고, 개별 현장의 고유한 어려움이나 성과 등 구체적인 사정이 반영되지 않는다는 것이다. 그리고 CHRB는 덜 자극적인 방식으로 서술하기 때문에 사회변화에 필요한 감정적 호소를 낳지 않으며, 전문성의 외관 때문에 활발한 토론도 낳기 힘들다는 지적도 있다.

이런 비판은 진지하게 고려될 필요가 있다. 그럼에도 CHRB는 고유한 도구적 가치가 있다는 것이 사실이다. 여러 실증적 연구에 의하더라도 CHRB는 다양한 측면에서 실질적으로 긍정적 영향력을 행사하고 있다. CHRB가 절차적이고 형식적인 측면에 치중하여 측정을 한다고 하더라도, 그 측정치는 현장에서의 변화에 대한 유의미한 대리지표로서 기능한다는 것이다. 예컨대 인권에 대한 정책약속을 명료하게 한 기업일수록 인권성과가 크다는 연구는

정책약속을 측정하는 것이 유의미하다는 증거일 수 있다. CHRBP 평가 대상 기업이 그 평가 과정과 결과에 영향을 받아 인권경영을 개선했다는 보고도 다수 있다. 이런 것은 UNGP 핵심지표를 이용한 경우에도 유의미했다. WBA는 CHRBP 핵심지표 점수와 CHRBP 풀 버전의 점수 사이에 높은 상관관계가 존재한다는 것을 발견했다. 이런 점들을 고려하여 덴마크, 아일랜드, 핀란드 등에서 핵심지표를 이용한 평가는 정책에 의미있게 수용되었다.

CHRBP와 관련하여 지적된 문제점들은 진지하게 검토됐으며, 개선과정을 통해서 극복되기도 했다. 예컨대, 이해관계자 소통을 측정하는 지표가 보강되기도 하고, 각 지표의 가중치의 변화를 낳기도 했다. 실제적 측면에서의 인권성과를 반영하는 지표도 신설했고, 심각한 인권침해를 다루는 별도의 벤치마크도 설계되어 포함시켰다. 물론 그럼에도 불구하고 극복하기 힘든 한계도 있을 수 있다. 예컨대, 영향 받은 이해관계자의 주관적 견해를 반영하는 것이 필요하다는 지적이 있었지만, 현실적으로 모두 고려하는 것이 어렵다는 이유로 수용되지 못했다. 또 공급망 전체에서 인권영향을 고려하여 인권경영의 성과를 평가하는 것이 필요하다는 지적도 있었지만, 이 또한 현실적으로 쉽지 않다는 것이 인정됐다.

결국 CHRBP와 관련한 한계의 지적은 CHRBP의 무용성 주장으로 이어질 수는 없다. 우리는 완벽한 측정도구란 존재하지 않는다는 것을 인정할 수밖에 없다. 대신 CHRBP의 평가도구를 이용할 때는 그것의 내재적 한계와 유용성을 모두 자각한 위에서, CHRBP의 고유한 유용성을 최대한 이용하는 접근이 필요할 것이다.

### III. CHRBP 핵심지표 내용

CHRBP 핵심지표 (Core UNGP Indicators)는 ‘전체 CHRBP 방법론’의 서브셋 (subset)으로, 기업의 UNGPs 핵심 기대사항 이행 여부를 신속하게 파악할 수 있는 스냅샷을 제공한다. 핵심지표는 모든 사업에 동일하게 적용하며, 13개의 지표(indicators), 39개의 요소(elements)로 구성되어 있다. 아래 표에서 보듯이, 핵심지표에는 인권성과(Performance)를 측정하는 B, F 그리고 G의 벤치마크(subject) 영역은 생략되어 있다. 핵심지표는 매우 제한된 벤치마크와 지표에 한정되어 있고, 주로 절차(process)의 존재 유무와 그 작동의 형식적 측면을 측정하는 셈이다.

[표] CHRB 및 Core CHRB 비교

구분	CHRB 방법론 (Full Methodology)	CHRB 핵심 지표 (Core UNGP Indicators)
목적	고위험 산업 기업들의 인권 정책, 절차, 결과 등을 심층 평가 및 순위화	기업이 UNGPs 핵심 기대사항을 이행하는지 신속 스냅샷으로 확인
적용 대상	고위험 산업 기업: 식품·농업, 의류, 채굴, ICT 제조, 자동차 제조	모든 산업 (업종 무관)
측정 영역	7개 벤치마크영역: A. 정책적 약속 B. 이사회 책임 C. 인권 존중 내재화 D. 인권 실사 E. 고충처리·구제 F. 인권 관행 G. 심각한 의혹 대응 50+ 지표 / 200개 요소	4개 벤치마크영역: A. 정책적 약속 ---- C. 인권 존중 내재화 D. 인권 실사 E. 고충처리·구제 ---- ---- 12개 지표 / 39개 요소
평가 중심	절차 + 성과를 모두 측정함	절차 중심
평가 자료	기업이 공개한 정보 사용 (평가 시작 기준 3년 이내 자료) + 그외 다양한 정보 활용	기업이 공개한 정보 사용 (평가 시작 기준 3년 이내 자료)

CHRB 핵심 지표는 아래와 같이 구성되어 있다(더 자세한 내용은 부록을 참조하라)

A. 정책적 약속

- A01. 인권 존중에 대한 약속
- A02. 근로자의 인권 존중에 대한 약속
- A08. 구제에 대한 약속

C. 기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화

- C01. 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원

D. 인권 실사

- D01. 인권 리스크와 영향 식별
- D02. 인권 리스크와 영향 평가
- D03. 인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행
- D04. 인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적
- D05. 인권 영향에 대한 소통

E. 구제 및 고충처리 메커니즘

- E01. 근로자를 위한 고충 처리 메커니즘
- E02. 외부 개인 및 공동체를 위한 고충 처리 메커니즘
- E07. 부정적 영향에 대한 구제

## IV. 2026년도 한국 기업 인권경영 평가

### 1. 2026년도 인권경영 평가 경과

2026년 대한변호사협회의 ‘ESG 특별위원회’와 휴먼아시아의 ‘기업과 인권센터’는 CHRB 핵심지표 도구를 이용하여 한국 기업의 인권경영 평가를 공동으로 실시했다. 이 평가는 무엇보다 국내 기업들의 인권 경영 수준을 객관적으로 진단하고자 한다. 평가는 기업별, 산업별, 공기업/사기업별로 구분하여 평가함으로써, 한국 기업들의 인권경영의 전체적 수준을 파악하고, 또한 대상별로 우수지점과 미비지점을 파악하고자 했다. 이를 통해 각 기업들이 보다 나은 인권경영을 향한 움직임이 경쟁적으로 활성화되기를 기대한다. 기업뿐만 아니라 정부, 투자자, 시민사회 등 다양한 이해관계자들도 이 평가결과를 이용하기를 기대한다. 그리고 지금 모색중인 실사법 등 주요 정책결정에도 영향을 미치기를 기대한다.

국내에서 CHRB 도구를 이용한 평가가 처음인 것은 아니다. 2024년 휴먼아시아는 국내 최초로 WBA가입 하여, 국내 10개 기업(공기업 2개 포함)을 대상으로 시험적인 평가를 실시한 바 있다. 2025년에는 대한변협이 국내 주요 대기업 12개 사를 대상으로 CHRB 핵심 지표에 기반하여 평가하고 그 결과를 발표했다. 이번의 평가는 이 두 평가의 좀 더 진전시킨 것이다. 특히 평가대상 기업을 크게 확대했고 평가대상기업의 이름도 공개하기로 했다. 말하자면 이전의 평가는 다소 시험적이었다고 한다면, 이번의 평가는 보다 본격적인 평가라고 볼 수 있다.

대한변협과 휴먼아시아가 BHRB를 이용하여 공동으로 한국기업의 인권경영평가를 하는 문제로 논의하기 시작한 것은 2025년 9월경이었다. 일단 평가대상 대상기업은 50개(공공기관 10개 포함)로 하기로 하고, 이후 수차례 모임을 가지고 대상기업의 명단을 확정하고 실제로 평가를 실행하는 식으로 구체화시켜 나갔다. 구체적인 평가 추진 일정은 아래 표와 같다.

[표] 평가 일정별 경과

2025년 9월	대한변협과 휴먼아시아와의 협의
2025년 10월 - 11월	평가대상 기업 선정
2025년 11월 - 2026년 1월	초기 자료 조사
2026년 1월	초기 평가
2026년 1월	1차 기업 소통 및 자료 요청
2026년 2월	추가 자료 조사
2026년 3월	2차 기업 소통 및 자료 요청
2026년 3월	최종 평가 및 검토
2026년 4월	최종 결과 발표

## 2. 평가 대상 기업

평가 대상 기업은 매출액을 일차적 기준으로 하고, 다른 고려사항을 반영하여 약간의 조정을 했다. 40개의 평가대상 기업을 결정함에 있어서, 먼저, 우리나라 100개기업의 목록을 확보한 후 2024년 공시 매출액 기준 업종별 상위 기업순으로 40개 기업을 우선 추출하였다. 추출된 기업을 업종별로 분류해보니 대략 철강·금속, 석유·화학, 바이오·제약, 엔터테인먼트·게임, IT·반도체, 건설·기계, 유통·식음료, 금융, 자동차·조선·항공 등 8개 주요 업종으로 구분할 수 있었다. 이런 분류에 맞게 대상 기업의 수를 조정하는 과정에서 일부기업은 배제되었다. 주로 특정 대규모 기업집단 소속의 기업이 너무 많이 평가 대상 기업이 되지 않도록 하기 위함이었다. 그 결과 삼성그룹 계열사의 일부는 이런 이유 때문에 평가대상에서 배제됐다. 40대 기업명단에 속한 기업 중에서 지주회사의 경우는 실체가 모호하여 스스로 인권경영의 단위로 삼기에 부적절한 경우도 있었고, 피지배기업을 별도의 독립된 인권경영의 주체로 보는 것이 더 적절해 보이는 경우도 많았기 때문에, 일괄적으로 평가대상에서 배제했다. 이렇게 배제된 기업 대신에 순차적으로 매출액 순위가 높은 기업 중에서 이런 요건을 충족시키는 기업으로 대체했다.

공공기관의 경우 업종 구분 없이 매출액 기준 상위 10개 기관 선정했다. 다만 이 기준에 속하지만, 인권경영의 파급력을 고려하여 배제한 곳이 한 건 있었다.

평가에 이용한 자료는 공개된 정보만 이용하였다. 주로 2023년부터 2025년에 걸쳐 발표된 지속가능성 보고서, 인권경영보고서, 홈페이지에 게시된 정보를 이용하였다.

## V. 결론

CHRB가 개별기업의 인권경영의 수준을 측정하는 완벽한 장치는 아니다. 더구나 제한된 수의 절차적인 측면을 위주로 평가하는 CHRB 핵심지표의 한계는 더욱 명확하다. 그로 인해 이 지표하에서의 고득점이 반드시 인권경영 우수기업임을 보장하는 것이라고 장담할 수 없다. 오히려 CHRB 핵심지표에 의한 평가는 한국의 기업들이 인권경영을 위한 최소한의 문턱을 넘었는지를 살펴본다. 인권경영의 초입에 있는 현재로서는 그 정도만으로도 유의한 측정을 할 수 있다고 본다.

이런 소박한 평가가 한국기업의 인권경영에 어떤 영향을 미칠지는 두고 보아야 할 것이다. 적어도 우리는 이번 평가를 계기로 한국의 기업들이 인권경영에 더 많은 관심을 가지게 될 것을 기대한다. 상대적으로 우수하게 인권경영을 실천하는 기업에게 격려와 감사의 인사를 보내는 한편, 상대적으로 미진한 기업들에게는 분발을 촉구한다. 그리고 투자자, 소비자, 시민사회도 우리의 평가가 제공한 자료를 이용하여 기업들에게 더 많은 인권경영을 요구할 것, 정책입안자들이 이 조사결과를 이용하여 더 현실적이고 실효적인 법과 정책을 펼칠 것을 기대한다. 그리하여 결과적으로 한국의 기업들이 글로벌에서 뒤처지지 않는 (혹은 적어도 아시아에서 선도적인) 인권경영을 실천하는 모범 기업으로 거듭날 것을 기대한다.

물론 한번의 CHRB평가로써 이런 기대가 실현될 것으로 생각하지는 않는다. 우리의 평가 활동은 단지 일회적인 행사로 끝나지 않을 것이다. 내년에는 올해의 경험을 기반으로 하면서 좀더 많은 기업을 대상으로 좀더 엄밀한 평가를 할 것이다. 현재의 계획으로는, 한국기업에 대한 CHRB를 이용한 평가는 매년 실시하되, 동일한 평가 대상 기업에 대해서 매년 평가를 하지는 않고 격년으로 평가하고자 한다. 즉, 내년에는 올해 평가에 포함되지 않은 기업을 새로 선정하여 평가를 실시할 예정이고, 올해 평가된 기업은 내후년에 재평가하는 것이다. 이런 식의 평가를 통해 해를 거듭하면서 생겨나는 변화와 발전을 추적하고, 변화에 동참하는 기업과 그렇지 않은 기업을 세밀하게 식별해 낼 것이다. 또 필요한 경우 풀버전의 CHRB를 이용한 세밀한 평가가 이루어질 수도 있다. 이런 평가에 기반하여 한국기업과 해외의 글로벌 대기업 혹은 주요 아시아 대기업들과의 비교한 깊은 연구가 이어질 수도 있다. 이런 식으로 평가 자체가 진화하면서 그 평가결과는 더 많은 기업, 정부, 시민사회에 더 깊은 영향을 미치게 될 것이고, 이는 궁극적으로 한국사회에서 인권경영의 정착에 적지 않은 기여를 할 것으로 기대한다.

기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

발제 2

## 사기업 인권실사 평가보고

이근우 변호사  
(법무법인 화우)



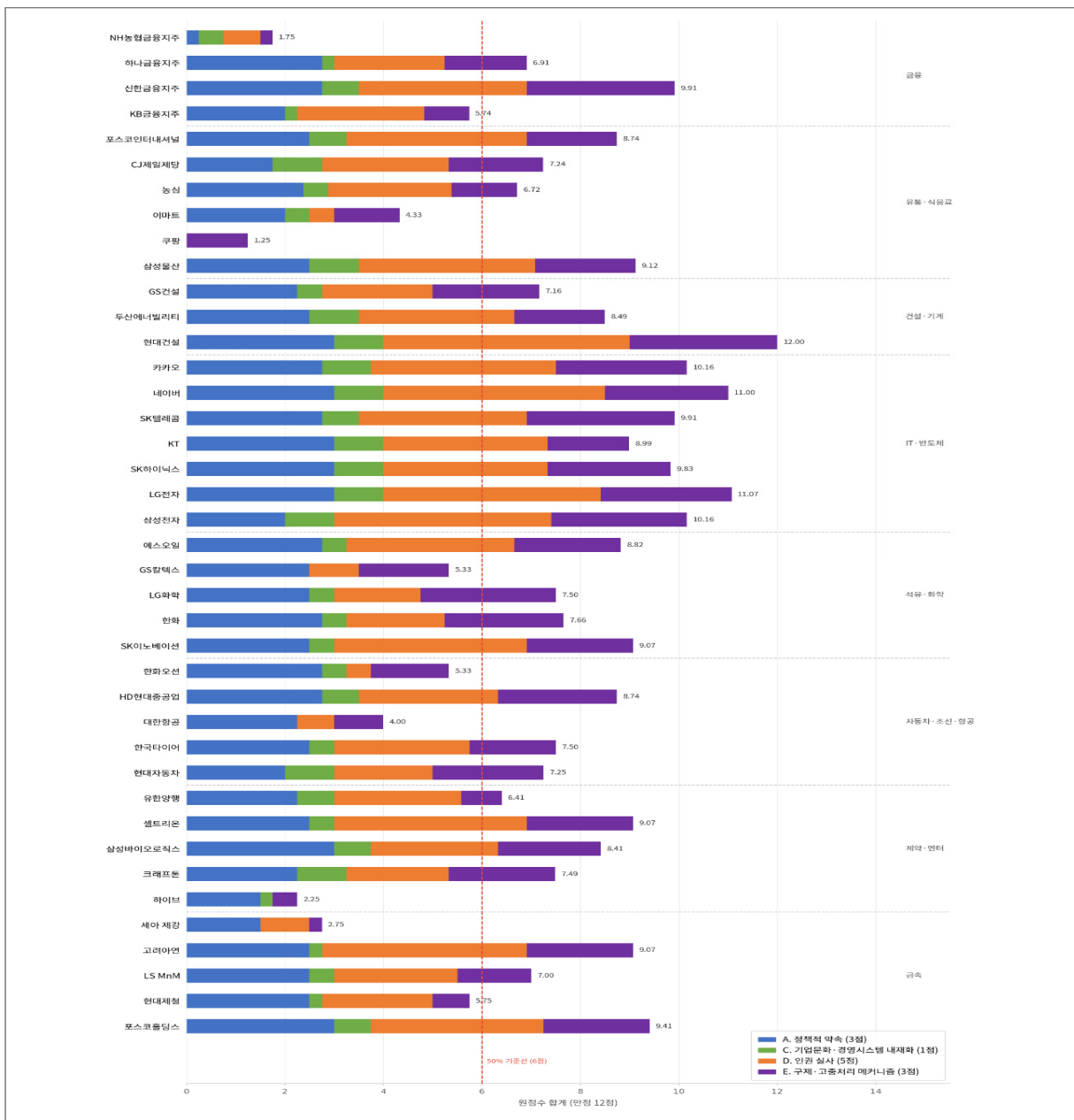


# 사기업 인권실사 평가보고

이근우 변호사(법무법인 화우)

## I. 사기업 인권실사 평가 개괄

기업별 인권 경영 평가 원점수(벤치마크별 구성)



평가 대상 40개 기업의 인권 경영 원점수 분석 결과, 기업 간 성과 격차가 매우 극명하게 나타남. 상위권에서는 현대건설이 단독 1위(12점)를 기록했으며, LG전자(11.07점)와 네이버(11.00점)가 그 뒤를 이어 최상위권을 형성함. 삼성전자(10.16점)와 카카오(10.16점)는 공동 4위로 나란히 자리했음. 이들 기업은 모든 영역에서 고른 성적을 거두었으나, 특히 배점이 큰 인권 실사(D)와 정책적 약속(A) 영역에서 타사 대비 높은 점수를 획득하며 전체 총점을 견인한 것으로 분석됨.

반면 하위권의 경우 인권 경영 도입 수준이 여전히 초기 단계에 머물러 있음. 전체 40개사 중 약 4분의 1에 해당하는 10개사가 지표 달성률 50% 미만인 6점 미만을 기록함. 특히 쿠팡(1.25점), NH농협금융지주(1.75점), 하이브(2.25점) 등 하위권 기업들은 인권 실사 체계 구축과 고충 처리 메커니즘 등 실질적인 이행 부분의 개선이 매우 시급한 것으로 보임. 이는 다수의 기업이 글로벌 기준에 부합하는 실질적인 체계를 마련하는 데 여전히 미흡함을 시사함.

업종별로는 IT·반도체(평균 10.16점)와 건설·기계(평균 9.22점) 업종이 이행 수준을 주도하는 반면, 자동차·조선·항공(평균 6.56점)이나 금융(평균 6.08점), 유통·식음료(평균 6.23점) 업종은 상대적으로 낮은 점수를 형성함. 동일 업종 내에서도 기업 간 양극화 현상이 두드러짐. 금융업 내 신한금융지주(9.91점)와 NH농협금융지주(1.75점)의 점수 차가 8.16점에 달하고, 제약·엔터 업종 내에서도 셀트리온(9.07점)과 하이브(2.25점) 간의 격차가 6.82점으로 극명하게 드러나는 등 산업 내 기업별 현황에 따라 큰 차이가 발생하고 있음. 결과적으로 상위권과 하위권 기업 간의 인권 경영 준비 상태가 매우 불균형한 것으로 분석됨.

## II. 벤치마크 분석

벤치마크별로 40개 사기업 전체를 분석하면, 다음과 같은 평균 충족률이 도출됨.

1. A (거버넌스 및 정책적 약속): 약 79.1%
2. C (기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화): 약 61.3%
3. D (인권 실사): 약 52.4%
4. E (구제 및 고충처리 메커니즘): 약 62.6%

전체적으로 사기업은 D(인권실사) 벤치마크에서 가장 취약한 점수가 도출되었음. 이는 많은 기업이 인권 정책을 수립하고 공시하는 데는 상대적으로 충실하지만, 실질적인 인권 실사 절차(리스크 식별 → 평가 → 통합·조치 → 추적 → 소통)로 이어지지 못하고 있음을 의미함.

상위 5개 기업(네이버, 현대건설, LG전자, 삼성전자, 카카오)과 하위 5개 기업(쿠팡, NH농협금융지주, 하이브, 세아제강, 대한항공)의 벤치마크 충족률을 비교하면 그 격차가 더욱 극명하게 나타남.

- 상위 5개 기업: A 100%, C 100%, D 93%, E 96.1%
- 하위 5개 기업: A 40%, C 15%, D 10%, E 21.7%

상위 기업들은 D 벤치마크에서도 약 93%에 달하는 높은 충족률을 보이며, 전 벤치마크 걸쳐 균형 잡힌 이행을 하고 있음. 반면 하위 기업들은 모든 영역에서 충족률이 현저히 낮아지며, 인권 실사 체계의 근본적 부재를 나타냄.

### III. 지표별 분석

벤치마크	지표 코드	지표명	지표 충족률
A. 정책적 약속	A01	A01 인권 존중에 대한 약속	95
	A02	A02 근로자의 인권 존중에 대한 약속	86.3
	A08	A08 구제에 대한 약속	56.3
C. 기업문화·경영시스템 내재화	C01	C01 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원	61.3
D. 인권 실사	D01	D01 인권 리스크와 영향 식별	69.4
	D02	D02 인권 리스크와 영향 평가	71.9
	D03	D03 인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행	66.3
	D04	D04 인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적	29.2
	D05	D05 인권 영향에 대한 소통	27.5
E. 구제·고충처리 메커니즘	E01	E01 근로자를 위한 고충 처리 메커니즘	74.4
	E02	E02 외부 개인 및 공동체를 위한 고충 처리 메커니즘	60
	E07	E07 부정적 영향에 대한 구제	54.2

4개 벤치마크를 세분화한 12개 지표 단위에서의 평균 충족률을 보면, 기업들이 어떤 실행 단계에서 가장 취약한지를 보다 구체적으로 파악할 수 있음.

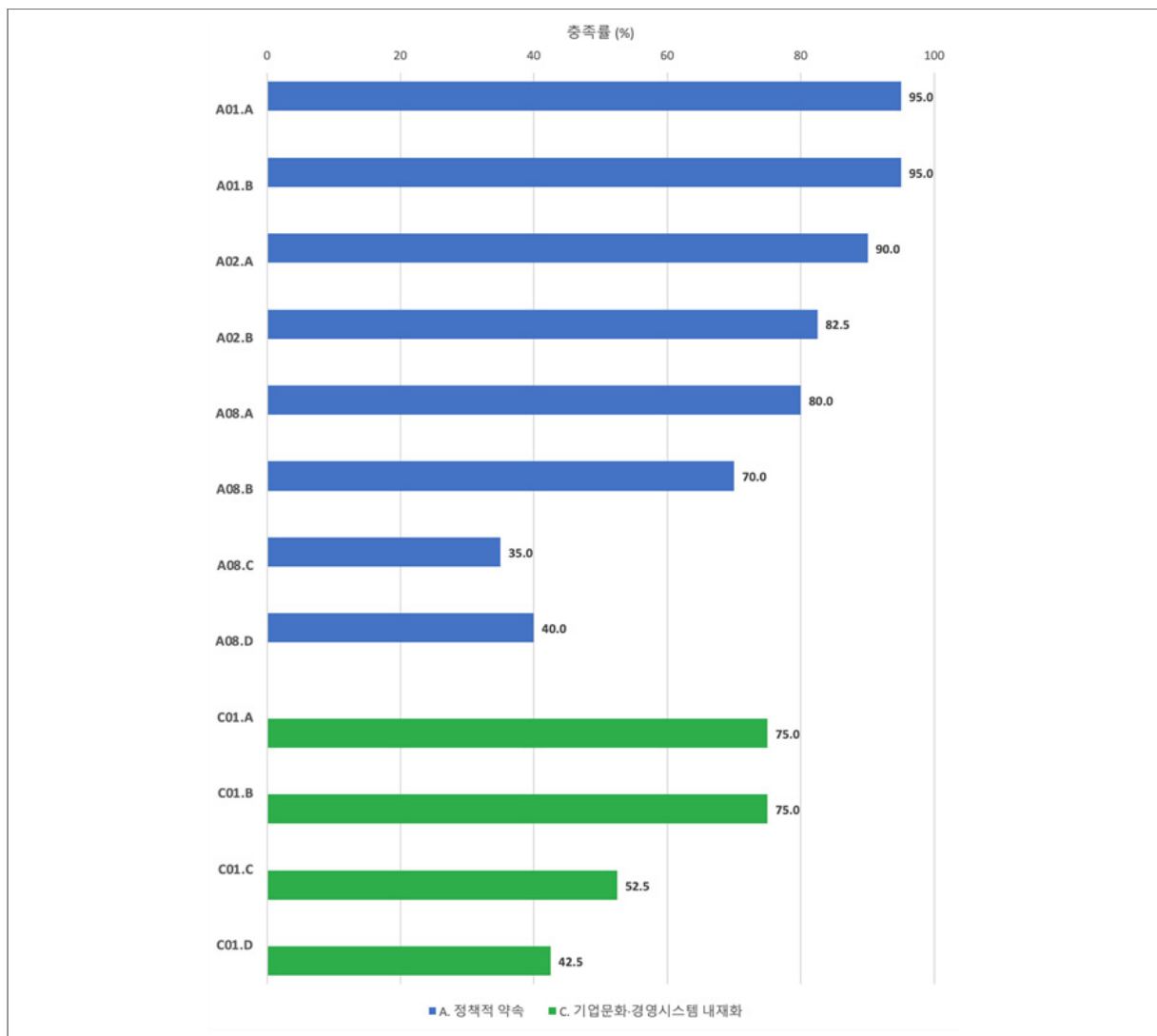
A01(인권 존중에 대한 약속)은 95%의 높은 충족률을 보이며 대부분의 기업이 인권 존중 의지를 공개적으로 표명하고 있음을 확인함. 반면 D05(인권 영향에 대한 소통)가 약 27.5%로 최하위를 기록하였으며, 이는 인권 실사 과정의 마지막 단계인 “소통 및 공시”가 가장 취약한 고리임을 보여줌.

#### IV. 지표 구성 세부 요소별 분석

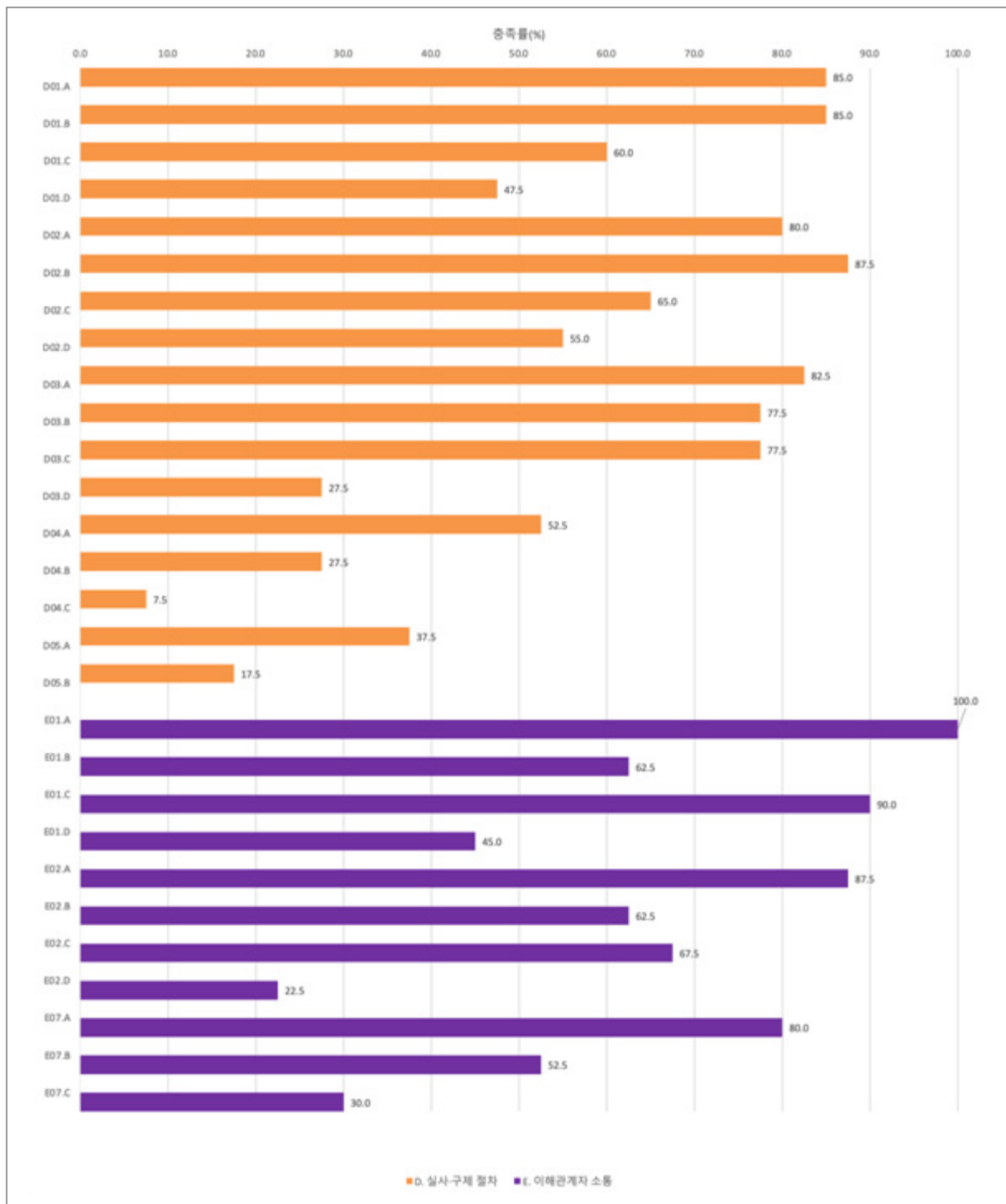
벤치마크	지표명	요소 코드	요소 명칭	요소별 충족률
A. 정책적 약속	A01 인권 존중에 대한 약속	A01.A	UNGP 등 주요 국제 인권 기준 지지 표명	95
		A01.B	이해관계자(협력사 등) 포함 적용 범위 공시	95
	A02 근로자의 인권 존중에 대한 약속	A02.A	자사 근로자에 대한 ILO 핵심협약 존중 약속	90
		A02.B	사업 파트너에게 동일 약속 요구 명시	82.5
	A08 구제에 대한 약속	A08.A	피해자에 대한 구제 접근법 정책 성명	80
		A08.B	사업 관계자의 구제 권리 인정 약속	70
		A08.C	사법·비사법적 구제 절차 협력 약속	35
		A08.D	부정적 영향 해결을 위한 사업 관계자와의 협력 약속	40
C. 기업문화·경영시스템 내재화	C01 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원	C01.A	고위급 관리자의 인권 이슈 책임 명시	75
		C01.B	부서별 일상적 책임 배분 체계 공시	75
		C01.C	인권 전담 자원 및 전문성 배분 명시	52.5
		C01.D	공급망 내 인권 이슈 일상 관리 전담 조직 공시	42.5
D. 인권 실사	D01 인권 리스크와 영향 식별	D01.A	자사 운영 전반의 위험 식별 절차 보유	85
		D01.B	공급망 내 위험 식별 절차 보유	85
		D01.C	피해 이해관계자 및 전문가 참여 방식 설명	60
		D01.D	신규 상황에 의한 식별 절차 촉발 방식 설명	47.5
	D02 인권 리스크와 영향 평가	D02.A	자사 운영 내 리스크 및 영향 평가 절차 설명	80
		D02.B	공급망 내 인권 리스크 평가 절차 설명	87.5
		D02.C	인권 리스크 및 영향 평가 결과 공시	65
		D02.D	취약 이해관계자 참여 보장 방식 설명	55
	D03 평가 결과의 통합 및 조치 이행	D03.A	중대 이슈 예방·완화 절차 수립	82.5
		D03.B	공급망 내 중대 이슈 예방·완화 절차 설명	77.5
		D03.C	최근 3년 내 구체적 조치 사례 제시	77.5
		D03.D	조치 결정 시 영향받는 이해관계자 참여 방식	27.5
	D04 대응 조치의 효과성 추적	D04.A	조치 이행 추적·모니터링 및 효과성 평가 절차	52.5
		D04.B	조치 효과성 평가 기반 개선 교훈 도출	27.5
		D04.C	효과성 평가 시 이해관계자 참여 방식	7.5
	D05 인권 영향에 대한 소통	D05.A	이해관계자와의 인권 문제 소통 사례	37.5
		D05.B	소통의 어려움 및 해결 방안 공시	17.5

벤치마크	지표명	요소 코드	요소 명칭	요소별 충족률
E. 구제·고충처리 메커니즘	E01 근로자를 위한 고충처리 메커니즘	E01.A	근로자 고충처리 채널 운영	100
		E01.B	언어 지원 및 근로자 인지 보장 방법	62.5
		E01.C	공급망 근로자 포함 접근성 보장	90
		E01.D	사업 관계자에게 동일 기대 전달 요구	45
	E02 외부 개인·공동체를 위한 고충처리 메커니즘	E02.A	외부 이해관계자용 고충처리 채널 운영	87.5
		E02.B	현지 언어 지원 및 외부 이해관계자 인지 보장	62.5
		E02.C	외부 개인·공동체의 접근 방법 설명	67.5
		E02.D	사업 관계자에게 동일 기대 전달 요구	22.5
	E07 부정적 영향에 대한 구제	E07.A	신속한 구제 제공을 위한 접근법 설명	80
		E07.B	재발 방지를 위한 시스템·절차 변경 설명	52.5
		E07.C	합의된 구제 조치 이행 모니터링 방식	30

요소별 사기업 충족률 A~C 벤치마크(A. 정책적 약속/C. 기업문화·경영시스템 내재화)



요소별 사기업 충족률 D~E 벤치마크(D. 실사·구제절차/E. 이해관계자 소통)



분석 결과, 평가대상 기업들은 정책 수립과 내부 시스템 구축 등 외형적인 틀을 갖추는데는 강점을 보이거나, 실질적인 이행과 외부 이해관계자 소통 단계에서는 뚜렷한 한계를 드러냄. 가장 높은 점수를 기록한 인권 존중 약속(A01.A, 95%)과 근로자 고충처리 장치(E01.A, 100%)가 만점에 가까운 충족률을 보인 것은, 국내 주요 기업들 사이에서 인권 경영의 기초적인 제도화는 이미 보편적으로 이루어졌음을 시사함.

반면, 인권 실사의 핵심인 환류 프로세스(Feedback Loop)는 매우 취약한 상태임. 리스크를 식별하고 평가하는 초기 단계(D01.A, D02.A)는 80%대의 충족률을 기록하며 어느 정도 이행되고 있으나, 후속 단계인 조치 효과성 평가 시 이해관계자 참여(D04.C, 7.5%) 및 소통의 어려움 해결 방안(D05.B, 17.5%)은 전체 지표 중 최하위 수준에 머무름. 이는 기업들이 리스크를 파악하는 데만 집중할 뿐, 실제 조치가 효과적이었는지 피해 당사자와 소통하며 검증하는 사후 관리 절차는 형식에 그치고 있음을 보여줌.

구제 메커니즘 영역에서도 안팎의 불균형이 관찰됨. 사내 근로자를 위한 채널은 90% 이상의 높은 충족률을 보였으나, 외부 이해관계자의 인지 보장(E02.B)이나 구제 조치 이행 모니터링(E07.C)은 그 절반에도 못 미치는 30~40%대에 그침. 결과적으로 대다수 기업이 사내 고충 처리에는 익숙하지만, 공급망이나 지역사회 등 외부 이해관계자를 포괄하는 접근성 보장과 구제 이후의 사후 관리 시스템은 여전히 미흡한 것으로 분석됨.

## V. 상위 5개 기업 및 하위 5개 기업 심화 분석

### 1. 상위 5개 기업 성과 및 공통 강점 분석

상위 5개사인 현대건설(12점), 네이버(11점), LG전자(11.07점), 삼성전자(10.16점), 카카오(10.16점)는 모든 영역에서 우수한 성과를 기록함. 우선 정책적 완결성 면에서 UNGPs 및 OECD 가이드라인을 명시적으로 참조하는 인권 정책 성명서를 보유하고 있으며, ILO 핵심 협약 존중 약속을 자사뿐 아니라 사업 파트너까지 확장 적용하고 있음. 특히 인권 실사 체계(D 벤치마크)의 실질적 이행이 돋보이는데, 리스크 식별부터 효과성 추적 및 소통에 이르는 전 단계에서 높은 충족률을 보이며 선순환 구조를 구축함. 또한 고충처리 및 구제 체계(E 벤치마크) 역시 내부 근로자용 메커니즘을 넘어 외부 이해관계자용 채널까지 운영하며 공급망 근로자의 접근성을 실질적으로 보장하고 있음.

## 2. 하위 5개 기업 실태 및 공통 취약점 분석

반면 대한항공(4점), 세아제강(2.75점), 하이브(2.25점), NH농협금융지주(1.75점), 쿠팡(1.25점) 등 하위 5개 기업은 전반적인 인권 경영 기반이 매우 취약함. 정책적 기반 면에서 인권 정책 성명서 자체가 부재하거나 국제 기준에 대한 명시적 참조가 없는 경우가 대부분임. 특히 인권 실사 체계(D 벤치마크)는 거의 전무한 상태로, 효과성 추적(D04)이나 소통(D05) 영역은 이행 실적이 사실상 0에 수렴함. 규제 메커니즘 또한 형해화되어 있어 외부 이해관계자나 공급망 근로자를 위한 접근성이 확보되지 않았으며, 피해 구제를 위한 체계적인 절차 마련도 매우 미흡한 것으로 분석됨.

## 3. 종합 시사점

상·하위 기업 간의 극명한 점수 편차는 인권 보호 범위의 확장성 차이에서 기인함. 상위 기업들은 자사의 테두리를 넘어 협력사와 외부 이해관계자로 보호 범위를 넓히고 구체적인 데이터를 축적하는 단계에 진입함. 반면 하위 기업들은 인권 실사(D)와 규제 체계(E) 등 실질적 이행 부문에서 상위권 대비 치명적인 취약성을 보이며, 인권 경영이 여전히 초기 단계이거나 형식적 수준에 머물러 있음을 보여줌. 결과적으로 글로벌 공급망 실사 기준에 대응하기 위해서는 하위권 기업들의 실질적 이행 프로세스 도입이 시급한 상황임.

## 4. 업종간 특성 비교 분석

사기업 평가 결과를 업종별 비즈니스 특성 관점에서 분석한 결과, 글로벌 공급망 편입 여부와 규제 노출 정도에 따라 인권 경영 충족률이 극명하게 갈리는 현상이 도출됨.

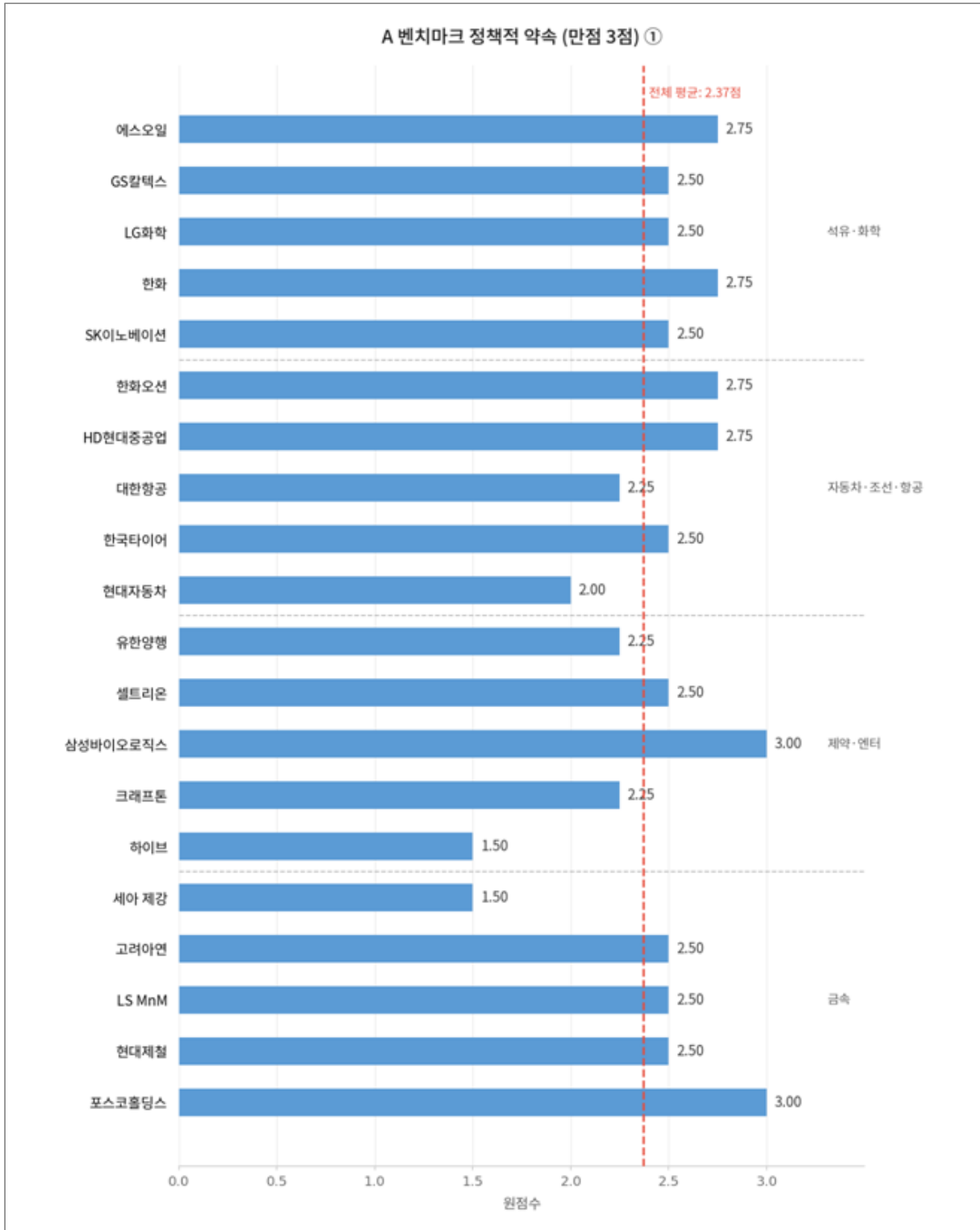
첫째, 글로벌 규제 노출 업종인 IT·반도체(평균 10.16점)와 건설·기계(평균 9.22점)는 미국 및 유럽 등 글로벌 고객사와 규제 기관으로부터 강도 높은 인권 실사 요구를 직접 받는 분야임. 이들 업종은 정책 수립(A)부터 규제 메커니즘(E)까지 전 영역에서 월등히 높은 충족률을 보였으며, 특히 공급망 인권 리스크 식별 및 근로자 고충 처리 활용 요소에서 고득점을 기록함. 이는 글로벌 규제 대응 과정에서 인권 경영 체계가 자연스럽게 고도화된 결과로 해석됨.

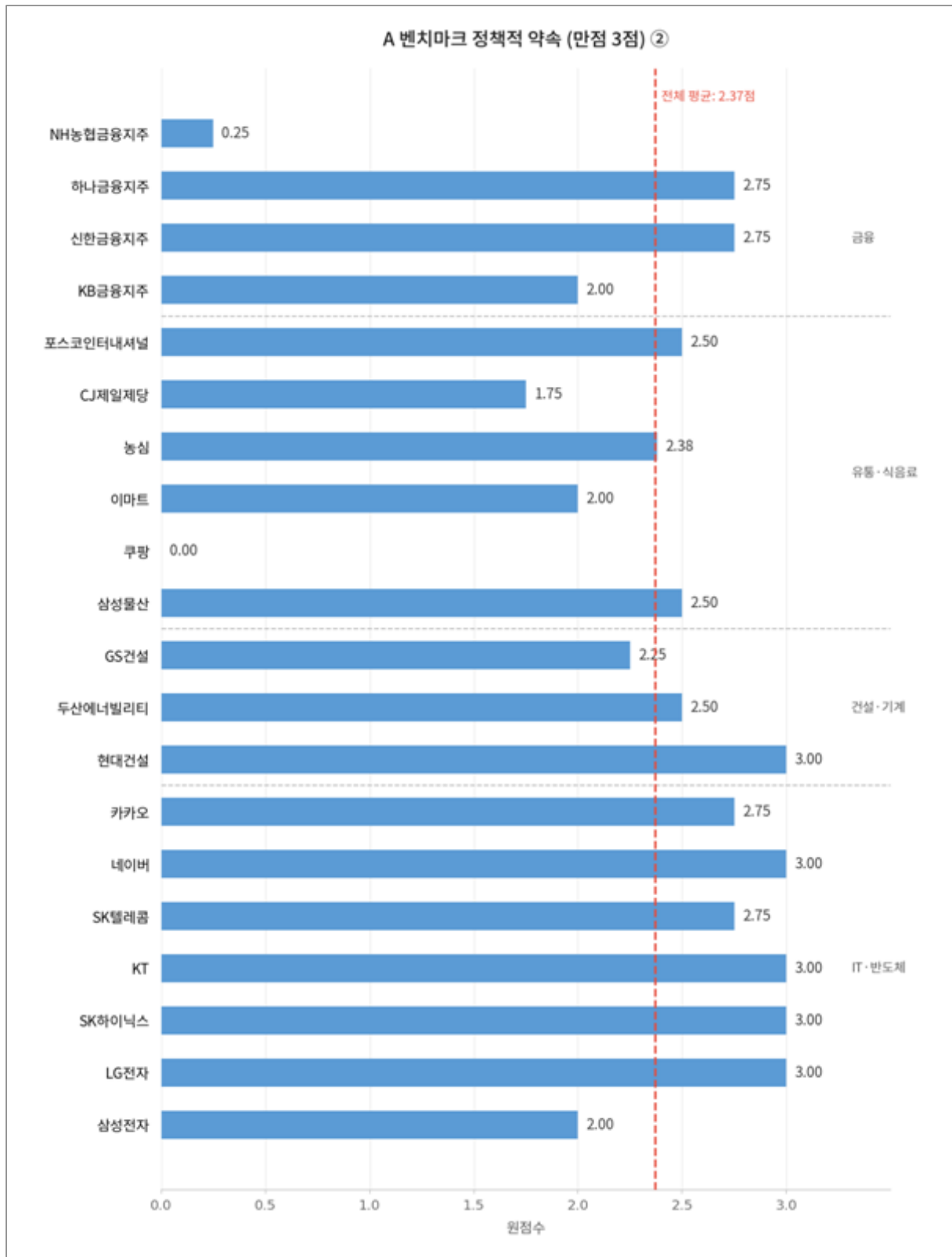
둘째, 상대적으로 규제 영향이 적은 자동차·조선·항공(평균 6.56점), 금속(평균 6.8점), 유통·식음료(평균 6.23점) 업종은 구조적 취약성을 드러냄. 이들 업종은 선언적인 정책(A 벤치마크)에서는 일정 수준을 확보하고 있으나, 실질적인 인권 실사(D 벤치마크 및 규제 절차(E 벤치마크)에서 점수 하락이 두드러짐. 이는 해당 업종들의 인권 경영이 실질적인 이행보다는 외부 공표를 위한 선언적 수준에 머물러 있는 경향을 보여줌.

셋째, 업종 내 기업 간 편차는 개별 기업의 이행 의지가 핵심임을 시사함. 동일 업종 내에서도 기업 간 점수 격차가 매우 큼. 금융 업종 내 신한금융지주(9.91점)와 NH농협금융지주(1.75점)의 8.16점 차이, 제약·엔터 업종 내 셀트리온(9.07점)과 하이브(2.25점)의 극명한 격차 등이 대표적 사례임. 이는 업종 특성보다 경영진의 의지와 이행 역량이 성과를 결정짓는 결정적 요소임을 의미하며, 업종 특성을 이유로 인권 경영 도입을 늦추는 것이 실질적인 장벽이 아닐 수 있음을 보여주는 중요한 근거임.

## VI. 기업별 평가 세부 분석

### 1. A 벤치마크 (거버넌스 및 정책 약속)





총 3점 만점 기준으로 평균 2.42점을 기록하였으며, 포스코홀딩스, LG전자 등 7개사가 만점을 달성함. 고려아연(2.5점)과 SK텔레콤(2.75점) 등도 상위권을 형성하며 우수한 정책 수준을 보여주었으나, 전체 40개사 중 4개사가 달성률 50% 이하인 1.5점 이하를 기록하며 기업 간 편차가 나타남. 특히 쿠팡은 0점을 기록하였고 NH농협금융지주도 0.25점에 그치며 정책 마련이 매우 미흡한 것으로 분석됨. 대부분의 기업이 자사 및 협력사의 인권 존중 성명은 비교적 잘 선언하고 있으나, 외부 이해관계자 구제 약속 및 사법·비사법적 구제 절차 협력에 대한 명시적인 공시가 부족하여 향후 포괄적인 정책 보완이 필요한 상황임.

- 포스코홀딩스(주): A 벤치마크(거버넌스 및 정책 약속)에서 총점 3점 기준 3점을 획득하여 100%의 달성률을 보임. A01(인권 존중에 대한 약속)과 A02(근로자의 인권 존중에 대한 약속) 항목에서 각 1점 만점을 획득했으며, 인권경영 정책에 세계인권선언, UNGPs, ILO 핵심협약, OECD 다국적기업 가이드라인 등 광범위한 국제 기준을 명시하고 이를 협력사 및 계열사에게도 준수하도록 권장하고 있음. A08(구제에 대한 약속) 항목에서도 1점 만점을 획득하였으며, 자사가 야기한 인권 부정적 영향에 대한 구제 절차 명시, 사업 관계자 적용 범위 공시, 법무 및 의료 상담 등 비사법적 구제 절차 참여, 공급망 내 인권 실사를 통한 내외부 전문가 협력 약속을 모두 공시하고 있음.
- 현대제철(주): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며, 인권정책을 통해 UNGPs, OECD 가이드라인, ILO 헌장 등을 지지하고 핵심 원칙 명시 및 협력사 존중을 권장함. A08 항목은 0.5점을 획득했으며 인권 피해 구제 절차 마련 및 협력사의 구제방안 마련을 요구하고 있으나 사법·비사법적 구제 절차 협력 및 사업 관계자와의 부정적 영향 해결 협력 정책 성명은 공시되지 않음.
- LS MnM(주): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며, 인권경영정책을 통해 UNGPs 등 주요 국제 기준 존중을 명시하고 공급사에게도 ILO 기반 정책 준수를 촉구함.
- 고려아연: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.50점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며, 주요 국제 기준을 반영한 인권 정책을 공시하고 외부 이해관계자에게도 적용함. A08 항목은 0.5점을 획득하였고 고충처리 채널 운영 및 취약 계층 우선 고려 구제 조치를 공시하며 구제 접근법 및 재발 방지 내용이 부분 인정되나, 상생협력 등 부정적 영향을 해결하기 위해 사업 관계자와 협력하겠다는 약속(A08.D)이 담긴 명시적 정책 성명은 공시되어 있지 않으며, 사법·비사법적 구제 절차 협력 성명

역시 공시되어 있지 않음.

- 세아제강: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 1.5점을 획득함. A01 항목은 인권경영 현장을 통해 국제 기준 지지를 명시하여 1점 만점을 획득함. A02 항목은 0.5점을 획득하였는데 자사에 대한 기준 지지는 명시했으나 사업 파트너에게 동일 약속을 요구하는 정책 성명이 부재함. A08 항목은 0점을 획득하였으며 현장에서 고충처리 절차 운영을 언급하고 있으나 이를 뒷받침하는 구체적인 공시가 없어 전반적인 개선이 필요함.
- 하이브: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 1.5점을 획득함. A01 항목은 인권경영 정책을 공표하고 국제 기준 지지를 명시해 1점 만점을 획득함. A02 항목은 0.5점을 획득하였으며 자사 정책에 국제 기준 지지는 명시했으나 파트너사에게 동일 약속을 요구하는 성명이 확인되지 않아 A02.B 요건을 미충족함. A08 항목은 0점을 획득하였으며 인권 구제 약속 정책 성명이 부재하고 사업 관계자 구제 권리 인정이나 사법·비사법적 절차 협력 공시가 전무함.
- 크래프트: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.25점을 획득함. 국제 인권 기준(UNGPs, ILO 등) 준수 명시 및 협력사 행동규범 제정 계획으로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 0.25점을 획득하였는데, 자사 공식 고충처리 프로세스 운영은 명시되어 있으나 사업 관계자 구제 권리 인정, 사법·비사법적 구제 절차 협력, 부정적 영향 해결을 위한 사업 파트너와의 협력 약속 성명은 부재함.
- 삼성바이오로직스: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 3점을 획득함. A01 항목은 인권현장을 통해 주요 국제 기준 준수를 공시하여 1점 만점을 획득함. A02 항목도 협력사 행동규범에 ILO 핵심협약 조항을 포괄적으로 포함하여 1점 만점을 획득함. A08 항목은 직간접 이해관계자 대상 상시 고충처리 채널 운영 및 협력사에 대한 구제 기대를 명시해 전 항목 요건을 충족하여 1점 만점을 획득함.
- 셀트리온: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며, 인권정책을 통해 주요 국제 기준 지지를 명시하고 협력사 ESG 정책에 ILO 핵심 원칙을 포함하고 있음. A08 항목은 0.5점을 획득하였으며 이해관계자를 포함한 고충처리 프로세스 운영 및 협력사 신고 채널 구축 의무를 요구하는 내용이 부분 인정되나, 자사 운영과 직접 연관된 부정적 영향을 해결하기 위해 사업 관계자와 협력하겠다는 약속(A08.D)이 담긴 명시적 정책 성명이 확인되지 않으며, 사법·비사법적 구제 절차 협력 성명도 부재함.

- 유한양행: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.25점을 획득함. 인권 존중 정책 성명(UNGC, GRI 등 반영) 및 협력사 대상 노동 인권 존중 요구로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 0.25점을 획득하였는데, 자사 고충처리 프로세스 운영은 명시되었으나 사업 관계자의 구제 권리 인정, 사법·비사법적 구제 절차 협력, 부정적 영향 해결을 위한 협력 약속 등의 포괄적인 정책 성명이 부재함.
- 현대자동차: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2점을 획득함. A01 항목은 CEO 메시지를 통해 국제 기준 준수를 명시하고 인권 현장이 핵심 지침으로 기능한다고 선언해 1점 만점을 획득하고 A01.B 요건도 충족함. A02 항목은 0.5점을 획득하였으며 RBA 행동 규범 준수를 공시하여 자사에 대한 약속은 인정되나 협력사 행동규범에 ILO 선언 핵심 원칙에 대한 구체적 존중 약속이 명시되지 않음. A08 항목은 0.5점을 획득하였으며 고충 접수 절차를 운영 중이나 지역사회 등 외부를 포괄하는 절차가 미흡하고, 협력사 구제조치 절차 수립 권장으로 부분 점수는 인정되었으나 사법·비사법적 구제 절차 협력 정책 성명은 공시되어 있지 않음.
- 한국타이어앤테크놀로지: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. A01과 A02 항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 인권경영선언문을 통해 주요 국제 기준 지지를 명시하고 파트너 등 모든 이해관계자에게 적용 범위를 확대하고 있음. A08 항목은 0.5점을 획득하였으며 고충처리 절차 운영을 선언하고(A08.A), 인권 피해 관련 절차 마련 의지가 부분적으로 인정되었으나(A08.B), 사업 관계자 구제 권리 인정이나 공급망 내 해결 협력 약속(A08.D) 등은 공시되어 있지 않음.
- 대한항공: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.25점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 인권정책에 세계인권선언 등 국제 기준을 구체적으로 열거하고 협력회사 직원 포함 전 이해관계자로 적용 범위를 넓힘. A08 항목은 0.25점을 획득하였으며 신속한 조사와 다양한 구제책 제공 명시로 A08.A가 인정되나, 협력회사가 야기한 침해에 대해 소극적이고 사법·비사법적 구제 절차 협력 공시가 부재함.
- HD현대중공업(주): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 인권경영선언으로 국제 기준 지지를 명시하고 전사 차원의 실천을 이행함. A08 항목은 0.75점을 획득하였으며 이해관계자 전반의 보호·증진 목적으로 부분 인정되고 협력 명시로 A08.D도 부분 인정되었으나 구제 절차 협력 명시적 성명은 없음.

- 한화오션: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. A01 항목은 인권경영선언을 통해 국제 기준 지지를 명시해 1점 만점을 획득함. A02 항목 또한 1점을 획득하였으며 협력회사 행동강령 기반을 충분히 명시하였음. A08 항목은 0.75점을 획득하였으며 예방·구제 절차 운영 및 부분적 협력을 명시했으나 구제 절차 협력 내용은 없음.
- SK이노베이션: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 UNGPs 명시적 지지와 협력사 행동규범 내 ILO 핵심협약 조항을 포함함. A08 항목은 0.5점을 획득하였으며 고충처리 채널 운영 및 구제 접근성 보장을 요구하나 사법·비사법적 협력 성명과 공급망 내 구제 도모 약속이 부재함.
- (주)한화: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 인권경영 현장 및 협력사 행동규범에 주요 국제 기준을 선언함. A08 항목은 0.75점을 획득하였으며 사이버 신문고 등 채널 운영, 외부 기관 안내를 통한 비사법적 접근이 부분 인정되나 공급망 인권 이슈 해결 협력 약속이 부재함.
- LG화학: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 방침 및 협력회사 규범에 국제 기준과 ILO 핵심협약 조항을 명시함. A08 항목은 0.5점을 획득했으며 이해관계자 고충처리 시스템 운영 및 협력회사 제보 절차 구축 의무를 명시했으나 사법·비사법적 구제 절차 협력 및 부정적 영향 해결 정책 성명은 부재함.
- GS칼텍스: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. 정책을 통해 국제 기준을 명시하고 행동규범에 핵심협약을 포함해 A01과 A02에서 각 1점 만점을 획득함. A08 항목은 0.5점을 획득하였으며 윤리경영 핫라인 운영과 공급망 구제 프로세스 마련을 요구하나 사법·비사법적 절차 협력 및 명시적 해결 협력 약속이 공시되지 않음.
- 에쓰오일(S-OIL): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. A01과 A02항목에서 각 1점 만점을 획득했으며 세계인권선언 명시 및 비즈니스 파트너 동참을 요구함. A08 항목은 0.75점을 획득하였고 고충처리 채널 구제 절차는 갖췄으나 포괄적 정책 성명 및 사법·비사법적 절차 협력에 대한 명시적 약속이 없음.
- 삼성전자: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2점을 획득함. 국제인권장전 등 광범위한 기준 명시 및 협력회사 포함 모든 이해관계자 대상 전면 적용 일부 공시로 A01 1점 만점, A02 항목 0.5점을 획득함. A08 항목에서는 0.5점을 획득하였으며 신속한 구제책 제공 약속, 글로벌 정책 제정, 구제 절차 참여 노력, 인권 침해 시정 협력 약속 등 전

영역을 일부 명시함.

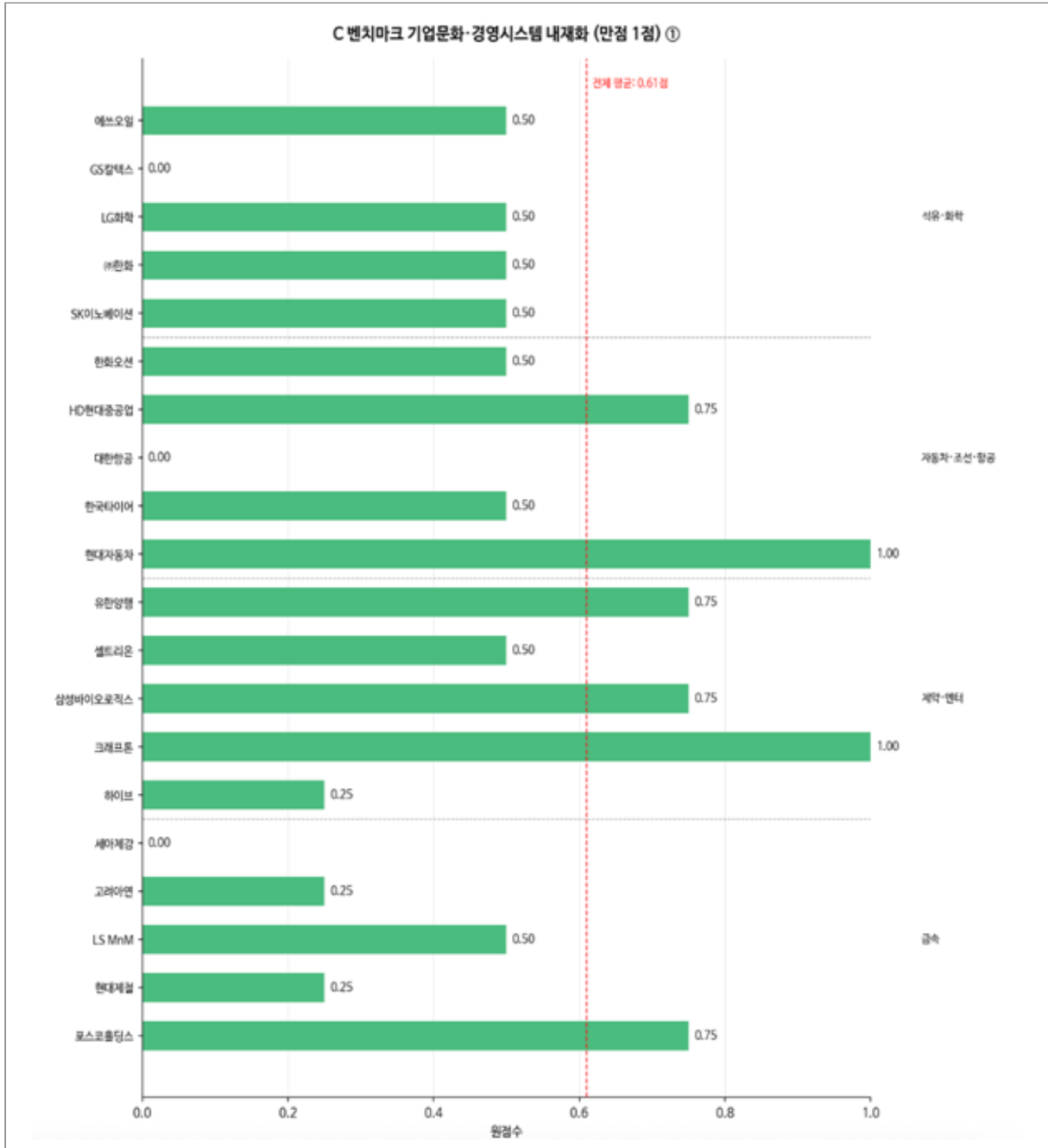
- LG전자: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 3점을 획득함. UNGPs 반영 인권 방침 및 협력회사 가이드라인 핵심 원칙 포괄 명시로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목 역시 1점 만점으로 협력사 근로자 구제 지원 명시, 사법·비사법적 구제 절차 참여 존중, 협력사 침해 시정 협력 약속 등을 전부 공시함.
- SK하이닉스: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 3점을 획득함. 인권, 노동방침을 통해 국제 기준 준수를 명시하고 파트너 기본 의무로 규정하여 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목도 피해자 중심의 실효성 구제 조치 명시 및 인권 침해 가이드라인 제공 지원을 공시하여 1점 만점을 획득함.
- KT: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 3점을 획득함. 국제 기준 지지 명시 및 밸류체인 전반 국제 규약 준수 요청으로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 핫라인 24시간 운영과 성과 미진 협력사 개선 협의 등 다양한 조치 구제 노력 명시로 1점 만점을 획득함.
- SK텔레콤: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. 국제 기준 선언 및 협력사 행동규범 내 핵심 원칙 포함으로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 다양한 채널 접근성 제공 등 침해 방지 노력이 인정되어 0.75점을 획득하나 공급망 협력 해결 명시적 정책 성명이 부재함.
- 네이버: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 3점을 획득함. 국제 기준 존중 명시 및 파트너사 이행 최선 의무 명시로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목도 파트너사 시정 요구, 조치 약속, 리스크 개선 협의·점검 내용을 완벽하게 공시하여 1점 만점을 획득함.
- 카카오: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. 선언문을 통해 국제 기준 준수를 명시하고 계열사·구성원으로 적용을 확대해 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. 다만 A08 항목에서 서비스 이용 피해 구제 운영 및 협력사 책임 기대, 완화 조치 협업 명시를 부분적으로 하여 0.75점을 획득함.
- 현대건설(주): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 3점을 획득함. 인권헌장에 국제 기준 지지를 명시하고 행동규범 제정 후 전 협력사에 노동 인권 준수를 요구하여 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목도 통합 채널 운영과 고충처리 운영 의무 부과, 법원 판례 기반 구제 수단 제공 의무 명시로 1점 만점을 획득함.

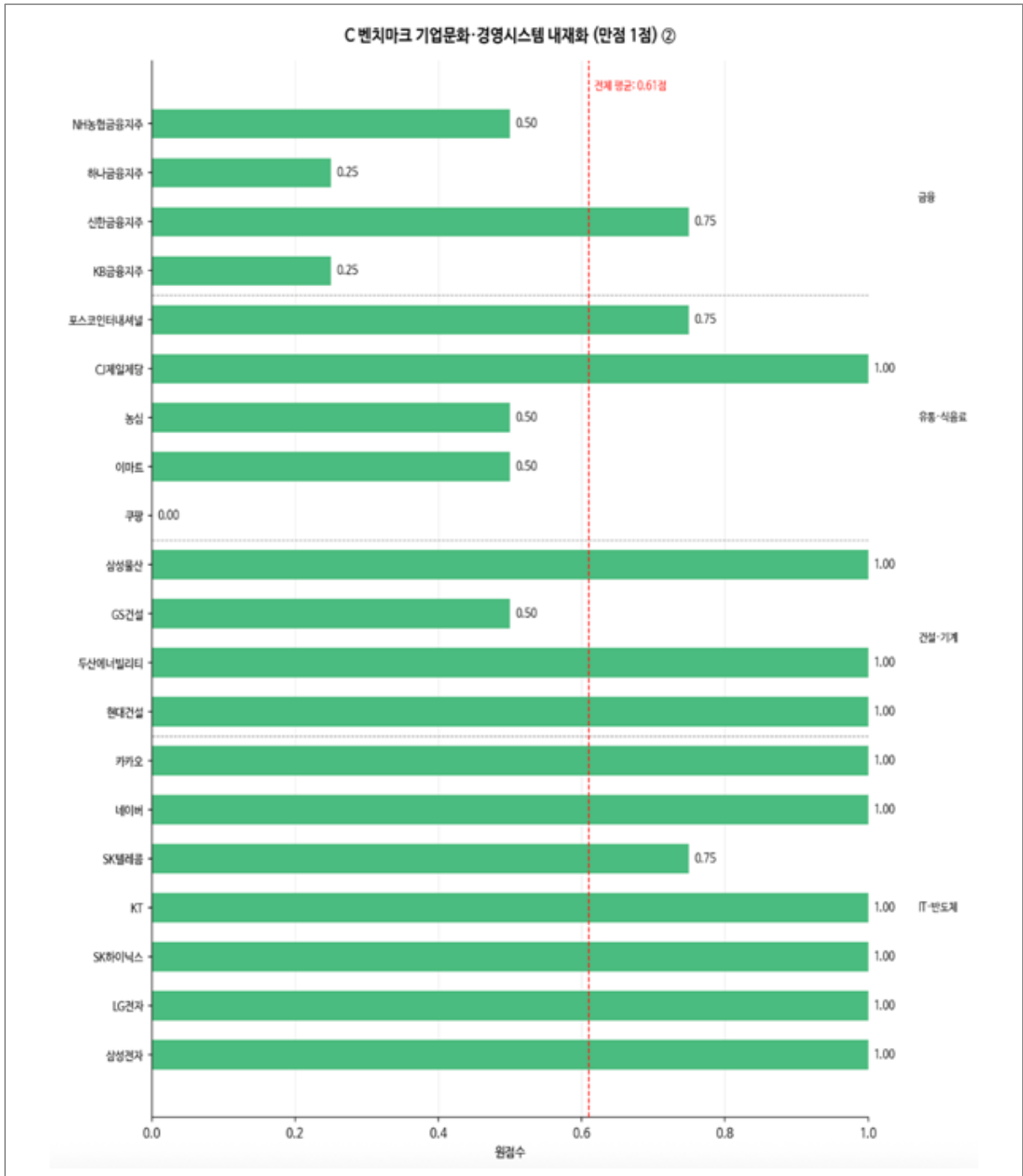
- 두산에너지(주): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. UNGC 회원사로써 공급망 ESG 가이드라인을 통한 전 공급사 규범 준수를 요구해 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 고충처리 명시 및 피해자 외부 기관 조사 지원 사례 공개로 A08.C가 인정되어 0.5점을 획득했으나 사업 관계자 명시적 구제 권리 인정 협력 약속은 부재함.
- GS건설(주): A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.25점을 획득함. 국제 기준 준수 명시 및 파트너사 행동강령 의무 부과로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 구제 절차 명시 및 사이버신문고 운영을 통한 접근 명시로 0.5점을 획득했으나 사업 관계자 구제 권리 인정 약속 공시가 미비함.
- 삼성물산: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. 보고서를 통해 행동규범 공급망 지속 확대 요청을 공시해 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 채널 건수 공개 등으로 접근성을 확보하나 구제 제공 구체적 약속이나 사법·비사법적 협력 정책 성명 공시가 부족함.
- 쿠팡: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 0점을 획득함. 명시적인 인권 존중 정책 성명이 없으며, UNGPs 이행 약속, ILO 선언 준수 성명서, 사업 파트너 요구 정책, 외부 구제 권리 인정, 절차 협력 등 관련 정책 성명이 모두 전무하여 대대적인 정책 수립과 공시가 시급한 실정임.
- 이마트: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2점을 획득함. UNGPs 지지 선언 명시로 A01 항목 1점 만점을 획득함. A02 항목은 자사 준수 정책은 있으나 협력사 명시적 요구가 확인되지 않아 0.5점을 획득함. A08 항목은 내외부 고충처리 운영으로 A08.A 및 협력 구축 의지 반영으로 A08.D가 부분 인정되었으나 포괄적인 구제 권리 인정 절차 공시가 부재함.
- 농심: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.38점을 획득함. 주요 규범 준수 명시 및 협력사 행동규범 내 요건 포함으로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 협력사 제도 운영 의무 부과 및 협력 의지 표명으로 일부 인정되나 구체적 구제 정책 성명과 협력 절차 명시는 부재함.
- CJ제일제당: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 1.75점을 획득함. UNGPs 지지 공시로 A01 항목 1점 만점을 획득하나, 협력사 대상 ILO 핵심 원칙 요구 명시가 미비하여 A02 항목은 0점을 받음. A08 항목은 채널 운영과 침해 리스크 보호 부분 인정으로

0.75점을 획득하나 외부 이해관계자 및 협력사를 모두 포괄하는 명시적 구제 정책 성명이 매우 제한적임.

- 포스코인터내셔널: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.5점을 획득함. 선언문 대표이사 서명 및 공급사 행동규범 내 전면 조항 의무화 등으로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목의 경우 후속 조치 구제 약속, 유사 정책 확산 권장, 적극적 명시적 협력 약속 등 요구를 수용하였으나 포괄적인 구제 권리 인정 절차 공시가 부재하여 0.5점을 획득함.
- KB금융지주: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2점을 획득함. 세계인권선언 명시 및 사업 관계자 적용 요구로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 0점을 획득하였는데, 외부 이해관계자 구제 약속이나 절차 및 협력을 보장하는 어떠한 포괄적인 정책 성명 공시도 갖추어져 있지 않음.
- 신한금융지주: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. 신한은행 행동규범 등 지지 명시 및 ILO 등 기준 포괄 반영으로 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목도 내외부 통합 채널 개방, 7대 원칙 구제 명시, 글로벌 네트워크 기반 모니터링 시스템 등 철저한 구제 정책 및 협력을 약속하였으나 포괄적인 구제 권리 인정 절차 공시가 미비하여 부분 인정됨.
- 하나금융지주: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 2.75점을 획득함. 선언문을 통해 근로자 안전 기준 및 국제 기준 지지를 약속해 A01, A02 항목 1점 만점을 획득함. A08 항목은 신속 구제 방안 명시 및 외부 청렴 서약 운영 노력으로 A08.D가 부분 인정되나 구제 권리의 명시적 인정 정책 성명이 부족해 0.75점을 받음.
- 농협금융지주: A 벤치마크에서 총점 3점 기준 0.25점을 획득함. 인권정책이 존재한다는 점을 명시적으로 공시하지 않고 UNGPs 이행 약속 등이 없으며, 협력회사 대상 동일 요건이나 ILO 핵심 조항 포함 요구가 전혀 없어 A02 항목 점수를 획득하지 못함. A08 항목도 임직원용 제도 운영만 A08.A로 일부 인정될 뿐 외부 포괄, 구제 권리 인정, 협력 체계 공시가 전무함.

## 2. C 벤치마크 (기업 문화 및 경영 시스템 내재화)





총 1점 기준으로 평균 0.61점을 기록했으며, 크래프톤, 현대자동차, 네이버 등 12개사가 만점을 달성함. 포스코홀딩스(0.75점), 삼성바이오로직스(0.75점) 등이 그 뒤를 이었으나, 전체 40개사 중 16개사가 달성률 50% 이하인 0.5점 이하를 기록함. 세아제강, 대한항공, 쿠팡, GS칼텍스는 0점을 기록했으며, 현대제철, 하이브 등도 0.25점에 그침. 최고 의사결정 기구(ESG위원회 등)의 보고 체계는 어느 정도 구축되어 있으나, 실무 부서의 일상적 책임

배분이나 공급망 관리 전담 조직의 자원 및 전문성 공시가 누락된 경우가 많아 조직적 내재화 노력이 시급한 파트임.

- 포스코홀딩스(주): C 벤치마크(기업문화·경영시스템 내재화)에서 총점 1점 기준 0.75점을 획득함. C.1.1(일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원) 항목에서 경영전략실장 주관의 그룹 인권경영 협의체를 운영하며, 지속가능경영 및 정도경영 조직의 업무영역 구분, 각 사업회사별 인권 전담 조직 운영 등 일상적 자원 배분 방식을 명시하고 있으나 공급망 내 인권 이슈 일상 관리를 위한 전담 부서 및 자원 배분 공시는 확인되지 않음.
- 현대제철(주): C 벤치마크에서 1점 기준 0.25점을 획득함. C.1.1 항목에서 ESG 거버넌스와 투명경영위원회에 보고하는 체계를 명시해 C01.A가 부분 인정되었으나 부서별 일상적 책임 배분, 자원 및 전문성 배분, 공급망 내 관리 조직 공시는 모두 부재함.
- LS MnM(주): C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. C.1.1 항목에서 ESG 위원회의 역할 및 전담 부서 지정과 소통 체계를 구축했으나, 자체 운영 및 공급망 내 인권 이슈 일상 관리를 위한 자원과 전문성 배분에 대한 구체적 공시가 부재함.
- 고려아연: C 벤치마크에서 1점 기준 0.25점을 획득함. C.1.1 항목에서 부서별 전담 영역을 명시해 C01.B를 충족하나, 고위급 관리자의 구체적 명시 부재(C01.A 미충족), 담당 부서의 자원·전문성 배분 공시 미비(C01.C 미충족), 공급망 내 인권 리스크 일상 관리를 전담하는 조직에 대한 명시(C01.D) 역시 확인되지 않아 보완이 필요함.
- 세아제강: C 벤치마크에서 총점 1점 기준 0점을 획득함. C.1.1 항목 전반에 걸쳐 고위급 관리자 역할, 부서 간 책임 배분, 자원·전문성 배분, 공급망 관리 조직 등에 대한 어떠한 공시도 확인되지 않아 체계 공시가 전무함.
- 하이브: C 벤치마크에서 1점 기준 0.25점을 획득함. C.1.1 항목은 담당팀이 실무를 수행하는 내용은 명시되어 C01.C가 부분 인정되나, 고위급 관리자 역할, 전반적 책임 배분 체계, 공급망 관리 자원 배분 공시가 모두 부재함.
- 크래프톤: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. ESG위원회를 통한 책임 체계(C01.A), 각 조직 및 인사 제도의 일상적 책임 배분(C01.B), 고충처리 조사 전문성 확보(C01.C) 및 협력사 고충 대응 채널 운영(C01.D)을 모두 구체적으로 명시하여 만점을 달성함.

- 삼성바이오로직스: C 벤치마크에서 1점 기준 0.75점을 획득함. C.1.1 항목에서 People Experience팀 등 전문 실무 조직 운영 및 6대약 신고센터 등 일상적 자원 배분을 확인했고 공급망 관리 거버넌스 구축 공시로 C01.D도 충족했으나, 인권 이슈의 사결정을 책임지는 고위급 관리자의 구체적 역할이 명시되지 않아 C01.A 요건은 미충족함.
- 셀트리온: C 벤치마크에서 1점 기준 0.50점을 획득함. C.1.1 항목에서 대표이사 및 ESG위원회의 최종 의사결정 담당을 명시하고 TF를 통한 부서별 책임 배분을 공시해 C01.A, C01.B 요건을 충족하나, 자체 운영 내 일상 관리를 위한 자원 및 전문성 배분 방식의 구체적 공시(C01.C)가 부재하며, 공급망 내 인권 리스크 일상 관리를 위한 전담 조직(C01.D)에 대한 명시적 공시도 확인되지 않음.
- 유한양행: C 벤치마크에서 1점 기준 0.75점을 획득함. ESG경영실 및 ESG위원회 운영(C01.A), 익명 고충처리 게시판 관리(C01.C), 공급망 평가 전문성 할당(C01.D)은 인정되나, 관련 부서 전반에 걸친 인권 정책 약속 이행을 위한 일상적 책임 배분 체계(C01.B) 명시가 누락됨.
- 현대자동차: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. C.1.1 항목에서 ESG협의체 및 주요 부서 역할을 명시하고 74개 법인 대상 실사 체계와 평가 지표 설계 내용을 공시하여 요건을 충족하였으나 전담 부서 자원 배분 방식에 대한 설명은 보다 구체화될 필요가 있음.
- 한국타이어앤테크놀로지: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. C.1.1 항목에서 인권경영 총괄 책임자 역할 및 ESG팀 주관 평가 체계를 공시했으나 자체 운영 및 공급망 내 일상 관리를 위한 자원·조직 배분에 대한 명시적 공시가 부재함.
- 대한항공: C 벤치마크에서 총점 1점 기준 0점을 획득함. C.1.1 항목 전반에 걸쳐 상담 채널 운영 외에 조직 및 운영 체계, 고위급 관리자 역할, 일상적 책임 및 전문성 배분, 공급망 관리 조직 공시가 전무함.
- HD현대중공업(주): C 벤치마크에서 1점 기준 0.75점을 획득함. C.1.1 항목에서 인권경영위원회를 중심으로 유관 부서 간 책임 배분 구조를 공시하고 공급망 이슈 보고 체계를 명시해 C01.D를 충족하나 자체 운영 내 일상 관리를 위한 자원 배분 구체적 공시가 미흡함.
- 한화오션: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. C.1.1 항목에서 ESG위원회를

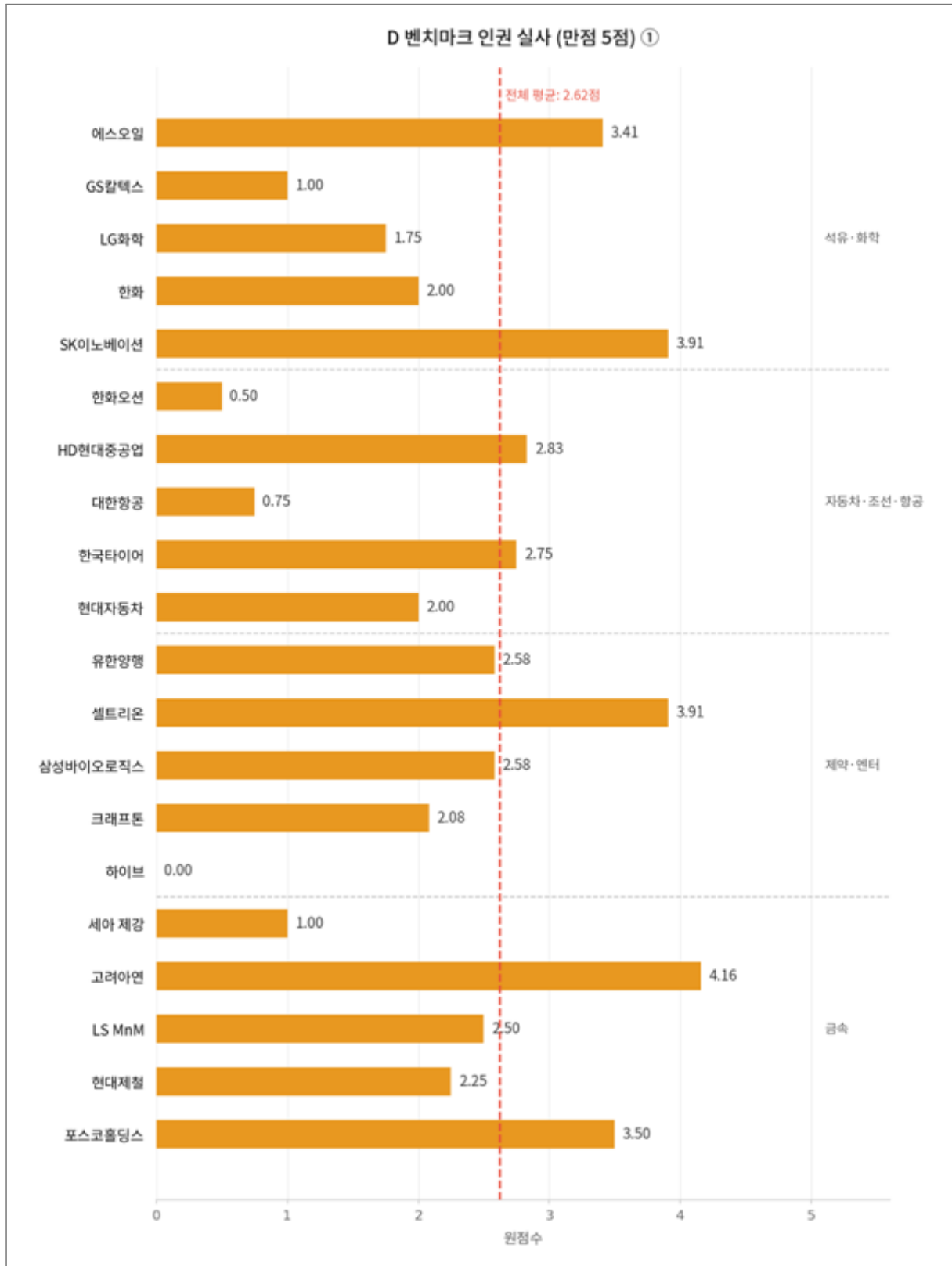
최고 기구로, 대표이사를 총괄 책임자로 명시해 C01.A를 충족하고 HR실과 ESG 사무국의 역할을 구분했으나 자체 운영 자원 배분 및 공급망 관리 조직 공시가 부재함.

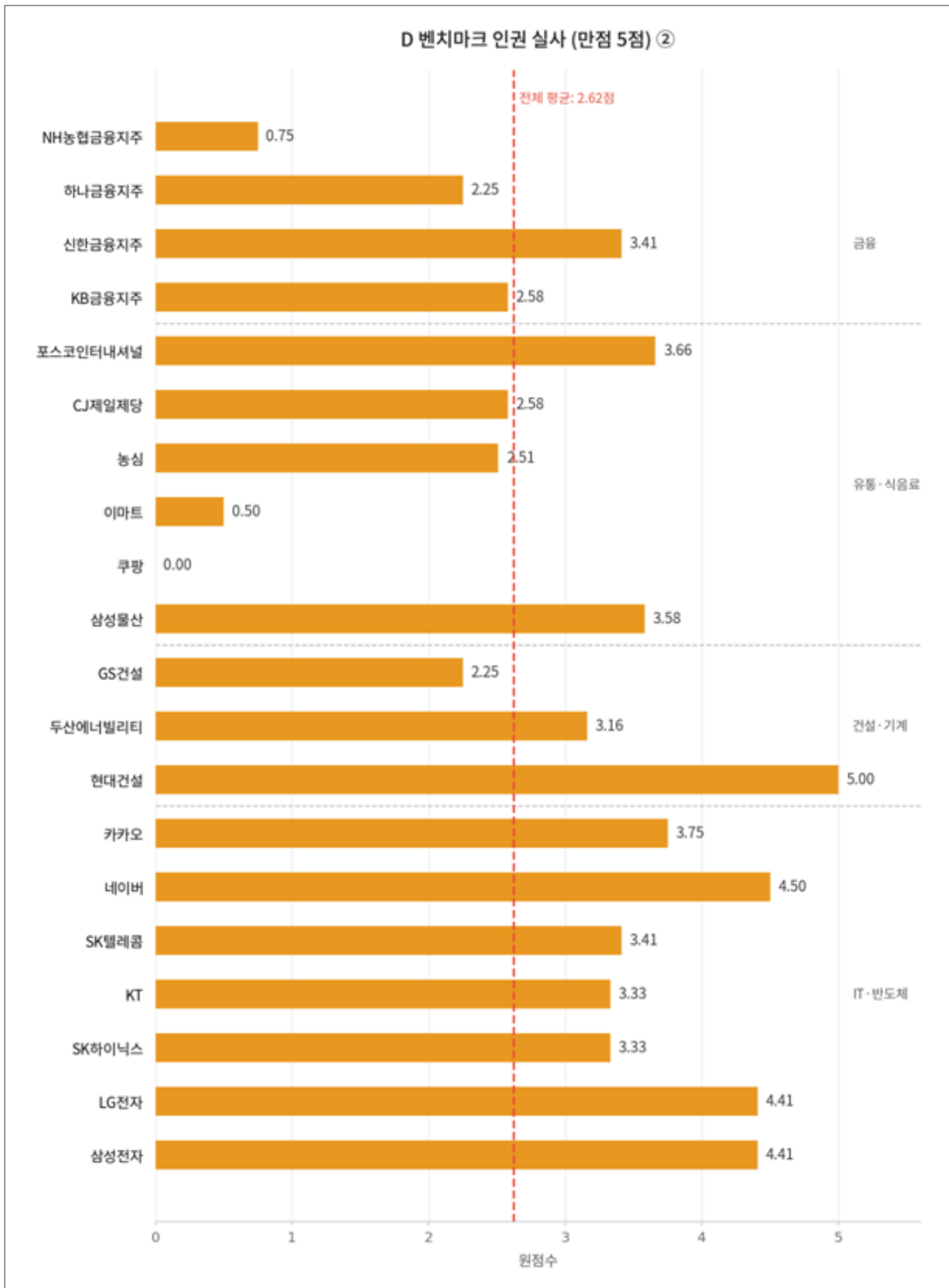
- SK이노베이션: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. C.1.1 항목에서 CEO 및 담당임원의 역할을 명시하고 유관 부서 책임 배분 체계를 공시하였으나, 공급망 내 인권 리스크 일상 관리를 위한 전담 조직의 자원 및 전문성 배분에 관한 구체적 공시(C01.D)가 확인되지 않음. ‘ESG 기획팀이 공급망 ESG 평가 업무를 관리한다’는 수준의 서술만으로는 인원 규모, 물질적·비물질적 지원 내용, 전문성 제고를 위한 교육 등 요소가 명시되지 않아 C01.D 요건 충족으로 보기 어려움.
- (주)한화: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. C.1.1 항목에서 ESG사무국 및 인사팀의 주관을 명시해 C01.B를 충족하고 전문가 컨설팅 실시로 C01.D도 충족하나 고위급 관리자 명시 및 자원 배분 공시가 부족함.
- LG화학: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. C.1.1 항목에서 CEO 직속 정도경영 부문 및 ESG위원회를 통한 의사결정 체계를 명시하였으나, 공급망 내 인권 리스크 일상 관리를 위한 전담 조직의 자원 및 전문성 배분에 관한 구체적 공시(C01.D)가 확인되지 않음. 구매기획팀이 실사를 주관한다는 수준의 서술로는 인원 규모, 지원 내용, 전문성 투입 등에 대한 명시가 부족하여 C01.D 요건을 충족하기 어려움.
- GS칼텍스: C 벤치마크에서 1점 기준 0점을 획득함. C.1.1 항목 전반에 걸쳐 고위급 관리자 역할, 부서 간 책임 배분, 자원 및 전문성 배분 공시가 모두 부재함. ESG 기획팀이 공급망 ESG 평가 업무를 관리한다는 내용이 있으나, 이는 공급망 인권 이슈 일상 관리를 위한 인원 수, 물질적·비물질적 지원 규모, 전문성 향상을 위한 교육 등에 대한 명시 없이는 C01.D 요건 충족으로 인정되기 어려움.
- 에쓰오일(S-OIL): C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. 사업장별 인사위원회를 통한 책임 배분을 명시하나 CEO 등 고위급 관리자의 구체적 언급 부재로 C01.A 요건은 미충족함. 또한 ‘대외업무팀이 사업 영역 외 지역사회 및 협력사의 인권 관리를 위해 노력하고 있다’는 수준의 서술로는 공급망 인권 이슈 일상 관리를 위한 인원 규모, 지원 내용, 전문성 투입 요소 등이 명시되지 않아 C01.D 요건 충족으로 보기 어려움.
- 삼성전자: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. 지속가능경영위원회 등 다층적 의사결정 체계, 노동인권협의회를 통한 검토 체계, 공급망 담당 조직의 구체적 역할을 완벽하게 공시함.

- LG전자: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. ESG위원회와 전사위기관리위 중심의 의사결정 체계, 유관 부서 역할, 일상적 관리 자원 배분 명시 및 글로벌오퍼레이션 센터를 통한 협력사 관리 조직까지 매우 구체적으로 공시함.
- SK하이닉스: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. 지속경영위원회를 통한 의사결정 체계와 인권노동협의회의 실무 협의 구조 구분, 구매 전담 조직의 주관 심의 감독 등 구체적 관리 체계를 우수하게 공시함.
- KT: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. ESG위원회 의사결정 구조와 경영추진실의 책임 배분을 공시하고 전담 조직의 자원 배분, 동반성장 조직의 공급망 이슈 관리를 명확히 공시함.
- SK텔레콤: C 벤치마크에서 1점 기준 0.75점을 획득함. 컨트롤타워 역할 공시와 인권경영팀의 실무 전담 구조 명시로 C01.C를 충족하나 공급망 일상 관리 조직 구체적 자원 배분 공시가 부족함.
- 네이버: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. 컨트롤타워인 인권경영실 운영 및 보고 체계 수립으로 C01.A, C01.B를 충족하고 구매심의위 운영을 통한 공급망 리스크 관리 지원 체계를 공시함.
- 카카오: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. ESG위원회의 의사결정 구조와 총괄 조직 실무 배분 구조 공시 및 최신 인권과기술윤리팀 신설·협의체 운영, 동반성장지원 조직 구축을 명확히 설명함.
- 현대건설(주): C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. CFO 주도의 명확한 협의체 운영 및 고위급 관리자에게 직접 감독 및 실행 책임을 부여하는 모범적인 관리 체계를 구축함.
- 두산에너지빌리티(주): C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. COO 주관 위원회 책임 배분 체계를 공시하고, 동반성장팀을 통한 공급망 관리 주관 및 전담 조직의 명확한 자원 배분 구조를 훌륭히 설명함.
- GS건설(주): C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. 최고 의사결정 기구(C01.A) 및 실무 전담 부서의 배분(C01.B)은 명시되어 있으나, 자원 및 전문성의 구체적인 배분(C01.C)과 공급망 내 일상적 관리를 전담하는 조직에 대한 공시(C01.D)는 부재함.
- 삼성물산: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. ESG위원회 심의 구조 및 전담 부서 역할 배분을 명시하고 구매·공급망 전담 부서 주도의 개선 조치 이행 구조를 완벽히 공시함.

- 쿠팡: C 벤치마크 역시 인권 이슈 관련 최고 의사결정권자 역할, 일상적 전담 부서 책임 배분 체계 등 모든 항목에 대한 공시가 확인되지 않아 기본 거버넌스 점수가 부여되지 않음.
- 이마트: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. 최고 의사결정 체계(C01.A)와 유관 부서의 역할 배분(C01.B)은 확인되나, 공급망 전담 부서의 구체적 인권 관리 역할 (C01.D)이나 일상적 자원 배분(C01.C) 공시가 미흡함.
- 농심: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. ESG협의체 운영 구조 명시로 C01.A가 부분 인정되고 경영팀 주관은 확인되나 전문 인력 규모 및 공급망 담당 전담 인력 배분 공시가 모호함.
- CJ제일제당: C 벤치마크에서 1점 기준 1점을 획득함. 지속가능경영보고서 및 별도 웹사이트를 활용하여 ESG 거버넌스 보고 체계, 실무 부서의 역할, 공급망 의사결정 기구 등 내부 전문성 배분 구조를 빈틈없이 완벽하게 설명함.
- 포스코인터내셔널: C 벤치마크에서 1점 기준 0.75점을 획득함. 최고 기구 명시 (C01.A), 유관 부서 일상 관리(C01.B), 전담 인력·자원 배분(C01.C)은 모두 충족하였으나, 공급망 내 인권 리스크 일상 관리를 전담하는 조직에 대한 명시적 공시(C01.D)가 누락됨.
- KB금융지주: C 벤치마크에서 1점 기준 0.25점을 획득함. 실사 후 ESG위원회 보고 체계 등 일부는 C01.A로 인정되나 실무 일상적 배분 구조 명시, 자원 및 전문성 규모, 공급망 조직의 구체적 공시 등이 전면 누락됨.
- 신한금융지주: C 벤치마크에서 1점 기준 0.75점을 획득함. 의사결정 기구 명시 (C01.A), 유관 부서 일상 관리(C01.B), 전담 인력·자원 배분(C01.C)은 잘 구축되어 있으나, 공급망 내 인권 리스크를 일상적으로 관리하는 전문 조직에 대한 구체적인 공시 (C01.D)가 미비함.
- 하나금융지주: C 벤치마크에서 1점 기준 0.25점을 획득함. 이사회 산하 관리 체계 언급으로 최고 기구 공시 부분만 C01.A로 일부 인정될 뿐, 일상 관리를 위한 명확한 자원 및 전문성, 부서별 공급망 관리 등 세부 사항 공시가 전무함.
- NH농협금융지주: C 벤치마크에서 1점 기준 0.5점을 획득함. 고위급 관리자 언급과 전담 조직 체계 거버넌스가 전혀 공시되지 않았으며 정기 교육 실시 정도와 심리상담실 운영 지원 사항만 인정됨.

### 3. D 벤치마크 (인권 실사)





총 5점 기준으로 평균 2.65점을 기록했으며, 현대건설이 만점(5점)을 달성함. 네이버(4.5점), LG전자(4.41점), 삼성전자(4.41점)가 상위권을 형성했으나, 전체 40개사 중 18개사가 달성률 50% 이하인 2.5점 이하를 기록함. 하이브와 쿠팡은 0점을 기록했으며, 한화오션(0.5점), 이마트(0.5점) 등도 최하위권에 그침. 전반적으로 인권 리스크 평가 결과의 공개, 이해관계자 참여 보장, 조치 효과성 추적 및 소통 등 실사 체계의 ‘후반 단계’로 갈수록 공시 수준이 급격히 낮아져 개선이 시급한 상황임.

- 포스코홀딩스(주): D 벤치마크(인권 실사)에서 총점 5점 기준 3.5점을 획득함. D01 항목은 서면·현장 실사 및 취약 이해관계자 포함으로 D01.A~C를 충족하며, 신규 공급사 등록 시 임금체불 및 아동·강제노동 여부를 심사하는 절차를 통해 D01.D도 충족함. D02 항목은 이중 중요성 평가 활용(D02.A), 공급사 Survey 응답률·분쟁 지역 광물 조달 여부 등 다요소 종합평가를 통한 공급망 내 인권 리스크 평가(D02.B), 해외법인 인권실사 결과의 구체적 공시(D02.C), 및 이해관계자 참여 명시(D02.D)로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 조치 수립 및 행동규범 반영(D03.A, B), 인도네시아 법인 현장 개선조치 사례 등 구체적 완료 사례 공시(D03.C), PT.BIA 소셜 테이블 운영 등 이해관계자 의견 수렴 기반 조치(D03.D)로 전 항목(A~D)을 충족함. D04 항목은 효과 추적 및 교훈 사례 공시가 미흡하여 미충족함. D05 항목은 종교·지역 대표 설명회 및 선주민 공청회를 통한 이해관계자 소통 사례(D05.A)를 충족함.
- 현대제철(주): D 벤치마크에서 5점 기준 2.25점을 획득함. D01 항목은 연 1회 평가 실시 및 취약층 포함으로 D01.A~C를 충족함. D02 항목은 이중 중대성 평가 결과 상세 공시(D02.A, C)와 협력사 관리 명시(D02.B), 세분화된 취약층 평가(D02.D)로 전 항목을 충족함. D03 항목은 협력사 시정 조치 요구(D03.B)만 충족하며, D04 및 D05 항목은 조치 효과 추적과 소통 공시가 전무함.
- LS MnM(주): D 벤치마크에서 5점 기준 2.5점을 획득함. D01 항목은 전사 리스크 관리 절차를 준용하여 D01.A~C를 충족하나 신규 상황 촉발 절차가 부재함. D02 항목은 중대성 평가 결과 공시 및 참여 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 중대 이슈 완화 절차 수립(D03.A~C)으로 인정되나, D04 및 D05 항목은 효과 추적, 교훈 사례, 소통 관련 공시가 전혀 확인되지 않음.
- 고려아연(주): D 벤치마크에서 5점 기준 4.16점을 획득함. D01 항목과 D02 항목 모두 정기 평가, 책임광물 실사, 평가 결과 우선순위 공개, 취약 집단 고려 등 체계적인

관리로 각각 전 항목(A~D)을 완벽히 충족함. D03 항목은 완화 조치 및 이행 지원 등 전반적 요건(A~D)을 충족하나 3년 내 조치 사례의 명확한 별도 공시가 필요함. D04 항목은 평가 결과의 위원회 검토 등이 인정(A, B)되었고, D05 항목은 체계 재정비가 소통 해결 방안으로 일부 인정되나 구체적 사례 공시는 부족함.

- 세아제강: D 벤치마크에서 총점 5점 기준 1점을 획득함. D01 항목은 중대성 평가 기반 식별 및 행동 규범 명시로 D01.A, B를 충족함. D02 항목은 이중 중대성 결과 활용으로 D02.A, B가 부분 인정되었으나, 평가 결과의 공개나 참여 방식 설명이 없음. D03~D05 항목은 조치 이행, 효과성 추적, 소통 내용이 전혀 공시되어 있지 않음.
- 하이브: D 벤치마크에서 5점 기준 0점을 획득함. 수동적인 제보 채널만 운영할 뿐 체계적인 위험 식별 절차(D01 전반) 공시가 부재하며, 리스크 평가 도출, 조치 이행, 추적, 소통 등(D02~D05) 실사 전 영역에 대한 공시가 전무함.
- 크래프톤: D 벤치마크에서 5점 기준 2.08점을 획득함. D01 항목은 전문가 점검 명시로 D01.A, C를 충족함. D02 항목은 협력사 평가 반영(D02.B)만 인정됨. D03 항목은 통보·모니터링 절차와 신고 조치 완료 사례 명시로 D03.A, C를 충족함. D04 항목은 불이익 방지 모니터링으로 D04.A가 일부 인정됨. D05 항목은 열린신고제도 채널 등 소통 사례(D05.A)를 충족하나 어려움 해결 방식 공시는 미흡함.
- 삼성바이오로직스: D 벤치마크에서 5점 기준 2.58점을 획득함. D01 항목은 정기 평가 실시 및 신규 공급사 검증 운영으로 D01.A, D를 충족함. D02 항목은 잠재 리스크 완화 현황 공시 및 공급망 지표 포함으로 D02.A, B, C를 충족함. D03 항목은 맞춤형 개선안 제안 등으로 D03.B를 충족함. D04 항목은 개선과제 모니터링(D04.A)이 부분 인정되었으나, 참여 방식 및 소통(D05 전반)과 관련된 명확한 공시는 부재함.
- 셀트리온: D 벤치마크에서 5점 기준 3.91점을 획득함. D01 항목은 정기 평가와 취약계층 참여, 신규 스크리닝 실시로 D01.A, C, D를 충족함. D02 항목은 평가 결과 공시 및 세분화된 취약계층 고려 방식으로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 대책 수립과 조치 사례 공시(A, B, C)로 인정됨. D04 항목은 정량적 효과성을 확인한 멘토링 사례 제시로 D04.A, B를 충족함. D05 항목은 ‘통나무’ 채널 등 소통 사례가 인정되나 구체적 해결 방안 공시는 부재함.
- 유한양행: D 벤치마크에서 5점 기준 2.58점을 획득함. D01 항목은 리스크 식별 절차 및 취약 집단 분류로 D01.A~C를 충족함. D02 항목은 교육 및 협력사 ESG 평가 등

(A, B, D)이 부분 인정됨. D03 항목은 리스크 개선 프로세스 명시로 D03.A, B를 충족 하나 조치 사례가 부재함. D04 항목은 사후 점검 지표(D04.A)가 인정되나 교훈 사례가 없으며, D05 항목은 소통 사례 미비로 점수를 얻지 못함.

- 현대자동차: D 벤치마크에서 5점 기준 2점을 획득함. D01 항목은 실사 범위 및 행동 규범 기재로 0.75점을, D02 항목은 평가 절차와 공급망 평가 포함으로 0.5점을 획득함. D03 항목은 부적합 사항 개선 체계 구축으로 0.75점을 획득하였으나, 모든 항목에서 구체적인 참여 방식 공시가 부족함. D04 및 D05 항목은 실질적 효과성 평가 및 소통 공시가 전무하여 0점을 기록함.
- 한국타이어앤테크놀로지: D 벤치마크에서 5점 기준 2.75점을 획득함. D01 항목은 연 1회 전 사업장 평가 및 신규 리스크 식별 등 체계적 절차를 갖춰 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목 역시 평가 절차·결과 명시 및 참여를 보장해 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 예방 완화 절차 및 조치 사례 공시로 D03.A~C를 충족함. 단, D04 및 D05 항목은 모니터링, 추적, 소통 공시가 전무함.
- 대한항공: D 벤치마크에서 5점 기준 0.75점을 획득함. 현재 운영 중인 식별 절차가 미흡하여 D01 점수를 받지 못함. D02 항목은 이중 중대성 평가를 통해 주요 이슈를 식별하고 공급망 평가를 명시해 D02.A, B를 충족함. D03 항목은 사회공헌 성과로 D03.C가 부분 인정되었으나, 조치 효과성 추적이나 소통(D04, D05) 공시가 전혀 확인되지 않음.
- HD현대중공업(주): D 벤치마크에서 5점 기준 2.83점을 획득함. D01 항목은 제3자 전문가 기반 인권영향평가단을 통한 자사 운영 전반의 위험 식별 절차 명시(D01.A), 공급망 ESG 리스크 평가 체계 운영(D01.B), 현장실사 과정에서의 피해 이해관계자 및 전문가 참여(D01.C), 인권경영 실천규정에 기반한 신규 사업 관련 촉발 사안 평가(D01.D)로 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 공급망 평가 체계 명시(D02.B)와 인권영향평가 결과의 구체적 공시(D02.C)로 부분 인정됨. D03 항목은 공급망 개선계획 수립 권고 및 컨설팅 지원(D03.B), 인권영향평가 결과에 따른 개선과제 도출 및 이행 사례 공시(D03.C)로 인정됨. D04 항목은 인권경영 실무 주관부서 주도의 개선과제 추적·모니터링 체계 운영(D04.A)이 인정됨. D05 항목은 소통 관련 공시가 확인되지 않음.
- 한화오션: D 벤치마크에서 5점 기준 0.5점을 획득함. D01 항목은 영향평가 의무 명시로

D01.A가 부분 인정됨. D03 항목은 사전 예방 의지 명시로 D03.A가 부분 인정되었으나, 구체적인 리스크 평가(D02), 효과 추적(D04), 소통(D05) 등 실사 단계의 대다수 핵심 공시가 부재함.

- SK이노베이션: D 벤치마크에서 5점 기준 3.91점을 획득함. D01 항목은 취약 계층 포함 정기 평가 및 신규 협력사 상시 평가(D01.A, C, D)를 충족함. D02 항목은 심화평가 지원 및 결과 공개로 전 항목(A~D)을 모두 충족함. D03 항목은 협력사 컨설팅 등 예방·개선 활동(A, B, C)을 충족함. D04 항목은 평가 기반 지표 비교 등 모니터링 체계(A, B)가 양호하며, D05 항목도 다양한 채널 소통(A)이 인정됨.
- (주)한화: D 벤치마크에서 5점 기준 2점을 획득함. D01 항목은 협력사 정기평가 실시(D01.B)를 충족함. D02 항목은 이행률 분석 및 협력사 평가 활용(D02.A, B)을 충족함. D03 항목은 개선 대책 수립과 시정 조치 요청 절차(D03.A, B)를 명시함. 반면 참여 방식 명시, 효과 추적, 교훈 사례, 소통 관련 공시(D04, D05)가 전반적으로 부재함.
- LG화학: D 벤치마크에서 5점 기준 1.75점을 획득함. D01 항목은 협력사 평가 및 실사 조항 반영으로 D01.B, D를 충족함. D02 항목은 협력회사 리스크 평가를 통해 D02.B를 충족함. D03 항목은 연장 근로 개선 등 조치 사례와 계획 요구로 D03.B, C를 충족함. 다만 자사 평가 결과 공시나 효과 추적, 소통 관련 공시는 모두 부재함.
- GS칼텍스: D 벤치마크에서 5점 기준 1점을 획득함. D01 항목은 영향평가 및 공급망 평가 실시로 D01.A, B를 충족함. D02 항목은 협력사 결과 기반 개선 과제 도출(D02.B)로 부분 인정됨. D03 항목은 시정 조치 요청 절차(D03.B)가 인정되나 조치 사례나 효과 추적, 소통 등 후속 단계의 체계가 전무함.
- 에쓰오일(S-OIL): D 벤치마크에서 5점 기준 3.41점을 획득함. D01 항목은 임직원 설문 및 협력업체 실사로 D01.A, B, D를 충족함. D02 항목은 주요 이슈 파악, 공급망 평가 및 참여 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 개선방안 수립(D03.A, B)이 확인됨. D04 항목은 성과 점검 및 경험 감소 추이 공시로 D04.A, B를 충족하나 소통 관련 어려움·해결방안(D05.B) 공시가 미흡함.
- 삼성전자: D 벤치마크에서 5점 기준 4.41점을 획득함. D01 항목은 통합 실사 프로세스 및 전문가 워크숍을 활용해 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 통합 실사 결과를 공시해 D02.A~C를 충족함. D03 항목은 소외 이해관계자 인터뷰 등 완화 조치 분석 결과를 공시하여 전 항목(A~D)을 인정받음. D04 항목은 특별점검 시스템 등 모니터링

(A, B, C)이 탄탄하며, D05 항목은 서포터즈·접근성 그룹 운영 소통 사례와 해결 방안이 모두 우수하게 인정됨.

- LG전자: D 벤치마크에서 5점 기준 4.41점을 획득함. D01 항목은 국내외 실사 및 인터뷰 참여를 부분적으로 명시하여 일부 항목(A~D)을, D02 항목은 1차 협력사 포함 평가 결과 공시 및 참여 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 완화조치 실행 및 구제 사례 등 전 영역(A~D)을 포괄함. D04 항목은 추가 심사, 에스컬레이션 체계 등 보호 방안과 모니터링(A, B)을 일부 갖췄고, D05 항목은 자문단 운영 등 소통 사례와 방안이 탁월함.
- SK하이닉스: D 벤치마크에서 5점 기준 3.33점을 획득함. D01 항목은 서면진단·현장 실사 및 신규 파트너사 절차 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 공급망 평가 및 취약계층 평가 등으로 D02.A, B, D를 충족함. D03 항목은 협력사 부적합 안내 및 구제 협력 명시로 D03.A, B, D가 인정됨. D04 항목은 정량·정성 지표 모니터링(D04.A)이 확인되나 교훈 사례 및 소통 방안(D05) 공시가 부재함.
- KT: D 벤치마크에서 5점 기준 3.33점을 획득함. D01 항목은 현장실사와 스트레스 검사 참여 등 사전 식별 체계로 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 관리 내용 공시(A, B, C)가 확인됨. D03 항목은 감정노동자 힐링 프로그램 사례 등으로 D03.A, C를 충족함. D04 항목은 모니터링 절차 명시(D04.A)가 확인되고, D05 항목은 용어집 제작 등 사례(D05.B)가 인정되나 추가적 소통 방안이 부족함.
- SK텔레콤: D 벤치마크에서 5점 기준 3.41점을 획득함. D01 항목은 협력사 평가 및 신규 위험 식별을 체계화해 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 심층진단 운영과 결과 공시(A, B, C)를 충족함. D03 항목은 관리 절차 운영(A, B, C)으로 충족함. D04 항목은 전담 조직 중심 모니터링과 교훈 사례 공시(D04.A, B)가 돋보이나 구체적인 소통 해결 사례 공시(D05)가 부재함.
- 네이버: D 벤치마크에서 5점 기준 4.5점을 획득함. D01 항목의 다각적 인터뷰 위험 식별, D02 항목의 공급망 평가 및 취약 이해관계자 개입 보장, D03 항목의 노조 의견 청취 기반 조치, D04 항목의 설문 기반 효과성 평가와 교훈 도출까지의 항목을 완벽히 충족하였으나 D05 항목에서 효과 추적 교훈 사례나 소통 해결 방안 공시(D05)가 다소 부족함.
- 카카오: D 벤치마크에서 5점 기준 3.75점을 획득함. D01 항목은 공급망 심층 인터뷰

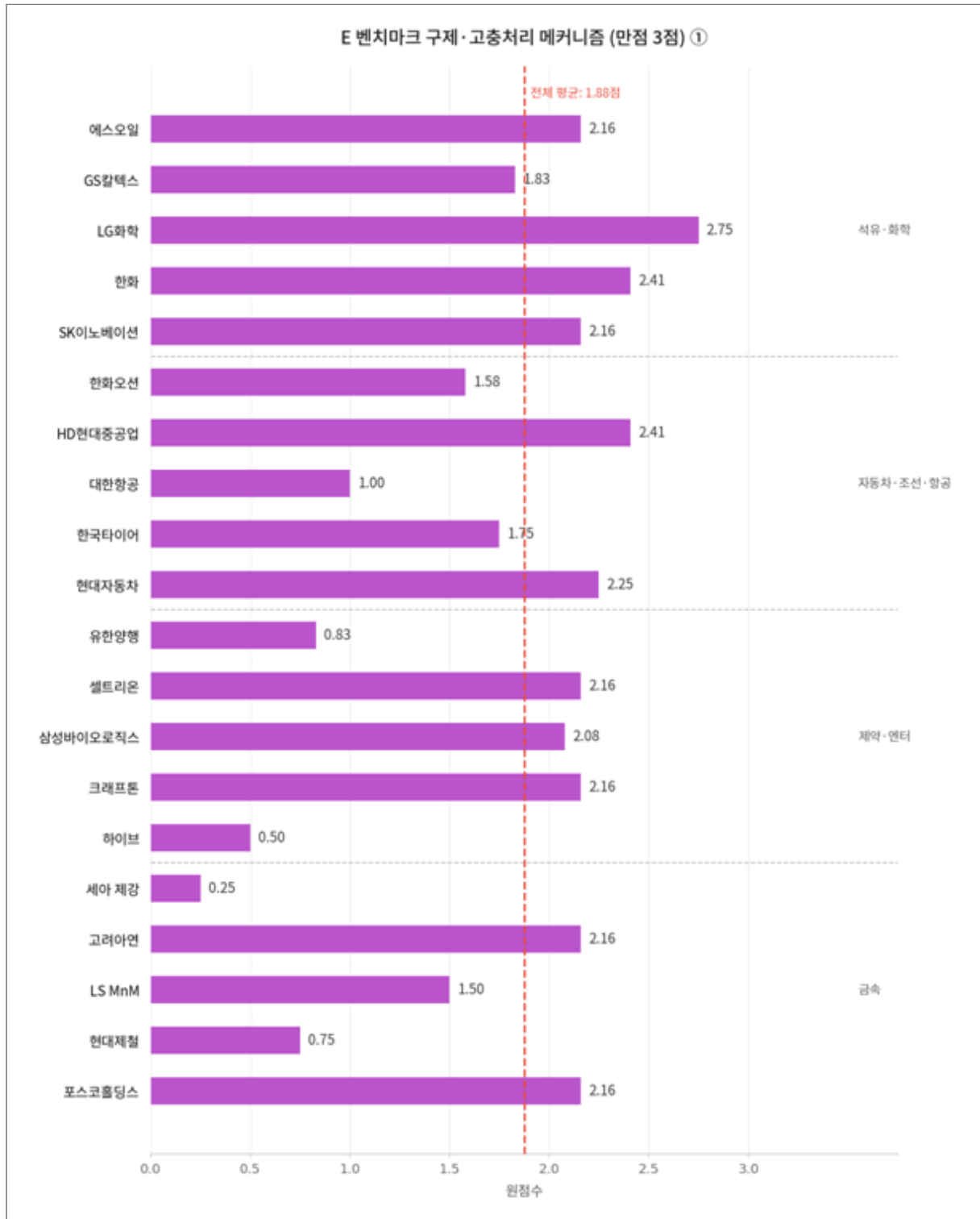
등 자가점검 평가로 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 협력사 포함 평가 및 취약층 파악으로 D02.A, B, D를 충족함. D03 항목은 선제적 조치 및 여성인권센터 협업 사례 등 전 항목(A~D)을 충족함. 다만 D04 항목에서 조치 후의 실질적인 모니터링에 관한 공시가 전무함. D05 항목의 경우 핫라인 대응 체계 소통(D05.A, B)이 우수하게 공시되어 만점을 획득함.

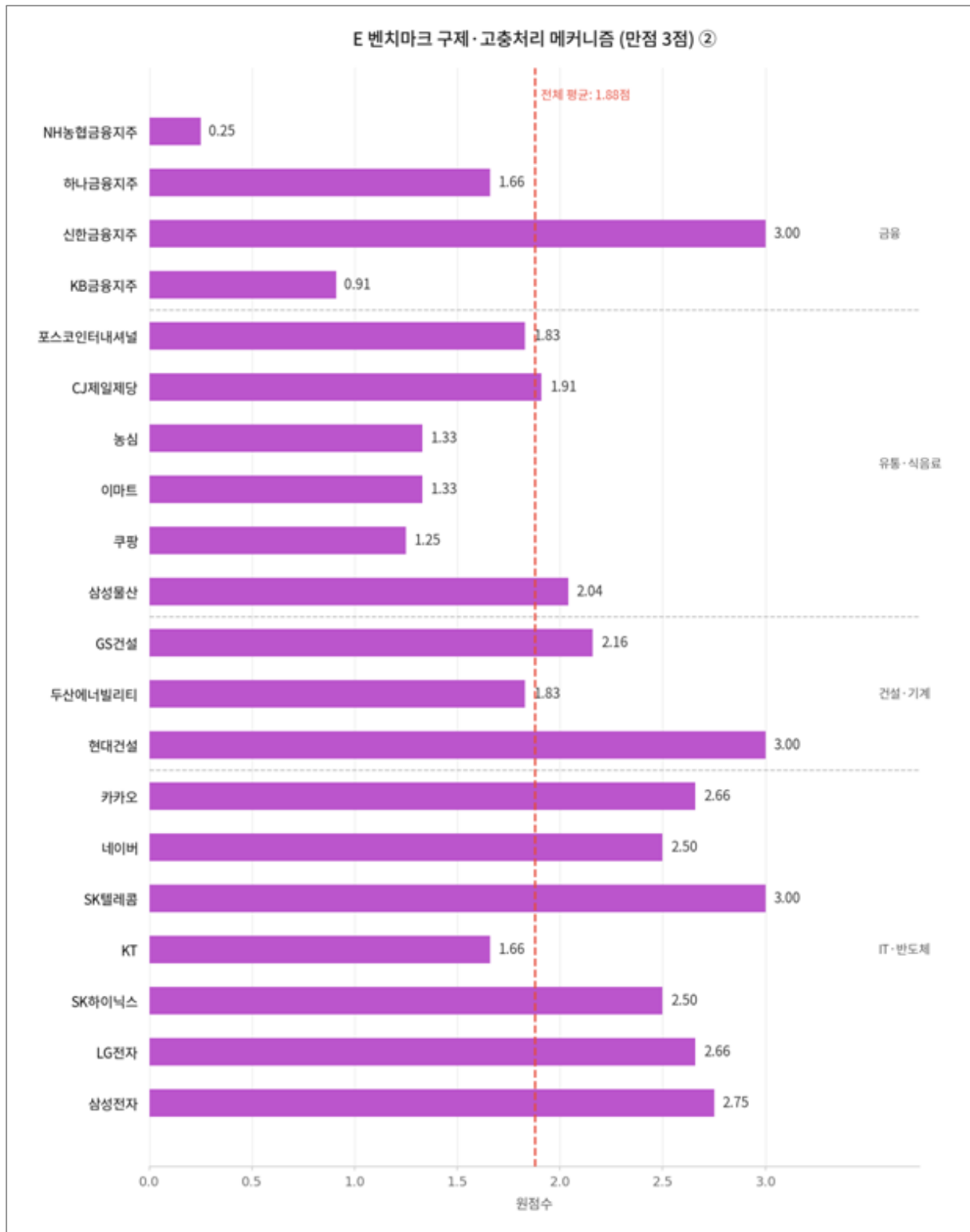
- 현대건설(주): D 벤치마크에서 5점 기준 5점을 획득함. 이해관계자 리스크 식별(D01), 그룹별 위험 수준 및 수치화된 리스크 평가 결과 공시(D02), 시설 개선 등 구체적 시정 조치 사례 공시(D03), 이행 및 재발방지 등 투명한 모니터링 운영(D04), 지역사회 고충처리 절차 등 탁월한 소통 체계(D05)에 이르기까지 실사의 모든 영역을 완벽히 충족함.
- 두산에너지(주): D 벤치마크에서 5점 기준 3.16점을 획득함. D01 항목은 공급망 영향평가 실시로 D01.A, B를 충족함. D02 항목은 완화활동 공시 및 공급망 상세 결과 공시로 D02.A, B, C를 충족함. D03 항목은 사규 개정 사례 및 시정 조치 요구(D03.A~C)로 충족됨. D04 항목은 평가 결과를 바탕으로 교훈 사례(D04.A, B)를 도출하였으며, D05 항목은 조사 지원 사례가 소통(A)으로 일부 인정됨.
- GS건설(주): D 벤치마크에서 5점 기준 2.25점을 획득함. D01 항목은 협력사 점검 등으로 D01.B, C를 충족하나 자사 위험 식별 및 신규 상황 촉발 방식이 확인되지 않음. D02 항목은 공급망 평가 및 결과 공개, FGI 의견 청취로 D02.B, C, D를 충족하나 자사 중대 이슈 명시가 부재함. D03 항목은 재발 방지 절차 및 비차별 개선 조치 수립 등으로 전 항목(A~D)을 충족함. 하지만 조치 후의 실질적인 모니터링, 추적, 소통(D04, D05) 공시가 전무함.
- 삼성물산: D 벤치마크에서 5점 기준 3.58점을 획득함. D01 항목은 대면 인터뷰 등 포괄적 스크리닝 위험 식별로 D01.A~C를 충족함. D02 항목은 노동 인권 점검 결과 공시 및 피해자 청취로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 아동노동 근절 개선 사례 공시 등 우수한 성과로 전 항목(A~D)을 포괄함. 다만 모니터링 체계 명시(D04.A) 외에 효과 추적 교훈 사례나 소통 해결 방안 공시(D05)가 다소 부족함.
- 쿠팡: D 벤치마크에서 총점 5점 기준 0점을 획득함. 체계적인 위험 식별, 평가 결과 도출 및 조치 이행, 효과성 추적 프로세스, 소통 등 인권 실사 전 단계에 대한 절차나 수행 내용 공시가 전혀 확인되지 않음.

- 이마트: D 벤치마크에서 5점 기준 0.5점을 획득함. D01 항목에서 협력사 비재무 리스크 관리 체계(D01.B)가, D02 항목에서 부분적인 참여 방식 명시(D02.D)가 인정되었으나 실질적인 영향평가 실시, 조치 이행, 모니터링 및 소통 등 나머지 핵심 실사 절차는 공시되지 않음.
- 농심: D 벤치마크에서 5점 기준 2.51점을 획득함. D01 항목은 인권영향평가 및 지표 구성을 통한 식별 등 체계화로 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 지표 및 공급망 평가 공시로 D02.A, B, D를 충족함. D03 항목은 VOC 접수 채널 조치 사례(D03.A, C)가 명시되었으나 결정 과정 참여 설명이 없음. 조치 효과 추적과 소통 부문(D04, D05)의 공시는 부재함.
- CJ제일제당: D 벤치마크에서 5점 기준 2.58점을 획득함. D01 항목은 인터뷰 시행 등 실사 프로세스 확립으로 D01.B, C, D를 충족함. D02 항목은 공급망 평가 절차 명시 및 취약층 인터뷰 반영으로 D02.A, B, D를 충족함. D03 항목은 예방 완화 조치 프로세스(D03.A, B)를 갖췄으나 개선 사례 공시가 미흡함. D04 항목은 리스크 모니터링 체계(D04.A)를 보유하고 소통(D05) 체계 공시는 확인되지 않음.
- 포스코인터내셔널: D 벤치마크에서 5점 기준 3.66점을 획득함. D01 항목은 해외 실사 운영 및 인터뷰 참여로 D01.A~C를 충족함. D02 항목은 해외 조사 성과 결과와 공급망 실적 상세 공시로 전 항목(A~D)을 충족함. D03 항목은 선주민 대응 및 지표 보유로 요건을 전반적(A~C)으로 갖추. D04 항목은 증장기 검증 모니터링(A, B)을 확인했으며, D05 항목은 해외 토지 분쟁 등 우수한 소통 사례(A)가 인정됨.
- KB금융지주: D 벤치마크에서 5점 기준 2.58점을 획득함. D01 항목은 식별 절차 프로세스 명시 및 설문으로 D01.A~C를 충족함. D02 항목은 결과 공시 기반 참여(D02.A, B, C)가 인정됨. D03 항목은 완화조치 이행 프로세스 명시로 D03.A~C를 충족함. D04 항목은 민원 건수 등 정량적 추적(D04.A)이 인정되었고, D05 항목은 설문 소통(A)이 인정되나 세부 해결 방안 공시는 없음.
- 신한금융지주: D 벤치마크에서 5점 기준 3.41점을 획득함. D01 항목은 금융 특화 평가와 협력사 범위 확대로 전 항목(A~D)을 충족함. D02 항목은 정기 평가 결과 지표 공개로 D02.A, B, C를 충족함. D03 항목은 진단 수행 및 구체적 지침 제정 등 성과로 전 항목(A~D)을 충족함. D04 항목은 연도별 조치 비교 활용 모니터링으로 D04.A, B를 훌륭히 충족함. 다만 소통(D05) 부문 특정 어려움 연계 방안이 부재함.

- 하나금융지주: D 벤치마크에서 5점 기준 2.25점을 획득함. D01 항목은 정기 평가 및 협력회사 식별 명시로 D01.A, B를 충족함. D02 항목은 공급망 협력회사 관리 체계 명시로 D02.A, B를 충족함. D03 항목은 이해관계자별 완화 조치 이행 공개로 D03.A~C를 충족함. 효과 추적(D04)은 전무하며, 소통(D05)은 침해 사건 안내 절차 성과(A)로 부분 인정됨.
- NH농협금융지주: D 벤치마크에서 5점 기준 0.75점을 획득함. 자사 위험 식별을 위한 고유 절차가 전면 부재하고 특정 감정노동자 리스크 지원만 부분적으로(D01.B) 인정됨. 독립적 리스크 평가 공시(D02)는 확인되지 않았고, 고충처리 차별금지 지원 등이 조치(D03.A, C)로 일부 인정되었으나 참여 기반 효과 추적 및 소통(D04, D05) 체계 성과가 없음.

#### 4. E 벤치마크 (구제 및 고충처리 메커니즘)





총 3점 기준으로 평균 1.91점을 기록했으며, SK텔레콤, 현대건설, 신한금융지주 등 총 3개사가 만점(3점)을 달성함. 삼성전자(2.75점)와 LG화학(2.75점) 등이 그 뒤를 이으며 최상위권을 형성했으나, 전체 40개사 중 12개사가 달성률 50% 이하인 1.5점 이하를 기록함. NH농협금융지주와 세아제강은 0.25점으로 가장 낮았으며, 쿠팡은 1.25점을 기록함. 사내 임직원 대상의 기본 채널은 다수 존재하나, 지원 언어 확대 및 외부 접근성 보장, 사업 관계자로의 동일 기대 전달, 특히 합의된 구제 조치 이행의 사후 모니터링 방식 공시가 미흡하여 구제 메커니즘의 투명성과 실효성 확보가 절실한 파트임.

- 포스코홀딩스(주): E 벤치마크(구제 및 고충처리 메커니즘)에서 총점 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목은 다양한 채널과 다국어 지원해 E01.A~C를 충족하나 협력사 동일 기대 전달 공시는 부재함. E02 항목은 외부 이해관계자도 포스코홀딩스가 제공하는 고충처리시스템(비윤리신고센터, 고충처리신고센터)을 통해 인권침해 사항을 신고할 수 있도록 하여 E02.A, B를 충족하며, 외부 개인 및 공동체가 해당 메커니즘에 접근할 수 있도록 하는 방법을 공시해 E02.C도 충족함. E07 항목은 피해자 구제 방안과 2차 피해 방지 조치로 E07.A, B를 충족하나 이행 모니터링 접근법에 대한 공시는 없음.
- 현대제철(주): E 벤치마크에서 3점 기준 0.75점을 획득함. E01 항목은 핫라인 등 채널 운영으로 E01.A, C를 충족하나 언어 지원, 동일 기대 전달 공시가 없음. E02 항목은 외부 이해관계자의 접근(E02.A)이 일부 인정되나 언어 보장 및 공급망 접근성은 부재함. E07 항목은 구제 접근법, 재발 방지, 이행 모니터링 공시가 모두 부재함.
- LS MnM(주): E 벤치마크에서 3점 기준 1.5점을 획득함. E01 항목은 다양한 접수 채널 및 다국어 지원 등 접근성(E01.A~C)을 충족하나 동일 기대 전달이 부재함. E02 항목도 외부 다국어 접근(E02.A~C)을 충족하나 공급망 적용 요구는 부재함. E07 항목은 신속한 구제, 재발 방지, 모니터링에 대한 공시가 전무함.
- 고려아연(주): E 벤치마크에서 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목은 내외부 제보 채널 운영(E01.A~C)을 충족하나 사업 관계자로의 기대 전달은 부재함. E02 항목도 외부 접근성을 보장해 E02.A~C를 충족하나 기대 전달 요건이 없음. E07 항목은 징계·모니터링 절차 명시로 E07.B, C가 인정되나 신속 구제 조치 접근법 공시는 미흡함.
- 세아제강: E 벤치마크에서 총점 3점 기준 0.25점을 획득함. E01 항목에서 직장 내 비윤리 행위 제보 절차(E01.A)만 일부 인정될 뿐, 언어 보장이나 동일 기대 전달 공시가

없음. E02 항목과 E07 항목 역시 외부 접근성이나 신속한 구제, 재발 방지, 이행 모니터링 공시가 모두 부재하여 고충처리 체계 강화가 시급함.

- 하이브: E 벤치마크에서 3점 기준 0.5점을 획득함. E01 항목과 E02 항목 모두 기본 채널 운영 사실(E01.A, E02.A)만 인정될 뿐, 언어·인지 보장, 공급망 접근, 기대 사항 전달 등 세부 요건이 모두 부재하며 구제 조치 관련(E07) 체계도 전무함.
- 크래프톤: E 벤치마크에서 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목과 E02 항목 모두 4개국어 지원 열린신고제도를 운영해 E01.A~C 및 E02.A~C를 충족하나 사업 관계자로의 동일 기대 전달 요건이 부재함. E07 항목은 신속 조사 체계와 재발 방지 대책 수립(E07.A, B)이 인정되나, 구제 조치 이행을 모니터링하는 접근법 공시가 부재함.
- 삼성바이오로직스: E 벤치마크에서 3점 기준 2.08점을 획득함. E01 항목은 다국어 채널 및 행동규범 적용 요구로 E01.A~D 전 항목을 훌륭히 충족함. E02 항목은 외부 이해관계자 접근을 공시해 E02.A~C를 충족하나 사업 관계자의 동일 기대 요구는 부재함. E07 항목은 상시 채널 조치 약속으로 E07.A를 충족하나 절차 변경이나 이행 모니터링 공시는 누락됨.
- 셀트리온: E 벤치마크에서 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목은 영문 제공 등 다 채널 운영과 협력사 의무 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. E02 항목은 외부 홈페이지 제보(E02.A, C)가 가능하나 언어 지원 및 공급망 접근성 보장은 부재함. E07 항목은 '통나무' 채널을 활용한 관행 개선 등(E07.A, B)을 충족하나 합의된 모니터링 방식이 없음.
- 유한양행: E 벤치마크에서 3점 기준 0.83점을 획득함. E01 항목은 열린소리함 도입으로 E01.A, C가 인정되나 언어 접근성 보장 및 동일 기대 전달이 없음. E02 항목은 명확한 외부 시스템 공시가 확인되지 않아 0점을 기록함. E07 항목은 10일 이내 처리 원칙 공시(E07.A, B)가 일부 인정되나 이행 모니터링 공시가 부재함.
- 현대자동차: E 벤치마크에서 3점 기준 2.25점을 획득함. E01 항목과 E02 항목 모두 다채널 운영 및 현지 언어 신고 기능을 갖춰 전반적으로 충족하나 명확한 접근성(인지 보장) 방식 공시가 미흡함. 반면 E07 항목은 즉각적 보호 조치, 모니터링 절차, 사후 심리 상담 등을 매우 훌륭하게 명시해 1점 만점을 획득함.
- 한국타이어앤테크놀로지: E 벤치마크에서 3점 기준 1.75점을 획득함. E01 항목과 E02 항목 모두 이해관계자 다채널 운영 및 외부 접근 채널을 갖추어 전반적인 인프라

(E01.A~C, E02.A~C)를 인정받았으나, 동일 기대 전달 공시나 구제 접근법 추적, 이행 모니터링(E07)에 대한 체계적인 공시는 여전히 부족함.

- 대한항공: E 벤치마크에서 3점 기준 1점을 획득함. E01 항목은 괴롭힘 전담 채널 운영 및 협력사 적용 명시로 E01.A, C, D를 충족하나 지원 언어 공시가 없음. E02 항목은 홈페이지 외부 접근(E02.A)만 인정됨. E07 항목은 구제 접근법, 재발 방지 절차, 이행 모니터링 공시가 모두 부재함.
- HD현대중공업(주): E 벤치마크에서 3점 기준 2.41점을 획득함. E01 항목은 내부 임직원뿐만 아니라 협력사 직원(외국인 근로자 포함)도 접근 가능한 온라인 채널을 영어·베트남어·인도네시아어 등 다양한 언어로 제공해 E01.A~C를 충족하며, 협력회사 행동규범을 통해 2~3차 협력사에도 고충처리 메커니즘 구축을 권고하는 방식으로 E01.D도 충족함. E02 항목은 외부 이해관계자 접근 가능한 다국어 온라인 채널 운영으로 E02.A, B를 충족함. E07 항목은 인권경영 실천규정의 구제 프로세스 공개 및 신고자 보호 조치(E07.A), 예방행동계획(PAP)·시정행동계획(CAP) 활용 재발 방지 체계(E07.B)를 충족하나 이행 모니터링에 대한 구체적 접근법 공시는 미흡함.
- 한화오션: E 벤치마크에서 3점 기준 1.58점을 획득함. E01 항목과 E02 항목 모두 사이트 개방을 통해 협력사 및 외부의 접근(E01.A~C, E02.A~B)을 보장하나 언어 보장 및 기대 전달 공시는 미흡함. E07 항목은 인권경영 관리 정책 제30~35조에 따른 인권 침해 신고·조사·시정 절차 명시로 신속한 구제 접근법(E07.A)이 인정되나 합의된 구제 조치 이행의 사후 모니터링 체계 공시는 부재함.
- SK이노베이션: E 벤치마크에서 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목은 다국어 채널 및 협력사 의무 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. E02 항목은 외부 8개 언어 운영으로 E02.A~C를 충족하나 동일 기대 전달이 부재함. E07 항목은 고충 유형 추적 및 기한 관리(E07.A, C)가 돋보이나 절차 변경 모니터링 방식은 미흡함.
- (주)한화: E 벤치마크에서 3점 기준 2.41점을 획득함. E01 항목은 Hot Line 운영과 협력사 의무 명시로 E01.A, C, D를 충족함. E02 항목은 국·영문 제공 및 하위 협력사 전달구조로 전 항목(A~D)을 충족함. E07 항목은 48시간 내 답변 등 신속 처리(E07.A, B)는 뛰어나나 사후 합의 이행 모니터링이 부재함.
- LG화학: E 벤치마크에서 3점 기준 2.75점을 획득함. E01 항목은 사이버 신문고 다국어 운영과 제보 의무 명시로 전 항목(A~D)을 충족함. E02 항목은 외부 접근을 전면

보장하나(A~C) 하위 협력사 구축 요구만 누락됨. E07 항목은 신속한 조사 안내와 불합리 제도 개선 체계 등을 완벽히 충족해 1점을 획득함.

- GS칼텍스: E 벤치마크에서 3점 기준 1.83점을 획득함. E01 항목은 다국어 채널 운영 및 협력사 익명 보장 요구로 전 항목(A~D)을 충족함. E02 항목은 외부 접근은 가능하나(A, C) 동일 기대 전달 공시가 없음. E07 항목은 조사 운영(E07.A) 절차만 인정되며 사후 관리나 모니터링 공시는 부재함.
- 에쓰오일(S-OIL): E 벤치마크에서 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목과 E02 항목은 다국어 지원, 교육 인지 보장, 외부 채널 운영으로 각각 (A~C) 요건을 모두 충족하나 사업 관계자로의 동일 기대 전달이 부재함. E07 항목은 7~10일 이내 후속 조치 명시(E07.A, B)를 충족하나 이행 모니터링 방식이 없음.
- 삼성전자: E 벤치마크에서 3점 기준 2.75점을 획득함. E01 항목은 다채널 운영, 정책 제정, 협력사 핫라인 의무화 등 전 항목(A~D)을 완벽히 충족함. E02 항목도 양방향 소통 채널로 접근을 보장하나(A, C, D) 외부 인지 보장 방법 공시가 일부 미흡함. E07 항목은 신속 구제, 재발 방지, 만족도 조사 등 사후 체계 전 영역(A~C)을 만점으로 충족함.
- LG전자: E 벤치마크에서 3점 기준 2.66점을 획득함. E01, E02 항목에서 다국어 공통 사이트 운영 및 하위 협력사 체계 구축 요구 등 모든 조건을 완벽히 충족함. E07 항목의 경우 후속 조치 명시를 하고 있으나 모니터링에 대한 구체적인 공시가 일부 미흡함.
- SK하이닉스: E 벤치마크에서 3점 기준 2.75점을 획득함. E01 항목과 E02 항목은 다국어 제공, 교육 인지, 동일 기대 전달 등 전 요건(A~D)을 빈틈없이 충족함. E07 항목은 전문가 조치 실효성 및 원인 분석 제도 개선(E07.A, B)을 훌륭히 명시하였으나 합의 이행 결과에 대한 뚜렷한 추적 모니터링 공시가 일부 미흡함.
- KT: E 벤치마크에서 3점 기준 1.66점을 획득함. E01 항목은 파트너 포탈 등 채널(E01.A, C)을 운영하고, E02 항목도 외부 핫라인 개방성(E02.A, C)을 확보하였으나 다국어 언어 지원이나 동일 기대 전달 공시가 부족함. E07 항목은 구제 개선 조치(E07.A, B)가 일부 인정되었으나 이행 여부 모니터링 공시는 부재함.
- SK텔레콤: E 벤치마크에서 3점 기준 3점 만점을 획득함. 다채널 운영과 협력사 행동규범 요구로 내부 및 외부 메커니즘 인프라를 완벽히 구축했으며, 구제 조치 역시 징계·교육 및 워크숍 기반의 재발 방지, 투명한 사후 모니터링 프로세스를 상세히 공시하여 모든 지표 요건을 달성함.

- 네이버: E 벤치마크에서 3점 기준 2.5점을 획득함. 내외부 모두 365일 24시간 상담 가능한 다국어 채널 운영, 제보자 보호 안내, 협력사 제보 의무화 등을 모두 갖추고, 괴롭힘 프로세스 개선 및 전용 웹페이지를 통한 모니터링 결과까지 공개하여 투명성과 실효성을 극대화함. 다만 사업 관계자가 그들의 사업 관계에까지 고충 처리 매커니즘 접근에 대한 기대를 전할 것에 대한 언급이 부분적으로 미흡하였음.
- 카카오: E 벤치마크에서 3점 기준 2.66점을 획득함. E01 및 E02 항목 모두 파트너·이용자용 다국어 사이트 운영과 명확한 가이드라인 제시에 기반한 기대 전달로 전 요건(A~D)을 완벽히 충족함. E07 항목은 독립적 확인 기구 운영(E07.A, B)으로 공정성을 확보했으나 이행 모니터링 공시가 다소 부족함.
- 현대건설(주): E 벤치마크에서 3점 기준 3점 만점을 획득함. ‘H-두드림’ 등 다국어 공개 채널을 기반으로 전 밸류체인 구성원 및 제3자 단체의 개입 보장을 명시하고, 신고부터 최선 구제방안 위원회 참여, 사후 재발방지 프로세스까지 체계적이고 실효성 높은 구제 매커니즘을 투명하게 공시함.
- 두산에너지(주): E 벤치마크에서 3점 기준 1.83점을 획득함. E01, E02 항목 모두 36개국 다국어 센터 운영 등 글로벌 접근성(A, B, C)을 훌륭히 확보하였으나, 협력사 동일 기대 전달 공시가 누락됨. E07 항목은 징계 결정 절차(E07.A)만 인정되며 재발 방지나 이행 모니터링 방식은 부재함.
- GS건설(주): E 벤치마크에서 3점 기준 2.16점을 획득함. E01 항목은 소통채널 운영(E01.A, C)이 인정되며, E02 항목은 다국어 접근성(E02.A~C)이 확인되나 협력사 동일 기대 전달은 없음. E07 항목은 피해 예방 모니터링 및 보고 체계 등(E07.A, B)을 구축하였으나 사후 이행 모니터링 공시가 없음.
- 삼성물산: E 벤치마크에서 3점 기준 2.04점을 획득함. E01 항목과 E02 항목 모두 24시간 핫라인 시스템 등 채널 인프라(A, B, C)를 확보했으나 동일 기대 전달 의무화 공시가 부족함. E07 항목은 처리 프로세스 확립 및 개선 활동(E07.A, B)으로 인정되나 구체적 재발방지 이행 추적은 미흡함.
- 쿠팡: E 벤치마크에서 3점 기준 1.25점을 획득함. 내부 근로자용 채널 운영 등 기본적인 고충처리(E01.A~C, E02.A, B)는 존재하나, 공급망 및 모든 외부 이해관계자를 포괄하는 확장된 시스템이나, 체계적인 구제 조치 추적(E07)에 대한 공시는 전혀 이루어지지 않고 있음.

- 이마트: E 벤치마크에서 3점 기준 1.33점을 획득함. E01과 E02 항목 모두 기본 신문고 시스템 운영 및 하위 협력사 동참 요구(A, C, D)는 일부 인정되나, 다국어 지원 및 명확한 인지 보장 방안 공시가 없음. E07 항목은 10일 내 결과 회신 절차(E07.A)만 확인되며 후속 모니터링 공시는 전무함.
- 농심: E 벤치마크에서 3점 기준 1.33점을 획득함. E01 항목은 내외부 채널 운영 및 하위 협력사 요구(E01.A, C, D)를 충족하나 언어 지원 및 인지 방식 공시가 없음. E02 항목은 외부 접근 채널 개방성(E02.A, C)만 일부 갖춤. E07 항목은 단순 접수 안내(E07.A) 외에 추가 모니터링 체계가 없음.
- CJ제일제당: E 벤치마크에서 3점 기준 1.91점을 획득함. E01과 E02 항목 모두 제보 시스템 및 외부 포털 연계를 갖추고 가이드라인 명시(A, C, D 등)를 수행하나 명시적인 다국어 지원 및 인지 보장 체계가 부족함. E07 항목은 팜오일 관련 완화 프로세스(E07.A, C)가 인정되나 조치 후 모니터링 공시가 미흡함.
- 포스코인터내셔널: E 벤치마크에서 3점 기준 1.83점을 획득함. E01 항목과 E02 항목은 맞춤형 신고센터 및 협력사 정책 연계를 통해 인프라와 기대 전달성(A, C, D)을 일부 갖추었으나, 언어 보장 및 명확한 접근성 안내가 부족함. E07 항목은 공청회 등 선주민 신속 접근법(E07.A)이 훌륭히 인정되었으나 위원회 구제 프로세스 사후 모니터링은 공시되지 않음.
- KB금융지주: E 벤치마크에서 3점 기준 0.91점을 획득함. E01 항목은 임직원 제도 운영(E01.A, C)이 확인되나 언어·인지 보장, 외부 접근이 미흡함. E02 항목은 명확한 외부 시스템 개방성이 부족함(0점). E07 항목은 징계 및 회신 프로세스(E07.A, B)가 일부 인정되나 합의 후 모니터링 공시가 부재함.
- 신한금융지주: E 벤치마크에서 3점 기준 3점 만점을 획득함. 교육을 바탕으로 한 채널 인지도 확보, 다국어 절차 공개 및 명확한 방침 체계를 통해 공급망 및 외부 개방 시스템 요건(E01, E02 전 항목)을 완벽히 충족함. 구제 절차(E07) 역시 접수 후 피드백 및 모니터링 방법 체계까지 완벽하게 공시함.
- 하나금융지주: E 벤치마크에서 3점 기준 1.66점을 획득함. E01과 E02 항목은 레드휘슬 시스템 등으로 채널 개방성(A, C)을 확보하였으나, 지원 언어 공시 및 공급망 동일 기대 전달이 전면 누락됨. E07 항목은 개선 절차 확립(E07.A, B)이 확인되나 조치 후 이행 모니터링 공시가 부재함.

- NH농협금융지주: E 벤치마크에서 3점 기준 0.25점을 획득함. 제한적인 임직원 내부 고충처리채널 운영(E01.A)만 확인될 뿐, 언어 및 인지 보장, 외부 관계자 포괄 시스템, 재발 방지 및 합의 구제 조치 모니터링 체계가 모두 누락되어 구제 채널 전반의 강도 높은 인프라 확충이 시급함.

기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

발제 3

## 공기업 인권실사 평가보고

우 용 원 연구원  
(휴먼아시아 기업과 인권센터)



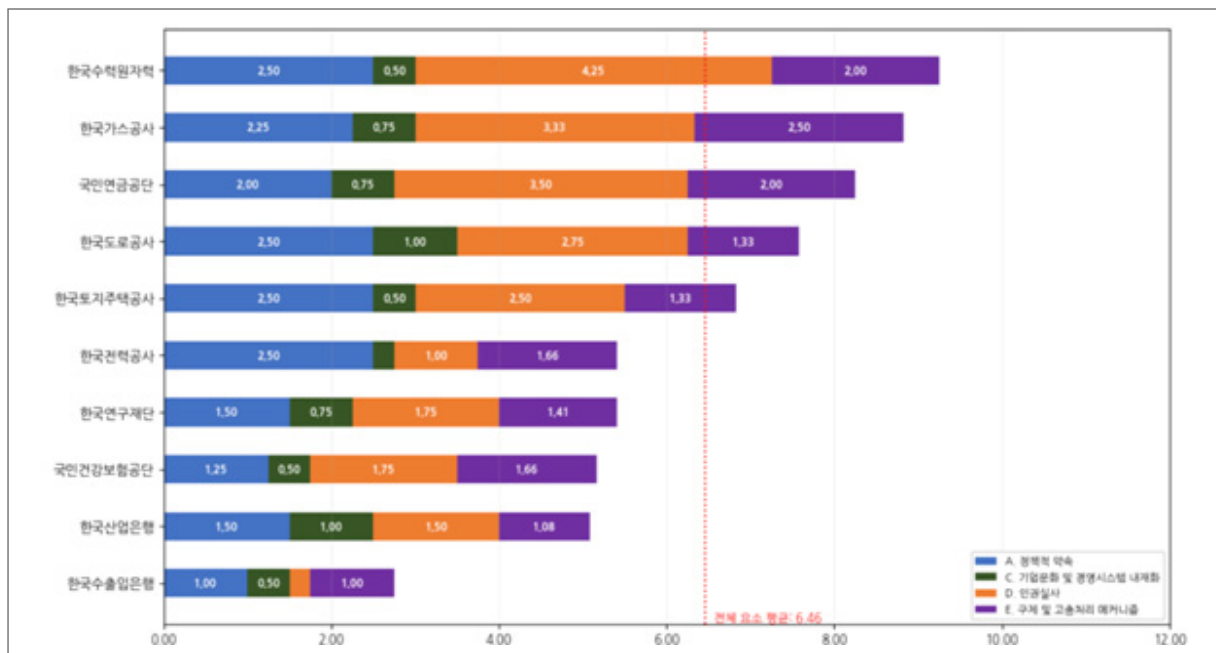


# 공기업 인권실사 평가보고

우 용 원 연구원(휴먼아시아 기업과 인권센터)

## I. 공기업 인권실사 평가 개괄

공기업별 인권경영 평가 원점수



인권경영 내재화에 대한 논의가 국내외에서 공론화됨에 따라, 국가인권위원회는 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018) 및 인권경영 보고 및 평가 지침(2022)을 제정한 바 있음. 위에 근거하여 공기업들은 기존의 지속가능경영보고서와 별개로 **인권영향평가 보고서** 또는 **인권경영 보고서를 발간하고 있으며**, 이는 인권경영 내재화 수준에 대해서 긍정적으로 평가할 만한 요소로 판단됨.

그러나 10개 공기업의 평균 점수는 6.46점으로, 여타 40개 사기업의 평균 점수인 7.49점 보다 점수가 낮으며, 이는 대부분의 공기업이 인권영향평가 보고서를 발간하는 등 인권경영 내재화에 노력을 기울이고 있음에도 불구하고 아직 CHRB의 관점에서 미흡한 부분이 많다는

점을 시사함. 특히 **한국산업은행, 한국수출입은행, 국민건강보험공단** 등 투자기능이 큰 기관이 낮은 점수를 보유하는 것이 두드러짐.

순위 별로 평가기업들을 나누었을 때 두드러지는 또 하나의 특징은, 기업들 간의 점수 편차가 상당히 크다는 점임. 예를 들어, 상위 5개 기업의 평균 점수는 **8.15**이었던 반면, 하위 5개 기업의 평균 점수는 **4.76**으로 도출되었음. 상위 5개 기업과 하위 5개 기업의 점수 편차는 약 **3.39**점 정도 차이가 있으며, 특히 5순위인 한국토지주택공사(6.83)와 6순위인 한국전력공사(5.41)의 점수 차는 1.42점에 달함. 사기업과 마찬가지로 D 벤치마크에서 높은 점수를 획득한 기업들이 상위 5개 기업에 집중되는 경향을 보여주었음.

## II. 벤치마크 분석

벤치마크별로 10개 공기업 전체를 분석하면 다음과 같은 평균 충족률이 도출됨.

1. A (거버넌스 및 정책적 약속): 65%
2. C (기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화): 약 65%
3. D (인권 실사): 약 45.16
4. E (구제 및 고충처리 메커니즘): 약 53.23%

전체적으로 공기업은 D(인권실사) 벤치마크에서 가장 취약한 점수가 도출되었음.

앞서 언급하였듯이, 공기업간 점수 편차도 상당히 크게 나타남. 상위 5개 기업(한국수력원자력, 한국가스공사, 국민연금공단, 한국도로공사, 한국토지주택공사)과 하위 5개 기업(한국전력공사, 한국연구재단, 국민건강보험공단, 한국산업은행, 한국수출입은행)의 벤치마크 충족률은 다음과 같음.

- 상위 5개 기업: A 78.34%, C 70%, D 65.32%, E 61.06%
- 하위 5개 기업: A 60%, C 60%, D 24.76%, E 45.4%

또한 위와 같이 하위 기업들은 D(인권실사) 벤치마크에서 취약성이 두드러졌던 반면, 상위 기업들은 다른 벤치마크 대비 E(구제 및 고충처리 메커니즘) 벤치마크에서 보다 취약성이 두드러졌음. D 벤치마크에서 상위기업 및 하위기업 간 충족률 격차가 약 40%p에 달함에 따라, 인권 실사 체계의 구축에 있어서 공기업 간 차이가 극명하게 나타났음.

### III. 지표별 분석

전체적으로 D04 인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적(13.3%), D05 인권 영향에 대한 소통의 취약성이 두드러졌음(35%). 따라서, 인권 리스크를 식별하고 도출된 개선과제가 잘 이행되고 있는지 모니터링하는 것과 이해관계자들에게 인권영향에 대해서 소통하는 부분에서 취약성이 두드러짐.

상위5개 기업의 점수가 높은 지표는 하위5개 기업도 점수가 높았음. 단 D02 인권 리스크와 영향 평가 지표의 경우, 상위 5개 기업은 90%로 다른 지표 대비 높은 충족률을 보여준 반면, 하위 5개 기업은 반대로 다른 지표 대비 낮은 충족률을(35%) 보여줌으로써 하위5개 기업들이 인권 리스크를 식별하는 것을 넘어 해당 지표를 분석하여 자사 내 중대한 인권이슈를 공시하는 분야에서 상대적으로 취약하다는 것을 나타냄.

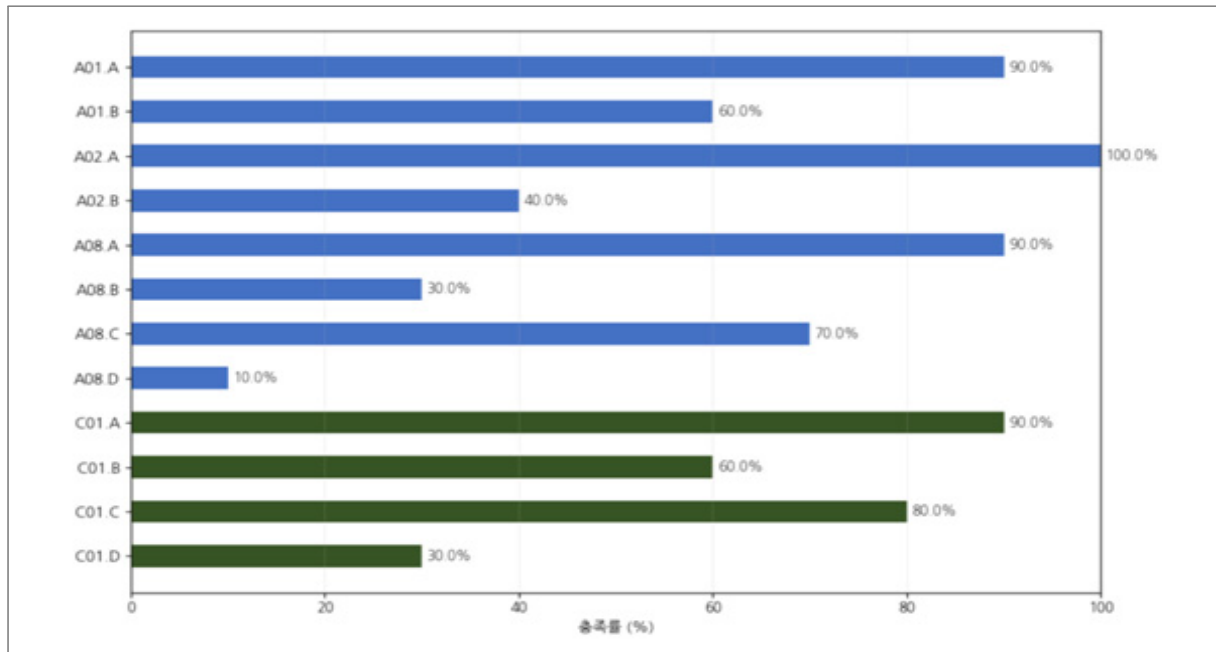
또한, D05 인권 영향에 대한 소통의 경우에도 상위 5개 기업은 60%의 충족률을 보여준 반면, 하위 기업은 10%를 달성하여 자사가 기여한 인권영향에 대해서 이해관계자에게 소통하는 절차와 사례를 보여주는데 취약하다는 결과가 도출됨.

#### IV. 요소별 분석(전체)

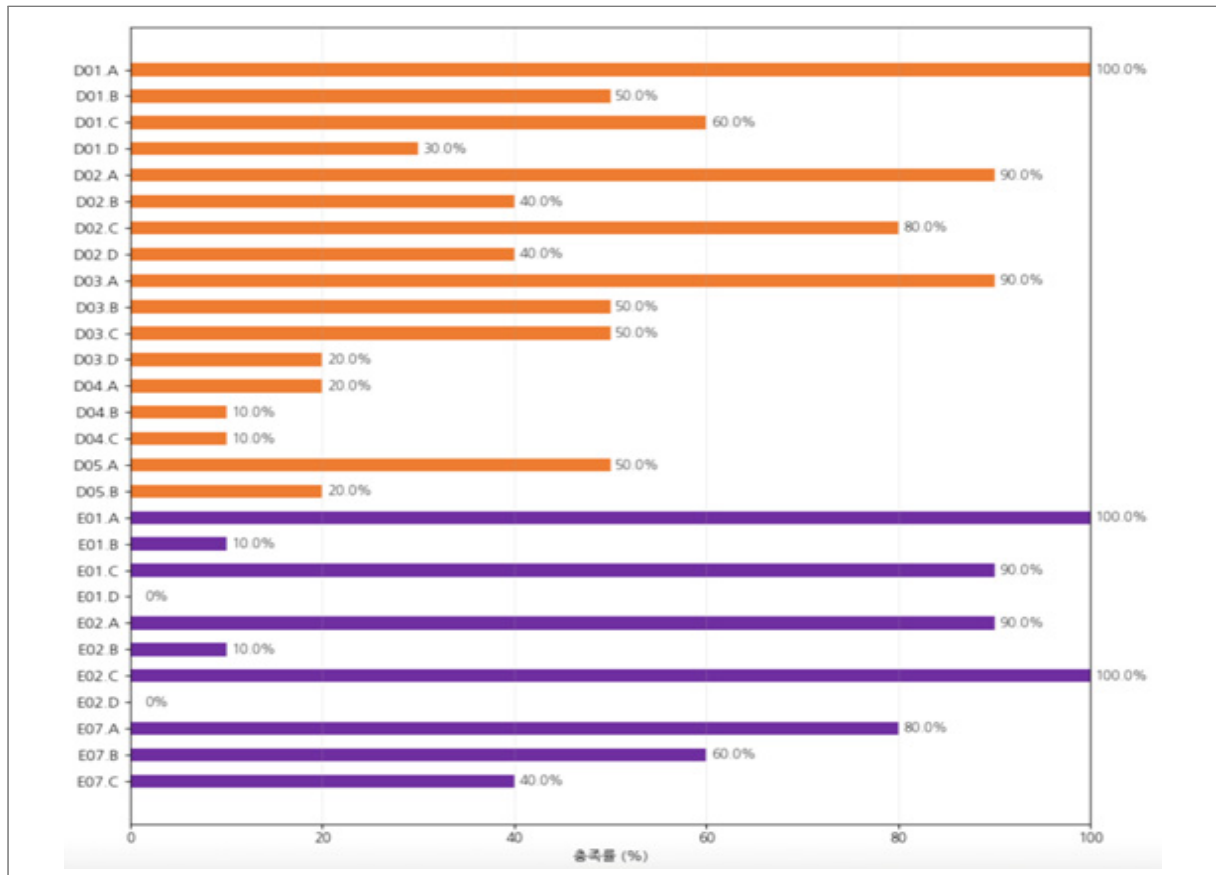
벤치마크	요소 코드	지표명	요소 명칭	요소별 총족률
A. 정책적 약속	A01.A	A01 인권 존중에 대한 약속	UNGPs 등 주요 국제 인권 기준 지지 표명	90
	A01.B	A01 인권 존중에 대한 약속	이해관계자(협력사 등) 포함 적용 범위 공시	60
	A02.A	A02 근로자의 인권 존중에 대한 약속	자사 근로자에 대한 ILO 핵심협약 존중 약속	100
	A02.B	A02 근로자의 인권 존중에 대한 약속	사업 파트너에게 동일 약속 요구 명시	40
	A08.A	A08 구제에 대한 약속	피해자에 대한 구제 접근법 정책 성명	90
	A08.B	A08 구제에 대한 약속	사업 관계자의 구제 권리 인정 약속	30
	A08.C	A08 구제에 대한 약속	사법·비사법적 구제 절차 협력 약속	70
	A08.D	A08 구제에 대한 약속	부정적 영향 해결을 위한 사업 관계자와의 협력 약속	10
C. 기업문화·경영시스템 내재화	C01.A	C01 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원	고위급 관리자의 인권 이슈 책임 명시	90
	C01.B	C01 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원	부서별 일상적 책임 배분 체계 공시	60
	C01.C	C01 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원	인권 전담 자원 및 전문성 배분 명시	80
	C01.D	C01 일상적 인권 기능 수행을 위한 책임 및 자원	공급망 내 인권 이슈 일상 관리 전담 조직 공시	30
D. 인권 실사	D01.A	D01 인권 리스크와 영향 식별	자사 운영 전반의 위험 식별 절차 보유	100
	D01.B	D01 인권 리스크와 영향 식별	공급망 내 위험 식별 절차 보유	50
	D01.C	D01 인권 리스크와 영향 식별	피해 이해관계자 및 전문가 참여 방식 설명	60
	D01.D	D01 인권 리스크와 영향 식별	신규 상황에 의한 식별 절차 촉발 방식 설명	30
	D02.A	D02 인권 리스크와 영향 평가	자사 운영 내 리스크 및 영향 평가 절차 설명	90
	D02.B	D02 인권 리스크와 영향 평가	공급망 내 인권 리스크 평가 절차 설명	40
	D02.C	D02 인권 리스크와 영향 평가	인권 리스크 및 영향 평가 결과 공시	80

벤치마크	요소 코드	지표명	요소 명칭	요소별 충족률
	D02.D	D02 인권 리스크와 영향 평가	취약 이해관계자 참여 보장 방식 설명	40
	D03.A	D03 평가 결과의 통합 및 조치 이행	중대 이슈 예방·완화 절차 수립	90
	D03.B	D03 평가 결과의 통합 및 조치 이행	공급망 내 중대 이슈 예방·완화 절차 설명	50
	D03.C	D03 평가 결과의 통합 및 조치 이행	최근 3년 내 구체적 조치 사례 제시	50
	D03.D	D03 평가 결과의 통합 및 조치 이행	조치 결정 시 영향받는 이해관계자 참여 방식	20
	D04.A	D04 대응 조치의 효과성 추적	조치 이행 추적·모니터링 및 효과성 평가 절차	20
	D04.B	D04 대응 조치의 효과성 추적	조치 효과성 평가 기반 개선 교훈 도출	10
	D04.C	D04 대응 조치의 효과성 추적	효과성 평가 시 이해관계자 참여 방식	10
	D05.A	D05 인권 영향에 대한 소통	이해관계자와의 인권 문제 소통 사례	50
	D05.B	D05 인권 영향에 대한 소통	소통의 어려움 및 해결 방안 공시	20
E. 구제·고충처리 메커니즘	E01.A	E01 근로자를 위한 고충처리 메커니즘	근로자 고충처리 채널 운영	100
	E01.B	E01 근로자를 위한 고충처리 메커니즘	언어 지원 및 근로자 인지 보장 방법	10
	E01.C	E01 근로자를 위한 고충처리 메커니즘	공급망 근로자 포함 접근성 보장	90
	E01.D	E01 근로자를 위한 고충처리 메커니즘	사업 관계자에게 동일 기대 전달 요구	0
	E02.A	E02 외부 개인·공동체를 위한 고충처리 메커니즘	외부 이해관계자용 고충처리 채널 운영	90
	E02.B	E02 외부 개인·공동체를 위한 고충처리 메커니즘	현지 언어 지원 및 외부 이해관계자 인지 보장	10
	E02.C	E02 외부 개인·공동체를 위한 고충처리 메커니즘	외부 개인·공동체의 접근 방법 설명	100
	E02.D	E02 외부 개인·공동체를 위한 고충처리 메커니즘	사업 관계자에게 동일 기대 전달 요구	0
	E07.A	E07 부정적 영향에 대한 구제	신속한 구제 제공을 위한 접근법 설명	80
	E07.B	E07 부정적 영향에 대한 구제	재발 방지를 위한 시스템·절차 변경 설명	60
	E07.C	E07 부정적 영향에 대한 구제	합의된 구제 조치 이행 모니터링 방식	40

요소별 공기업 총족률  
A~C 벤치마크(A. 정책적 약속 / C. 기업문화·경영시스템 내재화)



요소별 공기업 총족률  
D~E 벤치마크(D. 인권실사 / E. 구제 및 이해관계자 소통)



다음 요소에서 공기업들은 높은 충족률을 보였음.

**A01.A(90%)** 인권을 존중하겠다는 내용이 명시된 정책 성명을 공개적으로 제공

**A02.A(100%)** ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중할 것을 약속한 정책 성명서를 공개적으로 보유

**A08.A(90%)** 자사로 인해 발생했거나 자사가 기여한 개인, 근로자, 지역사회에 대한 부정적 영향에 대해 구제를 제공할 것을 약속하는 정책 성명서를 공개적으로 보유

**C01.A(90%)** 인권 이슈 이행 및 의사결정에 책임이 있는 고위급 관리자 역할을 명시

**D01.A(100%)** 자사 운영 전반에서, 특정 지역이나 활동에 존재하는 인권 위험 및 영향을 식별하기 위한 절차를 갖추고 있는지 설명

**D02.A(90%)** 자사 운영 전반에 걸쳐 인권 리스크 및 영향을 평가하기 위한 절차를 설명하고, 이를 기반으로 자사가 중대한 인권 이슈로 간주하는 사안을 공시

**D03.A(90%)** 자사 운영 전반에서 중대한 인권 이슈를 예방, 완화 또는 구제하기 위한 절차를 설명

**E01.A(100%)** 고충 처리 메커니즘을 보유하고 있음을 명시하거나, 제3자 또는 공동 메커니즘에 참여하여 모든 근로자가 기업과 관련된 고충이나 우려를 제기할 수 있도록 보장

**E01.C(90%)** 공급망 내 근로자가 자사의 고충처리 메커니즘을 활용하거나 사업 파트너에게 자체 메커니즘 구축을 요구하여 근로자가 고충이나 우려를 제기할 수 있도록 함.

**E02.A(90%)** 고충 처리 메커니즘을 보유하고 있음을 명시하거나, 공유 메커니즘에 참여하여 기업의 활동으로 인해 부정적인 영향을 받을 수 있는 모든 외부 이해관계자가 고충이나 우려를 제기할 수 있도록 보장

취약 요소 목록을 분석해보면 다음과 같음. (전체 평균 충족률인 50% 이하이면서, 해당 요소가 포함되어 있는 벤치마크 충족률보다 떨어지는 요소) 총 17개

- **A02.B(40%)** 공급망 사업 파트너에게 ILO 핵심 노동권 존중을 요구하는 정책 성명 공개
- **A08.B(30%)** 공급망 사업 관계자의 구제받을 권리 인정 및 실현 기대 명시
- **A08.D(10%)** 공급망 인권 부정적 영향을 해결하기 위해 사업 관계자와 협력하겠다는 약속

- C01.D(40%) **공급망** 인권 문제 관리를 위한 자원·전문성 배분 방식 설명
- D01.D(30%) **위험 및 영향 식별 절차**가 신규 국가 진출, 새로운 비즈니스 관계 형성, 신규 인권 이슈 또는 특정 지역의 분쟁 상황 등에 의해 어떻게 촉발되는지를 설명
- D02.B(40%) **공급망** 공급망 내 인권 리스크 및 영향 평가 절차 설명
- D02.D(40%) **이해관계자 참여·소통** 인권 리스크 및 영향 평가 과정에서 피해 가능성이 있는 이해관계자를 어떻게 참여시키는지 설명
- D03.D(30%) **이해관계자 참여·소통** 중대한 인권 이슈에 대응하는 조치를 결정하는 과정에서 영향을 받을 이해관계자를 어떻게 참여시키는지 설명
- D04.A(20%) **모니터링** 인권 이슈에 대응하여 이행한 조치를 모니터링하고, 해당 조치가 실질적인 효과를 발휘했는지 평가하는 절차를 설명
- D04.B(10%) **모니터링** 실사 프로세스를 통해 중대한 인권 이슈 중 하나 이상에 대해 조치의 효과성을 추적하면서 얻은 교훈 사례를 제시합니다.
- D04.C(10%) **모니터링, 이해관계자 참여·소통** 이행한 조치가 효과적이었는지를 평가하는 과정에서 이해관계자를 어떻게 참여시켰는지를 설명
- D05.B(20%) **이해관계자 참여·소통** 인권 실사 과정에서 파악된 영향받은 이해관계자와의 효과적인 소통에 대한 어려움을 설명하고, 이를 어떻게 해결하고 있는지 설명
- E01.B(10%) **고충 처리** 메커니즘이 적절한 모든 언어로 제공되며, 근로자가 이를 인지할 수 있도록 보장하는 방법(예: 특정 커뮤니케이션·교육)을 설명
- E01.D(0%) **공급망** 사업 관계자들이 자신들의 사업 관계 내에서도 근로자의 고충 처리 메커니즘 접근 보장에 관한 동일한 기대사항을 전달할 것을 요구
- E02.B(10%) **이해관계자 참여·소통** 고충 처리 메커니즘이 현지 언어로 제공되며, 자사 운영과 관련된 외부 이해관계자가 이를 인식할 수 있도록 보장하는 방법(예: 특정 커뮤니케이션·교육 등)을 기술해야 합니다.
- E02.D(0%) **공급망** 사업 관계자가 자신들의 사업 관계 내에서도 고충처리 메커니즘 접근에 대한 동일한 기대를 그들의 사업 관계에게 전달할 것을 요구
- E07.C(40%) **모니터링** 합의된 구제 조치의 이행을 모니터링하는 접근법을 설명

분석 결과, 공기업들은 인권 존중을 약속하고(A01.A, 90%) 고위급 관리자의 인권존중에 대한 책임을 명시하며(C01.A, 90%) 인권 위협 및 영향을 식별하기 위한 절차를 갖추고(D01.A, 100%) 근로자 고충처리 장치(E01.A, 100%)를 마련하는 등, 이는 공기업이 자체 운영 중심의 인권 관리 부문에서는 제도화가 이루어졌음을 시사함.

반면, 전체 취약 요소 17개중에 공급망 관리(7개), 모니터링(4개), 이해관계자 참여·소통(5개)과 관련된 요소들이 포진되었는데, 특히 공급망 관리(총 20개 중 7개)의 취약성이 두드러졌음. 이는 이해관계자 참여·소통과 모니터링 전반으로 범위를 확장한 인권실사 체계는 충분히 구축하지 못하고 있으며, 특히 공급망 관리가 취약하다는 결과를 보여줌.

또 한가지 눈 여겨 볼 점은 각 지표 내 요소 별 순서대로 A에서 D로 갈수록 점수가 낮아지는 경향이 강하게 나타났다는 것임. 각 지표 별 첫번째 요소(A)가 해당 지표의 기초적인 총론과 비슷한 성격을 띄기 때문에(예: E01.A 근로자를 위한 고충 처리 메커니즘을 보유하는지, E01.D 사업 관계자들이 자신들의 사업 관계 내에서도 근로자의 고충 처리 메커니즘 접근 보장에 관한 동일한 기대사항을 전달할 것을 요구) 기업들이 기본적인 인권경영체계를 갖추었으나, 공급망 관리, 모니터링, 이해관계자 참여 등 인권실사의 디테일 측면에서 여전히 부족하다는 결과가 도출됨.

## V. 상위 5개 기업 및 하위 5개 기업 심화 분석

### 1. 상위 5개 공기업 성과 및 공통 강점 분석

상위 5개 공기업은 다수의 핵심 요소에서 충족률 100%를 달성하며 전반적으로 높은 평가를 받았음. 특히 정책적 기반(A 벤치마크) 기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화(C 벤치마크) 측면에서 높은 완결성을 보였음.

또한 조직 운영 측면에서는 인권 이슈에 대한 고위급 책임 구조를 명확히 설정하고(C01.A), 전사적 수준에서 인권 리스크를 식별·평가·대응하는 절차를 구축(D01.A, D02.A, D03.A)하고 있는 점이 확인됨. 더불어 내부 근로자 및 외부 이해관계자를 대상으로 한 고충처리 메커니즘을 운영(E01.A, E02.A)하고, 공급망 근로자의 접근성까지 일정 수준 보장(E01.C, E02.C)하고 있다는 점에서 제도적 기반은 비교적 안정적으로 구축된 것으로 평가됨.

다만, 상위 공기업 역시 인권실사의 실질적 이행 측면에서 한계를 보임. 상대적으로 충족률이 저조하였던 인권 실사(D 벤치마크)와 구제 및 고충처리 메커니즘(E 벤치마크) 측면에서 취약성이 두드러졌는데, 인권 실사의 효과성을 추적하고 그 결과를 반영하는 과정(D04.B, D04.C), 이해관계자와의 실질적 소통 및 참여(D05.B), 고충처리 메커니즘의 접근성·확산성 확보(E01.B, E02.B) 측면에서 낮은 충족률을 나타냄. 나아가 이러한 메커니즘을 공급망 전반으로 확장하도록 요구하는 요소(E01.D, E02.D)는 거의 이행되지 않아, 제도는 존재하나 실행의 깊이와 확장성은 제한적인 것으로 분석됨.

## 2. 하위 5개 공기업 실태 및 공통 취약점 분석

하위 기업은 상위 기업과 달리 대부분의 핵심 요소에서 낮은 충족률을 보이며 전반적인 인권경영 체계가 미진하였음. 일부 기본 요소(A02.A, D01.A, E01.A, E02.C)는 충족률 100%를 달성하였으나, 선언적 수준에 그치는 경우가 많았음.

특히 인권 실사(D 벤치마크)와 구제 메커니즘(E 벤치마크) 전반에서 구조적 취약성이 두드러짐. 인권 이슈 대응 조치의 효과성을 추적하거나(D04.B, D04.C), 이해관계자와의 소통 및 피드백을 반영하는 절차(D05.A, D05.B)는 사실상 부재하거나 매우 제한적으로 운영되고 있음. 또한 고충처리 메커니즘의 접근성(E01.B, E02.B) 및 공급망 확장(E01.D, E02.D) 역시 거의 이루어지지 않아, 구제절차의 기능이 작동하지 않는 것으로 나타남. 특히 상·하위 기업 간 점수 격차는 다음과 같이 D 벤치마크에서 두드러졌음.

D01.B 공급망을 포함한 인권 위험·영향 식별 절차 설명(상위 80%, 하위 20%)

D02.B 공급망 내 인권 리스크 및 영향 평가 절차 설명(상위 80%, 하위 0%)

D02.D 인권 영향 평가 과정에서 이해관계자를 어떻게 참여시키는지 설명(상위 80%, 하위 0%)

D03.B 공급망 내 중대 인권 이슈를 예방, 완화 도는 구제하기 위한 절차 설명(상위 100%, 하위 0%)

D05.A 인권 이슈에 대응하여 이행한 조치를 추적 또는 모니터링하고, 실질적인 효과를 발휘했는지 평가하는 절차를 설명(상위 100%, 하위 0%)

상위 5개 기업과 하위 5개 기업은 모두 D 벤치마크와 E 벤치마크의 충족률이 저조하였는데, 이와 별개로 하위 5개 기업은 A벤치마크 분야에서 특히 취약한 요소가 많았다는 점 역시 두드러짐. 하위 기업의 경우 사업 파트너에게 ILO 핵심 노동권 준수를 요구하는 정책(A02.B, 20%), 공급망 내 구제권 보장(A08.B, 0%), 사업 관계자와의 협력 의지(A08.D, 0%) 등은 대부분 결여되어 있으며 이는 공기업이 공급망 전반에 미치는 영향력을 충분히 활용하지 못하고 있음을 시사함.

## VI. 기업별 평가 세부 분석

### 1. A(거버넌스 및 정책 약속) 벤치마크

총 3점 기준으로 평균 1.95점, 충족률(65%)을 기록하였음. 한국도로공사, 한국수력원자력, 한국전력공사, 한국 토지주택공사 등이 2.5점을 기록하며 상위권을 형성한 반면, 국민건강보험공단(1.25점), 한국수출입은행(1점)이 하위권을 형성하였음.

- **한국도로공사:** 2.5점을 획득하여 인권 존중, 근로자의 인권 존중 및 구제와 관련하여 정책 선언을 통해 전반적으로 존중하겠다는 의지를 드러내었음. 다만, 유엔 기업과 인권 이행원칙 또는 OECD 다국적기업 가이드라인에 대한 이행 약속이 부재함.
- **한국수력원자력:** 2.5점을 획득하여 인권 존중, 근로자의 인권 존중 및 구제와 관련하여 정책 선언을 통해 전반적으로 존중하겠다는 의지를 드러내었음. 다만, 사법적, 비사법적 구제 절차에 협력하겠다는 약속 및 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명이 공시되어 있지 않아, A08(구제에 대한 약속)에서 상대적인 취약성을 보였음.
- **한국전력공사:** 2.5점을 획득하여 인권 존중, 근로자의 인권 존중 및 구제와 관련하여 정책 선언을 통해 전반적으로 존중하겠다는 의지를 드러내었음. 다만, 사업 관계자 역시 구제받을 권리를 인정하고 이를 실현할 것을 기대한다고 명시하거나, 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명이 공시되어 있지 않아, 공급망 관리측면에서 A08(구제에 대한 약속)에 상대적으로 취약한 결과를 보였음.
- **한국토지주택공사:** 2.5점을 획득하여 인권 존중, 근로자의 인권 존중 및 구제와 관련하여 정책 선언을 통해 전반적으로 존중하겠다는 의지를 드러내었음. 다만, 사업 관계자

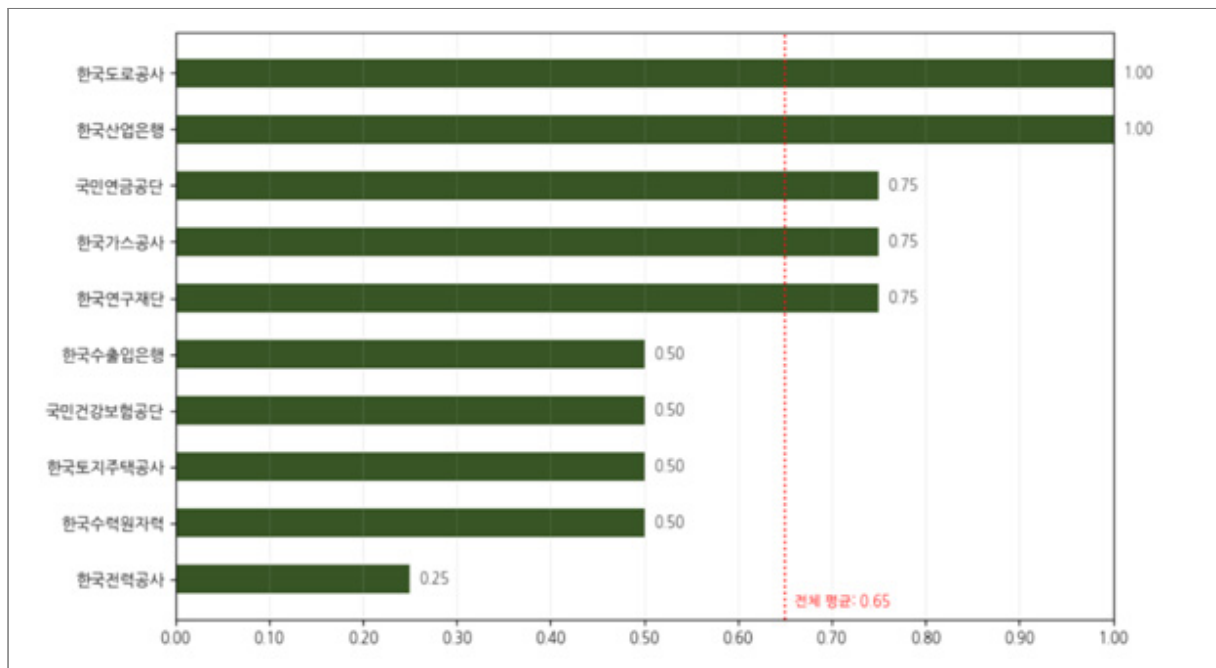
역시 구제받을 권리를 인정하고 이를 실현할 것을 기대한다고 명시하거나, 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명이 공시되어 있지 않아 공급망 관리측면에서 A08(구제에 대한 약속)에 상대적으로 취약한 결과를 보였음.

- **한국가스공사:** 2.25점을 획득하여 인권 존중, 근로자의 인권 존중 및 구제에 대한 약속과 관련하여 비교적 높은 정책의지를 보여주었음. 그러나 사업 파트너 역시 ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중하겠다는 약속을 요구하거나, 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명이 공시되어 있지 않아 공급망 관리측면에서 상대적으로 취약한 결과를 보였음.
- **국민연금공단:** 2점을 획득하였음. A01(인권 존중에 대한 약속)에서 만점을 받았으나, 사업 파트너 역시 ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중하겠다는 약속을 요구하거나, 사업 관계자 역시 구제받을 권리를 인정하고 이를 실현할 것을 기대하고, 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명을 공시하지 않아 공급망 관리측면에서 상대적으로 취약한 결과를 보였음.
- **한국산업은행:** 1.5점을 획득했음. A01(인권 존중에 대한 약속)에선 OECD 다국적 기업 가이드라인에 대한 이행 약속이 공시되지 않았음. A02(근로자의 인권 존중에 대한 약속)는 사업 파트너 역시 ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중하겠다는 약속을 요구하지 않았다는 점이 취약성을 드러냈음. A08(구제에 대한 약속)에선 사업 관계자 역시 구제받을 권리를 인정하고 이를 실현할 것을 기대하고, 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명을 공시하지 않아 공급망 관리측면에서 상대적으로 취약한 결과를 보였음. “협력사, 지역사회 구성원 등 이해관계자를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.”라고 인권경영 선언문에 명시하였으나, 정책성명의 구체성이 결여되어 상기된 요소들을 충족하지 못하였음.
- **한국연구재단:** 1.5점을 획득했음. A01(인권 존중에 대한 약속)에선 OECD 다국적 기업 가이드라인에 대한 이행 약속이 공시되지 않았으며, A02(근로자의 인권 존중에 대한 약속)는 사업 파트너 역시 ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중하겠다는 약속을 요구하지 않았음. A08(구제에 대한 약속)에선 사업 관계자 역시 구제받을 권리를 인정하고 이를 실현할 것을 기대하고 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명을 공시하지 않아 공급망 관리측면에서 상대적으로 취약한 결과를 보였음.

- 국민건강보험공단:** 1.25점을 획득하였음. A01(인권 존중에 대한 약속)에선 OECD 다국적 기업 가이드라인에 대한 이행 약속이 공시되지 않았으며, A02(근로자의 인권 존중에 대한 약속)는 사업 파트너 역시 ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중하겠다는 약속을 요구하지 않았음. A08(구제에 대한 약속)에 취약성이 두드러졌는데, 사업 관계자 역시 구제받을 권리를 인정하고 이를 실현할 것을 요구하고 사법적 및 비사법적 구제 절차에 협력하여 피해자에 구제를 제공하거나 사업 관계자와 협력하여 부정적 영향을 해결하겠다는 정책성명을 공시하지 않았음.
- 한국수출입은행:** 1점을 획득하였음. A01(인권 존중에 대한 약속)에선 OECD 다국적 기업 가이드라인에 대한 이행 약속이 공시되지 않았으며, A02(근로자의 인권 존중에 대한 약속)는 사업 파트너 역시 ILO가 선언한 노동상의 기본적 인권을 존중하겠다는 약속을 요구하지 않았음. 특히 A08(구제에 대한 약속)의 경우 충족률이 0%였으며 보완의 필요함. 자사로 인해 발생한 부정적 영향에 대한 구제절차의 구축의 경우, 인권경영 실행세칙에 구제절차 구축에 대하여 “노력한다”라고 언급되어 해당 요소의 내용을 보증하지 못하였음.

## 2. C(기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화) 벤치마크

공기업별 C 벤치마크 원점수



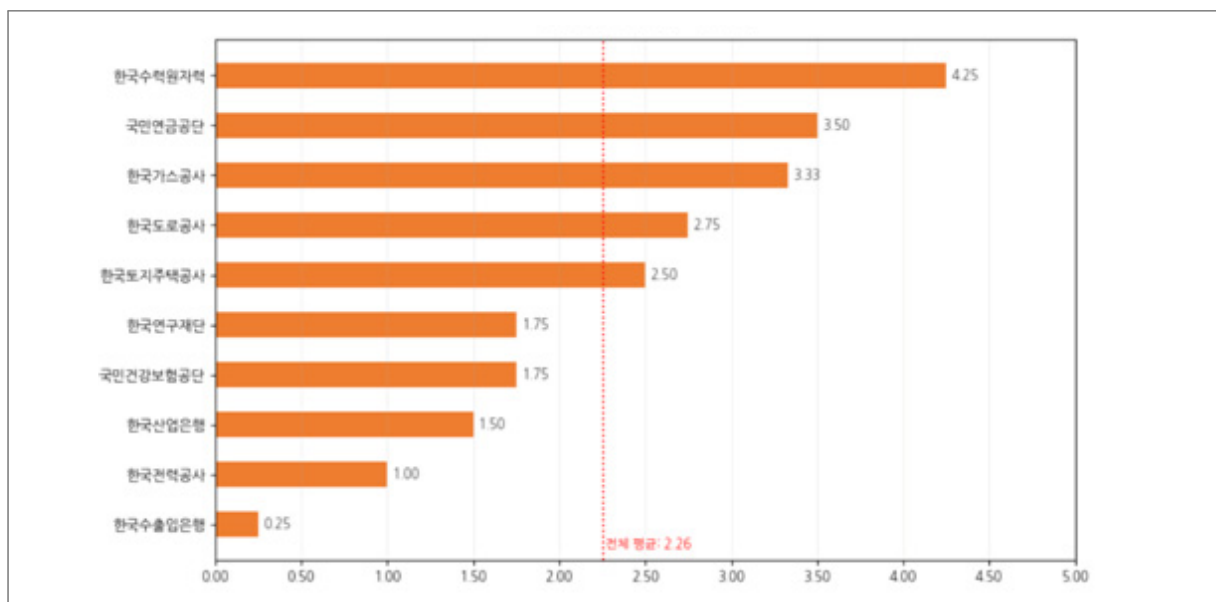
총 1점 기준으로 평균 0.65점(충족률 65%)로, 여타 벤치마크대비 가장 높은 충족률을 보였음. 한국도로공사 및 한국산업은행이 1점을 획득하여 상위권을 형성하였으며, 한국전력공사가 0.25점을 획득하여 하위권을 형성하였음.

- **한국도로공사:** 1점을 획득하였음. 인권경영위원회 및 그 위원장의 역할을 명시한 것에 비롯되어 여타 모든 요소를 충족하여 인권관련 책임배분 및 자원·전문성 배분 체계를 구축하였다고 공시함과 동시에, 기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화가 이루어진 것으로 보임.
- **한국산업은행:** 1점을 획득하였음. 인권경영위원회 및 그 위원장의 역할을 명시한 것에 비롯되어 여타 모든 요소를 충족하여 인권관련 책임배분 및 자원·전문성 배분 체계를 구축하였다고 공시함과 동시에, 기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화가 이루어진 것으로 보임. 다만, 협력사 인권 문제의 일상 관리를 뒷받침하기 위한 방식을 보다 구체적으로 명시할 필요가 있음.
- **국민연금공단:** 0.75점을 획득하였음. 상임이사, 인권경영 주관부사장 등이 포함되어 있는 인권경영위원회에 대해서 설명하고, 인사혁신실, 윤리경영부 등 인권관련 책임 배분 체계에 대하여 설명하는 동시에 본부 부서 및 지역본부·지사에서의 인권담당관 배치에 대하여 설명하는 등 기업 문화 및 경영 시스템에 인권 존중 내재화가 이루어진 것으로 보임.
- **한국가스공사:** 0.75점을 획득하였음. CEO 주재 인권경영위원회를 운영하고 진정심의 위원회, 양성평등위원회 등 인권관련 책임 배분 체계에 대하여 공시하였음. 자체 운영 내 인권 이슈 일상 관리를 위한 자원 및 전문성 배분 방식과 관련하여 인권경영 전담조직과 고충상담 담당자의 배치에 대하여 설명하여 본 요소를 충족하였음. 다만 공급망 내 인권 이슈 일상 관리에 대한 자세한 설명이 부족하였음.
- **한국연구재단:** 0.75점을 획득하였음. 최상위 보고자(이사장), 인권경영위원회, 인권경영책임관 등으로 구성된 ‘인권경영 추진조직’의 구조 및 역할을 상세히 설명하며 여타 일상관리 전담 조직 및 인원에 대하여 공시하고 있으나 공급망 내 인권 이슈 일상 관리에 대한 자세한 설명이 부족하였음.
- **한국수출입은행:** 0.5점을 획득하였음. 노동조합 및 인권전문가가 위원으로 포함된 인권경영위원회에 대하여 설명하고 일상적인 인권 이슈 관리를 위한 자원 및 전문성 배분 방식에 대하여 설명하나, 관련 부서 전반에서 인권정책약속을 이행하고 공급망 내 관련 인권 문제의 일상 관리를 위한 자본 및 전문성 배분 방식에 대하여 설명하지 않았음.

- **국민건강보험공단:** 0.5점을 획득하였음. 인권경영 추진체계를 조직별로 설명하고 NHIS인권센터 등 인권 등 인권 전담 기구에 대하여 설명하나, 공급망 내 인권 문제 일상 관리를 위한 자본 및 전문성 배분 방식에 대한 자세한 설명이 결여되었음.
- **한국토지주택공사:** 0.5점을 획득하였음. 인권경영위원회 등 고위급 관리자의 역할에 대하여 설명하고 LH 인권센터 등이 자체 운영 내 전반적인 인권 이슈 일상관리를 수행하고 있다고 공시함. 다만, 설문이나 현장 방문을 통해 협력회사의 인권준중 여부를 점검하고 있다고 언급하였으나, 보다 상시적인 점검체계가 마련되어야 할 것으로 보임.
- **한국수력원자력:** 0.5점을 획득하였음. CEO주도로 인권정책을 강화하고, ESG위원회, 인권경영위원회 등 여타 일상적 책임 배분 체계에 대하여 설명하나 협력사를 대상으로 일상적인 인권 문제를 관리하는 전담 부서 및 인원에 대한 설명이 부재함. 상기한 부서의 자원 및 전문성 배분 방식에 대한 언급이 부재함.
- **한국전력공사:** 0.25점을 획득하였음. 고위급 관리자의 책임, 관련 부서 전반에 대한 책임 배분 체계, 인권 이슈 관리를 위한 자원 및 전문성 배분 방식과 관련하여 요건을 충족하지 못하였으며 협력사 직원을 대상으로 안전교육 및 산업재해 예방활동을 언급하였으나, 공급망 내 인권 문제의 관리에 대한 언급이 부재하였음.

### 3. D(인권실사) 벤치마크

공기업별 D 벤치마크 원점수



총 5점 기준 평균 2.26점으로, 여타 벤치마크대비 가장 낮은 충족률(45.2%)을 보였음. 한국수력원자력(4.25점) 국민연금공단(3.5점), 한국가스공사(3.33점) 등이 상위권을 형성하였으며, 한국수출입은행(0.25점), 한국전력공사(1점), 한국산업은행(1.5점)가 하위권을 형성하였음.

- **한국수력원자력:** 4.25점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 인권영향평가 수행을 통해 인권 리스크를 식별하고 있다고 공시하였음. 평가 시 이해관계자는 내부 구성원과 협력사로 분류하고 취약계층 근로자를 중심으로 선정하였으며 외부 컨설턴트가 인터뷰를 시행하였음. 그러나 신규 국가 진출, 새로운 비즈니스 관계 형성, 특정 지역의 분쟁 상황 등, 새로운 변수로 인해 인권 영향 식별 절차가 개시된다는 언급이 부재하였음. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 인권영향평가 절차를 통해 주요 인권 이슈가 선정되고(인권경영교육 실시, 고충상담 신고체계의 구축, 상담신고자 보호 등) 공시하였으며 평가 시 ‘취약계층’ 근로자를 중심으로 진행되었음. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 주요 인권이슈 대응 계획으로 사업소 4대 폭력 예방교육 시행, 환류 체계 근거 규정 신설 등 구체적인 사례를 제공하였음. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 전년도 인권경영실적평가 결과보고서를 분석하고 지표를 개선한 바 있음. D05(인권 영향에 대한 소통) 지표에서는 다양한 노사 소통채널을 운영함으로써 직원들의 고충사항에 대한 소통이 이루어짐.
- **국민연금공단:** 3.5점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 내부 이해관계자 20명을 대상 설문조사를 실시하고 FGI가 진행되었음. 다만 공급망을 정의하고 범주화 하였으나, 이를 통해 공급망의 인권 리스크를 식별하는 과정에 대한 설명이 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 인권영향 평가의 결과를 지표별로 상세히 공개하였으며, 이해관계자를 대상으로 수행한 FGI를 통해 리스크가 높다고 판단되는 지표를 우선순위로 선정하였음. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 직무 스트레스 관리, 고충 처리 메커니즘 등 개선 과제에 대한 세부 추진 사항을 구체적으로 공개하였으나, 실제로 이행된 사례를 명시하진 않았음. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 실사 프로세스를 통해 이행한 조치에 대한 효과성 추적 관련 언급이 확인되지 않아 3개 요소를 미충족하였음. D05(인권 영향에 대한 소통)에서는 내·외부 이해관계자로 구성된 인권경영위원회를 연 2회 개최하여 기관의 인권경영 추진사항에 대한 보고 및 논의가 진행됨 명시하였으며 효과적인 소통을 증진하기 위해 세칙을 개정하였음을 밝혔음.

- **한국가스공사:** 3.33점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 외부 전문가가 실시하는 인권영향평가를 진행하고 있다고 명시하였으며 소외 직군, 현장 근로자, 해외 현지 채용 근로자 등 내·외부 이해관계자를 취약계층 별로 분류하여 진행되었다고 명시하였음. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 자가점검에 기반한 1차 평가 후 그 결과를 분석하여 인권 취약분야 현장 실사를 진행하는 2차 평가를 실시함을 명시하였으며 중대성 평가의 참여자에 협력사, 고객사, 지역사회 관계자 등 외부 이해관계자가 포함됨을 명시함. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 공급망 및 자사 운영 전반에서 중대한 인권 이슈를 예방, 완화, 또는 구제하기 위한 절차를 설명하나, 실제로 이행했거나 계획적인 구체적인 조치 사례가 제시되지 않고 조치를 결정하는 과정에서 이해관계자를 어떻게 참여시키는지 설명하지 않았음. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 인권 이슈에 대응하여 이행한 조치를 추적·모니터링하는 절차에 대하여 설명하나, 구체적인 교훈사례와 모니터링 절차에서 이해관계자가 어떻게 평가되는지에 대한 설명이 부재하였음. D05(인권 영향에 대한 소통) 지표에서는 진정심의위원회가 이해관계자와 소통하는 방식에 대해서 설명하나 인권실사 관련 이해관계자와의 소통에 따른 과제 및 해결방안에 대한 설명이 부재함.
- **한국도로공사:** 2.75점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 이해관계자 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 인권영향평가가 진행되며 외부 컨설턴트, 협력회사 관계자, 노동조합 관계자를 대상으로 인터뷰를 실시함. 인권영향평가에 내·외부 이해관계자 및 외부 전문가가 포함됨을 명시하나, 연례 인권영향평가 외 신규 국가 진출, 새로운 비즈니스 관계 형성 등 새로운 변수로 인해 위험 및 영향 식별 절차가 진행된다는 언급이 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 영향 심각도, 발생가능성을 고려하여 중대성 평가를 실시함을 명시하였으나, 공급망 내 인권 리스크 및 영향을 평가하기 위한 절차를 설명하지 않았음. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 인권침해 조사 및 구제를 통해 인권 이슈를 예방, 완화 또는 구제하기 위한 절차를 설명하고 평가 프로세스를 통해 도출된 개선과제(인권경영성과 보도 고도화, 사고예방 시설물 개선의 순차적 추진)에 대하여 언급하나, 이해관계자를 중대한 인권 이슈에 대응하는 조치 결정 과정에서 어떻게 참여시키는지에 대한 언급이 부재함. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 직전 년도 인권영향평가 권고사항의 개선결과를 제시하였으나, 지속적 모니터링 혹은 효과성 평가 절차가 명시되지 않음. D05(인권

영향에 대한 소통)에서는 인권이슈 도출을 위해 이해관계자(외부 컨설턴트, 협력회사 관계자, 노동조합 관계자)를 대상으로 인터뷰를 실시하나, 효과적인 소통에 대한 어려움을 설명하고 이를 어떻게 해결하고 있는지에 대한 별도 명시가 없음.

- **한국토지주택공사:** 2.5점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 모·자회사 통합 인권영향평가를 실시한다고 명시하였으나, 인권영향평가 대상에 포함된 이해관계자의 소속, 신분 등을 보다 구체적으로 명시할 필요가 있으며 정례화된 인권영향평가 이외에 신규 국가 진출, 새로운 비즈니스 관계 형성 등 새로운 변수로 인해 위험 및 영향 식별 절차가 진행된다는 언급이 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 주요인권이슈를 이행수준, 영향 심각도, 발생가능성 3가지 기준으로 판단하여 IT사업의 인권체제 분야를 주요 인권이슈로 선정하였음. 그러나 주요 이해관계자를 취약계층을 분류하여 인권 영향 평가 과정에서 어떻게 참여시키는지에 대한 설명이 부재함. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 중대 인권 이슈 대응 조치 결정 시 이해관계자의 참여가 구체적으로 설명되지 않았음. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 부실시공 사태를 중대 인권 이슈로 선정하고 대처하였다고 언급하나, 그 효과성 추적에 대한 구체적 언급이 부재하며 여타 모니터링 절차에 대한 설명 및 이해관계자의 참여 방식이 소개되지 않아 3개의 요소를 미충족하였음. D05(인권 영향에 대한 소통)에서는 이해관계자를 대상으로 설문조사를 진행하여 이해관계자와 어떻게 소통하는 보여주는 사례를 제공하나, 효과적인 소통에 대한 어려움을 설명하고 이를 어떻게 해결하고 있는지에 대한 별도 명시가 없음.
- **국민건강보험공단:** 1.75점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 인권영향평가 추진절차에 대하여 구체적으로 명시하였으나, 비즈니스 관계의 인권 영향 식별에 대한 언급과 정례화된 인권영향평가 이외에 신규 국가 진출, 새로운 비즈니스 관계 형성 등 새로운 변수로 인해 위험 및 영향 식별 절차가 진행된다는 언급이 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 주요 인권이슈를 도출하는 중대성 평가를 실시하고 있으며 기관운영 평가결과 및 주요사업 평가결과를 항목별로 공개하나, 공급망 내 인권 영향 평가 절차 및 중대성 평가 시 이해관계자의 참여에 대한 설명이 부재함. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 인권영향평가의 추진절차에 대해 구체적으로 명시함으로써 인권에 영향을 미칠 수 있는 실제적, 잠재적인 리스크를 사전에 파악하고 예방한다고 명시하였음. 개선과제로 도출된 사안에 대한 개선 방안(매뉴얼 제작, 교육, 제도 수립)등에 대해 언급하나 충분히 구체적이지 않으며

공급망 내 인권 영향 평가 절차 및 중대성 평가 시 이해관계자의 참여에 대한 설명이 부재함. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 직전 년도 인권영향평가로 도출된 개선과제가 이행됨으로써 인권영향평가에 해당분야와 관련하여 양호한 결과가 나왔다고 공시하나, 이행한 조치를 통해 도출된 교훈 사례를 제시하거나 해당 절차에 이해관계자가 어떻게 참여하는지에 대한 언급이 부재함. D05(인권 영향에 대한 소통)에서는 고충처리 프로세스를 구체적으로 명시함으로써 이해관계자와 어떻게 소통하는지를 드러냈으나 그에 대한 구체적인 사례를 제공하지는 않았으며 이해관계자와의 효과적인 소통 과정 장애물에 대한 언급 부재함.

- **한국연구재단:** 1.75점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 기관의 경영활동 전반의 인권 리스크를 측정하는 평가로 인권경영 체제, 고용, 노동권 등 포괄적인 분야 대상으로 실시하고, 외부전문가와 노동조합 간부 등 주요 이해관계자를 포함한 인권경영위원회가 인권영향평가를 시행한다고 명시함. 다만 비즈니스 관계의 인권 영향 식별에 대한 언급과 정례화된 인권영향평가 이외에 신규 국가 진출, 새로운 비즈니스 관계 형성 등 새로운 변수로 인해 위험 및 영향 식별 절차가 진행된다는 언급이 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 인권영향평가를 통해 인권정책선언 정기적 재검토, 협력회사의 활동, 인권경영 예산 등 개선 필요 세부항목을 지목하고 차년도 주요 인권 이슈를 발굴한 바 있음. 그러나 공급망 내 인권 영향 평가 절차 및 중대성 평가 시 이해관계자의 참여에 대한 설명이 부재함. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 자사 운영 전반에서 중대한 인권 이슈를 예방, 완화 또는 구제하기 위한 절차를 설명하고 고충상담원, 감사실(핫라인), 안심변호사 제도를 통한 감시장치 마련, 인권영향평가 정기적 실시를 통한 모니터링 체계 마련 등 구체적인 개선 방안에서 설명하나 인권 리스크 식별 및 대처 관련하여 공급망에 대한 언급 부재함. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 실사 프로세스를 통해 이행한 조치에 대한 효과성 추적 관련 언급이 확인되지 않아 3개의 요소를 미충족하였음. D05(인권 영향에 대한 소통)에서는 인권경영위원회 중 노동조합 간부 1인을 제외한 이해관계자의 참여가 드러나지 않았으며 소통에 대한 어려움을 명시하지 않았음.
- **한국산업은행:** 1.5점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 인권영향평가 전 인권 실태조사를 진행하며 은행의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 신규 이슈를 반영하여 평가 지표를 구성하는 것으로 확인됨. 그러나 협력사를 통한 인권영향평가에 대한 언급 부재하며, 취약성이 높은 이해관계자가 참여하였다는 언급이 확인되지 않음.

D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 인권영향평가 절차 및 범주에 대해서 언급하나 협력사의 인권영향평가에 관한 언급이 부재하며 이해관계자가 어떻게 참여하는지에 대한 설명이 부재함. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 직 전년도 인권영향평가에서 도출된 2개의 개선과제에 대한 이행사항을 점검하였음을 공시하였으나 협력사의 인권영향평가 및 중대한 인권 이슈에의 대응활동 결정 과정에서 이해관계자의 역할에 대한 설명이 부재함. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 실사 프로세스를 통해 이행한 조치에 대한 효과성 추적 관련 언급이 확인되지 않아 3개의 요소를 미충족하였음. D05(인권 영향에 대한 소통)에서는 이해관계자에 대한 소통 사례를 제시하지 않아 2개의 요소를 미충족하였음.

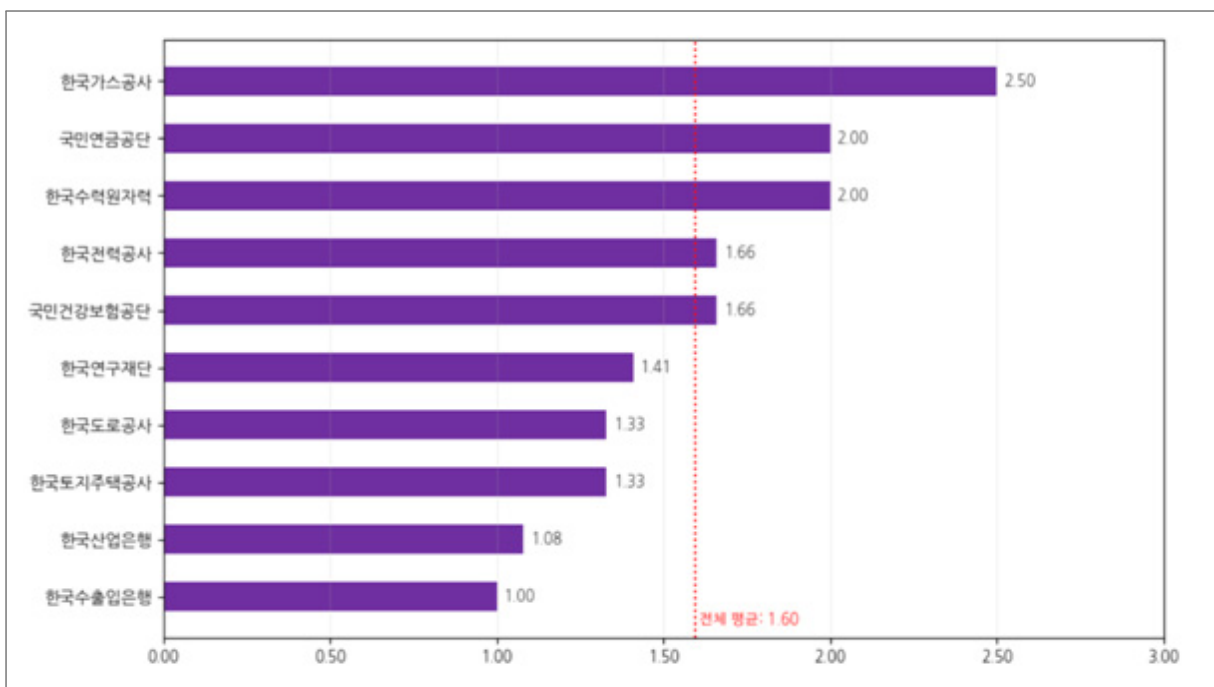
- **한국전력공사:** 1점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 인권경영 체크리스트를 활용하여 인권 침해 요소를 자가진단하고 있음을 명시함. 그러나 피해를 입은 이해관계자 및 전문가의 개입에 대한 구체적 언급이 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 잠재적 인권 이슈 확인 결과를 공개하여 인권 리스크로 간주하는 항목을 명시하였으나 협력사의 인권영향평가에 관한 언급이 부재하며, 이해관계자가 어떻게 참여하는지에 대한 설명이 부재함. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 이해관계자별 잠재적 인권 이슈 및 대응활동을 공개하나 협력사의 인권영향평가 및 중대한 인권 이슈에의 대응활동 결정 과정에서 이해관계자의 역할에 대한 설명이 부재하며 인권 리스크 및 영향 평가 결과를 공시하지 않았음. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의 효과성 추적)에선 실사 프로세스를 통해 이행한 조치에 대한 효과성 추적 관련 언급이 확인되지 않아 3개의 요소를 미충족하였음. D05(인권 영향에 대한 소통) 지표에서는 이해관계자에 대한 소통 사례를 제시하지 않아 2개의 요소를 미충족하였음.

- **한국수출입은행:** 0.25점을 획득하였음. D01(인권 리스크와 영향 식별)에서는 인권영향평가 절차에 대하여 설명하나 인권영향평가 시 공급망의 참여가 확인되지 않으며 이해관계자의 참여가 드러나지 않고 인권에 중대한 영향을 미치는 정책을 입안하기 전 추가적으로 평가 실시를 요구할 수 있다는 내용 외 신규 국가 진출 등으로 인해 촉발되는 인권영향평가에 대한 언급 부재함. D02(인권 리스크와 영향 평가)에서는 인권 리스크 식별과 별개로 평가를 위한 절차가 존재하지 않으므로 4개의 요소를 미충족하였음. D03(인권 리스크와 영향 평가 결과의 통합 및 조치 이행)에서는 중대한 인권 이슈를 정의하지 않았기에 4개의 요소를 미충족하였음. D04(인권 리스크와 영향 대응 조치의

효과성 추적)에선 인권 이슈에 대응하여 이행한 조치를 모니터링하는 절차에 대한 언급 부재하였기에 4개의 요소를 미충족하였음. D05(인권 영향에 대한 소통)에서는 인권 실사 과정, 내부 실무자 및 외부 전문기관 외 이해관계자의 참여 및 이해관계자와의 소통이 확인되지 않아 2개의 요소를 미충족하였음.

#### 4. E(구제 및 고충처리 메커니즘) 벤치마크

공기업별 E 벤치마크 원점수



총 3점 기준 평균 1.6점을 기록하였으며, 만점을 달성한 기업은 없음. 한국가스공사(2.5점), 국민연금공단(2점), 한국수력원자력(2점) 등이 상위권을 형성하였으며, 한국수출입은행(1점), 한국산업은행(1.08점)이 하위권을 형성하였음.

- 한국가스공사:** 2.5점을 기록하였음. 내·외부 이해관계자를 위한 고충 처리 채널을 운영하고 자체 메커니즘을 통한 사업 관계자의 고충 제기 방식 및 피해자 중심의 구제 절차와 재발 방지를 위한 시스템·절차 검토 체계를 설명하는 등 전반적으로 높은 충족도를 보임. 다만 사업 관계자에게 동등한 수준의 고충 처리 메커니즘 접근을 요구하거나 전달하는 방식에 대한 설명이 부재함.

- **국민연금공단:** 2점을 기록하였음. 임직원 및 외부 이해관계자 모두 접근 가능한 고충 처리 채널을 운영하고 자체 메커니즘을 통한 사업 관계자의 고충 제기 방식과 피해자 중심의 구제 절차를 설명하는 등 기본 요건을 충족한 것으로 보임. 다만 고충 처리 메커니즘의 지원 언어에 관한 설명이 부재하고 사업 관계자에게 동등한 수준의 메커니즘 접근을 요구하거나 전달하는 방식에 대한 언급이 없음.
- **한국수력원자력:** 2점을 기록하였음. 익명 신고 채널 및 외부 위탁 신고 서비스를 포함한 다양한 고충 처리 채널을 운영하고 자체 메커니즘을 통한 사업 관계자의 고충 제기 방식을 설명하는 등 내·외부 고충 처리 체계의 기본 요건을 충족한 것으로 보임. 부정적 영향에 대한 구제 항목에서도 시스템적 변경 사항 및 재발 방지 체계를 설명하여 높은 충족도를 보임. 고충 처리 메커니즘의 지원 언어에 관한 설명은 내·외부 모두 확인되지 않았으며 사업 관계자에게 동등한 수준의 메커니즘 접근을 요구하거나 전달하는 방식에 대한 언급도 부재함.
- **국민건강보험공단:** 1.66점을 기록하였음. 대·내외 이해관계자를 위한 고충 처리 채널을 운영하고 대면·비대면 접근 경로를 구체적으로 안내하는 등 내·외부 고충 처리 체계의 기본 틀을 갖춘 것으로 보임. 고충 접수 건에 대한 조사 및 대응 절차, 사후 모니터링 방식도 설명하여 구제 항목 일부를 충족하였음. 사업 관계자에 대한 동등한 접근 보장 및 유사 피해 재발 방지를 위한 시스템·절차 변경 체계에 대한 언급은 없음.
- **한국전력공사:** 1.66점을 기록하였음. 케이휘슬 익명제보, 신문고, 고충 상담창구 등 다양한 신고 채널을 통해 내·외부 이해관계자의 고충 접수 체계를 갖추고, 인권 구제 프로세스의 단계별 절차를 구체적으로 명시하는 등 기본 요건을 충족한 것으로 보임. 이해관계자 인권 이슈 대응 활동도 설명하여 구제 항목 일부를 충족하였음. 고충 처리 메커니즘의 지원 언어 및 접근성 보장 전략에 대한 설명은 확인되지 않았으며 사업 관계자에 대한 동등한 접근 보장과 구제 조치의 이행 모니터링 방식에 관한 언급도 부재함.
- **한국연구재단:** 1.41점을 기록하였음. 신고창구 운영, 고충상담원 운영, 익명 신고채널 등 다양한 채널을 통한 고충 접수 체계를 갖추고 구제절차의 단계별 점검 체계 마련 및 운영 실적을 공시하는 등 구제 항목 일부를 충족하였음. 고충 처리 메커니즘의 지원 언어에 관한 설명은 내·외부 모두 확인되지 않았으며 공급망 내 근로자의 접근 가능 여부 및 사업 관계자에 대한 동등한 접근 보장에 관한 언급도 부재하였음. 구제 조치의 이행 모니터링 방식에 대한 구체적인 설명도 확인되지 않음.

- **한국토지주택공사:** 1.33점을 기록하였음. LH인권센터, 감사실, 익명 신고센터 등을 통한 내·외부 고충 접수 체계를 갖추고 있으며 재발방지 교육 의무화 및 고충처리제도 개선 계획 등을 설명하여 일부 요건을 충족한 것으로 보임. 지원 언어 및 사업 관계자에 대한 동등한 접근 보장 관련 설명은 내·외부 모두 확인되지 않았고 신속 구제 접근 법과 구제 조치 모니터링 방식도 부재함.
- **한국도로공사:** 1.33점을 기록하였음. 클린신고센터, 레드휘슬, 사이버신고센터, 인권상담센터 등 4가지의 신고채널을 운영하며 구제 절차를 구체적으로 공개하는 등 고충 처리 체계의 기본 틀은 갖춘 것으로 보임. 다만 지원 언어, 사업 관계자에 대한 접근 보장, 구제 조치의 시스템적 변경 및 모니터링 방식 등 다수 항목에 대한 설명이 확인되지 않아 전반적인 충족도는 낮은 수준에 머물렀음.
- **한국산업은행:** 1.08점을 기록하였음. 고충 처리 메커니즘의 이용 대상을 ‘누구든지’로 명시하여 접근 범위에 제한을 두지 않은 점은 확인되나 전반적으로 미충족 항목이 다수임. 지원 언어, 외부 이해관계자의 메커니즘 접근성 제고 전략, 협력사에 대한 동등한 접근 보장 요구, 구제 조치의 시스템적 변경 및 모니터링 방식 등 핵심 요건 대부분에 대한 설명이 확인되지 않음.
- **한국수출입은행:** 1점을 기록하였음. 인권경영 실행세칙에 근거한 신고 체계를 갖추고 있으나 신고센터 페이지가 국문으로만 운영되는 등 접근성 측면에서 한계가 있음. 협력사를 포함한 사업 관계자에 대한 동등한 메커니즘 접근 보장, 피해자 신속 구제 절차, 재발 방지를 위한 시스템·관행 변경, 구제 조치 모니터링 등 구제 체계의 실질적 운영에 관한 설명이 전반적으로 확인되지 않음.

## Ⅶ. 공기업-사기업간 비교

벤치마크별·지표별로 분석하였을 시, 공기업의 벤치마크 점수 및 지표 평균 충족률은 여타 사기업의 평균 벤치마크별 수 및 평균 지표 충족률 보다 살짝 낮은 충족률이 도출됨. 다만 C벤치마크 경우 공기업의 점수 및 평균 충족률이 높았음(공기업 65%, 사기업 61.3%).

지표의 경우 A01 인권존중에 대한 약속 지표는 공기업의 충족률이 20% 정도 낮으며(사기업: 95%, 공기업: 75%), 이는 공기업 하위 5개 기업이 특히 위 지표에 취약했던 것에 비롯됨(상위5개 기업 90%, 하위 5개 기업 60%). 반면, D05 인권 영향에 대한 소통의 경우

공기업이 더 높은 충족률을 보였음. (공기업: 35% - 사기업: 27.5%)

요소별로 세부 분석한 결과 평가 대상 기업 중 공기업은 다음 요소들의 충족률이 사기업 대비 낮게 도출되었음.

- A01.B(공기업 60%: 사기업 95%) UNGPs 또는 OECD 다국적기업 가이드라인 이행 약속 포함 정책 성명
- A02.B(공기업 40%: 사기업 82.5%) 공급망 사업 파트너에게 ILO 핵심 노동권 존중을 요구하는 정책 성명 공개
- D01.B(공기업 50%: 사기업 85%) 공급망 공급망을 포함한 인권 위험·영향 식별 절차 설명
- D02.B(공기업 40%: 사기업 87.5%) 공급망 공급망 내 인권 리스크 및 영향 평가 절차 설명
- E01.D(공기업 0% 사기업: 45%) 공급망 자사의 사업 관계자들이 자신의 사업 관계 내에서도 근로자를 위한 고충 처리 메커니즘을 접근 보장하는 것을 기대하도록 요구

5개 요소 중 4개 요소가 공급망에 관련되어 있기 때문에 공기업은 여타 사기업 대비 공급망 관리 측면에서 취약성이 드러났다고 평가될 수 있음. 한편, 공기업은 여타 사기업 대비 다음 요소에서는 상대적으로 높은 충족률을 보였음.

- A08.C(70%, 전체 평균 충족률 35%) 사법적·비사법적 구제 절차에 협력하겠다는 정책 성명 보유
- C01.C(80%, 전체 평균 충족률 52.5%) 자체 운영 내 인권 이슈 관리를 위한 자원 및 전문성 배분 설명
- E02.C(100%, 전체 평균 충족률 67.5%) 외부 개인·공동체의 고충처리 메커니즘 접근 보장 방식 설명

## VIII. 평가 점수와 실제 인권 이슈의 관계 분석

한편으로 CHRB가 현실과 괴리되어 있다는 비판이 제기됨. 기업들이 대외적으로 자사의 인권경영체제의 구축을 공헌하고 있으나, 실제로 제기되는 인권침해 사례에 제대로 된 대응을 하고 있지 않다는 비판이 제기된 바 있음. 다음 추가연구를 바탕으로 CHRB 평가 점수와 실제 인권 리스크 간에는 일정한 간극이 존재할 수 있다는 측면이 조명되었음.

10개 공기업 중 9개 기업은 자사 운영 전반에 걸쳐 인권 리스크 및 영향을 평가하기 위한 절차를 설명하고, 이를 기반으로 자사가 중대한 인권 이슈로 간주하는 사안을 공시한다고 밝힌 바 있음. 인권경영평가 대상 공기업들의 인권경영보고서 및 지속가능경영보고서에 근 3년 간 언론에서 제기된 해당 기업의 주요 인권 이슈를 자사의 중대한 인권 이슈로 공시하였는지 조사 후 표로 정리함.

기업명	2023	2024	2025
국민건강보험공단	X	X	미발간
국민연금공단	X	X	X
한국가스공사	X	X	X
한국도로공사	O	X	X
한국산업은행	X	X	미발간
한국수출입은행	X	X	X
한국연구재단	O	O	X
한국전력공사	X	X	O
한국토지주택공사	O	X	X
한국수력원자력	O	O	X

O= 공시, X = 미공시

한국수력원자력과 한국연구재단을 제외하면 각 연도별 인권경영보고서 및 지속가능경영보고서에 언론에서 제기된 해당 기업의 주요 인권 이슈를 자사의 중대한 인권 이슈로 공시하지 않거나 해당 내용이 상당히 미비한 측면이 드러남.

다음은 기업별로 해당사항을 정리한 내용임.

- **국민건강보험공단**: 2023·2024년 보고서는 직장인권보호에 100점을 부과하였지만, 국민건강보험공단 고객센터 상담사 직장 내 괴롭힘 진정사건이 발생함.

- **국민연금공단:** 2023·2024년 인권경영보고서는 공급망 관리를 2순위 과제로 선정하였고 공급망에서의 강제근로 예방 및 안전보건관리의 심각성 범위, 구제 가능성, 발생 빈도, 리스크 수준 등을 Low로 평가하였음. 그러나 인도네시아 팜유 사업(POSCO International) 관련 환경 및 원주민 권리 침해 방조, 석탄 발전 투자 유지에 따른 생명권 및 건강권 침해 논란 등 투자기업으로서 공급망 관련 논란이 두드러진 바 있음.
- **한국가스공사:** 2023·2024 인권경영보고서와 2025 지속가능경영보고서는 협력사 인권보호(한국가스공사는 자회사 등 외부 이해관계자에게 부당하거나 과도한 요구를 하지 않고 갑질 등을 예방하기 위하여 노력한다고 언급함)의 시급도 중요도를 가장 낮게 평가했으나 모잠비크, 캐나다, 등에서 지역주민의 권리를 침해했다는 논란이 있음. 반면 주요 문제로 조명된 직장내 괴롭힘 문제는 우선과제로 지정되었으며 긍정적으로 평가할 만함.
- **한국도로공사:** 2024·2025 한국도로공사서비스 인권경영보고서는 기관 주요 인권 이슈를 다음과 같이 공시하였음: 인권경영 체제의 구축, 인권경영성과, 산업안정보장, 임산부 및 장애인 등 보호. 인권경영 체제의 구축은 인권경영보고서 발간, 시간적 추이에 따른 개선사항 도출, 정성적, 정량적 평가내용 공시 등과 같은 내용을 첨부하여 인권실사 전반에 대한 가장 중요한 내용을 첨부하고 있어 긍정적으로 평가할 만 하지만 톨게이트 요금수납원 등 한국도로공사 서비스의 주요 인력에 행해진 임금 차별, 사법적 구제 방해, 노동조합 활동 침해 등 고용상 비차별, 구제절차, 결사 및 단체교섭의 자유보장 영역에서 의 문제가 공시되지 않았음. 한편 2023 인권경영보고서는 현지주민들의 인권보호를 취약요소로 명시하여 카자흐스탄 알마티 순환도로(BAKAD) 운영 관련 환경 및 건강권 논란을 명시한 바 있음.
- **한국산업은행:** 투자기관으로써 모잠비크, 호주 등 공급망 관리 소홀 문제가 두드러졌으나 2024 인권영향평가 최종보고서에는 책임 있는 공급망 관리 지표의 진단결과가 보완 불필요로 도출됨. 또한 부산이전과정에서 근로자들과의 실질적인 협의 부족 및 일방적 추진으로 단체교섭 갈등이 발생했음에도 불구하고 결사 및 단체교섭의 자유 보장 항목이 보완 불필요로 도출됨.
- **한국연구재단:** 학생연구원의 근로자성 인정 여부 및 사회보험 가입, 퇴직금 미지급, 인건비를 회수하는 등 고용상의 차별문제가 두드러졌음에도 불구하고 2023·2024년 NRF 인권경영종합보고서에서는 고용상의 비차별 항목에 보완이 필요 없다고 표기되

있음. 다만 강제노동의 금지 달성률이 95% 표기됨으로써 여타 지표대비 해당 문제의 취약성을 알렸으며 협력사의 강제노동 감시, 직장 내 인권보호를 개선과제로 발굴한 것은 긍정적으로 평가할 만 함.

- **한국전력공사:** 2023·2024 인권영향평가를 통해 인권경영체제구축 및 고충처리 메커니즘의 취약성을 공시하였으며, 직장내 괴롭힘, 성비위 관련 개선 필요사항이 도출되었음. 그러나 언론에서 제기된 공급망 노동자의 안전문제, 공급망 내 지역사회 이해관계자의 건강권 및 재산권 침해 등 공급망 안전보건 관리 측면에서 취약성이 드러났음에도 불구하고 별도 공시가 없었음. 반면 2025 인권영향평가 결과보고서는 책임 있는 공급망 관리의 위험 수준을 medium으로 나타냄으로써 다소 피상적인 면이 있으나 언론에서 제기된 자사의 취약성을 공시하였다고 평가될 수 있음.
- **한국수출입은행:** 한국수출입은행은 모잠비크, 호주 바로사, 인도네시아 서파푸아, 필리핀 수력발전, 모잠비크 위생매립장 등에서 공급망 지역사회의 거주권, 생명권, 환경권, 자기결정권, 문화권, 등 기본권을 침해해왔다는 혐의가 있으며, 공급망의 인권 옹호자의 표현의 자유를 침해하였다는 비판이 제기된 바 있음. 그러나 2023·2024 인권영향평가 보고서는 인권경영 체제의 구축의 미비함을 조명하였으며 2025 인권영향평가 보고서는 인권교육 대상자 확대를 개선과제로 검토하는 등 전반적인 인권경영 체제의 구축에 집중하는 한편, 책임 있는 공급망 관리 항목과 관련해서 그 취약함에 대한 별도 언급이 부재함.
- **한국토지주택공사:** 한국토지주택공사는 지역사회의 주거권 및 재산권, 그리고 공급망 내 산업안전 관련해서 문제가 제기된 바 있음. 2023 인권경영보고서는 책임 있는 공급망 관리의 미흡함을 공시하였으나, 현지주민의 인권보호 항목에는 별도 언급이 없었음. 반면 2024 인권경영보고서는 상기한 문제가 지속적으로 제기되었음에도 불구하고 개선평가에서 달성율을 100%로 표기하였으며 2025 인권경영보고서의 인권영향평가는 자사 내 전반적인 인권영향평가가 실시되지 않은 것으로 보임.
- **한국수력원자력:** 한국수력원자력은 직장 내 괴롭힘, 갑질, 공급망 내 산업재해, 공급망 인권 실사에 대한 문제가 제기된 바 있음. 2023·2024년 인권경영보고서는 구제체계 구축, 피해자 보호, 공급망에서의 안전보건 권리, 인권경영체제의 공유 및 확산 등을 인권영향평가 결과 주요 이슈로 선정한 바 있으며 언론에 이슈화된 자사의 인권관련 이슈를 적절히 공시하였다고 평가됨.



발제 4

제안 및 과제

송 시 현 변호사  
(법무법인 LKB평산)





# 제안 및 과제

## 기업 인권실사 평가를 통해 본 과제와 제언

송 시 현 변호사(법무법인 LKB평산)

### I. 서론

본 발제는 「기업 인권경영 평가를 통해 본 과제와 제언」이라는 주제 아래, 최근 수행된 기업 인권실사 평가 결과를 토대로 현행 기업 인권 대응의 구조적 문제를 진단하고, 기업·정부·법조계·시민사회 각 주체에 대한 정책적 제언을 제시하는 것을 목적으로 함.

기업과 인권은 글로벌 시장 접근성과 직결된 핵심 경영 요건으로 전환되고 있음. 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), OECD 다국적기업 가이드라인, 유럽연합 기업 공급망 실사지침(CSDDD) 등 국제 규범이 빠르게 정착되고 있는 가운데, 한국 기업은 수출 의존도가 높고 글로벌 공급망에 깊이 편입되어 있는 구조적 특성상 이러한 변화의 영향을 가장 직접적으로 받는 국가 중 하나에 해당함.

이번 평가는 CHRB(기업인권벤치마크)에 기반한 것으로, 개별 기업의 인권경영 또는 한국 기업 전반에 대한 완전한 평가를 제공하는 것은 아님. 그럼에도 이러한 평가를 통해 한국 주요 기업들의 인권경영 현주소를 확인할 수 있었으며, 구조적 과제와 개선 방향을 도출하는 데 유효한 근거를 제공하였음. 이하에서는 평가를 통해 직·간접적으로 드러난 점을 토대로 보다 폭넓은 권고안을 제시하고자 함.

### II. 이번 평가로 확인된 성과와 구조적 한계

이번 평가를 통해 주목할 성과는, 한국의 주요 기업 상당수가 인권경영을 선언하고 이를 실행하려는 의지를 명확히 표명했다는 점임. 평가 대상 기업들 중 많은 수가 UNGPs를 위시한 글로벌 기업과 인권(BHR) 규범에서 사용하는 정확한 언어를 활용하여 정책 약속을 수립하였으며, 인권실사 및 구제 이행을 공개적으로 천명하였음. 나아가 공급망 전반을 포함하는

실사 절차를 마련하고, 스스로 식별한 주요 인권이슈를 공개한 기업도 다수 확인되었음. 고충처리와 관련해서도 단순한 약속에 그치지 않고 구체 절차를 설치·공개함으로써, 소속 노동자 및 공급망 내 지역주민을 포함한 다양한 인권침해 피해자들이 고충을 제기할 수 있는 경로를 마련한 기업도 있었음. 이번 조사를 통해 한국에서 인권경영이 보편적 규범으로 정착해 가고 있음을 확인할 수 있었으며, 이는 이번 평가의 중요한 성과라고 생각함.

그럼에도 불구하고, 이번 평가는 한국 기업의 인권 대응이 ‘선언(declaration)의 수준’에는 대다수가 어느 정도 도달하였으나, ‘실행(implementation)의 수준’에서는 각 기업 별로 여전히 상당한 격차가 존재함을 알 수 있었음. 기업의 인권 대응은 「정책 수립 → 절차 마련 → 실행 → 구체」로 이어지는 각 단계가 진행될수록 현저히 약화되는 양상을 보였음.

## 1. 인권위험 식별의 형식화

휴먼아시아는 공공기관 인권경영평가를 진행하면서 최근 3년간 언론에서 문제된 인권이슈와 인권경영 보고서에서 지적된 주요 인권이슈와의 괴리를 확인한 바 있음. 이로써 기업들의 인권위험 식별이 형식적이라는 점을 확인하였는데, 사기업의 경우에도 유사한 경향이 존재할 것으로 판단됨. 단순 체크리스트 중심의 점검에 머무르고, 사업 유형·운영 지역·산업 특성 등 맥락적 요소를 반영한 실질적 위험 식별에는 이르지 못하는 경우가 많으며, 노동자·지역주민 등 권리주체의 관점이 해당 과정에 충분히 반영되지 않고 있음.

## 2. 이해관계자 참여의 제한성

UNGP가 강조하는 이해관계자 참여는 국내 기업에서 매우 제한적인 수준에 그치고 있음. 이번 조사에 의하면, 대부분의 기업이 이해관계자와의 실질적 소통에 미흡한 것으로 드러났으며, 실사 절차 전반에 걸쳐 이해관계자의 참여가 미진한 것으로 나타남. 특히 중대한 인권이슈에 대한 대응 과정, 그리고 정책의 효과성을 판단하는 과정에서 이해관계자의 참여가 현저히 부족하였음. 이해관계자의 실질적 참여가 수반되지 않는 인권실사는 허구에 그칠 가능성이 크다는 점에서, 이 점은 아주 우려스러운 점으로 생각됨.

### 3. 구제(Remedy) 체계의 투명성 부족

UNGP의 제3축(pillar)인 ‘구제에 대한 접근(Access to Remedy)’은 이번 평가에서 개선이 필요한 주요 영역으로 확인됨. 기업들이 구제 절차를 설치하고 이를 공개한 사실은 확인되었으나, 구제 조치의 실제 이행 상황에 대한 공개가 미흡한 경우가 다수임. 기업이 구제 절차를 실제로 작동시키고 있다는 점을 적절히 드러낼 수 있는 투명성 제고 절차가 필요하며, 이를 통해 인권경영의 실질적 완결성을 확보할 수 있을 것임.

### 4. 공급망 실사의 구조적 공백

대부분의 기업이 1차 협력업체(Tier 1) 수준에서의 관리에 머물고 있으며, 그 이하 단계의 공급망에서는 사실상 인권실사가 이루어지지 않는 경우가 다수임. 행동강령(Code of Conduct) 또는 계약 조항의 삽입으로 의무를 갈음하는 방식은 실질적 관리 체계로 보기 어려우며, 점검·모니터링·개선으로 이어지는 순환적 관리 구조의 구축이 필요함.

## III. 글로벌 압력과 한국의 위치

유럽연합은 기업 공급망 실사지침(CSDDD)을 통해 인권실사를 법적 의무로 규정하고 있으며, 글로벌 투자자 및 주요 발주기업들은 공급망 전반의 인권 리스크를 중요한 평가·선별 기준으로 활용하고 있음. 한국 기업은 수출 의존도가 높고 글로벌 공급망에 깊이 편입되어 있는 구조적 특성상, 이러한 국제 규범 변화의 영향을 가장 직접적으로 받는 국가 중 하나에 해당함. 따라서 인권실사는 단순한 평판 관리의 차원을 넘어, 시장 접근성·투자 유치·법적 책임과 직결된 전략적 경영 과제임을 명확히 인식할 필요가 있음.

한국의 인권실사 체계는 UNGP, OECD 다국적기업 가이드라인, EU CSDDD 등 국제 기준과의 정합성을 확보하는 방향으로 설계될 필요가 있음. 동시에 한국은 제조 강국으로서의 역량과 ESG 전환의 흐름을 결합하여, 아시아 지역 내 인권실사 표준을 선도할 수 있는 잠재적 위치에 있음. 이를 현실화하기 위해서는 정부·기업·시민사회의 유기적 협력이 요구됨.

## IV. 앞서 진단한 네 가지 구조적 과제는 기업 차원의 변화 없이는 해소될 수 없다 할 것임.

### 1. ESG 보고 중심에서 인권 리스크 관리 체계로의 전환

기업의 인권 대응은 ESG 보고서 중심의 형식적 대응 방식에서 벗어나, 실질적인 인권 리스크 관리 체계로 전환되어야 함. 현재의 접근 방식은 ‘무엇을 하였는가’를 대외에 보고하는데 초점이 맞추어져 있으나, 앞으로는 ‘어떤 위험을 어떻게 예방하고 대응하는가’를 중심으로 구조가 재설계되어야 함. 인권실사는 CSR 활동이 아닌, 법적 리스크 관리의 핵심 수단으로 인식되어야 함.

### 2. 인권위험 식별 방식의 실질적 고도화

단순 체크리스트 기반의 형식적 점검에서 벗어나, 사업 유형·운영 지역·산업 구조를 반영한 맥락 기반(context-based) 위험 식별 체계로의 전환이 요구됨. 구체적으로는 다음과 같은 방향의 개선이 필요함.

- 서류 중심 검토에서 현장 중심 실사로의 전환
- 노동자·지역주민 등 권리주체의 관점을 실사 과정에 실질적으로 반영
- 일반적 ESG 점검 항목이 아닌, 구체적 부정적 영향 발생 가능성을 중심으로 한 위험 식별

### 3. 독립적·전문적 외부 인권실사의 적극적 도입

기업 내부 담당자에 의한 평가만으로는 객관성 및 전문성 확보에 구조적 한계가 존재함. 특히 공급망·해외사업·취약집단 관련 영역에서는 독립성과 전문성을 갖춘 외부 전문가의 실사 도입이 필수적임. 현장 조사, 이해관계자 인터뷰, 고충처리 시스템에 대한 점검 등을 포함하는 실질적 외부 평가가 수행되어야 하며, 인권실사의 신뢰성은 그 독립성과 전문성으로부터 확보된다는 점을 유념할 필요가 있음.

#### 4. 조직 내 인권경영의 내재화

인권실사는 특정 부서의 고유 업무가 아닌, 조직 전반의 경영 시스템으로 내재화되어야 함. 이해관계자 참여를 구조적으로 보장하기 위해서도 이러한 내재화가 선행되어야 함. 이를 위해 다음의 조치가 요구됨.

- 이사회와 인권경영 감독 책임 명확화
- 경영진 성과지표(KPI)에 인권 관련 항목 반영
- 법무·컴플라이언스 조직 중심의 인권실사 설계 및 운영 구조 확립
- 중대 인권이슈 대응 및 정책 효과성 평가 과정에 이해관계자 참여 절차 제도화

#### 5. 공급망 실사의 실질화

행동강령이나 계약 조항의 삽입만으로는 공급망 인권실사의 요건을 충족하였다고 보기 어려움. 실제 점검·지속적 모니터링·개선 조치로 이어지는 순환적 관리 체계의 구축이 필요하며, 이는 1차 협력업체를 넘어 그 이하 단계의 공급망까지 단계적으로 확장되어야 함.

#### 6. 고충처리 및 구제 시스템의 구축

피해자 중심의 구제 시스템이 실질적으로 작동하여야 함. 인권 침해 또는 부정적 영향이 발생하였을 경우, 그 처리 주체·절차·기한 및 구제 방식이 명확하게 규정되어 있어야 하며, 내부 임직원뿐만 아니라 외부 이해관계자도 접근할 수 있는 개방적 구조가 마련되어야 함. 구제 절차의 운영 현황을 정기적으로 공개하여 투명성을 확보하는 것이 필요함.

## V. 정부에 대한 제언

기업 차원의 자율적 노력만으로는 구조적 과제를 해소하는 데 한계가 있음. 정부는 제도적 기반 마련과 시장 인센티브 설계를 통해 인권실사의 실질화를 뒷받침하여야 함.

### 1. 기업과 인권 분야 별도 국가행동계획(NAP) 수립

현행 국가인권정책기본계획(NAP)에서 기업과 인권 분야는 일부 항목에 한정되어 있음. 영국, 독일 등의 사례에서 확인되듯이, 기업과 인권을 별도의 독립적 국가행동계획으로 수립하고, 구체적 이행 일정과 책임 귀속 구조를 명확히 하는 것이 필요함. 기업과 인권은 더 이상 일반 인권정책의 부속 항목이 아닌, 독립된 정책 영역으로 다루어야 할 단계에 이르렀음.

### 2. 단계적 인권실사 입법 추진

자율적 규범만으로는 실질적 변화를 이끌어내는 데 명백한 한계가 존재함. 이번 평가에서 드러났듯이 기업 간 인권경영 수준의 편차가 상당히 크며, 이러한 격차를 방지할 경우 선도적 기업이 오히려 하향 평준화 압력에 노출될 위험이 있음. 선도 기업이 더욱 앞서나가고 후발 기업들을 자극하는 선순환 구조를 만들기 위해서는 공급망 실사법의 제정이 필요함. EU CSDDD(유럽 공급망 실사지침)의 입법 경험을 참고하되, 한국의 산업 구조 및 기업 규모를 반영한 단계적 도입 방식이 현실적 대안으로 판단됨. 대기업을 우선 적용 대상으로 하고, 중견기업, 나아가 공급망 전반으로 의무 범위를 확산시키는 입법 설계가 필요함.

### 3. 공공기관 경영평가 체계 개선

현행 공공기관 ESG 평가는 정책 보유 여부 등 형식적 지표 중심으로 운용되고 있음. 앞으로는 인권실사 수행 여부 및 그 수준을 핵심 경영평가 지표로 반영하되, 단순한 정책 수립 여부가 아닌 위험 식별·대응·구제 성과를 중심으로 평가 체계가 재설계되어야 함. 이를 통해 공공기관 인권경영의 실질화를 도모하고, 그 영향력이 민간기업 및 공급망 전반으로 확산되는 파급 효과를 기대할 수 있음.

#### 4. 공공조달·금융과의 연계를 통한 시장 인센티브 설계

공공입찰 및 금융기관 투자 기준에 인권실사 이행 여부를 반영함으로써, 기업이 인권실사를 수행할 실질적 유인 구조를 설계하는 것이 필요함. 이는 규제 부담을 최소화하면서도 시장 메커니즘을 통해 인권실사의 확산을 유도하는 효과적 수단으로 판단됨.

#### 5. 중소·중견기업 대상 공급망 인권실사 지원 인프라 구축

중소·중견기업은 인권실사를 수행하고자 하는 의지가 있더라도 역량 및 자원의 부족으로 인해 현실적 어려움에 직면하는 경우가 많음. 정부는 다음과 같은 지원 인프라를 구축함으로써 기업의 인권실사 이행을 제도적으로 뒷받침하여야 함.

- 산업별 인권 리스크 표준 가이드라인 제공
- 고위험 국가·산업에 관한 정보 데이터베이스 구축
- 중소기업 대상 컨설팅 및 교육 지원
- 고충처리 및 신고 플랫폼 구축 지원

인권실사는 기업의 책임이지만, 이를 가능하게 하는 기반 환경의 조성은 국가의 역할임.

#### 6. 국가 기반 규제 시스템 강화

국가인권위원회의 기능 강화 및 OECD 국내연락사무소(NCP)의 실효성 제고를 통해, 비사법적 규제 메커니즘이 실질적으로 작동할 수 있는 기반을 마련하여야 함. 기업의 규제 체계가 실질적으로 작동하려면 이를 뒷받침하는 국가 차원의 사법적·비사법적 규제 인프라가 병행되어야 함.

## VI. 시민사회에 대한 제언

기업 인권경영의 실효성은 시민사회의 감시를 통해 완성됨. 시민사회 각 주체는 기업의 인권실사가 선언에 머물지 않고 실행으로 이어지도록 각자의 위치에서 역할을 수행하여야 함.

### 1. 시민단체의 역할: 대화와 감시의 병행

시민사회는 기업과의 협력적 대화를 지속하면서도 독립적 감시 기능을 병행하여야 함. 단순 비판에 그치는 것이 아니라, 인권 워싱(human rights washing)에 대한 감시 기능을 수행하고, 이해관계자로서 인권실사 과정에 실질적으로 참여하며 구조적 개선을 유도하는 건설적 역할이 필요함. 소비자 행동과 기업 인권경영을 연결하는 역할을 통해 시장 내에서 인권실사의 실질적 이행을 촉진할 수 있음.

### 2. 노동조합의 역할 확장

노동조합은 전통적 노동권 보호의 범위를 넘어, 기업과 인권(HRDD) 관점을 수용하고 조직 내에 내재화할 필요가 있음. 또한 1차 사업장 내의 문제에 한정되지 않고, 공급망 전반의 노동권 문제까지 대응 범위를 확장하는 것이 요구됨.

### 3. 투자자의 역할

투자자들은 투자 활동을 수행함에 있어 피투자기업의 인권경영 수준, 특히 공급망 실사의 실질성을 평가 기준으로 삼아야 함. 특히 피투자기업이 인권 침해에 연루된 경우, 기업에 대한 영향력을 행사하여 실질적 인권경영의 실천을 요구하는 적극적 주주 관여 활동을 수행하여야 함. 이번 평가 결과를 포함한 인권 벤치마크 데이터를 투자 의사결정 과정에 체계적으로 반영하는 것이 필요함.

## Ⅶ. 법조계에 대한 조언

인권실사의 확산은 법조계에도 새로운 역할을 요구하고 있음. 기업의 인권 리스크가 커질 수록 이에 대응하는 법적 전문성의 필요성도 함께 높아지기 때문임.

### 1. 변호사의 역할 전환: 분쟁 대응에서 리스크 설계로

변호사의 역할은 종래의 분쟁 사후 대응에서 리스크를 사전에 설계하고 예방하는 방향으로의 전환이 요구됨. 구체적으로는 다음 분야에서 법조계의 전문적 역할이 확대될 것으로 전망됨.

- 인권실사 전략 수립 및 체계 설계에 관한 자문
- 공급망 인권 리스크 분석 및 계약 구조 검토
- 고충처리 시스템의 법적 설계 및 운영 지원
- 독립적·전문적 외부 인권실사의 수행 주체로서의 역할

### 2. 전략적 소송 가능성에 대한 대비

해외 주요 국가에서는 공급망 인권 침해를 사유로 한 민사소송이 증가하는 추세에 있으며, ESG 관련 법적 책임의 범위가 지속적으로 확대되고 있음. 기업이 사전에 인권실사 체계를 갖추지 않을 경우 소송 리스크에 직접 노출될 수 있다는 점을 명확히 인식하고, 법조계는 이에 대한 선제적 자문 역량을 갖추어야 할 것임.

## VIII. 결론

인권실사는 선언이나 보고의 문제가 아님. 이는 실제 위험을 발견하고 대응하는 구조의 문제이며, 기업·정부·시민사회·투자자·법조계 모두의 역할 전환이 요구되는 새로운 규범의 형성 과정임.

이번 평가를 통해 국내 50개 주요 기업을 중심으로 인권경영이 보편적 규범으로 정착해 가고 있음을 확인할 수 있었음. 선언의 수준을 넘어 실행의 수준으로 나아가기 위한 내실화의 과제가 남아 있으나, 이 변화의 흐름 자체는 분명히 긍정적임.

다만, 인권위험 식별의 형식화, 이해관계자 참여의 제한성, 구제 체계의 투명성 부족, 공급망 실사의 구조적 공백이라는 네 가지 과제가 남아있는데, 이는 어느 한 주체의 노력만으로 해소될 수 없음. 기업이 실질적 내재화를 추진하고, 정부가 제도적 기반을 마련하며, 시민사회가 감시와 관여의 역할을 수행하고, 법조계가 전문적 역량을 제공할 때 비로소 한국의 기업 인권경영은 선언에서 실행으로, 형식에서 실질로 전환될 수 있다 할 것임.

이제 인권실사는 선택의 문제가 아니라, 경쟁력과 법적 책임의 문제임. 오늘 이 자리가 한국 기업 인권경영의 한 단계 도약을 위한 출발점이 되기를 기대함.

## 기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

토론

### 토론 1

**이 은 경** 실장  
(유엔글로벌콤팩트 한국협회)









토 론

## 토 론 2

조 영 준 원장  
(대한상공회의소 지속가능경영원)









기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

토 론

토 론 3

박 태 성 사무관  
(국가인권위원회)









토 론

## 토 론 4

서 은 정 리더  
(포스코인터내셔널)









토 론

## 토 론 5

김 동 현 변호사  
(기업과인권네트워크, 희망법)









기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스

부 록

## 기업 인권실사 평가 순위표





표 1. 공·사기업 통합 순위

순위	기업	점수
1	현대건설(주)	12
2	LG전자(주)	11.07
3	네이버	11
4	삼성전자(주)	10.16
	카카오	10.16
6	(주)신한금융지주회사	9.91
	SK텔레콤(주)	9.91
8	에스케이하이닉스(주)	9.83
9	포스코홀딩스(주)	9.41
10	한국수력원자력	9.25
11	삼성물산(주)	9.12
12	고려아연(주)	9.07
	셀트리온	9.07
	SK이노베이션(주)	9.07
15	(주)케이티	8.99
16	한국가스공사	8.83
17	에스오일	8.82
18	(주)포스코인터내셔널	8.74
	에이치디현대중공업(주)	8.74
20	두산에너지빌리티(주)	8.49
21	삼성바이오로직스	8.41
22	국민연금공단	8.25
23	(주)한화	7.66
24	한국도로공사	7.58
25	(주)LG화학	7.5
	한국타이어	7.5
27	크래프톤	7.49
28	현대자동차(주)	7.25
29	CJ제일제당(주)	7.24
30	지에스건설(주)	7.16
31	LS MnM(주)	7
32	(주)하나금융지주	6.91
33	한국토지주택공사	6.83
34	농심	6.72
35	유한양행	6.41
36	현대제철(주)	5.75
37	(주)KB금융지주	5.74
38	한국연구재단	5.41
	한국전력공사	5.41

순위	기업	점수
40	한화오션(주)	5.33
	GS칼텍스(주)	5.33
42	국민건강보험공단	5.16
43	한국산업은행	5.08
44	(주)이마트	4.33
45	대한항공	4
46	세아제강	2.75
	한국수출입은행	2.75
48	하이브	2.25
49	농협금융지주 주식회사	1.75
50	쿠팡주식회사	1.25

표 2. 공기업 순위

순위	공기업명	점수
1	한국수력원자력	9.25
2	한국가스공사	8.83
3	국민연금공단	8.25
4	한국도로공사	7.58
5	한국토지주택공사	6.83
6	한국전력공사	5.41
	한국연구재단	5.41
8	국민건강보험공단	5.16
9	한국산업은행	5.08
10	한국수출입은행	2.75

표 3. 사기업 순위

순위	사기업명	점수
1	현대건설(주)	12
2	LG전자(주)	11.07
3	네이버	11
4	삼성전자(주)	10.16
	카카오	10.16
6	SK텔레콤(주)	9.91
	(주)신한금융지주회사	9.91
8	에스케이하이닉스(주)	9.83
9	포스코홀딩스(주)	9.41
10	삼성물산(주)	9.12
11	고려아연(주)	9.07

순위	사기업명	점수
11	셀트리온	9.07
	SK이노베이션(주)	9.07
14	(주)케이티	8.99
15	에스오일	8.82
16	(주)포스코인터내셔널	8.74
	에이치디현대중공업(주)	8.74
18	두산에너빌리티(주)	8.49
19	삼성바이오로직스	8.41
20	(주)한화	7.66
21	(주)LG화학	7.5
	한국타이어	7.5
23	크라프트	7.49
24	현대자동차(주)	7.25
25	CJ제일제당(주)	7.24
26	지에스건설(주)	7.16
27	LS MnM(주)	7
28	(주)하나금융지주	6.91
29	농심	6.72
30	유한양행	6.41
31	현대제철(주)	5.75
32	(주)KB금융지주	5.74
33	GS칼텍스(주)	5.33
	한화오션(주)	5.33
35	(주)이마트	4.33
36	대한항공	4
37	세아제강	2.75
38	하이브	2.25
39	농협금융지주 주식회사	1.75
40	쿠팡주식회사	1.25

대한변협 - (사)휴먼아시아  
2026년 기업과 인권보고회

# 기업 인권실사 평가 발표 및 과제 컨퍼런스