



소셜 벤치마크 2024 평가 가이드라인

2024년 7월

목차

목차	2
개요	3
방법론	4
평가 절차	6
채점 가이드라인	6
측정 영역 1: 인권 존중	7
측정 영역 2: 양질의 일자리 제공 및 증진	18
측정 영역 3: 윤리적 행동	26

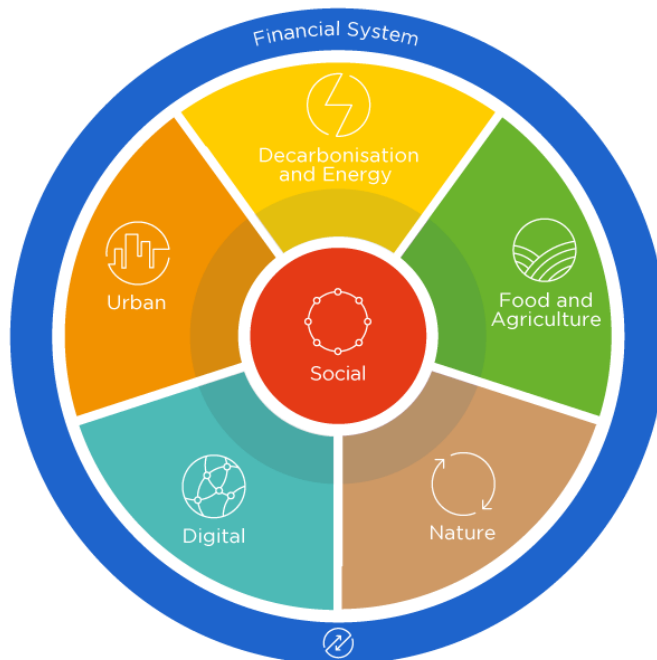


개요

세계 벤치마킹 연합의 사회 혁신 프레임워크는 인권 존중, 양질의 일자리 제공 및 증진, 윤리적 행동이라는 세 가지 측정 영역에 걸쳐 18개의 핵심 사회 지표로 구성되어 있습니다. 이 문서는 2024 소셜 벤치마크의 2,000개 기업에 점수를 매기는 기준이 되는 가이드라인을 제공합니다.

세계 벤치마킹 연합(WBA)은 세계에서 가장 영향력 있는 2,000개 기업이 지속가능발전 목표(SDGs)를 달성하는 데 책임을 질 수 있도록 무료 공개 벤치마크를 개발하는 비영리 단체입니다. 우리는 이러한 기업을 SDG2000이라고 부릅니다. 이 벤치마크는 우리 사회, 지구, 경제를 보다 지속가능하고 회복력 있는 길로 나아가는 데 필요한 7가지 혁신에 기반을 두고 있습니다(그림 1).

그림 1: WBA의 7가지 시스템 혁신

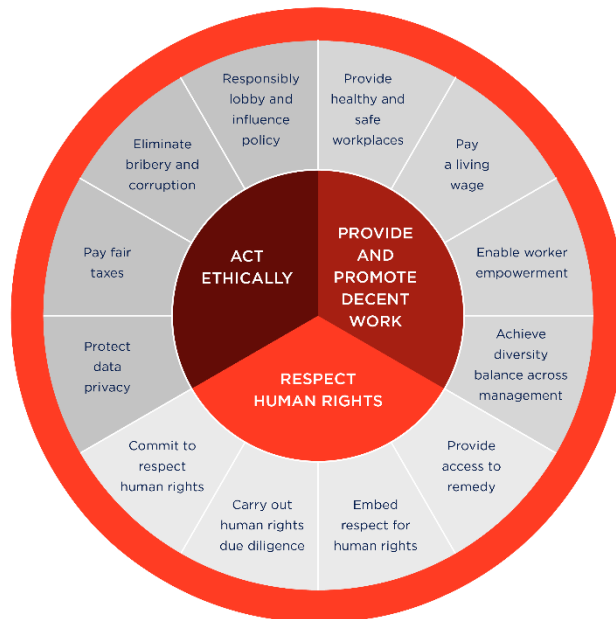


2030 어젠다의 핵심 전제인 '누구도 소외되지 않게 한다'는 보다 평등하고 포용적이며 공정한 세상을 만들어야 한다는 필요성을 반영합니다. 이를 인식한 WBA의 7가지 시스템 혁신 모델은 이러한 세상을 만들기 위한 기업의 역할에 대한 책임을 묻는 것을 목표로 하는 사회 변혁을 핵심으로 하고 있습니다. SDGs를 달성하기 위해서는 이해관계자들이 직면한 불평등을 해소하기 위한 노력이 필수이며, 이를 위해서는 기업이 업무 방식과 더불어 협력 대상을 선정하는 과정에서 이러한 가치를 내재화할 것을 요구합니다. 따라서 WBA는 WBA 2024 소셜 벤치마크의 기초가 되는 핵심 사회 지표(CSI)를 통해 인권 존중, 양질의 일자리 제공 및 증진, 윤리적 행동에 대한 2,000개 기업의 약속과 노력을 평가합니다.

방법론

사회 혁신 프레임워크는 누구도 소외되지 않게 한다는 시스템 전환에 기여하기 위해 기업이 충족해야 할 높은 수준의 사회적 기대치 12가지를 제시합니다(그림 2). 이 방법론은 인권 존중을 위한 기업의 책임, 양질의 일자리 제공 및 증진에 대한 기업의 역할, 로비 활동 및 조세와 같은 영역에서의 윤리적 행동이라는 세 가지 측정 영역으로 구성되어 있습니다. 인권 존중은 양질의 일자리와 윤리적 행동 모두를 뒷받침합니다. 책임 있는 기업 경영의 이 세 가지 영역은 사회 혁신 실현의 핵심입니다.

그림 2: 사회적으로 책임 있는 기업 경영에 대한 주요 기대치



첫 번째 측정 영역은 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs)과 기업이 국제적으로 인정된 인권 및 노동권을 준수하고 인권 실사 절차를 이행하며 구제에 대한 접근성을 제공해야 한다는 기대를 반영합니다. 두 번째 측정 영역은 2030 의제 및 ILO의 국제 프레임워크와 연계하여 기업이 양질의 일자리를 제공할 수 있는 방법에 초점을 맞춥니다. 이 영역에서 WBA가 가장 중요하다고 생각하는 네 가지 주제는 생활임금 지급, 다양성 균형, 건강하고 안전한 작업장, 근로자 역량 강화로 모든 부문과 지역을 포괄합니다. 세 번째 측정 영역은 기존의 규범적 기준에만 근거하지 않고 기업 가치에 따른 기업의 재량적 결정과 행동을 포함하는 윤리적 행동을 다룹니다. 이 방법론에 포함된 윤리적 행동의 네 가지 영역은 데이터 프라이버시 보호, 기업 과세 투명성, 뇌물 및 부패 근절, 책임 있는 로비 및 정치 참여입니다.

WBA는 기존의 도구와 프레임워크를 기반으로 사회적 기대치를 반영하며 기업이 이를 충족하고 있는지 평가하는 18가지 CSI를 정의했습니다. 이러한 지표들은 사회 혁신이라는 목표를 향한 '이정표' 역할을 합니다. 이는 모든 기업이 최소한으로 충족해야 하는 기대치를 나타내지만, '모범 사

례'나 좋은 성과를 위한 대체재는 아닙니다. 지표를 충족하지 못하는 기업은 사회적으로 책임 있는 기업 경영에 대한 충분한 의지를 보여주지 못한 것으로 간주됩니다.

그림 3: 핵심 소셜 지표와 가중치

Core social indicators – Weightings per indicator and maximum points per indicator grouping					
Respect human rights	Max. pts	Provide and promote decent work	Max. pts	Act ethically	Max. pts
1. Commitment to respect human rights	1	9. Health and safety fundamentals	1	15. Personal data protection fundamentals	1
2. Commitment to respect the human rights of workers	1	10. Living wage fundamentals	1	16. Responsible tax fundamentals	1
3. Identifying human rights risks and impacts	1	11. Working hours fundamentals	1	17. Anti-bribery and anti-corruption fundamentals	1
4. Assessing human rights risks and impacts	2	12. Collective bargaining fundamentals	1	18. Responsible lobbying and political engagement fundamentals	1
5. Integrating and acting on human rights risks and impacts	2	13. Workforce diversity disclosure fundamentals	1		
6. Engaging with affected and potentially affected stakeholders	1	14. Gender equality and women's empowerment fundamentals	1		
7. Grievance mechanisms for workers	1				
8. Grievance mechanisms for external individuals and communities	1				
Max. points	10/20	Max. points	6/20	Max. points	4/20
Total points available = 20					



평가 절차

WBA는 가장 영향력 있는 2,000개 기업을 대상으로 18개 핵심 사회 지표(CSI)에 대한 성과를 평가합니다. 이러한 평가는 소셜 벤치마크를 구성하며, 책임 있는 기업 경영이 모든 시스템 혁신의 기본 요소라는 점을 감안하여 다른 WBA 벤치마크에도 포함, 습득 가능한 전체 점수의 20%를 차지합니다. 즉, CSI는 기후와 에너지 벤치마크, 디지털 포용성 벤치마크, 금융 시스템 벤치마크, 식품 및 농업 벤치마크, 자연 벤치마크, 도시 벤치마크에 포함됩니다.

각 벤치마크는 유사한 구조와 절차를 따르며, WBA 연구팀은 공개되어 접근 가능한 기업 공시를 분석하고 평가 초안을 작성합니다. 그런 다음 모든 기업은 평가를 검토하고 이메일 또는 일대일 통화를 통해 WBA에게 평가에 대해 질문하고 피드백 및 추가 공개 정보를 제공할 기회를 갖습니다. 이후 WBA 분석가들은 의견과 보충 증거를 검토하고 평가 초안에 통합하여 최종 버전을 작성합니다.

채점 가이드라인

이 문서는 사회 혁신 프레임워크와 함께 읽도록 설계되었으며, 평가에서 18개 핵심 사회 지표(CSI)가 어떻게 채점되는지 설명합니다. 이러한 채점 가이드라인은 2020년 사회 혁신 프레임워크 개발 이후 지난 3년 동안 연구를 수행하면서 기존 기준에 맞춰 시간이 지남에 따라 발전해 왔습니다. 아래에 자세히 설명된 가이드라인은 현재 기업 CSI 평가에 적용되는 가이드라인입니다.

기업은 영어로 공개된 접근가능한 공시 정보를 바탕으로 평가됩니다. 평가는 이용 가능한 최신 정보를 사용하지만, 이를 찾을 수 없는 경우 최근 2년 이내의 증거를 인정합니다. 예외적으로 3, 4, 5번 지표의 경우 인권 실사의 지속적인 특성을 고려하여 최근 3년 이내의 증거도 인정됩니다. 또 다른 예외는 해당 지표가 정책 문서를 근거로 하는 지표의 경우로, 허용되는 문서에 대한 시기 제한이 없고 최신 버전의 문서가 고려됩니다.

CSI는 다음과 같이 점수가 매겨집니다:

- 각 CSI는 이중 가중치(2점)가 적용되는 지표 CSI 4번과 5번을 제외하고 단일 가중치(1점)를 적용하며, 총 배점은 최대 20점입니다.
- 단일 가중치가 부여된 각 단일 CSI는 충족되지 않은 경우 0점, 일부 CSI가 부분적으로 충족된 경우 0.5점, 완전히 충족된 경우 1점을 받습니다.
- 이중 가중치가 적용된 각 CSI는 미충족 시 0점, 부분 충족 시 1점, 완전 충족 시 2점으로 점수가 매겨집니다.
- 각 지표는 문자 a, b, c 또는 d가 할당된 요소로 세분화됩니다. 예를 들어 CSI 9에는 4개의 요소가 있습니다: 9a, 9b, 9c, 9d입니다. 이러한 요소가 최종 지표 점수를 구성합니다.
- 일부 CSI의 경우 요소는 '그리고(AND)'로 나뉩니다:
 - 이 지표는 사용 가능한 모든 요소를 충족하면 충족, 일부 요소만 충족하면 부분 충족, 요소 중 하나라도 충족하지 않으면 미충족으로 표시됩니다.



- 일부 CSI의 경우 요소는 '또는(OR)'로 나뉩니다:
 - 이 지표는 사용 가능한 요소 중 하나를 충족하면 충족되며, 두 요소를 모두 충족하지 않아도 완전히 충족된 점수를 받을 수 있습니다. 미충족 점수가 0이면 지표의 어떤 요소도 충족하지 못했음을 의미합니다.

다음 섹션에서는 각 측정 영역의 CSI에 대한 채점 가이드라인을 설명합니다.

측정 영역 1: 인권 존중

측정 영역	인권 존중
지표	1. 인권 존중을 위한 노력 해당 기업은 회사는 모든 사업 활동 전반에서 국제적으로 승인된 모든 인권을 존중할 것을 공개적으로 약속합니다.
출처	CHRB A.1.1; UNGP 11 및 12; UNGPRF A1; GRI 103-2
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 요소 (a)를 충족하면 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 최고 의사결정기구에서 승인하고 공개적으로 열람 가능한 인권 존중 약속 정책 선언문을 가지고 있습니다.
	회사는 정책 문서 또는 웹페이지에 해당 내용을 공개합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 인권 존중을 약속하거나 • 세계 인권 선언의 권리를 존중할 것을 약속하는 경우, 또는 • 국제인권장전의 권리를 존중할 것을 약속하는 경우, 또는 • 국제적으로 승인된 모든 인권을 존중할 것을 약속합니다. 약속에는 다음과 같은 강력한 문구가 포함되어야 합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 존중합니다. • 우리는 존중을 약속합니다. • 우리는 다음을 고수합니다. • 우리는 다음을 지지합니다. • 우리는 XX 에 명시된 원칙을 지지합니다. • 우리는 XX 를 존중해야 할 의무를 인식하고 있습니다. • 우리는 다음을 지킵니다. • 우리는 다음을 준수합니다.



	<ul style="list-style-type: none"> • 다음과 연계(결사의 자유 및 단체 교섭에 적용되는 경우) • ~에 따라(단, 강한 표현과 결합된 경우에만 해당) <p>허용되지 않는 약한 표현의 예는 다음과 같습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 따릅니다. • 우리는 다음과 같은 권리를 지지합니다. • 다음과 일치 • ~에 따라 • 알려진 대로 • 권리 보장을 위한 노력 • 다음 원칙을 인식합니다. • 가이드 • 기준 • 다음 사항을 준수합니다. • 요구 사항을 기반으로 합니다. • 장려 • 우리는 동의합니다. • 우리는 다음을 존중하며. • 우리는 다음을 포용합니다. <p>강한 표현과 약한 표현이 모두 포함된 약속은 허용됩니다.</p> <p>이러한 약속과 정책은 특정 기업 활동을 배제해서는 안 되며, 법률에 관계없이 모든 지역에서 기준으로 적용되어야 합니다.</p> <p>현지/국가 법률에 대한 약속이나 준수만으로는 인정되지 않습니다.</p> <p>UNGC의 10대 원칙과 현대판 노예 선언문에 대한 약속만으로는 충분하지 않습니다.</p>
--	--

측정 영역	인권 존중
지표	<p>2. 근로자의 인권을 존중하기 위한 노력</p> <p>회사는 노동의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언에 명시된 대로 8개 ILO 핵심 협약의 직장 내 기본권 관련 원칙을 존중할 것을 공개적으로 약속합니다. 또한 공개적으로 이용할 수 있는 정책 선언문을 통해 비즈니스 관계에 있는 근로자의 인권을 존중할 것을 약속합니다.</p>
출처	CHRB A.1.2; UNGP 12 and 16(c); UNGPRF A1; GRI 103-2
특점	<p>0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족)</p> <p>이 지표는 (a)와 (b) 요소를 모두 충족하면 충족되며, (a) 또는 (b) 요소 중 하나를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.</p>
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)



요소 a	회사는 최고 의사결정기구에서 승인한, ILO가 기본으로 선언한 인권을 존중할 것을 약속하는 정책 선언문을 공개적으로 발표하고 있습니다.
	<p>회사는 정책 문서 또는 웹페이지에 아래 사항의 존중을 약속하는 약정을 공개합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ILO 및 근로의 기본권, 즉 UN 근로 기본 원칙 및 권리에 관한 선언, ILO 핵심 노동 기준, 또는 ILO 근로 기본권 협약으로 통칭되는 기준을 존중한다는 약속. <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정, 모든 형태의 강제노동 및 강제 노동의 철폐, 아동노동의 폐지, 고용 및 직업에 대한 차별 철폐 등 직장에서의 개인의 기본권. <p>회사는 정책 문서 또는 웹페이지에 해당 내용을 공개합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권 존중을 약속하거나 • 세계인권선언의 권리를 존중할 것을 약속하는 경우, 또는 • 국제인권장전의 권리를 존중할 것을 약속하는 경우, 또는 • 국제적으로 인정된 모든 인권을 존중할 것을 약속합니다. <p>약정에는 다음과 같은 강력한 문구가 포함되어야 합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 존중합니다. • 우리는 존중을 약속합니다. • 우리는 다음을 고수합니다. • 우리는 다음을 지지합니다. • 우리는 XX에 명시된 원칙을 지지합니다. • 우리는 XX를 존중해야 할 의무를 인식하고 있습니다. • 우리는 다음을 지킵니다. • 우리는 다음을 준수합니다. • 다음과 연계(결사의 자유 및 단체 교섭에 적용되는 경우) • ~에 따라(단, 강한 표현과 결합된 경우에만 해당) <p>허용되지 않는 약한 표현의 예는 다음과 같습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 따릅니다. • 우리는 지지합니다. • 다음과 일치 • ~에 따라 • 알려진 대로 • 권리 보장을 위한 노력 • 다음 원칙을 인식합니다. • 가이드 • 기준 • 다음 사항을 준수합니다. • 요구 사항을 기반으로 합니다.

	<ul style="list-style-type: none"> • 장려 • 우리는 동의합니다. • 우리는 다음을 존중하며. • 우리는 다음을 포용합니다. <p>'법이 허용하는 대로' 또는 '지역 또는 국가 법률에 따라'(또는 이에 상응하는) 단체 교섭을 하겠다는 약속은 이 요소의 충분조건으로 간주되지 않으며, 기업은 현지 법률에 관계없이 모든 곳에서 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 존중해야 하지만 권리가 제한되는 경우 권리를 존중하고 행사할 수 있도록 보장하기 위해 대체 방법을 찾는다고 설명하는 경우 인정됩니다.</p>
요소 b	회사는 직장 내 기본권으로 인권 존중을 선언한 ILO를 비즈니스 관계에서 준수하도록 하는 공개 정책 선언문을 보유하고 있습니다.
	<p>회사는 정책 문서 또는 웹페이지에 공급업체가 준수할 것을 기대하는 약속을 공개합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ILO 및 근로의 기본권, 즉 UN 근로 기본 원칙 및 권리에 관한 선언, ILO 핵심 노동 기준, 또는 ILO 근로 기본권 협약으로 통칭되는 기준을 존중한다는 약속. <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정, 모든 형태의 강제노동 및 강제 노동의 철폐, 아동노동의 폐지, 고용 및 직업에 대한 차별 철폐 등 직장에서의 개인의 기본권. <p>약정에는 다음과 같은 강력한 문구가 포함되어야 합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 존중합니다. • 우리는 존중을 약속합니다. • 우리는 다음을 고수합니다. • 우리는 다음을 지지합니다. • 우리는 XX 에 명시된 원칙을 지지합니다. • 우리는 XX 를 존중해야 할 의무를 인식하고 있습니다. • 우리는 다음을 지킵니다. • 우리는 다음을 준수합니다. • 다음과 연계(결사의 자유 및 단체 교섭에 적용되는 경우) • ~에 따라(단, 강한 표현과 결합된 경우에만 해당) <p>허용되지 않는 약한 표현의 예는 다음과 같습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 따릅니다. • 우리는 지지합니다. • 다음과 일치 • ~에 따라 • 알려진 대로

	<ul style="list-style-type: none"> • 권리 보장을 위한 노력 • 다음 원칙을 인식합니다. • 가이드 • 기준 • 다음 사항을 준수합니다. • 요구 사항을 기반으로 합니다. • 장려 • 우리는 동의합니다. • 우리는 다음을 존중하며. • 우리는 다음을 포용합니다. <p>'법이 허용하는 대로' 또는 '지역 또는 국가 법률에 따라' 단체교섭을 하겠다는 약속은 이 요소에 충분하지 않으며, 기업은 현지 법률에 관계없이 모든 곳에서 공급업체가 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 존중할 것을 기대해야 합니다.</p>
--	---

측정 영역	인권 존중
지표	3. 인권 위험 및 영향 식별 회사는 인권 위험과 영향을 사전에 식별합니다.
요소 a	회사의 자체 운영과 관련된 특정 지역 또는 활동에서 인권 위험과 영향을 식별하는 절차를 설명합니다.
출처	CHRB B.2.1; UNGP 17 및 18; UNGPRF B2 및 C3; HRIB 1.2.1; GRI 412-1 및 414-2
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)와 (b) 요소를 모두 충족하면 충족되며, (a) 또는 (b) 요소 중 하나를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
	회사는 자체 운영에 대한 인권 실사 절차의 첫 번째 단계, 즉 모든 인권 위험과 영향을 식별하는 과정을 공개합니다. 자사 운영상의 인권 위험을 파악하기 위한 절차를 <i>자세히</i> 설명하는 증거를 제공해야 합니다. 여기에는 다음 중 최소 두 가지 이상이 포함될 수 있지만 이에 국한되지는 않습니다: <ul style="list-style-type: none"> • 탁상 연구(Desk-based review) 및 인권 위험 분석 • 전문 연구 플랫폼 또는 데이터베이스를 사용하여 인권 위험을 식별/평가 • 인권 리스크를 식별하기 위한 권리 주체자와의 협력 • 지역, 부문, 상품 등에 걸친 인권 위험에 대한 위험 분석 • 인권 전문가와의 파트너십을 통한 위험 분석 수행 • 인권 영향 평가(HRIA) • 인권 리스크를 식별하기 위해 회사의 내부 부서와 협력



	<p>감사만으로는 인권 위험을 식별하는 데 충분하지 않습니다.</p> <p>이 절차는 특정 위치나 제품이 아닌 회사의 전체 운영을 대상으로 하며, 경영에 대한 위험(예: 평판이나 재무 위험)이 아닌 사람에 대한 위험을 식별하는 것을 포함합니다.</p> <p>특정 인권 위험(예: 현대판 노예제 또는 차별)만을 언급해선 안 됩니다.</p>
요소 b	<p>회사는 관련 비즈니스 관계를 통해 특정 지역 또는 활동에서 인권 위험과 영향을 식별하는 절차를 설명합니다.</p>
	<p>회사는 공급망에 대한 인권 실사 절차의 첫 단계, 즉 공급망의 인권 위험과 영향을 식별하는 과정을 공개합니다.</p> <p>회사는 공급망에서 인권 위험을 식별하는 절차를 <i>자세히</i> 설명하는 증거를 제공해야 합니다. 여기에는 다음 중 최소 두 가지가 포함될 수 있지만 이에 국한되지는 않습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 탁상 연구(Desk-based review) 및 인권 위험 분석 • 전문 연구 플랫폼 또는 데이터베이스를 사용하여 인권 위험을 식별/평가 • 인권 리스크를 식별하기 위한 권리 주체자와의 협력 • 지역, 부문, 상품 등에 걸친 인권 위험에 대한 위험 분석 • 인권 전문가와의 파트너십을 통한 위험 분석 수행 • 인권 영향 평가(HRIA) • 인권 리스크를 식별하기 위해 당사 내부 부서 및/또는 공급업체와 협력. <p>감사만으로는 인권 위험을 식별하고 평가하는 데 충분하지 않습니다.</p> <p>이 절차는 특정 위치나 제품이 아닌 당사의 전체 공급망을 대상으로 하며, 경영에 대한 위험(예: 평판이나 재무 위험)이 아닌 사람에 대한 위험을 식별하는 것을 포함합니다.</p> <p>특정 인권 위험(예: 현대판 노예제 또는 차별)만을 언급해선 안 됩니다.</p>

측정 영역	인권 존중
지표	<p>4. 인권 위험 및 영향 평가</p> <p>인권 위험과 영향을 식별한 후, 회사는 이를 평가하고 가장 중요한 인권 위험과 영향을 우선순위화합니다.</p>
출처	CHRB B.2.2; UNGP 17, 18 및 24; UNGPRF B1, B2 및 C3; HRIB 1.2.1; GRI 412-1 및 414-2
특점	<p>0(미충족), 0.5(부분 충족), 2(충족)</p> <p>이 지표는 (a) 또는 (b) 요소 중 하나를 충족하면 충족됩니다.</p>
가중치	2 배(즉, 최대 20 점 만점 중 2 점을 의미함)
요소 a	<p>회사는 인권 위험을 평가하는 절차를 설명하고 주요 인권 이슈로 간주되는 사항을 공개합니다. 이 설명에는 지리적, 경제적, 사회적 및 기타 요소와 같은 관련 요소</p>



	를 고려하는 방법이 포함됩니다.
	<p>기업은 인권 실사 과정의 두 번째 단계인 인권 위험 평가를 공개합니다. 이는 이전 지표에서 인권 위험을 식별한 후에 이루어집니다.</p> <p>이 평가는 기업이 어떻게 가장 중요한 인권 위험과 영향을 결정하는지를 상세히 설명하고, 그것들이 무엇인지 공개해야 합니다. 기업은 평가에서 고려된 사회적, 경제적, 지리적 또는 기타 요소들에 대한 설명을 공개해야 합니다. 이러한 기타 요소들은 다음과 같을 수 있습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 규모: 영향의 심각성 • 범위: 영향을 받거나 받을 수 있는 개인 수 • 구제 가능성: 영향을 받은 개인을 부정적 영향 이전의 상태와 동일하거나 유사한 상태로 회복시키는 능력의 한계 <p>인권 위험 평가는 감사만으로는 충분하지 않습니다.</p> <p>중대성 평가(Materiality assessment)는 일반적으로 경영에 대한 위험과 사람에 대한 위험을 고려하기 때문에 중요성 평가(Saliency assessment)와는 다르므로 중대성 평가만으로는 충분하지 않습니다.</p>
요소 b	기업은 운영 및 위치 전반에 걸쳐 종합된 평가 결과를 공개적으로 공시합니다.
	<p>회사는 주요 인권 평가 결과를 요약한 보고서 또는 성명서를 공개합니다.</p> <p>감사만으로는 인권 위험을 식별하고 평가하는 데 충분하지 않습니다.</p> <p>중대성 평가는 일반적으로 경영에 대한 위험과 사람에 대한 위험을 고려하기 때문에 중요성 평가와는 다르므로 중대성 평가만으로는 충분하지 않습니다.</p>

측정 영역	인권 존중
지표	5. 인권 위험 및 영향에 대한 통합 및 조치 회사는 인권 위험 및 영향에 대한 평가 결과를 관련 내부 기능 및 절차에 통합하여 주요 인권 이슈를 예방, 완화 또는 구제하기 위한 적절한 조치를 취합니다.
출처	CHRB B.2.3; UNGP 17, 19, 24; UNGPRF C4; GRI 103-2
득점	0(미충족), 1(부분 충족), 2(충족) 이 지표는 (a)와 (b) 요소 중 하나를 충족함으로써 충족되거나, (a) 요소를 일부 충족함으로써 부분적으로 충족됩니다.
가중치	2 배(즉, 최대 20 점 만점 중 2 점을 의미함)
요소 a	회사는 주요 인권 이슈를 예방, 완화 또는 구제하기 위한 조치를 취하기 위한 글로벌 체계를 설명하며, 여기에는 글로벌 체계를 공급망에 적용하는 방법에 대해서도 포함해 설명합니다.
	회사는 인권 위험을 식별하고 평가하는 인권 실사 절차의 세 번째 단계를 공개합니다. 이는 특정 지역에 국한되지 않고 회사 전체에 걸쳐 주요 인권 위험을 예방, 완화



	<p>및 해결하기 위한 조치를 취하는 글로벌 체계를 의미합니다. 특정 위험뿐만 아니라 모든 중요한 위험을 개별적으로 또는 집합적으로 언급해야 합니다.</p> <p>특정 부정적 영향을 해결하기 위해 작성되는 시정 조치 계획(주로 감사의 일환으로 작성됨)과 경영 활동 전반에 걸쳐 부정적 영향을 예방하고 완화하기 위한 보다 광범위한 조치를 취하는 글로벌 체계를 개발하는 것에는 차이가 있습니다. 즉, 시정 조치 계획만으로는 이 요소를 충족하기에 충분하지 않으며, 시정 조치 계획이 더 큰 체계의 일부가 될 수 있음을 의미합니다.</p>
참고	<p>최고 점수인 2점을 받으려면 '글로벌 체계'가 당사의 운영과 공급망을 모두 포괄해야 하며, 운영과 공급망 중 하나만 포괄하는 경우 '부분 충족'(1점) 점수를 받을 수 있습니다.</p> <p>이 요소를 충족하려면 회사는 먼저 CSI 4a 지표를 충족해야 합니다.</p>
요소 b	<p>회사는 지난 3년동안 적어도 한 가지 이상의 활동/운영에 대한 평가 절차의 결과로 도출된 주요 인권 이슈에 대해 도달한 구체적인 결론과 취해진 또는 취해질 조치의 예시를 제공합니다.</p>
	<p>회사는 지난 3년 이내에 최소 하나의 사업 또는 운영에서 평가 과정을 통해 실행된 결과로, 주요 인권 이슈 중 최소 하나에 대해 취한 또는 취할 구체적인 조치를 설명하고 있습니다.</p>
참고	<p>회사는 CSI 4a 또는 4b를 충족하지 않더라도 CSI 5b를 충족할 수 있지만, 해당 사례는 주요한 인권 위험임을 분명히 해야 합니다.</p>

측정 영역	인권 존중
지표	<p>6. 영향을 받거나 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자와의 소통</p> <p>회사는 인권 위험과 영향을 식별하고 평가하는 과정의 일환으로, 회사의 활동으로 인해 인권에 영향을 받았거나 받을 수 있는 이해관계자를 식별하고 이들과 소통합니다.</p>
출처	UNGP 18 및 21; UNGPRF C2; GRI 102-42, 102-43 및 102-44
득점	<p>0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족)</p> <p>이 지표는 (a)와 (b) 요소를 모두 충족하면 충족되며, (a) 또는 (b) 요소 중 하나를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.</p>
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	<p>회사는 기업 활동으로 인해 인권에 영향을 받았거나 영향을 받을 수 있는 이해관계자의 범주를 공개합니다.</p>
	<p>회사는 인권 위험 및 영향의 식별 및 평가의 일환으로 당사 활동으로 인해 인권이 영향을 받는 이해관계자를 공개합니다. 따라서 영향을 받는 이해관계자는 중대성 평가 또는 일반적인 이해관계자 참여의 일부가 아니라 인권 실사 절차의 일부로 식별된 이해관계자임을 명확히 해야 합니다.</p> <p>이해관계자의 예는 다음과 같습니다:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자 - 노동자의 가족 및/또는 부양 가족 - 지역사회 - 아동 - 공급망 노동자 - 여성 - 이주 노동자 <p>투자자, 정책 입안자, 비정부기구(NGO)과 같이 기업의 활동으로 인해 인권에 영향을 받지 않는 이해관계자는 인정되지 않습니다.</p>
요소 b	회사는 지난 2 년간 자사의 활동으로 인해 인권에 영향을 받았거나 받을 수 있는 이해관계자(또는 그들의 정당한 대표자 또는 다중 이해관계자 이니셔티브)와의 소통 사례를 최소 두 가지 제시합니다.
	잠재적으로 영향을 받거나 실제로 영향을 받은 이해관계자와의 소통은 기업의 활동으로 인해 영향을 받을 수 있거나 받고 있는 이해관계자 및/또는 그들의 정당한 대표자와 대화하거나 활동에 참여하는 것, 그리고/또는 다중 이해관계자 이니셔티브에 참여하는 것을 의미합니다. 기업 운영의 성격에 따라 이해관계자에는 근로자, 근로자의 가족, 지역 사회 및 기업의 활동으로 인해 삶과 환경에 영향을 받을 수 있는 기타 개인이나 집단이 포함될 수 있습니다(이에 국한되지 않음).

측정 영역	인권 존중
지표	7. 근로자를 위한 고충처리절차 회사는 근로자가 인권 문제를 포함해 불만이나 우려 사항을 제기할 수 있는 하나 이상의 채널/절차(자체, 제3자 또는 공유)를 보유하고 있습니다.
출처	CHRB C.1; UNGP 22, 29, 30; UNGPRF C6.1 및 C6.3; GRI 103-2
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 요소 (a)를 충족하면 충족되며, 아래 '참고'에 명시된 기준을 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 자사의 활동으로 인해 부정적인 영향을 받을 수 있는 모든 근로자(또는 그들을 대신하여 행동하거나 부정적 영향을 인지할 수 있는 위치에 있는 개인이나 조직)가 불만이나 우려를 제기할 수 있는 하나 이상의 접근 가능한 독자적 채널 또는 절차를 보유하고 있거나, 산업 공동의 고충처리절차에 참여하고 있음을 명시하고 있습니다.



	회사는 회사와 관련된 인권 불만이나 우려를 제기하는 데 사용할 수 있고 모든 근로자가 접근 가능한 하나 이상의 공식 채널 또는 절차를 공개합니다. 이 채널은 익명 및 기명 신고를 모두 보장해야 하며(익명 신고 '옵션'의 공개도 인정됨), 모든 신고는 예외 없이 고려되어야 합니다. 불만 제기는 웹페이지, 유선, 온라인 포털, 우편 또는 이메일, 또는 이들의 조합을 통해 이루어질 수 있습니다. 신고자는 특정 권리(예: 차별)에 국한되지 않고 인권의 모든 측면에 대해 신고할 수 있어야 합니다.
참고	<p>회사가 1점을 받기 위한 위의 모든 기준을 충족하지 않지만 다음 옵션 중 하나 이상을 충족하는 경우 부분 충족(0.5점)을 받을 수 있습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> 회사가 채널 또는 절차의 실제 운영에 대한 데이터를 공개하며, 이는 인권 문제에 대해 제기, 처리 또는 해결된 불만 사항의 수를 포함합니다 회사는 회사의 채널 또는 절차가 모든 적절한 언어로 이용 가능함을 나타냅니다 공급망 내 근로자들이 다음 중 하나에 접근할 수 있습니다: 공급업체에서의 인권 문제에 대한 불만이나 우려를 제기할 수 있는 기업 자체의 채널 또는 절차, 또는 기업이 공급업체에 그들의 근로자가 그러한 불만이나 우려를 제기할 수 있는 채널 또는 절차를 수립할 것을 기대합니다 회사는 공급업체에 고충 채널 또는 절차에 대한 접근성에 관한 동일한 기대를 그들의 공급업체에도 전달할 것을 요구합니다

측정 영역	인권 존중
지표	<p>8. 외부 개인 및 커뮤니티를 위한 고충 처리 메커니즘</p> <p>회사는 회사로 인해 부정적인 영향을 받을 수 있는 개인과 지역사회가 인권 문제를 포함한 불만이나 우려를 제기할 수 있는 하나 이상의 채널 또는 절차(자체, 제3자 또는 공유)를 보유하고 있습니다.</p>
출처	CHRB C.2; UNGP 22, 29 및 30; UNGPRF C6.1 및 C6.3; GRI 103-2
득점	<p>0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족)</p> <p>이 지표는 요소 (a)를 충족하면 충족되고 아래 '참고' 아래에 설정된 기준을 충족하면 부분적으로 충족됩니다.</p>
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 회사로 인해 부정적인 영향을 받을 수 있는 모든 외부 개인 및 지역사회(또는 그들을 대신하여 행동하거나 부정적 영향을 인지할 수 있는 위치에 있는 개인이나 조직)가 불만이나 우려를 제기할 수 있는 하나 이상의 채널 또는 절차를 보유하고 있거나, 산업 공동의 고충처리절차에 참여하고 있음을 명시합니다.
	회사는 회사와 관련된 인권 불만이나 우려를 제기하는 데 사용할 수 있고 모든 외부 이해관계자가 접근 가능한 하나 이상의 공식 채널 또는 절차를 공개합니다.



	<p>이 채널은 익명 및 기명 신고를 모두 보장해야 하며(익명 신고 '옵션'도 인정됨), 모든 신고는 예외 없이 고려되어야 합니다.</p> <p>불만 제기는 웹페이지, 유선, 온라인 포털, 우편 또는 이메일, 또는 이들의 조합을 통해 이루어질 수 있습니다.</p> <p>신고자는 특정 권리(예: 차별)에 국한되지 않고 인권의 모든 측면에 대해 신고할 수 있어야 합니다.</p> <p>회사가 고충 채널 또는 절차가 '누구나' 또는 대중에게 열려 있다고 명시하는 것으로 충분합니다. 특정 그룹(예: 공급업체)에만 국한되지 않고 모든 이해관계자에게 열려 있음이 분명해야 합니다.</p> <p>절차는 모든 적절한 언어로 이용 가능해야 합니다: 예를 들어, 채널이 한 언어로만 제공되는 경우 회사는 그 선택의 이유를 설명해야 합니다.</p>
참고	<p>위의 1점 기준을 모두 충족하지는 못하지만 다음 옵션 중 하나 이상을 충족하는 경우 부분 충족(0.5점) 점수를 받을 수 있습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> 회사는 외부 개인과 커뮤니티가 공급업체의 인권 문제에 대한 불만이나 우려를 제기할 수 있는 회사의 자체 채널 또는 절차 중 하나에 접근할 수 있도록 보장하는 방법을 설명합니다. 회사는 공급업체가 이러한 불만이나 우려를 제기할 수 있는 채널 또는 절차를 구축하고, 고충처리 채널 및 절차의 이용에 대한 동일한 기대치를 공급업체에 전달할 것을 요구합니다.



측정 영역 2: 양질의 일자리 제공 및 증진

측정 영역	양질의 일자리 제공 및 증진
지표	9. 보건 및 안전 기본 사항 회사는 근로자의 보건과 안전을 존중할 것을 공개적으로 약속하고 관련 데이터를 공개합니다. 또한 비즈니스 관계에 있는 주체들에게 보건과 안전에 대한 기대치를 제시하고 그 성과를 모니터링합니다.
출처	CHRB A.1.2, D.1.7.a 및 D.1.7.b; GRI 403-9; ICESCR Art. 7; HRIB 3 및 8.2.1; FLA VI I.HSE.3; SA8000 IV.3.5 및 IV.3.7
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)~(d)의 모든 요소를 충족하면 충족되고, (a)~(d)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 근로자의 보건과 안전을 존중할 것을 약속하는 정책 선언문을 공개적으로 발표하고 있습니다. 회사의 정책 문서 또는 웹페이지에 건강하고 안전한 직장을 제공하고 근로자의 보건과 안전을 존중하겠다는 당사의 약속 또는 이에 상응하는 문구가 포함되어야 합니다. 약속의 표현은 다음과 같이 강력해야 합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 약속합니다. • 우리는 다음을 존중합니다. • 우리는 다음을 보장합니다. • 다음 사항을 준수합니다. 약속의 표현이 약한 경우, 건강하고 안전한 근무 환경을 보장하기 위한 당사의 절차 또는 체계에 대한 증거가 뒷받침되는 경우에만 허용됩니다. 허용되는 약한 언어의 예는 다음과 같습니다: <ul style="list-style-type: none"> • 우리는 다음을 보장하기 위해 노력합니다. • 우리는 다음을 보장하기 위해 일합니다. • 우리는 장려합니다. • 다음을 권장합니다. 근로자의 건강과 안전을 '인정'하겠다는 약속은 인정되지 않습니다. 보건 및 안전 법규를 준수하겠다는 약속은 관할 지역마다 기준이 다르므로 그 자체만으로는 이 요소를 충족하기에 충분하지 않습니다. 보안, 차별, 유해 물질 사용 등 특정 측면이 아닌 넓은 의미의 산업 보건 및 안전에 대한 약속이어야 합니다.



요소 b	회사는 근로자의 건강과 안전에 대한 정량적 정보를 공개합니다.
	<p>회사는 GRI 403-9에 따라 보건 및 안전 정보를 공개합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 업무상 재해로 인한 사망자 수 및 사망률 • 중대 업무상 재해의 건수 및 비율(사망자 제외) • 기록 가능한 업무 관련 재해의 수와 비율 • 업무 관련 재해의 주요 유형 • 근무 시간 <p>'비율' 및/또는 '숫자'를 계산할 수 있는 경우 이를 명시적으로 공개할 필요는 없습니다.</p> <p>'업무 관련 재해 유형'은 활동(예: 고소 작업, 무거운 물건 취급)이 아닌 부상 또는 질병 (예: 사지 골절, 뇌진탕, 미끄러짐/낙상/베임)을 의미합니다.</p>
요소 c	회사는 비즈니스 관계자가 근로자의 보건과 안전을 존중할 것을 기대하는 공개적으로 이용 가능한 정책 선언문을 가지고 있습니다.
	<p>회사는 공급업체가 건강하고 안전한 작업장을 제공하고 근로자의 건강과 안전을 존중하거나 이에 상응하는 수준의 노력을 기울일 것을 기대하는 정책 선언문을 공개합니다. 이러한 약속은 정책 문서 또는 웹페이지(예: 정책/행동 규범)에 포함되어야 하며, 다음과 같은 강력한 표현을 사용해야 합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공급업체는 다음을 존중할 것을 약속해야 합니다. • 공급업체는 다음을 존중할 것을 기대합니다. • 공급업체는 다음을 준수해야 합니다. • 공급업체는 다음을 준수/엄수하기로 기대됩니다. <p>약한 약속 표현은 허용되지 않습니다(예: 다음과 같이):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공급업체는 다음을 권장 받았습니다. • 공급업체는 다음을 지시 받았습니다. <p>보건 및 안전 관련 법률은 관할 지역마다 다르므로 보건 및 안전 관련 법규를 준수하겠다는 약속만으로는 해당 요소를 충족하기에 충분하지 않습니다.</p> <p>보안, 차별, 유해 물질 사용 등 특정 측면이 아닌 넓은 의미의 산업 보건 및 안전을 다루어야 합니다.</p>
요소 d	회사는 비즈니스 관계의 건강 및 안전 성과를 모니터링하는 방법을 공개합니다.
	<p>회사는 공급업체의 보건 및 안전에 대한 성과를 모니터링하는 방법을 공개합니다. 예를 들어, 회사는 공급업체가 건강과 안전을 위해 노력할 것을 요구하는 행동 규범에 대한 감사를 실시한다는 사실을 공개할 수 있습니다. 그러나 감사를 실시하거나 공급업체 문서(또는 이와 유사한 문서)를 열람할 수 있는 '권리 보유'하고 있다는 내용만으로는 충분하지 않습니다.</p>



측정 영역	양질의 일자리 제공 및 증진
지표	10. 생활 임금 기본 사항 회사는 근로자에게 생활 임금을 지급하기 위해 노력하고 있으며, 비즈니스 관계에서 생활 임금 지급을 지원합니다.
출처	CHRB D.1.1.a 및 D.1.1.b; ICESCR Art. 7; HRIB 2.4.1 및 8.2.3; ETI 5; SA8000 IV.8.1; GLWC
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)~(c)의 모든 요소를 충족해야 충족되며, (a)~(c)의 요소 중 일부를 충족해야 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 모든 근로자에게 생활임금을 지급하겠다는 기한이 정해진 목표를 공개하거나 모든 근로자에게 생활임금을 지급했음을 공개합니다.
	회사는 <ul style="list-style-type: none"> 근로자에게 생활임금을 지급한다는 사실을 공개하거나, '생활임금'이라는 용어를 사용하지 않는 경우에는 다음을 충족하는 임금을 제공한다고 공개해야 합니다: <ul style="list-style-type: none"> 근로자를 위한 품위 있는 생활 수준 또는 기본적인 필요를 충족할 수 있는 임금을 지급하며; 근로자의 가족 및/또는 부양 가족의 필요를 충족할 수 있어야 하고; 일부 재량 소득(Discretionary income)을 포함해야 합니다. 또는 <ul style="list-style-type: none"> 회사가 목표를 달성하고자 하는 연도를 포함하여 운영 전반에 걸친 생활 임금 지급 목표를 공개해야 합니다. 국가별 법적 기준이나 업계 벤치마크 기준에 부합하는 임금을 지급하겠다는 약속 만으로는 충분하지 않으며, 이러한 기준은 다양하고 반드시 생활임금이라고 할 수 없습니다. ETI (윤리적 무역 이니셔티브, Ethical Trading Initiative) 기본 코드는 인정되지 않습니다.
요소 b	회사가 사업을 운영하는 지역의 생활임금을 결정하는 방법을 설명합니다.
	회사는 최소한 이미 생활임금을 지급하고 있거나 지급할 계획이 있는 사업장의 생활임금을 어떻게 결정했는지 공개해야 합니다.
	회사는 <ul style="list-style-type: none"> 생활임금 결정을 위해 관련 노동조합(또는 법률에 따라 결사의 자유 및 단체교섭권이 제한되는 경우 이에 상응하는 근로자 단체)과 협력하는 방법 또는 <ul style="list-style-type: none"> 생활임금 결정에 사용하는 방법론(예: 생활임금 추정을 위한 앵커 방법론, 매사추세츠 공과대학교 생활임금 계산기)를 설명해야 합니다.



	BSR 방법론은 허용되지만 ETI 기본 코드는 허용되지 않습니다.
요소 c	회사는 비즈니스 관계에서 생활임금 지급을 지원하기 위해 어떤 노력을 기울이고 있는지 설명합니다.
	<p>회사는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사업 관계자들에게 생활임금을 지급할 것을 요구하며, 이는 계약상의 의무로 규정되어 있거나 <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사업 관계자들에게 생활임금을 지급할 것을 기대하며, 이와 더불어 사업 관계자들과 협력하는 방식을 설명해야 합니다. <p>'지원을 위한 노력'은 근로자 행동 규범이나 정책 문서에 생활임금에 대한 기대치를 명시하는 것을 넘어 교육, 전문 지식 공유, 협력 활동 및 기타 활동을 통해 공급업체와 상호작용하는 것을 포함할 수 있습니다.</p> <p>ETI 기본 코드는 허용되지 않습니다.</p>

측정 영역	양질의 일자리 제공 및 증진
지표	<p>11. 근로 시간 기본 원칙</p> <p>회사는 근로자에게 정규 근로 시간 및 초과 근로 시간을 초과하여 근무하도록 요구하지 않으며 비즈니스 관계에 대해서도 동등한 기대치를 설정합니다.</p>
출처	ETI 6; ILO 1, 14, 106 호; FLA VIII
특점	<p>0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족)</p> <p>이 지표는 (a)~(c)의 모든 요소를 충족하면 충족되고, (a)~(c)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.</p>
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 근로자가 정규 근로 시간으로 주당 48 시간 또는 초과 근무를 포함하여 60 시간을 초과하여 근무할 수 없다고 공개적으로 명시하고 있습니다.
	<p>회사는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 정규 근로 시간으로 주당 48시간을 초과하여 근무할 필요가 없음을 공개합니다. <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자에게 정규 근로 시간으로 주당 48시간, 초과 근무를 포함하여 주당 60시간을 초과하여 근무하도록 요구하지 않음을 공개합니다. <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로 시간에 관한 국제노동기구(ILO) 협약을 준수하고 있음을 공개합니다.



	<p>회사가 근로 시간에 관한 국가 법률을 준수한다고 공개하는 경우, 해당 국가 법규에 따라 근로자가 모든 사업장에서 주당 정규 근로 시간을 48시간 이하로 근무하도록 요구하는 경우에만 허용됩니다.</p> <p>또한, 최대 근로 시간을 동등하거나 더 낮게 규정한 관련 기준의 회원 자격이 있는 경우 인정됩니다. 예를 들어, Fair Labour Association(FLA)는 인정되지만, Responsible Business Alliance(RBA) 및 ETI 기본 코드는 인정되지 않습니다.</p>
요소 b	회사는 모든 초과 근무는 자발적 동의에 의해 이루어져야 하며, 초과근무에 대한 추가 수당을 지급해야 한다고 공개적으로 명시하고 있습니다.
	회사는 모든 초과 근무는 반드시 합의하에 이루어져야 하며, 모든 초과 근무에 대해 수당(또는 이에 상응하는 언어)을 지급한다고 명시하고 있습니다.
요소 c	회사는 비즈니스 관계에서 근로자에게 정규 근로 시간이 주당 48 시간 또는 초과 근무를 포함하여 60 시간을 초과하여 근무하도록 요구하지 않아야 한다는 공공의 기대를 가집니다.
	<p>회사는</p> <ul style="list-style-type: none"> 공급업체가 근로자에게 주당 정규 근로시간이 48시간을 초과하지 않도록 요구할 것을 요구한다고 공개합니다. <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> 공급업체가 근로자에게 주당 정규 근로 시간 48시간, 초과 근무를 포함하여 60시간을 초과하여 근무하지 않도록 요구할 것을 요구한다고 공개합니다. <p>또는</p> <ul style="list-style-type: none"> 공급업체가 근로 시간에 관한 ILO 협약을 준수할 것을 요구한다고 공개합니다. <p>공급업체가 근로 시간에 관한 국가 또는 현지 법률을 준수하도록 요구하는 것만으로는 충분하지 않습니다.</p> <p>최대 근로 시간을 동등하거나 더 낮게 근로시간을 규정하는 관련 기준의 회원 자격은 인정됩니다. 따라서 Fair Labour Association(FLA)는 인정되지만, Responsible Business Alliance(RBA)와 ETI 기본 코드는 인정되지 않습니다.</p>

측정 영역	양질의 일자리 제공 및 증진
지표	12. 협상 기본 사항 회사는 결사의 자유 및 단체교섭과 관련하여 직원을 대상으로 하는 단체협약 및 단체협약에 대한 정보와 비즈니스 관계의 관행을 지원하기 위한 접근 방식을 공개합니다.
출처	CHRB D.1.6.a 및 D.1.6.b; WDI 9.2 및 9.5; WEF 핵심 존엄성 및 평등
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)와 (b) 요소를 모두 충족하면 충족되며, (a) 또는 (b) 요소 중 하나를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 전체 직접 운영 인력 중 단체협약의 적용을 받는 인력의 비율을 공개합니다. 이 요소는 특히 단체협약(CBA)의 적용을 받는 근로자를 의미하므로 회사가 전체 직접 운영 인력(즉, 근로자) 중 노조 또는 다른 근로자 단체에 소속된 근로자의 비율을 공개하는 것만으로는 충분하지 않습니다. CBA는 한편으로는 하나 이상의 사용자 또는 사용자 단체와 다른 한편으로는 하나 이상의 근로자 대표 단체 또는 (국내 법령에 따라) 정당하게 선출되고 권한을 부여받은 근로자 대표 사이에 체결된 근로 조건 및 고용 조건에 관한 서면 계약입니다. 또한 회사는 단체협약 또는 이에 준하는 단체협약의 당사자가 아님을 공개할 수도 있습니다.
요소 b	회사는 결사의 자유 및 단체 교섭과 관련하여 비즈니스 관계의 관행을 지원하기 위해 노력하는 방법을 설명합니다. 회사는 결사의 자유와 단체 교섭을 증진하기 위해 공급업체를 지원하는 방법을 공개합니다. 예컨대: <ul style="list-style-type: none"> • 공급업체에 교육 제공 • 공급업체 지원을 위한 공동 프로젝트 수행 • 노조 조직화, 근로자 단체 또는 근로자 역량 강화 지원 • 결사의 자유 및 단체 교섭과 관련하여 비즈니스 관계를 관찰하거나 모니터링하는 것을 넘어서는 행위.

측정 영역	양질의 일자리 제공 및 증진
지표	13. 인재 다양성 공개 기본 사항 회사는 최소 4 개의 다양성 지표를 기준으로 각 근로자 범주별 근로자 비율을 공개합니다.
출처	WDI 4.3 및 4.5; GRI 405-1; WEF 핵심 존엄성 및 평등



득점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)~(d)의 모든 요소를 충족하면 충족되고, (a)~(d)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 전체 직접 운영 인력 중 연령대별 근로자 비율을 공개하고 있습니다.
	근로자 분류는 직급별(예: 고위 경영진, 중간 관리직) 및/또는 기능별(예: 기술, 관리, 생산)로 분류할 수 있습니다. '총 직접 운영 인력'은 모든 운영 지역의 근로자를 의미합니다. GRI 405에 따라 이 공개에 대해 보고할 수 있는 권장 연령대는 30세 미만, 30~50세, 50세 이상입니다. 다음은 공개하는 것으로 충분합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 총 인력 분류 • 두 가지 근로자 분류 전체 인력을 포괄하는 분류를 포함하지 않는 경우 총 인력을 포함해야 합니다. 총 인력의 90%에 대한 보고로 충분합니다.
요소 b	회사는 전체 직접 운영 인력 중 성별에 따른 직원 비율을 공개합니다.
	근로자 분류는 직급별(예: 고위 경영진, 중간 관리직) 및/또는 기능별(예: 기술, 관리, 생산)로 분류할 수 있습니다. 다음은 공개하는 것으로 충분합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 총 인력 분류 • 두 가지 근로자 분류 전체 인력을 포괄하는 분류를 포함하지 않는 경우 총 인력을 포함해야 합니다. 총 인력의 90%에 대한 보고로 충분합니다.
요소 c	회사는 전체 직접 운영 인력 중 인종 또는 민족별로 전체 직원 범주에 해당하는 비율을 공개합니다.
	근로자분류는 직급별(예: 고위 경영진, 중간 관리직) 및/또는 기능별(예: 기술, 관리, 생산)로 분류할 수 있습니다. 다음은 공개하는 것으로 충분합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 총 인력 분류 • 두 가지 근로자 분류 전체 인력을 포괄하는 분류를 포함하지 않는 경우 총 인력을 포함해야 합니다. 총 인력의 90%에 대한 보고로 충분합니다. 인종/민족 및 근로자 범주별 분류가 미국, 라틴 아메리카, 남아프리카공화국 등 한 국가만을 대상으로 하는 경우 한 국가 또는 운영 지역(그룹 차원이 아닌)에 대해서만 보고하면 충분합니다.
참고	회사가 특정 관할권의 민족 또는 인종 데이터 수집에 대한 법적 제한으로 인해 요소 (c)를 충족할 수 없다고 설명하는 경우, (a) (b) 및 (d) 요소를 충족하면 이 지표를 완전히 충족할 수 있습니다.



요소 d	회사는 각 근로자 범주별로 전체 직접 운영 인력에서 차지하는 비율을 하나 이상의 추가 다양성 지표를 통해 공개합니다.
	<p>다음은 공개하는 것으로 충분합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 총 인력 분류 • 두 가지 근로자 분류 <p>전체 인력을 포괄하는 분류를 포함하지 않는 경우 총 인력을 포함해야 합니다. 총 인력의 90%에 대한 보고로 충분합니다.</p> <p>지역은 다양성을 나타내는 지표로 인정됩니다.</p>

측정 영역	양질의 일자리 제공 및 증진
지표	14. 성평등 및 여성 역량 강화의 기본 원칙 회사는 성평등과 여성 역량 강화를 위해 공개적으로 노력하며 성평등과 여성 역량 강화에 대한 정량적 정보를 공개합니다.
출처	GB 1 및 11, GRI 405-1 및 405-2
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)~(d)의 모든 요소를 충족해야 충족되며, (a)~(d)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 성평등과 여성 역량 강화에 대한 공개적인 약속을 하고 있습니다.
	<p>회사는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모든 운영 지역에서 UN 여성 역량 강화 원칙에 서명했거나; • 특정 환경, 위치 또는 기능뿐만 아니라 넓은 의미에서 성평등과 여성 역량 강화에 전념하거나; • 성평등에 관한 프로그램/이니셔티브/목표를 하나 이상 공개하고 여성 역량 강화에 관한 프로그램/이니셔티브/목표를 하나 이상 공개합니다. <p>다른 외부 이니셔티브 또는 프로그램에 서명하고 외부 성평등 또는 여성 역량 강화 순위 또는 점수와 관련된 공개를 하는 것만으로는 이 요소에 충분하지 않습니다.</p>
요소 b	회사는 성평등 및 여성 역량 강화에 관한 한시적 목표를 하나 이상 공개합니다.
	<p>회사는 성평등 또는 여성 역량 강화에 관한 하나 이상의 목표를 공개합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 대표성(예: 리더십에서의 성평등) • 성별 임금 격차 해소 • 여성의 건강 및 복지 향상 • 폭력 및 괴롭힘 방지 <p>목표는 기한이 정해져 있고, 미래 지향적이거나 평가 보고 연도에 달성된 것이며, 이는 자회사 수준에서도 적용될 수 있습니다.</p>



요소 c	회사의 최고 거버넌스 기구에는 여성이 30% 이상 포함되어 있습니다.
	회사는 자사 소유의 모든 유형의 공적 문서 또는 웹페이지에서 제공된 증거를 사용할 수 있습니다. 회사는 최고 의사결정기구에 여성이 30% 이상 포함되어 있음을 공개합니다. 여성의 비율을 표시하는 도표와 사진을 제출할 수 있습니다.
요소 d	회사는 전체 직접 운영 인력 중 여성과 남성의 기본급 및 보수 비율을 주요 사업장 별로 구분하여 공개하고 있습니다.
	회사는 전체 직접 운영 인력 중 여성과 남성의 기본급 또는 보수의 비율을 운영 지역별로, 근로자 범주별로 공개합니다. 회사는 '총 직접 운영 인력' 대신 '근로자' 또는 '노동자'로 표기할 수 있습니다. '직원 범주'는 연공서열 또는 직무를 의미합니다: <ul style="list-style-type: none"> '기능'은 기술자, 생산, 관리 등 당사에서 자체적으로 정의한 용어로 정의할 수 있습니다. '직급'은 주니어, 고위 관리직, 중간 관리직 등 당사의 자체 용어로 정의할 수 있습니다. '운영 위치'는 모든 운영 국가를 포함해야 합니다.

측정 영역 3: 윤리적 행동

측정 영역	윤리적 행동
지표	15. 개인 데이터 보호 기본 사항 회사는 공개적으로 개인 데이터 보호를 약속하며 데이터 프라이버시에 대한 글로벌 접근 방식을 취하고 있습니다.
출처	DIB U.3; RDR P3, P4 및 P8; GDPR Art. 13
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)와 (b) 요소를 모두 충족하면 충족되며, (a) 또는 (b) 요소 중 하나를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 개인 데이터 보호에 대한 공개적인 약속을 하고 있습니다.
	회사는 데이터 프라이버시 권리를 존중하겠다는 약속 또는 개인 데이터 또는 정보 보호에 대한 약속을 공개합니다. 개인 데이터 보호에 대한 약속은 최소한 직원과 고객을 포함하여 회사가 개인 데이터를 처리하는 모든 이해관계자와 관련되어야 합니다.



	<p>이러한 약속은 회사의 모든 활동에 적용될 수 있도록 글로벌 정책 문서 또는 정책 웹페이지에 명시되어야 합니다.</p> <p>지역별로 다른 개인정보 보호법이 인용되어 있고 가장 높은 기준이 모든 운영 지역에 일관되게 적용되는지 명확하지 않은 경우 해당 정책은 글로벌 정책이 아닙니다.</p>
요소 b	<p>회사는 개인 데이터의 수집, 공유 및 접근과 관련하여 전 세계적으로 공개적으로 이용 가능한 개인정보 처리방침을 보유하고 있습니다.</p>
	<p>이 약속은 회사의 모든 활동에 적용될 수 있도록 글로벌 정책 문서 또는 웹페이지에 포함되어야 합니다. 지역별로 다른 개인정보 보호법이 인용되어 있고 가장 높은 기준이 모든 운영 지역에 일관되게 적용되는지 명확하지 않은 경우 정책은 글로벌 정책이 아닙니다.</p> <p>또한 최소한 근로자와 고객에게 적용되어야 합니다.</p> <p>회사는 최소한 다음과 같이 해야 합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 수집하는 사용자 정보의 유형을 공개합니다; • 사용자 정보가 공유되는 제3자의 유형을 공개하고; • 모든 사용자가 회사가 수집한 사용자 정보의 사본을 검색할 수 있도록 허용해야 합니다.

측정 영역	윤리적 행동
지표	<p>16. 책임 있는 조세의 기본 원칙</p> <p>회사는 공시 가능한 글로벌 조세 접근 방식을 채택하고 있으며 국가별로 법인세 납부액을 공개하고 있습니다.</p>
출처	GRI 207-1, 207-2 및 207-4, B 팀 책임 조세 원칙 1 및 7
득점	<p>0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족)</p> <p>이 지표는 (a)~(c)의 모든 요소를 충족하면 충족되고, (a)~(c)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.</p>
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	<p>회사는 최고 거버넌스 기관의 승인을 받은 공개적으로 이용 가능한 글로벌 조세 전략을 보유하고 있습니다.</p>
	<p>이러한 증거는 예를 들어 매년 발행되는 보고서가 아닌 공식 정책 문서나 웹페이지에서 찾을 수 있어야 합니다.</p> <p>회사는 글로벌 조세 전략을 공개하며, 여기에는 무엇보다도 다음과 같은 세부 사항이 포함될 수 있습니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 조세 감독/거버넌스 • 조세 위험 관리 • 재무/세무 감사 절차 • 조세 당국과의 대응 방식 <p>이 정책은 특정 자회사, 지역 또는 관할권이 아닌 글로벌 차원에서 회사 전체에 적</p>



	용되어야 합니다.
요소 b	거버넌스 조직 또는 임원급 직책은 당사의 글로벌 조세 전략 준수에 대한 책임을 맡게 됩니다.
	회사는 거버넌스 기구 또는 임원급 직책이 당사의 글로벌 조세 전략 준수에 대한 책임을 맡고 있음을 공개합니다(조세 전략 자체는 공시할 필요가 없음).
요소 c	회사는 납세 목적상 회사가 소재지로 등록된 각 과세 관할권별로 납부한 법인세 금액을 명확하게 공개합니다.
	회사는 납부한 법인소득세가 0원인 경우에도 납세 목적상 소재지 관할권별로 납부한 법인소득세를 100% 신고해야 합니다. 공개 항목에 '기타' 항목(또는 이와 동등한 항목)이 포함된 경우, 회사는 납부한 법인소득세가 0원이더라도 이 항목에 해당되는 각 과세 관할구역 및 해당 관할구역에서 납부한 법인소득세를 공개해야 합니다. 과세 관할 구역이 아닌 지역별로 법인 소득세를 공개하는 것은 허용되지 않습니다. 과세 관할권은 조직의 감사 대상 연결 재무제표 또는 공적 기록에 제출된 재무 정보에 포함된 법인의 납세 목적상 소재에 따라 식별됩니다.

측정 영역	윤리적 행동
지표	17. 뇌물 수수 방지 및 부패 방지 기본 원칙 회사는 뇌물 수수 및 부패를 공개적으로 금지하고 뇌물 수수 및 부패 위험과 사건을 식별하고 해결하기 위한 조치를 취합니다.
출처	GRI 205-3; TI 부패 방지 원칙 1.1, 1.2, 1.3, 1.11, 1.12 및 1.13
득점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)~(d)의 모든 요소를 충족하면 충족되고, (a)~(d)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)
요소 a	회사는 뇌물 수수 및 부패를 금지하는 정책 선언문을 공개적으로 발표하고 있습니다. 회사는 정책 문서 또는 웹페이지에 뇌물 및/또는 부패 금지에 대한 약속을 공개하거나 '뇌물 및/또는 부패에 대한 무관용 원칙' 또는 이에 준하는 내용을 명시합니다. 회사가 뇌물 수수 또는 부패를 정의하는 경우, 여기에는 회사가 어떠한 이득을 얻기 위해 금품을 주고받는 행위가 모두 포함된다는 점을 명시해야 합니다. 이 정책은 특정 자회사, 지역 또는 관할권이 아닌 글로벌 차원에서 당사 전체에 적용됩니다. 전 세계적으로 동일한 기준이 적용되는지 명확하지 않으므로 뇌물 수수 및 부패 방지에 관한 국내 법률을 준수한다는 사실만 공개하는 것만으로는 충분하지 않습니다.



요소 b	회사는 자체 운영과 관련된 특정 지역 또는 활동에서 뇌물 및 부패 위험과 영향을 식별하는 절차를 설명합니다.
	회사는 특정 지역 또는 자체 운영과 관련된 활동에서 뇌물 및/또는 부패 위험과 그 영향을 식별하는 절차를 설명합니다. '위험 식별 절차'에는 당사가 뇌물 수수 및/또는 부패 위험을 식별하는 방법에 대한 설명과 세부 사항이 포함되어야 합니다. 뇌물 수수 및/또는 부패 위험을 식별하는 내부 감사 절차가 있다는 사실만 공개하는 것은 허용되지 않습니다. 과거에 적용된 절차가 아닌 현재 진행 중인 절차여야 합니다.
요소 c	회사는 비즈니스 관계와의 계약에 뇌물 수수 금지 및 부패 방지 조항을 포함하고 있습니다.
	회사는 <ul style="list-style-type: none"> • 뇌물 수수 및 부패 방지 조항이 포함된 공급업체와의 계약을 공개하거나; • 공급업체가 반부패 및 뇌물 방지 조항이 포함된 계약에 서명 및/또는 동의해야 한다는 사실을 당사의 모든 종류의 공개 문서에 공개하거나; • 공급업체에 대한 요구 사항을 설명하는 정책 문서(예: 공급업체 행동 규범)에 뇌물 수수 및/또는 부패를 금지하고 공급업체가 동일한 정책 문서를 위반할 경우 공급업체와의 관계가 검토 및/또는 종료될 수 있음을 공개합니다.
요소 d	회사는 모든 이해관계자가 보복에 대한 두려움 없이 뇌물 및 부패 우려와 불만을 제기할 수 있는 기밀 및 익명 채널 또는 절차를 갖추고 있음을 명시합니다.
	회사는 모든 이해관계자가 웹사이트, 유선, 온라인 포털, 우편, 이메일 또는 이들의 조합을 통해 당사에 대한 뇌물 및/또는 부패 우려를 신고할 수 있는 고충처리절차를 제공합니다. 신고자는 뇌물 수수 및/또는 부패의 모든 측면에 대해 신고할 수 있으며, 익명 또는 기명으로 신고할 수 있는 옵션이 있습니다. 회사는 개인이 보복에 대한 두려움 없이 신고할 수 있도록 '보복 금지' 원칙을 준수한다는 사실을 공개해야 합니다.

측정 영역	윤리적 행동
지표	18. 책임 있는 로비 및 정치 참여의 기본 원칙 회사는 로비 및 정치 참여에 대한 접근 방식을 가지고 있으며 관련 통제를 시행하고 있습니다.
출처	TI 정치 참여 원칙, 권장 사항 5, 8 및 9
특점	0(미충족), 0.5(부분 충족), 1(충족) 이 지표는 (a)~(d)의 모든 요소를 충족하면 충족되고, (a)~(d)의 일부 요소를 충족하면 부분적으로 충족됩니다.
가중치	단일(즉, 최대 20 점 만점 중 1 점을 의미함)



요소 a	회사는 로비 및 정치 참여 접근 방식을 명시하는 공개적으로 이용 가능한 정책 선언문(또는 정책)을 보유하고 있습니다.
	<p>회사는 특정 자회사, 지역 또는 관할권이 아닌 모든 운영 지역에 있는 당사 전체에 적용되는 로비 및 정치 참여에 관한 정책(문서 또는 웹페이지)을 공개합니다.</p> <p>회사는 다음 중 최소 두 가지 이상을 포함하는 정치 참여 접근 방식을 설명합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 회사가 정치적으로 관여하는 유형 또는 방식 • 회사의 정치 참여에서 다루는 주제/이슈 • 회사의 정치적 참여의 근거 또는 의도 • 정치적 참여를 위해 따라야 하는 내부 승인 절차 또는 정책 • 개인의 정치 참여가 금지/제한되는지 여부 • 회사가 정치적으로 관여하는 이해관계자의 유형 • 정치 참여에 대한 내부 관리 또는 감독 • 정치 참여 관련 법률 및 보고 규정 준수 • 정치 후원금 및 이에 대한 예외 사항 • 정치적 성향 또는 중립성
요소 b	회사는 공개적으로 이용 가능한 정책 선언문을 통해 정치 기부를 하지 않는다고 명시하고 있습니다.
	<p>회사는 특정 자회사, 지역 또는 관할권이 아닌 모든 운영 지역의 당사 전체에 적용되는 정치 기부를 하지 않는다는 정책 성명(예: 정책 문서 또는 웹페이지에 명시된 성명)을 공개합니다.</p> <p>불법/부당한 지불 또는 정치 기부금과 같은 특정 유형의 정치 기부뿐만 아니라 모든 정치 기부를 금지한다는 점을 명확히 해야 합니다.</p> <p>근로자가 정치 기부를 할 수 없다는 정책만 명시하는 것만으로는 충분하지 않습니다. 회사가 정치 기부를 허용하는 경우 예외적으로만 허용하고 그 기준을 명확히 명시해야 합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 법률이 허용하는 경우 또는 대관부서 또는 고위 경영진과 같은 내부 부서의 승인이 있는 경우 정치 기부를 허용하는 것은 예외에 해당하지 않습니다. • 예외는 예외적인 상황, 즉 일회성 시나리오여야 합니다. • 예외에는 기업의 책임에 대한 표현 및/또는 진정한 민주적 절차에 대한 지지가 포함되어야 합니다. <p>회사에 정치활동위원회(PAC)가 있고 이를 통해 기부금을 기부할 수 있음을 명확히 밝히는 경우로 충분합니다:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PAC를 통해 기부한 금액은 근로자 개인 소유이며; • 회사 경영진이 PAC에 대한 통제권을 행사하지 않습니다.
요소 c	회사는 로비 활동에 대한 지출 내역을 공개합니다.
	<p>회사는</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모든 운영 지역을 대상으로 한 로비 활동에 대한 지출을 공개하거나; • 로비를 진행하는 일부 사업장의 로비 활동에 대한 지출을 공개하고 해당

	<p>특정 지역에서만 로비를 수행한다고 설명하거나;</p> <ul style="list-style-type: none"> 어떠한 로비 활동에도 관여하지 않음을 공개합니다.
요소 d	<p>회사는 제3자 로비스트에게 로비 및 정치 참여 정책(또는 정책)을 준수할 것을 요구합니다.</p>
	<p>회사는</p> <ul style="list-style-type: none"> 제3자 로비스트에게 로비 및 정치 참여 정책(또는 정책)을 준수하도록 요구한다는 사실을 공개하거나; 제3자 로비스트를 고용하지 않는다는 사실을 공개하거나; 어떠한 로비 활동에도 관여하지 않음을 공개합니다.





저작권

이 저작물은 세계 벤치마킹 연합의 산물입니다. 저작물은 크리에이티브 커먼즈 저작자표시 4.0 국제 라이선스에 따라 이용허락을 받았습니다. 이 라이선스의 사본을 보려면 다음을 방문하세요:

www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/

면책 조항

자세한 정보는 웹사이트(www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer)에서 확인할 수 있습니다.

세계 벤치마킹 연합

25, 1021 TM 암스테르담 네덜란드 www.worldbenchmarkingalliance.org

한국어 번역

이 저작물에 대한 한국어 번역은 법무법인(유) 지평 ESG센터의 민창욱 변호사, 정현찬 전문위원이 감수하였습니다.