

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주									
	E-1-1	환경	환경경영 목표									
항목	환경경영 목표 수립											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 책임있는 환경경영을 수행하기 위한 방향성을 명확히 설정하고 효율적인 자원 배분이 이루어지고 있는지, 또한 조직이 외부에 미치는 환경 영향을 최소화하고 내부 환경성과를 향상시키기 위한 구체적인 계획이 마련되어 있는지 점검</li><li>• 조직이 수립한 환경 분야 단기/중장기 목표 구체성과 내재화 수준을 확인</li></ul>											
성과 점검	<p>조직의 환경경영 방향성을 확인할 수 있는 구체적이고 정량적인 단기/중장기 목표가 설정되어 있는지, 해당 목표 달성을 위한 과제 및 이행점검을 위한 지표를 정의하고 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 환경 분야 목표 수립 현황 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> N/A</p>											
점검 기준	<div><div>1단계</div><div>단기/중장기 성과목표, 또는 조직의 환경경영 방향성을 나타내는 환경경영 미션/비전/지향점이 없는 경우</div></div>											
	<div><div>2단계</div><div>단기/중장기 성과목표는 수립되지 않았으나, 조직의 환경경영 방향성을 나타내는 환경경영 미션/비전/지향점을 제시하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>3단계</div><div>조직의 환경 분야 핵심이슈에 대한 단기 목표를 설정하고 있으나, 중장기 목표는 없는 경우</div></div>											
	<div><div>4단계</div><div>조직의 환경 분야 핵심이슈에 대한 중장기 목표까지 수립하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>5단계</div><div>조직의 환경 분야 핵심이슈에 대한 중장기 목표까지 설정하고 있으며, 중장기 목표 달성을 위한 과제와, 이행점검 지표를 마련한 경우</div></div>											
	<p>점검 기준 적용방안(단계형)</p> <table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th><th>4단계</th><th>5단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 추가 설명

- 조직은 중대성 평가(Materiality Test)를 통해 조직의 사업운영 및 외부환경에 중요한 영향력을 행사하는 핵심이슈를 도출할 수 있다. 조직은 사업운영에 해당하는 모든 직/간접 환경규제를 관리해야 함과 동시에 사업성과와 연계된 핵심이슈에 대해서는 목표에 의한 성과관리가 필요하다. 조직이 수립할 수 있는 환경 분야 목표와 관련된 핵심이슈에는 아래와 같은 이슈가 해당된다.

에너지 사용량 절감	재생에너지 투자 확대	온실가스 배출량 감축	탄소중립 기술 개발
폐기물 발생량 저감	생분해 플라스틱 도입	재사용 용수 확대	원자재 효율적 투입
삼림 및 토양 복원	생물다양성 증진	친환경 공급망 구축	대기/수질/토양 오염 감소
유해물질 감소	제품 환경 라벨링		

- 목표는 조직이 의도적으로 달성하고자 하는 상태를 말하며, 조직의 성과와 관련된 업무활동의 직접적인 선행조건이다. 조직은 내부 성과관리와 대외신뢰성 관점을 고려하여 다음의 조건을 충족하는 목표를 수립해야 한다. ; 1) 목표는 조직 구성원이 무엇을 해야하는지 이해하기 쉽고, 구체적이어야 한다. 2) 목표는 주어진 자원과 여건 상 현실적이고 달성가능해야 한다. 3) 목표 대비 이행현황이 측정가능한 계량적 형태이어야 한다. 4) 목표 달성에 필요한 기간을 명확히 제시해야 한다. 5) 목표달성을 통해 기대되는 효과와 영향력을 추정할 수 있어야 한다.
- 조직은 보유하고 있는 자원, 역량, 경영환경, 사업전략, 또는 최고경영진 등의 의지에 따라 환경 분야 목표 수준을 달리 정할 수 있다. 조직이 수립한 목표 수준의 타당성, 신뢰성, 영향력을 확인하기 위해서는 조직의 목표가 1) 글로벌 합의에 준하는 수준인지(ex. 2050 탄소중립), 2) 국내외 법/규제를 준수하는 수준인지(ex. 수질오염물질 법적허용기준 준수), 3) 동종산업 평균에 맞춘 수준인지, 4) 산업 내 최고 기업을 지향하는 수준인지를 검토해 볼 수 있다.
- 단기와 중장기라고 구분하는 기간은 연간 단위로 구분될 수 있으며, 본 ‘ESG 정보공시 범위’ 항목 정의서에서 단기는 ‘1년 이하’, 중장기는 ‘3년 이상’로 통칭한다. 단, 조직이 직면한 대외환경, 산업경쟁, 기술개발 수준, 또는 조직이 추구하는 경영방식, 업무관행, 성과관리 기준 등에 따라 단기와 중장기 기간은 달리 정의될 수 있다. 예를 들어, 산업경쟁이 치열하거나, 기술개발 속도가 빠른 산업에 속한 조직은 단기를 6개월, 중장기를 1년 이상 볼 수 있으며, 사업모델 변동이 크지 않거나, 안정적 경영방식을 추구하는 조직은 단기를 3년 이내, 중장기를 10년 이내로 볼 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 환경 분야 목표를 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「GRI Standards - 101(1.3 Materiality)」, Global Reporting Initiative, 2016
- 「SASB Materiality Map」, Sustainability Accounting Standards Board, 2018
- 「Driven by a Focus on Materiality」, S&P Global Inc., 2021
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「ESG Industry Materiality Map」, MSCI Inc., 2020
- 「ESG 정보공개 가이드」, 한국거래소, 2021
- 「ESG 모범규준」, 한국기업지배구조원, 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주		
	E-1-2	환경	환경경영 목표		
항목	환경경영 추진체계				
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 환경성과 향상과 환경 개선 등의 경영활동으로 인한 환경영향 관리, 원부자재/에너지/폐기물 등의 효율적 관리, 국제사회 등 이해관계자의 환경영역 요구 대응을 위해 체계적으로 환경경영을 추진하고 있는지 점검</li><li>• 국내외 규격에서 제시하는 환경경영시스템 구성요건을 기준으로 조직이 이를 따르거나, 준용하여 환경경영 추진체계를 갖추고 있는지 확인</li></ul>				
성과 점검	조직이 환경경영을 체계적으로 추진하기 위한 ‘전사 거버넌스’, ‘전사 전담조직’, ‘자원 및 역량’, ‘이행현황 점검 시스템’, ‘구성원 성과평가 지표’ 구축 여부를 측정  [데이터 원천] 환경경영시스템, 환경경영 정책, 환경경영 가이드نس [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A				
점검 기준	<div>요건1</div> 환경경영 추진을 위한 전사 거버넌스 체계를 구축하고 있는 경우 (전담조직, 실무협의회, 경영회의 및 내부점검체계 등)				
	<div>요건2</div> 환경경영 추진을 위한 전사 전담조직을 운영하고 있는 경우 (전사 환경경영 기획, 점검, 성과관리 등 실행업무 담당)				
	<div>요건3</div> 환경경영 과제 실행에 필요한 자원을 투입하고 있는 경우 (환경투자 예산, 역량강화 교육, 내외부 전문인력 등)				
	<div>요건4</div> 환경경영 추진 현황을 점검/분석/평가하는 시스템이 있는 경우 (IT기반 모니터링 시스템, 과제점검 회의, 제3자 의견수렴 등)				
	<div>요건5</div> 환경경영 과제 이행현황이 경영진 포함 관련 구성원의 성과평가지표(KPIs)에 반영되어 있는 경우				
	* 선택 항목의 합산값으로 평가				
점검 기준 적용방안(선택형)					
1개 이하 충족		2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족
0점		25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 환경경영이란 조직의 사업운영 전 과정에 걸쳐 발생하는 환경영향을 최소화하면서 환경적으로 건전하고, 경제적으로 지속가능한 발전을 도모하고자 하는 경영활동이다. 조직의 환경경영 체계란 환경경영을 효과적으로 추진하기 위해 환경방침 개발, 이행, 달성, 검토 및 유지관리 할 수 있는 조직, 책임, 자원, 절차, 과정 및 성과관리 등을 종합적으로 구축한 것을 의미한다.
- 조직은 환경경영을 위해 아래와 같은 추진체계를 구축할 수 있으며, 해당 정보는 이해관계자와 공유할 필요가 있다. ; 1) 조직은 목표 달성과 관련된 제반업무를 관장하는 거버넌스 및 업무분장체계를 구축해야 한다. 2) 목표 달성을 위한 추진과제와 실행계획을 수립해야 한다. 3) 목표 달성에 필요한 새로운 기술 및 활동을 발굴하고 투자해야 한다. 4) 목표 대비 이행현황을 점검 및 피드백할 수 있는 기능을 도입해야 한다. 5) 목표 이행현황은 경영진 및 구성원 성과지표(KPIs)에 반영해야 한다.
- 조직의 환경경영 추진체계가 효과적으로 작동하고 있는지를 정기적으로 점검·평가해야 한다. 정기적인 점검·평가를 통해 조직의 환경경영 추진체계에 대한 대내외 신뢰성을 확보할 수 있으며, 환경 리스크의 정확한 식별 및 사전 예방이 가능하다. 환경경영 추진체계 점검·평가 방식에는 아래와 같은 것들이 있다.
 

- 국제 규격에 따른 환경경영시스템 인증 : 조직이 환경경영 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 관리체계 보유 여부를 국제 규격(ISO14001 등) 인증심사기관이 심사, 인증하는 방식
  - 제3자 전문기관의 환경경영시스템 검증 : 조직의 환경경영 추진체계가 현장에 실제 적용되고 있으며, 조직 구성원이 환경경영 추진체계를 준수하고 있음을 제3자 전문기관이 검증하는 방식
  - 내부 전문가에 의한 환경경영시스템 심사 : 환경경영 추진체계가 국내외 규격의 요구사항대로 적절하게 운영되고 있는지를 조직 내부에서 선발된 심사요원이 심사하는 방식
- 조직은 직접 소유하고 관리하는 모든 사업장이 환경경영 추진체계를 올바르게 구축하고 있는지 점검하기 위한 기준으로써 개별 사업장이 환경경영시스템(ISO14001 등) 또는 이에 준하는 환경 관련 경영시스템(ex. 에너지경영시스템(ISO50001))을 도입 및 인증 여부를 확인할 수 있다. 예를 들어, 모든 사업장에 적용될 수 있는 공통단위(ex. 매출액, 구성원 수, 생산량 등)를 기준으로 환경경영시스템을 도입 및 인증받은 사업장 비율을 통해, 조직의 경영활동 전반에 환경경영시스템이 적용되고 있는지 확인할 수 있다.

## 용어 정리

**ISO14001** : 국제표준화기구(ISO)에서 1996년에 최초 제정한 환경경영시스템 운영 표준으로, 조직의 모든 활동, 제품 및 서비스와 관련된 환경영향을 체계적으로 관리하기 위해 조직이 갖추어야 할 요건을 제시

**ISO50001** : 국제표준화기구(ISO)에서 2011년에 최초 제정한 에너지경영시스템 운영 표준으로, 조직의 에너지 효율 향상 활동을 체계적이고 지속적으로 추진할 수 있는 기술측면과 경영측면을 제시

## 참고 자료

- 「환경경영정보포털」, 한국환경산업기술원
- 「녹색경영보고서 작성 가이드라인」, 환경부, 2012
- 「2006 환경경영가이드라인」, 환경부, 2006
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주					
	E-2-1	환경	원부자재					
항목	원부자재 사용량							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 이윤을 창출하기 위한 재화를 생산하는 과정에서 자연으로부터 가져온 원부자재를 효율적으로 관리하고 있는지 점검</li><li>• 조직 규모 차이(매출액, 생산량 등) 또는 사업 변동(구조조정, 인수합병 등)을 고려하여 상대적 비교가능성이 높은 ‘원단위’ 개념을 기반으로 원부자재 사용량을 점검</li></ul>							
성과 점검	<p>조직의 지난 5개년 간 원단위 원부자재 사용량이 감소 추세에 있는지, 지난 1개년의 원단위 원부자재 사용량이 산업평균 미만인지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, 한국환경공단&gt;자원순환정보시스템&gt;연도별 전국 폐기물 발생 및 처리현황</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 총 원단위 원부자재 사용량 = 총 원부자재 사용량(재생불가능한, 재생가능한, 재생/재활용) / 원단위 활용 분모 (매출액 등)</p>							
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 원단위 원부자재 사용량 당해년도 산업 평균 초과					
		2단계	직전 1개년 원단위 원부자재 사용량 당해년도 산업 평균 동일					
		3단계	직전 1개년 원단위 원부자재 사용량 당해년도 산업 평균 미만					
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 원단위 원부자재 사용량 증가 추세					
		2단계	지난 5개년 원단위 원부자재 사용량 변동 없음					
		3단계	지난 5개년 원단위 원부자재 사용량 감소 추세					
	* 원단위 원부자재 사용량을 관리하지 않는 경우 0점 적용							
	점검 기준 적용방안(단계형)							
	* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2							
	<table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- 본 ‘원부자재 사용량’ 항목 정의를 참고할 수 있는 산업군을 좁은 범위로 해석한다면 원부자재를 가공하여 제품을 대량 생산하는 광업, 제조업, 건설업, 전기/가스/증기업 등으로 한정할 수 있으나, 넓은 범위로 해석한다면 서비스 운용/제공하는 과정에서 광물, 종이, 플라스틱 등을 사용하는 도매/소매, 운수/창고, 정보통신, 금융/보험, 기타 전문 서비스업으로 확대할 수 있다.
- 원부자재는 기본적으로 재생가능 여부에 따라 재생가능한 원부자재, 재생불가능한 원부자재로 분류되며, 해당 원부자재의 원천(Source)에 따라 재생/재활용 원부자재, 천연 원부자재로 분류된다.

- 재생불가능한 원부자재 : 자원 채취 후 재생될 수 없거나 상대적으로 오랜 시간을 소요하여야 재생 또는 보충될 수 있는 고갈 가능한 천연 자원. 예) 금속 및 기타 광물, 석유 및 석탄과 같은 화석 에너지 등
- 재생가능한 원부자재 : 자원 채취 후 자연적인 성장 또는 보충 과정에 의해 이전의 자원 수준으로 돌아갈 수 있는 천연 자원. 예) 산림, 담수, 토지, 야생 동물, 농업 자원의 목재 등
- 재생/재활용 원부자재 : 재생 가능한 원부자재의 전부 또는 일부를 원료물질(原料物質)로 재사용하거나 다시 사용할 수 있도록 만든 것

- 글로벌 ESG 정보공시 표준 이니셔티브인 Global Reporting Initiative에서는 원부자재에 해당하는 범주를 아래와 같이 구분하고 있다.

- 원자재(광석, 광물, 목재와 같이 제품의 생산에 있어 기초물질로 사용되는 천연자원)
- 제품 생산공정에 투입되는 재료(기계용 윤활유와 같이 제조 공정에 필요하지만 최종 제품이 아닌 재료)
- 기초물질인 광석, 광물, 목재 등 이외 모든 형태의 재료 및 구성 요소를 포함하는 반제품 또는 부품
- 종이, 판지 및 플라스틱을 포함한 포장용 재료

- 조직은 산업평균과 비교를 통한 성과 점검 방식 외에 1) 조직의 과거년도 사용량을 기반으로 수립한 목표 대비, 2) 조직이 자체적으로 수립한 원부자재 절감 목표 대비, 3) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직 대비 비교하는 방식 등이 있다.
- 에너지 사용량은 조직의 생산성 및 운영효율성과 직접적으로 연계되어 있다. 따라서 조직의 생산성 및 운영효율성을 저하시키지 않고 에너지 효율 개선이 불가능하거나, 내부 분석근거 또는 외부 전문기관 조사결과 등을 통해 에너지 사용 효율성이 최고 수준임이 입증된 경우 최고 점수를 적용한다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 원단위 원부자재 사용량 비율의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직의 원단위 원부자재 사용 정보를 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, 한국환경공단>자원순환정보시스템>연도별 전국 폐기물 발생 및 처리현황

## 참고 자료

- 「GRI Standards – 301(Materials)」, Global Reporting Initiatives, 2016
- 「Resource Productivity in the G8 and the OECD」, OECD
- 「Integrated Environmental and Economic Accounting – Handbook of National Accounting」, United Nations (UN), European Commission (EC), International Monetary Fund (IMF), Organisation for Economic and Co-operation and Development (OECD), and World Bank

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-2-2	환경	원부자재
항목	재생 원부자재 비율		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>지속적인 경제 성장으로 인한 천연자원 고갈 이슈가 증가함에 따라, 원부자재 조달-투입 방식을 자원순환형 체계로 전환하고 있는지 점검</li> <li>조직이 생산하는 제품 중 재생 원부자재를 적용할 수 있는 부분을 실제 재생 원부자재로 대체하는 등의 자원순환 이행성과를 확인</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 지난 5개년 간 재생 원부자재 사용 비율이 증가 추세에 있는지, 지난 1개년의 재생 원부자재 사용 비율이 산업평균을 초과하는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 재생 원부자재 사용 비율 = 총 재생 원부자재 사용량 / 총 원부자재 사용량</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 재생 원부자재 사용 비율 당해년도 산업 평균 미만
		2단계	직전 1개년 재생 원부자재 사용 비율 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 재생 원부자재 사용 비율 당해년도 산업 평균 초과
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 재생 원부자재 사용 비율 감소 추세
		2단계	지난 5개년 재생 원부자재 사용 비율 변동 없음
		3단계	지난 5개년 재생 원부자재 사용 비율 증가 추세
	<p>* 재생 원부자재를 사용하지 않는 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장에서 재생 원부자재를 100% 사용하는 경우 100점 적용</p>		
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 원료, 생산, 소비, 폐기로 이어지는 기존의 선형 경제 대안으로 유럽연합 등 선진국을 중심으로 자원순환 경제 모델(3R: Reduce, Recycle, Reuse)이 확산되고 있다. 자원순환 경제는 폐기 이후의 재활용, 자원의 절약 등을 통해 사회 전반의 순환성을 높이고 지속가능성을 추구하는 모델이다.
- 본 ‘재생 원부자재 비율’ 항목 정의서를 참고할 수 있는 산업군을 좁은 범위로 해석한다면 원부자재를 가공하여 제품을 대량 생산하는 광업, 제조업, 건설업, 전기/가스/증기업 등으로 한정할 수 있으나, 넓은 범위로 해석한다면 서비스 운용/제공하는 과정에서 광물, 종이, 플라스틱 등을 사용하는 도매/소매, 운수/창고, 정보통신, 금융/보험, 기타 전문 서비스업으로 확대할 수 있다.
- ‘재생 원부자재’란 재활용이 가능한 자원의 전부 또는 일부를 원료물질로 재사용하거나 다시 사용할 수 있도록 만든 것을 의미한다. 조직은 재생 원부자재 사용을 통해 천연자원을 보존하고, 자원순환 경제를 활성화 시키는 데 기여할 수 있다. 또한 조직 내부 관점에서는 재생 원부자재 사용이 사업장의 원부자재 비용을 절감시킬 수 있는 하나의 방법이 될 수 있다.
- 글로벌 ESG 정보공시 표준 이니셔티브인 Global Reporting Initiative에서는 재생 원부자재 사용량 정보를 아래와 같이 공시하도록 요구하고 있다.

GRI Standards - 301-2(Recycled input materials used)

- 공시 요구사항: 조직의 주요 제품 및 서비스 생산에 사용한 재생 원부자재의 비율 보고

- 측정 산식: 사용한 재생 원부자재 비율 =  $\frac{\text{사용한 총 재생 투입 원부자재}}{\text{사용한 총 투입 원부자재}} \times 100$

- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 재생 원부자재 사용 비율의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직별 홈페이지 또는 지속가능경영보고서 등의 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직의 재생 원부자재 사용 정보를 확인할 수 있다.

## 참고 자료

- 「자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「GRI Standards - 301-2(Recycled input materials used)」, Global Reporting Initiative, 2016



## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-3-1	환경	온실가스
항목	온실가스 배출량 (Scope1 & Scope2)		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 에너지 사용으로 인해 발생하는 온실가스 배출(Scope1 &amp; Scope2)을 감축하고 있는지 점검</li> <li>조직 규모 차이(매출액, 생산량 등) 또는 사업 변동(구조조정, 인수합병 등)을 고려하여 상대적 비교가능성이 높은 '원단위' 개념을 기반으로 온실가스 배출량을 확인</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 지난 5개년 간 원단위 온실가스 배출량(Scope1 &amp; Scope2)이 감축 추세에 있는지, 지난 1개년의 원단위 온실가스 배출량이 산업평균 미만인지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> '전자공시시스템' 상 사업보고서, '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서, '국가온실가스종합관리 시스템' 상 명세서배출량통계</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 원단위 온실가스 배출량 = 총 온실가스 배출량 / 원단위 활용 분모</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 원단위 온실가스 배출량 당해년도 당해년도 산업 평균 초과
		2단계	직전 1개년 원단위 온실가스 배출량 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 원단위 온실가스 배출량 당해년도 산업 평균 미만
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 원단위 온실가스 배출량 증가 추세
		2단계	지난 5개년 원단위 온실가스 배출량 변동 없음
		3단계	지난 5개년 원단위 온실가스 배출량 감소 추세
	<p>* 원단위 온실가스 배출량을 관리하고 있지 않은 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장이 '탄소중립' 또는 '탄소제로'를 달성한 경우 100점 적용</p>		
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- Scope1 온실가스 배출량 산정방법 =  $\Sigma$ [고정연소, 이동연소, 공정배출, 탈루배출, 폐기물처리]
- Scope2 온실가스 배출량 산정방법 =  $\Sigma$ [구매전기, 구매 열(온수, 스팀 등)]
- 조직의 온실가스 배출량이 산업 내 어떠한 수준에 있는지 점검하는 방식에는 산업평균과 비교하는 방식 외 1) '온실가스 배출권의 할당 및 거래에 관한 법률' 등에 따른 할당량 대비, 2) '온실가스·에너지 목표관리제'에 따른 목표값 대비, 3) 조직의 과거년도 배출량을 기반으로 수립한 목표 대비, 4) 조직이 자체적으로 수립한 목표(SBTi\* 등) 대비, 5) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직 대비 비교하는 방식 등이 있다.
  - \* Science Based Target Initiative : 조직의 과거년도 배출량이나, 국가별 감축 규제 등을 기준으로 온실가스 감축 목표를 설정하는 방식이 아닌, 지구의 기온이 1.5°C, 2.0°C 이하로 관리되기 위한 시나리오 기반의 온실가스 감축 목표를 설정하도록 요구하는 이니셔티브로, 산업별 온실가스 감축 목표 설정 가이드라인 제공 중 (<https://sciencebasedtargets.org/sectors>)
- 조직은 '연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)'을 활용하여 지난 5개년 간 온실가스 배출량 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 '0'을 기점으로 '4' 수치를 보일 경우 '증가한다', '-' 수치를 보일 경우 '감소한다'라고 할 수도 있으며, '0'이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 '증가한다' 또는 '감소한다'라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 온실가스 배출량 정보를 확인할 수 있다. ; '전자공시시스템' 상 사업보고서, '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서, '국가온실가스종합관리 시스템' 상 명세서배출량통계

## 용어 정리

**온실가스** : 적외선 복사열을 흡수하거나 다시 방출하여 온실효과를 유발하는 대기 중의 가스상태 물질로 이산화탄소(CO<sub>2</sub>), 메탄(CH<sub>4</sub>), 아산화질소(N<sub>2</sub>O), 수소불화탄소(HFC-s), 과불화탄소(PFC-s), 육불화황(SF<sub>6</sub>)

**Scope1** : 사업자가 직접적으로 소유하고 통제하는 배출원에서 발생하는 직접적인 온실가스 배출

**Scope2** : 사업자가 구입 및 사용한 전력, 열(온수, 스팀 등)의 생산 과정에서 발생하는 간접 온실가스 배출

## 참고 자료

- 「온실가스 배출권의 할당 및 거래에 관한 법률」, 환경부·기획재정부·국무조정실, 2020. 6. 1. 시행
- 「온실가스 배출권거래제의 배출량 보고 및 인증에 관한 지침」, 환경부, 2014. 9. 4. 시행
  - [별표 10] 2006 IPCC 국가 인벤토리 가이드라인 기본 배출계수 (제15조제1항 관련)
- 「2020년 국가 온실가스 인벤토리 보고서」, 온실가스종합정보센터, 2020. 12.
- 「Kyoto Protocol to the united nations framework convention on climate change」, UNFCC, 1997. 12.
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주	
	E-3-2	환경	온실가스	
항목	온실가스 배출량 (Scope3)			
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직이 탄소중립(Net-Zero)을 달성하기 위해 물리적 경계 내에서 발생하는 Scope1 &amp; Scope2 배출량뿐만 아니라, 조직의 외부에서 발생하는 Scope3 배출량의 감축도 관리하고 있는지 점검</li><li>Scope3는 조직이 통제할 수 없는 범주에 속하기 때문에, 조직이 Scope3를 직접 감축하고 있는지를 확인하기보다는 Scope3의 인식/산정/검증 등 성과를 관리하는 노력 수준을 확인</li></ul>			
성과 점검	<p>조직이 지난 1개년간 Scope3 온실가스 배출 범주를 인식, 배출량을 산정, 배출량 산정 결과를 검증하고 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> Scope3 측정 범주, Scope3 배출 데이터, Scope3 검증의견서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>			
점검 기준				
		Scope3 범주 인식 (1/3)	Scope3 배출량 산정 (1/3)	Scope3 배출량 검증 (1/3)
	1단계	조직의 Scope3 범주를 인식하고 있지 않는 경우	조직의 Scope3 배출량을 측정하고 있지 않는 경우	Scope3 배출량에 대한 제3자 검증을 하지 않는 경우
	2단계	조직의 가치사슬 관련 일부 Scope3 범주만 인식하고 있는 경우	국내 등 일부 사업장의 Scope3 배출량만 측정하고 있는 경우	일부 Scope3 범주 및 측정값에 대해서만 제3자 검증을 하는 경우
	3단계	조직의 가치사슬 관련 모든 Scope3 범주를 인식하고 있는 경우	조직의 모든 사업장의 Scope3 배출량을 측정하고 있는 경우	모든 Scope3 범주 및 측정값에 대해 제3자 검증을 하는 경우
<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>※ ‘Scope3 범주 인식’, ‘배출량 측정’, ‘배출량 검증’ 각각의 점검 기준 적용 결과를 1/3씩하여 최종 점검 결과 산정 = (범주 인식 점수 + 배출량 산정 점수 + 배출량 검증 점수) * 1/3</p>				
1단계		2단계	3단계	
0점		50점	100점	

## 추가 설명

- Scope3 온실가스란 조직이 소유하고 관리하는 사업장(경계) 외 가치사슬에서 발생하는 간접적인 온실가스 배출이다. 조직의 경계 내에서 직접 배출되는 Scope1과 외부 전력 및 열 소비로 인해 배출되는 Scope2에 비해 감축의무 대상은 아니지만, 기후변화 이슈가 가속화됨에 따라 Scope3 관리 필요성도 증가하고 있다. 특히, [조달-개발-생산-유통-판매-유지-폐기] 등 경영활동 전반을 내재화한 조직과 달리, 사업 운영의 대부분을 외주화(Outsourcing)한 조직은 Scope1 & Scope2 못지않게, Scope3 관리가 중요하다. GreenHouse Gas Protocol이 제시한 ‘Corporate Value Chain(Scope3) Accounting and Reporting Standard, 2011’에서 제시하는 Scope3 온실가스 범주는 아래의 15개이다.

Scope3가 발생하는 조직의 업스트림	Scope3가 발생하는 조직의 다운스트림
1. 원부자재 및 서비스 구매 2. 자본재 투자 및 구매 3. 1, 2 범주에 속하지 않는 연료 및 에너지 관련 4. 원부자재 운송 5. 사업장 발생 폐기물 6. 구성원 출장 7. 구성원 통근 8. 임대 자산	9. 운송과 유통 10. 판매제품 가공 11. 판매제품 사용 12. 판매제품 폐기처리 13. 임대 자산 14. 가맹점 영업권 15. 투자

- Scope3 온실가스 배출량 관리가 법/규제에 따라 의무화되거나, 산업 내 Scope3 배출량 관리에 대한 합의가 진행되는 등 Scope3에 대한 비교가능성이 확보될 경우, 조직은 산업평균과 비교를 통해 Scope3 배출량 및 감축 성과를 점검할 수 있다. 반면, 조직이 자율적으로 Scope3를 관리하는 경우에는 과거년도 배출량과 비교하는 방식으로 성과를 점검할 수 있다.
- Carbon Trust와 같이 제품의 온실가스 배출량에 관한 외부 인증을 받은 경우, Scope3 온실가스 배출 관련 검증을 받은 것으로 간주할 수 있음

## 참고 자료

- 「저탄소 녹색성장 기본법」, 국무조정실(탄소중립위원회사무처), 2020. 5. 27. 시행
- 「온실가스 배출권의 할당 및 거래에 관한 법률」, 환경부·기획재정부·국무조정실, 2020. 6. 1. 시행
- 「온실가스 배출권거래제의 배출량 보고 및 인증에 관한 지침」, 환경부, 2014. 9. 4. 시행
  - [별표 6] 배출활동별 온실가스 배출량 등의 세부산정방법 및 기준 (제11조 관련)
  - [별표 10] 2006 IPCC 국가 인벤토리 가이드라인 기본 배출계수 (제15조제1항 관련)
- 「2020년 국가 온실가스 인벤토리 보고서」, 온실가스종합정보센터, 2020. 12.
- 「Corporate Value Chain(Scope3) Accounting and Reporting Standard」, GreenHouse Gas Protocol, 2011
- 「Kyoto Protocol to the united nations framework convention on climate change」, UNFCCC, 1997. 12. 10
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주									
	E-3-3	환경	온실가스									
항목	온실가스 배출량 검증											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>온실가스 배출권 거래제, 온실가스 목표관리제, 기타 온실가스 정보를 기반으로 의사결정하는 이해관계자가 증가함에 따라, 조직이 대외공시하는 온실가스 배출량 데이터가 타당성/신뢰성/투명성을 확보하고 있는지 확인</li><li>조직의 온실가스 배출량 데이터에 관해 제3자 기관으로부터 검증을 받는 경우, 해당 검증의견이 갖추어야 할 형식적 요건을 점검</li></ul>											
성과 점검	<p>온실가스 배출량 데이터 검증의견서가 갖추어야 할 ‘검증기관의 적격성’, ‘검증기관과의 독립성’, ‘검증방법론의 합리성’, ‘검증수준의 명확성’, ‘검증지표의 구체성’ 요건이 충족되고 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 온실가스 배출량 검증의견서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>											
점검 기준	<div><div>요건1</div><div>검증의견서에 검증기관(또는 검증인)이 명시되어 있는 경우 (또는, 검증기관이 License Number를 갖추고 있는 경우)</div></div>											
	<div><div>요건2</div><div>검증의견서에 검증표준(방법론)이 제시되어 있는 경우 (온실가스 배출권거래제의 배출량 보고 및 인증에 관한 지침, GHG Protocol, ISO14064-1 등)</div></div>											
	<div><div>요건3</div><div>검증의견서에 ESG 정보 검증수준을 공개하고 있는 경우 (전체/일부 데이터 검증, 제한적/합리적 보증 등)</div></div>											
	<div><div>요건4</div><div>제3자 검증기관이 검증한 온실가스 배출량 검증 범위가 적시되어 있는 경우 (즉, 조직의 사업장 중 온실가스를 배출량을 검증받은 사업장 및 지역 등)</div></div>											
	<div><div>요건5</div><div>조직의 온실가스 관리에 관한 제3자 검증기관 의견이 명시되어 있는 경우 (온실가스 관리 시스템 개선, 향후 검증값의 변동가능성 등)</div></div>											
	<div>점검 기준 적용방안(선택형)</div> <table><tr><th>1개 이하 충족</th><th>2개 충족</th><th>3개 충족</th><th>4개 충족</th><th>5개 충족</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족	0점	25점	50점	75점
1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 추가 설명

- 「저탄소 녹색성장 기본법」에 따라 국가 온실가스 감축 목표(2030년의 국가 온실가스 총배출량을 2018년의 온실가스 총배출량의 40%만큼 감축)를 달성할 수 있도록 일정 수준 이상의 온실가스를 배출하고 에너지를 소비하는 업체 및 사업장은 관리업체로 지정되며, 해당 기업은 온실가스 감축목표, 에너지 절약목표를 설정하고 관리할 의무가 있다.
- 2021년 7월 2일 관리업체 고시 기준 온실가스·에너지 목표관리 대상은 총 350개로 관장기관별로 국토교통부 93개, 산업통상자원부 201개, 농림축산식품부 26개, 해양수산부 8개, 환경부 22개이며, 관리업체에 대한 기준은 아래와 같다.

구분	2011.12.31까지		2012.1.1부터		2014.1.1.부터 현재까지	
	업체기준	사업장기준	업체기준	사업장기준	업체기준	사업장기준
온실가스(tCO <sub>2</sub> eq)	125,000	25,000	87,500	20,000	50,000	15,000
에너지소비(TJ)	500	100	350	90	200	80

- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 동종산업 또는 경쟁조직의 온실가스 배출량 검증의견서를 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 용어 정리

**온실가스(GHG) 검증의견서** : 교토의정서에서 정의한 6대 지구 온실가스(CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>)의 배출량을 측정하고 인증하는 검증의견서

**tCO<sub>2</sub>eq** : Carbon dioxide equivalent(이산화탄소 환산톤). 온실가스 종류별 지구온난화 기여도를 수치로 표현한 지구온난화지수(GWP, Global Warming Potential)에 따라 이산화탄소 등가량으로 환산한 단위

## 참고 자료

- 「Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change」, United Nations Framework Convention on Climate Change, 1974
- 「The Marrakesh Accords」, United Nations Framework Convention on Climate Change, 2001
- 「저탄소 녹색성장 기본법」, 2020. 5. 27. 시행
- 「온실가스·에너지 목표관리 운영 등에 관한 지침」, 환경부, 2021. 3. 11. 시행
- 「환경기술 및 환경산업 지원법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-4-1	환경	에너지
항목	에너지 사용량		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 직접 생산하거나, 외부로부터 구매하는 에너지 사용 총량을 절감하고 있는지 점검</li> <li>조직 규모 차이(매출액, 생산량 등) 또는 각 조직의 사업 변동(구조조정, 인수합병 등)을 고려하여 상대적으로 비교가 용이한 단위 당 개념의 '원단위'를 기반으로 에너지 사용량을 확인</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년의 원단위 에너지 사용량이 산업평균 미만인지, 지난 5개년 간 원단위 에너지 사용량이 절감 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> '전자공시시스템' 상 사업보고서, '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서, '한국에너지공단 홈페이지' 상 산업부문 에너지 사용 및 온실가스 배출량 통계</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 원단위 에너지 사용량 = 총 에너지 사용량 / 원단위 활용 분모</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 원단위 에너지 사용량이 당해년도 산업 평균 초과
		2단계	직전 1개년 원단위 에너지 사용량이 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 원단위 에너지 사용량이 당해년도 산업 평균 미만
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 원단위 에너지 사용량이 증가 추세
		2단계	지난 5개년 원단위 에너지 사용량이 변동 없음
		3단계	지난 5개년 원단위 에너지 사용량이 감소 추세
	* 원단위 에너지 사용량을 관리하지 않고 있는 경우 0점 적용		
	<b>점검 기준 적용방안(단계형)</b> * 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 에너지 사용량 = ‘조직에서 직접 사용한 화석연료’ + ‘조직에서 직접 사용한 재생연료’ + ‘외부로부터 구매한 전기, 열 등’ + ‘조직에서 생산한 전기, 열(스팀) 등’ - ‘조직에서 사용하지 않고 외부로 판매한 전기, 열 등’
- (고체, 기체, 액체 연료) 에너지 사용량 환산방법 = 연료 사용량 × 총발열량
- (전기) 에너지 사용량 환산방법 = 전력사용량 × 발열량(소비)
- 조직의 에너지 사용량이 산업 내 어떠한 수준에 있는지 점검하는 방식에는 산업평균과 비교하는 방식 外 1) ‘온실가스 배출권의할당및거래에관한법률’ 등에 따른 할당량 대비 비교, 2) ‘온실가스-에너지 목표관리제’에 따른 목표 대비 비교, 3) 조직의 과거년도 배출량을 기반으로 설정한 목표 대비 비교, 4) RE100 등 글로벌 합의에 따른 목표 대비 비교, 5) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직 대비 비교하는 방식 등이 있다.
- 에너지 사용량은 조직의 생산성 및 운영효율성과 직접적으로 연계되어 있다. 따라서, 조직의 생산성 및 운영효율성을 저하시키지 않고서는 에너지 효율 개선이 더 이상 가능하지 않거나, 내부 분석근거 또는 외부 전문기관 조사결과 등을 통해 에너지 효율이 가능한 최고 수준에 도달했음이 입증된 경우 최고 점수를 적용한다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 에너지 사용량 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 에너지 사용량 정보를 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 上 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 上 지속가능경영보고서, ‘한국에너지공단 홈페이지’ 上 산업부문 에너지 사용 및 온실가스 배출량 통계

## 용어 정리

**화석연료** : 보일러, 용광로, 히터, 터빈, 소각로, 발전기 및 차량의 연소에 사용되는 연료로, 석탄, 석유, 가스 자체 뿐만 아니라, 이를 시추/채굴하는 과정에서 발생하는 기체 등을 포함함

**재생연료** : 바이오연료 또는 바이오매스 등을 의미하며, 넓게는 태양광, 태양열, 풍력, 수력, 해양, 폐기물, 지열 등 자연환경에서 비롯한 연료까지 포함함

**에너지 절감** : 동일한 경영활동에 사용되는 에너지를 줄여나가는 활동(예, 에너지 효율 향상, 에너지 손실 감소 등). 단, 생산능력을 축소시키거나, 작업 외주화로 인한 에너지 감축은 포함되지 않음

## 참고 자료

- 「에너지법」, 산업통상자원부, 2021. 3. 11. 시행
- 「온실가스-에너지 목표관리 운영 등에 관한 지침」, 환경부, 2021. 3. 11. 시행
- 「저탄소 녹색성장 기본법」, 국무조정실(탄소중립위원회 사무처), 2020. 5. 27. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021



## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-4-2	환경	에너지
항목	재생에너지 사용 비율		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직이 에너지 체계를 재생에너지로 전환하고 있는지 확인</li> <li>• 조직의 총 에너지 사용량 대비 재생에너지가 차지하는 비율로 해당 항목을 점검</li> <li>• 국내 ‘신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급촉진법’ 上 2025년까지 대규모 발전소가 공급하는 신재생에너지공급의무비율(RPS)은 25%로써 수요 대비 한계가 있으므로, 해당 지표에서 다루는 재생에너지 범위는 ‘자가 재생에너지 발전’, ‘녹색프리미엄요금제 사용’, ‘재생에너지 크레딧 구매’, ‘재생에너지 발전사업 지분 참여’, ‘제3자 전력구매계약’ 등을 포괄함</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년의 재생에너지 사용 비율이 산업평균을 초과하는지, 지난 5개년 간 재생에너지 사용 비율이 증가 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘조직별 홈페이지’ 上 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 재생에너지 사용 비율 = 총 재생에너지 사용량 / 총 에너지 사용량</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 재생에너지 사용비율이 당해년도 산업 평균 미만
		2단계	직전 1개년 재생에너지 사용비율이 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 재생에너지 사용비율이 당해년도 산업 평균 초과
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 재생에너지 사용비율이 감소 추세
		2단계	지난 5개년 재생에너지 사용비율이 변동 없음
		3단계	지난 5개년 재생에너지 사용비율이 증가 추세
	<p>* 재생에너지를 사용하고 있지 않은 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장에서 재생에너지를 100% 사용하는 경우 100점 적용</p>		
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- ‘신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급촉진법’ 제2조에서는 신재생에너지를 “기존의 화석연료를 변환시켜 이용하거나 햇빛·물·지열·강수·생물유기체 등을 포함하여 재생가능한 에너지를 변환시켜 이용하는 에너지”로 정의하고 있으며, 신재생에너지의 종류는 다음과 같다.

- 신에너지 : 연료전지, 수소, 석탄액화·가스화 및 중질잔사유 가스화  
- 재생에너지 : 태양광, 태양열, 바이오, 풍력, 수력, 해양, 폐기물, 지열

- 조직이 사업을 영위하는 국가 또는 지역의 에너지 체계에 따라, 또는 태양광, 대기, 조류 등의 양적/질적 조건에 따라 재생에너지 사용 비율을 확대하는데 한계가 있다. 반면, 국가별 재생에너지 이용·보급·확산을 위해 조직이 재생에너지를 직접 구매·생산하지 않더라도, 재생에너지를 사용한 것으로 인정하는 제도를 도입하고 있다. 따라서, 재생에너지 사용 비율은 친환경 에너지 체계로 전환을 위한 조직의 의지와 투자에 따라 달라질 수 있으며, 이때 조직은 재생에너지 100%(Renewable Energy 100)를 목표기준으로 설정하고 성과를 점검할 수 있다. (즉, 재생에너지 사용 비율이 10%, 30%, 50%, 70%, 100%인지에 따라 성과를 점검하는 방식이다.)
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 재생에너지 사용 비율이 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직의 재생에너지 정보를 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급 촉진법」, 산업통상자원부, 국무조정실, 2021. 10. 21. 시행
- 「저탄소 녹색성장 기본법」, 국무조정실(탄소축립위원회 사무처), 2020. 5. 27. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주					
	E-5-1	환경	용수					
항목	용수 사용량							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직이 용수를 공급받는 취수원을 보호하고 있는지, 또는 사업장이 위치한 지역의 수자원 고갈 리스크에 대비하고 있는지를 간접적으로 점검할 수 있는 항목으로써, 조직이 사용하는 용수 총량(신규 취수량, 내부 재사용량)을 효율적으로 관리하고 있는지 확인</li><li>조직간 규모 차이(매출액, 생산량 등) 또는 각 조직의 사업 변동(구조조정, 인수합병 등)을 고려하여 상대적 비교가능성이 높은 '원단위' 개념을 기반으로 용수 사용량을 점검</li></ul>							
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년의 원단위 용수 사용량이 산업평균 미만인지, 지난 5개년 간 원단위 용수 사용량이 절감 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서,                   '한국에너지공단 물정보포털(My Water)' 상 GIS 수자원</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 원단위 용수 사용량 = 총 용수 사용량 / 원단위 활용 분모</p>							
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 원단위 용수 사용량이 당해년도 산업 평균 초과					
		2단계	직전 1개년 원단위 용수 사용량이 당해년도 산업 평균 동일					
		3단계	직전 1개년 원단위 용수 사용량이 당해년도 산업 평균 미만					
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 원단위 용수 사용량이 증가 추세					
		2단계	지난 5개년 원단위 용수 사용량이 변동 없음					
		3단계	지난 5개년 원단위 용수 사용량이 감소 추세					
	* 원단위 용수 사용량을 관리하고 있지 않은 경우 0점 적용							
	점검 기준 적용방안(단계형)							
	* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2							
	<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- UN의 환경경제 통합계정(System of Integrated Environmental and Economic Accounting, SEEA, 1993)에 따른 ‘용수 사용량’은 다음과 같이 정의할 수 있다.

- 용수 사용량 = 환경에서 유입한 취수량 + 조직 내 재사용량 + 다른 조직에서 전달받은 폐수량

\* 취수에 해당하는 경우 : 공업용수 외 표층수, 지하수, 토양수, 강우포집, 해양취수

- 용수 사용량은 산업분류, 사업특성, 생산규모에 따라 영향을 받는다. 따라서, 조직의 용수 사용량이 산업 내 어떠한 수준에 있는지 점검하는 방식에는 산업평균과 비교하는 방식 外 1) 조직이 취수받는 수원별 공급능력 대비, 2) 조직의 사업장이 위치한 지역별 수자원 부존량 대비, 3) 조직의 과거년도 사용량 기반으로 수립한 목표 대비, 4) 조직이 자체적으로 수립한 용수 절감 목표 대비, 5) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직의 용수 사용과 비교하는 방식 등이 있다.
- 용수 사용량은 조직의 생산성 및 운영효율성과 직접적으로 연계되어 있다. 따라서, 조직의 생산성 및 운영효율성을 저하시키지 않고서는 용수 사용 효율 개선이 불가능하거나, 내부 분석근거 또는 외부 전문기관 조사결과 등을 통해 용수 사용 효율성이 최고 수준임이 입증된 경우 최고 점수를 적용한다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 용수 사용량 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직, 지역별, 유역별 용수 정보를 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘한국에너지공단 물정보포털(My Water)’ 상 GIS 수자원

## 참고 자료

- 「물관리기본법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「물환경보전법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-5-2	환경	용수
항목	재사용 용수 비율		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직이 도시화와 산업화 진전으로 인해 발생하는 수자원 부족 문제에 대비하여, 지속가능한 용수 순환 체계를 구축하고 있는지 확인</li> <li>조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 중수도, 하폐수처리수 재이용시설 등을 설치하여 오수(汚水), 하수, 폐수를 효과적으로 순환·재사용하는지 점검</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년의 재사용 용수 비율이 산업평균 초과인지, 지난 5개년 간 재사용 용수 비율이 증가 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 재사용 용수 비율 = 총 재사용 용수량 / 총 용수 사용량</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 재사용 용수 비율이 당해년도 산업 평균 미만
		2단계	직전 1개년 재사용 용수 비율이 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 재사용 용수 비율이 당해년도 산업 평균 초과
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 재사용 용수 비율이 감소 추세
		2단계	지난 5개년 재사용 용수 비율이 변동 없음
		3단계	지난 5개년 재사용 용수 비율이 증가 추세
	<p>* 용수를 재사용하지 않고 있는 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장이 폐수 무방류 시스템을 구축한 경우 100점 적용</p>		
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 물의 순환 개념은 ‘우수→하천→취수→[1회사용]→배출→하천→해양’으로써, 용수 재사용이란 인공적인 순환을 개념을 추가한 ‘우수→하천→취수→[사용→처리→재사용]→배출→하천→해양’이라 할 수 있다. 해당 지표에서 정의하는 재사용은 재생처리된 폐수를 방류한 후 이를 다시 취수하는 간접 재사용(Indirect Reuse)을 의미하는 것이 아니라, 재생처리된 폐수를 방류하지 않고 조직의 사업 및 영업 행위에 다시 사용하는 직접 재사용(Direct Reuse)를 의미한다.
- 조직의 사업 특성에 따라 재사용 또는 재활용 불가능한 수준의 오수, 하수, 폐수가 발생할 수 있으나, 해당 오수, 하수, 폐수를 재사용 또는 재활용할 수 있는 수처리 기술도 발전하고 있다. 따라서 재사용 용수 비율은 수자원 보호에 관한 조직의 의지와 투자에 따라 달라질 수 있으며, 이때 조직은 용수 재사용 100%를 목표기준으로 설정하고 성과를 점검할 수 있다. (즉, 재사용 용수 비율이 10%, 30%, 50%, 70%, 100%인지에 따라 성과를 점검하는 방식이다.)
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 재사용 용수의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직의 재사용 용수 정보를 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 용어 정리

**오수(Sanitary Drain)** : 액체성, 고체성 이물질이 섞여 그 상태로는 사업활동에 사용할 수 없는 용수

**폐수(Wastewater)** : 액체성, 고체성 오염물질이 섞여 그 상태로는 사업활동에 사용할 수 없는 용수

**하수(Sewage)** : 일상생활이나 사업활동에 기인하거나 부속되는 오수 또는 우수

## 참고 자료

- 「물관리기본법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「물의 재이용률 촉진 및 지원에 관한 법률」, 환경부, 2020. 10. 26. 시행

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주					
	E-6-1	환경	폐기물					
항목	폐기물 배출량							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 사업 및 영업 활동 (ex. 연구개발, 제품 생산/가공/포장 등 포함, 소비자가 사용 이후 폐기한 폐제품은 제외)에 따라 발생하는 폐기물을 저장하고 있는지 확인</li><li>조직간 규모 차이(매출액, 생산량 등) 또는 각 조직의 사업 변동(구조조정, 인수합병 등)을 고려하여 상대적 비교가능성 높은 ‘원단위’ 개념을 기반으로 폐기물 배출량을 점검</li></ul>							
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년의 원단위 폐기물 배출량이 산업평균 미만인지, 지난 5개년 간 원단위 폐기물 배출량이 저감 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘한국환경공단’&gt;자원순환정보시스템&gt;연도별 전국 폐기물 발생 및 처리현황</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 원단위 폐기물 배출량 = 총 폐기물 배출량 / 원단위 활용 분모</p>							
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 원단위 폐기물이 당해년도 산업 평균 초과					
		2단계	직전 1개년 원단위 폐기물이 당해년도 산업 평균 동일					
		3단계	직전 1개년 원단위 폐기물이 당해년도 산업 평균 미만					
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 원단위 폐기물이 증가 추세					
		2단계	지난 5개년 원단위 폐기물이 변동 없음					
		3단계	지난 5개년 원단위 폐기물이 감소 추세					
	* 원단위 폐기물 배출량을 관리하지 않고 있는 경우 0점 적용							
	점검 기준 적용방안(단계형)							
	* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2							
	<table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- 폐기물이란 쓰레기, 연소재, 오니, 폐유, 폐산, 폐알칼리 및 동물사체 등으로 사람의 생활이나 사업활동에 필요하지 않게 된 물질을 말하며, 조직에서 발생하는 폐기물의 종류는 ‘사업장배출시설계폐기물’, ‘사업장생활계폐기물’, ‘지정폐기물’, ‘건설폐기물’로 구분된다.

- 조직이 배출하는 폐기물의 종류와 배출량은 ‘환경부-폐기물적법처리시스템(Allbaro)’, ‘환경부-환경정보 공개시스템’에서 확인 가능하다.

- 폐기물 배출량은 산업분류, 사업특성, 생산규모에 따라 영향을 받는다. 따라서, 조직의 폐기물 배출량이 산업 내 어떠한 수준에 있는지 점검하는 방식에는 산업평균과 비교하는 방식 外 1) 업종별 총 폐기물 배출량 대비, 2) 조직의 사업장이 위치한 지역의 총 폐기물 배출량 대비, 3) 조직의 과거년도 배출량 기반으로 수립한 목표 대비, 4) 조직이 자체적으로 수립한 폐기물 저감 목표 대비, 5) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직과의 비교하는 방식 등이 있다.
- 폐기물 배출량은 조직의 생산성과 직접적으로 연계되어 있다. 따라서, 조직의 생산성 및 운영효율성을 저하시키지 않고서는 폐기물 저감이 더 이상 불가능하거나, 내부 분석근거 또는 외부 전문기관 조사결과 등을 통해 폐기물 관리 효율성이 최고 수준임을 입증한 경우 최고 점수를 적용한다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 폐기물 배출량의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직, 업종별, 지역별 폐기물 발생량을 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘한국환경공단’>자원순환정보시스템>연도별 전국 폐기물 발생 및 처리현황

## 용어 정리

**사업장배출시설계폐기물** : 「대기환경보전법」, 「물환경보전법」 또는 「소음·진동관리법」에 따라 배출시설을 설치·운영하는 사업장이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업장에서 발생하는 폐기물

**사업장생활계폐기물** : 사업장에서 발생하는 폐기물중 배출시설계 폐기물사업장폐기물외의 폐기물

**지정폐기물** : 사업장폐기물 중 폐유·폐산 등 주변 환경을 오염시킬 수 있거나 의료폐기물 등 인체에 위해(危害)를 줄 수 있는 해로운 물질

**건설폐기물** : 건설·토목공사로 인하여 발생하는 폐기물로서, 기존 건축물 및 구조물 철거시 발생하는 건설폐재료(폐콘크리트, 폐아스팔트콘크리트, 폐벽돌 등) 및 합성수지류, 목재류, 고철류 등의 기타 폐기물

## 참고 자료

- 「폐기물관리법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「폐기물관리법 시행령」, 환경부, 2021. 9. 10. 시행



## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-6-2	환경	폐기물
항목	폐기물 재활용 비율		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직이 자원순환 경제로 전환에 동참하기 위해, 생산 단계에서부터 폐기물을 원천 감량하는 것을 넘어, 폐기물의 순환이용을 높이고 있는지 확인</li> <li>• 조직이 가공-생산-보관-유통 과정에서 발생하는 폐기물이 생산 과정에 재투입되거나, 조직 내/외부에서 2차 자원으로 재활용되고 있는지 점검</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년의 폐기물 재활용(재사용 포함) 비율이 산업평균 초과인지, 지난 5개년 간 폐기물 재활용(재사용 포함) 비율이 증가 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서, '한국환경공단' 연도별 전국 폐기물 발생 및 처리현황, 폐기물 재활용 실적 및 업체현황, 재활용지정사업자 재활용실적, 포장재폐기물 발생량 및 재활용량</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 폐기물 재활용 비율 = 폐기물 재활용량(재사용 포함) / 재활용(재사용 포함) 대상 폐기물 발생량</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 폐기물 재활용 비율이 당해년도 산업 평균 미만
		2단계	직전 1개년 폐기물 재활용 비율이 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 폐기물 재활용 비율이 당해년도 산업 평균 초과
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 폐기물 재활용 비율이 감소 추세
		2단계	지난 5개년 폐기물 재활용 비율이 변동 없음
		3단계	지난 5개년 폐기물 재활용 비율이 증가 추세
	<p>* 폐기물 재활용 비율을 관리하지 않고 있는 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장이 재활용 및 재사용 가능한 폐기물 전부를 재활용 및 재사용하고 있는 경우 100점 적용</p>		
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 폐기물 재사용이란 원부자재 또는 재공품의 원래 용도 및 사용 목적과 같은 목적으로 사용하는 것을 의미하며, 폐기물 재활용이란 폐기된 원부자재 또는 재공품에서 유용한 자원을 회수하여 활용하는 것을 의미한다. 폐기물 재활용은 크게 아래와 같은 3가지 기준으로 구분할 수 있다.

- 물질적 회수 : 폐기물이나 부산물을 처리하여 유가금속, 철스크랩, 종이류, 목재 등 특정 2차 물질을 회수하여 재활용하는 방식
- 화학적 회수 : 폐기물이나 부산물의 분자구조를 변형시키는 것으로 이전에는 실질적으로 재활용할 수 없었던 것을 재활용 할 수 있도록 변형하는 방식
- 에너지 전환 : 폐기물이나 부산물로부터 고형연료, 메탄가스 또는 기타 에너지원을 회수하여 새로운 에너지원으로 전환하는 방식

- 「폐기물관리법」 제13조의2제2항제4호, 「폐기물관리법 시행령」 제7조의3 및 별표 4의3, 「폐기물관리법 시행규칙」 제14조의3제2항제2호에서 폐기물 재활용이 제한되는 경우를 확인할 수 있다.
- 「폐기물관리법」 제13조의2제2항제1호부터 제3호까지, 「폐기물관리법 시행령」 별표 4의3, 「폐기물관리법 시행규칙」 제14조의3제2항제1호 및 제3항에서 폐기물 재활용이 금지되는 경우를 확인할 수 있다.
- 일부 산업을 제외하고는 조직은 폐기물 처리업체 등에 위탁하여 처리함에 따라 산업별, 조직규모별 재활용 및 재사용을 추정할 수 있는 대용치(Proxy) 추정이 어려운 실정이다. 따라서, 조직이 직접 산업평균을 조사하는 방식  
 외 1) 국내 총 폐기물 재활용 비율 대비, 2) 조직의 과거년도 재활용 비율 기반으로 설정한 목표 대비, 3) 조직이 자체적으로 수립한 폐기물 재활용 목표 대비, 4) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직과 비교를 통해 성과를 점검할 수 있다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 간 폐기물 재활용 및 재사용 비율의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직, 폐기물 유형별 재활용 비율을 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘한국환경공단’ 연도별 전국 폐기물 발생 및 처리현황, 폐기물 재활용 실적 및 업체현황, 재활용지정사업자 재활용실적, 포장재폐기물 발생량 및 재활용량

## 참고 자료

- 「폐기물관리법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「폐기물관리법 시행규칙」, 환경부, 2021. 9. 16. 시행
  - [별표 5의3] 폐기물의 재활용 기준
  - [별표 5의4] 폐기물을 재활용하는 자의 준수사항
- 「GRI Standards - 306(Waste)」, Global Reporting Initiative, 2020
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-7-1	환경	오염물질
항목	대기오염물질 배출량		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 발생하는 대기오염물질을 지속적으로 저감하는 등 대기환경 개선을 위한 노력을 이행하고 있는지 확인</li> <li>• 「대기환경보전법」 上 64개 대기오염물질 중 대다수를 구성하는 질소산화물, 황산화물, 미세먼지 배출농도를 기간별, 산업평균과 비교하는 방식으로 점검</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년 질소산화물(NOx), 황산화물(SOx), 미세먼지(PM<sub>2.5</sub>) 평균 배출농도가 산업평균 미만인지, 지난 5개년 간 평균 배출농도가 저감 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘조직별 홈페이지’ 上 지속가능경영보고서, ‘한국환경공단-에어코리아’ 上 실시간 자료조회</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내의 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 대기오염물질 배출 = 질소산화물, 황산화물, 미세먼지의 배출농도(PPM, mg/m<sup>3</sup>)</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 대기오염물질 평균 배출농도가 당해년도 산업 평균 초과
		2단계	직전 1개년 대기오염물질 평균 배출농도가 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 대기오염물질 평균 배출농도가 당해년도 산업 평균 미만
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 대기오염물질 평균 배출농도가 증가 추세
		2단계	지난 5개년 대기오염물질 평균 배출농도가 변동 없음
		3단계	지난 5개년 대기오염물질 평균 배출농도가 감소 추세
	<p>* 대기오염물질 평균 배출농도를 관리하지 않고 있는 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장의 대기오염물질 배출농도가 ‘0’인 경우 100점 적용</p>		
	<b>점검 기준 적용방안(단계형)</b>		
	<p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 해당 항목에서 정의한 대기오염물질인 질소산화물(NOx), 황산화물(SOx), 먼지(TSP)는 환경부의 ‘사업장 대기오염물질 총량관리제도’에서 규정한 ‘관리대상 오염물질’이다. ‘사업장 대기오염물질 총량관리제도’는 사업장에 연도별로 배출허용총량을 할당하고, 이를 준수하는 사업장은 잔여 할당량을 판매할 수 있고, 이를 초과하는 사업장은 총량초과과징금을 부과한다.
- 대기오염물질 배출농도 및 가스유량은 「환경분야 시험·검사 등에 관한 법률」 제6조1항에 따라 환경부장관이 정하여 고시한 환경오염공정시험기준(또는 이에 준하는 국가별 관계법령)에 따라 측정한다.
- 「대기환경보전법」에 따른 대기오염물질 방지시설 설치 면제사업장의 경우, 동법 별지 제7호 서식에 따라 운영기록부 작성을 생략할 수 있으므로, 방지시설 설치 면제사업장에 대해서는 성과 점검을 하지 않을 수 있다.
- 조직의 대기오염물질 배출 수준을 점검하는 방식에는 산업평균과 비교하는 방식 外 1) 대기오염물질 총량관리제 대비, 2) 조직의 과거년도 배출농도 기반으로 수립한 목표 대비, 3) 조직이 자체적으로 수립한 대기오염물질 저감 목표 대비, 4) 조직의 경쟁조직과의 비교하는 방식 등이 있다.
- 또한, 조직은 사업장이 위치한 국가 및 지역의 법률(국내의 경우, 「대기환경보전법」 제15조 별표8) 또는 법률 외에 지방자치단체장 등이 별도로 정한 ‘법적허용기준’을 참고하여 대기오염물질 저감 성과를 점검할 수 있다. ‘법적허용기준’ 대비 성과를 점검하는 예시는 아래와 같다.

1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
배출농도를 관리하고 있지 않거나, 배출 농도가 법적 허용 기준을 초과한 경우	대기오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준에 부합하는 경우	대기오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준 대비 10% 이하인 경우	대기오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준 대비 30% 이하인 경우	대기오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준 대비 50% 이하인 경우

- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 경쟁조직, 지역별, 주요 산업단지 대기오염물질 농도를 확인할 수 있다. ; ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘한국환경공단-에어코리아’ 상 실시간 자료조회

## 용어 정리

**대기오염물질** : 「대기환경보전법」 제7조 등에 따라, 심사·평가 결과 대기오염 원인으로 인정된 가스·입자

**질소산화물(NOx)** : 질소와 산소의 화합물로, 연소과정에서 공기 중의 질소가 고온에서 산화하여 생성되는 오염물질. 대기오염과 관련되는 것은 일산화질소(NO), 이산화질소(NO<sub>2</sub>)의 혼합물로 주로 NOx라 표현

**황산화물(SOx)** : 연료 중 황분이 연소시 공기 중의 산소와 결합하여 생성되는 오염물질. 황산화물 중 대기에 가장 많이 존재하는 것은 황화수소(H<sub>2</sub>S)이며, 이산화황(SO<sub>2</sub>), 삼산화황(SO<sub>3</sub>)를 포함하여 SOx라 표현

**먼지** : TSP(Total Suspended Particulate), PM<sub>10</sub>, PM<sub>2.5</sub>로 구분. TSP는 대기 중 부유 상태에 있는 총 먼지 양이고, PM<sub>10</sub>, PM<sub>2.5</sub>은 각각 1000분의 10mm, 1000분의 2.5mm보다 작은 먼지를 의미함

## 참고 자료

- 「대기환경보전법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「대기환경보전법 시행령」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「대기관리권역의 대기환경개선에 관한 특별법」, 환경부, 2021. 10. 2. 시행
- 「대기관리권역의 대기환경개선에 관한 특별법 시행령」, 환경부, 2021. 8. 9. 시행
- 「GRI Standards - 305(Emission)」, Global Reporting Initiative, 2016

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-7-2	환경	오염물질
항목	수질오염물질 배출량		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 최종 발생하는 수질오염물질을 저감하는 등 수자원 보호를 위한 노력을 이행하고 있는지 확인</li> <li>• 「물환경보전법」 상 수질오염물질을 대표하는 생물화학적 산소요구량, 화학적 산소요구량, 부유물질량의 배출농도를 기간별, 산업평균과 비교하는 방식으로 점검</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년 간 최종 배출한 폐수 내 생물화학적 산소요구량(BOD), 화학적 산소요구량(COD), 부유물질량(SS)의 평균 배출농도가 산업평균 미만인지, 지난 5개년 간 평균 배출농도가 저감 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘환경부-물환경정보시스템’ 상 수질측정망</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 수질오염물질 배출 = 생물화학적 산소요구량, 화학적 산소요구량, 부유물질량의 배출농도(PPM, mg/l)</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 수질오염물질 평균 배출농도가 당해년도 산업 평균 초과
		2단계	직전 1개년 수질오염물질 평균 배출농도가 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 수질오염물질 평균 배출농도가 당해년도 산업 평균 미만
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 수질오염물질 평균 배출농도가 증가 추세
		2단계	지난 5개년 수질오염물질 평균 배출농도가 변동 없음
		3단계	지난 5개년 수질오염물질 평균 배출농도가 감소 추세
	<p>* 수질오염물질 평균 배출농도를 관리하지 않고 있는 경우 0점 적용</p> <p>* 국내 및 해외 모든 사업장의 수질오염물질 배출농도가 ‘0’인 경우 100점 적용</p>		
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 해당 지표에서 정의한 수질오염물질인 생물화학적 산소요구량(BOD), 화학적 산소요구량(COD), 부유물질량(SS)은 「물환경보전법 시행규칙」 별표13 상 '수질오염물질의 배출허용기준' 항목이다.
- 수질오염물질 배출농도는 「환경분야 시험·검사 등에 관한 법률」 제6조1항에 따라 환경부장관이 정하여 고시한 환경오염공정시험기준(또는 이에 준하는 국가별 관계법령)에 따라 측정한다.
- 「물환경보전법」에 따른 수질오염물질 방지시설 면제사업장에 해당하는 경우 수질오염물질 배출 성과를 점검하지 아니할 수 있다.
- 조직의 수질오염물질 배출 수준을 점검하는 방식에는 산업평균과 비교하는 방식 外 1) 폐수를 방류하거나, 폐수처리시설과 관련된 수계의 평균 오염농도 대비, 2) 조직의 과거년도 배출농도를 기반으로 수립한 목표 대비, 3) 조직이 자체적으로 수립한 수질오염물질 저감 목표 대비, 4) 조직의 경쟁조직과의 비교하는 방식 등이 있다.
- 또한, 조직은 사업장이 위치한 국가 및 지역의 법률(국내의 경우, 「물환경보전법 시행규칙」 제34조 별표13) 또는 법률 外에 지방자치단체장 등이 별도로 정한 '법적허용기준'을 참고하여 수질오염물질 저감 성과를 점검할 수 있다. '법적허용기준' 대비 성과를 점검하는 예시는 아래와 같다.

1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
배출농도를 관리하고 있지 않거나, 배출 농도가 법적 허용 기준을 초과한 경우	수질오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준에 부합하는 경우	수질오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준 대비 10% 이하인 경우	수질오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준 대비 30% 이하인 경우	수질오염물질 평균 배출농도가 법적허용기준 대비 50% 이하인 경우

- 조직은 수질오염물질 배출농도를 기준으로 성과를 점검할 수도 있으나, '수질오염총량제도' 대비(폐수의 오염물질 농도를 규제하는 방식이 아닌, 폐수중 오염물질 총량을 규제하는 제도) 성과 점검도 가능하다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균, 경쟁조직, 업종별, 지역별 폐기물 발생량을 확인할 수 있다. ; '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서, '환경부-물환경정보시스템' 상 수질측정망

## 용어 정리

**생물화학적 산소요구량(BOD)** : 미생물이 물속에 있는 각종 오염물질(유기물)을 호기성 분해하기 위해 필요로 하는 산소량으로써, 필요로 하는 산소의 양을 ppm 또는 mg/l 단위로 나타냄

**화학적 산소요구량(COD)** : 수중에 있는 각종 오염물질을 화학적으로 산화시키기 위해 필요로 하는 산소량으로써, 화학적 산소요구량의 수치가 클수록 유기물이 많다는 것을 의미함

**부유물질량(SS)** : 물에 용해되지 않는 입경 2mm이하의 물질로써, Suspended Solids의 약칭

**ppm** : 100만분의 1(parts per million)을 나타내는 농도 단위. 수질오염의 경우, 1l의 물속에 오염물질이 1mg이 존재할 경우 오염농도를 1ppm이라고 함

## 참고 자료

- 「물관리기본법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「물환경보전법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「물환경정보시스템」, 환경부
- 「GRI standards - 303(Water and Effluents)」, Global Reporting Initiative, 2018

## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주
	E-8-1	환경	환경 법/규제 위반
항목	환경 법/규제 위반		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 사업을 운영하는 과정에서 준수해야 할 환경 관리 법/규제를 명확하게 인식하고, 환경 법/규제 리스크 해결을 위한 투자 및 개선활동이 효과적인지 확인</li><li>• 환경 관련 법/규제 위반 사건 중 조직의 재무구조 및 평판 관리에 상당한 영향력을 미치는 사법상 형벌, 행정상 처분(금전적, 비금전적)에 대해 가중치를 달리 적용하는 방식으로 ‘환경 법/규제 위반’ 을 점검</li></ul>		
성과 점검	<p>조직의 지난 5개년 간 환경 법/규제 위반 건수에 대해 처벌수위별 감점 기준을 달리 적용하며, 이를 종합한 감점이 몇 점인지 확인하는 방법으로 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> <math>\Sigma(\text{환경 법/규제 위반 건} \times \text{처벌수위별 감점 기준})</math></p>		
점검 기준			
	유형 1	지난 5개년 간 환경 법/규제 위반내역 중 판결이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우	
	유형 2	지난 5개년 간 환경 법/규제 위반내역 중 판결이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우	
	유형 3	지난 5개년 간 환경 법/규제 위반내역 중 판결이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우	
* 감점 사항이 없을 경우, 본 항목의 점수는 100점으로 산정. 최저점은 0점으로 제한			
점검 기준 적용방안(감점형)			
유형 1		유형 2	유형 3
-50점		-30점	-10점

## 추가 설명

- 환경 법/규제 위반행위란 오염물질 불법배출의 가중처벌, 환경보호지역 오염행위 등의 가중처벌, 과실범, 멸종위기 야생생물의 포획 등의 가중처벌, 폐기물 불법처리의 가중처벌, 누범의 가중, 명령 불이행자에 대한 처벌의 규정에 해당하는 행위나 「대기환경보전법」 비산먼지 발생을 억제하기 위한 시설 설치 혹은 조치를 하지 않은 경우나 「폐기물관리법」 생활폐기물을 불법 처리하는 행위 등으로써, 「환경범죄 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률」 제3조에서 제14조를 통해 처벌수위를 규정하고 있다.

- 제3조 : 오염물질 불법배출의 가중처벌
- 제4조 : 환경보호지역 오염행위 등의 가중처벌
- 제5조 : 과실범
- 제6조 : 멸종위기 야생생물의 포획 등의 가중처벌
- 제7조 : 폐기물 불법처리의 가중처벌
- 제8조 : 누범의 가중
- 제9조 : 명령 불이행자에 대한 처벌
- 제10조 : 양벌규정
- 제11조 : 추정
- 제12조 : 과징금
- 제13조 : 행정처분 등
- 제14조 : 행정처분 효과의 승계

이외 별도의 환경 법/규제 위반사항 및 처벌수위는 개별 환경 분야 법/규제를 통해 확인할 수 있다.

- 조직은 확정판결된 환경 법/규제 위반 건수 및 처벌수위를 기준으로 성과를 점검할 수 있으며, 이 외에도 조직에 심각한 비용 손실을 야기하는 대규모 벌금, 과료, 과태료, 과징금이 부과된(ex. 벌금액이 영업이익의 1% 이상인 경우) 환경 법/규제 위반 건수를 기준으로 성과를 점검할 수 있다.
- 조직은 확정판결된 환경 법/규제 건수 외 현재 소송 또는 심리가 진행 중인 환경 법/규제 위반 건에 대한 검토의견 및 대응계획을 이해관계자에게 투명하게 알릴 필요가 있다. 확정판결되지 않았으나, 조직에 상당한 재무적/평판적 영향력을 미치는 소송 또는 심리 건수는 이해관계자에게 중요한 정보로써, 현재 진행 중인 소송 또는 심리 건이 발생한 사유, 법적 대응경과, 향후 개선계획, 이에 대한 충당금 설정현황 등의 정보를 공유해야 한다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 동종산업, 경쟁조직의 환경 법/규제 위반 내역을 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「환경정책기본법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「환경오염시설의 통합관리에 관한 법률」, 환경부, 2021. 7. 1. 시행
- 「환경범죄 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「GRI standards – 307(Environmental Compliance)」, Global Reporting Initiative, 2016



## 3-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주									
	E-9-1	환경	환경 라벨링									
항목	친환경 인증 제품 및 서비스 비율											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>제품의 조달-생산-사용 등 과정에서 자원·에너지 사용, 오염물질 배출, 인체·생태계 독성 등 제품 전 과정의 환경영향을 파악하며, 제품의 긍정적 환경영향을 확대하고 부정적 환경영향은 축소하고 있는지 확인</li><li>ISO 등 국제인증표준에 준하거나, 환경부 등 정부기관에서 시행하고 있는 친환경 인증 획득 제품이 전체 제품에서 차지하는 비율을 점검</li></ul>											
성과 점검	<p>조직의 지난 1개년 간 판매한 전체 제품 및 서비스 중 친환경 인증 제품 및 서비스 판매가 차지하는 비율을 산업평균과 상대 비교하는 방식으로 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 친환경 인증 제품 및 서비스 비율 = (친환경 인증 제품 및 서비스 매출액 / 조직의 총 매출액)</p>											
점검 기준	<div><div>1단계</div><div>친환경 인증을 획득한 제품 및 서비스, 또는 친환경 인증 원부자재 등이 포함된 제품군의 매출비율이 ‘산업평균 대비 20% 낮은 수준’인 경우</div></div>											
	<div><div>2단계</div><div>친환경 인증을 획득한 제품 및 서비스, 또는 친환경 인증 원부자재 등이 포함된 제품군의 매출비율이 ‘산업평균 대비 10% 낮은 수준’인 경우</div></div>											
	<div><div>3단계</div><div>친환경 인증을 획득한 제품 및 서비스, 또는 친환경 인증 원부자재 등이 포함된 제품군의 매출비율이 ‘산업평균 수준’인 경우</div></div>											
	<div><div>4단계</div><div>친환경 인증을 획득한 제품 및 서비스, 또는 친환경 인증 원부자재 등이 포함된 제품군의 매출비율이 ‘산업평균 대비 10% 높은 수준’인 경우</div></div>											
	<div><div>5단계</div><div>친환경 인증을 획득한 제품 및 서비스, 또는 친환경 인증 원부자재 등이 포함된 제품군의 매출비율이 ‘산업평균 대비 20% 높은 수준’인 경우</div></div>											
	<p>점검 기준 적용방안(단계형)</p> <table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th><th>4단계</th><th>5단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 추가 설명

- 친환경 제품 및 서비스 인증은 1) 제품 및 서비스 자체의 친환경성을 확인, 2) 제품 및 서비스가 환경에 미치는 계량적 정보를 라벨링하는 것에 대해 공신력있는 제3자기관으로부터 인증을 획득하거나 국내외 표준규격을 준용하여 조직이 자체적으로 선언하는 것을 포함한다. 친환경 제품 및 서비스 인증표준 및 관련 제도는 국가별, 지역별 또는 제품/서비스 유형별로 다양하게 도입되고 있어, 조직은 해당 산업 내 통용되는 친환경 제품 및 서비스 인증표준 및 관련 제도를 파악하고, 해당 인증을 획득한 제품 및 서비스가 차지하는 비율을 관리할 수 있다.

- 해외 주요 인증 : ISO14021, ISO14024, ISO14025, CE Marking  
- 국내 주요 인증 : 환경마크, 환경성적표지, 저탄소제품, GR인증, 녹색기술제품확인

- 국내외적으로 친환경 인증표준 및 제도가 다양함과 동시에, 조직이 자체적으로 친환경 제품 및 서비스를 대외 선언하는 방식이 시장에 통용됨에 따라 산업별, 조직규모별 친환경 제품 및 서비스 규모를 추정할 수 있는 대용치(Proxy) 확보가 어려운 실정이다. 따라서, 조직이 직접 산업평균을 조사하는 방식 外 1) 조직의 과거년도 친환경 제품 및 서비스 인증 비율을 기반으로 수립한 목표 대비, 2) 조직의 친환경 제품 및 서비스 개발 방향에 관해 자체 수립한 목표 대비, 3) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직과 비교를 통해 성과를 점검할 수 있다.
- 동종산업이라도 조직이 생산/판매하는 제품 및 서비스가 다양하다. 따라서, 조직의 전체 제품 및 서비스를 모수로 하고, 이 중 친환경 인증 제품 및 서비스 비율을 관리하거나, 이를 산업평균과 비교하는 것은 무리가 있다. 조직은 산업평균과 비교하기 위해 ‘전체 제품 및 서비스’가 아닌, 조직의 ‘대표 제품 및 서비스’로 한정하여 산업평균과 비교하는 방식을 택할 수 있다.

## 용어 정리

**환경마크** : 동일한 용도의 다른 제품에 비해 환경성을 개선한 경우, 그 제품에 대하여 환경마크의 인증

**환경성적표지** : 제품의 환경성에 관한 정보를 계량적으로 표시하는 환경성적표지의 인증

**저탄소제품** : 제품의 탄소발자국 값이 최대허용탄소배출량 이하이거나 최소탄소감축률 이상인 제품

**녹색기술제품확인** : 저탄소녹색성장기본법에 따라 인증된 녹색기술을 적용하여 판매를 목적으로 상용화한 제품임을 확인

**CE Marking** : 유럽연합 내에서 안전, 건강 및 환경 보호 요건을 충족하는 제품에 부착하는 마크

**GR(Good Recycled Product)** : 우수 재활용 제품에 대하여 품질을 평가하여 인증하는 제도

**ISO14021** : 제품의 전 과정 환경성결과를 계량적으로 산출하고 그 결과를 제품에 표시

**ISO14024** : 제품의 친환경성을 생산자가 스스로 주장하기 위해 부착하는 라벨이나 문구

**ISO14025** : 제품의 전 과정 환경성결과를 계량적으로 산출하고 그 결과를 제품에 표시

## 참고 자료

- 「녹색제품 구매촉진에 관한 법률」, 환경부, 2020. 7. 30. 시행
- 「환경기술 및 환경산업 지원법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「환경표지대상제품 및 인증기준」, 환경부, 2021. 8. 24. 시행
- 「저탄소제품 기준」, 환경부, 2020. 8. 24. 시행
- ISO14024:2018, Environmental labels and declarations - Type I environmental labelling
- ISO14025:2006, Environmental labels and declarations - Type III environmental declarations

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주
	S-1-1	사회	목표
항목	목표 수립 및 공시		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 중요하게 생각하는 사회분야의 이슈에 대하여, 재무적 가치와 사회적 가치의 균형점을 찾는 구체적인 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 노력을 하는지 확인</li><li>• ESG(지속가능경영)보고서를 통해 도출된 중요한 사회분야 이슈에 대해서 정성/정량적인 목표를 투자자, 고객 등 이해관계자에게 공개하고 있는지 점검</li></ul>		
성과 점검	ESG(지속가능경영)보고서를 통해 사회분야 핵심토픽에 대한 목표 및 성과 관리현황을 측정  [데이터 원천] ESG(지속가능경영)보고서 내 핵심토픽 리스트 		

## 추가 설명

- 조직은 중대성 평가(Materiality Test)를 통해 조직의 사업운영 및 외부환경에 중요한 영향력을 행사하는 핵심이슈를 도출할 수 있다. 조직은 사업운영에 해당하는 모든 직/간접 사회 분야 규제를 관리해야 함과 동시에 사업성과와 연계된 핵심이슈에 대해서는 목표에 의한 성과관리가 필요하다. 조직이 수립할 수 있는 사회 분야 목표와 관련된 핵심이슈는 아래와 같다.

인권 리스크 저감	구성원 다양성 증진	차별 및 괴롭힘 방지	산업재해를 저감
협력사 ESG 지원	동반성장 및 상생협력	지역사회 투자 확대	개인정보 유출 최소화
소비자 정보 제공	제품 품질 및 안전 증진		

- 목표는 조직이 의도적으로 달성하고자 하는 상태를 말하며, 조직의 성과와 관련된 작업행동의 직접적인 선행조건이다. 조직은 내부 성과관리 가능성을 중심으로 대외신뢰성 관점을 고려하여 다음의 조건을 충족하는 목표를 수립해야 한다. ; 1) 목표는 조직 구성원이 무엇을 해야하는지 이해하기 쉽고, 구체적이어야 한다. 2) 목표는 주어진 자원과 여건상 현실적이고 달성 가능해야 한다. 3) 목표 대비 이행현황이 측정가능한 계량적 형태이어야 한다. 4) 목표 달성에 필요한 시간제한이 명확해야 한다. 5) 목표달성을 통해 기대되는 효과와 영향력을 추정할 수 있어야 한다.
- 조직은 보유하고 있는 자원, 역량, 경영환경, 사업전략, 또는 최고경영진 등의 의지에 따라 사회 분야 목표 수준을 달리 정할 수 있다. 조직이 수립한 목표 수준의 타당성, 신뢰성, 영향력을 확인하기 위해서는 조직의 목표가 1) 글로벌 합의에 준하는 수준인지(ex. ILO 기준에 따른 아동노동 금지), 2) 국내외 법/규제를 준수하는 수준인지(ex. 중대재해처벌 기준 준수), 3) 동종산업 평균에 맞춘 수준인지, 4) 산업 내 최고 기업을 지향하는 수준인지를 검토해 볼 수 있다.
- 단기와 중장기라고 구분하는 기간은 통상 연간 단위로 구분될 수 있다. 단, 조직이 직면한 대외환경, 산업경쟁, 기술개발 수준, 또는 조직이 추구하는 경영방식, 업무관행, 성과관리 기준 등에 따라 단기와 중장기 기간은 달리 정의될 수 있다. 예를 들어, 산업경쟁이 치열하거나, 기술개발 속도가 빠른 산업에 속한 조직은 단기를 1년, 중장기를 3년으로 볼 수 있으며, 사업모델 변동이 크지 않거나, 안정적 경영방식을 추구하는 조직은 단기를 3년 이내, 중장기를 10년 이내로 볼 수도 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 사회 분야 목표를 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「기업공시제도 종합 개선방안」, 금융위원회, 2021. 1. 14.
- 「GRI Standards – 103-1(Material Topic and Its Boundary)」, Global Reporting Initiative, 2016

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주						
	S-2-1	사회	노동						
항목	신규 채용 및 고용 유지								
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 신규 채용을 통해 지속적 성장에 필요한 인적자본을 축적함과 동시에, 지역사회와의 일자리 창출, 고용안정성 증대에 기여하고 있는지 확인</li><li>• 조직이 창출한 부가가치를 채용에 투자하고 있는지, 조직의 고용 규모가 안정적인지 점검</li></ul>								
성과 점검	<p>조직의 직전 1개년 신규 채용 지수 및 고용 규모가 산업 평균 초과인지, 지난 5개년 간 부가가치 증감률 대비 신규 채용률이 증가 추세에 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 <b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장 <b>[데이터 산식]</b> ① 신규 채용 지수 = (당해년도 신규 채용 인원 / 전년도 신규 채용 인원) / (당해년도 부가가치 / 전년도 부가가치) * 부가가치 = 영업손익 + 대손상각비 + 인건비 + 순금융비용 + 조세공과 + 감가상각비 ② 고용 규모 = 당해연도 총 인원 - 전년도 총 인원</p>								
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 ‘신규 채용 지수’가 산업 평균 미만						
		2단계	직전 1개년 ‘신규 채용 지수’가 산업 평균 동일						
		3단계	직전 1개년 ‘신규 채용 지수’가 산업 평균 초과						
	추세 (1/2)	1단계	직전 5개년 연평균(CAGR)적으로 ‘고용 규모’가 감소						
		2단계	직전 5개년 연평균(CAGR)적으로 ‘고용 규모’가 유지						
		3단계	직전 5개년 연평균(CAGR)적으로 ‘고용 규모’가 증가						
	<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균하여 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p> <p>* 조직이 최근 신규 채용을 하지 않아, ‘신규 채용 지수’를 산출할 수 없는 경우, 직전 5개년 ‘고용 규모’만으로 성과를 점검</p>								
	<table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점	100점
	1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점							

## 추가 설명

- 신규채용은 지역사회의 일자리 창출, 고용안정성 증대 등 사회의 지속가능성 향상을 위해 필요한 요소이지만 조직이 속해있는 산업의 특성, 조직 규모 등 다양한 외부 환경을 고려할 때 무조건적인 신규채용 확대를 바람직하다고 이야기 할 수는 없을 것이다. 따라서 본 항목에서는 조직의 부가가치 창출 현황과 신규채용 인원을 통해 상대적인 신규채용 수준을 확인하고자 설계되었다.
- 본 항목에서의 신규채용이란 조직이 필요에 따라 구직자의 채용서류 심사 등을 기반으로 새로운 근무 인력을 채용하는 것을 의미한다. 여기서 새로운 인력이란 통계청의 경제활동인구조사 근로형태 중 비정규직 형태(한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등)를 제외한 기간의 정함이 없는 임금근로자를 통칭하는 모든 정규직 채용을 대상으로 한다.
- 부가가치란 조직의 생산활동에 의해 새로이 창출된 가치로서 산출액에서 중간소비(중간투입)를 차감한 것을 의미한다. 특히, 조직의 이익을 주주에게 귀속되는 순이익만이 아니라, 광범위한 이해관계자에게 귀속되는 이익을 측정하는 것이다. 본 항목에서는 조직의 부가가치를 분배 측면에서 접근하고 있으며, 해당 부가가치를 계산하는 산식은 「한국은행의 기업경영분석 통계」를 참고하였다.
- 조직은 신규채용 과정에서 나이, 성별, 지역, 학력, 재산 등을 사유로 채용 과정에서 차이를 두지 않아야 한다. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3에서는 구직자에 대하여 1) 용모, 키, 체중 등 신체적 조건, 2) 출신지역, 혼인여부, 재산, 3) 가족의 학력, 직업, 재산 등의 정보를 기재하거나 요구하여서는 안 된다고 명시하고 있다. 또한, 조직은 청년, 고령자, 장애인 등이 양질의 일자리에 취업할 수 있는 충분한 기회를 제공해야 한다.

## 참고 자료

- 한국은행, 홈페이지 > 경제교육 > 경제용어 사전
- 고용노동부, 홈페이지 > 정책자료 > 대상자별 정책 > 청년
- 고용노동부, 홈페이지 > 정책자료 > 분야별 정책 > 취업지원
- 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」, 통계청, 2021
- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」, 고용노동부, 2019
- 「Core Metrics – Absolute number and rate of employment」, World Economic Forum, 2020
- 「GRI Standards – 401(Employment)」, Global Reporting Initiative, 2016

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-2-2	사회	노동																				
항목	정규직 비율																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>정규직 근로자의 비율 확대가 조직과 사회의 지속가능성에 긍정적 영향을 미친다는 가정 하에 조직이 정규직 확대를 통해 지역사회의 고용안정성 증가와 비정규직 근로자 문제에 기여하고 있는 정도를 확인</li><li>조직의 전체 인력 대비 정규직 비율을 점검</li></ul>																						
성과 점검	<p>국내외 모든 사업장을 기준으로 정규직 비율을 확인</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 정규직 비율 = (해당연도 말 기준 총 근로자 수 - 한시적 근로자 또는 기간제 근로자 - 단시간 근로자 - 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자) / 해당연도 말 기준 총 근로자 수</p>																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">한시적 근로자, 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자 현황이 관리되지 않는 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">조직의 정규직 비율이 40%인 이하인 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">조직의 정규직 비율이 40% 초과 60% 이하인 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">조직의 정규직 비율이 60% 초과 80% 이하인 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">조직의 정규직 비율이 80%를 초과하는 경우</td></tr></table>			1단계	한시적 근로자, 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자 현황이 관리되지 않는 경우			2단계	조직의 정규직 비율이 40%인 이하인 경우			3단계	조직의 정규직 비율이 40% 초과 60% 이하인 경우			4단계	조직의 정규직 비율이 60% 초과 80% 이하인 경우			5단계	조직의 정규직 비율이 80%를 초과하는 경우		
	1단계	한시적 근로자, 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자 현황이 관리되지 않는 경우																					
	2단계	조직의 정규직 비율이 40%인 이하인 경우																					
	3단계	조직의 정규직 비율이 40% 초과 60% 이하인 경우																					
	4단계	조직의 정규직 비율이 60% 초과 80% 이하인 경우																					
	5단계	조직의 정규직 비율이 80%를 초과하는 경우																					
점검 기준 적용방안(단계형)																							
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 본 항목에서 사용하는 정규직의 정의는 통계청 경제활동인구조사 근로형태에 따라 1) 한시적 근로자, 2) 시간제 근로자, 3) 비전형 근로자(파견·용역 등) 등 비정규직을 제외한 기간의 정함이 없는 임금근로자를 통칭한다.
- 조직은 경영의 유연성을 위해 비정규직 근로자를 채용하여 활용할 수 있으나 비정규직 근로자의 고용불안과 함께 근로조건의 차별과 같은 사회적 문제가 지속해서 발생하며, 비정규직 근로자 문제 해결을 요구하는 사회적 목소리가 커지고 있다. 통계청의 경제활동인구조사 결과 2020년 기준 국내 비정규직 근로자 비율은 36.3%로 지난 5년간 상승하는 추세에 있는 반면 비정규직 근로자의 근속기간은 정규직 근로자에 비해 상대적으로 짧은 것으로 나타나고 있다. 정규직 비율과 조직, 사회의 지속가능성 간의 명확한 관계는 아직 정의되지 않았다. 그러나, 사용자인 조직의 바람직한 비정규직 근로자 사용 및 처우에 대한 근본적인 고민이 필요하다는 점에서 본 항목에 대한 관리가 지속될 필요가 있다.
- 다만, 본 항목은 조직의 정규직 비율 확대가 조직과 사회의 지속가능성에 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 가정하고 전체근로자 중 정규직 근로자의 비율을 확인함으로써 조직이 사회적 고용안정성 증진에 얼마나 기여하고 있는지 확인하는 것을 목적으로 설계되었다.
- 본 항목과 관련하여 우리나라에서는 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 고용안정, 권익 보호를 주요 목적으로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」, 「노동위원회법」 등 관련 법률이 제정되어 시행되고 있다.

## 용어 정리

**정규직 근로자** : 사업주와 직접 계약을 맺으며 기간의 정함이 없고 통상적인 취업규칙 및 단체협약, 승진제도가 적용되는 근로자

**고용안정성** : 실직으로 인한 소득변동성에 대응한 보장·보호 수준

**파견근로자** : 파견사업주에게 고용되어 있으나 사용사업주의 사업체에 파견되어 근로하는 사람

**용역근로자** : 용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근로하는 사람

**호출(일일)근로자** : 고용·근무형태와 관계없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 사람

## 참고 자료

- International Labour Organization, Homepage > Topics > Employment security
- 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」, 통계청, 2021
- 「경제활동인구조사」, 통계청, 2021



### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주					
	S-2-3	사회	노동					
항목	자발적 이직률							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직의 인적자원 관리 수준이 산업평균 대비 적절한 수준을 유지하며 관리되고 있는지 확인</li><li>• 구성원이 자발적으로 조직을 이동하는 자발적 이직률을 점검(산업적 특성 반영)</li></ul>							
성과 점검	<p>국내외 모든 직원에 대하여 자발적 이직률 증감 추이를 분석하며, 동종산업 평균과 비교하여 자발적 이직률의 상대적 수준을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 자발적 퇴사(이직)율 = 해당연도 총 자발적 퇴사자(이직자) 수 / 해당연도 말 총 직원 수</p>							
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 자발적 이직률이 당해년도 산업 평균 초과					
		2단계	직전 1개년 자발적 이직률이 당해년도 산업 평균 동일					
		3단계	직전 1개년 자발적 이직률이 당해년도 산업 평균 미만					
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 자발적 이직률이 증가 추세					
		2단계	지난 5개년 자발적 이직률이 변동 없음					
		3단계	지난 5개년 자발적 이직률이 감소 추세					
	* 자발적 이직률 데이터를 관리하지 않고 있는 경우 0점 적용							
	점검 기준 적용방안(단계형)							
	* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2							
	<table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- 이직(퇴사)은 조직의 인적자원에 대한 변화를 초래함으로써 생산성에 영향을 미칠 수 있다. 또한, 이직은 조직의 인건비 지출 감소나 이직으로 인한 채용 등 비용과도 직접적인 관련을 가진다. 이직률은 근로자가 느끼는 불확실성과 불만족의 정도나 기업 구조의 근본적인 변화를 나타내는 지표로써 활용될 수 있다.
- 근로자의 이직(퇴사)은 자발적 또는 비자발적으로 구분할 수 있으며, 비자발적인 경우는 고용계약 종료, 구조조정이나 합병 및 해고 등에 따른 면직, 정년퇴직, 사망 등 근로자의 의사와 무관하게 진행되는 이직(퇴사)을 통칭한다.
- 본 항목은 조직의 직전 1개년도 ‘동종산업 평균퇴사(이직)율’을 활용하여 산업평균 대비 이직률(퇴사율)을 비교 확인하고, 5개년 간의 이직률 추세를 함께 점검함으로써 조직의 상대적인 인적자원 관리 수준을 확인하고자 한다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(Compound Annual Growth Rate, CAGR)’을 활용하여 지난 5개년 간 이직률(퇴사율) 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 조직의 이직률(퇴사율)은 산업분류, 사업특성, 생산규모에 따라 영향을 받을 수 있다. 따라서, 조직의 이직률(퇴사율)이 산업 내 어떠한 수준에 있는지 점검하는 방식에는 1) 산업평균과 비교하는 방식, 2) 조직의 과거 퇴사율(Business As Usual, BAU)과 비교하는 방식, 3) 조직이 자체적으로 수립한 목표 대비 달성도 비교하는 방식, 4) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직과 비교하는 방식 등이 있다.
- 산업평균 또는 경쟁조직의 이직률(퇴사율) 정보는 각 조직의 사업보고서, 홈페이지, 지속가능경영보고서 또는 고용노동 관련 통계자료(산업/규모별 고용현황 등) 등의 공시자료를 통해 확인할 수 있다.
- 글로벌 ESG 정보공시 표준 이니셔티브인 Global Reporting Initiative에서는 보고기간 동안 자발적인 경우와 비자발적인 경우를 포괄한 조직의 이직률을 공개하도록 하고 있으며, 이직률 정보를 나이(Age), 성(Gender), 지역(Region)별로 구분하여 공개하도록 요구한다. 만일 연령이나 성별 간 이직율의 큰 차이가 발견될 경우 조직에 잠재적인 불평등, 차별 등이 존재할 수 있다는 것을 의미한다.

## 용어 정리

**자발적 이직** : 일할 수 있는 능력을 가지고 있으면서 현재의 근로조건에서 일할 의사가 없어 자발적으로 이직(퇴사)하는 경우

## 참고 자료

- 고용노동통계, 홈페이지 > 통계DB > 용어해설
- 「이용자용 통계정보보고서\_사업체노동력조사2020」, 통계청, 2018. 1. 5.
- 「GRI Standards – 401(Employment)」, Global Reporting Initiative, 2016

### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주
	S-2-4	사회	노동
항목	교육훈련비		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직이 미래 경쟁력 및 지속가능성 확보를 위해 구성원의 교육 및 훈련에 얼마나 투자하고 있는지 확인</li> <li>• 상대적 비교가능성이 높은 '원단위' 개념을 적용하여 인적자본 관리 기본 진단항목인 구성원 수 기반의 1인당 교육훈련비를 점검. 최근 5개 회계연도의 1인당 교육훈련비 추세를 함께 고려</li> </ul>		
성과 점검	<p>조직이 과거 5개년의 1인당 교육훈련비 데이터를 관리하고 있는지, 동종산업 평균과 비교하여 1인당 교육훈련비 지출의 상대적 수준을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> '전자공시시스템' 상 사업보고서, '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 1인당 교육훈련비 = 직전 1개년도 교육훈련 지출 비용 / 해당연도 말 총 구성원 수</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 교육훈련비 당해년도 산업 평균 미만
		2단계	직전 1개년 교육훈련비 당해년도 산업 평균 동일
		3단계	직전 1개년 교육훈련비 당해년도 산업 평균 초과
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 교육훈련비 감소 추세
		2단계	지난 5개년 교육훈련비 변동 없음
		3단계	지난 5개년 교육훈련비 증가 추세
	<p>* 지난 5개년 간 교육훈련비가 없거나, 1인당 교육훈련비 데이터가 관리되지 않는 경우 0점 적용</p> <p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2</p>		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 조직은 교육 및 훈련을 통해 업무 수행에 필요한 기술, 지식 등 구성원의 역량을 강화할 수 있으며, 이러한 교육훈련의 성과는 조직의 몰입도에 긍정적인 영향을 미치고 생산성 향상에 기여함으로써 미래 시장 경쟁력을 높이게 한다. 조직은 단기적인 이익창출과 교육훈련을 통한 장기적 성과 회수 사이의 괴리로 인해 구성원의 교육훈련에 소극적이고 수동적인 자세를 보일 수 있지만 장기적 관점의 경영성과 창출과 지속가능성 확보에 더욱 초점을 맞추는 것이 바람직 하다.
- 교육훈련비는 조직의 미래 경쟁력, 지속가능경영 역량을 인적자원측면에서 확인할 수 있는 항목으로, 조직의 총 구성원 수 대비 교육훈련 지출 비용을 비교하는 방식이 일반적이다. 다만, 조직의 규모, R&D 투자 필요성 등 다양한 요소에 영향을 받을 수 있기 때문에 본 항목을 활용하는 조직은 ‘원단위’ 개념에서 조직의 매출액, 영업이익, 생산량 등 조직 특성에 맞는 원단위를 개별적으로 활용하여 비교 및 분석할 수 있다. 본 항목은 이러한 요소들을 모두 고려하지는 않고 있으며, 인적자원관리의 기본 요소인 조직 구성원 수를 기준으로 1인당 교육훈련비를 산정하고 산업평균과 비교하도록 설계되었다. 또한, 과거 5개년도의 1인당 교육훈련비 추세를 함께 반영하여 점검할 수 있도록 하였다.
- 본 항목에서의 산업평균 대비 1인당 교육훈련비 이외에도 조직의 교육훈련비 수준을 점검하는 방식에는 1) 조직의 과거 교육훈련 비용(Business As Usual, BAU)과 비교하는 방식, 2) 조직이 자체적으로 수립한 목표 대비 달성도를 비교하는 방식, 3) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직과 비교하는 방식 등이 있다.
- 조직은 ‘연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)’을 활용하여 지난 5개년 1인당 교육훈련비의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 ‘0’을 기점으로 ‘+’ 수치를 보일 경우 ‘증가한다’, ‘-’ 수치를 보일 경우 ‘감소한다’라고 할 수도 있으며, ‘0’이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 ‘증가한다’ 또는 ‘감소한다’라고 할 수도 있다.
- 산업평균 또는 경쟁조직의 교육훈련비 정보는 각 조직의 사업보고서, 홈페이지, 지속가능경영보고서 등의 공시자료를 통해 확인할 수 있다.
- 글로벌 ESG 정보공시 표준 이니셔티브인 Global Reporting Initiative(GRI)에서는 조직 구성원 1인 기준의 연간 평균 교육훈련 시간과 직무 교육 프로그램에 대한 정보를 공개하도록 요구한다. GRI는 훈련을 통해 구성원의 지적 기반을 증대시키고 인적자원을 유지 개선시키는 일이 조직의 발전을 위한 핵심 과정이라고 명시하며 교육훈련의 중요성을 강조하고 있다.

## 용어 정리

**교육훈련** : 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 태도를 습득 또는 향상시키기 위해 실시하는 교육 및 훈련

## 참고 자료

- 「직업교육훈련 촉진법」, 고용노동부, 2021 시행
- 「GRI Standards – 404(Training and Education)」, Global Reporting Initiative, 2016

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주					
	S-2-5	사회	노동					
항목	복리후생비							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 임직원의 업무환경 및 근무조건 개선을 통해 직원 만족도를 높이고 있는지를 점검하는 항목으로 법률상 강제성이 있는 법정 복리후생비를 제외한 조직별 복리후생비를 확인</li><li>• 상대적 비교가능성이 높은 ‘원단위’ 개념을 적용하여 인적자본 관리 기본 진단항목인 구성원 수 기반의 1인당 복리후생비를 점검 (최근 5개 회계연도의 1인당 복리후생비 추세 고려)</li></ul>							
성과 점검	<p>조직의 과거 5개년 간 1인당 복리후생비가 증가 추세에 있는지, 동종산업 평균과 비교하여 1인당 복리후생비 지출의 상대적 수준을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 1인당 복리후생비 = 직전 회계연도 복리후생비 / 직전 회계연도 말 총 구성원 수</p>							
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 1인당 복리후생비가 산업 평균 미만					
		2단계	직전 1개년 1인당 복리후생비가 산업 평균 동일					
		3단계	직전 1개년 1인당 복리후생비가 산업 평균 초과					
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 1인당 복리후생비가 감소 추세					
		2단계	지난 5개년 1인당 복리후생비가 변동 없음					
		3단계	지난 5개년 1인당 복리후생비가 증가 추세					
	* 지난 5개년 간 1인당 복리후생비 정보 없는 경우 0점 적용							
	점검 기준 적용방안(단계형)							
	* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2							
	<table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- 복리후생은 조직이 구성원에게 제공하는 대표적인 비임금성 보상으로 기업복지, 근로복지 등 다양한 용어로 사용되고 있다. 최근에는 소위 '워라밸(Work and Life Balance)'로 불리는 일과 삶의 균형, 일과 가정의 양립 등이 중요한 사회적 이슈로 떠오르고, 복리후생이 구직자가 조직을 선택하는 중요한 기준으로 자리 잡는 등 노동과 복리후생에 대한 사회의 시각이 빠르게 변화하고 있다. 이러한 복리후생은 구성원의 만족도, 핵심 인재의 확보와 유지 및 조직의 몰입도와 성과향상 등에 영향을 마침내 따라, 조직은 효과적인 복리후생 프로그램을 운영하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다.
- 복리후생은 법률로 명시되어 강제성이 부여된 법정 복리후생과 그 외의 복리후생으로 구분할 수 있다. 법정 복리후생에는 퇴직금, 연차휴가, 육아휴직, 출산전후휴가, 직장어린이집 설치 등 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등의 관계법령에서 확인할 수 있는 제도들이 있으며, 그 이외의 복리후생은 의료비 지원, 학자금 지원, 경조사 지원, 심리상담 등 상황과 여건에 따라 조직별로 다양한 제도들이 선택적으로 운영되고 있다. 본 항목의 복리후생은 법정 복리후생과 각 조직이 자율적으로 운영하는 복리후생 모두를 의미한다.
- 복리후생비는 조직의 총 구성원 수 대비 복리후생 지출 비용을 비교하는 방식이 일반적이다. 다만, 산업의 특성, 조직의 규모(매출액, 영업이익, 생산량 등)와 같은 다양한 요소에 영향을 받을 수 있기 때문에 본 항목을 활용하는 조직은 조직의 매출액, 생산량 등 조직 특성에 맞는 '원단위'를 활용하여 비교 및 분석할 수 있다. 본 항목은 이러한 요소들을 모두 고려하지는 않고 있으며, 인적자원관리의 기본 요소인 조직 구성원 수를 기준으로 1인당 복리후생비를 산정, 산업 평균과 비교하도록 설계되었다. 또한, 과거 5개년도의 1인당 복리후생비 추세를 함께 점검할 수 있도록 하였다.
- 본 항목에서의 산업평균 대비 1인당 복리후생비 이외에도, 조직의 복리후생비 수준을 점검하는 방식에는 1) 조직의 과거 복리후생 비용(Business As Usual, BAU)과 비교하는 방식, 2) 조직이 자체적으로 수립한 목표 대비 달성도를 비교하는 방식, 3) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직 대비 비교하는 방식 등이 있다.
- 조직은 '연평균 성장률(CAGR, Compound Annual Growth Rate)'을 활용하여 지난 5개년 1인당 복리후생비의 증가 또는 감소 추세를 확인할 수 있다. 연평균 성장률은 대상기간 동안 평균 몇 % 증가 또는 감소하였는지를 복리 기준으로 표현하는 방식이다. 조직은 지난 5개년 간 연평균 성장률이 '0'을 기점으로 '4' 수치를 보일 경우 '증가한다', '-' 수치를 보일 경우 '감소한다'라고 할 수도 있으며, '0'이 아닌 다른 기점을 설정하고 이보다 높거나 낮을 경우 '증가한다' 또는 '감소한다'라고 할 수도 있다.
- 산업평균 또는 경쟁조직의 복리후생비 정보는 각 조직의 사업보고서, 홈페이지, 지속가능경영보고서 등의 공시자료를 통해 확인할 수 있다.

## 용어 정리

**복리후생** : 구성원의 작업능률을 향상시키고 복리를 증진시키기 위하여 법인이 부담하는 비임금성 보상

## 참고 자료

- 국세청 > 용어사전
- 「소득세법 시행령」 제17조의4, 기획재정부, 2021 시행
- 「법인세법 시행령」 제45조, 기획재정부, 2021 시행

### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주		
	S-2-6	사회	노동		
항목	결사의 자유 보장				
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직의 직원이 유엔 세계인권선언 제20조에서 제시하는 결사의 자유를 보장받을 수 있는지, 근로자 이해대변 및 협력적 노사관계 형성·유지를 위한 협의기구가 있는지 확인</li><li>- (결사의 자유 보장) 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선, 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 노동조합의 설립 및 정당한 노동조합 활동을 보장하고 있는지를 점검</li><li>- (노사협력) 아울러, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사 협의기구인 노사협의회의 설치 및 실질적인 운영을 통한 노사 파트너십 수준을 점검</li></ul>				
성과 점검	<p>결사의 자유 보장 수준을 확인하기 위해 노동조합 조직, 단체협약 체결, 체결된 단체협약의 성실한 이행 등을 측정하고, 이와 병행하여 노사협력 수준을 측정하기 위해 노사협의회가 설치되어 관리되고 있는지, 정기회의 개최 등 실질적인 운영 수준 등을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 노동조합 가입·설립, 단체교섭 및 단체협약 체결, 단체협약 위반 여부, 노사협의회 설치 및 정기회의 개최, 노사협의회 의결(합의) 여부 등</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도 (단, 노동조합 가입·설립 또는 노사협의회 설치 시점이 5개 회계연도 이내인 경우에는 그 기간)</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>				
점검 기준	※ 노동조합 가입·설립 정보가 없는 경우에는 노사협의회 설치·운영에 한정하여 점검 기준을 적용				
	1단계	노동조합 가입·설립, 노사협의회 설치 관련 정보가 모두 없음(노조 가입·신설 관련 부당노동행위로 노동위 판정 또는 법원 판결이유죄로 확정된 경우)			
	2단계	노동조합 가입·설립 또는 상시근로자 30인 이상인 경우 노사협의회 설치(위원 선임, 협의회규정 제정 등)			
	3단계	2단계 + 과거 또는 현재 적법한 교섭당사자로서의 노동조합과 단체교섭 진행 + 3개월마다 노사협의회 정기회의 개최(회의록 작성·비치)			
	4단계	3단계 + 노동조합과 단체협약(임금협약 포함) 체결 + 노사협의회 정기회의 외 추가 임시회의(노사 실무협의 포함) 개최			
	5단계	4단계 + 체결된 단체협약의 성실한 이행(단체협약 위반 시 불이행으로 간주) + 노사협의회 의결(합의) 여부			
	점검 기준 적용방안(단계형)				
	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
	0점	25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고 가입 형태에 따라 오픈샵(Open Shop)과 유니온샵(Union Shop)의 경우가 있다. 해당 항목에서는 근로자가 노동조합을 조직하거나 두 가지 가입 형태에 따른 노동조합 가입을 모두 인정하고 있다. 다만, 근로자가 자발적으로 노동조합을 조직하지 않거나 이에 가입하지 않은 경우에는 ‘노사협의회 설치·운영’을 점검기준으로 적용할 수 있다.
- 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 사용자는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결이나, 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하지 못한다.
- 노사관계 당사자는 체결된 단체협약의 내용 중 임금·복리후생비·퇴직금에 관한 사항, 근로 및 휴게시간, 휴일 및 휴가에 관한 사항, 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항 등 법률에서 정하는 사항을 위반하여서는 아니된다.
- 노사협의회는 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익 증진을 도모하기 위한 노사 간 협의기구로서, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 근로조건에 대한 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 의무적으로 설치·운영하여야 한다.
- 노사협의회는 사용자 및 근로자 위원을 각 3인 이상 10인 이하의 범위에서 동수로 선출 또는 위촉하여야 하며, 위원 구성이 완료되면 노사협의회를 개최하여 노사협의회 규정을 제정하고 이를 고용노동부장관에게 신고(15일 이내)함으로써 그 설치가 마무리 된다.
- 노사협의회는 법률에 따른 협의, 의결사항 등에 대해 3개월마다 정기회의를 개최하여야 하고 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있으며, 회의의 개최 일시 및 장소, 출석 위원, 협의 내용 및 의결된 사항, 그 밖의 토의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 3년간 보존하여야 한다.

## 용어 정리

**노동조합** : 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체

**노사협의회** : 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제3조1호에 따라 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구

**노사협의회 회의** : 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제12조에 따라 3개월마다 정기적으로 개최하는 회의(정기회의) 및 필요에 따라 개최하는 회의(임시회의)로 구분되며, 회의록을 작성·비치해야 함(3년간 보존)

## 참고 자료

- 「대한민국 헌법」, 1988. 2. 25.
- 「노동조합 및 노동관계조정법」, 고용노동부, 2021. 7. 6. 시행
- 「제98호 단결권 및 단체교섭 협약」, International Labour Organization, 1949
- 「GRI Standards – 407(Freedom of Association and Collective Bargaining)」, Global Reporting Initiative, 2016
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 고용노동부, 2019. 7. 17. 시행
- 「노사협의회 운영매뉴얼」, 고용노동부, 2011. 11월 발간



### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주											
	S-3-1	사회	다양성 및 양성평등											
항목	여성 구성원 비율													
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 중장기적 성장 및 새로운 사업기회 발굴에 필요한 창조적이고 혁신적인 조직문화를 위해 모든 직급의 구성원 다양성이 관리되고 있는지 확인</li><li>국내 인구구조적 특성을 고려하여, 다수의 다양성 기준 중 성별에 따른 다양성 현황을 점검하고자 함. 이를 위해, 조직의 남성 구성원 대비 여성 구성원(또는 여성 구성원 대비 남성 구성원)이 차지하는 비율을 직급별로 점검</li></ul>													
성과 점검	조직의 전체 구성원 중 여성 비율과, 미등기임원 중 여성 비율의 차이를 측정  [데이터 원천] ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내 및 해외 사업장 [데이터 산식] 여성 구성원 비율 = 직전 회계연도 말 여성 구성원 수 (전체, 미등기임원) / 직전 회계연도 말 총 구성원 수 (전체, 미등기임원)													
점검 기준	<div><div>1단계</div><div>조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율과, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율의 차이가 80%를 초과하는 경우</div></div>													
	<div><div>2단계</div><div>조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율과, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율의 차이가 60% 초과 ~ 80% 이하인 경우</div></div>													
	<div><div>3단계</div><div>조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율과, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율의 차이가 40% 초과 ~ 60% 이하인 경우</div></div>													
	<div><div>4단계</div><div>조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율과, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율의 차이가 20% 초과 ~ 40% 이하인 경우</div></div>													
	<div><div>5단계</div><div>조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율과, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율의 차이가 20% 이하인 경우</div></div>													
	점검 기준 적용방안(단계형)													
<table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th><th>4단계</th><th>5단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>					1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계										
0점	25점	50점	75점	100점										

## 추가 설명

- 조직의 전체 구성원 중 여성 비율과, 미등기임원 중 여성 비율의 차이를 측정하는 이유는 여성이 안정적으로 근무할 수 있는 근로환경을 제공하고 있는지, 여성 리더를 적극적으로 발굴 및 육성하고 있는지 확인하기 위함이다. 예를 들어, 조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율이 50%이고, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율이 50%라면 해당 조직은 여성에게 안정적인 근로환경과 충분한 역량개발 기회를 제공하고 있다고 해석할 수 있다. 만약, 조직의 전체 구성원 중 여성이 차지하는 비율이 50%이고, 미등기임원 중 여성이 차지하는 비율이 20%라면, 두 집단간 비율 차이가 60% 발생하는 것으로 조직 내 여성이 장기적으로 근속할 수 있는 환경이 마련되어 있지 않다고 유추할 수 있다.
- 조직은 직급별, 직무별, 근속연수별, 지역별 여성 구성원 비율을 기준으로도 ‘여성 구성원 비율’ 성과를 점검할 수 있다.

- 직급별 : ‘사원’, ‘대리’, ‘과장’, ‘차장’, ‘부장’ 등 직급체계를 기준으로 여성 구성원 비율을 확인하는 방식
- 직무별 여성 구성원 비율 : ‘구매/조달’, ‘연구/기술’, ‘생산/가공’, ‘물류/유통’, ‘영업/판매’ 등 조직의 가치사슬 상 주요 직무를 기준으로 여성 구성원 비율을 확인하는 방식
- 근속연수별 여성 구성원 비율 : ‘3년 미만’, ‘3년 ~ 5년’, ‘5년 ~ 10년’, ‘10년 ~ 15년’, ‘15년 이상’ 등 구성원의 근속연수를 기준으로 여성 구성원 비율을 확인하는 방식
- 지역별 여성 구성원 비율 : ‘국내와 해외’ 또는 ‘한국’, ‘중국’, ‘미국’, ‘유럽’, ‘기타 국가’ 등 조직의 사업장이 위치한 지역을 기준으로 여성 구성원 비율을 확인하는 방식

조직은 직급이 상승할수록 여성 비율이 안정적으로 유지되고 있는지를 내부 관점에서 점검할 수도 있지만, 1) 산업평균 대비, 2) 조직의 과거년도 대비, 3) 조직이 자체적으로 수립한 목표 대비로도 점검할 수 있다.

단, 조직의 인사제도 개편, 조직문화 개선 등으로 인해 직급체계가 변경된 경우, 개별 조직이 운영하는 직급체계를 ‘사원, 대리, 과장, 차장, 부장’이라는 일반적 기준과 연계해 봄으로써 ‘직급별 여성 구성원 비율’을 산업 평균과 비교분석할 수 있다. 각 조직의 직급체계를 일반적 직급 기준과 연계하는 예시는 아래와 같다.

구분	사원	대리	과장	차장	부장
조직 A	매니저	선임매니저	책임	책임매니저	프로
조직 B	G9	G8	G7	G6	G5
조직 C	연구원	전문연구원	선임연구원	책임연구원	수석연구원

- 조직은 다양성 범주를 ‘성별’로만 한정해서 관리하지 않아도 되며, 조직의 경영환경 및 산업특성을 고려하여 다양성 범주를 달리 정하여 관리할 수도 있다. ‘성별’ 외 다양성 범주에는 ‘연령, 민족, 인종, 국적, 연령, 정치적, 종교적, 사상적 배경 등’이 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 여성 구성원 비율을 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「GRI Standards – 405(Diversity and Equal Opportunity)」, GRI, 2016
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 고용노동부, 2021. 11. 19. 시행

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-3-2	사회	다양성 및 양성평등																				
항목	여성 급여 비율 (평균 급여액 대비)																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 다양성 측면에서 소수계층, 사회적 취약계층, 기타 단순한 신체적 차이를 사유로 급여 지급에 차별을 두는 인사제도, 고용관행이 있는지 확인</li><li>• 국내 인구구조적 특성을 고려하여, 차별이 발생하는 다양한 사례 중 성별에 따른 급여 차이가 발생하는지 점검하고자 함. 조직의 남/녀 구성원 중 평균 급여액 미만의 급여를 받는 집단을 기준으로 급여 차이를 확인하는 항목으로써, 1인 평균 급여액 대비 ‘여성 1인 평균 급여액’(또는, 남성 1인 평균 급여액) 비율을 점검</li></ul>																						
성과 점검	<p>조직의 1인 평균 급여액 대비 여성(또는 남성) 1인 평균 급여액 차이를 측정 ※ 조직의 남/녀 구성원 중 평균 급여액 이하의 급여를 받는 집단을 기준으로 함</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장 <b>[데이터 산식]</b> 여성 급여 비율 = (직전 회계연도 여성(또는 남성) 1인 평균 급여액 / 직전 회계연도 조직의 1인 평균 급여액) * 100</p>																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 60% 이하인 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 60% 초과 ~ 80% 이하인 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 70% 초과 ~ 80% 이하인 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 80% 초과 ~ 90% 이하인 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 90%를 초과하는 경우</td></tr></table>			1단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 60% 이하인 경우			2단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 60% 초과 ~ 80% 이하인 경우			3단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 70% 초과 ~ 80% 이하인 경우			4단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 80% 초과 ~ 90% 이하인 경우			5단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 90%를 초과하는 경우		
	1단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 60% 이하인 경우																					
	2단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 60% 초과 ~ 80% 이하인 경우																					
	3단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 70% 초과 ~ 80% 이하인 경우																					
	4단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 80% 초과 ~ 90% 이하인 경우																					
	5단계	조직의 1인 평균 급여액 대비 ‘여성(또는 남성) 1인 평균 급여액’ 비율이 90%를 초과하는 경우																					
점검 기준 적용방안(단계형)																							
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>				1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점										
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 여성(또는 남성) 급여 비율을 점검하는 이유는 조직이 성별 다양성 증진 활동을 통해 성과를 창출하고 있는지 간접적으로 확인하기 위함이다. 조직의 성별 다양성 증진 활동이 효과적으로 실행되었다면, 상위 직급 여성의 분포가 높아졌거나, 여성의 근속연수가 증가하였을 것이며, 이는 여성의 평균 급여액이라는 데이터에 반영되기 때문이다. 조직의 1인 평균 급여액 대비 '여성(또는 남성) 1인 평균 급여액' 비율이 90%를 초과하는 경우, 해당 조직의 다양성 관리는 효과적으로 이루어졌다고 볼 수 있다.
- 본 '여성 급여 비율' 항목 정의서의 '1인 평균 급여액'이란 한국채택국제회계기준(IFRS) 제1019호에서 규정하는 '종업원 급여(단기종업원급여, 퇴직급여, 기타장기종업원급여, 해고급여)'를 회계연도 말(일반적으로 매년 12월 31일) 구성원 총수로 나눈 값이다.
- 조직은 직급별, 직무별, 근속연수별, 지역별 여성 급여 비율을 기준으로도 성과를 점검할 수 있다.
 

- 직급별: '사원', '대리', '과장', '차장', '부장' 등 직급체계를 기준으로 여성 급여 비율을 확인하는 방식
  - 직무별 여성 구성원 비율: '구매/조달', '연구/기술', '생산/가공', '물류/유통', '영업/판매' 등 조직의 가치사슬 상 주요 직무를 기준으로 여성 급여 비율을 확인하는 방식
  - 근속연수별 여성 구성원 비율: '3년 미만', '3년 ~ 5년', '5년 ~ 10년', '10년 ~ 15년', '15년 이상' 등 구성원의 근속연수를 기준으로 여성 급여 비율을 확인하는 방식
  - 지역별 여성 구성원 비율: '국내와 해외' 또는 '한국', '중국', '미국', '유럽', '기타 국가' 등 조직의 사업장이 위치한 지역을 기준으로 여성 급여 비율을 확인하는 방식
- 조직은 여성 1인 평균 급여액과 전체 구성원 1인 평균 급여액 간 차이가 높은지/낮은지를 내부 관점에서 점검할 수도 있지만, 1) 산업평균 대비, 2) 조직의 과거년도 대비, 3) 조직이 자체적으로 수립한 목표 대비로도 점검할 수 있다.
- 조직은 다양성 범주를 '성별'로만 한정해서 관리하지 않아도 되며, 조직의 경영환경 및 산업특성을 고려하여 다양성 범주를 달리 정하여 관리할 수도 있다. '성별' 외 다양성 범주에는 '연령, 민족, 인종, 국적, 연령, 정치적, 종교적, 사상적 배경 등'이 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 남성대비 여성 임금비율 정보를 확인할 수 있다. ; '전자공시시스템' 상 사업보고서, '홈페이지' 상 지속가능경영보고서, '고용노동통계' 상 산업, 성별 임금 및 근로조건 현황

## 참고 자료

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 고용노동부, 2021. 11. 19. 시행
- 「근로기준법」, 고용노동부, 2021. 10. 14. 시행
- 고용노동통계, 홈페이지 > 통계DB > 용어해설
- 「GRI Standards – 405(Diversity and Equal Opportunity)」, GRI, 2016
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																														
	S-3-3	사회	다양성 및 양성평등																														
항목	장애인 고용률																																
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 장애인은 능력에 따라 보장받고, 고용되어, 유익하고 생산적인 업무를 통해 합리적인 보수를 받을 권리가 있음에 따라, 조직이 해당 권리 향상을 지원하는지 확인</li><li>• 정부의 장애인 의무고용률을 기준으로 조직이 해당 사회적 책임을 이행하고 있는지를 점검 (매년 고용노동부에서 공시하는 장애인 의무고용률과 비교)</li></ul>																																
성과 점검	<p>조직의 직전 1개 회계연도 장애인 고용률을 법적 의무고용률과 비교하여 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 장애인 고용률 = <math>\Sigma(\text{월별 장애인 상시근로자 수}) / \Sigma(\text{월별 상시근로자 수})</math> * 상시근로자수: 해당 월 15일 이상 또는 60시간 이상 근무한 자</p>																																
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">직전 1개년 장애인 의무고용률의 60% 미만인 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 60% 이상 80% 미만인 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 80% 이상 100% 미만인 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 100% 이상 120% 미만인 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 120% 이상인 경우</td></tr></table> <p>※ 장애인 미고용 부담금 납부 시에도 실제 고용한 인원을 기준으로 산정</p> <p>※ 중증장애인 중 월 임금지급기초일수 16일 이상, 소정근로시간 60시간 이상인 근로자는 2명으로 계산</p> <p>점검 기준 적용방안(단계형)</p> <table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	직전 1개년 장애인 의무고용률의 60% 미만인 경우			2단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 60% 이상 80% 미만인 경우			3단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 80% 이상 100% 미만인 경우			4단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 100% 이상 120% 미만인 경우			5단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 120% 이상인 경우			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점
	1단계	직전 1개년 장애인 의무고용률의 60% 미만인 경우																															
	2단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 60% 이상 80% 미만인 경우																															
	3단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 80% 이상 100% 미만인 경우																															
	4단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 100% 이상 120% 미만인 경우																															
	5단계	직전 1개년 장애인 고용률이 법적 의무고용률의 120% 이상인 경우																															
	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																												
0점	25점	50점	75점	100점																													

## 추가 설명

- 장애인 고용의무제도는 국가·지방자치단체와 50명 이상 공공기관·민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무화하고, 미준수 시 부담금(100명 이상)을 부과하는 제도이다. 의무고용률 이상 고용한 사업주에 대해서는 규모에 상관없이 초과인원에 대해 장려금을 지급하며, 매년 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」을 통해 기준연도에 해당하는 의무고용률을 공시하고 있다.
- 장애인 의무고용률은 국가 및 지자체, 공공기관, 민간기업에 별도 적용하며, 상세내용은 아래 표와 같다.

기준연도		2018년	2019년	2020년	2021년
국가 및 지자체	공무원	3.2%	3.4%	3.4%	3.4%
	비공무원	2.9%	3.4%	3.4%	3.4%
공공기관		3.2%	3.4%	3.4%	3.4%
민간기업		2.9%	3.1%	3.1%	3.1%

- 장애인 의무고용률 대비 미준수 조직에게 부담기초액을 기준으로, 장애인 근로자 비율에 따라 부담금을 부과하고 있으며, 상세내용은 아래 표와 같다. (장애인 고용률에 따라 가산한 부담기초액)

구분	장애인 고용의무인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율			
	1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	장애인을 한명도 고용하지 않은 경우
2021년 적용 (2022년 신고)	1,159,640원	1,312,800원	1,531,600원	1,822,480원

- 조직은 장애인 고용률 성과를 의무고용률과 비교하여 점검하는 방식 外, 1) 동종산업의 장애인 고용률 평균 대비, 2) 조직의 과거년도 장애인 고용률 대비, 3) 조직이 자체적으로 수립한 장애인 고용 목표 대비로도 점검할 수 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 장애인 고용률 정보를 확인할 수 있다. ; '전자공시시스템' 上 사업보고서, '홈페이지' 上 지속가능경영보고서, '고용노동부' 장애인 의무고용 현황

## 용어 정리

**장애인 의무고용** : 국가, 지방자치단체와 50명 이상 공공기관, 민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고, 미 준수 시 부담금(100명 이상) 부과함. 장애인고용공단에서는 매년 국가 및 지자체, 공공기관, 민간기업의 장애인 의무고용률 및 부담기초액을 공시하고 있음

**장애인 고용부담금** : 월별 의무 고용률에 미달하는 인원에 대해 해당 부담기초액을 기준으로, 장애인 근로자 비율에 따라 부담금을 부과  
- 부담금 계산 = 해당 월 고용의무 미달인원 \* 장애인 고용률에 따른 부담기초액 \* 12개월

## 참고 자료

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 고용노동부, 2021. 7. 20. 시행
- 한국장애인고용공단, 홈페이지 > 사업주지원 > 장애인고용부담금 > 부담금산정방법

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-4-1	사회	산업안전																				
항목	안전보건 추진체계																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직이 산업인력 손실, 구성원 사기 저하, 생산성 및 품질 하락, 노사관계 악화 등 경제적 손실과 사회적 비용을 예방하기 위해, 안전 리스크 저감 및 건강·복지 증진 등 안전보건 성과 개선을 체계적으로 추진하고 있는지 확인</li><li>국내외 규격에서 제시하는 안전보건경영시스템 구성요건을 기준으로, 조직이 이를 따르거나 준용하여 안전보건 추진체계를 갖추고 있는지 점검</li></ul>																						
성과 점검	<p>조직의 안전보건 관리가 체계적으로 추진되고 있는지 점검하기 위해 ①경영자 리더십, ②근로자 참여, ③위험요인 파악 및 제거·대체·통제, ④비상조치 계획의 수립, ⑤평가 및 개선 여부를 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 안전보건경영시스템, 안전보건 정책, 안전보건 관리 규정 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> N/A</p>																						
점검 기준	<table><tr><td>요건1</td><td colspan="3">경영자가 확고한 리더십으로 비전을 제시하고 필요한 자원을 배정하는 경우 (안전경영방침 공표, 인력·시설·장비 등 배정, 구성원에게 책임과 권한 부여)</td></tr><tr><td>요건2</td><td colspan="3">안전보건관리체계 구축을 위해 근로자의 참여 및 협의를 보장하는 경우 (안전보건 정보공개, 구성원 참여절차 마련, 의견제시 문화 조성 등)</td></tr><tr><td>요건3</td><td colspan="3">조직의 위험요인 파악과 이에 대한 제거·대체·통제 조치를 하는 경우 (유해위험요인 파악, 위험성 평가, 위험요인 제거·대체·통제 방안 마련, 교육훈련 실시)</td></tr><tr><td>요건4</td><td colspan="3">중대한 위험요인에 대처할 수 있는 비상 조치계획을 수립한 경우 (위험요인별 시나리오 및 조치계획 수립, 주기적 훈련, 사업장 내 도급 근로자 등 모든 구성원에 대한 보호 여부)</td></tr><tr><td>요건5</td><td colspan="3">안전보건 과제 및 목표의 이행현황을 평가하고 개선하는 경우 (목표 설정, 계획대비 달성 여부 평가, 문제점에 대한 주기적 검토와 개선)</td></tr></table>			요건1	경영자가 확고한 리더십으로 비전을 제시하고 필요한 자원을 배정하는 경우 (안전경영방침 공표, 인력·시설·장비 등 배정, 구성원에게 책임과 권한 부여)			요건2	안전보건관리체계 구축을 위해 근로자의 참여 및 협의를 보장하는 경우 (안전보건 정보공개, 구성원 참여절차 마련, 의견제시 문화 조성 등)			요건3	조직의 위험요인 파악과 이에 대한 제거·대체·통제 조치를 하는 경우 (유해위험요인 파악, 위험성 평가, 위험요인 제거·대체·통제 방안 마련, 교육훈련 실시)			요건4	중대한 위험요인에 대처할 수 있는 비상 조치계획을 수립한 경우 (위험요인별 시나리오 및 조치계획 수립, 주기적 훈련, 사업장 내 도급 근로자 등 모든 구성원에 대한 보호 여부)			요건5	안전보건 과제 및 목표의 이행현황을 평가하고 개선하는 경우 (목표 설정, 계획대비 달성 여부 평가, 문제점에 대한 주기적 검토와 개선)		
	요건1	경영자가 확고한 리더십으로 비전을 제시하고 필요한 자원을 배정하는 경우 (안전경영방침 공표, 인력·시설·장비 등 배정, 구성원에게 책임과 권한 부여)																					
	요건2	안전보건관리체계 구축을 위해 근로자의 참여 및 협의를 보장하는 경우 (안전보건 정보공개, 구성원 참여절차 마련, 의견제시 문화 조성 등)																					
	요건3	조직의 위험요인 파악과 이에 대한 제거·대체·통제 조치를 하는 경우 (유해위험요인 파악, 위험성 평가, 위험요인 제거·대체·통제 방안 마련, 교육훈련 실시)																					
	요건4	중대한 위험요인에 대처할 수 있는 비상 조치계획을 수립한 경우 (위험요인별 시나리오 및 조치계획 수립, 주기적 훈련, 사업장 내 도급 근로자 등 모든 구성원에 대한 보호 여부)																					
	요건5	안전보건 과제 및 목표의 이행현황을 평가하고 개선하는 경우 (목표 설정, 계획대비 달성 여부 평가, 문제점에 대한 주기적 검토와 개선)																					
점검 기준 적용방안(선택형)																							
<table><tr><td>1개 이하 충족</td><td>2개 충족</td><td>3개 충족</td><td>4개 충족</td><td>5개 충족</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>				1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족	0점	25점	50점	75점	100점										
1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 안전보건 관리란, 구성원의 안전과 건강을 보호하기 위해 조직 스스로 위험요인을 파악하여 제거·대체하거나, 통제방안을 마련·이행하며, 이를 지속적으로 개선하는 일련의 활동을 말한다.
- 안전보건 관리는 조직의 사회적 책임이며, 경쟁력 제고의 첫걸음이다. 최근 ESG에 대한 사회적 관심이 증가하는 상황에서, 특히 안전보건 관리는 ESG 이행의 가장 기본이 되는 사항이다. 안전은 비용이 아닌 투자이며, 경영의 일부다. 산업재해가 발생하면 심각한 작업 차질이 발생하고 품질, 생산성 및 조직 이미지에 부정적 영향을 미친다.  
\* 산업재해에 따른 경제손실추정액 29조 9,841억 원, 근로손실일수 5,534만 일<`20년>
- 효과적인 안전보건관리체계를 구축하고 이행하기 위해서는 1) 경영자가 ‘안전보건경영’에 대한 확고한 리더십을 가져야 한다. 2) 모든 구성원이 ‘안전보건’에 대한 의견을 자유롭게 제시할 수 있어야 한다. 3) 작업환경에 내재되어 있는 위험요인을 찾아내고 위험요인을 제거·대체하거나 통제할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 4) 급박히 발생한 위험에 대응할 수 있는 절차를 마련해야 하며 사업장 내 모든 구성원의 안전보건을 확보해야 한다. 5) 안전보건관리체계를 정기적으로 평가하고 개선해야 한다.
- 조직의 안전보건관리체계 우수성을 검증/인증하는 방식에는 아래와 같은 것들이 있다.

- 국제 규격에 따른 안전보건경영시스템 인증 : 조직이 안전보건경영 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 체계적이고 지속적으로 관리하고 있음을 국제 규격(ISO45001, KOSHA-MS 등)으로 심사, 인증하는 방식
- 제3자 전문기관의 안전보건경영시스템 검증 : 조직의 안전보건 관리 규정 등이 현장에 실제 적용되고 있으며, 조직 구성원이 안전보건 관리 규정을 준수하고 있음을 제3자 전문기관이 검증하는 방식
- 내부 전문가에 의한 안전보건경영시스템 심사 : 안전보건경영 추진체계가 국내외 규격의 요구사항대로 적절하게 운영되고 있는지를 조직 내부에서 선발된 심사요원이 심사하는 방식

## 참고 자료

- 산업재해예방을 위한 「안전보건관리체계 가이드북」, 2021.8 발간
- 「산업안전보건법」, 고용노동부, 2021. 11. 19. 시행
- 「산업안전보건에 관한 규칙」, 고용노동부, 2021. 11. 19. 시행
- 「안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증업무 처리규칙」, 안전보건공단, 2019. 5. 2.
- 안전보건공단, 홈페이지 > 자료마당 > 법령/지침정보 > 안전보건기술지침 > 안전보건기술지침 검색
- 「ISO 45001」, International Organization for Standardization, 2018



## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주
	S-4-2	사회	산업안전
항목	산업재해율		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 안전보건 거버넌스 구축, 중점과제 추진, 업무시스템 구축, 성과점검 및 평가 등 안전보건 추진체계가 효과성을 나타내고 있는지 확인</li><li>조직 구성원의 안전보건을 위협하는 요인을 지속적으로 관리하고 재해율을 줄이기 위해 노력하고 있는지 점검 (국내외 모든 구성원으로부터 발생하는 산업재해율 추이와 산업 평균 비교/분석)</li></ul>		
성과 점검	<p>조직의 지난 5개년 간 산업재해율이 감소 추세에 있는지, 지난 1개년 산업재해율이 미만인지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘고용노동부 홈페이지’ 상 산업재해 현황분석</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 산업재해율 = (재해자 수 / 연 평균 근로자 수) * 100</p>		
점검 기준	현재 수준 (1/2)	1단계	직전 1개년 산업재해율 당해년도 산업평균 초과
		2단계	직전 1개년 산업재해율 당해년도 산업평균 동일
		3단계	직전 1개년 산업재해율 당해년도 산업평균 미만
	추세 (1/2)	1단계	지난 5개년 산업재해율 증가 추세
		2단계	지난 5개년 산업재해율 변동 없음
		3단계	지난 5개년 산업재해율 감소 추세
	* 지난 5개년 간 산업재해율 정보를 관리하지 않는 경우 0점 적용		
	점검 기준 적용방안(단계형)		
	* 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = 현재수준 점검 기준에 따른 점수 * 1/2 + 추세 점검 기준에 따른 점수 * 1/2		
	1단계		2단계
0점		50점	100점

## 추가 설명

- 조직이 산업재해 발생 현황을 파악할 수 있는 지표는 다양하며, 국내에서는 대표적으로 재해율(천인율)을 기본 지표로 활용하고 있다. 이외, 조직의 산업재해 발생 현황을 파악할 수 있는 지표는 아래와 같다.

(국내) 산업재해통계업무처리규정(시행 2001.1.1.)에서 규정하는 것에 따름

- 도수율(또는 빈도율) = (재해발생 건수 / 연 근로시간 수) \* 1,000,000

- 강도율 = (총 근로손실일 수 / 연 근로시간 수) \* 1,000

(해외) Occupational Safety and Health Administration (OSHA), USA 기준을 따름

- LTIR(Lost Time Injury Rate) = (Number of LTI / Number of Hours worked ) \* 200,000

(사망, 영구장애 동반 사고, 1일 이상 업무 중사할 수 없는 사고 포함)로 인해 업무를 하지 못하게 되는 경우의 비율

- TRIR(Total Recordable Incident Rate) = (Number of RI / Number of Hour worked) \* 200,000

기록을 해야 하는 사고의 비율 (MTC(Medical Treated Case), LTI(Lost Time Injury), FAT(Fatality) 포함)

- 산업재해통계업무처리규정에 따라 개인질병, 사업장외 교통사고, 체육행사, 폭력행위에 의한 사망, 사고 발생일로부터 1년을 경과하여 사망한 경우는 산업재해에서 제외한다.
- 조직은 ‘산업재해율’ 관리 성과를 점검하는 방식으로 ‘산업평균’ 및 ‘연도별 비교’하는 방식 외 1) 조직의 과거년도 재해율을 기반으로 수립한 목표 대비, 2) 조직이 지향하는 산업재해 저감 방향성 대비, 3) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직 대비 비교하는 방식 등이 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 산업재해율 정보를 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘홈페이지’ 상 지속가능경영보고서, ‘고용노동부 홈페이지’ 상 산업재해 현황분석

## 용어 정리

**산업재해** : 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원부자재·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것

**재해자 수** : 근로복지공단의 휴업급여를 지급받는 재해자. 다만, 질병에 의해 사망한 경우와 사업장 밖의 교통사고·체육행사·폭력행위에 의한 사망, 사고발생일로부터 1년을 경과하여 사망한 경우는 제외

**상시근로자** : 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정

## 참고 자료

- 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 법무부·환경부·고용노동부·산업통상자원부·국토교통부·공정거래위원회, 2022. 1. 27. 시행
- 「산업재해통계업무처리규정」, 고용노동부, 2017. 6. 15. 시행
- 「GRI Standards – 403(Occupational Health and Safety)」, Global Reporting Initiative, 2018
- 미국직업안전보건청(OSHA), 홈페이지 > STANDARDS > Law & Regulations
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-5-1	사회	인권																				
항목	인권정책 수립																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 UN의 ‘세계인권선언’ 및 ‘기업과 인권 이행원칙’, ‘ILO 핵심협약’, ‘OECD 책임있는 사업을 위한 실사 가이드라인’ 등에 기반하여, 인권경영 추진을 선언하는 대외공식적 정책을 제시하고 있는지 확인</li><li>• 조직이 인권정책(Human Rights Policy)을 통해 인권보호가 필요한 이슈에 대해 어떠한 정책적 접근을 하고 있는지 점검</li></ul>																						
성과 점검	<p><b>[데이터 원천]</b> 조직의 인권정책 내 아래의 이슈 중 어떠한 이슈가 다루어지고 있는지 측정 1) 차별금지, 2) 근로조건 준수, 3) 인도적 대우, 4) 강제근로 금지, 5) 아동노동 착취 금지, 6) 결사 및 단체교섭의 자유, 7) 산업안전 보장, 8) 지역주민 인권 보호, 9) 고객의 인권 보호, 10) 기타</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">조직의 대외공식적 인권정책이 수립되지 않은 경우. 또는, 인권정책이 있으나, 상기의 이슈 중 1~2개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">상기의 이슈 중 3~4개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">상기의 이슈 중 5~6개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">상기의 이슈 중 7~8개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">상기의 이슈 중 9개 이상에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우</td></tr></table>			1단계	조직의 대외공식적 인권정책이 수립되지 않은 경우. 또는, 인권정책이 있으나, 상기의 이슈 중 1~2개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우			2단계	상기의 이슈 중 3~4개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우			3단계	상기의 이슈 중 5~6개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우			4단계	상기의 이슈 중 7~8개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우			5단계	상기의 이슈 중 9개 이상에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우		
	1단계	조직의 대외공식적 인권정책이 수립되지 않은 경우. 또는, 인권정책이 있으나, 상기의 이슈 중 1~2개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우																					
	2단계	상기의 이슈 중 3~4개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우																					
	3단계	상기의 이슈 중 5~6개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우																					
	4단계	상기의 이슈 중 7~8개에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우																					
	5단계	상기의 이슈 중 9개 이상에 대한 조직의 정책적 접근방향이 설명되어 있는 경우																					
	점검 기준 적용방안(단계형)																						
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 본 ‘인권정책 수립’ 항목 정의서는 UN, ILO, OECD 등에서 제시하는 인권 분야 이슈에 대해 조직이 공식적인 입장을 제시하고 있는지 확인한다. 각 인권 이슈에 대한 설명은 아래와 같다. 단, 제도, 상관습, 사회문화 등의 변화에 따라 인권 이슈는 새롭게 추가되거나 변동될 수 있다.

- 차별금지 : 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 기타 사회적 신분 등을 사유로 고용, 승진, 교육, 보상, 복리후생 등의 근로조건에 있어 차별하거나 괴롭히는 행위를 금지하는 것
- 근로조건 준수 : 법정근로시간을 준수하며, 초과근로에 대해서는 합당한 보수를 제공함. 또한, 모든 구성원이 업무에 몰입할 수 있는 적절한 근로환경을 조성하는 것
- 인도적 대우 : 구성원의 사생활 및 개인정보를 보호하며, 정신적 또는 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는 것
- 강제근로 금지 : 폭행, 협박, 감금, 기타 자유의사에 반하는 행위를 통해 근로를 강요하지 않는 것
- 아동노동 착취 금지 : 아동노동은 원칙적으로 금지, 근로로 인한 연소자의 교육기회를 제한하지 않는 것
- 결사 및 단체교섭의 자유 : 구성원의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 충분히 보장하는 것
- 산업안전 보장 : 구성원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사전예방 및 사후관리하는 것
- 지역주민 인권 보호 : 사업으로 인해 지역주민의 거주환경, 안전보건 등을 침해하지 않는 것
- 고객 인권 보호 : 사업으로 인해 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하는 것

- 조직의 인권정책은 ‘인권 이슈에 대한 조직의 정책적 접근방향’을 명확히 설명하는 것 이외에, 추가적으로 아래와 같은 형식적/내용적 요건들을 갖출 필요가 있다.

- 인권경영 추진에 대한 최고이사결정권자의 공식적 성명서
- 인권리스크 저감을 위한 리스크 관리 프레임워크
- 인권경영 추진을 위한 거버넌스, 담당조직과 그 역할
- 인권침해 관련 고충처리 프로세스
- 인권정책 제/개정일자, 정책문서 관리번호, 정책문서 담당자 및 승인자 등

## 참고 자료

- 「노동조합 및 노동관계조정법」, 고용노동부, 2021. 7. 6. 시행
- 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」, 국가인권위원회, 2014. 1
- 「The Universal Declaration of Human Rights」, United Nations Office of the High Commissioner, 1948
- International Labour Organization, Homepage > Topics
- 「UN Global Compact 10 Principles」, United Nations, 2011
- 「OECD 다국적 기업 가이드라인」, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2000
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-5-2	사회	인권																				
항목	인권 리스크 평가																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 사업운영과 관련되어 있는 구성원(직접고용 임직원, 협력사 근로자, 기타 사업장이 위치한 지역의 원주민 등)이 직면하거나, 또는 해당 구성원에게 잠재되어 있는 인권 리스크를 관리하고 있는지 확인</li><li>조직이 인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 해당 인권 리스크 평가 체계에 따라 실제 인권 리스크를 평가 및 개선하고 있는지 점검</li></ul>																						
성과 점검	조직의 인권 리스크 평가 체계의 구체성 및 실제 기능 여부를 측정  [데이터 원천] 안전현장 인권정책, 인권 리스크 관리 프로세스 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내외 사업장 및 기타 연결실체 [데이터 산식] N/A																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되지 않은 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되어 있는 경우 단, 해당 인권 리스크 평가 체계를 운용하지 않은 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 인권 리스크 진단 행위만 실시한 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 인권 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우. 또한, 확인된 인권 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우</td></tr></table>			1단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되지 않은 경우			2단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되어 있는 경우 단, 해당 인권 리스크 평가 체계를 운용하지 않은 경우			3단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 인권 리스크 진단 행위만 실시한 경우			4단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 인권 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우			5단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우. 또한, 확인된 인권 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우		
	1단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되지 않은 경우																					
	2단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되어 있는 경우 단, 해당 인권 리스크 평가 체계를 운용하지 않은 경우																					
	3단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 인권 리스크 진단 행위만 실시한 경우																					
	4단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 인권 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우																					
	5단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우. 또한, 확인된 인권 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우																					
점검 기준 적용방안(단계형)																							
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 조직은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 참고하여 인권 리스크 평가 체계를 구축할 수 있다.
- 조직의 인권 리스크 평가 체계란 진단-실사-개선으로 구성되는 일련의 프로세스를 의미한다. 인권 리스크를 진단, 실사, 개선하는 이유는 아래와 같다.

- 인권 리스크 진단 : 조직의 사업운영 단위 또는 관련 구성원 중 인권 리스크에 직면해 있거나, 인권 리스크가 잠재되어 있는 사업운영 단위 또는 구성원을 파악하기 위함이다. 조직에 잠재해 있거나, 직면한 리스크는 1) 사업장이 위치한 지역별, 2) 조직의 직무별, 3) 구성원 직급별, 4) 조직의 내부 또는 외부, 5) 조직의 제품 및 서비스별로 상이할 수 있다. 일반적으로 인권 리스크 진단은 서면 또는 온라인 형태의 질의지를 통해 실시된다.
- 인권 리스크 실사 : 인권 리스크 진단을 통해 확인한 잠재/직면 리스크 중 사업적/사회적으로 상당한 영향력을 끼치는 고위험 리스크를 확인하는 과정이다. 인권 리스크 진단 결과, 고위험으로 추정되는 인권 리스크에 대해, 현장을 직접 방문하여 리스크의 사실관계 여부를 평가하는 방식으로 진행된다. 일반적으로 인권 리스크 실사는 현장에서 문서 등 자료를 검토하거나, 관련 구성원을 대상으로 인터뷰 하는 방식으로 실시된다.
- 인권 리스크 개선 : 인권 리스크 진단 및 실사 결과, 조직에 상당한 영향력을 끼치나, 향후 영향력을 끼칠 것이라고 확정한 인권 리스크에 대해 개선하는 행위이다. 조직은 단기간 내 개선가능한 리스크를 즉시 개선할 수 있으며, 중장기적 시간이 필요한 경우에는 구체적인 개선계획을 수립해야 한다.

## 참고 자료

- 「The Universal Declaration of Human Rights」, United Nations, Office of the High Commissioner, 1948
- International Labour Organization, Homepage > Topics
- 「UN Global Compact 10 Principles」, United Nations, 2011
- 「OECD 다국적 기업 가이드라인」, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2000
- 「UN Guiding Principles on Business and Human Rights」, United Nations Human Rights Council, 2011
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「GRI – 412(Human Rights Assessment)」, Global Reporting Initiative, 2016

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-6-1	사회	동반성장																				
항목	협력사 ESG 경영																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 협력사가 직면한 ESG 관련 리스크를 인지하고 있는지, 협력사에 잠재되어 있는 ESG 리스크가 조직에게 전이되는 상황을 미연에 방지하기 위해 노력하는지 확인</li><li>• 조직이 협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 해당 관리 체계에 따라 실제 협력사 ESG 리스크를 진단-실사-개선하고 있는지 점검</li></ul>																						
성과 점검	조직의 협력사 ESG 리스크 관리 체계가 구체화되어 있으며, 실제 기능하고 있는지 측정  <b>[데이터 원천]</b> 협력사 행동규범, 협력사 ESG 리스크 관리 프로세스 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> 국내외 사업장 및 기타 연결실체 <b>[데이터 산식]</b> N/A																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">협력사 ESG 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 관리 체계가 구축되지 않은 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">협력사 ESG 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 관리 체계를 구축하고 있으나, 해당 협력사 ESG 리스크 관리 체계를 운용하지 않은 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 리스크 진단 행위만 실시한 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 ESG 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우. 또한, 확인된 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우</td></tr></table>			1단계	협력사 ESG 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 관리 체계가 구축되지 않은 경우			2단계	협력사 ESG 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 관리 체계를 구축하고 있으나, 해당 협력사 ESG 리스크 관리 체계를 운용하지 않은 경우			3단계	협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 리스크 진단 행위만 실시한 경우			4단계	협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 ESG 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우			5단계	협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우. 또한, 확인된 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우		
	1단계	협력사 ESG 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 관리 체계가 구축되지 않은 경우																					
	2단계	협력사 ESG 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 관리 체계를 구축하고 있으나, 해당 협력사 ESG 리스크 관리 체계를 운용하지 않은 경우																					
	3단계	협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 리스크 진단 행위만 실시한 경우																					
	4단계	협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 ESG 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우																					
	5단계	협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우. 또한, 확인된 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우																					
점검 기준 적용방안(단계형)																							
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>				1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점										
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 조직은 ESG 리스크를 관리할 협력사 범위를 자율적으로 지정할 수 있다. 넓게는 조직의 모든 1차 협력사를 대상으로 ESG 리스크를 관리할 수 있으며, 조직의 전략적 판단 하에 사업운영에 중대한 영향력을 행사하는 핵심 협력사에 대해서만 ESG 리스크를 관리할 수도 있다. 이 때, 핵심 협력사라고 분류할 수 있는 기준에는 다음과 같은 예시가 있으며, 조직은 1개 기준만을 사용하거나, 복수 기준을 사용하여 핵심 협력사를 분류할 수 있다.

- 핵심 원부자재 및 서비스를 공급하는 협력사
- 대체불가능한 원부자재 및 서비스를 공급하는 협력사
- 구매 또는 거래금액이 높은 협력사
- 조직에 대한 의존도가 높은 협력사
- 장기간 거래관계에 있는 협력사
- 기타. 조직과 신뢰관계가 형성된 협력사

- 조직의 협력사 ESG 리스크 관리 체계란 진단-실사-개선으로 구성되는 일련의 프로세스를 의미한다. 협력사 ESG 리스크를 진단, 실사, 개선하는 이유는 아래와 같다.

- 협력사 ESG 리스크 진단 : 조직의 협력사 중 ESG 리스크에 직면해 있거나, ESG 리스크가 잠재되어 있는 협력사를 파악하기 위함이다. 협력사에 잠재해 있거나, 직면한 ESG 리스크는 1) 협력사가 위치한 지역, 2) 협력사가 속한 산업, 3) 협력사의 사업규모, 4) 협력사의 사업운영 방식, 5) 협력사가 제공하는 재화와 용역에 따라 상이할 수 있다. 일반적으로 협력사 ESG 리스크 진단은 서면 또는 온라인 형태의 설문서를 통해 실시된다.
- 협력사 ESG 리스크 실사 : 리스크 진단을 통해 확인한 잠재/직면 리스크 중 사업적/사회적으로 상당한 영향력을 끼치는 고위험 리스크를 확인하는 과정이다. 리스크 진단 결과, 고위험으로 추정되는 ESG 리스크에 대해, 현장을 직접 방문하여 리스크의 사실관계 여부를 평가하는 방식으로 진행된다. 일반적으로 협력사 ESG 리스크 실사는 현장에서 문서 등 자료를 검토하거나, 관련 구성원을 대상으로 인터뷰 하는 방식으로 실시된다.
- 협력사 ESG 리스크 개선 : 리스크 진단 및 실사 결과, 조직에 상당한 영향력을 끼치나, 향후 영향력을 끼칠 것이라고 확정한 ESG 리스크에 대해 개선하는 행위이다. 단기간 내 개선가능한 리스크는 협력사와 공동으로 즉시 개선할 수 있으며, 중장기적 시간이 필요한 경우에는 구체적 개선계획을 수립해야 한다.

## 참고 자료

- 동반성장위원회, 홈페이지 > 동반성장위원회 주요기능 > 협력사 ESG 지원
- 「GRI – 308(Supplier Environmental Assessment)」, Global Reporting Initiative, 2016
- 「GRI – 414(Supplier Social Assessment)」, Global Reporting Initiative, 2016
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「Guidance on due diligence for EU businesses to address the risk of forced labour in their operations and supply chains」, European Commission, 2021. 07. 12



### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주						
	S-6-2	사회	동반성장						
항목	협력사 ESG 지원								
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 협력사 ESG 관리에 있어 진단-평가-개선으로 이어지는 일련의 프로세스 외, 협력사가 ESG 역량을 갖출 수 있는 지원 방안을 마련하고 있는지 확인</li><li>• 조직이 협력사의 ESG 지원에 대한 의지를 선언하는 것과 함께, 협력사 ESG 지원 전략과 계획이 마련되어 있는지 점검</li><li>• 단, 조직은 협력사 ESG 지원을 위한 별도 전략 및 실행방안을 수립할 수 있으나, 조직의 일반적인 협력사 지원방안 내 ESG 관련 내용을 포함할 수도 있음</li></ul>								
성과 점검	<p>협력사의 ESG 지원을 구체적이고 체계적으로 추진하는 조직의 노력 수준을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 협력사 동반성장/상생협력 추진계획, 협력사 ESG 지원계획</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>								
점검 기준									
	요건1	협력사 ESG 지원에 관한 공식적 선언을 하고 있는 경우							
	요건2	협력사 ESG 지원 전략방향, 추진영역을 제시하고 있는 경우							
	요건3	협력사 ESG 지원 전략방향 및 추진영역별 세부 실행과제를 제시하고 있는 경우							
	요건4	협력사 ESG 지원에 관한 성과관리 지표(KPIs)를 제시하고 있는 경우							
	요건5	협력사 ESG 지원에 관한 성과관리 지표(KPIs) 달성을 위해 투자자원(예산), 역량투입(인력) 방안을 마련한 경우							
	점검 기준 적용방안(선택형)								
1개 이하 충족		2개 충족		3개 충족		4개 충족		5개 충족	
0점		25점		50점		75점		100점	

## 추가 설명

- 협력사 ESG 지원이 구체적이고 체계적으로 추진되기 위해서는, 우선적으로 조직의 협력사 ESG 지원 계획이 수립되어야 한다. 협력사 ESG 지원 계획에는 1) 전략적 방향, 2) 전략방향 달성을 위한 세부 추진과제, 3) 세부 추진과제 이행현황을 점검할 수 있는 성과관리 지표가 포함될 수 있다.

- 전략 방향 : '협력사 ESG 지원 전략 방향'은 조직의 ESG 미션/비전/목표와 연동될 수 있으며, 조직의 공급망 관리 전략과도 연동될 수 있다. 이는 협력사 ESG 지원에 있어 무엇이 가장 중요한 핵심인가를 나타내는 것이다.
- 세부 추진과제 : '협력사 ESG 지원 세부 추진과제'는 전략 방향을 달성하기 위해 실제 이행해야 할 활동이다. 해당 활동은 설비/장치 등을 도입하기 위한 대규모 투자일수도 있고, 정책/지침 등을 제정하는 문서작업일수도 있으며, 교육/확산 등 구성원 간 네트워킹 과정일수도 있다.
- 성과관리 지표 : 전략 방향 및 세부 추진과제를 달성하기 위해 가장 중요하게 관리해야 하는 지표가 무엇인지를 나타낸다. 예를 들어, 협력사 ESG 인식 개선이 추진과제라면 성과관리 지표는 'ESG 교육 참여율'이 될 수 있으며, 협력사 재생에너지 확대가 추진과제라면 성과관리 지표는 '협력사의 재생에너지 사용 비율'이 될 수 있다.

- 조직은 협력사 ESG 지원을 위한 별도 계획을 수립할 수도 있으며, 기존의 협력사 지원계획(동반성장 및 상생협력 추진계획 등) 내 ESG 관련 내용을 포함할 수도 있다. 본 '협력사 ESG 지원' 항목 정의서에서는 조직이 '별도의 협력사 ESG 지원계획'을 마련하는 경우와, '기존 협력사 지원계획' 내 ESG 관련 내용이 반영되어 있는 경우 모두를 인정한다.
- 조직은 협력사 ESG 지원 계획을 수립 시 전략방향, 추진과제, 성과지표 외에도 아래와 같은 사항을 계획 내 충분히 반영해야 한다. ; 1) 협력사 ESG 지원을 통해 조직 또는 사회가 얻을 수 있는 효익, 2) 1차 협력사, 2차 협력사 등 ESG 지원 대상 협력사 범위, 3) 협력사 ESG 지원 성과를 창출하는데 소요되는 기간, 4) 협력사 ESG 지원 과제의 효율적 운영을 위한 내/외부 협력체계, 5) 협력사 ESG 지원에 관한 전략방향 달성 후 Exit 계획 등

## 참고 자료

- 「GRI Standards」, GRI, 2016. 10. 10. 발간
- 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」, 중소벤처기업부, 2021. 10. 19. 시행
- 동반성장위원회, 홈페이지 > 동반성장위원회 주요기능 > 협력사 ESG 지원

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주		
	S-6-3	사회	동반성장		
항목	협력사 ESG 협약사항				
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 협력사 ESG 지원을 상생 및 동반성장에 필요한 핵심요소이자, 사회적 책무로 인식하고 있으며, 이를 위해 중장기적으로 협력사의 성장과 혁신에 필요한 지원을 다각적으로 추진하고 있는지 확인</li><li>• 조직이 중장기적으로 안정적이고 지속가능한 협력사 ESG 지원 의지가 있는지 확인할 수 있는 항목으로써, 협력사와 체결한 협약사항을 점검</li></ul>				
성과 점검	협력사와 협약을 통해 ESG 지원을 다각적 방식으로 추진하고 있는지 측정  [데이터 원천] 협력사 ESG 지원 협약사항 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내 및 해외 사업장 [데이터 산식] N/A				
점검 기준					
	요건1	협력사의 ESG 추진에 필요한 교육 운영 지원 협약 체결			
	요건2	협력사의 ESG 추진에 필요한 기술 및 R&D 지원 협약 체결			
	요건3	협력사의 ESG 추진에 필요한 금융 및 자금 지원 협약 체결			
	요건4	협력사의 ESG 추진에 필요한 인허가 획득 지원 협약 체결			
	요건5	협력사의 ESG 추진에 필요한 설비/장치 도입 지원 협약 체결			
	점검 기준 적용방안(선택형)				
1개 이하 충족		2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족
0점		25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 협력사 ESG 협약을 경우 조직이 지속가능한 공급망 조성을 위해 협력사의 ESG 성과 개선 및 역량 강화 등에 필요한 예산 및 인력 자원과 같은 모든 종류의 협약을 통칭하며, 주요 협약사항은 아래와 같다.
  - 1) 교육지원 : ESG 관련 품질관리, 안전보건, 외국어 교육, 직무 및 정보화역량 강화 교육 등
  - 2) 기술지원 : ESG 관련 특허개방, 공동 기술개발, 기술자료 임치 지원 및 기술보호 등
  - 3) 금융지원 : ESG 관련 성과개선 인센티브 지급, 상생펀드 운영, 납품단가연동제 도입 현황 등
  - 4) 인허가 지원 : ESG 관련 각종 대내외 인증서 취득, 검증의견서 발행에 필요한 제반업무 등
  - 5) 설비/장치 지원 : 친환경, 또는 스마트 설비 신규 설치, 산업용 장치 구조적 개선 등
- 조직이 ‘협력사 ESG 협약’을 별도로 체결하지 않더라도, 공정거래위원회에서 실시하는 ‘공정거래협약’ 평가대상 기업인 경우 공정거래협약 공표 및 세부 내용에 따라 ‘협력사 ESG 협약’을 체결한 것으로 본다.

## 참고 자료

- 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」, 중소벤처기업부, 2021. 10. 19. 시행
- 동반성장위원회, 홈페이지 > 동반성장위원회 주요기능 > 협력사 ESG 지원

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주									
	S-7-1	사회	지역사회									
항목	전략적 사회공헌											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 지역사회로부터 사업을 운영할 권리(License to Operate)를 획득함과 동시에, 지역사회 일원으로서 공동의 환경/사회 문제 해결에 필요한 활동에 앞장서는 등 전략적 사회공헌을 추진하고 있는지 확인</li><li>• 조직이 사업적 필요와 사회적 기대를 충분히 고려한 사회공헌 추진방향을 수립하고 있으며, 해당 방향에 따라 사회공헌 프로그램이 운영되고 있는지 점검</li></ul>											
성과 점검	<p>전략적이고 체계적으로 사회공헌을 추진하려는 조직의 노력 수준을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 사회공헌 전략, 사회공헌 분야/영역, 사회공헌 성과지표</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>											
점검 기준	<div><div>요건1</div><div>조직의 사회공헌을 대표할 수 있으며, 대사회적 메시지로써 활용되는 사회공헌 미션, 비전, 또는 슬로건이 있는 경우</div></div>											
	<div><div>요건2</div><div>조직의 사회공헌 미션, 비전, 또는 슬로건을 달성하기 위한 사회공헌 추진 분야/영역을 제시하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>요건3</div><div>조직의 사회공헌 추진 분야/영역별 대표 프로그램을 제시하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>요건4</div><div>조직의 사회공헌 대표 프로그램별 중장기 실행계획을 마련하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>요건5</div><div>조직의 대표 사회공헌 프로그램이 사업적 또는 사회적으로 기여하는 성과를 측정할 수 있는 성과관리 지표(KPIs)가 있는 경우</div></div>											
	점검 기준 적용방안(선택형)											
	<table><tr><td>1개 이하 충족</td><td>2개 충족</td><td>3개 충족</td><td>4개 충족</td><td>5개 충족</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족	0점	25점	50점	75점
1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 추가 설명

- 조직은 특정한 목적과 방향성을 가지고 사회공헌을 추진할 수 있으며, 해당 목적과 방향성을 달성하기 위한 방안이 구체화된 것을 사회공헌 전략이라고 한다. 일반적으로 사회공헌 전략에 포함되는 내용은 사회공헌 미션, 비전, 또는 슬로건, 중점 추진분야, 사회공헌 사업 전략, 특정 기간 동안의 사업추진 로드맵, 세부 실행계획 그리고 이러한 전략을 통해 달성하고자 하는 사회공헌 사업 목표 및 KPIs, 성과평가 및 홍보계획, 예산계획 등이 포함될 수 있다.
- 조직의 사회공헌 비전, 미션 등은 조직의 사업 특성을 고려하여 설정될 필요가 있다. 사업 특성이란 사업운영 방식, 고객 관계 및 형태(B2C, B2B), 제품과 서비스의 본질적 특징 등이 포함될 수 있으며, 조직은 사회공헌을 통해 지역사회 기여는 물론, 사업적 기여 효과까지 고려할 수 있다.
- 조직의 사회공헌 분야/영역은 사회공헌 미션, 비전, 슬로건 등의 달성을 위한 방향성을 나타내며, 사업적/사회적 필요를 반영하여 설정될 필요가 있다. 조직은 영리 또는 정치/종교 활동이 아닌 아래의 사업 활동을 사회공헌 분야/영역으로 삼을 수 있다. 단, 일회성/단순기부형 사업은 특수한 경우가 아닌 경우, 사회공헌 분야/영역에서 배제할 것을 권장한다.

문화/체육 진흥	과학/기술 발전	국제 교류/구호	보건/의료 증진
환경 보호/개선	사회적 약자 권익 신장	소비자 보호	교육 및 인식개선
청년고용 등 일자리 창출	창업 생태계 육성	기타 자원봉사 등	

- 조직의 사회공헌 인지도는 조직의 대표 프로그램 운영 유무에 따라 영향을 받게 된다. 사회공헌 대표 프로그램을 구분하는 기준은 조직별로 상이할 수 있으나, 통상적으로 각 조직의 사업적 특성, 핵심역량 등을 반영하여 일반적 사회공헌 활동과는 구별되는 프로그램을 의미한다.
- 사회공헌 대표 프로그램은 장기적이고, 지속적인 운영을 전제로 추진될 필요가 있다. 조직은 새롭게 등장하는 사회 이슈, 사업 환경 등 대외적 변화, 대표 프로그램에 따른 영향력을 종합적으로 고려하여 대표 프로그램 운영에 대한 단계별 추진 로드맵을 수립할 수 있다.
- 사회공헌 대표 프로그램은 지속적인 모니터링, 성과측정 및 개선을 통해 프로그램 운영 효과성을 제고해 나갈 수 있다. 사회공헌 대표 프로그램 성과관리를 위해서는 구체적이고 측정가능한 성과관리 지표(KPIs)를 설정하고, 이에 따른 이행현황 점검이 정기적으로 이루어져야 한다.
- 또한, 조직은 사회공헌을 효율적으로 추진할 수 있도록 다음과 같은 실행체계를 갖출 필요가 있다.

- 사회공헌 전략 및 프로그램의 제/개정에 관한 최고이사결정기구 역할
- 사회공헌 담당조직의 공식적 업무분장 및 담당조직 전문성 향상 방안
- 대외 사회공헌 및 기부 요청을 검토하는 기준/프로세스 운영
- 사회공헌 프로그램 직접운영 또는 위탁운영 관리 기준
- 사회공헌에 필요한 기부금 출연 및 집행 기준

## 참고 자료

- 「기부금품의 모집 및 사용에 관한 법률」, 행정안전부 2017. 7. 26. 시행
- 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」, 문화체육관광부 2021. 5. 18. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-7-2	사회	지역사회																				
항목	구성원 봉사참여																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 봉사활동 프로그램을 기획하여 구성원의 강제적 참여를 요구하는 방식에서 벗어나, 봉사활동 참여 의지가 있는 구성원의 니즈를 충족시켜주기 위해 조직이 기여하는 수준을 확인</li><li>• 구성원의 자율적 봉사활동을 지원하는 인센티브 제도를 운영하고 있는지 점검 (다양한 형태의 봉사활동 참여 인센티브 제도가 운영되고 있는지 확인)</li></ul>																						
성과 점검	<p><b>[데이터 원천]</b> 봉사활동 참여 인센티브 제도를 다각적으로 운영하고 있는지 측정 1) 구성원 KPIs 내 봉사활동 반영, 2) 봉사활동 참여 유급휴가, 3) 봉사활동 참여 비용 지원, 4) 우수 봉사활동 참여자 금전적 포상, 5) 우수 봉사활동 참여자 표창, 6) 자율봉사자 대상 네트워킹 모임 지원, 7) 자원봉사처 연계, 8) 기타</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">봉사활동 참여 인센티브 제도가 없는 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">현재, 봉사활동 참여자에 대한 인센티브 제도가 없으나, 향후, 봉사활동 참여 인센티브 제도 도입계획이 수립된 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 1개를 도입하고 있는 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 2개를 도입하고 있는 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 3개 이상을 도입하고 있는 경우</td></tr></table>			1단계	봉사활동 참여 인센티브 제도가 없는 경우			2단계	현재, 봉사활동 참여자에 대한 인센티브 제도가 없으나, 향후, 봉사활동 참여 인센티브 제도 도입계획이 수립된 경우			3단계	상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 1개를 도입하고 있는 경우			4단계	상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 2개를 도입하고 있는 경우			5단계	상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 3개 이상을 도입하고 있는 경우		
	1단계	봉사활동 참여 인센티브 제도가 없는 경우																					
	2단계	현재, 봉사활동 참여자에 대한 인센티브 제도가 없으나, 향후, 봉사활동 참여 인센티브 제도 도입계획이 수립된 경우																					
	3단계	상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 1개를 도입하고 있는 경우																					
	4단계	상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 2개를 도입하고 있는 경우																					
	5단계	상기 봉사활동 참여 인센티브 제도 중 3개 이상을 도입하고 있는 경우																					
	점검 기준 적용방안(단계형)																						
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 조직의 업무 생산성 향상에 대한 관심, 구성원의 자기결정권 주장, 대외 사회봉사 프로그램의 확대 등에 따라, 조직이 봉사활동 프로그램을 기획하고 구성원의 참여를 강제화하는 방식에서 벗어나, 봉사활동 참여 의지가 있는 구성원에게 자율 봉사활동을 할 수 있는 기회를 제공하는 방식으로 접근할 필요가 있다. 이를 위해, 조직은 자원봉사의 본질적인 가치를 훼손하지 않는 범위의 ‘금전적, 비금전적, 또는 이에 상응하는 기타의 인센티브’ 제도를 통해 봉사활동에 참여하고자 하는 구성원의 니즈를 충족시킬 수 있다.
- 조직은 구성원에게 봉사활동 참여를 위한 동기부여를 자극하고 적극적인 봉사활동 참여를 증진시킬 수 있는 조직 분위기를 만들 수 있다. 봉사활동 참여를 희망하는 구성원에게 동기부여하는 요인으로는 다음과 같은 것들이 있다.

- 조직 게시판 및 사보 등을 통해 자원봉사 참여자 현황 및 공로를 알림
- 자원봉사에 참여하고 있음을 나타내는 물건(기념품) 제공
- 자원봉사를 수행하는데 있어 장애요인을 발견 및 제거
- 자원봉사를 수행하는 과정에서 발생하는 물리적, 사회관계적 문제 해결
- 자원봉사 참여 구성원간 네트워크를 형성할 수 있는 공간과 시간 제공
- 우수 자원봉사 참여 구성원에 대한 금전적/비금전적 포상
- 조직 구성원 성과평가지표(KPIs) 내 자원봉사를 반영

- 조직이 구성원의 봉사활동 참여현황을 정량적으로 관리하고자 할 경우, 아래와 같은 방식으로 봉사활동 참여 성과를 점검할 수 있다.

- 봉사활동에 참여한 총 시간 : 1인 당 봉사활동 투입시간 \* 투입인원 수
- 봉사활동 참여 시간의 금전적 가치 : 1인 당 봉사활동 투입시간 \* 투입인원 수 \* 최저임금 or 평균임금

## 참고 자료

- 「자원봉사활동 기본법」, 행정안전부, 2017. 7. 26. 시행



### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주	
	S-8-1	사회	정보보호	
항목	정보보호 시스템 구축			
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 보유하고 있는 정보통신망 및 기타 정보자산 등의 안정성 이슈가 강조되고 있음. 이에 따라, 정보자산 해킹, 네트워크 침입 등의 외부공격과, 물리적/인적 오류로 인해 발생하는 장애에 대응할 수 있는 체계를 갖추고 있는지 확인</li><li>• 정보보호 최고책임자(CISO) 선임, 정보보호 시스템 인증, 모의해킹 등 취약성 분석, 정보보호 공시 이행 (의무 또는 자율), 정보보호 시스템 사고에 대비하기 위한 보험가입 여부 등을 점검</li></ul>			
성과 점검	정보통신망 및 기타 정보자산 등을 체계적으로 관리하려는 조직의 노력 수준을 측정  [데이터 원천] 정보보호 시스템 관리규정, 정보보호 추진 계획 및 결과, 정보보호 공시 내역 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A			
점검 기준	<div>요건1</div> 등기임원이나 미등기임원(또는 이에 준하는 관리자급 구성원)을 정보보호 최고책임자(CISO)로 선임하고 있는 경우			
	<div>요건2</div> 정보보호 시스템의 안정성에 대해 제3자(또는 규제기관)의 인증을 획득하고 있는 경우			
	<div>요건3</div> 모의해킹 등 외부공격에 대한 취약성 분석을 실시하고 있는 경우			
	<div>요건4</div> 정보보호 공시(의무 또는 자율)사항을 이행하고 있는 경우			
	<div>요건5</div> 정보보호 시스템의 손상 또는 외부공격 등 정보보안 관련 사고에 대비하기 위한 보험에 가입하고 있는 경우			
	점검 기준 적용방안(선택형)			
	1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족
0점	25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 정보보호 시스템이란 정보의 수집, 가공, 저장, 검색, 송신, 수신 중에 발생할 수 있는 정보의 훼손, 변도, 유출 등을 방지 및 복구하거나, 또는 암호, 인증, 인식, 감시 등의 보안기술을 활용하여 재난, 재해, 범죄 등에 대응하거나, 관련 장비, 시설을 안전하게 운영하기 위한 관리적/기술적/물리적 수단을 의미한다.
- 정보보호 시스템을 안전하게 운영하기 위한 수단에는 관리적/기술적/물리적 수단이 있다. 이 중 정보보안 설비/장치에 대한 기술적(암호기술, 접근통제, 백업체제 등), 물리적(출입통제, 시건장치, 장비고도화 등) 수단에는 다양한 형태와 방식이 있기 때문에, 본 ‘정보보호 시스템 구축’ 항목 정의서에서는 정보보호를 위한 관리적 수단(정보보호 계획의 수립 및 시행)을 중점적으로 다룬다.

- 정보보호 최고책임자(CISO) : 조직의 정보자산을 안정적으로 운영하는 데 필요한 정보보호 전략 및 정책을 수립하고, 관련 법제도 준수, 보호관리 활동 수행, 위험에 따른 대책을 도출하고 실행하는 등 정보보안 관련 총괄 책임을 지는 임원이나 관리자급 구성원을 지칭함
- 정보보호 시스템 인증 : 조직이 각종 내외부 위협으로부터 주요 정보자산을 보호하기 위해 수립, 관리, 운영하는 종합적인 체계(정보보호 시스템)의 안정성과 신뢰성을 제3자기관이 인증하는 것으로써, ISMS 인증, ISO/IEC 27001 인증이 있음 (※정보보호 제품 인증인 CC인증, GS인증은 제외함)
- 취약성 분석 : 조직의 정보보호 시스템이 가진 위협을 조사, 평가하고, 해당 위협이 허용가능한 수준인지 아닌지를 판단하여 효과적인 정보보호 대책을 수립하는 활동으로써, DDoS 모의훈련, 모의해킹, 웹로그 침해가능성 분석 등의 취약성 분석 방식이 활용됨
- 정보보호 공시 이행 : 조직 이해관계자의 신뢰도 향상, 조직의 정보자산에 대한 정보보호 책임성 강화, 지속적 보안투자 유도를 위한 정보보호 현황을 공시하는 것을 의미함 (정보보호산업법 제13조 참고)
- 정보보안 사고 보험 가입 : 조직의 정보자산에는 지적재산권, 영업상 비밀, 기타 민감정보가 포함되어 있기 때문에, 정보보안 사고가 발생할 경우 상당한 비용 손실을 초래함. 이러한 경우에 대비하기 위해, 조직이 비용 손실을 보전할 수 있을 만큼의 보험에 가입하고 있는지가 중요함

- 조직은 다음과 같은 방식으로 정보보호 시스템이 올바르게 운용되고 있는지 확인해 볼 수 있다. ; 1) 조직의 전체 사업장 중 정보보호 시스템을 구축하고 있거나, 제3자 인증을 획득한 비율, 2) 정보보호 시스템에 대한 취약성 분석 및 개선 주기, 3) 정보보안 중요성에 관한 구성원의 인식 수준

## 참고 자료

- 한국정보통신기술협회, 홈페이지 > 자료마당 > 정보통신용어사전
- 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」, 방송통신위원회·과학기술정보통신부, 2020. 12. 10. 시행
- 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 시행령」, 방송통신위원회·과학기술정보통신부, 2021. 2. 2. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주									
	S-8-2	사회	정보보호									
항목	개인정보 침해 및 구제											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 관리하고 있는 고객, 협력사 등 다양한 이해관계자의 개인정보 침해에 대한 법/규제 요건을 명확하게 인식하고, 개인정보 침해 사건이 발생하였을 경우 이에 대한 구제 활동을 추진하는지 확인</li><li>• 정보보호 법상 형벌, 행정상 처분(금전적, 비금전적)에 대해 가중치를 달리 적용하는 방식으로 ‘개인정보 침해 및 구제’ 현황을 점검</li></ul>											
성과 점검	<p>조직의 지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반 건수에 대해 처벌수위별 감점 기준을 달리 적용하며, 이를 종합한 감점이 몇 점인지 확인하는 방법으로 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 총 개인정보 보호 관련 법/규제 위반 감점 = ∑(개인정보 법/규제 위반 건 * 처벌수위별 감점 기준)</p>											
점검 기준	<table><tr><td>유형 1</td><td colspan="2">지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우</td></tr><tr><td>유형 2</td><td colspan="2">지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우</td></tr><tr><td>유형 3</td><td colspan="2">지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우</td></tr></table>			유형 1	지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우		유형 2	지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우		유형 3	지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우	
	유형 1	지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우										
	유형 2	지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우										
	유형 3	지난 5개년 간 개인정보 보호 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우										
	* 감점 사항이 없을 경우, 본 항목의 점수는 100점으로 산정. 최저점은 0점으로 제한											
점검 기준 적용방안(감점형)												
<table><tr><td>유형 1</td><td>유형 2</td><td>유형 3</td></tr><tr><td>-50점</td><td>-30점</td><td>-10점</td></tr></table>			유형 1	유형 2	유형 3	-50점	-30점	-10점				
유형 1	유형 2	유형 3										
-50점	-30점	-10점										

## 추가 설명

- 「개인정보 보호법」에 따르면 개인정보의 범위는 개인에 관한 정보로서 다음에 명시된 정보를 포함한다.

- ① 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보
- ② 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보
- ①또는 ②를 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(가명정보)

- 조직은 확정판결된 개인정보 침해 관련 법/규제 위반 건수 및 처벌수위를 기준으로 성과를 점검할 수 있으며, 이 외에도 조직에 심각한 비용 손실을 야기하는 대규모 벌금, 과료, 과태료, 과징금이 부과된(ex. 벌금액이 영업이익의 1% 이상인 경우) 개인정보 법/규제 위반 건수를 기준으로 성과를 점검할 수도 있다.
- 조직은 확정판결된 개인정보 법/규제 건수 외 현재 소송 또는 심리가 진행 중인 개인정보 법/규제 위반 건에 대한 검토의견 및 대응계획을 이해관계자에게 투명하게 알릴 필요가 있다. 확정판결되지 않았으나, 조직에 상당한 재무적/평판적 영향력을 미치는 소송 또는 심리 건수는 이해관계자에게 중요한 정보로써, 현재 진행 중인 소송 또는 심리 건이 발생한 사유, 법적 대응경과, 향후 개선계획, 이에 대한 총당금 설정현황 등의 정보를 공유해야 한다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 동종산업, 경쟁조직의 개인정보 법/규제 위반 내역을 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 용어 정리

**가명처리** : 개인정보의 일부를 삭제하거나 일부 또는 전부를 대체하는 등의 방법으로 추가 정보가 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없도록 처리하는 것

**총당금** : 장래에 발생할 것으로 예상되는 비용이나 손실에 대하여 그 원인이 되는 사실은 이미 발생했다고 보고 당해 비용 내지는 손실의 전부 또는 일부를 이월 계상한 결과 발생한 대변 항목

## 참고 자료

- 「개인정보 보호법」, 개인정보보호위원회, 2020. 8. 5. 시행

### 3-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주						
	S-9-1	사회	사회 법/규제 위반						
항목	사회 법/규제 위반								
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 재화와 용역을 제공하는 과정에서 준수해야 할 법/규제 요건을 명확하게 인식하고, 법/규제 리스크 해결을 위한 사회영역의 투자/유지/보수 활동을 추진하고 있는지 확인</li><li>• 사회영역 관련 법/규제 위반 건 중 조직의 재무구조 및 명성관리에 상당한 영향력을 미치는 사법상 형벌, 행정상 처분(금전적, 비금전적)에 대해 가중치를 달리 적용하는 방식으로 점검</li></ul>								
성과 점검	조직의 지난 5개년 간 사회 법/규제 위반 건수에 대해 처벌수위별 감점 기준을 달리 적용하며, 이를 종합한 감점이 몇 점인지 확인하는 방법으로 측정  <b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 <b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장 <b>[데이터 산식]</b> 총 사회 관련 법/규제 위반 감점 = ∑(사회 법/규제 위반 건 * 처벌수위별 감점 기준)								
점검 기준	<table><tr><td>유형 1</td><td>지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우</td></tr><tr><td>유형 2</td><td>지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우</td></tr><tr><td>유형 3</td><td>지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우</td></tr></table> <p>* 감점 사항이 없을 경우, 본 항목의 점수는 100점으로 산정. 최저점은 0점으로 제한</p>			유형 1	지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우	유형 2	지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우	유형 3	지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우
	유형 1	지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 국가나 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우							
	유형 2	지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우							
	유형 3	지난 5개년 간 사회 관련 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우							
	점검 기준 적용방안(감점형)								
<table><tr><td>유형 1</td><td>유형 2</td><td>유형 3</td></tr><tr><td>-50점</td><td>-30점</td><td>-10점</td></tr></table>			유형 1	유형 2	유형 3	-50점	-30점	-10점	
유형 1	유형 2	유형 3							
-50점	-30점	-10점							

## 추가 설명

- 사회 법/규제 위반은 「근로기준법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「소비자보호법」, 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」, 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」, 「가대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」 등 사회 영역에서 포함하는 범주(노동, 인권, 안전보건, 정보보호, 공정거래, 고객가치 등)의 관련 법/규제 사항들이 금지하는 행동들을 위반하는 행위를 의미한다.
- 사회 법/규제 위반에 따른 처벌수위는 아래 언급하는 다양한 사회 영역 내 범주에서 참고하는 개별 사회 분야 법/규제를 통해 확인할 수 있다.

「근로기준법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률」, 「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로자직업능력 개발법」, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」, 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」, 「가대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」, 「소비자보호법」, 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」 등

- 조직은 확정판결된 사회 법/규제 위반 건수 및 처벌수위를 기준으로 성과를 점검할 수 있으며, 이 외에도 조직에 심각한 비용 손실을 야기하는 대규모 벌금, 과료, 과태료, 과징금이 부과된(ex. 벌금액이 영업이익의 1% 이상인 경우) 사회 법/규제 위반 건수를 기준으로 성과를 점검할 수도 있다.
- 조직은 확정판결된 사회 법/규제 건수 외 현재 소송 또는 심리가 진행 중인 사회 법/규제 위반 건에 대한 검토의견 및 대응계획을 이해관계자에게 투명하게 알릴 필요가 있다. 확정판결되지 않았으나, 조직에 상당한 재무적/평판적 영향력을 미치는 소송 또는 심리 건수는 이해관계자에게 중요한 정보로써, 현재 진행 중인 소송 또는 심리 건이 발생한 사유, 법적 대응경과, 향후 개선계획, 이에 대한 총당금 설정현황 등의 정보를 공유해야 한다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 동종산업, 경쟁조직의 사회 법/규제 위반 내역을 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 용어 정리

**이해관계자** : 조직의 활동에 영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 이해관계가 있는 개인 또는 집단

예시 : 비즈니스 파트너, 시민사회단체, 소비자, 고객, 직원 및 기타 근로자, 정부, 지역사회, 비정부기구, 주주 및 기타 투자자, 공급업체, 노동조합, 취약계층 등

## 참고 자료

- 「근로기준법」, 고용노동부, 2021. 10. 14. 시행
- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 고용노동부, 2020. 5. 26. 시행
- 「산업안전보건법」, 고용노동부, 2021. 10. 14. 시행
- 「산업재해보상보험법」, 고용노동부, 2021. 7. 27. 시행
- 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 법무부·환경부·고용노동부·산업통상자원부·국토교통부·공정거래위원회, 2022. 1. 27. 시행
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 고용노동부, 2021. 7. 20. 시행
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 고용노동부, 2021. 08. 19. 시행
- 「GRI Standards」, GRI, 2021. 10. 5. 발간
- 「하도급거래 공정화에 관한 법률」, 공정거래위원회, 2021. 08. 17. 시행

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주					
	G-1-1	지배구조	이사회 구성					
항목	이사회 내 ESG 안건 상정							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직의 최고이사결정기구인 이사회 또는 산하 위원회가 ESG 관련 안건을 보고받고 있으며, 특히 중대한 ESG 안건에 대해서는 심의/의결하고 있는지 확인</li><li>• 이사회 또는 산하 위원회를 통해 조직의 ESG 경영이 효율적으로 관리 및 감독되고 있는지 점검하기 위해 1) 활동내역, 2) 운영규정의 2가지를 점검</li><li>• 조직은 ESG 안건을 다루기 위해 이사회 산하에 ‘ESG위원회’를 설립할 수 있으나, 이사회 또는 기존의 산하 위원회(사회책임위원회, 투명경영위원회, 거버넌스위원회, 경영위원회, 감사위원회 등)를 통해서도 ESG 안건을 다룰 수 있음</li></ul>							
성과 점검	이사회 또는 산하 위원회 활동 내역 중 ESG 안건을 보고/심의/의결하였는지, 이사회 또는 산하 위원회 운영규정 상 ‘권한과 역할’에 ESG 관련 항목이 명시되어 있는지 측정  <b>[데이터 원천]</b> 이사회 또는 산하 위원회 개최 내역, 이사회 또는 산하 위원회 운영규정 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> N/A							
점검 기준	영역1 (1/2)	1단계	이사회 또는 산하 위원회에서 ESG 관련 안건을 다루고 있지 않는 경우					
		2단계	최근 1년간 ESG 관련 안건이 모두 ‘보고’ 사항인 경우					
		3단계	최근 1년간 ESG 관련 안건 중 ‘심의/의결’ 사항이 있는 경우					
	영역2 (1/2)	1단계	이사회 또는 산하 위원회 운영규정에 ESG 관련 사항을 명시하지 않는 경우					
		2단계	이사회 또는 산하 위원회 운영규정에 ‘ESG’라는 단어만 기재하고 있는 경우					
		3단계	이사회 또는 산하 위원회 운영규정에 ESG 이외에, 조직과 관련된 중요 ESG 이슈 또는 안건을 명시하고 있는 경우					
	점검 기준 적용방안(단계형) * 2개 영역의 단계별 점수 산출 후, 가중평균해 해당 항목의 점수로 산출 = (영역1 점검 기준에 따른 점수 + 영역2 점검 기준에 따른 점수) * 1/2							
	<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- ESG가 사업운영 및 중장기 발전을 위한 중요한 요인으로 등장함에 따라, 조직의 최고이사결정기구인 이사회에서 ESG 안건을 검토/심의/의결하도록 요구받고 있다. 조직은 이사회에서 ESG와 관련한 중요 안건을 보고받거나, 심의/의결할 수도 있으며, 이사회 산하 위원회를 설치하여 ESG 관련 안건을 다루도록 함으로써 이사회 역할 수행의 전문성과 효율성을 제고할 수 있다.
- 조직은 ESG 안건을 다루기 위해 이사회 산하에 ‘ESG위원회’를 신설할 수 있으나, 이사회 또는 기존에 설치한 위원회(사회책임위원회, 투명경영위원회, 거버넌스위원회, 경영위원회, 감사위원회 등)를 통해서도 ESG 안건을 다룰 수 있다. 즉, ‘ESG위원회’ 설치 여부가 중요한 것이 아니라, 어떠한 위원회에서라도 ESG 안건을 제대로 검토/심의/의결함으로써, 이해관계자가 조직의 최고이사결정기구에 기대하는 바를 충족시키는 것이 중요하다.
- 조직의 최고이사결정기구가 ESG 안건을 제대로 다루기 위해서는 1) 이사회 또는 산하 위원회 운영규정에 ‘ESG’를 명시하는 형식적 요건과, 2) 이사회 또는 산하 위원회에서 다루는 ESG 안건을 어떻게 다루고 있는지에 관한 실질적 요건을 갖추어야 한다.
 

- 형식적 요건 필요성 : 이사회 또는 산하 위원회 운영규정에 ‘ESG’를 명시함으로써, 해당 이사회 또는 산하 위원회의 ESG 의사결정에 대한 책임소재를 명확히 함과 동시에, 이사회 또는 산하 위원회가 소집 및 운영되는 목적을 달성하도록 하게 하는 제도적 장치가 필요함
  - 실질적 요건 필요성 : 이사회 또는 산하 위원회가 단순히 ESG 관련 안건을 보고만 받는다면, 이는 조직의 최고이사결정기구가 ESG에 대한 책임소재를 회피하는 것으로 간주됨에 따라, 이사회 또는 산하 위원회는 조직에 산재해 있는 중요 ESG 안건을 충분히 검토하고 심의/의결해야 함
- 특히, 이사회 또는 산하 위원회 운영규정에서는 해당 이사회 또는 산하 위원회가 구체적으로 ESG와 관련하여 어떠한 권한과 역할을 수행하는지 구체적으로 명시할 필요가 있다. 단순히, ‘ESG와 관련한 사항’이라고 명시하기 보다는 ESG와 관련하여 어떠한 안건을 주로 검토/심의/의결하는지를 담아야 한다. 운영규정 상 ‘권한과 역할’을 명시하는 방식에는 아래와 같은 예시가 있다.

ESG 업무를 기준으로 ‘권한과 역할’을 명시	ESG 분야를 기준으로 ‘권한과 역할’을 명시
<p>다음의 ESG와 관련된 사항을 부의사항으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ESG 전략 및 정책 제정에 관한 사항</li> <li>2. ESG 활동 개발 및 투자에 관한 사항</li> <li>3. 주주가치에 영향을 미치는 ESG에 관한 사항</li> </ol>	<p>다음의 ESG와 관련된 사항을 부의사항으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조직의 탄소중립에 관한 사항</li> <li>2. 조직의 공급망 지속가능성에 관한 사항</li> <li>3. 조직의 사회공헌 추진에 관한 사항</li> </ol>

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 18. 시행
- 「Sustainability Committees Structure and Practices」, International Finance Corporation, 2021
- 「How to Set Up Effective Climate Governance on Corporate Boards – Guiding principles and questions」, World Economic Forum, 2019



## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주	
	G-1-2	지배구조	이사회 구성	
항목	사외이사 비율			
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 사외이사 제도를 통해 경영진 및 지배주주에 대한 견제, 기업경영 투명성의 제고, 소수주주의 권리보호 등의 목적을 달성하고 있는지 확인</li><li>• 경영진의 의사결정 행위를 견제할 수 있으며, 독립적인 시각에서 기업 발전에 관한 제언을 할 수 있는 사외이사 비율이 충분한지 점검</li></ul>			
성과 점검	<p>조직과 독립적인 사외이사 비율을 측정</p> <p>※ 조직이 선임한 모든 사외이사(기타 비상무이사 포함)를 대상으로 한다. 단, 독립성 관련 사회적 논란이나 지적사항이 있는 사외이사는 해당 비율에서 제외한다.</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 이사회 구성현황, 전자공시시스템 [사업보고서-이사회에 관한 사항]</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>			
점검 기준				
	1단계	총원의 과반수로 구성되었으나, 사외이사가 3인인 경우		
	2단계	3인 이상, 이사 총원의 과반수를 차지하고 있으나, 전체 이사 중 60% 미만인 경우		
	3단계	3인 이상, 이사 총원의 과반수를 차지, 전체 이사 중 60% 이상 ~ 70% 미만인 경우		
	4단계	3인 이상, 이사 총원의 과반수를 차지, 전체 이사 중 70% 이상 ~ 80% 미만인 경우		
	5단계	3인 이상, 이사 총원의 과반수를 차지, 전체 이사 중 80% 이상인 경우		
	점검 기준 적용방안(단계형)			
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
0점	25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 이사회가 조직의 경영활동에 대한 감독과 견제의 기능을 효과적으로 수행하며, 경영진이 합리적이고 객관적인 의사결정을 내릴 수 있도록 제언하기 위해서는 사외이사의 독립성이 확보되어야 한다. 사외이사의 독립성 요건(또는 사외이사 결격사유)은 「상법」 제382조 및 제542조, 금융회사의 지배구조에 관한 법률 제12조를 통해 확인할 수 있다.
- 사외이사가 경영진의 의사결정에 중요한 영향력을 행사하거나, 이사회 의결사항에 상당한 의사결정권한을 갖추기 위해서는 충분한 수의 사외이사가 확보되어야 한다. 따라서, 사외이사 비율은 이사회가 경영진 등을 충분히 견제할 수 있는 수준에서 결정되어야 한다. 「상법」 및 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에서 제시하는 사외이사 비율 최소요건은 아래와 같으며, 조직은 해당 최소요건을 상회한 사외이사를 선임할 필요가 있다.
 

- (「상법」 제542조의8) 상장회사의 경우, 이사 총수의 4분의 1 이상을 사외이사로 구성 하여야 한다. 다만, 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사의 사외이사는 3명 이상으로 하되, 이사 총수의 과반수가 되도록 하여야 한다.
  - (「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제12조의2) 금융회사는 이사회에 사외이사를 3명 이상 두어야하며, 사외이사의 수는 이사 총수의 과반수가 되어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 금융회사의 경우 이사 총수의 4분의 1 이상을 사외이사로 하여야 한다.
- 조직은 「상법」 및 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에 따라 사외이사의 독립성(또는 사외이사 결격사유)을 검토하고 있으므로, 조직이 선임한 모든 사외이사는 독립성을 확보한 것으로 간주한다. 단, 본 항목 정의서의 '사외이사 비율' 산정 시, 독립성 관련 사회적 논란이나 이슈가 제기되었던 사외이사는 '사외이사'로 간주하지 않을 것을 권고한다.
- 본 '사외이사 비율' 항목 정의서의 점검 기준 '단계'는 공정거래위원회에서 지정하는 '2021년 공시대상 기업집단'의 이사회 구성 현황을 참고하여 작성되었다.

## 용어 정리

**사외이사** : 해당 회사의 상무(常務)에 종사하지 아니하는 이사로서 「상법」 제382조에서 제시하는 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 자

**사외이사 독립성** : 사외이사가 해당기업과 중대한 관계가 없으며, 경영진 및 지배주주에 의해 영향을 받지 않고 독립적인 의사결정을 할 수 있는 것을 의미함

**과반수** : '절반이 넘는 수'를 의미하는 것으로, '절반'은 포함되지 않음(예: 6의 3은 '절반'에 해당하고, 4이상의 수를 '과반수'라고 함)

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 18. 시행
- 「ESG 모범규준」, 한국기업지배구조원, 2021
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주										
	G-1-3	지배구조	이사회 구성										
항목	대표이사와 이사회 의장 분리												
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>경영진의 경영활동을 감독하고 견제하는 이사회의 역할을 제대로 수행하기 위한 독립성 확보 여부를 확인</li><li>이사회의 의장과 경영진의 대표인 대표이사와의 분리여부 및 선임사외이사 임명 등을 점검</li></ul>												
성과 점검	이사회 의장이 대표이사와 분리되어 있는 지 확인  [데이터 원천] 이사회 구성 현황, 전자공시시스템[사업보고서-이사회에 관한 사항] [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A												
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td>현재 대표이사와 이사회 의장이 동일한 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td>과거 대표이사 또는 이사회 의장을 역임했던 자가 현재 이사회 의장인 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td>현재 이사회 의장이 과거 또는 현재의 대표이사나 이사회 의장을 역임하지 않았으나, 모회사 또는 자회사의 임원 등 독립성이 결여된 자가 이사회 의장인 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td>과거 또는 현재 대표이사이거나, 이사회 의장을 역임하였거나, 독립성이 결여된 자가 현재 이사회 의장인 경우. 단, 이사회 의장과 이해관계 상충하는 안건 등에 있어, 이사회 의장 역할을 대신하는 ‘선임사외이사’를 임명하고 있는 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td>과거 또는 현재 대표이사이거나, 이사회 의장을 역임한 적이 없으며, 회사로부터 독립성이 확보된 이사가 현재 이사회의 의장인 경우</td></tr></table>			1단계	현재 대표이사와 이사회 의장이 동일한 경우	2단계	과거 대표이사 또는 이사회 의장을 역임했던 자가 현재 이사회 의장인 경우	3단계	현재 이사회 의장이 과거 또는 현재의 대표이사나 이사회 의장을 역임하지 않았으나, 모회사 또는 자회사의 임원 등 독립성이 결여된 자가 이사회 의장인 경우	4단계	과거 또는 현재 대표이사이거나, 이사회 의장을 역임하였거나, 독립성이 결여된 자가 현재 이사회 의장인 경우. 단, 이사회 의장과 이해관계 상충하는 안건 등에 있어, 이사회 의장 역할을 대신하는 ‘선임사외이사’를 임명하고 있는 경우	5단계	과거 또는 현재 대표이사이거나, 이사회 의장을 역임한 적이 없으며, 회사로부터 독립성이 확보된 이사가 현재 이사회의 의장인 경우
	1단계	현재 대표이사와 이사회 의장이 동일한 경우											
	2단계	과거 대표이사 또는 이사회 의장을 역임했던 자가 현재 이사회 의장인 경우											
	3단계	현재 이사회 의장이 과거 또는 현재의 대표이사나 이사회 의장을 역임하지 않았으나, 모회사 또는 자회사의 임원 등 독립성이 결여된 자가 이사회 의장인 경우											
	4단계	과거 또는 현재 대표이사이거나, 이사회 의장을 역임하였거나, 독립성이 결여된 자가 현재 이사회 의장인 경우. 단, 이사회 의장과 이해관계 상충하는 안건 등에 있어, 이사회 의장 역할을 대신하는 ‘선임사외이사’를 임명하고 있는 경우											
	5단계	과거 또는 현재 대표이사이거나, 이사회 의장을 역임한 적이 없으며, 회사로부터 독립성이 확보된 이사가 현재 이사회의 의장인 경우											
	점검 기준 적용방안(단계형)												
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점	
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계									
0점	25점	50점	75점	100점									

## 추가 설명

- 경영진을 대표하는 대표이사과 이사회를 대표하는 이사회 의장이 동일하다면 경영진의 경영활동을 감독하고 견제하는 이사회 의 역할을 제대로 수행할 수 없다. 다만, 대표이사과 이사회 의장이 분리되지 않은 경우에도 독립성을 갖춘 선임사외이사를 두어 이사회 의 기능과 역할을 주도적으로 수행하도록 할 수 있다. 선임사외이사는 이사회(대표이사 또는 특수관계인이 이사회 의장으로 선임된)에서 대표이사의 이해와 관계된 의사결정 사안에 대해 이사회 의장을 대리하며, 사외이사들의 의견을 대표로 사내이사 및 경영진에게 전달하는 역할을 수행한다.
- 국내외 법/규제, ESG 평가기관 등은 대표이사의 이사회 의장 분리 및 선임사외이사 임명 관련 사항을 아래와 같이 명시하고 있으므로, 해당 지표 이용자는 각 기관에서 적용하는 요건을 참고 및 응용할 수 있다.

- (「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제13조) 이사회는 매년 사외이사 중에서 이사회 의장을 선임해야 하며, 사외이사가 아닌 자를 이사회 의장으로 선임하는 경우 그 사유를 공시하고, 사외이사를 대표하는 자(선임사외이사)를 별도로 선임하도록 함
- (S&P Global) 독립성 요건을 충족한 사외이사가 이사회 의장으로 선임되거나, 선임사외이사가 임명되면 이사회 운영 및 의사결정에 있어 독립성이 확보된 것으로 판단함
- (MSCI) 조직의 창립자, 현직/전직 CEO, CFO 등의 경영진이 선임되어 있지 않은 경우, 이사회 운영 및 의사결정에 있어 독립성이 확보된 것으로 판단함

### • 사외이사의 독립성 요건 예시

「상법」 제382조 (사외이사 결격사유)
1. 회사 상무에 종사하는 이사·집행임원, 피용자, 최근 2년 내 회사 상무에 종사한 이사·감사·집행임원, 피용자 2. 최대주주가 자연인인 경우 본인, 배우자, 직계 존속·비속 3. 최대주주가 법인인 경우 법인의 이사·감사·집행임원 및 피용자 4. 이사·감사·집행임원의 배우자 및 직계 존속·비속 5. 회사의 모회사 또는 자회사의 이사·감사·집행임원 및 피용자 6. 회사와 거래관계 등 중요한 이해관계에 있는 법인의 이사·감사·집행임원 및 피용자 7. 회사의 이사·집행임원, 피용자가 이사·집행임원으로 있는 다른 회사의 이사·감사·집행임원, 피용자
「S&P Global」 Independence Directors Criteria (사외이사 독립성 요건)
1. 이사가 지난 5년간 회사의 임원이 아닌 경우 2. 「SEC Rule 4200 Definitions」에서 허용하는 경우를 제외하고, 이사 또는 이사의 가족관계에 있는 자가 회사 또는 모회사 및 자회사로부터 연간 6만 달러를 초과하는 보상을 받지 않은 경우 3. 이사의 가족관계에 있는 자가 지난 3년간 회사 또는 모회사 및 자회사의 임원이 아닌 경우 4. 이사가 회사 또는 회사 경영진의 고문, 컨설턴트가 아닌 경우 또는 그런 회사와 제휴 관계가 아닌 경우 5. 이사가 회사의 중요한 고객 또는 공급업체와 관련이 없는 경우 6. 이사가 회사 또는 회사의 고위 경영진과 서비스 계약이 없는 경우 7. 이사가 회사로부터 상당한 기부금을 받는 비영리 단체에 소속되지 않은 경우 8. 이사가 최근 3년간 회사의 외부감사인의 파트너 또는 직원이 아닌 경우 9. 이사가 이사회 자체에서 독립적으로 간주될 수 없다고 결정한 기타 이해상충 관계가 없는 경우

## 참고 자료

- 「상법 제382조」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「MSCI Governance Metrics Methodology Summary Guide for Corporate Issuers」, MSCI, 2020

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주																				
	G-1-4	지배구조	이사회 구성																				
항목	이사회 성별 다양성																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 이사회가 다양한 이해관계자들의 요구사항을 두루 고려하여 폭넓은 시각과 경험을 바탕으로 중요한 의사결정에 임할 수 있도록 이사회 구성원이 다양한 배경을 가지고 있는지 확인</li><li>• 다양성과 포용성 분야에서 대표적인 분류인 남성 대비 여성 비율(혹은 여성 대비 남성 비율)을 점검</li></ul>																						
성과 점검	이사회 구성원 전체 대비 여성 이사 비율이 충분히 높은 수준인지 측정  [데이터 원천] 이사회 구성 현황, 전자공시시스템[사업보고서-이사회에 관한 사항] [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] 이사회 여성 비율 = 여성 이사 수 / 전체 이사회 구성원 수																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">이사회 내 여성 이사가 선임되어 있지 않는 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">이사회 내 여성 이사가 1명만 선임되어 있는 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 10% 이상 ~ 20% 미만인 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 20% 이상 ~ 30% 미만인 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 30% 이상인 경우</td></tr></table> * 이사회 내 다수 성(性)이 여성일 경우에는 반대로 적용			1단계	이사회 내 여성 이사가 선임되어 있지 않는 경우			2단계	이사회 내 여성 이사가 1명만 선임되어 있는 경우			3단계	이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 10% 이상 ~ 20% 미만인 경우			4단계	이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 20% 이상 ~ 30% 미만인 경우			5단계	이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 30% 이상인 경우		
	1단계	이사회 내 여성 이사가 선임되어 있지 않는 경우																					
	2단계	이사회 내 여성 이사가 1명만 선임되어 있는 경우																					
	3단계	이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 10% 이상 ~ 20% 미만인 경우																					
	4단계	이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 20% 이상 ~ 30% 미만인 경우																					
	5단계	이사회 내 여성 이사가 2명 이상이며, 그 비율이 30% 이상인 경우																					
	점검 기준 적용방안(단계형)																						
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 조직이 대내외 환경 변화에 유연하게 대처하고 장기적인 지속가능성을 확보하기 위해서는 다양한 시각과 관점에서 당면한 문제를 바라보고 해결할 수 있는 다양한 배경과 경험을 가진 이사를 선임해야 할 필요가 있다. 본 지표는 이러한 다양성을 확인할 수 있는 대표적 기준 중 하나인 성(性) 비율을 통해 이사회 내 성별 다양성을 점검하도록 요구하고 있다.
- 이사회를 구성하는 이사가 특정 성(性)에 치우치지 않는다는 것은 성별에서 기인하는 특정한 관점, 이해관계 등에서 벗어난 다양한 의견이 이사회 의사결정에 반영될 수 있다는 것을 의미한다. 특히, 국내의 경우 독립적이고 다양한 전문성을 가지는 사외이사를 선임하는 등의 노력은 지속되고 있으나 이사회의 성별 다양성은 부족한 실정으로, 금융위원회는 2020년 2월 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」의 개정을 통해 최근 사업연도말 기준 대규모 상장법인(자산총액 2조원 이상)의 이사회 내 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 않도록 규정하였다.
- 다만, 이사회의 성별 다양성 확보가 단순 남성·여성 이사에 대한 양적 증가만을 의미하는 것이 아니라 조직이 전문성과 소통능력을 갖춘 전문인력으로서 남성·여성 이사를 고르게 확보하여 효과적인 의사결정을 통한 기업의 성과 증대로 이어질 수 있도록 해야 함을 의미한다.
- 국내외 법/규제, ESG 평가기관 등은 기업의 사업경쟁력 강화 및 조직문화 개선에 필요한 ‘이사회 내 여성 비율’을 명시하고 있으므로, 해당 지표 이용자는 각 기관의 요건을 참고 및 응용할 수 있다.

- (S&P Global) 이사회 내 여성 비율이 40% ~ 60%인 경우, 이사회 균형이 확보된 것으로 판단함
- (MSCI) 이사회 내 여성 비율이 30% 이상일 경우, 이사회 다양성이 확보된 것으로 판단함
- (국내 자본시장법 제165조의20) 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 않도록 함
- (미국 캘리포니아 상원법 제826호) 이사회가 5명일 시 특정 성(性)의 이사를 최소 2명, 6명 이상일 시 최소 3명 선임해야 함

## 참고 자료

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」, 금융위원회, 2021. 10. 21. 시행
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「MSCI Governance Metrics Methodology Summary Guide for Corporate Issuers」, MSCI, 2020
- 「California Senate Bill」 No. 826, 2018. 1. 3. 제정

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주
	G-1-5	지배구조	이사회 구성
항목	사외이사 전문성		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 사내이사와 사외이사의 정보 비대칭이 존재하는 상황에서 사외이사가 조직의 중장기 발전에 관한 충분한 의견을 제공하거나, 경영진의 의사결정을 견제할 수 있는 전문성을 갖추고 있는지 확인</li><li>• 사외이사가 조직의 사업 방향에 대해 전문적인 의견을 제시할 수 있는지 점검 (사외이사가 동종산업의 업무경력을 보유하고 있는지 확인)</li></ul>		
성과 점검	한국표준산업분류의 대분류(2자리 코드) 기준 동종산업에서 업무경험을 보유한 사외이사 비율을 측정  [데이터 원천] 사외이사 경력사항 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A		
점검 기준			
	1단계	동종산업 경력을 보유한 사외이사가 없는 경우	
	2단계	동종산업 경력을 보유한 사외이사가 1명 이상인 경우	
	3단계	동종산업 경력을 보유한 사외이사가 50% 이상인 경우	
	점검 기준 적용방안(단계형)		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 전문성 있는 사외이사란 사내이사(경영진 등)의 경영의사결정에 대한 제언과 감독 기능을 충실히 이행할 수 있도록 해당 산업 전문지식과 경력을 보유하고 있는 자를 말한다. 이때, 해당 산업 전문지식과 경력이란 한국표준산업분류의 대분류(2자리 코드) 기준 동종산업에서 실무자 또는 경영진으로서 재직하였거나, 관련 연구기관 및 서비스기관에서 종사한 경험이 있는 것을 의미하며, 대학을 포함한 고등교육기관 및 학술기관 경력은 제외한다.
- 글로벌 ESG 평가기관은 ‘산업 전문성을 갖춘 사외이사 비율’을 평가지표로 운용하고 있으며, 조직은 사외이사 선임 시 평가기관 등이 제시하는 ‘산업 전문성’ 요건을 참고할 수 있다.

- (S&P Global) 국제산업분류표준(GICS) Level 1 산업분류를 기준으로, 동종산업 내 전문지식 및 경력이 있는 사외이사 비율이 60%이상인 경우 이사회 전문성이 있다고 판단함
- (MSCI) 국제산업분류표준(GICS) 기준으로 동일한 산업분류 내 경력을 보유한 사외이사만을 ‘전문성을 갖춘 사외이사’로 규정함

※ S&P Global은 GICS(Global Industry Classification Standard) Level 1 Sectors기준의 동종산업 경력을 인정하고 있으며, 해당 산업 분류 기준은 아래와 같다.

Energy	Materials
Industrials	Consumer Discretionary
Consumer Staples	Healthcare
Financial	Information Technology
Communication Services	Utilities
Real Estate	

- 단, 조직이 영위하는 사업의 복잡성 및 다양성이 높은 경우, 사외이사의 업무 경력이 조직의 사업운영 방식, 제품 및 서비스 특징, 공급망 특수성 등과 충분한 관련이 있다면 동종산업의 경력이 있는 것으로 볼 수 있다. 이에 해당하는 예시는 아래와 같다.

예시1) 조직이 식품생산을 주요 업종으로 하고 있으나, 생산한 식품의 주요 판매채널이 온라인인 경우, 전자상거래나 유통 분야 경력이 있는 사외이사는 ‘동종산업 경력이 있다’라고 볼 수 있다.

예시2) 조직이 ‘정보통신업’으로 분류되어 있으나, 미래 사업으로 ‘온라인 금융(Fin-Tech)’에 집중하는 경우, 금융, 보험, 증권 분야 경력이 있는 사외이사는 ‘동종산업 경력이 있다’라고 볼 수 있다.

## 참고 자료

- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「MSCI Governance Metrics Methodology Summary Guide for Corporate Issuers」, MSCI, 2020
- 「Global Industry Classification Standard」, S&P Global Inc. & MSCI Inc.
- 「한국표준산업분류」, 통계청-통계분류포털



## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주																				
	G-2-1	지배구조	이사회 활동																				
항목	전체 이사 출석률																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 최고 의사결정기구인 이사회가 검토/심의/의결 기능을 효과적으로 수행하기 위해서는 이사회 구성원의 적극적인 참여가 중요함. 이사회 구성원이 이사회에 참여하여 조직의 성장 및 발전에 관한 제언, 주요안건에 대한 의사결정 행위를 하고 있는지 확인</li><li>이사회 구성원별 출석률을 평균하여, 전체 이사 출석률이 일정 수준 이상인지 점검</li></ul>																						
성과 점검	<p>직전 회계연도에 개최한 이사회에 대해, 개별 이사의 참석률을 평균하여 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 이사회 구성 현황, 이사회 회의록 등</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 이사회 구성원 평균 출석률 = <math>\Sigma(\text{출석한 전체 이사 인원 수} / \text{전체 이사 정원}) / \text{이사회 개최 횟수}</math></p>																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">이사회 구성원 평균 출석률이 75% 미만인 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">이사회 구성원 평균 출석률이 75% 이상 85% 미만인 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">이사회 구성원 평균 출석률이 85% 이상 90% 미만인 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">이사회 구성원 평균 출석률이 90% 이상 95% 미만인 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">이사회 구성원 평균 출석률이 95% 이상인 경우</td></tr></table>			1단계	이사회 구성원 평균 출석률이 75% 미만인 경우			2단계	이사회 구성원 평균 출석률이 75% 이상 85% 미만인 경우			3단계	이사회 구성원 평균 출석률이 85% 이상 90% 미만인 경우			4단계	이사회 구성원 평균 출석률이 90% 이상 95% 미만인 경우			5단계	이사회 구성원 평균 출석률이 95% 이상인 경우		
	1단계	이사회 구성원 평균 출석률이 75% 미만인 경우																					
	2단계	이사회 구성원 평균 출석률이 75% 이상 85% 미만인 경우																					
	3단계	이사회 구성원 평균 출석률이 85% 이상 90% 미만인 경우																					
	4단계	이사회 구성원 평균 출석률이 90% 이상 95% 미만인 경우																					
	5단계	이사회 구성원 평균 출석률이 95% 이상인 경우																					
	점검 기준 적용방안(단계형)																						
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 「상법」에서는 이사의 이사회 출석의무를 규정하고 있지 않으나, 이사 출석률은 이사가 수행해야 할 역할을 충실히 하고 있는지를 대변하는 중요한 지표가 된다.
- 특히 「상법」 제393조 4항은 “이사는 3월에 1회 이상 업무의 진행사항을 이사회에 보고하여야 한다”라고 규정하고 있으며, 이를 해석하면 업무 진행사항을 보고하는 ‘사내이사’와 보고받는 ‘사외이사’가 1년 동안 최소 4회는 이사회에 참여하여야 한다는 것이다.
- 이사회 참여는 법/규제를 벗어나지 않는 범위에서 선관주의에 따른 이사회 구성원의 자율사항이다. 따라서, 개별 이사에 대해 이사회 참여를 강제할 수 없으나, 이사회 구성원의 참여가 저조하거나 소극적인 경우, 이를 강제하기 위한 방식에는 다음과 같은 것들이 있다. ; 1) 모든 이사회 구성원이 준수해야 할 최소 회의 참석률을 설정하는 방식, 2) 이사회 구성원이 수행할 수 있는 타 직무 수를 제한하는 방식, 3) 이사회 구성원의 이사회 참여 활동을 평가하고, 이를 재선임 절차에 반영하는 방식
- 조직은 모든 이사회 구성원이 이사회에 적극적으로 참여하기 위한 유인을 제공할 필요가 있다. 이사회의 심의/의결이 필요한 안건을 지속적으로 상정한다든지, 이사가 조직경영을 하거나, 조직의 발전방향에 대한 제언을 하는데 필요한 중요 정보를 공유한다든지, 이사회를 통해 개별 이사의 의견을 종합적으로 수렴할 수 있다든지, 이러한 유인을 통해 이사회 구성원이 이사회 참여 필요성을 인식할 수 있도록 해야 한다.

## 참고 자료

- 「기업공시서식 작성기준」, 금융감독원, 2021. 8. 30.
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 19. 시행
- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사 지배구조 모범기준」, 금융위원회, 2014. 12. 발간
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주		
	G-2-2	지배구조	이사회 활동		
항목	사내이사 출석률				
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 최고 의사결정기구인 이사회가 검토/심의/의결 기능을 효과적으로 수행하기 위해서는 이사회 구성원의 적극적인 참여가 중요함. 특히, 조직의 사업운동을 총괄하는 사내이사가 적극적으로 이사회에 참여하고 있는지 확인</li><li>이사회 구성원 중 전체 사내이사 출석률이 일정 수준 이상인지 점검</li></ul>				
성과 점검	직전 회계연도에 개최한 이사회에 대해, 개별 사내이사의 참석률을 평균하여 측정  [데이터 원천] 이사회 구성 현황, 이사회 회의록 등 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] 사내이사 평균 출석률 = $\Sigma(\text{출석한 사내 이사 인원 수} / \text{전체 이사 정원}) / \text{이사회 개최 횟수}$				
점검 기준					
	1단계	사내이사 평균 출석률이 75% 미만인 경우			
	2단계	사내이사 평균 출석률이 75% 이상 85% 미만인 경우			
	3단계	사내이사 평균 출석률이 85% 이상 90% 미만인 경우			
	4단계	사내이사 평균 출석률이 90% 이상 95% 미만인 경우			
	5단계	사내이사 평균 출석률이 95% 이상인 경우			
	점검 기준 적용방안(단계형)				
	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
	0점	25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 「상법」에서는 이사의 이사회 출석의무를 규정하고 있지 않으나, 이사 출석률은 이사가 수행해야 할 역할을 충실히 하고 있는지를 대변하는 중요한 지표가 된다.
- 특히 「상법」 제393조 4항은 “이사는 3월에 1회 이상 업무의 진행사항을 이사회에 보고하여야 한다”라고 규정하고 있으며, 이를 해석하면 업무 진행사항을 보고하는 ‘사내이사’와 보고받는 ‘사외이사’가 1년 동안 최소 4회는 이사회에 참여하여야 한다는 것이다.
- 이사회 참여는 법/규제를 벗어나지 않는 범위에서 선관주의에 따른 이사회 구성원의 자율사항이다. 따라서, 사내이사에 대해 이사회 참여를 강제할 수 없으나, 사내이사의 참여가 저조하거나 소극적인 경우 이를 강제하기 위한 방식에는 다음과 같은 것들이 있다. ; 1) 사내이사가 준수해야 할 최소 회의 참석률을 설정하는 방식, 2) 사내이사가 수행할 수 있는 타 직무 수를 제한하는 방식, 3) 사내이사의 이사회 참여 활동을 평가하고, 이를 재선임 절차에 반영하는 방식
- 조직은 사내이사가 이사회에 적극적으로 참여하기 위한 유인을 제공할 필요가 있다. 사내이사의 심의/의결이 필요한 안건을 지속적으로 상정한다든지, 사내이사가 조직경영을 하는데 있어 중요한 정보를 공유한다든지, 이사회를 통해 개별 이사의 의견을 종합적으로 수렴할 수 있다든지, 이러한 유인을 통해 사내이사가 이사회 참여 필요성을 인식할 수 있도록 해야 한다.

## 참고 자료

- 「기업공시서식 작성기준」, 금융감독원, 2021. 8. 30.
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 19. 시행
- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사 지배구조 모범규준」, 금융위원회, 2014. 12. 발간

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주									
	G-2-3	지배구조	이사회 활동									
항목	이사회 산하 위원회											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 이사회가 효율적으로 운영될 수 있도록 이사회 권한 및 역할의 일부를 산하 위원회에 위임하고 있는지, 각 소위원회는 위임받은 권한 및 역할에 대해 전문적인 시각으로 검토하는지를 확인</li><li>• 조직마다 이사회 산하 위원회 수와 종류는 다양하며, 각 조직의 경영방식 및 사업환경에 따라 위원회 수를 달리할 수 있음. 따라서 이사회 산하 위원회 수가 많고 적음을 떠나, 위원회가 체계적이고 효과적으로 운영되고 있는지 점검</li></ul>											
성과 점검	<p>이사회 산하 위원회가 다음의 요건에 따라 체계적이고 효과적으로 운영되고 있는지 점검</p> <p>1) 위원회 운영규정 도입, 2) 위원회 구성원 중임, 3) 위원회 구성 독립성</p> <p>4) 위원회 개최 횟수, 5) 위원회 상정 안건</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 이사회 산하 위원회 운영규정, 구성현황, 활동내역</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>											
점검 기준	<div><div>요건1</div><div>이사회 산하 모든 위원회 설치에 정관에 근거하고 있으며, 모든 위원회에 대해 ‘운영규정’을 제정하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>요건2</div><div>특정 이사(사내이사, 사외이사, 기타비상임이사)가 이사회 산하 모든 위원회의 구성원으로 선임되어 있지 않은 경우</div></div>											
	<div><div>요건3</div><div>이사회 산하 모든 위원회가 구성원의 과반수 이상을 사외이사로 선임하고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>요건4</div><div>직전 회계연도 중 이사회 산하 위원회 개최 횟수가 평균적으로 3회 이상인 경우</div></div>											
	<div><div>요건5</div><div>직전 회계연도 중 이사회 산하 모든 위원회가 심의/의결 안건을 다룬 경우</div></div>											
	<p>점검 기준 적용방안(선택형)</p> <table><tr><th>1개 이하 충족</th><th>2개 충족</th><th>3개 충족</th><th>4개 충족</th><th>5개 충족</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족	0점	25점	50점	75점
1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 추가 설명

- 조직의 모든 중요 안건을 이사회에서 검토하고 의사결정을 내리는 것은 비효율적이다. 따라서 전문성을 요구하는 특정 사안이나, 안건 심의에 있어 독립성이 필요한 사안에 대해서는 이사회 산하 위원회를 통해 검토하게 함으로써, 이사회 운영의 효율성을 제고할 수 있다.

- 「상법」 제393조의 2에서는 이사회가 위원회에 위임할 수 있는 사항을 폭넓게 인정하고 있다. 법에서 제한하고 있는 사항 이외에는 위임이 가능하다. 즉 이사회는 주주총회의 승인을 요하는 사항의 제안, 대표이사의 선임 및 해임, 위원회의 설치와 그 위원의 선임 및 해임, 정관에서 정하는 사항을 제외하고는 그 권한을 위원회에 위임할 수 있다.

- 「상법」에서는 이사회 내 위원회를 설치할 경우, 해당 위원회에는 2인 이상의 이사를 포함하도록 요구함
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에서는 금융회사가 이사회 산하 위원회를 설치할 경우, 해당 위원회 구성원 중 과반수는 사외이사로 하도록 함

- 이사회 산하 위원회가 필요로 인해 설치/운영되고 있는지, 조직과 독립적인 관점에서 안건을 검토하고 있는지, 전문적인 시각으로 합리적인 의사결정을 하는지를 점검할 수 있는 기준은 아래와 같다.

- 위원회 운영규정 제정 : 위원회가 위임받은 권한 및 역할을 명확하게 함으로써, 위원회의 소집 및 운영 목적을 달성하도록 하게 하는 장치로 활용될 수 있음
- 특정 이사 중임 배제 : 이사회 구성원 중 특정 이사가 모든 위원회에 포함되어 있을 경우, 해당 이사는 전문성이 없거나, 거수기 역할을 한다는 반증이 될 수 있음
- 사외이사 과반수 이상 선임 : 위원회가 위임받은 의사결정 사항에 대해, 경영진을 포함한 조직과 독립적인 관점에서 안건을 검토/의결하기 위한 필요사항임
- 연간 3회 이상 개최 : 이사회가 산하 위원회를 두는 것은 다수의 안건을 모든 이사가 검토하는데 따른 비효율성 때문임. 위원회가 다루는 안건이 적을 경우, 위원회 설치/운영이 필요한지 재검토 필요함
- 안건 심의 및 의결 : 위원회는 전문적인 의사결정사항을 이사회로부터 위임받아 논의하는 것을 주된 목적으로 함. 따라서 단순히 안건을 보고받는 것을 넘어, 심의/의결 역할을 수행하는 것이 필요함

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 19. 시행
- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」, 금융위원회, 2021. 10. 21. 시행

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주					
	G-2-4	지배구조	이사회 활동					
항목	이사회 안건 처리							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 이사회 구성원이 상정된 안건에 대해 독립적/전문적/다양한 시각으로 수정 및 보완 의견을 제시하고 있거나, 특히 조직에 리스크가 될 수 있는 안건에 대해서는 적극적인 반대 의견을 제시하는지 확인</li><li>• 이사회 심의/의결 안건 중 원안대로 가결되지 않은 안건이나 원안에 반대한 이사, 그리고 가결되지 않거나 안건을 반대한 사유를 점검</li></ul>							
성과 점검	<p>이사회 활동 내역 또는 이사회 의사록 등을 통해 전체 안건 중 수정, 보완 및 반대 의견이 나타난 안건의 비율을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 이사회 구성 현황, 이사회 회의록 등</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> N/A</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 수정, 보완 및 반대 의견이 나타난 안건 수 / 전체 이사회 상정 안건 수</p>							
점검 기준								
	1단계	안건에 대한 수정, 보완, 반대하는 의견이 한 건도 없는 경우						
	2단계	안건에 대한 수정, 보완, 반대하는 의견이 한 건 이상 존재하는 경우						
	3단계	안건에 대한 수정, 보완, 반대하는 의견이 5% 이상 존재하는 경우						
	<p>점검 기준 적용방안(단계형)</p> <table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>50점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	0점	50점
1단계	2단계	3단계						
0점	50점	100점						

## 추가 설명

- 본 항목은 ‘이사회 구성원이 자유로운 의견을 개진하고 있는지’를 확인하기 위한 항목으로서, 전체 이사회 안건 처리 중 수정/부결 비율을 측정하는 방법 外 1) 이사회 의사진행에 관한 경과와 결과를 기재하고 있는 의사록 上 논의사항을 확인하는 방법, 2) 이사회 구성원의 안건 검토를 위한 개별 자료제공 요청사항을 확인하는 방법 등으로 ‘이사회 구성원의 자유로운 의견 개진 현황’을 확인할 수 있다.
- 이사회가 합리적인 의사결정과 경영감독을 수행하기 위해서는 각 이사들이 충분하고 올바른 정보를 가지고 있어야 한다. 이러한 정보는 경영진들 및 실무진의 보고, 개인적인 조사, 실적조사 등 다양한 방식으로 수집될 수 있으며, 이사회 구성원들은 이러한 자료를 사전에 입수하고 충분히 검토하여 이사회 회의에서 반영하도록 준비해야 한다. 이를 위해 조직은 이사들에게 충분한 시간을 확보하고, 물적/인적 자원에 대한 자유로운 접근과 지원을 해야 하며, 이를 내부규정으로 명문화해야 한다.

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「ESG 모범규준」, 한국기업지배구조원, 2021



## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주																				
	G-3-1	지배구조	주주권리																				
항목	주주총회 소집 공고																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>주주가 주주총회 참석 전 충분하고 합리적인 판단을 내릴 수 있도록, 주주에게 주주총회 개최 일자, 장소, 안건, 기타 재무사항 등의 정보를 담은 주주총회 소집 공고를 다양한 채널로 전달하는지 확인</li><li>조직이 주주총회 소집을 공고하는 방법을 점검</li></ul>																						
성과 점검	주주총회 소집 공고 방법으로 측정  [데이터 원천] 주주총회 소집 통지서 外 다음의 방식에 따른 공고 1) 조직의 사업장 게시판, 2) 조직의 온라인 홈페이지, 3) 명의개서대행사, 4) 일간지(신문), 5) 전자공시시스템, 6) 기타 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">주주총회 소집 공고를 서면으로만 통지하거나, 주주의 동의를 받아 전자문서로만 하는 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 1개의 추가 방식을 이용하는 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 2개의 추가 방식을 이용하는 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 3개의 추가 방식을 이용하는 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 4개 이상의 추가 방식을 이용하는 경우</td></tr></table>			1단계	주주총회 소집 공고를 서면으로만 통지하거나, 주주의 동의를 받아 전자문서로만 하는 경우			2단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 1개의 추가 방식을 이용하는 경우			3단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 2개의 추가 방식을 이용하는 경우			4단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 3개의 추가 방식을 이용하는 경우			5단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 4개 이상의 추가 방식을 이용하는 경우		
	1단계	주주총회 소집 공고를 서면으로만 통지하거나, 주주의 동의를 받아 전자문서로만 하는 경우																					
	2단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 1개의 추가 방식을 이용하는 경우																					
	3단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 2개의 추가 방식을 이용하는 경우																					
	4단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 3개의 추가 방식을 이용하는 경우																					
	5단계	서면 또는 전자문서로 통지하는 방식 外 4개 이상의 추가 방식을 이용하는 경우																					
	점검 기준 적용방안(단계형)																						
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 기업은 주주총회의 개최 일시, 장소 및 의안에 관한 정보를 사전에 주주에게 제공해야 한다. 주주에게 제공되는 정보는 주주가 의안을 사전에 검토하여 객관적이고 합리적인 판단을 내릴 수 있도록 충분해야 하며, 주주총회의 개최 일시와 장소는 최대한 많은 주주가 참여할 수 있도록 충분한 기간 전에 서면 또는 주주의 동의하에 전자문서로 통지하여야 한다.
- 「상법」 제363조에서는 주주총회 소집 통지와 관련하여 아래의 사항들을 명시하고 있다.
  - 1) 주주총회를 소집할 때에는 주주총회일의 2주 전에 각 주주에게 서면으로 통지를 발송하거나 각 주주의 동의를 받아 전자문서로 통지를 발송하여야 한다. 다만, 그 통지가 주주명부상 주주의 주소에 계속 3년간 도달하지 아니한 경우에는 회사는 해당 주주에게 총회의 소집을 통지하지 아니할 수 있다.
  - 2) 통지서에는 회의의 목적사항을 적어야 한다.
  - 3) 자본금 총액이 10억 원 미만인 회사가 주주총회를 소집하는 경우에는 주주총회일의 10일 전에 각 주주에게 서면으로 통지를 발송하거나 각 주주의 동의를 받아 전자문서로 통지를 발송할 수 있다.
  - 4) 자본금 총액이 10억 원 미만인 회사는 주주 전원의 동의가 있을 경우에는 소집절차 없이 주주총회를 개최할 수 있고, 서면에 의한 결의로서 주주총회의 결의를 갈음할 수 있다. 결의의 목적사항에 대하여 주주 전원이 서면으로 동의를 한 때에는 서면에 의한 결의가 있는 것으로 본다.
- 조직은 주주가 주주총회 소집 안건에 대해 충분한 판단을 내릴 수 있는 기간을 고려하여 주주총회 소집 공고를 내야 한다. 「상법」 제363조1항에서는 주주총회 소집 공고를 주주총회일 2주 전에 하도록 규정하고 있으나, 조직은 주주가 안건을 분석 및 판단하는데 있어 2주라는 시간이 짧다고 인정되는 경우, 주주총회일 2주 전보다 긴 시점에 소집 공고를 낼 수 있다. 아시아기업지배구조협회(Asean Corporate Governance Association)는 주주총회 개최일 28일 전에 주주총회 개최를 통지할 것을 권고하고 있으며, 한국기업지배구조원의 기업지배구조 모범규준에서는 주주총회의 개최일시와 장소는 주주의 참석이 용이하도록 결정하도록 권장하고 있다.
- 또한, 조직은 주주총회 소집 전 주주의 의결권 행사에 유용한 정보인 사업보고서와 감사보고서를 공시하여야 한다. 「상법 시행령」 제31조항에서는 주주총회 개최 1주 전까지 전자문서나 홈페이지를 통해 사업보고서 및 감사보고서를 게재하도록 규정하고 있다. 조직은 「상법 시행령」에서 규정하고 있는 기간을 준수하는 수준을 넘어, 주주 또는 의결권자문기관 등 다양한 이해관계자가 충실한 의결권 행사를 할 수 있도록 충분한 기간을 두고 사업보고서 및 감사보고서를 게재할 필요가 있다.

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「상법 시행령」, 법무부, 2021. 2. 1. 시행
- 「기업지배구조 모범규준」, 한국기업지배구조원, 2021
- 「Asean Corporate Governance Scorecard Country Reports & Assessments」, Asian Development Bank, 2021

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주									
	G-3-2	지배구조	주주권리									
항목	주주총회 개최일											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>주주가 주주총회의 안건을 검토하고 분석하기 위한 충분한 시간과 여건이 확보될 수 있도록 주주총회가 개최되고 있는지 확인</li><li>조직이 주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 주주를 포함한 주주총회 관련 내/외부 이해관계자의 의견수렴 과정을 진행하고 있는지를 점검</li></ul>											
성과 점검	주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 조직이 고려한 요소를 측정  [데이터 원천] 주주총회 개최일, 주주총회 개최 계획 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A											
점검 기준	<div>요건1</div> 주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 재무결산 및 감사보고서 발행일을 고려함											
	<div>요건2</div> 주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 조직의 연간 업무계획 및 경영진 등의 업무일정을 고려함											
	<div>요건3</div> 주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 연기금, 기관투자자, 의결권자문사 등의 주요 시장 참여자 의견을 수렴함											
	<div>요건4</div> 주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 소액주주 및 기타 이해관계자 등의 의견을 수렴함											
	<div>요건5</div> 주주총회 개최일을 지정하는데 있어, 주주총회 예상 집중일을 고려함											
	점검 기준 적용방안(단계형)											
	<table><tr><th>1개 이하 충족</th><th>2개 충족</th><th>3개 충족</th><th>4개 충족</th><th>5개 충족</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족	0점	25점	50점	75점
1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 추가 설명

- 기업은 주주총회의 개최 일시, 장소 및 의안에 관한 정보를 사전에 주주에게 제공해야 한다. 주주에게 제공되는 정보는 주주가 의안을 사전에 검토하여 객관적이고 합리적인 판단을 내릴 수 있도록 충분해야 하며, 주주총회의 개최 일시와 장소는 최대한 많은 주주가 참여할 수 있도록 충분한 기간 전에 서면 또는 주주의 동의하에 전자문서로 통지하여야 한다.
- 「상법」 제363조에서는 주주총회를 소집하기 위해 아래의 사항을 통지할 것을 명시하고 있다.
  - 1) 주주총회를 소집할 때에는 주주총회일의 2주 전에 각 주주에게 서면으로 통지를 발송하거나 각 주주의 동의를 받아 전자문서로 통지를 발송하여야 한다. 다만, 그 통지가 주주명부상 주주의 주소에 3년간 지속적으로 도달하지 아니한 경우에는 회사는 해당 주주에게 총회의 소집을 통지하지 아니할 수 있다.
  - 2) 통지서에는 회의의 목적사항을 적어야 한다.
  - 3) 자본금 총액이 10억 원 미만인 회사가 주주총회를 소집하는 경우에는 주주총회일의 10일 전에 각 주주에게 서면으로 통지를 발송하거나 각 주주의 동의를 받아 전자문서로 통지를 발송할 수 있다.
  - 4) 자본금 총액이 10억 원 미만인 회사는 주주 전원의 동의가 있을 경우에는 소집절차 없이 주주총회를 개최할 수 있고, 서면에 의한 결의로서 주주총회의 결의를 갈음할 수 있다. 결의의 목적사항에 대하여 주주 전원이 서면으로 동의를 한 때에는 서면에 의한 결의가 있는 것으로 본다.
- 국내의 경우 2018년부터 상장회사의 정기주주총회 개최가 특정일에 집중되고 있는 국내 관행을 개선하고 자율적인 상장회사의 정기주주총회 분산 개최를 지원하기 위하여 금융당국과 한국상장회사협의회 등이 협력하여 ‘주총분산 자율준수 프로그램’을 운영하고 있다.

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「주총분산 자율준수 프로그램」, 한국상장회사협의회, 2021

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주	
	G-3-3	지배구조	주주권리	
항목	집중/전자/서면 투표제			
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 모든 주주가 의결권을 용이하게 행사할 수 있으며, 소수주주에게 이해관계를 대변할 수 있는 이사 선임 기회를 제공하고 있는지 확인</li><li>국내 「상법」 上 조직의 자율적 의사결정에 따라 선택할 수 있는 소수주주 보호장치인 ‘서면투표제’, ‘전자투표제’, ‘집중투표제’ 도입 여부를 점검</li></ul>			
성과 점검	<p>조직의 정관에 ‘서면투표제’, ‘전자투표제’, ‘집중투표제’를 도입하고 있는지, 특히 이사회가 결의하여 ‘전자투표제’를 장려하고 있는지 점검</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 조직의 정관, 이사회 결의사항 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> N/A</p>			
점검 기준				
		집중투표제 도입 (1/5)	서면투표제 도입 (2/5)	전자투표제 도입 (2/5)
	1단계	정관에서 집중투표제를 배제하고 있다.	정관에서 서면투표제를 배제하고 있다.	정관에서 전자투표제를 배제하고 있다.
	2단계	정관에서 집중투표제를 명시하고 있다.	정관에서 서면투표제를 명시하고 있다.	정관에서 전자투표제를 명시하거나, 이사회 결의로 도입하고 있다.
<p><b>점검 기준 적용방안(단계형)</b></p> <p>※ ‘집중/전자/서면 투표제’에 대한 최종 점검 결과는 다음과 같이 산출한다. = (집중투표제 단계별 배점 * 1/5) + (서면투표제 단계별 배점 * 2/5) + (전자투표제 단계별 배점 * 2/5)</p>				
1단계		2단계		
0점		100점		

## 추가 설명

- 조직은 주주가 보유하고 있는 기본적인 권리 행사, 재산 보호, 이해관계 대변 등을 용이하게 할 수 있도록 직접적 또는 간접적인 방법으로 의결권을 행사할 수 있는 기회를 보장해야 한다. 주주의 의결권 행사 용이성을 높일 수 있는 장치로는 ‘서면투표제’와 ‘전자투표제’가 있다. 주주가 직접 출석하지 않더라도 의결권을 행사할 수 있는 장치를 마련한다면, 조직의 중요한 의사결정에 주주의 의사를 결집하여 반영할 수 있고, 조직에 대한 견제/감독도 수월해지게 된다. 또한, 조직은 주주총회에 소요되는 경비를 절감할 수 있으며, 더 나아가 조직이 필요로 하는 안건에 대해 의결권을 확보하는 데에 도움이 될 수 있다.

- 국제기업지배구조네트워크인 ICGN이 2014년 발표한 「적극적 의결권 행사를 위한 제언」에서는 조직이 ‘서면투표제’나 ‘전자투표제’를 도입하여 주주의 적극적 의결권 행사를 유도해야 한다고 지적함

- 단, 「상법」 제368조의3는 정관이 정하는 바에 따라 서면에 의하여 의결권을 행사할 수 있도록 하며, 「상법」 제368조의4는 이사회 결의로 전자적 방법으로 의결권을 행사할 수 있도록 하고 있어 주주의 의결권 행사 용이성에 대해 조직에게 자율성을 부여하고 있음

- 주주가 직접적으로 조직의 경영현황을 보고받거나, 조직의 경영의사결정에 실질적으로 참여할 수 없음에 따라, 주주는 자신의 권한을 위임한 이사를 통해 조직의 경영에 간접적으로 참여할 수 있다. 따라서 이사회를 구성하는 개별 이사는 조직의 모든 주주의 이해관계를 종합적으로 고려하여야 하며, 소수주주의 이해관계를 대표할 수 있는 이사를 선임할 수 있는 장치가 ‘집중투표제’이다. 조직이 사내이사 또는 사외이사의 ‘독립성’과 ‘전문성’ 자격요건을 강화한다 하더라도, 주주의 입장에서 ‘전문적’이고 ‘독립적’인 이사를 선임하기 위해 ‘집중투표제’가 요구되고 있는 상황이다.

- 의안분석기관인 ISS가 2012년 공개한 「의결권 행사 지침」에서는 ‘집중투표제’를 도입하는 안건에는 찬성투표를 할 것과, 정관에서 ‘집중투표제’를 배제하는 안건에는 반대투표를 하도록 권고함

- 한편, 「상법」 제542조의7는 집중투표에 관한 특례를 두어, 상장회사가 정관으로 집중투표를 배제하거나, 정관에서 집중투표를 배제하는데 있어 주주의 의결권을 제한하도록 규정하고 있어, ‘집중투표제’ 도입에 대해 조직의 자율성을 보장하고 있음

- 조직이 ‘서면투표제’, ‘전자투표제’, ‘집중투표제’ 등 소수주주의 의결권 행사 용이성을 보장하고 있는지 점검할 수 있는 상대적 비교방식에는 다음과 같은 것들이 있다. ; 1) 국내 동종산업 및 경쟁조직의 ‘서면투표제’, ‘전자투표제’, ‘집중투표제’ 도입 현황과 비교하는 방식, 2) 「상법」 외 국내외 지배구조 관련 자문기관 및 의안분석기관의 권장사항과 비교하는 방식
- 조직은 경영 안정성과 장기적 성장을 위해 ‘서면투표제’, ‘전자투표제’, ‘집중투표제’를 도입하지 않을 수 있다. 단, 조직이 해당 제도를 도입하지 않는 사유 또는 도입을 하였을 시 발생하는 리스크 요인에 관한 충분한 설명이 필요하다. ‘서면투표제’, ‘전자투표제’, ‘집중투표제’를 도입하지 않는 사유로는 1) 투기자본 유입에 따른 경영권 방어에 어려움, 2) 조직이 장기적인 비전에 따른 사업연속성 저하, 3) 소수주주를 대표하는 이사의 의도적인 이사회 운영 방해 등이 있다.

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「2012 SRI U.S. Proxy Voting Guidelines」, ISS, 2012
- 「European Commission Proposed Revision of Shareholder Rights Directive」, ICGN, 2014

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주
	G-3-4	지배구조	주주권리
항목	배당정책 및 이행		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 주주가치 증진 및 투자의사결정에 필요한 배당 관련 정보를 적시에 충분하게 안내하고, 적절하게 배당을 실시했는지 확인</li><li>• 주주에게 배당정책 및 배당계획을 충실히 통지함과 동시에, 배당정책 및 배당계획에 따라 실제 배당을 진행하였는지 점검</li></ul>		
성과 점검	<p>조직이 직전 회계연도에 주주를 대상으로 배당정책 및 배당계획을 충실히 통지하였는지, 또한 통지한 배당정책 및 배당계획에 따라 실제 배당을 집행하였는지 점검</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 배당정책, 현금현물배당결정 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> N/A</p>		
점검 기준			
	1단계	주주에게 배당정책 및 배당계획을 통지하지 아니한 경우	
	2단계	주주에게 배당정책 및 배당계획을 연 1회 이상 통지한 경우	
	3단계	주주에게 배당정책 및 배당계획을 연 1회 이상 통지하였으며, 배당정책 및 배당계획대로 배당을 집행한 경우	
	점검 기준 적용방안(단계형)		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 배당정책이란 조직의 향후 배당목표에 대해 주주에게 제공하는 설명으로서, 배당수준의 유지, 확대, 축소에 관한 방향성, 배당목표 결정 시 사용된 재무지표와 이를 산출한 방법, 기타 자사주 매입 및 소각 계획 등을 포함해야 한다. 또한, 조직의 당해연도 배당계획에는 아래의 정보들이 포함되어야 한다.

- 배당규모 : 주당배당금, 배당수익률
- 배당성향 : 배당수준 유지, 확대, 축소
- 배당형태 : 현금배당, 주식배당, 기타 현물배당
- 배당시기 : 분기배당, 중간배당, 결산배당

- 조직의 단순한 배당성향 및 배당수익률 증가는 주주가치 증진과 직접 연계되어 있지 않다. 해당 항목은 주주가치 증진을 위해 배당성향 및 배당수익률 증가를 요구하는 것이 아니라, 주주가 투자의사결정에 필요한 정보와 준비기간을 갖출 수 있도록 조직이 배당성향 및 배당수익률, 그리고 이러한 배당정책을 수립한 사유 등의 정보를 사전에 통지할 것을 요구하는 항목이다. 조직의 배당정책은 아래의 요소를 종합적으로 고려하여 의사결정되는 것으로 배당정책에는 해당 요소들에 관한 조직의 정보가 충실히 반영되어야 한다.

1. 현재/미래 이익과 현금흐름	5. 국내외 경제상황(무역수지, 금리수준)
2. 투자집행 계획(투자규모, 투자기회)	6. 주주의 특성(배당선호도, 기관투자자 비중)
3. 자금조달 계획(외부조달 비용, 추가자금 필요성)	7. 동종산업 관행(배당성향 및 배당수준)
4. 재무건전성(부채비율, 유동성 수준)	8. 조직 이미지 변화(평판 및 주가영향)

- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 배당 관련 정보를 확인할 수 있다. ; '전자공시시스템' 上 사업보고서(정기공시), '전자공시시스템' 上 현금현물배당결정(거래소 수시공시)

## 참고 자료

- 「기업공시서식 작성기준」, 금융감독원, 2021. 08. 30. 개정
- 「사업보고서(비재무사항) 작성 및 유의사항」, 금융감독원
- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행



## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주		
	G-4-1	지배구조	윤리경영		
항목	윤리규범 위반사항 공시				
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직이 구성원의 윤리규범 위반 행위(부당한 이익이나 뇌물의 수수, 불공정 경쟁 및 거래, 제품/서비스 책임 소홀, 구성원 상호 간 모독 및 비하, 기타 사회적 책임 등)를 관리·감독함과 동시에, 구성원의 윤리규범 위반행위가 재발하지 않도록 내부개선이 이루어지고 있는지 확인</li><li>이해관계자와의 신뢰성 및 투명성 관점을 고려하여, 조직이 윤리규범 위반 행위와 개선활동을 대외공시하고 있는지 점검</li></ul>				
성과 점검	조직이 직전 회계연도에 발생한 윤리규범 위반 건수 및 관련 구성원 수, 윤리규범 위반 내용, 위반에 따른 처벌 및 관련 구성원 처분, 재발방지를 위한 개선활동을 공시하고 있는지 측정  [데이터 원천] 윤리규범 위반 내역 및 조치경과 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A				
점검 기준	<div><div>선택1</div><div>윤리규범 위반 건수를 공시하고 있는 경우</div></div>				
	<div><div>선택2</div><div>윤리규범 위반한 구성원 수를 공시하고 있는 경우</div></div>				
	<div><div>선택3</div><div>윤리규범 위반 건과 관련한 처벌내역(사법상, 행정상)을 공시하고 있는 경우</div></div>				
	<div><div>선택4</div><div>윤리규범 위반 건과 관련된 구성원 처분내역(인사상)을 공시하고 있는 경우</div></div>				
	<div><div>선택5</div><div>윤리규범 위반 사건 재발방지를 위한 개선활동 및 계획을 공시하고 있는 경우</div></div>				
	* 선택 항목의 합산값으로 평가				
	점검 기준 적용방안(선택형)				
1개 이하 충족		2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족
0점		25점	50점	75점	100점

## 추가 설명

- 윤리규범이란 윤리경영을 실천하기 위한 올바른 의사결정과 윤리적 판단 기준을 구성원에게 제공하는 것으로서, 조직에 속한 구성원 및 해당 조직과 거래관계에 있는 자들이 업무수행 과정에서 준수해야 하는 행동방식이 담겨 있는 문서를 지칭한다. 조직마다 윤리규범을 일컫는 용어는 다양하며, 윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 행동규범, 청렴규범 등의 용어가 존재한다.
- 윤리규범 위반이란 조직이 제정한 윤리규범에서 다루는 행동방식을 위반한 행위를 하는 경우 및 이에 준하는 사회통념적 윤리기준을 위반한 행위를 통칭한다. 이러한 윤리규범 위반 행위에 포함되는 사례는 다음과 같다.

이해관계 상충 행위	금품 및 향응 수수	직무권한 및 지위 남용
공정거래 미준수 행위	부정경쟁 행위	자금세탁방지 위반
중요정보 관리 위반 행위	내부정보 무단 활용 행위	품질기준 저해 행위
괴롭힘 및 차별 행위	기타. 반환경적/반사회적 행위	

- 윤리규범 위반 사건은 1) 조직의 내부감사를 통해 확인하거나, 2) 조직 내외부의 제보자로부터 직접 제보를 받았거나, 3) 조직과 관련된 외부기관(ex. 주주관청 등)으로부터 이첩받은 사건 중 조직의 윤리심의위원회(또는 징계위원회) 개최 결과 확정된 건으로 한다.
- 조직이 사업운영 과정에서 법규나 규제를 위반해 발생하는 재무적 또는 비재무적인 손실만큼, 조직의 윤리규범 위반 행위도 재무적 손해 및 기업명성 하락 등의 막대한 손실을 초래한다. 따라서 조직은 윤리 리스크 관리·감독 체계를 구축해야 하며, 조직의 법률 및 윤리 리스크 관리 성과를 점검하는 방식으로는 1) 조직에서 과거년도 발생한 윤리위반 건 수 대비, 2) 조직이 자체적으로 설정한 윤리위반 발생 건 수 경계선 대비, 3) 조직이 벤치마킹하는 경쟁조직 및 산업평균 대비 비교 등이 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 윤리경영 위반 정보를 확인할 수 있다. ; '조직별 홈페이지' 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」, 국민권익위원회, 2021. 1. 1. 시행
- 「부패·공익제보 처리 및 제보자 보호 등에 관한 운영지침」, 국민권익위원회, 2020
- 「Corporate Sustainability Assessment Companion」, S&P Global Inc., 2021
- 「ICGN Guidance on Anti-Corruption Practices」, International Corporate Governance Network, 2020
- 「Convention on combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions」, OECD, 2019
- 「GRI standards – 102-17(Mechanisms for Advice and Concerns about Ethics)」, Global Reporting Initiative, 2016
- 「Whistleblower Protection」, OECD, 2016
- 「United Nations Convention against Corruption」, United Nations, 2005

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주																				
	G-5-1	지배구조	감사기구																				
항목	내부감사부서 설치																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 재무, 회계, 감사 관련 부정사안, 기타 내부통제 관련 현안 등을 상시적으로 점검하고, 중요한 의사 결정사항 및 관련 정보를 감사위원회에 보고하는 거버넌스 체계가 구축되어 있는지 확인</li><li>조직이 내부감사부서를 두고 있는지, 내부감사부서의 독립성, 책임과 역할을 명확히 규정하고 있는지 점검</li></ul>																						
성과 점검	<p>조직의 감사위원회가 효율적인 역할을 수행할 수 있도록, 독립적인 내부 감사부서 설치, 감사위원회를 지원하는 부서 및 업무분장을 명확하게 지정하고 있는지 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> 내부감사부서 등 조직도 및 업무분장 <b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> N/A</p>																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">독립된 내부감사부서를 두고 있지 않거나, 감사 관련 업무를 수행하는 부서 또는 업무분장을 두고 있지 않는 경우</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">독립된 내부감사부서를 두고 있지 않으나, 감사 관련 업무를 수행하는 기타 부서 및 업무분장이 있는 경우</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">독립된 내부감사부서를 두고 있으나, 내부감사부서의 업무분장 등에 감사위원회 업무지원과 관련한 내용을 명시하지 않은 경우</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">독립된 내부감사부서를 두고 있으며, 내부감사부서의 업무분장 등에 감사위원회 업무지원과 관련한 내용을 명시한 경우</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">내부감사부서를 두고 있으며, 또한 조직과 독립적으로 감사위원회 지원 역할을 수행하는 별도 전담부서(또는 업무분장)를 두고 있는 경우</td></tr></table>			1단계	독립된 내부감사부서를 두고 있지 않거나, 감사 관련 업무를 수행하는 부서 또는 업무분장을 두고 있지 않는 경우			2단계	독립된 내부감사부서를 두고 있지 않으나, 감사 관련 업무를 수행하는 기타 부서 및 업무분장이 있는 경우			3단계	독립된 내부감사부서를 두고 있으나, 내부감사부서의 업무분장 등에 감사위원회 업무지원과 관련한 내용을 명시하지 않은 경우			4단계	독립된 내부감사부서를 두고 있으며, 내부감사부서의 업무분장 등에 감사위원회 업무지원과 관련한 내용을 명시한 경우			5단계	내부감사부서를 두고 있으며, 또한 조직과 독립적으로 감사위원회 지원 역할을 수행하는 별도 전담부서(또는 업무분장)를 두고 있는 경우		
	1단계	독립된 내부감사부서를 두고 있지 않거나, 감사 관련 업무를 수행하는 부서 또는 업무분장을 두고 있지 않는 경우																					
	2단계	독립된 내부감사부서를 두고 있지 않으나, 감사 관련 업무를 수행하는 기타 부서 및 업무분장이 있는 경우																					
	3단계	독립된 내부감사부서를 두고 있으나, 내부감사부서의 업무분장 등에 감사위원회 업무지원과 관련한 내용을 명시하지 않은 경우																					
	4단계	독립된 내부감사부서를 두고 있으며, 내부감사부서의 업무분장 등에 감사위원회 업무지원과 관련한 내용을 명시한 경우																					
	5단계	내부감사부서를 두고 있으며, 또한 조직과 독립적으로 감사위원회 지원 역할을 수행하는 별도 전담부서(또는 업무분장)를 두고 있는 경우																					
점검 기준 적용방안(선택형)																							
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>				1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점										
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

## 추가 설명

- 감사위원회의 회계감사 및 내부통제 업무를 보조하거나, 지원할 수 있는 내부감사부서 설치가 필요하다. 감사위원회는 조직의 회계, 재무, 감사에 관한 감독 등 내부통제제도에 관한 사항을 심의하는 역할에 집중하고 있어, 일상적인 감사 관련 업무를 수행하는데 한계가 있기 때문이다. 특히, 감사위원회가 전원 사외이사만으로 구성되어 있을 경우, 조직의 회계, 재무, 감사에 관한 정보 접근성에 제약이 발생하기 때문에, 이를 보완할 수 있는 조직으로서 내부감사부서 설치의 필요하다.
- 국내 「상법」에서는 상장회사 등에 내부감사부서 설치를 강제하는 규정이 없으나, 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제20조 및 「공공기관 운영에 관한 법률」 제32조에는 ‘감사위원회 또는 감사’의 역할을 지원하는 담당부서를 설치하도록 하는 규정을 두고 있다.

- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제20조2항 : 금융회사는 감사위원회 또는 감사의 업무를 지원하는 담당부서를 설치하도록 함
- 「공공기관 운영에 관한 법률」 제32조6항 : 공공기관 등의 기관장은 감사위원회 또는 감사 임무수행에 필요한 직원의 채용과 배치 등에 관하여 필요한 지원을 하여야 함

- 감사위원회를 지원하는 내부감사부서를 두고 있는 경우, 조직은 내부감사부서의 ‘전문성’과 ‘독립성’을 기준으로 성과를 점검할 수 있다. 한국상장회사협의회가 제정한 「상장회사 감사위원회의 직무규정 표준예시」에서는 감사위원회 전속 감사부서를 두도록 권고하고 있다. 이때, 감사부서에 속한 인력의 자격요건을 아래와 같이 하고 있으며, 이는 감사부설기구 및 내부감사부서의 ‘전문성’과 ‘독립성’ 확보로 해석할 수 있다.

1) 내부감사인력은 감사업무를 수행하는데 필요한 지식, 기능과 전문성을 갖추어야 한다. 전문성을 갖춘 인력이란 공인회계사(CPA), 공인내부감사사(CIA), 그 밖의 관련 전문자격증 소지자 및 주권상장법인 등에서 감사업무를 수행한 경력이 있는 자를 말한다.

2) 다음에 해당하는 자는 내부감사인력이 될 수 없다.

- 견책 이상의 징계를 받은 날로부터 2년이 경과하지 않은 자
- 이사 및 집행임원으로부터의 독립성이 확보되지 아니하는 자
- 임시직 또는 조건부 임용자
- 그 밖에 감사위원회가 부적격자로 인정하는 자

## 용어 정리

**내부감사부서** : 조직 내부감사계획의 수립, 시행 및 결과보고 등 감사업무를 총괄하여 진행하는 내부조직도 상의 부서

**내부통제제도** : 조직 재무정보의 신뢰성 확보, 관련 법령 및 규제 준수 여부 등에 대한 합리적 확신을 제공하기 위하여 조직의 이사회, 경영진 및 기타 구성원에 의해 지속적으로 실행되는 일련의 과정

## 참고 자료

- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 19. 시행
- 「공공기관 운영에 관한 법률」, 기획재정부, 2021. 1. 1. 시행
- 「상장회사 감사위원회의 직무규정 표준예시」, 한국상장회사협의회, 2018

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주
	G-5-2	지배구조	감사기구
항목	감사기구 전문성 (감사기구 내 회계/재무 전문가)		
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직의 감사위원회(또는 감사)가 거시경제 흐름 및 업종동향에 대한 직관, 상법 등 관련 법률 소양, 회계/재무/감사에 관한 전문적 지식을 보유하고 있는지 확인</li><li>• 국내 법률 상 규정되어 있는 감사위원회 전문성 조건을 상회하여, 회계 및 재무 전문가를 감사위원으로 선임하고 있는지 점검</li></ul>		
성과 점검	조직의 직전 회계연도 감사위원회 구성원(감사위원회 위원장 및 감사위원) 중 「상법」 및 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 등에서 규정한 회계 및 재무 전문가가 차지하는 비율을 측정  [데이터 원천] 감사위원회(또는 감사) 구성 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A		
점검 기준			
	1단계	감사위원회 내 회계 및 재무 분야 전문성을 보유한 감사위원이 1명 선임되어 있는 경우	
	2단계	감사위원회 내 회계 및 재무 전문가가 1명 이상 선임되어 있으나, 전체 감사위원 중 50% 이하인 경우	
	3단계	감사위원회 내 회계 및 재무 전문가가 1명 이상 선임되어 있으며, 전체 감사위원 중 50% 초과한 경우	
	점검 기준 적용방안(단계형)		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 추가 설명

- 감사위원회의 기본적 업무는 회계감사이며, 감사위원회가 효과적으로 기능하기 위해서는 감사위원이 조직과 이해관계 상충이 없다는 ‘독립성’ 요건을 충족하는 것 이외에 회계, 재무, 감사 분야의 ‘전문성’이 확보되어야 한다. 특히, 감사위원회의 핵심 역할 재무제표 작성 및 회계감사를 감독하는 업무이므로, 회계 및 감사 업무의 전문성은 반드시 필요하다.
- 국내 상장회사 및 금융회사의 감사위원회 내 회계 및 재무 분야 전문성을 보유한 감사위원을 선임해야 한다는 규정은 「상법」 제542조의11 및 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제19조에 명시되어 있다.
 

- 「상법」 제542조의11 : 자산규모 2조 원 이상 상장회사 및 자산규모 1천억 원 이상 상장회사 중 감사위원회를 설치한 회사는 1명 이상의 회계 또는 재무 전문가를 감사위원으로 포함시켜야 함
  - 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제19조 : 금융회사는 1명 이상의 회계 또는 재무 전문가를 감사위원으로 포함시켜야 함
- 「상법」 및 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에서 제시하는 “대통령령으로 정하는 회계 또는 재무 전문가”란 다음의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
  - 1) 공인회계사 자격을 취득한 후 그 자격과 관련된 업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
  - 2) 재무 또는 회계 분야의 석사 이상의 학위가 있는 사람으로서 해당 학위 취득 후 연구기관이나 대학에서 재무 또는 회계 분야 연구원 또는 조교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
  - 3) 주권상장법인에서 재무 또는 회계 관련 업무에 임원으로 5년 이상 또는 임직원으로 10년 이상 근무한 경력이 있는 사람
  - 4) 국가, 지방자치단체, 공공기관, 금융감독원, 한국거래소 또는 금융투자업관계기관에서 재무 또는 회계 업무 또는 이에 대한 감독업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
  - 5) 「금융위원회의 설치 등에 관한 법률 제38조」에 따른 검사대상기관에서 재무 또는 회계 업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
  - 6) 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시한 자격을 갖춘 사람
- 조직은 이사회와 다양성/독립성/전문성을 고려하여 감사위원을 선출해야 하는 상황에서, 모든 감사위원을 회계 및 재무 전문가로 선임하는데 한계가 있을 수 있다. 이 때, 감사위원회 전문성 수준을 점검하는 방식으로 1) 동종산업 내 감사위원회 구성원 대비, 2) 조직이 자체적으로 설정한 감사위원회 전문성 수준 대비, 3) 기타 주무관청 및 산업표준이 권고하는 감사위원회 전문성 지침 대비 비교 등이 있다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 산업평균 또는 경쟁조직의 감사위원회 전문성 수준을 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 및 ‘지속가능경영보고서’

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 19. 시행
- 「감사위원회 운영 가이드라인」, 한국공인회계사회, 2020. 6.
- 「ESG 모범규준」, 한국기업지배구조원, 2021
- 「MSCI Governance Metrics Methodology Summary Guide for Corporate Issuers」, MSCI, 2020

## 3-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주					
	G-6-1	지배구조	지배구조 법/규제 위반					
항목	지배구조 법/규제 위반							
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 조직이 주주권리 보호, 이사회 및 경영진 등 최고 거버넌스 운영, 상호출자 등 소유구조, 특수관계인 거래 등과 관련한 법/규제를 명확하게 인식하고, 지배구조 리스크 해결을 위한 제도 및 활동을 도입하고 있는지 확인</li><li>• 지배구조 관련 법/규제 위반 건 중 조직의 재무구조 및 명성관리에 상당한 영향력을 미치는 사법상 형벌, 행정상 처분(금전적, 비금전적)에 대해 가중치를 달리 적용해 점검</li></ul>							
성과 점검	조직의 지난 5개년 간 조직의 지배구조 관련 법/규제 위반 건수에 대해 처벌수위별 감점 기준을 달리 적용하며, 이를 종합한 감점이 몇 점인지 확인하는 방법으로 측정  <b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 <b>[데이터 기간]</b> 최근 5개 회계연도 <b>[데이터 범위]</b> N/A <b>[데이터 산식]</b> Σ(지배구조 법/규제 위반 건 * 처벌수위별 감점 기준)							
점검 기준	<div><div>유형 1</div><div>지난 5개년 간 지배구조 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 지배구조 법/규제 위반의 처벌수위가 사법상 형벌, 벌금, 과료인 경우, 또는 지배구조 법/규제 위반으로 인해 국가나 지방자치 단체를 당사자로 하는 계약에서 입찰참가자격을 제한당한 경우</div></div>							
	<div><div>유형 2</div><div>지난 5개년 간 지배구조 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 지배구조 법/규제 위반의 처벌수위가 행정상 처분 중 금전적 처분에 해당하는 과태료, 과징금, 이행강제금 등인 경우</div></div>							
	<div><div>유형 3</div><div>지난 5개년 간 지배구조 법/규제 위반내역 중 처분이 확정된 건수에 대해, 지배구조 법/규제 위반의 처벌수위가 행정상 처분 중 비금전적 처분에 해당하는 시정명령, 시정권고, 경고 등인 경우</div></div>							
	<div>* 감점 사항이 없을 경우, 본 항목의 점수는 100점으로 산정. 최저점은 0점으로 제한</div> <div>점검 기준 적용방안(감점형)</div> <table><tr><th>유형 1</th><th>유형 2</th><th>유형 3</th></tr><tr><td>-50점</td><td>-30점</td><td>-10점</td></tr></table>			유형 1	유형 2	유형 3	-50점	-30점
유형 1	유형 2	유형 3						
-50점	-30점	-10점						

## 추가 설명

- 지배구조 법/규제 위반은 「상법」, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」, 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 및 이에 준하는 기타 법률 등에서 규정한 ‘주주권리 보호’, ‘상호출자 등 소유구조’, ‘계열회사 등 특수관계인과의 거래’, ‘이사회 구성 및 운영’, ‘감사기구 구성 및 운영’, ‘경영정보 공시’ 요건을 위반한 경우로 볼 수 있으며, 이에 대한 예시는 아래와 같다.

- 주주권리 보호 : 집중투표제, 전자투표제, 주주제안, 주주대표소송 등
- 상호출자 등 소유구조 : 5% 이상 지분율 공시, 상호출자제한기업집단간 주식 취득 및 소유 등
- 특수관계인과의 거래 : 계열회사 출자총액/지급보증/담보제공 등
- 이사회 구성 및 운영 : 사외이사 선임, 여성(남성)이사 선임, 경영진 보수정보 등
- 감사기구 구성 및 운영 : 감사위원회 구성원 독립성, 전문성 등
- 경영정보 공시 : 정기/수시/자진/정정 공시, 기타 중요 사업변동에 관한 사항 공시 등

- 조직은 확정판결된 지배구조 관련 법/규제 위반 건수 및 처벌수위를 기준으로 성과를 점검할 수 있으며, 이 외에도 조직에 심각한 비용 손실을 야기하는 대규모 벌금, 과료, 과태료, 과징금이 부과된(ex. 벌금액이 영업이익의 1% 이상인 경우) 지배구조 법/규제 위반 건수를 기준으로 성과를 점검할 수도 있다.
- 조직은 확정판결된 지배구조 관련 법/규제 건수 외 현재 소송 또는 심리가 진행 중인 지배구조 법/규제 위반 건에 대한 검토의견 및 대응계획을 이해관계자와 투명하게 알릴 필요가 있다. 확정판결되지 않았으나, 조직에 상당한 재무적 영향이나 평판에 영향을 끼치는 소송 또는 심리 건수는 이해관계자에게 중요한 정보로서, 현재 진행 중인 소송 또는 심리 건이 발생한 사유, 법적 대응경과, 향후 개선계획, 이에 대한 총당금 설정현황 등의 정보를 공유해야 한다.
- 조직은 아래와 같은 정보공시 창구를 통해 동종산업, 경쟁조직의 지배구조 법/규제 위반 내역을 확인할 수 있다. ; ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서

## 참고 자료

- 「상법」, 법무부, 2020. 12. 29. 시행
- 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 금융위원회, 2017. 10. 19. 시행
- 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」, 공정거래위원회, 2021. 5. 20. 시행
- 「증권의 발행 및 공시 등에 관한 규정」, 금융위원회, 2021. 12. 1. 시행
- 「증권거래법」, 금융위원회, 2008. 3. 21. 시행





## 4. K-ESG 가이드라인 추가 진단항목 정의서

4-1. 추가 진단항목 활용	157
4-2. 환경	158
4-3. 사회	160
4-4. 지배구조	171

## 4-1. 추가 진단항목 활용

### 1. K-ESG 가이드라인 추가 진단항목 개발 의의

---

#### K-ESG 가이드라인 기본 진단항목의 한계

- 기본 진단항목 적용의 한계 존재

- 기업의 규모 및 산업의 다양성이 아닌 공통 기준 우선 고려
- 다양한 상황에 맞춤형으로 적용하기 어려운 한계 존재

- 기업의 ESG경영 목표 설정에 따른 차이 존재

- 기업의 ESG경영 인식에 따라 K-ESG 기본 진단항목으로 현황 진단이 어렵거나 목표 수준 설정을 지원하기 어려운 한계 존재

#### K-ESG 가이드라인 추가 진단항목 개발

- K-ESG 가이드라인 추가 진단항목 의견 수렴

- 다양한 이해관계자(ex. 정부 부처, 산업계, 학계 등)와의 간담회, 회람 등을 통해 기업의 ESG경영 현황을 파악하는데 필요한 진단항목들에 대한 의견 수렴
- 이 과정에서 전 산업 공통적으로 활용하게 될 K-ESG 가이드라인 기본 진단항목에 포함시키기는 어려우나, 기업들이 현장에서 활용 가능한 항목을 선별해 추가 진단항목으로 개발

### 2. K-ESG 가이드라인 추가 진단항목 활용 방안

---

#### K-ESG 가이드라인 기본 진단항목 대체

- K-ESG 가이드라인 기본 진단항목으로 현황 진단이 어려울 경우, 각 영역의 추가 진단항목 대체 사용 가능
- 기업의 ESG경영 목표 설정 방향에 따라 기본 진단항목이 아닌 추가 진단항목으로 현황 진단하는 것이 적절할 경우, 기본 진단항목을 대체해 활용 가능

#### K-ESG 가이드라인 기본 진단항목 외 추가 활용

- K-ESG 가이드라인 기본 진단항목 외에 추가적으로 기업의 ESG 경영 성과를 확인하고 싶을 경우, 추가 진단항목을 선택적으로 포함해 활용할 수 있음

## 4-2. 환경

구분	분류번호	영역	범주	
	E-기후변화 대응-추가1	환경	기후변화 대응	
항목 명칭	산림탄소흡수량			
항목 설명	• 조직의 탄소배출을 상쇄하기 위한 목적으로 신규조림, 재조림, 산림경영, 식생복구, 목제품 이용, 산림 바이오매스 이용, 산림전용 및 산림황폐화 방지 활동(REDD+ 등) 등 산림을 통해 탄소 흡수량을 획득하는 수준을 확인			
성과 점검	조직이 배출하는 탄소를 상쇄하기 위하여 산림을 통해 흡수하는 탄소 양을 측정  [데이터 원천] 산림탄소흡수량 공시 여부, 연도별 산림탄소흡수량 산출 현황 (사업보고서, 홈페이지, 산림탄소흡수량 모니터링 및 검증 보고서) [데이터 기간] 최근 5개년 (회계연도 기준) [데이터 범위] 국내, 해외 지점 포함 [데이터 산식] N/A			
점검 기준	<b>&lt;산림탄소흡수량 산출 기준&gt;</b>			
	(a)	산림바이오매스 탄소흡수량	tC	
	(b)	고사유기물 및 산림토양의 탄소저장변화량 (선택)	tC	
	(c)	총 탄소흡수량 (c=a+b)	tC	
	(d)	베이스라인 흡수량	tC	
	(e)	사업활동에 따른 배출량	tCO <sub>2</sub>	
	(f)	누출량	tCO <sub>2</sub>	
	(g)	t 기간	년	
	(h)	이산화탄소 순흡수량 (h=g/100*(c-d)*44/12-e-f)	tCO <sub>2</sub>	
	1단계	과거 5년간 산림탄소흡수량 정보 없음		
2단계	과거 5년간 산림탄소흡수량 공시			
3단계	과거 5년간 자사 배출량 대비 산림탄소흡수 상쇄량 하락 추세			
4단계	과거 5년간 자사 배출량 대비 산림탄소흡수 상쇄량 상승 추세			
5단계	과거 5년간 자사 배출량 대비 산림탄소흡수 상쇄량 매년 상승 추세			
점검 기준 적용방안(단계형)				
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
0점	25점	50점	75점	100점

구분	분류번호	영역	범주																								
	E-에너지-추가1	환경	에너지																								
항목 명칭	에너지 효율																										
항목 설명	<div>• 조직이 소유하거나 관리하는 물리적 장치나 공정에서 에너지를 얼마나 효율적으로 사용하고 있는지 확인</div> <div>• 에너지 효율은 온실가스 배출 및 에너지 사용과 관련된 제품생산량, 제품생산액 등 단위 활동자료* 당 에너지 사용량으로 정의</div> <div>* 활동자료: 에너지 및 원료의 양, 생산 제공된 제품 및 서비스의 양 등 에너지 사용량 산정에 필요한 정량적 측정 결과</div>																										
성과 점검	<div>연도별 에너지 사용량(TOE*)을 제품생산량 등 활동자료로 나눈 ‘에너지 원단위’를 통해 에너지 효율 평가</div> <div>* TOE: 여러 가지 단위로 표시되는 각종 에너지원들을 원유 1톤이 발열하는 발열량 기준으로 표준화한 단위</div> <div><b>[데이터 원천]</b> 에너지사용량 신고서, 온실가스 명세서, 지속가능경영보고서, 사업보고서, 홈페이지, 환경보고서, 국가 온실가스 종합관리시스템</div> <div><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개년 (회계연도 기준)</div> <div><b>[데이터 범위]</b> 국내 지점</div> <div><b>[데이터 산식]</b> 최근 5년간 에너지 원단위 평균 변화율(원단위 연간 변화율의 기하평균)</div> <div>&lt;산식 예시&gt;</div> <table><tr><th>연도</th><th>‘17</th><th>‘18</th><th>‘19</th><th>‘20</th><th>‘21</th></tr><tr><td>에너지 원단위</td><td>95</td><td>100</td><td>98</td><td>101</td><td>97</td></tr><tr><td>전년 대비 변화율</td><td>-</td><td>1.0526(악화)</td><td>0.98(개선)</td><td>1.0306(악화)</td><td>0.9604(개선)</td></tr><tr><td>평균 변화율</td><td colspan="5"><math>(1.0526 \times 0.98 \times 1.0306 \times 0.9604)^{1/4} = 1.0052 \rightarrow +0.52\%</math> (2단계)</td></tr></table>			연도	‘17	‘18	‘19	‘20	‘21	에너지 원단위	95	100	98	101	97	전년 대비 변화율	-	1.0526(악화)	0.98(개선)	1.0306(악화)	0.9604(개선)	평균 변화율	$(1.0526 \times 0.98 \times 1.0306 \times 0.9604)^{1/4} = 1.0052 \rightarrow +0.52\%$ (2단계)				
연도	‘17	‘18	‘19	‘20	‘21																						
에너지 원단위	95	100	98	101	97																						
전년 대비 변화율	-	1.0526(악화)	0.98(개선)	1.0306(악화)	0.9604(개선)																						
평균 변화율	$(1.0526 \times 0.98 \times 1.0306 \times 0.9604)^{1/4} = 1.0052 \rightarrow +0.52\%$ (2단계)																										
점검 기준	<div>1단계연도별 에너지 원단위를 보고 또는 공시하지 않는 경우</div>																										
	<div>2단계최근 5년간 에너지 원단위 평균 변화율 0% 초과(악화)</div>																										
	<div>3단계최근 5년간 에너지 원단위 평균 개선을 0% 이하 -1% 초과</div>																										
	<div>4단계최근 5년간 에너지 원단위 평균 개선을 -1% 이하 -5% 초과</div>																										
	<div>5단계최근 5년간 에너지 원단위 평균 개선을 -5% 이하</div>																										
	<div>점검 기준 적용방안(단계형)</div> <table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th><th>4단계</th><th>5단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점														
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																							
0점	25점	50점	75점	100점																							

## 4-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주		
	S-동반성장-추가1	사회	동반성장		
항목	공급망 안정				
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>국가 간 분쟁, 무역장벽 도입, 물류/유통망 경색 등 다양한 외생변수로 인한 글로벌 공급망 불안정성에 대응하기 위한 계획을 수립하고 있는지 확인</li><li>특정 국가 및 지역 의존에서 탈피하거나, 공급선을 다변화하는 등 원부자재 수급 안정화 달성을 위한 조직의 노력을 점검</li></ul>				
성과 점검	상품/서비스 생산을 위한 원부자재 수급의 장기적 안정성을 적절한 수준으로 관리하고 있는지 점검  [데이터 원천] 공급망 관리 전략, 원부자재 수급 체계, 협력사 ESG 리스크 평가 결과 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내 및 해외 사업장 [데이터 산식] N/A				
점검 기준	요건1	1차 협력사가 원부자재를 생산 및 공급하는데 영향을 미칠 수 있는 정치, 경제, 사회, 문화 분야의 리스크를 모니터링 하고 있는 경우			
	요건2	1차 협력사 외 2차 이하(N차 협력사, 또는 원산지)에 잠재되어 있는 원부자재 생산-공급 차질 리스크를 모니터링 하고 있는 경우			
	요건3	특정 지역 및 국가의 협력사에만 의존하지 않고, 공급선을 다변화하였거나, 대체가능한 협력사를 발굴/확보하고 있는 경우			
	요건4	특정 물류/유통망에 의존하지 않고, 물류/유통망을 다변화하였거나, 대체 물류/유통망을 발굴/확보하고 있는 경우			
	요건5	공급망 불안정 발생에 대비하여 충분한 원부자재 재고를 확보하고 있거나, 원부자재 생산을 조직이 내재화한 경우			
	점검 기준 적용방안(선택형)				
1개 이하 충족		2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족
0점		25점	50점	75점	100점

구분	분류번호	영역	범주															
	S-소비자-추가1	사회	소비자															
항목	소비자 정보 제공																	
항목 설명	• 조직이 소비자의 알 권리를 충족하기 위해 얼마나 다양한 정보를 적절하게 제공하고 있는지 확인																	
성과 점검	소비자에게 필요한 정보를 제공하는 채널 및 제공되는 정보의 다양성, 소비자 의견 수렴 절차 및 체계 보유 여부, 소비자 정보 제공 전 법규 준수 여부를 측정  [데이터 원천] 소비자 정보 제공 현황 (사업보고서, 홈페이지, 소비자중심경영 공적기술서 등) [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A																	
점검 기준																		
<table><tr><th colspan="2">측정 기준 구분</th><th colspan="2">배점</th></tr><tr><td rowspan="2">소비자정보</td><td>제공하지 않음</td><td colspan="2">0점</td></tr><tr><td>제공함</td><td colspan="2">20점</td></tr><tr><td colspan="2">소비자정보 세부 사항</td><td colspan="2">0점부터 최대 80점</td></tr></table>				측정 기준 구분		배점		소비자정보	제공하지 않음	0점		제공함	20점		소비자정보 세부 사항		0점부터 최대 80점	
측정 기준 구분		배점																
소비자정보	제공하지 않음	0점																
	제공함	20점																
소비자정보 세부 사항		0점부터 최대 80점																
<b>세부 사항별 10점씩 배분</b> 1) 다양한 소비자정보 제공 채널 운영 2) 상품정보, 구매정보, 결제 및 배송 정보, 상담/문의 정보 등 충실한 소비자정보 제공 3) 검색 등 소비자정보에 대한 접근성 4) VOC 등 소비자 의견 개진 방법 보장 5) VOC 등 소비자 의견 제기의 처리 절차 명시 6) 소비자정보 제공 전 법규 준수 여부 확인 절차 유무 7) 소비자정보 제공 전 법규 준수 여부 확인 절차의 체계성 8) 소비자정보 제공 전 법규 준수 여부 확인 절차 이행 실적																		

## 4-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주	
	S-소비자-추가2	사회	소비자	
항목	소비자 안전			
항목 설명	• 조직이 생산/판매하는 상품/서비스로 인해 소비자의 생명, 신체 또는 재산에 위해가 발생하지 않도록 어떤 체계와 노력을 수행하고 있는지 확인			
성과 점검	안전사고 예방 활동, 안전이슈 모니터링 등 소비자의 안전을 보장하기 위해 조직이 추진하고 있는 다양한 계획 수립, 과제 이행 등의 여부를 측정  [데이터 원천] 소비자 안전 관련 규정, 활동, 실적 (사업보고서, 홈페이지, 소비자중심경영 공적기술서 등) [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A			
점검 기준	1단계 소비자안전 관련 규정 및 활동이 없음			
	2단계 소비자안전 관련 규정이 있으나 활동이 없음			
	3단계 소비자안전 관련 규정이 있고, 계획을 수립하고 있으나, 운영 실적이 미흡함			
	4단계 소비자안전 관련 규정이 있고, 소비자안전 보장을 위한 계획을 수립하고 운영하고 있음			
	5단계 소비자안전 관련 규정이 있고, 소비자안전 보장을 위한 계획을 수립하고 운영하고 있으며, 소비자안전 확보 노력이 지속적으로 진행되고 있음			
	점검 기준 적용방안(단계형)			
	1단계	2단계	3단계	4단계
0점	25점	50점	75점	100점

구분	분류번호	영역	범주	
	S-소비자-추가3	사회	소비자	
항목 명칭	고객만족 대응 체계 운영			
항목 설명	• 기업과 소비자 간 분쟁 발생 시 해결을 위해 조직이 관련 규정과 담당조직을 마련하여 체계적으로 처리하고 그 내용을 기반으로 소비자 불만을 줄이기 위한 노력을 확인 • 조직이 소비자 불만 발생 시 이에 대해 적절하게 처리할 수 있는 규정 및 조직을 갖추고 있는지, 소비자 불만 발생을 줄이기 위한 활동을 적극적으로 추진하고 있는지를 점검			
성과 점검	소비자가 불만을 제기했을 경우, 이를 적절한 형태로 접수하고 처리하는 규정 및 체계를 갖추고 있는지, 이후 관리를 적절하게 진행하고 있는지 여부를 측정  [데이터 원천] 소비자 불만 처리 관련 규정, 조직의 유무, 자료 및 지표 관리 현황 (사업보고서, 내부 규정, 소비자중심경영 공적 기술서 등) [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A			
점검 기준	측정 기준 구분		배점	
	소비자불만 처리 관련 규정	없음	0점	
		있음	20점	
	소비자불만 처리 담당 조직	담당 조직(담당자) 없음	0점	
		담당 조직(담당자) 있음	20점	
	소비자불만 처리내용의 관리	1단계	0점	
		2단계	10점	
		3단계	20점	
		4단계	30점	
	소비자불만 관련 지표 관리	1단계	0점	
		2단계	15점	
		3단계	30점	
*구분별 단계 점수의 합산 값으로 측정				
<b>&lt;소비자불만 처리내용의 관리&gt;</b>				
- 1단계 : 소비자불만 처리내용을 관리하지 않는 경우				
- 2단계 : 소비자불만 처리내용을 관리하지만 DB화하지 않는 경우(통계자료로서 활용 불가)				
- 3단계 : 소비자불만 처리내용을 DB화하여 관리하지만, 기초적인 통계자료로만 활용하는 경우(건수 취합 등)				
- 4단계 : 소비자불만 처리내용을 DB화하여 관리하고, 제품 개선, 신제품 개발 등에 활용				
<b>&lt;소비자불만 관련 지표 관리&gt;</b>				
- 1단계 : 소비자불만 관련 지표를 수립하지 않는 경우				
- 2단계 : 소비자불만 관련 지표를 수립하고 있으나 체계적으로 관리되지 않는 경우				
- 3단계 : 소비자불만 관련 지표를 수립하여 정기적인 모니터링, 평가 등을 통해 관리하는 경우				



## 4-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주									
	S-노동-추가1	사회	노동									
항목	정규직 중 고졸자 비율											
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 대학 졸업자에 비해 취업 여건이 열악한 고등학교 졸업자가 취업 시장에 활발히 진출할 수 있도록 지원하고 있는지 확인</li><li>• 정규직(무기계약직 포함) 중 고졸자 비율을 점검</li></ul>											
성과 점검	<p>정규직 중 고졸자 비율 공시 여부, 공공기관 대비 고졸자 비율을 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b> ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서</p> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> 정규직 중 고졸자 비율 = 직전 회계연도 말 정규직 중 고졸자 수 / 직전 회계연도 말 총 정규직 수</p>											
점검 기준	<div>1단계정규직(무기계약직 포함) 중 고졸자 비율을 공시하지 않는 경우</div>											
	<div>2단계정규직(무기계약직 포함) 중 고졸자 비율을 공시하고 공공기관 평균 대비 고졸자 비율이 적은 경우(공공기관의 50% 미만)</div>											
	<div>3단계정규직(무기계약직 포함) 중 고졸자 비율을 공시하고 공공기관 평균 대비 고졸자 비율이 적은 경우(공공기관의 50% 이상 ~100% 미만)</div>											
	<div>4단계정규직(무기계약직 포함) 중 고졸자 비율을 공시하고 공공기관 평균 대비 고졸자 비율이 동일하거나 높은 경우(공공기관의 100% 이상 ~150% 미만)</div>											
	<div>5단계정규직(무기계약직 포함) 중 고졸자 비율을 공시하고 공공기관 평균 대비 고졸자 비율이 높은 경우(공공기관의 150% 이상)</div>											
	<p>점검 기준 적용방안(단계형)</p> <table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th><th>4단계</th><th>5단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계								
0점	25점	50점	75점	100점								

구분	분류번호	영역	범주								
	S-노동-추가2	사회	노동								
항목	여가친화 경영										
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>• 포용적 경영의 핵심이슈인 근로자의 ‘일과 삶의 균형’ 지원 정도를 확인</li><li>• 조직이 근로자가 일과 여가를 조화롭게 추구할 수 있는 여가 친화적인 환경 제공 및 여가 제도운영 관련 여가친화경영 인증 여부 점검</li></ul>										
성과 점검	<p>국민여가활성화기본법에 따른 여가친화인증 여부 측정</p> <p><b>[데이터 원천]</b></p> <div><p><b>여가친화인증제도 인증 심사기준</b></p><ul style="list-style-type: none"><li>- 근로자의 여가시간(주당 평균 근로시간, 평균 연차휴가 소진율)</li><li>- 근로자의 여가 지원제도 운영 여부(근로계약 체결 시 명문화, 여가 담당자 여부, 반반차 휴가제 운영 규정, 연차휴가사용 촉진제도, 보상휴가제 운영, 특별휴가 운영, 휴가사용방식 규정)</li><li>- 근로자 대상 여가활동 지원 정도(여가 공간·시설·비용 및 프로그램 지원 여부)</li><li>- 여가친화적 기업문화(여가친화적 조직문화, 최고경영층 리더십, 직원 만족도 조사)</li><li>- 기타 가점(지역사회공헌 등)</li></ul></div> <p><b>[데이터 기간]</b> 직전 회계연도</p> <p><b>[데이터 범위]</b> 국내 및 해외 사업장</p> <p><b>[데이터 산식]</b> N/A</p>										
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td>여가친화 인증 미획득</td></tr><tr><td>2단계</td><td>여가친화 인증 획득</td></tr></table> <p>점검 기준 적용방안(단계형)</p> <table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	여가친화 인증 미획득	2단계	여가친화 인증 획득	1단계	2단계	0점	100점
1단계	여가친화 인증 미획득										
2단계	여가친화 인증 획득										
1단계	2단계										
0점	100점										

## 4-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																				
	S-노동-추가3	사회	노동																				
항목	50세 이상 비자발적 이직예정자 중 재취업지원 제공 비율																						
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>초고령사회에 대비하여 50대 이상 준·고령층이 노동시장에서 보다 장기간 활동할 수 있도록 지원하는지 확인</li><li>사업주가 50세 이상 비자발적 이직예정자 중 진로설계, 취업알선, 취창업 교육훈련 등 이직 이후 재취업지원을 위한 서비스를 제공하는지 점검</li></ul>																						
성과 점검	50세 이상 비자발적 이직예정자 중 서비스를 제공받은 구성원 비율로 측정  [데이터 원천] ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내 및 해외 사업장 [데이터 산식] 직전 회계연도 50세 이상 비자발적 이직예정자 중 서비스 제공받은 구성원 / 직전 회계연도 50세 이상 총 비자발적 이직 예정자																						
점검 기준	<table><tr><td>1단계</td><td colspan="3">과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 정보 없음</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="3">과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 공시 + 당해 연도 산업평균 미만</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="3">과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 하락 추세 + 당해 연도 산업평균 이상</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="3">과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 상승 추세 + 당해 연도 산업평균 이상</td></tr><tr><td>5단계</td><td colspan="3">과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 매년 상승 + 당해 연도 산업평균 이상</td></tr></table>			1단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 정보 없음			2단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 공시 + 당해 연도 산업평균 미만			3단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 하락 추세 + 당해 연도 산업평균 이상			4단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 상승 추세 + 당해 연도 산업평균 이상			5단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 매년 상승 + 당해 연도 산업평균 이상		
	1단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 정보 없음																					
	2단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 공시 + 당해 연도 산업평균 미만																					
	3단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 하락 추세 + 당해 연도 산업평균 이상																					
	4단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 상승 추세 + 당해 연도 산업평균 이상																					
	5단계	과거 3년간 재취업지원서비스 제공 비율 매년 상승 + 당해 연도 산업평균 이상																					
	점검 기준 적용방안(단계형)																						
<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점	100점											
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계																			
0점	25점	50점	75점	100점																			

구분	분류번호	영역	범주
	S-정보보호-추가1	사회	정보보호
항목	개인정보보호를 위한 자율적 노력 및 활동		
항목 설명	• 조직이 정보주체의 개인정보 자기결정권 보장을 위해서 법적 준수사항 외 자율적으로 개인정보 보호를 위해 수행하는 활동 및 노력을 확인		
성과 점검	기업의 개인정보를 보호하기 위해 수행해야 하는 여러 활동을 확인  [데이터 원천] 개인정보 보호 관련 활동 현황 (사업보고서, 홈페이지, 지속가능성보고서 등) [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내 및 해외 사업장 [데이터 산식] N/A		
점검 기준	아래 항목의 공시 여부에 따라 단계 구분		
	① 개인정보 처리방침을 기호(라벨링) 등을 통해 이해하기 쉽게 작성하여 공개하고 있는지 여부		
	② ISMS-P 인증획득 여부		
	③ 영향평가 수행 여부		
	④ 개인정보 자율규제단체 활동 여부		
	⑤ 투명성보고서 발간 여부		
	1단계	공시 없음	
	2단계	- 위 사항 중 1개 이상 활동사항 공시	
	3단계	- 위 사항 중 3개 이상 활동사항 공시	
	점검 기준 적용방안(단계형)		
	1단계	2단계	3단계
	0점	50점	100점

## 4-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주																								
	S-지역사회-추가1	사회	지역사회																								
항목 명칭	농어촌지역 상생협력 및 ESG 활동(균형발전)																										
항목 설명	• 조직이 농어촌지역 간 상생협력을 통해 농어업인의 삶의 질 향상 및 농어촌 지역사회의 발전에 기여하는 수준을 확인																										
성과 점검	기업과 농어촌·농어업인 간 상호 상생협력 및 ESG 지원 활동 여부 및 세부 수행 내역을 측정  [데이터 원천] 농어촌 상생협력기금 출연협약 체결 여부, 지출에 대한 공시 여부, 연도별 매출액 대비 상생협력기금 출연액 증감 여부 (사업보고서, 홈페이지, 지속가능성보고서 등)  [데이터 기간] 최근 5개년 (회계연도 기준) [데이터 범위] 국내 사업장 [데이터 산식] N/A																										
점검 기준	기업의 수준은 (농어촌 상생협력기금 출연협약 체결 여부) + (연도별 매출액 대비 상생협력기금 출연액 증감 여부)의 합산으로 측정함																										
	<table><tr><th colspan="2">측정 기준 구분</th><th colspan="2">배점</th></tr><tr><td rowspan="2">농어촌상생협력기금 출연협약 체결 여부</td><td>체결하지 않음</td><td colspan="2">0점</td></tr><tr><td>체결함</td><td colspan="2">20점</td></tr><tr><td rowspan="4">농어촌상생협력기금 지출액</td><td>1단계</td><td colspan="2">20점</td></tr><tr><td>2단계</td><td colspan="2">40점</td></tr><tr><td>3단계</td><td colspan="2">60점</td></tr><tr><td>4단계</td><td colspan="2">80점</td></tr></table>			측정 기준 구분		배점		농어촌상생협력기금 출연협약 체결 여부	체결하지 않음	0점		체결함	20점		농어촌상생협력기금 지출액	1단계	20점		2단계	40점		3단계	60점		4단계	80점	
	측정 기준 구분		배점																								
	농어촌상생협력기금 출연협약 체결 여부	체결하지 않음	0점																								
		체결함	20점																								
	농어촌상생협력기금 지출액	1단계	20점																								
		2단계	40점																								
		3단계	60점																								
		4단계	80점																								
	1단계	과거 5년간 매출액 대비 농어촌 상생협력기금 출연액이 감소하는 경우																									
	2단계	과거 5년간 매출액 대비 농어촌 상생협력기금 출연액이 유지하는 경우																									
	3단계	과거 5년간 매출액 대비 농어촌 상생협력기금 출연액이 증가하는 경우																									
4단계	과거 5년간 매출액 대비 농어촌 상생협력기금 출연액이 증가하면서, 아래 열거된 출연액 용도 중 2개 이상의 용도에 출연액을 중복해서 지원하는 경우																										
· 출연액 용도 : ① 교육·장학 ② 복지 증진 ③ 농어촌 지역개발 ④ 공동 협력 사업																											

구분	분류번호	영역	범주									
	S-지역사회-추가2	사회	지역사회									
항목	산학협력 활성화 기여											
항목 설명	<div>• 조직이 대학과의 산학협력을 위해 얼마나 자원을 투입하고 있는지를 확인</div> <div>* 산학협력이란 산업교육기관과 국가·지방자치단체·정부출연기관 및 산업체 등이 상호협력 하여 산업체의 수요와 미래의 산업 발전에 부응하는 인력을 양성하고 새로운 지식, 기술의 창출 및 확산을 위해 연구·개발하며, 산업체 등으로의 기술 이전 및 산업 자문 등의 활동을 의미함(산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한법률 제2조 제5호).</div>											
성과 점검	<div>기업의 산학협력 활동을 적극적으로 알리며, 다양한 활동들을 지속적으로 추진하고 있는지 여부를 측정</div> <div>[데이터 원천] 산학협력 활동 공시 여부, 산학협력 마일리지 점수(매출액 대비) (사업보고서, 산학협력 마일리지 홈페이지(www.muic.or.kr) 등)</div> <div>[데이터 기간] 최근 5개년 (회계연도 기준)</div> <div>[데이터 범위] 국내 사업장 및 국내 소재 대학</div> <div>[데이터 산식] N/A</div>											
점검 기준	<div>1단계</div> <div>산학협력 활동에 관한 정보공시가 없는 경우</div>											
	<div>2단계</div> <div>산학협력 활동 내용은 공시하나 ‘산학협력 마일리지’ 점수에 대한 정보공시가 없는 경우</div>											
	<div>3단계</div> <div>산학협력 활동 내용, 마일리지 점수에 대한 정보공시가 있으나, 최근 5년간 매출액 대비 마일리지 점수 변동을 알 수 없거나 감소 추세인 경우</div>											
	<div>4단계</div> <div>산학협력 활동 내용, 마일리지 점수에 대한 정보를 공시하며, 최근 5년간 매출액 대비 마일리지 점수가 유지되는 경우</div>											
	<div>5단계</div> <div>산학협력 활동 내용, 마일리지 점수에 대한 정보를 공시하며, 최근 5년간 매출액 대비 마일리지 점수가 증가 추세인 경우</div>											
	점검 기준 적용방안(단계형)											
	<table><tr><td>1단계</td><td>2단계</td><td>3단계</td><td>4단계</td><td>5단계</td></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 4-3. 사회

구분	분류번호	영역	범주									
	S-지역사회-추가3	사회	지역사회									
항목	미래세대 성장 및 교육 기여											
항목 설명	<div>• 조직이 미래세대의 성장과 교육에 기여하는 수준을 확인</div> <div>* 기업은 지역사회의 주된 구성원이자 미래세대인 아동과 청년을 위해 각종 교육활동 운영, 현장실습(인턴십) 및 진로체험 기회 제공, 교육기부, 장학금 지원, 역량개발 지원 활동을 추진</div>											
성과 점검	<div>기업의 미래세대 성장 및 교육 기여를 위해 추진하고 있는 활동의 규모 및 증가율을 측정</div> <div><b>[데이터 원천]</b> 미래세대 성장 및 교육 기여 활동 지출액, 수혜 인원 및 지원 기간(매출액 대비) (사업보고서, 지속가능성보고서, 홈페이지 등)</div> <div><b>[데이터 기간]</b> 최근 5개년 (회계연도 기준)</div> <div><b>[데이터 범위]</b> 국내 사업장 및 국내 소재 대학</div> <div><b>[데이터 산식]</b> N/A</div>											
점검 기준	<div><div>1단계</div><div>미래세대 성장 및 교육 기여 활동에 관한 정보공시가 없는 경우</div></div>											
	<div><div>2단계</div><div>미래세대 성장 및 교육 기여 활동 내용은 공시하나 지출액이나 수혜인원에 대한 정보공시가 없는 경우</div></div>											
	<div><div>3단계</div><div>미래세대 성장 및 교육 기여 활동 내용, 지출액, 수혜규모에 대한 정보공시가 있으나, 최근 5년간 매출액 증감폭 대비 미래세대 성장 기여 활동 지출액 또는 수혜규모 변동을 알 수 없거나 감소 추세인 경우</div></div>											
	<div><div>4단계</div><div>미래세대 성장 및 교육 기여 활동 내용, 지출액, 수혜규모에 대한 정보를 공시하며, 최근 5년간 매출액 증감폭 대비 미래세대 성장 기여 활동 지출액 또는 수혜규모가 유지되고 있는 경우</div></div>											
	<div><div>5단계</div><div>미래세대 성장 및 교육 기여 활동 내용, 지출액, 수혜규모에 대한 정보를 공시하며, 최근 5년간 매출액 증감폭 대비 미래세대 성장 기여 활동 지출액 또는 수혜규모가 증가 추세인 경우</div></div>											
	<div>점검 기준 적용방안(단계형)</div> <table><tr><th>1단계</th><th>2단계</th><th>3단계</th><th>4단계</th><th>5단계</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>			1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	0점	25점	50점	75점
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계								
0점	25점	50점	75점	100점								

## 4-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주											
	G-경영진-추가1	지배구조	경영진											
항목	경영진 성과평가 및 보상													
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"><li>경영진의 성과를 체계적으로 평가하고 이를 근거로 보상을 지급함으로써, 경영진의 의사결정행위를 직/간접적으로 감독 및 통제하고 있는지 확인</li><li>경영진의 성과평가 지표(KPIs)는 조직의 장기적 가치 향상과 연계되어 있으며, 성과평가 행위가 구체적, 연속적, 실효적으로 이루어지고 있는지 점검</li></ul>													
성과 점검	1) 재무적 성과 연계 성과평가 지표, 2) 비재무적 성과 연계 성과평가 지표, 3) 성과평가 기간, 3) 보상지급 기간, 5) 보상회수 요건 설정 여부를 측정  [데이터 원천] ‘전자공시시스템’ 상 사업보고서, ‘조직별 홈페이지’ 상 지속가능경영보고서 [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] N/A [데이터 산식] N/A													
점검 기준	<div>요건1<div>조직의 재무적 성과와 연계하여 정량적 ‘성과평가 지표’가 설정되어 있는 경우 (매출액, 영업이익, 현금흐름, EBIT, 시가총액, 주주수익률 등)</div></div>													
	<div>요건2<div>조직의 비재무적 성과와 연계하여 정량적 ‘성과평가 지표’가 설정되어 있는 경우 (온실가스 배출량, 친환경 제품 비율, 산업재해율, 인권 리스크 개선율 등)</div></div>													
	<div>요건3<div>조직의 재무적/비재무적 성과와 연계하여 3년 이상의 중장기 ‘성과평가 지표’가 설정되어 있는 경우</div></div>													
	<div>요건4<div>성과평가 결과에 따라 보상(성과급)을 지급하고 있으며, 성과보상 지급을 1년 이상 초과하여 지연지급하고 있는 경우</div></div>													
	<div>요건5<div>성과평가 종료 후, 지급(예정) 보상을 회수할 수 있는 요건을 두고 있는 경우 (경영진 행위가 불법적이거나, 조직에 심각한 피해를 초래한 사유 등)</div></div>													
	점검 기준 적용방안(선택형)													
<table><tr><th>1개 이하 충족</th><th>2개 충족</th><th>3개 충족</th><th>4개 충족</th><th>5개 충족</th></tr><tr><td>0점</td><td>25점</td><td>50점</td><td>75점</td><td>100점</td></tr></table>					1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족	0점	25점	50점	75점	100점
1개 이하 충족	2개 충족	3개 충족	4개 충족	5개 충족										
0점	25점	50점	75점	100점										



## 4-4. 지배구조

구분	분류번호	영역	범주												
	G-윤리경영-추가1	지배구조	윤리경영												
항목	윤리경영/반부패 관련 법규/행동강령 등 준수														
항목 설명	• 조직이 윤리경영 및 부패방지 관련 법규, 행동강령 및 실천규범 등을 준수하고 있는지 확인														
성과 점검	윤리경영 및 부패방지 관련 법규, 행동강령 및 실천규범 위반 사례를 확인하여 감점하는 형태로 측정 (기준 점수 100점)  [데이터 원천] 회사(계열사 제외), 임직원(계열사 제외)의 법규 위반 사항 중 사회 관련 법규 위반 사실 (사업보고서, 지속가능성보고서, 법규위반 정보 관련 웹사이트)  [데이터 기간] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내, 해외 지점 포함 [데이터 산식] N/A														
점검 기준	<table><tr><th colspan="2">측정 기준 구분</th><th>감점</th></tr><tr><td colspan="2">1단계</td><td>-5점</td></tr><tr><td colspan="2">2단계</td><td>-3점</td></tr><tr><td colspan="2">3단계</td><td>-1점</td></tr></table>			측정 기준 구분		감점	1단계		-5점	2단계		-3점	3단계		-1점
	측정 기준 구분		감점												
	1단계		-5점												
	2단계		-3점												
	3단계		-1점												
1단계	처벌 및 조치내용 중 1)에 해당되는 처벌이 있는 경우														
2단계	처벌 및 조치내용 중 2)에 해당되는 처벌이 있는 경우														
3단계	처벌 및 조치내용 중 3)에 해당되는 처벌이 있는 경우														
	<b>처벌 및 조치내용 종류</b> 1) ‘과징금, 벌금, 징역, 금고, 구류’가 포함된 처벌 2) ‘과태료, 범칙금, 이행강제금’이 포함된 처벌 3) 위 조치 이외의 처벌(금전적 처벌 없이 시정명령, 영업정지 등의 제재만 있는 경우)  * 처벌 및 조치 내역이 없는 경우 감점 없음 * 처벌 및 조치 내역의 발생횟수에 따른 감점 시 사회 분야의 총 평가 최저점은 0점으로 하한선 설정 * 전년도 회사(계열사 제외), 임직원(계열사 제외)의 법규위반 사항 중 윤리경영/반부패 관련 법규/행동강령 등 위반 사실 확인 * 항소 중인 건은 전년도 현재 판결 기준으로 평가함 (금융지주회사는 계열사 및 자회사 포함)														

# IV

## 부록

1. ESG 평가 및 공시지표 안내

174

# 1. ESG 평가 및 공시지표 안내

## 글로벌 ESG 평가

### • 다우존스 지속가능경영지수(DJSI)

- 글로벌 금융정보사 S&P Dow Jones(미국)와 지속가능경영 평가기관 RobecoSAM(스위스)이 개발한 평가지표로 1999년부터 전세계 2,500개 시가총액 상위 기업을 대상으로 지속가능성 평가를 시행
- 국내는 2009년부터 한국생산성본부(KPC)와 S&P가 함께 국내 시가총액 상위 200대 기업을 대상으로 DJSI Korea를 개발함
- URL: <https://www.spglobal.com/esg/csa/>

### • MSCI ESG Ratings

- 주식 포트폴리오 분석 도구를 제공하는 글로벌 주가지수 산출기관 MSCI에서 투자자 활용을 위해 제공하는 ESG 평가 방법론으로 ESG 공시자료 및 관련 리스크를 바탕으로 우수(Leader), 평균(Average), 미흡(Laggard) 수준 모델을 적용하여 평가함
- URL: <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings>

### • 탄소정보공개프로젝트(CDP) Reporting

- 기업 환경 영향 공개를 지원하는 글로벌 비영리기관 CDP(Carbon Disclosure Project)에서 투자자, 기업, 도시 및 지역의 온실가스 배출 등 환경 데이터 보고 및 리스크 관리를 표준으로 만들어 관리하고 개선 의견을 제공함
- URL: <https://www.cdp.net/en/info/about-us/what-we-do>

### • 에코바디스(EcoVadis) 평가

- EcoVadis는 글로벌 클라우드 기반 SaaS 플랫폼을 통해 ESG 평가 서비스를 제공하는 기관으로 주로 다국적 기업들이 거래업체의 평가를 의뢰하고, 거래업체의 퍼포먼스를 관리하며, 지속적인 개선을 추진하는 목적으로 활용하고 있음
- 2007년 서비스 시작 이후로 전세계적으로 150개국, 75,000개 이상의 협력사 평가를 수행하는 수준으로 성장함
- URL: <https://support.ecovadis.com/hc/ko>

### • 톰슨 로이터(Thomson Reuters) ESG 스코어

- 글로벌 투자정보 기관인 톰슨 로이터에서는 기존 금융 정보 외에 ESG 정보를 제공하며 투자자의 ESG 결정을 더욱 원활히 하기 위해 ESG 데이터 프로세스를 갖추고 자체 스코어(ESG Scores) 시스템을 운영하고 있음
- 톰슨 로이터 금융 리스크 관리 파트가 분사해 만들어진 플랫폼 회사 레피니티브(Refinitiv)는 전세계 150여개 국가, 4만 여개 기관에 시장 정보를 공급하며 ESG 데이터 서비스 및 컨설팅을 제공
- URL: <https://solutions.refinitiv.com/esg-data/>

## • FTSE4Good Index

- 영국의 주가 지수 및 데이터 서비스 제공업체인 FTSE 그룹이 개발한 윤리적 투자 주식 시장 지수로 환경보호, 인권보장, 협력업체 노동 규범 준수, 반부패 수준, 기후변화 대응 등 5가지 항목을 평가함
- URL: <https://www.ftserussell.com/products/indices/ftse4good>

## 국내 ESG 평가

### • 한국기업지배구조원(KCGS) ESG 평가

- 한국기업지배구조원이 국내 상장기업의 지속가능경영 수준을 점검하고, 지속가능경영 개선에 기업이 평가 정보를 활용할 수 있도록 지원하기 위해 고안한 평가
- 2003년 지배구조 평가로 시작되어 2011년 ESG 전 영역으로 확대되어 한국거래소 ESG 지수에 활용되고 있음
- URL: [http://www.cgs.or.kr/business/esg\\_tab01.jsp](http://www.cgs.or.kr/business/esg_tab01.jsp)

### • 서스틴베스트(Sustainvest) ESG 평가

- ESG 경영 전략 통합, 펀드 운용 전략, 수탁자 책임 활동 등을 위한 종합 리서치 및 자문 서비스 제공업체 서스틴베스트에서는 국내 기업의 ESG 리스크 관리 수준을 등급으로 평가하며 공개함
- URL: <https://sustainvest.com/>

## 글로벌 ESG 이니셔티브

### • GRI 가이드라인

- 지속가능보고서에 대한 가이드라인을 제정하는 국제기구 Global Reporting Initiative(GRI)에서 제공하는 경제, 사회, 환경 측면에서의 가이드라인을 2000년 최초 제정하여 제공하고 있음
- URL: <https://www.globalreporting.org/>

### • WEF 에코시스템 맵(Ecosystem Map)

- 세계 경제 포럼(WEF)은 4대 주요 회계법인과 함께 기업의 ESG 수준을 비교할 수 있는 핵심지표가 담긴 보고서를 발표
- 이해관계자 자본주의에 입각한 ESG 측정 지표(21가지 핵심지표, 34가지 확장지표)를 제공하고 있음
- URL: <https://www.weforum.org/>

# 관 계 부 처 합 동