

2024년도 SēAH 세아창원특수강 인권영향평가 결과보고서

2024. 6.



KSA 한국표준협회

제 출 문

「2024년도 세아창원특수강 인권영향평가」
결과보고서를 제출합니다.

2024. 6.

이 보고서는 인권영향평가 수행기관의 결과물로,
세아창원특수강의 입장과 다를 수 있습니다

● 목 차

I 요약	7
1. 추진 개요	9
2. 인권영향평가 결과	10
II 인권환경 분석	13
1. 내·외부 인권환경	15
2. 시사점	20
III 인권실사체계 검토	23
1. 검토 기준	25
2. 검토 결과	26
IV 경영관행 인권영향 평가	39
1. 지표 및 진단절차	41
2. 부정적 인권영향 파악	44
3. 부정적 인권영향 분석 및 평가	55
V 향후과제	65
1. 주요 인권 이슈	67
2. 전략목표 및 과제	68





2024년도 세아창원특수강 인권영향평가 결과보고서



요약



1. 추진 개요



2. 인권영향평가 결과



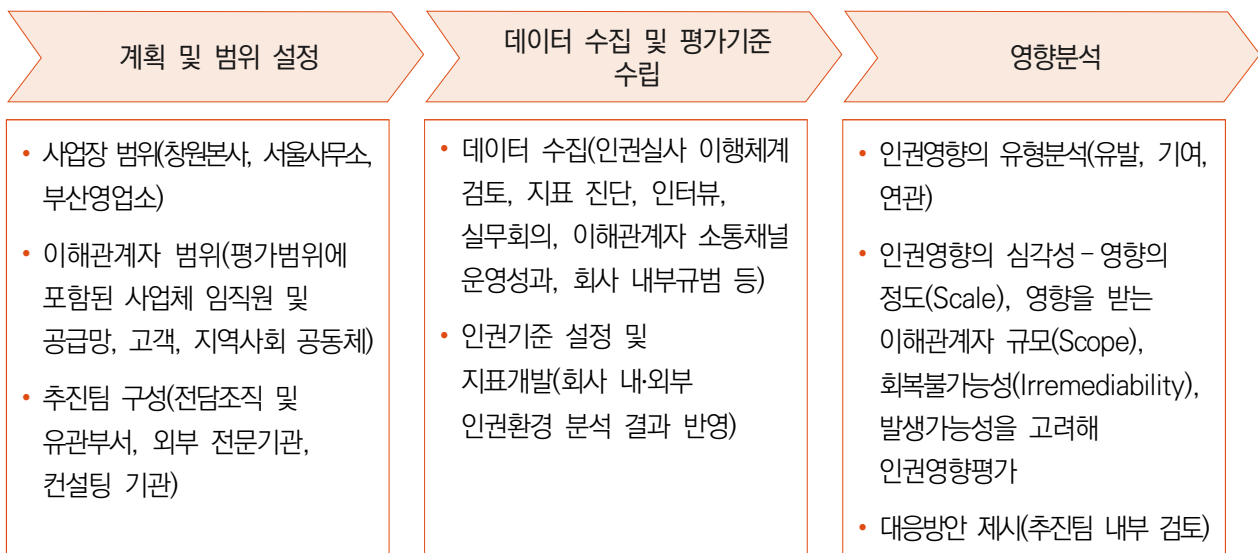
1

추진 개요

☑ 목적

- 세아창원특수강(이하 '회사') 활동이 이해관계자에게 미치는 인권리스크 및 영향을 파악하고 영향의 정도와 성질을 분석·평가함으로써, 인권침해를 회피를 위한 사전 대응조치를 마련하고 부정적 영향을 효과적으로 다루기 위해 '24년도 인권영향평가를 시행함

☑ 추진 절차



2

인권영향평가 결과

전략목표 거버넌스 및 정책 약속

연번	전략 과제	현황 및 실태	추진 방향
①	인권정책 이해관계자 소통 활성화	- 회사의 인권정책 및 실사 이행체계를 반영하고 있는 <인권경영 정책>, <행동강령>, <제3자 행동강령>, <제3자 행동강령 동참 협약서> 미공개로, 회사 인권존중 책임 이행 의지에 관한 이해관계자 소통 미흡 - 임직원 대상 교육 콘텐츠에 회사 인권정책 및 실사시스템, 고충처리 절차를 반영하고 있지 않아 인권존중 문화 정착을 기대하기 어려움	- 현행 인권정책 소통(공개, 안내, 정보 제공, 교육, 계약절차 등) 실태 점검 및 효과성 증진 방안 마련 - 회사 인권정책 및 실사 시스템, 구제 절차를 임직원 교육 콘텐츠에 반영하고 이수 의무화(개인 KPI 반영)
②	공급사 인권침해 피해자 규제 협력 의지 표명	- 회사 <인권경영 정책>에 구제절차 관련 세부 정보 안내 부족으로 신고인 또는 피해자의 접근성 및 예측가능성 제약 - 회사 <인권경영 정책> 및 <제3자 행동강령 동참협약서>는 공급업체에 구제절차 제공을 권장하고 있는 반면, 공급사에 의한 인권 침해 피해자 발생 시 회사의 관여 의지는 표명하고 있지 않음	- 회사 구제절차 세부정보 제공 - 공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 의지 표명 및 절차 구체화
③	인권경영 거버넌스 타당성 제고	- 인권현안을 다루는 ESG추진기구(위원회 및 협의체)를 구성·운영 중에 있으나 인권 전문가 및 이해관계자 그룹을 대표하는 인사의 참여가 미흡함 - 회사 <인권경영 정책>에서 주요 인권현안을 책임 있게 다루고 결정할 수 있는 거버넌스 기구에 대한 정보가 없어, 의사결정 체계 및 책임소재가 불분명	- 현재 ESG 의사결정 체계가 상향식(각 회사 ESG실무협의체 ⇒ 지주사 ESG 위원회) 구조로 회사 ESG실무협의체 운영절차에서 안전에 따라 필요한 경우 관련 이해관계자 그룹을 대표하는 인사와 인권전문가의 참여를 최대한 보장 - 회사 <인권경영 정책>에 인권현안을 다루고 결정하는 의사결정 체계 및 책임 소재를 명확하게 기술

전략목표 **인권존중 내재화 및 인권실사**

연번	전략 과제	현황 및 실태	추진 방향
④	인권영향평가 절차에서 이해관계자 참여 증진	- 시간적 한계로 인권영향평가 프로젝트 기간에 소통할 수 있는 이해관계자 수 제약 - 부정적 인권영향 파악 및 평가 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹이 참여할 수 있는 채널 점진적 확대 필요	- 인권영향 파악절차에서 인권취약 그룹의 참여를 최대한 보장할 수 있는 채널 점진적 확대(공급사를 포함한 무기명 설문, 사업장 방문 인터뷰 등) - 인권리스크 및 영향 파악 결과를 바탕으로 이해관계자 간담회를 실시하는 등, 인권리스크 및 영향을 분석·평가하는 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹의 참여를 보장해 대응 조치의 실효성 제고
⑤	인권영향평가 통합 및 대응조치 수립	회사는 '24년도에 처음으로 인권영향 평가를 진행함에 따라, 평가결과를 반영한 대응계획 수립 및 실행, 대응 조치의 효과성 측정, 성과 공개 및 이해관계자 소통 절차를 실행한 사례가 없음	- 전담부서 및 유관부서가 참여해 '24년도 인권 영향평가 결과로 도출된 현저한 인권 문제의 방지 또는 완화 방안 검토 - 대응조치의 효과성 측정 방안 및 영향을 받는 이해관계자의 참여 방안을 포함한 추진 전략 및 세부계획 수립
⑥	대응조치의 효과성 추적 모니터링	회사는 '24년도에 처음으로 인권영향 평가를 진행함에 따라, 평가결과를 반영한 대응계획 수립 및 실행, 대응 조치의 효과성 측정, 성과 공개 및 이해관계자 소통 절차를 실행한 사례가 없음	- 대응조치 추진 전략 및 세부계획 실행 후, 대응조치 효과성, 이해관계자 참여성과 등을 체계적으로 정리한 개선조치 실행성과 공개 - 대응조치 효과성 추적 및 평가 절차에서 얻은 교훈을 회사의 절차 및 시스템에 반영하고 지속적으로 개선할 수 있는 환류체계 구축

전략목표 책임있는 공급망 관리

연번	전략 과제	현황 및 실태	추진 방향
⑦	공급망 인권실사 고도화	- 윤리강령 제2장(이해관계자에 대한 책임)에 따라 회사는 협력회사와의 모든 거래에 평등한 참여기회와 합리적인 거래조건을 보장하고 있으나, 계약 내용이 상대방 근로자의 근로환경을 악화시키는 요소를 포함하고 있는 지 사전에 스크리닝 하는 관행은 구축되어 있지 않음 - 공급사에 의한 인권침해를 사전에 예방하고 계약절차에서 회사의 인권정책을 공급사와 소통할 수 있는 <제3자 행동강령 동참확약서>를 마련하고 있으나, 활용 사례 또는 적용계획을 확인할 수 없음 - 회사는 공급업체에게 구제 및 고충처리 장치를 제공하도록 요구하고 있으나, 공급업체가 그들의 공급사에게 구제절차를 제공하도록 기대를 표명하지 않고 있음	- 공급망 사업자와의 계약절차에서 계약 내용이 공급망 사업장 근로자 노동환경(임금, 근로조건, 안전 등)에 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악하는 절차 구축 <제3자 행동강령 동참확약서> 단계적 적용 확대 목표 설정 - 회사의 공급업체가 그들의 공급업체에게 내부 이해관계자, 외부의 개인 및 지역 공동체를 위한 구제 및 고충처리장치를 제공하도록 전달할 것에 대한 기대를 명확하게 표명

전략목표 현지주민 인권보호

연번	전략 과제	현황 및 실태	추진 방향
⑧	정보약자 정보접근권 제고	- 웹사이트 정보에 대한 시청각 장애인 등 정보약자 접근성 부족 - 장애인 근로자 채용 성과 및 법적의무 고용률을 상회하는 목표 설정과 달성 약속을 파악할 수 있으나, 장애인의 작업 시설 접근성 및 작업장 내 이동의 자유를 파악할 후 있는 정보 부재	- 회사운영 및 사업 정보를 전달하는 웹사이트(홈페이지 및 사업별 페이지)에 대한 시청각 장애인의 접근성 보장(웹 접근성 인증) - 사업장(창원본사, 서울사무소, 부산영업소)의 장애인 접근성(건물, 정보, 작업시설) 보장 수준을 파악할 수 있는 정보 수집 및 공개



인권환경 분석



1. 내·외부 인권환경



2. 시사점



1

내·외부 인권환경

- 인권 관련 최근 국내외 규제동향, 회사 산업특성 및 조직상황을 토대로 회사 경영활동 과정에서 중요하게 고려해야 할 인권 문제 및 관련 이해관계자 그룹을 식별함
- 식별한 이해관계자 그룹 및 주요 인권 이슈에 회사 활동이 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악, 분석 및 평가할 수 있는 지표개발과 연계

가. 규제 동향

☑ 국내 ESG 공시기준에 인권실사 실행성과 포함

- 최근 국가인권위원회의 민간기업 인권경영 정보공시 제도화 권고를 금융위원회가 사실상 수용함
- 국가인권위원회가 2023년 10월 26일 금융위원회 위원장에게, △금융위원회와 한국회계기준원(한국지속가능성 기준위원회)이 수립하고 있는 ESG 공시기준에 인권위 '인권경영 보고지침'의 내용을 충분히 포함할 것, △공시로 인한 기업 부담을 경감하기 위하여 공시 지원방안을 마련할 것을 권고함
- 금융위원회는, △한국지속가능성기준위원회를 통해 '24년 1분기를 목표로 국내 기업에 적용될 ESG 공시기준 초안을 마련하고, 관계부처·기업·투자자 등 이해관계자들을 대상으로 의견수렴을 진행할 예정으로, 논의 과정에서 '인권경영 보고지침' 내용에 대해서도 검토할 수 있으며, △ESG 공시제도의 세부 내용이 구체화되는 시점에 기업 지원 및 인센티브 부여 등 공시 지원방안도 마련할 것이라고 화신함
- 공개된 지속가능성공시기준 초안(2024.4.30)에 따르면, 국가인권위원회 '인권경영 보고 및 평가지침' 내용을 참고해 아래 인권실사 실행 내용이 포함될 것으로 전망됨

공개 초안

기업 인권 경영에 대한 정보를 이용자가 이해할 수 있도록 다음을 공시한다. 이를 공시할 때, 인권경영 보고 및 평가지침의 내용을 참고한다.

- (1) 인권경영 관련 기업의 조직, 제도 및 규정
- (2) 인권영향평가를 실시하고 있는지 여부
- (3) 식별된 인권이슈가 있을 경우, 해당 이슈에 대한 대응 여부
- (4) 인권침해 피해자 발생하였을 경우, 구제절차를 갖추고 있는지 여부
- (5) 보고기간말 기준 총 직원 수 대비 인권경영 교육을 이수한 직원 수

☑ 기업지속가능성실사지침(CSDDD) 유럽연합 의회 승인

- 국가와 기업의 협력적 패러다임과 기업의 자발적 규제에 기초해 설계된 유엔 기업과 인권에 관한 이행 원칙(UNGPs) 실행에 있어, 국제인권법에 근거한 국가의 인권의무가 강조되면서 유럽연합(EU) 회원국을 중심으로 기업의 인권실사를 법적의무화(mandatory human rights due diligence)하는 방향으로 국가 정책을 전환하고 있는 추세에 있음(△법으로 기업의 인권실사 강제, △인권실사 실행을 통해 인권침해를 예방할 법적 의무 부과, △특정 이슈로 한정해 보고의무를 부과하는 방식과 차별화*)
- * 공급망투명성법, 현대판노예방지법과 같이 특정 공급망 이슈로 한정해 외부 공개를 의무화하는 방식과 달리, 포괄적 인권실사체계 구축과 이행을 강제하는 방식으로 확산되고 있음
- 특히, 유럽연합(EU) 의회가 기업지속가능성실사지침(The Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)을 2024년 4월에 승인함에 따라, EU 회원국은 지침 발효 2년 이내에 관련법을 제정하거나 기존 국내법을 지침과 정합성을 갖는 방향으로 개선해야 하며, 해당 지침이 최소 기준이란 점에서 개별 국가의 법은 보다 강화될 것으로 전망됨(시행 시기는 2027년 전후 예상)
- 해당 지침은 기업이 자사, 자회사 및 비즈니스 파트너의 운영과 관련하여 적절한 인권 및 환경 실사를 수행해야 할 의무를 규정하고 있으며, 경제협력개발기구의 책임 있는 기업행동실사지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)에 명시된 여섯 단계(인권정책 및 관리시스템에 실사통합, 부정적 인권영향 파악 및 평가, 개선 조치 실행, 개선조치의 효과성 추적 및 평가, 성과 공개 및 이해관계자 소통, 인권침해 피해자가 접근할 수 있는 구제절차 제공)를 다루고 있음
- 적용대상은 직원 수 및 매출액 등의 기준을 상향함으로써 원안에 비해 적용대상 기업은 대폭 축소되었음

EU 역내 기업	대기업	직원 수 1,000명 초과 직전년도 기준 글로벌 매출액 4억 5,000만 유로(약 6,526억 원) 초과하는 기업 및 최종 모기업
	로열티 수익 창출 기업	상기 대기업 적용 미대상 중 프랜차이즈 또는 라이선스 계약에 따른 로열티 수익이 2,250만 유로(약 327억 원) 초과하고 글로벌 순 매출이 8,000만 유로(1,165억 원)를 초과하는 기업 및 최종 모기업
EU 역외 기업	대기업	전전년도 EU 역내 순 매출액 4억 5,000만 유로(약 6,526억 원) 초과하는 기업 및 최종 모기업
	로열티 수익 창출 기업	상기 EU 역내 로열티 수익 창출 기업 기준과 동일

* 초안에서 중소기업이 인권과 환경에 부정적인 영향을 끼칠 가능성이 큰 고위험 산업(섬유·가죽 생산 및 유통, 섬유 및 패션, 농축수산물 및 식품업, 원유·천연가스 등 원자재, 철강 등)이 2,000만 유로(약 291억 원) 이상의 매출을 내는 경우에는 CSDDD의 적용을 받도록 규정했으나 최종안에서 제외함. 다만 대기업의 공급망 파트너인 중소기업들이 가진 간접적 책임 부담은 여전히 존재함

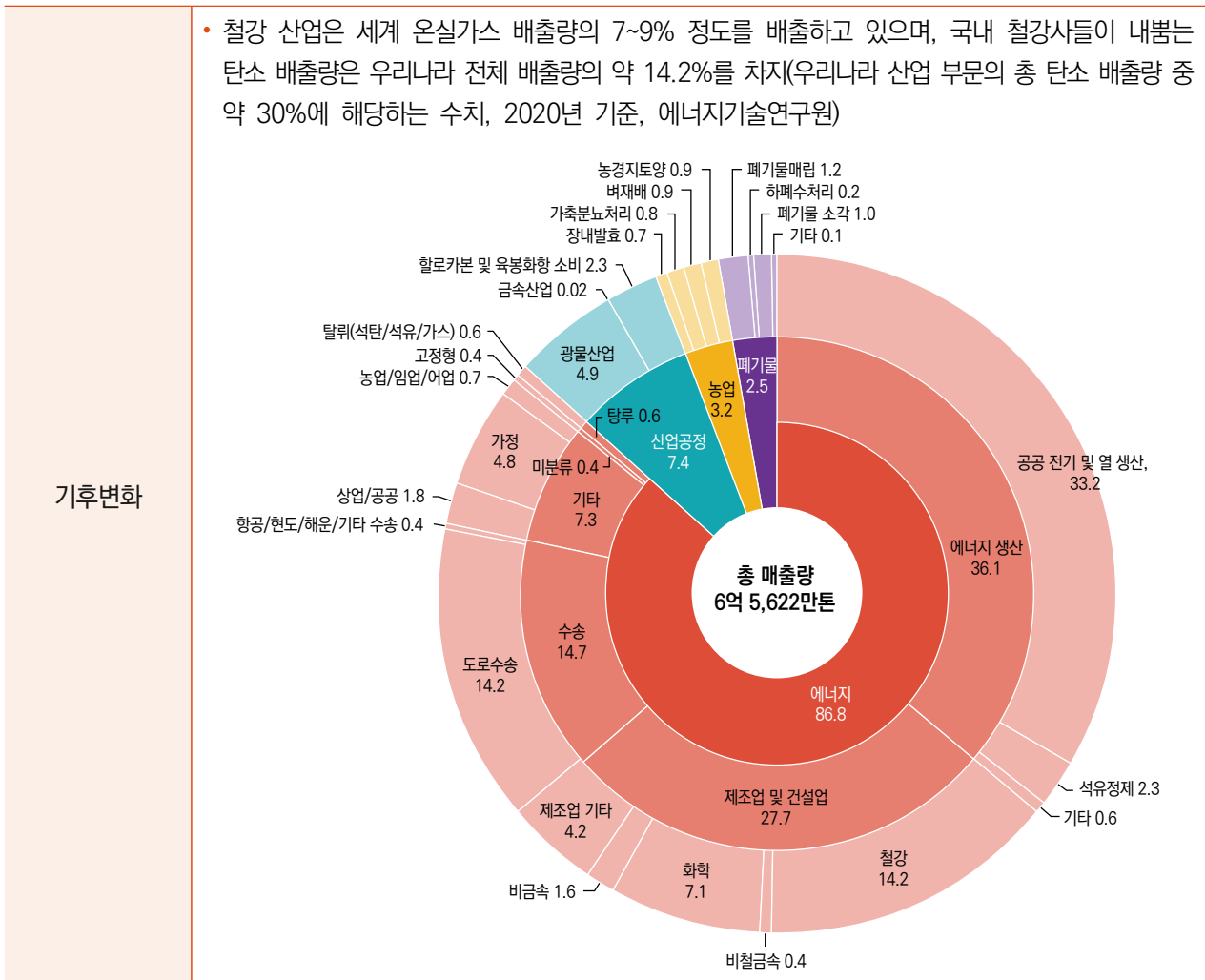
- 실사대상 공급망의 범위는 초안에서는 생산, 공급, 유통, 운송, 저장 및 폐기로 지정 했었으나, 최종안에서는 폐기(해체, 재활용, 매립)부문을 삭제하고, 제품 및 서비스 사용 단계의 최종 다운스트림은 제외하는 것으로 합의함

- 지침 적용분야는 인권 및 환경 분야로 아래와 같음

인권실사	환경실사
· 국제인권협약 · 근로조건 · 아동노동 및 권리협약 · 최저연령협약 · 강제노동 및 인신매매 금지 · 뇌물 및 부패 방지 · 결사의 자유 · 단결권 · 단체교섭권의 보장 등	· 대기/토양/삼림/해양/수질 오염에 관한 사항 · 멸종위기에 처한 야생 동·식물종의 국제거래에 관한 협약 · 수은 미나마타 협약 · 잔류성 유기오염 물질 관련 스톡홀름 협약 · 몬트리올 의정서에 따른 오존층 파괴물질 규제 · 유엔기후변화협약 · 파리협정 등의 준수

나. 산업 특성 및 조직상황

☑ 산업 특성



안전	- 고용노동부 산하 안전보건공단(KOSHA)에 따르면 2023년 1분기 철강업계 내 재해자수는 3,813명으로 전년 동기 대비 13.0% 증가함. 사망자수는 69명으로 전년도에 비해 15.0% 늘어 중대재해법 시행 이후 분기 최대 수치임 - 같은 기간 제조업계 전체 사망자수가 123명으로 3.1% 줄어든 점을 고려하면 시사하는 바가 크다고 할 수 있음					
	※ 1분기 기준					
	(단위: 명)					
	구분	재해		사망		증감률(%)
		2022	2023	2022	2023	재해 사망
	금속제련업	60	80	1	3	33.3 200.0
	금속 · 비금속광물 · 기계기구 제조업	3,315	3,733	59	66	12.6 11.9
	철강업 총합	3,375	3,813	60	69	13.0 15.0
	제조업 총합	7,105	8,049	127	123	13.3 -3.1
	비중(철강업/제조업)	47.5	47.4	47.2	56.1	-0.1%p 8.9%p

☑ 조직 상황

안전	- 창원공장에서 파이프 다발과 기계 사이에 끼임 사고를 당한 40대 노동자가 치료를 받다가 사망 (2023. 6.) - 창원시 에너지 저장장치(ESS)에서 불이 나 배터리 3,900여 개 피해		
조직문화	2023년도 조직진단 결과 긍정적 응답 대비 부정적 응답 비중이 10% 이상을 차지하는 이슈는 다음과 같음 - 경영활동 및 의사결정에 임직원 의견 반영(33/321명, 10.3%) - 근무시간 만족도(42/312명, 13.5%) - 임산부 보호조치 효과성(27/151명, 17.9%) - 일가정 양립정책 효과성(40/148명, 27%) - 응답자의 4.2%가 주 12시간 초과 근로(15/354명) 확인		
인권정책에 반영한 인권 이슈	고용 차별금지	결사 및 단체교섭의 자유 보장	
	강제노동의 금지	아동노동의 금지	산업안전 보장
	책임있는 공급망 관리	현지주민의 인권보호	환경권 보호
	고객인권 보호	직장 내 괴롭힘 및 갑질 방지	
	개인정보 보호	적법한 근로시간 및 근로조건 준수	

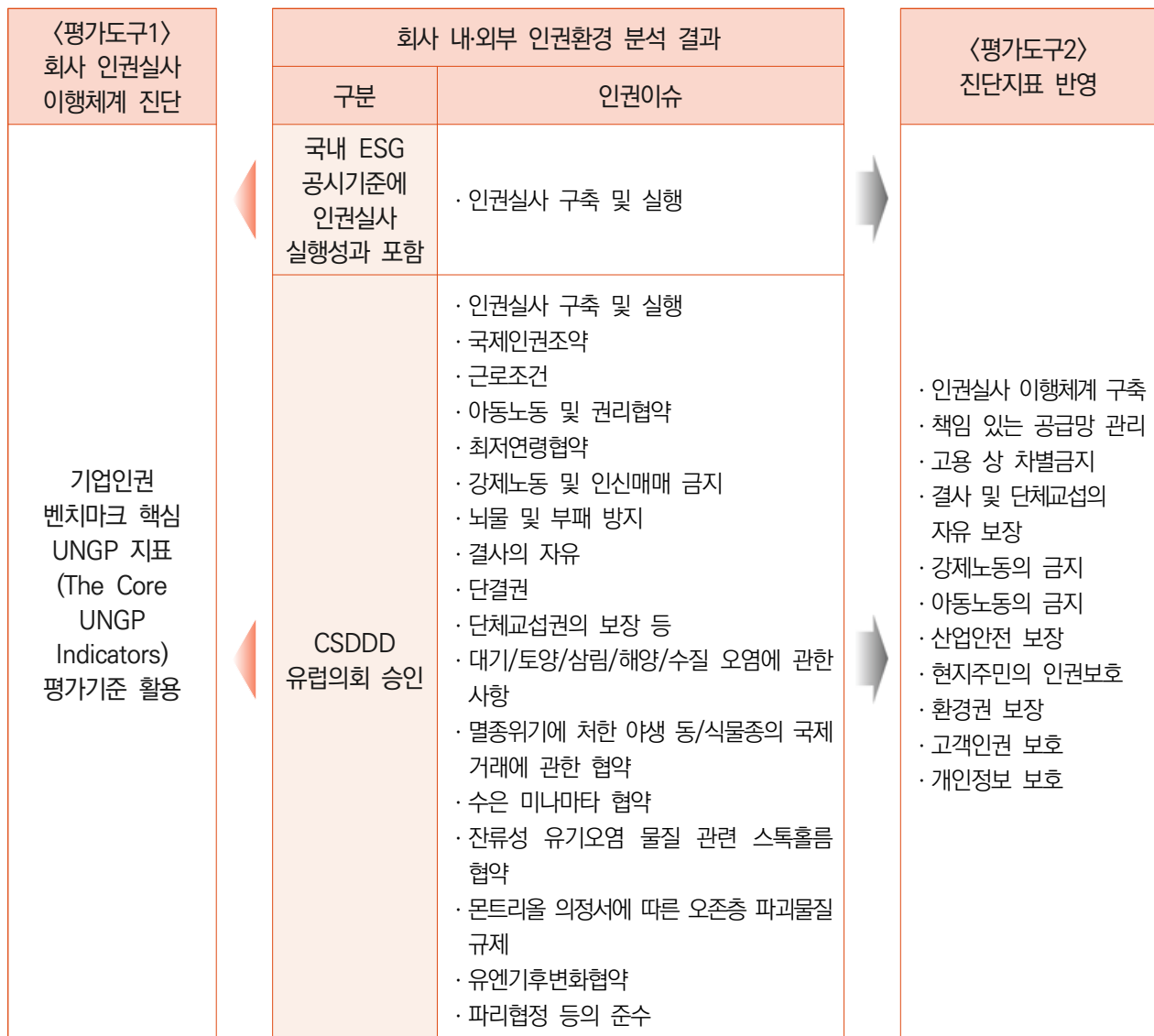
다. 주요 인권문제 및 관련 이해관계자 식별

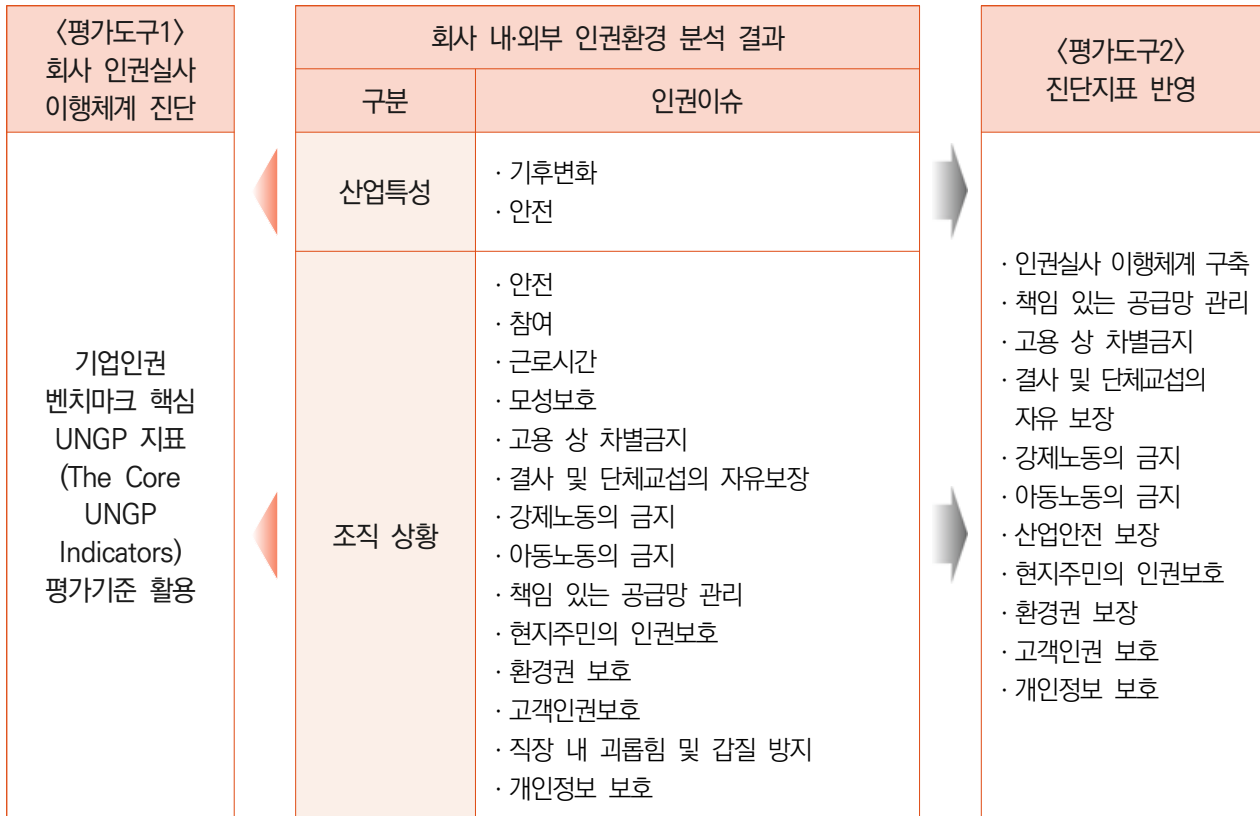
구분	인권이슈	이해관계자
국내 ESG 공시기준에 인권실사 실행성과 포함	· 인권실사 구축 및 실행	· 임직원 · 고객사 · 협력사(공급망) 근로자 · 투자자 · 지역사회
CSDDD 유럽의회 승인	· 인권실사 구축 및 실행 · 국제인권조약 · 근로조건 · 아동노동 및 권리협약 · 최저연령협약 · 강제노동 및 인신매매 금지 · 뇌물 및 부패 방지 · 결사의 자유 · 단결권 · 단체교섭권의 보장 등 · 대기/토양/삼림/해양/수질 오염에 관한 사항 · 멸종위기에 처한 야생 동/식물종의 국제거래에 관한 협약 · 수은 미나마타 협약 · 잔류성 유기오염 물질 관련 스톡홀름 협약 · 몬트리올 의정서에 따른 오존층 파괴물질 규제 · 유엔기후변화협약 · 파리협정 등의 준수	· 임직원 · 고객사 · 협력사(공급망) 근로자 · 투자자 · 지역사회 · 미래세대 · 정부(국내/외국)
산업특성	· 기후변화 · 안전	· 임직원 · 협력사(공급망) 근로자 · 지역사회 · 미래세대
조직 상황	· 안전 · 참여 · 근로시간 · 모성보호 · 고용 상 차별금지 · 결사 및 단체교섭의 자유보장 · 강제노동의 금지 · 아동노동의 금지 · 책임있는 공급망 관리 · 현지주민의 인권보호 · 환경권 보호 · 고객인권보호 · 직장 내 괴롭힘 및 갑질 방지 · 개인정보 보호	· 임직원 · 고객사 · 협력사(공급망) 근로자 · 투자자 · 지역사회 · 미래세대 · 정부(국내/외국)

2

시사점

- 회사 내외부 인권환경 분석 결과, 유럽연합 기업지속가능성실사지침(CSDDD) 및 국내 민간기업 인권경영 정보공시 제도화에 대응하기 위해서는 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs)이 기업에게 요구하고 있는 인권실사를 실행할 수 있는 체계 구축이 요구되고 있음
- 또한, CSDDD 인권·환경 실사 범주에 포함된 환경 및 인권기준, 회사가 주요 인권현안으로 인식하고 <인권경영 정책> 및 <행동규범>에 반영하고 있는 인권기준, 철강 산업 특성에서 유래한 기후변화 및 안전 이슈, 최근 회사 조직상황 및 조직 진단 결과로 나타난 인권현안을 인권영향평가 기준에 반영할 필요가 있음







2024년도 세아창원특수강 인권영향평가 결과보고서



인권실사체계 검토



1. 검토 기준



2. 검토 결과



1

검토 기준

- 회사 내·외부 인권환경 분석 결과를 반영해, 기업인권 벤치마크(The Corporate Human Rights Benchmark, CHRB)의 핵심 UNGP 지표(The Core UNGP Indicators) 평가기준을 활용해 회사 인권실사 이행체계 구축 수준을 검토함
- 기업인권 벤치마크(CHRB)는 세계 벤치마킹 얼라이언스(World Benchmark Alliance, WBA)의 한 분야로 2017년부터 대규모 글로벌 기업들의 인권 성과를 평가해 오고 있음
- 핵심 UNGP 지표(The Core UNGP Indicators)는 UNGP의 핵심 기대사항들(인권 존중에 대한 정책약속, 인권실사 수행, 구제책에 대한 접근을 가능하게 하는 것)에 초점을 맞추고 있으며, 제3자의 입장에서 기업의 UNGP 핵심 기대사항 이행 여부를 평가할 수 있는 대표적이면서도 매우 유용한 도구로 인식되고 있음

지표	분야 및 항목
A. 거버넌스 및 정책 약속	
A.1.1	인권 존중에 대한 약속
A.1.2.a	근로자의 인권 존중에 대한 약속: 일터에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언
A.1.4	구제 약속
B. 인권존중 내재화 및 인권 실사	
B.1.1	일상의 인권 실행에 대한 책임과 자원
B.2.1	인권리스크 및 영향 식별
B.2.2	인권리스크 및 영향 평가
B.2.3	인권리스크 및 영향 평가 통합 및 조치
B.2.4	인권리스크 및 영향 대응 조치의 효과성 추적
B.2.5	인권 영향에 대한 소통
C. 구제 및 고충처리 장치	
C.1	근로자를 위한 고충처리 장치
C.2	외부인 및 공동체를 위한 고충처리 장치
C.7	부정적 영향의 구제

2

검토 결과

- 유엔 기업과 인권에 관한 이행 원칙(UNGPs)이 기업에게 기대하는 바를 기준으로 회사 인권정책 및 실시 이행체계 전반을 검토하고 고도화 방안 도출
- 기업인권 벤치마크 핵심 UNGP 지표(The Core UNGP Indicators) 평가기준에 따라 회사의 인권실사 이행체계 구축 수준을 검토한 결과, 24점 중 19점을 득점하였으며 100점 만점으로 환산 시 79.2점 수준임
- 구제 약속, 인권리스크 및 영향 평가 통합 및 조치, 인권리스크 및 영향 대응 조치의 효과성 추적 항목에서 개선과제가 도출되었으며, 나머지 항목에서도 발전적 관점에서 인권실사 고도화를 위한 대응 필요성이 제기되고 있음

구분		배점	득점
거버넌스 및 정책 약속	인권존중 약속	2	2
	근로자 인권존중 약속	2	2
	구제 약속	2	1
인권존중 내재화 및 인권실사	일상의 인권실행에 대한 책임과 자원	2	2
	인권리스크 및 영향 식별	2	2
	인권리스크 및 영향 평가	2	2
	인권리스크 및 영향 평가 통합 및 조치	2	0
	인권리스크 및 영향 대응 조치의 효과성 추적	2	0
	인권영향에 대한 소통	2	2
구제 및 고충처리 장치	근로자를 위한 고충처리 장치	2	2
	외부인 및 공동체를 위한 고충처리 장치	2	2
	부정적 영향의 구제	2	2
		24	19

가. 거버넌스 및 정책 약속

1) 인권존중 약속

UNGPs 기대사항	회사는 사업 활동 전반에 걸쳐 국제적으로 인정된 모든 인권을 존중할 것을 공개적으로 약속한다. 해당 약속은 단지 하나 또는 그 이상의 선별적 인권이 아닌, 국제적으로 인정받는 모든 인권과 연관되어 있음을 분명히 해야 한다. 이것은 부정적인 인권 영향을 회피하기 위한 약속만을 고려하며 자선 활동은 포함하지 않는다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 인권 또는 세계인권선언 또는 국제인권장전(International Bill of Human Rights)에 따른 권리 존중을 공개적으로 약속하는 정책 성명이 있다.	또한 회사가 공개한 정책 성명은 유엔 기업과 인권에 관한 이행 원칙 또는 OECD다국적기업 가이드라인 존중 약속을 포함하고 있다.
출처	UNGP 11, 12; UNGPRF A1	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 모두 충족하고 있음(2점) - 회사는 <인권경영현장> 전문에서 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행 지침, OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약, 국제노동기구 핵심협약 등 국제 인권 원칙과 규범에 대한 지지를 명확하게 표명하고 있음 - 회사의 <인권경영현장>은 누구나 접근 가능한 회사 웹사이트에 공개하고 있으며, 이를 실천하기 위한 인권실사 및 구제절차 실행을 약속하는 <인권경영 정책>을 수립하였음	
개선/발전 여지	회사 <인권경영 정책> 공개 및 이해관계자 소통 활성화	

2) 근로자의 인권 존중에 대한 약속; 일터에서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO선언

UNGPs 기대사항	회사는 '일터에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 ILO선언'에 명시된 열 가지 핵심 협약에서 보장하는 노동기본권* 존중을 공개적으로 약속한다. 또한 사업관계에서 노동자의 인권을 존중할 것을 공개적으로 약속하는 정책성명이 있다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 ILO가 일터에서의 기본적 권리로 선언한 노동기본권 존중을 공개적으로 약속하는 정책성명이 있다. 그리고 회사의 정책성명에는 결사의 자유 및 단체 교섭의 권리, 고용과 직업에 관련하여 강제 노동, 아동 노동 또는 차별의 대상이 되지 않을 권리, 안전하고 건강한 노동환경에서 일할 권리를 존중하겠다는 명시적인 약속이 포함되어 있다.	회사가 공개한 정책성명은 공급업체가 ILO가 선언한 노동기본권을 존중할 것에 대한 기대를 표명하고 있다. 그리고 다섯 가지 권리목록을 명시적으로 제시하고 있다.
출처	UNGP 12, 16(c), UNGPRF A1; FLA** 행동강령	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 모두 충족하고 있음(2점) - 회사는 <인권경영현장> 및 <인권경영 정책>, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 행동강령>에서 국제노동기구 핵심협약에 대한 지지를 명확하게 표명하고 있으며, 다섯 가지 노동기본권 목록(고용 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 산업안전 보장)을 명시하고 있음 - 회사는 <인권경영 정책>을 회사와 거래하는 공급사 및 협력사에 적용하고 해당 정책을 존중할 것을 권장하고 있음 - 또한, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령>은 다섯 가지 노동기본권을 명확하게 명시하고 있음	
개선/발전 여지	- 회사 <인권경영 정책>, <행동강령>, <제3자 행동강령>, <제3자 행동강령 동참확약서> 공개 및 이해관계자 소통 활성화 <제3자 행동강령 동참확약서> 단계적 적용 확대 목표 설정	

* 2022년 6월 10일, 제110차 국제노동총회는 1998년 '노동 기본원칙과 권리선언'을 개정하여 기존 4개의 노동기본권(결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적 인정, 모든 형태의 강제노동 철폐, 아동노동의 효과적 철폐, 고용과 직업상의 차별 철폐)에 더해 '안전하고 건강한 노동환경(제155호, 제187호)'을 추가함

** 공정노동협회(Fair Labor Association)

3) 구제 약속

UNGPs 기대사항	회사는 회사가 부정적 영향을 초래했거나 그에 기여했다고 식별한 경우, 합법적인 절차(적절한 사법적 그리고 비사법적 방식을 포함하는)를 통해 영향을 받은 개인 또는 노동자, 커뮤니티에 대한 구제책을 제공하거나 제공하는데 협력할 것을 공개적으로 약속한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 개인, 노동자, 지역 사회에 부정적 영향을 초래했거나 그에 기여한 경우, 이를 구제할 것을 공개적으로 약속하고 있는 정책성명이 있다. 그리고 공급업체가 이러한 정책 약속을 수립할 것에 대한 기대를 표명하고 있다.	회사가 공개한 정책성명은 접근 가능한 구제를 제공하기 위해 사법 또는 비사법적 방식을 통해 협력할 것을 약속하고 있다. 그리고 정책 성명은 회사 운영, 제품, 서비스와 직접 연관된 부정적 영향을 구제하기 위해 공급업체와 협력한다는 약속을 포함하고 있다.
출처	UNGP 22; UNGPRF C6	
검토 결과	- 검토결과 1점 요소를 충족하고 있음(1점) - 회사는 <인권경영헌장> 및 <인권경영 정책>에서 고충 처리, 구제 절차 운영을 명시하고 있으며, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 행동강령> 및 <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령>, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령 협조 및 동참 약속서> 모두에서 공급업체가 이를 실천하도록 요구하고 있음 - 다만, 접근 가능한 구제를 제공하기 위해 사법 또는 비사법적 방식을 통한 협력, 회사 운영, 제품, 서비스와 직접 연관된 부정적 영향을 구제하기 위해 공급업체와 협력한다는 약속을 포함하고 있지 않음	
개선/발전 여지	- 회사 <인권경영 정책> 구제절차 세부사항을 보완해 신고인 또는 피해자의 접근성 및 예측가능성 제고(이해관계자별 제보이슈, 담당부서명, 프로세스 소요기한 안내) - 회사 <인권경영 정책> 및 <제3자 행동강령 동참약속서>에 공급업체에 의한 인권침해 피해자 구제를 위한 회사의 협력약속 명시	

나. 인권존중 내재화 및 인권실사

1) 일상의 인권 실행에 대한 책임과 자원

UNGPs 요구사항	회사는 인권 전담조직 뿐만 아니라 인권문제를 책임지는 고위 관리자를 지정한다. 여기에는 최소한 ILO 핵심 노동 기준에 대한 책임을 포함한다. 또한 회사 운영 및 사업관계 내에서 인권문제를 일상적으로 다룰 수 있도록 자원과 전문지식을 할당한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 회사 내 인권 문제에 대한 실행 및 의사 결정을 책임지는 고위 관리자의 역할을 명시하고 있다. * 참고: 1점을 받으려면, 지표 '가-2)'와 같이 자체 운영에 ILO 요건을 충족해야 한다.(즉, 일터에서의 기본권에 관한 ILO 선언 존중에 대한 공개적인 약속 표명 및 기본권 열거)	회사는 관련 부서 전반에 걸쳐 일상적인 관리를 위한 인권 정책 약속 이행 책임을 부여하는 방법, 그리고 자사 운영 그리고 공급망 내에서 관련 인권 문제의 일상적인 관리를 위해 어떻게 자원과 전문 지식을 할당하는 지 설명하고 있다.
출처	CHRB B.1.1; UNGP 19; UNGPRF A2 및 A2.1; GRI 2-13	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 모두 충족하고 있음(2점) - 세아베스틸지주는 인권문제(인권경영현장은 ILO핵심협약 지지를 표명하고 노동기본권을 열거하고 있음)를 다루는 ESG 위원회를 운영하고 있으며 의사결정이 필요한 주요 이슈 보고와 논의를 진행하고 있음. 또한 전사적인 지속가능경영에 대한 전략과 목표를 수립하고 조직 내 지속가능경영 활동을 강화하기 위해 전담 조직인 ESG팀을 운영하며 각 사업회사 대응부서와 협업하여 통합적으로 관리하고 있음* - 회사 운영 및 공급망 내에서 관련 인권 문제의 일상적인 관리를 위해 전담조직(인재개발팀)을 지정하고, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령 협조 및 동참 약속서>, 녹색구매정책, 공급망 정책, 공급사 행동규범, 책임광물 정책을 통해 공급망 인권문제를 상시 관리하고 있음	
개선/발전 여지	회사 <인권경영 정책>에 인권문제를 다루는 거버넌스 안내(의사결정 체계 및 책임소재)	

* 세아베스틸지주 웹사이트(<https://www.seahbesteelholdings.co.kr/www/sustainability/esgStrategy/governance>)

2) 인권리스크 및 영향 식별

UNGPs 기대사항	회사는 사업 활동의 주요과정(예를 들어, 정책 변경, 시장 진입, 신규 프로젝트)에서 야기되는 경우를 포함하여 지속적으로 인권리스크 및 인권 영향을 사전에 파악한다. 리스크 파악 절차는 이해관계자 및 취약 그룹의 참여를 포함한다. * 참고: 회사가 인권리스크 및 영향을 식별하기 위한 명확한 글로벌 시스템을 가지고 있다고 명시하는 경우, 이 사업 활동을 하는 각 특정 장소에 해당 시스템을 갖추고 있는 것으로 간주한다. 따라서, 2점의 모든 기준을 준수함으로써, 기업은 자동적으로 1점을 달성했다고 간주한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 자사 운영 그리고 공급망을 포함한 사업관계를 통해 특정 장소 또는 활동에서의 인권리스크 및 영향을 식별하기 위한 절차를 설명하고 있다.	회사는 영향을 받은 이해관계자 및 내부 또는 독립적인 외부 인권 전문가와 협의하여 사업 활동 전반에 걸쳐 인권 위험과 영향을 정기적으로 식별하기 위해 마련한 글로벌 시스템을 기술하고 있다. 그리고 이러한 시스템이 새로운 국가에서의 사업 운영, 새로운 사업관계, 새로운 인권 문제 또는 특정 지역에 영향을 주는 분쟁에서는 어떻게 작동되는지 기술하고 있다. 그리고 분쟁의 영향을 받는 지역에서의 강화된 실사 등을 통해 이러한 상황들과 연계되어 파악된 위험들을 명시하고 있다.
출처	CHRB B.2.1; UNGP 17 및 18; UNGPRF B2 및 C3; HRIB* 1.2.1; GRI 414-2	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 충족하고 있음(2점) - 회사는 <인권경영 정책>에 인권리스크 및 영향을 식별하고 분석 및 평가하기 위한 절차를 포함한 인권 리스크 관리 체계를 마련하고 있으며, 문헌조사, 지표 진단, 인권실태조사 등 부정적 인권 영향을 종합적이고 포괄적으로 식별할 수 있는 인권영향평가 절차를 구축하고 있음 2024년도 인권영향평가 절차에서 회사 활동으로 영향을 받은 이해관계자 및 독립적인 인권 전문가가 인권 위험 및 영향을 식별하는 절차에 참여하고 있으며, 사업 환경 변화 및 활동에 영향을 받는 이해관계자를 식별하고 관련된 주요 인권문제를 인권영향 파악절차에 반영하고 있음	
개선/발전 여지	인권영향 파악절차에서 인권취약 그룹의 참여를 최대한 보장할 수 있는 채널 점진적 확대(공급사를 포함한 무기명 설문, 방문 인터뷰 등)	

3) 인권리스크 및 영향 평가

UNGPs 기대사항	회사는 인권리스크 및 영향을 파악한 후 이를 평가하여 현저한 핵심 인권리스크 및 영향의 우선 순위를 정한다. 평가 절차에서 이해관계자 및 취약 그룹이 참여한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 인권리스크를 평가하기 위한 절차를 설명하고 현저한 인권 문제를 공개하고 있다. 이 설명에는 지리적, 경제적, 사회적 및 기타 요인과 같은 관련 요소가 어떻게 고려되는지, 그리고 이러한 절차가 어떻게 공급망에 적용되는지 포함하고 있다. 또는 평가 결과를 공시하고 있으며, 이는 회사 운영과 위치 전반에 걸쳐 집계될 수 있다.	회사는 1점 요건들을 모두 충족하고 있다. 그리고 평가 과정에서 영향을 받는 이해관계자들이 어떻게 참여하는지 기술하고 있다.
출처	CHRB B.2.2; UNGP 17, 18, 24; UNGPRF B1, B2, C3; HRIB 1.2.1; GRI 414-2	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 모두 충족하고 있음(2점) - 회사는 인권리스크 및 영향을 평가하기 위한 절차와 분석 틀을 설명하고 그 결과로 도출한 현저한 인권 문제를 공개하고 있으며, 영향을 받는 이해관계자들의 참여성과를 기술하고 있음* - 인권영향 분석 및 평가 절차, 현저한 인권문제 도출 절차에서 부정적 인권영향의 유형, 인권영향의 심각성(영향의 정도, 공급망을 포함한 이해관계자 범위, 회복불가능성) 및 발생가능성을 고려하고 있으며, 평가결과를 지주사 지속가능경영보고서(SR)에 반영하는 등 투명하게 공개할 예정임	
개선/발전 여지	인권리스크 및 영향 파악 결과를 바탕으로 이해관계자 간담회를 실시하는 등 인권리스크 및 영향을 분석·평가하는 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹의 참여 확대 방안을 강구함으로써 개선방안의 실효성 제고	

* 2024년도 인권영향평가 결과보고서

4) 인권리스크 및 영향 평가 통합 및 조치

UNGPs 기대사항	회사는 현저한 인권리스크 및 영향을 방지, 완화, 구제하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있도록 인권리스크 및 영향 평가 결과를 관련 내부 기능 및 절차에 통합한다. 이 절차에서 취해졌거나 취해질 조치에 대한 이해관계자 및 취약 그룹의 참여를 보장한다. * 참고: 해당지표는 지속적인 모니터링 및 정책 이행 후속조치에 대한 회사의 체계적인 접근 방식에 관한 것과는 구별되는 것으로, 현저한(또는 다른) 인권리스크 및 영향을 다루는 인권 실사 절차의 구체적인 단계에 관한 것이다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 현저한 인권 문제를 방지, 완화, 또는 구제하기 위한 글로벌 시스템을 기술하고 있다. 그리고 여기에는 글로벌 시스템이 어떻게 공급망에 적용되는지에 대한 설명을 포함하고 있다. 또는 회사는 지난 3년 동안 적어도 하나 이상의 활동/운영에서 영향평가의 결과로서 나타난 적어도 하나 이상의 현저한 인권 문제에 관해서 취했거나 취해질 조치의 사례를 제공하고 있다. * 참고: 회사가 명확한 글로벌 시스템을 가지고 있는 경우, 이 시스템 또는 접근 방식이 회사가 운영하는 각 특정 위치에서 사용된다고 간주한다.	회사는 1점 요건들을 모두 충족하고 있다. 그리고 현저한 인권문제에 대응해 취할 조치의 결정에 영향을 받는 이해관계자를 어떻게 포함하는지 기술하고 있다.
출처	CHRB B.2.3; UNGP 17, 19, 24; UNGPRF C4; GRI 3-3	
검토 결과	검토결과 지표충족 요소 없음(0점)	
개선/발전 여지	- 전담부서 및 유관부서가 참여해 2024년도 인권영향평가 결과로 도출된 현저한 인권 문제의 방지 또는 완화 방안 검토 - 대응조치의 효과성 측정 방안 및 영향을 받는 이해관계자의 참여 방안을 포함한 추진 전략 및 세부계획 수립	

5) 인권리스크 및 영향 대응 조치의 효과성 추적

UNGPs 기대사항	회사는 인권리스크 및 영향에 대한 대응조치의 효과성을 추적 및 평가하며, 해당 정보를 활용하여 절차 및 시스템을 지속적으로 개선하는 방법을 설명한다. 모든 조치의 효과성을 평가할 때 이해관계자 및 취약 그룹과 소통한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 인권리스크 및 영향에 대응하여 취한 조치를 추적 또는 모니터링 하고, 해당 조치가 효과적이었는지, 주요 문제를 놓쳤는지, 원하는 결과를 도출하지 못했는지를 평가하는 시스템을 기술하고 있다. 또는 인권 실사 절차의 결과로 현저한 인권문제 중 하나 이상에 대한 조치의 효과성을 추적하면서 얻은 교훈의 예를 제공하고 있다.	회사는 1점 요건 두 가지를 충족하고 있다. 그리고 취한 조치가 효과적이었는지 평가할 때 영향을 받는 이해관계자를 어떻게 참여시키는 지 기술하고 있다.
출처	CHRB B.2.4; UNGP 17, 20, 24; UNGPRF C5; GRI 3-3	
검토 결과	검토결과 지표충족 요소 없음(0점)	
개선/발전 여지	- 대응조치 추진 전략 및 세부계획 실행 후, 대응조치 효과성, 이해관계자 참여성과 등을 체계적으로 정리한 개선조치 실행성과 공개 - 대응조치 효과성 추적 및 평가 절차에서 얻은 교훈을 회사의 절차 및 시스템에 반영하고 지속적으로 개선할 수 있는 환류체계 구축	

6) 인권영향에 대한 소통

UNGPs 기대사항	회사는 인권 영향을 다루는 방법을 외부와 소통한다(즉, 실사 프로세스 전체에 걸쳐). 특히 우려를 제기한 이해관계자에게 대응의 적절성을 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공하고, 영향을 받는 이해관계자나 개인에게 위험을 가하지 않는 방식으로 제공한다. 이러한 소통은 정확하고 균형 잡힌 완전한 정보를 제공해야 한다. 이러한 유형의 소통은 특정 영향을 평가하거나 다루기 위한 목적으로 영향을 받는 이해관계자와 소통하는 것과는 구별된다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 영향을 받는 이해관계자가 직접 제기하거나 그들을 대신하여 제기된 특정 인권 영향과 관련하여 영향을 받는 이해관계자들과 어떻게 소통을 하는지 보여주는 최소한 두 가지 예를 제공하고 있다.	회사는 1점 요건들을 충족하고 있다. 그리고 효과적인 소통에 대한 과제와 이를 해결하기 위해 어떻게 노력하고 있는지 기술하고 있다.
출처	CHRB B.2.5; UNGP 20, 21; UNGPRF C2	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 충족하고 있음(2점) - 회사는 회사의 이해관계자 참여 정책 및 세아그룹 이해관계자 정책에 따라 인권관련 성과를 지주 회사 웹사이트 및 지속가능경영보고서(SR)를 통해 소통하고 있음 - 지주회사는 이중 중대성 평가 틀을 활용해 이해관계자 소통 관련 중대 이슈를 도출하고 회사를 포함한 계열사의 정보를 이해관계자와 소통하고 있음 - 또한 연례 조직진단을 통해 조직만족, 직무만족, 조직문화, 컴플라이언스 문화에 대해 임직원과 정기적으로 소통하고 있음	
개선/발전 여지	회사 <인권경영 정책> 및 <윤리강령>에 대한 내·외부 이해관계자 소통활성화 방안 마련(ESG위원회 및 협의체 운영절차, 임직원 교육 및 공급사와의 계약절차 등)	

다. 구제 및 고충처리 장치

1) 근로자를 위한 고충처리 장치

UNGPs 기대사항	회사는 근로자가 인권 관련 문제를 포함한 고충이나 우려를 제기할 수 있는 하나 이상의 (자체, 외부 제3자 또는 공유된) 장치를 가지고 있다. 이 장치는 모든 근로자에게 열려 있으며 소외 그룹의 접근 가능성을 고려한다. 이런 장치는 노동 관련 분쟁 해결에 있어 합법적인 노동조합(또는 결사의 자유와 단체 교섭권이 법적으로 제한되는 곳의 경우 이와 동등하게 여겨지는 노동자 단체)의 역할을 훼손하거나, 사법적 혹은 기타 비사법적 고충처리 장치에 대한 접근을 금지하기 위해 사용되지 않는다. 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs) 31항은 그러한 장치의 설계 및 운영에 대한 기준을 제공한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 회사 관련 고충이나 우려를 제기할 수 있도록 모든 근로자에게 접근 가능한 하나 이상의 장치를 갖추고 있거나 또는 공유된 장치에 참여하고 있다. * 참고: 인권에 대한 명시적 언급은 필요하지 않지만, 다른 주제(예: 부패 하라인)를 다루도록 특별히 설계된 장치는 그것이 인권 문제에도 사용될 수 있다는 것을 이해 관계자들에게 분명히 할 필요가 있다.	회사는 모든 적절한 언어로 고충처리 장치(들)에 접근할 수 있도록 어떻게 보장하고 근로자들이 이를 인식할 수 있는 지 기술하고 있다(예: 구체적인 소통/교육). 그리고 회사는 공급망 근로자가 다음 중 하나에 접근할 수 있도록 보장하는 방법을 설명하고 있다. 회사 자체의 메커니즘이 회사의 공급업체 인권 문제에 대한 불만이나 우려를 제기하거나 공급업체가 근로자들이 그러한 불만이나 우려를 제기할 수 있는 메커니즘을 구축할 것에 대한 기대를 표명하고 있다. 그리고 회사는 공급업체가 그들의 공급업체에게 동일한 기대를 전달할 것에 대한 기대를 표명하고 있다.
출처	UNGP 22, 29, 30; UNGPRF C6.1, C6.3; ARP 7.1, 8.1, 8.8	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소 모두를 충족하고 있음(2점) - 회사는 <인권경영현장> 및 <인권경영 정책>에서 내부 근로자 누구나 접근 가능한 고충 처리, 구제 절차 운영을 명시하고 있음 - 지주회사는 무관용 3대 행위(직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력행위)가 발생하였거나 목격한 경우에 임직원이 제보할 수 있는 다양한 접수채널(내부, 외부)을 마련하고, 대응 프로세스를 구축하여 접수된 제보에 대해 투명하고 철저하게 조사하여 처리하고 있으며, 지속가능경영보고서(SR)를 통해 고충처리 운영 성과를 투명하게 공개하고 있음 - 또한, 고충처리절차에 대한 정보는 국문/영문으로 제공해 언어 접근성을 제고하고 있으며, 구제절차 관련 임직원 교육 및 홍보, 구제절차 효용성 피드백을 반영해 제도를 보완하고 있음** - 마지막으로, 회사는 <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 행동강령> 및 <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령>, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령 협조 및 동참 약속서> 모두에서 공급업체가 이를 실천하도록 기대를 표명하고 있음	
개선/발전 여지	회사의 공급업체가 그들의 공급업체에게 내부 이해관계자를 위한 구제 및 고충처리장치를 제공 하도록 전달할 것에 대한 기대를 명확하게 표명	

* Accountability and Remedy Project

** 2023 지속가능경영보고서(SR) 46p

2) 외부인 및 공동체를 위한 고충처리 장치

UNGPs 기대사항	회사는 회사에 의해 부정적 영향을 받을 수 있는 개인 및 지역사회가 인권 관련 문제를 포함한 고충이나 우려를 제기할 수 있는 하나 이상의 (자체, 외부 제3자 또는 공유된) 장치를 가지고 있다. 이 장치는 외부의 모든 개인과 지역사회가 이용할 수 있으며, 소외된 그룹의 접근성을 고려한다. 이는, 사법적 혹은 기타 비사법적 고충처리 장치에 대한 접근을 배제하지 않는다. 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs) 31항은 그러한 장치의 설계 및 운영에 대한 기준을 제공한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사는 회사에 의해 악영향을 받을 수 있는 외부의 모든 개인 및 지역 사회, 또는 그들을 대신하는 이들이 불만이나 우려를 제기하기 위해 접근할 수 있는 하나 이상의 장치를 가지고 있거나 공유 메커니즘에 참여하고 있음을 기술하고 있다. * 참고: 인권에 대한 명시적 언급은 필요하지 않지만, 다른 주제(예: 부패 핫라인)를 다루도록 특별히 설계된 장치는 그것이 인권 문제에도 사용될 수 있다는 것을 이해관계자들에게 분명히 할 필요가 있다.	회사는 현지어로 고충처리 장치(들)에 접근할 수 있도록 어떻게 보장하고 자산 운영에 있어 영향을 받는 외부의 모든 이해관계자들이 이를 인식할 수 있는 지 기술하고 있다(예: 구체적인 소통/교육). 그리고 회사는 외부의 개인 및 지역사회가 다음 중 하나에 접근할 수 있도록 보장하는 방법을 설명하고 있다. 회사 자체의 메커니즘이 회사의 공급업체 인권 문제에 대한 불만이나 우려를 제기하거나 공급업체가 불만이나 우려를 제기할 수 있는 메커니즘을 구축할 것에 대한 기대를 표명하고 있다. 그리고 회사는 공급업체가 그들의 공급업체에게 동일한 기대를 전달할 것에 대한 기대를 표명하고 있다.
출처	UNGP 22, 29, 30; UNGPRF C6.1, C6.3; ARP 7.1, 8.1, 8.8	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소 모두를 충족하고 있음(2점) - 회사는 <인권경영현장> 및 <인권경영 정책>에서 외부의 개인 및 지역공동체 누구나 접근 가능한 고충 처리, 구제 절차를 안내하고 있음 - 회사의 협력사 및 고객사를 포함한 모든 이해관계자가 임직원의 비윤리 행위에 대해 익명 또는 기명으로 제보하고 제보결과를 확인할 수 있는 윤리경영제안센터를 운영하고 있으며, 운영성과는 지속가능경영보고서(SR)에 투명하게 공개하고 있음* - 제보채널은 국문/영문으로 제공해 언어 접근성을 제고하고 있으며, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하 계열사 행동강령> 및 <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령>, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하계열사 제3자 행동강령 협조 및 동참 약속서> 모두에서 공급업체가 이를 실천하도록 기대를 표명하고 있음	
개선/발전 여지	회사의 공급업체가 그들의 공급업체에게 외부의 개인 및 지역공동체를 위한 구제 및 고충처리 장치를 제공하도록 전달할 것에 대한 기대를 명확하게 표명	

* 윤리경영제안센터(<https://speakup.seah.co.kr/ko/main>)

3) 부정적 영향의 구제

UNGPs 기대사항	회사는 부정적인 인권 영향을 유발하거나 기여한 것을 식별한 경우(또는 다른 사람들이 고충처리 장치를 통해 그러한 정보를 회사에 알린 경우), 피해자에 대한 구제를 제공하거나 협력한다. 또한 유사한 부정적 영향을 방지하기 위한 시스템, 절차(예: 인권실사 절차) 및 관행에 변화를 반영한다.	
점수별 충족요소	1점	2점
	회사가 초래하거나 기여한 인권 침해의 경우, 회사는 피해자에게 적시에 구제 수단을 제공하기 위해 취한 접근 방식을 기술하거나 또는 식별된 부정적 영향이 없는 경우, 회사는 침해 발생 시 피해자들을 구제하기 위해 제공할 시기적절한 구제 방안에 대해 기술하고 있다.	회사가 초래하거나 기여한 인권 침해의 경우, 회사는 향후 유사한 부정적 영향을 방지하기 위해 도입한 시스템과 절차의 변화를 기술하고 있다. 그리고 회사는 합의된 구제책의 이행을 모니터링하는 접근 방식을 기술하고 있다. 또는 식별된 부정적 영향이 없는 경우, 회사는 향후 유사한 부정적 영향을 방지하기 위한 시스템, 절차 또는 관행을 검토하고 변경하기 위해 취할 접근 방식에 대해 기술하고 있다.
출처	UNGP 19, 22, 31; UNGPRF C6, C6.4, C6.5; GRI 413-2; ARP 12.2, 13.1	
검토 결과	- 검토결과 2점 요소를 충족하고 있음(2점) - 지주회사는 무관용 3대 행위(직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력행위)가 발생하였거나 목격한 경우에 임직원이 제보할 수 있는 다양한 접수채널(내부, 외부)을 마련하고, 대응 프로세스를 구축하여 접수된 제보에 대해 투명하고 철저하게 조사하여 처리하고 있으며, 지속가능경영보고서(SR)를 통해 자사 및 관계사의 고충처리 운영 성과를 투명하게 공개하고 있음 - 회사의 협력사 및 고객사를 포함한 모든 이해관계자가 임직원의 비윤리 행위에 대해 익명 또는 기명으로 제보하고 제보결과를 확인할 수 있는 윤리경영제안센터를 운영하고 있으며, 운영성과는 지속가능경영보고서(SR)에 투명하게 공개하고 있음	
개선/발전 여지	회사의 구제 및 고충처리장치의 효용성(접근성, 공정성, 전문성, 효과성, 불이익 처우 금지 등)에 대한 정기적인 평가 및 개선 지속	



경영관행 인권영향 평가



1. 지표 및 진단절차



2. 부정적 인권영향 파악



3. 부정적 인권영향 분석 및 평가

1

지표 및 진단절차

가. 지표의 구성

- 회사의 내·외부 인권환경 분석 결과를 반영해 주요 인권현안을 지표로 구성
- 국가인권위원회가 <공공기관 인권경영 표준매뉴얼, 2018>에서 제시한 공통지표 참고
- (인권실사 이행체계 구축) 유럽연합 기업지속가능성실사지침(CSDDD), 기업인권 벤치마크 핵심 UNGP 지표를 참고해 인권존중 책임 이행을 위한 회사의 실사(Due diligence) 체계 구축 및 이행실태를 진단할 수 있는 지표로 구성
- (주요 인권현안) CSDDD에 포함된 인권 및 환경실사 범위, 회사 인권정책에 포함된 인권목록, 철강업과 밀접한 안전 및 보건, 환경 이슈를 반영해 지표로 구성
- (전체) 국가인권위원회 표준 지표 대비 진단 분야(10개 ⇒ 11개), 항목(33개 ⇒ 23개), 지표(158개 ⇒ 101개) 개선

연번	분야	국가인권위원회 표준매뉴얼		연번	분야	세아창원특수강	
		항목	지표			항목	지표
1	인권 경영 체계의 구축	인권존중 정책 선언	30	1	인권 실사 이행 체계 구축	거버넌스 및 정책 약속	22
		인권영향평가 정기적 실시				인권존중 내재화 및 인권실사	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치				구제 및 고충처리 장치	
		인권경영 성과					
		구제절차 마련					
2	고용상 비차별	고용상 비차별	17	2	고용상 차별 금지	비차별	4
		고용상 남녀 비차별				적극적 평등조치	
		비정규직 근로자 비차별					
		외국인 근로자 비차별					
3	결사 및 단체 교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	16	3	결사 및 단체 교섭의 자유 보장	노동조합 활동 불이익 처우 금지	6
		노동조합 활동 불이익 처우 금지				단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행					
		노동조합 부재시 대안적 조치					
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	11	4	강제 노동의 금지	모든 형태의 강제노동 거부	4
		자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방					
5	아동 노동의 금지	연소자 고용금지	14	5	아동 노동의 금지	아동노동의 효과적 철폐	2
		연소자 고용을 알게된 경우의 조치					

연번	분야	국가인권위원회 표준매뉴얼		연번	분야	세아창원특수강	
		항목	지표			항목	지표
6	산업 안전 보장	작업장 안전	17	6	산업 안전 보장	작업장 안전 및 보건	28
		필수장비 제공 및 교육 실시 등				임산부 및 장애인 보호	
		임산부 및 장애인 등 보호				산업재해 피해 근로자 지원	
		산업재해 피해 근로자 지원				적법한 근로시간 및 근로조건준수	
						폭력 및 괴롭힘으로부터 보호	
7	책임 있는 공급망 관리	협력사 등의 인권침해 예방	10	7	책임 있는 공급망 관리	협력사 등의 인권침해 예방	9
		모니터링 실시				공정한 대우	
		보안담당 직원에 의한 인권침해 방지					
8	현지 주민의 인권 보호	지역주민 인권의 존중보호	10	8	현지 주민의 인권 보호	알 권리 보장	6
		지역주민의 지적재산권 보호				적절한 생활환경 보장	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18	9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	7
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙				환경정보의 공개	
		환경정보의 공개					
		비상계획 수립					
10	소비자 인권 보호	소비자 보호를 위한 법령준수	15	10	고객인권 보호	고객 보호를 위한 법령준수	7
		제품 결함 시 조치				제품 결함 시 조치	
		소비자 사생활 보호					
				11	개인정보 보호	사생활 보호	6
합계	10	33	158	합계	11	23	101

나. 진단 절차

- 한국의 국가인권위원회 격인 덴마크 인권연구소(The Danish Institute for Human Rights)의 인권영향평가 지침 및 툴박스(Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox)를 활용해 인권리스크 및 영향 파악 절차 실행

단계	검토 요소		실행
① 계획 및 범위 설정	a	인권영향평가 범위 설정	• 사업체 범위(창원본사, 서울사무소, 부산영업소) • 이해관계자 범위(평가대상 사업체 임직원 및 공급망, 고객, 지역사회 공동체)
	b	인권영향평가 추진 팀 구성의 적절성	• 외부 전문가(기관) 참여(인권영향평가의 독립성, 전문성, 신뢰성을 제고) • 인권경영 전담 조직 및 평가대상 사업체 유관부서로 추진 팀을 구성(서울사무소, 본사)
	c	인권영향평가 계획 수립	• 평가범위(사업체 및 이해관계자), 평가도구(인권실사체계 검토, 지표 진단), 평가절차(지표개발, 진단, 인터뷰)를 기준으로 실무협의 • 작업 내역 및 단계별 달성 기일 등 일정 수립
② 데이터 수집 및 평가기준 개발	a	인권기준 설정	• 국제노동기구가 선언한 일터에서의 기본적 권리(결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동에 처해지지 않을 권리, 아동노동의 효과적 철폐, 고용 상 비차별, 안전하고 건강한 노동환경) • 회사가 주요 인권 문제로 인식하고 인권경영 선언문, 인권경영 정책, 행동규범에 반영한 인권 문제, 사업 환경 및 회사 활동의 변화로 새롭게 제기되고 있는 인권문제(공급망을 포함한 인권실사 시스템, 환경권, 직장 내 폭력 및 괴롭힘, 지역주민의 알권리 및 적절한 생활환경 보장) • CSDDD 인권 및 환경실사 범주
	b	평가 체크리스트 개발	• 회사의 내·외부 인권환경 분석 결과 및 인권기준을 기초로 외부 전문 기관 지표초안 작성(인권영향평가 지표의 전문성 제고) • 이해관계자가 참여하는 인권영향평가 추진 팀에서 지표 개선 자문(지표의 실효성 제고)
	c	데이터 수집 및 영향 파악	• 부정적 인권영향을 파악할 수 있는 조직문화 진단, 이해관계자 간담회를 비롯한 소통채널 운영 결과, 각종 연구조사, 실태조사 결과, 구제절차 운영 성과 정보 등을 관련 부서로부터 수집 • 부정적 인권영향을 종합적으로 파악하기 위해, 인권실사 이행체계 구축 수준 검토, 지표 진단, 유관부서 인터뷰를 병행하는 등 부정적 영향을 받는 그룹의 참여 보장

2

부정적 인권영향 파악

가. 총평

- 지표 진단 결과, ‘해당 없음’을 제외한 전체 100개 지표의 충족정도를 나타내는 응답 분포는 예(92%), 보완필요(6%), 정보없음(1%), 아니요(1%) 순으로 나타났으며, 백분위로 환산한 전체 지표 충족 정도는 95.8%로 나타났음
- 회사는 <기업과 인권에 관한 UN 이행 원칙, UNGPs>이 기업에게 요구하고 있는 인권존중 책임 준수를 위한 인권실사(Due diligence) 이행체계를 구축·실행 중에 있으며, 주요 인권문제 관리 시스템도 안정적으로 정착되어 있는 것으로 파악되었음
- 다만, 인권실사 이행체계 구축, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호 분야에서 일부 부정적인 인권영향 요소가 잠재되어 있는 것으로 파악되고 있어, 사전 예방 및 완화방안 수립 필요성이 제기되고 있음

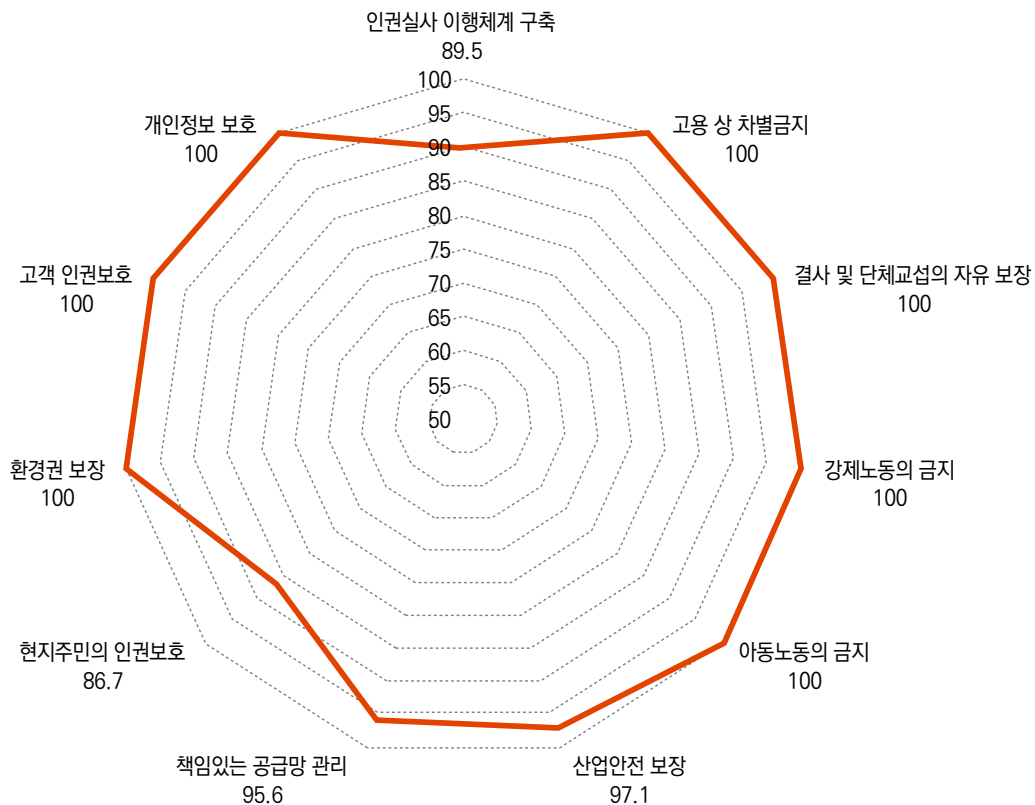
나. 지표 진단 결과

연번	분야	답변 결과					지표 충족도 (%)
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권실사 이행체계 구축	17	3	1	0	1	89.5
2	고용 상 차별금지	4	0	0	0	0	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	6	0	0	0	0	100
4	강제노동 금지	4	0	0	0	0	100
5	아동노동 금지	2	0	0	0	0	100
6	산업안전 보장	20	0	0	1	0	97.1
7	책임 있는 공급망 관리	8	1	0	0	0	95.6
8	현지주민의 인권보호	4	2	0	0	0	86.7
9	환경권 보장	7	0	0	0	0	100
10	고객 인권보호	7	0	0	0	0	100
11	개인정보 보호	6	0	0	0	0	100
합계(평균)		92	6	1	1	1	95.8

○ 지표 충족도: 모든 지표 응답 배점의 평균값을 백분위로 환산(예 5, 보완필요 3, 정보없음 1, 아니요 0)

※ 백분위 환산방법 = $\sum(\text{개별지표 응답 배점}) / (5 \times \text{전체 지표수}) \times 100$

※ 해당 없음 항목은 배점에서 제외함



다. 분야별 진단 결과

☑ 인권실사 이행체계 구축

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
거버넌스 및 정책 약속	6	0	0	0	1	100
인권존중 내재화 및 인권실사	7	3	1	0	0	80
구제 및 고충처리 절차	4	0	0	0	0	100
소계	17	3	1	0	0	89.5

항목	주요 성과	개선/발전의 여지*
거버넌스 및 정책 약속	• 회사의 <인권경영헌장> 및 <인권경영 정책>은 최고경영진이 참여하는 이사회에서 승인하였으며, 누구나 접근 가능한 채널(회사 웹사이트, 지주회사 지속가능경영보고서(SR))을 통해 공개함으로써, 회사의 인권경영 의지를 이해관계자에게 명확하게 표명하고 있음 • <인권경영헌장> 및 <인권경영 정책>은 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행 지침, OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약, 국제노동기구 핵심협약 등 국제 인권 원칙과 규범에 대한 지지를 명확하게 표명하고 있음	-
인권존중 내재화 및 인권실사	• 회사는 <인권경영 정책>, <세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하 계열사 행동강령>, <제3자 행동강령>에 인권경영시스템 구축, 인권영향평가 시행, 개선, 구제절차 제공 등 인권존중 책임 이행을 위한 인권실사 핵심요소 및 절차를 명시하고 있음 • 또한, 인권존중 책임 이행을 위한 시스템 구축 성과 및 운영 성과 일부를 누구나 접근 가능한 채널을 통해 공개하고 있음	• ESG실무협의체 운영 절차에서 외부 인권전문가 및 이해관계자 그룹의 참여 미흡 • 임직원 대상 교육 및 홍보 콘텐츠에 회사 인권정책 및 실사 시스템, 고충처리 절차를 반영하고 있지 않아 내부 소통 제약
구제 및 고충처리 절차	• 회사 <인권경영 정책>은 구제 및 고충처리 프로세스를 안내하고 있음 • 회사는 무관용 3대 행위(직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력행위)가 발생하였거나 목격한 경우에 임직원이 제보할 수 있는 다양한 접수채널(내부, 외부)을 마련하고, 대응 프로세스를 구축하여 접수된 제보에 대해 투명하고 철저하게 조사하여 처리하고 있음 • 회사의 협력사 및 고객사를 포함한 모든 이해관계자가 임직원의 비윤리 행위에 대해 익명 또는 기명으로 제보하고 제보결과를 확인할 수 있는 윤리경영제안센터를 운영하고 있으며, 운영 성과는 지속가능경영보고서(SR)에 투명하게 공개하고 있음 • 3대 행위(직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력행위), 윤리문제 처리 결과는 지속가능경영보고서(SR)에 정기적으로 공개하고 있음	-

* 인권실사 이행체계 구축 수준 검토 절차에서 파악된 문제는 기술하지 않음

☑ 고용 상 차별금지

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
비차별	2	0	0	0	0	100
적극적 평등조치	2	0	0	0	0	100
소계	4	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
비차별	- 고용 상 비차별 및 다양성 정책을 채택해 인권정책에 명시함으로써, 모집, 채용, 승진 등 인사관리에 있어 성별, 국적, 종교, 사회적 신분, 인종, 연령, 학력, 장애, 성 정체성 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있음 - 복리후생 정책 및 실행관행에 있어서도 고용형태 등을 이유로 한 차별관행은 파악되지 않았음	-
적극적 평등조치	- 다양성과 형평성, 포용성(DE&I) 정책을 공개적으로 표명하고 있으며, 다양성 정보를 누구나 접근 가능한 채널을 통해 공개하고 있음 - 장애인 고용현황을 공개하고 있으며, 법정 의무고용율 이상 목표를 설정하고 달성을 약속하고 있음	-

☑ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
노동조합 활동 불이익 처우 금지	3	0	0	0	0	100
단체교섭 보장 및 성실한 이행	3	0	0	0	0	100
소계	8	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
노동조합 활동 불이익 처우 금지	결사의 자유 및 단체교섭권 보장 정책을 채택하고 인권 정책에 명시하고 있으며, 단체협약에서 결사 및 단체교섭의 자유 보장을 약속하고 부당노동행위를 금지하고 있음	-
단체교섭 보장 및 성실한 이행	인권경영헌장 제3조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) 건전한 조직문화 배양을 위해 회사와 임직원간 자유로운 의사 소통을 장려하고, 노동조합 가입 및 단체교섭을 보장하며, 노동조합 활동 등을 이유로 부당한 불이익 부과 금지	-

☑ 강제노동의 금지

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
모든 형태의 강제노동 거부	4	0	0	0	0	100
소계	4	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
모든 형태의 강제노동 거부	- 인권경영헌장 제4조(강제노동의 금지) 폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 부당하게 구속하여 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 고용을 조건으로 임직원에게 신분증이나 다른 중요한 개인 정보의 양도를 금지하고 있음 - 인권경영헌장 제11조(직장 내 괴롭힘 및 갑질 방지) 법령과 회사의 규정 및 프로세스에 위반되거나 업무와 무관한 작업을 수행하도록 부당한 지시 금지 / 윤리강령 실천지침에 부하에게 회사나 업무 목적과 무관한 부당한 업무 지시 금지 / 윤리강령 실천지침 제8장 <윤리규범 위반 신고 및 조치>에 따라 불법·부당한 업무지시 처리절차를 마련하고 있음	-

☑ 아동노동의 금지

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
아동노동의 효과적 철폐	2	0	0	0	0	100
소계	2	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
아동노동의 효과적 철폐	- 아동노동 금지 정책을 채택하고 인권정책에 따라 국가 및 지역의 법규에서 정한 최저 고용 연령 기준을 준수하며, 연소자를 인체에 유해하고 위험한 근로 환경에 노출시키는 것을 금지하고 있음 - 취업규정 제8조(근무시간)에 따라, 18세 미만의 직원에 대하여는 1일 7시간, 1주일 35시간 근로시간 준수를 명시하고 있음	-

☑ 산업안전 보장

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전 및 보건	7	0	0	0	0	100
임산부 및 장애인 등 보호	3	0	0	1	0	80
산업재해 피해 근로자 지원	2	0	0	0	0	100
적법한 근로시간 및 근로조건 준수	5	0	0	0	0	100
폭력 및 괴롭힘으로부터 보호	10	0	0	0	0	100
소계	27	0	0	1	0	97.1

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
작업장 안전 및 보건	- 안전보건 경영방침, 안전보건관리규정, 위험성 평가 업무표준 등 안전보건 관련 내부규정은 물론 단체협약에 정기적인 안전점검, 위험성평가, 작업환경 측정, 유해물질취급 관리, 안전보건 교육, 건강진단, 비상대응 훈련 등을 명시적으로 규정하고 있음 - 또한 지주회사 지속가능경영보고서(SR)에 이행성과 관련 세부정보를 공개하고 있음	-
임산부 및 장애인 등 보호	안전관리규정에 임신한 여직원에게 대한 안전조치 등 모성보호 정책 이행규정을 마련하고 모든 임직원이 경력단절에 대한 걱정 없이 임신, 출산, 육아를 할 수 있도록 지원하고 있음	장애인 근로자 채용 성과 및 법적인 무고용율을 상회하는 목표 설정과 달성 약속을 파악할 수 있으나, 장애인의 작업장 접근성 및 이동의 자유를 파악할 후 있는 정보 없음
산업재해 피해 근로자 지원	회사의 안전보건관리규정, 취업규정 및 단체협약은 업무상 재해를 입은 피해 근로자가 근로기준법 또는 산업재해보상보험법에서 정하는 바에 따라 보상받을 수 있도록 보장하고 있음	-
적법한 근로시간 및 근로조건 준수	- 인권경영헌장 제13조(적법한 근로시간 및 근로조건 준수)는 국가 및 지역의 법규에서 지정한 근로시간을 철저히 준수하고 최저 임금을 보장하여 사회 보험 가입, 휴게시간 및 휴가 제공 등 노동관계 법규 준수를 명시하고 있음 - 취업규정은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 및 보상휴가제(제8조), 육아기 근로시간 단축(26조의 1), 근로시간 단축청구권(26조의2)을 보장하고 있음	-

폭력 및 괴롭힘으로부터 보호	• 성희롱을 포함한 직장 내 괴롭힘 예방 정책을 채택하고, 취업규정, 직장 내 괴롭힘·성희롱·폭력예방 대응규정, 단체협약 등에 실행 장치를 마련함으로써 폭력 및 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하고 있음 • 관련 규정들은 업무관련성이 있는 모든 장소 및 시간에 적용하고 사전 예방 교육을 명시하고 있으며, 조사 절차에서 피해자를 위한 긴급구제조치를 마련·시행함으로써 피해자 구제의 효용성을 확보하고 있음 • 폭력 및 괴롭힘으로부터 노동자를 보호하기 위한 정책 효과성을 파악할 수 있는 실태조사 및 정기점검을 통해 지속적으로 개선하고, 신고 또는 제보 사안을 다루는 절차에서 사건관계인의 비밀보장 및 2차 가해 예방을 위한 장치 마련·시행하고 있음	-
--------------------------------	--	----------

☑ 책임 있는 공급망 관리

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
공정한 대우	3	1	0	0	0	90
협력사 등의 인권침해 예방	5	0	0	0	0	100
소계	8	1	0	0	0	95.6

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
공정한 대우	- 공급망 정책은 공급사로부터의 모든 유형의 부패행위, 금품요구, 부정청탁 행위를 근절하기 위해 윤리경영 리스크 자가 식별 및 자체평가 실시를 규정하고 있음 - 윤리강령 제2장(이해관계자에 대한 책임)은 협력회사의 직원을 존중하며, 우월적 지위를 이용한 어떠한 형태의 부당행위도 금지하고 있음 - 윤리강령 실천지침은 사례(금품)의 형태 및 윤리규범, 금전 수수(유가증권, 금전 및 선물), 향응 및 접대, 편의제공, 차용, 부채상환, 보증, 금전대차, 미래에 대한 보장(고용 알선, 계약체결 약속 등)에 대한 세부사항을 규정하고 있음	윤리강령 제2장(이해관계자에 대한 책임)은 협력회사와의 모든 거래에 평등한 참여기회와 합리적인 거래 조건을 보장하고 있으나, 계약 내용이 상대방 근로자의 근로환경을 악화시키는 요소가 있는 지 사전에 스크리닝 하는 관행 미구축
협력사 등의 인권침해 예방	- 인권경영헌장 제7조(책임있는 공급망 관리)는 계열사와 협력업체에 인권경영헌장의 가치와 원칙을 공유하도록 노력하고, 이에 위반되는 사항이 발생 시 거래중지 등 필요한 조치를 취할 수 있다고 명시하고 있음 〈세아홀딩스 및 세아홀딩스 산하 제3자 행동강령 협조 및 동참 협약서〉는 계약상대방에 의한 인권침해를 사전에 예방하고 모니터링하는 장치로 활용될 예정임	-

☑ 현지주민의 인권보호

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
알권리 보장	1	2	0	0	0	73.3
적절한 생활환경 보장	3	0	0	0	0	100
소계	4	2	0	0	0	86.7

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
알권리 보장	지속가능경영보고서(SR)('23, '24)에는 온실가스, 에너지, 대기오염 물질, 원자재, 용수 및 수질 오염 물질, 유해화학 물질, 폐기물, 환경관리(에너지경영시스템, 및 환경경영 시스템 인증, 환경투자 금액, 친환경 제품 실적 정보를 투명하게 공개되어 있음	웹사이트 정보에 대한 시청각 장애인 등 정보약자 접근성 보장 미흡
적절한 생활환경 보장	- 인권경영헌장 제8조(현지주민의 인권보호)는 사업장의 잠재적인 사회 및 환경적 영향으로 인한 지역사회의 변화를 관리하고 인권 보호, 사업장 인근 지역 및 주민에 미칠 수 있는 잠재적인 영향에 대한 우려를 제기하고 문제를 해결할 수 있도록 지역사회의 의견을 경청하고 기업 활동에 반영 노력을 규정하고 있음 - 생물다양성 정책에 따라 사업장 내에서는 생산에 사용하는 천연자원의 효율적인 활용을 통해 생태계 훼손을 줄이며, 천연자원을 대체할 수 있는 부산물 자원화 기술을 발굴 하고 적극적으로 활용할 것을 명시하고 있음	-

☑ 환경권 보장

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영 체제수립 및 유지	4	0	0	0	0	100
환경정보의 공개	3	0	0	0	0	100
소계	7	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
환경경영 체제수립 및 유지	- 안전보건환경(SHE) 통합 시스템과 더불어, 2024년 1월 '환경 모니터링 시스템'을 독자적으로 개발하여 가동을 시작(이 시스템은 전 공장의 대기 및 수질 오염물질, 화학물질 측정 기기와 CCTV를 연동하여 실시간 환경 배출 상황을 파악하고, 이를 생산 현장과 공유함으로써 보다 효과적인 환경 관리가 가능) - 인권경영헌장 제9조(환경권 보호)는 국내뿐만 아니라 해외사업, 협력사, 지역사회에 이르기까지 환경보전을 위한 활동을 지속적으로 전개하고 독려할 것을 명시하고 있음 - 생물다양성 정책은 설비 신설, 변경 등의 생산 활동을 수행함에 따라 발생할 수 있는 생물다양성 위협 요인을 사전에 검토하고, 부정적 요인 최소화 방안을 포함하고 있음	-
환경정보의 공개	지속가능경영보고서(SR)('23, '24)는 회사의 온실가스, 에너지, 대기 오염 물질, 원자재, 용수 및 수질 오염 물질, 유해화학물질, 폐기물, 환경관리(에너지경영시스템, 및 환경경영시스템 인증, 환경투자 금액), 친환경 제품 실적 정보를 포괄해 공개하고 있음	-

☑ 고객 인권보호

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고객보호를 위한 법령준수	4	0	0	0	0	100
제품 결함 시 조치	3	0	0	0	0	100
소계	7	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
고객보호를 위한 법령준수	- 인권경영헌장 제10조(고객 인권 보호)는 모든 임직원은 제품과 서비스 제공 시 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위하여 최선의 조치를 취할 것을 규정하고 있음 - 윤리강령 실천지침 제6장(문서 계수의 조작 및 허위보고)은 고객에게 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 경우에 허위로 설명하는 것도 부정행위로 간주한다고 명시하고 있음	-
제품 결함 시 조치	〈고객불만관리규정〉에 따라 회사는 고객 불만을 처리하고 부당한 비용내지 부담 없이 고객과의 분쟁을 공정하고 시의 적절하게 해결하는데 기여할 수 있는 투명하고 효과적인 절차 제공하고 있음	-

☑ 개인정보 보호

항목	답변결과					지표 충족도 (%)
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
사생활 보호	6	0	0	0	0	100
소계	6	0	0	0	0	100

항목	주요 성과	개선/발전의 여지
사생활 보호	- 인권경영헌장 제12조(개인정보 보호)는 국가 및 지역의 법규에 의거하여 고객을 포함한 이해관계자의 개인정보를 보호하고, 당사자의 사전 승인 없이 정보를 이용하거나 다른 용도로 사용하는 것과 허위정보 제공을 금지하고 있으며, 윤리강령 실천지침 제4장은 공급업체 정보보호를 규정하고 있음 - 또한 「개인정보보호법」, 「정보통신망 이용 촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 등 개인정보보호 관련 법률 및 하위 법령들을 반영하고, 고객의 개인정보 보호 및 권익을 보호하고 개인정보와 관련한 고객 고충의 원활한 처리 목적으로 개인정보 취급방침을 마련해 시행하고 있음	-

3

부정적 인권영향 분석 및 평가

- 회사 인권실사 이행체계 검토 및 경영관행 인권영향 진단으로 파악된 부정적 인권영향을 직접 유발, 부정적 인권영향 기여, 직접 유발하거나 기여하지 않았더라도 회사 상품 및 서비스의 직접 연결된 경우로 유형을 분류해, 효과적인 예방 및 완화, 구제조치 수립 방향을 설정
- 부정적 인권영향의 정도 및 내용을 분석하고 향후 대응 우선순위를 설정하기 위해, 영향의 정도(Scale), 영향을 받는 이해관계자 수(Scope), 회복불가능성(Irremediability) 관점에서 인권영향의 심각성을 측정하고 발생 가능성을 고려함
 - * 심각성 우선고려 원칙에 따라 심각성 6점(각 요소 2점), 발생가능성 3점을 부여해 계량화 함
- 가장 심각한 영향을 기준으로 우선적으로 대응방안을 도출하고 인권영향의 예방·완화, 구제방안, 개선 조치의 실행력을 제고하기 위해, 사내 유관부서 간 긴밀한 협력을 통해 대응방안을 제시함

가. 인권정책 소통

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
• 회사의 인권정책 및 실사 이행 체계를 반영하고 있는 <인권경영 정책>, <행동강령>, <제3자 행동강령>, <제3자 행동강령 동참확약서> 미공개로, 회사 인권존중 책임 이행의지에 관한 이해관계자 소통 미흡 • 임직원 대상 교육 콘텐츠에 회사 인권정책 및 실사시스템, 고충처리 절차를 반영하고 있지 않아 인권 존중 문화 정착을 기대하기 어려움	유형	유발 / 잠재		
	파악채널	인권실사 체계 검토, 지표 진단, 인터뷰		
	인권영향 개요 (6.5)	정도	회사 경영 및 사업 추진 절차에 인권존중 책임을 통합하거나 주요 인권문제에 대한 적절한 대응을 기대하기 어려워, 사업 활동 전반이 인권침해 및 차별행위를 유발하거나 연루될 가능성에 노출되어 있음	1.5
		범위	회사 내·외부 이해관계자 전반	2
		회복불가능성	침해가 예상되는 인권을 특정하기 어려움	1
		발생가능성	높은 편	2
	대응방안	방향	인권정책 이해관계자 소통 활성화	
		주요 내용	• 현행 인권정책 소통(공개, 안내, 정보제공, 교육, 계약 절차 등) 실태 점검 및 효과성 증진 방안 마련 • 회사 인권정책 및 실사 시스템, 구제절차를 임직원 교육 콘텐츠에 반영하고 이수 의무화(개인 KPI 반영)	

나. 구제 약속

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
• 회사 <인권경영 정책>에 구제절차 관련 세부정보 안내 부족으로 신고인 또는 피해자의 접근성 및 예측가능성 제약 • 회사 <인권경영 정책> 및 <제3자 행동강령 동참약약서>는 공급업체에 구제절차 제공을 권장하고 있는 반면, 공급사에 의한 인권침해 피해자 발생 시 회사의 관여의지는 표명하고 있지 않음	유형	유발 또는 연관 / 잠재		
	파악채널	인권실사 체계 검토, 지표 진단		
	인권영향 개요 (4.5)	정도	회사 <인권경영 정책>은 제보채널 및 이슈를 안내하고 있을 뿐, 구체적인 절차, 처리기한, 회신방법, 처리상황을 확인할 수 있는 방법이나 연락처에 대한 정보를 포함하고 있지 않아 구제절차 운영 활성화를 기대하기 어렵고, 공급사에 의한 인권침해 발생 시, 회사의 피해자 구제협력 또는 관여의지를 표명하고 있지 않아 적극적 대응 부재로 이어질 우려가 잠재되어 있음	2
		범위	회사 및 공급사 인권침해 피해자 또는 신고인	0.5
		회복불가능성	침해가 예상되는 인권을 특정하기 어려움	1
		발생가능성	낮은 편	1
	대응방안	방향	구제절차 세부정보 제공 및 공급사 인권침해 피해자 구제 협력 의지 표명	
		주요 내용	• 회사 구제절차 세부정보 제공 • 공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 의지 표명 및 절차 구체화	

다. 인권경영 거버넌스

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
- 인권현안을 다루는 ESG추진기구 (위원회 및 협의체)를 구성·운영 중에 있으나 인권전문가 및 이해관계자 그룹을 대표하는 인사의 참여가 미흡함 - 회사 <인권경영 정책>에서 주요 인권현안을 책임 있게 다루고 결정할 수 있는 거버넌스 기구에 대한 정보가 없어, 의사결정 체계 및 책임소재가 불분명	유형	유발 / 잠재		
	파악채널	지표 진단, 인터뷰		
	인권영향 개요 (6)	정도	의사결정 체계 및 책임소재가 불분명하고 이해관계자 그룹(특히 인권취약 그룹)을 대표하는 인사와 인권전문가의 참여가 보장되지 않는 인권경영 거버넌스는 정책 및 실행 프로그램의 실효성 부족으로 이어질 우려가 있음	1.5
		범위	회사 활동에 부정적 영향을 받는 인권 취약 그룹	1
		회복불가능성	침해가 예상되는 인권을 특정하기 어려움	1
		발생가능성	높음	2.5
	대응방안	방향	인권경영 거버넌스 타당성 제고	
		주요 내용	- 현재 ESG 의사결정 체계가 상향식(각 회사 ESG 실무협의체 ⇒ 지주사 ESG위원회) 구조로 회사 ESG실무협의체 운영절차에서 안전에 따라 필요한 경우 관련 이해관계자 그룹을 대표하는 인사와 인권전문가의 참여를 최대한 보장 - 회사 <인권경영 정책>에 인권현안을 다루고 결정하는 의사결정 체계 및 책임소재를 명확하게 기술	

라. 인권리스크 및 영향 식별 / 평가

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
부정적 인권영향 파악 및 평가 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹이 참여할 수 있는 채널 점진적 확대 필요	유형	유발 / 잠재		
	파악채널	인권실사 체계 검토, 지표 진단, 인터뷰		
	인권영향 개요 (4.5)	정도	인권리스크 및 영향을 파악평가하는 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹의 충분한 참여가 보장되지 않을 경우, 인권현안을 제대로 파악하지 못하거나, 대응조치의 실효성을 보장할 수 없음	1
		범위	회사 활동에 부정적 영향을 받는 인권 취약 그룹	1
		회복불가능성	침해가 예상되는 인권을 특정하기 어려움	1
		발생가능성	중간	1.5
	대응방안	방향	부정적 인권영향 파악 및 평가 절차에서 인권취약 그룹의 참여 점진적 확대 방안 강구	
		주요 내용	- 인권영향 파악절차에서 인권취약 그룹의 참여를 최대한 보장할 수 있는 채널 점진적 확대(공급사를 포함한 무기명 설문, 사업장 방문 인터뷰 등) - 인권리스크 및 영향 파악 결과를 바탕으로 이해관계자 간담회를 실시하는 등, 인권리스크 및 영향을 분석·평가하는 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹의 참여를 보장해 대응조치의 실효성 제고	

마. 인권리스크 및 영향 평가 통합 및 조치

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
회사는 2024년도에 처음으로 인권영향평가를 진행함에 따라, 평가결과를 반영한 대응계획 수립 및 실행, 대응조치의 효과성 측정, 성과 공개 및 이해관계자 소통 절차를 실행한 사례가 없음	유형	유발 / 잠재		
	파악채널	인권실사 체계 검토, 지표 진단		
	인권영향 개요 (5)	정도	인권영향평가 결과를 반영한 대응조치 계획을 수립하는 절차에서 관련 부서는 물론 영향을 받는 이해관계자 참여방안과 대응조치의 효과성 측정 방안이 고려되지 않으면, 대응조치의 조직 통합, 실효성, 체계적인 성과 관리에 부정적 영향을 초래할 가능성이 있음	1
		범위	대응조치의 영향을 받는 이해관계자 그룹	1
		회복불가능성	구체적인 인권영향을 특정하기 어려움	1
		발생가능성	높은 편	2
	대응방안	방향	인권영향평가 결과를 반영한 대응계획 수립	
		주요 내용	- 전담부서 및 유관부서가 참여해 '24년도 인권영향평가 결과로 도출된 현저한 인권 문제의 방지 또는 완화 방안 검토 - 대응조치의 효과성 측정 방안 및 영향을 받는 이해관계자의 참여 방안을 포함한 추진 전략 및 세부계획 수립	

바. 인권리스크 및 영향 대응 조치의 효과성 추적

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
회사는 2024년도에 처음으로 인권 영향평가를 진행함에 따라, 평가 결과를 반영한 대응계획 수립 및 실행, 대응조치의 효과성 측정, 성과 공개 및 이해관계자 소통 절차를 실행한 사례가 없음	유형	유발 / 잠재		
	파악채널	인권실사 체계 검토, 지표 진단		
	인권영향 개요 (3.5)	정도	대응조치의 효과성 추적 모니터링은 잠재적·부정적 인권영향 하에 처했던 이해관계자 그룹의 인권리스크의 제거 또는 완화 정도를 확인할 수 있는 절차로, 미 시행의 경우 정책 환류체계의 실효성을 저해할 수 있음	1
		범위	대응조치의 영향을 받는 이해관계자 그룹	1
		회복불가능성	신규 부정적 영향 초래와 무관	0
		발생가능성	낮은 편	1.5
	대응방안	방향	대응조치의 효과성 추적 모니터링	
		주요 내용	- 대응조치 추진 전략 및 세부계획 실행 후, 대응조치 효과성, 이해관계자 참여성과 등을 체계적으로 정리한 개선조치 실행성과 공개 - 대응조치 효과성 추적 및 평가 절차에서 얻은 교훈을 회사의 절차 및 시스템에 반영하고 지속적으로 개선할 수 있는 환류체계 구축	

사. 현지주민의 인권보호

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
• 웹사이트 정보에 대한 시청각 장애인 등 정보약자 접근성 부족 • 장애인 근로자 채용 성과 및 법적의무 고용율을 상회하는 목표 설정과 달성 약속을 파악할 수 있으나, 장애인의 작업시설 접근성 및 작업장 내 이동의 자유를 파악할 후 있는 정보 부재	유형	유발 / 잠재		
	파악채널	지표 진단		
	인권영향 개요 (2.5)	정도	시청각 장애인 등 정보약자가 회사경영 및 사업정보를 접근하는 데 제약이 존재하며, 장애인이 접근 가능한 작업환경이나 이동 가능한 작업장 환경 여부를 판단할 수 있는 정보가 부재해, 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무 이행여부를 판단할 수 없음	0.5
		범위	회사운영 및 사업정보에 관심을 갖는 정보약자	0.5
		회복불가능성	정보접근권으로 회복 가능	0.5
		발생가능성	낮음	1
	대응방안	방향	정보약자 정보 접근권 제고	
		주요 내용	• 회사운영 및 사업 정보를 전달하는 웹사이트(홈페이지 및 사업별 페이지)에 대한 시청각 장애인의 접근성 보장(웹접근성 인증) • 사업장(창원본사, 서울사무소, 부산영업소)의 장애인 접근성(건물, 정보, 작업시설) 보장 수준을 파악할 수 있는 정보 수집 및 공개	

아. 책임 있는 공급망 관리

개선/발전의 여지	분석 및 평가			
- 윤리강령 제2장(이해관계자에 대한 책임)에 따라 회사는 협력회사와의 모든 거래에 평등한 참여기회와 합리적인 거래조건을 보장하고 있으나, 계약 내용이 상대방 근로자의 근로환경을 악화시키는 요소를 포함하고 있는 지 사전에 스크리닝 하는 관행 미구축 - 공급사에 의한 인권침해를 사전에 예방하고 계약절차에서 회사의 인권정책을 공급사와 소통할 수 있는 <제3자 행동강령 동참확약서>를 마련하고 있으나, 활용 사례 또는 적용계획을 확인할 수 없음 - 회사는 공급업체에게 구제 및 고충처리 장치를 제공하도록 요구하고 있으나, 공급업체가 그들의 공급사에게 구제 절차를 제공하도록 기대를 표명하지 않고 있음	유형	기여 또는 연관 / 잠재		
	파악채널	인권실사 체계 검토, 지표 진단		
	인권영향개요(6)	정도	인권의 관점에서 계약내용이 계약상대방에 미칠 수 있는 부정적 영향에 대한 사전 스크리닝 관행 미구축, 계약절차에서 회사의 인권정책 준수를 요구할 수 있는 문서화된 장치 부재, 공급사에 그들의 공급사로 하여금 구제절차를 제공할 것을 요구하지 않는 경우, 공급망 조달절차 전반이 인권 침해에 연루되거나 피해자 구제 협력 미참여로 인한 비난에 직면할 수 있음	1.5
		범위	공급망 사업자 소속 근로자를 포함한 이해관계자	1.5
		회복불가능성	구체적인 인권영향을 특정하기 어려움	1
		발생가능성	높은 편	2
	대응방안	방향	공급망 인권실사 고도화	
		주요 내용	- 공급망 사업자와의 계약절차에서 계약내용이 공급망 사업장 근로자 노동환경(임금, 근로조건, 안전 등)에 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악하는 절차 구축 <제3자 행동강령 동참확약서> 단계적 적용 확대 목표 설정 - 회사의 공급업체가 그들의 공급업체에게 내부 이해관계자, 외부의 개인 및 지역공동체를 위한 구제 및 고충처리장치를 제공하도록 전달할 것에 대한 기대를 명확하게 표명	



2024년도 세아창원특수강 인권영향평가 결과보고서



향후과제



1. 주요 인권 이슈



2. 전략목표 및 과제



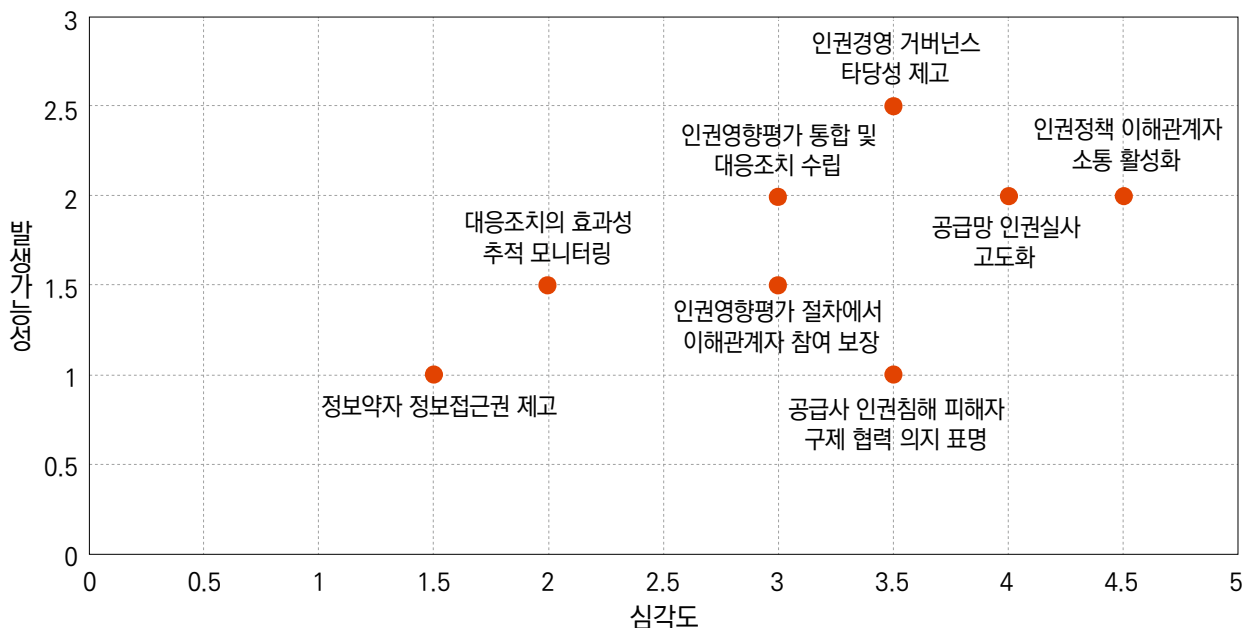
1

주요 인권 이슈

- 인권영향의 심각성(영향의 정도, 영향을 받는 이해관계자 수, 회복불가능성) 및 발생 가능성 관점에서 인권영향을 분석 및 평가하고 이를 계량화 해 대응 우선순위를 설정함
- 부정적 인권영향 분석 및 평가 결과를 반영한 여덟 가지 개선 및 발전과제를 도출함

* 우선순위는 인권영향의 심각성 및 발생가능성을 계량화 한 수치를 1순위(6점~9점), 2순위(4점~5점), 3순위(1점~3점)로 분류함

주요 인권 이슈		심각도	발생 가능성	합계
분야	대응과제			
거버넌스 및 정책 약속	인권정책 이해관계자 소통 활성화	4.5	2	6.5
	공급사 인권침해 피해자 구제 협력 의지 표명	3.5	1	4.5
인권존중 내재화 및 인권실사	인권경영 거버넌스 타당성 제고	3.5	2.5	6
	인권영향평가 절차에서 이해관계자 참여 보장	3	1.5	4.5
	인권영향평가 통합 및 대응조치 수립	3	2	5
	대응조치의 효과성 추적 모니터링	2	1.5	3.5
책임있는 공급망 관리	공급망 인권실사 고도화	4	2	6
현지주민 인권보호	정보약자 정보접근권 제고	1.5	1	2.5



2

전략목표 및 과제

비전		인간·자연·기업이 조화를 이루는 지속가능한 세상!		
전략목표 및 과제		1단계(2024-2025) 정착기	2단계(2026-2028) 도약기	3단계(2029-2030) 선도기
거버넌스 및 정책 약속	인권정책 이해관계자 소통 활성화	• 인권정책 소통실태 점검 및 증진방안 마련	• 임직원 교육 콘텐츠에 인권정책 반영	• 교육 이수 의무화 (KPI반영)
	공급사 인권침해 피해자 구제 협력의지 표명	• 인권정책 내 회사 구제절차 세부정보 제공	• 공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력의지 표명	• 공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 절차 마련
인권존중 내재화 및 인권실사	인권경영 거버넌스 타당성 제고	• 인권정책 내 거버넌스 보완 (의사결정체계 및 책임소재)	• ESG실무협의체 운영절차에 이해관계자 및 인권전문가 참여	• 인권전담기구 설치
	인권영향평가 절차에서 이해관계자 참여 증진	• 인권영향평가 결과 이해관계자 소통	• 임직원 대상 무기명 실태조사 및 방문 인터뷰	• 실태조사 및 방문인터뷰 범위에 공급사 단계적 포함
	인권영향평가 통합 및 대응조치 수립	• 인권영향평가 결과를 반영한 대응조치 계획수립	• 인권영향평가 결과를 반영한 대응조치 이행 및 모니터링	• 인권영향평가 결과를 반영한 대응조치 이행 및 모니터링
	대응조치의 효과성 추적 모니터링	• 대응조치 계획에 효과성 평가 방안 마련	• 대응조치 효과성 추적 모니터링	• 지속적 개선을 위한 환류체계 구축
책임 있는 공급망 관리	공급망 인권실사 고도화	• <제3자 행동강령 동참확약서> 계약절차 반영 계획 마련	• 계약내용의 부정적 영향 요소 사전 스크리닝 제도화	• 2차 공급사 대상 구제절차 제공 요구 (1차 공급사 경유)
현지주민 인권보호	정보약자 정보접근권 제고	• 회사 사업장 장애인 접근성(건물, 정보, 작업시설) 실태 파악	• 회사 정보제공 채널의 정보약자 접근성 제고	• 장애인 접근성 보장 성과 정보 공개 정례화

2-1

전략목표 : 거버넌스 및 정책 약속

과제명	① 인권정책 이해관계자 소통 활성화		
현황 및 실태	• 회사의 인권정책 및 실사 이행체계를 반영하고 있는 <인권경영 정책>, <행동강령>, <제3자 행동강령>, <제3자 행동강령 동참확약서> 미공개로, 회사 인권존중 책임 이행의지에 관한 이해관계자 소통 미흡 • 임직원 대상 교육 콘텐츠에 회사 인권정책 및 실사시스템, 고충처리 절차를 반영하고 있지 않아 인권존중 문화 정착을 기대하기 어려움		
추진방향	• 회사 인권정책 및 부속 문서에 대한 내부검토 및 개선을 거쳐 공개 • 내·외부 소통 채널에 인권정책 반영		
주요내용	• 현행 인권정책 소통(공개, 안내, 정보제공, 교육, 계약절차 등) 실태 점검 및 효과성 증진 방안 마련 • 회사 인권정책 및 실사 시스템, 구제절차를 임직원 교육 콘텐츠에 반영하고 이수 의무화(개인 KPI 반영)		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	인권정책 소통실태 점검 및 증진방안 마련	임직원 교육 콘텐츠에 인권정책 반영	교육이수 의무화 (KPI반영)
	• 소통실태 점검 및 증진 방안 마련(담당부서) ⇒ 증진방안 협의(교육 및 소통 부서) ⇒ 교육 및 소통 채널에 반영할 콘텐츠 제작(담당부서)	• 교육 및 소통 채널에 인권정책 콘텐츠 반영(교육 및 소통부서) ⇒ 콘텐츠 제공(교육 및 소통 부서) ⇒ 콘텐츠 개선 및 보완 (담당부서)	• 교육이수 의무화 및 개인성과 지표 반영 방안 협의(인사부서) ⇒ CEO 승인
성과 지표	• 인권정책 교육 및 소통 콘텐츠 제작	• 연간 1인당 2시간 교육 제공	• 교육이수 의무화(또는 KPI반영)

과제명	② 공급사 인권침해 피해자 구제 협력의지 표명		
현황 및 실태	- 회사 <인권경영 정책>에 구제절차 관련 세부정보 안내 부족으로 신고인 또는 피해자의 접근성 및 예측가능성 제약 - 회사 <인권경영 정책> 및 <제3자 행동강령 동참확약서>는 공급업체에 구제절차 제공을 권장하고 있는 반면, 공급사에 의한 인권침해 피해자 발생 시 회사의 관여 의지는 표명하고 있지 않음		
추진방향	회사 <인권경영 정책> 및 <행동강령> 개선·보완		
주요내용	- 회사 구제절차 세부정보 제공 - 공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 의지 표명 및 절차 구체화		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	인권정책 내 회사 구제절차 세부정보 제공	공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력의지 표명	공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 절차 마련
	구제절차 세부정보를 반영하는 방향으로 <인권경영 정책> 개선안 마련(담당부서) ⇒ 협의(유관부서) ⇒ CEO 승인	공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 의지를 반영하는 방향으로 <인권경영 정책> 개선안 마련(담당부서) ⇒ 협의(유관부서) ⇒ CEO 승인	공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 절차 마련(담당부서) ⇒ 공급사 소통 및 안내(담당부서, 계약부서)
성과 지표	인권경영 정책 개선	인권경영 정책 개선	공급사에 의한 인권침해 피해자 구제 협력 절차 마련 및 소통

과제명	③ 인권경영 거버넌스 타당성 제고		
현황 및 실태	- 인권현안을 다루는 ESG추진기구(위원회 및 협의체)를 구성·운영 중에 있으나 인권전문가 및 이해관계자 그룹을 대표하는 인사의 참여가 미흡함 - 회사 <인권경영 정책>에서 주요 인권현안을 책임 있게 다루고 결정할 수 있는 거버넌스 기구에 대한 정보가 없어, 의사결정 체계 및 책임소재가 불분명		
추진방향	- 회사 <인권경영 정책>에 거버넌스 부문 보완 - ESG실무협의체 운영절차에 이해관계자 그룹 및 인권전문가 참여 점진적 확대		
주요내용	- 현재 ESG 의사결정 체계가 상향식(각 회사 ESG실무협의체 ⇒ 지주사 ESG위원회) 구조로 회사 ESG실무협의체 운영절차에서 안전에 따라 필요한 경우 관련 이해관계자 그룹을 대표하는 인사와 인권전문가의 참여를 최대한 보장 - 회사 <인권경영 정책>에 인권현안을 다루고 결정하는 의사결정 체계 및 책임소재를 명확하게 기술		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	인권정책 내 거버넌스 보완 (의사결정 체계 및 책임소재)	ESG실무협의체 운영절차에 이해관계자 및 인권전문가 참여	인권 전담기구 설치
	인권경영 거버넌스를 보완하는 방향으로 <인권경영 정책> 개선안 마련(담당부서) ⇒ 협의(유관부서) ⇒ CEO 승인	ESG실무협의체 운영방안에 인권 전문가 및 이해관계자 그룹 대표 인사 참여방안 마련(담당부서) ⇒ 협의(ESG실무협의체 및 담당 부서장) ⇒ CEO 승인	최고경영진이 참여하는 인권경영 전담기구 구성 및 운영방안 마련(담당부서) ⇒ 협의(ESG실무 협의체 및 담당부서장) ⇒ CEO 승인
성과 지표	인권경영 정책 개선	ESG실무협의체 외부 인사 참여	인권전담기구 설치 및 운영

2-2

전략목표 : 인권존중 내재화 및 인권실사

과제명	④ 인권영향평가 절차에서 이해관계자 참여 증진		
현황 및 실태	- 시간적 한계로 인권영향평가 프로젝트 기간에 소통할 수 있는 이해관계자 수 제약 - 부정적 인권영향 파악 및 평가 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹이 참여할 수 있는 채널 점진적 확대 필요		
추진방향	- 부정적 인권영향 파악 및 평가 절차에서 인권취약 그룹의 참여 점진적 확대 방안 강구 - 평가도구 다양화(상시 이해관계자 소통채널 운영성과 분석 등)로 직간접 참여 증진		
주요내용	- 인권영향 파악절차에서 인권취약 그룹의 참여를 최대한 보장할 수 있는 채널 점진적 확대(공급사를 포함한 무기명 설문, 사업장 방문 인터뷰 등) - 인권리스크 및 영향 파악 결과를 바탕으로 이해관계자 간담회를 실시하는 등, 인권리스크 및 영향을 분석·평가하는 절차에서 영향을 받는 이해관계자 그룹의 참여를 보장해 대응조치의 실효성 제고		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	인권영향평가 결과 이해관계자 소통	임직원 대상 무기명 실태조사 및 방문 인터뷰	실태조사 및 인터뷰 대상 범위에 공급사 단계적 포함
	대응조치 계획을 포함해 '24년도 인권영향평가 결과 공개 및 이해관계자 소통(담당부서)	조직진단 절차에 통합해 임직원 대상 인권실태조사 시행(담당부서) ⇒ 추진절차에 외부 인권 전문가 및 이해관계자 그룹 참여 보장	실태조사 및 인터뷰 범위에 공급사 단계적 포함 계획 수립 및 시행(담당부서) ⇒ 추진절차에 외부 인권전문가 및 이해관계자 그룹 참여 보장
성과 지표	인권영향평가 결과 공개 및 이해관계자 의견 수렴(대응조치의 효과성 관련)	임직원 대상 인권실태조사 및 사업장 방문 인터뷰	공급사 20% 실태조사 범주에 포함

과제명	⑤ 인권영향평가 통합 및 대응조치 수립		
현황 및 실태	• 회사는 '24년도에 처음으로 인권영향평가를 진행함에 따라, 평가결과를 반영한 대응계획 수립 및 실행, 대응조치의 효과성 측정, 성과 공개 및 이해관계자 소통 절차를 실행한 사례가 없음		
추진방향	• 인권영향평가 결과를 반영한 대응계획 수립 • 대응계획수립 절차에 유관부서 및 영향을 받는 이해관계자 그룹 참여 보장		
주요내용	• 전담부서 및 유관부서가 참여해 '24년도 인권영향평가 결과로 도출된 현저한 인권 문제의 방지 또는 완화 방안 검토 • 대응조치의 효과성 측정 방안 및 영향을 받는 이해관계자의 참여 방안을 포함한 추진 전략 및 세부 계획 수립		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	인권영향평가 결과를 반영한 대응조치 계획 수립	대응조치 실행 및 모니터링	대응조치 실행 및 모니터링
	• 대응조치 계획안 마련(담당부서) ⇒ 협의 및 개선(유관부서 및 이해관계자 그룹) ⇒ CEO 승인	• 대응조치 실행 및 모니터링(담당부서 및 유관부서) ⇒ 개선 및 정책 환류	• 대응조치 실행 및 모니터링(담당부서 및 유관부서) ⇒ 개선 및 정책 환류
성과 지표	• 대응조치 계획 수립 • 유관부서 및 이해관계자 참여	• 대응조치 이행 추진 및 모니터링	• 대응조치 이행 추진 및 모니터링

과제명	⑥ 대응조치의 효과성 추적 모니터링		
현황 및 실태	회사는 '24년도에 처음으로 인권영향평가를 진행함에 따라, 평가결과를 반영한 대응계획 수립 및 실행, 대응조치의 효과성 측정, 성과 공개 및 이해관계자 소통 절차를 실행한 사례가 없음		
추진방향	- 대응조치의 효과성 추적 모니터링 - 지속적 개선을 위한 정책 환류 체계 구축		
주요내용	- 대응조치 추진 전략 및 세부계획 실행 후, 대응조치 효과성, 이해관계자 참여성과 등을 체계적으로 정리한 개선조치 실행성과 공개 - 대응조치 효과성 추적 및 평가 절차에서 얻은 교훈을 회사의 절차 및 시스템에 반영하고 지속적으로 개선할 수 있는 환류체계 구축		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	대응조치 계획에 효과성 평가 방안 마련	대응조치 효과성 추적 모니터링	지속적 개선을 위한 정책 환류체계 구축
	대응조치 효과성 측정 방안 마련 및 대응조치 이행계획에 반영 (담당부서) ⇒ 부서장 검토 및 CEO 승인	대응조치 효과성 측정(영향을 받는 이해관계자 그룹과 소통, 담당부서)	대응조치 효과성 측정 결과 정책 환류 방안 마련(담당부서 및 실행부서) ⇒ 모니터링 결과를 반영해 대응조치 개선 및 보완 (담당부서 및 실행부서)
성과 지표	대응조치 효과성 추적 모니터링 방안 마련	대응조치 효과성 추적 모니터링 및 개선	정책 환류

2-3

전략목표 : 책임 있는 공급망 관리

과제명	⑦ 공급망 인권실사 고도화		
현황 및 실태	- 윤리강령 제2장(이해관계자에 대한 책임)에 따라 회사는 협력회사와의 모든 거래에 평등한 참여 기회와 합리적인 거래조건을 보장하고 있으나, 계약 내용이 상대방 근로자의 근로환경을 악화시키는 요소를 포함하고 있는 지 사전에 스크리닝 하는 관행은 구축되어 있지 않음 - 공급사에 의한 인권침해를 사전에 예방하고 계약절차에서 회사의 인권정책을 공급사와 소통할 수 있는 <제3자 행동강령 동참확약서>를 마련하고 있으나, 활용 사례 또는 적용계획을 확인할 수 없음 - 회사는 공급업체에게 구제 및 고충처리장치를 제공하도록 요구하고 있으나, 공급업체가 그들의 공급사에게 구제절차를 제공하도록 기대를 표명하지 않고 있음		
추진방향	공급망 인권문제를 사전에 파악하고 다룰 수 있도록 인권실사 체계 고도화		
주요내용	- 공급망 사업자와의 계약절차에서 계약내용이 공급망 사업장 근로자 노동환경(임금, 근로조건, 안전 등)에 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악하는 절차 구축 <제3자 행동강령 동참확약서> 단계적 적용 확대 목표 설정 - 회사의 공급업체가 그들의 공급업체에게 내부 이해관계자, 외부의 개인 및 지역공동체를 위한 구제 및 고충처리장치를 제공하도록 전달할 것에 대한 기대를 명확하게 표명		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	<제3자 행동강령 동참확약서> 계약절차 반영계획 마련 • 단계적 적용방안 마련(담당부서) ⇒ 협의(계약부서) ⇒ 부서장 검토 및 CEO 승인	계약내용의 부정적 인권영향 요소 사전 스크리닝 제도화 • 공급사와의 계약내용 사전 스크리닝 절차 제도화 방안 마련(담당부서) ⇒ 협의(계약부서) ⇒ 부서장 검토 및 CEO 승인	2차 공급사 대상 구제절차 제공 요구(1차 공급사 경우) • <인권경영 정책> 개선 및 보완 방안 마련(담당부서) ⇒ 협의(계약부서) ⇒ 부서장 검토 및 CEO 승인
성과 지표	• <제3자 행동강령 동참확약서> 계약절차 단계적 반영계획 마련	• 공급망과 계약내용의 부정적 인권영향 요소 사전 스크리닝 절차 제도화	• <인권경영 정책> 개선

2-4

전략목표 : 현지주민 인권보호

과제명	⑧ 정보약자 정보접근권 제고		
현황 및 실태	- 웹사이트 정보에 대한 시청각 장애인 등 정보약자 접근성 부족 - 장애인 근로자 채용 성과 및 법적의무 고용율을 상회하는 목표 설정과 달성 약속을 파악할 수 있으나, 장애인의 작업시설 접근성 및 작업장 내 이동의 자유를 파악할 후 있는 정보 부재		
추진방향	- 장애인 접근성 실태 파악 및 개선 - 장애인 접근성 보장 성과정보 수집 및 관리 체계화		
주요내용	- 회사운영 및 사업 정보를 전달하는 웹사이트(홈페이지 및 사업별 페이지)에 대한 시청각 장애인의 접근성 보장(웹접근성 인증) - 사업장(창원본사, 서울사무소, 부산영업소)의 장애인 접근성(건물, 정보, 작업시설) 보장 수준을 파악할 수 있는 정보 수집 및 공개		
기능과 절차 통합	1단계(2024-2025)	2단계(2026-2028)	3단계(2029-2030)
	회사 사업장 장애인 접근성 (건물, 정보, 작업시설) 실태 파악	회사 정보제공 채널의 정보약자 접근성 제고	장애인 접근성 보장성과 정보 공개 정례화
	장애인 접근성 실태파악(유관 부서) ⇒ 접근성 개선계획 수립 (유관부서) ⇒ CEO 승인	회사 웹사이트 웹접근성 인증 (소통부서)	1-2단계 실행성과 정보 체계화 및 공개(소통부서) ⇒ 정보 업데이트 정례화(소통부서)
성과 지표	장애인 접근성 실태 파악	회사 웹사이트 웹접근성 인증 및 유지	장애인 접근성 보장성과 정보 공개 정례화(연1회)

2024년도 **SēAH** 세아창원특수강
인권영향평가 결과보고서