청렴윤리경영 브리프스

주요 콘텐츠 모음집

청렴윤리경영
주요 자료

청렴하고 공정한 대한민국, 국민에게 힘이되는 권익위
한 해 동안 발간된 핵심 윤리경영 정보와 가이드를 한곳에 모았습니다.

01 윤리 체크리스트

02 사례로 보는 윤리 돋보기

03 한눈에 읽는 윤리네컷

국민권익위원회

Anti-Corruption & Civil Rights Commission

01
윤리
체크리스트

국내외 윤리경영 관련 논문, 보고서와
실무에서 바로 활용 가능한 분야별 체크리스트 모음집

국민권익위원회

부패영향평가로 보는 특혜 진단



국민권익위원회,
2024 부패영향평가 사례집 (2025.7)

- **부패영향평가:** 법령·제도의 유발 요인 사전 진단 제도
- **특혜발생 가능성 진단:** 특정인·단체에 구조적으로 유리한 혜택이 발생할 여지 진단
- **진단 기준:** 수익 부여 요건의 명확성, 수혜 대상의 집중 여부, 유사 사례 대비 형평성 검토



특혜발생 가능성 체크리스트

'부패영향평가'란 법령 등을 체계적으로 분석·평가하여 부패유발요인이 발견될 경우 이를 사전에 정비하고 종합적인 개선대책을 마련하는 부패방지시스템을 말한다. 국민권익위원회는 '2024 부패영향평가 사례집(2025)'을 발간해 법령과 제도 설계 단계에서 부패 유발 요인을 사전에 진단·개선한 사례를 제시한다.

보고서는 공공 법령을 다루지만, 재량권의 과도한 부여나 모호한 예외·특례 조항과 같은 구조적 취약성은 기업의 인사·구매·협력사 선정·예외 발주 절차 등에서도 충분히 나타날 수 있다. 그러므로 기업 역시 해당 보고서를 참고하여 내부 규정과 의사결정 구조에 특혜 발생 가능성이 내재되어 있는지, 관련 부패 통제장치가 마련되어 있는지 점검해 볼 수 있다. 이번 윤리 체크리스트에서는 주요 진단 항목 중 기업에 적용 가능한 체크리스트 중 '특혜발생 가능성' 부분을 발췌하여 소개하고자 한다.

부패영향평가에서의 '특혜발생 가능성' 평가는 법령 등으로 인해 특정인 또는 단체에게 특혜나 수익이 발생할 가능성이 있고, 그 혜택을 획득·유지·확대하는 과정에서 부패행위가 발생하거나 용인될 위험이 있는지 진단하는 개념이다. 이는 단순히 혜택의 존재 여부를 보는 것이 아니라, 그 구조가 부패로 전환될 가능성을 사전에 점검하는 데 목적이 있다. 부패영향평가에서는 이를 위해 아래와 같은 요소를 중점적으로 검토하며, 구체적인 진단 항목은 오른쪽 표와 같다.

첫째는, **수익적 규정 여부**이다. 이는 혜택 부여의 요건·대상·절차·목적이 명확하게 규정되어 있는지, 구체적인 수익 내용이 하위 규정에 위임된 경우 그 범위와 기준이 적정한지를 확인한다.

둘째, **특정 계층·기업에 대한 수익 집중 가능성**이다. 혜택의 수혜 대상이 특정 집단에 사실상 한정되거나 경쟁을 제한하는 구조로 작동하지는 않는지를 점검한다.

셋째, **유사 사례와의 적정성·형평성**이다. 혜택의 내용과 수준이 다른 유사 제도와 비교해 과도하지는 않은지, 합리적 근거에 기반하고 있는지를 살펴본다.

이러한 검토는 기업 내부의 구조적인 특혜 유발 요소를 사전에 식별하고, 이를 통제하기 위한 제도적 장치를 설계하는 출발점이 될 수 있다.

<특혜발생 가능성 진단 체크리스트>

검토항목	검토결과
☐ 법령 등이나 그에 근거한 행정행위에 의하여 누군가에게 어떤 혜택이나 이익(법률상·사실상의 이익 포함) 등이 발생할 가능성이 있는가?	
☐ 수익을 부여하는 요건·대상·절차·목적 등이 명확하고 공정하게 규정되어 있는가?	
☐ 혜택이나 이익 수혜대상이 여타 다른 법령과 비교·검토 시 특정 계층이나 기업·단체 등에 한정되어 있는가?	
☐ 혜택이나 이익 등의 부여내용·정도가 타 법령 등의 유사사례와 비교해 볼 때 과도한 것은 아닌가?	
☐ 부패유발 가능성이 있는 특혜를 통제하기 위한 별도의 조치가 필요하지는 않은가?	

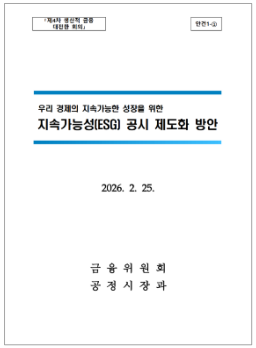
[출처: 국민권익위, 2024 부패영향평가 사례집 (2025.7)]

참고

국민권익위원회, 2024 부패영향평가 사례집(2025)

윤리 체크리스트

국내 지속가능성공시 로드맵 및 기준


우리 경제의 지속가능한 성장을 위한
지속가능성(ESG) 공시 제도화 방안

2026. 2. 25.

금 융 위 원 회
공 정 시 장 과

1) 금융위원회,
우리 경제의 지속가능한 성장을 위한
지속가능성(ESG) 공시 제도화 방안(2026.2.25)

2) 한국회계기준원,
지속가능성 공시기준(2026.2.26)

- 금융위원회는 ISSB 기준과의 정합성을 바탕으로 국내 지속가능성 공시제도 도입 로드맵 제시
- 공시제도 도입은 2028년 연결자산총액 30조 원 이상 코스피 상장기업 대상 공시시작, 2029년 연결자산총액 10조 원 이상 기업으로 확대하는 방안 검토
- 2026년 2월 26일 국내 지속가능성기준위원회(KSSB)에서 최종 공시기준 의결



지속가능공시 도입 대비 점검사항

금융위원회는 2026 년 2 월 「제 4 차 생산적 금융 대전환 회의」에서 국내 지속가능성 공시제도 도입 방향을 제시하였다. 로드맵 의견수렴안은 국제지속가능성기준위원회(ISSB) 공시체계와의 정합성 확보를 기본 방향으로 하는 내용을 포함한다.

로드맵 초안에서는 지속가능성 공시를 일정 규모 이상의 코스피 상장기업부터 단계적으로 도입하는 방안이 제시되었다. 이에 따르면 2028 년부터 연결자산총액 30 조 원 이상 코스피 상장기업을 대상으로 공시를 시작하고, 이후 2029 년부터 연결자산총액 10 조 원 이상 기업으로 확대하는 방안이 검토되고 있다. 또한 공시 시행 첫 해에는 연결 재무제표 기준에서 자산이나 매출 규모가 상대적으로 작은(10% 미만) 국내외 종속회사(자회사 등)의 경우 공시 대상에서 제외할 수 있도록 하는 방안도 함께 제시되었다. 금융위원회는 해당 의견수렴안을 2026 년 3 월 말까지 검토한 후 4 월 중 로드맵을 확정·발표할 계획이며, 이후 거래소 공시규정 개정 등 제도 시행 절차를 추진할 예정이다.

한편 한국지속가능성기준위원회(KSSB)는 2026 년 2 월 26 일 국내 지속가능성 공시기준 제정안을 의결하였다. 해당 기준은 국제 기준인 IFRS S1(지속가능성 관련 재무정보 공시에 관한 일반 요구사항)과 IFRS S2(기후 관련 공시)와의 구조적 정합성을 고려하여 설계되었다. 예를 들면 「지속가능성 공시기준서 제 1 호 일반요구사항」은 지속가능성 관련 재무정보 공시에 대한 기본 원칙과 요구사항을 규정하며, 공시 대상 정보의 범위, 중요성 판단, 보고기간 및 비교정보 제시 방식, 재무정보와의 연결성 등에 관한 내용을 포함한다.

지속가능성 공시는 거버넌스(Governance), 전략(Strategy), 위험관리(Risk Management), 지표 및 목표(Metrics & Targets)의 네 영역을 중심으로 구성된다. 특히 거버넌스 영역에서는 지속가능성 관련 위험과 기회에 대한 감독 구조, 조직 내 책임 체계, 내부통제 및 성과관리 연계 여부 등 기업의 관리체계 전반에 대한 공시가 요구된다. 이러한 항목에는 반부패, 이해충돌 관리, 공급망 리스크 관리 등 윤리경영 기능과 관련된 관리 체계가 포함될 수 있다.

이와 같은 공시 요구에 따라 기업은 향후 공시 확대에 대비하여 지속가능성 리스크 관리 및 공시 준비 수준을 사전에 점검할 필요가 있다. 오른쪽의 체크리스트는 금융위원회 ESG 공시 로드맵 초안의 연결자산 기준과 국제 규제 동향(EU CSRD 등)을 참고하여 기업 규모별 공시 준비 수준을 점검할 수 있도록 구성하였다.

<지속가능공시 대응 체크포인트>

기업규모	점검사항
대형 상장기업 (연결자산 10조 원 이상 또는 공시 의무 적용 예상 기업)	☐ 이사회 또는 ESG위원회가 지속가능성 리스크를 정기적으로 보고받고 있는가
	☐ ESG 리스크 관리가 전사적 위험관리 체계에 포함되어 있는가
	☐ 공시 대응을 위한 ESG 데이터 관리 시스템이 구축되어 있는가
	☐ 종속회사 및 해외사업장의 ESG 정보 수집 체계가 마련되어 있는가
	☐ 스코프3 배출량 산정 또는 추정 준비가 이루어지고 있는가
	☐ ESG 관련 KPI가 경영진 평가 또는 성과관리 체계에 반영되어 있는가
중견기업 (공시 확대 영향이 예상되는 기업)	☐ ESG 또는 준법 총괄 책임자가 지정되어 있는가
	☐ 주요 ESG 리스크를 식별하고 관리하는 절차가 운영되고 있는가
	☐ ESG 관련 관리지표 또는 목표가 설정되어 있는가
	☐ ESG 데이터 기록 및 보고 절차가 마련되어 있는가
	☐ 주요 협력사의 ESG 요구 대응 체계가 구축되어 있는가
중소·협력사 기업 (공급망 대응 또는 자율공시 기업)	☐ 행동강령 및 기본 윤리 정책이 마련되어 있는가
	☐ ESG 또는 준법 담당 역할이 조직 내 지정되어 있는가
	☐ 고객사의 ESG 정보 요구에 대응할 수 있는 기본 데이터가 관리되고 있는가
	☐ 주요 리스크 상황 발생 시 보고 및 기록 절차가 있는가

참고

금융위원회, 지속가능성(ESG) 공시 제도화 방안(2026.2.25)

한국회계기준원, 지속가능성 공시기준(2026.2.26)

한국경제, "2028년 첫발…ESG 공시, 코스피 30조 이상부터 의무화"(2026.02.25)

내부고발 인식변화와 신고체계 점검



Transparency International Ireland,
Speak Up Report 2025

- **내부고발 중요성:** 공공자금 횡령의 80%, 사기·허위회계의 76.4%가 내부고발을 통해 최초로 드러남
- **'신고 후 보호'의 문제:** 내부고발자의 37.5%가 보복을 경험했으며, 부정적 결과 경험은 21%에서 44%로 증가
- **내부고발 저조 원인은 두려움, 불신:** 직장 상실 우려(32%)와 변화를 기대하기 어렵다는 인식(24%)이 확인됨



내부고발 인식 변화와 신고체계 점검 체크리스트

국제투명성기구 아일랜드 본부(Transparency International Ireland)는 2011 년부터 2024 년까지 운영한 헬프라인에 접수된 3,100 명 이상의 상담 데이터를 분석한 『Speak Up Report 2025』를 발간했다. 해당 보고서는 2020~2024 년 접수된 1,432 건의 신고를 중심으로 내부고발의 유형과 보복 실태를 분석하고, 아일랜드 내부고발자보호법 (PDA)과 EU 내부고발자 지침 관련 판례 및 제도적 한계를 검토하며 실무 개선 권고사항을 제시하였다. 또한 2023 년 직원 800 명과 고용주 350 명을 대상으로 실시한 'Integrity at Work' 설문조사를 통해 내부고발에 대한 태도와 경험 변화를 살펴보았다.

이번 윤리 체크리스트는 이 중 인식 및 경험 변화 관련 설문 결과를 중심으로 소개하고자 한다. 보고서에 따르면 내부고발은 부패 및 비위의 예방과 적발 과정에서 중요한 역할을 하는 것으로 나타났으며, 공공자금 횡령 사건의 80%, 사기 및 허위회계 사건의 76.4%가 내부고발을 통해 최초로 드러난 것으로 나타났다.

헬프라인 데이터 분석 결과, 2023 년 전체 상담자 중 내부고발자의 비율은 64%로 나타났다. 신고가 많이 이루어진 분야는 보건(13.3%), 사회서비스(9.0%), 자선단체(8.7%), 교육(8.1%) 순이었으며, 주요 위반 유형은 사기·허위회계(18.4%)와 법적 의무 위반(17.4%)으로 나타났다. 내부고발자의 37.5%는 신고 이후 보복을 경험했다고 응답했으며, 일부 사례에서는 조사 및 후속 조치 미흡 문제도 제기되었다.

2023 년 'Integrity at Work' 설문조사에서는 내부고발과 관련된 인식과 경험의 변화가 확인된다. 내부고발 이후 부정적 결과를 경험했다는 응답은 44%로, 2016 년(21%) 대비 증가한 것으로 나타났다. 신고하지 않는 주요 이유로는 '직장을 잃을 것에 대한 우려'(32%)와 '신고 이후 변화가 없을 것이라는 인식'(24%)이 제시되었다. 한편 고용주의 68%는 신고자 보호 의지를 나타냈으나 이를 신뢰하는 직원 비율은 17%에 그쳤으며, 내부고발자에 대한 조직 내 인식 역시 긍정과 부정이 혼재된 것으로 나타났다.

보고서는 내부고발 채널 및 정책을 보유하는 것만으로는 충분하지 않을 수 있음을 지적한다. 외부 독립 신고 채널에 대한 안내를 내부 절차와 함께 제공할 경우 부정적 결과를 20.5% 감소시키는 것으로 나타났으며, 직원이 외부 조언을 구할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 제시한다. 또한 익명 신고의 경우 충분한 정보가 포함된 경우 후속 조치를 취할 필요가 있으며, 신고자에 대한 인사 또는 징계 조치 이전에 보복 여부를 검토하는 절차를 마련할 것을 제시한다. 아울러 신고 접수 후 7 일 이내 접수 확인, 3 개월 이내 처리 결과 통보 기준을 준수할 필요가 있다고 제시한다. 오른쪽 체크리스트는 이러한 보고서의 내용을 바탕으로 구성되었다.

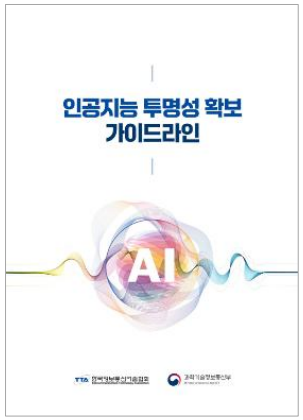
<내부고발 신고체계 점검 항목>

구분	점검 항목
채널 접근성	신고 채널이 익명으로 접근 가능한가?
	외부 독립 신고처 정보가 내부 절차에 함께 안내되고 있는가?
신고자 보호	보복 행위를 독립적인 조사 대상으로 명문화하고 있는가?
	신고자에 대한 징계 전 보복성 여부를 독립적으로 검토하는 절차가 있는가?
	충분한 정보가 포함된 익명 신고에도 반드시 후속 조치하도록 규정화되어 있는가?
제도 운영	신고 접수 후 7일 이내 접수 확인이 이루어지고 있는가?
	신고자에게 3개월 이내 처리 결과가 통보되고 있는가?
	정책·채널 보유에 그치지 않고 신고 이후 실제 처리 과정을 정기적으로 점검하고 있는가?
조직 문화	여성 신고자에 대한 별도 보호 방안을 고려하고 있는가?
	임직원 외 협력사·외부 관계자도 신고 가능하도록 채널이 열려 있는가?

참고

Transparency International Ireland, Speak Up Report 2025

AI 신뢰 체계의 내재화



최근 발표된 국내외 주요 자료를 바탕으로, AI 기술 도입의 핵심 성공 요인인 '윤리적 거버넌스'와 '투명성'을 집중적으로 살펴보고자 한다.

1-1. 세계경제포럼(WEF),
AI at Work: From Productivity Hacks to Organizational Transformation(2026.1)

1-2. 과학기술정통부,
인공지능 투명성 확보 가이드라인(2026.1.22)



- **AI 거버넌스 중요성:** 세계경제포럼(WEF)은 데이터 품질설명가능성책임 체계 부족이 AI 활용 실패와 조직 신뢰 저하로 이어질 수 있다고 분석
- **AI 의 영향-조직 역할 구조 변화**: 프롬프트 설계·AI 결과 검증 등 '숨은 업무'가 증가하고, 중간관리자 역할 재설계 필요성 제기
- **AI 투명성 의무:** 과기정통부는 AI 사전 고지·생성물 표시·딥페이크 워터마크 기준 등을 서비스 유형별로 구체화한 가이드라인 공개

1-1. AI 거버넌스 내재화

세계경제포럼(WEF)은 2026년 1월, "AI at Work: From Productivity Hacks to Organizational Transformation"를 발간하였다. 보고서는 생성형 AI 확산 이후 조직과 업무 환경이 어떻게 변화하고 있는지 실제 사례를 중심으로 분석한다.

보고서는 AI를 생산성 향상 도구만이 아닌 조직 구조와 업무 방식과 연관된 요소로 간주한다. 특히, 동일한 AI 모델을 도입해도 조직의 거버넌스 수준과 운영 방식에 따라 성과 차이가 크게 발생할 수 있으며, **AI 도입 실패 원인의 상당수는 조직 설계와 관리체계 부재에서 비롯된다고 분석**한다.

보고서의 2.2절 "Trust and Governance"에서는 신뢰와 거버넌스를 강조하며 **AI 확산의 가장 큰 장애물이 기술적 한계보다 데이터 거버넌스·설명가능성·편향 문제라고 설명**한다.

(거버넌스) 데이터 품질과 관리 체계가 미흡한 상태에서 AI를 도입할 경우 조직 신뢰와 활용도가 저하될 수 있다고 경고한다. 한 기업이 대규모 언어모델(LLM) 기반 AI를 도입했으나 부정확한 응답과 검증 어려움으로 인해 사용이 중단된 사례를 통해 AI 도입 이전에 데이터 정확성·책임 구조·검증 체계를 구축해야 한다고 설명한다.

(설명가능성) AI 가 임직원, 고객이 검증 가능한 추론 근거를 제공해야 함을 강조한다. 특히 금융·의료 등 규제 산업에서 AI 가 결과를 어떤 근거를 통해 도출했는지 설명할 수 없는 경우 컴플라이언스 위반으로 이어질 수 있다.

(편향·공정성 문제) AI 가 기존 데이터의 차별적 패턴을 그대로 재현할 수 있으며, 이는 평판 리스크와 규제 제재로 연결될 수 있다고 설명한다. 이에 따라 AI 도입 이전 단계에서 공정성·책임성·설명가능성 등을 사전 심의 대상으로 포함할 필요가 있다고 권고한다.

그 밖에도 보고서는 AI 도입 이후 조직 내부에서 새롭게 발생하는 '숨은 업무'를 주요 변화로 언급한다. **직원은 단순히 AI 를 사용하는 것을 넘어 ▲프롬프트 설계 ▲AI 결과 검증 ▲부정확한 응답 수정 ▲데이터 정제 ▲민감정보 제거 등의 업무를 수행**하게 된다는 것이다.

또한 일반적인 인식과 달리 AI 전환 과정에서 가장 큰 구조적 압박을 받는 계층으로 '신입직원'이 아닌 '중간 관리자'를 지목한다. 중간 관리자의 조정·감독·정보 전달 역할이 AI 로 대체되면서 역할 재설계 필요성이 더욱 커질 수 있다고 분석한다.

보고서는 **AI 도입의 성패를 결정하는 핵심 요소로 ▲고품질 데이터 ▲강력한 거버넌스 ▲조직 재설계 ▲AI 리터러시 및 인력 준비도를 제시**한다. 특히 **AI 의 의사결정의 결과에 대한 소유권과 책임자를 배포 전에 정의하지 않으면 AI 가 조직의 새로운 리스크가 될 수 있다고 강조**한다.

<AI 거버넌스 내재화 점검 항목>

구분	점검 항목
신뢰·거버넌스	AI 도입 전, 결과의 최종 책임 주체와 의사결정 소유권을 정의하였다.
	AI 활용 전, 데이터 거버넌스·설명가능성·편향리스크 등 윤리·리스크 사전 검토 절차가 존재한다.
	AI 시스템 운영 과정에서 책임·검토·승인체계를 문서화하였다.
	AI 를 단순 실험 도구가 아니라 조직 운영 프로세스와 연계하여 관리한다.
데이터 거버넌스	AI 에 활용되는 데이터 정확성·품질·보안수준을 정기적으로 점검하는 프로세스가 있다.
	개인정보 및 민감정보 관리 기준이 AI 활용 과정에 준수 및 반영되고 있다.
	데이터 품질 문제 발생 시 수정·검증 절차를 운영하고 있다.
	AI 모델 학습 데이터의 출처·수집 방법·전처리 과정을 문서화하였다.
설명가능성·공정성	AI 결과에 대해 임직원과 고객이 검토 가능한 근거를 제공할 수 있다.
	AI 모델의 편향 및 차별 가능성을 정기적으로 점검하는 감사 체계를 갖추었다.
	고영향 분야(금융·의료·채용등)에서 AI 활용 시 차별적 결과 발생 여부를 모니터링하고 있다.
	AI 결과에 대한 이의제기 또는 담당자의 인적 재검토 절차를 마련하였다.
조직 운영 변화	AI 활용 이후 발생한 프롬프트 설계·결과 검증·데이터 정제 등의 업무를 관리하고 있다.
	AI 활용에 따른 직무 변화와 역할 재설계를 검토하고 있다.
	중간관리자 역할 변화에 대응하기 위한 재교육 또는 업무 재설계 방안을 검토하고 있다.
AI 리터러시·조직문화	AI 활용 교육을 전 임직원을 대상으로 정기적으로 운영하고 있다.
	임직원이 AI 결과를 비판적으로 검토할 수 있도록 교육하고 있다.
	AI 윤리 원칙과 책임 있는 활용 기준을 조직 내부에 공유하고 있다.
문화적 성과	AI 도입 이후 번아웃·업무 몰입도·조직 학습 변화 등을 주기적으로 측정·보고하고 있다.
	AI 활용이 조직문화와 업무 방식에 미치는 영향을 주기적으로 확인한다.
	AI 활용 성과를 생산성뿐 아니라 조직 신뢰와 협업 측면에서도 지표를 설정하여 평가한다.

1-2. AI 투명성 확보 의무와 기업 대응 체크리스트

과학기술정보통신부는 2026년 1월 22일 전면 시행된 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」(인공지능 기본법) 제 31 조(투명성 확보 의무)의 구체적인 이행 방안을 담은 「인공지능 투명성 확보 가이드라인」을 공개하였다. 해당 가이드라인은 법률과 시행령만으로는 구체적 이행 기준을 파악하기 어렵다는 업계의 우려에 대한 대응으로 발간되었으며, 법적 구속력이 있는 의무 사항과 서비스 유형별 이행 예시 등을 담고 있다.

가이드라인에서는 인공지능 기본법 제 31 조 투명성 확보 의무를 세 가지 의무로 구분하여 설명한다.

(제 1 항) **고영향 AI 또는 생성형 AI 를 이용한 제품·서비스를 제공할 경우 이용자에게 해당 사실을 사전에 고지하는 의무**이다. 이는 생성 결과물과 무관하게 서비스 자체에 대한 고지로, 이용약관·앱 화면·오프라인 안내문 등의 방법으로 이행할 수 있다.

(제 2 항) **'AI 생성물 표시 의무'로 생성형 AI 제품·서비스 제공 시 결과물이 AI에 의해 생성되었다는 사실을 표시**해야 한다. 특히 생성물이 서비스 환경 내에서 이용되는지, 다운로드·공유 등 외부로 반출되는지에 따라 서로 다른 기준을 적용한다. 서비스 환경 내에서는 로고·초기 안내 등 비교적 유연한 표시 방식이 허용되지만, 외부 반출 기능이 있는 경우 결과물 자체에 AI 생성 사실을 표시해야 한다. 텍스트는 파일 머리말·메타데이터, 이미지·동영상·음성은 가시적 워터마크 또는 비가시적 디지털 워터마킹·메타데이터 적용 후 다운로드 시 1 회 안내 제공 방식 중 선택할 수 있다.

(제 3 항) **딥페이크를 제공하는 경우 이용자가 명확히 인식할 수 있는 방식으로 고지·표시하는 의무**이다. 딥페이크는 음향·이미지·영상이 해당하며 텍스트는 제외된다. 실제와 혼동될 가능성이 높은 이미지·영상·음성 딥페이크는 이용자가 명확히 인식할 수 있는 워터마크 등 가시적인 표현방식을 원칙으로 하며 비가시적 방법만으로는 인정되지 않는다. 특히 영상 딥페이크는 재생 구간 전체에 워터마크를 유지해야 한다. 단, 예술·창의적 표현물에 해당하는 경우 전시·향유를 저해하지 않는 방식(시간차 표시, 비가시적 방법 등)이 허용된다.

위와 같은 **의무 주체는 이용자에게 최종적으로 AI 제품·서비스를 직접 제공하는 AI 사업자**이다. 인공지능을 직접 개발·제공하는 AI 개발사업자와, 개발사업자의 AI 를 이용해 서비스를 제공하는 AI 이용사업자 모두 해당하며, 국내 이용자를 대상으로 서비스하는 해외 사업자도 포함된다. 반면 AI 를 단순히 업무 도구로 활용하는 이용자는 의무 대상이 아니다. 예컨대 AI 로 CG 를 생성해 영화에 삽입한 제작사, 혹은 AI 생성 콘텐츠를 업로드하는 유튜버는 AI 사업자가 아닌 단순 이용자로 분류된다.

<AI 투명성 확보 핵심 체크포인트>

구분	점검 항목
의무 대상 판단	우리 조직이 이용자에게 AI 제품·서비스를 직접 제공하는 'AI 사업자'에 해당하는가?
	운영 중인 AI 서비스가 고영향 AI 또는 생성형 AI에 해당하는지 분류하였는가?
	국내 이용자를 대상으로 하는 해외 서비스 여부를 검토하였는가?
사전 고지 의무	서비스 이용약관·계약서에 AI 기반 운용 사실을 명시하였는가?
	앱·소프트웨어 초기 화면에 AI 활용 사실을 안내하고 있는가?
	오프라인 서비스의 경우 이용 장소에 안내문을 게시하고 있는가?
생성물 표시	서비스 환경 내에서 AI 생성 사실을 로고·문구 등으로 표시하고 있는가?
	다운로드·공유 기능이 있는 경우 결과물 자체에 별도 표시를 적용하고 있는가?
	텍스트·이미지·영상·음성등 결과물 유형별 표시 방식을 구분하고 있는가?
딥페이크 대응	실제와 혼동될 가능성이 있는 생성물에 대해 별도 기준을 적용하고 있는가?
	영상·이미지 생성물에 가시적 워터마크를 적용하고 있는가?
	음성 생성물 재생 초기에 AI 생성 사실을 고지하고 있는가?
내부 운영 체계	AI 모델 변경·업데이트 이력을 관리하고 있는가?
	AI 생성물 관련 문의·이의제기 대응 절차가 마련되어 있는가?
	계도기간(최소 1 년)내 내부 가이드 및 점검 체계를 구축하고 있는가?

참고

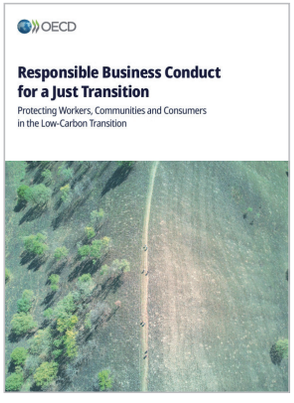
과학기술정보통신부·TTA, 인공지능 투명성 확보 가이드라인 (2026.1.)

WEF, AI at Work: From Productivity Hacks to Organizational Transformation (2026.1.)



윤리
체크리스트

혁신과 전환의 시대, 책임 있는 기업가정신



OECD, Responsible Business Conduct for a Just Transition (2026)

- OECD는 환경 목표와 사회적 영향을 별개의 과제가 아닌 하나의 경영 과제로 통합 관리할 것을 권고
- 탄소중립 전환 과정에서 노동자·지역사회·공급망 등 이해관계자 참여를 공정한 전환의 핵심 요소로 제시
- 사업 전환·철수 과정에서 고용·지역경제 등에 미치는 부정적 영향을 최소화하는 책임 있는 의사결정 권고

혁신과 전환의 시대, 책임 있는 기업가정신

OECD는 2026년 'Responsible Business Conduct for a Just Transition'을 발간하고, 저탄소 경제로의 전환 과정에서 기업이 노동자·지역사회·소비자 등 이해관계자에게 미치는 영향을 어떻게 책임 있게 관리할 것인가를 제시하였다. 보고서는 OECD 다국적기업 가이드라인과 책임 있는 기업행동 실사 가이던스를 바탕으로 환경적 목표 달성과 함께 이해관계자에 대한 책임을 고려하는 정의로운 전환(Just Transition)을 위한 기업의 역할과 실천 방향을 제안한다.

보고서는 많은 기업이 공정한 전환의 중요성을 언급하고 있음에도 실제 이행 수준은 매우 낮다고 지적한다. 분석 대상 399개 기업 중 공정한 전환을 부분적으로라도 계획하고 있는 기업은 6%에 불과했으며, 이를 완전히 이행한 기업은 확인되지 않았다. 보고서는 그 원인으로 사회적 영향을 핵심 경영 리스크가 아닌 평판관리 차원에서 접근하는 경향과 조직 내 부서 간 목표·역할의 불일치를 지적한다.

이에 OECD는 환경 목표와 사회적 영향을 별개의 과제가 아닌 하나의 경영 과제로 통합할 것을 권고한다. 특히 부서 간 정보 공유와 공동 의사결정 체계를 구축하여 조직 내 협력(alignment)을 강화해야 한다고 강조한다. 또한 경영진은 환경 목표와 사회적 목표를 함께 관리하고 그 진행 상황을 투명하게 공개할 필요가 있다고 설명한다.

아울러 OECD는 의미 있는 이해관계자 참여를 정의로운 전환의 핵심 요소로 제시한다. 그러나 보고서에 따르면 탈탄소화 프로젝트를 추진하는



과정에서 영향을 받는 지역사회와 협의하거나 동의를 구하겠다고 밝힌 기업은 150개 기업 중 단 2곳에 불과했다. OECD는 이해관계자 참여를 단순한 정보 제공이 아니라 이해관계자의 의견에 실제로 반응하는 지속적이고 양방향적인 과정으로 정의하며, 특히 취약계층이나 소외된 집단의 참여를 가로막는 장벽을 제거해야 한다고 강조한다.

또한 사업 철수나 구조조정이 불가피한 경우에는 이해관계자와 충분히 협의하고 고용·지역경제 등에 미칠 부정적 영향을 최소화하기 위한 조치를 마련해야 한다고 강조한다. 특히 대규모 감원이나 사업장 폐쇄 시에는 근로자 대표 및 정부기관과 협력하여 영향을 완화할 것을 권고한다.

오른쪽은 OECD가 제시한 책임 있는 기업행동 원칙을 기반으로 작성한 체크리스트다. 이를 통해 기업 혁신 및 전환 과정에서 기업의 의사결정이 이해관계자에게 미치는 영향을 얼마나 책임 있게 관리하고 있는지 점검해 볼 수 있다.

참고

• OECD, Responsible Business Conduct for a Just Transition (2026)

〈책임 있는 기업행동 원칙 체크리스트〉

점검 항목	확인
사업 전환 전략 수립 시 노동자·협력사·지역사회에 미칠 영향을 함께 검토하고 있는가?	☐
사업장이 위치한 지역의 경제·고용 여건을 고려하여 의사결정을 내리고 있는가?	☐
사업 변화 과정에서 영향을 받는 이해관계자와 충분히 소통하고 의견을 반영하고 있는가?	☐
이해관계자와의 갈등이나 부정적 영향이 예상될 경우 대응 방안을 사전에 마련하고 있는가?	☐
정부·지역사회·협력기관과 협력하여 전환 과정의 사회적 영향을 완화하기 위해 노력하고 있는가?	☐
전환의 성과와 혜택이 특정 집단에만 집중되지 않도록 관리하고 있는가?	☐
취약계층·중소협력사·지역사회가 전환 과정에서 소외되지 않도록 지원하고 있는가?	☐
공급망 전반에 책임 있는 경영 원칙이 확산될 수 있도록 협력사 역량 강화를 지원하고 있는가?	☐
사업 철수나 조직 개편 시 영향을 받는 이해관계자에 대한 보호 및 지원 방안을 마련하고 있는가?	☐
단기적 성과보다 장기적 신뢰와 지속가능성을 고려하여 의사결정을 내리고 있는가?	☐

윤리 체크리스트

조직문화와 절차적 공정성



한국행정연구원, 공익을 위한다는 착각:
공공 부문 조직동일시의 인지적 왜곡 (2025)

- 조직에 대한 소속감(조직동일시)이 '비윤리적 친조직행동(조직 구성원이 조직의 성공이나 이익을 위해 의도적으로 비윤리적 또는 불법적인 행동을 저지르는 현상)'을 유발, 공공부문일수록 더 주요 연결고리로 작용
- 윤리적 리더십은 '무엇을 달성했는가'보다 '어떻게 달성했는가'를 중시하는 조직문화와 함께 작동할 때 효과적
- 절차적 공정성 강화와 제도 개선, 윤리 리더십 확산을 건강한 조직문화 구축의 핵심 과제로 제시



조직문화와 절차적 공정성

한국행정연구원은 「공익을 위한다는 착각」 보고서를 통해 공공조직에서 개인의 공익적 동기와 조직 환경이 조직동일시를 매개로 비윤리적 친조직 행동으로 이어지는 구조적 경로를 분석하였다. 해당 보고서는 공공부문의 조직문화와 청렴성 제고를 위한 개선방안을 제시하고 있으나, 공공과 민간부문을 비교·분석한 연구를 바탕으로 하고 있어 기업 등 민간 조직에서도 조직문화와 공정성을 점검하는 데 참고할 만한 시사점을 제공한다.

보고서는 공익적 동기(국가와 사회에 기여하려는 의지), 윤리적 리더십(공정성과 윤리적 기준에 따른 리더의 행동), 레드테이프(업무 수행 과정에서 과도하거나 불필요하다고 인식하는 규정·절차)가 조직동일시를 매개로 비윤리적 친조직 행동에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 또한 공공부문 구성원은 민간부문보다 규정과 절차에 따른 부담을 더 크게 느끼는 것으로 나타났으며, 특히 젊은 세대에서 이러한 경향이 두드러졌다. 윤리적 리더십에 대한 인식 역시 공공부문 젊은 세대에서 상대적으로 낮게 나타났고, 조직을 위해 규범을 위반하려는 경향은 전반적으로 민간부문에서 더 높았으나 공공부문은 세대 간 차이가 더욱 크게 확인되었다.

보고서는 공공과 민간부문에서 비윤리적 행동이 발생하는 과정에도 차이가 있음을 보여준다. 공공부문에서는 조직 환경 요인이 조직동일시를 경유하는 '간접 경로'가, 민간부문에서는 조직 환경 요인의 '직접 경로'가 비윤리적 행동의 핵심 요인으로 나타났다. 공공부문에서는 윤리적 리더십과 공익적 동기가 곧바로 비윤리적 행동으로 이어지기보다 '조직을 위한 일이 곧 공익'이라는 조직동일시를 거칠 때 규범 위반으로 연결되는 것으로 나타났다. 반면 민간부문에서는 윤리적 리더십과 공익적 동기가 조직동일시를 거치지 않고 비윤리적 친조직 행동에 직접 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 레드테이프(행정 분야 등에서 형식과 절차에 얽매이는 현상) 등은 공공부문에서는 피할 수 없는 '일상적 조건'으로 받아들여졌지만, 민간부문에서는 목표 달성을 위해 우회하거나 극복해야 할 '장애물'로 인식되어 직접적인 비윤리적 행동 유발요인으로 나타났다.

이에 보고서는 건강하고 활력 있는 공공조직을 만들기 위해 개인의 공익적 동기를 높이거나 조직 환경을 개선하는 1 차원적 접근에서 벗어나 조직환경·제도·교육 전반의 조직 정체성 전환이 필요하다고 제안한다. 특히 윤리적 리더십의 가치를 '무엇을 달성했는가'보다 '어떻게 달성했는가'로 재정의하여 절차적 공정성이 조직의 정체성이 되도록 조직문화를 설계해야 한다고 강조한다. 또한 불필요한 행정 절차는 과감히 축소하되 필요한 규정은 구성원이 목적과 필요성을 충분히 이해하도록 운영하고, 실제 딜레마 사례를 활용한 윤리교육을 통해 구성원의 윤리적 판단 기준 확립을 지원할 것을 제안했다. 이러한 제안은 절차적 공정성과 윤리적 조직문화 강화방안으로서 민간 기업도 참고할 수 있다. 오른쪽 체크리스트는 이러한 보고서의 제언을 바탕으로 구성하였다.

<절차적 공정성 점검 체크리스트>

구분	보고서 핵심 실천 과제	✓
조직환경	절차적 공정성을 조직의 정체성으로 확립한다.	☐
	성과보다 절차적 정당성을 함께 평가하는 조직문화를 조성한다.	☐
제도	불필요한 절차는 개선하고, 필요한 규정은 목적과 필요성을 충분히 설명한다.	☐
	조직의 이익을 이유로 규범을 넘는 행동이 용인되지 않도록 제도를 운영한다.	☐
교육	실제 업무에서 발생하는 윤리적 딜레마를 활용한 교육을 실시한다.	☐
	구성원이 스스로 윤리적 판단을 내릴 수 있는 교육을 강화한다.	☐

[출처: 한국행정연구원, 공익을 위한다는 착각: 공공 부문 조직동일시의 인지적 왜곡 (2025)]

참고

한국행정연구원, 공익을 위한다는 착각: 공공 부문 조직동일시의 인지적 왜곡 (2025)

윤리 체크리스트

글로벌 반부패 정책과 이행



OECD, Anti-Corruption and Integrity Outlook 2026: Harnessing the Integrity Advantage (2026)

- 각국은 반부패 법률과 제도를 확대하고 있지만, 규정과 실제 이행 사이의 격차는 여전히 주요 과제로 남아 있음
- 반부패 정책의 범위가 기업과 공급망으로 확대되고 있으며, 특히 공공조달은 뇌물·담합·이해충돌 위험이 높아 기업의 주의가 필요함
- 공급망 실사, 청렴보증, 행동강령, 반부패 프로그램, 청렴교육 및 익명 신고채널 등을 마련하고, 공급업체의 청렴기준 준수 여부를 지속적으로 점검할 필요가 있음



글로벌 반부패 정책과 이행

OECD 는 보고서 'Anti-Corruption and Integrity Outlook 2026: Harnessing the Integrity Advantage'를 통해 37 개 OECD 회원국과 25 개 협력국을 대상으로 국가별 공공청렴제도의 규정과 이행 현황을 분석했다. 보고서는 반부패 전략, 로비, 이해충돌, 정치자금, 공공정보 투명성, 징계 및 사법체계를 살펴보고, 사기 예방, 공공조달의 청렴성, 조직범죄와 부패의 연계 등 새롭게 부각되는 위험과 각국의 대응 현황을 다룬다.

보고서에 따르면 각국은 반부패 법률과 제도를 지속적으로 도입하고 있으나, 규정과 실제 이행 사이에는 여전히 격차가 남아 있다. OECD 회원국들은 공공청렴 분야에서 19%p 의 평균 이행 격차를 보였다. 특히 공직자 징계제도와 이해충돌 관리에서 격차가 크게 나타났다. 보고서는 이행 격차가 나타나는 원인으로 담당기관의 자원 부족, 감독·데이터 관리의 한계, 정치적 지원 부족, 전문역량 부족 및 디지털 기술의 이점 활용 미흡, 이행 불가능한 공약과 현실의 괴리를 제시한다.

각국의 반부패 정책은 규정과 절차 중심에서 '부패 위험도 기반 접근, 성과 중심, 디지털 방식'으로 확대되고 있다. 또한 정책의 범위도 공공부문에 한정하지 않고 기업 청렴, 공공·민간 협력, 공기업 및 민관협력사업 등 민간부문의 청렴 위험까지 포함하는 방향으로 발전하고 있다. 2025 년 기준 반부패 전략을 보유한 OECD 회원국 중 67%는 민간부문에서 발생할 수 있는 청렴 위험을 줄이기 위한 전략적 목표를 포함하고 있다.

특히 **공공조달은 대규모 거래와 복잡한 절차, 공공·민간의 긴밀한 접촉, 분산된 공급망으로 인해 뇌물, 담합, 이해충돌 등의 위험에 노출될 수 있어 조달에 참여하는 기업의 주의가 필요한 분야**다. 보고서는 **공급업체에 내부통제, 컴플라이언스 조치 및 반부패 프로그램을 요구하고, 그 이행 여부를 적절히 점검**하도록 제시한다.

보고서에 따르면 공공조달 과정에서 공급업체의 청렴성을 높이기 위해 각국은 다양한 조치를 운영한다. 조사대상 40 개국 중 50%는 실사 등을 통해 공급업체가 원재료·부품 공급업체와 하도급업체 등 자사의 공급망에 존재하는 청렴 위험을 적절히 관리하는지 확인한다. 또한 38%는 공급업체에 부패행위에 관여하지 않았으며 앞으로도 청렴기준을 준수하겠다는 내용의 '부패행위 없음' 보증을 요구한다. 공식 청렴·반부패 인증을 활용하는 국가는 23%로, 페루는 ISO 37001 반부패경영시스템을 갖춘 입찰자에게 평가 시 추가 점수를 부여하고 있다. 종합적인 기업 청렴 프로그램 도입을 촉진하는 국가는 18%, 공급업체 청렴교육을 요구하는 국가는 10%로 나타났다. 그러나 공급망과 반부패 업무 간 연계, 청렴기준 및 관련 데이터는 여전히 미흡해 지속적 점검이 필요하다. 오른쪽 체크리스트는 보고서가 공공조달 분야에 제시한 내용을 바탕으로, 기업이 공급업체의 청렴관리 수준을 점검할 수 있도록 구성하였다.

<공급망 청렴관리 체크리스트>

구분	보고서 핵심 실천 과제	✓
위험관리	입찰 전 규격 편향·비경쟁 절차, 입찰 중 담합·이해충돌, 계약 후 부실 납품·허위청구 등 단계별 위험을 점검하는가?	▢
투명성·실사	공급업체뿐 아니라 주요 원재료·부품 공급업체와 하도급업체의 청렴 위험 및 관리 현황을 실사하는가?	▢
행동기준	계약서에 뇌물·이해충돌 방지 조항을 포함하고, 공급업체로부터 청렴 선언이나 '부패행위 없음' 보증을 받는가?	▢
청렴보증	공급업체에 내부통제, 컴플라이언스 조치 및 반부패 프로그램을 요구하고 실제 운영 여부를 확인하는가?	▢
예방체계	공급업체에 청렴기준과 위반사례를 교육하고, 위반행위를 익명으로 신고할 수 있는 채널을 제공하는가?	▢
점검·신고	계약 이후 청렴기준 준수, 납품 내용과 청구 내역, 계약변경 등을 점검하고 문제 발견 시 후속조치를 하는가?	▢

[출처: OECD, Anti-Corruption and Integrity Outlook 2026: Harnessing the Integrity Advantage (2026)]

참고

OECD, Anti-Corruption and Integrity Outlook 2026: Harnessing the Integrity Advantage (2026)

협력사와 함께 만드는 지속가능한 공급망



ILO, Sustainable Procurement Partnership: An Industry-wide Initiative and Case Studies of SMEs on Responsible Business Conduct(2026)

- ILO 는 일본 전기·전자업계의 '지속가능조달 파트너십(SPP)'을 통해 대기업과 중소 협력사가 함께 인권정책을 수립하고 위험을 식별한 사례 소개
- 업계 공동의 경영진 교육, 실무 워크숍 및 전문가 상담은 협력사의 반복적인 자료 대응 부담을 줄이고 실질적인 개선을 지원
- 공급망 실사 과정에서는 인권·노동 위험과 함께 담당자의 금품수수·이해충돌을 관리하고, 자료 요구의 필요성과 비례성 점검 필요



협력사와 함께 만드는 지속가능한 공급망

국제노동기구(ILO)는 보고서 Sustainable Procurement Partnership: An Industry-wide Initiative and Case Studies of SMEs on Responsible Business Conduct(2026)를 통해 일본 전기·전자산업의 '지속가능조달 파트너십(SPP)' 운영 방식과 중소기업의 책임 있는 기업행동 사례를 소개한다. 보고서에 따르면 전기·전자산업은 공급망이 복잡해 개별 대기업이 모든 협력사의 인권·노동 위험을 파악하기 어렵고, 중소기업도 인력과 전문성이 부족해 고객사의 인권 관련 설문이나 분쟁광물 조사를 실제 경영활동과 연결하는 데 어려움을 겪는다.

SPP 는 일본전자정보기술산업협회(JEITA)가 주도하고 ILO 일본사무소와 일본 전국사회보험노무사연합회가 협력한 산업 공동 플랫폼이다. 대기업의 일방적인 자료 요구를 넘어 경영진 학습회, 실무자 워크숍, 전문가 상담 및 사례 공유를 통해 중소기업이 자사에 맞는 인권정책과 관리체계를 마련하도록 지원한다. 보고서는 데이터서비스, 마쓰시로산업, 닛코전기통신, 시코쿠도장공업 등 4 개 중소기업의 사례를 다루며, 그중 2 개 기업의 사례는 다음과 같다.

마쓰시로산업은 부서별 직원들이 괴롭힘, 산업안전보건, 공장 소음으로 인한 지역사회 영향 등의 위험을 식별하고, 소그룹 대화를 통해 인권정책을 수립했다. 또한 15 년간 운영해 온 '개선제안제도'를 직원의 의견과 인권 위험을 파악하는 수단으로 활용했다. 전담위원회가 제안을 매월 검토하고 반영 결과를 공개하면서 연간 제안 건수는 초기 약 100 건에서 약 3,200 건으로 증가했으며, 차별·괴롭힘 상담창구 운영은 직원 이직 감소에도 기여했다. 아울러 인권정책을 기존 경영시스템과 안전보건 활동에 반영하고, 원재료 조달 과정의 분쟁·인권침해 위험도 함께 점검했다.

닛코전기통신은 인권경영이 청년 인재 확보와 대기업 거래에서 중요한 경쟁요소가 될 것으로 판단하고, 관리직부터 입사 2 년 차 직원까지 참여하는 부서 횡단형 '기업과 인권팀'을 구성했다. 자사의 특성을 반영한 인권정책을 대내외에 공개하고 휴대용 인권카드 배포와 교육을 실시한 결과, 인권이 직원들의 일상적인 대화에 등장하고 담당팀 외 직원도 자신의 역할을 고민하는 등 인식과 행동의 변화가 나타났다. 기존 SDG 팀과의 협업도 확대됐으며, 조직문화와 청년 인재 유치에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 회사는 현재 협력사 설문을 개발하는 등 해외 협력사를 포함한 공급망 인권실사를 준비하고 있다.

이들 사례는 공급망 윤리경영이 협력사에 대한 일방적인 평가나 자료 요구가 아니라, 구성원의 참여와 기존 제도의 연계, 지속적인 대화와 개선 지원을 통해 실질적인 변화로 이어질 수 있음을 보여준다. 오른쪽 체크리스트는 이러한 ILO 보고서의 협력적 접근을 바탕으로 OECD '다국적기업 책임경영 가이드라인(2023)'의 위험 기반 실사, 이해충돌·반부패 관리, 계약을 통한 책임경영 및 고충처리 원칙을 반영해 구성했다.

<협력사 선정·실사 청렴관리 체크리스트>

구분	실천 과제	✓
공동 식별	일방적인 설문·평가에 그치지 않고, 워크숍·면담 등 양방향 소통을 통해 협력사와 인권·노동·환경·부패 위험 및 개선 필요사항을 파악하는가?	☐
부담 완화	협력사에 요구하는 자료와 평가항목을 기업 규모와 위험 수준에 맞게 설정하고, 공통 양식·교육·전문가 상담 등을 통해 중소 협력사의 대응 부담을 줄이는가?	☐
선정 기준	협력사 선정·평가 기준과 책임경영 관련 요구사항을 문서화하고, 평가자의 이해충돌을 신고·관리하는 절차를 두고 있는가?	☐
담당자 청렴	실사·평가 담당자의 부당한 금전적·비금전적 이익 수수를 금지하고, 반부패 정책과 내부통제에 관한 정기 교육을 실시하는가?	☐
계약·지원	계약 및 사전자격요건 등에 인권·반부패 등 책임경영 원칙을 반영하고, 문제가 발견되면 즉시 거래를 중단하기보다 개선 요구·교육·역량 지원을 우선하는 절차를 두고 있는가?	☐
점검·신고	협력사와 이해관계자가 안전하게 이용할 수 있는 신고·고충처리 채널을 운영하고, 실사 조치의 이행 결과와 개선 여부를 지속적으로 추적하는가?	☐

[출처 ILO, Sustainable Procurement Partnership: An Industry-wide Initiative and Case Studies of SMEs on Responsible Business Conduct(2026), pp. 10–13; OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct(2023), Chapter II, paras. 13–15, 19, 23, 25–28, Chapter IV, para. 51 및 Chapter VII, paras. 1–6을 바탕으로 재구성.]

참고

ILO, Sustainable Procurement Partnership: An Industry-wide Initiative and Case Studies of SMEs on Responsible Business Conduct(2026)
OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct(2023)

윤리 체크리스트

내 프롬프트 속 개인정보, 통제 가이드



개인정보보호위원회, 생성형 AI 서비스 이용자를 위한 개인정보 보호 가이드 (2026.5)

- 개인정보보호위원회는 생성형 AI 이용자의 개인정보 보호 이해와 자율적 관리 역량 강화를 위해 8개 주요 질문으로 구성된 가이드를 발간함(2026. 5.).
- 데이터 수집·AI 학습·서비스 이용·외부 연동 등 개인정보 처리 생애주기를 도식화하고, 데이터 학습 활용 배제(OPT-OUT), 대화 기록 삭제, 국외 이전 확인 등 이용자가 직접 점검·관리할 수 있는 방안 제시.
- 업무 자료 및 제 3 자 개인정보 입력 시 AI 이용 지침·승인 절차 준수, 외부 연동 권한 최소화 및 개인정보 노출 시 대응 조치의 중요성을 강조함.



생성형 AI 서비스 이용자를 위한 개인정보 보호 가이드

개인정보보호위원회는 2026 년 5 월 「생성형 AI 서비스 이용자를 위한 개인정보 보호 가이드」를 발간했다. 그간 개인정보 보호 안내서는 주로 사업자를 대상으로 발간되어 왔으나, 이번 가이드는 이용자의 관점에서 제작되었으며, 복잡한 법률·기술 설명을 덜어내고 일상에서 직접 점검하고 실천할 수 있는 방안을 정리한 것이 특징이다. 해당 가이드는 실제 민원 사례와 언론 보도, 해외 정책 동향 등을 참고해 주요 질문 8 가지를 선정하고, 학계·법조계·산업계·시민사회 전문가 등이 참여한 「AI 프라이버시 민·관 정책협의회」 정보주체 권리 분과의 논의를 거쳐 마련되었다.

가이드는 먼저 생성형 AI 서비스에서 개인정보가 처리되는 주요 단계를 생애주기 도식으로 제시한다. 데이터 수집과 사전·사후 학습 단계에서는 개인정보가 포함된 자료가 학습에 활용될 수 있고, 서비스 이용 단계에서는 입력 내용의 학습 활용 여부, 대화 기록의 저장·삭제, 국외 이전 가능성, 답변에 개인정보가 포함될 가능성을 확인해야 하며, 외부 서비스와 연동해 이용자를 대신하여 일정 관리·메일·검색 등 다양한 작업을 수행하는 에이전틱 AI 단계에서는 개인정보가 외부로 전달되는 범위와 처리 방식을 확인해야 한다.

기업 담당자가 특히 눈여겨볼 대목은 업무 자료 입력에 관한 다섯 번째 질문이다. 가이드는 고객·거래처·인사 정보 등 제 3 자의 개인정보가 포함된 자료를 AI 서비스에 입력할 경우, 사전 동의나 법적 근거 없이 외부로 전달될 위험이 있다고 설명한다. 이에 따라 조직의 AI 이용 지침과 승인된 도구·계정·환경을 확인하고, 필요한 경우 자료 반출 승인 절차를 준수하도록 안내한다. 미공개 업무 정보나 계약 관련 자료 역시 개인정보가 아니라는 이유만으로 자유롭게 입력해서는 안 되며, 업무용 AI 서비스 이용 시에는 입력 내용의 학습 활용을 계약이나 정책으로 통제할 수 있는 기업용 라이선스 사용을 고려하도록 권고한다. 아울러 AI 답변에 개인정보가 포함된 경우에는 공유 중단, 증빙 확보, 기록 삭제, 연동 해제, 사업자 신고의 순서로 대응하고, 플러그인·에이전트 연동은 필요한 범위에서만 권한을 허용하며 과도한 권한을 요구하면 연동 필요성을 다시 확인해야 한다. 공개된 정보라도 개인정보에 해당하면 무제한으로 쓸 수 없으며, 「인공지능(AI) 개발·서비스를 위한 공개된 개인정보 처리 안내서」(2024.7)가 적법 근거로 제시한 '정당한 이익' 요건(목적의 정당성, 필요성·상당성, 이익형량)을 충족하는 등 법적 요건과 안전조치가 갖춰져야 학습에 활용할 수 있다.

생성형 AI 환경에서 개인정보 보호를 위해서는 정보가 어떤 목적으로 수집·이용되고 보관·처리되는지 확인하는 것과 함께, 이용자가 자신의 정보 활용 여부와 범위를 관리할 수 있는지가 중요하다. 이번 호에서는 가이드에서 제시한 8 개 주요 질문과 실천법을 바탕으로, 업무상 생성형 AI 를 활용할 때 개인정보 처리의 투명성과 정보 통제·보호 수준을 점검할 수 있도록 체크리스트를 구성했다.

<기업담당자가 알아야 할 생성형 AI 이용 개인정보 점검 체크리스트>

구분	실천 과제	✓
학습 활용	임직원이 사용하는 AI 서비스의 입력 내용 학습 활용 여부와 데이터 학습 활용 배제(OPT-OUT) 설정을 확인하고, 주민등록번호·계좌번호·비밀번호·인증코드 등은 입력하지 않도록 정했는가?	▢
대화 기록 삭제	대화 기록 삭제 기능과 데이터 보관 정책(보관 기간·접근 범위)을 확인하고, 저장·히스토리 기본값을 점검하며 기기에 남은 파일도 삭제하도록 안내하는가?	▢
국외 이전	개인정보처리방침에서 국외 이전 여부, 이전 국가·항목·목적·보유기간·이전받는 자를 확인한 뒤 민감한 자료의 입력 여부를 결정하는가?	▢
입력 점검	입력 전 본인·가족·동료·고객 등 개인을 식별할 수 있는 정보가 포함됐는지 확인하고, 누적된 정보가 결합되면 식별될 수 있음을 교육하는가?	▢
업무 자료	조직의 AI 이용 지침과 승인된 도구·계정·환경을 정하고, 제 3 자 개인정보와 미공개 업무 정보의 입력·반출 승인 절차를 운영하고 기업용 라이선스를 사용하는가?	▢
답변 대응	AI 답변에 개인정보가 포함된 경우 공유 중단 → 증빙 확보 → 기록 삭제 → 연동 해제 → 사업자 신고로 이어지는 대응 절차를 마련했는가?	▢
외부 연동	플러그인·에이전트 연동 시 기능별·권한별로 필요한 범위에서만 연결하고, 과도한 권한을 요구하는 경우 연동 필요성을 다시 검토하는가?	▢
공개 정보	인터넷에 개인정보를 공개할 때 AI 학습에 활용될 가능성을 고려하고, 게시물의 공개 범위와 삭제·비공개 설정을 주기적으로 점검하며, 필요한 경우 AI 학습 제외 신청 또는 크롤러 접근 제한 조치를 안내하는가?	▢

[출처: 개인정보보호위원회, 생성형 AI 서비스 이용자를 위한 개인정보 보호 가이드 (2026.5) 및 보도자료 (2026.5.19)]

참고

개인정보보호위원회, 생성형 AI 서비스 이용자를 위한 개인정보 보호 가이드 (2026.5)

02

사례로 보는
윤리 돋보기

실제 기업의 윤리경영 관련 규제 위반 사례 및 모범사례 등 가이드라인 제공을 위한 사례 모음집

국민권익위원회

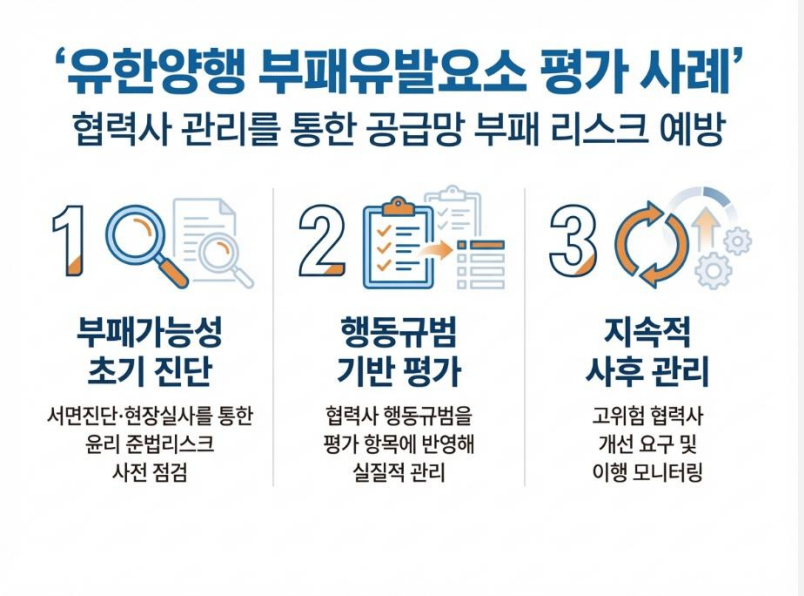
사례 돋보기

부패유발요소 평가 사례

사례기업: 유한양행

핵심 키워드: #공급망 관리, #협력사 평가 기준, #부패 예방

- **부패가능성 초기 진단:** 협력사 선정 및 거래 과정에서 서면진단, 현장실사를 통한 윤리 준법리스크 점검
- **행동규범 기반 평가:** 협력사 행동규범의 핵심 내용을 평가 항목에 반영해 실질적인 관리수단으로 활용
- **지속적 사후 관리:** 고위험 협력사에 대한 개선 요구와 모니터링을 통해 부패 리스크 지속적 관리



유한양행

유한양행은 국내 제약회사로 모건스탠리캐피털인터내셔널(MSCI)이 실시하는 ESG 평가에서 올해 AA 등급을 획득했다. 이는 이사회 및 감사위원회의 독립성 강화, 컴플라이언스 위반 이슈의 부재 등에서 높은 평가를 받은 결과다.

제약산업은 공급망 전반에 걸쳐 부패 및 윤리 리스크가 발생할 가능성이 높은 분야다. 유한양행은 이러한 특성을 고려하여 협력사 대상 ESG 리스크 평가를 실시하고, 서면진단과 현장 점검을 통해 공급망 단계에서의 잠재적 부패 가능성을 사전에 식별·관리한다. 협력사 평가 체계와 주요 기준은 유한양행의 지속가능경영보고서를 통해서도 확인할 수 있다.

이에 따르면 유한양행은 ESG 기반의 책임 있는 구매 관행을 정착시키기 위해 협력사 행동규범과 구매관리 지침을 마련했다. 이는 윤리경영체계와 부패방지경영시스템(ISO 37001), 준법경영시스템(ISO 37301), 국내외 법령을 포괄하며, 관련 법·규제 변화, 국내외 동향 모니터링을 통해 주기적으로 업데이트 된다. 협력사 선정 시에는 비용·품질·납기 외에도 ESG 요소를 반영한 평가를 실시한다. 주요 평가 항목은 오른쪽의 표와 같다.

또한 연 1 회 협력사 대상 ESG 진단을 실시하여, 공급망 내 잠재적인 ESG 리스크 또한 평가하고 있다. 이는 GRI, CDP, RBA 등 글로벌 가이드라인을 반영한 평가지표를 활용하며, 주요 항목에서는 '윤리'영역에서 컴플라이언스 준수, 내부고발자 보호 등도 다뤄진다.

유한양행은 협력사 평가에 앞서 ESG 관련 교육자료를 제공하고 평가 이후에는 협력사들이 객관적 수준을 확인할 수 있도록 전체 등급 분포도를 공유하기도 한다. 개선이 필요한 항목에 대해서는 구체적인 개선 방향을 안내하고, 필요 시 지원을 병행해 협력사의 ESG 역량 강화를 돕고 있다.

2024 년에는 평가에서 잠재리스크가 식별된 협력사 중 추가 검토가 필요한 3 개 협력사에 현장 방문, 서면 점검을 통해 이행 현황을 확인하고, 구체적인 개선 요구사항 전달과 함께 실질적인 지원을 병행하기도 했다.

<유한양행-협력사 주요 평가항목>

주요평가 항목
● 업체 규모 및 시공 능력 ● 유사 프로젝트 수행 실적 ● 재무 건전성 및 신용 등급 ● 기존 거래 이력 - 품질 이슈, 반품 이력, 납기 지연 등 ● 품질, 원가, 납기 등 전반적인 수행 역량 ● 제안 금액 및 계약 조건 ● ESG(환경·사회·지배구조) 관련 현황 및 대응 수준

<협력사 ESG 평가 주요 항목>

1. 서면심사	- 협력사 ESG 평가지표를 이용한 데스크 평가 (자가점검 또는 지속가능경영 보고서 등 공개된 정보 기반 위험도 파악)
2. 현장진단	- 현장 실사를 통해 리스크 수준 정밀 진단
3. 결과 도출 및 개선 활동	- 고위험 협력사에 대한 개선 계획 수립 - 개선 필요사항 전달 및 지원 - 이행 현황에 대한 모니터링

[출처: 유한양행 지속가능경영보고서 2024-2025]

참고

유한양행 지속가능경영보고서 2024-2025

비즈니스 포스트, "유한양행 MSCI ESG 평가에서 AA 등급 받아, 2 년 연속 상향"(2025.06.12)

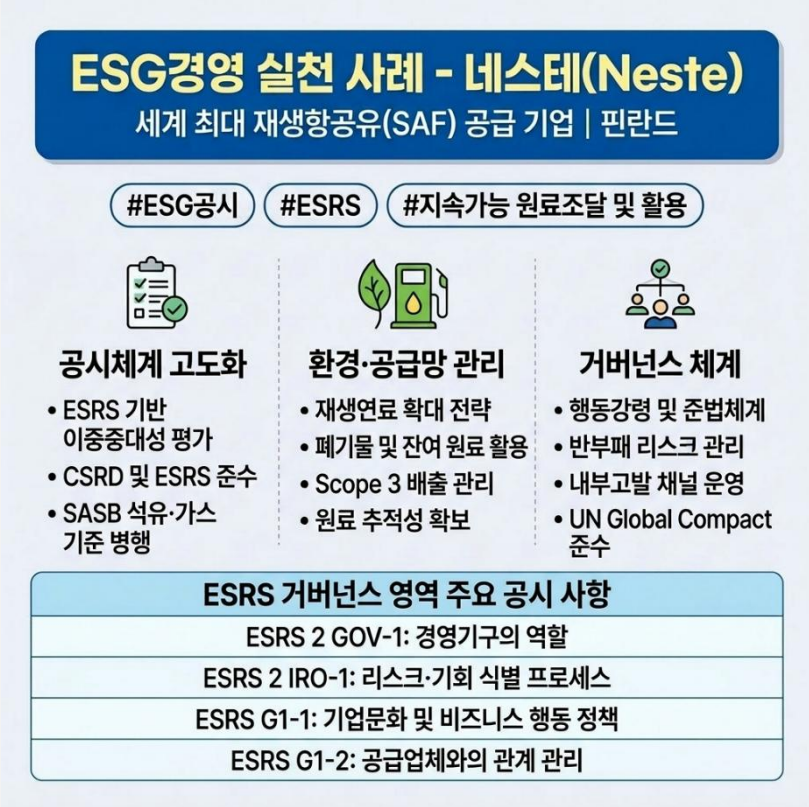
사례 돋보기

ESG 경영 실천 사례

사례기업: 네스테(Neste)

핵심 키워드: #ESG 공시, #ESRS, #지속가능 원료조달 및 활용

- EU 지속가능성공시표준(ESRS) 기준에 따른 이중중대성 평가 및 ESG 공시체계 고도화
- 재생연료 확대, 원료 추적성 확보, Scope 3 관리 등 환경·공급망 중심의 리스크 관리 체계를 구축
- 비즈니스 윤리 기반 거버넌스 체계와 국제 프레임워크 정합성을 함께 제시하여 공시 신뢰성과 비교가능성 강화



네스테(Neste)

네스테(Neste)는 핀란드에 본사를 둔 세계 최대 재생항공유(SAF) 공급 기업으로 재생디젤 등 바이오 기반 연료를 생산하며 에너지 전환 전략을 추진하고 있다. 네스테는 글로벌 규제 환경 변화에 대응하기 위해 ESG 공시 체계를 고도화하고, 유럽연합의 기업지속가능성보고지침(CSRD)과 이에 따른 유럽 지속가능성공시표준(ESRS)에 부합하는 방식으로 지속가능성 정보를 공개하고 있다.

네스테는 2024년에 ESRS 기준에 따른 이중중대성(Double materiality) 평가를 실시하여 기업 활동이 환경·사회에 미치는 영향과 재무적 리스크 및 기회를 함께 고려하였다. 이 과정에서 에너지 산업의 특성과 이해관계자 기대사항을 반영하여 보고 범위를 설정하고 주요 공시 주제를 도출하였다. 또한 산업 특화 공시 기준인 SASB 석유·가스 정제 및 마케팅 기준(Oil & Gas – Refining & Marketing Standard)을 병행 활용하여 연료 사업 특유의 ESG 리스크와 성과 정보를 공개하고 있다.

환경 및 공급망 관리 측면에서는 재생연료 확대 전략과 지속가능한 원료 조달을 중심으로 공시가 이루어지고 있다. 폐기물 및 잔여 원료(waste and residues)를 활용한 재생연료 생산 비중을 확대하고 있으며, 제품 사용 단계에서 발생하는 배출(Scope 3)을 주요 관리 대상으로 설정하고 있다. 또한 원료의 지속가능성 인증과 추적성(traceability) 확보를 통해 공급망 리스크 관리 체계를 운영하고 있다.

거버넌스 영역에서는 ESG 공시 핵심 주제를 (Business Conduct) 기준과 연계하여 관리하고 있다. 네스테는 지속가능 성명서(Sustainability statement)를 통해 ESRS 공시 요구사항과 설명된 위치를 정리하여 제시한다. 네스테 공시에 포함된 항목 중 거버넌스 영역을 살펴보자면 오른쪽 표와 같다.

행동강령(Code of Conduct), 준법 및 반부패 리스크 관리 체계, 내부고발 채널 운영, 윤리교육 등 비즈니스 윤리 관련 정책과 실행체계를 공시 범위에 포함하고 있으며, 이러한 정보는 정책 수준의 설명뿐 아니라 리스크 관리 구조와 운영 활동 중심으로 제시되고 있다. 뿐만 아니라 UN Global Compact, OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제 거버넌스 프레임워크 준수 여부도 함께 공개하고 있다.

<네스테 공시사항-ESRS 요구사항 발췌>

기준(Standard)	공시 요구사항(Disclosure requirement)
ESRS 2 GOV-1	행정·감독 및 경영기구의 역할 (The role of the administrative, supervisory and management bodies)
ESRS 2 IRO-1	주요 영향·리스크·기회 식별 및 평가 프로세스 설명 (Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities)
ESRS G1-1	기업문화 및 비즈니스 행동 정책 (Corporate culture and business conduct policies)
ESRS G1-2	공급업체와의 관계 관리 (Management of relationships with suppliers)

[출처: Neste, Sustainability statement]

참고

Neste, Sustainability statement

Neste, Annual Report 2025: Annual review

사례 돋보기

내부고발 채널 운영 사례

사례기업: 로레알(L'Oréal)

핵심 키워드: #Speak up, #내부고발 채널, #신고자 보호

- 'Speak Up' 시스템을 통해 임직원 및 외부 이해관계자 모두 윤리 위반 사항 보고 가능
- 6 개 핵심 신고 유형 분류 및 익명 신고 옵션(고유 ID 와 비밀번호 부여로 담당자와 소통가능) 제공으로 접근성과 심리적 안전감 확보
- 발생 시점, 인지 경위, 장소 등 구체적인 사항과 이메일, 메시지 등 내용 입증 자료 데이터 수집



로레알(L'Oréal)

로레알(L'Oréal) 그룹은 프랑스 파리에 본사를 둔 뷰티·화장품 기업으로, 2025년 에티스피어(Ethisphere) 재단이 선정하는 '세계 최고 윤리 기업(World's Most Ethical Companies)'에 16년 연속 선정된 바 있다. 에티스피어는 '윤리 지수(Ethics Quotient)'를 기반으로 기업 윤리 문화, ESG 관행 등 240개 이상의 항목을 평가하여 최고 윤리 기업을 선정한다.

로레알의 'L'Oréal Speak Up' 제도는 프랑스 Sapin II 및 Duty of Vigilance 등 관련 법률에 따라 운영되며, 임직원뿐만 아니라 직원, 지원자, 주주, 이사회 구성원, 협력업체, 고객 및 소비자 등 다양한 이해관계자가 내부 신고 채널을 통해 우려사항을 보고할 수 있도록 한다. 해당 채널은 www.lorealspeakup.com을 통해 24시간, 30개 언어로 운영되며, 보고서는 최고 윤리·리스크·컴플라이언스 책임자에게 전달된다. 신고는 금전적 대가 없이 선의로 이루어져야 하며, 신고자는 해당 사실을 직접 알거나 직무 수행 과정에서 인지한 경우에 신고할 수 있다. 또한 보고된 사실은 로레알의 활동과 관련된 사항이어야 하며, 형사 행위(문서 절취, 불법 녹음 등)를 통해 취득한 정보는 신고 자료로 활용할 수 없다.

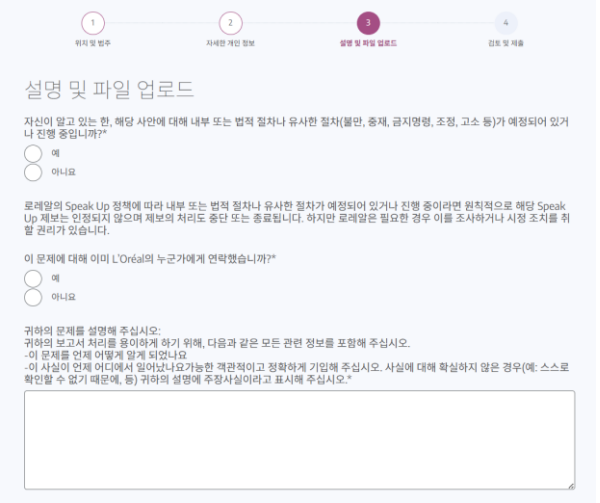
로레알은 신고 단계에서 인권, 건강·안전, 환경, 경제·재정적 이익, 윤리강령 위반, 보복 행위 등 6개 유형으로 신고를 분류하여 관리하고 있으며, 신고자는 보고 내용의 사실관계를 명확히 하기 위해 발생 시점, 인지 경위, 장소 등을 구체적으로 기재해야 하고, 필요한 경우 관련 내용을 입증할 수 있는 문서(이메일, 메시지 등)를 함께 제출할 수 있다.

또한 신고자는 익명 신고와 개인정보 제공 여부를 선택할 수 있으며, 익명 신고 시에도 고유 ID와 비밀번호가 부여되어 '대화 창구(Dialogue Box)'를 통해 담당자와 소통할 수 있다. 모든 신고 내용은 사건 처리에 필요한 최소 인원에게만 공유되며(need-to-know 원칙), 조사 관련자는 기밀 유지 의무를 부담하고 조사 정보는 암호화된 시스템에서 관리된다. 아울러 신고 처리 과정에서는 개인정보의 수집·이용 및 국외 이전에 대한 고지와 동의를 받으며, 내부 또는 법적 절차가 진행 중인 경우 해당 제보의 처리가 제한될 수 있음을 사전에 안내한다.

아울러 신고자 보호 측면에서는 보복 행위를 독립적인 신고 유형(6번)으로 분류하고 있으며, 선의로 이루어진 신고에 대해 조사 결과와 관계없이 신고자 보호를 제도화하여 보장한다.

<로레알-Speak up 채널 신고 유형>

신고 유형
① 인권 및 기본적 자유에 관한 심각한 문제
② 개인의 건강·안전에 관한 심각한 문제
③ 환경에 관한 심각한 문제
④ 경제적·재정적 이해관계에 관한 심각한 문제
⑤ 윤리강령 및 내부 윤리 정책에 대한 기타 위반
⑥ Speak Up 신고 관련 보복 행위



[출처: L'Oréal, L'Oréal Speak Up]

참고

L'Oréal, Ethisphere Ratings

L'Oréal, L'Oréal Speak Up

L'Oréal, L'Oréal's Mutual Ethical Commitment Letter

L'Oréal, Speak Up Policy

L'Oréal, 2024 universal registration document

사례 돋보기

데이터 거버넌스와 책임 있는 AI 운영

사례기업: 아마존웹서비스(AWS)

핵심 키워드: #책임있는 AI #데이터거버넌스 #ISO42001

- ISO/IEC 42001 인증 및 책임 있는 AI 원칙 등을 통해 윤리적 AI 운영 기준과 관리체계 구축
- 생성형 AI 플랫폼 서비스 운영 시 고객의 입력·출력 데이터를 AI 모델 학습에 사용하지 않으며, 데이터 거버넌스 구현 전략으로 태깅(Tagging), 라이프사이클 정책(Lifecycle Policy), 정책 기반 운영(Policy-based Management) 제시
- 정책·기술·운영체계를 연계한 데이터 및 AI 거버넌스 구축 방향을 제시하고 고객의 책임있는 AI 활용 지원



아마존웹서비스(AWS)

아마존웹서비스(AWS, Amazon Web Services)는 기업 고객이 클라우드 환경에서 데이터와 AI 서비스를 운영할 수 있도록 지원하는 글로벌 클라우드 서비스 기업이다. 최근 생성형 AI 활용 확대에 대응하여 책임 있는 AI 운영 정책과 데이터 거버넌스 기능을 강화하고 있다.

AWS의 모그룹인 아마존(Amazon)은 지속가능성 보고서를 통해 "고객의 보안과 개인정보 보호를 고려하여 시스템을 설계한다(We design our systems with the customer's security and privacy in mind)"고 명시하고 있다. AWS는 2024년 ISO/IEC 42001(AI 경영시스템 국제표준) 인증을 획득하였다. 이 인증은 AI 시스템의 위험 식별·평가·통제를 위한 내부 관리체계 전반을 제3자 심사 기관이 검증하여 부여한다. 해당 인증을 유지하기 위해서는 정기 내부 감사와 경영검토가 의무화된다. AWS는 이 기준에 따라 책임감 있고 윤리적인 AI 시스템 거버넌스를 유지한다. AWS는 AI 서비스를 이용하는 고객들에게도 오른쪽 표와 같이 책임 있는 AI의 핵심요소와 명문화된 정책을 제시하고, 함께 사례 및 가이드 등을 제공하고 있다.

한편, AWS는 생성형 AI 플랫폼 서비스 'Amazon Bedrock'을 운영하면서, 질의응답 페이지를 통해 이를 사용하는 고객이 입력한 데이터와 출력 결과를 모델 학습이나 서비스 개선에 사용하지 않는다고 밝히고 있다.

또한 AWS는 데이터 거버넌스 운영 과정에서 단순 보안 기능보다 "데이터 자산을 어떻게 일관되게 관리할 것인가"에 초점을 둔다. AWS 기술 블로그에서는 데이터 거버넌스 구현 방식으로 리소스 태깅(Resource Tagging), 라이프사이클 정책(Lifecycle Policy), 정책 기반 운영(Policy-based Management) 등을 제시한다. 이는 효율적이고 일관적인 데이터 관리가 가능하도록 돕는다.

- 리소스 태깅: 데이터 자산에 분류 태그를 부여해 프로젝트·환경·비용 등 기준에 따라 자산을 관리할 수 있도록 지원
- 라이프사이클 정책: 데이터의 저장·이동·보관·삭제 정책을 사전 설정한 기준에 따라 자동 운영 가능
- 정책 기반 운영: 접근 권한, 보안 및 관리 정책 등을 시스템 전반에 적용할 수 있도록 지원

이처럼 AWS는 책임 있는 AI 운영 기준 구축 및 검증 등을 통해 AI 윤리 경영을 제도적으로 내재화하고 있으며, 책임 있는 AI 정책, 데이터 관리 거버넌스 구축 등 고객이 생성형 AI를 보다 안전하게 활용할 수 있도록 지원하고 있다.

<AWS 책임 있는 AI의 핵심 요소 및 자료>

1. 안전성(Safety)	AI 시스템의 의도치 않은 해악 방지
2. 공정성(Fairness)	편향 없는 알고리즘 운영 보장
3. 개인정보 보호(Privacy & Security)	고객 데이터 보호 원칙
4. 투명성(Transparency)	AI 판단 근거의 설명 가능성
5. 책임성(Accountability)	오류 발생 시 시정 체계 운영
6. 신뢰성(Reliability)	일관되고 안정적인 AI 서비스 제공
7. 포용성(Inclusivity)	다양한 사용자 집단에 대한 형평성
8. 지속 가능성(Sustainability)	자원 효율적인 AI 운영



[출처: AWS 홈페이지]

참고

2024 Amazon Sustainability Report

AWS 책임감 있는 AI 정책

AWS 기술 블로그: AWS에서 데이터 거버넌스 구현하기

AWS 기술 블로그

사례 돋보기

사업 전환을 이끈 책임 있는 의사결정



사례기업 : 오스테드(Orsted)

핵심 키워드 #윤리적기업가정신 #책임있는의사결정 #장기주의경영 #에너지전환

- 장기 비전을 바탕으로 화석연료 중심 사업구조를 재생에너지 중심으로 전환
- 이해관계자 협력과 조직 내 공감대 형성을 전환 성공의 핵심 원칙 중 하나로 제시
- 윤리·준법·인권·공급망 관리 등을 포함한 책임경영 체계를 의사결정 전반에 통합

오스테드(Orsted)

오스테드(Orsted)는 덴마크에 본사를 둔 재생에너지 기업으로, 해상풍력·육상풍력·태양광 사업을 중심으로 운영되고 있다. 회사의 전신인 DONG Energy는 석유·가스 개발과 화력발전을 주력 사업으로 성장하였으며, 2008년 당시 발전 및 열 생산의 약 85%가 화석연료에 기반하고 있었다. 2009년 오스테드는 장기 비전을 수립하고 기존의 화석연료 중심 사업구조를 재생에너지 중심 구조로 전환하는 전략을 추진하였다. 이를 위해 신규 석탄발전소 건설을 중단하고 해상풍력 중심의 투자 확대, 사업 포트폴리오 재편, 재생에너지 중심의 자본 배분 등을 진행하였다.

오스테드는 백서 'Our Green Business Transformation: What We Did and Lessons Learned'를 통해 사업 전환 과정을 정리하였다. 회사는 사업 전환을 단순한 투자 전략이 아닌 기업의 핵심 경영 과제로 추진하였으며, 신규 석탄발전소 건설을 중단하고 해상풍력 중심으로 투자 방향을 전환하였다. 또한 재생에너지 사업 확대에 필요한 조직 및 사업구조 개편을 단계적으로 추진하며 전환 전략을 기업 운영 전반에 반영하였다.

백서에서는 전환의 주요 원칙으로 '현실 기반 진단(Confront your reality)', 지속가능한 비전 수립(Build a sustainable vision), 이해관계자 협력(Stakeholder Alignment), 실행 중심의 변화 추진(Drive Tangible Action) 등을 제시한다. 특히 이해관계자 협력을 전환 성공의 핵심 요인 중 하나로 설명하며, 직원, 투자자, 정부 및 규제기관, 지역사회 등 다양한 이해관계자가 전환의 필요성과 방향성에 대한 이해와 공감대를 형성하는



것이 중요하다고 강조한다. 또한 오스테드는 전환 과정에서 조직 구성원과 주요 이해관계자들이 전환의 필요성과 방향성을 공유할 수 있도록 지속적인 소통과 참여를 추진하였다. 오스테드는 백서를 통해 이러한 사업 전환 과정에서 얻은 주요 교훈을 정리하였으며, 전환을 추진하는 기업이 참고할 수 있는 7가지 핵심 원칙을 제시하였다. 해당 내용은 오른쪽 표를 통해 확인할 수 있다.

이와 함께 오스테드는 지속가능성을 기업 전략과 의사결정 과정에 통합하여 운영하고 있다. 회사는 지속가능성과 책임 있는 기업행동(Responsible Business Conduct)을 사업 운영 전반에 반영하고 있으며, 윤리·준법, 인권, 책임 있는 공급망, 조세 책임, 내부 신고제도 등 주요 이슈에 대한 거버넌스 체계를 구축 및 운영하고 이를 이사회와 경영진의 감독 아래 관리하고 있다.

〈Ørsted가 녹색 전환을 통해 얻은 7가지 교훈〉

핵심 교훈	주요 내용
1. 현실을 직시하라 (Confront your reality)	기존 사업의 성공에 안주하지 않고 시장 변화와 미래 위험요인을 객관적으로 진단
2. 지속가능한 비전을 수립하라 (Build a sustainable vision)	단기 성과보다 장기적 관점에서 기업의 미래 방향 설정
3. 이해관계자와 협력하라 (Align stakeholders)	직원, 투자자, 정부, 지역사회 등과 전환 목표를 공유하고 지지 확보
4. 구체적으로 실천하라 (Drive tangible action)	비전에 그치지 않고 투자, 조직, 사업 포트폴리오 개편 등 실제 실행 추진
5. 역량을 구축하라 (Build capabilities)	새로운 사업모델에 필요한 인재와 조직 역량 확보
6. 파트너십을 활용하라 (Partner for success)	정부, 산업계, 공급망 등과 협력하여 전환 추진
7. 변화를 지속하라 (Sustain the transformation)	역사회에 미칠 영향을 함께 검토하고 있 일회성 프로젝트가 아닌 지속적인 혁신과 개선 체계 구축

출처 : Orsted, Our Green Business Transformation: What We Did and Lessons Learned

참고

- Orsted, Annual Report 2025
- Orsted, Governance & Responsible Business
- Orsted, Our Green Business Transformation: What We Did and Lessons Learned(2021.4)

사례 돋보기

공정한 제도로 만드는 조직문화

사례기업: 코오롱 생명과학, 코오롱 바이오텍

핵심 키워드: #공정한 보상 #인재경영 #컴플라이언스

- 코오롱 생명과학, 직무 중심 채용·절대평가·360 도 피드백을 통해 공정성과 투명성 기반의 성과·인재관리 체계 운영
- 코오롱 생명과학, ISO 37001·ISO 37301 기반 컴플라이언스와 윤리 제보채널, QR 기반 고충신고 시스템으로 윤리·준법경영 강화
- 코오롱 바이오텍, 선택적 근로시간제와 직군 전환 평가제도를 도입해 공정한 보상체계와 유연한 근무환경을 구축하고 우수 인재 확보 및 장기근속 기반 마련



코오롱 생명과학, 코오롱 바이오텍

코오롱 생명과학은 코오롱 그룹의 바이오·제약 계열사로, 코오롱 그룹의 핵심가치인 'One&Only'를 바탕으로 혁신과 책임을 중시하는 조직문화를 운영하고 있다. 조직문화의 방향으로는 'WINNER'를 제시하고 있으며, 리더십, 소통과 협업, 상호 신뢰를 바탕으로 책임 있는 업무 수행을 강조하고 있다.

코오롱 생명과학은 공정성과 투명성을 기반으로 한 직무 중심 채용을 실시하고 있으며, 성별, 연령, 인종, 종교, 장애 등 개인적 특성과 관계없이 목표 달성 중심의 성과평가 체계를 적용하고 있다. 또한 2021년부터 전사 절대평가 제도를 도입하여 성과에 따른 보상체계를 운영하고 있으며, 성과평가와 연계한 360도 다면 피드백을 통해 구성원의 역량 개발과 다양성·형평성·포용(DE&I)에 대한 인식을 높이고 있다.

코오롱 생명과학은 공정성과 투명성을 기반으로 지속가능한 기업으로 성장하기 위해 ISO 37001과 ISO 37301을 기반으로 컴플라이언스 체계를 운영하고 있으며, 윤리·준법경영을 핵심 경영 원칙으로 삼고 있다. 또한 Risk & Compliance팀과 윤리경영팀을 중심으로 부패 리스크 예방, 내부통제, 임직원 교육, 신고자 보호 활동을 추진하고 있다. 윤리 제보채널과 신고자 보호지침을 운영하고 있으며, QR코드 기반의 실시간 고충 접수 시스템을 통해 직장 내 인권침해, 차별, 괴롭힘 등의 사안을 신고할 수 있는 절차를 마련하는 등 공정하고 투명한 조직문화 조성을 위한 제도를 운영하고 있다.

이러한 인재경영과 조직문화는 계열사인 코오롱 바이오텍의 사례에서도 확인된다. 코오롱 바이오텍은 고용노동부·교육부·산업통상자원부·중소벤처기업부가 공동 주관한 2025년 인적자원개발 우수기관(Best HRD)에 선정되었다. 해당 인증은 능력 중심의 채용과 관리, 지속적인 교육훈련 등 인적자원개발 체계가 우수한 기관에 부여된다.
2025년에는 고용노동부·노사발전재단의 '일터혁신 컨설팅'을 통해 사업 확장기에 대비하여 우수 인력의 이탈을 방지하고 장기근속을 유도하기 위한 방안으로, 직군별 특성에 맞는 선택적 근로시간제를 도입하고 '직군 전환 평가제도'를 신설하였다. 고용노동부는 이를 기술직군 구성원의 동기부여를 높이고, 직군별 특성을 반영한 유연한 근무체계와 공정한 보상체계를 마련한 사례로 소개하였다. 제도 도입 후 코오롱바이오텍은 이직률이 2024년 14.6%에서 2026년 최저 6.3%(2026년 4월 고용노동부 보도 기준)까지 낮아졌으며, 근로자 수는 13% 증가하였다.

<코오롱 생명과학 피드백 및 개인평가 프로세스>



[출처: 코오롱 생명과학, 2025 지속가능경영 보고서]

참고

코오롱 생명과학, 2025 지속가능경영보고서

코오롱 생명과학 홈페이지

고용노동부 보도자료, "2026 년 일터혁신 사례공유 포럼 개최"(2026.04.23)

한국경제, "코오롱바이오텍, '2025 인적자원개발 우수기관' 선정...임직원 역량 강화 등 체계적 인재 육성 성과 입증" (2025.09.19)

참여와 혁신, "지속가능한 일터, '시간'을 줄이거나 유연하게"(2026.04.24)

사례 돋보기

글로벌 반부패 관리체계 강화

사례기업: ABB

핵심 키워드: #제3자관리 #데이터기반모니터링 #윤리·준법문화

- (거버넌스) 이사회·경영진의 감독과 성과보상을 연계해 윤리·준법 프로그램의 실행 책임 강화
- (프로세스) 계약 전 실사부터 계약 후 모니터링까지 전 과정에 걸친 제 3 자 관리
- (프로그램) 신고·조사 결과와 위반 사례를 내부통제 개선 및 임직원 학습에 활용



ABB

ABB는 전기화·자동화·로봇공학을 주력으로 하는 스위스의 다국적기업이다. 2015년 남아프리카공화국 국영 전력회사 에스콤(Eskom) 사업을 수주하며 고위급과 연계된 제3자를 통해 뇌물을 제공하고, 일부 지급액을 사업비용으로 처리한 사실이 확인됐다. 부패정황이 드러나자 장기간 조사가 진행되었으며, ABB는 2022년 미국 법무부 등 관계 당국과 사건을 종결하면서 준법 인력을 확충하고 내부통제와 제3자 관리 절차를 보완할 것을 요구받았다.

현재 ABB는 전 세계 사업장의 윤리·준법 위험을 관리하기 위해 'The Global ABB Integrity Program'을 운영하고 있다. 이 프로그램은 이사회와 경영진의 감독 아래 부패 위험의 예방·탐지·대응, 제3자 관리, 내부 신고·조사 및 데이터 기반 점검을 통합한다. 운영 결과는 분기별로 이사회와 관련 위원회에 보고하며, 윤리·투명성 목표의 달성 여부를 고위경영진의 성과보상에도 반영한다.

ABB의 부패 방지체계인 ABAC(Anti-Bribery and Anti-Corruption) Framework는 실제 업무에 반부패 관리를 적용한다. 주요 관리영역은 제3자 거래, 선물·접대·여행, 기부·후원, 이해충돌, 장부·기록, 인수·합병 및 입찰·프로젝트이며, 사업부문과 국가별 위험 수준을 고려해 필요한 추가 조치를 시행한다. 특히 제3자는 계약 전 실사부터 거래 전 과정에 걸쳐 관리한다. 제3자에 대해 실제 소유자나 해당 업체의 전문성·평판, 공직자와의 관계 등을 확인하고, 계약서에는 반부패 의무와 감사권, 위반 시 계약해지권을 반영한다. 계약 후에도 실제 용역 수행 여부와 지급금액의 적정성, 새로운 위험정보 등을 지속적으로 점검한다.

한편, 선물·접대·여행, 기부·후원 및 이해충돌은 웹 기반 시스템인 Integrity Gateway를 통해 신고하고 사전승인을 받는다. 승인 내용과 후속 조치를 기록해 개별 거래를 관리하고, 국가·사업부·거래유형별로 반복되는 위험을 파악한다.

ABB는 내부 사례 공유·학습 플랫폼 'Straight Talk'를 통해 윤리·준법 위반 사례와 외부 사례, 주요 지표 및 개선사항을 임직원에게 공유한다. 또한 분기별 윤리·준법 논의 프로그램인 'Integrity on the Business Agenda'를 통해 관리자가 제3자 위험, 이해충돌, 부적절한 비용처리 등 주요 문제를 직원들과 직접 논의한다.

ABB는 윤리·준법 위반 신고채널 'Business Ethics Helpline'을 24시간 운영한다. 신고는 유형과 심각도에 따라 조사하며, 위반 원인을 분석해 내부통제와 업무절차 개선에 반영한다. 운영 성과는 신고·조사 동향, 교육 참여율, 내부감사 및 임직원 인식조사 등의 데이터로 점검한다. 이를 통해 예방–탐지–조사–개선으로 이어지는 글로벌 반부패 관리체계를 운영하고 있다.

<ABB의 제3자 부패위험관리>



[출처: ABB, The Global ABB Integrity Program 2024]

참고

ABB, The Global ABB Integrity Program 2024

ABB, Code of Conduct

DOJ, ABB Agrees to Pay Over $315 Million to Resolve Coordinated Global Foreign Bribery Case

SEC, ABB Settles SEC Charges That It Engaged in Bribery Scheme in South Africa(2022)

사례 돋보기

공급망 제 3 자 부패위험 대응

사례기업: Scoular

핵심 키워드: #제3자관리 #통관중개인 #반부패절차 강화

- (거버넌스) 외부 컴플라이언스 성숙도 및 반부패 위험평가 결과를 반영해 준법 기능을 재편하고, 고위 경영진의 감독과 사업부문의 참여를 강화
- (프로세스) 문제가 된 통관 중개인의 이용을 중단하고, 위험 기반 제3자 심사·승인, 계약상 반부패·감사권 조항, 고위험 거래 재무통제 및 소프트웨어 연계 모니터링을 강화
- (프로그램) 행동강령과 반부패·뇌물방지·이해충돌·제 3 자 관리 정책을 정비하고, 관련 임직원을 대상으로 일반 및 맞춤형 반부패 교육을 실시



Scoular

스쿨러(Scoular, The Scoular Company)는 130년 이상 운영되고 있는 미국의 글로벌 농업·곡물 공급망 기업으로, 세계 80여 개국에서 농산물과 식품·사료 원료의 유통·수송 사업을 운영하고 있다. 2026년 7월 미국 법무부(DOJ) 발표에 따르면, 스쿨러는 멕시코 농산물 수입 통관 과정에서 통관 중개인을 통해 현지 공무원들에게 40만 달러(약 5억 5,500만 원) 이상의 뇌물을 제공한 행위와 관련해 해외부패방지법(FCPA) 위반 조사를 받았다. 이 과정에서 일부 지급금은 회사 장부에 '화물 재검사 수수료(cargo reinspection fees)' 등으로 기록됐다.

스쿨러는 미 법무부와 3년간의 기소유예합의(DPA)를 체결하고 벌금 및 몰수금을 포함해 총 1,000만 달러(약 139억 원) 이상을 납부하기로 합의했다. 이번 사건에서는 해외 통관 업무를 수행하는 제3자를 통해 부적절한 지급이 이루어지고, 해당 비용이 회사 장부에 정상적인 통관 관련 비용으로 기록된 사실이 확인됐다.

DOJ에 따르면 스쿨러는 사건 이후 외부 전문기관을 통해 컴플라이언스 프로그램 성숙도 평가(compliance program maturity assessment)와 반부패 위험평가(anti-corruption risk assessment)를 실시하고 그 결과를 반영해 컴플라이언스 기능을 재편했다. 또한 고위 경영진이 컴플라이언스와 사업활동 전반을 감독하도록 하고, 사업부문과의 소통과 참여를 확대하는 등 조직 차원의 개선조치를 실시했다.

특히 사건이 발생한 제3자 통관 업무와 관련해서는 재검사 수수료와 연계된 멕시코 통관 중개인의 이용을 중단했다. 제3자 관리 절차도 강화했다. 제3자 서비스 제공업체에 대한 위험 기반 심사와 승인 요건을 개선·시행하고, 제3자 계약에는 반부패 및 감사권(audit rights) 조항을 반영했다. 아울러 고위험 거래에 대한 재무통제 절차를 개정하고, 위험 기반 검토·모니터링 절차를 강화하는 한편 특정 소프트웨어 도구를 활용해 관련 업무를 연계했다.

이와 함께 스쿨러는 행동강령(Code of Conduct)을 개정·시행하고 반부패·뇌물방지, 이해충돌, 제3자 관리와 관련된 주요 정책과 절차를 정비했으며, 관련 임직원을 대상으로 일반 및 맞춤형 반부패 교육을 실시했다. 스쿨러의 FY25 지속가능경영보고서에는 최고법률책임자(Chief Legal Officer)가 컴플라이언스·윤리 프로그램을 총괄하는 거버넌스 체계도 제시돼 있다.

<DOJ가 공개한 Scoular의 주요 개선조치>

구분	DOJ 발표 내용
1. 조직 내 준법 인식 강화	사업부문과의 소통·참여를 확대해 조직 전반의 컴플라이언스 인식(compliance sensitivity)을 강화
2. 외부 평가 및 조직 개편	외부기관의 컴플라이언스 프로그램 성숙도 평가 및 반부패 위험평가 결과를 이행하고, 컴플라이언스 조직을 개편하는 한편 컴플라이언스와 사업활동 전반에 고위 경영진의 감독을 반영
3. 통관 관련 운영위험 축소	멕시코에서 재검사 수수료와 관련된 통관 중개인의 이용을 중단
4. 위험 기반 모니터링 강화	위험 기반 검토·모니터링 절차를 강화하고, 특정 소프트웨어 도구를 활용해 관련 업무를 연계·운영
5. 행동강령·정책 개정	행동강령(Code of Conduct)을 개정·시행하고 반부패, 뇌물방지, 이해충돌, 제 3 자 관리 등 컴플라이언스 관련 주요 정책·절차를 정비
6. 제 3 자 관리 강화	제 3 자 서비스 제공업체에 대한 위험 기반 심사 및 승인 요건을 개선·시행하고, 제 3 자 계약에 반부패 및 감사권(audit rights) 조항을 반영
7. 재무통제 개선	고위험 거래와 관련된 재무통제 절차를 개정·시행
8. 반부패 교육	관련 임직원을 대상으로 일반 및 맞춤형 반부패 교육 실시

[출처: U.S. Department of Justice, Agricultural Company to Pay Over $10M to Resolve Foreign Bribery Case (2026.7)]

참고

SCOULAR, FY25 Annual Sustainability Report

U.S. Department of Justice, Agricultural Company to Pay Over $10M to Resolve Foreign Bribery Case (2026.7)

사례 돋보기

AI 시대의 개인정보 투명성과 이용자 선택

사례기업: ZOOM

핵심 키워드: #보안 투명성 #지속적 보안 개선 #이용자 통제권

- (보안 논란) Zoom 은 실제 보안 수준과 다른 암호화 방식 안내 및 개인정보 보호 미흡으로 미국 연방거래위원회(FTC) 지적을 받음.
- (보안체계 개선) '90 일 보안 계획'을 통해 암호화 기술과 보안 기능을 강화하고, FTC 합의에 따라 정기적인 보안 점검 및 관리체계 구축 의무를 부과받음.
- (AI 개인정보 보호) 고객 콘텐츠의 AI 모델 학습 미사용 원칙을 명시하고, AI 기능 고지·통제 및 데이터 보관 관리 기능을 통해 이용자 선택권 강화.



ZOOM

Zoom은 2011년 설립된 미국의 화상회의·협업 플랫폼 기업이다. 코로나19 확산으로 비대면 회의가 급증한 2020년, 개인정보 보호 및 보안 수준을 실제보다 과장해 안내했다는 논란에 휩싸였다. 미국 연방거래위원회(FTC)에 따르면, Zoom은 2016년부터 회의에 '종단간 암호화(End-to-End Encryption)'를 적용한다고 홍보했으나, 실제로는 회사가 암호화 키를 보유해 회의 내용에 접근할 수 있었으며 암호화 수준도 광고와 달랐다. 또한 클라우드 녹화 파일을 최대 60일간 암호화하지 않은 상태로 보관하고, 2018년에는 Mac 이용자에게 충분히 알리지 않은 채 사파리(Safari)의 보안 기능을 우회하는 웹서버를 설치한 사실도 지적됐다.

Zoom은 보안 논란에 대응해 2020년 4월 '90일 보안 계획'을 발표하고, 암호화 수준을 강화한 Zoom 5.0 출시와 회의 암호, 대기실 기본 적용 등 100개 이상의 보안·개인정보 보호 기능을 개선했다. 또한 개선 현황 공개와 이용자 소통을 통해 투명성 강화에도 힘썼다.

한편 FTC는 Zoom의 기존 보안 관행이 이용자에게 실제 보호 수준을 오인하게 할 수 있다고 판단하고, 2021년 2월 최종 합의안을 승인했다. 이에 따라 Zoom은 종합적인 정보보안 프로그램 운영, 소프트웨어 업데이트 전 보안 취약점 점검, 독립적인 제3자의 2년 주기 보안 평가 및 데이터 침해 발생 시 FTC 통지 등의 의무를 부과받았다. 이는 기술적 보안 조치뿐 아니라 지속적인 보안 관리와 검증체계의 중요성을 보여준다.

이후 2023년에는 AI 서비스 약관을 둘러싸고 고객 데이터의 AI 학습 활용 가능성에 대한 논란이 제기됐다. 이에 Zoom은 같은 해 8월 약관을 개정해 고객의 음성·영상·채팅·화면 공유 등 커뮤니케이션 콘텐츠를 자사 또는 제3자의 AI 모델 학습에 사용하지 않는다는 원칙을 명시했다. 이와 함께 Zoom은 공식 AI 백서를 통해 개인정보 보호 및 데이터 관리 정책을 구체화했다. 조직 관리자가 AI 기능의 사용 여부와 접근 권한을 설정할 수 있도록 하고, 회의 참여자에게 AI 기능의 활성화 여부를 안내하며 기능 중단을 요청할 수 있도록 지원하고 있다. 또한 AI 회의 요약에 사용되는 대화록의 보관을 최소화하는 설정과 개인정보·민감정보 가림 처리 기능을 제공하는 등 데이터 활용의 투명성과 이용자 통제권을 강화하고 있다.

Zoom 사례는 개인정보 보호를 위해 기업이 안내하는 보안 수준과 실제 운영 방식이 일치해야 하며, 데이터 활용의 투명성과 이용자의 통제권이 보장되어야 함을 보여준다. 특히 AI 시대에는 개인정보 보호가 단순한 법적 의무를 넘어 기업의 신뢰와 책임경영을 위한 핵심 윤리 원칙임을 시사한다.

<Zoom의 주요 AI 개인정보 보호 정책>

구분	주요 내용
AI 학습 데이터 보호	고객의 음성·영상·채팅 등 커뮤니케이션 콘텐츠를 AI 모델 학습에 사용하지 않는다는 원칙 명시
AI 기능 통제	관리자의 AI 기능 사용 여부 및 접근 권한 설정 지원
이용자 고지	AI 기능 활성화 표시 및 회의 참여자의 기능 중단 요청 지원
데이터 보관 관리	AI 회의 요약에 사용되는 대화록의 미보관 설정 제공
민감정보 보호	일부 개인정보·민감정보 가림 처리 기능 제공

[출처: ZOOM 홈페이지]

참고

FTC, "FTC Requires Zoom to Enhance its Security Practices as Part of Settlement(2020.11.9)"
FTC, "FTC Gives Final Approval to Settlement with Zoom over Allegations the Company Misled Consumers about Its Data Security Practices"(2021.2.1)
ZOOM Blog, CEO Report: 90 Days Done, What's Next for Zoom
ZOOM Blog, How Zoom's terms of service and practices apply to AI features
ZOOM Blog, A Message to Our Usershttps://www.zoom.com/en/blog/a-message-to-our-users/
ZOOM 홈페이지-Zoom AI Whitepaper
ZOOM 홈페이지-Administrative Controls
ZOOM 홈페이지-User Transparency and Notice

03

한눈에 읽는 윤리네컷

쉽고 직관적인 윤리경영 관련 메시지와 주요 에피소드를 친근하게 이해할 수 있도록 구성한 네컷만화 모음집

국민권익위원회

윤리 네컷

판단 어려운 규정, 공식적으로 확인하세요!



윤리 네컷

ESG 경영과 투명한 거버넌스



공시 기준	관련 내용
SASB 지속가능 산업 분류체계 (상업은행)	내부고발자 정책과 신고 절차 설명
	내부 신고 채널 및 핫라인 운영 여부
	제3자 독립 신고 채널 운영 여부
	신고 방법 및 절차 공개
	내부고발자 보호 및 보상 정책

참고: 지속가능성회계기준위원회, SASB 지속가능성 회계기준-보험(번역본) (2022.12.28 번역)

윤리 네컷

청렴을 지키는 선택



윤리 네컷

김대리의 슬기로운 AI 활용법: 데이터, 어디까지 넣어봤니?



윤리네컷

친절,
어디까지 괜찮을까?



호의의 경계


윤리네컷
김대리, 이번 사내 공모 준비 중인데 혹시 평가할 때 중요하게 보는 게 뭐야?
뭘 준비해야 할지 감이 안 와서. 동기 좋다는게 뭐야~
아, 그건 말이지….
아직 공식 공고 전이라 내가 말하긴 좀 애매한데….
아, 그래?
그냥 참고만 하려고 했는데!
무슨 일 있어?
동기가 공모 평가 기준 같은 걸 물어보더라고요.
아직 공개 전 내용이면 조심하는 게 좋지.
미리 아는 사람과 나중에 아는 사람 사이에 차이가 생길 수 있으니까.
박대리
미안. 아직 공개 전 내용은 말하면 안 될 것 같아.
하긴, 괜히 곤란한 부탁을 했네..
대신 공고 나오면 같이 확인해 보자.
좋아. 그게 더 공정하겠다.

윤리 네컷

그 비용, 어디에 쓰이나요?



윤리 네컷

통관에서 제품이 멈춰있어요



윤리 네컷

편리한 회의록, 남겨진 개인정보

