

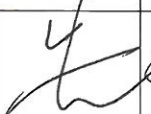



문서관리번호	JH-ESG-05
최종수정일	2024.10.01
문서관리자	이재식부장

(주)진흥주물 D&I정책
(Diversity&InclusionPolicy)

2024. 10. 01.

결 재	작성자	이 사	전 뮌	사 장
				

1. 개요

가. 제정목적

(주)진흥주물은 다양한 인재가 창의적이고 도전적인 사고를 견비할 수 있는 조직문화를 조성하며, 포용적인 사회로 전환에 기여 하고자 D&I정책을 제정하였습니다. 당사는 합리적인 이유없이 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적배경, 장애, 연령, 개인의성정체성, 정치적·종교적신념 또는 사회적 신분 등을 사유로 임직원을 차별하지 않으며, 더 나아가 다양한 배경을 가진 임직원이다양성과 포용성의 가치를 실현할 수 있는 근무여건을 만들어 나갈 것을 약속합니다. 또한, 고객, 협력사, 지역사회, 그리고 다양한 이해관계자의 다양성과 포용성을 존중하는 기업이 되기 위해 노력하겠습니다.

나. 적용범위

(주)진흥주물의 본사 와 국내/외 생산및판매법인, 자회사 합작투자사의 임직원등 모든 구성원은 본정책을 적용 받습니다.

더나아가우리가제공하는제품및서비스,우리와거래관계에있는고객,협력사,지역사회등사업의영향력이미치는범위에속하는다양한이해관계자들도 본 정책의 범위에 포함됩니다. 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의

법규와상충되는경우에는현지법규를우선적으로준수하며,현지국가의법규나조직의정관또는사규 등에특별한조항이있는경우를제외하고는본정책을준수하여야합니다.

다. 관리체계

(주)진흥주물은 본정책의 기본원칙을 이행하는데 필요한 내부 시스템을 구축하며, 정기적으로 다양성 및 포용성 현황을 점검 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유하겠습니다. 그리고 (주)진흥주물의 다양성 전담조직 등은 신의성실 원칙에 따라 다양성 및 포용성 관리체계를 이행하며, 사회적변화를 적극 반영하여 다양성 및 포용성 문화가 사업 운영 전반에 정착되도록 해당 관리체계를 지속적으로 개선해 나갈 것입니다.

2. 기본원칙

[임직원]

(주)진흥주물은 합리적인 이유없이 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적배경, 연령, 개인의 성정체성, 정치적·종교적신념의 차이 또는 사회적신분의 취약성등에 따른 차별을 금지하며, 고용, 승진, 교육, 임금 및 복지등에 있어 동등한 기회를 제공한다.

[제품 및서비스]

(주)진흥주물은 제품 및 서비스의 설계, 생산, 판매 과정에 있어 고객을 포함한 이해관계자의 다양성을 고려한다. 마케팅, 브랜딩, 기타 대내외 홍보시 다양성 및 포용성의 가치가 침해되지 않도록 한다.

[공급망]

(주)진흥주물은 공급망내의 다양성 및 포용성 현안을 모니터링하여 그 가치가 훼손되지 않도록 유도하며, 모든 공급망과 개인이 공정한 기회와 대우를 받을 수 있도록 지원한다.

[지역사회]

(주)진흥주물은 사업 운영과정에서 지역사회의 역사,문화, 상관습, 재산권 등 기타 권익등을 침해하지 않으며, 지역사회 구성원을 포함한 이해관계자의 다양성 및 포용성증진에 기여하기 위해 노력한다.

제1조.성별

(주)진흥주물 성별, 성 정체성(Gender Identity), 성적 지향(Sexual Orientation) 등과 무관하게 모든 임직원과 이해관계자를 동등 하게 대우하며, 성희롱, 성폭력등의 가해자에 대해서는 무관용 원칙을 적용한다. 또한, 임신, 출산, 육아등으로 인한 부당대우 및 불이익을 방지함과 동시에, 남녀 모두가 일과가정의양립을 추구할수 있는 제도를 운영한다. 고용, 승진, 교육, 임금, 복리 후생등에 있어 성별등을 이유로 차별하지 않는다. 임신, 출산, 육아등으로 인한 휴직을 보장하고, 성별에 따른 휴직의 차별을 두지않는다. 성희롱 및 성폭력방지, 성평등 교육을 주기적으로 실시하며, 피해자의 권리를 보호한다.

제2조.인종,국적및문화적배경

(주)진흥주물은 합리적인 이유 없이 임직원의 민족, 인종, 국적, 문화적 배경, 종교등을 이유로 차별하지 않는다. 타인의 권리를 침해하지 않는한, 외국인, 이민자, 재외동포, 다문화가정, 탈북민등 소수계층의 의견 개진과 적극적인 소통을 장려한다. 또한, 소수계층이 직무 수행능력 향상과 자기개발을 할 수 있도록 언어 교육등을 지원한다. 임직원의 다양한문화, 가치관, 종교를 존중하며, 이로인한 차별을 허용하지 않는다. 언어 및 문화교육, 상호소통 기회를 제공하여 임직원들간 다양한 문화의 화합을 지향한다. 다양한 배경을 지닌 임직원 및 이해 관계자의 교류활동(EmployeeResourceGroup)을 장려한다.

제3조.연령

(주)진흥주물 임직원들은 연령과 무관하게 서로 존중하고 열린 자세로 소통하며, 세대 차이로 인한 갈등을 해소할 수 있는 조직문화 구현을 위해 노력한다. 또한, 누구든지 자유롭게 의견을개진하며, 상대의 의견을 경청하는 업무문화를 통해 조직의 생산성과 창의성을 제고한다. 특히, 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나, 업무에 불필요한 간섭을 하지 않는다.

상호존중하는 태도로 업무에 임하며, 임직원간 수평적인 분위기를 장려한다.

연령등에 있어 구애 받지 않으며, 활발한 소통이 이루어 질 수 있는 조직문화를 조성한다.

연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나, 사적인 요구 및 사생활 침해를 하지않는다.

제4조.장애

(주)진흥주물은 합리적인 이유 없이 장애, 질병의 유무에 따라 임직원을 차별하지 않는다. 장애나 질병을 가진 임직원이 불편함없이 근무 할 수 있는 여건을 조성한다. 물리적인 여건 뿐만 아니라 눈에 보이지 않는 장벽 및 차별의 철폐를 위해 교육활동, 인식개선 캠페인등을 장려한다.

장애 및 질병을 사유로 임직원의 차별 및 직장내 괴롭힘등 행위를 일체 금지한다.

장애를 보유한 임직원이 제약없이 업무를 수행하는데 필요한 장비와 기자재를 제공한다.

장애를 보유한 임직원의 접근성(Accessibility)을 고려한 업무환경을 구현하기 위해 노력한다.

제5조.보훈대상자

(주)진흥주물은 채용과정에서 국가유공자, 독립유공자등 보훈대상자와 그 가족을 예우한다.

국가의 발전과 안보에 공헌한 보훈대상자의 명예로운 삶을 지원하기 위해, 교육 및 취업 프로그램제공, 생활안정지원, 복지향상 도모등 지역사회 기여 활동을 추진한다.

채용시 국가유공자, 독립유공자등 보훈대상자 및 그 가족을 우대하는 고용정책을 장려한다.

보훈대상자의 교육 및 취업지원등 경제활동을 지원하기 위해 노력한다.

보훈대상자의 생활안정과 복지향상을 도모하여 위해 지역 사회 기여하고자 노력한다.

3. 임직원

(주)진흥주물은 다양성을 갖춘 인재와 포용적인 조직문화가 지속가능한 성장의 바탕이라 생각하고 있습니다. 당사는 성별, 인종, 국적, 문화적 배경, 연령등과 관계없이 그들이 가진 창의성과 잠재력을 존중하고 장려합니다. (주)진흥주물은 다양성을 갖춘 임직원의 창의성과 잠재력을 바탕으로 글로벌 사업경쟁력을 강화하겠습니다.

가.인력계획

(주)진흥주물은 대내외 환경변화, 사업전략, 임직원의 지식과 기술을 바탕으로 중장기 인력운영 계획을 수립하고 있습니다. 향후 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등의 다양성을고려하여인력계획수립을검토하겠습니다.

(주)진흥주물은 다양한 인재를 포용하는 것이 기업가치 상승 요인임을 인지하고, 채용 및 전환 배치과정에서 소수계층에게 충분한 기회가 제공되도록 노력하겠습니다.

인구 통계학적 분석에 따른 소수계층이 채용과정에서 차별 받고 있는지, 기존 임직원이 전환 배치과정에서 다양성을 사유로 배제되고 있는지 점검 하겠습니다.

임직원 구성의 다양성이 기업가치에 미치는 영향력을 분석하고, 다양성 가치가 발휘되는 사업활동에 필요한 인재가 투입될 수 있는 인력 운영계획을 수립 하겠습니다.

나.교육 및 멘토링

(주)진흥주물은 교육 및 역량개발활동을 통해 임직원 개인의 지식, 기술등의 능력향상을 지원하고 있습니다. 향후, 다양성 및 포용성을 고려한 교육 프로그램을 개발함과 동시에,

모든 임직원에게 공평한 교육 참여 기회를 제공 하겠습니다.

다양한 임직원의 교육 프로그램 수요를 파악하고, 임직원이 참여 할 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 교육 참여 기회에 제한이 없도록 하겠습니다.

(주)진흥주물이 제공한 교육프로그램이 기업 가치향상에 효과성이 있는지 점검하기 위해, 다양성 집단별 교육 만족도 및 성취도를 확인 하겠습니다.

또한, 다양성 문화를 확산하기 위한 조직문화 개선활동 및 캠페인을 추진하며, 동일 집단간 공감대 형성을 위한 '다양성 멘토링 프로그램'을 실시 하겠습니다.

다.성과평가

(주)진흥주물은 임직원 성과평가에 있어 조직과 개인의 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 노력해 왔습니다. 향후, 임직원 성과평가 과정에서 다양성을 사유로 성과평가 편향 및 불이익이 발생하지 않도록 철저한 성과 평가체계를 구축해 나가겠습니다.

향후 임직원 성과평가 과정에서 다양성에 대한 차별없이, 공정하면서도 객관적인 개인별 성과목표가 수립될 수 있도록 점검하고 관리 하겠습니다

공정한 성과 평가기준을 통하여 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적배경, 연령등을 사유로 성과 평가결과에 편향성 및 불이익이 발생하지 않도록 하겠습니다.

임직원 성과 관리프로세스에서 다양성 요소를 존중하며, 성과 평가결과에 대하여 다양성을 사유로 의견 개진에 차별을 두지 않도록 관리하겠습니다.

또한, 조직의 다양성 및 포용성 증진을 위한 전담 부서를 지정하고, 다양성 및 포용성 성과를 관리할 수 있는 지표(KPI)를 운영 하겠습니다.

라.보상

(주)진흥주물은 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령등에 따라 보상의 차등 및 불이익이 없도록 관리하고 있습니다. 향후 합리적이고 투명한 보상체계를 구축해 나가겠습니다.

동일 가치 근로에대해, 성별등 다름의 사유로 보상에 차별이 발생하지 않도록 보상정책, 보상지급 기준 및 절차등을 운영하겠습니다.

성별 등 다름의 사유로 보상에 차별이 발생하지 않도록 보상정책, 보상 지급기준 및 절차등을 운영하겠습니다.

임직원 보상에 있어 다양성 가치에 반하는 차별적 요인이 발생한 경우, 이를 조정-해결-소통할 수 있는 채널을 운영 하겠습니다.

마.직원 리소스 그룹(Employee Resource Group)

(주)진흥주물은 다양성 및 포용성과 관련한 공통의 관심사, 공통된 다양성 배경을 지닌 임직원들이상호소통하고, 문화를 공유할 수 있는 ERG 활동을 장려합니다. 당 사는 ERG의 적극적 의견 개진이 활동이 기업의 다양성 증진과 포용적 성장을 위한 기반임을 인식하고 있으며, ERG 활동이 확산될 수 있도록 지원하고 있습니다.

당사는 공통된 다양성 배경을 지닌 임직원이 서로의 관심사를 공유하고, 문화를 교류하는 것이 보다 나은 팀워크를 형성하는 기회라고 인식하고 있습니다.

당사는 여성, MZ세대, 은퇴준비자, 장애인, 보훈대상자, 흑인/아프리카계, 히스패닉/라틴계 등 다양한 형태의 ERG구성을 장려하고자 합니다.

당사는 조직내 다양성 및 포용성 문화조성과, 임직원간 긍정적인 영향력 확산을 위해, 모든 임직원에게 1개 이상의 ERG에 참여할 것을 권장 하고자 합니다.

당사는 ERG를 활성화함과 동시에 다양성 문화확산/전파를 위해, 멘토링, 문화교류, 직무/리더십교육, 지역 사회 참여등외 부연계 활동을 지원 할 것입니다.

바.운영체계

(주)진흥주물은 조직내 다양성 및 포용성 확산 역할을 수행하는 전담조직을 운영하고 있습니다. 또한, 다양성 및 포용성 확산에 있어 중요한 사항은 이사회에서 검토하는등 전사 차원의 다양성 및 포용성 가치가 실현될 수 있도록 노력하고 있습니다.

[이사회역의 역할] 이사회는 다양성 및 포용성 관련한 당사의 안건을 보고 받으며, 이사회는 주요 안건에 대해 충분한 검토와 함께 실질적 제언 역할을 수행하고 있습니다.

[전담조직의 역할] 전담조직은 조직내 다양성 및 포용성 문화 확산을 위해 계획수립, 이행, 점검, 평가, 개선등의 기능을 수행하고 있습니다.

①전담조직은 다양성 및 포용성 기본원칙을 바탕으로 구체적인 목표를 수립하고, 다양성 및 포용성 문화가 조직에 내재화될 수 있도록 매년 활동계획을 수립 하겠습니까.

②전담조직은 매년 다양성 및 포용성과 관련하여 설정된 목표와 활동들이 계획대로 이행되고 있는지 모니터링 하는역할을 수행할 것입니다.

③전담조직은 다양성 및 포용성 증진을 위한 프로그램을 개발/운영/지원할 것이며, 임직원들의 적극적 참여를 독려 하겠습니까.

④전담조직은 다양성 및 포용성과 관련한 중요한 이슈 및 아젠다를 상시 취합하며, 이사회 또는 경영진에 보고하는 역할을 수행 하겠습니까.

⑤전담조직은 사내외 다양성 및 포용성과 관련한 활동/성과정보를 취합하고, 이를 이해 관계자들에게 적극적으로 커뮤니케이션 하겠습니까.

[조직다양성진단] 전담조직은 매년 조직의 다양성 및 포용성 수준 내재화 및 리스크 관리를 위해 다음과 같은 활동을 수행할 것 입니다.

①조직의 다양성 및 포용성 수준을 파악하고, 관련한 리스크를 진단하기 위한 목적으로 (주)진흥주물 다양성 및 포용성 기본원칙 기반의 진단지표를 구성 하겠습니까. 해당 진단지표는 새로운 이슈를 반영하여 주기적으로 개정 하겠습니까.

② 다양성 및 포용성 진단 지표를 통해 조직의 수준 및 리스크 현황을 서면평가(On-Desk)하고, 그 결과를 분석하여 우선순위 개선사항을 도출 할 것입니다.

③ 다양성 및 포용성 서면평가 결과, 높은 위험이 파악된 잠재 리스크에 대해서는 이와 관련한 이해 관계자 인터뷰 및 실사등(On-Site)을 통해 리스크를 구체적으로 식별 하겠습니까.

④ 서면평가 및 실사를 통해 식별된 리스크를 우선 순위화하며, 향후 실천과제 및 개선 조치 사항들을 마련하겠습니다.

⑤개선조치등에 대한 이행현황을 파악하고, 상시적인 피드백 과정을 통해 더 나은 방향으로 다양성 및 포용성이 발전할 수 있도록 지원 하겠습니다.

4. 제품및서비스

모든 고객의 접근성(Accessibility)을 고려한 제품과 서비스를 제공하며, 다양한 배경을 가진 고객이 언제 어디서나 쉽고 편리하게 제품과 서비스를 사용할 수 있는 고객 경험혁신을 선도 하겠습니다.

제품 및 서비스의 설계, 생산과정에서 다양성 요소를 반영 하겠습니다.

제품 및 서비스의 판매, 마케팅 과정에서 다양성에 따른 차별을 두지 않겠습니다.

다양한 배경을 가진 고객으로부터 요구사항을 파악하고, 개선하도록 노력 하겠습니다.

제품 및 서비스에서 발생하는 다양성 이슈에 대하여 적극적으로 의견을 수렴 하겠습니다.

5. 공급망

협력사 행동규범에 부합하여 공급망에서 발생하는 차별등 다양성 리스크를 관리하고 있습니다. 또한, 당사의 다양성 및 포용성가치가 산업 생태계전반으로 확산될 수 있도록 공급망의 다양성 및 포용성 증진활동을 지원 하겠습니다.

공급망의 모든 협력사를 대상으로 당사의 다양성 및 포용성 가치를 확산 하겠습니다.

공급망의 다양성 관련 리스크 요소를 식별-평가-개선 할 수 있는 체계를 강화 하겠습니다.

공급망의 다양성 및 포용성 증진에 필요한 교육, 투자, 상호 교류활동 등을 지원 하겠습니다.

6. 지역사회

(주)진흥주물은 사회공헌 등의 활동 및 커뮤니케이션을 통해 다양성 및 포용성 가치를 지역사회에 확산하고 있습니다. 또한, 사업운영으로 인해 지역사회의 다양성 및 포용성 가치가 침해되고 있는지 정기적으로 점검 할 예정 입니다.

다양성 및 포용성 교육, 멘토링등을 지역사회에 확산 및 공유 하겠습니다.

직원 리소스 그룹(ERG)의 지역사회 참여와 교류활동을 장려 하겠습니다.

사회공헌 프로그램 기획과정에 있어서 다양성 및 포용성 요소를 고려 하겠습니다.