



|        |           |
|--------|-----------|
| 최종 수정일 | 2022. 08. |
| 문서 관리자 | HR전략팀     |

---

## 기아 다양성 및 포용 정책

---

## 1. 개요

### 가. 제정목적

기아는 다양한 인재가 창의적이고 도전적인 사고를 견뎌낼 수 있는 조직문화를 조성하며, 포용적인 사회로 전환에 기여하고자 다양성 및 포용 정책(이하 “D&I 정책”)을 제정하였습니다. 당사는 합리적인 이유 없이 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 장애, 연령, 개인의 성 정체성, 정치적·종교적 신념 또는 사회적 신분 등을 사유로 임직원을 차별하지 않으며, 더 나아가 다양한 배경을 가진 임직원이 다양성과 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

기아의 본사와 국내/외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 합작투자사의 임직원 등 모든 구성원은 본 정책을 적용받습니다. 더 나아가 우리가 제공하는 제품 및 서비스, 우리와 거래관계에 있는 고객, 협력사, 지역사회 등 사업의 영향력이 미치는 범위에 속하는 다양한 이해관계자들도 본 정책의 범위에 포함됩니다. 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하며, 현지 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 본 정책을 준수하여야 합니다.

### 다. 관리체계

기아는 본 정책의 기본원칙을 이행하는데 필요한 내부 시스템을 구축하며, 정기적으로 다양성 및 포용성 현황을 점검 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유하겠습니다. 그리고 기아의 다양성 전담조직 등은 신의성실 원칙에 따라 다양성 및 포용성 관리체계를 이행하며, 사회적 변화를 적극 반영하여 다양성 및 포용성 문화가 사업운영 전반에 정착되도록 해당 관리체계를 지속적으로 개선해 나갈 것입니다.

## 2. 기본원칙

기아는 합리적인 이유 없이 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령, 개인의 성 정체성, 정치적·종교적 신념의 차이 또는 사회적 신분의 취약성 등에 따른 차별을 금지하며, 고용, 승진, 교육, 임금 및 복지 등에 있어 동등한 기회를 제공한다.

### 제1조. 성별

기아는 성별, 성 정체성(Gender Identity), 성적 지향(Sexual Orientation) 등과 무관하게 모든 임직원과 이해관계자를 동등하게 대우하며, 성희롱, 성폭력 등의 가해자에 대해서는 무관용 원칙을 적용한다. 또한, 임신, 출산, 육아 등으로 인한 부당대우 및 불이익을 방지함과 동시에, 남녀 모두가 일과 가정의 양립을 추구할 수 있는 제도를 운영한다.

- 고용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에 있어 성별 등을 이유로 차별하지 않는다.
- 임신, 출산, 육아 등으로 인한 휴직을 보장하고, 성별에 따른 휴직의 차별을 두지 않는다.

- 성희롱 및 성폭력 방지, 성평등 교육을 주기적으로 실시하며, 피해자의 권리를 보호한다.

## 제2조. 인종, 국적 및 문화적 배경

기아는 합리적인 이유 없이 임직원의 민족, 인종, 국적, 문화적 배경, 종교 등을 이유로 차별하지 않는다. 타인의 권리를 침해하지 않는 한, 외국인, 이민자, 재외동포, 다문화가정, 탈북민 등 소수계층의 의견 개진과 적극적인 소통을 장려한다. 또한, 소수계층이 직무수행 능력 향상과 자기 개발을 할 수 있도록 언어 교육 등을 지원한다.

- 임직원의 다양한 문화, 가치관, 종교를 존중하며, 이로 인한 차별을 허용하지 않는다.
- 언어 및 문화 교육, 상호소통 기회를 제공하여 임직원들간 다양한 문화의 화합을 지향한다.
- 다양한 배경을 지닌 임직원 및 이해관계자의 교류활동(Employee Resource Group)을 장려한다.

## 제3조. 연령

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

- 상호 존중하는 태도로 업무에 임하며, 임직원간 수평적인 분위기를 장려한다.
- 연령 등에 있어 구애받지 않으며, 활발한 소통이 이루어질 수 있는 조직문화를 조성한다.
- 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나, 사적인 요구 및 사생활 침해를 하지 않는다.

## 제4조. 장애

기아는 합리적인 이유 없이 장애, 질병의 유무에 따라 임직원을 차별하지 않는다. 장애나 질병을 가진 임직원이 불편함 없이 근무할 수 있는 여건을 조성한다. 물리적인 여건 뿐만 아니라 눈에 보이지 않는 장벽 및 차별의 철폐를 위해 교육활동, 인식개선 캠페인 등을 장려한다.

- 장애 및 질병을 사유로 임직원의 차별 및 직장 내 괴롭힘 등 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

기아는 채용 과정에서 국가유공자, 독립유공자 등 보훈대상자와 그 가족을 예우한다. 국가의 발전과 안보에 공헌한 보훈대상자의 명예로운 삶을 지원하기 위해, 교육 및 취업 프로그램 제공, 생활안정 지원, 복지향상 도모 등 지역사회 기여 활동을 추진한다.

- 채용시 국가유공자, 독립유공자 등 보훈대상자를 우대하는 고용정책을 장려한다.
- 보훈대상자의 생활안정과 복지향상을 도모하여 위해 지역사회 기여하고자 노력한다.

### 3. 관리 (Management)

기아는 다양성을 갖춘 인재와 포용적인 조직문화가 지속가능한 성장의 바탕이라 생각하고 있습니다. 기아는 성별, 인종, 국적, 문화적 배경, 연령 등과 관계없이 그들이 가진 창의성과 잠재력을 존중하고 장려합니다. 기아는 다양성을 갖춘 임직원의 창의성과 잠재력을 바탕으로 글로벌 사업 경쟁력을 강화하겠습니다.

#### 가. 인력계획

기아는 대내외 환경 변화, 사업전략, 임직원의 지식과 기술을 바탕으로 중장기 인력 운영계획을 수립하고 있습니다. 향후 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등의 다양성을 이해하고 이에 대한 차별없이 인력계획 수립을 검토하겠습니다.

- 기아는 다양한 인재를 포용하는 것이 기업가치 상승 요인임을 인지하고, 채용 및 전환배치 과정에서 공정성을 기반으로 소수계층에게 충분한 기회가 제공되도록 노력하겠습니다.
- 임직원 구성의 다양성이 기업가치에 미치는 영향력을 분석하고, 다양성 가치가 발휘되는 사업 활동에 필요한 인재가 투입될 수 있는 인력운영 계획을 수립하겠습니다.

#### 나. 교육 및 멘토링

기아는 교육 및 역량개발 활동을 통해 임직원 개인의 지식, 기술 등의 능력 향상을 지원하고 있습니다. 향후, 다양성 및 포용성을 고려한 교육 프로그램을 개발함과 동시에, 모든 임직원에게 공평한 교육 참여기회를 제공할 것입니다.

- 다양한 임직원의 교육 프로그램 수요를 파악하고, 임직원이 참여할 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 교육 참여기회에 제한이 없도록 하겠습니다.
- 기아가 제공한 교육 프로그램이 기업가치 향상에 효과성이 있는지 점검하기 위해, 다양성 집단별 교육 만족도 및 성취도를 확인하겠습니다.

#### 다. 성과평가

기아는 임직원 성과평가에 있어 조직과 개인의 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 노력해왔습니다. 향후, 임직원 성과평가 과정에서 다양성을 사유로 성과평가 편향 및 불이익이 발생하지 않도록 철저한 성과평가 체계를 구축해 나가겠습니다.

- 향후 임직원 성과평가 과정에서 다양성에 대한 차별없이, 공정하면서도 객관적인 개인별 성과 목표가 수립될 수 있도록 점검하고 관리하겠습니다
- 공정한 성과평가 기준을 통하여 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등을 사유로 성과평가 결과에 편향성 및 불이익이 발생하지 않도록 하겠습니다.
- 임직원 성과관리 프로세스에서 다양성 요소를 존중하며, 성과평가 결과에 대하여 다양성을 사유로 의견 개진에 차별을 두지 않도록 관리하겠습니다.

#### 라. 보상

기아는 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등에 따라 보상의 차등 및 불이익이 없도록 관리하고 있습니다. 향후 합리적이고 투명한 보상체계를 구축해 나가겠습니다.

- 성별 등 다른 사유로 보상에 차별이 발생하지 않도록 보상 정책, 보상 지급기준 및 절차 등을 운영하겠습니다.
- 임직원 보상에 있어 다양성 가치에 반하는 차별적 요인이 발생한 경우, 이를 조정-해결-소통할 수 있는 채널을 운영하겠습니다.

#### 마. 직원 리소스 그룹 (Employee Resource Group)

기아는 다양성 및 포용성과 관련한 공통의 관심사, 공통된 다양성 배경을 지닌 임직원들이 상호소통하고, 문화를 공유할 수 있는 ERG 활동을 장려합니다. 기아는 ERG의 적극적 의견개진이 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 ERG 구성을 장려하고자 합니다.
- 당사는 조직내 다양성 및 포용성 문화 조성 and 임직원간 긍정적인 영향력 확산을 위해, 모든 임직원에게 1개 이상의 ERG에 참여할 것을 권장하고자 합니다.
- 당사는 ERG를 활성화함과 동시에 다양성 문화 확산/전파를 위해, 멘토링, 문화교류, 직무/리더십 교육, 지역사회 참여 등 외부 연계 활동을 지원할 것입니다.

## 4. Appendix

#### 가. 참고자료

국내/외 표준 및 이니셔티브를 참고하여 본 D&I 정책을 제정함.

- ① ILO, Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustment - Practical Guide (2016)
- ② ISO, ISO30415:2021 Human Resource Management - Diversity and Inclusion (2021)
- ③ S&P Global, CSA Companion - Workforce Breakdown (2021)
- ④ The Centre for Global Inclusion, Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks (2021)
- ⑤ UNDP, Gender Diversity and Inclusion for a Fair Business Environment (2021)
- ⑥ UNHCR, Policy on Age, Gender and Diversity (2018)
- ⑦ UNSDG Goal 8 - Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all (2016)
- ⑧ WEF, Measuring Stakeholder Capitalism - Diversity & Inclusion (2020)
- ⑨ GRI, Standards 405 - Diversity and Equal Opportunity (2016)

#### 나. 부칙

- ① 본 D&I 정책은 2022.08.17 부로 제정하여 공개한다.