

다양성, 형평성 및 포용성 정책	제정일자 2023.02.10	최종 수정일 2025.10.31	개정차수 3
--------------------------	--------------------	----------------------	-----------

1. 목적

- 1.1. 본 문서는 효성중공업(주)(이하 ‘회사’)가 사업과 관련한 활동을 영위하면서 사회적 책임을 다하는 지속가능한 기업으로 발전해 나가기 위해 다양한 배경의 인재들이 회사에서 각자가 가진 창의성을 발현하고 업무에 몰입해 혁신을 창출하며 높은 성과를 달성할 수 있는 조직문화를 조성해 우리 사회가 보다 상호 다양성에 대해 형평성 및 포용성을 가지는 사회로 나아가는 데 기여하는 것을 목적으로 한다.
- 1.2. 본 정책은 회사 인권경영 정책의 부속서로 적용하며, 회사는 합리적인 이유 없이 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 장애, 연령, 성 정체성, 정치적이거나 종교적인 신념 또는 사회적 신분 등을 사유로 임직원을 차별하지 않으며, 나아가 다양한 배경을 가진 임직원이 회사 내에서 가치를 실현할 수 있는 근무 여건을 만들어 나갈 수 있도록 노력한다.

2. 용어의 정의

- 2.1 ‘다양성’이란 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 신념, 사상, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이를 인정하고 존중하는 가치관을 말한다.
- 2.2 ‘형평성’이란 구성원 모두가 자원, 기회, 대우 등의 배분에서 부당한 이익 혹은 불이익을 받지 않도록 공정성과 공평성을 추구하는 것을 말한다.
- 2.3 ‘포용성’이란 구성원 모두가 집단의 일원이라는 소속감을 느끼며 서로의 차이를 인정하여 안정감을 느낄 수 있도록 포용하는 것을 말한다.

3. 적용범위

- 3.1 본 정책은 회사의 본사, 국내외 생산 및 판매법인과 지점, 자회사 등 회사의 재무적 연결범위에 속한 모든 임직원에게 적용한다.
- 3.2 또한 임직원은 협력사, 대리점, 아웃소싱 파트너 등을 대할 때에도 본 정책을 준수하도록 권장하여야 한다.
- 3.3 다만, 본 정책에서 권장하고 있는 행위가 해당 국가의 법과 모순되는 경우에는 해당 국가의 법을 우선하여 적용하여야 한다.

4. 일반원칙

- 4.1. 회사는 비즈니스 관점에서 다양성과 포용성의 중요성과 필요성을 인식하고, 지원자, 직원, 제3자를 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 병력 등을 이유로 차별하는 것을 금지한다.
- 4.2. 회사는 모든 임직원이 가진 무의식적인 편견을 자각하고, 마인드를 전환하여 서로의 다양성을 인정하고 포용할 수 있도록 교육 등을 실시한다.
- 4.3. 회사는 모든 임직원이 성과에 따른 공정한 보상을 받을 수 있도록 하고, 동등한 교육 및 역량 개발 기회를 제공하여 개인의 성장과 역량 강화를 지원한다.
- 4.4. 회사는 모든 임직원이 가치를 인정받고, 존중받으며 자신을 당당히 드러내는 포용의 기업 문화를 구축하도록 노력하고 직원들의 다양성과 포용을 위한 스킬 개발 및 실천활동을 적극 지원한다.
- 4.5. 회사는 사회적 약자를 포용하여 공동체 일원으로 희망을 공유할 수 있도록 적극적으로 지원한다.

다양성, 형평성 및 포용성 정책

제정일자	최종 수정일	개정차수
2023.02.10	2025.10.31	3

5. 다양성 및 포용성 주요 관리범위

5.1. 거버넌스

회사는 이사회가 다양한 이해관계자의 이해를 폭넓게 고려하여 중요한 결정에 임할 수 있도록 다음과 같이 다양성과 전문성 강화 기준을 마련할 수 있도록 노력한다.

- 성별: 이사회의 성 다양성 제고를 위해 전체 사외이사 후보군 중 최소 20% 이상 여성 후보군 확보
- 국적: 글로벌 기준에 부합한 지배구조를 구축하기 위해 다양한 문화, 환경, 생활방식을 배경으로 한 사외이사 후보군 발굴
- 경력: 관련 업계 경력을 고려하되, 특정 배경과 출신 편중을 지양
- 기타: 인종, 종교, 민족성 등 기타 다양성 항목에서 최대한 배타성을 배제하고 포용적 관점에서 다양성 반영

5.2. 인재 양성 및 확보

- ① 회사는 다양한 인재를 포용하는 것이 회사의 지속가능성을 위한 중요 요인임을 인지하고 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등의 다양성을 고려함과 동시에 사회의 소외된 계층에게 충분한 기회가 제공될 수 있는 계획을 수립하도록 노력한다.
- ② 회사는 필요할 경우 다른 회사, 교육 기관 및 비영리 단체와의 협력을 통해 기존 고용 관행에서 벗어나 창의적이고 새로운 방법으로 다양성에 기초한 인재 풀을 양성하고 확보할 수 있도록 노력한다.

5.3. 인재 개발 및 유지

- ① 회사는 다양한 배경을 가진 인재들이 공정하며 일하기 좋은 업무 환경을 가질 수 있도록 노력한다.
- ② 회사는 포용성에 기반해 차이를 수용함으로써 다양한 직원들이 혁신 실현, 안전하고 포용성 있는 문화 조성, 개인의 성장 및 전문 역량 개발, 비즈니스 효과 창출에 함께할 수 있는 내부 커뮤니티(Employee Resource Group)를 조성할 수 있도록 적극 지원하고 노력한다.

5.4 교육과 성과공개

- ① 회사는 다양성과 포용성이 비즈니스와 글로벌 사회의 일원으로 그 중요성을 인식하고, 임직원들이 다양성을 해치는 무의식적인 편견과, 포용성 있는 환경에 저해가 되는 행동을 식별하는 방법을 익힐 수 있도록 돋는 교육 과정을 운영한다.
- ② 회사는 다양성과 포용성이 회사의 문화로 자리매김할 수 있도록 이의 실행과 지표를 지속가능경영보고서 등을 통해 투명하게 공개할 수 있도록 노력한다.

6. 실행방안 및 목표

- 6.1. 회사는 지속가능경영보고서 및 홈페이지를 통해 장애인 및 여성 고용 현황 등의 다양성, 형평성 및 포용성과 관련된 실적을 투명하게 공개한다.
- 6.2. 회사 내 다양성, 형평성 및 포용성 개선을 위한 직장 내 괴롭힘, 성희롱 방지 및 장애인 인식 개선 등의 교육을 정기적으로 실시하며, 2030년까지 관련 교육 이수율 80% 이상을 유지하는 것을 목표로 한다.