문서관리번호	WMM-BH-A-00200
최종 수정일	2024. 05. 20
문서 관리자	이성진 책임매니저

현대위아 D&I 정책
(Diversity & Inclusion Policy)

2024. 5.

[승인자]

[현대위아] CEO 정재욱 (서명)

문서관리번호	WMM-BH-A-00200
최종 수정일	2024. 05. 20
문서 관리자	이성진 책임매니저

현대위아 D&I 정책
(Diversity & Inclusion Policy)

2024. 5.

[담당자]

HR팀장 장 창 해

[승인자]

경영지원본부장 양 태 규

1. 개요

가. 제정목적

현대위아는 다양한 인재가 창의적이고 도전적인 사고를 겸비할 수 있는 조직문화를 조성하며, 포용적인 사회로 전환에 기여하고자 D&I 정책을 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

현대위아의 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

현대위아는 본 정책의 기본원칙을 이행하는데 필요한 내부 시스템을 구축하며, 정기적으로 다양성 및 포용성 현황을 점검 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유하겠습니다. 그리고 현대위아의 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

[임직원] 현대위아는 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.

[제품 및 서비스] 현대위아는 제품 및 서비스의 설계, 생산, 판매 과정에 있어 고객을 포함한 이해관계자의 다양성을 고려한다. 마케팅, 브랜딩, 기타 대내외 홍보 시 다양성 및 포용성의 가치가 침해되지 않도록 한다.

[공급망] 현대위아는 공급망 내의 다양성 및 포용성 현안을 모니터링하여 그 가치가 훼손되지 않도록 유도하며, 모든 공급망과 개인이 공정한 기회와 대우를 받을 수 있도록 지원한다.

[지역사회] 현대위아는 사업운영 과정에서 지역사회의 역사, 문화, 상관습, 재산권 등 기타 권익 등을 침해하지 않으며, 지역사회 구성원을 포함한 이해관계자의 다양성 및 포용성 증진에 기여하기 위해 노력한다.

제1조. 성별

현대위아는 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.

1. 고용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에 있어 성별 등을 이유로 차별하지 않는다.
2. 임신, 출산, 육아 등으로 인한 휴직을 보장하고, 성별에 따른 휴직의 차별을 두지 않는다.
3. 성희롱 및 성폭력 방지, 성평등 교육을 주기적으로 실시하며, 피해자의 권리를 보호한다.

제2조. 인종, 국적 및 문화적 배경

현대위아는 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.

1. 임직원의 다양한 문화, 가치관, 종교를 존중하며, 이로 인한 차별을 허용하지 않는다.

2. 언어 및 문화 교육, 상호소통 기회를 제공하여 임직원들간 다양한 문화의 화합을 지향한다.

3. 다양한 배경을 지닌 임직원 및 이해관계자의 교류활동(Employee Resouce Group)을 장려한다.

제3조. 연령

현대위아의 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.

1. 상호 존중하는 태도로 업무에 임하며, 임직원간 수평적인 분위기를 장려한다.

2. 연령 등에 있어 구애받지 않으며, 활발한 소통이 이루어질 수 있는 조직문화를 조성한다.

3. 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나, 사적인 요구 및 사생활 침해를 하지 않는다.

제4조. 장애

현대위아는 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.

1. 장애 및 질병을 사유로 임직원의 차별 및 직장 내 괴롭힘 등 행위를 일체 금지한다.

2. 장애를 보유한 임직원이 제약없이 업무를 수행하는데 필요한 장비와 기자재를 제공한다.

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

제5조. 보훈대상자

현대위아는 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.

1. 채용시 국가유공자, 독립유공자 등 보훈대상자 및 그 가족을 우대하는 고용정책을 장려한다.

2. 보훈대상자의 교육 및 취업 지원 등 경제활동을 지원하기 위해 노력한다.

3. 보훈대상자의 생활안정과 복지향상을 도모하여 위해 지역사회 기여하고자 노력한다.

3. 임직원

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

가. 인력계획

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

1. 현대위아는 다양한 인재를 포용하는 것이 기업가치 상승 요인임을 인지하고, 채용 및 전환배치 과정에서 소수계층에게 충분한 기회가 제공되도록 노력하겠습니다.
2. 인구통계학적 분석에 따른 소수계층이 채용 과정에서 차별받고 있는지, 기존 임직원이 전환배치 과정에서 다양성을 사유로 배제되고 있는지 점검하겠습니다.
3. 임직원 구성의 다양성이 기업가치에 미치는 영향력을 분석하고, 다양성 가치가 발휘되는 사업 활동에 필요한 인재가 투입될 수 있는 인력운영 계획을 수립하겠습니다.

나. 교육 및 멘토링

현대위아는 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 제공하겠습니다.

1. 다양한 임직원의 교육 프로그램 수요를 파악하고, 임직원이 참여할 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 교육 참여기회에 제한이 없도록 하겠습니다.
2. 현대위아가 제공한 교육 프로그램이 기업가치 향상에 효과성이 있는지 점검하기 위해, 다양성 집단별 교육 만족도 및 성취도를 확인하겠습니다.
3. 또한, 다양성 문화를 확산하기 위한 조직문화 개선 활동 및 캠페인을 추진하며, 동일 집단 간 공감대 형성을 위한 '다양성 멘토링 프로그램'을 실시하겠습니다.

다. 성과평가

현대위아는 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.

1. 향후 임직원 성과평가 과정에서 다양성에 대한 차별 없이, 공정하면서도 객관적인 개인별 성과 목표가 수립될 수 있도록 점검하고 관리하겠습니다
2. 공정한 성과평가 기준을 통하여 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등을 사유로 성과평가 결과에 편향성 및 불이익이 발생하지 않도록 하겠습니다.
3. 임직원 성과관리 프로세스에서 다양성 요소를 존중하며, 성과평가 결과에 대하여 다양성을 사유로 의견 개진에 차별을 두지 않도록 관리하겠습니다.
4. 또한, 조직의 다양성 및 포용성 증진을 위한 전담부서를 지정하고, 다양성 및 포용성 성과를 관리할 수 있는 지표(KPI)를 운영하겠습니다.

라. 보상

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

1. 동일 가치 근로에 대해, 성별 등 다름의 사유로 보상에 차별이 발생하지 않도록 보상 정책, 보상 지급기준 및 절차 등을 운영하겠습니다.
2. 성별 등 다름의 사유로 보상에 차별이 발생하지 않도록 보상 정책, 보상 지급기준 및 절차 등을 운영하겠습니다.
3. 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)

현대위아는 다양성 및 포용성과 관련한 공통의 관심사, 공통된 다양성 배경을 지닌 임직원들이 상호소통하고, 문화를 공유할 수 있는 ERG 활동을 장려합니다. 당 사는 ERG의 적극적 의견개진이 활동이 기업의 다양성 증진과 포용적 성장을 위한 기반임을 인식하고 있으며, ERG 활동이 확산될 수 있도록 지원하고 있습니다.

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

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

3. 당사는 조직 내 다양성 및 포용성 문화 조성과, 임직원 간 긍정적인 영향력 확산을 위해, 모든 임직원에게 1개 이상의 ERG에 참여할 것을 권장하고자 합니다.

4. 당사는 ERG를 활성화함과 동시에 다양성 문화 확산/전파를 위해, 멘토링, 문화교류, 직무/리더십 교육, 지역사회 참여 등 외부 연계 활동을 지원할 것입니다.

<표 1. 현대위아 ERG 활동사례>

해외법인 여성의날 행사	현대위아 해외법인은 국제 여성의날을 기념하는 한편, 여성 임직원의 소통간담회를 지원하고 있습니다. 이와 같이 당 사는 여성 임직원의 직장생활의 고충을 개선하고 개인의 커리어 개발 등 회사와 임직원이 함께 성장할 수 있는 다양한 채널을 운영하고 있습니다.	여성 임직원 ERG
아유다푸자 데이 (전통행사 기념)	현대위아는 현지 문화를 존중하고 임직원들을 배려하는 문화를 조성하기 위하여 다양한 노력하고 있습니다. 이에 당 사에서는 인도 현지 임직원들이 참여할 수 있는 전통행사를 지원하여 현지 임직원들의 문화 다양성을 존중하고자 노력하고 있습니다.	아시아계 임직원 ERG
생애설계교육	현대위아는 퇴직 후 생애 설계를 지원하고자 고령자(만 59 세 이상)을 대상으로 교육프로그램을 운영하고 있으며, 참여자들 간 소통 및 교류의 장을 통하여 임직원이 필요한 지원사항을 찾고 있습니다.	연령별(Elder) 임직원 ERG
파트너십 데이 (협력회)	현대위아와 거래하는 협력기업들이 주관이 되어 구성된 조직과 임직원 간의 교류의 장을 통하여 당사의 사업비전을 공유하고, 각 현안에 대해 논의하여 회사가 나아갈 방향을 함께 고민합니다.	공급망 관련 ERG
1% 기적	임직원들이 자발적으로 급여의 1%를 지역사회에 환원하는 활동으로 저소득층/다문화가정/어린이/장애인 등 지역사회와 지역주민들을 위하여 자발적인 사회공헌활동을 지속적으로 추진하고 있습니다.	지역사회 관련 ERG

바. 운영 체계

현대위아는 조직 내 다양성 및 포용성 확산 역할을 수행하는 전담조직을 운영하고 있습니다. 또한, 다양성 및 포용성 확산에 있어 중요한 사항은 이사회에서 검토하는 등 전사 차원의 다양성 및 포용성 가치가 실현될 수 있도록 노력하고 있습니다.

[이사회의 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 조직 내 다양성 및 포용성 문화 확산을 위해 계획수립, 이행, 점검, 평가, 개선 등의 기능을 수행하고 있습니다.

① 전담조직은 다양성 및 포용성 기본원칙을 바탕으로 구체적인 목표를 수립하고, 다양성 및 포용성 문화가 조직에 내재화될 수 있도록 매년 활동 계획을 수립하겠습니다.

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

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

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

⑤ 전담조직은 사내외 다양성 및 포용성과 관련한 활동/성과 정보를 취합하고, 이를 이해관계자들에게 적극적으로 커뮤니케이션하겠습니다.

D&I 전담조직 커뮤니케이션 채널

- **부서명 : HR 팀**
- **이메일 : sum@hyundai-wia.com**
- **전화 : 055-230-6544**
- **팩스 : 055-210-9898**
- **우편 : 경남 창원시 성산구 정동로 153 HR 팀**

[조직 다양성 진단] 전담조직은 매년 조직의 다양성 및 포용성 수준 내재화 및 리스크 관리를 위해 다음과 같은 활동을 수행할 것입니다.

① 조직의 다양성 및 포용성 수준을 파악하고, 관련한 리스크를 진단하기 위한 목적으로 현대위아 다양성 및 포용성 기본원칙 기반의 진단지표를 구성하겠습니다. 해당 진단지표는 새로운 이슈를 반영하여 주기적으로 개정하겠습니다.

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

③ 다양성 및 포용성 서면평가 결과, 높은 위험이 파악된 잠재 리스크에 대해서는 이와 관련한 이해관계자 인터뷰 및 실사 등(On-Site)을 통해 리스크를 구체적으로 식별하겠습니다.

④ 서면평가 및 실사를 통해 식별된 리스크를 우선순위화하며, 향후 실천과제 및 개선조치 사항들을 마련하겠습니다.

⑤ 개선조치 등에 대한 이행현황을 파악하고, 상시적인 피드백 과정을 통해 더 나은 방향으로 다양성 및 포용성이 발전할 수 있도록 지원하겠습니다.

4. 제품 및 서비스

현대위아는 모든 고객의 접근성(Accessibility)을 고려한 제품과 서비스를 제공하며, 다양한 배경을 가진 고객이 언제 어디서나 쉽고 편리하게 제품과 서비스를 사용할 수 있는 고객경험 혁신을 선도하겠습니다.

1. 제품 및 서비스의 설계, 생산 과정에서 다양성 요소를 반영하겠습니다.
2. 제품 및 서비스의 판매, 마케팅 과정에서 다양성에 따른 차별을 두지 않겠습니다.
3. 다양한 배경을 가진 고객으로부터 요구사항을 파악하고, 개선하도록 노력하겠습니다.
4. 제품 및 서비스에서 발생하는 다양성 이슈에 대하여 적극적으로 의견을 수렴하겠습니다.

5. 공급망

현대위아는 협력사 행동규범에 부합하여 공급망에서 발생하는 차별 등 다양성 리스크를 관리하고 있습니다. 또한, 당사의 다양성 및 포용성 가치가 산업생태계 전반으로 확산 될 수 있도록 공급망의 다양성 및 포용성 증진 활동을 지원하겠습니다.

1. 공급망의 모든 협력사를 대상으로 당 사의 다양성 및 포용성 가치를 확산하겠습니다.
2. 공급망의 다양성 관련 리스크 요소를 식별-평가-개선 할 수 있는 체계를 강화하겠습니다.
3. 공급망의 다양성 및 포용성 증진에 필요한 교육, 투자, 상호교류 활동 등을 지원하겠습니다.

6. 지역사회

현대위아는 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 예정입니다.

1. 다양성 및 포용성 교육, 멘토링 등을 지역사회에 확산 및 공유하겠습니다.
2. 직원 리소스 그룹(ERG)의 지역사회 참여와 교류 활동을 장려하겠습니다.
3. 사회공헌 프로그램 기획 과정에 있어서 다양성 및 포용성 요소를 고려하겠습니다.

7. 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. 09. 01 부로 제정하여 공개한다.