

HS 효성첨단소재(주)

다양성 및 포용성 지침



인사팀

2026 년 03 월 30 일

목차

01. 목적	2
02. 적용범위.....	2
03. 용어의 정의.....	2
04. 다양성 및 포용성 일반원칙.....	3
05. 다양성 및 포용성 주요 관리범위.....	3
01) 거버넌스.....	3
02) 인재 양성 및 확보.....	3
03) 인재 개발 및 유지	4
04) 교육과 성과공개	4

01. 목적

- 01) 본 문서는 HS 효성첨단소재(주)(이하 ‘회사’)가 사업과 관련한 활동을 영위하면서 사회적 책임을 다하는 지속가능한 기업으로 발전해 나가기 위해 다양한 배경의 인재들이 회사에서 각자가 가진 창의성을 발현하며 업무에 몰입해 혁신을 창출하고 높은 성과를 달성할 수 있는 조직문화를 조성하고 우리 사회가 보다 상호 다양성에 포용성을 가지는 사회로 나아감에 기여하는데 목적이 있다.
- 02) 본 지침은 HS 효성첨단소재(주) 인권경영 원칙과 정책의 부속서로 적용하며, 회사는 합리적인 이유없이 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 근무여건을 만들어 나갈 수 있도록 노력한다.

02. 적용범위

본 지침은 회사의 구성원(임원, 직원, 비정규직 포함)으로서 국내/외 생산 및 판매법인과 지점, 자회사 등 회사의 재무적 연결범위에 속한 모든 임직원에 적용된다. 또한, 회사의 업무를 수행하는 외주·용역·파견 등 제 3 자 고용 인력에도 동일한 기준을 적용한다. 더 나아가 공급자, 판매·서비스 조직 및 기타 사업 파트너에 대해서도 본 지침을 준수하도록 요구하며, 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 이를 존중하도록 한다. 다만, 본 지침에서 권장하고 있는 행위가 해당 국가의 법과 모순되는 경우에는 해당 국가의 법을 우선하여 적용하여야 한다.

03. 용어의 정의

- 01) ‘다양성’이란 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 신념, 사항, 가치관, 행동양식, 종교, 문화 등의 차이를 인정하고 존중하는 가치관을 말한다.
- 02) ‘포용성’이란 구성원 모두가 집단의 일원이라는 소속감을 느끼며 서로의 차이를 인정하여 안정감을 느낄 수 있도록 포용하는 것을 말한다.
- 03) 상기 외 용어의 정의는 HS 효성첨단소재(주) 인권경영 원칙과 정책에 기재된 정의를 따른다.

04. 다양성 및 포용성 일반원칙

- 01) 회사는 비즈니스 관점에서 다양성과 포용성의 중요성과 필요성을 인식하고, 지원자, 직원, 제 3 자를 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.
- 02) 회사는 모든 임직원이 가진 무의식적인 편견을 자각하고, 마인드를 전환하여 서로의 다양성을 인정하고 포용할 수 있도록 교육 등을 실시한다.
- 03) 회사는 모든 임직원이 가치를 인정받고, 존중 받으며, 자신을 당당히 드러내는 포용의 기업 문화를 구축하도록 노력하고 직원들의 다양성과 포용을 위한 스킬 개발 및 실천활동을 적극 지원한다.
- 04) 회사는 사회적 약자를 포용하여 공동체 일원으로 희망을 공유할 수 있도록 적극적으로 지원한다.

05. 다양성 및 포용성 주요 관리범위

01) 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

02) 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 소외 된 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.

03) 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.

04) 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 돕는 교육 과정을 운영한다.
- (2) 회사는 다양성과 포용성이 회사의 문화로 자리매김 할 수 있도록 이의 실행과 지표를 지속가능보고서 등을 통해 투명하게 공개할 수 있도록 노력한다.