

다양성·형평성·포용성(DE&I) 정책

넥센타이어는 다름을 이유로 차별하지 않는 다양성 존중의 조직문화와 기회를 공정하게 제공하고 사회적 신분 등에 따른 차별을 두지 않는 형평성 원칙의 조직문화, 그리고 구성원 간 상호 이해와 존중 및 신뢰를 바탕으로 한 포용성에 기반을 둔 조직문화를 추구하고 있습니다.

넥센타이어는 다양성·형평성·포용성(Diversity, Equity & Inclusion, DE&I)정책을 위해 성별, 국적, 장애 여부 등에 따른 차별을 금지하며, 모든 구성원이 존중받는 일터를 만들어 가고 있습니다.

넥센타이어의 본사와 국내외 생산 및 판매 법인 임직원의 모든 구성원과 고객, 협력사, 지역사회 등의 모든 이해관계자들이 본 정책의 범위에 포함됩니다. 다만, 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수합니다.

정책 원칙

1. '다양성' 존중의 조직문화

- 넥센타이어는 성별, 장애, 인종, 국적 등 개인의 특징, 취향, 선택으로 구별되는 고유성을 존중하며, 다양한 구성원의 다름을 존중합니다.
- 넥센타이어는 구성원 간 차이점에 대한 부분을 공감과 이해를 바탕으로 다양성을 증진시켜 기업의 지속 가능성을 확보하고자 합니다.

2. '형평성' 원칙의 조직문화

- 넥센타이어는 결과적 형평성이 아닌 절차적 형평성을 중시하며, 이를 기반으로 인사관리를 정립하고 있습니다.
- 넥센타이어는 성별, 인종, 국적 등 차별 없는 인재를 선발하고, 구성원의 능력과 자질에 따라 승진과 보상 등 공평한 기회를 제공합니다.

3. '포용성' 기반의 조직문화

- 넥센타이어는 모든 임직원을 존중하며 구성원이 안정된 환경 속에서 성장하고 발전하며 기여할 수 있는 문화를 만들어 갑니다.
- 넥센타이어는 구성원들이 자신의 기여를 가치 있게 여긴다고 느낄 수 있도록 포용성 있는 근무 환경을 만들고자 합니다.

다양성·형평성·포용성 이행

- 넥센타이어는 형평성을 기반으로 다양성을 갖춘 인재와 포용적인 조직문화가 지속 가능한 성장의 바탕이라 생각하고 있습니다. 또한, 사회적 변화를 적극 반영하여 다양성 및 포용성 문화가 사업운영 전반적으로 정착될 수 있도록 관리체계를 지속적으로 개선해 나갈 것입니다.

1	인력 계획	2	교육 및 멘토링	3	성과 평가	4	보상
▪ 대내외 환경 변화에 따른 사업전략과 구성원의 지식과 기술을 바탕으로 중장기 인력 운영 계획을 수립 ▪ 향후 성별, 국적, 연령 등의 다양성을 고려한 인력 계획 수립		▪ 구성원의 지식 및 기술 등의 역량 향상을 위해 교육/멘토링 등 지원 ▪ 향후 다양성 및 포용성을 고려한 교육 프로그램 개발 ▪ 개별적 니즈를 반영한 맞춤형 교육을 실시하여 자기 주도 학습 문화 구축		▪ 조직과 개인의 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 노력 ▪ 공정한 성과평가를 기준으로 성별, 국적, 연령 등을 사유로 결과에 편향성 및 불이익이 발생하지 않도록 관리 ▪ 성과평가 결과에 차별을 두지 않으며, 구성원 성과관리 프로세스에서 다양성을 존중		▪ 성별, 국적, 연령 등에 따른 보상의 차등 및 불이익이 없도록 관리 및 투명한 보상체계 구축 ▪ 구성원 보상에 있어서 다양한 가치에 반하는 차별적 요인이 발생할 경우에는 이를 해결할 수 있는 채널을 운영	

문서명	넥센타이어 다양성·형평성·포용성(DE&I) 정책	버전	1.0
제정일자	2023.06.26	개정일자	-
제·개정부서	인사팀	관리부서	ESG팀