

제목	다양성 및 포용성 정책		
문서번호	승인한 사람:	문서관리자	
GP-06-ALL-Anti-Harassment Policy	S. Brambach	Human Resource Team	

1. 소개

1.1 TI Fluid Systems(이하 “회사”)는 공정성과 다양성, 포용성을 갖춘 기업 문화를 조성, 유지 및 강화하는 것을 최우선으로 한다. 회사는 모든 임직원을 존엄과 존중을 바탕으로 공정하고 평등하게 대우하며, 각 역할을 수행하는데 필요한 역량과 경험을 고려하여 평가한다. 또한, 당사의 모든 정책과 운영 방식이 특정 개인이나 집단에게 불이익을 초래하지 않도록 철저히 검토하고 관리한다.

2. 관련 문서

- 2.1 영국 평등법 2010(The Equality Act 2010, UK)
- 2.2 CP-06-ALL-10 – 기업 행동 강령(Code of Business Conduct)
- 2.3 GP-06-ALL – 차별 및 괴롭힘 예방 정책 (Anti-Harassment Policy & Acknowledgement of Responsibilities)

3. 적용 범위

- 3.1 본 정책은 TI Fluid Systems 그룹의 모든 임직원에게 적용된다.
- 3.2 근본적인 성별 표기 관련: 특별한 언급이 없는 한, 특정 성별에 대한 모든 언급은 모든 성별을 포함하는 것으로 간주한다.

4. 정책

- 4.1 회사는 성별, 연령, 민족성, 성적 지향, 종교 또는 신념, 장애, 성전환, 결혼 또는 합법 동거 상태, 임신 또는 출산, 인종, 피부색, 국적, 정치적 성향, 사회·경제적 지위, 참전 용사 여부 등을 이유로 차별하지 않는다.
- 4.2 회사는 채용, 보상, 복리후생, 교육 및 승진에 있어 모든 임직원에게 동등한 기회를 제공한다.
- 4.3 회사는 성 평등 및 다양성, 포용성을 기반으로 한 근무 환경을 조성하고 강화하기 위해 다음 사항을 준수한다.
 - 4.3.1. 모든 임직원 간 존중하는 소통과 협력을 장려한다.
 - 4.3.2. 팀워크와 임직원 참여를 활성화하여 모든 그룹과 임직원의 관점을 반영할 수 있도록 한다.
 - 4.3.3. 가능할 경우, 유연 근무제를 운영하여 임직원들의 다양한 필요를 충족할 수 있도록 한다.
 - 4.3.4. 다양성 인식 교육을 실시하여 포용적 조직 문화를 정착시킨다.

제목	다양성 및 포용성 정책		
문서번호	승인한 사람:	문서관리자	
GP-06-ALL-Anti-Harassment Policy	S. Brambach	Human Resource Team	

4.4 채용 및 임명 절차(이사회 임명 포함)는 객관적인 기준과 실력에 기반하여 이루어지며, 전체적인 역량과 배경의 균형을 고려한다. 회사는 이사회의 효과성을 높이는 데 있어 다양성의 중요성을 인식하고 있으며, 다양한 기술, 지식, 경험, 배경 및 관점을 가진 인재를 확보하는 데 최선을 다한다.

4.5 회사 이사회는 조직의 효과성을 높이는 데 있어 다양성의 중요성을 인식하고 있으며, 모든 임직원이 폭넓은 기술, 지식, 경험, 배경 및 관점을 가질 수 있도록 지속적으로 노력한다.

4.6 회사는 본 정책과 관련하여 임직원이 합리적이고 선의로 신고, 증언, 지원 또는 조사, 절차 또는 청문회 및 감사 등에 참여한 경우, 그에 대한 보복을 엄격히 금지한다.

5. 신고절차

5.1 회사는 차별, 괴롭힘 및 보복 행위에 대한 신고를 매우 위중하게 다루며, 이를 철저히 조사하고 조치를 취한다. 임직원이 차별, 괴롭힘 또는 보복의 대상이 되었다고 판단할 경우, 즉시 현지 인사(HR) 관리자에게 신고해야 하며, 현지 인사 관리자는 본 정책에 따라 신고된 사건을 조사하는 담당자로서 역할을 수행한다.

5.2 만약 현지 인사 관리자가 해당 차별, 괴롭힘 또는 보복 행위에 직접 연관된 경우, 임직원은 다음의 담당자에게 신고할 수 있다.

- HR 디렉터
- IT, HR & 커뮤니케이션 책임자 (the Chief IT, HR & Communication Officer)
 - 인트라넷에서 연락처 확인 가능
- Vault 플랫폼

5.3 차별, 괴롭힘 또는 보복 행위에 대한 신고는 철저히 조사되며, 조사 결과와 행위의 성격 및 심각성에 따라 해당 임직원에 대한 시정 조치가 이루어지며, 필요 시 해고를 포함한 징계 조치가 적용될 수 있다.

개정이력

개정안내	개정 날짜	변경 설명	승인자
A	2020년 2월 5일	정책 제정	D. Milicia
B	2022년 10월 7일	성별 표기 관련 내용 추가 (제3항) 직책 수정 및 신고 절차 업데이트(제5항)	I Mongelos
C	2022년 11월 2일	성별 표기 관련 내용을 업데이트	I Mongelos

