

글로벌 인권 및 노동권 정책

정책 요약 및 범위

당사는 인권 장전과 노동권에 대한 존중에 따라 개인과 약속을 지킬 것을 추구합니다.

또한 당사의 규율은 아래 소개한 바와 같이 직원들과의 약속을 지키기 위해 회사의 비전과 밀접하고 오래 지속하는 핵심 가치의 조합에 따라 결정됩니다.

- 성실함
- 진실만을 말할 것
- 지속적인 헌신
- 개인 간 존엄성을 지키고 존중하기
- 원만한 관계 결성
- 개인 환경 존중
- 우수한 활동

당사는 글로벌한 인권 존중, 노동권익을 위해 당사의 정책뿐만 아니라 국제법, 규율, 조약, 규범과도 합치하도록 노력합니다.

- 국제 인권 장전
- 직장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 국제노동기구(ILO)선언
- 유엔의 세계 인권 선언
- 기업 및 인권에 관한 유엔 지침 원칙
- OECD 다국적 기업 가이드라인
- 당사가 조인국으로 속해 있는 유엔 글로벌 콤팩트
- IFC/EBRD 노동자 편의 가이드라인: 프로세스와 표준 거버넌스 원칙
- 법규
- 당사 비전
- 당사 핵심 가치
- 당사 직장 내 따돌림 방지 정책
- 당사 글로벌 비즈니스 기준
- 당사 공급 업체 행동 강령
- 글로벌 인권 및 노동권 정책

본 글로벌 인권 및 노동권 정책은 법, 규율, 조약, 규범, 회사 규율에 따라 인권과 노동력을 존중하고 신장하기 위한 Steelcase의 헌신을 명시했으며 위에 열거된 정책은 전 세계 직원에게 적용됩니다. 또한 비즈니스 파트너, 공급업체, 딜러, 판매 업체에도 폭넓게 적용됩니다.

개선에 대한 당사의 약속

개선은 인권 및 노동권을 존중하는 당사가 책임져야 할 필수적인 부분이며 따라서 다음과 같이 의도하지 않은 일을 야기하거나 원인이 되거나 기여한 것으로 인식될 수 있는 상황에서 효과적인 고충 처리 메커니즘을 제공하고 구제 수단에 접근하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

또한 모든 Steelcase 직원은 다음을 포함하여 당사의 모든 참여 기회를 통해 지체없이 본 정책에 대한 감지된 실제 위반 또는 불리한 인권 영향 또는 노동권 영향에 대한 보고 또는 윤리적 문제를 제기 할 수 있습니다.

- integrity.steelcase.com 에서 Steelcase 무결성 라인
- 당사의 개방 정책
- 직원회의
- 1 대 1 면담
- 리더쉽 액세스
- 인적 자원, 법률 및 내부 감사 전문가에 대한 액세스
- 효과적인 코칭 프로그램
- 직원 설문조사

불만 해결 메커니즘에 관계없이 Steelcase 정책은 직원이 우리 정책의 위반이 의심되거나 인권 또는 노동권에 대한 부정적인 영향을 보고한 것에 대해 모든 형태의 위협이나 처벌을 받지 않도록 보호합니다. Steelcase 무결성 라인은 기밀이며 회사 외부와 내부에서 개인과 조직이 사용할 수 있으며 여러 언어로 제공됩니다. 원하는 경우 익명이 보장됩니다.

문화적, 법적/규범적 충돌

나라마다 문화적 규범이 다르기 때문에 일부 직원을 대신하여 자신의 목소리를 찾고, 우려 사항을 제기하고, 위에 제공된 메커니즘 중 하나를 통해 참여하기 위해 권리를 행사하는 일부 직원을 대표하여 침묵하는 문화도 존재할 수 있습니다. 따라서 우리는 모든 직원이 보복, 협박, 괴롭힘 또는 보복에 대한 두려움 없이 자신감을 가지고 문제를 제기하고 참여할 수 있는 권리를 행사할 수 있도록 충분한 교육과 커뮤니케이션을 제공합니다.

국가 또는 지역의 법적 / 규제 요건이 이러한 정책에 설명된 것과 다른 행동 기준을 설정하는 상황이 있을 수 있습니다. 또한 향후 현지 법적 요구 사항이 이러한 정책, 관행 및 참여 기회와 충돌 할 수 있습니다. 이 경우 모든 직원뿐 아니라 비즈니스 파트너, 공급 업체, 딜러, 판매 업체가 자국 현지 법규를 위반하지 않은 선에서 포함된 표준을 적용하기를 원합니다. 우리는 국내법 또는 현지 법을 존중하는 동시에 이러한 법률을 기초로 국제 인권 기준이 국내법 또는 현지 법을 초과하는 경우 비즈니스 관행과 운영을 국제 기준에 맞추려고 노력합니다.

경영진 및 이사회 (ESG 이니셔티브를 감독하는 이사회 위원회를 통해)의 구성원이 이 정책의 개발에 참여했으며 정책의 기준을 위반한 경우를 포함하여 정책의 구현에 책임이 있습니다.

위반 시 징계 조치를 취하거나 비즈니스 관계가 중단될 수 있습니다. 인사부의 직원, 법률, 환경 지속 가능성, 건강 및 안전, 조달 분야의 관리, 리더 및 인력을 포함한 다양한 Steelcase 직원은 인권 및 노동 프로그램을 유지 관리할 책임이 있습니다. 이 정책은 문서화 작업을 거쳐 모든 신규 인사 교육 과정의 한 부분으로 만들 것입니다.

인권

Steelcase 에서 인적 자원은 당사의 모든 일의 핵심입니다. 모두를 위한 약속을 여는 당사의 비전과 모든 사람과의 일상적인 상호 작용에서 우리의 핵심 가치를 보여주기 위한 우리의 헌신이 더해져 국제법에 따라 모든 사람들의 권리와 존엄성을 반영하는 방식으로, 원칙, 관습, 규범, 내부 원칙 및 위에서 언급한

정책을 통해 우리의 사업을 수행할 책임을 강화합니다. 모든 인간은 인종, 피부색, 민족성, 국적 또는, 사회적 출신, 민족성, 성별, 성적 정체성, 언어, 나이, 장애 여부, 질병 상태, 건강 상태, 외모, 임신 여부,

군 복무 여부, 결혼 여부 또는 가족의 상태, 외국인또는 영주권, 시민권 상태, 종교/신앙, 정치 또는 기타 소속, 유전, 군인 또는 전쟁 참전자 상태, 거주 지역, 경제력 또는 사회적 지위, 범죄 상태 또는 기타 특징은 국제적으로 인정된 인권을 존중 및 보호받을 권리가 있습니다. 여기에는 생명권과 자유권, 노예와 고문으로부터의 자유, 학대로부터의 자유, 의견과 표현의 자유, 노동과 교육의 권리, 깨끗한 물에 대한 접근권 등이 포함됩니다.

모든 사람의 권리와 존엄성을 존중하는 방식으로 사업을 수행하기 위한 당사의 책임 중에는 우리 사업이 인권에 미치는 영향을 파악하기 위한 조사를 수행하고 영향을 받을 수 있는 직원들을 상담하고 이를 완화하기 위한 조치를 취할 책임이 있습니다. 리더와 경영진은 공감하고, 먼저 경청하며, 직원들이 두려움 없이 목소리를 높이도록 장려합니다.

다양성, 형평성 및 포용성

Steelcase 에서 다양성은 성별이나 인종 또는 기타 보호 계층, 신분 또는 특징보다 더 중요합니다. 이 다양성은 선천적 및 후천적으로 다양한 특성과 경험이 있는 사람들을 어울리게 하고자 하는 당사의 의도입니다. 이는 다양한 사상에 대한 의도적인 갈망입니다. 이는 존엄과 존중으로 사람들을 대하는 것을 포함한 당사의 핵심 가치의 연장입니다. Steelcase 는 다양성을 포용하고 기회에 대한 공평한 접근을 보장하며 직원이 진정성 있고 번창할 수 있는 포용 문화를 조성함으로써 포용과 소속의 문화를 조성하기 위해 최선을 다합니다. 당사는 비즈니스 파트너, 공급 업체, 딜러, 판매 업체 그리고 우리가 살고 일하는 지역 사회에 보다 폭넓게 헌신하겠습니다

공정한 대우 및 차별 금지

Steelcase는 평등한 고용 기회를 제공하고 회사의 고용 관행에 차별이 없도록 보장하며 모든 직원에게 협박, 위협, 적대감, 비인간적 대우, 폭력 및 괴롭힘이 없는 환경에서 일할 수 있는 권리를 부여함으로써 여성 및 소외 계층을 포함한 모든 직원의 권리를 보호하기 위해 최선을 다하고 있습니다. Steelcase는 피부색, 민족성, 국적 또는, 사회적 출신, 민족성, 성별, 성적 정체성, 언어, 나이, 장애 여부, 질병 상태, 건강상태, 외모, 임신 여부, 군 복무 여부, 결혼 여부 또는 가족의 상태, 외국인또는 영주권, 시민권 상태, 종교/신앙, 정치 또는 기타 소속, 유전, 군인 또는 전쟁 참전자 상태, 거주 지역, 경제력 또는 사회적 지위, 범죄 상태 또는 기타 특징에 따른 차별을 하지 않습니다.

결사의 자유와 단체 교섭의 자유

Steelcase의 문화 중심은 직원, 리더, 경영진 간의 개방적인 양방향 커뮤니케이션을 기반으로 하는 환경입니다. 여기서 직원은 자신의 목소리를 내고 리더와 경영진은 경청하고 공감을 실천합니다. Steelcase 직원은 보복, 협박, 괴롭힘 또는 앙갚음에 대한 두려움 없이 근무 조건, 정책, 관행, 회사 전략 및 기타 문제에 대해 리더 및 경영진과 공개적으로 소통합니다. 이러한 문화는 Steelcase 무결성 라인,

문화 개방 정책, 직원 원탁회의, 일대일 회의, 리더십, 인적 자원, 법률 및 내부 감사 전문가에 대한 자유로운 접근, 임팩트 코칭 세션, 직원 설문 조사, 교육 및 학습 기회는 물론 리더 및 경영진의 접근성, 협업, 개인 정보 보호, 집중 및 휴식 기회를 촉진하는 의도적이고 포괄적인 공간 설계를 포함한 의도적인 정책, 관행 및 프로세스에 의해 강화됩니다.

이러한 직원 참여의 한 가지 예는 직원이 함께 모여 자기 생각과 아이디어를 공유하고 리더와 경영진을 포함하여, 회사의 다른 사람들을 교육하면서 대화를 나누는 다양한 직원 생성형 및 직원 조직화형의 개방적이고 포괄적인 Affinity 그룹입니다. Affinity Group은 참여를 원하는 모든 사람에게 열려 있고 포괄적입니다. 참여는 자발적입니다.

직원 참여, 자유로운 결사 및 단체 교섭의 또 다른 예는 전 세계의 여러 지역 회사에 직장 협의회가 대표하는 다양한 조합 현장과 직원 그룹의 존재입니다. 이러한 자유로운 결사 또는 단체 교섭이 법으로 금지되는 경우 Steelcase의 개방형 양방향 커뮤니케이션 문화는 직원들에게 자신의 목소리를 찾고 공감적으로 경청하는 리더와 경영진에게 아이디어나 우려 사항을 제기 할 수 있는 기회를 제공합니다.

지역사회

Steelcase는 당사 및 비즈니스 파트너의 사업을 운영할 때 당사의 제품, 서비스 및 운영의 영향을 미칠 수 있는 지역 사회 사람들의 인권을 존중하도록 최선을 다하고 있습니다. 우리는 사회 혁신 프로젝트를 통해 우리의 재정적 지원과 직원 자원봉사를 결합하여 인권 및 노동권 증진에 전념하는 지역 사회의 지역 이해 관계자를 참여시킵니다. 이러한 참여를 통해 우리는 지역 이해 관계자가 불평등을 줄이고 양질의 교육을 강화하며 지속 가능한 도시와 지역 사회를 만드는 데 미치는 영향을 확대하고자 합니다.

또한 생계, 건강 및 웰빙, 보안, 깨끗한 물에 대한 접근 및 지속적인 생물 다양성을 포함한 이웃 지역 사회의 인권이 당사 제품, 서비스 및 운영 또는 비즈니스 파트너의 영향에 부정적인 영향을 미치지 않도록 합니다. 우리는 부정적인 영향을 식별하고 그러한 영향을 방지, 최소화 및 / 또는 완화하기 위한 조치를 취합니다.

고용/노동 관행

Steelcase는 피부색, 민족성, 국적 또는, 사회적 출신, 민족성, 성별, 성적 정체성, 언어, 나이, 장애 여부, 질병 상태, 건강상태, 외모, 임신 여부, 군 복무 여부, 결혼 여부 또는 가족의 상태, 외국인 또는 영주권, 시민권 상태, 종교/신앙, 정치 또는 기타 소속, 유전, 군인 또는 전쟁 참전자 상태, 거주 지역, 경제력 또는 사회적 지위, 범죄 상태 또는 기타 특징에 따른 차별 없이 자발적이고 안전하며 공정한 보상을 받고 인간의 존엄성을 보호하는 조건에서 근로자와 비즈니스 파트너의 직원을 고용 할 수 있도록 노력합니다.

비자발적 노동

Steelcase는 조직 또는 공급망의 어떤 부분에서도 인신매매에 참여하거나 노예 노동을 사용하지 않습니다. 모든 노동은 자발적이며, 근로자들은 자유롭게 퇴근하거나 퇴사할 수 있습니다. 당사는 근로자가 고용 확보 과정의 결과로 직장 대금을 지불하거나 제3자에게 후원을 입는 것을 금지합니다. 이러한 근로자의 권리 침해가 발생하면 Steelcase는 근로자에게 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 노력할 것입니다.

미성년자 노동

Steelcase 는 조직 또는 공급망의 어떤 부분에서도 아동 노동을 사용하지 않습니다. 당사는 현지 법률, 규정 및 규범을 준수하는 합법적인 견습 프로그램의 사용을 지원합니다.

근무 시간

개별 Steelcase 직원의 근무 시간은 현지 법률에서 정한 최대 시간을 초과하지 않습니다. 또한 주당 근무 시간은 현지 법률에서 허용하는 경우인 긴급 상황이나 이상 상황을 제외하고 초과 근무를 포함하여 주당 60 시간을 초과할 수 없습니다. 직원들은 일주일 단위로 최소 하루의 휴가가 정기적으로 허용됩니다.

임금 및 혜택

Steelcase 는 모든 직원에게 경쟁력 있는 임금과 혜택을 지급합니다. 당사는 관련 법률 및 규정 및 모든 법적 의무 혜택에서 요구하는 최소한의 최저 생활 임금을 제공합니다. 직원은 정규 근무 시간에 대한 보상 외에도 관련 법규에서 요구하는 비율 이상으로 초과 근무 시간에 대한 보상을 받습니다. Steelcase 는 징계 조치로 임금에서 금액을 공제하지 않습니다. 근로자가 급여를 받는 문서화된 근거는 급여 명세서 또는 유사한 통지를 통해 적시에 제공됩니다. Steelcase 는 이익 분배 회사입니다. 당사는 직원 대다수가 참여하는 광범위한 직원 보너스 계획을 통해 매년 직원들과 수익을 공유합니다.

이전 지원

Steelcase 는 이전이 직원과 그 가족에게 심란한 경험이 될 수 있음을 인식하며 이에 따라 최고 등급의 여러 서비스 제공 업체와 제휴 과정을 통해 직원을 지원합니다. 이러한 지원 네트워크를 통해 정상적인 이사 지장을 줄이고 직원들이 가능한 한 빨리 새 집과 직장에 정착 할 수 있도록 지원합니다.

경력 관리, 훈련 및 학습

Steelcase 는 꾸준한 배움을 지지하며 모든 직원의 학습과 훈련 마인드, 문화 교육을 장려합니다. 자기 인식, 새로운 기술의 의도적인 연습, 목표 설정, 피드백 루프 참여, 자기반성 및 실험과 같은 행동을 장려합니다. 새로운 행동과 신념을 확립하기 위해, 당사는 리더들이 의도적인 학습의 촉매제 역할을 할 수 있게 하고, 대화, 문제 해결 및 목표 설정을 통해 직원이 배울 수 있는 신뢰된 공간을 조성합니다.

직원 경력의 모든 단계에서 당사는 일의 흐름 속에서 학습을 촉진하는 경험을 만드는 데 중점을 둡니다. 직원은 톨과 프레임워크를 통해 임무 관련 정보를 학습하고 배운 내용을 즉시 관련 사업 환경에 적용합니다. 직원은 적시에 피드백을 받고, 자기반성을 통해 이해도를 개선합니다. 기술적 기술과 인적 기술, 지식 및 경험을 통해, 직원은 단기, 중기 및 장기 사업 목표를 성취할 준비가 됩니다.

당사는 “모두가 배우고 모두가 가르친다”라는 모토를 기반 삼아 직원 모두가 학습자와 선생님인 커뮤니티를 조성합니다. 특정 주제로 묶인 커뮤니티에 학습자들이 가입하며 이들은 또한 새로운

콘텐츠를 가르치고 경험을 공유하고 이에 따라 학습과 성장을 위한 지식 기반 구축을 강화하도록 권장합니다..

작업장 보건 및 안전

직원의 안전이 가장 중요합니다. 비즈니스 파트너, 하청 업체, 공급 업체, 딜러, 고객 및 시설 방문자 ("방문자")의 안전은 매우 중요합니다. Steelcase 는 안전한 작업 조건과 건강한 작업 환경의 생성 및 유지에 관한 모든 국가 및 지역 법률과 규정을 준수합니다. 당사는 해당하는 경우 각 작업장에 선도적인 ISO 표준을 적용합니다. 당사는 건강 및 안전 관리 관행을 운용의 모든 측면에 통합하여 작업장의 화학적, 생물학적 및 물리적 위험을 제거 또는 최소화하고 해당되는 경우 직원 및 방문자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공합니다. 이러한 위험을 제거할 수 없는 경우 Steelcase 는 적절한 조치를 사용하여 위험을 완화합니다.

직원들은 안전에 대한 우려 사항을 제기했다는 이유로 징계를 받지 않으며 보복의 두려움이나, 괴롭힘, 협박없이 안전하지 않은 근무 환경을 거부할 권리가 있습니다. 방문객 또한 부정적 결과에 대한 두려움 없이 안전하지 않은 근무 환경을 거부할 수 있습니다.

육체적으로 힘든 작업

Steelcase 는 육체적으로 재료를 취급하고, 무거운 물품을 들거나 반복적으로 드는 행위, 장시간 서 있거나 매우 반복적이고 강한 힘이 필요한 조립 작업을 포함한 위험에 직원들이 노출되는 것을 최소화하기 위해 모범 사례를 식별, 평가 및 활용합니다.

직업 안전 절차 및 시스템

Steelcase 는 직업상 부상 및 질병을 관리, 추적 및 보고하는 절차와 시스템을 구축했습니다. 이러한 절차와 시스템을 통해 직원들이 직업상 상해 또는 질병을 보고하도록 장려합니다. Steelcase 는 모든 업무 관련 상해 및 질병 사례를 분류 및 기록하고 이러한 사례를 조사하여 원인을 제거하기 위한 시정 조치를 이행합니다. Steelcase 는 의학적 치료를 제공하거나 직원들이 공공 및/또는 추가적인 건강 보험을 이용할 수 있도록 보장하고 직원의 업무 복귀가 용이하도록 합니다.

건강 및 안전 통보

Steelcase 는 직원과 방문자에게 적절한 작업장 건강 및 안전 정보, 경고 및 교육을 관련 법률 및 규정에서 요구하는 언어와 직원이 이해하지만, 현지 법률에서 요구하지 않는 현지 언어로 제공합니다. Steelcase 는 시설에서 사용되는 유해 물질 또는 독성 물질에 대한 안전 데이터 시트를 직원에게 제공하고 작업장에서 이러한 물질과 접촉할 수도 있는 근로자를 적절히 교육합니다.

비상사태 대비

Steelcase 는 잠재적인 비상 상황 및 사건을 식별하고 평가하고, 비상 상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 근로자 교육 및 훈련, 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 모든 시설에서 적절한 탈출 및 대피 수단과 비상 복구 계획을 포함한 비상 계획 및 대응 절차를 시행합니다.

위생, 식품 및 주거 시설

Steelcase 는 깨끗한 화장실 시설, 식수 및 해당하는 경우 위생적인 음식 준비 및 식사 시설 이용을 제공합니다. Steelcase 가 직원에게 기숙사를 제공하는 장소에서 기숙사는 깨끗하고 안전하며 적절한 비상 탈출구, 목욕 또는 샤워를 위한 온수, 적절한 난방 및 환기, 합리적인 개인 공간 및 출입 권한을 제공합니다.

관련 문서

- Steelcase 글로벌 따돌림 방지 정책:
https://spark.steelcase.com/departments/human_resources/human_resources_folders/global_harassment_prevention/korean/_pdf
- Steelcase 글로벌 비즈니스 표준:
https://spark.steelcase.com/public_spaces/compliance/global_compliance_wiki/global_business_standards
Steelcase 공급업체 행동강령:
https://spark.steelcase.com/operations_departments/Procurement/procurement_folders/supplier_code_of_conduct/steelcase_supplier_code_of_conduct~2
- Steelcase 문호 개방 정책:
https://spark.steelcase.com/location_hr_spaces/human_resources_us/human_resources_us_folders/open_door_policy_uspdf