

K E R I N G



보건, 안전 및 복지

직장 직장

K E R I N G

2026 – 2027

목 차

1. 이 프레임워크는 왜 중요한가요?
2. 직장 내 위험 예방과 복지에 어떻게 적극적으로 기여할 수 있을까요?
3. 거버넌스 구조는 어떻게 되어 있으며, 각 주체의 책임은 무엇인가요?
4. 위험을 관리하고 안전하고 건강한 근무 환경을 조성하기 위한 조직 체계는 어떻게 되나요?
5. 부적절하거나 위험한 상황이 발생하면 어떻게 해야 할까요?
6. 위험을 예방하기 위해 그룹에서 제공하는 다른 자원과 도구는 무엇이 있나요?
7. 요약하자면, 해당 그룹에 적용되는 정책이나 절차는 무엇입니까?



이 프레임워크는 왜 필수적인가요?

그룹에서 근무하는 모든 직원의 건강, 안전 및 웰빙은 Kering과 그 브랜드들(이하 ‘그룹’)의 최우선 과제이며, 지속 가능한 사회적 성과를 실현하기 위한 핵심 요소입니다.

직장 내 건강은 신체적, 정신적, 사회적* 측면을 포함하여 포괄적으로 관리되어야 하며, 직원들은 다양한 유형의 위험에 노출될 수 있습니다. 이러한 위험은 신체적, 심리사회적 유형과는 상관없이 공동의 모니터링과 정기적인 평가가 필요합니다. 그룹은 근로 조건 및 관행을 지속적으로 개선하는 과정에 있으며, 현장의 변화와 위험 요인의 특성을 반영하여 적절한 예방 조치와 개선 활동을 이어가고 있습니다.

이 프레임워크는 건강 및 안전에 관한 일관된 기준을 위해 마련되었으며, 적절한 예방 조치의 시행과 필요한 자원 확보를 기반으로 그룹 내 모든 사업장에 적용되는 최소 요건을 정의합니다.

이 지침은 그룹에서 근무하는 모든 임직원과 방문객에게 적용되며, 각 국가 및 지역에서 시행 중인 관련 법규와 규정을 보완하는 것을 목적으로 합니다.



* “건강이란 신체적, 정신적, 사회적으로 온전한 안녕의 상태이며, 단순히 질병이나 고통의 부재에 그치는 것이 아니다” — 세계보건기구(WHO) 헌장 서문 원칙 ([링크](#))



위험 예방에 어떻게 적극적으로 기여할 수 있을까요? 그리고 직장 내 복지에는 어떤 영향을 미칠까요?

그룹의 모든 임직원은 위험 예방과 건강한 근무환경 조성에 기여합니다. 위험 예방의 핵심은 그룹이 추구하는 원칙과 약속을 이해하고 이를 실천하는데 있습니다. 새로운 **Kering 윤리 강령**([링크](#))에는 이러한 약속을 실천하기 위한 네 가지 핵심 원칙과 구체적인 행동 지침이 담겨있습니다.

1. 안전하고 보호받는 근무 환경 제공

그룹은 적극적인 예방 문화를 장려합니다. 직원들은 안전하고 건강한 근무 환경 유지에 기여하기 위해, 보건 및 안전 관련 필수 교육을 이수하고, 제공된 도구를 활용하며, 모든 위험 요소를 신고할 의무가 있습니다. Kering은 모든 직원이 적절한 행동을 취하고, 부적절하거나 위험한 상황이 발생할 경우 즉시 신고할 것을 기대합니다.

2. 모든 형태의 차별과 괴롭힘이 없는 근무 환경 조성

모든 형태의 차별, 괴롭힘 또는 폭력에 대해 무관용 정책을 적용하며, 그룹은 모든 구성원을 위해 존중과 공정성, 안전이 보장되는 근무 환경을 조성하기 위해 최선을 다합니다. 모든 직원은 타인의 존엄성과 권리를 존중하고, 모범적인 행동을 보이며, 부적절한 행위가 있을 경우 이를 신고할 의무가 있습니다.

3. 직장 내 포용성 증진

다양성과 포용은 창의성과 혁신의 핵심 원동력이며, 당사는 모든 구성원이 존중받는다고 느낄 수 있는 근무 환경을 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 기회 균등과 남녀 평등, 다양한 경력개발 기회, 그리고 장애인의 포용은 매우 중요한 가치이며, 조직의 모든 계층에서 구체적으로 다뤄져야 합니다. 어떠한 형태의 고정관념, 배제적 행동과 경멸은 금지되며, 모든 구성원이 포용적이고 존중하는 문화를 조성하는 데 적극적으로 기여할 것을 권장합니다.

4. 직장 내 웰빙 증진

직장 내 웰빙은 사회적 대화를 바탕으로 정의되며, 유럽 기업위원회와 체결한 협약을 통해 공식화된 장기적 우선 과제입니다. 그룹은 특히 ‘일에서 벗어날 권리’, 휴식 시간 및 대화를 통해 일과 삶의 균형을 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 경영진과 직원들은 서로의 의견에 귀 기울이고, 서로를 지원하며, 함께 성장하고 역량을 개발함으로써 건강하고 존중받는 근무환경을 조성하기 위해 함께 노력해야 합니다.



거버넌스 구조는 어떻게 되어 있으며, 각 주체의 책임은 무엇인가요?

그룹 및 브랜드의 거버넌스는 전략적 방향을 수립하고, 직원의 건강, 안전 및 업무 환경 보호를 위해 필요한 자원이 배분되도록 보장합니다.

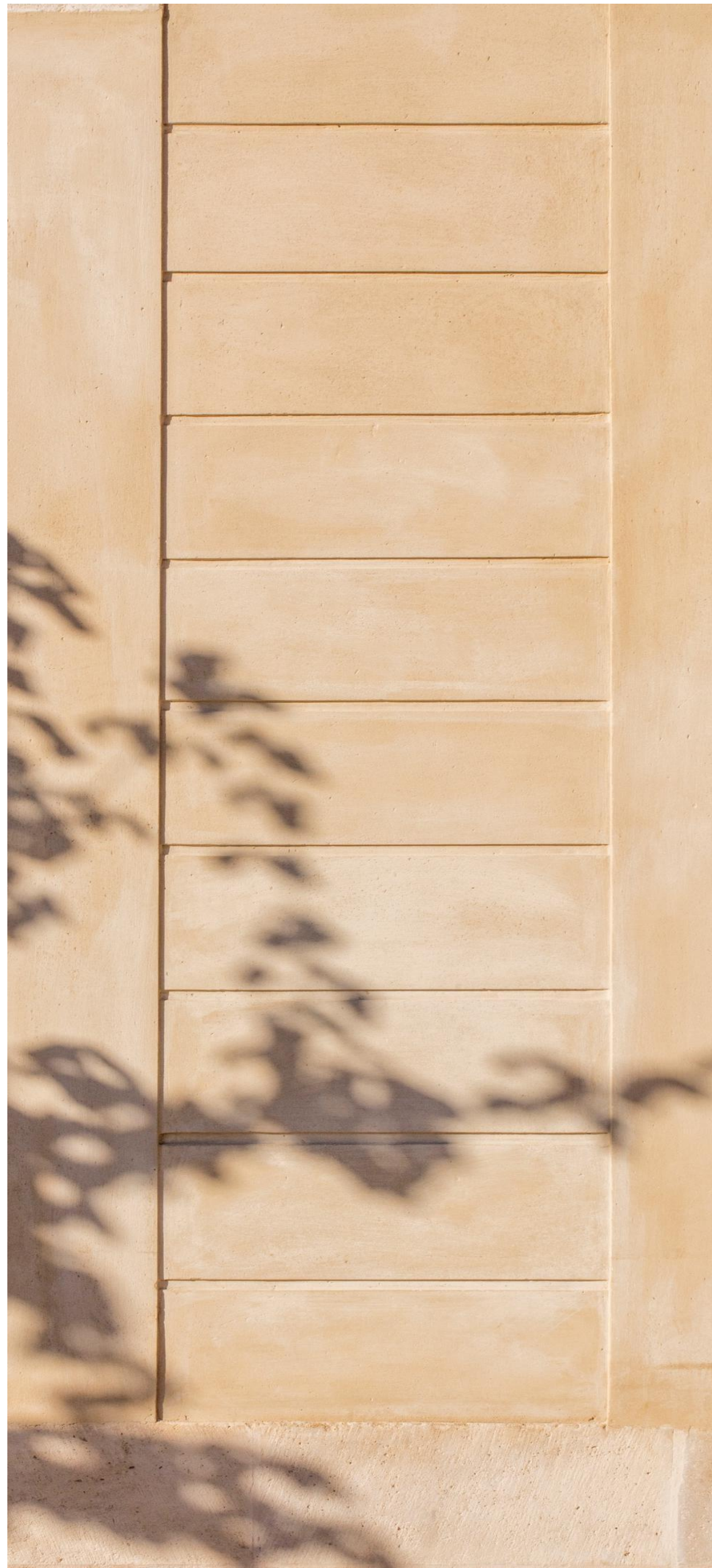
그룹 및 브랜드의 전문 부서(안전, 보안, 총무, 인사)는 직원, 그룹 시설에서 근무하는 사람들, 방문객의 이익을 위해 다양한 업무 환경에서의 위험 예방을 담당합니다. 상황에 따라 안전 및 보안 담당자들은 지속적인 위험 예방을 보장합니다.

이러한 예방 활동에는 현지 절차 준수, 개별 사고 관리뿐만 아니라, 대규모 행사나 활동에 영향을 미칠 수 있는 지정학적 상황과 같은 예외적인 상황까지 고려하는 것이 포함됩니다.

경영진은 건강, 안전 및 근로 조건과 관련된 그룹의 약속을 실천합니다. 안전한 근무 환경을 조성하고, 위험 신호에 주의를 기울이며, 교육 및 인식 제고 활동을 지원합니다. 또한 팀원들이 지속적인 개선 과정에 동참하도록 독려하여 예방 문화를 조성합니다.

직원들은 인식 제고 및 교육 활동에 참여하고, 현행 절차를 준수하며, 존중과 연대가 넘치는 노사 관계를 조성하고, 위험이나 사고를 신고하며, 어려움이 있을 경우 경고를 보내고 지원을 요청함으로써 이 시스템에 전적으로 기여합니다. 이 시스템은 공동의 책임과 상호 감시에 기반을 두고 있습니다.

공급업체 직원들도 동일한 규정을 준수해야 합니다. 새로운 **‘공급업체 및 비즈니스 파트너 현장’([링크](#))**은 윤리 및 규정 준수 측면에서 그룹과 공급업체의 약속을 정의하고, 특히 인권, 기본적 자유, 보건 및 안전, 그리고 환경 보호와 관련된 약속을 상세히 명시하고 있습니다. 이러한 기준의 준수를 위해 필요한 경우 적절한 실사, 모니터링 또는 감사 조치가 수반될 수 있습니다.



위험 관리를 어떻게 체계화하여 안전하고 건강한 근무 환경을 조성할 수 있을까요?

그룹은 시행된 조치를 효과적으로 관리하고 지속적인 개선을 추진하기 위해 위험 평가를 실시하며 예방 지표를 모니터링합니다.

그룹의 전문 부서(안전, 보안, 총무, 운영, 인사)는 그룹 시설의 안전 관리, 비상 계획 수립, 그리고 직원을 대상으로 한 안전 교육 프로그램 운영을 담당합니다. 이러한 맥락에서, 해당 부서들은 위험의 식별, 정기적인 평가 및 관리뿐만 아니라 적절한 예방 조치의 이행에도 기여합니다.

규정 준수를 담당하는 그룹의 법무 부서는 감독 의무 및 그룹의 인권 정책 내에서, 건강, 안전 및 근로 조건과 관련된 위험을 포함하여 그룹 내 특정 위험에 대한 분석을 정기적으로 수행합니다. 이러한 평가를 통해 운영 차원에서 구체적인 예방 조치를 시행할 수 있습니다.

그룹의 감사 및 공급망 보안을 담당하는 부서는 위험 평가와 감사 계획을 바탕으로 내부 통제 업무를 수행합니다. 그룹은 자회사에서 이 체계가 효과적으로 이행되고 있는지 평가하기 위해 감사 또는 검토를 실시할 수 있습니다.

직속 상사와 인사팀, 그리고 HRBP는 여전히 모든 사안에 대한 주요 연락 창구이며, 센터에 따라 안전 및 보안 담당자와 포용 및 다양성 담당자도 이에 포함됩니다.



부적절하거나 위험한 상황에 직면했을 때는 어떻게 해야 할까요?

우선, 직속 상사, 인사 담당자 및 안전·보안 담당자, 또는 포용 및 다양성 담당자에게 이를 알리십시오. 이는 가능한 빨리 상황을 해결하고 위험 요소를 제거하기 위함입니다. 부상뿐만 아니라 모든 사고를 신고함으로써 경고를 파악하고 예방할 수 있으며, 위험 요소를 제거하기 위한 노력을 강화할 수 있습니다.

또한, 그룹은 23개 언어로 이용 가능한 **신고 플랫폼(링크)**을 제공하고 있으며(상담 전화 이용 시, 더 많은 언어를 지원합니다), 이 플랫폼을 통해 직원과 이해관계자들은 특히 차별, 괴롭힘, 업무상 건강 및 안전, 인권, 환경, 사기 등의 문제에 대해 기밀을 보장받으며 우려 사항을 전달하거나 공유할 수 있습니다.

그룹은 선의로 제보한 모든 사람을 보호하고, 투명성과 신뢰의 문화를 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다.



그룹은 위험을 예방하기 위해 어떤 다른 자원과 도구를 제공하고 있나요?

1. **대화는 직원의 복지와 업무 성과 향상에 기여합니다.** 그룹은 팀 내, 직속 상사 또는 HRBP와의 소통 기회를 정기적으로 마련하거나 이에 참여하도록 장려하며, 이는 비공식적인 시간(휴식 시간, 소모임)을 활용하거나 Workday 도구를 통해 진행되는 피드백 활동을 통해 이루어집니다. 또한 해마다 의견 및 참여도 설문조사를 통해 직원들의 목소리에 귀를 기울이고, 이를 바탕으로 맞춤형 실행 계획을 수립함으로써 대화를 장려합니다.

2. **정보를 파악하면 조직 생태계와 자신의 역할을 더 잘 이해할 수 있습니다.** 그룹은 내부 커뮤니케이션 플랫폼 을 통해 그룹의 전략과 핵심 정보를 공유함으로써, 직접적이고 접근하기 쉬운 정보 제공을 최우선으로 합니다. 이를 통해 그룹의 모든 직원은 최신 소식과 진행 중인 방침을 지속적으로 파악할 수 있습니다.

3. **교육을 통해 지식과 역량을 향상시킬 수 있습니다.** 그룹은 업무 환경에 맞춘 구체적인 자료와 콘텐츠는 물론, 그룹 차원의 도구와 자원을 제공하고 있으며, 여기에는 아래 내용들이 포함됩니다:

- 모든 직원을 위한 **공통 온라인 교육 플랫폼** 으로, 각자의 필요에 맞춰 유연한 학습 경험을 제공합니다;
- 모든 직원이 공유하는 **직장 내 삶의 질에 관한 가이드**;
- **직장 내 웰빙**을 더 잘 이해하기 위해, 그룹은 6가지 영향요소를 기반으로 직장 웰빙을 정의합니다. (사회적 대화 및 직장 웰빙에 관한 유럽 기업위원회와 체결한 협약 참조);
- 업데이트된 **‘오프라인 권리’에 관한 서한**.



요약하자면, 그룹의 관련 정책이나 절차는 무엇입니까?

- 의 윤리 강령
- 의 신고 접수 및 처리 정책
- 그룹의 신고 핫라인
- 인권 정책
- 사회적 대화 및 직장 내 복지에 관한 유럽 기업위원회와 체결한 협약
- 가정 폭력 관련 정책
- 출산/육아 휴가
- ‘오프라인 권리’ 헌장
- 포용 및 다양성 정책
- 장애인 포용을 위한 종합적 체계



K E R I N G

CREATIVITY IS OUR LEGACY

