

다양성 보고서

다양성에 대한 정의

신한금융그룹에서의 다양성

신한은 다양성 및 포용성 관련하여 지속가능경영을 위한 정책 및 추진(ESG기획팀), CSR 업무 추진(브랜드홍보본부), 양성평등과 일·가정 양립지원을 위한 인사정책 추진(신한리더십센터) 등 담당 조직과 그에 맞는 보고체계를 가지고 있으며 각 조직에서 지속적으로 전략에 대해 협의하고 있습니다. 또한 불합리한 차별행위를 방지하기 위해 성희롱예방위원회, 직장내 괴롭힘예방위원회, 고충처리위원 및 절차, 직원행복센터 등을 운영하며 다양한 조직과 제도를 마련했습니다.

다양성 관련 가치 창출

- 2021년 국내 최초로 블룸버그 양성평등지수(GEI) 우수기업 3년 연속 선정
- 2019년 여성가족부 성별균형 포용성장 파트너십 체결
- 여성가족부로부터 가족친화 인증기업으로 선정 (신한은행, 신한자산운용, 제주은행, 신한신용정보)

고객 다양성 지원

신한 여성기업 성공지원대출

신한금융그룹은 '신한 여성기업 성공지원대출' 상품을 개발하여 운용 중입니다. 이는 2016년에 출시되어 꾸준히 여성 CEO의 다양한 꿈을 지원해왔습니다.

개요 여성 CEO가 소유하거나 경영중인 여성기업 또는 가족친화기업 및 고용평등 우수기업들을 대상으로 우대 지원하는 대출

내용 최대 1% 이내 금리 우대 (한국여성벤처협회 소속 회사 등 0.3% 금리우대 포함)

실적 총 652건 2,781억 원 지원 (2020년 12월 말 기준)

이와 더불어 장애인 대상 금융교육 및 일자리 지원을 통해 금융에 대한 문턱을 낮추고자 노력하고 있습니다.

금융교육

발달장애아동의 특성을 파악한 맞춤형 금융교육 프로그램을 통해 독립적인 금융생활 지원

일자리 지원

사회적협동조합 스윗 설립을 통해 카페 공간 제공 및 사업운영 후원과 함께 청각장애인들의 직업교육 및 일자리 지원

조직 다양성

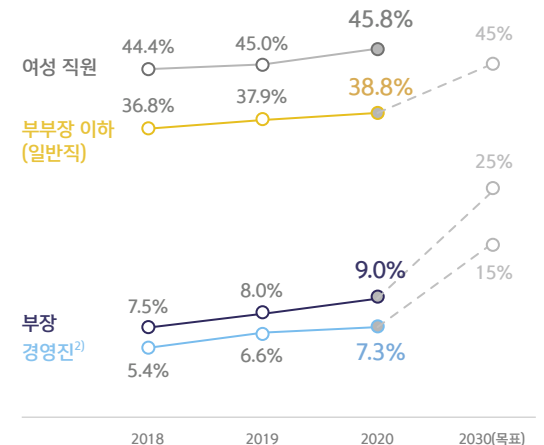
이사회의 분야 다양성

신한금융지주의 이사회 13명의 8개 주요 전문 분야 및 경력은 경영, 글로벌, 금융 분야가 주를 이루고 있습니다. 이를 기반으로 글로벌 스탠다드에 맞는 경영을 선보이며 더 나은 신한금융그룹을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 뒤이어 주를 이루고 있는 경제와 리스크 분야에 대한 전문성은 신한금융그룹의 안정성에 기여하고 있습니다.



여성 비율 및 목표¹⁾

신한금융그룹은 여성 임직원 비율을 꾸준히 확대하고 있습니다. 여성 관리직 확대 및 역량 확장을 위해 역량 증진 프로그램도 시행하며 여성 인력의 질적, 양적 성장을 위한 기반 마련에 힘쓰고 있습니다.



¹⁾ 8개 그룹사(신한은행, 신한카드, 신한금융투자, 신한생명, 오렌지리이프, 신한캐피탈, 신한자산운용, 제주은행) 기준

²⁾ 임원 및 본부장

다양성 확산을 위한 그룹 문화

여성인재 육성

신한금융그룹은 금융권 최초로 여성리더 육성 프로그램인 신한 쉬어로즈(SHeores)를 출범해 리더 발굴과 여성인재 육성을 위해 지속 노력하고 있습니다.

- 부사장 이상 직급 143명(누적)을 선발하여 멘토링, 아카데미 등 리더역량 강화를 지원, 매년 컨퍼런스를 통해 육성 성과를 공유
- 1기 27명, 2기 49명, 3기 67명 선발
- 향후 여성 네트워크를 보다 강화하는 한편, Career Development Program 관리, Fast-Track 제도 활용, 여성리더 전략적 발탁 확대를 통해 실질적 여성인재 육성에도 힘쓸 예정

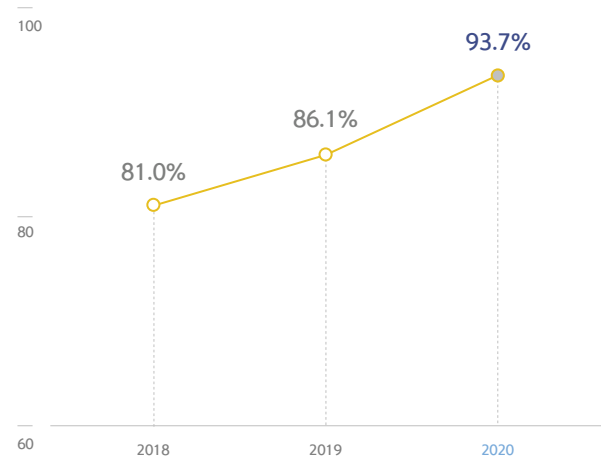
그룹은 여성인재 육성원칙(R.O.S.E)과 육성이이드를 배포하고 회사별 맞춤형 프로그램 운영 지원은 물론 육성노력과 성과에 대해 매년 점검하고 있습니다. 2020년에는 장기적 관점의 전략적 여성인재 육성을 위해 그룹사별 육성 중기 로드맵을 수립하였습니다.

- 역량 있는 여성인재 육성을 위해 직급별 프로그램, 리더십 연수, 코칭 프로그램, 경영진 간담회 등 회사별로 다양한 자체 프로그램 운영 중
- 예비 여성리더 대상 그룹사 특화프로그램: 신한 SHeroes Blue(은행), S-Diva(카드), S-Wing(생명), Sai-Salon(아이타스) 등

일·가정 양립 근로문화 조성

신한금융그룹은 일·가정 양립 근로문화 조성을 위해 여성 라이프 사이클에 맞는 역량 개발 프로그램 및 모성보호제도를 운영하고 있으며, 여성 친화적인 회사로서 여성 직원들의 근무에 어려움이 없도록 지원하고 있습니다. 또한 그룹사별로 가족친화기업 인증을 확대하는 한편, 5일 연속 휴가 사용을 권장하는 블록휴가 제도 및 남성 육아휴직 활성화 등을 통해 근로문화를 지속적으로 개선해 나가고 있습니다. 2020년 기준, 육아휴직에서 복직 시 12개월간 고용 유지 비율은 다음과 같습니다.

육아휴직 후 고용 유지비율



가정 친화적 근로문화 조성을 위한 제도

- 임신기간 근로단축, 태아검진 휴가, 출산휴가, 유·사산 휴가, 육아휴직 등 여성 근로자를 보호하는 제도 시행
- 가족 돌봄 휴가, 육아기 근로시간 단축 제도, 초등학교 입학자녀 10시 출근 제도, 스마트 재택근무 및 유연근무 제도 시행