

다양성 보고서

신한금융그룹의 DEI Framework	80
신한의 다양성과 형평, 포용(DEI)	80
DEI 정책	81
DEI 관리체계	81
다양성 지표 및 목표	83
DEI 전략 및 과제	85
DEI 문화 조성 및 가치 확산	86



신한금융그룹의 DEI Framework



신한의 다양성과 형평, 포용(DEI)

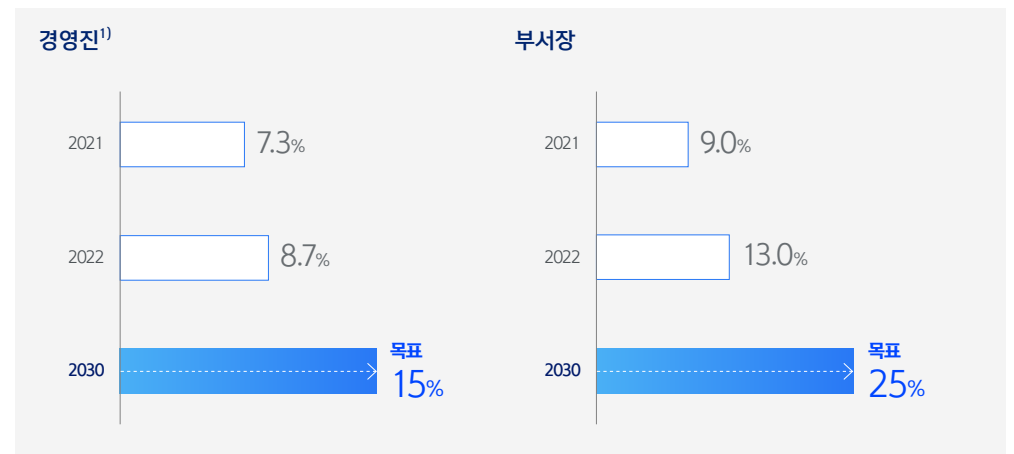
DEI 관리의 중요성

다양성과 형평, 포용(DEI)은 신한사의 미션인 '미래를 함께하는 따뜻한 금융'을 뒷받침하는 핵심가치이자 기업 전략의 중요한 축입니다. 공정한 기회와 능력을 발휘할 수 있는 기업 문화는 우수 인재 유치를 가능하게 하며, 신규 비즈니스 발굴 및 평판 개선 등 기업의 장기적인 성장과 함께 우리 사회의 지속가능한 발전을 이끌어 낼 수 있습니다. 이에 따라 책임투자원칙 아래 DEI가 주요 투자 기준으로 부상하며, 관련 지표에 대한 공시 요구가 확대되고 있습니다. 이전에는 소극적이었던 기업들도 고객, 투자자, 평가 기관 등 다양한 이해관계자의 기대와 요구에 부합하기 위한 적극적인 행동을 취하고 있습니다. 이러한 변화는 DEI의 개념이 사회적으로 올바른 가치를 넘어 기업 경쟁력을 높이는 요소로 인식되고 있음을 보여줍니다.

신한금융그룹은 ESG전략위원회의 결의를 통해 여성 리더 및 임직원 비율에 관한 중장기 목표와 로드맵을 수립하고, 그룹사 CEO 대상 여성리더 육성 평가 등을 통해 DEI 추진 실행력을 강화하였습니다. 더불어 다양한 배경을 가진 인재가 어떠한 편견이나 차별 없이 역량을 충분히 발휘하고 성장할 수 있는 문화를 조성하기 위해 DEI의 가치를 조직문화에 내재화하는 프로젝트를 이행하고 있습니다.

2023년 세 번째 다양성 보고서를 발간하며, 신한사의 DEI 캠페인 'Do the Fair Thing for a Wonderful World' 슬로건과 같이 누구나 존중받고 공정한 기회를 가질 수 있도록 DEI의 가치를 전파하고 이해관계자들과 지속적으로 소통해 나가겠습니다.

여성 리더 현황 및 목표



¹⁾ 임원 및 본부장

* 2022년 말 인사 반영 기준, 대상: 지주/은행/카드/증권/라이프/캐피탈/자산운용/제주 총 8개

DEI 정책

다양성과 포용의 원칙

신한금융그룹은 차별과 편견 없는 사회를 만들고 다양성을 기업 성장의 기회로 활용하기 위해 DEI를 핵심가치로 설정하였습니다. 또한 '다양성과 포용 - 신한금융그룹의 약속'을 수립하여 DEI 가치 확산에 대한 추진 의지를 표명하고 이행 노력을 지속하고 있습니다.

다양성과 포용 - 신한금융그룹의 약속

신한금융그룹은 모든 업무에서 젠더, 장애, 국적, 학연, 지연, 종교, 성적지향 등 개인적 특성, 배경, 정체성 또는 문화적 차이를 이유로 편견을 갖거나 차별하지 않겠습니다.

- 1 직원의 채용과 인사관리에 있어 공정한 기회를 제공하고, 공정하고 투명하게 평가합니다.
- 2 이사회와 경영진의 다양성을 추구합니다. 우선적으로 젠더 다양성 목표를 수립하고 실행합니다.
- 3 모든 구성원이 자신의 개성을 존중받으며 일하고, 소속감을 느낄 수 있는 포용적 문화를 조성합니다.
- 4 고객을 비롯한 모든 비즈니스 상대방의 개별적 정체성을 존중하고 동등하게 대우합니다.
- 5 사회적 약자를 포용하여 공동체 일원으로 희망을 공유할 수 있도록 적극적으로 지원합니다.

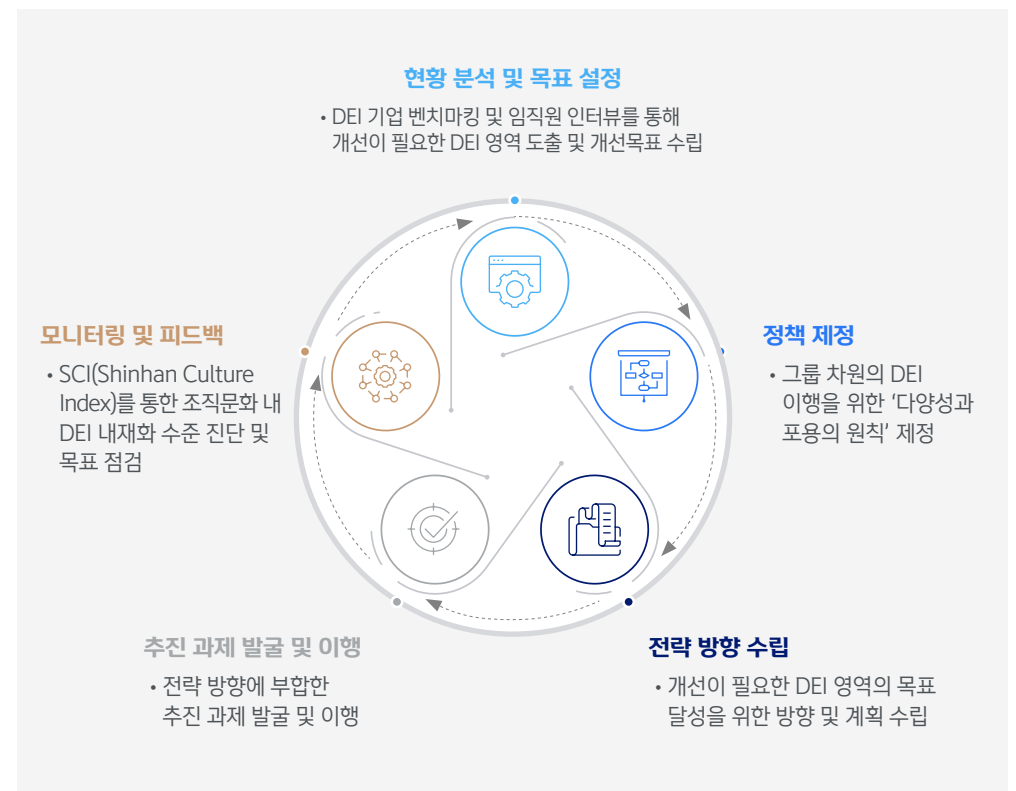


다양성과 포용 - 신한금융그룹의 약속

DEI 관리체계

DEI 관리 프로세스

신한금융그룹은 DEI의 가치를 내재화하고 확산하기 위해 그룹 차원의 DEI 관리 프로세스를 수립하여 관리하고 있습니다. 사회구조적 원인과 문화적 배경에 기인한 성별, 연령, 출신 등의 차별을 줄이기 위해 다양성 현황을 분석하였으며, 현황 분석은 선도적으로 DEI를 추진하는 글로벌 금융그룹과의 비교 분석과 임직원 인터뷰를 통해 진행되었습니다. 분석 결과를 바탕으로 개선이 필요한 DEI 영역과 개선 목표를 수립하였으며, '다양성과 포용의 원칙'을 제정하여 그룹 전반의 DEI 가치를 제고하기 위한 정책을 마련하였습니다. 더불어 그룹 원칙에 따라 DEI 전략의 3가지 추진 방향을 설정하여 추진과제를 발굴 및 이행하고 있으며, 'Shinhan Culture Index'를 활용하여 조직문화 내 DEI를 진단 및 점검하는 피드백 시스템을 구축하였습니다.



DEI 관리체계

DEI 관리를 위한 ESG 구동체계

신한금융그룹은 DEI를 포함한 지속가능경영의 관리·감독·실행을 위한 'ESG 구동체계'를 구축하여 그룹 전반의 DEI 관리 역량을 강화하고 가치를 확산하기 위한 노력을 진행하고 있습니다. 구동체계는 이사회, 경영진, 실무진 간 유기적인 소통으로 DEI를 관리하고 감독하는 것뿐만 아니라 그룹 전체의 실행력을 강화할 수 있는 거버넌스입니다. 이를 기반으로 DEI 실현을 위한 목표와 지표를 설정하고, 여성 리더 육성과 장애인·다문화 지원 등 공정한 기회와 다양한 인재들의 역량 발휘 기회를 제공하는 기업문화 구축을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.

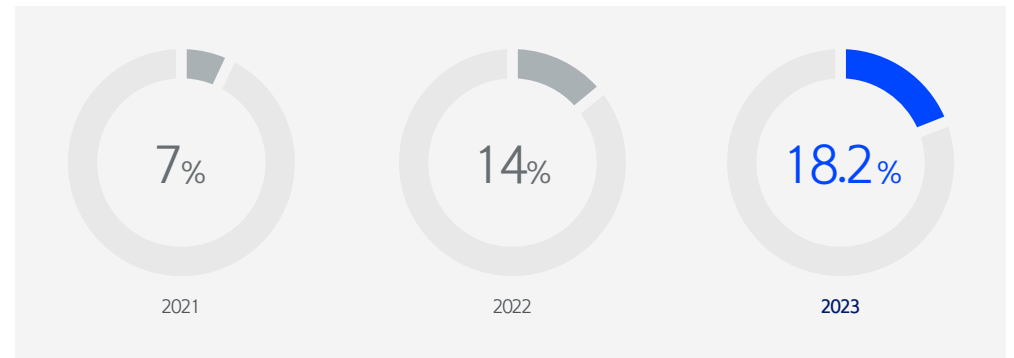
	명칭	주요 역할
이사회 내 위원회	ESG전략위원회	<ul style="list-style-type: none"> • DEI 전략 및 관련 안건 심의 • DEI 관련 핵심 정책·사업 결의
CEO 협의체	그룹ESG 추진위원회	<ul style="list-style-type: none"> • DEI 전략 추진 및 모니터링
	GCSO (그룹전략/지속가능경영부문장)	
그룹사 협의체	그룹 ESG CSO 협의체	<ul style="list-style-type: none"> • DEI 추진방향 및 그룹 대응방안 협의 • DEI 관리 실행
실무단	그룹 ESG 실무협의회	<ul style="list-style-type: none"> • DEI 가치 확산을 위한 과제 발굴 • DEI 트렌드 분석 및 모니터링

거버넌스 다양성 확보

신한금융그룹은 이사회 구성의 '다양성 원칙'을 지배구조 내부규범에 명문화하여 지배구조의 다양성과 전문성을 구현하고, 이사진이 특정 배경과 직업군에 편중되지 않도록 하고 있습니다. 아울러 금융지주회사의 특성을 감안하여 복합적인 전문성을 보유한 사외이사를 선임하기 위해 노력하고 있으며, 2023년 3월 말 기준, 11명의 이사회 구성원은 금융, 경영, 경제, 회계, 법률, 정보기술(IT), 글로벌 등 7개 전문분야의 전문가로 이사회를 운영하고 있습니다.

또한 국적, 성별, 연령, 배경 전반에 걸쳐 다양한 관점과 경험을 보유한 사외이사 후보군을 구성하도록 정한 '이사회 다양성 Guidelines'를 준수하며, 다양한 이해관계자들의 이해를 기반으로 의사결정에 임할 수 있도록 노력하고 있습니다. 상시 사외이사 후보군에 최소 20% 이상 여성 후보군을 반영하도록 기준을 명확히 하고, 여성 사외이사 2명을 포함하여 다양한 성별 및 국적, 활동국가 출신의 사외이사들로 이사회를 구성하였습니다.

이사회 여성 비율



* 2023년 3월 기준

사외이사 후보군 중 여성 후보 수 (비율)

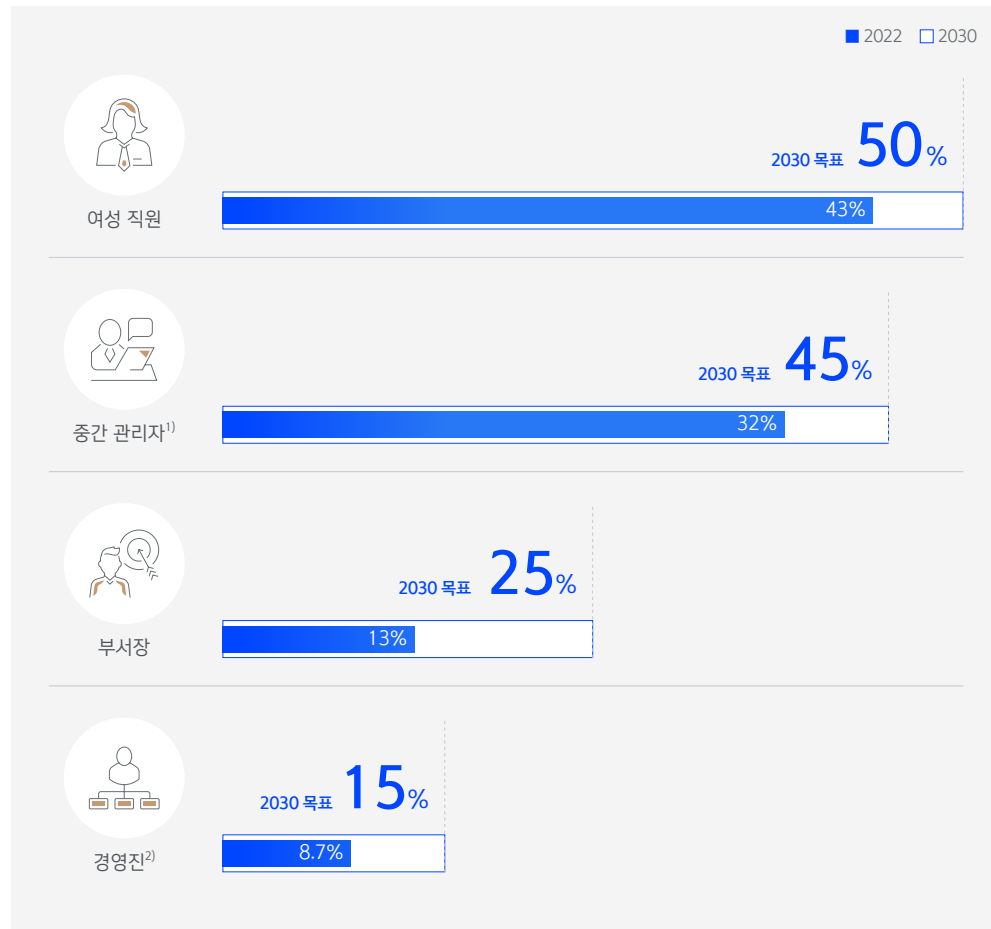
연도	2019	2020	2021	2022
후보 수 (비율)	30명 (27.9%)	29명 (24.8%)	49명 (37.4%)	50명 (35.7%)

다양성 지표 및 목표

다양성 지표 및 목표 수립

신한금융그룹은 다양성 현황 Gap 분석을 기반으로 DEI 가치 제고를 위한 중장기 로드맵을 수립하고, 이를 이행하기 위한 지표와 목표를 설정하였습니다.

성별 다양성 현황 및 목표



* 지주, 은행, 카드, 증권, 라이프, 캐피탈, 자산운용, 제주 총 8개사 기준

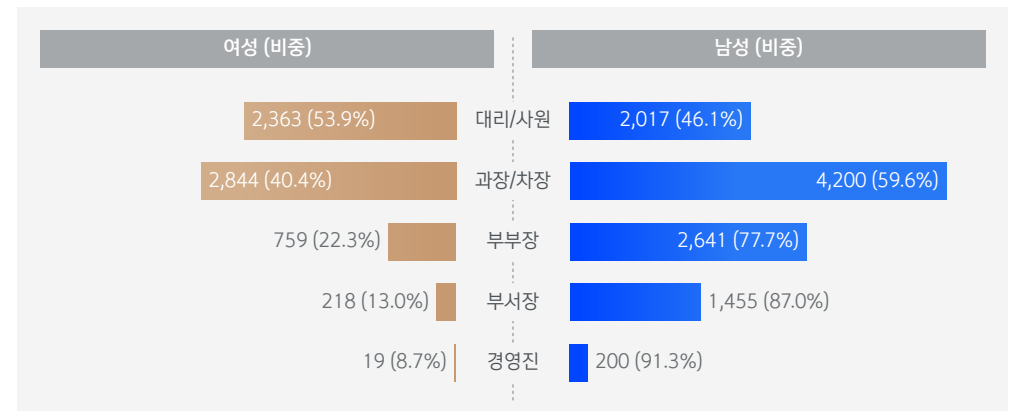
¹⁾ 과장~부부장

²⁾ 임원 및 본부장

신한금융그룹은 다양성 현황 Gap 분석을 기반으로 DEI 가치 제고를 위한 중장기 로드맵을 수립하고, 이를 이행하기 위한 지표와 목표를 설정하였습니다. 이 중 성별, 직급별, 직무별 다양성에 관련된 지표는 2030년까지의 중장기 목표를 수립하여 관리하고 있습니다. (영업부서, STEM¹⁾ 부서, 지원부서 등 전체 부서의 임직원 남녀 성별 비율 50% 목표) 또한, 글로벌 트렌드와 투자 기준 변화에 발맞춰 국적 다양성과 해외 현지화율을 모니터링 지표로 관리하고 있습니다.

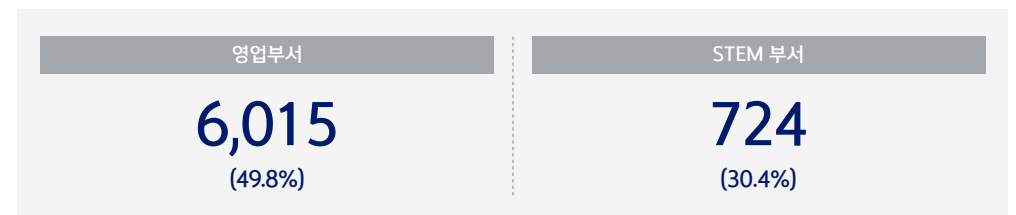
¹⁾ Science, Technology, Engineering, Math

직급별 다양성 현황 및 목표



* 지주, 은행, 카드, 증권, 라이프, 캐피탈, 자산운용, 제주 총 8개사 기준 (사무직/별정직 제외)

직무별 다양성 현황 및 목표



다양성 지표 및 목표

국적 다양성 현황

국적	직원 수	관리자 수 ¹⁾	국적	직원 수	관리자 수 ¹⁾
베트남	2,972	440	홍콩	20	7
인도네시아	954	293	싱가포르	9	3
한국	666	431	독일	7	7
중국	471	177	영국	6	3
캄보디아	444	64	호주	5	2
미얀마	347	76	러시아	5	2
인도	296	9	말레이시아	4	4
일본	179	68	케냐	1	1
미국	156	91	대만	1	1
카자흐스탄	145	96	폴란드	1	-
멕시코	41	24	뉴질랜드	1	1
캐나다	40	17	헝가리	1	-
필리핀	23	3			
합계				6,795	1,820

* 은행, 카드, 증권, 라이프, 자산운용, DS의 해외 현지 법인 및 사업장 기준

¹⁾ 과장 이상 직급

해외 현지화율 현황

국가	임직원 수	현지채용 직원 수	한국 국적	외국 국적 (비율)	관리자 수 ¹⁾ (비율)
일본	318	283	104	179 (56.3%)	68 (48.9%)
중국	498	464	3	461 (92.6%)	174 (82.5%)
베트남	3,059	3,003	31	2,972 (97.2%)	440 (85.6%)
미국	293	266	111	155 (52.9%)	102 (54.0%)
인도	361	338	-	338 (93.6%)	73 (76.0%)
인도네시아	973	958	4	954 (98.0%)	293 (94.2%)
캐나다	113	108	58	50 (44.2%)	19 (48.7%)
독일	27	24	18	6 (22.2%)	6 (50.0%)
캄보디아	455	446	2	444 (97.6%)	64 (86.5%)
카자흐스탄	168	162	1	161 (95.8%)	93 (93.0%)
멕시코	46	41	-	41 (89.1%)	24 (82.8%)
홍콩	65	47	25	22 (33.8%)	8 (20.0%)
런던	34	25	18	7 (20.6%)	4 (23.5%)
싱가폴	30	21	9	12 (40.0%)	3 (20.0%)
마닐라	27	24	3	21 (77.8%)	3 (37.5%)
두바이	10	8	4	4 (40.0%)	2 (50.0%)
시드니	14	10	6	4 (28.6%)	4 (50.0%)
양곤	301	297	1	296 (98.3%)	9 (69.2%)
헝가리	2	1	-	1 (50.0%)	- (-)
우즈베키스탄	1	1	-	1 (100.0%)	- (-)
폴란드	-	-	-	- (-)	- (-)
합계	6,795	6,527	398	6,129 (90.2%)	1,389 (76.3%)

* 은행, 카드, 증권, 라이프, 자산운용, DS의 해외 현지 법인 및 사업장 대상

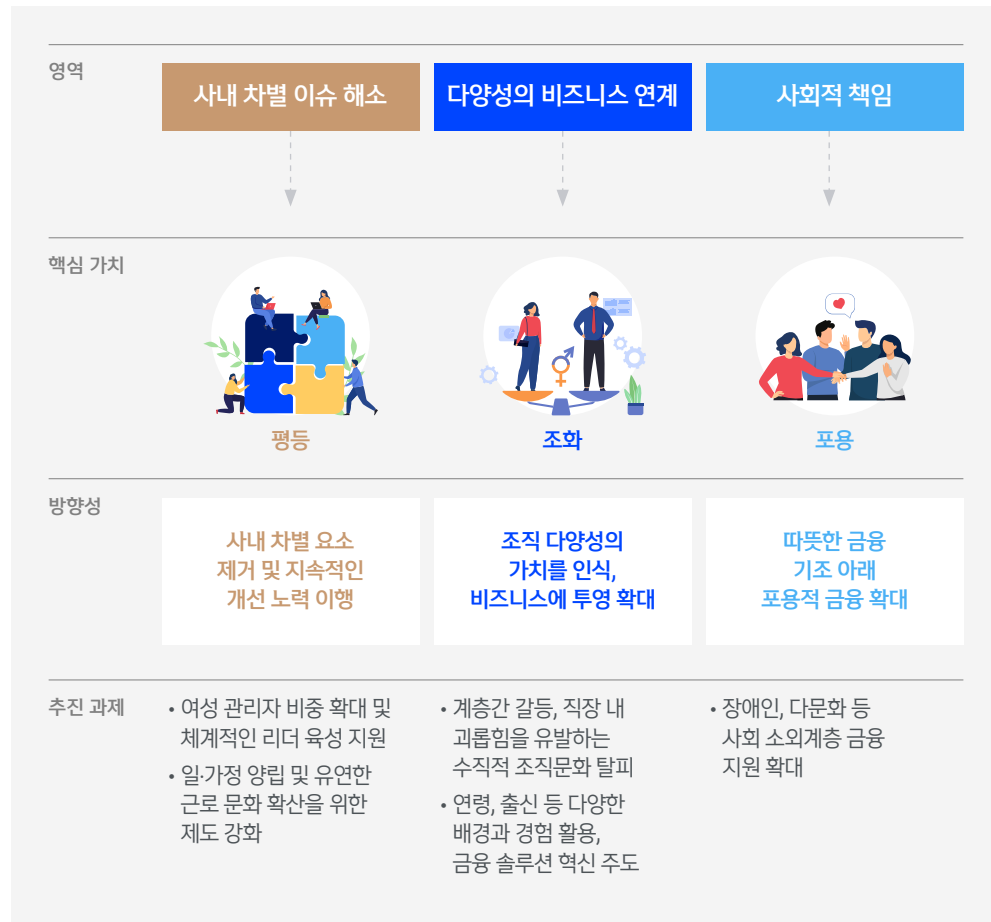
¹⁾ 과장 이상 직급

DEI 전략 및 과제

DEI 추진 전략

신한금융그룹은 다양성 현황 분석을 통해 도출된 차별금지, 여성 리더 육성, 인재 다양성 확보를 위한 조직문화 영역에 대한 정책과 목표를 수립하였으며, 사내 차별 이슈 해소, 다양성의 비즈니스 연계, 사회적 책임이라는 다양성 전략의 3대 추진 방향을 설정하였습니다.

DEI 전략 추진 방향



이를 기반으로 5개의 추진 과제를 선정하여 이행하고 있으며, 지속적으로 추진 과제 이행 현황을 점검함으로써 신한인의 DEI를 관리하고 있습니다.

3대 핵심 과제

	추진방향	주요 성과
 여성 리더 육성	여성 경영진 및 부서장 확대	<ul style="list-style-type: none"> 여성 관리자 비율 중장기 목표 수립 여성 경영진 및 부서장 인원 증가, 여성 관리자 비율 개선 추진
	여성 리더 육성 실행력 강화	<ul style="list-style-type: none"> 경영리더 육성 면담 및 자회사 경영리더 육성 평가(CEO 평가)를 통한 여성 리더 육성 정책의 실행력 강화
 장애인 지원	고용기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> 장애인 수행 직무 발굴 및 일자리 창출 직업교육/현장체험 기회 확대
	사회적기업 육성	<ul style="list-style-type: none"> 장애인 표준사업장 거래 확대 및 연계고용 사회적기업 육성 및 경쟁력 강화 지원
	금융서비스 확대	<ul style="list-style-type: none"> 장애인 전용 금융 컨설팅 확대 장애인 금융사기 예방 및 보호
 다문화 지원	사회 융화 지원	<ul style="list-style-type: none"> 언어 학습 및 문화 이해도 제고를 위한 사회적 향상 지역사회 교류 활성화 지원
	금융서비스 확대	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 노동자의 금융 격차 해소 및 접근성 개선을 위한 특화서비스 확대 산업연수생 금융서비스 개선 및 확장
	저개발국가 지원	<ul style="list-style-type: none"> SFG 글로벌 진출 국가 및 사업 연계, 취업 교육 및 일자리 제공 인프라 확충을 위한 투자 및 지원 사업


DEI 전략 및 과제

DEI 추진 성과


신한금융그룹은 국내에서 선도적으로 DEI와 관련된 구체적인 정책과 목표를 수립하며, DEI의 가치를 내재화하고 확산하기 위한 노력을 이어오고 있습니다. DEI 가치 내재화 프로젝트의 일환으로 그룹 가치 체계인 '신한 WAY'를 새롭게 재구축하여, 모든 구성원의 생각 및 행동의 가치 판단 기준을 '바르게', '빠르게', '다르게'로 설정하였습니다. 이와 함께 DEI를 조직문화에 조기 정착하기 위해 그룹 가치 체계를 기반으로 리더의 행동양식을 설정하여 전파하고, 조직문화 수준을 주기적으로 진단 및 분석하는 개선 활동과 교육을 실시하고 있습니다.

특히, 2022년에는 국제기업지배구조네트워크(ICGN) 서울 컨퍼런스와 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)의 성평등 포럼에 참석하여 DEI 추진 활동과 확산 계획을 발표하며 다양성 관련 활동과 성과를 이해관계자들과 투명하게 소통하였습니다. 또한 2023년, 신한은행이 국내 기업 최초로 취약계층 여성 차주 지원을 위한 5억 달러 규모의 '성 평등 사회적 채권' 발행에 성공하며 금융업의 본질에 부합한 DEI 성과를 창출하였습니다.


DEI 부문 우수 성과



2023년 블룸버그
양성평등지수(GEI) 우수기업
5년 연속 선정



2019년 여성가족부와
성별균형 포용성장
파트너십 체결



여성가족부
가족친화 인증기업 선정
(신한은행, 신한자산운용, 제주은행,
신한신용정보, 신한캐피탈)



2022년 ICGN 서울 컨퍼런스 2023년 UNGC 성평등을 위한 Ring the Bell Tech 여성 리더 커뮤니티 WIT

DEI 문화 조성 및 가치 확산

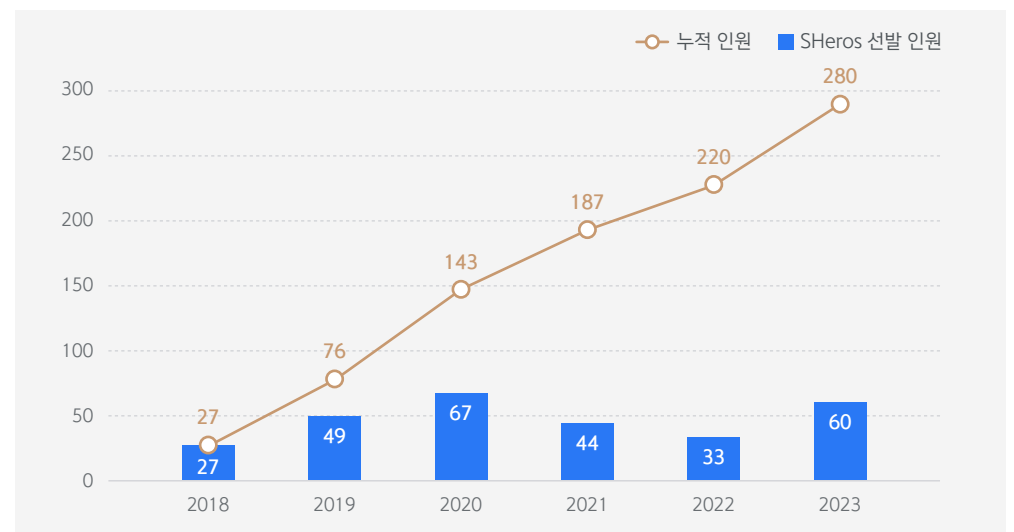
여성 리더 육성

신한금융그룹 2018년 금융권 최초의 여성 리더 육성 프로그램인 '신한 쉬어로즈(SHeroes)'를 출범하여 여성리더 육성체계를 구축하고 기반을 확대해왔습니다. 출범 이후 2022년까지 부서장 이상 직급 220명을 선발하여 멘토링, 아카데미, 컨퍼런스, 네트워킹을 통해 여성리더 성장을 지원하였으며, 2023년에는 60명의 인원을 선발하여 쉬어로즈 6기를 진행하고 있습니다.

2022년, 쉬어로즈를 통해 그룹 여성리더의 역량 강화와 여성 멘토의 양적 기반을 확보한 신한금융그룹은 여성리더를 그룹 내 중심으로 성장시킨다는 전략 하에, 여성리더 육성 원칙을 'C.O.R.E'로 개편하였습니다. 이를 위해 기존 프로그램을 다변화·다각화하여 여성 리더의 전문성을 강화하고 질적 성장을 촉진하고 있습니다.

또한, 신한금융그룹은 Tech 분야 여성 임직원들의 공감대 형성과 미래 Tech 여성 인재 육성에 기여하기 위해, 디지털·ICT 분야의 여성 리더 커뮤니티 WIT(Women in Tech)를 신설하였습니다. 2022년 8월 신설 이후 디지털·ICT·정보보호 분야의 여성 리더가 참여하고 있는 WIT는 정기적인 멘토링 및 스폰서링을 통해 여성 리더 간 소통의 장을 마련하고 리더십 함양을 지원하고 있습니다.

SHeroes 프로그램 추진 현황



DEI 문화 조성 및 가치 확산

SHeroes 2023년 운영 방향



여성 인재 육성 프로그램



DEI 문화 조성 및 가치 확산

장애인 지원

신한금융그룹은 장애인에 대한 불평등 축소와 보편적 접근 향상을 위해 장애인 일자리 창출과 교육 중심의 다양한 사업을 운영하고 있습니다. 또한 장애인 처우 개선 및 경제적 자립 기반을 마련하기 위한 다양한 프로그램을 실시하고 있습니다.

주요 장애인 지원 사업

금융 접근성 개선 	<ul style="list-style-type: none"> · 장애인 전용 채널 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 친화 영업점 및 전담직원 운영 - 장애인 전용 콜센터 (디지털ARS 수어상담) - 전자 민원 접수 및 간편 서비스 · 장애인 편의성 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 상담 예약 및 이동 지원 서비스 제공 - 약관 및 상품설명서 바코드 음성 전환 - 점자약관, 점자블럭 비치 			
교육 제공 	<ul style="list-style-type: none"> · 장애인 인턴실습 및 취업/창업 교육 <ul style="list-style-type: none"> - '장애청년드림팀' 해외 연수 - '신한 스퀘어 브릿지: 유스' · 장애인 편의성 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 상담 예약 및 이동 지원 서비스 제공 - 약관 및 상품설명서 바코드 음성 전환 - 점자약관, 점자블럭 비치 			
일자리 창출 	<ul style="list-style-type: none"> · 장애인 일자리 제공 및 고용 후원 <ul style="list-style-type: none"> - 청각장애인 '카페스윗(Cafe'S with)' 운영 지원 · 장애인/보훈 대상 특별 채용 			
인프라 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 경영지원 소프트웨어 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 디지털 점자 패드 지원 · 장애 예술인 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 신한갤러리 전시 및 리사이클 연주 등 			
사회적기업 지원 	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="381 1279 619 1507"> 물품 구매 및 서비스 이용 <ul style="list-style-type: none"> · 장애인 사업장 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 중증장애인 생산업체, 장애미술작가를 통한 물품 구매 및 용역 · 사회적기업 연계 직원 프로그램 운영 </td> <td data-bbox="630 1279 868 1507"> 금융 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 사회적기업 펀드 투자 <ul style="list-style-type: none"> - 신한AIM사회적기업 1, 2, 3호 펀드 · 사회적기업 퇴직연금 수수료 할인 지원 </td> <td data-bbox="879 1279 1077 1507"> 사회적기업 육성 <ul style="list-style-type: none"> · 국토교통부 연계 사회적기업-마을기업 육성 <ul style="list-style-type: none"> - 순천 청수정, 부산 새밭, 세종 침산마을 </td> </tr> </table>	물품 구매 및 서비스 이용 <ul style="list-style-type: none"> · 장애인 사업장 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 중증장애인 생산업체, 장애미술작가를 통한 물품 구매 및 용역 · 사회적기업 연계 직원 프로그램 운영 	금융 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 사회적기업 펀드 투자 <ul style="list-style-type: none"> - 신한AIM사회적기업 1, 2, 3호 펀드 · 사회적기업 퇴직연금 수수료 할인 지원 	사회적기업 육성 <ul style="list-style-type: none"> · 국토교통부 연계 사회적기업-마을기업 육성 <ul style="list-style-type: none"> - 순천 청수정, 부산 새밭, 세종 침산마을
물품 구매 및 서비스 이용 <ul style="list-style-type: none"> · 장애인 사업장 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 중증장애인 생산업체, 장애미술작가를 통한 물품 구매 및 용역 · 사회적기업 연계 직원 프로그램 운영 	금융 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 사회적기업 펀드 투자 <ul style="list-style-type: none"> - 신한AIM사회적기업 1, 2, 3호 펀드 · 사회적기업 퇴직연금 수수료 할인 지원 	사회적기업 육성 <ul style="list-style-type: none"> · 국토교통부 연계 사회적기업-마을기업 육성 <ul style="list-style-type: none"> - 순천 청수정, 부산 새밭, 세종 침산마을 		

다문화 지원

신한금융그룹은 외국인 노동자와 다문화 가정의 지역사회 융화 및 공존을 위해 해외 취약계층에 대한 취업 및 창업 지원을 실시하고 있으며, 외국인 노동자 금융 접근성 개선과 다문화 아동의 사회 융화 프로그램을 운영하고 있습니다.

다문화 지원사업

해외 취약계층 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 해외 장학사업 및 미래 인재 양성 <ul style="list-style-type: none"> - 아시아권 8개국 현지법인 연계 장학금 수여, 안정적인 학습 기회 제공 (중국, 베트남, 캄보디아, 인도네시아, 미얀마, 인도, 카자흐스탄, 우즈베키스탄)
해외 취업/창업 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 해외 취업교육 및 일자리 연계 <ul style="list-style-type: none"> - 'Global Young Challenger' 프로그램 운영 - 해외 취업을 원하는 청년 인재 대상 국내외 연수 및 해외 취업 매칭 · 해외 현지 스타트업 발굴 및 육성 <ul style="list-style-type: none"> - '신한 퓨처스랩' 베트남, 인도네시아, 일본 등 현지 스타트업 선발 및 투자 - 사무공간 제공 및 마케팅, 자본투자, 공동사업 등 지원
금융 접근성 개선 	<ul style="list-style-type: none"> · 외국인 노동자 금융 접근성 개선 및 특화 서비스 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 산업인력공단 연계 고용허가 산업연수생 통장개설 사업 운영 - 외국인 전용 모바일 플랫폼(SOL Global) 및 전용 상담 서비스 제공
사회 융화 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 다문화아동 문화 경험 및 교류 기회 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 다문화 가정 한국어 교육 및 심리-정서 치료 지원 - 다문화가족지원센터 연계 친환경 독서 환경 '아름인 도서관' 운영

DEI 문화 조성 및 가치 확산

일·가정 양립 지원

일·가정 양립 지원 제도 및 프로그램

건강 복지 	근무 제도 	가족 복지 
<p>주요 사업</p> <p>스트레스 관리</p> <ul style="list-style-type: none"> • 열린상담센터 <ul style="list-style-type: none"> - 온라인 명상 및 힐링 콘텐츠를 제공하여 스트레스 완화 및 온라인 심리 케어 지원 <p>건강 증진</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wellness 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> - 중대질병 예방을 위한 혈압·당뇨 관리 프로그램과 임직원의 건강루틴 생활화 지원을 위한 체중관리 챌린지 프로그램 • 사내 병원 운영(내과·치과) 	<p>유연 근무제</p> <ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 <ul style="list-style-type: none"> - 근무표에 따라 근로시간 운영 중 (단위기간 3개월 이내) • 선택적 근로시간제 <ul style="list-style-type: none"> - 1일 표준 근로시간 8시간과 정산기간 중 소정근로일수를 곱한 시간을 총 근로시간으로 계산하여 운영 중 <p>스마트 근무제</p> <ul style="list-style-type: none"> • 원격재택근무제 <ul style="list-style-type: none"> - 자택, 도서관, 카페, 스마트워킹센터* 등 근무 장소를 자유롭게 선택하여 근무하는 제도 * 스마트워킹센터: 원거리 출퇴근 직원, 집중적인 업무 몰입 공간이 필요한 직원 등 다양한 니즈를 가진 직원들이 자유롭게 근무할 수 있는 공용의 원격 근무 공간 (강남센터, 일산센터) • 자율출퇴근제 <ul style="list-style-type: none"> - 직원의 생활패턴이나 업무 상대방과의 시간 조율을 고려해 출퇴근 시간을 조정하는 제도 <p>단시간 근무제</p> <ul style="list-style-type: none"> • 단시간근무제 <ul style="list-style-type: none"> - 임직원의 업무 몰입도를 높이기 위해 본부 집중화, 컨시어지 매니저, 컴플라이언스, 내부통제 등 영업현장 지원 가속화 위한 단시간근무제 시행 중 	<p>보육시설 및 보육비</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직장 어린이집 <ul style="list-style-type: none"> - 그룹공동 어린이집: 신이한이 강북, 신한꿈나무, 신한키즈 일산 - 은행 어린이집: 신한은행 새싹, 신이한이 송파, 신이한이 양천 <p>모유 수유 시설</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모유수유실 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 여직원 휴게실 및 모유수유실 운영 (신한카드, 신한투자증권) <p>출산 및 육아</p> <ul style="list-style-type: none"> • 출산휴가 <ul style="list-style-type: none"> - 출산 전후 110일 유급휴가 지원(필수 법정휴가 90일 초과) • 육아휴직 <ul style="list-style-type: none"> - 대상: 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하의 자녀에 대해 남녀 동일하게 유급 육아휴직 보장 (주양육자, 보조양육자 동일) - 기간: 출산휴가를 포함하여 최대 2년의 육아휴직 보장 (1회에 한하여 분할 사용 가능) * 미숙아, 장애아 출산의 경우 의사 소견에 따라 최대 2.5년 이내의 육아휴직 가능 <p>가족 돌봄</p> <ul style="list-style-type: none"> • 청원 휴직 <ul style="list-style-type: none"> - 가족 간호 및 난임 관련 등의 목적으로 1년 이내의 유급휴가 포함 1년 이내 지원 <p>단축 근로</p> <ul style="list-style-type: none"> • 임신 직원 단축 근로 <ul style="list-style-type: none"> - 1일 2시간 근로시간 단축 허용 • 입학기 단축 근로 <ul style="list-style-type: none"> - 초등학교 입학기 자녀를 둔 경우 3월 한 달 10시 출근 허용 • 육아기 단축 근로 (맘편한, 4Hours 제도) <ul style="list-style-type: none"> - 만 9세 이하의 자녀 또는 초등학교 3학년 이하의 자녀를 보유한 직원을 대상으로 육아기 4시간 근로시간 단축 허용

DEI 문화 조성 및 가치 확산

수평적 조직문화 구축

신한금융그룹은 다양성과 형평, 포용의 가치가 존중되는 수평적 조직문화를 지향하고 있습니다. 2021년부터 진행되고 있는 'RE:Boot 신한'은 신한 문화의 대전환 프로젝트로 낡은 것은 과감히 버리고(Delete), 반드시 지켜야 할 것들은 재적재(Reload)하는 조직문화 혁신 프로젝트입니다. DEI는 신한 조직문화에 필요한 핵심 가치로서 모든 세대의 공감과 참여를 통해 만들어집니다. 신한은 'RE:Boot 신한'을 통해 구성원들의 DEI가 존중되는 다양한 제도와 프로그램을 마련하였으며, 반기별 조직 내 DEI 인식 수준을 진단하여 이를 개선하기 위한 활동을 실시하고 있습니다.

 <p>조직문화 혁신</p>	<p>'RE:Boot 신한'을 통해 신한 문화의 발전 방향 제시</p> <ul style="list-style-type: none"> -수평적 소통을 가로막는 장애물을 제거하고, 성과 몰입과 창의성 발휘를 위한 인사제도 구현 -다양한 세대의 전략적 인사이트를 확보하고, 구성원의 창의성과 주도성을 발휘할 수 있는 환경 조성 -신한문화포럼을 통해 전 구성원들과 주요 성과 공유 및 미래 발전 방향 제시
 <p>DEI 실행 조직 운영</p>	<p>후렌드(who-riend) 위원회 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> -구성원의 창의성과 주도성 발현을 위한 신한지주 내 20-30대 구성원의 자발적 참여로 구성 -위원회 운영 관련 모든 결정권은 MZ세대 구성원에게 부여하여 독립성 보장
 <p>근무환경 개선</p>	<p>유연한 근무환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> -직위 및 호칭, 드레스코드 등 수평적 소통의 장애물 요소 지속 제거 -일과 가정의 양립 지원을 위한 유연근무제 활용
 <p>조직문화 진단</p>	<p>'신한 Culture Index'를 통한 조직문화 수준 진단</p> <ul style="list-style-type: none"> -반기별 설문조사를 통해 구성원이 인식하는 조직문화 수준 진단 -2022년 총 2회의 '신한 Culture Index'를 통해 약 22,000명의 임직원이 조직문화 -진단 결과를 기반으로 그룹 CEO들이 개선방향을 논의하는 'CEO Culture Round' 마련 및 문화 개선 활동 추진

