

# kt is 인권경영 정책

kt is human rights Management Policy

## 01 서론

(주)케이티아이에스는 인권보호와 증진을 위해 사회적 책임과 역할을 다하는 동시에, 내/외부에서 발생할 수 있는 인권침해를 사전에 예방함에 따라 지속 성장하고자 합니다.

더불어, UN 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제 인권노동 기준을 지지하며 준수할 것을 약속합니다.

(주)케이티아이에스는 모든 경영활동에서 발생하는 인권 관련 요인을 확인하여 개선하고, 인권침해에 대한 고충처리와 구제절차 등을 포함한 인권경영체계를 운영합니다.



## 02 고객인권의 책임 및 의무

### 1. 고객인권의 책임 및 의무

#### ① 개인정보보호

- 고객정보는 최소한의 정보만 요구하며, 정보유출 방지를 위한 기술적/관리적 보호 조치에 최선의 노력을 다합니다.

#### ② 서비스 차별금지

- 어떠한 환경과 관계없이 모든 고객에게 동등한 서비스를 제공합니다.

## 03 노동인권의 책임 및 의무

### 2. 노동인권의 책임 및 의무

#### ① 평등보장/차별금지

- 성별, 연령, 국적, 인종, 종교, 장애, 학연, 지연 등 모든 항목에 따른 차별을 금지합니다.
- 정치, 경제, 문화, 여가생활 등에서 모든 직원이 동등한 권리와 자유를 누립니다.
- 공정한 보상을 보장하며 근로기준법을 철저히 준수합니다.



## 03 노동인권의 책임 및 의무

### ② 집회 및 결사의 자유

- 모든 임직원의 개인 및 단체 이익을 보호하기 위한 권리를 보장합니다.
- 정당한 단체 교섭 행위를 이유로 고용상 불이익을 주지 않습니다.

### ③ 보건 및 안전보장

- 직장 내 보건 및 안전 관련 법률을 철저히 준수하며, 임직원의 안전하고 쾌적한 근무환경을 보장합니다.
- 내부 고충처리제도를 운영하여 근로자의 노동인권 증진에 최선을 다합니다.

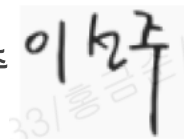
## 04 이해관계자 인권의 책임 및 의무

### 3. 이해관계자 인권의 책임 및 의무

#### ① 공정거래 및 상생관계 지향

- 우월적 지위를 통하여 이해관계자에게 부당한 요구나 거래조건을 강요하지 않으며, 공동 성장을 추구합니다.
- kt is는 모든 협력사 및 이해관계자의 노동, 인권, 안전 등과 관련된 인권 리스크가 발생하지 않도록 최선의 노력을 다합니다.

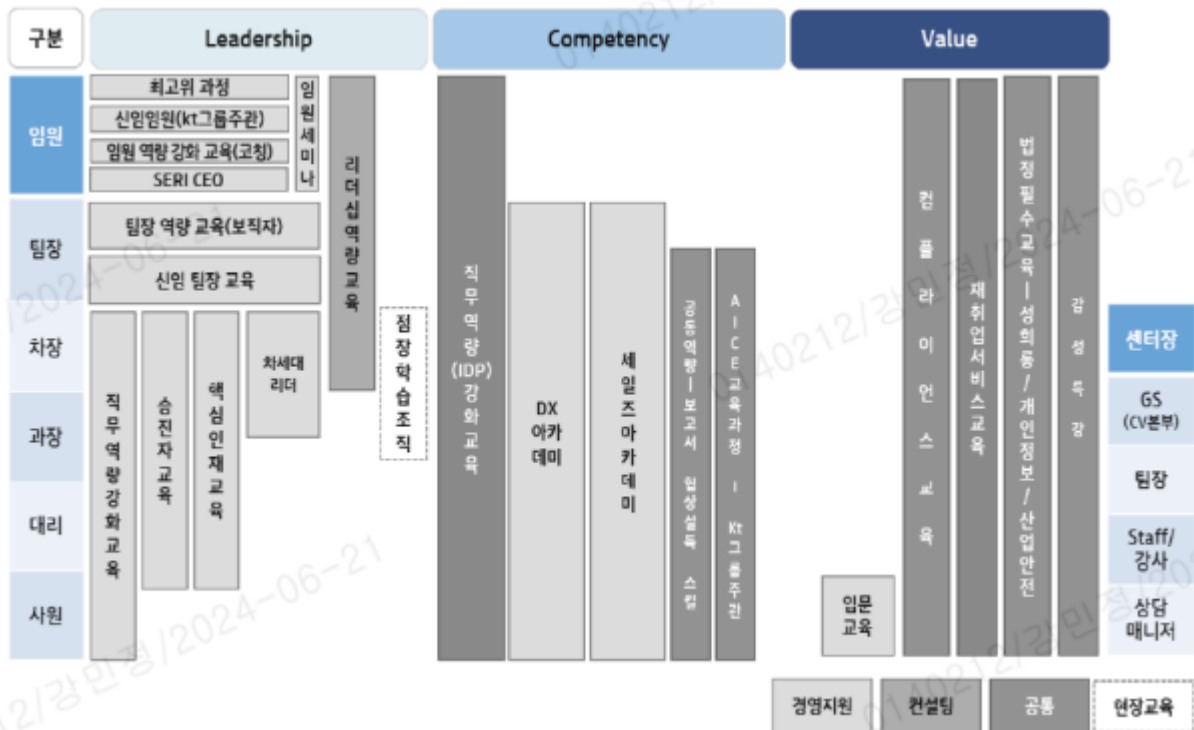
(주)케이티아이에스 대표이사 이선주

Handwritten signature in black ink, appearing to read '이선주' (Lee Seon-ju). There is a faint red stamp or mark below the signature.

## 05 Kt is 인권경영 중장기 목표

인권경영 목표	모든 인권을 동등한 가치로 존중하는 인권 존중 문화 정착 및 확산		
중장기 목표	2023년	2024년	2025년 ~
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권 리스크 감소 목표설정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동청 신고 사건 전년대비 20% 감소 목표</li> </ul> </li> <li>○ 주요 관리 영역 설정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동</li> <li>- 직장 내 괴롭힘(갑질)</li> <li>- 직장 내 성희롱</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권 개선 활동 시행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 관리영역 위주 인권 침해요소 점검</li> <li>- 지침 및 내규 등 수정/보완</li> </ul> </li> <li>○ 인권 관련 노동청 신고 사건 감소 목표 설정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전년대비 20%감소 목표</li> </ul> </li> <li>○ 인권 존중 활동 시행(취약 계층 지원 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권 경영 정착을 위한 시스템 구축 및 제도 개선</li> <li>○ 인권리스크 모니터링 지속</li> <li>○ 인권리스크 취약계층 지원(국내/해외)</li> </ul>

# 06 인재육성 체계





## 07 근로자를 위한 교육 프로그램

구분	교육내용	회수	방법	인원	비고
역량향상 교육	사내/외(IDP) 교육	개인별 2~4회	on/off 라인교육	4890 명	100% 수료 /직책자별 이수 사항 다름
	집합교육/워크숍	분기별 1회			
	사이버대학 지원	년 2회			
	컴플라이언스	월 1회	사내 커뮤니티를 통한 컴플라이언스 소식지 배포	46명	
법정필수 교육	개인정보	분기별 1회	on/off 라인교육	4890 명	100% 수료 /직책자별 이수 사항 다름
	산업안전	근로자 :분기별 1회			
		직책자 : 년 1회 / 2년 1회			
	장애인 인식교육	년 1회 이상			
직장내 괴롭힘/성희롱	년 1회 이상				

## 08 임직원의 다양성

■ 근로현황

구분		단위	2020년	2021년	2022년	2023년
임직원수		명	8,164	7,778	7,987	8,074
평균 근속년수		년	5년3개월	5년5개월	5년11개월	6년0개월
노동조합가입비율	노동조합	명	1,857	1,708	1,526	1,556
	비율	%	22.70%	22.00%	19.10%	19.27%
정규직 근로자 비율	정규직	명	7,296	6,998	7,094	7,140
	비율	%	89.40%	90.00%	88.80%	88.43%
일일 근로자 비율	일일근로자	명	-	-	-	-
	비율	%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
용역 근로자 비율	용역근로자	명	3	3	6	2
	비율	%	0.00%	0.04%	0.08%	0.02%
파견 근로자 비율	파견근로자	명	2	1	2	1
	비율	%	0.02%	0.01%	0.03%	0.01%

## 08 임직원의 다양성

### ■ 근로현황

구분		단위	2020년	2021년	2022년	2023년
임직원수		명	8,164	7,778	7,987	8,074
평균 근속년수		년	5년3개월	5년5개월	5년11개월	6년0개월
특수형태근로종사자비율	특수형태	명	-	-	-	-
	근로종사자					
	비율	%				
자발적 이직률	연간 퇴직인원	명	2,104	2,383	2,537	3,120
	이직률	%	25.77%	30.64%	31.76%	38.64%
기간제근로자 현황	근로자수	명	868	780	893	934
	이직률	%	10.60%	10.00%	11.20%	11.57%

## 08 임직원의 다양성

### ■ 여성근로자 현황

구분		단위	2020년	2021년	2022년	2023년
여성근로자 현황 (근로자 다양성)	근로자수	명	6,477	6,097	6,184	6,272
	임원	명	1	1	-	2
	부장	명	5	6	6	5
	차장	명	17	18	17	19
	과장	명	35	47	48	46
	대리	명	26	22	23	22
	사원	명	10	3	9	15
	기타(현장직무)	명	6,383	6,000	6,081	6,163
	고용률	%	79.30%	78.40%	77.40%	77.68%
	관리자급	명	495	493	523	559
	근로자 수					
	관리자급 비율	%	7.60%	8.10%	8.50%	8.91%

## 08 임직원의 다양성

### ■ 장애인근로자 현황

구분		단위	2020년	2021년	2022년	2023년	비고
장애인근로자 현황	근로자수	명	183	196	203	181	○ 중증 2배수 산정
	고용률	%	2.34%	2.65%	2.63%	2.38%	

### ■ kt is 근로자 다양성 목표

구분	여성근로자 비율	장애인근로자 비율
목표	70% 이상 고용	3.1% 이상 고용

**kt is**