

# 2022 비에이치 인재경영 보고서



## 인재경영

비에이치는 인권과 다양성을 존중하며, 모든 임직원이 평등하고 포용적인 환경에서 업무를 수행할 수 있도록 지원합니다. 또한 지속적인 교육과 균형 있는 업무 스케줄을 제공하여 임직원들의 역량을 향상시키고, 창의적인 아이디어와 능력을 키우는데 노력하고 있습니다. 이 모든 노력은 임직원들이 행복하고 만족스러운 회사 문화를 경험할 수 있도록 하는데 목표를 두고 있으며, 임직원들의 성장과 성공을 함께 이루어가는 가치 있는 회사를 만들어 나가겠습니다.

## 인재경영미션

### 1. 인재상



기본적인 원칙과 규칙을 준수하고, 조직의 안정성과 신뢰를 구축하는 사람



올바른 가치관으로 자신의 희생, 봉사를 통해 조직과 사회에 기여할 줄 아는 사람

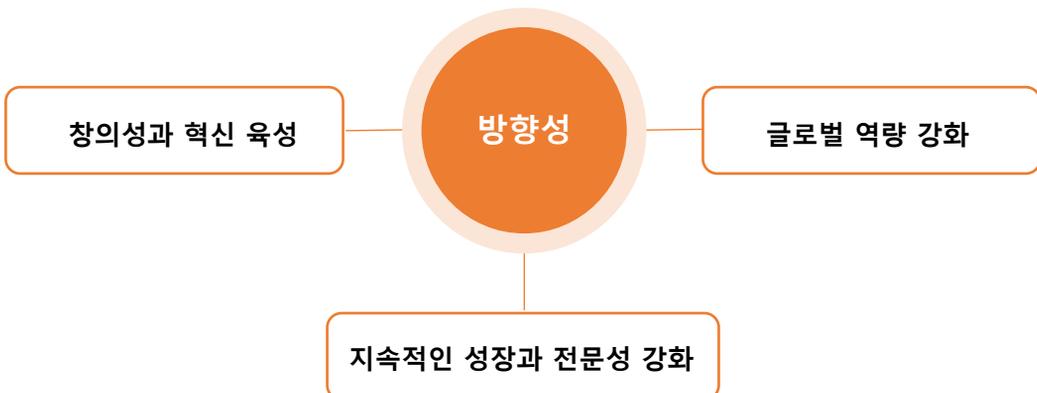


변화를 두려워하지 않고, 조직과 사회에 활력을 주는 창조적으로 도전하는 사람

### 2. 인재경영미션

Global Leading No.1 인재육성

### 3. 인재육성 방향성



## ☞ 임직원 수



참고: 국내 사업장 기준

## **구성원 다양성 강화**

비에이치의 모든 구성원 및 관계자는 인간으로서 존엄과 가치, 근로 제공과 관련해 행복을 추구할 권리를 보유하고 있습니다. 모든 구성원이 성별, 인종, 학력, 종교 등의 이유로 차별이나 불이익을 받지 않고 적성과 역량에 따라 업무를 수행할 수 있도록 제도적인 장치를 마련하겠습니다.

비에이치는 구성원들의 다양성 증진을 위한 활동을 지속적으로 진행하고 있습니다. 또한 임직원들의 더 나은 근무 환경을 제공하기 위해 노력하고 있습니다.

### **공정한 고용 기회**

비에이치는 공정한 채용 절차를 통해 모든 지원자에게 동등한 기회를 제공하고 있으며, 이를 통해 채용 시장에서 청년 고용에 대한 사회적 책임을 다하고 있습니다. 공개채용 제도는 직무 특성과 공정성을 기반으로 비에이치만의 프로세스를 적용하고 있습니다.

### **장애인 연계고용 제도**

장애인, 국가유공자 등 취업보호대상자 채용을 위한 노력도 함께 하고 있으며, 장애인 연계고용 제도를 활용해 간접적으로 장애인 채용 업체를 지원하고 있습니다. 또한, 해외 사업장에서는 다국적 인재 채용을 통해 글로벌화 및 사업국 현장에서의 사회적 책임을 다하고 있습니다.

### **포용적인 문화 조성**

조직 내에서 다양성을 존중하고 인정하는 문화를 조성합니다. 각 구성원이 자신의 아이덴티티를 자유롭게 표현하고 차별 없는 환경에서 일할 수 있도록 지원하고 있습니다.

## ☞ 인재육성

### 1) 인재육성 교육 시행

비에이치는 관심, 신뢰, 투명이라는 기업문화를 바탕으로 건전한 근무환경 조성에 힘쓰고 있습니다. 모든 구성원들을 대상으로 매년 성희롱 예방교육, 장애인 인식개선교육, 직장 내 괴롭힘 방지 교육을 시행하고 있으며, 직무핵심 역량을 강화하기 위해 개인별 맞춤 교육도 진행하고 있습니다. 앞으로도 다양한 교육 프로그램을 통해 임직원 간 신뢰와 이해를 높여 건강한 조직문화를 정착시키고, 임직원 개개인의 윤리의식을 함양할 수 있도록 노력하겠습니다.

## ☞ 인재 육성 방향성

혁신 인재 확보 및 핵심 역량 강화를 통한 지속가능한 성장 추구

업무 특성에 맞는  
역량 개발

현업 주도의 운영

공정한 평가

미래 인재 확보

## ☞ 비에이치 인재육성 프로그램

직무 전문성 프로그램

리더십 프로그램

신입/경력 입사자  
교육

직무 전문가 교육

사내 강사 교육

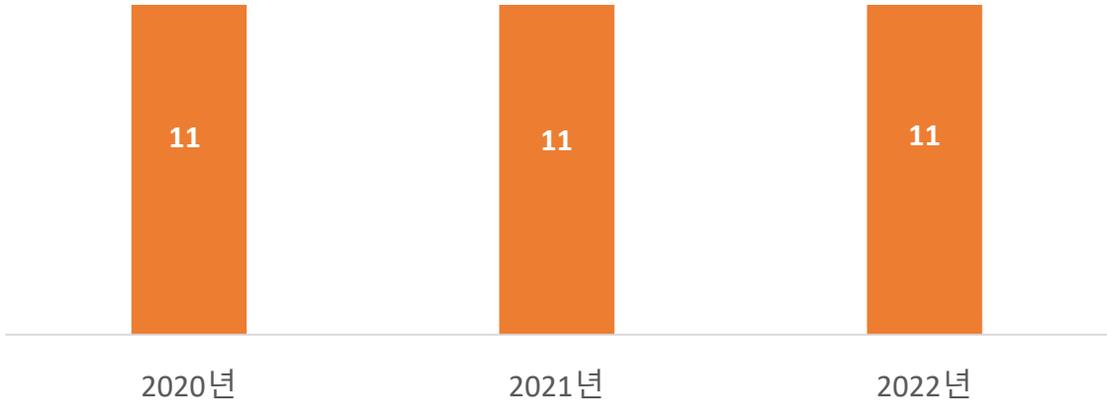
리더십 교육(임원, 팀장),  
계층별 역할 강화 교육

## 인재육성

### 2) ESG 마인드셋 교육 진행

비에이치는 매달 진행하는 '열린 소통의 장'을 통하여 ESG 마인드셋 교육을 진행하고 있습니다. ESG의 개념과 중요성을 이해하고, ESG관련 이슈에 대해 조직 내부에서 협력하고 지식을 공유하여 모든 임직원들이 함께 학습하고 발전할 수 있도록 돕고 있습니다.

ESG 마인드셋 교육 진행 현황



※ 2020년~2022년 코로나19로  
뉴스레터 등 온라인 교육으로 대체함

## 조직문화개선

비에이치는 함께 일하고 성장하는 동안 조직 내에서 긍정적인 에너지와 협력을 기반으로 한 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다. 다양성과 포용성을 존중하며, 개방적인 의사소통과 리더십의 역할을 강화하여 모든 구성원들이 자신의 역량을 최대한 발휘하고 동료들과 협력할 수 있는 문화를 구축하고 있습니다.

비에이치는 더 나은 조직문화를 구축하기 위해 지속적으로 노력할 것이며, 모든 구성원들이 자신의 역할을 자랑스럽게 느끼고 조직의 성과에 기여할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다.

### 열린 소통의 장 개최

비에이치는 매달 열린 소통의 장을 개최하여 상하간 소통 활성화를 통한 조직문화 유연성 확보에 앞장서고 있습니다



<자사 소식 공유>

사내의 다양한 이벤트와 임직원의 경사를 공유하며 임직원 간의 소통을 다방면으로 활성화하고 있습니다.



<우수사원 시상>

우수사원 시상으로 함께 근무하는 동료의 우수 사례를 공유하며 상하 및 동료 간의 교류를 하고 있습니다.



<해외 법인 소식 공유>

베트남, 중국 등 해외 법인의 소식을 주기적으로 공유하여 글로벌 비에이치를 위한 소통을 추구하고 있습니다.

### 열린 소통의 장 진행 현황



※ 2020년~2022년 코로나19로 열린 소통의 장을 뉴스레터로 대체함

## ESG 인재경영 DATA

### □ 임직원 구성원 현황

구분	단위	2022	2021	2020
범주별 인원수 (합계)	명	1,495	1,471	1,480
범주별 인원비율 (총인원)	%	100%	100%	100%
- 구성원수(기간의 정함이 없는 근로자)	명	1,269	1,258	1,162
- 구성원 비율(기간의 정함이 없는 근로자)	%	85%	86%	79%
- 구성원수(기간제 근로자)	명	226	213	316
- 구성원 비율(기간제 근로자)	%	15%	14%	21%
- 구성원수(남성)	명	1,008	1,016	1,008
- 구성원 비율(남성)	%	67%	69%	68%
- 구성원수(여성)	명	487	455	472
- 구성원 비율(여성)	%	33%	31%	32%
- 구성원수(남성 관리직)	명	242	245	238
- 관리직 비율(남성)	%	86%	89%	87%
- 구성원수(여성 관리직)	명	39	31	35
- 관리직 비율(여성)	%	14%	11%	13%
- 구성원수(남성 임원)	명	15	14	14
- 임원 비율(남성)	%	100%	100%	100%
- 구성원수(여성 임원)	명	-	-	-
- 임원 비율(여성)	%	0%	0%	0%
- 구성원수(30세 미만)	명	367	415	522
- 구성원 비율(30세 미만)	%	25%	28%	35%
- 구성원수(30~50세)	명	1,045	982	893
- 구성원 비율(30~50세)	%	70%	67%	60%
- 구성원수(50세 이상)	명	83	74	66
- 구성원 비율(50세 이상)	%	6%	5%	4%

※ 국내 사업장 기준으로 작성

## ESG 인재경영 DATA

### □ 신규 채용 임직원 구성 현황

구분	단위	2022	2021	2020
신규채용자 수 (합계)	명	385	398	360
신규채용자 비율(합계)	%	100%	100%	100%
- 신규채용자 수 (30세 미만)	명	157	187	236
- 신규채용자 비율 (30세 미만)	%	41%	47%	66%
- 신규채용자 수 (30~50세 미만)	명	222	208	124
- 신규채용자 비율 (30~50세 미만)	%	58%	52%	34%
- 신규채용자 수 (50세 이상)	명	6	3	-
- 신규채용자 비율 (50세 이상)	%	2%	1%	0%
- 신규채용자 수 (남성)	명	252	297	267
- 신규채용자 비율 (남성)	%	65%	75%	74%
- 신규채용자 수 (여성)	명	133	101	93
- 신규채용자 비율 (여성)	%	35%	25%	26%

※ 국내 사업장 기준으로 작성

## ESG 인재경영 DATA

### □ 외국인 및 소수계층 현황

구분	단위	2022	2021	2020
자국민	명	1,393	1,387	1,433
외국인	명	102	84	47
장애인 구성원 수	명	7	7	5
장애인 비율	%	0.5%	0.5%	0.3%

※ 국내 사업장 기준으로 작성

### □ 육아휴직

구분	단위	2022	2021	2020
육아휴직 사용 직원 수(합계)	명	30	16	12
- 육아휴직 사용 직원 수(남성)	명	5	1	1
- 육아휴직 사용 직원 수(여성)	명	25	15	11
육아휴직 사용후 복귀한 직원의 총수 (합계)	명	27	14	11
- 육아휴직 사용후 복귀한 직원의 총수 (남성)	명	4	1	-
- 육아휴직 사용후 복귀한 직원의 총수 (여성)	명	23	13	11
육아휴직 복귀율	%	90%	88%	92%
- 육아휴직 복귀율 (남성)	%	80%	100%	0%
- 육아휴직 복귀율 (여성)	%	92%	87%	100%

※ 국내 사업장 기준으로 작성

### □ 노사위원회

구분	단위	2022	2021	2020
노사위원회 진행 수	회	4	4	4

※ 국내 사업장 기준으로 작성

## ESG 인재경영 DATA

### □ 교육 성과

구분	단위	2022	2021	2020
전사 인당 평균 교육시간	시간	16	16	16
- 인당 평균 교육시간(남성)	시간	16	16	16
- 인당 평균 교육시간(여성)	시간	16	16	16
- 인당 평균 교육시간(임원)	시간	-	-	-
- 인당 평균 교육시간(관리직)	시간	16	16	16
- 인당 평균 교육시간(생산직)	시간	-	-	-
- 인당 평균 교육시간(30세 미만)	시간	16	16	16
- 인당 평균 교육시간(30~50세 미만)	시간	16	16	16
- 인당 평균 교육시간(50세 이상)	시간	16	16	16
총 교육 시간	시간	4,768	4,704	4,672
- 총 교육 참여 인원	명	298	294	292
- 전사 인당 평균 교육 금액	원	77,465	72,548	78,435

※ 국내 사업장 기준으로 작성