

풀무원 사람존중경영 선언문

우리의 다짐

풀무원은 바른먹거리로 사람과 지구의 건강한 내일을 만드는 기업입니다.

우리는 모든 경영활동에서 사람의 존엄과 가치를 중시하고 사회적 책임을 다하기 위해

- 세계인권선언(The Universal Declaration of Human Rights),
- UN 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- 경제협력개발기구 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational enterprises),
- 유엔글로벌콤팩트(UNGC, UN Global Compact) 10대 원칙,
- 유엔아동권리협약(UN Convention on the Rights of the Child),
- 국제노동기구(International Labour Organization) 8대 핵심협약

등에 입각한 국제 인권 및 노동 기준을 공식적으로 지지하며 사업을 영위하는 모든 국가 및 지역의 노동법을 준수합니다. 사람존중경영 선언은 풀무원의 전체 사업활동에 있어서 사람존중 책임 실천 및 모든 이해관계자 인권보호의 기반이 되며, 풀무원은 사람존중경영 추진을 위해 다음 사항을 준수합니다.

우리의 책임

풀무원 사람존중 정책의 적용 대상은 풀무원 구성원이며, 모든 이해관계자 및 비즈니스 파트너사와 거래 시에도 풀무원 기업사회책임 원칙에 기반한 사람존중경영 정책을 따릅니다.

풀무원은 비즈니스 파트너사가 인권 관련 국제기준과 풀무원 사람존중경영 정책을 존중하도록 제안하고, 더 나아가 본 강령을 고객 등 풀무원 사업활동에 직접적인 영향을 받는 모든 이해관계자에게 공유하여 인식개선 및 확산에 기여합니다.

기본 원칙

① 사람존중

- 풀무원은 모든 구성원과 이해관계자를 한 인간으로서 인격적으로 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 강압, 폭언 등의 비인도적인 대우나 위협이 없는 근로환경을 조성하기 위해 노력합니다.
- 풀무원은 제품 개발과 생산 및 상품과 서비스의 제공을 아우르는 사업 활동이 잠재적 또는 실질적으로 구성원과 이해관계자의 인권에 영향을 미칠 가능성이 있음을 이해하고 리스크를 관리합니다.
- 풀무원은 인권침해가 발생했을 경우 적극적으로 구제하도록 노력합니다.
- 풀무원은 국제적으로 인정된 글로벌 인권기준 및 기업 활동을 하는 모든 곳에서 적용되는 법규를 준수하며, 현지국의 상충되는 규제에 직면하는 경우 글로벌 인권기준을 준수할 수 있는 방안을 모색합니다.
- 심각한 인권침해를 야기할 수 있는 리스크에 대해서는 회사의 중요한 경영 이슈로 다룹니다.

② 차별 없는 고용 및 근무환경

- 풀무원은 노동자의 성별, 인종, 신념, 종교, 신체조건, 학력, 연령, 출신지역, 출신국가, 정치적 견해, 장애, 병력 등에 대해 차별 없는 고용의 기회와 근무환경을 제공합니다.
- 조직 구성원의 인격을 존중하고 역량과 성과에 따라 공정하고 합리적으로 대우합니다.
- 풀무원은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 등 관련 법령이 보장하는 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력하며, 출산휴가나 육아휴직 등에서 성별에 의한 차별을 하지 않습니다.

③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 풀무원은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않습니다.
- 풀무원은 노동자 대표를 통해 단체교섭의 권리를 보장합니다. 또한, 풀무원은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행합니다.
- 풀무원은 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공합니다.

④ 강제노동의 금지 및 근로시간 준수

- 풀무원은 「근로기준법」에 따라 근로시간을 준수하며, 모든 노동자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강제하지 않습니다.
- 풀무원은 인신매매, 노예, 채무노동 등을 포함한 모든 노동자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않으며, 정신적 또는 육체적 구속에 의한 강제노동을 엄격히 금지합니다.
- 풀무원은 구성원의 임금과 복리후생에 대하여 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 최저 수준을 상회할 수 있도록 노력합니다.

⑤ 아동노동 금지

- 풀무원은 아동 노동 근절을 추구합니다.
- 풀무원은 국제노동기구(ILO) 기준에 따라 의무교육을 받아야 하는 나이 및 15세 미만자(또는 현지 국가 법률에서 정한 아동 연령기준이 엄격한 경우, 현지국가 법률 적용)에게 노동을 시키는 것을 엄격히 금지합니다.
- 15세 미만의 아동 근로자가 발견되었을 경우, 아동의 상태를 확인하고 아동의 의사에 따라 거주지로 돌아가거나, 의무교육을 완수할 수 있도록 지원합니다.
- 풀무원은 아동 노동을 실시하는 업체와는 어떠한 경우에도 거래 관계를 형성하지 않는 것을 원칙으로 합니다.

⑥ 산업안전 보장

- 풀무원은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업 환경을 제공하고 안전에 대한 권리와 휴식권을 보장합니다.
- 풀무원은 노동자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공합니다.
- 풀무원은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련 법령에 따라 조치를 취합니다.
- 풀무원은 내·외부 비즈니스 과정에서 모든 이해관계자들의 유해·위험 요인을 사전에 발굴하여 통제하고 안전을 보장하는 제도를 구축하고 환경을 조성합니다.

⑦ 책임 있는 공급망 관리

- 풀무원은 모든 거래관계에서 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 합니다.
- 풀무원은 협력 및 거래관계에 있는 비즈니스 파트너에게도 풀무원의 인권존중 방침을 알리고, 이행을 위해 지원하고 협력합니다. 또한 비즈니스 관계에서 인권침해 문제가 발생할 경우, 다양한 이해관계자들의 의견을 듣고 해결책을 마련합니다.
- 풀무원은 비즈니스 파트너에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지합니다.

⑧ 지역주민의 인권 보호

- 풀무원은 기업 활동이 일어나는 지역에서 지역주민의 생명권, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호하며 인권이 침해되지 않도록 유의합니다.

⑨ 환경권 보장

- 풀무원은 환경경영 체계를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내/외에 공개합니다.
- 풀무원은 환경문제에 대하여 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하기 위한 비상계획을 수립합니다.

⑩ 소비자 안심 및 개인정보 보호

- 풀무원은 소비자의 건강 회복과 증진, 행복을 위해 제품 개발과 서비스 제공에 대한 엄격한 원칙들을 만들고 실천하기 위해 노력합니다.
- 풀무원은 개인정보보호 관련 법령에 따라 기업 활동 중 취득한 고객 개인정보를 보호합니다.