

풀무원 사람존중경영 운영 규정

<사람존중경영 규정 차례>

제1장 사람존중경영 운영 총칙	1
제1조(목적)	1
제2조(정의)	1
제3조(적용범위)	1
제2장 사람존중경영 원칙	1
제3장 사람존중경영 운영 체계	2
제4조(사람존중경영 선언)	2
제5조(사람존중경영 최고 책임자)	2
제6조(사람존중경영 주관부서)	3
제7조(인권교육)	3
제8조(사람존중경영 책무 이행)	3
제4장 사람존중경영 감독 기구 · 조사 기구	4
제9조(사람존중경영 감독 기구)	4
제10조(사람존중경영 조사 기구)	4
제11조(비밀누설 금지)	5
제12조(의견 청취 및 자료제출 요구)	5
제13조(이해관계 있는 위원들의 제척, 기피 및 회피)	5
제14조(위원들의 이해 충돌 시 판단)	6
제5장 인권리스크 관리 체계	6

제15조(인권 리스크의 식별 및 중요성 평가)	6
제16조(인권 리스크의 상쇄).....	6
제17조(인권실사 실시).....	6
제18조(인권실사 결과 보고 및 공개)	7
 제6장 보칙.....	 7
제19조(규정의 개정).....	7
제20조(기타).....	7
 부칙.....	 7

< 개정 이력 >

[illegible]

제1장 사람존중경영 운영 총칙

제1조(목적)

사람존중경영 운영 규정(이하 '규정')은 (주)풀무원 및 그 계열사(이하 "회사"라 한다) 조직원을 비롯하여 비즈니스 영향권(Sphere of Influence) 내 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 「제1편 사람존중경영 운영」에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "사람존중경영"이란 풀무원의 비즈니스 활동으로 인해 영향을 받은 모든 이해관계자가 인간으로서 존중받고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않는 환경을 만들어 가는 것을 말한다.
3. "조직원"이란 풀무원에서 근무하는 임원과 직원(비정규직 등을 모두 포함한다)을 말한다.
4. "이해관계자"란 풀무원의 비즈니스 활동과 관련된 자로서 정부, 협력기업, 고객, 지역사회 등 공급망 내 이해관계자를 총칭한다.
5. "협력사"란 회사와 사업관계를 맺고 있는 자회사, 출자회사, 거래회사 등을 모두 포함한다.

제3조(적용범위) ① 본 규정은 회사의 모든 임직원 및 회사의 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용된다.

② 회사의 사람존중경영과 관련된 사항은 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본 규정이 정하는 바에 따른다.

제2장 사람존중경영 원칙

회사는 사람존중경영을 위하여 다음 각 호의 사항을 원칙으로 한다. 각 호에 대한 내용은 「풀무원 사람존중경영 선언문」을 준용한다.

1. 사람존중

2. 차별 없는 고용 및 근무환경
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장
4. 강제노동의 금지 및 근로시간 준수
5. 아동노동 금지
6. 산업안전 보장
7. 책임 있는 공급망 관리
8. 지역주민의 인권 보호
9. 환경권 보장
10. 소비자 안심 및 개인정보 보호

제3장 사람존중경영 운영 체계

제4조(사람존중경영 선언)

회사는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 「풀무원 사람존중경영 선언문」을 선포하며, 조직원들은 이를 사람존중경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

제5조(사람존중경영 최고 책임자) ① 회사는 사람존중경영의 원활하고 실효적인 운영을 위하여 지주사 인사최고책임자를 사람존중경영 최고 책임자로 지정한다.

② 사람존중경영 최고 책임자는 다음 각 호에 대한 책임을 가진다.

1. 회사의 정책 · 제도의 사람존중경영 원칙 준수 여부 모니터링
2. 인권침해가 발생할 경우 주관부서 및 해당부서에 개선 요청
3. 반기별로 주관부서를 통해 전사 및 사업단위 사람존중경영 관련 이슈를 보고 받고 의사결정

③ 사람존중경영 최고 책임자는 다음 각 호에 대한 역할과 권한을 가진다.

1. 사람존중경영 계획 수립 및 이행
2. 인권침해 사건 접수, 조사, 구제 및 종결 조치

3. 그 밖에 사람존중경영 관련 업무

제6조(사람존중경영 주관부서) ① 회사는 사람존중경영을 안정적이고 효율적으로 추진하기 위하여 사람존중경영 전담 부서를 주관부서(이하 “주관부서”)로 둔다.

② 주관부서의 업무는 다음 각 호와 같으며, 해당 업무에 대한 최고책임자에게 보고한다.

1. 사람존중경영 계획 수립 및 이행
2. 사람존중경영 거버넌스체계 운영 및 지원
3. 사람존중센터 운영에 관한 사항
4. 고충처리 창구 운영
5. ESG위원회 등에 사람존중경영 관련 안건 보고
6. 인권교육 실시에 관한 사항
7. 인권실사 시행에 관한 사항
8. 필요 시 사업단위별 인사팀, 인사기획실 인사기획팀 등에 조치 이행 요구
9. 그 밖에 사람존중경영을 위하여 필요한 사항

제7조(인권교육) ① 주관부서는 인권 의식 향상을 위하여 조직원을 대상으로 연 1회 이상의 교육을 실시하도록 노력하여야 한다.

② 주관부서는 인권존중 문화 확산을 위해 필요할 경우, 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시 또는 지원할 수 있다.

③ 제1항과 제2항의 인권교육은 주관부서의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다. 단, 신입직원 교육과 승진자 교육에는 인권교육이 포함되도록 한다.

제8조(사람존중경영 책무 이행) ① 회사는 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 필요한 사항을 지원할 수 있다.

② 회사는 소속 조직원이 협력사 조직원에 대하여 인권침해 행위를 하거나 협력사 내부에서의 인권침해 사실을 인지한 경우, 해당 행위의 중지를 요구하고, 조직원의 징계 또는 관련 기관에의 제보 등 적절한 조치를 취하기 위해 노력하여야 한다.

제4장 사람존중경영 감독 기구 · 조사 기구

제9조(사람존중경영 감독 기구) ① 사람존중경영 의결 및 감독 등을 위하여 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함해 5인 이상의 위원으로 구성한다. 위원장은 총괄CEO가 되고, 위원은 대표급 경영간부 등으로 구성한다.

③ 위원의 임기는 보직 임기 만료일까지로 한다.

④ 위원회는 반기별로 개최하며, 필요 시 임시회의를 개최할 수 있다.

⑤ 위원회는 회사의 효과적인 사람존중경영을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 사람존중경영 기본 계획 수립과 평가에 관한 사항
2. 사람존중경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권영향평가를 포함한 사람존중경영 실천 · 점검 의무에 관한 사항
4. 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

⑥ 위원회 소속 위원들은 제11조(비밀누설 금지)부터 제14조(위원의 이해 충돌 시 판단)를 따른다

제10조(사람존중경영 조사 기구) ① 회사는 사람존중경영 위반 사안에 대해 보다 공정하고 전문적인 조사 및 심의 · 의결을 위하여 필요 시 판단심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

② 심의위원회는 위원장을 포함한 5인 내외의 위원으로 구성한다. 위원장은 인권침해 예방 · 대응 업무 주관부서의 장인 인사기획실장이 되고, 위원은 위원장이 지명하는 자로 구성하되, 사내 노무사와 변호사, 피해근로자와 유사한 특성 · 배경 조직원 등으로 구성한다. 필요 시에는 조사의 전문성을 위하여 해당 분야의 전문지식과 경험이 풍부한 외부 전문가를 위원으로 선임할 수 있다. 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니된다. 위원장이 부득이한 사유로 인하여 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 직제의 정하는 순위에 따라 위원

장의 직무를 대행한다.

③ 위원 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.

④ 심의위원회는 필요에 따라 위원장이 소집한다. 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안건을 사전에 각 위원에게 통지하여야 한다. 단, 긴급을 요하는 경우에는 그렇지 아니한다.

⑤ 심의위원회 개최는 위원의 3분의 1 이상 출석 시 개최하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑥ 심의위원회는 심의 결과를 대표이사에게 보고 후 신고인에게 서면으로 통보하여야 한다.

⑦ 심의위원회는 다음 각 호의 사항을 조사, 심의, 조정, 의결한다.

1. 신고인의 피해 및 진위 여부 조사(피신고인 포함)
2. 신고인의 신고 및 조사결과에 따른 인권침해 행위에 대한 판단(심의)
3. 조사 내용 심의의결에 따른 징계요구
4. 피해자 의견을 수렴한 2차 피해 예방조치 사항
5. 피해자 보호 및 사건 예방, 재발방지에 관한 사항
6. 그 밖에 인권침해와 관련된 중요한 사항으로서 위원장이 회의에 상정하는 사항

⑧ 심의위원회 소속 위원들은 제11조(비밀누설 금지)부터 제14조(위원의 이해 충돌 시 판단)를 따른다

제11조(비밀누설 금지) 위원회 또는 심의위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무 상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 되며, 주관부서는 사안에 따라 위원 및 관련자에게 직무 상 알게 된 비밀 누설 금지를 요청할 수 있다.

제12조(의견 청취 및 자료제출 요구) ① 위원회 및 심의위원회는 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회 및 심의위원회는 필요한 경우 회의 안건과 관련한 자료 등의 관련 부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제13조(이해관계 있는 위원의 제척, 기피 및 회피) ① 위원회 및 심의위원회는 특정 안건과 이해관계가 있는 위원의

경우는 해당 안건을 논의하는 데 있어 배제해야 한다.

② 심의위원회 위원 중에서 불공정한 심의를 할 우려가 있다고 인정할만한 사유가 있을 때에는 신고인은 해당 위원에 대한 기피 신청을 할 수 있으며, 심의위원회 의결을 통해 기피여부를 결정하여야 한다.

③ 위원은 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우 스스로 심의 · 의결을 회피할 수 있다.

제14조(위원의 이해 충돌 시 판단) ① 회사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 임기만료 전이라도 해당 위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 위원이 제11조를 위반하여 직무 상 알게 된 비밀을 누설한 경우
2. 위원이 질병, 사고 기타 건강 상의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
3. 위원이 사임의 의사를 표시한 경우
4. 위원이 인권침해에 연루된 경우
5. 기타 직무태만, 품위손상 등으로 해당 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우

제5장 인권리스크 관리 체계

제15조(인권 리스크의 식별 및 중요성 평가) ① 회사는 정기적으로 인권 관련 국내외 규범 및 기준, 회사 내 · 외부 이슈, 이해관계자의 니즈와 기대, 기실시된 인권영향평가 결과 등을 활용하여 인권 리스크를 식별 및 관리한다.

② 회사는 전항에서 도출된 인권 리스크에 대하여 자가 진단, FGI 등을 활용하여 중요성을 평가하고, 핵심 인권 리스크를 도출하기 위하여 노력하여야 한다.

제16조(인권 리스크의 상쇄) 회사는 제15조에서 확인된 실질적 · 잠재적 리스크를 시정 · 완화 · 예방하기 위한 개선 과제를 선정하고, 해당 과제를 이행하기 위해 노력하여야 한다. 개선과제를 선정하는 경우, 리스크의 유형 · 위험수준 · 담당 조직 등을 고려할 수 있다.

제17조(인권실사 실시) ① 회사는 사람존중경영의 실천과 인권 이슈의 모니터링을 위하여 필요한 조직(대상)을 선정하

여 연 1회 이상 인권실사(인권영향평가 체크리스트, 인권 실태조사 등)를 실시한다.

- ② 회사는 사업의 운영, 법규의 제·개정, 신규 시장 또는 해외 국가로의 사업 진출 및 풀무원이 제공하는 제품과 서비스 등 조직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권실사를 실시할 수 있다.
- ③ 주관부서는 인권실사를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.
- ④ 인권실사는 필요하다고 판단되는 경우, 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ⑤ 인권실사의 세부절차와 방법은 사안에 따라 주관부서 부서장의 승인 하에, 별도 계획을 수립하여 실시한다.
- ⑥ 회사는 실사 결과를 기반으로 개선점을 도출하고, 필요 시 제도적 보완을 하여야 한다.

제18조(인권실사 결과 보고 및 공개) ① 인권실사의 결과는 대표이사에게 보고되며, 대표이사는 이를 바탕으로 인권침해 방지 조치를 수립 및 시행한다.

② 회사는 온라인 및 오프라인 등으로 이해관계자들에게 인권영향평가 결과를 공개할 수 있다.

제6장 보칙

제19조(규정의 개정) 이 규정의 개정은 전사 LOA 기준에 따른다.

제20조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 법령 및 회사의 관련 제 규정을 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2025년 6월 5일부터 시행한다.