

## 피죤 그룹 인권 방침

우리 피죤 그룹<sup>1</sup> (이하 '우리' 또는 '피죤 그룹') 은 진심을 다해 아기를 살피며 아기에게 더 다정한 세상을 만들기 위해 세계 각지에서 사업 활동을 펼치고 있습니다. Pigeon DNA 를 바탕으로 '사랑'을 경영 이념, '사랑을 낳는 것은 사랑뿐'을 사훈으로 정한 피죤 그룹은 인권 존중을 사업 활동의 기초로 삼고 있습니다. 아울러 우리는 높은 윤리관과 성실성으로 사업 활동을 수행하고자 컴플라이언스 기본 방침인 '기업 윤리 강령'에 '인권 존중' 항목을 제정했으며 조달 활동의 사업 파트너와 협업할 때 지켜야 할 행동 지침인 'CSR 조달 가이드라인' 등에도 '인권 존중' 항목을 제정했습니다.

피죤 그룹 인권 방침(이하 '본 인권 방침')은 기업 윤리 강령 등에서 정한 우리의 인권 존중 서약을 더욱 명확히 함과 동시에 실천하기 위한 구체적인 실천 방안을 규정합니다.

### 적용 범위

본 인권 방침은 피죤 그룹에서 근무하는 모든 임직원<sup>2</sup>에게 적용됩니다. 아울러 우리는 공급업체, 도급업체를 포함한 사업 파트너에게 CSR 조달 가이드라인과 함께 본 인권 방침을 지지하고 준수하도록 요구합니다.

피죤 그룹의 모든 규정(취업 규칙도 포함)은 기업 윤리 강령 및 본 인권 방침에 따라 해석, 운용합니다.

### 인권 존중 서약

우리는 우리의 사업 활동, 제품·서비스, 밸류 체인과 관련된 사람들(이하 관계자)의 인권, 다시 말해 '세계 인권 선언', '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약', '경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약'에서 규정하는 인권, '노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언'에서 규정하는 기본적 권리에 관한 원칙<sup>3</sup> 및 '깨끗하고 건강하며 지속가능한 환경에 접근할 권리를 보편적인 인권으로 선언하는 유엔 결의안'이 규정하는 인권 등 국제적으로 공인된 인권을 존중합니다.

우리는 유엔 글로벌 콤팩트 가입 기업으로, 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙을 실현하기 위해 지속적으로 노력합니다.

---

<sup>1</sup> 피죤 그룹이란 피죤 주식회사 및 그 모든 자회사를 뜻합니다.

<sup>2</sup> 직원에는 촉탁직, 시간제, 아르바이트, 기간제, 파견직 직원이 포함됩니다.

<sup>3</sup> 결사의 자유 및 효과적인 단체교섭권 승인, 모든 형태의 강제 노동 금지, 실질적인 아동 노동 폐지, 고용 및 직업에 따른 차별 금지, 안전하고 건강한 노동 환경 등 5개 원칙을 의미합니다.

우리는 사업 활동을 펼치는 국가와 지역의 법령을 준수하고 국제적으로 공인된 인권을 존중합니다. 각국의 법령과 국제적으로 공인된 인권이 서로 상충할 때는 국제적으로 공인된 인권을 최대한 존중하기 위해 방법을 모색합니다.

## **서약의 실천**

우리는 유엔에서 채택한 '비즈니스와 인권에 관한 지도 원칙'에 부합하는 방법을 통해 인권 존중 서약을 실천합니다. 우리의 사업 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그 것을 조장, 가담하는 행위가 되지 않도록 하며 만약 우리의 사업 활동이 인권에 부정적인 영향을 미쳤거나 그 것을 조장 또는 가담했을 때는 성실하게 대처합니다. 거래 관계에서 우리의 사업 활동, 제품, 서비스가 직접 인권에 부정적인 영향을 미치지 않도록, 또는 경감할 수 있도록 힘씁니다.

## **인권 존중을 위한 거버넌스**

이사회는 인권 존중 서약 준수에 중요한 사항을 결정하고 인권 존중 계획을 추진합니다. 인권 존중 계획은 리스크 매니지먼트 위원회 위원장이 임명하는 인권 책임자가 지휘하며 리스크 매니지먼트 위원회 위원장은 계획의 진행 상황을 정기적으로 이사회에 보고합니다. 이사회는 본 인권 방침의 준수 현황 및 인권 실사 모니터링 등을 수행합니다.

### **■ 인권 실사**

우리는 인권에 부정적인 영향을 미치는 행위를 특정하고, 방지하고, 경감하며 책임감 있게 대처하기 위해 아래의 프로세스를 포함한 인권 실사를 실시합니다.

- 사업 활동과 거래 관계 결과, 우리가 현재 인권에 부정적인 영향을 미치고 있는 행위나 잠재적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있는 요인을 특정하고 평가합니다.
- 사내 프로세스에 평가 결과를 반영해 부정적인 영향을 방지 또는 경감할 수 있도록 대응하고 대응의 실효성을 추적 검증합니다.
- 인권에 부정적인 영향을 미치는 행위에 어떻게 대처했는지 이해 관계자에게 공유합니다.

인권에 부정적인 영향을 미치는 행위의 대응책에 우선순위를 부여해야 할 때는 가장 심각한 항목 또는 대처가 늦어 구제에 어려움이 있는 항목으로부터 영향을 방지하고 경감하는 데 힘씁니다.

### **■ 구제**

우리가 인권에 부정적인 영향을 미치거나 조장 또는 가담한 사실이 확인되었을 때는 정당한 절차를 통해 구제를 실시합니다. 거래 관계에서 우리의 사업 활동, 제품, 서비스가 직접 인권에 부정적인 영향을 미쳤다면 부정적인 영향을 경감하기 위해 거래처와 협력합니다.

## ■ 고충 처리 메커니즘

인권에 부정적인 영향이 미쳤을 여지가 있는 개인 및 커뮤니티를 위해 사업 수준에서 실효성 있는 고충 처리 메커니즘을 구축하거나 업계의 관련 단체가 운영하는 고충 처리 메커니즘<sup>4</sup>에 참여합니다.

피존 그룹 임직원(퇴직 후 1년 이내의 임직원 포함)은 본 인권 방침의 위반 사항을 피존이 운영하는 '스피크업 창구'<sup>5</sup>(피존 사내, 사외 창구 모두 선택 가능) 또는 각 피존 그룹사가 정한 창구에 알리거나 상담할 수 있습니다.

피존 그룹의 사업 파트너는 본 인권 방침의 위반 사항을 '피존 파트너스 라인'<sup>6</sup>으로 신고 및 상담을 할 수 있습니다.

## ■ 교육

피존 그룹 임직원이 본 인권 방침을 이해하고 효과적으로 실천할 수 있도록 필요한 교육을 실시합니다.

## ■ 대화

우리는 우리의 사업 활동과 관련된 이해 관계자와 진지하게 대화하고 협의합니다.

## ■ 설명 및 정보 공개

피존 주식회사 웹 사이트나 유엔 글로벌 콤팩트의 Communication on Progress 등을 통해 우리의 인권 존중 계획을 공개하고 설명합니다.

## **중요도가 높은 인권 분야**

우리는 벨류 체인 전 과정에서 국제적으로 공인된 모든 인권을 존중하나 피존 그룹의 사업 활동 및 거래 관계 측면에서 봤을 때 아래의 인권을 중요도가 높은 과제로 인식하고 이 과제에 대한 구체적인 방침을 정합니다.

공급업체, 도급업체를 포함한 사업 파트너에게도 아래의 방침을 준수하도록 요구합니다.

---

<sup>4</sup> RSPO(지속가능한 팜유 생산을 위한 협의회)는 RSPO 회원의 고충 접수 제도를 운영합니다. 자세한 사항은 RSPO 고충 접수 포털 사이트(<https://rspo.my.site.com/Complaint/s>)를 참고해 주시기 바랍니다.

<sup>5</sup> 스피크업 창구는 여러 언어에 대응 가능하며 익명으로도 위반 사항을 알리거나 상담할 수 있습니다.

<sup>6</sup> 피존 파트너스 라인과 관련한 내용은 아래 웹 사이트를 참고해 주시기 바랍니다.

- **차별 금지:** 우리는 채용, 고용, 인력 배치, 업무 할당, 승진, 보수, 연수, 복리후생 등 고용 및 일터의 모든 측면에서 인종, 피부색, 국적, 성별, 나이, 종교, 성 정체성, 성적 지향, 장애 유무, 노동조합 가입 여부, 민족·사회적 출신, 기타 개인의 특성에 따른 차별을 금지하고 직원에게 균등한 기회를 제공합니다.
- **괴롭힘 금지:** 우리는 괴롭힘<sup>7</sup>이 개인의 존엄성을 훼손하는 행위임을 인식하고 직장 내 성희롱, 권력을 통한 괴롭힘, 인종을 이유로 한 괴롭힘, 체벌 등 신체·정신적 괴롭힘을 비롯한 모든 형태의 언어적·비언어적 괴롭힘, 따돌림, 학대, 기타 개인의 존엄성을 훼손하는 행위를 금지합니다. 우리는 직장 내 괴롭힘을 막고 시정하기 위한 방안을 구축합니다.
- **아동 노동 금지 및 청소년 근로자 보호:** 아동 노동은 어린이가 누려야 할 유년기의 시간뿐만 아니라 잠재적인 가능성, 교육 기회, 존엄성을 빼앗고 어린이의 신체·정신적 발달에 부정적인 영향을 미칩니다. 우리는 우리의 사업 활동, 공급업체, 도급업체를 포함한 밸류 체인 전 과정에서 15세 미만 아동의 노동력<sup>8</sup>을 이용하지도, 가담하지도, 용인하지도 않습니다. 18세 미만의 청소년 근로자에게는 위험하고 유해한 업무, 야간 근무, 시간 외 노동을 시키지도, 가담하지도, 용인하지도 않습니다.
- **강제 노동 금지:** 강제 노동은 근로자가 처벌 또는 보복의 위협하에서 강요당하는 노동, 근로자의 자유의사에 반하는 모든 노동을 의미합니다. 강제 노동은 자유 의지로 자신의 일을 스스로 선택해 일하는 근로자의 기본적인 인권을 침해하는 행위입니다. 우리는 우리의 사업 활동, 공급업체, 도급업체를 포함한 밸류 체인 전 과정에서 모든 형태의 강제 노동, 이를테면 부채를 구실로 한 노동, 담보 노동<sup>9</sup>, 현대판 노예, 인질 거래를 이용하지도, 가담하지도, 용인하지도 않습니다.
  - ✧ 우리는 직원이 자유의사로 합의해 문서화한 고용 조건에 따라 직원을 고용합니다.
  - ✧ 우리는 국제노동기구(ILO)가 국제 노동 기준으로 규정한 바와 같이 모집 채용과 관련된 요금 및 비용은 직접적이든, 간접적이든 절대 직원 및 구직자에게 징수하지 않습니다.
  - ✧ 우리는 직원 개인에게 보증금, 여권, 기타 신분증을 양도받아 보관하지 않습니다.<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> 괴롭힘은 '차별 금지'에서 정한 개인의 특성을 빌미로 행해지는 불합리하고 부적절한 행위입니다.

<sup>8</sup> 법에서 정하는 취직 최저 연령이 14세 이상 혹은 16세 이상인 국가에서는 해당 국가의 법이 정하는 취직 최저 연령 미만 아동의 노동을 아동 노동이라고 정의합니다. 단, 법에서 정하는 취직 최저 연령보다 의무 교육 수료 연령이 높을 때는 의무 교육 수료 연령 미만 아동의 노동을 아동 노동이라고 정의합니다.

<sup>9</sup> 담보 노동은 근로자가 본인, 부모, 가족의 빚을 변제하기 위해 노예와 같은 상태에서 노동을 강요당하는 것을 의미합니다.

<sup>10</sup> 안전한 보관을 위해 특별히 맡아줄 때는 직원의 요청과 동의를 바탕으로 하며 직원·근로자가 원하면 언제든지 찾아갈 수 있습니다.

- **임금, 노동 시간을 포함한 노동 조건:** 우리는 각국의 법령 및 법에 따라 직원과 합의한 내용을 준수해 임금, 노동 시간을 포함한 노동 조건을 정합니다.
  - ◇ 직원·근로자의 법률상 최저 임금을 만족하는 동시에 직원·근로자와 가족이 정상적인 생활을 영위하는 데 필요한 수준을 염두에 두어 임금(생활 임금)을 지불합니다.
  - ◇ 각국의 법령 또는 법에 따라 노사가 합의한 조건 및 한도액을 넘어선 감봉을 징벌적 수단으로 이용하지 않으며 초과 근무(시간 외 근무) 시에는 법령에 따라 할증된 임금을 지불합니다.
  - ◇ 각국의 법령에서 정하는 노동 시간 또는 법에 따라 노사가 합의한 노동 시간을 준수합니다.
  - ◇ 과중한 노동, 장시간 노동을 줄이기 위해 노력합니다. 각국의 법령에서 정하는 휴가 또는 법에 따라 노사가 합의한 휴가를 제공합니다.<sup>11</sup>.
  - ◇ 노동 조건을 서면(전자 기록물도 포함)으로 직원·근로자에게 통지합니다.
  
- **결사의 자유와 단체교섭권:** 우리는 모든 직원이 협박이나 보복의 두려움 없이 각국의 법령에 따라 스스로 노동조합을 결성하거나 가입할 권리 및 가입하지 않을 자유를 존중합니다.
  - ◇ 우리는 노동조합에 간섭하는 행위를 일체 금지하고 채용, 승진, 해고, 인사이동 등을 결정할 때 노동조합 조직, 가입, 활동 여부로 차별하지 않습니다.
  - ◇ 단체교섭은 고용자와 직원이 노사 관계, 특히 노동 조건이나 고용자와 직원 간 관계 조정 등을 논의하고 교섭하는 임의의 프로세스입니다. 우리는 노동조합 대표자나 직원의 지명을 받은 대표자와 성실하고 건설적으로 대화하고 교섭하기 위해 힘씁니다. 진지한 교섭을 위해 노동조합 대표자나 직원의 지명을 받은 대표자에게 의미 있는 교섭에 필요한 정보를 제공합니다.
  - ◇ 우리는 직원이 마음 놓고 고충 사항을 제출할 권리를 존중합니다.
  
- **노동 안전 위생:** 우리는 우리의 사업 활동에 적용되는 안전과 위생에 관한 법률, 규제, 업계 기준을 준수해 직원·근로자, 도급업체에 안전하고 건강한 일터를 제공합니다. 업무와 관련된 사고, 부상, 질환을 방지하기 위해 생산 현장 내 노동 안전 위생 관리 시스템을 운용하고 노동 안전 위생 성과 개선에 지속적으로 힘씁니다.
  
- **지역 주민과 지역 커뮤니티:** 우리는 팜유, 펄프를 비롯해 우리의 사업과 관련 있는 농산물의 서플라이 체인에서 지역 주민과 지역 커뮤니티가 법적 또는 관습적으로 소유·점유하거나 이용·획득해 온 토지, 영역, 자원에 대해 지니는 권리를 존중합니다. 아울러 지역 주민과 지역 커뮤니티의 문화유산, 전통 지식, 관행을 존중합니다.

---

<sup>11</sup> 휴가 관련 법령이 존재하지 않는 국가나 지역 또는 현지 휴가 관련 법령의 적용 대상이 아닌 근로자는 1 주에 1 일(24 시간) 이상 혹은 4 주에 4 일 이상의 휴일을 제공합니다.

- ◇ 지역 주민 및 지역 커뮤니티의 토지, 영역, 자원에 영향을 미치는 사업은 지역 주민 및 지역 커뮤니티의 대표 기관과 성실히 협의하며 그들의 자유의사에 따른 사전인지동의(Free, Prior and Informed Consent; FPIC)를 존중합니다.
- ◇ 자유의사에 따른 사전인지동의나 정당하고 공정한 보상에 대한 동의 없이 지역 주민 및 지역 커뮤니티를 그들의 토지나 영역에서 강제적으로 이전·퇴거시키는 행위를 하지 않으며 가담하지도 않습니다. 우리의 사업 활동으로 삶의 터전을 이전하고 재정착해야 하는 지역 주민이 적절한 보상을 받을 권리를 지지합니다.
- **책임 있는 광고 · 마케팅**
  - ◆ 우리는 광고 · 마케팅 활동 시 인종, 피부색, 국적, 성별, 연령, 종교, 성 정체성 및 성적 지향, 장애 유무, 민족적·사회적 출신, 기타 개인적 특성 등 그 어떠한 속성에 대해서도 차별적인 표현이나 고정관념을 조장하지 않습니다.
  - ◆ 우리는 제품과 서비스에 대해 소비자에게 오해를 불러일으키거나 과도한 기대를 갖게 만드는 표현을 사용하지 않겠습니다.
  - ◆ 우리는 아기와 가족과 함께 하는 기업으로서 아기와 어린이들의 건전한 발달과 가족의 안심을 고려한 정보 제공을 위해 힘쓰겠습니다.

#### 부칙

1. 본 인권 방침은 2024년 5월 14일부터 실시한다.
2. 2025년 2월 14일 개정
3. 2025년 12월 9일 개정