

Givaudan

인권 정책

2021년 1월



Givaudan

인권 존증을 위한 우리의 헌신

우리는 강한 목적 의식을 가지고 일합니다. 우리의 목적은 자연에 대한 사랑으로 더 행복하고 더 건강한 삶을 영위하는 것입니다. 함께 상상해봅시다. 전 세계에서 선한 영향력을 미치기 위하여 애쓰면서, 우리의 행동에 대해서 책임을 지고 우리가 어디에 있는지 공감하고 겸손한 마음으로 행동해야 합니다. 우리가 내린 결정이 작든지 크든지 주변 사람에게 어떠한 영향을 미치는지 신경씁니다. 여기에는 인권에 미치는 영향과 우리 사업과 관련된 모든 사람에게 해를 끼치지 않도록 방지하는 것이 포함됩니다.



인권 존중을 위한 우리의 헌신

Givaudan은 그룹 차원의 행동 수칙¹(Group-wide Principles of Conduct)에서 설명한 바와 같이 노동권을 비롯한 인권을 존중하는 데 분명하게 헌신하였습니다. 본 인권 정책은 우리의 이해당사자와 기업 모두의 요구에 부응하여 이러한 헌신에 대해서 더 구체적으로 설명합니다. 궁극적으로, 인권에 대한 존중은 올바른 방식으로 사업을 하고 우리의 목적을 충족하도록 이끌어주는 필수적인 요소입니다. 지보단과 함께 하는 임직원, 고객, 거래처, 지역사회에 대한 투명성과 정직 뿐만 아니라 높은 수준의 윤리 규범을 위해 헌신함으로써 우리는 책임감 있는 기업 시민이 될 수 있습니다.

본 정책은 Givaudan의 직접적인 업무, 자회사, 우리가 관리하는 시설에 적용됩니다. 우리는 우리의 공급업체에서 이와 동일한 인권(당사에서 존중하고자 헌신하는 노동권 포함)을 존중하기 위하여 헌신할 것을 요구하며 이를 지원합니다. 이는 본 정책에 맞게 조정된 우리의 책임 있는 소싱 정책²에서 상세하게 정리된 내용입니다.

우리는 우리에게 인권을 존중할 책임이 있음을 인정하며 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles for Business and Human Rights), 2011년 6월 OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 2017년 3월 다국적 기업 및 사회 정책에 관한 삼자 선언(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 전적으로 지지합니다.

우리는 인권을 존중하고, 적절한 주의를 기울여 행동하여 우리의 활동을 통해서 인권 남용을 유발하거나 이에 기여하는 것을 방지하고, 전 세계에서 당사 업무, 제품 혹은 서비스와 연관된 인권 남용을 방지하고 해결하는 데 전념합니다. 우리가 인권을 언급할 때, 국제 인권 장전(세계 인권 선언

포함) 및 노동자기본권선언(International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에 명시된 권리를 의미합니다. 우리의 자체 원칙 및 관행이 준거법보다 더 엄격하고 해당 인권 프레임워크와 동일 선상에 있는 경우, 우리는 더 높은 내부 기준을 적용합니다.

우리가 인권을 보호하고(해당하는 경우) 증진하려는 노력은 궁극적으로 인권을 기반으로 하며, UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙(United Nations Global Compact's Ten Principles) 및 WBCSD의 인권에 대한 CEO 가이드(WBCSD's CEO Guide to Human Rights)에 대한 우리의 약속을 이행하는 데 도움이 됩니다. 이는 또한 지속 가능 발전 목표(Sustainable Development Goal), 특히, 목표 2, 목표 3, 목표 5, 목표 6, 목표 8, 목표 17을 실현하는 데 일부 기여하기도 합니다.



¹ 우리의 행동 수칙: <https://www.givaudan.com/our-company/responsible-business/code-of-conduct>

² 우리의 책임 있는 소싱 정책: <https://www.givaudan.com/files/giv-responsible-sourcing-policy.pdf>



목표 2
기아 탈출



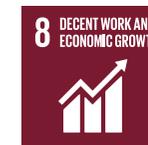
목표 3
건강하고 행복한 삶



목표 5
양성 평등



목표 6
깨끗한 식수 및 위생



목표 8
좋은 일자리 및 경제 성장



목표 17
목표를 향한 협력

주요 인권중점 영역

위에 요약된 우리의 포괄적인 인권 약속의 범위 내에서 다음 중 영역은 무엇보다도 Givaudan에 가장 중요합니다. 외부 및 내부 이해당사자와의 주기적이고 지속적인 참여의 일부로 확인되었습니다.



양질의 일자리 및 직업 보건 및 안전에 대한 권리

우리는 윤리적 무역활동 지침(Ethical Trade Initiative's: ETI) 기본 강령³을 따르고 이의 모든 기준을 존중하며 준수합니다(업무 환경, 직업 건강 및 안전, 근무 시간, 임금 및 휴식 시간 포함).

우리는 현지 허용 법적 기준 및 윤리적 무역활동 지침(ETI) 기본 강령에 따라서 최저 생활 임금을 지불하며, 우리가 근무하는 지역에서 임금 벤치마킹 연습을 주기적으로 시행합니다. 우리는 우리 직원에게 허용되는 법적 및 업계 표준을 넘어선 근무 시간을 요구하지 않습니다. 받아들일 수 있는 한계 내에서 발생하는 모든 초과근무는 전적으로 자발적이며 해당 근무에 대하여 특별히 보상받게 됩니다. 우리는 충분한 수도 시설 및 위생 시설을 제공하며 직원들이 정기적으로 적절한 휴식을 취하도록 합니다.

우리는 산업 환경 내의 근무 및 유해 화학 물질 이용과 관련된 위험을 관리하려 노력합니다⁴. Givaudan에서 우리의 목표는 사고를 방지하고 '매일 모두가 안전'하도록 하는 것입니다. 우리는 정신 건강이 전반적인 건강과 행복에 있어 중요한 요소임을 알고 있으며 건강 및 안전을 위한 노력의 일환으로 이 측면을 특히 강조하고 있습니다.

고객 건강 및 안전

우리 고객의 인권을 존중하는 것은 우리의 노력에서 필수적인 부분입니다. 특히, 우리 제품의 안전과 우리 고객의 건강 권리에 미칠 수 있는 잠재적인 영향과 관련하여 필수적입니다. 우리는 우리 제품이 고객이 의도된 방식으로 이용하는 데 있어 안전한지 확인하고 모든 준거법과 규제를

준수하기 위해 헌신합니다. 우리는 향기와 향미 업계의 주요 기업으로서 고객의 건강에 긍정적인 영향을 미치는 입장에 있으며 우리의 목적에 맞게 건강을 증진하는 제품을 개발하는 것을 목표로 합니다.

평등 및 차별 금지

Givaudan에서 우리는 조직 전체에서 평등을 포용하며 균형 잡히고, 다양하며, 포용적인 노동력 및 환경을 조성함으로써 평등의 원칙을 존중하는 데 전적으로 전념합니다. 우리는 평등과 다양성이 혁신을 이끌어내며 우리 직원, 고객, 파트너사와 더 밀접한 관계를 맺게 한다고 믿습니다. 특히, 우리는 남성과 여성을 평등하게 대우하는 데 집중하며, 여성에게 권한을 부여하는 것이 인권을 옹호하고 공정한 경제 성장을 이뤘으며 사회 개발을 증진하는 데 필수적이라고 생각합니다.

우리는 동일 가치 노동에 대한 동일 임금을 제공하기 위해 전적으로 헌신합니다. 또한 우리는 우리의 직접적인 업무를 넘어서서 공급망을 분석하고 이에 관여하여 우리의 다양한 기업 프로그램을 통해서 고용의 기회 균등 및 여성 권한 부여를 증진합니다.

우리는 모든 형태의 차별로부터 벗어날 권리에 전념하고 모든 배경과 성별을 가진 사람들에게 성공할 기회를 주는 데 전적으로 전념합니다. 우리는 인종, 피부색, 연령, 성별, 국적, 종교, 성적 지향 혹은 업무 수행과 관련 없는 기타 모든 카테고리나 상관없이 업무를 수행하는 데 필요한 자격과 능력만을 기반으로 하여 직원을 채용, 고용, 승진시키며, 우리의 공급업체에서도 이와 같은 방식으로 직원을 채용, 고용, 승진시킬 것을 요구합니다.

³ 우리의 사회적 책임 입장 성명(Social Responsibility Position Statement): <https://www.givaudan.com/files/giv-ps-social-responsibility.pdf>

⁴ 우리의 건강 및 안전 정책: <https://www.givaudan.com/files/giv-ps-environment-health-safety.pdf>

주요 인권중점 영역

결사의 자유 및 단체 교섭

우리는 모든 개인의 결사의 자유 및 단체 교섭에 대한 권리를 존중합니다. 특히, 우리의 글로벌 직원들이 국제 시장에서 근무하고 있으며 급속한 변화에 적응해야 하는 것을 고려하여, 우리는 고용주와 직원이 서로의 문제를 보다 잘 이해하고 이러한 문제를 해결하는 방식을 찾을 수 있는 환경을 조성하는 것을 목적으로 합니다. 이 목적은 자유롭게 선정된 근로자 대표와 진정한 대화를 거침으로써 성취됩니다.

아동 노동 금지

우리는 어떠한 형태의 아동 착취를 시행하거나 용인하지 않으며, 우리는 의무 교육을 완료하기 전까지 그리고 아동이 만 15세가 되기 전까지는 어떠한 경우에도 아동을 고용하지 않습니다. 이는 Givaudan 내의 고용에도 적용되며, 우리는 우리와 협력하는 파트너사와 공급업체에서도 이를 준수할 것을 요구합니다. 법적으로 아동 노동에 해당하지 않는 청소년 근로자가 업무 활동에 참여하고 있는 경우를 보게 되면, 우리는 해당 청소년 근로자가 항상 보호받고 교육받을 권리가 침해당하지 않도록 이해당사자를 훈련시키고 교육하기 위해 노력합니다.

강제 노동, 강제 노역 혹은 인신매매 금지

모든 형태의 강제 노동 및 강제 노역은 우리의 원칙을 거스르는 일입니다. 우리는 어떠한 형태의 착취 혹은 강제 노동 혹은 강제 노역(죄수 노동, 연기 계약 노동, 담보 노동, 노예 노동, 혹은 모든 유형의 인신매매 포함)이라도 시행하거나 용인하지 않습니다. 우리는 당사 공급업체에서도 이와 같이 따라줄 것을 요구합니다.

지역 주민 사전 동의(FPIC) 및 토지권

우리는 토지가 정체성과 문화의 원천을 나타내며 매우 가치 있는 경제적 자산이라고 믿습니다. 우리는 이 맥락에서 문화적 권리, 자기 결정권, 차별 금지권과 함께 일체의 개인 혹은 단체(토착민 혹은 현지 지역사회 포함)의 재산 및 토지에 대한 권리 및 소유권을 존중합니다. 그러므로, 우리는 모든 유형의 토지, 수도, 삼림 혹은 광물을 횡령하지 않으며, 당사에 있어 이는 전체적인 인권 유린에 해당합니다. 이러한 개인 혹은 단체의 재산 혹은 토지와 관련한 일체의 협상에서(이의 이용 및 전송 포함), 우리는 지역 주민 사전 동의(free, prior and informed consent: FPIC)의 원칙, 계약 투명성 및 공개를 고수합니다.

우리가 근무하는 지역사회의 권리

우리는 우리 활동의 영향을 받는 지역사회 내 사람들의 인권을 존중하며 취약 계층 및 소외 계층이 특별한 관심을 받아야 함을 알고 있습니다. 우리는 불리한 인권 영향을 찾아내고 이를 방지, 최소화 및/혹은 완화하기 위하여 적절한 조치를 취하고자 합니다. 우리는 주기적이고 전체적으로 우리 지역사회를 이해당사자 대화에 참여시키며, 여기에는 지역사회의 필요를 보다 잘 이해하려는 목적이 포함됩니다. 우리는 우리의 지역사회 참여 및 다양한 기업 프로그램⁵을 통해 우리가 근무하는 지역사회 거주민의 인권에 긍정적인 영향을 미치기 위하여 더욱 노력하고 있습니다.



⁵ 우리의 지역사회 노력: <http://www.givaudan-foundation.org/>

우리의 이행 여정

적절한 주의 및 이해당사자 참여

우리는 본 정책을 시행하기 위하여 계속해서 인권 영향을 알아보고 이를 방지 및 해결하며, 계속해서 우리가 취한 조치의 효과를 모니터링하며 주기적으로 우리의 성과에 대해서 보고합니다.

우리는 우리가 지속적인 개선의 과정에 있음을 깨달았습니다. 우리의 업무 환경은 계속해서 변화하고 있으며 이에 따라 우리는 우리의 대응 방식을 주기적으로 검토해야 합니다. 우리는 또한 인권이 우리가 단독으로 해결할 수 있는 문제가 아님을 알고 있습니다. 우리는 정부, 비정부 조직, 당사 직원, 공급업체, 고객, 지역사회 및 모든 다른 관련 이해당사자와 함께 협력해야 합니다. 우리의 책임 있는 소싱 정책(Responsible Sourcing policy)은 이미 우리의 공급업체가 본 정책에 포함된 원칙과 동일한 원칙을 고수하도록 보장하려 노력하고 있습니다.

우리는 그룹 차원의 인권 프로그램을 이행하고 있으며, 여기에는 취약 계층 혹은 소외 계층을 찾아내고 이들을 이해당사자 대화의 일원으로 참여시키는 인권 평가 및 대책도 포함됩니다.

정책 위반 교정

우리는 모든 형태의 인권 남용에 대한 무관용 원칙을 두고 있으며 엄격한 관리, 불만, 교정 메커니즘을 따라서 당사 원칙 및 헌신에 대한 컴플라이언스를 보장합니다.

우리는 우려 제기에 대한 다양한 메커니즘을 제공합니다. 직원들은 현지 컴플라이언스 담당자, 기업 컴플라이언스 담당자 혹은 법무팀과 함께 혹은 내부 컴플라이언스 헬프라인을 통해서 기밀로 본 정책에 대한 우려를 제기할 수 있습니다. 제3자는 기밀로 그룹 윤리 및 컴플라이언스 대표에게 다음 이메일 주소로 이메일을 전송하여 우려사항을 제기할 수 있습니다.

global.compliance@givaudan.com.

모든 문제는 기밀로, Givaudan에서 조사할 필요성에 맞게, 법적 요건을 준수하면서 필요한 경우 사법 당국에 협조하여 처리될 것입니다. Givaudan은 선의로 조언을 구하거나 위반 행위를 신고하는 그 누구에게라도 보복하는 것을 용인하지 않습니다.

거버넌스

각각의 인권 집중 지역에 대한 우리의 헌신 이행에 대한 책무는 내부 관리 직책에서 관리합니다. 우리가 인권을 보장하기 위한 전반적인 책임은 최고 경영자(CEO)에게 있으며, 임원위원회의 지지를 받습니다.

인권 관리에 대한 이 폭넓은 거버넌스 구조는 사업의 모든 부분에서 본인의 책임을 이해하고 인권 존중을 위한 기여를 지지하도록 합니다.



Calvin Grieder
회장



Gilles Andrier
최고 경영자(CEO)