

L'OCCITANE Group

기업윤리행동강령

Update 2024

L'OCCITANE GROUP

기업 윤리행동 강령

Update 2024

L'OCCITANE Group 에서 우리는 자율성을 부여함으로써 사람들에게 긍정적인 영향을 미치고 자연을 재생할 수 있다고 믿습니다. 이것이 우리의 사명이며, 우리가 기업이 정신을 장려하는 이유입니다. 이는 누구나 구현할 수 있는 사고방식을 장려하는 이유입니다. 우리는 협력과 혁신을 지지하며 전문성을 키우고, 우리 공동체의 사람들에게 자연을 돌보고 지구를 위해 행동할 수 있도록 자율성을 부여합니다.

자연은 우리의 영감이며, 우리는 우리의 활동이 자연에 어떻게 의존하는지 잘 알고 있습니다. 우리 그룹은 더 나은 지역 사회, 생물 다양성에 기여하고, 폐기물을 줄이고, 자연을 재생하는 방법을 찾아 더 나은 건강한 지구를 만드는 데 전념합니다.

United Nations Global Compact 의 10 가지 원칙에 대한 우리의 지지를 재확인하고자 합니다. 우리는 인권, 근무 조건, 환경 보호 및 부패와 정당히 대적하며 관련 핵심 원칙을 존중하겠다고 약속했습니다. 이는 환경, 사회 및 기업 지배구조에 대한 정책의 기초이며, 이 분야에서 우리의 지속적인 발전을 안내합니다

L'OCCITANE Group 은 사람과 자연을 존중하는 화장품을 만들고, 개발하고, 판매합니다. 우리의 목표는 천연 뷰티 부문에서 선두적인 그룹 중 하나가 되는 것입니다.

L'OCCITANE Group 은 고품질 제품을 개발하고 유통하는 데 전념합니다. 우리의 사업 방식에는 환경과 사람에 대한 세계적인 영향에 초점을 맞춘 책임감이 포함됩니다. 성실성과 책임성은 L'OCCITANE Group 활동의 핵심입니다.

LOCCITANE Group 기업 행동 강령의 뿌리는 모든 관행을 통한 가치와 원칙의 구현에 있습니다. 우리는 회사, 서비스 또는 가치 사슬과 관계되어있는 모든 사람에게도 동일한 가치를 기대합니다.

당사의 기업 행동 강령은 L'OCCITANE Group 에 고용되거나, 대표되거나, 참여하는 모든 사람에게 기대되는 가치, 행동 및 행동을 설명합니다.

이 정책의 내용은 문자 그대로, 이 정신 그대로 존중되어야 합니다. 이 정책은 완전하다기보다는 모든 사람의 책임감에 필수적인 기반을 제공합니다. 의심스러운 경우 영향을 받는 사람에게 '해를 끼치지 않는다'는 예방 원칙을 적용해야 합니다.

당사의 기업 행동 강령은 인권, 노동권 및 환경 보호에 대한 국제적으로 합의된 협약, 즉 세계인권선언 및 국제노동기구(ILO)의 근로 기본 원칙 및 권리 선언, ILO 협약, 유엔(UN) 기업 지침 원칙 및 유엔 환경 및 인간 건강에 관한 협약과 일치합니다.

우리의 가치

기업가적 정신은 우리가 하는 일에 의미를 부여하고, 주도권을 갖고 예상되는 위험을 감수하며, 끊임없이 변화하는 환경에서 혁신하고 적응할 수 있는 능력입니다.

핵심 요소: 주도성 - 실용주의 - 적응성 - 민첩성

팀 정신은 다른 사람과 협력하고 협력하고, 공통의 목표를 달성하고, 프레임워크 내에서 자율적으로 일할 수 있는 능력입니다.

핵심 요소: 신뢰 - 지원 - 협업 - 성취

모범을 보이는 것은 다른 사람이 행동하기를 기대하는 대로 행동하는 것을 의미합니다. 책임을 지고 자신에게 높은 기준을 설정하는 것이 다른 사람에게 긍정적인 영향을 미치는 가장 좋은 방법입니다.

핵심 요소: 책임감 - 성실성 - 존중 - 높은 기준

진정성은 겸손하고, 진실하며, 존재 방식과 의사 소통에서 투명성을 갖는 특성입니다.

핵심 요소: 겸손 - 투명성 - 단순성 - 피드백

우리의 원칙

노동 (일)

- **적정 근로 시간:** 근로 시간과 근로자가 일과 생활의 균형을 맞추기 위한 권리에 관한 법률과 국제 기준을 준수합니다.
- **공정한 보상:** 근로자가 공정한 보상을 받을 권리를 존중합니다.
- **자유로운 결사와 단체 교섭의 자유:** 근로자가 노동조합이나 기타 형태의 노동자 단체를 결성하고 단체 교섭에 참여할 권리를 존중합니다.
- **자유롭게 선택한 고용관계:** 어떠한 형태의 강제 노역, 인신매매 또는 비자발적 노동에도 관여하지 않습니다.

- **인도적 대우:** 근로자는 존엄과 존중을 받으며 대우받아야 합니다. 그들은 비인도적이거나 모욕적인 대우, 처벌, 정신적 또는 신체적 강압 또는 언어적 학대, 모든 형태의 괴롭힘을 포함한 부당한 대우를 받지 않아야 합니다.
- **인적 자원 개발:** 회사의 운영 요구 사항 및 목표와 호환되는 재능과 욕구를 가진 직원을 찾고, 확보하고, 지도하고, 개발합니다.
- **아동 노동 금지:** 법적 최소 연령 미만의 근로자를 고용하지 마십시오.
- **차별 금지:** 성별, 연령, 성적 지향, 종교적 신념, 정치적 신념, 성 정체성 또는 표현, 문화, 출신, 피부색, 장애, 국적, 인생 단계 또는 해당 법률에 의해 보호되는 기타 특성으로 인해 근로자에게 동등한 기회를 제공하고 차별하지 마십시오.
- **다양성 및 포용성:** 모든 배경, 역량 및 의견을 가진 개인을 존중하면서 윤리적 행동에 기반한 다양하고 포용적인 직장을 조성합니다.
- **불안정한 고용 금지:** 법률 및 국제 표준에 따라 문서화되고 이해할 수 있는 계약에 따라 근로자를 고용합니다.
- **미성년자 근로자를 위한 특별 보호:** 아직 성인이 아닌 근로자에게 특별한 보호를 제공합니다.

건강과 안전

- **소비자 건강 보호:** 적절한 설계, 제조 및 커뮤니케이션을 통해 잠재적 위험에 대한 소비자 노출을 제어합니다.
- **적절한 위생, 식품 및 주거:** 깨끗한 화장실 시설, 식수 및 해당되는 경우 위생적인 식사 및 거주 시설에 쉽게 접근할 수 있도록 합니다.
- **비상 대비:** 잠재적 비상 상황 및 이벤트에서 생명, 환경 및 재산에 대한 피해를 최소화합니다.
- **산업 위생 보호:** 화학, 생물학적 및 물리적 요인에 대한 노출을 최소화하고 제어합니다.
- **직업적 상해 및 질병 예방:** 직업적 상해 및 질병을 예방하고 최소화합니다.
- **산업 안전 보호:** 적절한 설계, 엔지니어링, 행정적 통제 및 지속적인 안전 교육을 통해 잠재적 안전 위험에 대한 노출을 최소화하고 제어합니다.

환경

- **기후 변화 완화 및 생물 다양성 보호 및 재생:** 다음을 통해 탄소 제로 및 자연 선순환 세계에 기여합니다.
 - 가치 사슬에서 온실 가스 배출 감소;
 - **자원의 지속 가능한 사용:** 출처에서 에너지 및 자원 소비를 줄이거나 없애고, 자원에 영향을 최소한으로 끼치는 에너지를 사용하고, 지속 가능한 원자재 및 구성 요소를 추적하여 사용하고, 물 사용을 제한합니다;

- **오염 최소화:** 출처에서 모든 유형의 폐기물을 줄이거나 없애고, 가능한 한 재활용하고, 순환 경제를 만들고, 배출 전에 대기 배출물, 유해 물질, 폐수 및 고형 폐기물을 통제하고 처리합니다.
- 가치 사슬 내부와 외부에서 생물 다양성을 보호하고 재생하고, 탄소 흡수원을 늘리고, 삼림 벌채를 방지하는 데 **긍정적으로 기여**합니다.
- **올바른 재료 사용:** 제품에서 특정 물질의 금지 또는 제한과 관련된 모든 해당 법률 및 규정을 준수합니다.
- **동물 실험 금지:** 벌집을 제외하고 동물에서 유래한 모든 성분 또는 제품 사용을 최소화합니다. 제품 개발 또는 제조 과정에서 동물 실험을 하지 않습니다. 전 세계적으로 미용 제품에 대한 동물 실험을 폐지하기 위해 적극적으로 노력합니다.

윤리

정치적 사업 입장: 정치 후보자나 정당에 돈, 상품 또는 서비스와 같은 자원을 기부하지 않습니다.

- **사업적 성실성:** 모든 형태의 뇌물, 부패, 강탈 및 횡령에 대해 절대 관용하지 않는 모든 사업적 상호 작용에서 가장 높은 수준의 성실성을 유지합니다.
- **정보 공개:** 해당 규정 및 국제 관행에 따라 정보를 공개합니다. 기록을 위조하거나 허위 진술하지 마십시오.
- **공정한 사업, 광고 및 경쟁:** 공정한 사업, 광고 및 경쟁의 기준을 유지합니다.
- **지적 재산권 보호:** 지적 재산권, 기술 및 노하우 이전을 존중하고, 지적 재산권을 보호하고, 고객 정보를 보호합니다.
- **개인 정보 보호:** 개인 정보 보호 및 정보 보안법과 국제 요구 사항을 준수하여 개인 정보의 개인 정보를 보호합니다.
- **신원 보호 및 보복 금지:** '보복에 대한 두려움 없음'을 보장하고 우려/제안을 제기하는 모든 사람의 기밀성과 익명성을 보호합니다.
- **책임 있는 소싱:** 사람과 지구에 미치는 부정적인 영향을 최소화하는 데 적극적으로 기여하고 보관 체계를 유지합니다.
- **부정 이익 방지:** 직간접적인 뇌물이나 부당하거나 부적절한 이점을 얻는 다른 수단 없음
- **이해 상충 방지:** 판단과 행동에 영향을 미치거나 영향을 미치는 것으로 보일 수 있는 잠재적 이해 상충이 있는 경우 경영진에게 공개합니다.
- **선물/접대/접대 수락:** 합리적인 한도 내에서 유지하고 이러한 모든 제안을 경영진에게 공개하고 항상 그 이유와 합법성을 스스로에게 묻습니다.
- **내부자 거래 및 시장 부정 행위:** 사기 행위를 방지하기 위해 이사, 임원, 직원 및 친척에 대한 법률 및 내부 정책을 준수합니다.
- **자금 세탁 방지:** 당사의 활동이 범죄 활동에서 발생한 자금을 세탁하는 데 사용되지 않도록 하는 데 있어 당사의 역할을 다합니다.

실행

최소한의 기대치

이 기업 행동 강령에 명시된 원칙은 L'OCCITANE 그룹의 목표와 최소 기대치를 나타냅니다.

회사에 대한 열정은 변함이 없더라도 검증 가능한 기준으로 해석된 기업 행동 강령의 최소 기대치는 사회적 변화에 따라 변경될 수 있습니다. L'OCCITANE 그룹은 모든 사람이 법적 준수를 넘어 기업의 책임, 기업 윤리 및 우수한 기업 시민 정신을 발전시키도록 장려합니다.

준거법

이 기업 행동 강령의 준거법은 활동이 발생하거나 영향을 미치는 국가에 적용되는 모든 주, 국가, 지역, 지방 및 국내법, 일반법 및 관습, 행정법, 규정, 규칙, 명령, 해석, 허가, 표준, 판결, 법령, 가처분 명령, 영장 및 법원, 정부 기관 또는 중재자의 명령을 의미합니다. 해당 법률과 이 기업 행동 강령의 요구 사항이 충돌하거나 다른 보호 기준을 설정하는 경우 근로자와 환경에 가장 높은 보호를 제공하는 원칙이 우선합니다.

가치 사슬

우리 각자는 구매 활동과 사업 행동을 통해 가치 사슬의 변화에 영향을 미칠 수 있는 능력이 있습니다. 모든 사업 파트너와의 관계는 책임감 있는 방식으로 관리되어야 하며, 우리는 그 대가로 동일한 것을 기대합니다.

이를 위해서는 모든 사업체가 (a) 각자의 사업 파트너를 참여시키고, (b) 이 기업 행동 강령을 구현하는 데 필요한 영향권 내에서 모든 합리적이고 적절한 조치를 취하고, (c) 정보를 교환하여 완화가 필요한 모든 과제를 적시에 파악하는 협력적 접근 방식이 필요합니다.

이 책임은 가치 사슬에서 감지될 수 있는 모든 부정적 영향을 방지하고 해결하기 위해 가치 사슬 관리에 포함되어야 합니다. 실사 과정과 필요한 관리 시스템, 정책 및 프로세스의 개발이 이 책임에 포함됩니다.

근로자 참여

근로자와 근로자 대표가 직장 문제에 대한 건전한 정보 교환에 참여하고 이 기업 행동 강령에 명시된 열망에 따라 근로자를 보호하기 위한 적절한 조치를 허용하는 우수한 관리 관행을 확립해야 합니다.

이러한 우수한 관리 관행을 유지하기 위해서는 고용주, 관리자, 근로자 및 근로자 대표가 모두 충분한 역량이 있어야 합니다. 근로자에게 권리와 책임을 알리기 위한 구체적인 조치를 취해야 합니다.

조직의 각 레벨에서 지속적인 교육과 훈련은 이 강령과 관련 행동에 대한 인식과 명확한 이해를 확실히 하는 데 필수적입니다. 이러한 프로그램은 정기적으로 제안됩니다.

잠재적으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 개인과 커뮤니티를 위해 효과적인 운영 수준의 불만 처리 메커니즘을 수립해야 합니다. 사법 시스템이 효과적이고 자원이 충분한 경우에도 불만 처리 메커니즘은 접근 및 수정 속도, 비용 절감, 국경을 넘나드는 도달 범위와 같은 이점을 제공할 수 있습니다.

회사의 약속과 책임

각 사업 파트너에 대해 임원진이 지지하는 이 강령의 요구 사항을 준수하겠다는 약속을 확인하는 사업 행동 강령 성명은 직원/근로자의 언어로 제공되어야 하며 사업 관계 시작 시 인정되어야 합니다.

위험 평가 및 위험 관리

법적 준수, 환경, 건강 및 안전, 노동 관행 및 윤리 위험을 식별하기 위한 적절하고 효과적인 위험 평가 프로세스가 마련되어야 하며, 여기에는 각 위험의 상대적 중요성을 결정하고 적절한 절차적 및 물리적 통제를 구현하는 것이 포함됩니다.

개선 목표

지속적인 개선을 위해 서면 성과 목표, 타겟 및 개선을 위한 실행 계획을 수립해야 하며, 이러한 목표 달성에 대한 성과에 대한 주기적 평가도 포함되어야 합니다.

감사 및 평가

법률, 정책 및 계약 요구 사항을 준수하는지 확인하기 위해 주기적인 자체 평가를 수행해야 합니다. 규정 준수를 보장하고 코드 준수 및 성과를 입증하기 위한 기록의 생성 및 유지 관리가 적절한 기밀 고려 사항과 함께 유지되어야 합니다. 모든 L'OCCITANE Group 가치 사슬 엔터티는 이 정책 및 구현의 요구 사항을 준수하는지 확인하기 위해 L'OCCITANE Group 담당자에게 접근하는 것을 거부할 권리를 포기합니다.

우려 제기

법률 또는 기업 행동 강령의 잠재적 위반에 대한 질문이나 우려를 제기할 수 있도록 보고 채널을 구현해야 합니다. 피드백 문화의 일환으로, 직원들이 보복이나 익명성 상실에 대한 두려움 없이 편안하게 말할 수 있는 윤리적 행동을 촉진하고 가능하게 하는 환경에서 의견을 말하는 것을 장려해야 합니다.

준수 실패

본 기업 행동 강령에 명시된 가치, 원칙 및 구현과 관련된 모든 심각하고 고의적인 부정은 L'OCCITANE Group 과의 관계 종료로 이어질 수 있습니다.