

현대그린푸드 인권경영 정책 및 전략

HYUNDAI 현대그린푸드

현대그린푸드 대표이사/사장 박 홍 진



Contents

1 인권경영 체계

- 현대그린푸드 인권경영 선언 및 기본원칙
- 인권경영 목표
- 인권경영 거버넌스
- 주요 수상 및 인증 내역

2 인권 리스크 관리

- 인권위험 실사 프로세스
- 인권영향평가
- 잠재/실제 리스크 식별
- 시정조치 및 개선사항 발굴/이행, 결과 모니터링 및 결과 외부 공시

3 인권보호 활동 및 효과성 검증

- 인권 존중 문화
- 임직원 교육 프로그램
- 협력사 및 임직원 인권 보호 활동

인권경영 체계

현대그린푸드 인권경영 선언

현대그린푸드는 '고객을 행복하게, 세상을 풍요롭게'라는 미션을 바탕으로 '사람들의 식생활에 긍정적인 영향을 미치는 회사'를 만들기 위해 노력하며 고객의 건강한 삶과 지속가능한 환경을 위한 다양한 활동을 수행하고 있습니다. 현대그린푸드의 열정, 소통, 창의, 파트너십, 안전, 친환경이라는 실천 가치는 현대그린푸드가 수행하는 모든 경영 활동에서 마주하는 다양한 이해관계자(임직원, 고객, 협력사, 지역사회 등)들이 상호 존중하고 지켜나가야 할 원칙으로 정의합니다. 현대그린푸드가 존중하는 실천 가치는 이해관계자들의 인권에 기반하고 있으며, 보편타당한 인권을 보호하고 준수하는 것이 현대그린푸드가 이해관계자들로부터 신뢰받는 것임을 믿고 있습니다. 이를 위해 주기적으로 인권 리스크 관리 체계를 이행하며, 인권경영을 위하여 고려해야 할 사항을 검토하고 인권 정책을 확산하며, 다음과 같이 실천할 것을 약속합니다.

하나, 현대그린푸드는 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)', 'UN기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)', 'ILO 3자 선언(ILO Tripartal Declaration)' 등 국가가 비준한 노동 원칙, 법규 등을 존중하고 관련 기준을 준수합니다.

하나, 현대그린푸드는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대해 성별, 나이, 출생지, 학력, 장애, 혼인상황, 종교, 인종 등을 이유로 차별하지 않고, 채용, 승진, 임금 및 보상, 복리후생, 퇴직 등 근로조건에 대하여 차별하지 않으며, 상호 존중하고 배려합니다.

하나, 현대그린푸드는 근로기준법상의 법정근로시간, 휴게시간, 휴일 규정을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수와 보상 체계를 제공할 것입니다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위한 교육기회와 직무수행을 위한 업무 환경을 제공하여 삶의 질 향상을 위해 최선을 다하겠습니다.

하나, 현대그린푸드는 모든 이해관계자를 독립된 인격체로 존중하고자 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 성폭력 등의 행위를 일체 금지합니다. 어떠한 형태의 괴롭힘도 예방하고자 교육 진행 등 다양한 방법을 통해 노력하며, 경영 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 적절하고 신속한 구제 조치를 제공합니다.

하나, 현대그린푸드는 노동조합 결성과 활동에 대한 자유를 보장하며 노동조합 가입 및 결성 등의 이유로 근로자에게 불이익을 주지 않겠습니다.

하나, 현대그린푸드는 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하기 위해 안전보건 담당 부서를 운영하며 관련 지침을 수립하고 준수합니다. 사업장 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검 및 관리하며, 근로자의 건강을 보호 및 유지하기 위하여 매년 건강검진을 실시합니다.

하나, 현대그린푸드는 사업장이 위치한 지역사회의 구성원으로서 사회적 책임을 다하기 위해 모든 임직원의 업무 수행 시 지역 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의합니다.

하나, 현대그린푸드는 제품과 서비스를 제공함에 있어 고객의 인권을 침해하지 않도록 적극적으로 관리합니다. 업무상 수집된 고객의 정보가 악용되지 않도록 책임감 있게 보호하고, 고객 불만이 발생할 시 이를 개선하고 재발을 방지하기 위해 최선을 다할 것입니다.

하나, 현대그린푸드는 모든 협력사와 동등한 파트너십을 기반으로, 상호 동반성장할 수 있는 투명한 공급망 구축에 앞장서겠습니다. 협력사와 협력사의 임직원이 부당하게 대우받지 않도록 노력하며, 인권 리스크 관리를 위한 활동을 지원할 것입니다.

인권경영 체계

○ 현대그린푸드는 8대 인권경영 기본원칙을 마련하여 모든 사업 운영 과정 내에서의 잠재적 인권 리스크를 엄중히 관리합니다. 해당 인권경영정책은 당사의 임직원 뿐 아니라 협력사, 고객, 지역사회 등 공급망 내 모든 이해관계자를 대상으로 합니다. 다음의 기본원칙은 UN 기업과 인권 이행 지침 등 국내외 주요 인권 규범과 이해관계자별 잠재 리스크 분석을 기반으로 수립되었습니다.

현대그린푸드 인권경영 기본원칙

항목	세부내용
차별 금지	현대그린푸드는 임직원의 성별, 나이, 장애, 결혼, 임신 등을 이유로 인사관리 상 부당한 차별을 금지합니다. 또한 임직원 다양성을 존중 및 차별 금지를 위해 개개인이 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하며, 장애인 근로자를 위한 직무를 신설하는 등 다양한 고용 기회를 확대하기 위하여 노력합니다.
인도적 대우	현대그린푸드는 모든 이해관계자들을 독립된 인격체로 존중하고자 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 성폭력 등의 행위를 일체 금지합니다. 어떠한 형태의 괴롭힘도 예방하고자 교육 진행 등 다양한 방법을 통해 노력합니다. 또한, 피해자는 익명 인권관련 신고 채널을 통해 피해사실을 제보할 수 있고, 중립적인 조사를 통해 보호받을 수 있습니다.
근로시간 및 임금	현대그린푸드는 근로기준법 상의 근로시간, 휴게시간, 휴일 규정을 준수합니다. 또한, 저임금, 초과근무수당 및 법정 수당과 연관된 급여 관련 법률을 준수합니다. 현대백화점 그룹에서 자체 구축한 통합인사시스템(근태관리 프로그램)을 통해 임직원의 법정 근로시간 준수를 독려하고 임금 내역서 등을 투명하게 공개합니다.
안전 및 보건	현대그린푸드는 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하기 위해 안전보건 담당 부서를 운영하며 관련 지침을 수립하고 준수합니다. 또한, 근로자의 건강을 보호 및 유지하기 위하여 매년 건강검진을 실시하고, 사업장의 시설, 장비 등에 대한 정기점검 및 관리를 실시합니다.

인권경영 체계

○ 현대그린푸드는 8대 인권경영 기본원칙을 마련하여 모든 사업 운영 과정 내에서의 잠재적 인권 리스크를 엄중히 관리합니다. 해당 인권경영정책은 당사의 임직원 뿐 아니라 협력사, 고객, 지역사회 등 공급망 내 모든 이해관계자를 대상으로 합니다. 다음의 기본원칙은 UN 기업과 인권 이행 지침 등 국내외 주요 인권 규범과 이해관계자별 잠재 리스크 분석을 기반으로 수립되었습니다.

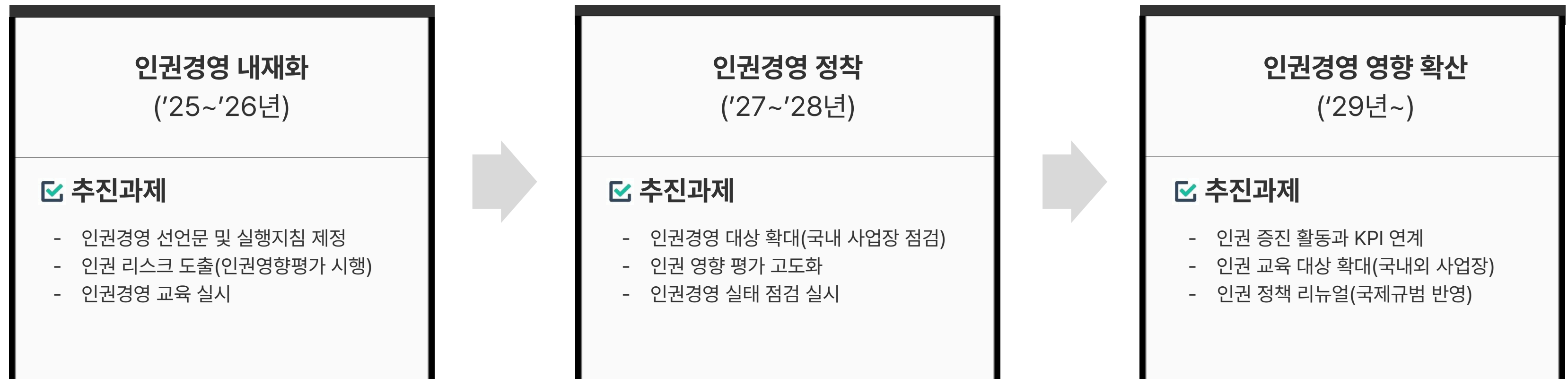
현대그린푸드 인권경영 기본원칙

항목	세부내용
노사 상호간 소통 강화	현대그린푸드는 노사 상호간의 공동이익을 추구하기 위해 매 분기 회사발전협의회를 개최하여 경영합리화, 근로조건 개선 등을 위해 노력합니다. 또한, 현대그린푸드는 기본권인 결사 및 단체교섭의 자유를 보장합니다. 임직원의 자유로운 노동조합 결성 및 가입을 존중하며, 노동조합 가입 등을 이유로 부당한 처우나 차별을 금지합니다.
임직원 역량 개발 및 삶의 질 향상	현대그린푸드는 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위한 교육기회와 직무수행을 위한 업무환경 제공을 위해 노력합니다.
협력사의 인권 보호	현대그린푸드는 공정하고 투명한 거래를 목적으로 협력사와 계약체결 시에 『협력사 행동 규범』 및 『윤리실천특별약관』을 함께 체결하여 인권침해와 관련된 비윤리적 협력사가 공급망 내 포함되지 않도록 노력합니다. 협력사와의 거래관계에서 우월적인 지위를 이용하지 않고, 부당한 이익을 요구하거나 약속하지 않습니다.
고객 인권 보호	현대그린푸드는 제품과 서비스를 제공함에 있어 고객의 인권을 침해하지 않도록 적극적으로 관리합니다. 업무상 수집된 고객의 정보가 악용되지 않도록 책임감 있게 보호하고, 고객 불만이 발생할 시 이를 개선하고 재발을 방지하기 위해 노력합니다.

인권경영 체계

인권경영 목표

현대그린푸드는 당사에 소속된 임직원 뿐만 아니라, 협력업체의 인권을 존중하고 보호하는 인권경영을 적극적으로 추진하기 위해 **인권영향평가** 및 **인권교육**을 **인권경영 관리지표**로 설정하고 **중장기 목표**를 수립해 **2028년 인권경영 정착** 및 **2029년 인권경영 영향 확산**을 목표로 합니다.

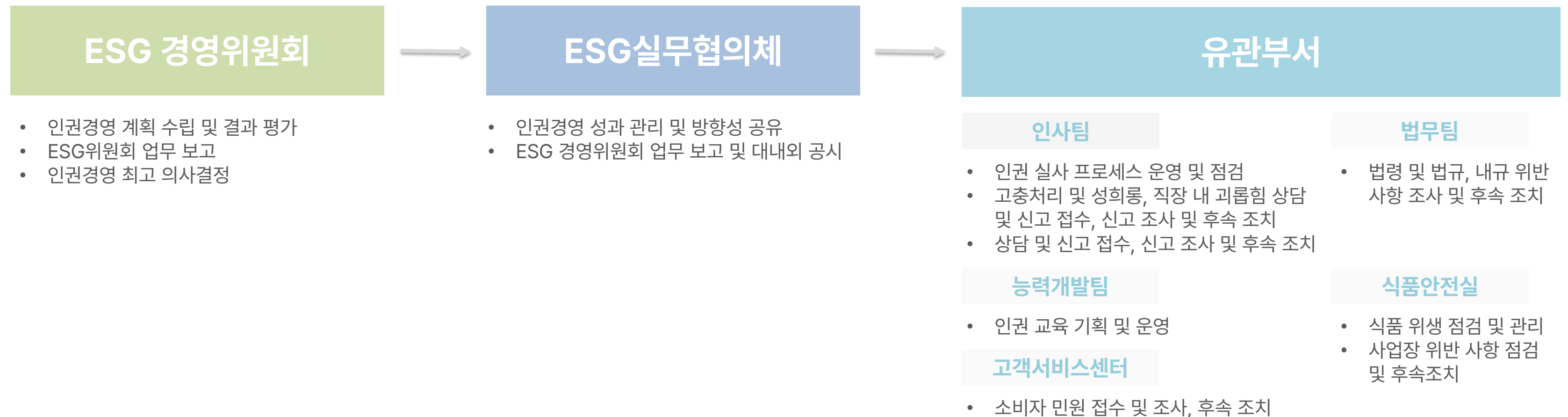


인권경영 체계

인권경영 거버넌스

○ 현대그린푸드는 이사회에서 실무진으로 이어지는 ESG 구동체계를 통해 인권경영을 추진하고 있습니다. 당사 CEO의 전략과제 내 인권을 비롯한 ESG 요소를 평가에 반영함으로써 실질적인 인권경영이 이행될 수 있는 관리체계를 수립하고 있습니다.

현대그린푸드는 효과적인 인권경영 추진을 위하여 ESG 실무부서인 ESG실무협의체를 주관부서로 지정, ESG경영위원회를 최고의사결정기구로 설정하였습니다. ESG 실무협의체는 인권존중 문화를 확산시키기 위해 내부조직과 이해관계자 의견을 청취하고 인권경영계획에 반영하고 있습니다.



인권경영 체계

인권경영 관련 주요 수상 및 인증 내역

결과

현대그린푸드는 경영활동에서 발생할 수 있는 인권리스크를 자체적으로 점검하여 인권경영의 내용과 지향점을 명확히 하였고, 인권경영에 대한 이해도를 높이기 위한 홍보 및 교육을 추진한 결과 다양한 기관에서 수상 및 인증을 취득하였습니다.

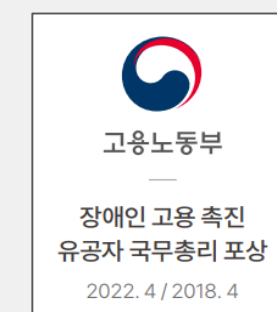
1 가족친화제도 관련 인증

※ 가족친화 우수기업: 자녀출산과 양육지원, 유연근무제도 운영 등
가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업에게 부여하는 제도



2 장애인 고용 인증 및 포상

※ 장애인고용 우수사업주 인증: 의무고용률 이상 장애인 고용 등 양질의
장애인 일자리 창출에 기여하는 기업에게 부여하는 제도



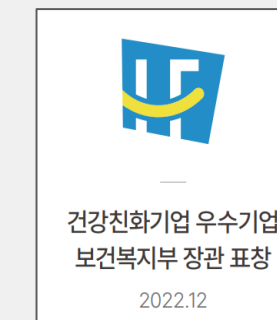
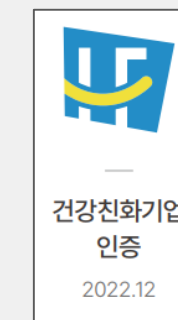
3 ISO 45001 안전보건 경영 인증

※ ISO 45001 안전보건 인증: 작업자 안전을 위한 실용적인 솔루션을 제공하는
산업 보건 및 안전 관리 경영시스템의 국제 표준



4 임직원 건강 친화 인증 및 표창

※ 건강 친화 기업 인증: 직장 내 건강 친화적 문화와 환경을 조성하고, 직원 스스로
건강관리를 적극 수행할 수 있도록 지원하는 기업에게 부여하는 제도



인권 리스크 관리

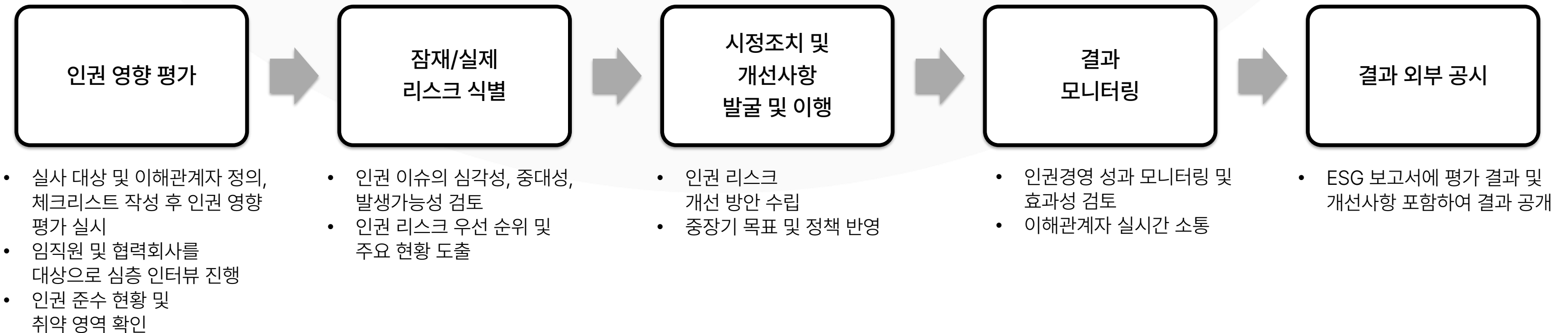
인권 위험 실사 프로세스

○ 인권 리스크에 취약한 이해관계자 식별 및 관리 체계

현대그린푸드는 인권위험실사를 경영활동 가운데 발생할 수 있는 잠재적(부정적) 인권 영향을 식별하고, 그 심각성과 발생 가능성을 평가하여 이를 완화하거나 예방하기 위한 조치 계획을 수립하는 과정이라고 정의하고 있습니다. 현대그린푸드는 구성원 및 협력회사 구성원의 실질적 인권보호를 위하여 국제 가이드라인이 제시하는 인권 위험 실사 프로세스를 주기적으로 이행하고 이에 대한 결과를 이해 관계자에게 성실히 보고할 예정입니다.

인권 실사는 1)인권 영향 평가 2)잠재/실제 리스크 식별 3)시정조치 및 개선사항 발굴 및 이행 4)결과 모니터링 5)결과 외부 공시 순으로 진행되며, 이를 통하여 각 사업장에서 발생할 수 있는 인권 리스크에 대하여 지속적으로 관리할 예정입니다. 이러한 평가를 통해 식별되는 주요 취약 집단은 산업현장 근로자, 협력사 구성원, 계약직 및 파견 인력, 여성, 신규 입사자, 장애인, 아동, 사업장 인근 지역주민 등입니다.

정기적 평가를 통해 변화하는 사업 환경과 사회적 이슈를 반영하고, 이해관계자 범주 또한 지속적으로 재점검 및 보완함으로써 인권 리스크 관리의 실효성을 높일 것입니다.



인권 리스크 관리

인권영향평가



현대그린푸드는 회사 내에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 발견하고 예방하기 위해 2025년 인권 실사 프로세스를 시행할 계획을 세웠습니다. 현대그린푸드는 실효성 있는 인권영향평가의 정착을 위하여 현대그린푸드 본사 근로자들을 대상으로 우선적으로 평가를 진행한 후, 그 결과에 따라 개선 방안을 수립 및 실행해 나갈 것입니다. 또한, 실사 대상과 영역을 점차적으로 확장하여 시행할 예정입니다.

구분	내용			
실사주기	연 1회 하반기 실시			
실사 주관 조직	현대그린푸드 인사팀, 능력개발팀			
실사 범위	현대그린푸드 본사 근로자			
실사 방법	2. 설문조사			
	1. 실사 대상 선정	• 본사 전 임직원 대상 온라인 자가진단 실시	3. 결과 보고서 및 대응방안 수립	4. 정보 공유 및 대응 방안 실행
실사 결과	• 인사 결과 분석 및 보고서 작성			
	• 인권 리스크별 대응 방안 수립			
	• 이해관계자들 대상 정보 공유			
	• 대응 방안 실행			
	• 2026년도 실사 계획 수립			
	• 인권 위험 지표(직장내 괴롭힘 신고 숫자, 고충 신고 숫자) 모니터링			
	• 협업 부서와 협력하여 개선 방안 도출 및 실행			

인권 리스크 관리 | 인권영향평가

현대그린푸드는 '기업과 인권 길라잡이'(법무부)가 제시한 11가지의 인권 영역 중 산업, 기업 특성을 고려하여 중요도가 높은 8가지 영역에 대하여 인권 영향 평가를 실시할 계획입니다. 먼저, 인권 리스크 발생가능성이 높고, 발생할 경우 그 영향이 중대한 다섯 가지 영역에 대해 인권 영향 평가를 우선적으로 실시한 후 점차 그 영역을 확대할 예정입니다. 각 영역별 주요 이해관계자를 파악해 이들의 인권 실태를 파악, 개선해 나갈 것입니다.

우선순위	인권 영역	영역 설명	식품 산업에서 발생가능한 리스크	이해관계자
1	인권 체계 구축	기업과 인권 체계의 신뢰성과 효과성	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 체계 수립 및 이행 미비 인권 문제 전담 조직 및 구제 절차 부재 	임직원, 협력회사
	고용상의 비차별	인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 고용상 지위 등에 따른 차별 방지	<ul style="list-style-type: none"> 인종, 성별, 종교, 장애, 출생지, 고용상 지위에 따른 채용과 인사 평가 내 차별 	임직원
	강제 노동 금지	강압적인 형태의 노동 금지	<ul style="list-style-type: none"> 근로자의 의사에 반하는 장시간 강제 근로 장시간 노동을 강제하는 기업과의 거래 	임직원, 협력회사
	산업 안전 보장	직업상 건강 및 작업 중 안정을 보장하는 조치 이행	<ul style="list-style-type: none"> 고령 근로자들의 안전한 작업 환경 보장 여부 공장 근로자들의 안전한 근무 환경 조성 여부 	임직원, 협력회사
	직장 내 괴롭힘 방지	강압적 업무지시, 기강잡기, 폭언 등 괴롭힘 행위 방지	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 신고 절차 마련 여부 직장 내 괴롭힘 방지 대책 및 교육 유무 	임직원, 협력회사
	아동 노동 금지	아동 고용 금지	<ul style="list-style-type: none"> 청소년 고용, 법 미준수시 근로기준법 위반 아동 노동을 하는 협력사와의 거래 	임직원, 협력회사
2	책임 있는 공급망 관리	인권을 침해하지 않는 사업관계를 유지하기 위해 노력	<ul style="list-style-type: none"> 불공정 거래로 인한 협력 업체 피해 인권 리스크 있는 협력사와의 거래 	협력회사
	소비자 인권 보호	제품의 안전성을 보장하고 소비자들의 다양한 권익 보호	<ul style="list-style-type: none"> 미흡한 위생 관리로 인한 소비자 피해 이물질 혼입으로 인한 소비자 피해 유통 과정으로 인한 소비자 피해 	소비자

인권 리스크 관리

시정조치 및 개선사항 발굴/이행, 결과 모니터링 및 결과 외부 공시

【시정조치 및 개선사항 발굴/ 이행】

현대그린푸드와 인권 실사 전담 부서는 결과를 바탕으로 개선 방안 및 대응책을 수립하고, 이를 바탕으로 인권 이슈를 선제적으로 해결해 나가도록 하겠습니다. 회사발전협의회와 사내 신고 제도를 활성화시켜 발견된 사내 인권 이슈를 효과적으로 해결해 나가겠습니다.

- 인권 실사 결과의 효과성을 담보하기 위해 전담 부서와 담당자의 책임을 명확히 설정 (인사팀, 능력개발팀)
- 심각성과 중대성을 바탕으로 문제의 우선순위를 설정하고, 로드맵에 따라서 해결
- 문제 해결 과정에서 이해관계자의 의견을 수렴할 수 있도록 의견 청취 절차 진행

【결과 모니터링】

직장 내 괴롭힘 신고 수, 고충 건수 등의 지표를 바탕으로 인권 개선 방안의 효과성을 모니터링 하겠습니다. 인권 개선과 관련하여 효과성이 높은 지표와 낮은 지표를 선별하고 효과성이 높은 지표 위주로 관리하겠습니다.

- 개선이 미비한 지표의 경우, 이해관계자와 해당 부서와의 심층 인터뷰를 통해 원인 파악
- 개선 방안의 효과, 미비점에 대해서는 최고경영자에게 보고 후 피드백 반영
- 피드백 결과를 바탕으로 전담 부서와 소통 및 문제 해결 논의

【결과 외부 공시】

현대그린푸드는 인권 실사 결과 및 개선 방안의 효과성을 ESG보고서와 홈페이지를 통해 임직원, 협력회사, 고객 등에게 공개하여 현대그린푸드의 신뢰성을 확보하도록 하겠습니다. 인권 영향 평가 결과는 정기적으로 작성되는 ESG 보고서에 포함하여 인권 실천 사항에 대해 외부로부터 피드백을 받고, 개선해 인권 보호에 앞장서는 기업이 되겠습니다.



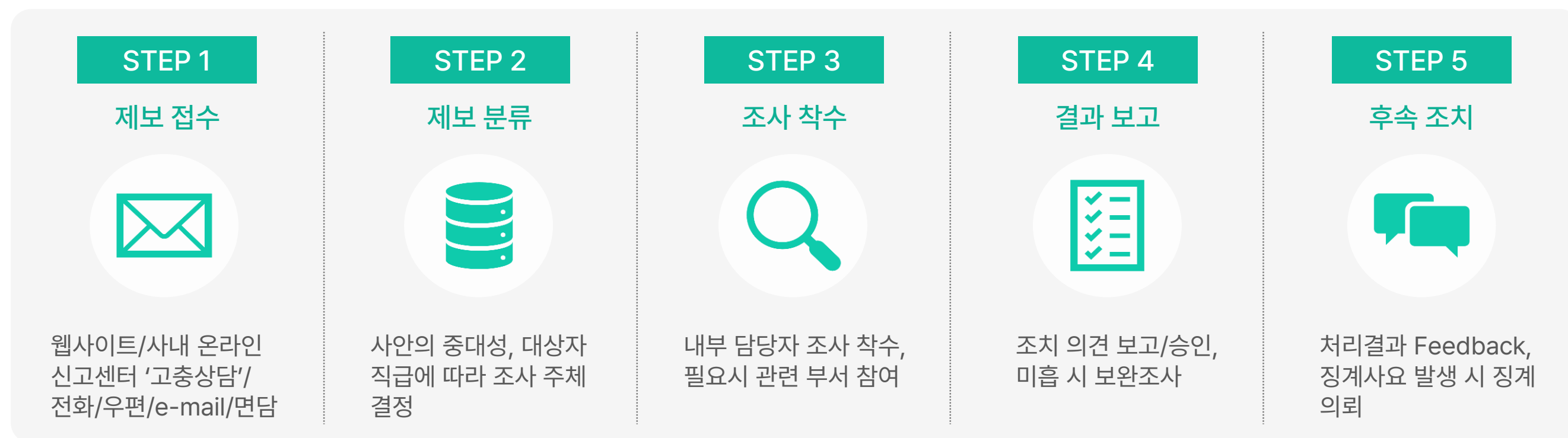
현대그린푸드 지속가능경영보고서 2022

인권보호 활동 / 효과성 검증

구제절차

현대그린푸드는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영 과정에서 발생하는 인권침해를 예방하고 인권 침해 사건에 대한 신속한 대응 및 실효성 있는 구제 조치를 위해 고충처리 체계를 마련했습니다. 온라인, 오프라인 등의 고충처리 채널을 운영하고 신규 입사자 가이드북과 주기적인 재안내 메일을 통해 신고 채널 및 절차를 안내하여, 구성원과 모든 이해관계자가 인권 관련 고충 혹은 위반사항을 즉시 보고하고 조치 받을 수 있도록 유도하고 있습니다. 더불어, 이러한 인권평가 및 제보를 통해 불이익을 받는 사례가 발생하지 않도록 고발자를 철저히 보호하는 제도를 확립하고 있습니다.

【 고충처리 프로세스 】



【 인권 고충처리 제보 및 구제조치 실적 】

구분	단위	실적	
		2023	2024
고충 접수	건	8	10
고충 처리 이행	건	8	10
해결된 고충 비율	%	100	100

인권보호 활동 / 효과성 검증

구제절차

【임직원 인권 보호 활동】

1) HR plus + 운영

현대그린푸드는 임직원이 직접 인사제도 개선에 참여할 수 있는 익명 플랫폼을 운영하고 있습니다. 상시 오픈되어 있는 플랫폼으로서 인사제도, 복리후생 등과 관련된 직원들의 의견을 접수 받고 피드백을 제공하고 있습니다.

▶ 2024년 총 12건 접수 및 답변 완료

2) 회사발전협의회 운영

현대그린푸드는 분기당 1회 회사발전협의회를 운영하여 임직원의 더 나은 업무환경을 조성하고자 노력합니다. 각 사업부서에서 근로자위원을 선출하여 다양한 안건을 채택하고 이에 대한 협의를 진행하고 있습니다.

▶ 사용자 위원 6명, 근로자위원 6명으로 구성

【2024년 운영 현황】

구분	시행 일자
1분기	2024.04.04
2분기	2024.06.27
3분기	2024.09.26
4분기	2024.12.19

3) 인권 관련 신고 채널 운영

현대그린푸드는 임직원 및 이해관계자들의 인권 관련 침해 사항, 제도 불만 등 당사의 인권경영 관련 의견을 청취할 수 있는 채널을 운영하고 있습니다.

▶ 2024년 총 10건 제보 및 해결 완료

4) EAP (Employee Assistance Program) 운영

현대그린푸드는 전문기관과의 연계로 직장 내 문제, 스트레스 관리 및 법률 상담 등의 종합 상담프로그램(EAP, Employee Assistance Program)을 운영하고 있습니다. EAP는 임직원들의 '일과 삶의 균형'을 목적으로 업무상 고충 뿐 아니라 직무스트레스 관리, 가족상담 및 재무상담 등 종합적인 컨설팅을 제공하며, 상담 내용은 철저히하게 비밀보장 됩니다.



5) 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응

현대그린푸드는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영 과정에서 발생하는 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정을 제정하였습니다.

본 규정에 따라 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응에 필요한 내부 시스템을 수립하였습니다. 고충상담 채널에 접수된 직장 내 괴롭힘 관련 제보에 대해서는 사실관계를 조사하고 그 결과에 대해 제보자에게 상세히 안내하고 있습니다.



인권보호 활동 / 효과성 검증

인권 교육

현대그린푸드는 ①직장 내 장애인 인식 개선 교육 ②직장 내 성희롱 예방 교육 ③개인정보보호 교육 등을 통해서 사내에서 발생 가능한 잠재적인 인권 리스크를 예방하고 있습니다. 이후, 임직원들의 인권경영에 대한 의식 제고 및 인권 의식 확산을 위해서 인권경영 교육도 추가적으로 실시해 나갈 예정입니다.

【 인권 교육 실시 현황 】

교육명	교육 시간	교육 방법	대상자	내용
직장 내 장애인 인식 개선 교육	1	온라인, 현장 집합교육	전 임직원	장애인에 대한 잘못된 인식과 표현, 장애인 직무 배치 우수 사례 (매년 실시)
직장 내 성희롱 예방 교육	1	온라인, 현장 집합교육	전 임직원	직장 내 성희롱 정의, 직장 내 성희롱 사례 교육 (매년 실시)
개인정보보호 교육	1	온라인, 현장 집합교육	전 임직원	개인정보 처리자 대상 개인정보보호 법령 교육 (매년 실시)

구분	단위	2022	2023	2024
총 교육시간 (교육 수료 임직원수 * 개인당 교육시간)	시간	18,789	19,179	22,623
교육 참여 비율	%	100	100	100
성희롱 예방, 장애인인식개선, 개인정보보호 교육 실시 여부	실시 여부	O	O	O

인권보호 활동 / 효과성 검증

임직원 교육 프로그램

1) 온보딩 프로그램

신규 입사자 입문교육 프로그램

구분	과정명	시간	비고
온라인 자율수강 (그린캠퍼스)	회사소개, 인사·복지후생 제도 안내	30분	인사팀
	리걸마인드, 정보보안 교육	30분	법무팀
	프로 헌그루인이 되기 위한 매너온도 높이기	15분	인사팀
	조직 적응 소통 스킬 및 서비스 마인드	15분	인사팀
참고자료	법정교육(성희롱 예방, 장애인 인식개선, 직장 내 괴롭힘 방지)	3시간	유튜브 영상 활용
	업무의 모든 것, 슬기로운 직장 생활 등	-	사내 자료 활용

▶ 2024년 신규 입사자 333명 참여

2) 자기계발 지원

(1) 업무관련 전문성 강화

사외특성화대학 협약, 사외위탁교육 지원, 자체 직무교육 플랫폼인 그린캠퍼스 등 다양한 전문교육 채널을 운영하고 있습니다.

▶ 사외특성화대학 : 임직원 141명 참여 /
사외위탁교육 : 임직원 57명 참여

(2) 개인의 성장 지원

전자책 플랫폼 '밀리의 서재', 온라인 강의 플랫폼 '클래스101', '해커스', '에듀윌' 등 다양한 업체 제휴를 통해 직원들의 독서, 취미 활동, 어학, 자격증 공부를 적극 지원하고 있습니다.

▶ 2024년 임직원 376명 참여

3) 마음 챙김 프로그램 운영

현대그린푸드는 임직원의 건강한 마음 갖기에 관심을 기울이고 있습니다. 컬러 테라피, 아트 테라피 등 각종 테라피를 통해 자신의 심리상태를 점검하고 치유할 수 있도록 지원하고 있습니다.

▶ 2024년 임직원 120명 참여

4) 핵심역량 강화 프로그램 '직급 코스 패스제'

현대그린푸드는 그룹 고유의 Leader Way에 기반을 두어 직급별로 갖춰야 할 필수 역량을 개발하는 교육 과정 '직급 코스 패스제'를 운영하고 있습니다. 직급 코스 패스제는 선임, 책임, 수석 등 각 직급별로 교육 과정을 구성하고 각 직급 연한 동안 교육 전 과정을 수료하도록 코스화한 제도입니다. 각 직급별 교육 세부 테마는 '입문, 후보자, Self 관리, Refresh'로 나뉘며, 이를 통해 변화된 직급에 요구되는 리더십 역량 내재화, 자기 주도 역량 개발 등을 이루고자 합니다.

▶ 2024년 임직원 841명 참여

5) 임직원 직무 전문성 향상 사내 프로그램

(1) 사내 자격증반

현대그린푸드는 임직원의 직무 전문성 향상을 위한 사내 자격증반을 운영하고 있습니다. 조리 기능사부터 와인 소믈리에까지 다양한 분야에서 교육과 비용을 지원하여 부담없이 임직원이 직무에 대한 전문성을 높일 수 있도록 독려합니다.

▶ 2024년 임직원 30명 참여

(2) 런치앤런 지식 나눔 클래스

현대그린푸드는 임직원의 점심시간을 활용하여 사내 각 분야의 전문가들이 직접 강의하는 직무 및 리프레시 관련 다양한 특강을 운영하고 있습니다.

▶ 2024년 임직원 227명 참여

(3) DT 전문가 육성 프로그램

현대그린푸드는 전 임직원이 각자 업무에 필요한 기술과 지식을 갖추고 전문가로 성장하기 위한 다양한 교육을 실시하고 있습니다. 특히 최근 급격히 변화하는 사업 및 업무 환경에 맞추어 'DT 전략가 과정', '라이브커머스 진행 전문가 양성 교육', 'DA 및 GA 심화과정' 등과 같은 전문인력 육성 교육을 중점적으로 진행하였습니다.

▶ 2024년 임직원 98명 참여

인권보호 활동 / 효과성 검증

인권 존중 문화

활동

현대그린푸드는 포괄적인 인재 채용을 통해 임직원 다양성을 존중합니다.
능력에 따라 여성 근로자가 다양한 직책에서 근무할 수 있는 기회를 제공하며 장애인 근로자의 고용기회 확대를 위해 노력하고 있습니다.

【여성 임직원 및 장애인 고용률 추이】

구분	2023	2024	2025.06
여성 임직원	4,045명(65.7%)	4,000명(64.8%)	3,957명(64%)
장애인 고용	160명(4.5%)	145명(4.2%)	184명(5.7%)

【장애인 고용 우수 사업주 인증】

현대그린푸드는 2018년과 2021년, 2024년 3회 연속 장애인 의무 고용률의 40%를 초과 고용하여 우수사업주로 선정되었습니다. 장애인 근로자들이 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성하는 등 장애인 고용 확대를 위해 앞장서고 있습니다.

뿐만 아니라 장애인 근로자 보호 가이드라인 제정 및 배포 등 근로조건 및 처우 개선을 위해 더욱 노력하고 있습니다.



【여성 임직원 지원 제도】

1) 난임 직원 지원

현대그린푸드는 난임 휴가 및 시험관 수술 비용을 지원해주는 등 여성 인력의 생애주기별 지원 제도를 적극 운영하고 있습니다.

2) 임신 및 출산 지원

현대그린푸드는 본인 및 배우자가 출산한 전 직원에게 출산 선물을 지급하여 자녀 출생의 기쁨을 함께 나눕니다.
또한, 출산한 임직원에게는 육아휴직 최대 2년, 임신기 및 육아기 근로 단축 등을 통해 여성 인력을 적극 지원하고 있습니다.



3) 여성 휴게실(休라운지) 운영

현대그린푸드는 휴식이 필요한 임산부나 여성 임직원 누구나 사용 가능한 여성 휴게실을 운영하며 여성 임직원들이 근무하기 좋은 환경을 구축하고자 노력하고 있습니다.



인권보호 활동 / 효과성 검증

일과 삶의 균형

1) 유연근무제도

현대그린푸드는 유연근무제(시차 출퇴근/탄력)를 운영함으로써, 직원들의 업무 집중도 향상을 도모하고, 개인 업무스케줄을 조율할 수 있는 선택권에 대한 만족도를 높이고 있습니다.

2) PC-OFF 제도

현대그린푸드는 근로자가 일과 삶의 균형을 유지할 수 있도록 지원하고 건강한 삶에 필요한 최저 수준 이상의 업무환경을 제공해야 한다는 지배구조 모범 기준의 원칙을 준수하고 있습니다.
이에 따라 **PC-OFF 제도**를 도입하여 퇴근시간 이후 PC가 자동으로 종료되어 자기 계발 및 가족과 함께 보낼 수 있는 시간을 보장하고 있습니다.

3) 가족사랑 Day 운영

현대그린푸드는 직원들의 일·가정 양립을 확대하고 휴식의 질을 높이기 위해 매월 1회 정해진 일정에 맞춰 전 직원이 휴식을 취하는 '가족사랑 Day'를 운영하고 있습니다. 사업부별 정해진 일정에 따라 일괄 휴무를 진행함으로써 유관부서와의 업무 공백을 최소화하며, 임직원들이 오롯이 휴식에 집중할 수 있는 질 높은 휴식 환경을 제공합니다.

협력사 인권 보호 활동

1) 윤리실천특별약관

현대그린푸드는 공정한 거래 문화를 확립하고 투명한 경영활동을 위하여 모든 계약에서 『윤리실천특별약관』을 함께 체결하여 당사와 협력사가 쌍방으로 하여금 윤리실천사항을 준수케 하고 있습니다.

▶ 2024년 신규 협력사 대상 총 52건 계약 체결

2) 협력사 행동규범 시행

당사가 지향하는 지속가능한 공급망에 협력사의 역할의 중요성을 인지하며 함께 안전한 작업환경 구축, 존엄성 보장, 환경 친화 문화 등을 구축하고자 노력하고 있습니다. 이에 협력사의 성장과 지속가능성 확보를 위해 신규 계약 체결시에 협력사 행동규범 관련 조항을 포함하여 체결하고 있습니다.

3) 협력사 고충 해결 채널 운영

현대그린푸드는 당사와의 거래에서 협력사 불편사항을 수렴하고 지속가능한 공급망을 강화하기 위해 당사 홈페이지 내 협력사 신고 채널을 운영합니다.

04.협력사 신고 채널

당사는 당사와의 거래에서 협력사의 불편사항을 수렴하고 지속가능한 공급망을 확보하기 위해 협력사 신고 채널을 운영하고 있습니다.
22년 한 해동안 당사는 총 2건의 제보를 받았으며, 접수된 제보는 모두 처리하였습니다.

제보하기

| 부칙

본 인권경영 정책 및 전략은 제정 즉시 시행하고, 변경사항이 있을 시 누구나 확인할 수 있도록 현대그린푸드 홈페이지를 통해 공시합니다.

제정일자	2022.06
개정일자	2025.06