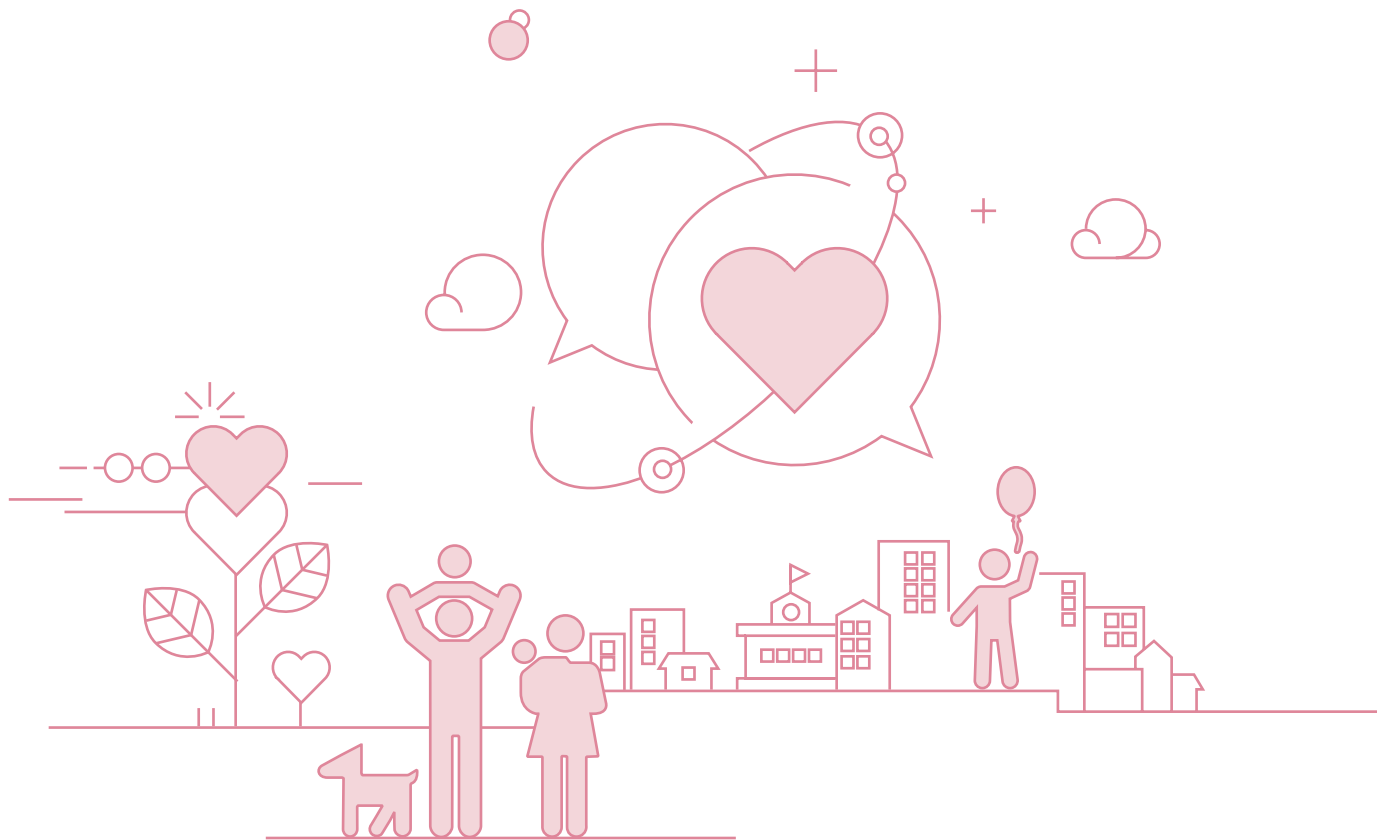


2021

LG생활건강  
인권보고서



# About this report

## 보고서 개요

LG생활건강은 2020년부터 인권보고서를 발간하여 당사의 인권경영 위한 다양한 노력을 외부에 공유하고 있습니다. '2021 LG생활건강 인권보고서'는 두 번째 인권보고서로 당사의 인권관리 현황 및 성과를 투명하게 공개하고, 이해관계자의 의견을 수렴하여 경영 활동에 반영하는 커뮤니케이션 채널로 활용하고자 합니다.

## 보고 기간 및 범위

본 보고서의 보고 기간은 2021년 1월 1일부터 12월 31일까지며 일부 항목은 추세 및 누적 데이터 확인 위해 2019년부터 데이터를 사용하였습니다. 정보의 적시성 및 중요도에 따라 일부 데이터는 2022년 데이터를 포함합니다. 본 보고서의 보고 범위는 LG생활건강 본사와 코카콜라음료, 해태 에이치티비(주)의 국내외 자회사이며, LG생활건강의 공급망을 포함합니다. 보고 범위가 상이하거나 보고 데이터에 변화가 있는 경우 별도의 표기를 하였습니다.

## 보고서 작성 기준 및 원칙

본 보고서는 인권 관련 국제 이니셔티브 및 표준인 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework) 등 기타 지표에서 제시하는 항목과 내용을 준수하여 작성되었습니다.

## 보고서 문의

본 보고서에 대한 추가 문의는 아래의 연락처를 이용하여 주시기 바랍니다.

(주)LG생활건강 ESG팀

Tel 02-6924-6927

E-mail lgcsr@lghnh.com

홈페이지 www.lghnh.com

# Contents

<b>인권경영 정책</b>	<b>04</b>
<b>인권경영 관리체계</b>	<b>05</b>
인권경영 거버넌스	05
인권경영 관리 프로세스	05
인권영향 식별	06
인권영향평가	08
<b>이슈별 관리 현황</b>	<b>14</b>
차별 금지	14
인도적 대우	15
강제노동 금지	15
아동노동 금지	16
책임있는 원자재 구매	16
근로시간	17
임금과 복리후생	18
결사의 자유	18
개인정보 보호	19
안전 및 보건	19
협력회사 지원	20
제품 안전성	21
고충처리 프로세스	22

<b>Appendix</b>	<b>23</b>
LG생활건강 인권정책	24
LG생활건강 윤리가이드라인	25
LG생활건강 성희롱 금지 정책	28
LG생활건강 직장 내 괴롭힘 금지 정책	29
LG생활건강 협력회사 행동규범	30
LG생활건강 지속가능한 구매 정책	35
UN 이행지침 인권보고 프레임워크	37
CHRB	38
(Corporate Human Rights Benchmark Index)	

# 1

## 인권경영 정책

LG생활건강의 경영이념은 ‘인간 존중의 경영’입니다. 인권경영은 인간 존중 경영을 실천하는데 가장 중요한 요소입니다. 이에 LG생활건강은 구성원, 고객, 협력회사, 합작회사, 관계사 등 모든 이해관계자를 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 인권정책을 수립해 준수합니다. 또한, 각 국가 및 지역의 노동관계 법규를 따르며, 사회·경제적 측면에서 구성원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력합니다. 나아가 기업 시민으로서 UN 인권위원회의 ‘세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)’ 및 ‘기업과 인권에 대한 기본지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’에서 제시하는 인권 이행원칙을 지지합니다.

LG생활건강은 인권경영을 실천하기 위해 인권과 관련한 다양한 정책 및 행동규범을 수립했습니다.

정책	대상 범위	내용
인권정책	구성원, 협력회사, 합작회사, 고객, 지역사회	인간존중의 경영을 이행하기 위한 정책
윤리가이드라인	구성원	구성원이 지켜야 할 올바른 행동과 가치 판단의 기준을 제시하는 가이드라인
직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지 정책	구성원	직장 내에서 성희롱 및 괴롭힘으로 인한 피해를 예방하기 위한 정책
협력회사 행동규범	협력회사	LG생활건강의 협력회사가 사회적 책임을 다하도록 하기 위한 준수사항을 포함한 행동규범
지속가능한 구매 정책	구성원, 협력회사, 지역사회	환경 및 사회에 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 고려하여 원재료 구매를 위한 정책

# 2 /

## 인권경영 관리 체계

### 인권경영 거버넌스

LG생활건강은 인권경영을 체계적으로 추진하기 위해 인권경영 거버넌스를 구축했으며, 최고 의사결정 조직인 'ESG위원회'를 통해 인권 및 ESG 관련 주요 이슈를 관리하고 있습니다.



### 인권경영 관리 프로세스

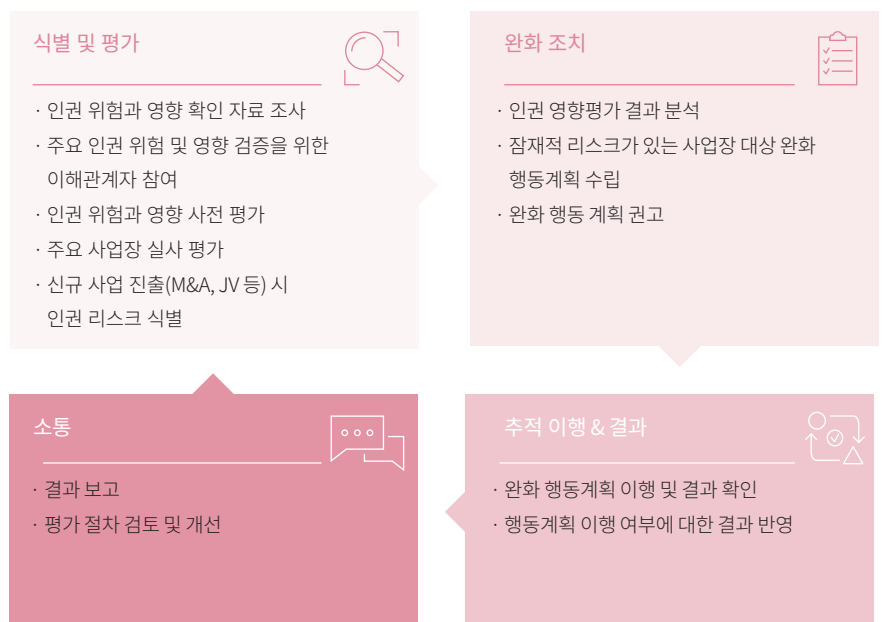
LG생활건강은 'UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)'을 바탕으로 전체 사업 과정에서 기업과 이해관계자의 인권 진작을 위해 '보호(Protect), 존중(Respect), 구제(Remedy)'를 이행하고자 노력합니다. 또한, 경영활동에 직접적이고 잠재적인 인권 영향에 관해 실사(Due Diligence)<sup>1)</sup>를 수행합니다.

LG생활건강은 국내외 생산 사업장과 법인을 대상으로 LG Way 설문, 컴플라이언스 리스크 점검, 환경 안전진단 등을 통해 '인권영향평가'를 실시하며, 아울러 국내 협력회사를 대상으로 국내외 노동인권 동향을 반영한 공급망 ESG 평가를 진행합니다. 또, 해마다 평가를 진행함으로써 인권 취약 이슈를 정기적으로 검토하며, 확인한 이슈는 전담부서에서 집중적으로 관리해 완화 계획을 수립하며 개선 및 이행 여부를 모니터링합니다.

LG생활건강은 ESG협의회를 비롯한 컴플라이언스 협의회에 발견한 이슈와 관리 결과를 보고한 후 검토합니다.

1) Due Diligence : 기업의 운영, 공급망, 기타 비즈니스 관계에서 발생할 수 있는 잠재적인 부정적 영향을 확인하고 예방·완화하기 위해 수행하는 조사. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct 참조

### 인권경영 관리 프로세스



### 인권영향 식별




LG생활건강은 사업 전과정에서 인권 침해를 근절하기 위해 리스크 식별 프로세스를 기반으로 인권 현황을 정기적으로 점검합니다. 대내외 환경을 분석해 인권 리스크를 확인하고 이를 기반으로 인권 영향을 파악하고 위험도를 식별합니다. 이때 글로벌 인권 기준 및 원칙, 이해관계자들의 참여 결과 등을 활용합니다.

이와 더불어 지역사회와 고객을 포함한 이해관계자에게 영향을 미칠 수 있는 제품의 안전성도 고려합니다. 제품 설계, 제조, 유통, 마케팅에 관한 국내외 법규를 준수하고, 이에 부합하는 내부 관리 프로세스를 구축해 사전에 검토합니다. 또한 신제품을 출시할 때 설계과정부터 잠재적인 영향을 고려하고 이해관계자들의 의견을 반영해 지속가능한 비즈니스 모델을 구축합니다.

### 인권영향 식별 및 구제조치

이해관계자	인권 이슈	영향평가 결과 및 구제조치	
구성원	구성원 행동강령 미준수	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2021년 구성원 관련 제보 건수 38건(처리건수 30건, 사실무근 8건)</li> <li>· 리스크 사전 점검을 위한 '이상징후 관리(ERM, Enterprise Risk Management) 시스템' 운영(2021)</li> <li>· 신고 포상제도와 내부 신고자 보호 제도 운영</li> </ul>	
	성희롱 및 직장 내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2021년 1등 품격 서베이 결과(직장내 괴롭힘 문항 포함)</li> <li>- 심각한 이슈: 없음, 잠재적 이슈: 없음</li> <li>· 1등 품격 조직문화 구현을 위한 교육 실시</li> <li>· 직장 내 괴롭힘 상담센터 운영, 직장 내 괴롭힘 가이드북 배포</li> <li>· 사내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 신고센터 운영</li> </ul>	
	구성원 스트레스 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>· LG Way 서베이 결과: 구성원 몰입도 82점(2021)</li> <li>· 감정 노동 직군 대상 특강, 감정노동 가이드라인 수립 및 배포(2020)</li> <li>· 전문 심리치료가사 주 1회 상주하는 심리치료 상담실 운영(2020~)</li> <li>· 뇌심혈관계 질환 예방을 위한 레드서클 주간행사 건강 캠페인 운영(2018~)</li> </ul>	
	사업장 산업안전 사고	사업장 산업안전 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 생산 중심의 안심품질진단에서 제품설계 및 유통단계까지 확산 추진(2021)</li> <li>- 설계 및 유통단계의 안심품질진단 기준 마련</li> <li>- 자체 및 외부전문기관을 통한 전사물류센터 69개소 대상 진단 완료</li> <li>· 안전사고 예방 강화를 위한 안전보건 관리체계 신규 구축(2021)</li> <li>- 본사 안전보건 전담조직 신설, 전사 안전보건 경영방침 수립, 안전보건 관련 규정 제·개정 추진</li> <li>· 4개 사업장 및 127개 외부 협력회사에 대한 외부전문기관의 안전진단(전기, 소방 등) 실시 및 개선과제 이행(2020)</li> <li>· 14개 사업장, 69개 물류센터에 대한 자체 안전진단 실시 및 개선과제 이행(2020)</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- 본사 안전보건 전담조직 신설, 전사 안전보건 경영방침 수립, 안전보건 관련 규정 제·개정 추진</li> </ul>
협력회사	팜오일(Palm Oil) 생산 및 공급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지속가능한 팜오일(RSPO) 구매 비율 33.7% 달성(2021)</li> <li>· 울산 및 온산 사업장 RSPO 분리(Segregation) 인증 유지</li> <li>· 지속가능한 원료 구매 정책 수립</li> </ul>	
	분쟁광물	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 미국, 일본, 중국의 광산에서 숙련된 노동자들에 의해 생산된 운모 조달</li> <li>· 인도산 운모 사용 시 해당 광산의 아동노동금지(Non-Child Labor) 선언 및 공급사의 RMI(Responsible Mica Initiative) 회원 인증 여부 확인</li> <li>· 화장품 제조 시 천연운모 대신 합성운모 비중 확대(합성운모로 100% 전환 계획)</li> </ul>	
	협력회사 직원의 노동인권 이슈	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 협력회사 ESG 평가 수행(2021)</li> <li>- 'Core partners', 'Key suppliers' 협력회사 대상 ESG 평가 시행</li> <li>- 고위험 협력회사 12개사에 대한 개선과제 이행</li> <li>· 협력회사 ESG 평가 수행(2020)</li> <li>- 190개사 협력회사 대상 ESG 평가 시행</li> <li>- 고위험 협력회사 10개사에 대한 개선과제 이행</li> </ul>	



이해관계자	인권 이슈	영향평가 결과 및 구제조치
 협력회사	불공정거래로 인한 피해 (부당한 요구 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 협력회사 고충 제보 27건 접수(2021)</li> <li>· LG생활건강 구성원의 ‘선물 안받고 안주기’ 활동 진행</li> <li>· 불공정 행위 제보 채널 운영(사이버 신문고 : <a href="http://ethics.lg.co.kr">http://ethics.lg.co.kr</a>)</li> </ul>
 고객	고객 개인정보보호          고객 피해 발생 (제품 안전성 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 65개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험 요인 개선 조치(2021)</li> <li>· 백화점 매장(3개) 개인정보 관리 현황 점검 및 위험 요인 개선 조치(2021)</li> <li>· 정보 유출 모니터링 시스템 고도화 등 5개 시스템 개선(2021)</li> <li>· 홈페이지 및 쇼핑몰, 영업 정보 시스템에 대한 모의 해킹 및 취약점 점검(2021)</li> <li>· 유전자 분석, 디지털 카탈로그, 방문 판매 영역에 대한 개인정보 처리 흐름 분석(2021)</li> <li>· 정보보호관리체계(ISMS) 사후 심사 통과 및 인증 유지(2021)</li> <li>· 보안성 검토 프로세스 강화(2021)                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75건의 보안성 검토 수행 : IT 시스템의 보안 취약점 최소화, 해킹으로부터 중요 정보 유출 방지</li> <li>- 보안성 검토 대상 IT 시스템 점검 : 인프라 점검, 모의해킹, ISMS, 개인정보, 내부통제, 보안점검 등</li> </ul> </li> <li>· 50개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험 요인 개선 조치(2020)</li> <li>· 219개 시스템에 대해 개인정보처리시스템 상 취약점 발견 및 개선 이행(2020)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2021년 소비자 상담 만족도 결과 : 4.7점(5점 만점)</li> <li>· 고객 상담 시스템 개선(2021)                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24시간 접근 가능한 ‘보이는 ARS’ 서비스 신규 도입</li> <li>- 고객 불만 상시 수집 및 음성 ARS 사용 불편 고객(청각장애인 등)의 접근성 개선</li> </ul> </li> <li>· 2020년 소비자 상담 만족도 결과 : 4.67점(5점 만점)</li> <li>· 집중관리클레임 제도를 통한 VOC 접수 이후 30분 이내 담당부서와 공유, 1일 이내 소비자 방문</li> </ul>
 지역사회	사회적 약자의 사회진출 (장애인, 여성, 고령자 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회적 약자 고용 활성화                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자회사형 장애인 표준사업장 ‘고운누리’ 운영으로 사회적 약자 고용 지원(2021)</li> <li>- ‘충북 장애학생 직업박람회’에 참여하여 메타버스 플랫폼 활용한 모의면접 컨설팅 제공(2021)</li> <li>- ‘충북발달장애인훈련센터’에 밝은누리 화장품 포장 체험 부스 지속 운영</li> <li>- 장애인표준사업장 (주)밝은누리 운영으로 사회적 약자 고용 지원(2015~)</li> </ul> </li> <li>· 2021년 내추럴 뷰티 크리에이터 35명 선발(사회초년생, 경력단절 여성)</li> <li>· 협력회사기술지원팀을 통한 정년 퇴직자, 고령자 재고용</li> </ul>

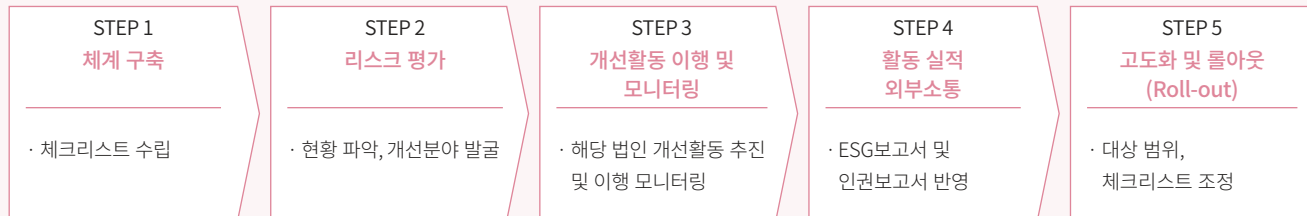
## 인권영향평가

### 구성원 인권영향평가 결과

LG생활건강은 구성원을 대상으로 인권영향평가를 진행합니다. ‘사업장 인권 자가 점검’ 및 ‘사업장 인권 실사’를 통해 인권경영 체계상 발생할 수 있는 요소를 확인했으며, ‘직원 인권 설문’을 통해 구성원이 직·간접적으로 경험한 인권 침해 사례를 파악했습니다. 2021년 ‘사업장 인권 자가점검’을 통해 국내 6개 사업장을 확인한 결과, 기업 활동 전 분야에서 심각한 인권 리스크는 없었으며, 부분적 미흡사항으로 작업장의 안전 장구 및 시설 안전과 위생 유지, 정기적인 산업안전 관련 교육 실시 등 산업안전보장 분야의 이슈가 일부 확인되었습니다. 작업장의 안전 장구는 주기적 안전 보호구 보관함 관리로 청결을 유지할 계획이며 정기적인 산업안전 교육을 위해 협력회사를 포함하여 주기적 안전교육 실시 여부를 확인하는 것으로 개선대책을 마련하였습니다. 한편, LG생활건강은 2020년에 전사적인 인권경영체계를 확인한 결과, ‘최고 의사결정 조직 내 책임과 역할’ 항목을 보완해야 한다는 의견을 도출하고, 2021년 4월에 신설한 이사회 산하 ‘ESG위원회’에 필요시 주요 인권 이슈를 보고하고 있습니다.

또, 2020년 구성원을 대상으로 시행한 ‘직원 인권 설문’ 및 ‘사업장 인권 실사’ 결과, 심각한 인권 침해 행위는 없으며 다만 근로시간 및 고충 처리 프로세스에 관한 잠재적인 리스크를 확인했습니다. 이에 LG생활건강은 구성원의 일과 삶의 균형을 위해 유연근무제를 시행하고 법정 근로시간을 준수해 근로시간을 관리하고 있습니다. 또한 사원협의체를 통해 고충 사항을 접수하고 해결할 수 있는 프로세스를 상시로 운영합니다.

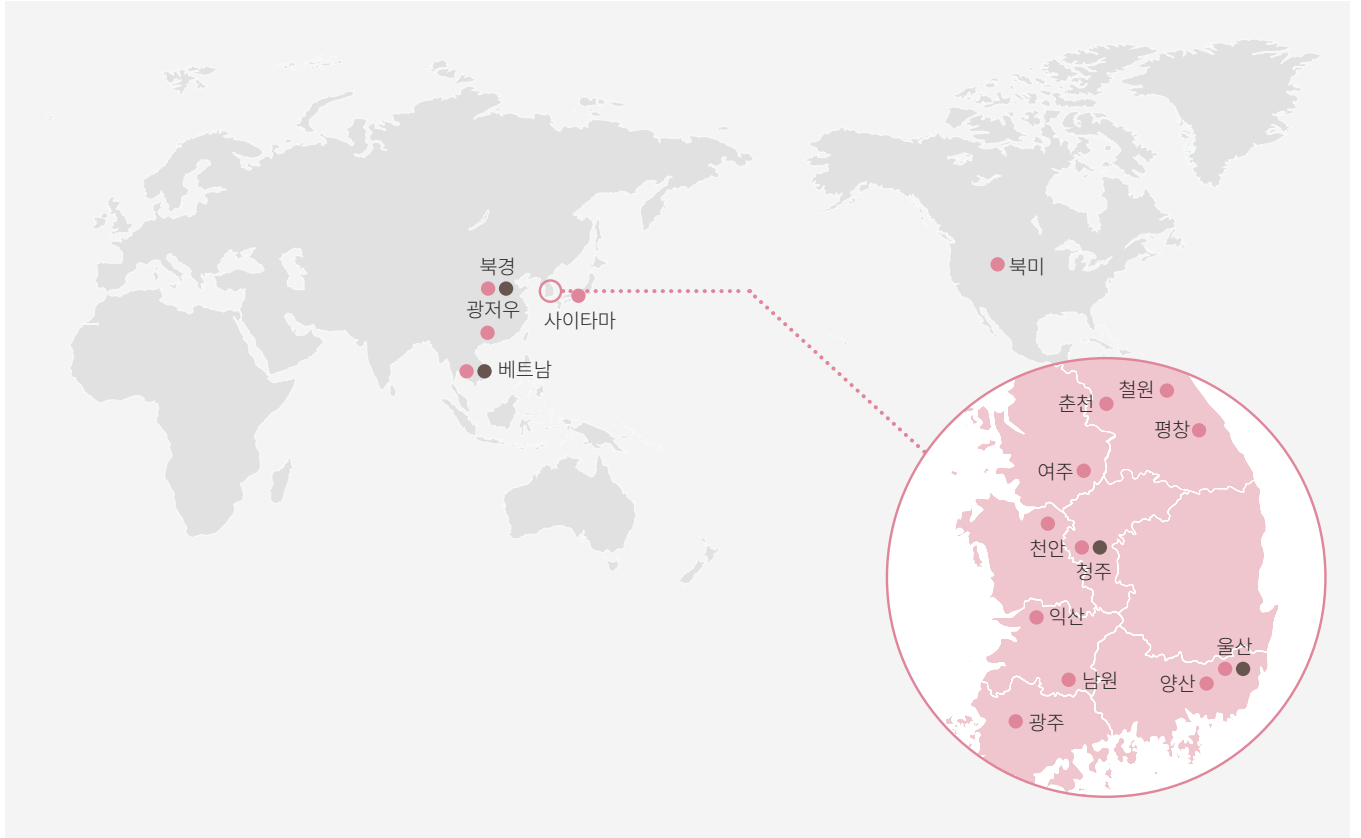
### 사업장 인권 자가점검 프로세스





구성원 인권영향평가 범위

● 인권 자가점검 ● 제3자 인권 실사



**국내 사업장 인권 실사(Due Diligence) 이행**

LG생활건강은 2020년 구성원을 대상으로 첫 인권 설문조사를 실시해 관련 이슈를 발굴하고, 글로벌 가이드라인에 부합하는 사업장 운영을 위한 노동 및 인권 리스크 관리를 위해 울산 및 청주 사업장을 대상으로 비대면 실사를 진행했습니다.

실사를 통해 인권경영제도 구축, 근로자 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 등 총 96개의 점검 지표에 대한 자가 점검을 시행했으며, 인권 취약계층으로 파악한 근로자들을 직접 인터뷰해 개선이 필요한 사항에 대해서는 조치 계획을 수립하고 관련 법규를 공유하는 등 잠재적인 인권 리스크를 선제적으로 관리하도록 지원했습니다.

LG생활건강은 앞으로도 이행 현황을 지속해서 모니터링해 체계적인 인권 영향 및 리스크 관리체계를 구축하겠습니다.

**해외 사업장 인권 실사(Due Diligence) 이행**

LG생활건강은 국내 사업장뿐만 아니라, 해외 사업장 근로자의 인권 보호를 위한 인권 실사를 이행했습니다.

2019년에 LG생활건강 베트남 및 북경 법인을 대상으로 글로벌 가이드 라인에 부합하는 사업장 운영을 위한 노동 및 인권 리스크 관리를 목적으로 인권 실사를 시행했습니다.

강제노동 이행, 연소근로자 채용 여부, 합법적 근로시간 관리 등 총 34개의 점검 항목에 대해 서류 점검과 현장 확인, 관련자 인터뷰를 진행했으며, 그 결과 개선이 필요하거나 앞으로 보완 검토가 필요한 부분의 조치계획을 수립했으며 해당 항목에 대한 법규를 공유해 잠재적인 리스크를 선제적으로 관리하도록 지원했습니다.

LG생활건강은 앞으로 지속해서 이행 현황을 모니터링해 해외 공급망에 대한 인권 영향 및 리스크 관리체계를 구축해나갈 것입니다.

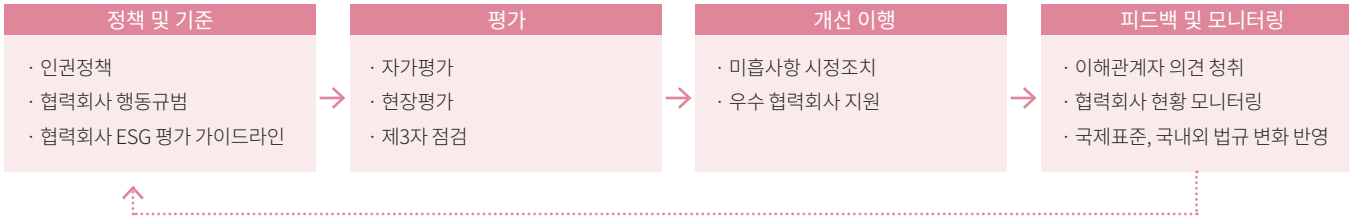
### 협력회사 인권영향평가 결과

LG생활건강은 협력회사가 안전한 근로 환경 조성, 근로자 인권 관리, 환경 책임 등에 관한 잠재적 위험요인을 발굴, 관리할 수 있도록 ESG 평가를 시행하고 있습니다.

특히 인권 관련 평가를 강화하기 위해 해마다 국내외 주요 협력회사를 대상으로 인권영향평가를 진행하며, 협력회사의 ESG 관리 역량을 높이고 협력회사의 행동규범 준수 여부를 확인하도록 자가평가를 실시하고 있습니다. 핵심 협력회사를 대상으로 현장평가를 실시해 잠재적인 리스크를 점검하고 그 결과를 협력회사의 종합평가에 반영해 리스크를 줄이기 위해 노력하고 있습니다. 이와 함께 협력회사에 대한 ESG 평가의 전문성과 객관성을 높이고 ESG와 관련해 더 다양한 정보와 개선사항을 제시하기 위해 제3자 점검을 진행합니다. 평가를 통해 식별된 미흡한 사항은 결과 보고서로 협력회사에 제공하고 개선을 권고하며, 협력회사에서 ESG 관련 취약점을 파악하고 개선해 ESG 역량을 강화할 수 있도록 적극적으로 지원합니다.

2021년 협력회사를 대상으로 진행한 인권영향평가 결과, 주52시간 규제, 초과근로 기록 관리 체계, 외국인 근로자 자발적 노동 보장, 성희롱 예방 프로세스 등과 관련한 리스크를 확인했습니다. 이에 잠재적 리스크가 발견된 협력회사들을 대상으로 개선이 필요한 항목별 최우선 개선 과제, 장기 개선 과제를 수립했습니다. LG생활건강은 앞으로 지속해서 개선 여부를 모니터링할 계획입니다.

### 협력회사 ESG 평가 프로세스



### 협력회사 ESG 평가 현황

(단위 : 개사)

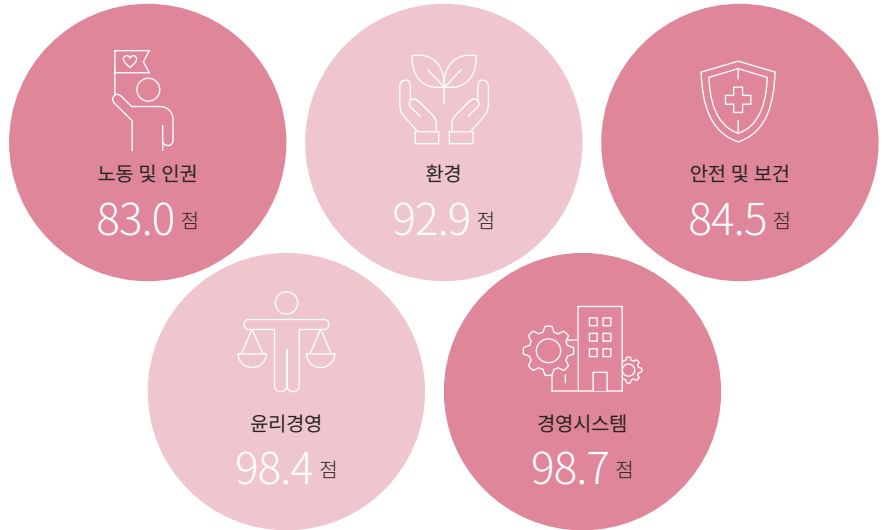
구분	세부 구분	2020년		2021년	
		협력회사 수	협력회사 수	비고	
공급망 ESG 평가	핵심 협력회사(1차)	138	115	48%(구매비중)	
	핵심 협력회사(2차)	-	38	-	
	1차 협력회사 자가평가 <sup>1)</sup>	138	431	100%(1차 핵심 협력회사 115개 전체 자가평가 진행)	
	핵심 협력회사(2차) 자가평가 <sup>1)</sup>	138	38	100%(2차 핵심 협력회사 중 자가평가 진행)	
	제3자 점검 <sup>3)</sup>	10	12	(핵심 협력회사 중 실시 진행)	
고위험 협력회사 식별 <sup>2)</sup>	1차 협력회사	10	11	1차 핵심 협력회사 11개 포함	
	핵심 2차 협력회사	13	1	-	
핵심 협력회사 모니터링	모니터링 대상	-	12	-	
	모니터링 대상 중 고위험	-	6	50%(모니터링 대상 중 고위험 협력회사)	
고위험 협력회사 시정조치	시정조치 완료 대상	-	6	100%(식별된 고위험 협력회사 중 시정조치 완료된 협력회사)	

1) 자가평가 : 온라인 ESG 자가평가를 진행한 전체 협력회사 중 1차 협력회사. 지난 3년간 전체 협력회사 645개 업체 자가평가 100% 진행함

2) ESG 리스크가 높은 협력회사 : 잠재적 ESG 리스크를 점검하기 위해 총41개(노동인권 12개, 환경 12개, 안전 및 보건 8개, 윤리경영 4개, 경영시스템 5개 항목)로 구성된 평가지표를 활용하여 평가한 결과, 고위험군으로 분류된 협력회사(100점 만점 기준, 총점 40점 미만)

3) 제3자 점검 : 외부 전문가가 참여한 제3자 점검

### 협력회사 자가평가 결과



\* 주요 평가지표 기준 평가점수

### 협력회사 미흡사항

LG생활건강은 노동 및 인권, 환경, 안전 및 보건, 윤리경영, 경영시스템에 대한 평가를 통하여 ESG 이행 현황을 확인하였습니다. 노동 및 인권 영역의 경우, 주52시간 규제, 초과근로 기록 관리 체계, 외국인 근로자 자발적 노동 보장, 성희롱 예방 프로세스, 계약직·비정규직 계약 관리, 노동자 권리 보호 장치 등에 대한 잠재 리스크가 발견되었습니다. 안전 및 보건 영역의 경우, 기초적 안전 보건 관리, 안전보건 사고 예방 조치, 안전보건 사고 처리 프로세스 등의 리스크를 확인하였습니다. 리스크가 확인된 협력회사를 대상으로 미흡사항에 대한 개선이행을 권고하였습니다.

구분	이슈	주요 미흡사항	대상 협력회사 비율
노동 및 인권	근로시간	법정 근로시간 준수, 근로시간 기록 및 관리체계	5.2%
	초과근로	개인별 초과근로를 기록 증빙자료 관리	9.0%
	외국인 및 이주민 고용	외국인 및 이주민 고용 관련 정책 수립	52.7%
	성희롱 예방	성희롱 예방 지침 수립 및 징계 조치 관리	35.6%
안전 및 보건	안전 및 보건 교육	모든 근로자 대상 100% 안전보건교육 실시	5.3%
	안전보건관리 규정	안전보건관리 규정 수립 및 내용 관리	37.0%
	작업환경 유해성 측정	시설안전 및 유해성 평가를 위한 활동 실시 여부	13.3%

#### CASE 사내 협력회사 자가점검 결과

LG생활건강은 공급망 관리의 일환으로 사내 협력회사(하도급사)를 대상으로 자가평가를 진행합니다. 2021년 총 67개 하도급사를 대상으로 진행했으며, 평가는 인권노동 및 환경안전 영역 총 26개 항목으로 진행했습니다. 2021년 평가 결과, 인권노동 영역에서 3개사, 환경안전 영역에서 1개사에 대한 미흡사항이 도출되었습니다. 식별된 4개의 사내 협력회사는 미흡사항에 대한 개선이행을 권고하였으며, LG생활건강 각 담당팀과 협의하여 개선 활동을 진행 중에 있습니다.

### 인권영향평가 요약

LG생활건강은 사업 전 과정에서의 인권 침해를 근절하기 위하여 리스크 식별 프로세스를 기반으로 인권 현황을 정기적으로 점검합니다.

### 인권영향평가(Human Rights Assessment) 현황 및 결과

대상	방법
구성원 <sup>1)</sup> 	사업장 인권 자가점검
	인권 실사(Due Dilligence)
	직원 인권 설문조사
	기타 방법 : 사이버 신문고, LG Way 서베이, 사업장 안전진단, 구성원 건강검진
협력회사 <sup>2)</sup> 	사내 협력회사 자가 점검
	협력회사 ESG 평가
	협력회사 ESG 현장 점검
	원자재 구매 시 인권침해 검토
	기타 방법 : 사이버 신문고, 금품수수 신고 제도, 구매 계약 시 인권침해 요소 확인
고객 및 지역사회 	개인정보 보안점검
	고객 VOC

1) 구성원 : 2018~2021년 인권영향평가 사업장 대상 100% 진행, 개선조치 100% 이행

2) 협력회사 : 2018~2021년 인권영향평가 협력회사 대상 100% 진행, 미흡사항 100% 전달

내용	이행 결과
국내외 전 사업장을 대상으로 자가점검	· 6개 국내 사업장(2021)
체크리스트 확인	· 16개 국내외 사업장(2020)
· 국내외 주요 사업장을 대상으로 인권 실사 (Due Diligence) 이행	· 국내 : 청주, 울산 사업장(2020)
· 취약계층 근로자 대상 인터뷰 진행	· 해외 : 중국 북경 사업장, 베트남 사업장(2019)
직원 인권 침해 현황 파악을 위하여 전체 구성원 대상으로 실시(자회사 구성원 포함)	* 2021년의 경우 코로나19로 미진행
국내외 전 사업장 사내 협력회사(하도급사) 대상 자가점검 체크리스트 확인	전체 구성원 대상 진행(2020년)
국내외 전 사업장 사내 협력회사(하도급사)	· 62개 사내 협력회사(2021)
· 61개 사내 협력회사(2020)	
· 54개 사내 협력회사(2019)	
국내외 협력회사 대상 온라인 평가 및 On-Desk 검토 진행 <sup>3)</sup>	· 국내외 'Core partners', 'Key suppliers' 협력회사(2021)
	· 국내외 190개 협력회사(2020)
	- 국내 140개, 해외 50개
고위험 및 핵심 협력회사 대상 실사 이행	· 협력회사 12개사(2022.1)
	· 협력회사 10개사(2021.1)
	* 코로나19로 제3자가 참여한 화상 인터뷰 진행
원자재 구매 시 발생할 수 있는 인권침해 검토	· 지속가능한 팜오일(RSPO) 구매 비율 33.7% 달성(2021)
	· 울산 및 온산 사업장 RSPO 분리(Segregation) 인증 유지
	· 지속가능한 원료 구매 정책 수립
국내 사업장 및 협력회사 대상 점검 진행	· 65개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험요인 개선 조치(2021)
	· 50개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험요인 개선 조치(2020)
	· 81개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험요인 개선 조치(2019)
고객 피해 발생(제품 안전성 등)에 대해 의견 청취	· 2021년 소비자 상담 만족도 결과 : 4.7점(5점 만점)
	· 고객 상담 시스템 개선(2021)
	- 24시간 접근 가능한 '보이는 ARS' 서비스 신규 도입
	- 고객 불만 상시 수집 및 음성 ARS 사용 불편 고객 (청각장애인 등)의 접근성 개선
	· 2020년 소비자 상담 만족도 결과 4.67점(5점 만점)
	· 집중 클레임 제도를 통한 VOC 접수 이후 30분 이내 담당부서와 공유, 1일 이내 소비자 방문(2020)

3) 평가항목 : 노동 및 인권, 환경, 안전 및 보건, 윤리경영, 경영시스템

## 3

## 이슈별 관리 현황

## 차별 금지

## 공정한 채용 프로세스 구축

LG생활건강은 스펙보다는 실력과 역량으로 평가 받는 공정한 채용 프로세스를 구축하기 위해 2017년부터 1:1 심층 면접 방식을 도입했습니다. 3차에 걸친 심층 면접으로 충분한 시간을 가지고 지원자 개개인을 평가하며 직무별 특성에 맞는 역량을 구체적으로 검증해 인재를 선발하고 있습니다.

지원자와 면접관이 1:1로 소통하는 편안한 분위기에서 평가가 이루어지며, 지원자는 회사에 대한 이해도를 높이고 면접관은 지원자의 업무 적합도를 확인할 수 있습니다. 이처럼 LG생활건강은 직무별 특성에 맞는 요건과 역량을 세분화하고 이에 맞는 인재 검증과정을 거쳐 채용 절차의 공정성을 높이기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

## 여성 인재 채용

LG생활건강은 여성가족부에서 주관하는 ‘가족 친화 우수기업 인증’을 8년 연속 유지하며, 성별에 상관없이 조화롭게 근무할 수 있는 조직문화를 정착했습니다. 또, 직장 내 어린이집 운영, 자유로운 출산휴가·육아휴직 신청, 가족 돌봄 휴가제도, 긴급 자녀 보육을 위한 재택근무 시행 등 여성 인재가 경력 단절 없이 일과 육아를 병행할 수 있는 업무 환경을 조성했습니다.

90일간 출산휴가(다태아 120일)를 부여하되, 법적 수준 이상으로 임신 관련 질병 휴직(절박 유산증 등 임신 관련 질병으로 진단받은 경우 1개월 내 유급 질병 휴직 부여) 및 난임 치료비(난임 관련 정부 지원 이외에 비용이 많이 소요되는 ‘체외수정 중 신선배아 시술’에 대해 회당 150만 원, 연간 4회 600만 원 이내 지원) 제도를 시행 중입니다. 또, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자를 대상으로 1년간 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도를 운영하고 있으며 이는 성별에 상관없이 활용할 수 있습니다.

특히 2022년 6월부터 기존의 법적 기준에 따라 1년이었던 육아휴직 기간을 2년으로 확대 개편해 모든 구성원이 충분한 육아 시간을 가질 수 있도록 지원함으로써, 휴직을 마치고 복귀 후에 업무에 보다 몰입할 수 있는 환경을 조성했습니다.

LG생활건강은 화장품, 생활용품, 음료 등 소비재 산업의 특성을 살려 감각이 뛰어난 여성 인재들을 적극적으로 확보해 2021년 말 기준 전체 직원의 52.9%가 여성 인재입니다. 앞으로 여성 인재들이 일과 삶의 균형을 추구할 수 있도록 관련 제도를 지속해서 보완하고 있으며, 결혼과 육아로 인해 부득이하게 경력이 단절된 여성 구성원에는 재입사 기회를 제공하고 있습니다.

## CASE 사회적 약자 고용

LG생활건강은 사회적 약자인 장애인의 고용 활성화를 위해 2015년에 장애인 표준사업장 ‘밝은누리’를 설립하여 운영하고 있습니다. 2021년 말 기준으로 전체 근로자 95명 가운데 62명이 장애인 근로자이며, 이 중 53명이 중증 장애인입니다. 직원들은 광화문 본사와 청주 사업장 내 매점이나 카페 근무, 세차, 환경미화, 화장품 포장, 주차 관리 등의 직무를 수행하고 있습니다. 이외에도 충청북도 교육청 산하 특수교육원에서 주관하는 ‘2021 충북 장애 학생 직업박람회’에 참여하여 메타버스 플랫폼을 활용한 모의면접 컨설팅을 제공하였으며, 한국장애인고용공단과 파트너십을 통한 ‘충북발달장애인훈련센터’에 밝은누리 화장품 포장 체험 부스를 꾸준히 운영하는 등 장애인 고용 활성화에 지속적으로 기여하고 있습니다. 2021년 7월에는 자회사인 코카콜라음료와 한국장애인고용공단이 협약을 체결하여 자회사형 장애인 표준사업장인 ‘고운누리’를 설립하였습니다. 2021년 말 기준으로 전체 근로자 12명 중 10명이 중증 장애인으로 구성되어 있으며, 안양과 광화문 사업장의 매점, 카페 등에서 근무하고 있습니다.

## 인도적 대우

### 1등 품격 조직 문화

LG생활건강은 상호 존중과 배려의 조직문화를 구현하기 위해 해마다 '1등 품격교육'을 실시합니다. 이 교육은 2012년부터 해마다 전 구성원을 대상으로 진행하는 교육으로, 외부 환경 변화에 빠르게 대응해 내부 리스크를 줄이고 구성원 모두 상호 존중과 배려의 자세를 갖추도록 합니다. 힘희롱과 성희롱 근절, 구성원 간 상호 존중과 배려를 위한 행동 지침, 다양성 문화 확대를 위한 외국인과 장애인 구성원 존중 행동 지침을 수립했습니다.

이뿐만 아니라 스마트한 일하는 방식, 회의 및 보고, 일과 삶의 균형 등 지켜나가야 하는 기본 조직 문화에 대한 리더와 직원의 행동 지침을 명시했습니다. 이를 통해 LG생활건강다운 건강한 조직 문화를 지속해서 발전할 수 있도록 노력해나갈 것입니다.



LG생활건강의 '1등 품격'은 전 구성원이 일등 회사에 걸맞은 품격을 갖추어야 한다는 개념으로, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 ZERO, 다양성 존중(외국인 및 장애인과 함께 일하는 일터)의 문화를 구축하는 것입니다. 그 일환으로 2012년부터 매년 전 구성원을 대상으로 1등 품격 교육을 실시해 왔습니다. 2020년부터는 전 교육 과정을 온라인으로 진행하고 있으며, 2021년에는 뮤지컬 드라마 형식으로 콘텐츠를 새롭게 개편하였습니다. 사회의 중요한 화두가 되는 ESG 관련 내용과 더불어 직장 내 괴롭힘 금지 등 직장생활에 필요한 기본 준수 사항을 함께 구성해 구성원들이 조금 더 쉽고 재미있게 1등 품격의 문화를 체화할 수 있도록 했습니다. 아울러, 2018년부터 성희롱과 장애인 인식 개선 교육에 대한 법적 요건이 강화됨에 따라, 해마다 전 구성원을 대상으로 해당 주제에 대한 온라인 교육을 추가 시행하고 있습니다.

또한, 디지털 트랜스포메이션을 접목해 스마트한 업무 방식을 위한 교육을 지원하고, 일과 삶의 균형 등 조직문화와 관련한 리더와 구성원의 행동 지침을 구체적으로 안내해 건강한 문화가 발전하도록 지원합니다. ESG 경영, MZ세대 등 최근의 화두를 적극적으로 반영해 시대의 흐름에 걸맞은 1등 품격 문화를 가꾸어나가기 위해 노력하고 있습니다.

### 강제노동 금지

LG생활건강의 인권정책은 모든 형태의 강제적인 노동을 금지합니다. 폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속해 개인의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 한다는 것을 명시하고 있습니다. 또한, 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증 양도를 요구하지 않을 것을 보장합니다.

해마다 실시하는 협력회사 ESG 리스크 평가 중 노동인권 분야에서 아동 및 강제 노동 금지 여부를 점검하고 있으며, 2021년 협력회사 ESG 이행 평가 결과, 국내외 강제 노동은 발견되지 않았습니다.

**아동노동 금지**

LG생활건강의 인권정책은 국제노동기구(ILO)에서 보장하는 핵심협약을 준수하며 어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용하지 않을 것을 보장합니다.

국내 사업장에서는 18세 이하 아동에 적용하고 있으며, 해외사업장의 경우 ILO에서 국가별로 비준한 노동 연령 제한 조건을 준수하고 있습니다.

해마다 실시하는 협력회사 ESG 리스크 평가를 통해 공급망에서 아동노동을 근절하는 체제를 구축하고 있으며, 2021년 협력회사 ESG 이행 평가 결과, 국내외 아동노동은 발견되지 않았습니다.

**책임있는 원자재 구매**

**팜오일(Palm Oil)**

팜오일은 세정제의 원료로 사용되는 지방산(Fatty Acid)과 같은 팜 유래 원료부터 유화제로 사용되는 글리세린을 용매로 사용하는 팜오일 유도체까지 화장품과 생활용품 공정에서 다양하게 활용되고 있습니다. LG생활건강은 이러한 팜오일 생산으로 인한 노동자의 인권 침해와 무분별한 환경 파괴에 대한 문제의 심각성을 깊이 인식하고 있으며, 글로벌 NGO 및 기업이 참여하여 설립한 RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil)<sup>1)</sup> 활동을 지지합니다. 이에 따라 울산과 온산 사업장은 지난 2014년에 원료 저장에서부터 생산, 제품 저장, 출하까지의 과정에서 RSPO 분리(Segregation) 인증을 최초로 획득했으며, 2019년에는 재인증을 취득하였습니다. 특히, 팜오일 생산과 관련하여 인권 침해 사항이 발견된 협력회사와는 즉시 거래를 중지하고 있습니다. LG생활건강은 2025년까지 RSPO 구매 비율 목표를 64.9%로 설정하였으며, 2021년에는 33.7%의 구매 비율을 달성하였습니다.

1) RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil) : 지속가능한 팜오일을 위한 산업협의회

**운모(Mica)**

운모는 색조 화장품에 쓰이는 원재료로 주로 립스틱, 파운데이션, 쿠션 파운데이션의 발색 효과를 위해 사용됩니다. 전 세계 60% 이상의 운모가 인도에서 채취되며, 이 과정에서 아동 노동과 비윤리적인 노동 관행이 빈번하게 발생하고 있습니다. 또한 천연운모는 채취 장소에 따라 중금속 등 유해물질이 포함될 수 있어 안전성 문제가 생길 수 있습니다. LG생활건강은 미국, 일본, 중국의 광산에서 숙련된 노동자들에 의해 생산된 운모를 조달하고 있으며, 인도산 운모를 사용할 때는 해당 광산의 아동노동금지(Non-Child labor) 선언 또는 공급사의 RMI(Responsible Mica Initiative)<sup>2)</sup> 회원 인증 여부를 반드시 확인하고 있습니다. 아울러 잠재적인 불법 아동노동을 근절하고 보다 안전한 원료를 사용하기 위해 화장품 제조에 천연운모 대신 합성운모의 비중을 확대하고 있으며, 향후에는 합성운모로 100% 전환할 계획입니다.

2) RMI(Responsible Mica Initiative) : 인도 운모광산의 아동노동 철폐를 위한 산업 이니셔티브

**운모 원자재 구매 현황**

품목 수 (개)	주요 적용 제품	3개년 구매 현황 (2019-2021년 누계)		원산지별 품목 수 (개)			
		구매량(톤)	공급사(개사)	인도	미국	일본	중국
54	색조류 (립스틱, 쿠션, 파운데이션 등)	72	14	10	16	16	12



**분쟁광물 관리 프로세스**



1) CMRT : Conflict Minerals Reporting Template  
 2) EMRT : Extended Minerals Reporting Template  
 \* CMRT, EMRT : 분쟁광물 보고 템플릿

**근로시간**

효율적 근로시간 관리

우리나라 근로자의 연간 근로시간은 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 최상위권에 올라있습니다. 이러한 장시간 노동은 낮은 노동생산성과 산업재해의 주요 요인으로 지적됩니다.

LG생활건강은 법정 근로시간을 준수하고, 근무시간 내 효율적으로 일할 수 있도록 원칙과 체계를 마련했으며, 해외사업장이 위치한 국가의 노동시간과 관련한 법률을 준수하고자 노력하고 있습니다.

구성원은 근로시간 내 적절한 휴식을 보장받으며, 전사 동시 휴가제를 통해 전 직원이 눈치 보지 않고 월 1~2회 휴가를 사용할 수 있는 제도를 시행하고 있습니다. 이뿐만 아니라 개인의 긴급한 용무에 활용할 수 있도록 ‘반반차 휴가제도’를 신설해, 구성원이 2시간 단위로 연차를 사용할 수 있도록 제도를 개선했습니다.

탄력적 근무시간 제도 운영

LG생활건강은 구성원이 라이프 스타일에 맞추어 근무시간을 조정할 수 있도록 5가지 선택적근로 시간제(Flexible time)를 운영하고 있습니다. 출근 시간(7:00~9:00)과 퇴근 시간(16:00~18:00)을 30분 단위로 나누어 일과 삶의 균형을 맞추도록 장려하고 있습니다.

스마트 스테이션(Smart Station)

LG생활건강은 2013년부터 내근 중심의 기존 영업활동 방식에서 벗어나, 고객과 소통하고 교류하는 시간을 확대한 현장 중심의 영업 조직으로 거듭나기 위해 스마트 스테이션을 추진해왔습니다. 스마트 스테이션 도입 이후 영업사원들은 현장으로 바로 출근하고 업무를 종료한 후 바로 퇴근할 수 있게 되었습니다. 자연스레 거래처 방문 이동시간이 줄어들고 꼭 필요한 내근 업무만 하는 등 효과적인 업무가 가능해졌으며, 개인적으로도 일과 삶의 균형 있는 생활을 영위할 수 있는 환경이 조성되었습니다.

### 임금과 복리후생

#### 성과 기반의 공정한 보상시스템 운영

직무별로 차별화된 공정한 보상은 구성원에게 동기를 부여하고 만족도를 향상하며 업무 몰입을 가능케 하는 기본 가치입니다. LG생활건강은 이를 염두에 두고 고성과자와 저성과자에 대한 보상의 주기, 범위 등을 차별화하는 개별임금관리체계를 확대해 현업 리더에게 재량권을 주고 전체 사무 기술직을 대상으로 도입했습니다. 또한 판매사원 직군에도 개인의 역량과 성과에 맞춘 역량급 제도를 도입해 공정한 보상의 틀을 마련했습니다.

#### 생활수준 제고

기본적인 가정생활을 유지하고 빈곤의 악순환을 끊는 데 도움을 주기 위해서는 생활임금(Living Wage)이 보장되어야 합니다. LG생활건강은 각국의 현지 법이 정한 최저임금을 지지하며 이를 통해 평등하고 포용적인 사회를 구현하는 데 이바지하고자 합니다. 앞으로도 사업을 운영하는 지역에서 적절한 급여를 지급할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

### 결사의 자유

#### 노사 커뮤니케이션 활성화

LG생활건강은 노사 간 수평적이고 원활한 소통으로 구성원의 불만 사항을 청취하고 합리적인 해결방안을 제시하기 위해 사업부, 사업장 및 직군별 노사 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있습니다. 다양한 채널을 통한 폭넓은 소통으로 구성원의 업무 환경 개선, 고충 처리, 복지 증진 및 일과 삶의 균형을 유지하는 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다.

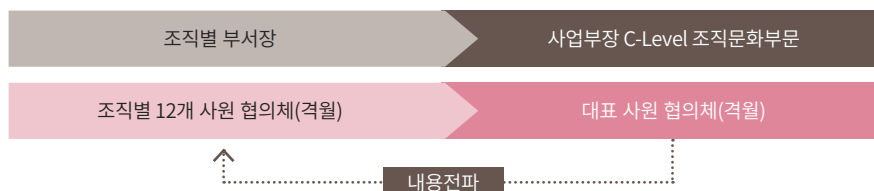
구분	운영시기	내용
전사 사원협의체	분기 1회	조직별 구성원 대표를 통한 VOE 청취, 이슈 및 해결방안 도출
사업부 협의회	격월 1회	사업부 세부 채널별 현장 분위기 및 VOE 청취
판매 판촉직군 직급별 간담회	분기 1회	판매 판촉직 관련 VOE 청취, 이슈 및 해결방안 도출
사업장 노사협의회	분기 1회	사업장 근무환경개선, 안전보건 관련 안전 설문 취합
사업부 간담회	연 1회	사업부장 주관 사원 간담회 및 세부 안전별 피드백

#### 사원협의체 운영

LG생활건강은 리더십을 조기 육성하고 젊은 세대의 목소리를 경영진에 전달하도록 사원협의체를 운영하고 있습니다.

총 82명과 10명의 대표로 이루어진 사원협의체는 각 사업부의 특성에 맞는 조직문화 활동을 전개하고 있습니다. 연 2~3회 개최하는 전사 모임에서 회사의 주요 이슈를 공유하고 주제별 특강으로 젊은 세대의 인사이트 함양을 지원하고 있습니다. 또, 'Meet the Executive' 시간을 통해 임원진과 정기적으로 소통하고 있으며, 깊이 있는 Q&A를 통해 경영자의 관점과 경영현황을 공유함은 물론, 상하 간 인식 격차를 좁히고 구성원의 의견을 경영활동에 적극적으로 반영하고 있습니다.

#### 사원협의체 활동



## 개인정보 보호

### 개인정보보호 시스템 강화

LG생활건강은 개인정보의 내부 유출, 해킹 및 악성코드 방지를 위해 개인정보보호 시스템을 구축해 운영하고 있습니다.

2020년에는 이미 운영 중인 26개 시스템을 점검해 고도화가 필요한 서버 접근 제어, 개인정보 로그 모니터링, DB 접근 제어, 망분리 시스템 및 Endpoint DLP의 OS를 업그레이드했으며, 2021년에는 보안성 검토 프로세스를 시스템화하여 관리 범위를 확대함으로써 IT 시스템의 보안 및 취약점 사전 발견, 해킹으로부터 중요 유출 가능성 방지, 개인정보 및 정보통신망법 준수 등에 많은 도움이 되었습니다. 협력회사에 대한 보안 관리를 강화하기 위해 정보보안서약서, 개인정보보호서약서, 철수확인서, 교육확인서 징구 관리를 시스템화했습니다.

또한, 해킹을 방지하기 위해 해마다 실시하고 있는 모의 해킹 대상 시스템을 213개에서 219개로 확대해 발견한 취약점을 제거했습니다. 시스템 구축단계부터 취약점 제거를 강화하고 이를 체계적으로 관리하기 위해 소스 취약점 점검 및 취약점 관리 시스템을 구축하였으며, 2021년에는 정보보호관리체계(ISMS) 사후심사를 통과하여 인증을 유지하고 있습니다.

## 안전 및 보건

### 안전한 업무 환경 조성

LG생활건강은 구성원의 안전과 건강을 경영의 최우선 원칙으로 추구하고, 국내외 사업장에서 무사고·무재해 달성을 위해 체계적인 안전보건 활동을 펴고 있습니다.

안전보건경영 시스템을 기반으로 전사적인 안전보건 관리체계를 새로 구축하고, 안전보건 전담 조직을 통해 중대 재해를 비롯해 안전보건 리스크를 철저히 관리합니다. 또한 안전한 작업환경 조성 및 구성원 건강관리 지원을 적극적으로 시행하고, 구성원의 안전보건 인식 함양과 비상 상황 대응을 위해 정기적인 교육과 훈련을 진행함으로써 안전보건 문화가 일과 삶에 내재될 수 있도록 노력하고 있습니다.

전사 안전보건위원회를 기반으로 단 한 명의 산업재해 피해도 없는 무재해 사업장을 목표로 통합적인 안전 관리 활동을 하고 있습니다. 국내 전 사업장을 대상으로 사업장 특성과 규모에 따라 환경안전 법규 및 국제기준 이상의 엄격한 내부 안전보건 기준을 적용해 중점 과제 이행에 대한 정기적인 모니터링을 시행합니다. 협력회사 근로자의 안전한 업무환경을 보장하기 위해 LG생활건강 안전보건 방침에 협력회사 안전보건 지원을 명문화했습니다. 이에 따라 안전 보호구 지원 및 유해 위험요인 개선을 포함한 인적, 물적 지원을 제공하고 있으며, 협력회사 선정 및 운영시 적격성 평가 체계를 수립해 운영 점검 및 개선 활동을 지원하고 있습니다.

구성원의 건강 보호와 유지를 위해 만 35세 이상의 모든 구성원 및 만 35세 미만의 5년 이상 근속 구성원에게 격년으로 종합 건강진단을 제공하고, 그 외 구성원에게는 일반 건강검진을 지원합니다. 또, 전 구성원은 5년을 주기로 뇌심혈관계질환 정밀검진을 필수로 실시하며, 근골격계질환 관련 통증 호소자에게는 외부 재활센터와 연계한 개인별 맞춤 치료 프로그램을 제공합니다.

### 구성원 심리상담실 운영

LG생활건강은 코로나19의 장기화로 인한 스트레스, 감정적 고립을 비롯해 다양한 강도와 범위의 심리적 문제를 겪고 있는 구성원들을 위해 심리케어 프로그램을 운영 중입니다. 2020년에 도입한 화상상담, 구성원의 니즈를 반영해 추가한 전화상담을 통해 심리적 안정감을 되찾아 일과 삶에 집중하도록 돕고 있습니다.

이와 더불어 감정노동 접점 직군인 고객센터 담당 구성원들이 업무 중 직면하게 되는 심리적 위기를 극복할 수 있도록 비대면 커뮤니케이션 특강과 소그룹 영화 치료 프로그램을 4회 지원했습니다. 그 결과, 회복탄력성을 강화하고 스트레스 관리 방향성을 제시했다는 긍정적인 피드백을 얻었습니다. 이러한 결과를 바탕으로 앞으로도 심리적 위험 노출 가능성이 큰 직군을 대상으로 다양한 심리케어 프로그램을 지원할 계획입니다.

### 협력회사 지원

#### 열린 소통

LG생활건강 협력회를 기준으로 최고경영자 아카데미와 경쟁력 강화 워크숍을 구성하고, 임원단 협력회사 대표와 사회 저명인사 및 LG생활건강 하도급 거래 내부 심의위원을 중심으로 협력회사 동반성장 심의위원회를 구성했습니다.

사안별로 구분한 3개의 회의체를 통해 동반성장 지원제도, 하도급 거래 이슈 등을 협의하고, 협력회사 대표와 함께 해당 사안들을 심의·결정합니다. 또, 현장의 목소리를 보다 실질적으로 청취하고 반영하는 LG생활건강만의 열린 소통 활동으로 계층별 회의·심의체를 운영하고 있습니다.

#### 협력회사 소통채널

구분	협력회사 동반성장심의위원회 <sup>1)</sup>	최고경영자 아카데미 <sup>2)</sup>	경쟁력 강화 워크숍 <sup>2)</sup>
개최	연 4회	연 1회	연 1회
운영내용	하도급거래 및 동반성장 이슈 심의	동반성장 및 구매정책 공유	동반성장 및 구매정책 공유
구성현황	사외이사 2명/ 협력회사 대표 5인/ LG생활건강 내부심의위원 3인	협력회사 대표 130인	협력회사 구성원 130인

1) 코로나19 확산을 방지하고자 온라인으로 진행함

2) 코로나19 확산을 방지하고자 개별 개최하던 워크숍을 1회로 통합하여 온라인으로 진행함

#### 협력회사 지원체계



#### CASE 협력회사 컨설팅 지원

LG생활건강은 협력회사에서 발생할 수 있는 환경, 제품 품질, 노동 등의 리스크가 결국 당사의 문제로 직결된다는 인식을 바탕으로, 다년간 혁신 파트너십과 산업혁신운동으로 대표되는 외부 컨설팅 사업을 진행했습니다. 이를 통해 환경경영시스템, 안전보건경영시스템 등 인증 획득을 돕는 동시에, 협력회사의 다양한 제조 공정 리스크를 줄이고 안정적인 경영을 지원했습니다. 또한, 자체적으로 안심품질인증평가 제도를 도입해 소비자가 안전하게 사용할 수 있는 제품 품질 기준을 마련하고, 고품질의 제품을 생산할 수 있도록 내부 전문가 조직을 구성해 지속적이고 실효성 있는 컨설팅 활동을 수행하고 있습니다.

### 제품 안전성

#### 소비자 안심센터 운영

LG생활건강은 2017년, 제품 개발부터 소비자 사용단계까지 전과정의 품질을 관리하는 전문조직으로 ‘소비자안심센터’를 출범시키고 소비자가 안심하고 사용할 수 있도록 제품의 품질관리를 꾸준히 추진하고 있습니다.

2020년에 고객의 Pain Point<sup>1)</sup>에 집중해 고객의 관점에서 제품의 개선점을 발굴하는 활동을 추진했으며, 2021년에 설계·양산·유통·소비자 대응 등 전체 프로세스를 고객의 관점에서 최적화해 고객에게 실질적인 가치를 제공했습니다.

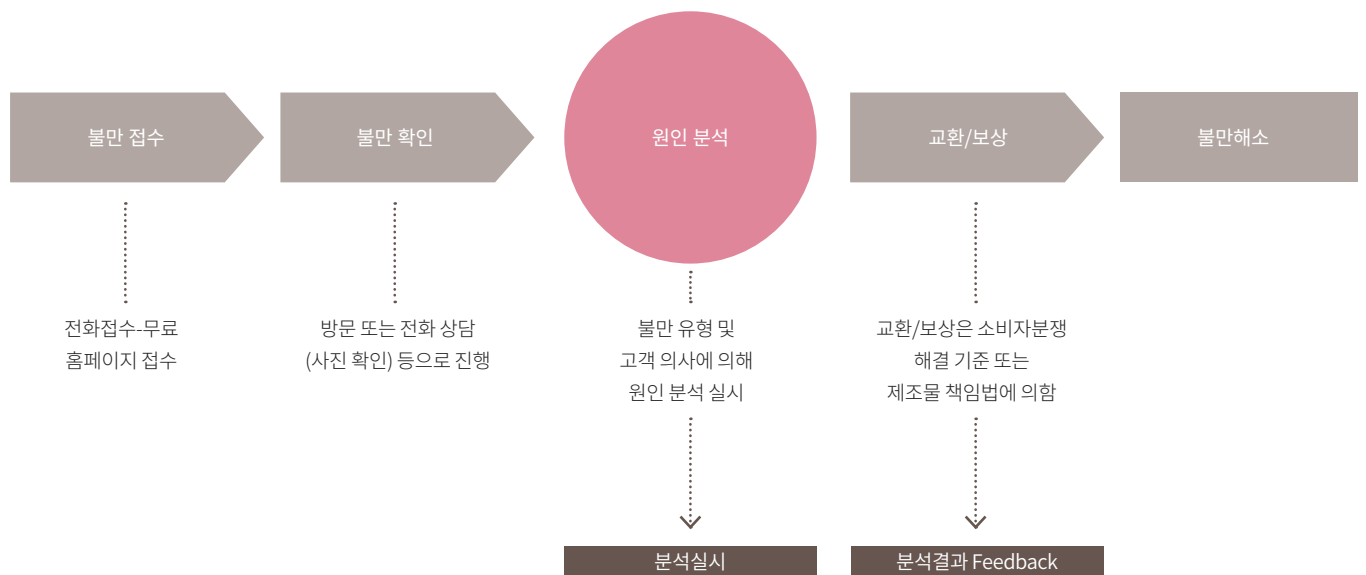
LG생활건강은 앞으로도 소비자를 지향하는 회사로 성장해나갈 것입니다.

1) Pain Point : 소비자가 제품 사용 시 충족되지 못하는 욕구, 제품에 대한 불만족 사항

#### 고객의견 청취

LG생활건강은 제품으로 인한 고객의 피해를 최소화하고자 노력하고 있습니다. 고객 불만이 발생하면 CS부서 담당자가 방문, 택배, 전화상담 등 다양한 방법을 통해 고객의 불만을 신속하게 해소할 수 있도록 최선을 다하며, 소비자분쟁해결기준 등 합리적인 기준에 따라 고객 만족을 실천하기 위해 노력하고 있습니다.

또한 고객이 쉽게 확인할 수 있도록 홈페이지 내 고객 불만 처리 절차 및 보상 기준을 게재해두었으며, 고객의 요청 내용에 대한 원인을 정확히 분석하고 효율적으로 피드백하기 위해 VOC 시스템 내에 분석 요청, 분석 결과 입력, 분석 실적 관리 등의 항목을 운영해 동일한 클레임의 재발 방지 및 개선을 위해 노력하고 있습니다.



### 고충처리 프로세스

#### 인권 고충처리

구성원, 협력회사, 고객, 지역사회는 당사와 관련한 인권 고충 발생시 언제든지 고충 처리 채널을 통해 신고할 수 있습니다. LG생활건강은 제보자에 대해 본인의 동의 없이 그 신분을 노출하거나 이를 암시하는 어떠한 정보도 공개하지 않습니다.

#### 인권 고충처리 채널

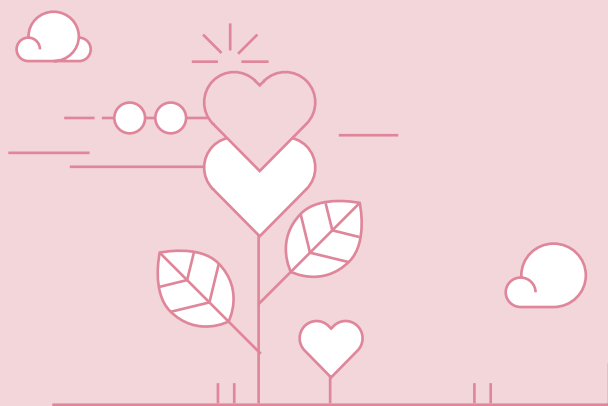
조직문화 부문	징도경영 부문
·전화번호 : 02-6924-6824 ·이메일 : culture@lghnh.com	·전화번호 : 02-6924-6780 ·이메일 : justice@lghnh.com

#### 이해관계자 참여 채널

이해관계자	커뮤니케이션 채널	빈도
고객 	회사 및 브랜드 웹사이트, CS포털, VOC, 콜센터, 고객 불만 접수 및 피드백	수시
	고객 설문조사	연 1회
협력회사 	통합구매 포털	수시
	협력회사 ESG 평가, 협력회사 의견 청취	연 1회
구성원 	인트라넷 및 고충처리 프로그램	수시
	구성원 만족도 조사	연 1회
	사원 협의체	격월 1회
	사업부 사원간담회	수시
	사업장 노사협의회	분기 1회
지역사회 	전문가 패널 간담회	연 3회
	지역 협의회	연 2회
	지역사회 ESG 설문조사	연 1회

# Appendix

LG생활건강 인권정책	22
LG생활건강 윤리가이드라인	23
LG생활건강 성희롱 금지 정책	26
LG생활건강 직장 내 괴롭힘 금지 정책	27
LG생활건강 협력회사 행동규범	28
LG생활건강 지속가능한 구매 정책	33
UN 이행지침 인권보고 프레임워크	35
CHRB	36
(Corporate Human Rights Benchmark Index)	



### LG생활건강 인권정책

LG생활건강은 LG그룹의 경영이념인 ‘인간존중의 경영’을 실천하기 위해 구성원, 고객, 협력회사, 합작회사, 관계사 등 모든 이해관계자를 인간으로서 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 인권정책을 수립하여 실행한다. 각 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하고 사회, 경제적인 측면에서 구성원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력하며, 기업 시민으로서 UN인권위원회의 ‘세계 인권선언’ 및 ‘기업과 인권에 대한 기본지침’이 제시하고 있는 인권이행원칙을 지지한다.

<p>1. 차별 금지</p>  <p>구성원의 채용, 승진, 보상, 훈련 기회 제공 등 인사제도 운영과 제품 및 서비스 제공에 있어 국적, 인종, 연령, 성별, 성적 취향, 장애, 임신, 종교, 정치단체 가입, 노동조합 가입, 결혼 여부 등의 이유로 차별을 받지 않도록 노력한다. 특히 심각한 차별행위에 대하여 무관용 원칙을 적용한다.</p>	<p>2. 인도적 대우</p>  <p>모든 근로자를 인간으로 존중하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우가 없도록 한다.</p>	<p>3. 강제노동 금지</p>  <p>폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 개인의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다. 또한 노예제도, 인신매매를 포함한 강제노동 행위를 금지한다. 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 하며, 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구하지 않는다.</p>
<p>4. 여성과 아동 노동</p>  <p>어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용하지 않는다. ‘아동’은 일정한 최소 연령에 미달하는 자를 의미하며, 이러한 최소 근로 연령은 각 국가 및 지역의 법규에 따라 결정된다. 또한, 연소근로자와 임신부는 위험한 작업에서 배제한다. ILO(국제노동기구)의 국가별로 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로조건을 준수한다.</p>		<p>5. 근로 시간</p>  <p>각 국가 및 지역의 법규에서 지정한 정규, 초과근로 시간 및 휴무 관련 규정을 준수한다.</p>
<p>6. 임금과 복리후생</p>  <p>모든 근로자에게 지급되는 대가는 최저 임금, 초과근로시간, 법정 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 각 국가 및 지역의 노동관계 법령을 준수한다. 근로자의 역량과 성과에 따라 공정하고 합리적으로 대우한다.</p>	<p>7. 결사의 자유</p>  <p>각 국가 및 지역의 노동 관련 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정하고, 근로자가 차별이나 보복, 협박, 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근로조건에 대해 경영진과 의사소통할 수 있는 환경을 조성한다.</p>	<p>8. 개인정보의 보호</p>  <p>모든 이해관계자의 개인정보는 그 비밀을 철저히 보호하고, 이해관계자의 사전 승인 없이 정보를 누설하거나 타 용도에 사용하지 않는다. 또한 진실한 정보를 전하며 허위사실 및 정보를 제공하지 않고, 약속을 반드시 지킨다.</p>



## LG생활건강 윤리가이드라인

LG생활건강은 “고객을 위한 가치창조”와 “인간존중의 경영”을 경영이념으로 공유하고, 경영현장의 정신에 따라 자율과 책임에 기초한 자율 경영을 도모한다. 자유롭고 공정한 경쟁을 지향하는 자유시장경제 질서를 존중하고, 상호신뢰와 협력을 토대로 모든 이해 관계자 와 공동의 이익을 추구함으로써 세계적인 초우량 기업으로 영속 발전한다. 이에 우리는 모든 구성원, 협력회사 및 거래업체가 지켜야 할 올바른 행동과 가치 판단의 기준으로서 행동강령을 제정하고 그 실천을 다짐한다.

## 고객에 대한 책임과 의무

### 1. 고객의 존중

- (1) 고객의 의견에 항상 귀를 기울이고, 고객의 진정한 요구는 항상 옳다고 생각하며, 고객을 모든 판단 및 행동의 최우선 기준으로 삼는다.

### 2. 가치의 창조

- (1) 고객의 발전이 곧 우리의 발전이라는 인식하에 고객이 필요로 하는 가치를 찾으려고 항상 노력한다.
- (2) 고객에게 실질적으로 도움이 되고 만족을 줄 수 있는 참된 가치를 계속해서 창조한다.

### 3. 가치의 제공

- (1) 고객에게 진실만을 말하며 고객과의 약속은 반드시 지킨다.
- (2) 고객에게 합리적인 가격으로 최고 품질의 상품과 서비스를 제공하며, 고객의 정당한 요구에는 신속 정확하게 응답한다.

### 4. 정보 보호

- (1) 고객 정보를 안전하게 보호하기 위해 최선을 다 한다.
- (2) 고객 정보 활용 시 고객에게 명확히 고지하고, 고객의 알 권리를 보장한다.

## 공정한 경쟁

### 1. 자유경쟁의 추구

- (1) 자유경쟁의 원칙에 따라 세계 어디에서나 시장경제질서를 존중하며, 상품과 서비스의 질을 통하여 고객의 신뢰를 확보한다.
- (2) 진정한 실력으로 정정당당하게 선의의 경쟁을 하며, 경쟁사의 이익을 침해하거나 약점을 부당하게 이용하지 않는다.
- (3) 반독점/반경쟁 행위를 금지한다.

### 2. 법규의 준수

- (1) 국내 및 해외에서의 모든 사업활동은 해당국가의 제반 법규를 준수하고 거래의 관습을 존중하여 수행한다.

## 공정한 거래

### 1. 평등한 기회

- (1) LG는 자격을 구비한 모든 업체에게 협력업체 등록 및 선정에 참여할 수 있는 기회를 평등하게 부여한다.
- (2) 협력업체 등록 및 선정은 객관적이고 공정한 심사 기준에 따라 합리적인 방법으로 수행한다.

### 2. 공정한 거래절차

- (1) 모든 거래는 상호 대등한 위치에서 공정하게 이루어지며 거래조건 및 거래절차에 대해 충분한 협의를 거친다.
- (2) 우월적 지위를 이용한 어떠한 형태의 부당행위도 하지 않는다.
- (3) 거래에 필요한 정보는 적절한 절차를 거쳐 적기에 상호 제공하며, 거래결과는 공정한 기준에 따라 정기적으로 평가 하여 상호 보완한다.
- (4) 돈세탁 및 내부거래 행위를 금지한다.

### 3. 상호 발전의 추구

- (1) 기술지원 및 경영지도 등을 통해 장기적으로 거래선이 경쟁력을 갖추어 성장할 수 있도록 적극 지원하고, 혁신을 통해 창출되는 수익을 상호 공유한다.
- (2) 깨끗한 거래 풍토를 조성하고 공정한 거래 질서를 유지하기 위해 협력업체와 상호 노력한다.

## 구성원의 기본윤리

### 1. 기본윤리

- (1) 구성원은 LG인으로서의 긍지와 자부심을 가지며, 항상 정직하고 공정한 자세를 견지한다.
- (2) 높은 윤리적 가치관을 가지고 개인의 품위와 LG의 명예를 유지할 수 있도록 항상 노력한다.

### 2. 사명의 완수

- (1) 구성원은 회사의 비전과 방침에 따라 각자의 사명을 성실히 수행한다.
- (2) 주어진 직무는 최선을 다해 정당한 방법으로 수행하며 제반 관련법규를 준수한다.
- (3) 회사의 재산을 잘 유지 관리하고, 업무상 취득한 회사의 비밀을 보호한다.
- (4) 동료 및 관계 부서 간에 적극적인 협조와 원활한 의사소통으로 업무의 효율을 높인다.

### 3. 자기계발

- (1) 바람직한 인재상을 스스로 정립하고, 끊임없는 자기계발을 통해 인재상에 부합되도록 꾸준히 노력한다.

### 4. 공정한 직무수행

- (1) 모든 직무를 정직하고 공정하게 수행하며, 건전한 기업문화를 조성하기 위해 항상 노력한다.
- (2) 직무와 관련하여 판단의 공정성을 저해할 수 있는 어떠한 형태의 금전적 이익, 뇌물도 이해관계자로부터 취하지 않는다.
- (3) 일상생활 및 직무와 관련하여 사회로부터 지탄받을 수 있는 비도덕적, 비윤리적 행위를 하지 않는다.

### 5. 회사와의 이해상충 회피

- (1) 회사와 개인의 이해가 상충되는 어떠한 행위나 관계도 회피한다.
- (2) 개인의 이익을 위해 회사의 재산을 무단 사용해서는 안 된다.

## 구성원에 대한 책임

### 1. 인간존중

- (1) LG는 사람에 대한 상호 대등한 믿음과 진정한 애정을 갖고 구성원 한 사람 한 사람을 독립된 인격으로 대한다.
- (2) 구성원이 주인의식을 바탕으로 일을 통해 긍지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다한다.
- (3) 구성원이 정당한 방법으로 사명을 수행할 수 있도록 제도의 확립과 교육·지도 등 필요한 조치를 강구한다.

### 2. 공정한 대우

- (1) 구성원의 능력과 자질에 따라 평등한 기회를 부여하고, 부당한 이유로 차별하지 않는다.
- (2) 구성원의 능력과 업적에 대하여 공정한 기준에 따라 평가하고, 정당하게 보상한다.

### 3. 창의성의 촉진

- (1) 구성원의 독창적 사고와 자율적 행동이 촉진될 수 있는 여건을 최대한 조성한다.
- (2) 구성원의 능력개발을 위해 적극적으로 지원하고 장기적 관점에서 인재를 육성한다.
- (3) 개인의 사생활을 존중하고, 상호신뢰와 이해를 바탕으로 성숙한 조직문화를 이룩한다.

## 국가와 사회에 대한 책임

### 1. 합리적 사업전개

- (1) 국내외를 막론하고 해당 지역의 사회적 가치관을 존중하여 사업을 수행한다.
- (2) 회사의 안정적 성장의 바탕위에서 사업의 확대를 도모한다.

### 2. 주주 이익의 보호

- (1) 효율적인 경영을 통하여 건전한 이익을 실현함으로써 주주의 투자수익을 성실하게 보호한다.

### 3. 사회발전에 기여

- (1) 고용의 창출과 조세의 성실한 납부로 국가발전에 기여하고 문화 및 복지사업을 통해 사회발전에 공헌한다.
- (2) 자선기부는 적법한 단체에 대해, 명확한 목적에 따라 집행하며, 이로 인한 어떠한 형태의 부적절한 이익도 금지한다.
- (3) 회사의 자산, 예산 등을 이용한 정치적 목적의 기부·후원은 엄격히 금지한다.

### 4. 환경/안전/보건 중시

- (1) 깨끗한 환경의 보전을 위해 환경오염의 방지 및 자연보호에 최선의 노력을 경주한다.
- (2) 사업장 안전/보건을 위해 최선의 안전시설 및 조치를 시행한다.

## LG생활건강 성희롱 금지 정책

LG생활건강은 성희롱, 즉, 사업주·상급자·근로자가 다른 근로자에게 우월적 지위·직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동, 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 성적언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 근로조건이나 고용에서 불이익을 주는 행위를 금지합니다.

성희롱 행위는 무관용 정책에 따라, 접수 직후 즉각 대응하며, 피해자 및 신고자의 신원 등 비밀을 철저히 보장하며 신고로 인한 불이익은 발생하지 않습니다. 또한, 사실 여부 확인을 통해 행위가 확인된 경우, 징계, 시정 조치, 법적 조치 등 적절한 조치를 취합니다.

### • 성희롱 예방 교육

1년에 한 번 전 직원을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시합니다.

### • 신고 및 상담 프로세스

- 고충접수 : Plus-1 내 ‘성희롱/직장내 괴롭힘 상담센터’에 피해자 또는 목격자가 직장 내 괴롭힘에 대해 신고할 수 있으며, 메일/전화/면담을 통한 접수가 모두 가능합니다.

- 공식 처리 절차 : 성희롱 심의위원회(성희롱 담당 기구)를 구성하여 사실관계를 조사합니다.

- 비공식 처리 절차\* : 신고인의 요구 내용을 정리 및 검토하여 피신고인에게 요구안을 전달합니다. 피신고인이 요구안을 받아들이는 경우 요구안 이행 여부를 모니터링하고, 요구안이 받아들여지지 않는 경우, 조정을 통해 당사자들의 의견을 청취하고 합의안을 도출한 후 합의안 이행 여부를 확인합니다.

\* 신고인이 비공식 처리를 원하는 경우 비공식 처리에 의거하여 진행함

### • 징계 및 시정 조치

- 성희롱 담당 기구가 사실관계를 조사하고 행위자에 대해 사내 규정에 근거하여 적절한 인사, 징계 조치를 내립니다.

- 사건 종료 이후 재발을 방지하기 위하여 전 직원에 대한 성희롱 의식 및 실태 조사와 성희롱 예방 교육을 실시합니다. 피해자 권리회복을 위한 조치를 이행하고, 지속적으로 행위자와 피해자를 관리합니다.

- 2차 피해를 방지하기 위하여 피해자 유급 휴가, 행위자 대기 발령 등 임시분리 조치를 취합니다. 또한, 내부 심리 회복 프로그램 또는 국가 지원 심리 치료를 활용하여 피해자의 심리 치유를 적극 지원합니다.

### LG생활건강 직장 내 괴롭힘 금지 정책

LG생활건강은 ‘직장 내 괴롭힘’, 즉 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지합니다.

직장 내 괴롭힘 해당 여부는 당사자와의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단합니다. 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위해서는 문제되는 행위가

- 1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여,
- 2) 업무상 적정범위를 넘어,
- 3) 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는지 여부 등을 모두 충족해야 합니다.

또한, 행위가 발생한 장소는 반드시 사업장 내(內)일 필요가 없으며 사내 메신저, SNS 등 온라인에서 발생한 경우에도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘 행위는 피해자 및 신고자의 신원 등 비밀을 철저히 보장하며 신고로 인한 불이익은 발생하지 않습니다. 또한, 사실 여부 확인을 통해 행위가 확인된 경우, 징계, 시정 조치, 법적 조치 등 적절한 조치를 취합니다.

#### • 직장 내 괴롭힘 예방 교육

1등 품격 교육 진행시 관련 내용을 포함하여 매해 실시합니다.

#### • 신고 및 상담 프로세스

- 고충접수 : Plus-I 내 ‘성희롱/직장내 괴롭힘 상담센터’에 피해자 또는 목격자가 직장 내 괴롭힘에 대해 신고할 수 있으며, 메일/전화/ 면담을 통한 접수가 모두 가능합니다.
- 상담/조사 : 접수된 내용에 따라 1) 상담과 조사, 사건의 경위 2) 괴롭힘 행위의 반복, 지속성 여부 3) 피해자의 피해 정도 4) 직접 또는 정황적 증거를 수집합니다.
- 사실확인 징계조치 : 조사 내용을 바탕으로 사실 확인을 한 후 관련 사규에 따른 징계가 필요한 사안일 경우 징계조치를 결정합니다.
- 결과통지 : 신고자 혹은 피해자에게 징계조치 유무 혹은 부서이동 등의 사실과 관련된 내용 등을 안내합니다.

#### • 징계 및 시정 조치

- 혐의가 확정되어 관련 사규에 따른 징계가 필요한 사안일 경우 징계 조치를 취합니다.
- 관련 교육을 정기적으로 실시하며, 지속적인 모니터링을 통해 재발을 방지하고 있습니다.

## LG생활건강 협력회사 행동규범

### 1. 행동규범 목적

LG생활건강은 지속가능한 공급망을 구축하고자 'LG생활건강 협력회사 행동규범(이하, "규범")'을 제정하였으며, LG생활건강과 그 계열회사(이하 총칭하여 'LG생활건강')와 거래하는 모든 협력회사가 준수해야 할 사회적 책임을 명시하였습니다. 본 규범은 협력회사가 글로벌 수준의 사회적 책임을 이행하기 위해 관리해야 하는 노동 및 인권, 환경, 안전 및 보건, 윤리경영, 경영시스템 등 5개 분야에 대한 준수사항을 요구하고 있습니다. LG생활건강은 국제규범 및 기준, 그리고 법적 요구사항을 토대로 본 규범을 제정하였으며, 책임 있는 비즈니스 연합(Responsible Business Alliance)의 행동규범을 참고하였습니다.

### 2. 행동규범 적용대상

본 행동규범은 LG생활건강에 재화와 용역을 제공하는 등 거래 계약을 체결한 모든 협력회사에게 적용됩니다. 모든 협력회사는 사업운영과정에서 본 규범을 준수하도록 노력해야 하며, 임직원과 거래업체(하위 협력회사)에 본 규범을 준수할 수 있도록 독려해야 합니다.

### 3. 협력회사 ESG 평가

LG생활건강은 협력회사의 잠재적 리스크를 확인하고자 모든 협력회사를 대상으로 협력회사의 행동규범 준수에 대한 점검 및 실사를 진행할 수 있습니다. 본 규범의 준수에 대한 점검 및 실사는 법이 허용하는 범위 내에서 이루어지며, LG생활건강 또는 LG생활건강의 위탁을 받은 제3의 기관을 통해 진행될 수 있습니다. LG생활건강은 점검 및 실사 결과를 통해 확인된 리스크에 대해 개선을 권고할 수 있으며, 협력회사는 리스크 개선계획을 수립하고 이행하기 위한 조치를 취해야 합니다.

### 4. LG생활건강의 노력

LG생활건강은 거래계약 체결 시에 본 행동규범을 협력회사에 알리고 있으며, 정기적으로 ESG 컨설팅을 지원하며 본 행동규범에 대한 내용을 교육하는 등 책임 있는 공급망 구축을 위해 노력하고 있습니다. 또한, LG생활건강은 협력회사 행동강령의 이행을 매년 ESG보고서와 인권보고서를 통해 공시하고 있습니다. 협력회사 또는 협력회사의 근로자는 LG생활건강과의 거래 및 계약, 사업운영과정에서 고충이 발생할 경우 다음의 채널을 통해 고충사항을 신고 및 제보할 수 있습니다. 제보자에 대해서는 본인의 동의 없이 그 신분을 노출하거나 이를 암시하는 어떠한 정보도 공개하지 않습니다.

- 조직문화 부문: 02-6924-6824, culture@lghnh.com

- 정도경영 부문: 02-6924-6780, justice@lghnh.com

## 5. 협력회사 행동규범

### 가. 노동 및 인권

#### 1) 차별금지

협력회사는 자사의 근로자가 채용, 승진, 성과평가 및 보상, 임금 및 복리후생, 교육 및 훈련 기회 제공등과 같은 인사제도 운영에 있어서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 취향, 민족, 장애, 임신, 종교, 정치단체 가입, 노동조합 가입, 국적, 결혼 여부 등의 이유로 차별하는 행위를 금지해야 한다.

#### 2) 인도적 대우

협력회사는 모든 근로자를 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우를 금지해야 한다. 또한, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위를 예방하기 위해 노력해야 하며, 누구나 신고 및 제보할 수 있는 채널을 구축하여 피해 사례를 관리해야 한다. 사례 발생 시 피해자 보호 및 징계 조치 등 관련 절차를 수립해야 한다.

#### 3) 자발적 취업

협력회사는 강제 노동이나 담보 노동, 착취 노동, 비자발적인 징역자들의 노동을 이용해서는 안 되며 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 한다. 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구해서는 안 되며 근로계약서를 쌍방 작성하여 보관하여야 한다. 근로자는 화장실, 식당 등의 휴게시설, 공장, 기숙사, 외부 의료시설 등의 이동에 제약이 없어야 한다.

#### 4) 아동노동 및 임신부 보호

협력회사는 어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용해서는 아니 된다. 아동의 기준은 ILO 핵심협약, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약(1973)에 따라 15세 미만이나 의무교육 연령을 넘기지 않은 대상으로 정의한다. 만일 지역 법규에서 정한 아동의 나이가 다르다면 낮은 연령이 적용되며, 이러한 최소 근로 연령은 법규에 따라 결정된다. 사업장 내에서 15세 미만의 아동 노동이 발견될 경우, 아동의 건강 상태를 확인하고 아동의 의사에 맞춰 의무교육을 지원하는 등의 조치를 취한다. 또한, 18세 미만의 연소근로자와 임신부의 노동 시간 및 초과 근무를 포함하여 유해하거나 법령에서 제한하는 위험한 작업에 참여해서는 아니 된다. ILO(국제노동기구)의 각 국가별 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로조건을 준수한다.

#### 5) 근로시간

근로 일수와 시간은 법규가 정하는 허용시간을 초과해서는 아니 된다. 정규 근로시간은 사업장이 위치한 국가 및 지역의 법규와 국제 표준 중 엄격한 기준을 준수한다. 초과근무가 발생할 경우, 근로자의 자발적 의사를 존중하며 국가 및 지역의 법규에 따른 초과근무수당을 지급한다. 근로자는 7일마다 1일의 유급 휴일이 보장된다.

#### 6) 임금과 복리후생

협력회사에게 지급되는 대가는 최저임금, 초과 근로시간, 법정 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 노동 관계 법령을 준수해야 한다. 협력회사는 근로자에게 임금 지급 내역에 대한 급여명세서를 제공해야 하며, 정해진 날짜에 임금을 지급해야 한다.

#### 7) 단결의 자유

협력회사는 법규에 따라 근로자가 자유롭게 단결할 수 있게 하고, 노동조합 가입의 자유를 부여하고, 대표를 선정하고, 노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 권리가 존재함을 알고 있어야 한다. 근로자는 보복이나 협박, 불이익, 차별, 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근로 조건에 대해 경영진과 공개적으로 의사 소통을 할 수 있어야 한다.

## 나. 안전보건

### 1) 산업안전

협력회사는 물리적인 위험과 안전 위험요소를 제거하고 사고와 직업병을 방지하는 예방 조치를 취해야 한다. 이러한 위험은 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 제어, 예방장비, 안전한 작업 절차, 지속적인 안전 훈련을 통해 통제되어야 한다. 사업장 내 유해하거나 위험한 기계설비에 대한 안전성을 정기적으로 평가해야 하며, 안전사고를 예방하기 위한 장치를 설치하고 관리해야 한다. 협력회사는 근로자에게 개인 안전 보호구를 지급해야 하며, 주기적으로 교체 및 관리하여야 한다.

### 2) 산업위생

협력회사는 화학적, 생물학적, 물리적 인지에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 관리해야 한다. 기술적 또는 행정적 제어 장치를 이용하여 근로자가 이에 대해 과다하게 노출되는 것을 방지해야 한다. 작업공간의 위험성을 주기적으로 평가하여 근로자에게 사고위험과 유해인자에 대한 정보를 고지해야 하며, 위험성을 감소하기 위한 개선조치를 진행해야 한다. 협력회사는 근로자에게 개인 안전 보호구를 지급해야 하며, 주기적으로 교체 및 관리하여야 한다.

### 3) 비상사태 대비

협력회사는 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화하여야 한다. 자연재해, 화재 및 안전 사고 등의 비상상황에 대응할 수 있는 시나리오를 작성하여, 상황 보고 및 대응에 대한 매뉴얼을 수립해야 한다. 해당 시나리오와 매뉴얼을 기반으로 정기적인 훈련을 통해 비상상황 발생에 대응해야 한다. 화재 감지기 및 경보기, 소방시설 등을 설치하여 정상적으로 작동하는지 주기적으로 점검해야 하며, 비상 대피로 및 유도 등을 부착하여 비상상황 발생 시 신속한 대응이 가능하도록 관리해야 한다.

### 4) 산업재해 및 질병

협력회사는 산업재해와 직업병을 예방, 관리, 추적, 보고하기 위한 프로세스를 구축하여야 한다. 산업재해 또는 직업병이 발생한 경우, 발생원인을 분석하고 개선방안을 마련하여 적절한 조치를 취해야 한다. 사업장이 위치한 국가 및 지역 법규에 따라 근로자 정기 건강검진을 진행해야 하며, 건강검진 결과에 따라 근로자의 작업 전환, 근로시간 단축 등의 개선조치를 강구해야 한다.

### 5) 위생, 식품, 주거

협력회사는 직원에게 청결한 화장실과 식수, 위생적인 식품 조리, 보관, 식당 시설을 제공해야 한다. 협력회사나 제3자 대리인에게 제공하는 직원 기숙사는 청결하고 안전하게 유지되어야 하며, 적절한 비상 출구와 난방, 환기장치, 적당한 개인 공간, 합리적인 출입 권한을 부여하여야 한다.

## 다. 환경

### 1) 환경 인허가 및 보고

협력회사는 필수 환경 인허가(예: 배출 관리 및 등록)사항을 취득, 유지하고 최근 개정사항을 항시 반영해야 한다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 요건을 준수해야 한다.

### 2) 유해물질

협력회사는 환경에 배출될 경우 안전상의 위험을 초래하는 화학물이나 기타 물질을 파악하고 이러한 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재 활용, 재사용, 처리를 관리해야 한다. 특히 화학물질을 사용 및 보관하는 장소, 용기에는 화학물질의 유해성을 확인할 수 있는 정보를 표기하여야 한다.

### 3) 고형 폐기물

협력회사는 관련 법과 규정상 필요한 경우 운영상 산업 공정, 위생시설에서 발생하는 고형 폐기물을 배출하기에 앞서 이를 식별, 감시, 통제, 처리해야 한다. 사업장이 위치한 국가 및 지역 법규에 따라 유해 폐기물을 적절한 방식으로 보관 및 처리해야 한다. 협력회사는 폐기물 배출량을 측정 및 관리해야 하며, 폐기물 배출을 감축하기 위해 노력해야 한다.



#### 4) 대기오염

협력회사는 제조공정 운영 시 생성되는 휘발성 유기화합물질이나 연무제, 부식제, 미립분말, 오존 파괴 물질, 공정 중 발생한 연소부산물은 관련 법과 규정상 필요한 경우 배출 이전에 반드시 특성을 파악하고 감시, 동제, 취급해야 한다. 협력회사는 대기오염물질 배출량을 측정 및 관리해야 하며, 대기오염물질 배출을 감축하기 위해 노력해야 한다.

#### 5) 생물다양성 및 산림파괴 보호

협력회사는 사업운영과정에서 생태계를 파괴하거나 심각한 숲 황폐화를 일으키지 않도록 노력해야 한다. 협력회사는 지역사회 및 이해관계자로부터 사업운영상 생물다양성 저해 및 손실, 산림파괴 리스크에 대한 의견을 수렴하고 점검하며, 합리적 우려에 대해서는 개선을 위해 노력해야 한다.

#### 6) 수자원관리

협력회사는 사업운영과정에서 배출되는 폐수와 수질오염물질에 대해 사업장이 위치한 국가 및 지역 법규 기준에 맞춰 관리해야 한다. 용수 사용량과 폐수 배출량 등 수자원 사용 현황을 측정 및 관리해야 하며, 용수 사용량을 감축하고 재활용량을 늘리기 위해 노력해야 한다.

#### 7) 에너지 사용 및 온실가스 배출

협력회사는 에너지 소비량 및 온실가스 배출량을 측정 및 관리해야 하며, 이를 감축하기 위해 노력해야 한다.

#### 8) 오염 방지 및 자원 사용 저감

폐수와 에너지를 비롯한 각종 폐기물은 오염원에서 저감 또는 제거하거나 생산, 정비, 시설 공정 변경, 원료 대체, 보존, 원료 재활용 및 재사용 등의 방법을 사용하여 감소시키거나 제거해야 한다. 또한, 제조 및 포장과정에서 물사용량을 저감하고 환경친화성 자재를 사용하는 등 환경오염을 최소화할 수 있도록 노력하여야 한다.

#### 9) 제품 함유 물질 규제

협력회사는 재활용 및 처리 라벨 표시를 비롯하여 특정 물질의 금지나 제한에 대하여 관련법과 규정, 고객 요구사항 일체를 준수해야 한다. 협력회사는 생산, 조달, 유통, 판매하는 원재료나 부품, 제품에 인체와 환경에 유해한 물질이 있는지 추적 관리해야 한다.

#### 10) 지속가능제품개발 노력

제공하는 제품 및 서비스의 경우 지역 정부의 법적 규정을 준수하여야 하며, 제품의 환경성, 에너지 효율성을 개선한 지속가능제품을 개발하기 위해 노력해야 한다.

## 라. 윤리경영

### 1) 반부패 및 정도경영 준수

협력회사는 LG생활건강의 정도경영 방침에 따라 선물을 포함한 뇌물수수, 횡령, 알선, 청탁 등 부패행위를 정책적으로 금지하고, 지속적으로 단속 및 감시해야 한다. 협력회사는 부적절한 이익을 얻기 위해 기타 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락하는 일체의 행위와 약점을 이용한 부당한 대가를 요구하는 행위를 금지해야 한다. 모든 거래는 투명해야 하고 회계장부에 정확하게 기록해야 한다.

### 2) 공정거래

협력회사는 불공정 거래 행위를 금지하고 소비자 권익보호를 위한 사업장이 위치한 국가 및 지역의 공정거래 규정을 준수하여야 한다. 협력회사는 담합 등 공정한 경쟁을 방해하는 행위를 해서는 안 되며, 다른 사업자와의 경쟁조건을 부당하게 제한해서는 안 된다.

### 3) 신원 보호

협력회사는 근로자의 고충이나 비윤리행위를 신고 및 제보할 수 있는 채널을 운영해야 하며, 해당 채널은 제보자의 익명성을 보장하고 불이익을 금지함을 명시해야 한다.

### 4) 책임 있는 원자재 구매

협력회사는 유통되는 원자재, 부품, 제품 등이 생산 및 유통되는 과정에서 심각한 인권 침해, 환경적 피해가 발생하지 않았는지 점검하는 프로세스를 구축하여야 한다. 책임 있는 원자재 조달과 관련한 정책을 수립하여야 하며, 정기적인 실사를 통해 원자재, 부품, 제품 등이 사회환경적 이슈와 관련 없음을 확인해야 한다.

### 5) 지적재산권 보호

협력회사는 모든 지적재산권을 존중하고, 기술·노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 한다. 고객사 및 거래업체의 정보는 안전하게 보호되어야 하며, 사전 허가 없이 보관, 사용, 유출해서는 안 된다.

### 6) 개인정보 보호

협력회사는 모든 이해관계자(협력회사, 고객사, 소비자, 임직원 포함)의 개인정보를 체계적으로 보호해야 한다. 또한 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송, 공유 시 개인정보 보호·정보보안 법규를 준수해야 한다.

### 7) 협력회사의 책임

구매 종합평가 대상 협력회사는 ESG 평가표에 의한 자가진단 결과를 제출하여야 한다. 또한 협력회사는 하위 협력회사에게도 본 행동규범의 준수 요구와 이에 대한 평가를 권고한다.

## LG생활건강 지속가능한 구매 정책

LG생활건강은 글로벌 FMCG기업으로의 도약을 목표로 사회적 관심이 필요한 영역에서 기업-사회간 공유가치를 창출하고 국제사회에 기여하기 위해 노력하고 있습니다. LG생활건강은 공정성, 법적 컴플라이언스, 윤리성을 가지고 구매를 진행하며, 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 천연자원, 환경보존, 안전, 인권 등을 통합적으로 고려하고 있습니다.

지속가능한 원재료 구매에 대한 LG생활건강의 접근방식은 다음과 같습니다.

- LG생활건강은 환경 및 사회에 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 고려하여 핵심 원재료를 선택하였습니다. 이 정책에서는 각 원재료별 지속가능한 조달 추진배경을 비롯하여 조달 현황과 접근방식을 설명합니다.
- LG생활건강은 2021년 최초로 지속가능한 원재료 조달 정책을 도입, 지속가능성과 관련된 주제를 다루는 포괄적인 정책을 수립하였습니다. 우리와 거래하는 협력회사에게도 LG생활건강의 지속가능한 구매 정책을 이행하도록 확대하고자 합니다.

### 팜오일(Palm Oil)

팜오일은 LG생활건강이 생산하는 화장품/생활용품/음료에 모두 쓰이는 주요 원재료로 특히 지방산, 글리세롤, 계면활성제 제조용으로 사용되고 있습니다. 무분별한 팜오일 조달은 전세계적인 숲 황폐화, 기후변화, 생물다양성 손실, 노동력 착취 등 사회환경적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 이에 LG생활건강은 팜오일의 지속가능한 생산에 노력하고 있습니다.

#### 1) 선언

LG생활건강은 팜오일 조달의 지속가능한 접근으로 2014년 RSPO 회원사로 가입한 이래 회원자격을 유지하고 있으며, 지속가능한 팜오일 생산을 위해 2015년 울산과 온산 사업장이 RSPO 인증을 획득하였습니다. LG생활건강은 RSPO인증 팜오일 구매를 지속 확대할 계획입니다. 이를 통해 LG생활건강은 아래 내용을 적극적으로 준수하고자 합니다.

- 무분별한 산림파괴 제한
- 노동자 인권 및 노동권 보호
- 팜오일의 투명성 및 추적 가능성
- 생물다양성과 보존
- 각 공급 부문에 관련된 환경 및 사회적 이슈 모니터링

#### 2) 현황

현재 LG생활건강의 팜오일은 주로 지방산, 글리세롤, 계면활성제 제조용으로 사용됩니다. 향후, 해당되는 물량에 대한 RSPO인증 적용 비율을 점진적으로 확대하고자 합니다.

### 운모(Mica)

운모는 LG생활건강이 생산하는 색조 화장품에 쓰이는 원재료로 주로 립스틱, 파운데이션, 쿠션 파운데이션의 발색 효과를 위해 사용되고 있습니다. 전세계 60% 이상의 운모가 인도에서 채취되며, 이 과정에서 아동 노동과 비윤리적인 노동 관행이 빈번하게 발생하고 있습니다. 이에 LG생활건강은 미국, 일본, 중국의 광산에서 숙련된 노동자들에 의해 운모를 조달하고 있으며, 인도산 운모 사용시 해당 광산의 Non-Child labor 선언 또는 공급사의 RMI(Responsible Mica Initiative) 회원 인증 여부를 확인하고 있습니다.

## 1) 선언

LG생활건강은 지속가능한 운모 조달을 위해 천연운모 사용을 지양하고 신제품에는 합성운모를 적용하고 있습니다. 기존 천연운모 함유 제품을 합성운모 성분으로 대체하는 페이드아웃(Fade-out) 방식을 통해 장기적으로 아동노동을 근절하고 현지 지역사회의 불법 광산 의존도를 낮추는 데 기여할 계획입니다. 이를 위해 LG생활건강은 아래 내용을 적극적으로 준수하고자 합니다.

- 인도산 운모의 채취, 운송, 가공, 공급 경로의 추적 가능성
- 공급망 참여자의 아동노동 금지 정책 확인

## 2) 현황

LG생활건강은 주로 펄원료가 포함된 색조 화장품 제조에 운모를 사용합니다. 2018년부터 2020년까지 3년 간의 운모 구매 이력을 조사한 결과, 총 54개의 원료 중 10개의 원산지가 인도산인 것으로 파악하고 있습니다. LG생활건강은 인도산 운모 구매 시, 해당 광산의 Non-Child labor 선언 또는 공급사의 RMI(Responsible Mica Initiative) 회원 인증 여부를 확인하고 있습니다.

LG생활건강은 윤리적인 환경에서 채취된 운모를 조달하고자 노력하겠습니다. 아울러 잠재적인 불법 아동노동을 근절하고자 합성운모 사용 100%로 전환할 계획입니다.

**UN 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework)**

구분	보고원칙	세부내용	보고 페이지
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	2
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	3-5, 13
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	4-5
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정 방법	10-11
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	6-7
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	4-5
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	2
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈별 이해관계자의 참여	20
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	6-9
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	6-9
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	12-19
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	26-27

**CHRB\***

\* Corporate Human Rights Benchmark Index

주요영역	Indicator	기업 주요 활동	페이지	
인권 정책 및 거버넌스	A.1.1	인권 존중 선언	2-3, 20, 22	
	A.1.2.a	근로자의 인권 존중 선언: 작업장에서의 기본원칙과 관리에 관한 국제노동기구 선언	2-3, 20, 22	
	A.1.2.b	근로자의 인권 존중 선언: 안전 및 보건, 근로시간	2-3, 20, 22	
	A.1.3.a	산업 관련 인권 존중 선언: 책임있는 광물 소싱	2-3, 20, 22	
	A.1.3.b	산업 관련 인권 존중선언: 취약 그룹	2-3, 20, 22	
	A.1.4	구제 조치에 대한 선언	2-3, 20	
	A.1.5	인권 옹호자 권리 존중에 대한 선언	2-3, 20, 22	
	A.2.1	경영진 선언	2-3, 20, 22	
	A.2.2	이사회 책임	3	
	A.2.3	이사회 인권 관련 인센티브 및 성과 관리	3	
	A.2.4	비즈니스 모델 및 전략 내 리스크 관리	2, 6-10, 20	
	인권 리스크 관리체계 및 인권 실사	B.1.1	인권 관리에 대한 일상적 책임 (담당 조직 관리)	3
		B.1.2	인권 관리자 인센티브 및 성과 관리	3
		B.1.3	전사 리스크 관리 체계에 인권 리스크 통합	2-3, 6-10
B.1.4.a		내외부 이해관계자에 인권 정책 소통	2-3, 20, 22	
B.1.4.b		공급망 내 인권 정책 소통	2-3, 20, 22	
B.1.5		인권 교육	2-3, 20, 22	
B.1.6		인권정책 이행 및 시정조치 모니터링	6-10	
B.1.7		비즈니스 관계 선택 및 유지에 인권 관리 성과 고려	8-11	
B.1.8		이해관계자 참여 방법	20	
B.2.1		인권 리스크 식별	6-11, 13-15, 17	
B.2.2		인권 리스크 평가	6-11, 13-15, 17	
B.2.3		인권 리스크 완화 계획	6-11, 13-15, 17	
B.2.4		인권 리스크 완화 조치 효과성 평가	6-11, 13-15, 17	
B.2.5		인권 영향 관련 이해관계자 커뮤니케이션	6-11, 13-15, 17	
고충처리 메커니즘	C.1	근로자 고충처리 메커니즘	2-3, 20	
	C.2	외부 이해관계자 고충처리 메커니즘(공급망, 지역사회 등)	8-11, 20	
	C.3	시스템 생성 및 향상에 대한 이해관계자 참여	2-3, 20	
	C.4	고충 처리 절차에 대한 설명	2-3, 20	
	C.5	익명성 보장 및 보복 금지	2-3, 20	
	C.6	국가 기반 및 비사법적 메커니즘 연계	2-3, 20	
	C.7	구제 조치 제공	2-3, 20	
	C.8	고충처리 메커니즘 효과성 검토	2-3, 20	
인권 관행 및 성과	D.4.1.a	생활임금(사업장)	15-16	
	D.4.1.b	생활임금(공급망)	8-11	
	D.4.2	구매 관행에서 인권 검토 및 부정적 영향 완화	8-11	
	D.4.3	공급망 현황 공개	8-11	
	D.4.4.a	아동노동 금지(사업장)	13-14	
	D.4.4.b	아동노동 금지(공급망)	13-14, 8-11	
	D.4.5.a	강제노동 금지: 수수료(사업장)	13-14	
	D.4.5.b	강제노동 금지: 수수료(공급망)	13-14, 8-11	
	D.4.5.c	강제노동 금지: 임금 관행(사업장)	13-14	
	D.4.5.d	강제노동 금지: 임금 관행(공급망)	13-14, 8-11	
	D.4.5.e	강제노동 금지: 근로자 제한(사업장)	13-14	
	D.4.5.f	강제노동 금지: 근로자 제한(공급망)	13-14, 8-11	
	D.4.6.a	단체교섭 및 결사의 자유(사업장)	16	
	D.4.6.b	단체교섭 및 결사의 자유(공급망)	16	
	D.4.7.a	안전 및 보건(사업장)	17	
	D.4.7.b	안전 및 보건(공급망)	17	
	D.4.8.a	여성 인권(사업장)	8, 12, 13-14	
	D.4.8.b	여성 인권(공급망)	8, 12, 13-14	
D.4.9.a	근로시간(사업장)	15-16		
D.4.9.b	근로시간(공급망)	15-16		
D.4.10.a	책임있는 광물 소싱: 공급업체 및 정련소/제련소 정리	8-9		
D.4.10.b	책임있는 광물 소싱: 리스크 식별(실사 프로세스)	8-9		
D.4.10.c	책임있는 광물 소싱: 리스크 관리	8-9		



