

2022 LG생활건강 인권 및 공급망 보고서



About This Report

보고서 개요

LG생활건강은 2020년 첫 번째 인권 보고서 발간을 시작으로 당사의 인권경영 위한 다양한 노력을 외부에 공유하기 위해 인권 보고서를 매년 발간하고 있습니다. LG생활건강은 이와 더불어 사업의 전 가치사슬에 걸쳐 지속가능한 비즈니스를 위해 노력하고, 그 책임을 다하기 위한 노력들을 공유하기 위해 2022년 ‘LG생활건강 인권 및 공급망 보고서’를 발간합니다. 본 보고서를 통해 인권 및 공급망 관리 현황과 그 성과를 투명하게 공유하고, 이해관계자의 의견을 수렴하여 경영 활동에 반영할 수 있는 커뮤니케이션 채널로 활용하고자 합니다.

보고 기간 및 범위

본 보고서의 보고 기간은 2022년 1월 1일부터 12월 31일까지며 일부 항목은 추세 및 누적 데이터 확인 위해 2020년부터 데이터를 사용하였습니다. 정보의 적시성 및 중요도에 따라 일부 데이터는 2023년 데이터를 포함합니다. 본 보고서의 보고 범위는 LG생활건강 본사와 코카콜라음료, 해태에이치티비(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 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크(UN Guiding Principles Reporting Framework), CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index) 등에서 제시하는 항목과 내용을 준수하여 작성되었습니다.

보고서 검증

본 보고서는 보고 내용에 대한 대내외 신뢰도를 높이기 위해 전문 검증기관인 지속가능 경영연구소에 제3자 검증을 의뢰하여 작성 프로세스, 공개 데이터, 내용의 신뢰성과 공정성을 확보하였습니다.

보고서 문의

본 보고서에 대한 추가 문의는 아래의 연락처를 이용하여 주시기 바랍니다.

(주)LG생활건강 ESG팀

Tel 02-6924-6927/6082/6118

E-mail lgcsr@lghnh.com, lgesg@lghnh.com

홈페이지 www.lghnh.com

Contents

인권, 공급망에 대한 접근 및 거버넌스

- 03 인권경영 정책 및 공급망 정책
- 05 인권 및 공급망 거버넌스

인권 및 공급망 관리체계

- 06 인권경영 관리 프로세스
- 06 고충처리 및 이해관계자 참여
- 08 제보 및 구제조치
- 08 동반성장 비전 및 전략체계

인권 리스크 관리

- 09 인권 리스크 식별
- 09 인권영향평가
- 13 인권 리스크 평가 결과 및 개선조치

공급망 리스크 관리

- 14 협력회사 구분 및 중요도 관리
- 15 협력회사 스크리닝
- 15 ESG를 고려한 구매 절차 및 분석
- 17 협력회사 안심품질제도 운영
- 17 협력회사 ESG 평가·실사 및 모니터링

노동 및 인권

- 19 강제 및 아동노동 금지
- 19 근로시간 및 근무 환경 제도
- 19 임금 및 복리후생
- 20 인도적 대우
- 20 차별 금지 및 다양성 존중
- 21 임직원 교육
- 21 결사의 자유

안전 및 보건

- 22 무사고·무재해
- 22 공급망 안전 및 보건

원자재

- 23 책임있는 원자재 구매

환경

- 24 기후변화 대응 및 Scope3 관리
- 25 제품 환경 영향 감축

동반성장

- 26 공정한 기회
- 26 매출 확대
- 26 기술 인력 지원
- 27 금융지원
- 27 복리후생 지원

Appendix

- 28 UNGP Reporting Framework
- 28 CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)
- 30 제3자 검증 의견서
- 31 LG생활건강 Scope3 온실가스 배출량 검증 성명서

인권, 공급망에 대한 접근 및 거버넌스

인권경영 정책 및 공급망 정책

LG생활건강의 경영이념은 ‘인간 존중의 경영’입니다. 인권경영은 인간 존중 경영을 실천하는데 가장 중요한 요소입니다. 이에 LG생활건강은 임직원, 협력회사, 합작회사, 관계사, 고객, 지역사회 등 비즈니스 파트너를 포함한 모든 이해관계자를 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 인권정책을 수립하여 사업 활동 전반에 포괄적으로 실행합니다. 또한, 각 국가 및 지역의 노동관계 법규를 따르며, 사회·경제적 측면에서 구성원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력합니다. 나아가 기업 시민으로서 UN 인권위원회의 ‘세계 인권선언(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 위한 정책을 대외에 공개하고 있으며, 내·외부 이해관계자와 적극적으로 소통합니다. 또한, 임직원의 인권 존중을 실현하고 인권경영에 대한 인식을 제고하기 위하여 임직원 인권 교육을 이행하고, 잠재적 인권 이슈를 모니터링 합니다.

한편, 환경·인권·노동, 분쟁광물 등에 대한 국제사회의 규제가 강화되고 EU 공급망 실사법 실시가 예고되는 등 모든 공급망 참여자에 대한 ESG 실현 요구가 증대되고 있습니다. 이에 따라 기업들의 공급망 ESG 리스크 관리가 무엇보다 중요해지고 있습니다. 기업들은 협력회사의 ESG경영을 지원하고 동반 성장을 위한 상생협력을 확대하는 등 공급망 전체의 지속가능성을 제고할 수 있는 다양한 방안을 모색하고 있습니다.

인권정책

차별 금지



인종, 나이, 성별, 국적, 장애, 종교, 임신, 노조가입 여부, 결혼여부, 사회적 신분, 성적 지향 등의 이유로 채용, 임금·보상, 승진 등을 차별하지 않도록 한다. 특히 심각한 차별 행위에 대하여 무관용 원칙을 적용한다.

인도적 대우



모든 근로자를 인간으로 존중하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우가 없도록 한다.

강제노동 금지



폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 개인의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다. 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 하며, 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구하지 않는다.

여성과 아동 노동



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.

개인정보의 보호



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. 개인정보보호 위반 행위에 대하여 무관용 원칙을 적용한다.

근로 시간



각 국가 및 지역의 법규에서 지정한 정규, 초과 근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수한다.

결사의 자유



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.

임금과 복리후생



사업을 영위하는 모든 국가 및 지역 노동관계 법령을 준수하며 이는 모든 근로자에게 지급되는 대가는 최저 임금, 초과 근로시간, 법정복리후생 등이 포함된다. 또한, 자사 사업장 및 당사과 거래관계에 있는 회사(관계사, 협력회사 등)는 법령이 보장하는 범위에서 나아가, 근로자와 그의 가족의 기본적인 생활을 영유하기 위해 필요한 생활임금 수준을 보장하기 위해 노력한다.

인권, 공급망에 대한 접근 및 거버넌스

LG생활건강은 지속가능한 공급망을 구축하고자 ‘LG생활건강 협력회사 행동규범’을 제정했으며, LG생활건강과 그 계열회사와 거래하는 모든 협력회사가 준수해야 할 사회적 책임을 명시하고 있습니다. 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 요구합니다. LG생활건강은 국제규범 및 기준, 그리고 법적 요구사항을 토대로 본 규범을 제정하였으며, 책임 있는 비즈니스 연합(Responsible Business Alliance)의 행동규범을 참고하였습니다.

협력회사 행동규범

노동 및 인권	안전보건	환경	윤리경영
<ul style="list-style-type: none"> 차별 금지 인도적 대우 자발적 취업 아동노동 및 임산부 보호 근로시간 임금과 복리후생 단결의 자유 	<ul style="list-style-type: none"> 산업안전 산업위생 비상사태 대비 산업재해 및 질병 위생, 식품, 주거 	<ul style="list-style-type: none"> 환경 인허가 및 보고 유해물질 고형 폐기물 대기오염 생물다양성/산림파괴/토양(토질) 보호 수자원관리 에너지 사용 및 온실가스 배출 오염 방지 및 자원사용 저감 제품 함유 물질 규제 지속가능 제품개발 노력 	<ul style="list-style-type: none"> 반부패 및 정도경영 준수 공정거래 신원 보호 책임 있는 원자재 구매 지적재산권 보호 개인정보 보호 협력회사의 책임

[LG생활건강 협력회사 행동규범](#)

LG생활건강은 인권경영을 실천하고 공급망 전체의 지속가능한 경영 활동을 실천하기 위해 인권정책, 협력회사 행동규범을 포함한 인권 및 공급망 관련 다양한 정책을 수립했습니다.

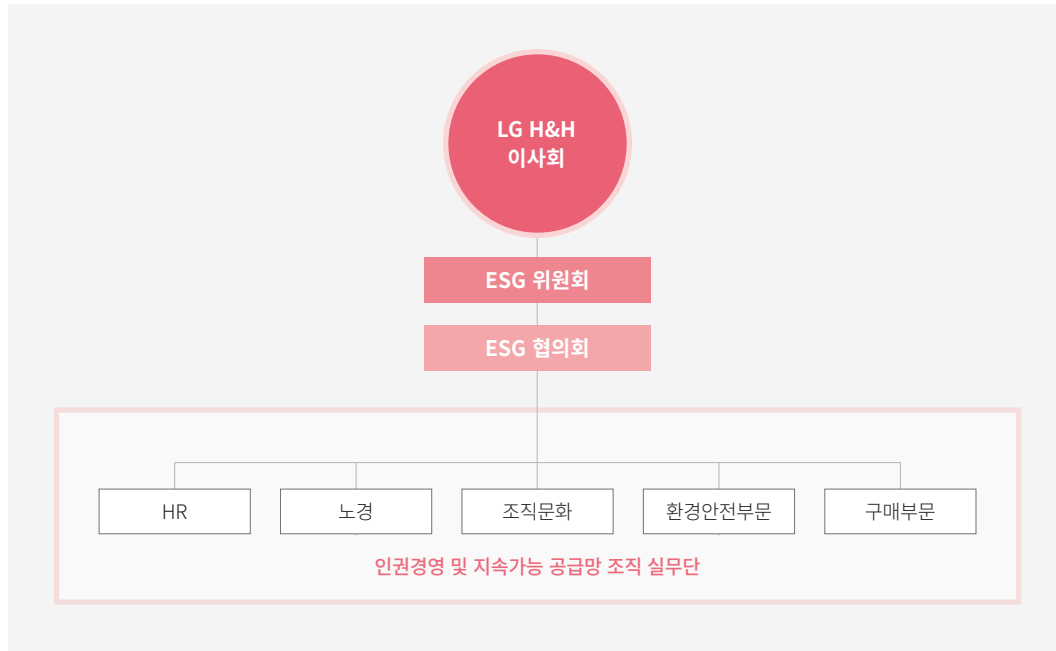
정책	대상 범위	내용
인권정책	구성원, 협력회사, 합작회사, 고객, 지역사회	인간존중의 경영을 이행하기 위한 정책
윤리가이드라인	구성원	구성원이 지켜야 할 올바른 행동과 가치 판단의 기준을 제시하는 가이드라인
직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지 정책	구성원	직장 내에서 성희롱 및 괴롭힘으로 인한 피해를 예방하기 위한 정책
협력회사 행동규범	협력회사	LG생활건강의 협력회사가 사회적 책임을 다하도록 하기 위한 준수사항을 포함한 행동규범
지속가능한 구매정책	구성원, 협력회사, 지역사회	환경 및 사회에 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 고려하여 원재료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

인권, 공급망에 대한 접근 및 거버넌스

인권 및 공급망 거버넌스

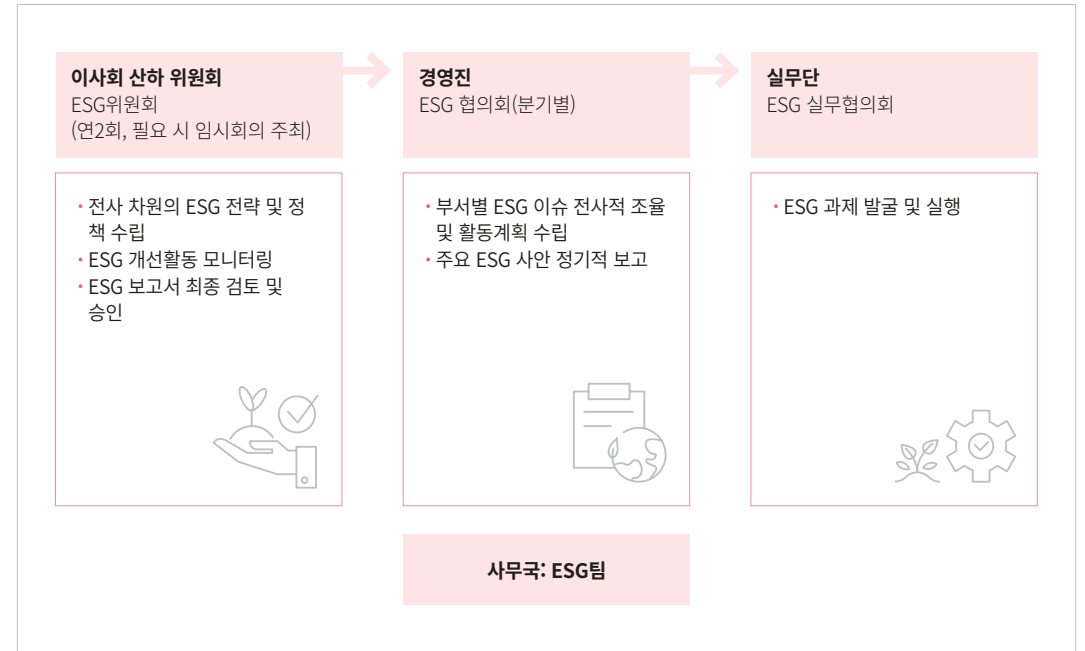
LG생활건강은 인권경영을 체계적으로 추진하고, 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 ESG 거버넌스 체계를 구축하고, ESG 목표 및 과제 관리, 이슈 대응을 체계적으로 실행합니다. 인권 경영 및 그린 경영 체계에 따라 인권 및 공급망 거버넌스를 수립하고 있으며 최고 의사결정 조직인 'ESG위원회'를 통해 인권 및 ESG 관련 주요 이슈, ESG 프로그램 및 동반성장 주요 성과 및 활동에 대해 관리합니다.

인권경영 및 지속가능 공급망 조직



ESG위원회

LG생활건강은 환경, 사회, 지배구조에 관한 ESG경영을 강화하여 장기적이고 지속가능한 성장을 실현하기 위해 2021년 이사회 산하에 ESG위원회를 신설했습니다. ESG위원회는 대표이사과 사외이사 전원으로 구성되었으며, 연 2회 이상 상시 개최하고 있습니다. 지속가능경영 관련 최고 의사결정기구로서 ESG경영 기본 정책 및 전략 수립, ESG 중장기 목표, ESG경영 활동 계획 및 이행 현황, ESG관련 중대 리스크 발생 및 대응 활동 등을 최종 검토 및 승인하여 ESG거버넌스의 컨트롤 타워 역할을 하고 있습니다. 2022년에는 총 3회 개최하였으며, 이사들의 참석률은 100%입니다.



인권 및 공급망 관리체계

인권경영 관리 프로세스

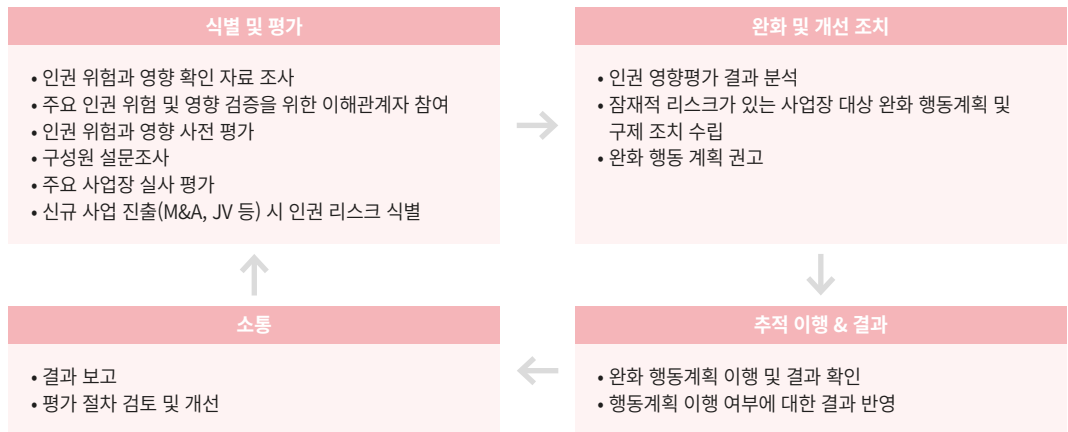
LG생활건강은 ‘UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’을 바탕으로 전체 사업 과정에서 기업과 이해관계자의 인권 진작을 위해 ‘보호(Protect), 존중(Respect), 구제(Remedy)’를 이행하고자 노력합니다. 또한, 경영활동에 직접적이고 잠재적인 인권 영향에 관해 실사(Due Diligence)¹⁾를 수행합니다.

LG생활건강은 국내외 생산 사업장과 법인 및 협력회사를 대상으로 설문조사, 사업장 자가점검, 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 ESG협의회에 발견한 이슈와 완화 계획 및 관리 결과를 보고하며, 중요 인권 이슈는 ESG위원회에 보고하고 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



고충처리 및 이해관계자 참여

구성원, 협력회사, 파트너사, 고객, 지역사회는 당사와 관련한 인권 고충 발생 시 언제든지 고충처리 채널을 통해 신고할 수 있습니다. 제보자에 대해서는 본인의 동의 없이 그 신분을 노출하거나 이를 암시하는 어떠한 정보도 공개하지 않습니다.

인권 고충처리 채널

조직문화 부문		정도경영 부문	
전화번호 02-6924-6267	이메일 culture@lghnh.com	전화번호 02-6924-6829	이메일 justice@lghnh.com

직장 내 성희롱/괴롭힘 신고 및 상담 프로세스

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
고충접수 <p>Plus-1 내 ‘성희롱/직장내 괴롭힘 상담센터’에 피해자 또는 목격자가 직장 내 괴롭힘에 대해 신고할 수 있으며, 메일/전화/면담을 통한 접수 가 모두 가능합니다.</p>	상담/사실관계 조사 <p>[성희롱] 성희롱 심의위원회(성희롱 담당 기구)를 구성하여 사실 관계를 조사합니다. (신고인이 비공식 처리를 원하는 경우 비공식 처리에 의거하여 진행)</p> <p>[괴롭힘] 1) 상담과 조사, 사건의 경위 2) 괴롭힘 행위의 반복, 지속성 여부 3) 피해자의 피해 정도 4) 직접 또는 정황적 증거를 수집합니다.</p>	징계 및 시정조치 <p>사내 규정에 근거해 징계 조치를 내리거나 합의안²⁾도출 시 이행 여부에 대해 모니터링 합니다. 재발을 방지하기 위해 성희롱/괴롭힘 예방 교육 실시하며, 피해자 권리회복을 위한 조치를 이행하고 지속적으로 행위자와 피해자를 관리합니다.</p>	결과통지 <p>신고자 혹은 피해자에게 징계 조치 유무 혹은 부서이동 등의 사실과 관련된 내용 등을 안내합니다.</p>

2) 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.

인권 및 공급망 관리체계

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
	협력회사 동반성장심의위원회	연 4회
 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

이해관계자별 제보현황

(단위: 건)

구분	2020	2021	2022
고객불만	5	2	1
협력회사 고충	18	27	8
제보(회사/구성원)	40	37	35

2022 징계 사유별 현황

(단위: 건)

보고 분야	징계 사유	징계 건수
반부패/뇌물*	정보의 왜곡	8
	금품/향응 수수	2
	불공정거래(담합 등)	0
	자산(공금)의 횡령 및 유용	9
	정보 유출	1
차별/괴롭힘	성희롱, 직장 내 괴롭힘	5
자금 세탁 및 내부자 거래		0
고객정보데이터		0
이해관계 충돌		0
기타		57

* 경영진단팀은 진단 업무 수행 시 불공정 거래, 정보 유출, 자산 횡령 및 유용, 문서/계수 조작, 금품 수수, 향응 접대, 지분 참여 등의 부패 관련 리스크를 포함함

인권 및 공급망 관리체계

제보 및 구제조치

LG생활건강은 다양한 커뮤니케이션 채널을 통해 고객, 협력회사, 구성원, 지역사회의 고충을 접수 및 처리하고 있습니다. 2022년에는 고객불만 1건, 협력회사 고충 8건, 구성원 제보 35건을 접수하였습니다.

고객불만 및 협력회사 고충은 단순 불만 및 협업에 관련된 건으로 유관 부서 소통을 통해 개선 조치 하였습니다. 구성원 제보는 단순 협업 이슈 등이 대부분이었으며, 5건의 성희롱 및 직장 내 괴롭힘에 해당되는 건에 대해서는 제보자 신변보호를 위해 부서이동 및 대기발령 등을 통해 피해자와 분리 조치 등을 진행하였습니다. 또한 재발방지를 위한 내부 규정에 따라 가해자에게는 중징계 등의 조치를 진행하였고 이후에도 실무부서 모니터링, 팀 워크샵, 사례 교육을 통해 지속적인 개선 활동을 시행하는 등 임직원 상호 존중 문화를 더욱 확산하기 위한 적극적인 구제조치를 확대해 나갈 것입니다.

동반성장 비전 및 전략체계

LG생활건강은 지속가능한 공급망 운영을 위해 업스트림부터 다운스트림까지 공급망 전체의 책임 있는 관리에 주력하고 있습니다. 분쟁광물과 같은 원료 이슈에는 국제 공인 원료 도입, 대체 원료 사용 등을 통해 적극 대응하고 있습니다. 또한, 협력회사를 대상으로 인권영향평가, ESG평가를 정기적으로 실시하고 개선 과제를 이행하며, 교육 및 탄소중립 지원 사업 등 다양한 지원을 펼쳐 중소 협력회사까지 ESG경영을 확산하고자 노력하고 있습니다. 아울러 금융 지원과 경쟁력 강화 지원, 소통 강화 등 실질적인 상생협력 활동을 펼쳐 협력회사와 동반성장을 실현하고 있습니다.

LG생활건강은 국내 최고의 동반성장 선도 기업이 되겠다는 동반성장 비전을 수립하고, 이를 실현하기 위해 4대 전략 과제와 세부 전략 방향, 6대 추진 분야로 구성된 전략 체계를 마련하였습니다. 협력회사와 함께 노력한 성과를 공유하고 협력회사의 경쟁력 강화를 지원할 뿐 아니라 자금 지원과 소통 강화를 통해 동반성장을 실현해 나갈 것입니다.

동반성장 비전 및 전략체계



인권 리스크 관리

인권 리스크 식별

LG생활건강은 사업 전 과정에서 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 채널 및 고충처리 채널로 파악된 내용을 종합해 활용합니다. 또한, 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.

인권 리스크 식별 이슈

구분	핵심 이해관계자				식별 이슈
	구성원	공급망	고객	지역사회	
차별금지	●	●			채용 과정, 직무 이동, 성과평가, 승진, 보상, 교육 기회, 비정규직, 성별, 외국인, 육아휴직 사용 및 복귀 시 차별
근로시간 준수	●	●			근로시간 관리(주 52시간 근무), 임신부 단축근로,
안전 및 보건	●	●			시설물 관리, 안전 보호구 관리, 업무 환경, 안전 및 보건 인식 교육, 정신 건강, 산업재해 관리, 건강검진
정보 보호	●	●	●		개인정보 수집 및 동의 절차, 정보 보호 리스크 모니터링, 개인정보 유출 관리
결사의 자유	●	●			결사 및 단체교섭의 자유, 활동에 따른 불이익 금지
아동 노동 및 강제 노동 금지	●	●			법규상 취직 최소 연령 미만 고용 금지, 강제 노동 금지
임금 및 복리후생	●	●			최저임금 이상 지급, 휴가 제도, 일·가정 양립 사항, 퇴직금 제도
직장 내 성희롱 및 괴롭힘	●	●			신체적, 언어적, 시각적 성희롱 및 기타 성희롱, 욕설/폭언/폭행 등 부적절한 언행, 부당 업무 지시, 업무 외 부당한 강요
고충처리	●	●	●		고충처리 제도, 상담 프로세스, 피해 발생 시 징계 절차
지역사회 인권 보호	●	●		●	관련 법령에서 사업 활동과 관련한 지역민 협의 요구 시 준수

인권영향평가

LG생활건강은 구성원을 대상으로 인권영향평가를 진행합니다. LG생활건강은 2020년 시행한 구성원 대상 인권 설문조사 이후, 정기적인 인권 침해 사례 현황 파악 및 잠재적 인권 리스크 도출을 위해 2022년 전체 구성원을 대상으로 ‘구성원 인권경영 설문 조사’를 시행했습니다. LG생활건강은 구성원들이 직·간접적으로 경험한 인권 이슈를 파악하여 사내 인권 현황을 점검하고, 식별된 인권 리스크에 대해 저감 활동을 시행합니다. 설문 조사는 인권 관련 주요 국제 가이드라인에 따라 개발되었으며, 직·간접 경험 여부를 파악하는 질문으로 구성됩니다. 평가는 외부 전문 기관을 통해 진행되어 객관성을 확보하며, 익명성 보장을 위해 외부 온라인을 통해 진행하였습니다. 또한, 정기적으로 ‘사업장 인권 자가 점검’ 및 ‘사업장 인권 실사(Due Diligence)’를 실시하며 인권 리스크를 최소화하기 위한 다양한 방법을 활용합니다. LG생활건강은 정기적인 인권영향평가를 통해 구성원들의 인권이 침해되지 않도록 지속적인 노력을 기울이고 있습니다.

인권경영 설문조사 개요

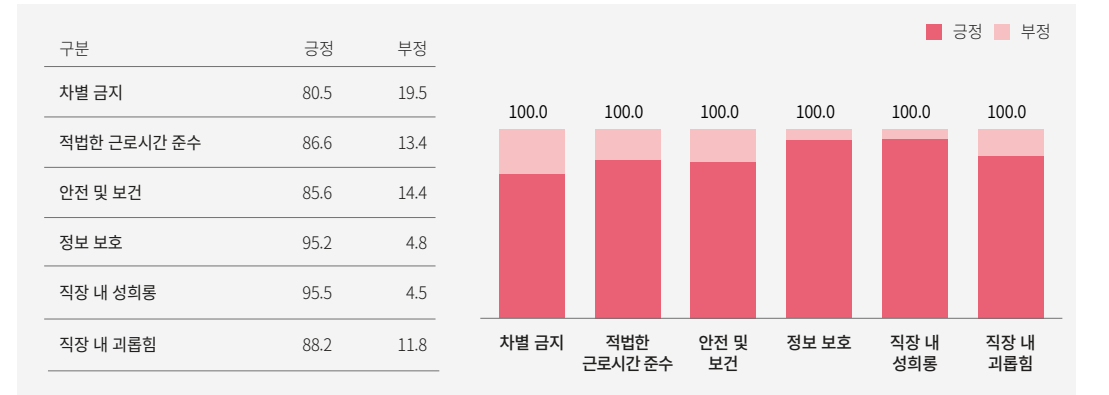
목적	인권 현황 점검 및 잠재적 인권 리스크 파악
대상	LG생활건강, 코카콜라음료, 해태htb 소속 전체 구성원
주관	LG생활건강 ESG팀 및 3자 검증 기관
방식	체크리스트 기반한 전체 임직원 대상 온라인 설문조사 인권 이슈에 대한 직간접 경험 파악 38개 항목 구성
조사 영역	차별 금지 적법한 근로시간 준수 안전 및 보건 정보 보호 직장 내 성희롱 직장 내 괴롭힘

인권 리스크 관리

설문조사 식별 이슈

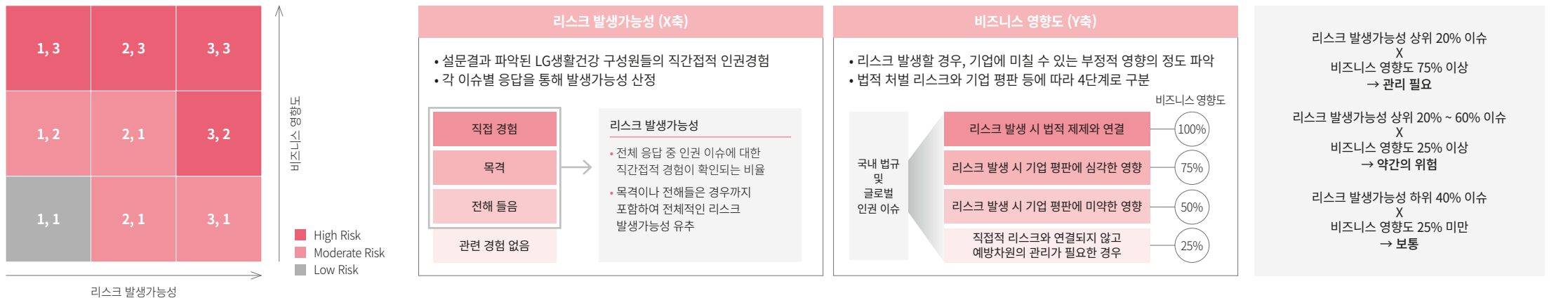
구분	평가 이슈
차별 금지	채용 과정, 직무 이동(인사 발령), 성과평가, 승진, 보상, 교육 기회 제공, 비정규직, 성별, 육아휴직 사용, 육아휴직 복귀 시 차별
적법한 근로시간 준수	임직원 근로시간 관리 (주 52시간 근무), 임신부 단축근로
안전 및 보건	시설물 관리, 업무 환경, 안전 및 보건 인식 교육, 정신 건강, 산업재해 관리
정보 보호	개인정보 수집 및 동의 절차, 정보 보호 리스크 모니터링, 개인정보 유출 관리
직장 내 성희롱	신체적, 언어적, 시각적 성희롱 및 기타 성희롱
직장 내 괴롭힘	욕설/폭언/폭행 등 부적절한 언행, 부당 업무 지시, 업무 외 부당한 강요

설문조사 참여 현황



인권 이슈별 위험도 산정 프로세스

LG생활건강은 구성원의 직·간접적인 경험을 통해 산정한 인권 이슈 발생 가능성과 법적 위반사항, 기업 이미지 하락 등 이슈 발생 시 회사에 미치는 비즈니스 영향도에 따라 위험도를 분석합니다. 리스크 발생 가능성은 전체 응답 중 인권 이슈에 대한 부정적 경험이 확인되는 비율로 산정하며, 간접적인 인권 침해 경험을 포함하여 전체적인 리스크 발생 가능성을 유추합니다. 비즈니스 영향도는 법적 리스크 및 기업에 미칠 수 있는 부정적 영향도를 파악해 산정합니다. 이와 같은 프로세스를 통해 위험도를 분석하고, 이에 따라 우선적으로 관리가 필요한 인권 리스크를 파악합니다.



인권 리스크 관리

인권 설문조사 결과

LG생활건강 전체 구성원 1,156명을 대상으로 진행한 인권영향평가 결과, 심각한 인권 침해 행위는 없었으며 1) 스트레스로 인한 정신 건강 관리, 2) 성과 및 업무 수행의 비차별, 3) 구성원 기본 인권에 대해 잠재적인 리스크를 확인했습니다. LG생활건강은 공정한 보상과 다양한 기회 제공을 위해 리더십 프로그램, 직무 전환 프로그램 등의 활동들을 제공하고 있습니다. 또한 스트레스 완화를 위해 다양한 유연근무제 시행, 신규 입사자 정착을 돕는 온보딩 프로그램, 휴가지원 프로그램 등을 실시하며, 초과근로를 지양하는 캠페인을 전개하는 등 구성원의 일과 삶의 균형을 위해 노력하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 활동으로 사원협의체를 통해 고충 사항을 접수하고 해결할 수 있는 프로세스를 상시로 운영하고 있으며 전 구성원을 대상으로 괴롭힘 예방 교육을 실시하고 상담센터를 운영하고 있습니다.

구분	개선 과제 수립/수행
안전 및 보건	<ul style="list-style-type: none"> • 신규 입사자 조기 정착을 위한 온보딩 프로그램인 “Check-in 생활건강” 도입을 통해 신규 입사자의 안정적인 적응과 성장을 지원 • 워라벨 문화 정착을 위한 “정시 출퇴근, 야근 없는 문화 정착 캠페인” 전개 • 삶의 질을 향상시키기 위한 케어 프로그램인 ECP(Employee Care Program) 운영을 통해 임직원들의 의미 있는 직장 생활을 지원 • 다양한 휴가 활동을 지원하는 “휴가를 부탁해” 프로그램을 통해 사내 구성원들의 의미 있는 휴가를 보낼 수 있도록 지원
차별 금지	<ul style="list-style-type: none"> • 매일 기록을 통해 스스로 리더십에 대한 답을 찾아보는 “엘린저스 프로그램”과 테마별 리더십 상황극 프로그램인 “임팩트 리더십” 활동을 통한 리더 역량 강화 • “Growth Survey” 시행을 통한 구성원의 성장 경험 디자인 • 사내 채용 프로그램인 “Job Posting” 프로그램 운영을 통해 구성원에게 직무 전환의 다양한 기회 제공 • 임직원 성과 평가관리의 객관성과 공정성을 더하기 위한 절대평가제도 시행
직장 내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 1등 품격교육 실시 • 사내 괴롭힘 및 성희롱 예방 및 신고를 위한 “성희롱/직장내 괴롭힘 상담센터” 운영

사업장 인권 점검

2022년 LG생활건강 주요 국내의 22개 사업장에 대해 사업장 인권 자가 점검을 실시하였습니다. 인권 자가점검 결과 심각한 이슈는 없었으나, 북경 사업장에서는 초과 근무에 대한 인권 이슈가 확인되었습니다. 북경 사업장은 성수기에는 집중 근무를 하고 비수기에는 휴식을 취할 수 있는 유연근무제를 시행하고 있으나, 임직원들이 제도에 대한 명확한 이해가 필요할 것으로 판단하여 유연근무제도에 대한 재교육과 홍보활동을 진행했습니다. 또한 실제 생산 업무의 효율화를 위해 북경 사업장 생산 설비 효율화 프로젝트를 추진하여, 일과 삶의 균형을 유지할 수 있도록 하는 등 다양한 근무환경 개선활동을 실행하였습니다.

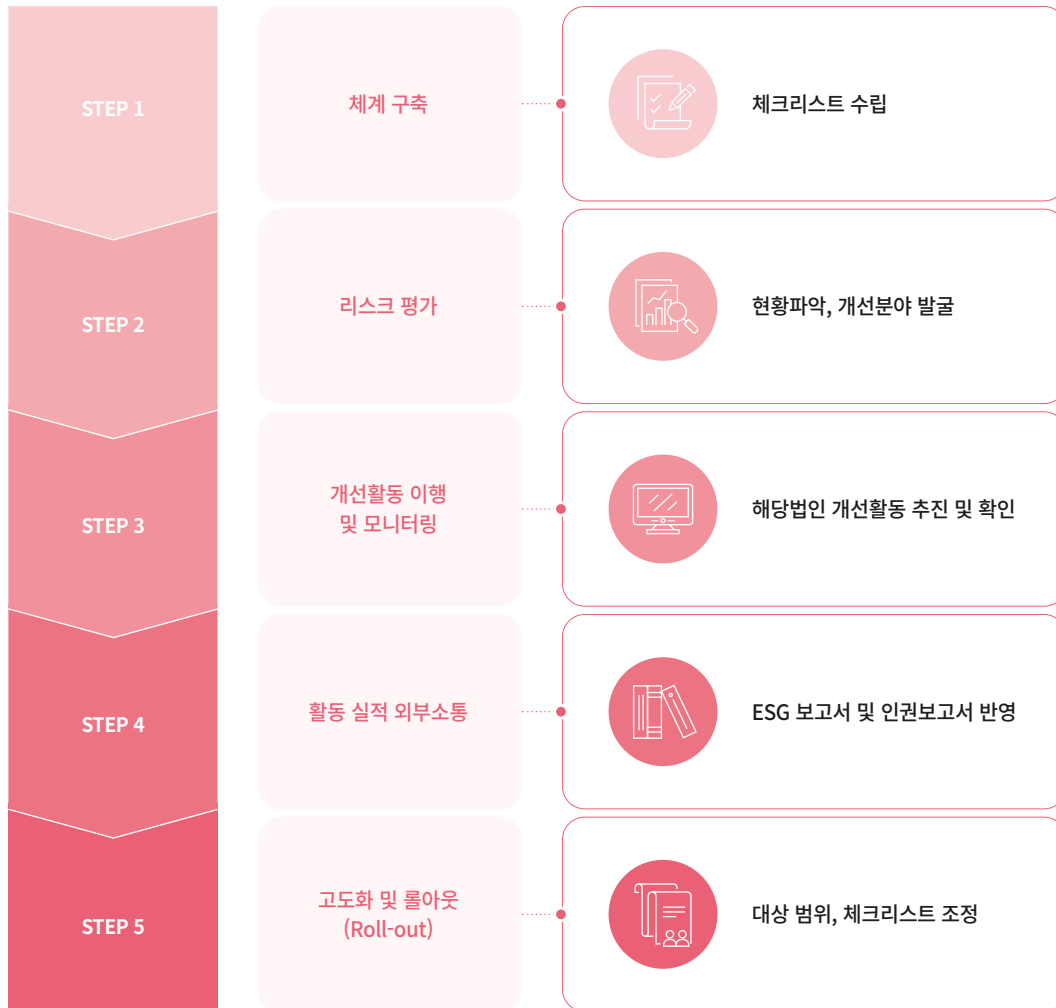
CASE 사업장 <안전보건 내부 인증평가> 구축

2022년 실시된 주요 사업장 대상 안전보건평가 결과 안전보건 현장 준수 사항들이 충분히 반영되지 못하고, 세부 체크리스트들에 대해 현장 확인이 힘들어 개선 포인트를 찾기 힘들다는 내부 구성원들의 VOE를 수렴하였습니다. 이에, 기존 평가 방법을 개선하여 보다 현장 중심적이고 실효성 있는 체크리스트 개발 및 평가 프로세스 전반을 개선하여 2023년 3월 말부터 7월 중순까지 4개월간 주요 사업장을 대상으로 안전경영, 안전실천, 안전성과/차별화 3대 분야에 대해 평가를 진행하였습니다. 평가 결과 점수 기준으로 총 8개의 등급으로 구분하고 우수팀에는 안전보건경영 인증 명패 수여를 검토할 예정이며, 안전보건 활동 우수사례는 타 사업장에도 적극 전파하여 관리 수준의 상향 평준화가 이루어질 수 있도록 노력할 예정입니다.



인권 리스크 관리

사업장 인권 자가점검 프로세스



CASE 사내 협력회사 인권영향평가

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 주요 사내 협력회사를 대상으로 인권 자가점검을 통한 인권영향평가를 실시하고 있습니다. LG생활건강은 2022년 67개의 사내 협력회사를 대상으로 인권영향평가를 진행했으며, 2022년 평가 결과 심각한 인권 리스크는 발견되지 않았으나 4개의 미흡사항이 도출되었습니다. 이에 따라 최우선 과제, 장기 개선 과제를 수립하여 총 4개 중 3개의 개선과제를 이행했으며, 장기 개선 과제에 대해 LG생활건강 각 담당팀과 협의하여 개선 활동을 진행 중에 있습니다. LG생활건강은 앞으로 지속해서 개선 여부를 모니터링할 계획입니다.



인권 리스크 관리

인권 리스크 평가 결과 및 개선조치

LG생활건강은 사업 전 과정에서의 인권 침해를 근절하기 위하여 사전 완화 조치를 시행하고, 리스크 식별 프로세스를 기반으로 인권 현황을 정기적으로 점검합니다. 인권에 부정적인 영향을 미치는 경우 재발 방지를 위해 규정에 따른 인사 조치, 교육, 관련 제도 개선 등의 개선 조치를 이행합니다.

구성원 • **인권영향평가 방식** : 인권설문조사, 사업장 인권 점검, 인권 실사, 고충처리 제보 채널

인권 관리 영역	검토 항목	현황			개선조치
		2020	2021	2022	
강제노동 금지 및 근로시간 준수	법정 근로시간 준수 여부	100%	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> 탄력근로제, 시차근로제를 통한 법정 근로시간 준수 프로세스 구축 근로시간 개선 및 일과 삶의 균형 위한 캠페인 전개 22개 사업장 인권 점검, 2개 사업장 개선과제 수립 및 조치 완료 - 북경 사업장 대상 유연 근무제도 재교육 및 홍보 - 근무 환경 개선 위한 생산 설비 효율화 프로젝트 추진
	임산부 단축 근로시간 준수 여부	100%	100%	100%	
아동노동 금지	아동노동 여부	0건	0건	0건	<ul style="list-style-type: none"> 아동노동 발생 이슈 0건 감정 노동 직군 대상 특강, 감정노동 가이드라인 수립 및 배포 ECP 프로그램 내 '마인드 케어'운영을 통한 정신건강 치료 및 상담 지원(mind care) 뇌심혈관계 질환 예방 위한 레드서를 주간행사 건강 캠페인 운영 전문 심리치료가 주 1회 상주하는 심리치료 상담실 운영(2020~)
	건강검진 수검 인직원 수	8,004명	7,610명	7,439명	
안전 및 보건	심리 상담 수혜 인원	72명	49명	99명	<ul style="list-style-type: none"> '구성원 기회 제공 차별 방지 위한 사내 채용 프로그램 'Job Posting' 프로그램 운영을 통해 구성원에게 직무 전환의 다양한 기회 제공 '임팩트 리더십' 활동을 통한 리더십 역량 강화 경력 단절 예방 위한 육아 병행 지원 위한 제도 강화 - 난임 치료비 지원 - 가족 돌봄 휴가제도, 자녀 보육 위한 재택근무 시행 - 직장 내 어린이집 운영 - 육아기 단축근로 제도 운영
	근로손실재해율(LTIFR)*	0.73	0.43	0.43	
차별금지 및 다양성 존중	구성원 업무 몰입도	79점	82점	82점	<ul style="list-style-type: none"> 경력 단절 예방 위한 육아 병행 지원 위한 제도 강화 - 난임 치료비 지원 - 가족 돌봄 휴가제도, 자녀 보육 위한 재택근무 시행 - 직장 내 어린이집 운영 - 육아기 단축근로 제도 운영
	육아휴직 복귀율*	94.2%	94.0%	97.6%	
성희롱 예방 및 괴롭힘 근절	성희롱 예방 교육 실시 비율	100%	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 상담센터 운영 성희롱/괴롭힘 100% 해결 완료, 징계 조치 5건 (내부 규정에 따라 권고사직, 견책 등 조치 완료)
	괴롭힘 예방 교육 실시 비율	100%	100%	100%	
결사의 자유	성희롱/괴롭힘 고충 처리 건수	7건	12건	5건	<ul style="list-style-type: none"> 이슈 발생 0건
	노동조합 가입률*	35.9%	36.6%	52.5%	

신규 비즈니스 (인수 및 합병) • **인권영향평가 방식** : 신규 비즈니스 추진(인수 및 합병 포함) 시 인권 리스크 검토

인권 관리 영역	검토 항목	현황			개선조치
		2020	2021	2022	
노동인권	인권 리스크 확인 건수	0건	0건	0건	• 이슈 발생 0건

*LG생활건강기준

협력회사 • **인권영향평가 방식** : 협력회사 ESG 평가, 협력회사 ESG 현장점검, 사내 협력회사 인권자가점검, 원자재 구매 시 인권침해 검토

인권 관리 영역	검토 항목	현황			개선조치
		2020	2021	2022	
임직원 노동인권	협력회사 ESG평가 수행 업체 수	276개	469개	398개	<ul style="list-style-type: none"> • 398개사 협력회사 대상 ESG 평가 시행, 고위험 협력회사 30개사 개선 계획 수립 • 협력회사 고충 제보 8건 접수 • 불공정 행위 예방 위한 '안받고 안주기' 캠페인 진행
	협력회사 ESG 현장 점검 업체 수	10개	12개	30개	
	협력회사 고충 제보 건수	18건	27건	8건	
책임 있는 구매	사내 협력회사 인권 점검 업체 수	61개	62개	67개	<ul style="list-style-type: none"> • 67개사 대상 점검, 개선 계획 수립 4건 이행 중 • 화장품 제조 시 천연운모 대신 합성운모 비중 확대 (향후 합성운모로 100% 전환 계획) • 지속가능한 원료 구매 정책 수립
	지속가능 팜오일(RSPO) 구매비율	-	33.7%	61.5%	
	RMI 회원 인증 여부	100%	100%	100%	

고객 및 지역사회 (사회적 약자 포함) • **인권영향평가 방식** : 고객 VOC, 고충처리 제보 채널

인권 관리 영역	검토 항목	현황			개선조치
		2020	2021	2022	
소비자 보호	고객 만족도 비율	87.9%	88.5%	88.8%	<ul style="list-style-type: none"> • 고객 피해 발생 대응 위한 신규 고객상담 시스템 구축 및 편의성 강화 - 국내외에 사업장에서 발생하는 고객 클레임 통합 관리 - 고객 문제 해결 편의성 제고
	소비자 상담 만족도	4.67점	4.70점	4.74점	
	고객 불만 고충 처리 건수 (처리비율)	15,735건 (99.5%)	17,145건 (99.5%)	14,886건 (99.6%)	
고객 개인정보보호	보안성 검토	-	(신규 도입)	141건	<ul style="list-style-type: none"> • 이메일 약성코드 차단 시스템 고도화 등 8개 시스템 개선 • 홈페이지 및 쇼핑물 시스템에 대한 모의 해킹 및 취약점 점검(2022) • 정보보호관리체계(ISMS) 사후 심사 통과 및 인증 유지(2022)¹⁾ • 보안성 검토 프로세스 내재화(2022) - 141건의 보안성 검토 수행 - 26개 시스템에 60개의 시나리오를 연동하여 운영했고, 의심 행위 69건에 대해 소명 및 관리를 실시 • 유전자 분석, 디지털 카탈로그, 방문 판매 영역에 대한 개인정보 처리 흐름 분석(2021) • 해킹 발생 0건 • 이슈 발생 0건
	개인정보 보안 점검 업체 수	50개	65개	55개	
지역사회	사업 진출 시 인권 리스크 확인 건수	0건	0건	0건	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 약자의 사회진출 지원 (장애인, 여성, 고령자 등) - 장애인 표준사업장 '밝은누리', 자회사형 장애인 표준사업장 '고운누리' 운영 - 경력단절 여성, 취업준비생 대상 내추럴 뷰티 크리에이터 35명 선발(2023) - 협력회사 기술지원팀에 정년 퇴직자, 고령자 재고용 • 이슈 발생 0건

1) 한국인터넷진흥원 인증

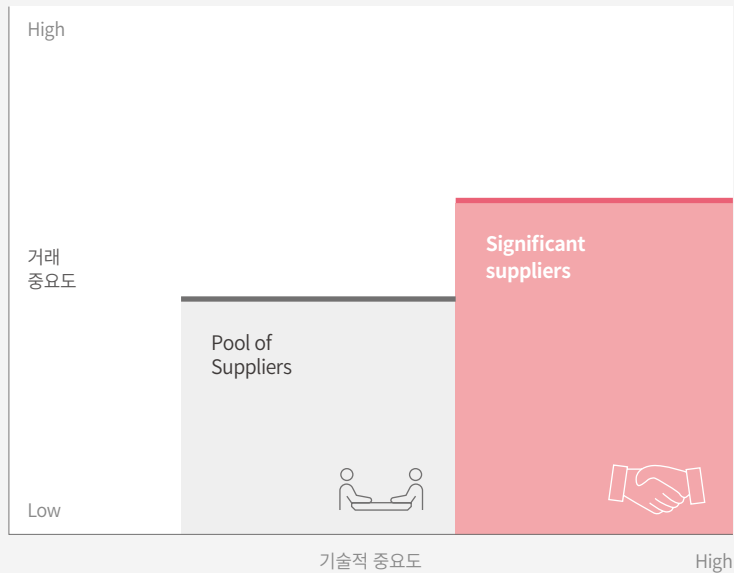
공급망 리스크 관리

LG생활건강은 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 협력회사의 ESG 리스크에 대해 평가, 관리하고 있습니다. 협력회사 ESG 평가를 통해 실태를 점검한 뒤 신규 거래 체결 및 거래 지속에 대해 심사하며, 국가, 산업, 유형별 리스크를 고려한 스크리닝을 통해 인권 침해 혹은 분쟁광물 이슈 등을 포함한 잠재적 공급망 리스크에 대해 사전에 식별합니다. 또한, 기존 협력회사의 ESG 역량 강화 및 리스크 관리를 위해 정기적으로 제3자 기관과 함께 서면평가와 현장 평가를 통해 ESG 평가를 실시하여 현황을 파악하고, 개선 계획을 수립하며 이행 여부에 대해 지속적으로 모니터링합니다. 아울러 개선이 필요한 업체에게는 컨설팅 지원, 기술 지원 등을 지원하며 공급망 경쟁력을 강화하고 공급망 전체의 성장을 도모하기 위해 다양한 동반성장 프로그램을 운영하고 있습니다.

협력회사 구분 및 중요도 관리

LG생활건강은 1)높은 수준의 거래액, 2)기술의 대체불가능성, 3)잠재적 ESG리스크 등을 종합적으로 고려하여 중요 협력회사(Significant suppliers)를 정의하고 있습니다. LG 생활건강은 연간 거래액이 1억 원 이상인 업체를 대상으로 ESG 평가를 수행하고 있으며, 기술의 대체불가능성 및 잠재적 ESG 리스크를 보유한 협력회사를 중요 협력회사로 분류하고 있습니다. 또한, 구매력 강화와 동반성장을 위해 선정하는 육성대상 협력회사도 중요 협력회사(Significant suppliers)에 포함됩니다.

협력회사 정의



1. Significant suppliers

다음 조건 중 1개 이상의 조건에 부합하는 협력회사를 중요 협력회사로 정의

구분	조건
1. 실적	연간 1억 원 이상이며 ESG평가를 수행하는 모든 협력회사
2. 기술의 대체불가능성	거래 실적이 발생하며, 당사가 보유하지 않은 기술 및 생산 역량을 갖춘 회사로 ESG평가를 수행하는 협력회사 ¹⁾
3. 육성대상 협력회사(Growth partners) ²⁾	구매력 강화와 동반성장을 위해 선정하는 육성대상 협력회사

1) 운모/뿔유 등 분쟁광물을 포함한 원재료 리스크, 사업장 위치에 따른 국가 리스크 등 잠재적 리스크가 있다고 판단되는 협력 회사를 포함함

2) 육성대상 협력회사(Growth partners) 선정은 내부 별도 기준

2. Pool of Suppliers

연간 거래액이 1억 미만이며 원재료/국가 리스크 등 잠재적 리스크가 없는 협력회사 (대리점, 1회성 거래, 소모성 자재, 거래 종결 또는 종결 예정인 협력회사 등)

공급망 리스크 관리

협력회사 스크리닝

LG생활건강은 신규 협력회사 및 중요 협력회사를 선정할 때 분쟁광물을 포함한 원재료 리스크, 본사 및 핵심 사업장 위치에 따른 국가 리스크 등 잠재적 ESG 리스크를 식별합니다. 스크리닝을 통해 잠재적인 공급망 ESG 리스크에 대해 선제적으로 대응하고 ESG 관리 우선순위에 따라 협력회사를 관리하는 체계적인 공급망을 구축하고 있습니다. 협력회사의 핵심 사업장의 대다수는 한국에 위치하고 있어 국가적 리스크는 낮으며, 팜오일과 운모에 대해 RSPO 인증 및 RMI 인증 비율을 높여 원재료 리스크에 대해 추적하고 있습니다. 또한 정기적인 ESG 평가로 협력회사의 ESG 리스크를 스크리닝한 결과 중소 협력회사의 경우 국내법 적용이 제한되는 한계로 인해 상대적으로 사회 및 거버넌스 리스크가 존재함을 확인했고, 국내 강한 환경법의 규제로 인해 환경적 리스크는 낮음을 확인했습니다.

스크리닝 기준

구분	식별 이슈	기준
국가 리스크	사업장 위치(해외/국내)	-
원재료 리스크	팜오일/운모/기타 책임광물	인증 여부
상품 리스크	유형(OEM/원료/금형/포장재/용기)	-
ESG 리스크	노동인권/윤리/환경/안전/경영시스템	ESG 평가

협력회사 스크리닝 및 리스크 현황

협력회사 유형별 구분	ESG 리스크			국가 리스크	원재료 리스크
	사회	환경	윤리/거버넌스		
OEM	Medium	Low	Medium	Medium 일부 협력회사 본사 및 핵심 사업장 해외에 위치	Medium 일부 팜오일 및 운모 사용
원료	노동법 및 노동 관행 위반 위험 수준 낮으나 중소기업의 근로기준법 적용 제한	국내 환경법 규제 수준 높음	중소기업의 경우 거버넌스 체계 미흡	Low 사업장 대부분	Low 분쟁광물/책임광물 리스크 및 원재료 리스크 낮음
용기					
금형					
포장재					

ESG를 고려한 구매 절차 및 분석

LG생활건강은 신규 협력회사의 선정과 기존 협력회사의 유지 여부를 판단할 때 우선순위 항목을 고려하고, ESG 관점에서 리스크를 판별하여 최종적으로 신규 거래 등록 및 거래 유지 여부를 판단합니다. 우선 순위 항목으로 품질, PDS¹⁾성과, 납기, 신용평가 등의 기본적인 요소들을 먼저 고려한 뒤 안심품질평가제도, ESG평가, 원재료 리스크를 포함한 잠재적 ESG리스크를 식별하여 종합적인 관점에서 협력회사와의 구매를 결정하고 거래 관계를 검토합니다. LG 생활건강은 지속가능한 구매 정책과 절차에 따라 환경 및 사회에 미칠 수 있는 잠재력을 고려하여 원재료를 선택합니다. 신규 협력회사의 경우, 안심품질인증평가와 ESG 평가를 진행하며 안심품질평가 점수 1,000점 만점 중 550점 이상, ESG 점수 100점 만점 중 75점 이상이 되어야만 등록과 거래가 가능하며 최소 ESG 기준을 충족하지 못하는 경우 계약에서 제외됩니다. 뿐만 아니라, LG생활건강은 협력회사와의 신규 거래 등록 및 거래를 유지할 때 ESG 기준에 최소 가중치를 적용하여 우선적으로 거래를 이행합니다.

LG생활건강의 구매 현황을 분석한 결과 총 협력회사 중 1차 협력회사(Tier1)의 비중은 98.5%이며, LG생활건강의 대부분의 협력회사가 이에 해당됩니다. 그 중 중요 협력회사(significant)의 구매 비중이 70%를 차지하며, LG생활건강 협력회사의 유형은 OEM, 원료, 금형, 포장재 등으로 구성됩니다. 이중 OEM 및 원료의 구매 비중이 높으며, 중요 협력회사(significant)의 75%를 차지합니다.

1) PDS(Performance Distribution System): 거래 중이거나 거래를 희망하는 협력회사의 아이디어 및 기술을 제안하고 접수, 검토하는 협력회사 제안 관리 프로그램

신규 거래 구매 절차



공급망 리스크 관리

협력회사 관리방향

우선순위 관리 항목

품질(안전) 유해물질 법규, 가이드 위반 등 품질 안전 요소	납기 최초 입고 요청일 기준 납기 준수	PDS 성과 아이디어, 기술 제안 등 협업 시너지	신용평가 신용평가 결과 기반 재무 안정성
---	---------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

ESG 관점

기술력 지속가능 현장관리		
안심품질 등급 품질 문제 예방을 위한 '협력회사 안심품질인증제' 적용 범위 확대	ESG 평균 수준 향상 및 관리 범위 확대 환경을 비롯해 노동인권, 윤리 수준, 안전 등 협력회사 ESG 전반을 파악하며, 이를 통해 협력회사의 ESG 경쟁력 강화	잠재적 ESG 리스크 팜오일, 운모 등 원재료 리스크, 국가 리스크, 상품별 리스크 잠재 ESG 리스크 지속적인 모니터링 및 검토

2022 공급망 현황

구분 ¹⁾	단위	Significant 협력회사	그 외 협력회사
Tier 1(1차)	수(개사)	254	516
	구매 비중(%)	70	30
Non-tier 1(2차 이상)	수(개사)	12	-

1) Tier 1(1차): 직접 거래, Non-tier 1(2차 이상): 간접 거래

2022 공급망 구매분석

협력회사 구분	유형별 구분	협력회사 수(개)	
Tier1	Significant	OEM	69
		용기	63
		원료	72
		금형	9
		포장재	53
총 합계		266	

공급망 리스크 관리

협력회사 안심품질제도 운영

LG생활건강은 소비자가 믿고 안심하며 사용할 수 있는 제품을 만들기 위해 법규 수준보다 높은 품질 기준을 적용한 안심품질인증제도를 개발하였습니다. 안심품질인증제도는 법규 준수, 유해물질 안전성, 제품의 효능·성능, 내용물 안정성, 부자재 품질, 사용 편리성 등 6대 안심품질 영역에서 4M(Man, Material, Machine, Method) 기준의 작업 표준 준수 여부를 중점적으로 검증하는 제도입니다. 2022년에는 중요 협력회사와 신규 협력회사 120개사를 대상으로 안심품질평가를 진행하였으며, 안심 실천 등급에 선정된 9개사에게는 명패를 수여하였습니다. 아울러 안심 품질 평가 범위를 해외 협력회사로 확대하고자 글로벌 네트워크 평가 시스템을 바탕으로 해외 신규 협력회사 9개사의 평가를 완료하였습니다.

협력회사 ESG 평가·실사 및 모니터링

LG생활건강은 모든 협력회사에 대해 기업이 책임져야 하는 노동 및 인권(8개), 환경(6개), 안전 및 보건(8개), 윤리(6개), 경영시스템(3개) 5개 분야 총 31개 평가항목에 대한 협력회사 행동규범을 마련하고 이를 구매 시스템 웹사이트에 공지하고 있습니다. 또한, 주요 협력회사를 대상으로 ESG 경영에 대한 관심도와 실행력을 강화하기 위해 연간 일정에 따라 평가의 전문성과 객관성, 신뢰성을 확보할 수 있는 제3자 평가기관과 함께 협력회사를 방문하여 잠재적 ESG 리스크를 점검하고 있으며, 그 결과를 협력회사 종합평가에 반영하고 있습니다. 협력회사 ESG 평가는 중요 협력회사(Significant suppliers)를 대상으로 실시하고 있으며, 전체 평가는 협력회사 자가진단 → 서면/현장평가 → 개선 모니터링 프로세스로 진행됩니다.

2022년에는 ESG 평가를 통해 잠재 리스크가 확인된 협력회사 30개사를 대상으로 제 3자 점검을 통해 현장 실사를 진행하였으며 점검 결과는 모든 협력회사에 결과보고서로 제공하였습니다. 협력회사는 결과보고서를 바탕으로 개선계획을 수립하고, 잠재 및 위험요인을 관리합니다.

협력회사 ESG 평가 프로세스



협력회사 평가 결과

구분	세부 구분	2022년	2022 목표
공급망 ESG 평가	서면/현장 평가를 통하여 평가된 협력회사 수	398개	390개
	평가된 중요 협력회사(Significant suppliers) 비율	100%	-
고위험 협력회사 식별*	상당한 실질적/잠재적 부정적 영향을 가진 평가된 협력회사 수	30개	30개
	시정 조치/개선 계획이 있는 상당한 실질적/잠재적 부정적 영향을 가진 협력회사 비율	100%	100%
	상당한 실질적/잠재적 부정적 영향이 종료된 협력회사 수	30개	30개
시정 조치 계획 및 이행	시정 조치 계획 이행을 지원받은 협력회사 수	30개	30개
	시정 조치 계획 이행을 지원받은 중요 협력회사(Significant suppliers) 비율	100%	100%
역량강화 프로그램 참여	역량강화 프로그램에 참여하는 협력회사 수	159개	150개
	역량강화 프로그램에 참여하는 중요 협력회사(Significant suppliers) 비율	100%	90%

* ESG 리스크가 높은 협력회사: 잠재적 ESG 리스크를 점검하기 위해 총31개(노동인권 8개, 환경 6개, 안전 및 보건 8개, 윤리경영 6개, 경영시스템 3개 항목)로 구성된 평가지표를 활용하여 평가한 결과, 고위험군으로 분류된 협력회사(100점 만점 기준, 총점 50점 미만)

공급망 리스크 관리

협력회사 미흡사항 발견 및 개선

LG생활건강은 매년 ESG 평가의 전문성과 객관성을 높이고, ESG와 관련한 새로운 정보와 개선사항을 제시하고자 제3자 점검을 추진하고 있습니다. 제 3자 점검은 자가진단을 바탕으로 잠재적 리스크가 확인된 업체에 대해 현장 실사를 실시하고 있으며, 2022년에는 고위험 협력회사를 식별하여 확인된 업체 30개에 대해 현장 실사를 진행하였습니다. 잠재 리스크가 확인된 30개의 협력회사를 대상으로 ESG 리스크에 대한 최우선 개선과제, 장기 개선과제를 수립하여 이행하도록 권고하였습니다.

협력회사 제3자 점검 및 시정 조치 지원 결과



As-Is				
아동노동이 발생하지 않으나, 취업규칙 내 명시적 규정 없음	에너지 및 온실가스 관리 규정 또는 계획 미보유, 온실가스 배출량 측정 및 관리 미흡	안전 보건 데이터 대외공시 및 검증 미흡	책임있는 원부자재 조달 정책 미보유	ESG위원회 구성 및 ESG 정보 공시 미흡

To-Be				
아동노동이 없더라도, 아동 및 연소자 보호조치 규정 명문화	에너지 및 온실가스 인벤토리 구축 및 환경방침 제정	정기적인 근골격계 유해인자 조사 실시	책임있는 원부자재 조달 정책 마련 및 CMRT/EMRT 서류 관리시스템 마련	ESG 위원회 구성 및 지속가능경영보고서 등을 통한 정보 공시 채널 확보

동반성장 프로그램 전개

프로그램명	주요 활동 및 개선
기술제안 전시회	협력회사 우수 기술 및 아이디어 제품화
국제미용박람회 참가 지원	국제미용박람회 참가 및 해외진출 지원
기술 자문 지원	기술·제품 개발과 설비 안정화, 생산조건 최적화 등의 기술적 문제 지원
경쟁력 향상 컨설팅 지원	생산성 향상 위한 혁신 파트너십 컨설팅
공동 기술 개발	음료 PET병과 PET라벨 분리 편의성 향상 등의 LG생활건강과 협력회사 간 공동기술 개발
상생펀드 제도	상생협력펀드 조성
협력회사 구성원 및 가족 교육 지원	업무 능력 향상 및 외국어 학습 지원, 협력회사 직원 가족 대상 캠페인 운영
협력회사 근로환경 개선 지원	협력회사 직원에게 LG생활건강 복지물 오피스
최고경영자 아카데미&경쟁력 강화 워크숍	‘LG생활건강 협력회’를 중심으로 최고경영자 아카데미와 경쟁력 강화 워크숍을 운영

협력회사 및 구매 담당자 ESG 교육

LG생활건강은 외부 전문가를 통해 2021년부터 반기별 1회씩 연 2회 협력회사를 대상으로 공급망 ESG 역량 강화를 위한 ESG 교육을 실시하고 있습니다. 2022년에는 줌을 통한 온라인 교육으로 진행되었으며, 중소, 중견기업의 ESG 관리 필요성과 화장품 산업의 ESG, 글로벌 EGS 동향 등에 대한 주제로 교육이 진행되었습니다. 협력회사 임직원들의 인식을 제고하고, 중소·중견 기업들이 글로벌 동향에 발맞춰 ESG 규제 강화에 대처하여 나아가 ESG 경쟁력을 확보할 수 있도록 대응할 수 있도록 적극 지원하고 있습니다. 2023년에는 교육 프로그램을 강화하여 총 3회에 걸쳐 진행할 예정입니다.

LG생활건강은 지속가능한 공급망 경쟁력 제고를 위해 협력회사 뿐만 아니라 내부 임직원 교육을 통한 역량 강화에도 힘쓰고 있습니다. 2022년에는 ‘컴플라이언스 뉴스레터’를 통해 통신비밀보호법, 개정 가맹사업법, 영업 비밀 침해 금지, 산업 기술 유출 방지, 저작권 침해 예방, 제품의 안전과 제조물 책임 등에 관한 사항들을 발간 및 배포하여 구매 및 ESG 담당자들의 올바른 업무 수행 방식을 제공하였습니다. 이 밖에도 외부 전문가를 초청하여 화장품/식품 산업에서의 ESG 인사이트를 넓히고, 공급망 ESG 리스크 관리 중요성에 대해 다루는 ‘Trend Dream’ 교육을 진행하였습니다. LG생활건강은 구매 담당자 및 임직원들을 대상으로 한 다양한 교육을 통해 전사적인 ESG 경영 추진을 위한 구성원들의 역할과 책임에 대한 인식을 제고하고, 이해관계자들의 역량을 지속적으로 강화하고 있습니다.

노동 및 인권

강제 및 아동노동 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. 이와 더불어 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. LG생활건강의 이러한 원칙들은 자회사를 포함해 공급망까지 적용됩니다. 해마다 실시하는 협력회사 ESG 리스크 평가 중 노동인권 분야에서 아동 및 강제 노동 금지 여부를 점검하고 있으며, 2022년 협력회사 ESG 이행 평가 결과, 국내외 강제 노동 및 아동노동은 발견되지 않았습니다.

근로시간 및 근무 환경 제도

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

LG생활건강은 구성원들이 업무에 몰입하고 퇴근 후에는 개인의 삶에 충실할 수 있도록 ‘워라벨’(Work and Life Balance) 관련하여 탄력근로제, 시차근로제, 휴가 셀프 결재 시스템 등 다양한 제도를 운영하고 있습니다. 우선, 직무 성격에 따라 탄력근로제와 시차근로제(Flexible Time제도) 중 선택하여 유연하게 근로 시간을 활용하도록 하고 있습니다. 시차근로시간제는 출근시간(오전 7시~9시)과 퇴근시간(오후 4시~6시)을 구성원들이 자율적으로 선택하여 각자가 몰입 가능한 시간에 자율적으로 업무에 집중할 수 있도록 하고 있습니다. 아울러, 휴가 사용 시 ‘셀프 결재’시스템을 도입하여 구성원들이 휴가를 신청하고 스스로 결재할 수 있도록 개개인의 자율성을 지지해 주고 있으며, 전사 동일 휴가일 지정, 반반차 제도, 휴가축진제도 등을 통해 구성원들이 충분히 재충전의 시간을 가질 수 있도록 장려하고 있습니다.

임금 및 복리후생

구성원 성과 평가와 보상

LG생활건강은 기업비전과 가치 실현을 위한 사업 전략을 수립하는 과정에서 조직의 목표와 개인의 목표를 연계 시키고, 이를 통해 회사와 구성원이 함께 성장하고 목표를 달성하도록 노력하고 있습니다. 이를 위해 1)공정하고 객관적인 평가 운영, 2)조직평가와 사원평가 간 정합성 확보, 3)인재육성 관점에서 평가 운영을 기본 원칙으로 내세우고 있습니다. 현재 전체 사무직을 대상으로 매년 상하반기로 나누어 목표에 의한 평가 관리(MBO)에 따른 업적평가를 수행하고 있으며, 연간으로 역량 review 및 종합평가를 수행하고 있습니다. 또한, 팀장 이상의 리더를 대상으로 다면평가를 추가적으로 실시하여 리더십/부하육성 등에 대한 평가 또한 이루어질 수 있도록 하고 있습니다. 이러한 평가의 결과는 연봉인상, 진급, 육성 등에 반영함으로써 성과주의에 입각한 보상정책이 이루어 질 수 있도록 하고 있습니다.

생활임금

LG생활건강은 기본적인 가정생활을 유지하고 빈곤의 악순환을 끊는 데 도움을 주기 위한 생활임금의 보장과 그 중요성에 대해 충분히 인지하고 있습니다. LG생활건강은 각국의 현지 법이 정한 최저임금을 지지하며 이를 통해 평등하고 포용적인 사회를 구현하는 데 이바지하고자 합니다. LG생활건강의 자사 사업장 및 당사와 거래관계에 있는 회사(관계사, 협력회사 등)는 법령이 보장하는 범위에서 나아가, 근로자와 그의 가족의 기본적인 생활을 영유하기 위해 필요한 생활임금 수준을 보장하기 위해 노력하고 있습니다.

노동 및 인권

인도적 대우

1등 품격 조직 문화

LG생활건강은 상호 존중과 배려의 조직문화를 구현하기 위해 구성원의 '1등 품격'을 강조하고 있습니다. '1등 품격'이란 모든 구성원이 일등 사회에 걸맞은 품격을 갖춰야 한다는 개념으로, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 Zero, 구성원 간 상호 존중 및 배려, 다양성 존중의 문화 구축을 위해 노력하고 있습니다. 2012년부터 매년 전 구성원을 대상으로 1등 품격 교육을 실시하고 있으며, 2020년부터는 전 과정을 온라인으로 진행하고 있습니다. 2022년에는 심리학자 김경일 교수(아주대학교)를 패널로 초청하여, 엔데믹을 맞이하는 회사 구성원들의 인식과 행동에 대해 온라인으로 이야기를 나누었습니다. 더불어, LG생활건강은 사내 성희롱/직장 내 괴롭힘 신고센터를 운영하여 행여 발생할 수 있는 각종 이슈에 대해 즉각적인 조치를 취하여 1등 품격의 조직문화를 이어 나가기 위해 노력하고 있습니다.

또한, 전사 사원협의체를 구성하여 각 조직별 활동을 서로 소개하고, 회사의 주요 이슈를 공유하며 조직문화 관련 주제별 특강 등을 통해 오피니언 리더로서의 역량을 강화하고 책임감을 가질 수 있도록 더 나은 조직 문화 형성을 위해 노력합니다. 이 밖에도 구성원 간 건전한 소통을 위한 '나라면' 게시판과 '불만제로우체통'을 운영하고 있으며 공식 유튜브 채널인 'LG생활건강TV' 운영, 팀톡 W/S 개최 등을 통해 구성원간 소통을 활성화하고 있습니다.

차별 금지 및 다양성 존중

공정한 채용 프로세스 구축

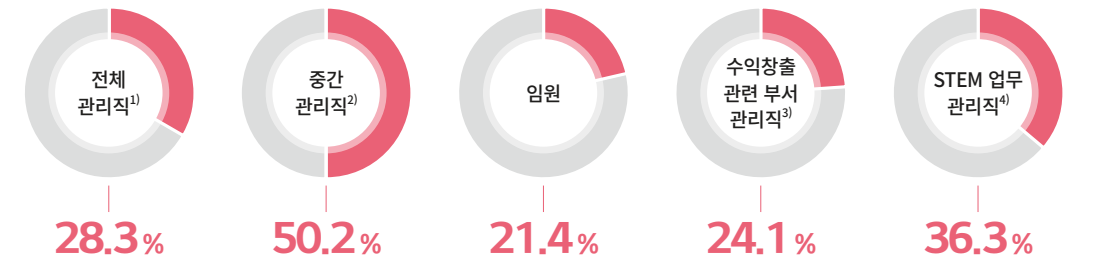
LG생활건강은 실력과 역량으로 평가받는 공정한 채용 프로세스 구축을 위해 신입 채용 시 3차에 걸친 심층면접 방식을 운영하여 충분한 시간을 가지고 지원자의 역량을 평가하며, 경력 채용시에도 직무 경험 위주로 지원자 개개인을 평가하여 직무 특성에 맞는 역량을 구체적으로 검증해 인재를 선발하고 있습니다.

지원자와 면접관이 1:1로 소통하는 편안한 분위기에서 평가가 이루어지며, 지원자는 회사에 대한 이해도를 높이고 면접관은 지원자의 업무 적합도를 확인할 수 있습니다. 또한 면접 시 유의사항이나 유형별 평가 오류 등에 대한 주기적인 면접관 교육을 실시하여 면접관의 역량 향상에도 노력하고 있습니다. 이처럼 LG생활건강은 직무별 특성에 맞는 요건과 역량을 세분화하고 이에 맞는 인재 검증과정을 거쳐 채용 절차의 공정성을 높이기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

유능한 여성 인재 활용

LG생활건강은 여성가족부에서 주관하는 '가족 친화 우수기업 인증'을 9년 연속 유지하며, 성별에 상관없이 조화롭게 근무할 수 있는 조직문화를 정착했습니다. 또, 직장 안에 어린이집 및 휴게실 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 2022년 말 기준 전체 직원의 54.1%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. 또한, 능력 있는 여성 실무자 확보를 넘어서 글로벌 역량과 전문성을 갖춘 여성을 임원으로 발탁하고, 특히 2022년 3월에는 여성 사외 이사를 선임하고 2022년 12월에는 LG그룹 최초로 그룹 공채 출신 여성 CEO를 임명하였습니다.

2022년 직급별 여성 관리직 비율*



1) Lv.1 대리~임원
2) Lv.1 대리

3) 마케팅, 영업 부서 Lv.2 파트장 이상
4) STEM : 연구, 생산, 품질, 환경안전 부서 Lv.2 파트장 이상

* LG생활건강 별도 기준

노동 및 인권

CASE 사회적 약자 고용

LG생활건강은 사회적 약자인 장애인의 고용 활성화를 위해 2015년에 장애인 표준사업장 ‘밝은누리’를 설립하여 운영하고 있습니다. 2022년 말 기준으로 전체 근로자 93명 가운데 65명이 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 장애학생 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. 2022년 4월 14일에는 이러한 공로를 인정받아 ‘밝은누리’ 김기섭 (전)대표가 국무총리표창을 수여받았습니다.

2021년 7월에는 자회사인 코카콜라음료와 한국장애인고용공단이 협약을 체결하여 자회사형 장애인 표준사업장인 ‘고운누리’를 설립하였습니다. 2022년 말 기준으로 전체 근로자 12명 중 10명이 중증 장애인으로 구성되어 있으며, 안양과 광화문 사업장의 매점, 카페 등에서 근무하고 있습니다.

임직원 교육

매장 판매 활성화 교육

백화점 및 면세점 등 뷰티사업부 매출의 86%에 해당되는 일반유통 채널에서 판매활동을 담당하는 판매직원의 98%가 여성으로 구성되어 있으며, 이들은 글로벌 뷰티 사업확대에 중요한 역할을 담당하고 있습니다. LG생활건강은 제품 판매 및 홍보 강화 등 매장 판매직원의 역량 강화를 위해 마케팅 트렌드 및 신제품 교육, 세일즈 스킬과 고객 서비스 강화를 위한 다양한 판매활성화 교육을 전체 임직원 중 판매직원(21%)을 대상으로 적극 확대하고 있습니다.

글로벌 전문 인재 및 DX 전문가 육성

GEC(Global Expertise Course) 과정은 회사의 사업 및 타겟 시장에 대한 학습을 통해 글로벌 비즈니스 능력과 어학 능력을 함께 키울 수 있는 미니 MBA 과정으로 영어로 진행됩니다. 해외 사업 관련 부서 배치나 프로젝트 조직 운영 등을 통해 해외 사업 수행에 필요한 역량을 개발할 수 있도록 기회를 제공하고 있으며, 사내 디지털 전환을 위해서 파이썬, 데이터 리터러시, RPA 등의 교육을 통해 디지털 트랜스포메이션을 위한 교육 또한 제공하고 있습니다. 2022년 기준 LG생활건강 연결 기준 매출 7조 1858억원 중에서 2조 정도가 해외에서 발생하는 매출입니다. 또한 2025년까지 해외사업 매출을 3.17조원으로 늘리는 것이 목표인만큼 구성원들의 글로벌 역량 강화는 중요하다고 할 수 있습니다.

결사의 자유

노동조합

LG생활건강은 노동조합의 독립적인 활동을 보장하며, 단체협약을 통해 이를 명기하고 있습니다. 또한 매년 노조와 단체교섭을 성실히 진행하고 있으며, 특히 2022년에는 포스트 코로나 시기의 급격한 대외적 환경변화에 따른 매출 및 영업이익 감소라는 어려움을 딛고 상호간 원활한 교섭을 마쳤습니다. 그 결과, 노사상생원칙에 입각하여 직원의 목소리를 반영한 근로조건 및 복리후생제도의 개선에 기여해오고 있습니다.

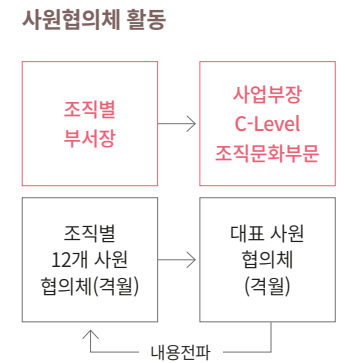
노사 커뮤니케이션 활성화

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 85명과 9명의 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.



안전 및 보건

무사고·무재해

LG생활건강은 회사의 경영활동 전반에서 발생 가능한 안전사고로부터 사내 협력회사와 협력회사 직원을 포함한 구성원 모두가 안전하고 건강하게 일할 수 있는 일터를 조성하기기 위해 노력하고 있습니다. 국내외 사업장에서 무사고·무재해 달성을 위해 잠재위험요소를 지속적으로 파악하고 개선해 나가며 글로벌 수준의 안전보건경영 시스템을 기반으로 전사적인 안전보건 관리체계를 구축하고 운영하고 있습니다. 또한, 구성원과 사내 협력회사 직원의 안전보건 인식 개선을 위해 다양한 교육을 제공하고, 정기적으로 비상대응훈련을 실시하여 조직 내 안전보건 내재화를 위해 노력하고 있습니다.

안전보건경영 중장기 로드맵

무재해

KPI	2022년 결과	2023년 목표	2025년 목표
재해 건수	19 ¹⁾	0	0
중요 위험 지표	위험성평가 후 발굴된 중대위험등급 건에 대한 개선율 93% 이행	위험성평가 참여/개선율 100% 이행 (상반기: 참여율, 하반기: 개선율)	위험성평가 참여/개선율 100% 이행 (상반기: 참여율, 하반기: 개선율)
진단 개선 (내외부, 야차사고, 교차점검)	개선 이행 93%	진단 개선 이행 100%	진단 개선 이행 100%

1) 내·외부, 야차사고, 교차점검. 중대재해 없음

공급망 안전 및 보건

협력회사 전담 안전관리자 운영

LG생활건강은 회사와 동일한 기준을 적용하여 사고 예방 활동을 시행하는 등 사내 협력회사 종사자들의 안전과 건강을 위해서도 지속적인 노력을 기울이고 있습니다. 각 사업장별로 2012년부터 안전보건 공생 협력 프로그램, 안전보건협의회, 순회점검을 통해 안전보건을 지원하고 있으며, 2021년에는 보다 현장 중심적인 재해 예방활동을 추진하기 위해 협력회사 전담 안전관리자를 채용하였습니다. 청주와 여주 사업장에서는 동일 업종의 경험이 풍부한 전문인력으로 안전관리자 3명을 채용, 상시 근무하도록 함으로써 기존 안전보건 위탁관리 업무의 문제점을 보완하고 사내 협력회사의 안전관리를 더욱 강화하였습니다.

도급업체 협의회 운영

LG생활건강은 사내 협력회사의 안전과 재해예방활동을 위해 도급업체 협의회를 운영하여 안전보건 관련 의견을 접수하고 조사 및 개선하며 사내 협력회사의 안전을 확보하기 위해 노력하고 있습니다. 도급업체 협의회는 매월 정기적으로 실시하고 있으며, 2022년에는 작업장 조도개선, 지게차 차량용 소화기 비치, 동절기 저체온증 예방 교육자료 공유 등의 활동을 협의회를 통해 실시하였습니다. 또한, 사내 협력회사뿐만 아니라 사외 협력회사 중에서도 안전보건과 관련하여 특이사항이 있는 경우에는 각 사업장 환경안전팀에서 처리 및 개선 활동을 실시하고, 지속적인 모니터링을 통한 사후관리도 진행하고 있습니다.

원자재

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)¹⁾ 활동을 지지합니다. 이에 따라 올산과 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, 2022년에는 61.5%의 구매 비율을 달성하였습니다.

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

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 천연 운모는 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)²⁾ 회원 인증 여부를 반드시 확인하고 있습니다. 아울러 잠재적인 불법 아동노동을 근절하고 보다 안전한 원료를 사용하기 위해 화장품 제조에 천연 운모 대신 합성운모의 비중을 확대하고 있으며, 향후 합성운모 100%로 전환할 계획입니다.

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

운모 원자재 구매 현황

3개년 구매 현황

(2020-2022 누계)

구매량(톤)	50
공급사(개)	16

원산지별 품목 수



인도 9



미국 11



일본 14



중국 7



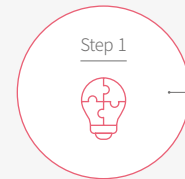
주요 적용 제품

색조류
(립스틱, 쿠션, 파운데이션 등)

품목 수

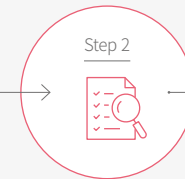
41개

분쟁광물 관리 프로세스



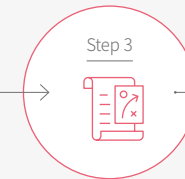
분쟁광물 관리 시스템

- 분쟁광물 운영 규칙



대상선정

- 주요 적용 제품 확인
- 원자재 구매 현황 및 원산지 점검



실태조사

- 협력회사 서면실사 계획 수립
- 서면실사 통보 및 CMRT, EMRT 등 자료 요청
- 자료 검토



개선관리

- 비인증 제련소 개선 요구
- 협력회사 소명 및 개선 계획 제출
- 개선 현황 모니터링

환경

기후변화 대응 Scope3 관리

LG생활건강은 기후변화에 대응하기 위해 ‘2050 Net Zero’를 선언하며, 2030년까지 2020년 대비 45%의 탄소 배출을 저감하겠다는 목표를 수립했습니다. 이를 위해 고효율 설비 도입, 에너지 전환, 신재생에너지와 전기차량 도입 등을 포함한 84개의 과제를 도출했으며, 2030년까지 약 2,000억 원을 투자하여 단계적으로 추진할 예정입니다. 이를 위해 온실가스 배출량 관리의 범위를 Scope3까지 확대하며, ‘2050 Net Zero’ 실현을 위한 전체 공급망의 협력과 실천을 위한 지원을 아끼지 않습니다. LG생활건강은 500여 개의 중소 협력회사를 대상으로 온실가스 인벤토리 구축을 지원했으며, 에너지 절감 및 탄소 저감 방안을 제공하기 위한 컨설팅 활동도 지속적으로 확대해 나가고 있습니다. 특히, 온실가스 배출량 관리와 탄소 배출 저감 활동에 어려움을 겪고 있는 중소기업 협력회사들을 우선으로 선정하여 온실가스 인벤토리를 구축하고 배출량 감축을 지원할 뿐만 아니라, 온실가스를 줄이는 다양한 기술과 노하우를 전수하고 있습니다.

[\[🔗 LG생활건강 그린경영 정책\]](#)

온실가스 배출량 검증 지원

LG 생활건강은 Scope3를 포함한 탄소 중립 달성을 위해 총 53개의 협력회사를 선정하여 온실가스 배출량 산정 및 에너지 절감 컨설팅을 지원했습니다. 에너지 사용량 및 온실 가스 배출량에 대해 체계적으로 관리하고 지속적으로 저감 활동을 이행할 수 있도록 2020년부터 총 3개년의 온실가스 배출량을 산정했으며, 산정범위는 협력회사의 기타 간접 배출(Scope3)인 통근버스 및 폐기물을 포함합니다. 또한, 산정된 제 3자 검증을 통해 배출량의 투명성과 객관성을 확보했습니다. 선정된 53개의 협력회사를 기준으로 LG생활건강의 Scope3 온실가스 배출량은 2020년 대비 2022년 8,628tCO₂-eq감소한 수치를 확인했습니다. LG 생활건강은 추후 대상 협력회사를 확대하고, 배출량 절감 및 검증 지원을 위한 활동을 지속적으로 시행해 나갈 계획입니다.

LG생활건강 Scope3 탄소배출량 (53개사 기준)

(단위: tCO₂eq)

구분	2020	2021	2022
협력회사 총배출량	382,169	392,543	390,339
LG생활건강 Scope 3 배출량 ¹⁾	51,158	57,770	42,530

1) LG 생활건강 협력회사 배출량 = ∑ (협력회사 Scope 1, 2 총 배출량 × $\frac{\text{협력회사 LG생활건강 거래금액}}{\text{협력회사 매출액}}$)

에너지 절감 컨설팅 지원

LG생활건강은 2022년 온실가스 배출량 산정 및 검증뿐만 아니라 에너지 절감 방안에 대해 어려움을 겪는 중소 협력회사를 대상으로 에너지 배출량을 진단하고, 협력회사별 에너지 저감 방안에 대해 컨설팅을 지원하여 Scope3의 탄소 배출 저감을 위해 노력하고 있습니다. 협력회사별로 에너지 배출 진단을 실시하고 그에 따라 구체적인 개선 과제를 도출하여 체계적인 에너지 절감 방안을 마련합니다. LG생활건강은 도출된 개선 과제에 따라 온실가스 절감량을 예측한 결과, 2021년도 전체 온실가스 2.2% 수준인 연간 1,429tCO₂eq/년을 절감할 수 있음을 확인했습니다. 이에 따라 대상 협력회사들은 LG 생활건강의 각 담당팀과 협의하여 협력회사별 에너지 절감 계획을 추진하고 있습니다. LG 생활건강은 추후 대상 협력회사를 확대하고, 탄소 배출 감축을 위한 지원 활동을 지속적으로 진행할 계획입니다. 공급망의 탄소 절감과 그로 인한 사회적 가치를 주요 영향 지표로 고려하며, 절감량을 사회적 가치로 환산하면 연간 237,904,823원에 달합니다. 매년 협력업체가 줄일 수 있는 온실가스의 축적을 가정한다면 에너지 절감 컨설팅 지원의 사회적 가치는 지속적으로 높아질 것으로 기대합니다.

[\[🔗 Sustainable Impact Metrics\]](#)

에너지 절감 컨설팅 대상 협력회사 구분



환경

에너지 절감 과제에 따른 예측 온실가스 절감량

개선과제	절감 에너지	단위	절감량	탄소절감량(tCO ₂ eq)
공기압축기 무부하운전 개선	전기	kWh	1,081,350	609.6
공기압축기 설정압력 조정	전기	kWh	286,490	131.6
에어컨 실외기 차광판 설치	전기	kWh	82,000	37.7
공기압축기 외기도입	전기	kWh	951,750	437.3
용해로 공연비 조정	LNG	Nm ³	55,200	120.6
보일러 공기비 조정	부생연료(C9)	L	37,720	110.4
보일러 공기비 개선	LPG	kg	3,638	10.6
보일러 배기가스 폐열 회수 이용	LNG	Nm ³	38,700	84.5

예상 탄소절감량 합계

1,429.5 tCO₂eq

제품 환경 영향 감축

LG생활건강은 지속가능한 포장재의 적용을 더욱 확대하기 위해 전사 차원에서 그린 제품 심의협의회를 운영하고 있습니다. 이를 통해 2022년에는 용기 감량화 7건, 재질 개선 6건, 재활용성 개선 13건 등 총 26건의 친환경 포장재 개선 과제를 달성하는 성과를 거두었으며, 그린제품협의회의 경량화 과제를 통해 121톤의 플라스틱 사용량을 저감하였습니다. 또한, 포장재질의 재활용 확대에 기여하며, 당사의 주요 포장재는 캔, 유리병, 합성수지재질입니다. 2022년 합성수지재질 재활용량인 52,934톤의 사회적 가치는 37억에 달합니다. LG생활건강은 포장재질의 재활용 비율 확대에 기여함은 물론, 캔, 유리병 등 다양한 포장재에 대한 사회적 가치를 측정하고 발굴하여 보다 명확한 영향평가 방법론을 도입할 계획입니다. 또한, LG생활건강은 제품의 원료 채취, 생산, 수송/유통, 사용, 폐기 등 제품의 전 과정에 대한 환경영향을 표시하는 환경성적표지제도에도 적극적으로 참여합니다. LG생활건강은 용기 감량화 및 생산단계에서의 에너지 절감 투자 등을 통해 2개의 저탄소 인증을 보유하고 있습니다. 2023년에는 바디 워시, 바디 에멀전 제품의 환경성을 개선하여 저탄소 인증 취득을 진행하고 있습니다.

LG생활건강은 4R(Recycle, Reuse, Reduce, Replace)관점에 따라 입체적이고 다각적인 방법으로 플라스틱 사용을 줄이기 위해 노력하고 있습니다. 2022년에는 재활용 플라스틱 소재를 사용한 포장재를 도입하는 한편, 재활용성을 향상시키고 석유 기반 플라스틱 사용량을 줄인 다양한 그린 제품을 출시하였습니다. 한편, LG생활건강은 물류가 환경에 미치는 영향을 최소화하고, 물류비·유류 소비 절감, 온실가스 및 대기오염물질 배출을 저감하기 위해 물류 프로세스 전반에서 적극적인 개선 활동을 추진합니다. 2022년에는 전국의 생산 및 물류 거점 간 연계 수배송을 강화하고, 수송 경로를 줄여 차량 운영을 최적화하여 환경 부담을 최소화하는 노력을 진행했습니다. 또한, 104대의 노후 경유 차량을 대체하고 1톤 전기 트럭 8대를 도입하여 친환경 차량 운영을 확대했습니다. 1톤 전기 트럭 도입으로 연간 2,200만원의 유류비 절감과 17톤의 온실가스 감축 효과를 확인할 수 있었습니다. 노후 경유 지게차는 18대의 리튬 지게차로 교체하여 지속적인 온실가스 배출 저감을 실현해 나가고 있습니다.

포장재 재활용 실적 및 합성수지 재질

(단위: 톤)

	캔	유리병	합성수지재질	합계
2020	2,523	10,267	52,317	65,107
2021	1,964	10,786	54,646	67,396
2022	2,148	12,295	52,934	67,377

동반성장

공정한 기회

LG생활건강은 전자 통합구매 시스템(Convergent Purchasing System)을 통해 국내외 모든 기업이 LG생활건강과 거래할 수 있는 공정한 기회를 제공하고 있습니다. 거래를 희망하는 기업은 시스템을 통해 잠재 협력회사로 등록할 수 있으며, 등록된 기업은 구매 담당자에 의해 검토된 후 정규 협력회사 등록 여부에 대한 회신을 받게 됩니다. 등록된 모든 정규 협력회사는 공정한 입찰 기회를 가지며, 계약, 체결, 발주, 수주, 납품, 대금 결제 등 거래 프로세스는 상호 협의를 통해 진행됩니다. 이를 통해 LG생활건강은 모든 협력회사에게 공정한 거래 환경을 제공하고 상호 협력을 추진합니다.

매출 확대

LG생활건강은 협력회사와의 협력을 통해 우수한 기술과 아이디어를 발굴하고 제품화하여 양사 간 매출을 증대시키기 위해 2013년부터 협력회사 기술제안 전시회를 개최하고 있습니다. 기술제안 전시회는 제안 협력회사의 신제품이나 개발 콘셉트에 대해 LG생활건강의 마케팅, 영업, 연구개발 등 관련 부서의 담당자와 직접 소통하며 발전 방향을 논의하고, 원재료, 부자재, 상품 등 다양한 영역에서 활발한 제안과 전시가 이루어집니다. 선정된 제품은 구매조건부 개발자금을 통해 공동개발을 지원함으로써 협력회사의 개발 비용 부담을 경감시키고, 해당 제품을 LG생활건강의 신제품에 적용하여 협력회사의 매출 확대에 기여합니다.

한편, K-뷰티로 대표되는 한국 화장품 산업의 글로벌화를 위해 협력회사의 국제미용박람회 참가를 지원하고 있습니다. 2013년부터 협력회사의 해외 진출을 지원하고, 2018년부터는 실질적인 매출로 연계되도록 해외 법인과의 수출상담회를 진행하고 있습니다. 코로나19 확산의 영향으로 2020년에는 KINTEX에서 주관하는 온라인 K-뷰티 엑스포에 5개의 협력회사가 참가할 수 있도록 지원했고, 2021년에는 2개 협력회사의 온라인 해외 바이어 유치와 해외 홍보를 위한 외국어 홈페이지 구축을 도왔습니다. 글로벌 팬데믹 상황이 완화되는 대로 협력회사의 국내외 박람회 참가를 적극 지원할 예정입니다.

기술 인력 지원

LG생활건강은 협력회사기술지원팀을 운영하여 중소기업이 스스로 해결하기 어려운 기술-제품 개발과 설비 안정화, 생산조건 최적화 등의 기술적인 문제를 지원하고 있습니다. 협력회사기술지원팀은 화장품 및 생활용품 분야에서 다년간 경험을 쌓은 14명의 전문가 자문단을 중심으로 구성되어 있으며, 협력회사의 현황을 정확하게 진단한 후 개선방안을 제시하여 협력회사의 기술 및 생산 역량을 향상시키고 있습니다.

또한, 협력회사의 생산성 향상을 목표로 LG생활건강은 2014년부터 외부 전문가를 통한 혁신 파트너십 컨설팅을 실시해왔습니다. 2022년에는 스마트 혁신을 위한 스마트 팩토리 구축 지원 9개사, ESG경영과 연계할 수 있는 환경 경영 시스템(ISO14001) 인증 취득 지원 2개사 등 총 11개사에 3억 원을 지원하였으며, 그 결과 7.9억 원의 재무 성과를 달성하였습니다.

한편, LG생활건강은 ‘신성이노텍’과 협력을 통해 음료 PET병과 PET라벨 분리의 편의성을 향상시키기 위해 절취선을 사선 방향의 타원형으로 개선하였습니다. 해당 디자인은 2022년 4월부터 ‘조지아’ 신제품에 적용되어 출시되었으며, 앞으로도 적용 제품을 확대할 예정입니다. 협력회사와의 적극적인 개발 협력을 통해 LG생활건강은 고객에게 차별화된 가치를 제공하고, 환경 영향 감소의 성과를 거두었으며, 협력회사의 경쟁력 강화와 동반성장 실현에도 기여하고 있습니다.

동반성장

금융지원

협력회사의 자금 운용 여건을 개선하기 위해 2012년부터 하도급 거래 대금을 100% 현금으로 지급해왔습니다. 또한 2016년부터는 대금 지급 횟수를 월 2회에서 3회로 늘려 현금지급 주기를 매 10일로 단축하여 운영하여 보다 원활한 자금 운용이 가능하도록 했습니다.

또한, 협력회사의 자금 운용에 도움을 주기 위해 매년 명절에 하도급 거래 대금을 조기 지급하고 있습니다. 2022년에는 설 명절에 235억 원, 추석 명절에 377억 원을 각각 조기 지급하였습니다.

이와 더불어 LG생활건강이 지급한 거래 대금을 2차 이하의 협력회사도 동일한 조건으로 지급받을 수 있도록 하는 상생결제 시스템을 운영하고 있습니다. 상환청구권이 없어 중소기업의 담보 설정 부담과 연쇄 부도의 위험이 없으며, 어음 할인 시 금융 비용이 절감되는 장점이 있습니다. 2022년에는 1차 협력회사에 7,546억 원, 이어 2차 협력회사에 115억 원의 상생결제가 각각 이루어졌습니다. 그 밖에도 협력회사의 기술 개발이나 투자의 지원을 위해 금융기관과 1:1.5 매칭으로 410억 원의 상생협력펀드를 조성하여 운영 중입니다. 특히, 높아진 금리로 경영상 어려움을 겪고 있는 중소기업 협력회사들이 본 제도를 통해 저리 혜택을 받고 있으며 2022년 말 기준으로 314억 원을 협력회사에 대여, 자금 운용을 지원하고 있습니다.

복리후생 지원

협력회사의 경쟁력 강화를 위해 구성원의 자기개발을 위한 교육을 지원하고 있습니다. 이러닝, 모바일러닝, 북러닝 등 다양한 채널을 통해 업무 능력 향상과 외국어 학습을 위한 교육 프로그램을 운영 중입니다.

또한, LG생활건강은 협력회사의 복지 향상을 위해 구성원 복지물을 협력회사 구성원에게도 오픈하여 동일한 혜택을 제공하고 있습니다. 2022년 협력회사 구성원의 복지물 이용 건수는 227건, 금액은 4,448만 원에 이릅니다.

LG생활건강은 2차 이하 협력회사 지원을 위해 1, 2차 협력회사 간의 공정거래 협약 체결을 독려하고 있습니다. LG생활건강과 1차 협력회사가 체결하는 공정거래 협약과 동일한 내용으로 1, 2차 협력회사가 협약을 체결하도록 함으로써 2차 이하 협력회사로 동반성장 지원이 확산될 수 있도록 유도하고 있습니다. 또한 1, 2차 협력회사 사이에 표준하도급계약서 도입을 장려하여 합리적이고 투명한 거래 관계를 확보하고, 이를 통해 공급망 전체에 공정거래와 상생 협력의 문화를 조성해 나가고 있습니다.

LG 생활건강은 협력회사와의 소통을 위해 ‘LG생활건강 협력회’를 기준으로 최고경영자 아카데미와 경쟁력 강화 워크숍을 구성하고, 임원단 협력회사 대표와 사회 저명인사 및 LG생활건강 하도급 거래 내부 심의위원을 중심으로 협력회사 동반성장 심의위원회를 구성했습니다. 동반성장 심의위원회에서는 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	최고경영자 아카데미	경쟁력 강화 워크숍
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 132인	협력회사 구성원 132인

Appendix

UNGP Reporting Framework

구분	보고원칙	세부내용	보고 현황
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	p.2-3
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	p.3-6
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	p.7-13, 19-23
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정방법	p.6-13
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	p.6-7, 9, 11-13
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	p.9-13
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	p.3-4
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈 별 이해관계자의 참여	p.6-7
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	p.9-13
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	p.5-13
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	p.13, 19-23
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	p.6-8, 19-27

CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)

주요 영역	Indicator	페이지	
인권 정책 및 거버넌스	A.1.1	인권 존중 선언	p.3
	A.1.2.a	근로자의 인권 존중 선언: 작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언	p.3
	A.1.2.b	근로자의 인권 존중 선언: 안전 및 보건, 근로시간	p.3, 19
	A.1.3.a	산업 관련 인권 존중 선언: 책임있는 광물 소싱	p.3, 15, 23
	A.1.3.b	산업 관련 인권 존중선언: 취약 그룹	p.4, 7, 9, 13
	A.1.4	구제 조치에 대한 선언	p.6-13
	A.1.5	인권 옹호자 권리 존중에 대한 선언	p.2-4
	A.2.1	경영진 선언	p.3-4
	A.2.2	이사회 책임	p.3-5
	A.2.3	이사회 인권 관련 인센티브 및 성과 관리	p.3-5
인권 리스크 관리체계 및 인권 실사	A.2.4	비즈니스 모델 및 전략 내 리스크 관리	p.3-6
	B.1.1	인권 관리에 대한 일상적 책임 (담당 조직 관리)	p.5-6
	B.1.2	인권 관리자 인센티브 및 성과 관리	p.5-6
	B.1.3	전사 리스크 관리 체계에 인권 리스크 통합	p.3-6
	B.1.4.a	내외부 이해관계자에 인권 정책 소통	p.6-8, 21, 27
	B.1.4.b	공급망 내 인권 정책 소통	p.3-8

Appendix

CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)

주요 영역	Indicator	페이지
인권 리스크 관리체계 및 인권 실사	B.1.5 인권 교육	p.11, 13, 18, 20, 27
	B.1.6 인권정책 이행 및 시정조치 모니터링	p.8, 11-13, 17-18
	B.1.7 비즈니스 관계 선택 및 유지에 인권 관리 성과 고려	p.15-18
	B.1.8 이해관계자 참여 방법	p.6-7, 21,27
	B.2.1 인권 리스크 식별	p.9-10
	B.2.2 인권 리스크 평가	p.9-13
	B.2.3 인권 리스크 완화 계획	p.9-13, 18-27
	B.2.4 인권 리스크 완화 조치 효과성 평가	p.13, 18-27
	B.2.5 인권 영향 관련 이해관계자 커뮤니케이션	p.6-8, 21
고충처리 메커니즘	C.1 근로자 고충처리 메커니즘	p.6-7, 21
	C.2 외부 이해관계자 고충처리 메커니즘(공급망, 지역사회 등)	p.6-7, 27
	C.3 시스템 생성 및 향상에 대한 이해관계자 참여	p.2, 6-7
	C.4 고충 처리 절차에 대한 설명	p.6-8
	C.5 익명성 보장 및 보복 금지	p.6-8
	C.6 국가 기반 및 비사법적 메커니즘 연계	p.6-8, 13
	C.7 구제 조치 제공	p.6-8, 13
	C.8 고충처리 메커니즘 효과성 검토	p.6-8, 13

주요 영역	Indicator	페이지
인권 관행 및 성과	D.4.1 생활임금	p.3, 19
	D.4.2 구매 관행에서 인권 검토 및 부정적 영향 완화	p.14-18
	D.4.3 공급망 현황 공개	p.13, 15-18
	D.4.4 아동노동 금지	p.3, 13, 19
	D.4.5 강제노동 금지: 수수료, 임금 관행, 근로자 제한	p.3, 13, 19
	D.4.6 단체교섭 및 결사의 자유	p.3, 13, 21
	D.4.7 안전 및 보건	p.3, 13, 22
	D.4.8 여성 인권	p.3, 13, 20-21
	D.4.9 근로시간	p.3, 13, 19
	D.4.10.a 책임 있는 광물 소싱: 공급업체 및 정련소/제련소 정리	p.14-16, 23
	D.4.10.b 책임 있는 광물 소싱: 리스크 식별(실사 프로세스)	p.14-18
	D.4.10.c 책임 있는 광물 소싱: 리스크 관리	p.14-18

Appendix

제3자 검증 의견서

● LG생활건강 이해관계자 귀중

지속가능경영연구소(이하 '검증인')는 LG생활건강 (이하 'LG생활건강')로부터 'LG생활건강 인권 및 공급망 보고서' (이하 '보고서')에 대한 제3자 검증을 요청 받아 다음과 같이 검증의견을 제출합니다. 지속가능경영연구소는 2022년 12월 31일에 종료된 회계연도 기준 LG생활건강의 보고서에 대해 Appendix에 포함된 UN 이행지침 인권보고 프레임워크(이하, UNGP-UN Guiding Principles Reporting Framework) 및 기업 인권 벤치마크 지수(이하, CHRB-Corporate Human Rights Benchmark Index)에 따라 제한된 검증을 수행하였습니다.

● 책임과 독립성

본 보고서에 기술된 정보와 의견에 대한 책임은 전적으로 LG생활건강에 있습니다. 본 검증인은 보고서에 대한 검증의견에 대해 책임지며, 독립된 검증기관으로서 본 보고서의 작성에 참여하지 않았으며 독립성을 저해할 수 있는 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않습니다.

LG생활건강의 경영진은 UNGP에 따라 작성된 보고서에서 다루고 답변하고자 하는 원칙을 선택하며, 인권 보고서의 준비, 내용작성 및 공시에 대한 책임이 있습니다. 이 책임에는 잘못된 정보 또는 오류로 인한 중대한 허위 진술이 없는 보고서 작성과 관련된 내부 통제의 설계, 구현 및 유지보수가 포함됩니다.

● 제한 사항

본 검증인은 보고서에 기재된 성과의 신뢰성을 확인하였습니다. 다만 보고서에 포함된 외부 참조 자료는 당사의 업무에 포함되지 않으므로 당사는 이에 대한 보증을 제공하지 않았습니다. 또한 LG생활건강의 보고서가 작성되어 공개되는 것은 2023년이 처음이기 때문에 과거에 대한 참고 자료가 부족하여 '지속적인 개선 입증'을 평가할 수 없었습니다.

본 검증의견서는 계약에 따라 LG생활건강의 경영진을 위해 발행된 것이며, 본 검증인은 본 의견서에 기반하여 의사결정을 한 개인 또는 조직에 배상 책임 또는 공동 책임이 없음을 밝힙니다.

● 검증 방법

본 검증 의견은 검증인이 수행한 절차 및 전문적인 판단에 기초하고 있으며 프로세스 확인, 문서 검토, UNGP에 대한 적합성 확인 등을 통해 검증 의견을 제시합니다. 아래는 검증 과정에서 확인한 내용입니다.

- 보고서에 제시된 정보를 수집하고 통합하는 절차에 대한 분석
- UNGP 및 CHRB를 적용한 LG생활건강의 보고서 검토(UNGP 원칙에 대응하는 정책, 절차, 활동 및 기타 예시 등)
- 보고서에 포함된 정보와 LG생활건강 '지속가능경영보고서'에 포함된 정보 간의 일관성 검증.
- 인권과 관련 기업 정책을 참조하여 보고서에서 LG생활건강이 식별한 리스크 사항과의 연계성 확인
- 보고서 내 포함된 핵심적 인권 문제의 식별 및 보고서 포함 기준으로 사용된 방법론 검토
- 확인된 리스크를 완화하기 위해 진행한 활동과 보고서에 기술된 완화활동의 확인

● 제한된 검증 결론

검증인이 수행한 절차와 내용에 근거하여, LG생활건강의 인권보고서의 "Appendix. 유엔 이행지침 인권보고 프레임워크 원칙"을 검토한 바 UNGP 보고 원칙에 대한 중대한 오류나 중요한 측면에 대한 내용이 누락되지 않았음을 확인하였습니다.



2023년 07월
지속가능경영연구소

Appendix

LG생활건강 Scope3 온실가스 배출량 검증 성명서

• 서문

한국생산성본부인증원은 LG생활건강으로부터 Scope 3 온실가스 배출량에 대한 검증을 요청받았습니다.

ISO 14064-1 및 WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard를 기준으로 한 배출량 보고에 대한 책임은 LG생활건강의 경영자에게 있으며, 한국생산성본부인증원의 책임은 Scope 3 온실가스 배출량 데이터가 검증기준에 따라 작성, 산정되었는지에 대한 ISO 14064-3 및 이에 기반을 둔 검증절차를 토대로 검증을 수행하고 제한적 보증수준의 검증의견을 제공하는 데 있습니다.

• 검증 범위

본 검증의 범위는 다음과 같습니다.

- Scope: Scope 3-기타 배출량
- 산정 범위: Category 1. 구매 제품 및 서비스

- 1) “LG 생활건강 협력업체 탄소중립 가이드라인”에 따라 소규모배출시설(전체 배출량의 5% 미만 이거나 배출량 100tCO₂eq 이하인 시설) 및 이동연소 배출시설, 데이터 부재시 배출량 산정에서 일부 제외함
- 2) 카테고리 1은 1차 협력사(160개사) 중 53개사의 생산단계에 한정하여 산정함

• 보증 수준

제한적 보증 수준

• 검증 결론

ISO 14064-3 등의 검증 절차를 통해 보고서에 수록되어있는 온실가스 배출량 데이터에 대해 아래와 같은 결론을 제시합니다.

- 1) LG생활건강의 2022년 Scope 3 온실가스 배출량은 ISO 14064-1, WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard에 따라 적절하게 산정되었습니다.
- 2) LG생활건강의 2022년 국내 사업장 Scope 3 온실가스 배출량에 대한 중요성 평가 결과, ISO 14064-3: 온실가스 성명서에 대한 타당성평가 및 검증을 위한 사용 규칙 및 지침에 만족하고 있습니다.

카테고리	연도	SCOPE 3 배출량 (tCO ₂ -eq)
Category 1. 구매 제품 및 서비스	2020	51,158
	2021	57,770
	2022	42,530

2023년 6월 13일
한국생산성본부인증원 원장 오 경 희



