

# LG생활건강 인권정책

제 정 : 21년 3월  
 개 정 : 23년 5월  
 24년 6월

## 목적 및 적용 범위

LG생활건강은 LG그룹의 경영이념인 ‘인간존중의 경영’을 실천하기 위해 임직원, 고객, 협력회사, 합작회사를 포함한 파트너사, 관계사, 지역사회 등 모든 이해관계자를 인간으로서 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 인권정책을 수립하여 사업 활동 전반에 포괄적으로 실행한다. 각 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하고 사회, 경제적인 측면에서 임직원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력하며, 기업시민으로서 UN인권위원회의 ‘세계인권선언’ 및 ‘기업과인권’에 대한 기본지침이 제시하고 있는 인권이행원칙을 지지한다.

## 인권원칙

### 차별 금지

01

- 인종, 나이, 성별, 국적, 장애, 종교, 임신, 노조가입 여부, 결혼여부, 사회적 신분, 성적지향 등의 이유로 채용, 임금보상, 승진등을 차별하지 않도록 한다.
- 특히 심각한 차별행위에 대하여 무관용 원칙을 적용한다.

### 인도적 대우

02

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

### 강제 노동 금지

03

- 폭행, 협박, 감금, 인신매매, 노예 노동 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 개인의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다.
- 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 하며, 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이 수여권, 근로허가증의 양도를 요구하지 않는다.

## 여성 아동 노동

04

- 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, 연소 근로자와 임신부는 위험한 작업에서 배제한다.
- ILO(국제노동기구)의 국가별 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로 조건을 준수한다.

## 근로 시간

05

- 각 국가 및 지역의 법규에서 지정한 정규, 초과 근로 시간 및 휴무 관련 규정을 준수한다.

## 임금과 복리후생

06

- 당사는 사업을 영위하는 모든 국가 및 지역 노동 관계 법령을 준수하며 이는 모든 근로자에게 지급되는 대가는 최저 임금, 초과 근로 시간, 법정 복리후생 등이 포함된다.
- 동일 직급 내 성별에 따른 임금 차별을 두지 않으며 동등한 보수 지급을 원칙으로 한다. 또한, 자사 사업장 및 당사와 거래 관계에 있는 회사(관계사, 협력사 등)는 법령이 보장하는 범위에서 나아가, 근로자와 그의 가족의 기본적인 생활을 영유하기 위해 필요한 생활 임금 수준을 보장하기 위해 노력한다.

## 결사의 자유

07

- 각 국가 및 지역의 노동 관련 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정하고, 근로자가 차별이나 보복, 협박, 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근로 조건에 대해 경영진과의 의사소통할 수 있는 환경을 조성한다.

## 개인정보의 보호

08

- 모든 이해관계자의 개인정보는 그 비밀을 철저히 보호하고, 이해관계자의 사전 승인 없이 정보를 누설하거나 타 용도에 사용하지 않으며, 위반 행위에 대하여 무관용 원칙을 적용한다.
- 또한 진실한 정보를 전하며 허위 사실 및 정보를 제공하지 않고, 약속을 반드시 지킨다.

# 인권경영

## 1 인권 경영 체계

LG생활건강은 국내외 사업장, 협력회사, 합작회사(Joint Venture)를 포함한 파트너사, 관계사, 고객, 지역사회 등 사업 전반에서의 인권 리스크를 확인하기 위하여 인권영향평가를 이행할 수 있다. 이를 통해 인권 취약 이슈를 정기적으로 확인한다. 확인된 이슈는 전담 부서가 집중 관리하여 완화 계획을 수립하며, 개선 및 이행 여부를 지속적으로 모니터링 한다. LG생활건강은 발견된 이슈와 완화 계획에 대하여 ESG협의회에 보고하며, 중요 인권 이슈는 ESG위원회에 보고 할 수 있다.

## 2 인권 영향 및 리스크 관리 프로세스



## 3 내·외부 이해관계자 소통

LG생활건강은 인권경영을 위한 정책을 대외에 공개한다.

내·외부 이해관계자와 적극적 소통하며, 잠재적 인권 이슈를 모니터링 한다.

또한 임직원의 인권 존중을 실현하고 인권경영에 대한 인식을 제고하기 위하여 임직원 인권 교육을 이행한다.

## 4 인권 고충처리

임직원과 협력회사, 파트너사 등은 당사와 관련한 인권 고충 발생 시 언제든지 고충처리 채널을 통해 신고할 수 있다.

제보자에 대해서는 본인의 동의 없이 그 신분을 노출하거나 이를 암시하는 어떠한 정보도 공개하지 않는다.

### 인권 고충처리 채널

조직문화 부문	02-6924-6676 culture@lghnh.com	정도경영 부문	02-6924-6830 justice@lghnh.com
------------	-----------------------------------	------------	-----------------------------------