



# 2020 LG생활건강 인권 보고서

# Contents

## 03 인권경영 정책

### 인권경영 관리체계

- 04 인권경영 거버넌스
- 04 인권경영 관리 프로세스
- 05 인권영향 식별
- 06 인권영향평가

### 이슈별 관리 현황

- 12 차별 금지
- 13 인도적 대우
- 14 강제노동 금지
- 14 아동노동 금지
- 15 근로시간
- 15 임금과 복리후생
- 16 결사의 자유
- 17 개인정보 보호
- 17 안전 및 보건
- 18 협력회사 지원
- 19 제품 안전성
- 20 고충처리 프로세스

### Appendix

- 22 LG생활건강 인권 정책
- 24 LG생활건강 윤리 가이드라인
- 26 LG생활건강 성희롱 금지 정책
- 27 LG생활건강 직장 내 괴롭힘 금지 정책
- 28 LG생활건강 협력회사 행동 규범
- 30 LG생활건강 지속가능한 구매 정책
- 32 UN 이행지침 인권보고 프레임워크

# 인권경영 정책

LG생활건강의 경영이념인 ‘인간존중의 경영’을 실천하는데 있어 인권경영은 가장 중요한 요소입니다. 이에 임직원, 고객, 협력회사, 합작회사, 관계사 등 모든 이해관계자를 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 LG생활건강 인권정책을 수립하여 준수합니다. 또한, 각 국가 및 지역의 노동관계 법규를 따르고 사회·경제적인 측면에서 임직원의 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)’이 제시하고 있는 인권 이행원칙을 지지합니다.

LG생활건강은 인권경영을 실천하기 위하여 ‘인권 정책’을 비롯하여 관련 정책 및 행동 규범을 수립하였습니다.

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

# 인권경영 관리체계

## 인권경영 거버넌스

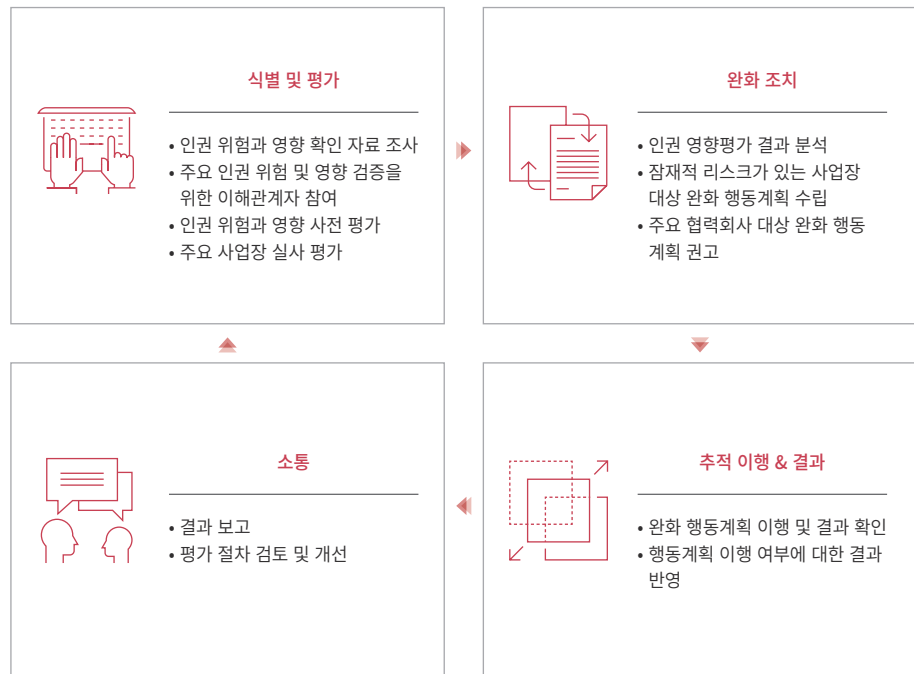
LG생활건강은 인권경영을 체계적으로 추진하기 위해 인권경영 거버넌스를 구축했습니다. 주요 인권 및 ESG 이슈는 최고 의사결정 조직인 ‘ESG위원회’가 다루고 있습니다.

## 인권경영 관리 프로세스

LG생활건강은 ‘UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’을 바탕으로 기업과 이해관계자에게 사업 전 과정에서 인권 진작을 위해 ‘보호(Protect), 존중(Respect), 구제(Remedy)’를 이행하고자 노력합니다. 또한, 경영활동에 직접적이고 잠재적인 인권 영향에 대한 실사(Due Diligence)<sup>1)</sup>를 수행합니다. LG생활건강은 국내외 생산 사업장과 법인을 대상으로 LG Way 설문, 컴플라이언스 리스크 점검, 사업장 환경안전진단 등을 통해 ‘인권영향평가’를 실시합니다. 아울러, 국내 협력회사를 대상으로 국내외 노동인권 동향을 반영하여 공급망 CSR 평가를 진행합니다. 각 평가를 매년 진행하여 인권 취약 이슈를 정기적으로 검토합니다. 확인된 이슈는 전담부서가 집중적으로 관리하여 완화 계획을 수립하며, 개선 및 이행 여부를 모니터링합니다. LG생활건강은 발견된 이슈와 관리 결과를 CSR 협의회를 비롯한 컴플라이언스 협의회에 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 전 과정에서의 인권 침해를 근절하기 위하여 리스크 식별 프로세스를 기반으로 인권 현황을 정기적으로 점검합니다.

대내외 환경 분석을 통해 확인된 인권 리스크를 기반으로 인권 영향을 파악하고 위험도를 식별하며, 이때 글로벌 인권 기준 및 원칙, 이해관계자 참여 결과 등을 활용합니다. 또한, 제품으로 인하여 지역사회 및 고객을 포함한 이해관계자에게 발생할 수 있는 제품 안전성에 대한 영향을 고려합니다. 제품의 설계, 제조, 유통, 마케팅에 관한 국내외 법규를 준수하며, 이에 부합하는 내부 관리 프로세스를 구축하여 사전 검토합니다. 또한 신제품 출시 시 설계 과정에서 잠재적 영향을 고려하고, 이해관계자들의 의견을 반영하여 지속가능한 비즈니스 모델을 구축합니다.

### 인권영향 식별 및 구제조치

구분	인권 이슈	인권영향평가 결과 및 구제조치
 <b>임직원</b>	임직원 행동강령 미준수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임직원 관련 제보건수 40건(처리건수 36건, 사실무근 4건)</li> <li>• 신고 포상제도와 내부 신고자 보호 제도 운영</li> </ul>
	성희롱 및 직장 내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020년 1등 품격 서베이 결과</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> </ul>
	임직원 스트레스 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020년 LG Way 서베이 결과: 임직원 몰입도 79점</li> <li>• 감정노동 직군 대상 특강, 감정노동 가이드라인 수립 및 배포</li> <li>• 전문 심리치료가 주1회 상주하는 심리치료 상담실 운영</li> </ul>
	사업장 산업안전 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4개 사업장 및 127개 외부 협력회사에 대한 외부전문기관의 안전진단(전기, 소방 등) 실시 및 개선과제 이행</li> <li>• 14개 사업장, 69개 물류센터에 대한 자체 안전진단 실시 및 개선과제 이행(물류센터는 비대면으로 실시)</li> </ul>
 <b>협력회사</b>	팜오일(Palm Oil) 생산 및 공급	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 울산 및 온산 사업장 RSPO 분리(Segregation) 인증 유지</li> <li>• 지속가능한 원료 구매 정책 수립</li> </ul>
	협력회사 직원의 노동인권 이슈	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 협력회사 CSR 평가 수행</li> <li>- 1차 협력회사(138개사) 및 2차 이상 협력회사(52개사)에 대해 CSR 온라인평가 시행</li> <li>• 고위험 협력회사(1차 협력회사 10개, 2차 이상 협력회사 13개)에 대한 개선과제 이행</li> </ul>
	불공정 거래로 인한 피해 (부당한 요구 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 협력회사 고충 제보 18건 접수</li> <li>• LG생활건강 임직원의 '선물 안받고 안주기' 활동 진행</li> </ul>
 <b>고객</b>	고객 개인정보보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험 요인 개선 조치</li> <li>• 219개 시스템에 대해 개인정보처리시스템 상 취약점 발견 및 개선 이행</li> </ul>
	고객 피해 발생 (제품 안전성 등)	<ul style="list-style-type: none"> <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>
 <b>지역사회</b>	사회적 약자의 사회진출 (장애인, 여성, 고령자 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인표준사업장(쭈뽀는누리) 운영으로 사회적 약자 고용 지원</li> <li>• LG생활건강 내추럴 뷰티 크리에이터를 통해 35명 지원 (사회초년생, 경력단절 여성)</li> <li>• 협력회사 기술지원팀을 통한 정년 퇴직자, 고령자 재고용</li> </ul>

## 인권영향평가

### 임직원 인권영향평가 결과

LG생활건강은 임직원 대상으로 인권영향평가를 진행합니다. 인권경영 체계 상 발생할 수 있는 요소를 ‘사업장 인권 자가점검’ 및 ‘사업장 인권 실사(Due Diligence)’를 통해 확인하였으며, 임직원이 인권 침해를 직간접적으로 경험한 사례를 ‘직원 인권 설문’을 통해서 파악하였습니다. ‘사업장 인권 자가점검’을 통해 국내외 16개 사업장을 확인한 결과, 기업 활동 전 분야에서 심각한 인권 리스크는 없었으며, 부분적 미흡사항으로 차별금지 및 공급망 관리와 관련한 이슈가 일부 확인되었습니다. 차별금지의 경우 단계적으로 개선을 진행중이며, 공급망 관리 고도화를 위해 글로벌 사업장으로 공급망 CSR 평가 범위를 확대하였습니다. 또한 전사 인권경영체계를 확인한 결과, 보완이 필요한 항목으로 ‘최고의사결정 조직 내 책임과 역할’이 도출되었으며 이를 보완하기 위하여 2021년 4월에 신설된 이사회 산하 ‘ESG위원회’를 대상으로 필요시 주요 인권 이슈를 보고할 예정입니다.

임직원을 대상으로 시행된 ‘직원 인권 설문’ 및 ‘사업장 인권 실사(Due Diligence)’에서 확인한 결과, 심각한 인권 침해 행위는 없었으며 잠재적 리스크로는 근로시간 및 고충 처리 프로세스로 확인되었습니다. 이에 대해 LG생활건강은 임직원의 일과 삶의 균형을 위하여 유연근무제를 운영하고 있으며, 법정 기준을 준수하여 근로시간을 관리합니다. 또한 사원협의체를 통하여 고충사항을 접수하고 해결할 수 있는 프로세스를 상시 운영합니다. 추가적으로 생산 현장 내의 인권침해 행위를 예방하기 위하여 ‘구성원 인권 가이드라인’을 개발할 예정입니다.

#### 사업장 인권 자가점검 프로세스



#### CASE 국내 사업장 인권실사(Due Diligence) 이행

2020년에는 LG생활건강 임직원을 대상으로 첫 인권 설문을 실시하여 관련 이슈를 발굴하고, 울산 및 청주 사업장을 대상으로 비대면 실사를 실시하였습니다. 실사는 글로벌 가이드라인에 부합하는 사업장 운영을 위한 노동 및 인권 리스크 관리를 위해 진행되었습니다. 이를 위해 인권경영 제도 구축, 근로자 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 등 총 96개의 점검 지표에 대한 자가 점검을 시행하고 인권 취약계층으로 파악된 근로자들을 인터뷰하였습니다. 개선이 필요한 사항은 조치계획을 수립하고 관련 법규를 공유하는 등 잠재적 인권 리스크를 선제적으로 관리할 수 있도록 지원하였습니다. LG생활건강은 앞으로도 이행 현황을 지속적으로 모니터링하여 체계적인 인권 영향 및 리스크 관리 체계를 구축해 나가겠습니다.

임직원 인권영향평가 범위



**CASE** 해외 사업장 인권실사(Due Diligence) 이행

LG생활건강은 국내 사업장뿐만 아니라 해외 사업장에서의 근로자 인권 보호를 위하여 인권실사(Due Diligence)를 이행하였습니다. 2019년에는 LG생활건강의 베트남 및 북경 법인을 대상으로 인권실사를 시행하였습니다. 실사는 글로벌 가이드라인에 부합하는 사업장 운영을 위한 노동 및 인권 리스크 관리를 목적으로 진행되었으며, 강제노동 이행, 연소근로자 채용 여부, 합법적 근로시간 관리 등 총 34개의 점검 항목에 대해 서류 점검, 현장 확인 및 관련자 인터뷰를 진행하였습니다. 개선이 필요한 사항으로 확인되거나 향후 보완 검토가 필요한 부분들은 조치계획을 수립하였으며, 해당 항목에 대한 법규를 공유하여 잠재적 리스크에 대해 선제적으로 관리할 수 있도록 지원하였습니다. LG생활건강은 지속해서 이행현황을 모니터링하여, 해외 공급망에 대한 인권 영향 및 리스크 관리 체계를 구축해 나갈 것입니다.

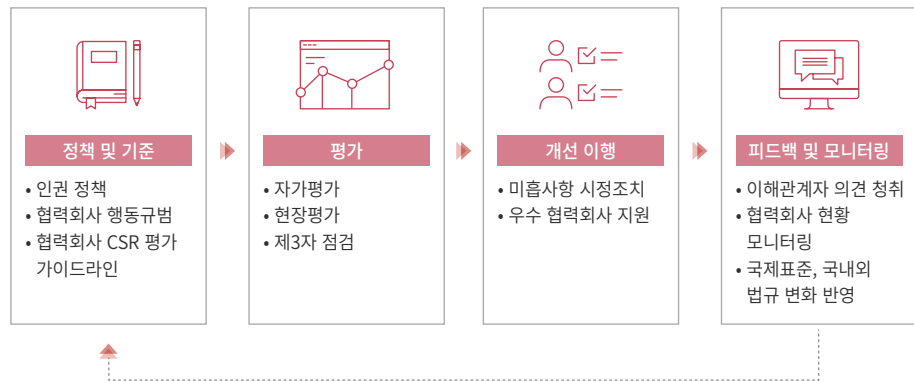
## 인권영향평가

### 협력회사 인권영향평가 결과

LG생활건강은 협력회사가 안전한 근로 환경 조성, 근로자 인권 관리, 환경 책임 등에 관한 잠재적 위험요인을 발굴, 관리할 수 있도록 CSR 평가를 진행합니다. 아울러, 협력회사가 CSR 관련 취약점을 파악하고 개선하여 CSR 역량을 강화할 수 있도록 적극적으로 지원합니다.

LG생활건강은 협력회사의 CSR 관리 역량을 높이고, 협력회사 행동규범 준수 여부를 확인하도록 매년 자가평가를 실시합니다. 또한 핵심 협력회사 대상 현장평가를 통해 잠재적 CSR 리스크를 점검하고, 그 결과를 협력회사 종합평가에 반영하여 리스크를 줄이기 위해 노력하고 있습니다. 아울러 협력회사 CSR 평가의 전문성과 객관성을 높이고, CSR과 관련된 더욱 다양한 정보와 개선사항을 제시하기 위해 제3자 점검을 진행합니다. 평가로 식별된 미흡사항은 결과 보고서를 통해 협력회사에 제공하고 개선을 권고합니다.

#### 협력회사 CSR 평가 프로세스



### 협력회사 평가 현황

(단위: 개사)

구분	2019년	2020년	
1차(Tier 1)	평가 협력회사	207	138
	- 자가평가 <sup>1)</sup>	207	138
	- 현장평가 <sup>2)</sup>	63	코로나19로 미진행
	- 제3자 점검 <sup>3)</sup>	10	10
	CSR 리스크가 높은 협력회사 <sup>4)</sup>	5	10 <sup>5)</sup>
2차 이상	평가 협력회사	21	52
	CSR 리스크가 높은 협력회사	1	13 <sup>5)</sup>

1) 자가평가: 기존 협력회사 181개(국내 131개, 해외 50개), 신규 협력회사 9개를 대상으로 진행한 온라인 CSR 자가평가

2) 현장평가: 평가항목에 대한 사업장의 이행 현황을 확인하기 위한 실사 평가

3) 제3자 점검: 외부 전문가가 참여한 제3자 점검

4) CSR 리스크가 높은 협력회사: 잠재적 CSR 리스크를 점검하기 위해 총 41개(노동인권 12개, 환경 12개, 안전 및 보건 8개, 윤리경영 4개, 기타 5개 항목)로 구성된 평가지표를 활용하여 평가한 결과, 고위험군으로 분류된 협력회사(100점 만점 기준, 총점 30점 미만)

5) 데이터 증가 사유: 2020년 평가지표 고도화로 전년대비 높은 수준의 기준으로 CSR 평가를 진행함



## 협력회사 자가평가 결과

2020년 평균 점수 (100점 만점)



\* 주요 평가지표 기준 평가점수

## 협력회사 미흡사항

LG생활건강은 노동/인권, 환경, 안전/보건, 윤리경영, 경영시스템에 대한 자가평가를 통하여 CSR 이행 현황을 확인하였습니다. 노동/인권 영역의 경우, 공식적인 성희롱 예방 지침 미충족, 고용 및 승진 시 차별 금지에 대한 공식문서 미흡<sup>1)</sup> 등이 발견되었습니다. 안전/보건 영역의 경우, 안전보건위원회 운영 내용, 정기적인 사업장 위험성 평가 등에서 미흡사항을 확인하였습니다. 협력회사 대상으로 미흡사항에 대한 개선이행을 권고하였습니다.

1) 차별 행위에 대한 발견사항 없음

구분	이슈	주요 미흡사항	대상 협력회사 비율
노동/인권	인도적 대우	공식적인 성희롱 예방 지침 미충족	29%
	강제노동 금지	외국인/이주민 고용 시 신분증, 비자, 여권의 보관을 문서상 명시적으로 금지하지 않음 (강제노동에 대한 발견사항 없음)	68%
	차별 금지	고용, 승진에 대하여 성별, 장애, 인종, 출신에 따른 차별 금지를 문서상 명시하지 않음 (차별 행위에 대한 발견사항 없음)	28%
	결사의 자유	노사협의회 운영 미흡	40%
안전/보건	안전 및 보건	안전보건관리 규정 내 인권보건위원회 운영 미흡	56%
		정기 사업장 위험성 평가 이행 미흡	44%

### CASE 사내 협력회사 자가점검 결과

LG생활건강은 공급망 관리의 일환으로 사내 협력회사(하도급사)를 대상으로 자가평가를 진행합니다. 2020년 총 61개 하도급사를 대상으로 진행했으며, 평가항목은 노동인권 및 안전보건 영역으로 구성했습니다. 2020년 평가 결과 인권/노동 영역에서 5개사, 안전/보건 영역에서 4개사에 대한 미흡사항이 도출되었습니다. 도출된 미흡사항에 대해 사내 협력회사는 개선계획을 수립하고, LG생활건강 각 담당팀과 협의하여 개선을 추진중에 있습니다.

## 인권영향평가

### 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
 <p><b>임직원<sup>1)</sup></b></p>	사업장 인권 자가점검 ..... 인권 실사 (Due Diligence) ..... 직원 인권 설문조사 ..... 기타 방법: 사이버 신문고, LG Way 서베이, 사업장 안전진단, 임직원 건강검진
 <p><b>협력회사<sup>2)</sup></b></p>	사내 협력회사 자가 점검 ..... 협력회사 CSR 온라인 평가 ..... 협력회사 CSR 현장 점검 ..... 원재료 구매 시 인권침해 검토 ..... 기타 방법: 사이버 신문고, 금품수수 신고 제도, 구매 계약 시 인권침해 요소 확인
 <p><b>고객 및 지역사회</b></p>	개인정보 보안점검 ..... 고객 VOC

1) 2018~2020년 인권영향평가 사업장 대상 100% 진행, 개선조치 100% 이행  
 2) 2018~2020년 인권영향평가 협력회사 대상 100% 진행, 미흡사항 100% 전달

내용	이행 결과
<p>국내외 전 사업장을 대상으로 자가점검 체크리스트 확인</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내외 주요 사업장을 대상으로 인권 실사(Due Diligence) 이행</li> <li>• 취약계층 근로자 대상 인터뷰 진행</li> </ul>	<p>16개 국내외 사업장 (2020년)</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내: 청주, 울산 사업장 (2020년)</li> <li>• 해외: 중국 북경 사업장, 베트남 사업장 (2019년)</li> </ul>
<p>직원 인권 침해 현황 파악을 위하여 전체 임직원 대상으로 실시 (자회사 임직원 포함)</p> <hr/>	<p>전체 임직원 대상 진행 (2020년)</p> <hr/>
<p>국내외 전 사업장의 사내 협력회사(하도급사)를 대상으로 자가점검 체크리스트 확인</p> <hr/> <p>국내외 협력회사 대상 온라인 평가 및 On-Desk 검토 진행 (평가항목: 노동/인권, 환경, 안전/보건, 윤리, 경영시스템)</p>	<p>61개 사내 협력회사 (2020년)</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내 140개 협력회사 (2020년)</li> <li>• 해외 50개 협력회사 (2020년)</li> </ul>
<p>고위험 및 핵심 협력회사 대상 실사(Due Diligence) 이행</p> <hr/>	<p>협력회사 10개사 (2021년 1월) * COVID-19로 제3자가 참여한 화상 인터뷰 진행</p> <hr/>
<p>원재료 구매 시 발생할 수 있는 인권침해 검토</p> <hr/>	<p>울산 및 온산 사업장 RSPO 분리(Segregation) 인증 유지</p> <hr/>
<p>국내 사업장 및 협력회사 대상으로 점검 진행</p> <hr/>	<p>50개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험요인 개선 조치</p> <hr/>
<p>고객 피해 발생 (제품 안전성 등)에 대해 의견 청취</p> <hr/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소비자 상담 만족도 결과 4.67점(5점 만점)</li> <li>• 집중 클레임 제도를 통한 VOC 접수 이후 30분 이내 담당부서와 공유, 1일 이내 소비자 방문</li> </ul>

## 이슈별 관리 현황

### 차별 금지

#### 공정한 채용 프로세스 구축

LG생활건강은 스펙보다는 실력과 역량으로 평가받는 공정한 채용 프로세스를 구축하기 위해 2017년부터 1:1 심층 면접 방식을 도입하였습니다. 3차에 걸친 심층 면접으로 충분한 시간을 가지고 지원자 개개인을 평가하며, 직무별 특성에 맞는 역량을 구체적으로 검증하여 인재를 선발하고 있습니다. 평가는 지원자와 면접관이 1:1로 소통하며 이루어지기 때문에 편안한 분위기로 진행되며, 지원자가 회사에 대한 이해도를 높이고 업무 적합도를 확인해 볼 수 있다는 점이 긍정적입니다. 이처럼 직무별 특성에 맞는 요건과 역량을 세분화하고 이에 맞는 인재 검증과정을 거쳐 채용절차의 공정성을 높이기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

#### 여성인재 채용

LG생활건강은 전년도에 최연소 여성임원을 발탁하고 2020년 말에는 글로벌 감각과 전문성을 갖춘 30대 해외 현지 여성리더와 여성 인재 2명을 신규 임원으로 선임하였습니다. 여성가족부에서 주관하는 ‘가족친화 우수기업 인증’도 8년 연속 유지하며 성별에 관계없이 조화롭게 근무할 수 있는 조직문화를 정착시키고 있습니다. 또한, 직장 내 어린이집 운영, 자유로운 출산휴가·육아휴직 신청, 가족 돌봄 휴가 제도, 긴급 자녀 보육을 위한 재택근무 시행 등 여성 인재가 경력 단절 없이 일과 육아를 병행할 수 있는 업무 환경을 조성했습니다. 출산 휴가는 90일(다태아 120일)을 부여 하되, 법적 수준 이상으로 임신 관련 질병 휴직(절박유산증 등 임신 관련 질병으로 진단된 경우 1개월 한도의 유급 질병 휴직 부여) 및 난임치료비(난임 관련 정부 지원 이외에 비용이 많이 소요되는 ‘체외수정 중 신선배아 시술’에 대해 회당 150만원, 연간 4회 600만원 한도 지원) 제도를 시행 중이며, 육아휴직(1년) 및 육아기 근로시간 단축(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자 대상 1년) 제도는 성별에 상관없이 활용할 수 있습니다. 또한, 화장품, 생활용품, 음료 등 소비재 산업 특성을 살려 감각이 뛰어난 여성 인재들을 적극적으로 확보하여 2020년 말 기준 여성 인재를 전체 직원 중 53.1%를 차지합니다. 확보한 인재들이 일과 삶의 균형을 추구할 수 있도록 관련 제도를 지속적으로 보완하고, 결혼, 육아로 인해 부득이 경력이 단절된 여성 임직원에 대해 재입사를 할 수 있는 기회도 제공합니다.

#### CASE 사회적 약자 고용

LG생활건강은 사회적 약자인 장애인의 고용을 활성화하기 위해 장애인표준사업장인 (주)밝은누리를 운영하고 있습니다. 2020년 기준 (주)밝은누리는 전체 근로자 100명 중 70명이 장애인 근로자, 이 중 58명이 중증장애인으로 청주 사업장 내 매점이나 카페에서 근무하거나 세차, 환경미화, 화장품 포장 등의 직무를 수행하고 있습니다. 2020년에는 청주 사업장 주차관리와 LG생활건강 광화문 본사의 카페로 서비스 범위를 확대하였으며, 2021년에는 LG청주 테크노폴리스 공장의 매점 및 카페에 입점할 예정입니다. LG생활건강은 장애인 근로자들이 경제적 자립과 더불어 일상 생활의 자립을 도모할 수 있도록 충청북도교육청과 협업, 생활자립 교육 프로그램을 제공하였습니다. 아울러 한국 장애인고용공단의 코로나19 극복 캠페인에 동참하여 어려운 상황에서도 장애인 일자리가 유지되도록 인식개선에 기여한 결과 고용노동부 주최 장애인 인식개선 우수사례 공모전에서 대상을 수상하였습니다.

## 인도적 대우

### 1등 품격 조직문화

상호 존중과 배려의 조직문화를 구현하기 위하여 매년 ‘1등 품격교육’을 실시합니다. 본 교육은 2012년부터 매년 실시하는 전 사원 대상 교육으로서, 외부환경 변화에 빠르게 대응하여 내부 리스크를 줄이고 임직원 모두가 상호 존중과 배려의 문화를 갖출 수 있도록 합니다. 힘희롱과 성희롱 근절, 임직원 간 상호 존중과 배려를 위한 행동지침과 다양성 문화 확대를 위한 외국인과 장애인 임직원 존중 행동지침을 수립하였습니다. 뿐만 아니라 스마트한 일하는 방식, 회의 및 보고, 일과 삶의 균형 등 지켜나가야 하는 기본 조직문화에 대한 리더와 직원의 행동지침을 명시하였습니다. 이를 통해 LG생활건강다운 건강한 조직문화가 지속해서 발전될 수 있도록 노력하겠습니다.



LG생활건강의 ‘1등 품격’은 전 임직원이 일등 회사에 걸맞은 품격을 갖춰야 한다는 개념으로, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 ZERO, 다양성 존중(외국인, 장애인과 함께 일하는 일터)의 문화를 구축하는 것입니다. 2012년부터 매년 전 사원을 대상으로 1등 품격 교육을 실시하여 2020년에는 전 교육과정을 온라인으로 진행하였습니다. 특히 2018년부터 성희롱과 장애인 인식개선 교육에 대한 법적 요건이 강화되어, 전 임직원을 대상으로 해당 주제에 대한 온라인 교육을 매년 추가로 진행하고 있습니다. 아울러 디지털 트랜스포메이션을 접목, 스마트한 업무 방식을 위한 교육을 지원하고 일과 삶의 균형 등 조직문화와 관련한 리더와 임직원의 행동지침을 구체적으로 안내하여 건강한 문화가 발전하도록 지원합니다. ESG 경영이나 MZ세대 등 최근의 화두를 적극 반영하여 시대의 흐름에 걸맞은 1등 품격 문화를 가꾸어 나가기 위해 노력하고 있습니다.

## 강제노동 금지

LG생활건강 인권정책은 모든 형태의 강제적인 노동을 금지합니다. 폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 개인의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 함을 명시합니다. 또한 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구하지 않을 것을 보장합니다. 매년 실시하는 협력회사 CSR 리스크 평가의 노동인권 분야에서 아동 및 강제 노동의 금지 여부를 점검하며, 2020년 협력회사 CSR 이행 평가 결과 국내외 강제노동은 발견되지 않았습니다.

\*외국인/이주민 고용 시 신분증, 비자, 여권의 보관을 문서상 명시적으로 금지하지 않은 협력회사(68%)에 대한 개선권고 완료

## 아동노동 금지

LG생활건강 인권정책은 국제노동기구(ILO)가 보장하는 핵심협약을 준수하며 어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용하지 않을 것을 보장합니다. 국내 사업장에서는 18세 이하 아동에 대해 적용하며, 해외 사업장의 경우 ILO가 국가별로 비준한 노동 연령 제한의 조건을 준수합니다. 매년 실시하는 협력회사 CSR 리스크 평가를 통해 공급망에서의 아동노동을 근절하는 체제를 구축하며 2020년 협력회사 CSR 이행 평가 결과 국내외 아동노동은 발견되지 않았습니다.

### CASE 책임있는 원재료 구매

#### 팜유(Palm Oil)

팜유는 세정제의 원료로 사용되는 지방산(Fatty Acid)과 같은 직접 팜 유래 원료부터, 유화제로 사용되는 2~3차 가공 원료인 글리세린을 용매로 사용하는 팜유 유도체까지 화장품 및 생활용품 공정에서 다양하게 활용되고 있습니다. LG생활건강은 이러한 팜유 생산으로 인한 노동자의 인권 침해와 무분별한 환경파괴에 대한 문제의 심각성을 깊이 인식하고 있으며, 글로벌 NGO 및 기업이 참여하여 설립한 RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil) 활동을 지지합니다. 이에 울산 및 온산 사업장은 2014년 원료 저장에서부터 생산, 제품 저장, 출하까지의 과정에서 RSPO 분리(Segregation) 인증을 최초로 획득, 2019년에는 재인증을 획득하였습니다. 특히 팜유 생산과 관련하여 인권 침해 사항이 발견된 공급망과는 즉시 거래를 중지하고 있습니다.

#### 운모(Mica)

운모는 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. 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. LG생활건강은 윤리적인 환경에서 채취된 운모를 조달하고자 노력하겠으며 잠재적인 불법 아동노동을 근절하고자 합성운모 사용 100%로 점차 전환할 계획입니다.

## 근로시간

### 효율적 근로시간 관리

대한민국의 근로자의 연간 근로시간은 OECD 국가 중 최상위권입니다. 이러한 장시간 노동은 낮은 노동생산성과 산업재해의 주요 요인으로 지적됩니다. LG생활건강은 법정 근로시간을 준수하고, 근무시간 내 효율적으로 일할 수 있도록 원칙과 체계가 마련되었으며, 해외 사업장이 위치한 국가의 노동시간과 관련된 법률을 준수하고자 노력하고 있습니다. 임직원은 근로시간 내 적절한 휴식을 보장받으며, 전사 동시 휴가제를 통해 월 1~2회 전 직원이 눈치 보지 않고 휴가를 사용할 수 있는 제도를 실시하고 있습니다. 뿐만 아니라, 개인의 긴급한 용무에 활용할 수 있도록 ‘반반차 휴가제도’를 신설하여 구성원이 2시간 단위로 연차를 사용할 수 있게 제도를 개선하였습니다.

### 탄력적 근무시간 제도 운영

임직원들이 라이프 스타일에 맞게 근무시간을 조정할 수 있는 5가지 Flexible time 제도를 운영하고 있습니다. Flexible time 제도는 7:00~9:00까지의 출근 시간과 16:00~18:00까지의 퇴근시간을 30분 단위로 구분하여 일과 삶의 균형을 맞추도록 장려하는 제도입니다.

### 스마트 스테이션(Smart Station)

2013년부터 기존의 내근 위주의 영업활동 방식에서 벗어나 고객과의 소통 및 교류 시간 확대를 통해 현장 중심의 영업 조직으로 거듭나기 위하여 스마트 스테이션을 추진해왔습니다. 본 제도 도입 이후 LG생활건강 영업사원들은 현장으로 바로 출근하고 업무 종료 후 바로 퇴근이 가능해졌습니다. 자연스럽게 거래처 방문 이동시간을 줄이거나, 꼭 필요한 내근 업무만 하는 등 효과적인 업무가 가능해졌고, 개인적으로도 일과 삶의 균형 있는 생활을 영위할 수 있는 환경이 조성되었습니다.

## 임금과 복리후생

### 성과 기반의 공정한 보상시스템 운영

직무별로 차별화된 공정한 보상은 임직원에게 동기를 부여하고 만족도를 향상시킬 수 있도록 업무몰입을 가능하게 하는 가장 기본적인 가치입니다. 이에 따라 고성과자와 저성과자에 대한 보상의 주기, 범위 등을 차별화하는 개별임금관리체계를 확대하여 현업 리더에게 재량권을 주고 전체 사무기술직을 대상으로 도입하였습니다. 판매사원 직군에도 개인의 역량과 성과에 맞춘 역량급 제도를 도입하여 공정한 보상의 기틀을 마련하였습니다.

### 생활수준 제고

가정의 기본적인 생활을 유지하게 하고 빈곤의 악순환을 끊는데 도움을 주기 위하여 생활임금(Living Wage)이 보장되어야 합니다. LG생활건강은 각국 현지 법이 정한 최저임금을 지지하며, 이를 통해 평등하고 포용적인 사회를 구현하는데 기여하고자 합니다. LG생활건강은 사업을 운영하는 지역에서 적절한 급여를 지급하기 위하여 노력하겠습니다.

## 결사의 자유

### 노사 커뮤니케이션 활성화

노사 간 수평적이고 원활한 소통으로 임직원의 불만사항을 청취하고 합리적인 해결방안을 제시하기 위해 사업부, 사업장 및 직군별 노사 커뮤니케이션 채널을 운영합니다. 다양한 채널을 통한 폭넓은 소통으로 임직원들의 업무 환경 개선, 고충처리, 복지증진 및 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력합니다.

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

### 사원협의체 운영

리더십을 조기 육성하고 젊은 세대의 목소리가 경영진에 전달될 수 있도록 사원협의체를 운영합니다. 사원협의체는 총 82명과 10명의 대표로 구성되어 각 사업부의 특성에 맞는 조직문화 활동을 전개합니다. 연 2~3회의 전사 모임에서는 회사의 주요 이슈를 공유하며 주제별 특강으로 젊은 세대의 인사이트 함양을 지원합니다. 사원협의체는 ‘Meet the Executive’ 시간을 통해 임원진과 정기적으로 소통하고, 경영자의 관점과 경영현황을 공유할 수 있는 깊이 있는 Q&A를 통해 상하 간 인식 격차를 좁히고 구성원의 의견을 경영활동에 반영합니다.

#### 사원협의체 활동





## 개인정보 보호

### 개인정보보호 시스템 강화

개인정보의 내부 유출, 해킹 및 악성코드 방지를 위해 개인정보보호 시스템을 구축하여 운영합니다. 2020년에는 기 운영 중인 26개 시스템을 점검하여 고도화가 필요한 서버접근제어, 개인정보 로그 모니터링, DB접근제어, 망분리 시스템 및 Endpoint DLP의 OS를 업그레이드하였습니다. 협력회사에 대한 보안 관리를 강화하기 위해 정보보안서약서, 개인정보보호서약서, 철수확인서, 교육확인서 징구 관리를 시스템화하였습니다. 또한, 해킹 방지를 위해 매년 실시하고 있는 모의 해킹 대상 시스템을 213개에서 219개로 확대하여 발견된 취약점을 제거하였습니다. 시스템 구축 단계에서부터 취약점 제거를 강화하고 이를 체계적으로 관리하기 위해 소스 취약점 점검 및 취약점 관리 시스템을 구축하였습니다.

## 안전 및 보건

### 안전한 업무 환경 조성

임직원 및 협력회사 근로자의 안전한 업무 환경을 조성하고 근로자의 질병 및 재해를 최소화하기 위해 안전보건 경영을 추진합니다. 환경안전위원회를 기반으로 단 한 명의 산업재해 피해도 없는 무재해 사업장을 목표로 통합적인 안전 관리 활동을 하고 있습니다. 국내 전 사업장을 대상으로 사업장 특성과 규모에 따라 환경안전법규 및 국제기준 이상의 엄격한 내부 안전보건 기준을 적용, 중점 과제 이행에 대한 정기적인 모니터링을 실시합니다.

협력회사 근로자의 안전한 업무환경을 보장하고자 LG생활건강 환경안전보건 방침에 협력회사 안전보건 지원을 명문화하였습니다. 이에 따라 협력회사의 안전보건 위험성을 평가하고, 안전보호구 지원 및 유해 위험요인 개선을 포함한 인적·물적 지원을 제공하고 있습니다.

임직원의 건강 보호와 유지를 위해 만 35세 이상의 모든 임직원 및 만 35세 미만 5년 이상 근속 직원에 대해서는 격년으로 종합건강진단을 실시하며 그 외 직원에게는 일반건강검진을 시행합니다. 전 직원은 5년 주기로 뇌심혈관계질환 정밀검진을 필수 실시하며, 근골격계질환 관련 통증 호소자에게는 외부 재활센터와 연계한 개인별 맞춤 치료 프로그램을 제공합니다.

### 임직원 심리상담실 운영

구성원들의 각종 스트레스 및 관계 갈등 요인을 개선하여 안정적인 삶을 보장하기 위해 사내의 심리상담실을 운영합니다. 2020년에는 코로나19 감염 우려에 따른 대면상담의 리스크를 예방하고자 비대면 화상 심리상담을 도입하였습니다. 이를 통해 언제, 어디서나 상담할 수 있는 환경을 조성하고, 보다 안정된 상담을 제공함으로써 구성원들이 심리적 안정감을 바탕으로 일과 삶에 집중할 수 있도록 지원합니다. 또한 코로나19로 인한 코로나블루 예방과 본인 또는 가족이 비일상적 상황을 경험하게 된 경우(확진, 자가격리 등) 심리상담을 지원하여 심리적 박탈감과 어려움을 해소할 수 있도록 심리방역의 초석을 마련하였습니다. 장기화되고 있는 감염병 위기상황을 고려하여 앞으로도 구성원과 가족의 마음 건강을 살피는 위기관리 상담프로그램을 지속 운영할 계획입니다.

## 협력회사 지원

### 열린 소통

LG생활건강 협력회를 기준으로, 최고경영자 아카데미와 경쟁력 강화 워크숍을 구성하고, 임원단 협력회사 대표와 사회 저명인사 및 LG생활건강 하도급거래내부심의위원을 중심으로 협력회사 동반성장심의위원회를 구성했습니다. 사안별로 구분된 3개 회의체를 통해 동반성장 지원제도, 하도급거래 이슈 등을 협의하고 협력회사 대표와 함께 해당 사안들을 심의-결정합니다. 계층별 회의·심의체 운영은 협력회사 현장의 목소리를 보다 실질적으로 청취하고 반영하기 위한 LG생활건강만의 열린 소통 활동입니다.

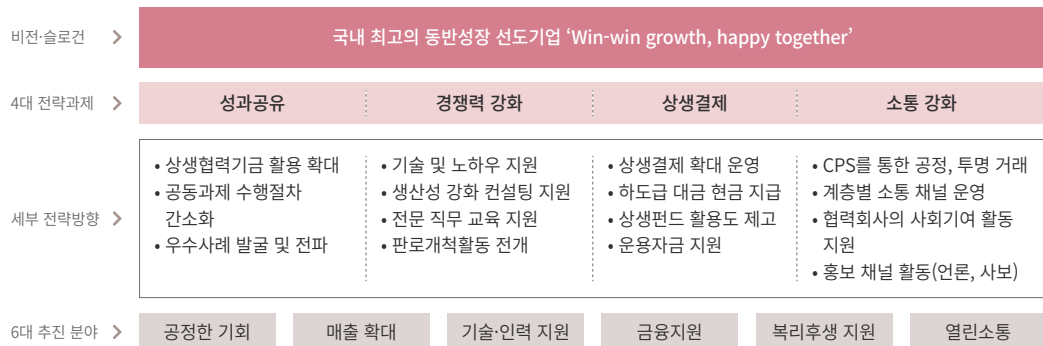
### 협력회사 소통 채널

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
구성 현황	사외이사 2명/협력회사 대표 5인/ LG생활건강 내부심의위원 3인	협력회사 대표 132인	협력회사 임직원 132인

1) 코로나19 확산을 방지하고자 온라인으로 진행함

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

### 협력회사 지원 체계



### CASE 협력회사 컨설팅 지원

LG생활건강은 협력회사에서 발생할 수 있는 환경, 제품품질, 노동 등의 리스크는 결국 LG생활건강의 문제로 직결된다는 인식을 바탕으로, 다년간 혁신파트너십과 산업혁신운동으로 대표되는 외부 컨설팅 사업을 진행했습니다. 이를 통해 환경경영시스템, 안전보건경영시스템 등의 인증 획득을 지원함과 동시에 협력회사가 제조 공정상의 다양한 리스크를 줄이고 안정적인 경영을 할 수 있도록 도왔습니다. 또한, 자체적으로 안심품질인증평가 제도를 도입하여 소비자가 안전하게 사용할 수 있는 제품 품질 기준을 마련하고, 고품질의 제품을 생산할 수 있도록 내부 전문가 조직을 구성하여 지속적이고 실효성 있는 컨설팅 활동을 수행하고 있습니다.

## 제품 안전성

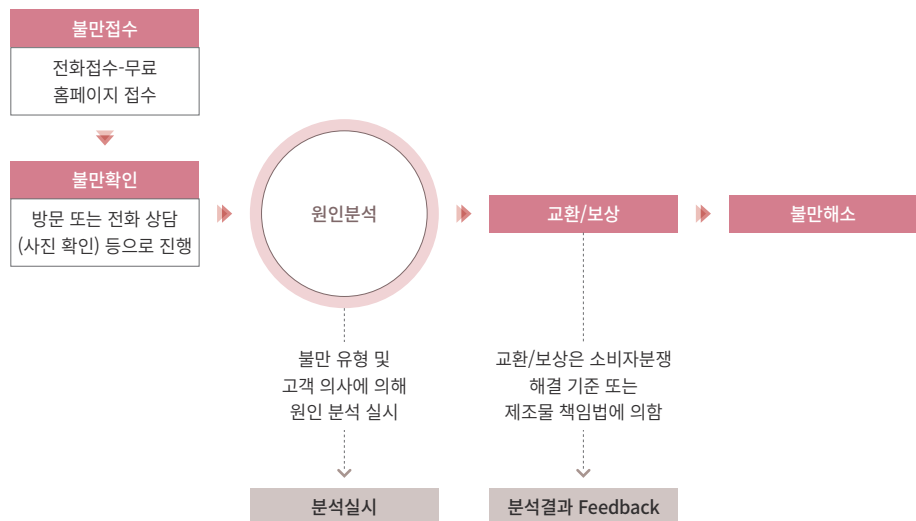
### 소비자 안심센터 운영

LG생활건강은 2017년 제품 개발부터 소비자 사용 단계까지 전 과정의 품질을 관리하는 전문조직인 소비자 안심센터를 출범한 이후, 소비자가 안심하고 사용할 수 있는 제품의 품질 관리를 지속적으로 추진하고 있습니다. 2020년에는 고객의 Pain Point<sup>1)</sup>에 집중하여 고객관점에서 제품의 개선점을 발굴하는 활동을 추진하였습니다. 2021년에는 설계·양산·유통·소비자 대응 등 전체 프로세스를 고객 관점에서 최적화하여 고객에게 실질적 가치를 제공하며 소비자를 지향하는 회사로 성장해 나가겠습니다.

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

### 고객의견 청취

LG생활건강은 제품으로 인한 고객의 피해를 최소화하고자 노력합니다. 고객 불만이 발생하면 CS 부서의 처리 담당자가 신속한 불만 해결을 위해 방문, 택배, 전화상담 등 다양한 방법으로 처리하며 소비자분쟁해결기준 등 합리적인 기준에 따라 고객 만족을 실천하기 위해 노력하고 있습니다. 고객들이 쉽게 확인할 수 있도록 홈페이지 내에 고객 불만 처리 절차 및 보상기준을 게재하며, 고객 요청 내용에 대한 원인을 정확히 분석하고 효율적으로 피드백하기 위해 VOC 시스템 내에 분석 요청, 분석 결과 입력, 분석 실적 관리 등의 항목을 운영하여 동일 클레임의 재발 방지 및 개선을 위해 노력하고 있습니다.



# 고충처리 프로세스

## 인권 고충처리

임직원, 협력회사, 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>전화번호: 02-6924-6824</li> <li>이메일: culture@lghnh.com</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전화번호: 02-6924-6780</li> <li>이메일: justice@lghnh.com</li> </ul>

### 이해관계자 참여 채널

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

# Appendix

- 22 LG생활건강 인권 정책
- 24 LG생활건강 윤리 가이드라인
- 26 LG생활건강 성희롱 금지 정책
- 27 LG생활건강 직장 내 괴롭힘 금지 정책
- 28 LG생활건강 협력회사 행동 규범
- 30 LG생활건강 지속가능한 구매 정책
- 32 UN 이행지침 인권보고 프레임워크



## LG생활건강 인권 정책

LG생활건강은 LG그룹의 경영이념인 ‘인간존중의 경영’을 실천하기 위해 임직원, 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 임직원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력하며, 기업 시민으로서 UN인권위원회의 ‘세계인권선언’ 및 ‘기업과 인권에 대한 기본지침’이 제시하고 있는 인권이행원칙을 지지한다.

### 1. 차별 금지



임직원의 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 차별 행위에 대하여 무관용 원칙을 적용한다.

### 2. 인도적 대우



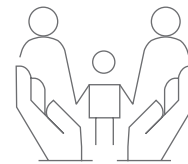
모든 근로자를 인간으로 존중하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우가 없도록 한다.

### 3. 강제노동 금지



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.

### 4. 여성과 아동 노동



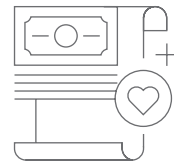
어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용하지 않는다. ‘아동’은 일정한 최소 연령에 미달하는 자를 의미하며, 이러한 최소 근로 연령은 각 국가 및 지역의 법규에 따라 결정된다. 또한, 연소근로자와 임산부는 위험한 작업에서 배제한다. ILO(국제노동기구)의 국가별로 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로조건을 준수한다.

### 5. 근로 시간



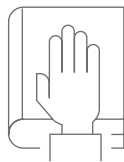
각 국가 및 지역의 법규에서 지정한 정규, 초과근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수한다.

### 6. 임금과 복리후생



모든 근로자에게 지급되는 대가는 최저 임금, 초과 근로시간, 법정 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 각 국가 및 지역의 노동관계 법령을 준수한다. 근로자의 역량과 성과에 따라 공정하고 합리적으로 대우한다.

### 7. 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.

### 8. 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.

## LG생활건강 윤리 가이드라인

LG생활건강은 “고객을 위한 가치장조”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 관계자와 공동의 이익을 추구함으로써 세계적인 초우량 기업으로 영속 발전한다. 이에 우리는 모든 임직원, 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 평가하여 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.



## 임직원의 기본윤리

### 1. 기본윤리

- (1) 임직원은 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) 임직원은 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.

## 임직원에 대한 책임

### 1. 인간존중

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

### 2. 공정한 대우

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

### 3. 창의성의 촉진

- (1) 임직원의 독창적 사고와 자율적 행동이 촉진될 수 있는 여건을 최대한 조성한다.
- (2) 임직원의 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, 성적 언동 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 행동 규범

LG생활건강 협력회사 행동 규범(이하 “규범”이라 함)은 LG생활건강과 그 계열회사(이하 총칭하여 “LG생활건강”)와 거래하는 모든 협력회사에게 적용됩니다. 본 규범은 LG생활건강과 협력하는 모든 협력회사에 대해 기업이 책임져야 하는 요구사항을 제시합니다. 협력회사들은 모든 사업 활동에서 본 규범을 준수하도록 만전을 기하여야 합니다.

### 1. 노동 여건 및 인권

#### A. 차별 금지

협력회사는 자사의 근로자가 채용, 승진, 보상, 훈련 기회 제공 등과 같은 인사제도 운영에 있어서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 취향, 민족, 장애, 임신, 종교, 정치단체 가입, 노동조합 가입, 국적, 결혼 여부 등의 이유로 차별을 받지 않도록 노력해야 한다.

#### B. 인도적 대우

협력회사는 모든 근로자를 존중해야 하며, 근로자에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우가 없어야 한다.

#### C. 자발적 취업

협력회사는 강제 노동이나 담보 노동, 착취 노동, 비자발적인 징역자들의 노동을 이용해서는 안되며 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 한다. 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구해서는 안되며 근로계약을 쌍방 작성하여 보관하여야 한다.

#### D. 아동노동 및 임신부 보호

협력회사는 어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용해서는 아니 된다. 아동의 기준은 ILO협약 138, 고용 승인을 위한 최저 연령에 관한 협약(1973)에 따라 15세 미만이나 의무교육연령을 넘기지 않은 대상으로 정의한다. 만일 지역 지역 법규에서 정한 아동의 나이가 다르다면 낮은 연령이 적용되며, 이러한 최소 근로 연령은 법규에 따라 결정된다. 또한, 18세 미만의 연소근로자와 임신부의 노동 시 유해하거나 법령에서 제한하는 위험한 작업에 참여해서는 아니 된다. ILO(국제노동기구)의 각 국가별 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로조건을 준수한다.

#### E. 근로 시간

근로 일수와 시간은 법규가 정하는 허용시간을 초과해서는 안 된다.

#### F. 임금과 복리후생

협력회사에게 지급되는 대가는 최저 임금, 초과 근로시간, 법정복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 노동관계법령을 준수해야 한다.

#### G. 단결의 자유

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

### 2. 안전보건

#### A. 산업 안전

협력회사는 물리적인 위험과 안전 위험요소를 제거하고 사고와 직업병을 방지하는 예방 조치를 취해야 한다. 이러한 위험은 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 제어, 예방정비, 안전한 작업 절차, 지속적인 안전 훈련을 통해 통제되어야 한다. 이러한 수단을 이용하여 위험을 충분히 통제할 수 없을 경우에는 적절하고 정비가 잘 된 개인 보호구를 근로자에게 제공해야 한다.

#### B. 산업 위생

협력회사는 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 관리 해야 한다. 기술적 또는 행정적 제어 장치를 이용하여 근로자가 이에 대해 과다하게 노출 되는 것을 방지해야 한다. 이러한 수단을 이용하여 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우에는 적절한 개인 보호 장비를 근로자에게 제공해야 한다.

#### C. 비상 사태 대비

협력회사는 비상 상황과 사태를 파악 및 평가하고 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화하여야 한다.

#### D. 산업 재해 및 질병

협력회사는 산업 재해와 직업병을 예방, 관리, 추적, 보고하기 위한 프로세스를 구축하여야 한다.

#### E. 위생, 식품, 주거

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

#### F. 육체 노동

협력회사는 육체 노동의 위험에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 한다. 이러한 육체 노동에는 수작업, 무거운 자재를 들거나 반복적으로 물건을 들어 올리는 작업, 장시간 서 있는 작업, 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업이 포함된다.

#### G. 기계설비의 안전 유지

협력회사는 생산 설비나 기타 설비의 안전상의 위험을 평가해야 한다. 물리적인 방호물, 안전을 위한 장치, 방호벽을 제공하고 설비로 인해 직원이 부상을 입을 위험이 있는 경우 적절히 정비해야 한다.

### 3. 환경

#### A. 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.

#### B. 유해 물질

협력회사는 환경에 배출될 경우 안전상의 위험을 초래하는 화학물이나 기타 물질을 파악하고 이러한 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재활용, 재사용, 처리를 관리해야 한다.

#### C. 고품 폐기물 및 폐수

협력회사는 관련법과 규정상 필요한 경우 운영상 산업 공정, 위생 시설에서 발생하는 고품 폐기물과 폐수를 배출하기에 앞서 이를 식별, 감시, 통제, 처리해야 한다.

#### D. 대기 오염

협력회사는 제조 공정 운영 시 생성되는 휘발성 유기화합물질이나 연무제, 부식제, 미립분말, 오존 파괴물질, 공정 중 발생한 연소부산물은 관련법과 규정상 필요한 경우 배출 이전에 반드시 특성을 파악하고 감시, 통제, 취급해야 한다.

#### E. 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 감소 시키거나 제거해야 한다. 또한, 제조 및 포장 과정에서 물 사용량을 저감하고 환경친화성 자재를 사용하는 등 환경오염을 최소화할 수 있도록 노력하여야 한다.

#### F. 제품 함유 물질 규제

협력회사는 재활용 및 처리 라벨 표시를 비롯하여 특정 물질의 금지나 제한에 대하여 관련법과 규정, 고객 요구사항 일체를 준수해야 한다.

#### G. 지속가능제품 개발 노력

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

### 4. 기타

#### A. 정도경영 준수

협력회사는 LG생활건강의 정도경영 방침에 따라 선물을 포함한 뇌물수수, 횡령 등 부패행위를 정책적으로 금지하고, 지속적으로 단속 및 감시해야 한다. 모든 거래는 투명해야 하고 회계장부에 정확하게 기록해야 한다.

#### B. 공정거래

협력회사는 불공정 거래 행위를 금지하고 소비자 권익보호를 위한 공정거래 규정을 준수하여야 한다.

#### C. 신원 보호

협력회사는 근로자 내부 고발자의 기밀유지와 보호를 보장하기 위한 프로그램을 개발하여 운영해야 한다.

#### D. 합법적이고 윤리적인 원자재 구매

협력회사는 공급망을 통해 유통되는 원자재의 원산지나 출처를 파악하여 불법적이고 비윤리적인 방법을 통해 취득하지 않았는지(분쟁 광물, 불법 목재) 확인해야 하며, 이에 대한 합법적인 취득을 보증해야 한다.

#### E. 지적재산권 보호

협력회사는 모든 지적재산권을 존중하고, 기술/노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 한다. 또한 LG생활건강의 모든 정보를 안전하게 보호해야 한다.

#### F. 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.

#### G. 협력회사의 책임

구매 종합평가 대상 협력회사는 CSR평가표에 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.

### 팜유(Palm Oil)

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

#### 1) 선언

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

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

#### 2) 현황

현재 LG생활건강의 팜유는 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	03
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	04-05, 13
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	05
	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	06-07
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	05
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	03
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈별 이해관계자의 참여	20
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	06-09
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	06-09
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	12-19
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	26-27





