

06

일하기 좋은 환경 조성

PROVIDING A
GOOD WORK
ENVIRONMENT

추진목표

- 임직원 몰입도 84점 달성 (~2025)
- 글로벌 교육체계 구축 (~2025)
- 글로벌 리더십 구축 (~2025)

LG생활건강은 임직원의 역량향상을 위해 글로벌 교육과정을 포함한 다양한 교육 프로그램을 시행하고, 업무에 몰입할 수 있는 최적의 환경을 조성하고자 합니다. 또한, 인권경영을 통해 내부 이해관계자뿐만 아니라 모든 이해관계자를 존중하며 인권 침해와 직 간접적으로 연관될 수 있는 리스크를 줄이고자 노력하고 있습니다.

임직원 개개인의 역량은 곧 기업의 성과로 직결됩니다. 특히 최근에는 글로벌화에 따라 임직원의 전문성 및 글로벌 역량 제고에 대한 필요성이 높아지고 있습니다. 또한, 경영과정에서 사람을 중시하고 인권친화적인 기업활동이 중요하다는 인식이 확산되면서 글로벌 기업들은 인권경영에 더욱 집중하고 있습니다.

임직원 역량 강화

글로벌 전문인재 육성

글로벌 비즈니스에 필요한 역량을 갖춘 인재를 육성하고자 다양한 글로벌 인재 육성 과정을 운영하고 있습니다. 글로벌 비즈니스 및 어학 능력을 확보하고자 외국인 영어코치와 1:1 영어 교육을 운영하며, GEC(영어)와 GECC(중국어) 과정을 개설하여 FMCG¹⁾ 기업의 특성을 반영한 영어와 중국어 역량을 집중적으로 지원하고 있습니다. 또한, 지역전문가 및 Global MBA 과정을 운영하여 글로벌 사업 확대를 준비하고 있습니다.

1) FMCG: Fast Moving Consumer Goods, 일용소비재

2019년 글로벌 교육 현황 (단위: 명)

항목	인원
영어 코칭 클래스	49
GEC (Global Expertise Course)	16
GECC (Global Expertise Course in Chinese)	13
Global MBA	4
지역전문가	2
사내 외국어 과정(일본어, 중국어)	126

다양한 이러닝 과정 운영

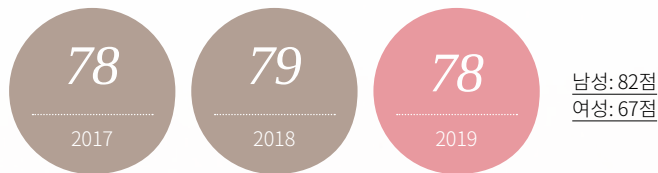
임직원이 적시에 필요한 교육을 받을 수 있도록 다양한 이러닝 과정을 운영하고 있습니다. 판매·판촉사원 대상의 'L-lemon'에서는 빠르게 변화하는 FMCG 산업의 특성에 맞추어 업계 트렌드, 제품 교육, 세일즈 스킬 등 총 131개의 교육을 제공하며, 전체 직군 대상의 'E-Academy'에서는 외국어, 리더십, 인문 교양, 전문 직무 등 총 1,270개의 교육을 제공합니다. 또한, 디지털 트랜스포메이션 과정을 업데이트하여 구성원이 트렌드 변화에 민감하게 반응할 수 있도록 지원하고, 나아가 이러닝 지원 대상을 사내 구성원뿐만 아니라 구성원 가족에게도 확대하여 학습 문화를 발전시키고자 노력하고 있습니다.



구성원 업무 몰입 프로그램

구성원이 업무에 몰입할 수 있는 환경을 조성하여 개인의 성장을 지원하고 자 다양한 업무 몰입 프로그램을 개발 및 실행하였습니다. 특히, 구성원들의 니즈를 조사하여 직급별로 최적화된 몰입도 관련 과정을 이수할 수 있도록 기획하였습니다. 우선 팀장을 대상으로 ‘팀장 동기부여리더십’ 프로그램을 시행하여 구성원들의 동기를 고취시키고 업무에 몰입할 수 있는 환경을 조성하였습니다. 대리를 대상으로는 ‘강점코칭’ 과정을 운영하여 자신의 강점을 업무에 적용해 더욱 높은 만족도를 느낄 수 있는 방법을 제시하였습니다. 또한, 팀원에게는 ‘회복탄력성’ 과정을 통해 회사생활에서의 어려움을 극복하고 일의 의미를 찾아 업무에 몰입할 수 있도록 지원하였습니다.

임직원 몰입도 (단위: 점)



인권경영

인권경영 원칙

LG생활건강은 경영이념인 ‘인간존중의 경영’을 바탕으로, 사업을 수행하는 데 있어 인권경영이 가장 중요한 요소임을 인식하고 있습니다. 이에 임직원, 고객, 협력회사, 합작회사, 관계사 등 모든 이해관계자를 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 LG생활건강 인권정책을 수립하여 준수하고 있습니다. 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’ 및 ‘기업과 인권에 대한 기본지침’이 제시하고 있는 인권 이행원칙을 지지합니다.

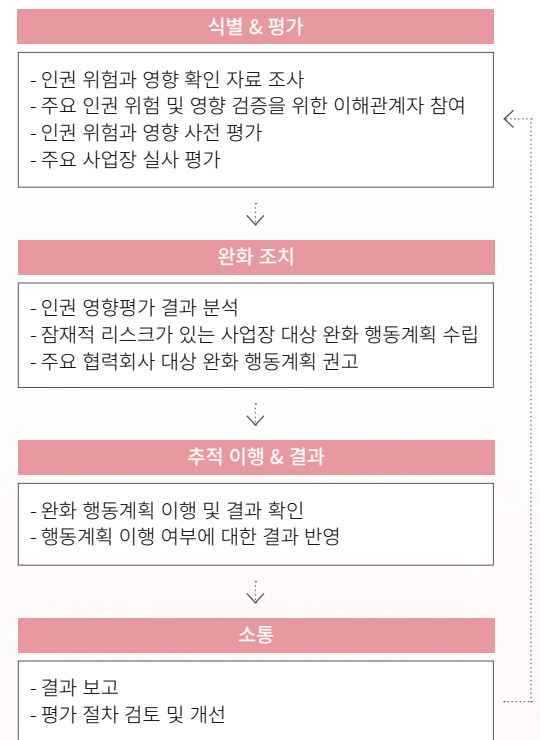
인권 영향 및 리스크 관리 체계

LG생활건강은 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)을 바탕으로 기업과 이해관계자에게 사업 전 과정에서 인권 진작을 위한 원칙인 ‘보호(Protect), 존중(Respect), 구제(Remedy)’를 이행하고자 노력합니다. 또한, 경영활동에 있어서 직접적이고 잠재적인 인권 영향에 대한 실사(Due Diligence¹⁾)를 이행하고 있습니다. LG생활건강은 국내외 생산 사업장과 법인을 대상으로 LG Way 설문, 컴플라이언스 리스크 점검, 사업장 환경안전진단 등을 통해 ‘인권 영향평가’를 실시하고 있습니다. 아울러, 국내 협력회사를 대상으로 국내외 노동인권 동향을 반영하여 공급망 CSR 평가를 진행하고 있습니다. 각 평가는 매년 진행되며, 이를 통해 인권 취약 이슈를 정기적으로 검토하고 있습니다. 확인된 이슈는 전담부서가 집중 관리하여 완화 계획을 수립하며, 개선 및 이행 여부를 지속적으로

모니터링하고 있습니다. LG생활건강은 발견된 이슈와 영향평가, 그리고 관리 결과를 CSR 협의회를 비롯한 컴플라이언스협의회에 보고하여 검토하고 있습니다.

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

인권 영향 및 리스크 관리 프로세스



인권 영향평가 결과

LG생활건강은 매년 국내외 사업장과 주요 협력회사를 대상으로 인권 모니터링 및 실사를 진행하고 있습니다. 점검 결과, 국내외 사업장에서는 심각한 인권 침해 이슈가 발견되지 않았습니다. 2019년에는 해외 사업장 베트남과 북경 법인을 대상으로 인권실사를 진행하였습니다. 확인된 개선필요 사항 및 향후 보완검토가 필요한 부분들은 조치계획을 수립하고 개선활동을 이행 중이며, 담당부서를 통해 지속적으로 개선여부를 모니터링하고 있습니다. 아울러, 협력회사에서는 연장 근로시간 초과 등과 관련된 잠재적 리스크를 확인하였습니다. 잠재적 리스크가 발견된 협력회사들을 대상으로 개선과제를 수립하였으며, 지속적으로 관리할 수 있도록 모니터링할 계획입니다.

06

일하기 좋은 환경 조성

PROVIDING A
GOOD WORK
ENVIRONMENT

영향평가 결과 및 구제조치

구분	인권 이슈	영향평가 방법	2019년 영향평가 결과 및 구제조치
임직원	임직원 행동강령 미준수	사이버 신문고	· 임직원 관련 제보건수 76건 (처리건수 63건, 사실무근 13건) · 신고 포상제도와 내부 신고자 보호 제도 운영
	성희롱 및 직장 내 괴롭힘 (갑질, 직원 간 무례함 등)	1등 품격 서베이	· 2019년 1등 품격 서베이 결과 - 심각한 이슈: 없음 - 잠재적 이슈: 없음 · 1등 품격 조직문화 구현을 위한 교육 실시 (직장 내 괴롭힘, 성희롱 제로화, 다양성 존중 문화 구축 등) · 직장 내 괴롭힘 상담센터 운영, 직장 내 괴롭힘 가이드북 배포
	임직원 스트레스 피해 (판매사원 감정노동 등)	LG Way 서베이	· 2019년 LG Way 서베이 결과: 임직원 몰입도 78점 · 감정노동 가이드라인 수립 및 배포 · 감정노동 직군 대상 특강 실시 · 전문 심리치료가 주 1회 상주하는 심리치료 상담실 운영
	사업장 산업안전 사고	사업장 안전진단 임직원 건강검진	· 17개 사업장에 대한 외부 전문기관의 안전진단 실시 및 개선과제 이행 · 3개 사업장, 66개 물류센터, 24개 영업매장에 대한 자체 안전진단 실시 및 개선과제 이행
협력회사	팜오일(Palm Oil) 생산 및 공급 과정에서의 인권 침해	RSPO 인증	· 올산 및 온산 사업장 RSPO 분리(Segregation) 재인증 획득
	협력회사 직원의 노동인권 이슈	협력회사 CSR 평가	· 협력회사 CSR 평가 수행 - 1차 협력회사(207개사) 및 2차 이상 협력회사(21개사)에 대해 CSR 종합평가 및 CSR 온라인평가 시행 - 고위험 협력회사(1차 협력회사 5개, 2차 이상 협력회사 1개)에 대한 개선과제 이행
	불공정거래로 인한 피해 (부당한 요구 등)	사이버 신문고 금품수수 신고 제도	· 협력회사 고충 제보 20건 접수 · LG생활건강 임직원의 ‘선물 안받고 안주기’ 활동 진행
고객	고객 개인정보보호	개인정보 보안점검 (LG생활건강 및 협력회사)	· 22개 영업현장 및 14개 개인정보 위탁 협력회사 점검 및 위험 요인 개선 조치
		개인정보 모의해킹	· 213개 시스템에 대해 개인정보처리시스템 상 취약점 발견 및 개선 이행
	고객 피해 발생(제품 안전성 등)	고객 VOC	· 고객문의의 20초 내 응답률 95.3% · 집중관리클레임 제도를 통한 VOC 접수 이후 30분 이내 담당부서와 공유, 1일 이내 소비자 방문
지역사회	사회적 약자의 사회진출 (장애인, 여성, 고령자 등)	취약계층	· 장애인표준사업장(쭈뽀는누리 운영으로 사회적 약자 고용 지원) · LG생활건강 내추럴 뷰티 크리에이터를 통해 여성 35명 지원 (사회초년생, 경력단절 여성) · 협력회사 기술지원팀을 통한 정년 퇴직자, 고령자 재고용

CASE 해외 사업장 인권실사(Due Diligence) 시행

2019년에는 LG생활건강의 사업장 점검망을 해외로 넓혀 보다 나은 근로환경 조성을 위해 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 실시하였습니다. 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 앞으로도 지속적으로 이행현황을 모니터링하여, 이를 통해 해외 공급망에 대한 체계적인 인권 영향 및 리스크 관리 체계를 구축해 나갈 것입니다.

인권실사 프로세스

UN 인권보고 가이드라인, OECD 다국적기업 가이드라인 등 글로벌 실사 기준에 맞추어 현황파악 및 개선분야 발굴, 개선활동 이행 및 모니터링, 활동 실적 외부소통 등의 과정을 단계별로 실시하고 있습니다. 2019년에 진행된 인권실사는 전체 프로세스 중 현황파악을 통한 개선분야 발굴을 위한 리스크 평가 단계(STEP 2)입니다.

