

2023 LG생활건강 인권 및 공급망 보고서



About This Report

보고서 개요

LG생활건강은 2020년 첫 번째 인권 보고서 발간을 시작으로 당사의 인권경영을 위한 다양한 노력을 외부에 공유하기 위해 매년 인권 보고서를 발간하고 있습니다. LG생활건강은 사업의 전 가치사슬에 걸쳐 지속가능한 비즈니스를 위해 노력하고, 인권경영을 기업에 내재화하기 위해 그 책임을 다하고자 2023년 'LG생활건강 인권 및 공급망 보고서'를 발간합니다. 본 보고서를 통해 인권 및 공급망 관리 현황과 성과를 투명하게 공유하고, 이해관계자의 의견을 수렴하여 경영 활동에 반영할 수 있는 커뮤니케이션 채널로 활용하고자 합니다.

보고 기간 및 범위

본 보고서의 보고 기간은 2023년 1월 1일부터 12월 31일까지며 일부 항목은 추세 및 누적 데이터 확인을 위해 2021년부터의 데이터를 사용하였습니다. 정보의 적시성 및 중요도에 따라 일부 데이터는 2024년 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. 본 보고서는 1년 주기로 발행되며, 2024년 6월에 발행되었습니다.

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 지속가능경영연구소에 제3자 검증을 의뢰하여 작성 프로세스, 공개 데이터, 내용의 신뢰성과 공정성을 확보하였습니다.

보고서 문의

본 보고서에 대한 추가 문의는 아래의 연락처를 이용해 주시기 바랍니다.

(주)LG생활건강 ESG팀

Tel
02-6924-6927/6082/6118

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

홈페이지
www.lghnh.com

Contents

인권경영 정책 및 거버넌스

- 03 CEO 인권정책 선언
- 04 인권경영 정책
- 04 인권경영 거버넌스

인권 리스크 관리 프로세스

- 05 인권경영 관리 프로세스
- 06 인권 리스크 식별
- 07 인권영향평가
- 10 인권 리스크 평가 결과 및 개선조치

고충처리 및 구제조치

- 12 고충처리 및 이해관계자 참여
- 13 제보 및 구제조치

주요 인권 이슈

- 14 산업 안전
- 14 차별 금지
- 15 직장 내 성희롱/괴롭힘
- 16 책임 있는 원재료 조달
- 17 근로 시간
- 17 강제 및 아동노동 금지
- 17 생활임금

공급망 리스크 관리

- 18 공급망 리스크 관리 방향
- 18 공급망 정책 및 거버넌스
- 19 협력회사 ESG 평가 프로세스

Appendix

- 23 UNGP Reporting Framework
- 24 CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)
- 26 제3자 검증 의견서

인권경영 정책 및 거버넌스

CEO 인권정책 선언

LG생활건강은 고객의 아름다움과 꿈을 실현하는 최고의 생활문화 기업을 추구하며, 1947년 창립 이래 고객과 함께하는 건강하고 아름다운 삶의 실현을 이어가고 있습니다. 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 실행합니다.

LG생활건강은 기업시민으로서 국제적으로 선언된 ‘세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)’, ‘유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’, ‘ILO 노동 기본원칙과 권리선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’에 포함된 원칙을 공개적으로 지지하고, 인권에 관한 모든 국제 규범과 기준을 존중합니다.

본 인권정책은 LG생활건강 본사와 코카콜라음료, 해태에이치티비(주)의 국내외 자회사를 비롯하여 LG생활건강과 관련된 모든 이해관계자에 적용됩니다. LG생활건강은 자사의 인권정책을 기반으로, 사업활동에서 발생할 수 있는 잠재적 인권 영향을 철저히 분석하고 이를 예방 및 완화하기 위해 최선을 다할 것입니다. 불가피하게 인권 침해가 발생할 경우, 적절한 인권구제절차에 따라 그 영향을 최소화하기 위한 조치를 취하겠습니다.

2024년 6월
LG생활건강 대표이사 사장 **이 정 애**

LG생활건강 인권정책 

인권정책

차별금지

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, 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 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(국제노동기구의) 국가별로 비준된 협약에 따라 노동 연령 제한 등의 근로조건을 준수한다.

근로 시간

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

임금과 복리후생

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

결사의 자유

각 국가 및 지역의 노동관련 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정하고, 근로자가 차별이나 보복, 협박, 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근로조건에 대해 경영진과 의사소통 할 수 있는 환경을 조성한다.

개인정보의 보호

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 허위사실 및 정보를 제공하지 않고, 약속을 반드시 지킨다.

인권경영 정책 및 거버넌스

인권경영 정책

LG생활건강의 경영이념은 ‘인간 존중의 경영’입니다. 인권경영은 인간 존중 경영을 실천하는데 가장 중요한 요소입니다. 이에 LG생활건강은 임직원, 고객, 협력회사, 합작회사를 포함한 파트너사, 관계사, 지역사회 등 모든 이해관계자를 존중하고 인간의 존엄성에 대한 권리를 보장하기 위해 인권 정책을 수립하여 사업 활동 전반에 포괄적으로 적용 및 이행합니다. 또한, 각 국가 및 지역의 노동관계 법규를 따르며, 사회·경제적 측면에서 구성원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력합니다. 나아가 기업 시민으로서 ‘세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)’ 및 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’, ‘OECD 다국적기업 가이드라인(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)’에서 제시하는 국제 인권 원칙을 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.

LG생활건강은 인권경영을 실천하기 위해 인권정책 포함한 인권 관련 다양한 정책을 수립했습니다.

정책	대상범위	내용	링크
인권정책	임직원, 고객, 협력회사, 합작회사를 포함한 파트너사, 관계사, 지역사회	인간존중의 경영을 이행하기 위한 정책	링크
윤리 가이드라인	임직원	임직원이 지켜야 할 올바른 행동과 가치 판단의 기준을 제시하는 가이드라인	링크
직장 내 성희롱 및 괴롭힘 금지 정책	임직원	직장 내에서 성희롱 및 괴롭힘으로 인한 피해를 예방하기 위한 정책	링크

인권경영 거버넌스

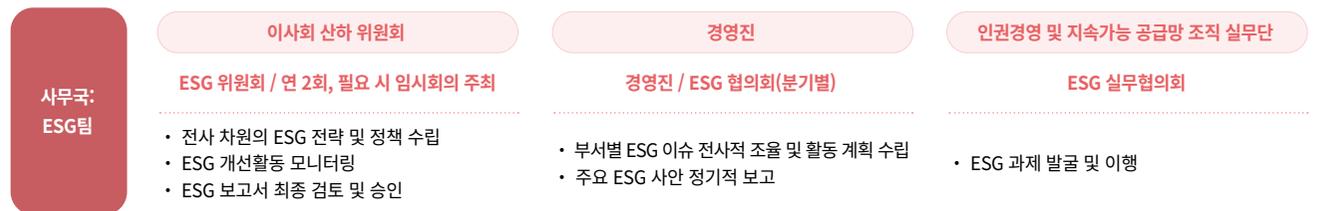
LG생활건강은 인권경영을 효과적으로 관리하기 위해 ESG 거버넌스 체계를 수립하여 ESG 목표 및 과제 관리, 이슈 대응을 체계적으로 실행합니다. 인권경영 체계에 따라 인권경영 거버넌스를 수립하였으며, 최고 의사결정 조직인 ‘ESG 위원회’를 통해 ESG 관련 주요 이슈, ESG 프로그램 및 동반성장 주요 성과 활동을 관리합니다.

인권경영 및 지속가능 공급망 조직



ESG 위원회

LG생활건강은 환경, 사회, 지배구조에 관한 ESG 경영을 강화하여 장기적이고 지속가능한 성장을 실현하기 위해 2021년 이사회 산하에 ESG 위원회를 신설했습니다. ESG 위원회는 대표이사외 사외이사 전원으로 구성되었으며, 연 2회 이상 상시 개최하고 있습니다. 지속가능경영 관련 최고 의사결정기구로서 ESG 경영 기본 정책 및 전략 수립, ESG 중장기 목표, ESG 경영 활동 계획 및 이행 현황, ESG 관련 중대 리스크 발생 및 대응 활동 등을 최종 검토 및 승인하여 ESG 거버넌스의 컨트롤 타워 역할을 하고 있습니다. 2023년에는 총 2회 개최하였으며, 이사들의 참석률은 100%입니다.



이사회 산하 위원회

ESG 위원회 / 연 2회, 필요 시 임시회의 주최

- 전사 차원의 ESG 전략 및 정책 수립
- ESG 개선활동 모니터링
- ESG 보고서 최종 검토 및 승인

경영진

경영진 / ESG 협의회(분기별)

- 부서별 ESG 이슈 전사적 조율 및 활동 계획 수립
- 주요 ESG 사안 정기적 보고

인권경영 및 지속가능 공급망 조직 실무단

ESG 실무협의회

- ESG 과제 발굴 및 이행

인권 리스크 관리 프로세스

인권경영 관리 프로세스

LG생활건강은 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’을 바탕으로 전반적 사업 과정에서 모든 이해관계자의 인권 보장을 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 실시합니다. 매년 평가를 진행함으로써 인권 취약 이슈를 정기적으로 검토하고 있으며, 파악한 이슈는 전담부서에서 집중적으로 관리해 완화 계획을 수립하고 개선 및 이행 여부를 모니터링합니다. 또한, ESG 협의회에 발견한 이슈와 완화 계획 및 관리 결과를 보고하며, 중요 인권 이슈는 ESG 위원회에 보고하고 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



인권경영 관리 프로세스



인권 리스크 관리 프로세스

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. 리스크 확인 및 식별 시 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 고려하고 있습니다. 제품 설계, 제조, 유통, 마케팅은 국내외 법규를 준수하고, 이에 부합하는 내부 관리 프로세스를 구축해 사전에 검토하고 있으며, 신제품을 출시할 때 설계 과정부터 잠재적인 영향을 고려하고 이해관계자들의 의견을 반영해 지속가능한 비즈니스 모델을 구축합니다.

인권 리스크 점검 항목

구분	핵심 이해관계자				세부 점검 항목
	구성원	공급망	고객	지역사회	
인권경영체계	●	●			인권경영정책, 체계 확립 노력, 인권영향평가 시행, 인권구제절차, 신고 채널
차별 금지	●	●			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
환경권 보장	●	●	●	●	환경경영체제, 목표 점검, 환경영향평가, 완화 조치, 최소화 노력, 비상계획 수립
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 금지	●	●			법규상 취직 최소 연령 미만 고용 금지
강제 노동 및 인신매매 금지	●	●			강제 노동 금지, 성매매 착취 성적 착취 노동력 착취 장기 적출 금지
임금 및 복리후생	●	●			최저임금 이상 지급, 동등 임금 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

인권 리스크 관리 프로세스

인권영향평가

LG생활건강은 2020년도에 구성원을 대상으로 첫 인권 설문조사를 시행한 이후, 정기적으로 인권 침해 사례 현황 파악 및 잠재적 인권 리스크 도출을 위해 인권영향평가를 실시하고 있고, 2024년에도 전체 구성원을 대상으로 인권영향평가를 실시했습니다. LG생활건강은 구성원들이 직·간접적으로 경험한 인권 이슈를 파악하여 사내 인권 현황을 점검하고, 이를 통해 식별된 인권 리스크에 대한 완화 및 구제 활동을 시행하고 있습니다. 설문조사는 인권 관련 주요 국제 가이드라인을 기반으로 개발되었으며, 직·간접 경험 여부를 파악하는 질문으로 구성되어 있습니다.

2023년 인권영향평가에는 인권경영체계 및 환경권 보장 영역을 추가하여 인권경영의 체계를 경영활동에 제도화하고 환경을 개선한 의무를 준수하고자 하였습니다. 인권경영을 제도화를 위한 필요 조치를 이행하고 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하며, 정기적으로 인권경영의 실천 현황을 내·외부에 보고하고 기업활동 과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 구제절차를 마련하여 운영하기 위해 인권경영체계 영역을 추가하였습니다. 또한, 환경경영체제를 수립 및 유지하고 환경 관련 정보를 대내외에 공개하며, 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지·완화·통제하기 위한 비상계획을 수립해 이에 대응하기 위하여 환경권 보장 영역을 추가하였습니다.

평가는 외부 전문 기관을 통해 진행되어 객관성을 확보했으며, 익명성 보장을 위해 외부 온라인을 통해 진행하였습니다. 또한, 정기적으로 ‘사업장 인권 자가 점검’ 및 ‘사업장 인권 실사(Due Diligence)’를 실시하는 등 인권 리스크를 최소화하기 위해 다양한 방법을 활용하고 있습니다. LG생활건강은 앞으로도 정기적인 인권영향평가를 통해 구성원들의 인권이 침해되지 않도록 지속적인 노력을 기울일 것입니다.

인권경영 설문조사 개요

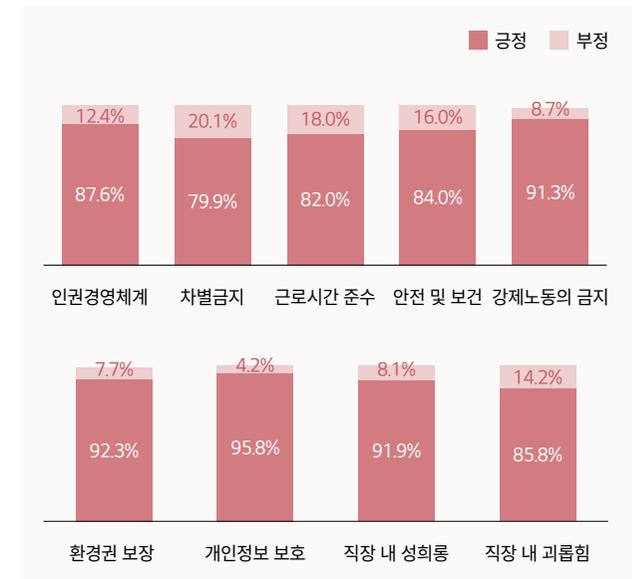
목적	인권 현황 점검 및 잠재적 인권 리스크 파악
대상	LG생활건강, 코카콜라음료, 해태htb 소속 전체 구성원
주관	LG생활건강 ESG팀 및 3자 검증 기관
방식	체크리스트 기반 전체 임직원 대상 온라인 설문조사 인권 이슈에 대한 직간접 경험 파악 60개 항목 구성
조사영역	인권경영체계
	차별 금지
	근로시간 준수
	안전 및 보건
	강제노동의 금지
	환경권 보장
	개인정보 보호
	직장 내 성희롱
	직장 내 괴롭힘

설문조사 식별 이슈

구분	평가 이슈
인권경영체계	인권경영정책, 체계 확립 노력, 인권영향평가 시행, 인권구제절차, 신고 채널
차별* 금지	채용 과정, 직무 이동(인사 발령), 성과평가 승진 보상 교육 기회 제공, 비정규직, 육아휴직 사용, 육아휴직 복귀 시 차별
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
강제노동의 금지	근로계약서, 강제적 초과근무, 자유로운 퇴사
환경권 보장	환경경영체계, 목표 점검, 환경영향평가, 완화 조치, 최소화 노력, 비상계획 수립
개인정보 보호	개인정보 수집 및 동의 절차, 위험 요소 감지, 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 및 행위, 부당한 업무 지시, 업무 외 부당한 강요

*성별, 나이, 외모, 인종/민족/국적, 장애, 임신 및 출산 등 직무 수행과 관련 없는 사항으로 부당한 차별을 겪은 경험

이슈별 답변 현황



인권 리스크 관리 프로세스

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 이슈별 리스크를 산정하여 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. LG생활건강은 이와 같은 프로세스를 통해 위험도를 분석하고, 우선적으로 관리가 필요한 인권 리스크를 파악하고 있습니다.

인권 설문조사 결과

LG생활건강 전체 구성원 884명을 대상으로 인권영향평가를 진행한 결과, 1) 스트레스로 인한 정신 건강 관리, 2) 성과 및 업무 수행의 비차별, 3) 직장 내 언어적 괴롭힘에 대한 잠재적 리스크를 확인했습니다. LG생활건강은 발생 가능한 리스크를 최소화하고 일부 미흡 사항에 대한 위험을 예방하기 위해 다음과 같은 완화 조치 프로그램을 실시하였습니다. 임직원 성과평가 관리의 객관성과 공정성을 높이기 위하여 절대평가제도를 시행하고 있으며, 사내 채용 프로그램을 통해 직무 전환의 다양한 기회를 제공하고 있습니다. 또한 유연근무제 시행 및 휴가 활동을 지원하는 프로그램을 통해 구성원들의 정신적 스트레스 해소하고자 노력하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위하여 실무부서 모니터링, 팀 워크샵, 사례 교육을 통한 지속적 개선 활동을 시행하며, 직장 내 괴롭힘 상담센터를 운영하여 메일, 전화, 면담 등 다양한 채널을 통한 접수를 상시 진행하고 있습니다.



인권 리스크 관리 프로세스

사업장 인권실사 및 자가점검

LG생활건강은 지난 2019년부터 인권 및 노동 리스크 관리를 목표로 구성원과 사업장을 대상으로 한 인권실사를 수행해 오고 있습니다. 2023년에도 국내외 21개 사업장에 대해 인권실사 및 인권 자가점검을 실시하여 발생 가능한 잠재적 인권 이슈에 대비하고 있습니다.

해외사업장 인권실사 진행

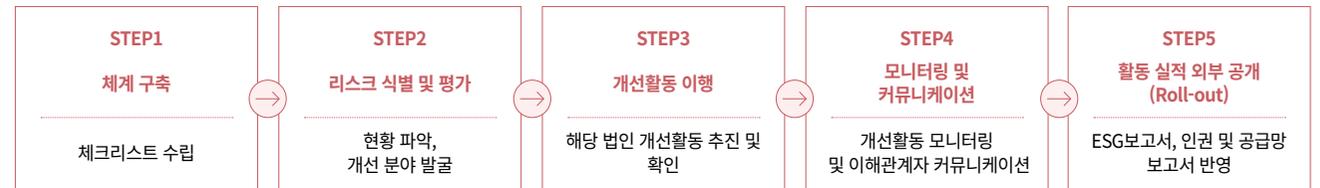
2023년에는 코로나19로 인해 중지되었던 해외 사업장에 대한 인권실사를 진행했습니다. 23년 10월 약 2주간에 걸쳐 중국 베이징 광저우 사업장, 베트남 동나이를 직접 방문하여, 인권경영체계의 구축, 고용상의 비차별 등 10개의 주제에 걸쳐 133개 항목에 대한 점검을 진행했습니다. 점검 결과 인권경영 제도화, 노동시간 관리, 협력사 관리 이슈에 대한 미흡 사항을 확인하였습니다. 해외사업장 실사 결과에 따라 인권경영체계를 고도화하고, 인권 역량을 강화 및 내재화하기 위해 24년 5월 베이징, 광저우, 베트남 사업장의 주재원을 대상으로 ‘해외 사업장 ESG 교육’을 진행했습니다. 이번 교육에서는 주요한 ESG 이슈 및 국가별 현안과 대응 방안에 대해 교육을 진행했습니다. 장기적으로 ESG 교육을 현지 직원들에게까지 확대하여 인권경영체계와 인권 리스크 이해도를 증진시키고, 인권 존중 문화 확산하고자 합니다. 또한 본사에서 이미 제정하고 시행하고 있는 여러 정책들을 번역 후 배포하여, 해외 사업장에서 정책 적용의 미비함을 보완했습니다. 노동시간 관리와 관련하여 일부 초과 근로의 사례를 확인함에 따라 대체 인력 확보 및 업무량 조절 등을 통해 초과근로를 지양할 것을 권고하였으며, 지속적으로 근로시간을 모니터링할 예정입니다. 더불어, 해외 사업장의 협력사 인권 리스크 관리를 보완 및 강화하기 위해 기존에 적용하던 해외 사업장의 자체적 협력회사 스크리닝 기준을 개정했습니다. 특히, 책임 있는 광물 소싱에 대한 미흡 사항을

중점적으로 보완하였으며, 분쟁 광물, 책임 광물의 공급 및 조달을 담당하는 협력사를 대상으로 한 관리를 강화하였습니다.

구분	잠재 이슈	개선 과제 수립/이행
인권경영 제도화	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영제도화 및 고도화 필요 구성원 인권역량 강화 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 인권정책 번역 및 배포 주재원 대상 ESG 교육 진행, 현재인까지 확대 예정
노동시간 관리	<ul style="list-style-type: none"> 일부 초과근로 사례 확인 	<ul style="list-style-type: none"> 대체 인력 확보 및 업무량 조절을 통한 초과 근로 예방
협력사 관리	<ul style="list-style-type: none"> 협력회사 스크리닝 기준 확립 	<ul style="list-style-type: none"> 해외사업장 협력회사 스크리닝 기준 개정

나머지 18개 국내외 사업장에 대해서는 사업장 인권 자가점검을 실시했습니다. 인권 자가점검 결과, 근로자에 대한 인도적 대우, 초과 근로시간이 주요한 잠재적 인권 이슈로 도출되었습니다. LG생활건강은 위와 같은 인권 이슈를 예방하기 위해 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등을 예방하기 위한 1등 품격교육을 전직원을 대상으로 진행하고 있으며, 직장 내 성희롱 괴롭힘 신고센터를 운영하여 발생 가능성이 있는 인권 문제에 대하여 적극적으로 대응하고 있습니다. LG생활건강은 인권 이슈와 관련된 영향 및 리스크를 철저히 파악하고 예방하기 위해 인권 리스크 관리 체계를 지속적으로 발전시키고 역량 강화를 위한 다양한 활동을 추진하겠습니다.

인권실사(Due Diligence¹⁾) 프로세스



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

사내 협력회사 인권영향평가

LG생활건강은 협력회사가 안전한 근로 환경 조성, 근로자 인권 관리, 환경 책임 등에 관한 잠재적 위험요인을 발굴 및 관리할 수 있도록 ESG 평가를 시행하고 있습니다. 특히, 인권 관련 평가를 강화하기 위해 매년 주요 사내 협력회사를 대상으로 인권 자가점검을 통한 인권영향평가를 실시하고 있습니다. LG생활건강은 2023년 50개의 사내 협력회사를 대상으로 인권영향평가를 진행했으며, 평가 결과 3개의 미흡 사항이 도출되었습니다. 이에 따라 최우선 과제, 장기 개선 과제를 수립하여 총 3개 중 1개의 개선과제를 이행했으며, 장기 개선 과제에 대해 LG생활건강 각 담당팀과 협의하여 개선 활동을 진행 중에 있습니다. LG생활건강은 앞으로 지속해서 개선 여부를 모니터링할 계획입니다.

구분	잠재 이슈	개선 과제 수립/이행
인권 노동	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙 및 최저임금 게시 준수 	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙 작업장 내 상시 게재
환경 안전	<ul style="list-style-type: none"> 산업안전보건법에 근거한 일반점검 매년 실시 준수 	<ul style="list-style-type: none"> 일반점검 대상자의 정기적 점검 실시 권고
환경 안전	<ul style="list-style-type: none"> 비상 대비 훈련 실시 준수 	<ul style="list-style-type: none"> 연 1회 비상 대비 훈련 실시

인권 리스크 관리 프로세스

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 조치를 이행합니다.

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

인권 관리 영역	검토 항목	단위	현황			개선조치
			2021	2022	2023	
강제노동 금지 및 근로시간 준수	법정 근로시간 준수 여부	%	100	100	100	• 탄력근로제, 시차근로제를 통한 법정 근로시간 준수 프로세스 구축 • 근로시간 개선 및 일과 삶의 균형 위한 캠페인 전개
	임산부 단축 근로시간 준수 여부	%	100	100	100	
아동노동 금지	아동노동 여부	건	0	0	0	• 아동노동 발생 이슈 0건
안전 및 보건	건강검진 수검 임직원 수	명	7,610	7,439	7,166	• 감정 노동 직군 대상 특강, 감정노동 가이드라인 수립 및 배포 • ECP 프로그램 내 ‘마인드 케어’운동을 통한 정신건강 치료 및 상담 지원(mind care) • 뇌심혈관계 질환 예방 위한 레드서클 주간행사 건강 캠페인 운영 • 보건 비상 상황에 대한 대응을 위한 보건 비상 시나리오 작성 • 전문 심리치료가 주 1회 상주하는 심리치료 상담실 운영(2020~)
	심리 상담 수혜 인원	명	49	99	197	
	근로손실재해율(LTIFR)	100만 근로시간당	0.84	1.30	0.99	
	산업재해 발생률	여성 %	0.08	0.04	0.08	
		남성 %	0.22	0.40	0.28	
	구성원 업무 몰입도	점	82	82	81	
차별금지 및 다양성 존중*	임직원 성별 비율	여성 %	52.9	54.1	54.8	• 구성원 기회 제공 차별 방지 위한 사내 채용 프로그램 ‘Job Posting’ 프로그램 운영을 통해 구성원에게 직무 전환의 다양한 기회 제공 • 신입리더의 커뮤니케이션 능력 향상을 위한 “신임 리더 1 on 1 소통 Skill” 교육 진행 • 경력 단절 예방 위한 육아 병행 지원 제도 강화 - 난임 치료비 지원 - 가족 돌봄 휴가제도, 자녀 보육 위한 재택근무 시행 - 직장 내 어린이집 운영 - 육아기 단축근로 제도 운영
		남성 %	47.1	45.9	45.2	
	육아휴직 사용 수	여성 명	183	261	282	
		남성 명	34	69	53	
	육아휴직 복귀율	%	94.0	97.6	97.3	
	육아휴직 복귀 후 1년 이상 유지율	%	89.9	88.1	94.6	
성희롱 예방 및 괴롭힘 근절	장애인 고용 수	명	30	27	28	• 직장 내 괴롭힘 상담센터 운영 • 성희롱/괴롭힘 100% 해결 완료, 징계 조치 9건 (내부 규정에 따라 권고사직, 견책 등 조치 완료)
	보훈대상자 고용 수	명	64	65	64	
	성희롱 예방 교육 실시 비율	%	100	100	100	
결사의 자유	괴롭힘 예방 교육 실시 비율	%	100	100	100	• 이슈 발생 0건
	성희롱/괴롭힘 고충 처리 건수	건	12	5	9	
	노동조합 가입률*	%	36.6	52.5	57.6	
	단체교섭 적용률	%	100	100	100	

*LG생활건강 별도 기준

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

인권 관리 영역	검토 항목	단위	현황			개선조치
			2021	2022	2023	
노동인권	신규 비즈니스에서 확인된 인권 리스크 건수	건	0	0	0	• 이슈 발생 0건

인권 리스크 관리 프로세스

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

인권 관리 영역	검토 항목	단위	현황			개선조치
			2021	2022	2023	
안전 및 보건	근로손실재해율(LTIFR)*	100만 근로시간당	0.84	1.56	1.35	
	ESG 평가 수행 협력회사 수	개사	469	398	366	
임직원 노동인권	식별된 고위험 협력회사 수	개사	-	30	30	• 366개사 협력회사 대상 ESG 평가 시행, 고위험 협력회사 30개사 개선 계획 수립
	ESG 현장 점검 협력회사 수	개사	12	30	30	
	역량강화 프로그램에 참여하는 협력회사 수	개사	-	159	131	• 불공정 행위 예방 위한 '안받고 안주기' 캠페인 진행
	협력회사 고충 제보 건수	건	27	8	27	
	사내 협력회사 인권 점검 업체 수	개사	62	67	50	
책임 있는 구매	주요 협력회사 현황	Tier 1 협력사 수	-	254	251	
	(Significant suppliers)	Non-tier 1 협력사 수	-	12	13	
	지속가능 팜오일(RSPO) 구매비율	%	33.7	61.5	60.2	• 화장품 제조 시 천연운모 대신 합성운모 비중 확대 (향후 합성운모로 100% 전환 계획)
	RMI(Responsible Mica Initiative) 회원 인증 여부	%	100	100	100	
	RMAP 인증 또는 이에 준하는 인증을 통한 금 사용 여부	%	100	100	100	

고객 및 지역사회 • 인권영향평가 방식: 고객 VOC, 고충처리 제보 채널

인권 관리 영역	검토 항목	단위	현황			개선조치
			2021	2022	2023	
소비자 보호	고객 만족도 비율	%	88.5	88.8	88.7	• 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	점	4.7	4.74	9.3 ¹⁾	
	고객 불만 고충 처리 건수(처리비율)	건(%)	17,145(-99.5)	14,886(-99.6)	10,608(-99.7)	
고객 개인정보보호	보안성 검토	건	(신규 도입)	141	170	• 정보보호관리체계(ISMS) 갱신 심사 통과 및 인증 갱신 완료(2023) ²⁾ • 보안성 검토 프로세스 활용 - 170건의 보안성 검토 수행(2023) - 26개 시스템에 65개의 시나리오를 연동하여 운영했고, 의심행위 45건에 대해 소명 및 관리를 실시(2023) • 6개 해외법인의 내부 사용자 PC의 이상 행위와 외부 침해 시도 행위에 대해 모니터링을 진행(2023) • 해킹 발생 0건 • 2차 목적으로 활용되는 개인정보 없음 • 이슈 발생 0건
	2차 목적으로 고객 데이터를 사용하는 사용자 비율	%	0	0	0	
	개인정보 보안 점검 업체 수	개사	65	55	58	
지역사회	사업 진출 시 확인된 인권 리스크 건수	건	0	0	0	• 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) 2023년부터 고객만족도 만점이 5점에서 10점으로 변경

2) 한국인터넷진흥원 인증

고충처리 및 구제조치

고충처리 및 이해관계자 참여

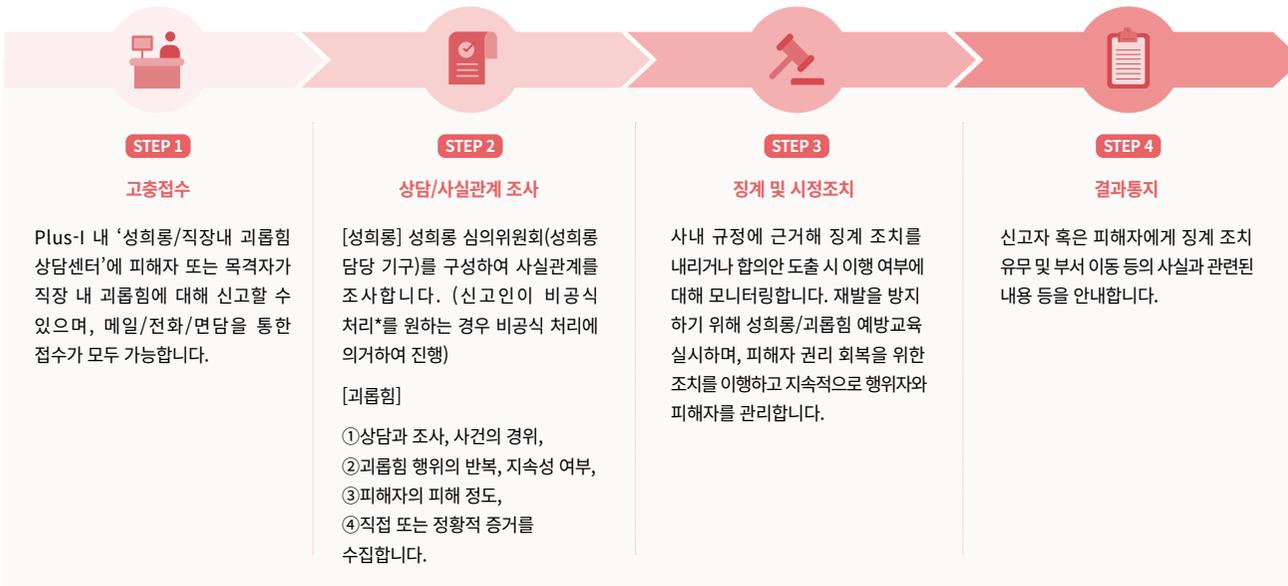
임직원, 고객, 협력회사, 합작회사를 포함한 파트너사, 관계사, 지역사회 등 모든 이해관계자는 당사와 관련한 인권 고충 발생 시 언제든지 고충처리 채널을 통해 신고할 수 있습니다. 제보자에 대해서는 본인의 동의 없이 그 신분을 노출하거나 이를 암시하는 어떠한 정보도 공개하지 않습니다.

인권 고충처리 채널

 조직문화 부문 • 전화번호: 02-6924-6676 • 이메일: culture@lghnh.com	 정도경영 부문 • 전화번호: 02-6924-6830 • 이메일: culture@lghnh.com
--	--

직장 내 성희롱/괴롭힘 신고 및 상담 프로세스

성희롱 금지 정책  직장 내 괴롭힘 금지 정책 



* 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.

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 동반성장 심의위원회	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

고충처리 및 구제조치

제보 및 구제조치

LG생활건강은 다양한 커뮤니케이션 채널을 통해 임직원, 고객, 협력회사, 합작회사를 포함한 파트너사, 관계사, 지역사회의 고충을 접수 및 처리하고 있습니다. 2023년에는 고객불만 2건, 협력회사 고충 6건, 구성원 제보 58건을 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, 9건의 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.



이해관계자별 제보 현황

(단위:건)



징계 사유별 현황

(단위:건)

보고 분야	징계 사유	2023 징계 건수
반부패/뇌물*	정보의 왜곡	2
	금품/향응 수수	1
	불공정거래(담합 등)	1
	자산(공금)의 횡령 및 유용	17
	정보 유출	1
차별/괴롭힘	직장 내 성희롱 및 괴롭힘	9
자금 세탁 및 내부자 거래		0
고객정보 데이터		0
이해관계 충돌		0
기타		45

* 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

주요 인권 이슈

산업 안전

무사고·무재해

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

안전보건 중장기 로드맵

구분	2023년 결과	2024년 목표	2025년 목표	
추진목표	<ul style="list-style-type: none"> • 환경안전문화 프로그램(BBS)의 본격 도입 및 확대 • 자율적 위험성평가, TBM 활동 강화 • 환경안전보건 포털 (DFM) 개발 	<ul style="list-style-type: none"> • 회사 고유의 BBS 프로그램 내재화 • 중대 위험 공정 모니터링 확대 • DFM 시스템 정착 및 운영 고도화 	<ul style="list-style-type: none"> • 전 구성원이 참여하는 환경안전 문화 조성 • ESH 운영평가 & 보상 제도 설계 • 뇌심혈관 검진, 심리케어 프로그램 고도화 운영 	
BBS 적용 사업장	15개(누적)	18개(누적)	21개(누적)	
BBS 안전관찰 개선율	98%	100%	100%	

차별 금지

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 채용 시에도 직무 경험을 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. 이와 같이 LG생활건강은 직무별 특성에 맞는 요건과 역량을 세분화하고 적합한 인재 검증과정을 거쳐 채용 절차의 공정성을 높이기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

유능한 여성 인재 활용

LG생활건강은 여성가족부에서 주관하는 ‘가족 친화 우수기업 인증’을 10년 연속 유지하고 있으며, 성별에 관계없이 조화롭게 근무할 수 있는 조직문화를 구축했습니다. 더불어, 직장 내 어린이집 운영, 자유로운 출산휴가·육아휴직 신청, 가족 돌봄 휴가제도, 긴급 자녀 보육을 위한 재택근무 시행 등 여성 인재가 경력 단절 없이 일과 육아를 병행할 수 있는 업무 환경을 조성했습니다.

90일간 출산휴가(다태아 120일)를 부여하되, 법적 수준 이상으로 임신

관련 질병 휴직(절박 유산증 등 임신 관련 질병으로 진단받은 경우 1개월 내 유급 질병 휴직 부여) 및 난임 치료비(난임 관련 정부 지원 이외에 비용이 많이 소요되는 ‘체외수정 중 신선배아 시술’에 대해 회당 150만 원, 연간 4회 600만 원 이내 지원) 제도를 시행 중입니다. 또한, 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 2023년 말 기준 전체 직원의 54.8%가 여성 인재입니다. 여성 인재들이 일과 삶의 균형을 추구할 수 있도록 관련 제도를 지속해서 보완하고 있으며, 결혼과 육아로 인해 부득이하게 경력이 단절된 여성 구성원에는 재입사의 기회를 제공하고 있습니다. 또한, 능력 있는 여성 실무자 확보를 넘어 글로벌 역량과 전문성을 갖춘 여성을 임원으로 발탁하였으며, 특히 2022년 3월에는 여성 사외 이사를 선임하고 2022년 12월에는 LG그룹 최초로 그룹 공채 출신 여성 CEO를 임명하였습니다.



주요 인권 이슈

2023년 직급별 여성 관리직 비율*

(단위:%)

구분	비율(%)
전체 관리직 ¹⁾	34.5
주니어 관리직 ²⁾	52.0
임원	21.1
수익창출 관련 부서 관리직 ³⁾	26.1
STEM 업무 관리직 ⁴⁾	49.9

* LG생활건강 별도 기준

1) Lv.1 대리-임원 2) Lv.1 대리 3) 마케팅, 영업 부서 Lv.1 대리 이상 4) STEM: 연구, 생산, 품질, 환경안전 부서 Lv1 대리 이상

✓ CASE 사회적 약자 고용

LG생활건강은 국제노동기구(International Labor Organization) 협약과 국내외 노동관련법에 따라 성별, 종교, 정치적 견해, 장애, 인종 등에 따른 어떠한 차별도 용납하지 않습니다. 2015년부터 장애인 표준사업장인 ‘밝은누리’를 설립하여 운영해 오고 있으며, 2023년 말 기준으로 ‘밝은누리’ 전체 근로자 95명 중 64명이 장애인 근로자로 이 중 53명은 중증 장애인입니다.

또한 2023년 9월에는 충청북도 교육청 주관의 특수교육 대상 학생 모의 면접에 참여하여 면접부스 설치 및 장애인 모의 면접을 실시하였으며, 이를 통해 발달장애인의 취업 준비 경험을 제공 하였습니다. 이 외에도 발달장애인의 바리스타 훈련을 위하여 카페 설비 일체를 청주시 장애인직업적응훈련센터에 기부해 보다 나은 환경에서 발달장애인들이 바리스타 훈련을 받을 수 있도록 기여 하였습니다.

2021년 7월에는 자회사 코카콜라 음료와 한국장애인고용공단이 협약을 체결하여 자회사형 장애인 표준사업장인 ‘고운누리’를 설립하였고 2023년 말 기준 ‘고운누리’의 전체 근로자 13명 중 11명이 중증 장애인으로 안양과 광화문 사업장의 매점, 카페 등에서 근무하고 있습니다.

직장 내 성희롱/괴롭힘

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. 더불어, LG생활건강은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 신고센터를 운영하여 발생가능성이 있는 이슈에 대해 즉각적인 조치를 취하여 1등 품격의 조직문화를 이어 나가기 위해 노력하고 있습니다.

또한, 전사 사원협의체를 구성하여 각 조직별 활동을 소개하고, 회사의 주요 이슈를 공유하며 조직문화 관련 주별 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 ‘불만제로 우체통’을 운영하고 있으며, 공식 유튜브 채널인 ‘LG생활건강TV’ 운영, 팀 특 W/S 개최 등을 통해 구성원간 소통을 활성화하고 있습니다

성희롱/괴롭힘 예방 고도화 TF 운영

국내 최고 수준의 청정기업을 추구하는 LG생활건강은 성희롱·괴롭힘에 대한 예방과 선제적 대응 체계를 갖추기 위해 지주사와 함께 2023년에 성희롱·괴롭힘 서베이 TF를 출범하고, 8월 구성원을 대상으로 LG 공통 매뉴얼과 가이드가 적용된 ‘2023 직장 내 성희롱·괴롭힘 서베이’를 진행했습니다. 본 서베이를 통해 발견된 이슈에 대해서는 선제적인 조사가 진행되었습니다. 확인된 리스크에 대해서는 내부 규정에 따라 경징계, 중징계 등 후속조치를 완료했습니다. 2024년에는 서베이의 지속적인 개선을 통해 성희롱·괴롭힘의 예방과 대응뿐만 아니라 재발 방지까지 연계하는 체계로 고도화해 나갈 계획입니다.

주요 인권 이슈

책임 있는 원재료 조달

팜오일(PALM OIL)

LG생활건강은 환경·사회적 이슈가 있는 원재료에 대해서는 엄격한 기준에 따라 구매하고 있으며, 글로벌 NGO 및 기업이 참여하여 설립한 RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil) 활동을 적극 지지합니다. 이러한 활동의 일환으로 2014년에 울산과 온산 사업장의 원료 저장, 생산, 제품 저장, 출하까지 모든 과정에서 RSPO 분리(Segregation) 인증을 국내 최초로 획득하였으며, 2019년에 재인증 취득을 완료했습니다. 특히 팜오일 생산과 관련하여 인권 침해 이슈가 발생한 공급업체와는 즉시 거래를 중단하고 있습니다. LG생활건강은 2025년까지 RSPO 인증 제품 구매 비율을 64.9%로 확대하는 것을 목표로 하고 있으며, 2023년에는 60.2% 구매 비율을 달성했습니다.

운모(MICA)

운모는 립스틱, 아이섀도, 블러셔 등 여러 색조 제품에서 광택을 주는 용도로 사용되고 있습니다. 세계 화장품 업계에서 사용되는 고급 운모의 약 60%는 인도산이지만, 인도 운모의 70%는 정부 통제를 벗어난 위험한 환경에서 아동에 의해 채취되고 있습니다. LG생활건강은 이러한 리스크를 예방하기 위해 미국, 일본, 중국 광산에서 숙련된 노동자들이 생산한 운모를 조달하고 있으며, 피치 못하게 인도산 운모를 사용할 때는 광산으로부터 아동노동 금지(Non-Child labor) 선언 또는 RMI(Responsible Mica Initiative) 회원 인증 여부를 반드시 확인하고 있습니다. 불법 아동노동을 원천 차단하고 안전한 원료를 사용하기 위해 합성운모 100% 전환을 목표로 점차 비중을 확대하고 있습니다.

운모 원자재 구매 현황

품목 수(개)	주요 적용 제품	3개년 구매 현황 (2021-2023년 누계)		원산지별 품목 수(개)			
		구매량(톤)	공급사(개사)	인도	미국	일본	중국
35	색조류(립스틱, 쿠션, 파운데이션 등)	39	8	8	11	9	7

금(GOLD)

LG생활건강은 분쟁지역에서 광물 채굴 시 발생할 수 있는 인권 및 환경 리스크를 인지하고 있으며, 분쟁지역에서 비윤리적으로 채굴되는 분쟁광물의 사용을 금지하고, 나아가 책임 있는 공급망 구축을 위해 힘쓰고 있습니다. 이를 위해 금의 경우, RMI¹⁾의 RMAP²⁾ 인증 또는 이에 준하는 인증을 취득한 제련소를 통해서만 100% 구매하고 있습니다. RMAP 인증 또는 이에 준하는 인증을 받지 않은 제련소의 광물 공급이 확인될 경우, 해당 공급사와는 즉시 거래를 중단합니다. LG생활건강은 앞으로도 공급망 전반의 분쟁광물 구매 절차를 투명하게 관리하고, 분쟁지역의 광물이 자사 공급망 내에서 사용되지 않도록 지속적으로 모니터링하겠습니다.

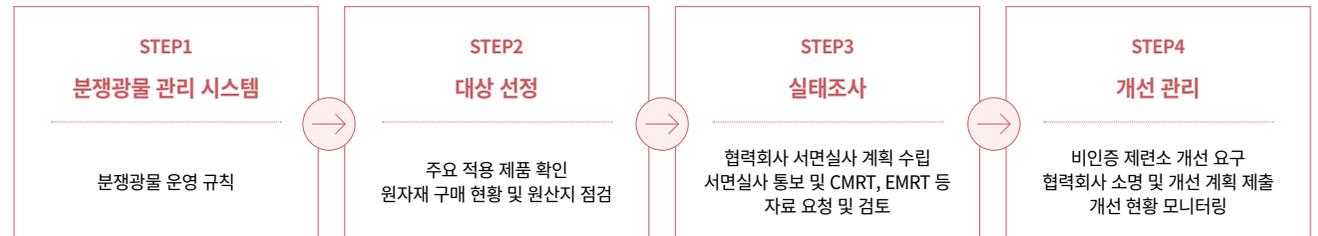
Metal	인증	제련소 위치	ID
Gold	런던금속거래소 인증 ³⁾	울산광역시 온산읍	CID001078

1) RMI(Responsible Minerals Initiative): 책임 있는 광물 조달 및 공급망 관리를 위한 연합

2) RMAP(Responsible Minerals Assurance Process): RMI에서 주관하는 책임 있는 제련소 인증 프로세스

3) 런던금속거래소(LME, London Metal Exchange): RMAP과 동일한 효력이 있으며, 런던금속거래소에서 인증을 받은 공급업체와 거래를 진행

분쟁광물 관리 프로세스



주요 인권 이슈

근로시간

근로 시간 및 근무 환경 제도

LG생활건강은 법정 근로 시간을 준수하고, 근무 시간 내 효율적으로 일할 수 있도록 원칙과 체계를 마련했으며, 해외 사업장이 위치한 국가의 노동 시간과 관련한 법률을 준수하고자 노력하고 있습니다.

LG생활건강은 구성원들이 업무에 몰입하고 퇴근 후에는 개인의 삶에 충실할 수 있도록 ‘워라밸(Work and Life Balance)’과 관련하여 탄력근로제, 시차근로제, 휴가 셀프 결재 시스템 등 다양한 제도를 운영하고 있습니다. 먼저, 직무 성격에 따라 탄력근로제와 시차근로제(Flexible Time 제도) 중 선택하여 유연하게 근로시간을 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 하는 제도입니다. 아울러, 휴가 사용 시 ‘셀프 결재 시스템’을 도입하여 구성원들이 휴가를 신청하고 스스로 결재할 수 있도록 개개인의 자율성을 지지하며, 전사 동일 휴가일 지정, 반반차 제도, 휴가 촉진 제도 등을 통해 구성원들이 충분히 재충전의 시간을 가질 수 있도록 장려하고 있습니다.

강제 및 아동노동 금지

LG생활건강은 모든 형태의 강제적인 노동을 금지합니다. 폭행, 협박, 감금, 인신매매, 노예 노동 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 LG생활건강은 국제노동기구(ILO)에서 보장하는 핵심 협약을 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, 2023년 협력회사 ESG 이행 평가 결과, 국내외 강제 노동 및 아동노동은 발견되지 않았습니다.

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, 계약업체 등)는 법령이 보장하는 범위에서 나아가, 근로자와 그의 가족이 기본적인 생활을 영유할 수 있도록 사업장 소재지 근로자의 생활임금 파악 및 보장을 위한 방법론을 활용하여 연간 목표 생활임금 지급을 위해 노력하고 있습니다.

공급망 리스크 관리

공급망 리스크 관리 방향

LG생활건강은 공급망 전체의 리스크를 관리하고 협력회사의 ESG 경영을 지원하여 지속가능한 공급망을 구축하고자 합니다. 이를 위해 공급망 관리 거버넌스를 구축하고 협력회사 행동규범을 제정하였으며, 중요 협력회사를 대상으로 ESG 평가를 시행하여 ESG 역량을 강화할 수 있도록 지원하고 있습니다. 또한 공정한 기회를 제공하고 매출 확대를 도모할 뿐 아니라 기술과 금융, 복리후생을 지원하는 등 협력회사와 파트너십을 더욱 공고히 하여 ‘국내 최고의 동반성장 선도 기업’이라는 비전을 함께 이루어 나갈 것입니다.

공급망 정책 및 거버넌스

LG생활건강은 지속가능한 공급망을 구축하고자 ‘LG생활건강 협력회사 행동규범’을 제정하였으며, LG생활건강 및 그 계열회사와 거래하는 모든 협력회사가 준수해야 할 사회적 책임을 명시하였습니다. 본 규범은 협력회사가 글로벌 수준의 사회적 책임을 이해하기 위하여 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.

LG생활건강은 밸류체인 전반에서 ESG 리스크를 최소화할 수 있도록 공급망 관리 거버넌스 체계를 구축하고 있습니다. 공급망 관리 전담 부서인 개발구매2팀, 공정성장팀에서는 협력회사 ESG 리스크 관리와 동반성장 활동을 진행합니다. 필요한 경우에는 공급망 관련 이슈 사항, 계획 과 성과 보고 등 공급망 관리 전반에 대해 이사회 내 ESG위원회에 보고하거나 중요한 사안에 대해서는 심의를 받을 수 있습니다. 2023년에는 협력회사 행동규범을 새롭게 개정하였으며, 개정 내용은 LG생활건강 홈페이지에 게시하고 있습니다.

협력회사 행동규범

협력사 행동규범 

노동 및 인권	차별금지	인도적 대우	자발적 취업	아동노동 및 임산부 보호	근로시간	임금과 복리후생	단결의 자유			
안전보건	산업안전		산업위생	비상사태 대비	산업재해 및 질병		위생, 식품, 주거			
환경	환경 인허가 보고	유해물질	고형 폐기물	대기오염	생물다양성/산림파괴/ 토양(토질) 보호	수자원 관리	에너지 사용 및 온실가스 배출	오염 방지 및 자원 사용 저감	제품 함양 물질 규제	지속가능제품 개발 노력
윤리경영	반부패 및 정도경영 준수	공정거래	신원 보호	책임 있는 원자재 구매	지적재산권 보호	개인정보 보호	협력회사의 책임			

LG생활건강은 공급망 전체의 지속가능한 경영 활동을 실천하기 위해 협력회사 행동규범을 포함한 공급망 관련 다양한 정책을 수립했습니다.

정책	대상 범위	내용
협력회사 행동규범	협력회사	→ LG생활건강의 협력회사가 사회적 책임을 다하도록 하기 위한 준수사항을 포함한 행동규범
지속가능한 구매 정책 	임직원, 협력회사, 지역사회	→ 환경 및 사회에 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 고려하여 원재료 구매를 진행하기 위한 정책
그린경영 정책 	임직원, 협력회사, 합작회사	→ 환경 영향을 최소화하고 환경 리스크에 선제적으로 대응하기 위한 정책

공급망 리스크 관리

협력회사 ESG 평가 프로세스

협력회사 ESG 평가 체계

LG생활건강은 지속가능한 공급망 구축을 위해 잠재적 리스크인 협력회사 ESG 요소에 대한 평가와 관리를 수행하고 있습니다. 협력회사 ESG 평가를 통해 신규 거래 체결이나 거래 지속 여부를 심사할 뿐 아니라 국가, 산업, 유형별 리스크를 고려한 스크리닝으로 인권 침해, 분쟁광물 이슈 등을 포함한 잠재적 공급망 리스크에 대해 식별합니다. 또한 기존 협력회사의 ESG 역량 강화와 리스크 관리를 위해 정기적으로 제3자 기관과 함께 서면평가와 현장평가를 실시합니다. 평가 결과 개선이 필요한 협력회사에는 컨설팅과 함께 기술, 인력 등을 지원하여 공급망의 지속가능한 성장을 도모하고 있습니다.

평가 대상

LG생활건강은 협력회사 중 중요 협력회사(Significant suppliers)를 대상으로 ESG 평가를 시행합니다. 중요 협력회사는 1) 높은 수준의 거래액, 2) 기술의 대체불가능성, 3) 잠재적 ESG 리스크, 4) 사업 연관성, 5) 육성 필요성 등을 종합적으로 고려하여 정의하고 있습니다.

평가 기준

LG생활건강은 연간 거래액이 1억 원 이상이거나 기술의 대체불가능성과 잠재적 ESG 리스크를 보유한 협력회사를 중요 협력회사로 분류합니다. 또한 구매력 강화와 동반성장을 위해 선정하는 육성 대상 협력회사도 중요 협력회사(Significant suppliers)에 포함하고 있습니다.

협력회사 정의

1. Significant suppliers

분류	포함내용
1. 실적	거래액 연간 1억 원 이상이며 ESG 평가를 수행하는 모든 협력회사
2. 기술의 대체불가능성	거래 실적이 발생하며, 회사가 보유하지 않은 기술 및 생산 역량을 갖춘 회사로 ESG 평가를 수행하는 협력회사 ¹⁾
3. 잠재적 ESG 리스크	잠재적 ESG 리스크에 대한 관리가 필요한 협력회사
4. 사업 연관성	사업 연관성이 높아 가치 사슬에 영향력이 큰 협력회사
5. 육성 대상 협력회사(Growth partners) ²⁾	구매력 강화와 동반성장을 위해 선정하는 육성 대상 협력회사

1) 운모, 팜유 등 분쟁광물을 포함한 원재료 리스크, 사업장 위치에 따른 국가 리스크 등 잠재적 리스크가 있다고 판단되는 협력회사를 포함함

2) 육성 대상 협력회사(Growth partners) 선정은 내부 별도 기준

2. Pool of Suppliers

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

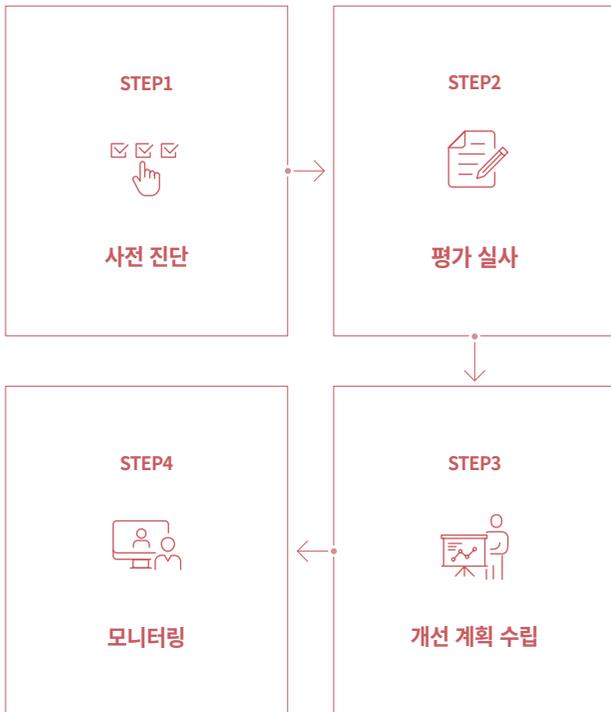


공급망 리스크 관리

협력회사 ESG 평가·실사 및 모니터링

LG생활건강은 지속가능한 공급망 구축을 위해 협력회사에서 발생 가능한 다양한 ESG 리스크를 발굴하여 핵심 관리 영역으로 지정하였습니다. 핵심 관리 ESG 리스크는 사전 진단 - 평가 실사 - 개선 계획 수립 - 모니터링의 세부 절차를 거쳐 체계적으로 관리하고 있으며, 진단 결과에 따라 개선이 필요할 경우에는 협력회사의 역량 강화를 위해 외부기관의 자문 등을 적극적으로 지원하고 있습니다.

협력회사 ESG 리스크 관리 프로세스



공급망 사전 스크리닝 및 ESG 기준 수립

LG생활건강은 기존 협력회사와 재계약하거나 신규 협력회사를 등록할 때 ESG 리스크를 식별하여 계약을 진행하고 있습니다. 사전 ESG 평가 우수 협력회사는 우선협상 대상 선정, 가점 부여 등 인센티브를 제공하며, 기준을 충족하지 못할 경우에는 계약에서 제외하여 ESG 리스크를 관리하고 있습니다. 신규 협력회사 등록 전에는 인권, 환경, 윤리 등 협력회사 행동규범을 바탕으로 한 ESG 사전 스크리닝을 실시하고 있습니다. LG생활건강의 구매 현황을 분석한 결과, 총 협력회사 중 1차 협력회사(Tier1)의 비중은 99%이며, 그 중 중요 협력회사(Significant)의 비중은 32%입니다. 협력회사 유형은 OEM, 원료, 금형, 포장재 등으로 구성되며, 이 중 OEM과 용기의 구매 비중이 전체 구매 금액 중 65%로 높은 비중을 차지합니다.

2023년 공급망 현황

구분	단위	Significant 협력회사	그 외 협력회사
Tier 1(1차)	수(개사)	251	528
	구매 비중(%)	77	23
Non-tier-1(2차 이상)	수(개사)	13	-

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

2023년 공급망 구매 분석

구분	유형별 구분	협력회사 수(개사)	구매 비중(%)
Tier 1(Significant)	OEM	67	38
	용기	64	27
	포장재	52	17
	원료	72	17
	금형	9	1
총 합계		264	100

협력회사 ESG 평가 실시

LG생활건강은 매년 중요 협력회사(Significant suppliers)를 대상으로 ESG 평가를 실시하고 있습니다. 전체 평가는 협력회사 자가진단-서면·현장 평가-개선 모니터링의 프로세스로 진행하며, 평가 결과는 협력회사 종합평가에 반영하고 있습니다. RBA(Responsible Business Alliance)에 기반하여 노동 및 인권(28개), 안전보건(30개), 환경(26개), 윤리(17개), 경영시스템(4개) 5개 분야의 105개의 평가 지표로 구성된 협력회 행동규범을 ESG평가에 활용하고 있습니다.

협력회사 ESG 평가 프로세스



STEP 1
평가 계획

- 평가 대상 선정



STEP 2
서면 평가
(자가진단 시행)

- 온라인 플랫폼 활용
- 결과 분석 및 고위험 협력회사 선정



STEP 3
현장 평가

- 자가진단 결과에 대한 실사 및 검증
- 현장 리스크 확인
- 식별된 리스크별 개선과제 도출 (협력회사 컨설팅 제공 및 협력회사별 개선과제 도출)



STEP 4
결과 도출

- 협력회사별 결과보고서 배포



STEP 5
시정 계획 수립
및 후속 조치

- 미흡사항 시정 계획 수립
- 시정조치 요청
- 시정조치 이행 여부 모니터링 진행
- 우수 협력회사 지원

공급망 리스크 관리

평가 신뢰성 확보

공급망 ESG 평가의 전문성과 객관성, 신뢰성을 확보하고 ESG 관련 새로운 정보와 개선 사항을 제공하고자 다자간 점검을 진행합니다. 2023년에는 서면 평가 결과 식별된 고위험 협력회사 30개를 대상으로 협력회사 ESG 평가를 주관하는 부서의 담당자 및 제3자 평가기관에 의한 현장 실사를 진행하였습니다. 또한 점검 결과는 모든 협력회사에 결과 보고서를 제공하여 자체적으로 개선 계획을 수립하고 잠재 리스크를 관리할 수 있도록 지원하였습니다.

해외법인 ESG 관리 확대

LG생활건강은 ESG 공급망 관리를 국내 소재 기업에 한정하지 않고, 해외법인까지 관리 영역을 확대하였습니다. 해외법인의 효율적 ESG관리를 위해 글로벌 표준 및 현지 기준에 부합하는 국가별 공급망 ESG 지표를 개발하였습니다. 또한 현지법인 관리 인력을 대상으로 ESG 중요성 및 국가별 ESG Issue & Risk를 주제로 한 Seminar를 개최하여, 해외법인의 ESG 이해도 증진 및 ESG 관리 수준을 향상시켰습니다.

협력회사 미흡사항 확인 및 개선 지원

협력회사의 노동 및 인권, 환경, 안전 및 보건, 윤리경영, 경영 시스템 영역에 대해 점검하고 개선을 지원합니다. 잠재 리스크가 확인된 30개의 협력회사를 대상으로 ESG 리스크에 대한 최우선 개선과제, 장기 개선과제를 수립하여 이행하도록 개선 컨설팅을 진행하고 있습니다. 또한 동종업계 우수 ESG 관리 사례 공유, ESG 기술 지원(친환경, 안전보건 인증 등)을 통해 협력회사의 ESG 역량 강화를 지원하고 있습니다.

협력회사 ESG 평가 결과

구분	세부구분	2023년	2023년 목표
공급망 ESG 평가	서면/현장 평가를 통하여 평가된 공급업체 수	366	360
	평가된 중요 공급업체(Significant suppliers) 비율	100	
고위험 협력회사 식별	상당한 실질적/잠재적 부정적 영향을 가진 것으로 평가된 공급업체 수	30	30
	시정 조치/개선 계획이 있는 상당한 실질적/잠재적 부정적 영향을 가진 공급업체 비율	100	100
시정 조치 계획 및 이행	상당한 실질적/잠재적 부정적 영향이 종료된 공급업체 수	30	30
	시정 조치 계획 이행을 지원받은 공급업체 수	30	30
역량강화 프로그램 참여	시정 조치 계획 이행을 지원받은 중요 공급업체(Significant suppliers) 비율	100	100
	역량강화 프로그램에 참여하는 공급업체 수	131	125
	역량강화 프로그램에 참여하는 중요(Significant suppliers) 공급업체 비율	100	90

협력회사 주요 시정 결과

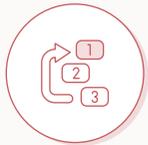
구분	노동 및 인권	환경	안전 및 보건	윤리경영	경영시스템
As-is	아동노동 및 연소자 근로 발생하지 않으나, 연소근로자 보호조치에 대한 명시적 규정 없음	에너지 및 온실가스 관리와 폐기물 처리 규정 또는 계획 미보유, 배출량 측정 및 관리 미흡	산업재해 및 업무상 질병 예방 관리 미흡	공정거래 관련 규정 내 구체적인 불공정 행위 명시 미흡	ESG위원회 구성 및 ESG 정보 공시 미흡
To-Be	아동 노동 및 연소가 근로가 없더라도 아동 및 연소자 보호조치 규정 명시화	에너지 및 온실가스 인벤토리 구축 및 환경방침 제정	산업재해 관리 및 정기적인 근골격계 유해인자 조사 실시	구체적인 불공정 행위 명시하여 공정거래 관련 규정 명시화	ESG 위원회 구성 및 지속가능 경영보고서 등을 통한 정보공시 체널 확보

공급망 리스크 관리

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, PDS성과, 납기, 신용평가 등의 기본적인 요소들을 먼저 고려한 뒤 안심품질평가제도, ESG평가, 원재료 리스크를 포함한 잠재적 ESG리스크를 식별하여 종합적인 관점에서 협력회사와의 구매를 결정하고 거래 관계를 검토합니다. LG생활건강은 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 가능하도록 하며, 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.

협력회사 관리 방향성



1. 우선순위 관리 항목 고려

- 품질(안전) - 유해물질 법규, 가이드 위반 등 품질 안전 요소
- 납기 - 최초 입고 요청일 기준 납기 준수
- PDS 성과¹⁾ - 아이디어, 기술 제안 등 협업 시너지
- 신용평가 - 신용평가 결과 기반 재무 안정성



2. ESG 관점에서 리스크를 판별

- 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

신규 거래 구매 절차

지속가능한 구매 정책



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

Appendix

UNGP Reporting Framework

구분	보고 원칙	세부 내용	보고 현황
인권 존중을 위한 거버넌스	A1. 인권정책	인권 존중 의지 대외 공개 여부	p. 2-4
	A2. 인권 존중 내재화	인권 존중 의지 내재화를 위한 노력	p. 4-5, 12-13
중점 보고 분야	B1. 주요 인권 이슈 목록	사업 활동과 연관된 주요 인권 이슈	p. 6-13, 14-17
	B2. 주요 인권 이슈 식별	주요 인권 이슈 선정방법	p. 5-13
	B3. 주요 인권 관리 지역	주요 인권 이슈 발생 지역 및 지역 선정 방법	p. 5-12
	B4. 잠재적 인권 이슈	주요 인권 이슈 외 잠재적 인권 이슈	p. 6-11
주요 인권 이슈 관리	C1. 주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	주요 인권 이슈를 위한 세부 정책	p. 3-4, 18
	C2. 이해관계자 참여	주요 인권 이슈 별 이해관계자의 참여	p. 12-13
	C3. 영향평가	지속적인 주요 인권 이슈 식별	p. 6-11
	C4. 인권 이슈 대응	주요 인권 이슈의 의사결정 프로세스 및 활동 반영	p. 4-13
	C5. 성과평가	주요 인권 이슈 해결을 위한 활동의 효과성	p. 10-11, 14-17
	C6. 사후 지원	인권 관련 피해자를 위한 사후 지원 활동	p. 12-13, 14-17

Appendix

CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)

주요 영역	Indicator	세부 내용	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. 3-4	
	A.1.2.b	근로자의 인권 존중 선언: 안전 및 보건, 근로시간	p. 10-11, 17	
	A.1.3.a	산업 관련 인권 존중 선언: 책임있는 광물 소싱	p. 3, 16, 18, 20, 22	
	A.1.3.b	산업 관련 인권 존중선언: 취약 그룹	p. 3, 6, 10-13, 18	
	A.1.4	구제 조치에 대한 선언	p. 5-13	
	A.1.5	인권 옹호자 권리 존중에 대한 선언	p. 2-4, 18	
	A.2.1	경영진 선언	p. 3-4, 18	
	A.2.2	이사회 책임	p. 3-4, 18	
	A.2.3	이사회 인권 관련 인센티브 및 성과 관리	p. 3-4, 18	
	A.2.4	비즈니스 모델 및 전략 내 리스크 관리	p. 3-5, 18	
	인권 리스크 관리체계 및 인권 실사	B.1.1	인권 관리에 대한 일상적 책임 (담당 조직 관리)	p. 4, 12
		B.1.2	인권 관리자 인센티브 및 성과 관리	p. 4, 12
		B.1.3	전사 리스크 관리 체계에 인권 리스크 통합	p. 4-5, 12, 18
B.1.4.a		내외부 이해관계자에 인권 정책 소통	p. 12-13	
B.1.4.b		공급망 내 인권 정책 소통	p. 4-5, 12-13, 18	
B.1.5		인권 교육	p. 8, 10-11, 14-15	
B.1.6		인권정책 이행 및 시정조치 모니터링	p. 8-11, 13, 20, 21	
B.1.7		비즈니스 관계 선택 및 유지에 인권 관리 성과 고려	p. 20-22	
B.1.8		이해관계자 참여 방법	p. 12-13	
B.2.1		인권 리스크 식별	p. 6-8	
B.2.2		인권 리스크 평가	p. 6-11	
B.2.3		인권 리스크 완화 계획	p. 6-17, 21	
B.2.4		인권 리스크 완화 조치 효과성 평가	p. 10-11, 14-17, 21	
B.2.5		인권 영향 관련 이해관계자 커뮤니케이션	p. 5, 12-13	

Appendix

CHRB(Corporate Human Rights Benchmark Index)

주요 영역	Indicator	세부 내용	페이지
고충처리 메커니즘	C.1	근로자 고충처리 메커니즘	p. 12-13
	C.2	외부 이해관계자 고충처리 메커니즘(공급망, 지역사회 등)	p. 12-13
	C.3	시스템 생성 및 향상에 대한 이해관계자 참여	p. 2, 6-7
	C.4	고충 처리 절차에 대한 설명	p. 12-13
	C.5	익명성 보장 및 보복 금지	p. 12-13
	C.6	국가 기반 및 비사법적 메커니즘 연계	p. 10-13
	C.7	구제 조치 제공	p. 10-13
	C.8	고충처리 메커니즘 효과성 검토	p. 10-13
인권 관행 및 성과	D.4.1	생활임금	p. 3, 17
	D.4.2	구매 관행에서 인권 검토 및 부정적 영향 완화	p. 18-22
	D.4.3	공급망 현황 공개	p. 10-11, 20-22
	D.4.4	아동노동 금지	p. 3, 10-11, 17
	D.4.5	강제노동 금지: 수수료, 임금 관행, 근로자 제한	p. 3, 10-11, 17
	D.4.6	단체교섭 및 결사의 자유	p. 3, 10-11, 17
	D.4.7	안전 및 보건	p. 3, 10-11, 14
	D.4.8	여성 인권	p. 3, 10-11, 14-15
	D.4.9	근로시간	p. 3, 10-11, 17
	D.4.10.a	책임 있는 광물 소싱: 공급업체 및 정련소/제련소 정리	p. 16, 18-22
	D.4.10.b	책임 있는 광물 소싱: 리스크 식별(실사 프로세스)	p. 18-22
	D.4.10.c	책임 있는 광물 소싱: 리스크 관리	p. 18-22

Appendix

제3자 검증의견서

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 2023년 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, CHR-B-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. 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 정합성 확인 등을 통해 검증 의견을 제시합니다. 아래는 검증 과정에서 확인한 내용입니다.

- 보고서에 제시된 정보를 수집하고 통합하는 절차에 대한 분석
- UNGP 및 CHR-B를 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.



2024년 6월
지속가능경영연구소

