

LG 에너지솔루션 글로벌 인권·노동 정책

2025년 4월

Our Commitment

LG 에너지솔루션은 경영이념인 '인간존중의 경영'을 바탕으로 인간의 존엄성, 자유와 행복에 대한 권리를 보장하고 존중하는 것을 기본적인 가치로 실천합니다.

이를 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), 국제노동기구(International Labor Organization, ILO) 기본협약, OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 등의 인권·노동 관련 국제표준을 지지하며, 사업을 영위하는 모든 국가 및 지역의 노동법을 준수합니다.

더불어, LG 에너지솔루션은 지속가능경영 이니셔티브인 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC)에 가입하여 UNGC의 10대 원칙을 경영전략, 기업문화, 운영 전반에 통합하고 유엔의 지속가능발전목표(SDGs)에 기여하고자 노력하고 있습니다. 또한 책임있는 비즈니스 연합(Responsible Business Alliance, RBA)의 회원사로서, RBA의 행동규범(RBA Code of Conduct)을 준수하고 있습니다.

Applicability

본 정책은 글로벌 전 사업장에 적용되며, 생산운영 및 사업시설, 제품 및 서비스, 유통 및 물류, 협력회사, 서비스 제공자, 계약업체 및 주요 파트너사에 대한 실사를 포괄합니다. LG 에너지솔루션은 인권 및 노동관련 위험요소를 지속적으로 점검하고 개선하며, 협력회사를 비롯한 서비스 제공자, 계약업체, 주요 파트너사 등 이해관계자들이 본 정책을 준수하고, 관련 활동에 적극 동참할 것을 요구합니다.

Our Principles

LG 에너지솔루션은 사업활동에서 발생할 수 있는 부정적 인권영향을 최소화하기 위해, 인권 관련 국제 표준과 주요 인권이슈들을 반영하여 다음과 같은 세부 원칙을 수립하였습니다.

1. 강제노동 금지

폭행, 협박, 감금, 인신매매, 노예 노동 등 정신·신체적 자유를 부당하게 구속하거나 임직원의 의사에 반하는 노동을 강요하지 않는다. 고용조건으로 개인의 신분증, 여권 또는 노동 허가증 원본 등 이동의 자유를 제한할 수 있는 문서를 양도할 것을 요구하지 않으며, 채용과 관련된 수수료 지불을 요구하지 않는다. 또한 채용대행업체 관리 체계를 구축하여, 윤리적이고 적법한 방식으로 근로자를 채용한다.

2. 아동노동 금지

각 국가 및 지역법에서 정한 최저 고용연령을 준수한다. 다만, 해당 국가의 최저 고용연령이 높은 경우, 당사를 포함하여, 원재료, 제품, 서비스를 제공하는 모든 사업장에서 만 15세 미만의

아동노동은 일괄적으로 금지하며, 만 18 세 미만의 연소자 근로 시 안전보건 상 유해한 업무(야간근무 및 초과근무 포함)를 부여하지 않는다.

3. 차별 및 괴롭힘 금지

성별, 성 정체성, 성적 지향과 그에 따른 표현, 연령, 인종, 국적, 민족성, 종교 및 정치와 이에 대한 신념, 노조활동, 장애 및 신체적 조건(질병의 유무 포함), 임신 및 결혼 여부, 사회적 신분 및 그 밖에 법에서 보호하는 개인의 차이에 따른 차별을 일절 금지한다.

채용과 승진, 임금과 보상, 훈련 등의 기회를 균등하게 제공하며, 특히 여성과 남성 모두에게 동등한 기준으로 임금을 지급하여 성별에 따른 어떠한 차등을 두지 않는다.

또한 직장내 괴롭힘 및 성희롱을 금지하고, 이에 대해 무관용 원칙을 적용한다. 피해가 발생했을 경우 이에 대해 적절한 구제조치를 취하며, 피해 사례에 대해 제보할 수 있는 신고 채널을 마련하여 주기적으로 관리한다. (참조 - Our Approach 3)

나아가, 다양성, 공정성, 포용성(Diversity, Equity, Inclusion, DEI)의 원칙을 기반으로 하는 상호존중·동등기회의 조직문화를 정착하고 이를 확산하기 위해 노력한다.

4. 근로조건 준수

모든 임직원에게 각 국가 및 지역법에서 정한 최저임금을 상회하는 수준의 임금을 지급한다. 각 국가 및 지역법에서 정한 근로시간 및 휴일, 휴가 관련 규정을 준수하고, 초과근로나 과도한 근무시간을 지양한다. 불가피하게 표준 근로시간을 초과하는 경우에는 법정한도 내에서 관련법에 따라 적법한 초과근무 수당을 지급한다.

5. 결사의 자유 및 단체 교섭권 인정

각 국가 및 지역법에서 보장하는 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정하고 임직원이 협박이나 보복의 우려 없이 회사와 원활히 의사소통 할 수 있는 환경을 조성한다. 노동조합 결성, 가입 및 활동 등을 이유로 부당한 처우를 하지 않는다.

6. 안전 및 보건 보장

임직원, 협력회사를 포함한 모든 근로자의 안전하고 위생적인 작업환경을 조성한다. 취약 근로자(임산부, 수유모, 장애인, 고령자 등 일반 근로자 대비 안전보건 위험 노출도가 높은 근로자)를 포함한 임직원들을 대상으로 정기적인 건강 검진을 실시하고 업무 배정 시 근로자의 건강 상태와 신체적 조건을 고려한다. 선행적인 보건관리(건강증진활동, 작업위험성 평가 및 아차사고 발굴 개선활동 등)를 통해 안전보건 리스크를 사전에 예방하고, 지역사회와 시민의 재해예방을 위해 시설물, 원재료 및 제품에 대해 적극적으로 관리한다. 또한, 안전 및 보건 사고 발생 시 적시 대응을 위하여 대내외 보고 및 협업체계를 지속적으로 관리한다.

7. 개인정보 보호

회사 임직원, 방문객, 일용 근로자, 협력회사 및 회사와 계약관계에 있는 모든 인원의 개인정보 보호에 노력한다. 개인정보 침해, 컴플라이언스 이슈 여부 등을 점검하여 개인정보 오남용 및 유출로 인한 인권 리스크로부터 이해관계자들을 보호하기 위해 노력한다.

8. 공급망 내 인권 영향 관리

책임있는 원재료 조달을 위해 제정한 '책임있는 공급망 정책'과 '협력회사 행동규범'을 통해 LG 에너지솔루션과 협력회사의 공급망 관리 기본 원칙을 명시하고 이를 기반으로 공급망 내 인권영향을 체계적으로 관리한다. 본 정책이 제시하는 기본 원칙을 원재료 채취부터 조달까지의 전 단계에 동일하게 적용하고, 중대한 위반 사항에 대해서는 무관용 원칙을 적용해 공급망 전체에서 인권을 존중하고 보호한다.

9. 지역사회 및 원주민 권리 보호

기업 운영 과정에서 지역사회와 원주민들의 권리에 영향을 미치는 의사결정을 진행할 경우, 자유의사에 의한 사전 인지 동의(Free, Prior, Informed Consent, FPIC)를 얻을 수 있는 환경을 조성하여 이들의 권리와 문화를 존중한다.

Our Approach

1. Governance

LG 에너지솔루션은 인권경영과 관련된 리스크와 기회를 효과적으로 식별하고 관리하기 위해 이사회 산하의 ESG 위원회와 경영진, 실무자 간의 관리체계를 수립하여 유기적으로 운영하고 있습니다.

1) 경영진 및 기능부서

경영진 및 기능부서는 본 정책의 실행을 담당합니다. 인권경영 관련 전략 및 프로세스를 수립하고, 관리 프로그램을 운영하며, 관련 지표 및 목표의 수립과 목표 이행점검 등을 수행합니다.

2) 이사회 및 ESG 위원회

이사회 및 ESG 위원회는 인권경영과 관련된 리스크 관리 및 감독의 역할을 수행합니다. 인권경영 관련 리스크 관리체계 및 전략, 프로세스 및 프로그램의 적절성을 모니터링하고, 관련 내용을 자문하는 등 주요 안건에 대해 심의·의결합니다.

2. Due Diligence

LG 에너지솔루션은 기업 활동에 있어 이해관계자들에 미치는 부정적 인권 영향을 식별, 예방, 완화하고 이에 대한 대처 방안을 수립할 수 있는 인권실사 프로세스를 구축하고 있습니다.

사업활동과 이로 인해 발생하는 모든 실제적, 잠재적 부정적 인권 영향을 파악하기 위해 노력하고 있으며, 이를 위해 생산 법인, 판매 법인 등의 직접적인 사업영역 뿐만 아니라 이에 대해 영향을 받는 사내 하도급, 협력업체, 지역사회 등 밸류체인 내 모든 이해관계자들 역시 당사 인권 영향의 범위로 파악하고 있습니다.

인권실사는 기본적으로 다음과 같은 프로세스에 따라 진행됩니다:

1) 인권영향 범위 설정 및 리스크의 식별:

기업 활동으로 인해 영향을 받을 수 있는 이해관계자 그룹을 설정하고, 각 그룹의 특성에

따라 적절한 리스크 식별 수단을 활용합니다. RBA 의 검증 평가 프로그램(Validated Assessment Program, VAP), 고충처리시스템 제보, 서베이, 인터뷰 등의 직접 수집 데이터 뿐만 아니라, 산업적, 지리적 특성에 따른 인권 리스크 노출도, 학계, NGO 등의 인권영향 관련 연구보고서 등 간접 데이터를 고려하여 리스크를 식별합니다.

2) 리스크 우선순위 설정:

식별된 인권 리스크에 대해, 심각성과 발생가능성 등을 기준으로 우선순위를 설정합니다.

3) 리스크의 예방, 완화, 구제 조치:

식별된 인권 리스크와 이에 대한 우선순위에 따라, 예방(prevention), 완화(mitigation), 구제(remediation) 계획 및 목표를 설정하고, 리스크를 해결할 수 있는 권한을 가진 책임자를 지정해 실행과제를 수립하여 이행합니다.

4) 이행 모니터링 및 결과 통합:

리스크에 대한 사후 조치가 목표 달성을 위해 효과적으로 이행되는지 지속 모니터링하고, 이해관계자의 피드백을 추적해 구제 조치의 적절성을 평가합니다. 해당 결과를 실사 프로세스 및 예방/완화 실행계획에 반영하여 인권 실사 프로세스를 점진적으로 고도화하기 위해 노력합니다.

3. Engagement

<고충처리채널>

LG 에너지솔루션은 직간접적으로 연관된 이해관계자들로부터 인권 영향에 대해 빠르게 제보 받고 이에 대해 효과적인 구제 및 완화 조치를 제공하기 위해, 임직원 전용 신고센터 외 아래와 같은 외부 고충처리 채널을 운영하고 있습니다. 단일 채널이 아닌 복수의 신고 채널을 운영함으로써 신고자 유형 및 인권 영향도 및 리스크의 유형에 따라 신고자가 채널을 선택할 수 있는 환경을 마련하였습니다.

고충처리 과정에서 제보자의 신원 및 제보 내용의 기밀유지는 철저히 보장되며, 제보에 대한 보복 및 불이익이 없도록 책임을 다하고 있습니다.

<p>LG 사이버신문고</p>	<p>임직원 및 특정 부서의 비윤리적 행위와, 제품 및 서비스와 관련한 환경 및 사회적 영향, 기업윤리 이슈 등에 대해 고객 불만을 신고할 수 있는 통합적인 고충처리 채널입니다. 온라인 외에도 유선통화, 우편, FAX 등의 방법을 통해 임직원은 물론 그 외 이해관계자도 신고 가능합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 온라인 https://ethics.lg.co.kr/ • 이메일 lgsethics@lgensol.com • 유 선 02-3773-4123 (FAX: 02-3773-4084) • 우 편 서울특별시 영등포구 여의대로 108 파크원 타워 1,62 층 LG 에너지솔루션 윤리사무국
<p>협력회사 고충처리시스템</p>	<p>LG 에너지솔루션의 공급망 내 모든 협력회사를 비롯한 서비스 제공자, 계약업체 등 이해관계자들이 인권, 안전보건, 환경, 기업윤리 등 제반 이슈에 대한 사례를</p>

	<p>제보할 수 있는 고충 처리 채널입니다. 모든 이해관계자들은 자사 사업장 및 공급망 내에서 발생하는 위반 사례를 제보할 수 있습니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 이메일 grievance@lgensol.com
홈페이지	<p>자사 홈페이지를 통해 인권 관련 고충을 포함한 다양한 내용을 제보하거나 문의할 수 있습니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 온라인 https://www.lgensol.com/kr/cs

<이해관계자 소통>

LG 에너지솔루션은 영향을 받은 이해관계자와 전 과정에서 적극적으로 소통하는 것을 전제로 인권 실사를 진행합니다. 또한 인권 보호를 위한 LG 에너지솔루션의 노력과 이에 대한 성과를 홈페이지, 연례 ESG 보고서 등을 통해 투명하게 공개하여 전 밸류체인 인권경영을 실현하고자 합니다.

4. Continuous Improvement

LG 에너지솔루션은 인권실사를 통해 인간존중의 경영이 이루어질 수 있도록 최선을 다하고자 합니다.

이를 위해, 해당 프로세스와 범위를 점진적으로 고도화하고 확대하도록 노력합니다. 또한, 적절한 자원배분을 통해 필요한 정책, 제도 및 교육 프로그램을 마련하고 지속 보완하여 이해관계자들의 인권을 최우선적으로 보호하고 실질적인 구제와 완화 조치를 제공할 수 있도록 끊임없이 노력하겠습니다.

본 정책과 인권실사 프로세스를 이러한 노력의 근간으로 삼고, 인권경영 활동에서 발견되는 인권영향 요소와 글로벌 동향을 지속적으로 모니터링하여 내부 정책 및 제도 개선에 반영하겠습니다.

앞으로도 LG 에너지솔루션은 '인간존중의 경영'의 경영 이념을 바탕으로, 임직원과 모든 이해관계자들의 인권을 존중하며 경영활동 전반에서 인권존중의 책임을 실현하기 위해 최선을 다하겠습니다.

2024년 6월

LG 에너지솔루션 CEO 김 동 명



Appendix. 관련자료

1. 인권경영정책 Framework

인권은 맥락적 상황에 따라 여러가지 관점에서 해석될 수 있는 특성으로 인해, 다양한 영역 내 요소들과 불가분적으로 연관되어 있습니다.

LG 에너지솔루션은 이러한 인권 특성을 인식하고, 각 영역별 정책 및 문서를 인권경영정책 프레임워크에 포함하여 다양한 관점에서 인권 경영을 실천해 나가고 있습니다.

- [LG 에너지솔루션 글로벌 환경정책](#)
- [LG 에너지솔루션 글로벌 안전보건정책](#)
- [LG 윤리규범](#)
- [다양성, 공정성, 포용성 정책](#)
- [이사회 전문성·다양성 가이드라인](#)
- [책임있는 소싱 정책](#)
- [협력사 행동규범](#)
- [개인정보 처리방침](#)
- [LG 사이버신문고 제보자보호원칙](#)
- [LG 에너지솔루션 부패방지 방침](#)
- [LG 에너지솔루션 글로벌 반부패 가이드라인](#)

2. 참고자료

본 인권 정책은 아래와 같은 외부 가이드라인 및 발간자료를 참고하였습니다.

- [세계인권선언 \(Universal Declaration of Human Rights\)](#)
- [ILO 기본 협약 \(ILO Fundamental Conventions\)](#)
 - 제 29 호 강제노동
 - 제 87 호 결사의 자유와 단결권 보장
 - 제 98 호 단결권과 단체교섭권
 - 제 100 호 동등보수
 - 제 105 호 강제노동 철폐
 - 제 111 호 차별(고용과 직업)
 - 제 138 호 최저연령
 - 제 155 호 산업안전보건과 작업환경
 - 제 182 호 가혹한 형태의 아동노동
 - 제 187 호 산업안전보건 증진체계
- [유엔 인권위원회의 기업과 인권에 대한 이행 원칙 \(UN Guiding Principles on Business and Human Rights\)](#)
- [UNGC 10 대 원칙 \(The Ten Principles of the UN Global Compact\)](#)
- [RBA 행동규범 \(RBA Code of Conduct 8.0\)](#)
- [UNGC 기업과 인권 지침서: 실사\(Due Diligence\) 가이드라인 \(2022\)](#)
- [다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인 \(OECD Guidelines for Multinational Enterprises\)](#)
- [법무부 <기업과 인권 길라잡이>](#)
- [덴마크 인권연구소 인권영향평가 가이드선스 및 툴박스 \(The Danish Institute for Human Rights Human rights impact assessment guidance and toolbox\)](#)
- [EU 구조조정 및 파산에 관한 지침 \(Directive \(EU\) 2019/1023 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt, and amending Directive \(EU\) 2017/1132 \(Directive on restructuring and insolvency\)\)](#)

정책 제개정 이력

Ver.	개정 일시	내용	검토 및 승인
1.0	2020.12	LG 화학 글로벌 인권·노동 정책 승계	내규에 따름
2.0	2023.05	강제노동 및 근로시간 기준 관련 일부 내용 수정	내규에 따름
3.0	2024.06	정책 전면 개정; 인권실사프로세스 명문화	CEO
3.1	2024.07	일부 문구 수정	내규에 따름
3.2	2025.04	정책 적용범위 구체화 일부 원칙에 대한 규정 강화 참고 기준 및 가이드라인 추가	ESG 위원회