

LG 이노텍 인권·노동 정책

기업 인권 존중 선언

LG 이노텍은 '고객을 위한 가치창조'와 '인간존중의 경영'이라는 LG의 핵심 경영이념을 바탕으로, 모든 이해관계자의 존엄성과 권리를 보호하는 것을 기업 활동의 기본 원칙으로 삼고 있습니다. LG 이노텍은 제품과 서비스의 생산·개발·운영, 공급망 관리, 고객·지역사회와의 관계 등 모든 기업 활동이 인권과 조화를 이루도록 책임 있게 행동하고자 최선의 노력을 다합니다.

국제 기준 준수 선언

LG 이노텍은 국제사회가 인정하는 인권 및 노동 관련 기준을 전적으로 지지합니다. 세계인권선언(UDHR), UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), 국제노동기구(ILO) 핵심협약, OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제 규범을 지지하며, 사업을 영위하는 모든 국가 및 지역의 노동법을 준수합니다. 만약 현지법과 국제 기준이 충돌할 경우 근로자에게 더 유리한 기준을 적용합니다. 또한 UN Global Compact(UNGC)의 회원사로서 10대 원칙을 준수하며, 책임 있는 비즈니스 연합(RBA)의 행동규범에 따라 사업장·공급망에 적용되는 인권 및 노동 리스크를 평가·관리하고 있습니다.

적용대상

LG 이노텍의 인권·노동정책은 당사 임직원뿐 아니라 회사와 거래하는 협력회사 등 이해관계자 전반에 적용됩니다. 또한 협력회사가 인권·노동 기준을 지키고 책임 있게 사업을 운영할 수 있도록 적극적으로 지원하고, 필요한 경우 개선조치를 요구합니다.

주요 인권 원칙

LG 이노텍은 사업활동에서 발생할 수 있는 인권침해를 사전에 예방하고, 부정적 영향을 최소화하기 위해 다음과 같이 보호해야 할 주요 인권 원칙을 수립하였습니다.

1. 강제노동 금지

모든 형태의 강제노동·비자발적 노동을 금지합니다. 폭행, 협박, 감금, 노예 및 인신매매 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않습니다. 근로계약 체결 시 근로자가 이해할 수 있도록 근로조건을 투명하게 설명하고, 고용 조건으로 개인의 신분증, 여권 또는 노동 허가증 원본 등 이동의 자유를 제한할 수 있는 문서를 양도할 것을 요구하지 않으며, 채용과 관련된 수수료 지불을 요구하지 않습니다. 만약 위반 행위 발생 시는 근로자가 납부한 수수료의 전액 상환을 포함해 즉각적인 조치를 취하고 있습니다. 또한, 채용대행업체 관리 체계를 구축하여 윤리적이고 적법한 방식으로 근로자를 채용합니다.

2. 아동노동 금지

각 국가 및 지역에서 정한 최저 고용 연령을 준수합니다. LG 이노텍은 모든 사업장에서 만 16 세 미만의 아동노동은 일괄적으로 금지하며, 연소근로자를 고용하는 경우 법정 근로시간을 준수하고, 야간 근무와 초과 근무를 포함해 안전보건 상 유해한 업무가 부여되지 않도록 합니다. 그럼에도 불구하고 아동이 발견된 경우 즉시 근로에서 제외하고, 의무교육 대상 연령일 경우에는 교육을 받게 하는 동시에 적절한 방법으로 수입이 유지될 수 있도록 인도적인 조치를 취합니다.

3. 차별 및 비인도적 대우 금지

성별, 성 정체성 및 성적 지향, 연령, 인종, 국적, 민족성, 장애 여부, 임신 및 결혼 여부, 종교 또는 정치적 견해, 노동조합 가입 여부, 사회적 신분 및 그 밖에 법에서 보호하는 개인의 차이에 따른 차별을 금지합니다. 모든 채용·배치·승진·평가·임금·보상·교육 기회는 공정한 기준에 따라 균등하게 제공하며, 특히 동등 보상 원칙에 의거하여 동등한 노동을 제공한 남녀 임직원에게 동등한 보수를 지급합니다. 더불어 종교적 관습 이행 및 장애를 가진 이해관계자의 편의를 고려하여 필요한 조치사항을 적극 검토합니다.

또한, 모든 임직원을 인격적으로 존중하고, 정신적 또는 신체적 강압, 성희롱, 괴롭힘과 같은 비인도적 대우나 위협이 없는 근로환경을 조성하기 위해 적극 노력하고 있습니다. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 등 피해 사례를 제보할 수 있는 익명 신고 채널을 마련하고 있으며, 사건이 제보되었을 경우 신속하게 조사를 진행하고, 피해 사실이 확인될 경우 이에 대해 적절한 구제조치를 취하며, 가해자에 대해서는 무관용 원칙을 적용하고 있습니다.

4. 근로시간 준수

각 국가 지역의 노동법에서 정하는 정규, 초과 근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수합니다. 또한, 근로시간을 정확하게 확인할 수 있는 근태관리 시스템을 구축하여 운영하고 있습니다. RBA 행동규범에 따라 주당 총 근로시간이 60 시간을 초과하지 않도록 하며, 매 7 일마다 하루 이상 휴무를 부여합니다. 또한, 연장근로는 당사자의 합의 하에 자발적으로 실시합니다.

5. 임금과 복리후생

모든 임직원에게 법정 최저임금 이상을 지급하고, 정규 근로시간 및 초과 근로시간을 정확히 산정하여 법적 기준으로 임금을 지급합니다. 합리적인 사유가 없는 임금 공제를 금지하며, 징계조치로서 급여 공제는 허용하지 않습니다. 또한, 법률에서 정하는 사회 보험, 유급 휴가, 연차 수당 등의 복리후생을 제공합니다.

6. 결사의 자유 및 단체교섭권

각 국가 및 지역의 노동법에서 보장하는 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 보장하며, 노동조합 결성, 가입 및 활동 등을 이유로 부당한 처우를 하지 않습니다. 또한, 건전한 조직 발전을 위해 회사와 임직원이 원활히 의사소통 할 수 있는 환경을 조성합니다.

7. 안전하고 건강한 근로환경

임직원, 협력회사를 포함한 모든 구성원의 안전·보건을 최우선으로 고려하며, 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하기 위해 노력합니다. 사업장 내 잠재적인 위험요인을 사전에 파악해 예방하고, 안전 및 보건 사고 발생 시 신속하게 대응합니다. 특히 중대재해 예방을 위해 안전보건관리체계를 강화하고, 필요한 안전보건 정보를 투명하게 제공하여 모든 구성원이 유해위험요인을 지속 발굴하는 안전문화 정착을 위해 힘쓰고 있습니다.

인권 실사 및 리스크 관리

LG 이노텍은 모든 사업 활동이 인권 원칙을 준수하여 운영될 수 있도록 체계적인 인권실사 프로세스를 구축하고 있습니다. 인권실사는 단발성 점검에 그치지 않고, 연중 상시적으로 운영되는 관리 체계를 통해 지속적인 점검과 개선이 이루어지도록 관리하고 있습니다. 또한, LG 이노텍은 인권경영 전담 조직을 두어 인권 관련 정책 수립부터 실사 이행, 개선 조치 및 모니터링에 이르기까지 관련 업무를 책임 있게 수행하고 있습니다.

1. 인권실사 체계 개요

LG 이노텍의 인권실사는 ① 리스크 식별, ② 리스크 우선순위 설정, ③ 개선 및 완화 조치, ④ 모니터링 및 결과 공유의 네 단계로 구성되며, 모든 단계에서 임직원, 협력회사, 지역사회 등 다양한 이해관계자를 고려합니다.

2. 리스크 식별 및 우선순위 설정

RBA 표준에 기반한 노동인권 관련 리스크, 및 각 국가별 노동인권 관련 법규 준수 여부, 고충처리 제보채널, 노사협의회, 직원 만족도 조사에서 보고된 관련 이슈, 사업장별 이슈 등을 폭넓게 식별합니다. 이렇게 식별된 리스크는 심각성과 발생가능성을 기준으로 분류하여 우선순위를 지정합니다.

이러한 기반 위에서 LG 이노텍은 정기적인 인권영향평가를 실시하며, 필요 시 현장 인터뷰, 문서 검증, 근로환경 점검, 협력사 실사를 병행해 실질적 인권 영향을 분석합니다.

3. 개선 및 완화조치

리스크의 영향도를 평가한 이후에는 문제된 행위를 중단하거나 위험을 제거하는 즉각적인 시정조치를 시행하며, 관련 부서 협업을 통한 근본 원인 해결을 시도하고 프로세스나 제도를 정비하기 위한 중장기 개선계획 수립을 검토합니다.

4. 모니터링 및 결과 공유

개선 활동이 이행되었는지 정기적으로 모니터링하며, 필요 시 재평가를 통해 조치의 실효성을 검증합니다. 주요 성과는 지속가능성보고서 등을 통해 이해관계자와 투명하게 공유합니다.

고충 처리 및 구제

LG 이노텍은 임직원과 이해관계자가 노동인권 관련 침해 사례나 고충을 안전하게 제기할 수 있도록 다양한 고충 처리 채널을 운영하고 있습니다. 노동인권 침해 제보센터, 정도경영 신고센터 등의 온라인 신고센터, 전화·이메일·우편 접수, 노사협의회 등 접근성을 고려한 여러 방식을 제공하며, 제보자의 익명성과 기밀은 철저히 보호됩니다. 이후 노동인권 전문가가 참여해 객관적인 조사를 진행하며, 조사 과정에서도 신고자의 비밀은 보장됩니다.

위반 사항이 확인되면 즉각적인 시정조치를 시행하고, 피해자 보호와 구제 절차를 수행합니다. 처리 결과는 신고자에게 투명하게 안내되며, 회사는 재발 방지를 위한 후속 조치를 지속적으로 수행합니다. 또한, 신고자 보호를 위한 신원 보호, 2 차 가해 금지, 인사상 불이익 금지, 필요 시 심리 치료 지원 서비스 등을 보장하고 있으며, 고충 처리 절차의 접근성과 신뢰성은 정기적으로 점검해 개선해 나가고 있습니다.

거버넌스

LG 이노텍은 인권경영이 조직 내에서 체계적으로 작동할 수 있도록 이사회 산하의 ESG 위원회와 경영진 수준의 ESG 협의회를 운영하고 있습니다. ESG 위원회는 주요 정책 및 목표 승인, 중대한 리스크 관리 및 감독 역할을 수행합니다. ESG 협의회는 인권·노동정책의 이행을 위한 조직 및 자원을 지원하고, 인권 실사, 공급망 관리, 교육, 커뮤니케이션 등의 이행여부를 점검합니다. 인권 리스크는 환경·사회·안전보건 리스크 등과 통합하여 내부 통제 체계 속에서 운영되며, ESG 협의회에서 단기 및 중장기 계획과 진행상황, 개선점 등을 논의합니다.



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

LG 이노텍 주식회사 CEO 문혁수 