

인권경영 정책

[정책 관리 정보]

제정 일시 : 2025년 12월 1일

주관 부서 : 인사총무Part

결재 승인 : 대표이사(CEO)

1. 개 요

1) 제정 목적

본 정책은 LS머트리얼즈(이하 "회사"라 한다)의 인권경영에 관한 기본 원칙과 기준을 정함으로써, 회사의 경영활동 전반에서 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하고, 인권에 대한 부정적 영향을 예방·완화하며, 기업의 인권 존중 책임을 다하는 것을 목적으로 한다.

2) 적용 범위

본 정책은 회사의 전 임직원과 출자법인을 비롯하여 회사와 거래하는 협력사 및 계약 업체에도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 인권경영을 준수할 것을 권장한다. 다만, 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지의 법규를 우선적으로 준수한다.

2. 인권경영 체계

- 1) 회사는 인권경영과 관련된 모든 법규와 규정을 철저히 준수하여 지속 가능한 경영을 실현하며, 노동/인권에 대한 책임을 다하고 다양한 이해관계자와의 신뢰를 강화하는 데 주력하여야 한다. 회사는 국내외에서 신뢰받는 선도 기업이 되기 위해 아래 원칙을 준수한다.

● 노동/인권 기본 원칙

- ① 다양성 인정, 모든 차별 금지
- ② 단결권, 단체교섭권, 단체행동권
- ③ 아동 노동, 강제 노동 금지
- ④ 근로시간, 임금 준수 및 개인정보 보호
- ⑤ 임직원 교육기회 제공
- ⑥ 안전하고 쾌적한 근무환경 제공

2) 노동/인권 관련 인증 획득 현황

- ① 고용노동부 노사문화 우수기업(2024)
- ② 여성가족부 가족친화 인증기업(2024)
- ③ 고용노동부 공정채용 우수기업(2025)

3. 인권경영 운영

회사는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(ILO) 핵심협약(International Labour Organization Constitution), OECD 책임 있는 기업행동을 위한 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 등을 준수하며, 체계적인 인권 경영을 추진하고자 연간 목표를 수립하여 전담 임원이 CEO에게 보고하고 관리한다. 회사는 이를 바탕으로, 사업장의 노동/인권 목표를 설정하고, 목표 달성을 위해 노력한다.

4. 노동/인권 준수 모니터링

회사는 효과적인 노동/인권 준수를 위해 국내 법령 및 ISO26000(사회적 책임경영)을 바탕으로 정기적으로 내부 검토 및 대응을 실시한다. (2022~2025년 노동/인권 관련 위반 건수 0건)

5. 노동/인권 이슈 대응

회사는 노동/인권 이슈 발생 시 신속 대응을 위해 사업장 대응 프로세스를 구축하고 있다. 사고 발생 시 고충처리위원회, 직장 내 괴롭힘 상담 전문가(HR)의 임시조치, 사건 파악 및 내외부 신고를 통해 신속한 보고가 이루어지며, 피해자 보호를 최우선으로 원인을 분석하여 재발 방지 대책을 수립한다. 또한, 정기 임직원 노동인권 교육과 최소 연 1회 정기 점검을 통해 노동/인권 이슈 발생 시 즉시 대응할 수 있는 체계를 구축하였다. 아울러, 신고자의 익명성과 비밀을 보장하고, 신고 또는 조사 협조를 이유로 어떠한 불이익도 가하지 않는 보복 금지 원칙을 적용하며, 인권 침해가 확인된 경우 피해자에 대한 적절한 구제 조치를 제공한다.

6. 노동/인권 통합 KPI 운영

회사는 노동/인권 분야별 목표와 핵심과제를 수립하여 통합 KPI를 운영하고 있으며, 노동/인권 전담 직원은 통합 KPI에 따라 성과 평가를 받는다.

7. 노동/인권 국제 규범 준수 및 인권영향평가 실시

1) 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights) 준수

회사는 모든 인간은 태어날 때부터 존엄성과 권리를 갖고 태어난다는 세계인권선언의 기본 정신에 따라 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치, 출신, 재산, 신분 등 어떤 이유로도 차별하지 않으며, 노동, 사회보장, 교육 등 사회/경제적 권리를 존중한다.

- 2) UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 준수
회사는 기업 활동 전반에서 인권을 보호하기 위한 법·정책·제도를 준수하고, 자사의 활동과 공급망 전반에서 인권을 침해하지 않도록 인권 실사(DD)를 하고, 위험을 예방·완화하고자 한다.
- 3) 국제노동기구(ILO) 핵심협약 준수
회사는 국제노동기구(ILO)의 핵심협약에 따라 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하고, 강제 노동과 아동노동을 금지하며, 고용·직업상의 차별을 철폐하는 등 국제 노동기준을 준수한다.
- 4) OECD 책임 있는 기업행동을 위한 실사 가이드라인 준수
회사는 인권, 노동, 환경, 부패 등 전 영역에서 부정적 영향을 예방 및 완화하기 위한 체계적인 실사 절차를 구축하고, 기업의 가치사슬 전체에서 발생할 수 있는 위험을 파악, 우선순위화 하여 이에 대한 대응 조치를 마련하고 있다.
- 5) ISO26000(사회적책임경영) 준수
회사는 ISO26000의 방향성을 준수하여 인권, 노동관행, 환경, 공정운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여·발전 등 7대 핵심 주제에서 요구하는 책임 있는 행동 원칙을 준수하고 있다.
- 6) 인권영향평가의 실시(Human Rights Impact Assessment)
회사는 사업 활동 전반에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 예방하기 위해 연 1회 인권영향평가를 실시한다.
 - (1) 평가 주기
전 사업장을 대상으로 연 1회 정기 평가를 실시하며, 신규 사업 추진 및 인수·합병(M&A), 중대한 사업 변경 시 수시 평가를 병행한다.
 - (2) 평가 대상 및 범위
본사 및 국내외 전 사업장을 포함하며, 협력사 등 가치사슬 전반의 인권 위험까지 단계적으로 확대 적용한다.
 - (3) 평가 항목
강제노동·아동노동 금지, 차별 금지, 결사 및 단체교섭의 자유, 근로시간·임금, 산업안전 보건, 개인정보 보호 등 핵심 인권 영역을 포함하며, 주관 부서에서 평가 항목을 확정한다.
 - (4) 평가 방법
체크리스트 기반 자가진단, 현장 실사, 임직원 및 이해관계자 인터뷰를 병행하여 위험을 식별하고, 심각도와 발생 가능성을 기준으로 우선 순위화한다.
 - (5) 결과 활용 및 개선
도출된 위험에 대해 개선 과제를 수립·이행하고 이행 현황을 정기적으로 점검하며, 주요 결과는 경영진에 보고하고 이해관계자에게 투명하게 공개한다.

부 칙

1. (시행일) 본 정책은 2025년 12월 1일부터 시행한다.
2. (개정) 본 정책의 제정 및 개정은 소관 부서의 검토를 거쳐 시행한다.
3. (소관 부서) 본 정책의 소관 부서는 인사총무Part로 한다.