

LG CNS 인권·노동 정책

1. 서문 및 기본 원칙

LG CNS는 고객, 임직원, 주주와 투자자, 협력회사 및 지역사회와 상생하고자 하며, 모든 이해관계자의 인권과 가치를 존중합니다. 사업장이 있는 각 국가 또는 지역의 노동 관계 법규와 고객 요구사항 준수에 지속적으로 노력하며, 필요한 개선의 노력을 다하겠습니다.

LG CNS는 유엔세계인권선언을 중심으로 다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 유엔글로벌콤팩트(UNGC, UN Global Compact) 10대 원칙, 유엔아동권리협약 (UN Convention on the Rights of the Child), 국제노동기구 (ILO, International Labour Organization) 핵심협약, 유엔 기업과 인권에 대한 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 등 국제기구의 인권보호 및 노동기준을 준수하며, 이를 기반으로 본 방침을 제정하였습니다.

LG CNS는 본 방침과 사업장이 위치한 현지 법규를 기반으로 모든 사업 운영과정에서 인권을 존중할 것을 선언합니다.

2. 적용 범위

이 방침은 LG CNS의 국내외 모든 사업장, 그리고 협력사, 파트너사, 합작사(Joint Venture)에 적용됩니다. LG CNS의 모든 구성원은 업무를 수행할 때 본 정책을 준수해야 합니다. 정책의 내용이 LG CNS가 사업을 영위하는 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 존중하되, 더 높은 기준을 따를 수 있도록 노력해야 합니다. 아울러 LG CNS는 본 정책을 기반으로 사업활동으로 인해 발생하는 부정적 인권영향을 파악하고 이를 예방·완화하기 위해 최선을 다할 것입니다. 그리고 부득이하게 인권 피해가 발생하였을 경우에는 정해진 구제절차에 따라 그 영향을 최소화하기 위한 조치를 취하겠습니다.

3. 운영 체계

① 인권경영 거버넌스

LG CNS 는 인권을 존중하고 인권 침해 행위가 발생하지 않도록 노력합니다. 이를 위해 전사적으로 인권경영을 관리하는 담당 부서를 구성하여 인권경영 업무를 수행하고, ESG 위원회와 Compliance Committee 를 통해 인권경영 현황과 발생 가능한 리스크에 대해 검토하고 관리합니다. 또한 LG CNS 는 인권경영을 확립하기 위해 내외부 이해관계자와의 적극적인 소통이 중요함을 이해하고 있습니다. 구성원과 협력사, 파트너사 등 이해관계자에게 본 방침을 정기적으로 전달하여 이해관계자와 인권경영의 원칙을 공유합니다. 또한 내외부 이해관계자와 소통할 수 있는 채널을 통해 인권경영에 대한 의견을 주기적으로 수렴하고 참여를 유도하여 당사의 인권경영 향상에 참고합니다.

② 인권리스크 관리체계

LG CNS 는 사업 전반에서 인권 리스크를 관리하기 위해 인권영향평가 프로세스를 운영합니다. 인권영향평가는 전 사업장 및 협력사를 대상으로 확인하며, 이를 통해 식별된 리스크는 유관 부서와 협업하여 개선 조치를 도출하고, 실행합니다.

③ 고충처리 프로세스

LG CNS 는 고충처리 프로세스를 상시 운영하고 있으며, 구성원들은 사내 익명 고충처리 게시판을 통해 언제든지 고충을 신고하고, 도움을 받을 수 있습니다. 또한 이외에도 다양한 신고 채널(임직원 상담 프로그램, 설문조사, 고충상담센터 등)을 통해 모든 내/외부 관계자가 신고를 접수할 수 있습니다. 인권 침해 사례가 제보될 경우 즉시 신고인 보호조치 및 내용확인/조사 절차를 거쳐 인권침해 인정 여부를 판단한 후 개선방안을 마련하고 후속조치를 이행 점검합니다. 모든 제보 내용과 제보자의 정보는 익명성이 보장되며, 제보로 인한 불이익이나 차별 등의 보복 행위는 금지됩니다.

LG CNS 는 법적권리를 포기하도록 요구하지 않고, 어떤 상황에도 구성원의 사법적 또는 비사법적 메커니즘에 대한 접근을 방해하지 않으며, 필요시 적극적으로 협력합니다.

4. 세부 정책(주요 조항)

① 인간존중

LG CNS 는 모든 구성원을 인간으로 존중하며, 구성원에 대한 성희롱이나 성적 학대, 체벌, 정신적이거나 육체적인 강압, 폭언, 직장에서의 불합리한 제한 등 가혹하거나 비인도적 대우가 없도록 합니다.

② 차별금지

임직원의 채용, 승진, 보상, 훈련 기회 제공 등 인사제도 운영과 제품 및 서비스 제공에 있어 국적, 인종, 연령, 성별, 성적 취향, 장애, 임신, 종교, 정치단체 가입, 노동조합 가입, 결혼 여부 등의 이유로 차별을 받지 않도록 합니다.

③ 강제노동 금지

폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속해 개인의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않습니다. 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 하며, 고용을 조건으로 근로자에게 정부가 발행하는 신분증이나 여권, 근로 허가증의 양도를 요구하지 않습니다.

④ 아동노동 금지

LG CNS는 어떠한 직무에도 아동 근로자를 고용하지 않으며, 어떤 경우에도 아동노동을 금지하고 있습니다. '아동'은 일정한 최소 연령에 미달하는 자를 의미하며, 이러한 최소 근로 연령은 각 국가 및 지역의 법규에 따라 결정됩니다. 법정 최소 고용 연령 이상의 연소근로자를 고용하는 경우 법정 근로시간을 준수하고, 건강 · 안전 · 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 직무에 배정하지 않습니다.

⑤ 근로시간

LG CNS는 각 국가 및 지역의 법규에서 지정한 정규, 초과 근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수합니다.

⑥ 임금과 복리후생

모든 근로자에게 지급되는 대가는 최저 임금, 초과 근로시간, 법정복리후생 등을 포함해 해당되는 모든 각 국가 및 지역의 노동관계 법령을 준수합니다.

⑦ 결사의 자유

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

⑧ 개인정보의 보호

이해관계자의 개인정보는 철저히 보호하고, 이해관계자의 사전 승인 없이 정보를 누설하거나 타 용도에 사용하지 않습니다. 또한 진실한 정보를 전하며 허위사실 및 정보를 제공하지 않고, 약속을 반드시 지킵니다.

⑨ 안전 및 보건

LG CNS는 임직원, 협력회사를 포함한 모든 근로자의 안전하고 위생적인 작업환경을 조성합니다. 재해 예방을 위한 안전·보건 관리 체계를 구축하고, 안전·보건 관련 법률을 준수합니다.

5. 참고 및 준거 기준

본 방침은 다음 국제 기준을 준수합니다.

- 유엔세계인권선언(UDHR, Universal Declaration of Human Rights)
- 국제권리장전(International Bill of Human Rights)
- 유엔 인권위원회의 기업과 인권에 대한 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- ILO 핵심협약(ILO Fundamental Conventions)
- 다국적기업을 위한 경제협력개발기구 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- 유엔 여성차별철폐협약(CEDAW, UN Convention on the Elimination of Discrimination against Women)
- 유엔 아동권리협약(CRC, UN Children's Rights and Business Principles)
- 유엔 이주노동자권리협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)