

최종 수정일 : 2024. 09. 01.

LS 네트워크 인권 정책 선언문

(Human Rights Policy)

2024. 09.

LS 네트워크 인권 정책 선언문

서문

LS 네트워크에 보내주시는 여러분의 관심과 성원에 진심으로 감사드립니다.

기술과 사회가 발전하면서 인간의 존엄성과 자유, 평등한 권리는 더욱 중요한 가치로써 인정되고 있습니다.

인권은 사회의 핵심적 가치이며, 이를 보호하고 존중하는 것은 모든 사회의 책임입니다.

이러한 관점에서 LS 네트워크의 인권 정책은 다양한 영역에서 인간의 존엄성을 보호하고 진하기 위한 노력을 담고 있으며, 인류 보편적 가치인 인권의 중요성을 인지하고, 소속 임직원과 기업 활동에 관련된 이해관계자들의 권리를 존중합니다.

LS 네트워크는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)과 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심 협약 등이 제시하고 있는 인권 원칙을 공식적으로 지지하며 이를 준수할 것을 선언합니다.

또한 기업 활동 과정에서 각 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하며, 내·외부 소통과 고충처리 및 구제 절차를 포함하는 인권 및 노동 관련 프로세스를 운영합니다.

이상의 내용을 실천하기 위하여 다음과 같이 인권정책을 선언합니다.

주식회사 LS네트워크 대표이사

문성준

1. 총칙

1.1 인권 정책 제정목적

LS 네트워크는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 임직원 및 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진을 보장하기 위해 인권 정책을 선언한다. LS 네트워크는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, 법무부 인권경영지침 등 인권/노동 관련 표준 및 가이드라인이 제시하고 있는 인권 원칙을 준수한다.

1.2 인권 정책 적용범위

LS 네트워크의 본사와 국내/외 지사, 자회사 및 손자회사, 합작투자사를 포함한 주요 협력사의 임직원 등은 본 인권 정책을 적용 받는다. 인권 정책에서 규정하고 있는 관리 요소에 관하여 현지 국가의 다른 법령 등에 특별한 규정이 있는 경우에는 현지 법규에 따르고, 필요 시에는 해당 국가의 법 령에 따라 개정하여 사용할 수 있다. 또한, 인권 정책의 적용범위에 해당하는 조직에서 별도의 인 권 정책 및 정관 또는 사규 등으로 인권 관리 요소를 정한 경우, 해당 규정을 따를 수 있다.

1.3 인권 리스크 관리체계

LS 네트워크는 모든 임직원의 인권 리스크를 사전에 방지하고, 필요할 경우 적극적인 구제를 위해 본 인권 정책을 기반으로 인권경영 실행에 필요한 평가 지표를 수립한다. 또한, 서면진단과 현장실사를 통해 정기적으로 인권 리스크를 평가하고 파악하여 개선 조치를 이행한다. LS 네트워크의 인권경영 담당조직 등은 윤리적 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권 관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.

2. 일반원칙

제 1 조. 인권 존중

모든 구성원의 인권을 존중하고 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 노력 한다.

제 2 조. 차별 금지

채용, 승진, 보상, 훈련 기회 제공 등 인사제도 운영에 있어 인종, 피부색, 성별, 언어, 신앙, 국적, 장애, 사회적 신분 등을 이유로 부당하게 차별하지 않는다.

제 3 조. 동등 급여

모든 임직원은 근로 성과에 따라 공정하고 동등하게 보수를 지급받으며, 인종, 피부색, 성별, 언어, 신앙, 국적, 장애, 사회적 신분 등의 사유로 차별하여 지급받지 않는다.

제 4 조. 강제노동 금지

폭행, 협박, 감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 부당하게 구속하여 자유의사에 반하는 근로를 강 요하지 않으며, 고용을 조건으로 근로자에게 신분증이나 다른 중요한 개인 문서의 양도를 요구하 지 않는다.

제 5 조. 인신매매 금지

이윤을 위해 착취할 목적으로 무력, 사기 또는 속임수를 통해 사람들을 모집, 운송, 이송, 은닉하 지 않는다.

제 6 조. 아동노동 금지

각 국가 및 지역의 법규에서 정한 최저 고용 연령 기준을 준수하며, 연소자를 인체에 유해하고 위험한 근로환경에 노출시키지 않는다.

제 7 조. 근로시간 및 근로조건 준수

각 국가 및 지역의 법규에서 정한 근로시간을 준수하고 최저 임금을 보장하며, 사회보험 가입, 휴 식 및 휴가 제공 등 노동관계 법규를 준수한다.

제 8 조. 사업장 안전 및 환경

각 국가 및 지역의 법규가 요구하는 보건 및 안전 기준을 철저히 준수하며 환경보호와 환경재해, 안전사고 예방을 위해 노력한다.

제 9 조. 결사 및 단체교섭 자유 보장

건전한 조직문화 배양을 위해 회사와 임직원 간 의사소통 기회를 부여하고, 노동조합 가입 및 단체교섭을 보장하며, 노동조합 활동을 이유로 임직원에게 부당한 불이익을 주지 않는다.

제 10 조. 고객 인권 보호

고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영 활동으로 수집한 개인 정보를 보호한다.

제 11 조. 지역주민 인권 보호

업무 수행 시 지역 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역 주민의 안전 보건의에 대한 권 리, 거주 의 자유, 재산권 침해를 보호한다

3. 인권경영 체계

3.1 인권경영 거버넌스

① 이사회 및 경영진 책임과 역할

인권경영의 적극적인 이행 및 내재화를 위해 이사회 및 경영진 등의 역할과 책임 범위는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위한 기본 방향 및 추진전략 검토 및 승인, 인권 정책의 제·개정 검토 및 승인, 인사제도, 취업규칙, 사업운영지침 등 관련 내부규정 개정에 대한 검토 및 승인, 인권 영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 모니터링, 그 밖에 이사회 및 경영진 등에서 인권경영을 이행하기 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

② 전담조직 책임과 역할

인권경영을 담당하는 조직은 다음과 관련 업무를 이행하도록 한다. 주요 업무는 인권경영 실행 계획 수립, 인권 정책의 제·개정, 인권 리스크 평가, 고충처리 채널 운영, 인권 교육, 대외 공시에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

3.2 고충처리 채널

① 인권침해 신고/접수

인권침해를 당하거나, 또는 인권 침해 사례를 인지하고 있는 임직원 및 이외 이해관계자로부터 신고를 상시적으로 접수 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 전담조직 및 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 내용을 검토한다.

인권관련 고충처리 접수 채널

- 온라인: LS 사이버 신문고

* URL: <https://ethics.lsholdings.co.kr/ko/view/report.asp>

- 오프라인: 고충처리위원(임직원 대상)

② 신고내용에 대한 처리 및 결과 회신

인권침해 신고 사례 등에 대해 취업 규칙 등 내부 공식문서, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하여 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 평판에 중요한 영향을 미친다고 판단되는 경우, 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

③ 신고자 신분비밀 보장

신고자의 제보처리 전 과정에서 익명성을 최우선으로 보호한다. 회사의 임직원이거나, 임직원 이외의 자는 '신고자의 인적사항' 또는 '신고자임을 미루어 알 수 있는 사실'을 다른 사람에게 암시 또는 알려주거나, 공개 또는 보도하지 아니한다. 전담부서는 제보내용의 조사, 처리를 위 해 부득이하게 제보자의 인적사항을 표시하여야 하는 경우 신고자로부터 신분공개동의를 받아 야 한다.

④ 신고자 불이익조치 금지

신고자에게 부패행위 제보나 이와 관련한 진술, 자료 제출 등을 한 이유로 불이익조치를 하지 아니한다. 임직원 또는, 임직원 이외의 자가 인권 침해행위 신고를 하지 못하도록 방해하거나 신고자에게 제보 등을 취소하도록 강요하지 아니한다.

3.3 교육 및 확산

① 인권경영 교육

LS 네트워크는 임직원 및 이해관계자들의 인권을 보호하고 존중하며, 안전하고 건강한 환경에서 일할 수 있도록 인권경영 내재화를 위해 노력한다. 인권 교육을 통해 회사는 임직원의 인권에 대한 이 해를 높이고, 차별과 폭력을 예방하며, 임직원 및 이해관계자들이 자신의 권리를 인식하고 존중받을 수 있는 분위기를 조성할 수 있도록 노력한다.

② 인권정책 및 인권리스크 관리 문화 확산

LS 네트워크는 인권 정책의 내재화 및 인권영향평가 수행 및 개선조치 이행 등에 관한 정보를 본사와 국 내/외 지사, 자회사 및 손자회사, 합작투자사를 포함하여 중요한 거래관계에 있는 협력사 도 확인할 수 있도록 공시한다. 이해관계자가 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최적의 공시 채널(홈페이지 등)으로 전달한다.

4. 인권영향평가 이행

4.1 리스크 평가

① 평가지표 개발

LS 네트워크는 본 인권 정책의 일반원칙을 기반으로 OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 인권경영 지침 등에서 제공하는 체크리스트를 반영하여 차별금지, 근로시간 및 근로조건 준수, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 진단지표를 개발한다.

② 사전점검

인권 리스크 서면진단 및 현장실사를 수행하기 전, 국가별 인권 관련 법·제도 현황, 국내외 기관 및 언론의 조사자료, 산업 이니셔티브의 문헌자료, 사업장 담당자 인터뷰 및 의견청취 등 내부·외부 환경을 조사한다. 이를 바탕으로 임직원, 여성, 아동, 이주노동자, 계약근로자, 협력사 근로자, 지역주민 등 LS 네트워크의 사업영역과 연관될 수 있는 다양한 계층에서 발생가능한 인권 리스크를 사전 점검한다.

③ 서면진단

개발된 평가지표를 기반으로 잠재적 인권 리스크 발생 가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가지표 및 지침을 제공하여 자가진단을 실시하며, 평가대상이 자가진단한 결과 잠재적 또는 실제적 위험 사항에 대해서는 전담조직 및 현업부서가 협업하여 개선 조치를 수립한다.

④ 현장실사

서면진단 결과를 바탕으로 잠재적 인권 리스크 발생가능성이 높은 요소 및 사업장을 대상으로 현장실사를 수행할 수 있으며, 현장실사는 관련 내부분서 점검, 현업 인터뷰, 인권경영과 관련한 내부 시스템 검토 등의 과정을 통해 수행될 수 있다. 잠재적 인권 리스크 진단 프로세스의 객관성과 효과성을 증진시키기 위해 제 3자 심사(3rd Party Audit)를 진행할 수 있다. 잠재적 인권 리스크 요소의 정확한 식별을 위해 인권 리스크 평가 지표 및 운영 프로세스를 검토하여 개정한다.

4.2 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 협의

인권영향평가에서 식별된 인권 위험요소에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한다. 인권영향평가를 수행한 본사와 국내/외 지사, 기지, 자회사 및 손자회사, 합작투자사를 포함하여 중요한 거래관계에 있는 협력사 등은 전담조직 및 유관부서와의 협의를 통해 리스크 개선방안을 이행할 수 있는 실행과제를 도출한다.

② 이행현황 모니터링

인권영향평가를 받은 조직의 담당자 등이 상호협의를 통해 도출된 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 전담조직은 개선조치의 이행현황을 모니터링하고 효과적으로 개선되는 지 여부에 대해 지속적으로 커뮤니케이션을 수행한다. 전담조직은 개선조치가 이행되지 않을 경우 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이와 관련된 중요사안에 대해서는 이사회 또는 경영진에 보고할 수 있다.

4.3 보고 및 공시

① 내부보고 체계

인권영향평가를 통해 확인된 중요한 리스크 및 개선방안을 이사회 또는 경영진 등에 보고한다. 이사회 또는 경영진에 의해 검토 및 승인이 필요한 주요안건은 별도로 보고할 수 있으며, 검토 및 승인이 완료된 사항에 대해서는 전담조직, 유관부서 등과 공유하여 즉각적으로 수행될 수 있도록 한다.

② 대외 공시

매년 인권 정책의 제·개정, 인권영향평가 프로세스 및 수행결과, 주요 리스크 요소에 대한 개선 및 완화 조치 등의 정보를 주요 이해관계자가 손쉽게 접근할 수 있는 채널(홈페이지 등)을 활용하여 공시한다.