

GLOBAL LABOR POLICY



LG전자의 모든 임직원 및 관계자는 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 근로 제공과 관련해 행복을 추구할 권리를 가진다. LG전자는 UN, ILO 등 노동관련 국제기구의 인권 및 노동기준을 준수하며, 남녀노소를 불문하고 인간의 존엄성에 대한 권리보장을 사업 영위의 기본 가치로 실천한다.

LG전자는 각 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하고, 사회·경제적인 면에서 임직원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력할 것이며, 일하기 좋은 환경을 유지하기 위해 최선의 노력을 다한다. 더 나아가 이는 LG전자와 거래하는 모든 협력회사가 준수해야 할 기본 의무로서 LG전자의 모든 이해 관계자들과 함께 공유해야 할 가치임을 확인한다.

LG전자는 '고객을 위한 가치창조'와 '인간존중의 경영'이라는 경영이념을 실천하기 위해 다음과 같이 LG 윤리규범 및 정도경영에 바탕을 둔 글로벌 노동방침을 수립하고, 이를 지속적으로 개선한다. 이를 기반으로 인권 및 노동 관련 전 프로세스를 관리 운영하며, 준수여부를 지속적으로 점검한다. 인권침해 사례 발생 시 구제방안을 수립하고 이행한다. 본 노동방침과 현지 법규가 충돌할 경우, 보다 엄격한 기준을 적용한다.

LG Electronics (LGE) recognizes the right of all employees and stakeholders to pursue happiness, to work with dignity and to have their value as human beings respected. LGE furthermore declares its view that the upholding of human rights and dignity, regardless of age or gender, is a basic prerequisite for the management of a sustainable business, and pledges to satisfy all labor standards defined by such international organizations as the UN and ILO.

LGE shall follow the labor codes and laws of every country and region where it operates, and strive to provide stable employment, fair wages and a humane working environment. The company shall furthermore work to spread these values by making them a basic requirement for all business partners of LGE.

LGE has promulgated various slogans that define its unique corporate cultural and ethical principles, namely "Creating Value for Customers" and "Respecting Human Dignity". The company has pledged and shall continue to improve that its entire business operations shall be conducted in a manner that respects human and labor rights, based particularly upon the LG 'Code of Ethics' and LG 'Jeong-Do Management'. LGE shall conduct due diligence on the policy and provide access to remedy if adverse human rights impacts are found. When there is a discrepancy between this policy and local law, stricter requirements should be confirmed.

제 1조 인간존중 및 차별/괴롭힘 금지
모든 임직원을 한 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다. 폭력, 성폭력, 성희롱, 성적 학대, 체벌, 욕설, 괴롭힘, 공개적 수치심 등 비인격적 행위가 확인되면, 징계규정에 따라 엄중히 조치한다. 또한, 임직원의 성별, 인종, 피부색, 나이, 성적 지향, 성적체형 및 표현, 출신 민족/국가, 장애여부, 임신여부, 결혼여부, 종교, 정치 성향,노조 활동 또는 사회적 신분, 은퇴군인, 기밀 유전정보, 질병 등의 이유로 신체적/정신적 고통을 주지 않고, 채용, 임금, 승진 등 인사 프로세스 상에서 차별적 처우를 하지 않는다. 필요한 경우, 종교적 관습 이행 및 장애인을 위한 합리적인 조치를 취한다.

Article 1 Respect for Human Dignity/ Fair Treatment/ Non-Harassment
LGE treats each employee with respect, and places a high value on individual human dignity. The company shall take active steps to prevent physical and/or emotional mistreatment of employees. Any harsh and inhumane treatment, including any violence, gender-based violence, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, verbal abuse, bullying, or public shaming shall result in disciplinary action. LGE shall not offer nor authorize discriminatory hiring and employment practices such as wages, promotions, and rewards based on gender, race, skin color, age, sexual orientation, gender identity or expression, ethnic or national origin, disability, pregnancy, marital status, religion, political affiliation, labor union activity, social status, covered veteran status, protected genetic information or disease, etc. LGE shall provide employees with reasonable accommodation for religious practices and disability upon request.

제 2조 강제노동 금지
폭행, 협박, 감금, 인신매매, 노예 노동 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 임직원의 자유의사에 어긋나는 어떠한 형태의 강제노동을 허용하지 않는다. 채용 시 임직원이 이해 가능한 언어로 작성된 근로계약서를 체결 후 1부를 임직원에게 제공하고, 회사는 법적 요건에 따라 관련 서류를 보관한다. 고용조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다. 또한, 임직원에게 채용과 관련된 수수료를 요구하지 않는다.

Article 2 Prohibition of Forced Labor
LGE shall not allow any form of forced labor that is against the free will of employees by unfairly restricting their mental or physical freedom, such as threat, coercion, imprisonment, human trafficking, and slave labor. LGE shall provide employees with a written employment agreement in a language they can understand and maintain documentation as required by the local law. LGE shall not demand that employees surrender any government-issued identification, such as a passport, to the company as a condition of employment. LGE shall not require employees to pay any recruitment fees or other related fees for their employment.

제 3조 아동노동 금지
각 국가 및 지역의 법규에서 정한 최저 고용 연령을 준수하며, 채용 시 모든 근로자에 대해 연령을 검증한다. 법규에서 금지하는 아동노동에 대해 무관용 원칙을 적용한다. 만 18세 미만의 청소년 고용 시 안전보건 상 유해한 업무를 부여하지 않으며, 야간 근무와 초과 근무도 이에 해당한다. 실습생을 사용할 경우에는 적절한 지원과 교육훈련을 제공하고, 관련 법규 준수 여부를 지속적으로 확인한다.

Article 3 Prohibition of Child Labor
LGE shall abide by the local labor laws with respect to minimum age of employment and shall strictly verify the age of all workers at the point of hire. Any legal violations of child labor shall not be tolerated. LGE does not permit employees under the age of 18 to perform tasks that jeopardize their health or safety, including night shifts and overtime. In case of using student workers, LGE shall provide appropriate support and training programs and continuously check compliance with applicable law and regulations.

제 4조 근로시간
각 국가 및 지역의 노동관계법규에서 정하는 정규, 초과 근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수한다. 관련 법규 부재 시, 전자업계 국제 기준(RBA)에 따라 주당 총 근로시간이 60시간을 초과하지 않도록 하며 매 7일마다 하루 이상 휴무를 부여한다. 모든 연장 근로는 자발적이어야 한다.

Article 4 Working Hours
LGE shall comply with the local labor laws with respect to working hours, including regular and overtime hours, and holidays. For those countries without legal limit for working hours, LGE shall comply with the RBA standards. - Working hours should not be more than 60 hours per week. Employees shall be allowed at least one day off every seven days. All overtime shall be voluntary.

제 5조 임금과 복리후생
모든 임직원에게 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 따른 최저 임금 이상을 급여명세서와 함께 지급하고, 불가피한 초과 근무 시 정규시급보다 높은 초과 근무 수당을 지급한다. 또한 차별이 발생하지 않도록 동일한 노동 가치에 대해 동일한 급여를 지급한다. 징계 조치로서의 감급은 허용되지 않는다. 이를 통해 생활안정과 근로의욕의 질적 향상을 꾀하며, 건전한 경제 발전에 이바지한다.

Article 5 Wages and Benefits
LGE shall offer wages that are higher than the minimum in accordance with the local law with wage statement. Compensation for overtime at pay rates shall be greater than regular hourly rates. To prevent discrimination, all workers shall receive equal pay for equal work and qualification. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted. By doing so, LGE will motivate employees, support higher community living standards, and contribute to local economic development.

제 6조 결사의 자유 및 단체협약
경영진과 임직원 간 직접적인 의사소통은 건전한 조직문화에 필수적이며, 회사는 임직원이 두려움 없이 경영진과 공개적으로 의사소통할 수 있도록 지원한다. 회사는 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 따라 단체협약과 평화적 집회를 위한 결사의 자유를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 부당한 처우를 하지 않는다. 이러한 권리가 법적으로 제한되는 경우, 회사는 위법하지 않는 범위 내에서 근로자 협의체 결성을 허락한다.

Article 6 Freedom of Association and Collective Bargaining
Open communication and direct engagement between workers and management are essential for sound organizational culture. LGE shall provide sufficient opportunities for employees to communicate with management without fear. LGE also guarantees the right of employees to form and join trade unions, to bargain collectively and to engage in peaceful assembly, as governed by local law, and shall not cause any employee to be disadvantaged because of involvement with a union, or attempting to organize one. If such right is restricted by local law, workers shall be allowed to elect and join alternate lawful forms of worker representations.

제 7조 법규준수
각 국가 및 지역의 노동관계법규 상 근로조건 기준을 준수하며, 그 기준보다 낮은 근로 조건을 부여하지 않는다.

Article 7 Compliance of Regulations
LGE shall follow the labor laws and standards of each country and region where it operates, and shall not provide any conditions of employment which fail to meet such standards.