

LG전자의 임직원, 협력회사 직원, 지역주민 및 소비자를 포함한 모든 이해관계자는 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리 가지고 있습니다. LG전자는 세계인권선언, ILO 핵심 협약, ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자선언, UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), OECD 다국적기업 가이드라인, UN 아동권리협약 등 인권 관련 국제 기준을 존중하고, LG전자가 진출한 국가 및 지역의 법규를 준수합니다. 현지법과 국제 기준이 상충할 경우에는 더 엄격한 기준, 즉 근로자에게 유리한 기준을 적용합니다. 또한, LG전자는 인간의 존엄성에 대한 권리보장을 사업 영위의 기본 가치로 실천합니다.

LG전자는 임직원, 협력회사 직원을 포함한 모든 공급망의 이해관계자가 기본적으로 누려야 할 인권을 침해 받지 않도록 다양한 전사 방침을 제정하고 이의 준수 여부를 정기적으로 확인합니다. 더불어 모든 고객, 서비스, 유통, 물류, 지역사회 및 신규 비즈니스를 포함한 모든 가치사슬(Value Chain)상의 파트너에 대해서도 인권에 대한 부정적인 영향이 발생하지 않도록 요구합니다.

LG전자는 사회적 책임 이행을 위한 글로벌 기업의 연합체인 RBA(Responsible Business Alliance, 책임감 있는 비즈니스 연합) 회원사로서, RBA 행동규범을 지지하고 정기적으로 준수 여부를 점검합니다. 또한, 세계 최대 지속가능경영 이니셔티브인 UN글로벌콤팩트(UN Global Compact) 회원사로서, 인권 영역을 포함한 10대 원칙(The Ten Principles)을 존중하고 이를 경영활동 전반에 반영하기 위해 노력합니다.

LG전자는 '고객을 위한 가치창조'와 '인간존중의 경영'이라는 경영이념의 실천이 모든 이해관계자의 인권 보호 및 존중으로 연계될 수 있도록, 모든 경영활동에서 '인권 원칙'을 준수하기 위해 노력할 것을 약속합니다. LG전자는 인권을 존중할 책임이 있음을 깊이 인지하고 있으며, 경영활동으로 인한 이해관계자의 인권 침해를 사전에 방지하고, 이미 발생한 영향은 조속히 이를 해결하고 재발을 방지하기 위해 최선의 노력을 다합니다.

주요 인권영향 영역

LG전자는 경영활동 상에서 인권 침해 가능성이 있는 이슈를 사전에 식별하고 부정적인 인권 영향을 최소화하기 위해, UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에서 제시한 인권 실사 절차에 따라 인권 영향평가를 정기적으로 실시합니다. 주요 인권 영향 영역은 내외부 점검, 현장 심사, 익명 제보, 노사협의회 등 다양한 채널을 통해 접수된 인권 관련 이슈를 평가하여 선정합니다.

■ 차별 및 괴롭힘 금지

LG전자는 모든 이해관계자를 한 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력하고 있습니다. 이는 경영이념인 '인간존중의 경영'을 달성하기 위한 기본 조건이며, 폭력, 젠더기반폭력, 성희롱, 성적 학대, 체벌, 욕설, 괴롭힘, 신상공개 등 비인격적 행위가 확인되면 징계규정에 따라 엄중히 조치합니다. 또한 자신의 능력이나 직무와 무관하게 타고난 선천적 특징 또는 신념의 문제로 차별 또는 불이익을 받지 않아야 합니다. 즉, 성별, 인종, 피부색, 성적 지향, 성 정체성, 출신 민족/국가, 장애, 임신, 결혼여부, 종교, 정치적 사상, 노동조합원 여부, 사회적 출신, HIV/AIDS 병력 등 개인적 특성으로 인하여 남보다 적은 임금, 승진 누락 등의 불리한 처우를 받지 않아야 합니다. 더불어 종교적 관습 이행 및 장애를 가진 이해관계자의 편의를 고려하여 필요한 조치사항을 적극 검토합니다.

▪ 강제노동 금지

LG전자는 본인의 자유의사에 반하는 어떠한 형태의 강제노동을 허용하지 않으며, 관련 ILO 국제협약 및 RBA 행동규범을 준수합니다. 강제노동은 인간의 기본권을 침해하는 행위로 사실상 모든 국가에서 강제노동 금지를 중요 항목으로 관리하고 있으며, 일부 국가에서는 강제노동이 연루된 제품의 수입을 금지하는 강력한 제재를 시행하고 있습니다. LG전자는 개도국에 위치한 하위 공급망 및 외국인 이주 근로자가 특히 취약한 계층임을 인지하고, 계약서 미작성/미교부, 채용 수수료 요구, 퇴사시 벌금 요구 등의 사례가 발생하지 않도록 현장심사를 강화하는 등 공급망 모니터링을 강화하고 있습니다. 위반 행위 발생 시는 근로자가 납부한 수수료의 전액 상환을 포함해 즉각적인 시행 조치를 취하고 있으며, 심각성에 따라 비즈니스 거래를 중지할 수 있습니다.

▪ 아동노동 금지

LG전자는 각 국가 및 지역의 법규에서 정한 최저 고용 연령을 준수하며, 채용 시 모든 근로자에 대해 본인여부 확인 및 연령 검증을 실시합니다. 아동노동은 기초교육을 받을 기회를 박탈 등 심각한 인권 침해 사항으로 간주하여, 법규에서 금지하는 아동노동에 대해 무관용 원칙을 적용합니다. 채용 시 다각적인 수단을 통해 공식적인 연령을 철저히 검증하고 있으며, 그럼에도 불구하고 아동이 발견된 경우에는 즉시 근로에서 제외하고, 의무교육 대상 연령일 경우에는 교육을 받게 하는 동시에 적절한 방법으로 수입이 유지될 수 있도록 인도적인 조치를 취합니다. 또한 만 18세 미만의 청소년 고용 시 야간 근무와 초과 근무 포함해 안전보건 상 유해한 업무가 부여되지 않도록 하고 이행여부를 모니터링 합니다. 실습생/인턴 고용은 노동력 부족의 보완 수단이 아닌 학습의 연장선임을 인식하여, 학습 목표를 달성할 수 있도록 적절한 지원과 교육훈련을 제공하고, 관련 법규 준수 여부를 지속적으로 확인합니다.

▪ 근로시간

LG전자는 각 국가 및 지역의 노동관계법규에서 정하는 정규, 초과 근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수합니다. 근로시간 기준 준수를 통해 근로자는 피로 회복 및 건강과 노동력을 보전함으로써 일과 삶의 균형을 확보할 수 있고, 회사는 고비용·저생산성을 극복하는 동시에 근로자의 건강 및 안전을 보호 할 수 있습니다. 관련 법규 부재 시는 RBA 행동규범에 따라 주당 총 근로시간이 60시간을 초과하지 않도록 하며, 매 7일마다 하루 이상 휴무를 부여해야 합니다. 또한 연장근로는 당사자의 합의 하에 자발적으로 실시합니다.

▪ 임금과 복리후생

LG전자는 법정 최저 임금 이상을 급여명세서와 함께 지급하고, 불가피한 초과 근무 시 정규시급보다 높은 초과근무 수당을 지급합니다. 임금은 근로의 대가 및 생계 유지의 수단으로, 적정한 수준의 보상은 생활 안정과 근로 의욕의 질적 향상에 있어 매우 중요합니다. 또한 차별적인 처우가 발생하지 않도록 동일노동 동일임금 원칙을 지지하고 있으며, 징계조치로서 급여 공제(감급)는 허용하지 않습니다. 지각으로 인하여 급여를 공제할 경우, 근로하지 않은 시간에 해당하는 급여만 공제합니다. 급여명세서는 총 근무시간, 구체적인 공제 내역 등 충분한 정보를 포함하여 근로자에게 제공되어야 하며, 현지법에서 요구하는 사회보험 제도 및 복리 후생은 모든 근로자에게 제공합니다.

■ 결사의 자유 및 단체 협약

LG전자는 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 따라 단체협약과 평화적 집회를 위한 결사의 자유를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 부당한 처우를 하지 않습니다. 결사의 자유는 근로조건에 대한 이익을 확보하고 보호하기 위해 자발적으로 단체를 만들거나 가입하여 참여할 수 있는 모든 근로자의 기본적인 권리이며, 이러한 단체에 참여하지 않을 권리도 역시 존중합니다. 근로환경에 대한 의견 수렴 및 지속적인 개선을 추진하기 위해 근로자와 경영진과의 공개적이고 직접적인 쌍방향 커뮤니케이션은 필수적이며, 특히 결사의 자유가 법적으로 제한되는 경우라도 이러한 커뮤니케이션이 효과적으로 이뤄질 수 있도록 위법하지 않는 범위 내에서 근로자 협의체 결성을 허락합니다.

■ 다양성 및 포용성

LG전자는 개개인의 다양한 경험과 배경을 존중하는 조직문화가 근로자의 유연한 사고를 장려하고 통찰력을 키우며, 각자의 재능을 더욱 잘 발휘하게 한다고 믿습니다. LG전자는 모든 이해관계자의 연령, 민족, 성별, 성 정체성, 언어 차이, 인종, 국적, 출신 국가, 가족, 신체 또는 정신적 장애, 피부색 등 서로의 고유성을 존중합니다. 또한 결혼 여부, 임신 여부, 종교 또는 신념, 성적 지향, 사회적 또는 경제적 계층, 교육, 정치적 성향, 노조 활동, 군 복무 등 다양한 취향과 선택을 지지하며 이를 근거로 차별하지 않습니다. 서로의 차이를 포용하고, 더 나아가 이를 통해 배움을 추구하는 문화는 LG전자가 지속가능한 기업으로 성장하는 원동력이 될 것 이고, 이해관계자와 함께 '모두의 더 나은 삶'을 실현해 나갑니다.

■ 산업 안전보건

LG전자는 임직원, 협력회사와 모든 이해관계자의 안전과 보건을 경영의 최우선 가치로 두며, 안전하고 건강한 사업장을 조성하기 위하여 책임과 의무를 다합니다. 이를 위해 안전보건이 사업의 중요한 가치임을 인식하고, 재해예방활동과 함께 재해 발생 시 재발방지 대책을 수립하며 그 이행에 관한 조치를 실시하여, 종대재해 Zero 목표 달성을 위한 인력과 예산을 충분히 확보/제공합니다. 또한 LG전자와 모든 구성원은 안전보건 법규, 규정 및 절차를 철저하게 준수하며, 노경이 참여하는 산업안전보건위원회를 통해 안전보건의 안건을 심의·의결합니다. LG전자는 임직원, 협력회사와 모든 이해관계자에게 필요한 안전보건 정보를 투명하게 제공하며, 모든 구성원은 유해·위험요인을 지속 발굴하고 우선순위에 따라 개선하여, 사고예방과 안전문화 정착에 적극 참여합니다. 그리고, 안전보건 & 체계를 정기적으로 평가하고 문제점을 개선하여 끊임없이 보완하고 발전시키고, 사고, 질병 등의 위기 상황 발생 시 피해를 최소화하기 위한 조치계획을 수립하여, 훈련을 통한 대응능력을 향상시키고 대비합니다. 더불어 근로자는 안전보건 관련 우려사항을 보복의 우려 없이 자유롭게 제기할 수 있으며, 필요시 직면한 위험으로부터 스스로 벗어나 상황이 완화될 때까지 복귀하지 않도록 허용합니다.

■ 환경

LG전자는 기업인권 존중의 핵심 가치로서 환경 보호를 최우선으로 하며, 모든 경영활동 과정에서 환경에 미치는 영향을 최소화하고 지속가능한 발전을 달성하기 위해 노력합니다. 이를 통해 지역 사회와 이해관계자의 인권 보호에 기여합니다. 환경영향 저감 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 다양한 노력을 기울이며, 생산 단계에서 에너지 절감 및 폐기물 감량, 친환경 제품 개발, 폐전자제품 재활용 확대 등을 통해 환경 보호에 적극적으로 참여합니다. 또한 협력회사 및 계약 파트너에게 환경영향 시스템 구축을 지원하고 지속적인 성과 개선을 위해 노력함으로써, 공급망 전체의 환경 영향을 최소화합니다.

특히, LG전자는 2030년 탄소중립 목표 달성을 위해, 1.5도 시나리오에 기반한 온실가스 감축 목표를 SBTi(과학기반 목표 이니셔티브)를 통해 검증 받았으며, RE100 이니셔티브 가입 및 2050년 재생에너지 100% 사용 목표도 선언했습니다. 이를 위해 에너지 효율의 최적화, 탄소저감 기술투자 및 재생에너지 사용확대 등을 통해 온실가스 배출을 최소화합니다.

■ 책임있는 광물 조달(Responsible Sourcing)

LG전자는 하위 공급망인 광물 채굴과정에서 발생할 수 있는 인권 침해를 방지하고자, 불법적이고 비윤리적인 방법을 통해 취득한 원자재 및 광물 사용을 금지합니다. 협력회사는 “분쟁 및 고위험 지역 광물의 책임 있는 공급망에 대한 OECD 지침”에 따라 LG전자에 공급하는 원자재/부품/제품에 포함된 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금(분쟁광물), 그리고 코발트에 대한 관리 정책을 수립해야 합니다. 협력회사는 LG전자로 공급하는 원자재/부품/제품 내 3TG 광물 및 코발트 원산지 및 공급망에 대하여 실사(due diligence)를 수행해야 하며, RMAP(Responsible Minerals Assurance Process) 인증 또는 대체 가능한 인증평가 프로그램에서 인증받은 제련소, 정련소로부터 공급받아야 합니다.

■ 개인정보 보호

LG전자는 임직원, 협력회사 직원을 포함한 모든 공급망의 이해관계자 및 소비자의 개인정보 보호를 최우선으로 인식합니다. 업무를 목적으로 처리되거나 웹사이트 또는 제품 및 서비스를 이용하는 과정에서 수집 및 활용되는 모든 개인정보는 엄격한 개인정보 보호 정책에 따라 관리되며 모든 이해관계자 및 소비자의 권리와 선택권을 존중합니다. LG전자는 각 국가별 규제 및 법률을 준수하며 이를 회사의 개인정보보호 정책에 반영하여 적법성을 갖추고 이를 기반으로 이해관계자 및 소비자의 개인정보를 안전하고 투명하게 처리합니다. 또한 필요한 범위 내에서만 정보를 공유하며 사용자는 언제든지 자신의 정보에 대한 접근, 수정, 삭제 등의 권리를 행사 할 수 있고 적용 가능한 법률에 따라 정보처리에 이의를 제기할 권리가 있습니다. 이러한 개인정보보호 체계의 안정성과 투명성을 체계적으로 보증하기 위하여 당사는 ISO 27701 개인정보보호체계 인증을 취득하여 관리합니다.

■ 제품 접근성

LG전자는 장애인, 노약자, 어린이 등 누구나 제품이나 서비스를 편리하게 이용할 수 있도록 접근성을 강화합니다. 제품을 사용하는 누구도 소외되지 않는 ‘모두를 위한 가전’을 모토로 점자스티커, 음성인식기능, 컴포트 키트 등을 개발해 제공하고 있으며, 서비스 이용에도 어려움이 없도록 수어상담 서비스, 키오스크 등 다양한 맞춤형 서비스를 제공합니다.

■ AI 윤리

LG전자는 증가하는 AI(Artificial Intelligence) 윤리 이슈에 대비하고, 윤리적인 AI 개발과 활용을 위해 LG AI 윤리위원회 및 워킹그룹에 참여하여 LG AI 윤리원칙 제정에 기여했습니다. AI 윤리원칙은 AI를 개발하고 활용하는 LG의 모든 구성원이 지켜야 할 올바른 행동과 가치 판단의 원칙으로서, AI 신뢰성을 확보하고 윤리 문제를 사전에 예방하고자 제정되었습니다. LG AI 윤리원칙은 인간존중, 공정성, 안전성, 책임성, 투명성의 5대 핵심가치로 구성되었습니다.

■ 협력회사 책임

LG전자는 지난 10여 년간의 인권 실사 경험을 통해 부정적인 인권 영향은 하위 공급망에서 주로 발생하고 있음을 확인했습니다. 이에 대응하기 위해 1차 협력회사에게 하위 공급망 관리를 요구하는 한편, 자가점검 대상도 2차 협력회사까지 점진적으로 확대합니다. 특히, 강제노동, 아동노동, 근로시간, 임금과 복리후생, 안전보건에 초점을 두고, 협력회사 행동규범 교육 등 관련 지원합니다.

인권 실사

LG전자는 다양한 이해관계자에 대한 인권 존중 약속을 이행하기 위한 방침들을 수립하여 이행합니다. 인권 관련 방침은 관련 국제 인권 기준 및 산업계 표준을 참고하여 제정하고, 교육 등 인식 제고 활동을 통해 방침의 이해도를 높이고 이행여부를 정기적으로 확인합니다. 또한 정기적으로 최신 국제 인권기준 및 이해관계자 기대사항을 반영하여 방침을 개정하고 있으며, 모든 최신 인권방침은 외부에 투명하게 공개합니다.

LG전자는 2010년부터 RBA 행동규범에 기반한 인권 실사를 매년 실시합니다. 실사 대상은 국내외 전 생산사업장과 협력회사이며, 매년 자가점검 및 현장심사를 통해 잠재적인 인권 리스크를 파악하고 개선하는 활동을 실시합니다. 그 밖에도 안전환경 분야는 생산사업장 대상으로 보다 전문적인 현장점검을 실시하고 있으며, 협력회사 대상으로는 화재안전을 주제로 매년 현장을 점검합니다. 추가적으로 2022년부터는 주요 협력회사에 대해 온실가스 배출량 조사를 시작했습니다. 분쟁광물에 대해서는 4대 광물(주석, 탄탈륨, 텉스텐, 금) 및 코발트 제련소에 대해 매년 사전심사 및 평가를 실시하여, 이슈가 있는 제련소는 공급망에서 제외합니다.

LG전자는 인권 실사를 통해 예상되는 인권 침해를 예방하고, 부정적인 영향이 발생한 경우에는 개선책을 수립하여 재발방지에 힘쓰고 있습니다. 반복되거나 심각한 부정적 영향이 예상되는 되는 경우에는 사내 인권 관련 협의체를 통해 안건을 상정하고, 전사적인 개선 목표를 수립하여 개선하고 그 효과성을 추적 관리합니다. 주요한 인권 실사 결과 및 개선사항은 지속가능경영보고서 등을 통해 투명하게 공개합니다.

구제

LG전자는 경영활동을 통해 부정적인 인권 영향이나 인권 침해에 연루되지 않도록 인권 실사를 철저하게 수행합니다. LG전자가 인권 침해에 직접적으로 연관되어 있거나 기여한 경우 신속하게 피해를 조사하고, 이해관계자와 협력하여 효과적인 구제책을 제공하고 향후 동일한 피해가 발생하지 않도록 근본 원인을 분석하여 개선할 것을 약속합니다. 또한 협력회사가 인권 침해에 연루될 경우 이를 시정할 수 있도록 협력회사에 구제책 제공을 요청하고, 사안에 따라 적절한 지원을 실시합니다. 구제책은 피해가 발생하지 않았을 때의 상황으로 회복하거나 피해에 대해 보상하는 것을 목표로 합니다.

구제 절차는 부정적 인권 영향에 대한 대응뿐 아니라, 사전 예방적 기능도 포함합니다. 이에 LG전자는 효과적인 고충처리 메커니즘(Grievance Mechanism)을 통해 경영활동 과정에서 영향을 받은 사람들의 고충이 제기되고 처리될 수 있도록 다양한 채널을 제공합니다. LG전자는 임직원, 협력회사, 고객 등 모든 내외부 이해관계자가 자유롭게 인권 관련 고충을 상담 및 제보를 할 수 있도록 LG 그룹과 연계해 제보사이트(<https://ethics.lg.co.kr>)를 운영합니다. 모든 제보 내용은 본인의 동의 없이 그 신분을 노출하거나 이를 암시하는 어떠한 정보도 공개하지 않으며, 이를 준수하지 못함으로 인해 발생한 불이익에 대해서는 원상회복 및 이에 준하는 책임을 다합니다. 제보 처리는 제보 내용에 대한 엄격한 비밀준수를 서약한 제한된 인원에 의해 수행됩니다. 또한 부정비리 행위 근절을 위해 제보자 보호 규정 제정 및 준수, 부정비리 신고 포상제도를 운영합니다. 더불어 LG전자는 이해관계자의 인권보호를 위해 각 국가별 상황에 적합한 고충처리 절차를 추가로 구축하여 운영하고 있으며, 정기적인 교육을 통해 고충처리 절차 및 채널에 대해 안내합니다. 또한, 협력회사도 자체적인 고충처리 체계를 구축하고, 하위 협력회사에도 고충처리 체계가 확산되기를 기대합니다. LG전자는 내외부 이해관계자에게 어떠한 형태의 보복을 금지하며, 사법적/비사법적 구제 절차에 참여할 권리가 존중하고 협조합니다.

이해관계자 소통

LG전자는 기업에게 인권존중 책임이 있음을 인지하고 있으며, 이를 위해 인권 원칙을 포함한 다양한 인권방침 및 관련 절차를 수립하여 이행합니다. 이러한 활동 및 성과는 지속가능경영보고서, 홈페이지 등 다양한 소통 채널을 통해 이해관계자에게 투명하게 공개함으로써, LG전자가 인권 영향에 대해 어떻게 관리하고 있는지 충분한 설명을 하고자 노력합니다. 또한 부정적 인권 영향을 파악하고 이를 구제하는 과정에서 이해관계자와 함께 근본 원인을

파악하고 해결책을 도출합니다. 오늘날 기업의 사업과 경영활동은 매우 복잡하기 때문에, 기업이 적극적인 노력과 관심을 기울이더라도 부정적 영향이 발생할 수 있습니다. 이에 LG전자는 임직원, 협력회사, 지역사회, 고객, 정부, 투자자 등 광범위한 이해관계자와의 소통을 통한 인권 증진을 추구합니다. 이를 위해 인권보호에 관한 공식적인 정보 공개는 물론, 적극적인 이해관계자 의견 청취 및 참여를 통해 적극적인 인권존중 책임을 이행합니다.

인권 거버넌스

인권 경영을 지속적으로 추진하고 이행하기 위해서는 거버넌스 차원의 개선이 필수적입니다. LG전자는 경영활동을 통해 인권존중 책임이 이행될 수 있도록 거버넌스를 수립했습니다. LG전자의 최고 의사결정기구인 이사회는 지속가능경영 활동을 총괄 관리하며, 이사회 산하 소위원회인 ESG위원회를 통해 노동인권, 안전보건, 기후변화 등 주요 지속가능성 이슈에 대한 정책 및 중장기 목표를 승인하고, 이행 성과를 감독합니다. 반기별 개최를 원칙으로 하고 있는 ESG위원회는 사외이사 4인과 사내이사 1인(CEO)으로 구성되며, 사외이사가 의장직을 수행하여 독립성을 강화했습니다. CSO (최고전략책임자)가 주관하는 ESG협의체는 지속가능경영 관련 임원들로 구성되어 노동인권, 환경, 협력회사, 윤리경영, 전략, 컴플라이언스, 고객, 정보보안 등에 대한 단기 및 중장기 계획과 진행사항, 개선점 등을 논의합니다. ESG협의체에서 논의된 방향성과 진척현황, 주요 이슈는 ESG위원회에 보고되어 논의합니다. 또한 반기별 개최되는 CRO(최고리스크책임자) 주관 전사 위기관리위원회를 통해 노동, 공급망, 품질, 생산, 안전환경, 고객가치, 물류, 영업, 정보보호, 컴플라이언스 등에 대한 리스크를 점검하고 개선 활동을 실시합니다.

LG전자의 인권 관련 방침, 가이드라인 및 이행 경과사항은 아래에서 확인하실 수 있습니다.

- [글로벌 노동방침](#)
- [글로벌 노동방침 가이드라인](#)
- [협력회사 행동규범](#)
- [협력회사 행동규범 가이드라인](#)
- [안전보건 경영방침](#)
- [환경 경영 정책](#)
- [다양성 및 포용 방침](#)
- [현대판 노예금지 성명서\(영문\)](#)
- [윤리규범](#)
- [행동강령](#)
- [분쟁광물 실사 보고서\(영문\)](#)
- [개인정보 처리방침](#)
- [제품 유해물질 관리 지침](#)
- [LG AI 윤리원칙](#)
- [지속가능경영보고서](#)

문서 이력

Version 1.0 – 2024년 6월 제정

LG전자 인권 원칙은 기업에 인권존중 책임이 있음을 인지하고, 관련 국제 기준을 존중하겠다는 의지와 함께 다양한 사내 인권방침을 통합하고자 2024년 최초로 제정되었습니다. 최신 원칙은 공식 웹사이트 (<https://www.lge.co.kr/company/sustainable/policy>)에서 확인하실 수 있습니다.