LS ELECTRIC 다양성·형평성·포용성 정책

1. 개요

가. 제정 목적

LS ELECTRIC은 고객, 주주, 사회 등 모든 파트너와 함께 지속 가능한 성장을 추구하는 LS Partnership 경영철학을 바탕으로 성별, 인종, 종교, 장애, 성 정체성 등 모든 구성원의 다양성을 존중하는 조직 문화를 조성하고 포용적인 사회로의 전환에 기여하고자 다양성, 형평성, 포용성 정책(이하 "DEI 정책")을 제정한다.

나. 적용범위

본 정책의 적용 범위는 LS ELECTRIC의 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)으로서 국내외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 해외지사, 합작투자사(Joint Venture)의 임직원을 포함한다. 다만, 본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 정책을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는 LS ELECTRIC의 모든 임직원은 본 정책에 따라 업무를 수행한다.

2. 기본 원칙

LS ELECTRIC은 직장 내 괴롭힘, 성희롱 및 기타 비인도적 대우를 예방하고, 모든 구성원이 존중받고 소속감을 느끼며 성장할 수 있도록 다양성(Diversity), 형평성(Equity), 포용성(Inclusion)의 원칙을 경영활동 전반에 반영한다.

또한, 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다.

(1) 다양성(Diversity) 및 포용성(Inclusion)

다양성은 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등 임직원의 특성을 존중하는 것이며, 포용성은 다양한 임직원이 존중받고 소속감을 느끼며 자신의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 것을 의미한다. 구체적으로 다음의 사항을 준수함으로써 다양성을 존중하며 포용적인 조직문화를 실현한다.

ㅇ 회사는 다양한 문화, 세대, 국적, 전문성, 경험, 업무방식이 조직의 혁신과 지속가능성을 높

이는 핵심 요소임을 인식한다.

- 회사는 인종, 민족, 국적을 초월하여 다양한 문화적 정체성을 가진 인재를 확보하여 임직원 개개인이 자신의 역량을 펼칠 수 있는 환경 및 결혼 여부, 이혼 여부, 자녀 유무 등 가족 관계가 서로 다른 모든 임직원들이 공존할 수 있는 환경을 조성한다.
- 회사와 임직원은 상호 간 성별, 인종, 연령, 사회적 문화적 배경 등에 따른 차별과 편견 없이 대우하며, 다양한 배경을 가진 구성원들이 서로 협력하여 일하는 곳임을 인식한다.
- 특정 임직원들이 신체적 정신적 장애로 인하여 업무에 어려움을 겪을 수 있음을 인식하고, 장애를 이유로 그들을 회사에서 소외하거나 배제하지 않는다.
- 성별, 연령 등과 무관하게 상호 존중과 열린 태도로 소통하고 갈등을 해소할 수 있는 내부 커뮤니티(Employee Resource Group) 조성을 통해 포용적인 조직 문화를 구축한다.

(2) 형평성 (Equity)

공정한 기회와 구조적 장벽 해소를 위하여 모든 임직원에게 필요한 지원을 제공하여 실질적으로 동등한 기회를 보장받는 것으로 다음의 사항을 준수하여 형평성을 보장한다.

- 채용, 평가, 보상, 승진 등 인사의 전 과정에서 주관적 편견과 불합리한 차별 요소를 배제하며, 성별, 연령, 장애 등 능력과 무관한 요소가 아닌 개인의 역량과 성과를 기준으로 공정하게 대우한다.
- 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 원칙을 준수하며, 성별 또는 성정체성, 장애여부, 국적, 민족, 인종 등에 따른 불합리한 임금 격차나 승진 상의 불이익이 발생하지 않도록 평등한 기회를 제공한다.
- 개인의 능력을 향상시키기 위한 교육, 지원 등을 적절하고 균등하게 제공한다.
- 임직원의 임신, 출산, 육아 등으로 인한 휴직을 보장하고, 다양한 가족 현황을 고려하여 시간, 장소, 방법 등 유연하게 업무를 수행할 수 있도록 장려한다.

3. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지

- 회사는 신체적 괴롭힘, 정신적 괴롭힘, 언어적 모욕, 따돌림, 업무상 괴롭힘, 개인적 괴롭힘 등 직장 내 괴롭힘에 해당하거나 이에 준하는 행위를 금지한다.
- 고용, 승진 교육, 임금 등에서 성별에 의한 부당한 대우를 방지하며 직장 내 성희롱 방지를 위한 교육을 수행하고 피해자의 권리를 보호한다.
- 회사는 성적 언동, 성적 요구, 성적 이미지·메시지 공유, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 행위, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 불이익 또는 이익 제공 의사표시를 금지한다.

- 관리자 및 전담조직은 직장 내 차별, 괴롭힘, 성희롱 징후를 인지한 경우 즉시 필요한 보호 조치와 보고 절차를 이행해야 하며, 피해자와 협조자에 대한 보복을 금지한다.
- 위반행위가 확인된 경우 회사는 관련 법령 및 내부 규정에 따라 징계, 교육, 업무분리, 배치 전환, 재발방지 조치 등 필요한 조치를 취한다.

4. 실행 방안

- 대표이사 및 경영진은 DEI 가치가 경영활동 전반에 반영되도록 방향성을 제시하고, 관련 조직의 실행을 지원한다.
- 회사는 매년 지속가능경영보고서 등을 통해 본 정책 관련 사항이 이행 현황 및 주요 성과를 모니터링하며, 국내외 법령, 글로벌 공시 기준, 이해관계자 요구사항 및 사회적 기대 변화에 따라 본 정책과 관련 제도를 지속적으로 개선한다.
- 회사, 계열사, 협력회사에도 차별 및 괴롭힘 금지, 다양성, 형평성, 포용성 원칙이 준수되도록 한다.

[참고문헌]

구분	참고 기준
DEI 개념 및 정책 기준	- ISO 30415:2021 Human Resource Management - GRI Standards 405-Diversity and Equal Opportunity(2016)
국내 법령 및 내부 기준	- 근로기준법 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 - 장애인고용촉진 및 직업재활법