

인적자본 정책

[정책 관리 정보]

제정 일시 : 2025년 12월 1일

주관 부서 : 인사총무Part

결재 승인 : 대표이사(CEO)

1. 개 요

1) 제정 목적

본 정책은 LS머트리얼즈(이하 "회사")의 인적자본 경영에 관한 기본 원칙과 방향을 정하여, 임직원 개개인의 가치를 존중하고 무한한 성장 잠재력을 발휘할 수 있는 환경을 조성하는 데 그 목적이 있다. 회사는 '구성원의 성장이 곧 기업의 지속가능한 미래'라는 신념 아래, 글로벌 기준에 부합하는 인적자본 경영 체계를 구축하고 이를 지속적으로 발전시켜 나간다.

2) 적용 범위

본 정책은 회사의 전 임직원에게 적용하며, 회사가 출자한 법인 및 협력사에 대해서도 본 정책의 취지를 존중하고 준수할 것을 권장한다.

2. 기본 원칙

1) 차별 없는 기회 보장

회사는 성별·장애·인종·연령 등에 관계없이 모든 구성원이 평등하게 존중받고 공정하게 일할 수 있는 환경을 보장한다.

2) 건강한 일·가정의 균형

회사는 임직원이 일과 가정을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하여 업무 몰입도와 삶의 질을 함께 높인다.

3) 신뢰 기반의 소통 문화

회사는 임직원과 경영진이 수평적이고 열린 자세로 소통하는 신뢰 기반의 조직문화를 선도한다.

3. 다양성 및 포용성 실천

회사는 성별·장애·인종·연령 등에 관계없이 구성원 모두가 평등하게 존중 받으며 공정하게 일할 수 있는 포용적 조직을 지향한다.

(1) 장애인 고용 촉진 및 지원

장애인의 특성에 맞는 직무를 개발하고 사내 편의시설 인프라를 지속적으로 개선하며, 장애인 근로자의 적응을 위한 멘토링 제도와 장애인표준사업장과의 도급계약을 통해 편견 없는 일터를 실현한다.

(2) 공정 채용 및 양성 평등

편견 없는 직무 중심의 채용 프로세스를 구축하고, 여성 인재 임용 확대 등 양성평등의 가치를 실현한다.

4. 인재육성 프로세스 운영

회사는 체계적인 인재 육성과 몰입도 높은 조직문화 구축을 위해 '인재육성 프로세스'를 정립하여 실행한다.

(1) 교육 수요 파악

임직원 교육 수요 및 개인 맞춤형 성장 경로 파악을 위해 정기적인 교육 니즈 조사와 개인별 IDP(역량개발계획) 수립을 통해 실질적으로 필요한 역량 개발 항목을 식별한다.

(2) 연간 교육 계획 수립

파악된 수요를 바탕으로 교육·훈련 로드맵을 구성하고, 직급·직무·직군별 맞춤형 교육 과정과 예산을 효율적으로 편성한다.

(3) 맞춤형 육성 지원

직급·직무·직군별 맞춤 교육 및 자기주도적 역량 개발 인프라를 제공한다.

(4) 개인 역량개발

주도적인 커리어 개발을 통해 실질적인 개인 역량 향상을 유도한다.

(5) 경영목표 달성

고도화된 역량을 갖춘 임직원들이 각 분야에서 혁신을 주도하며 지속 가능한 경영 목표를 달성한다.

5. 일·생활 균형 양립 지원

회사는 업무 몰입도가 구성원의 건강한 가정을 바탕으로 시작된다는 신념 아래, 일과 가정이 조화롭게 공존하는 근무 환경을 조성한다.

(1) 유연한 근무 제도(Flexible Work)

시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제 등 개별 상황에 맞춘 유연한 근무를 통해 일과 생산성을 함께 장려한다.

(2) 생애주기별 맞춤 보장

임신기 및 육아기 근로시간 단축, 남녀 출산휴가 및 육아휴직, 복직 시 기존 직무 복귀 등을 지원하며, 자녀 및 손자녀 출산 시 출생 축하 및 양육 지원금을 지급한다.

(3) 임직원 웰빙 & 종합 케어

정기 건강검진 및 직원 단체상해보험 가입 등을 통해 임직원과 가족의 건강을 보살핀다.

6. 신뢰·존중 기반 노경 관계 수립

회사는 근로자와 경영진 간의 수평적인 노경 관계를 통해 서로 간의 벽을 허물고 하나의 원팀(One-Team)으로서 신뢰와 존중을 기반으로 함께 성장한다.

(1) 상생 파트너십 수립

노동 3권을 존중하며, 정기 노사신뢰협의회와 단체교섭 등을 통해 정기적으로 소통하며 상생의 관계를 유지한다.

(2) 임직원 참여 모니터링

정기적인 만족도 조사와 직원 건의사항 취합 및 피드백을 통해 근무 환경을 지속적으로 개선한다.

(3) 고충처리 절차 마련

노사 공동 고충처리위원회를 구성하여 직원들의 고충 처리에 힘쓴다.

부 칙

1. (시행일) 본 정책은 2025년 11월 1일부터 시행한다.
2. (개정) 본 정책의 제정 및 개정은 소관 부서의 검토를 거쳐 시행한다.
3. (소관 부서) 본 정책의 소관 부서는 인사총무Part로 한다.