



LG Display ESG 供应网行为规范 / 标准

(Version 4.1)

使用本准则时，请确认是否为体现了最新修订事项的修订版本。

此外，在使用本准则时，若出现有关错误、遗漏或者不明确事项的相关咨询或反馈，请发邮件至下列邮箱进行咨询。

咨询处：LG Display ESG 核查/评估组(rohky@lgdisplay.com)



Copyright © 2026 LG Display Co., Ltd.保留所有权利。

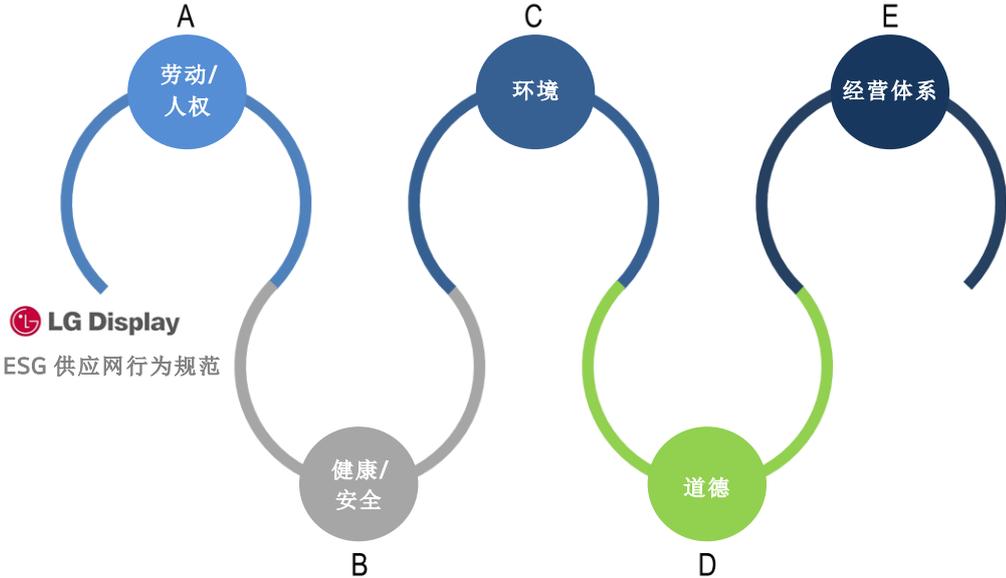
LG Display ESG 供应网行为规范

制定 LG Display ESG 供应网行为规范（以下简称“规范”），是为了与 LG Display 的产品生产相关的 LG Display 和合作公司的所有国内外营业所（以下简称“营业所”）构建安全的生产环境，在保证正式、临时及派遣劳动者（以下简称“劳动者”）得到尊重的同时，企业运营更加的环保、伦理化。

营业所是指，包括 LG Display 在内，向 LG Display 提供原材料、包装材料、人力、物流等商品和服务的所有类型的组织。不仅是 LG Display 和合作公司，向合作公司提供原辅料及包装材料的所有合作公司都要遵守本规范。

LG Display 可根据需要变更本规范，为针对是否遵守本规范进行评价，LG Display（以及/或外部审查人员）可以访问营业所，并要求进行整改。

本规范包括 6 个领域。针对 A 劳动·人权、B 健康·安全、C 环境、D 提出企业伦理相关标准、E 经营体系在遵守上述规范中所需的构成要素进行说明。



各营业所应履行明示的内容，并且应能够通过记录及文件进行确认。并且，管理者及劳动者应能够明确说明相关内容。

本规范不仅反映了韩国国内法规，同时还反映了 OECD 跨国公司方针、UN 商务及人权指导原则、国际劳工组织(ILO)核心协约、UN Global Compact 的 10 个原则等国际标准，当本规范与地区法规间产生冲突时，将优先适用更加严格的标准。

此外，LG Display 还运营、维护 LG Display 供应网 Standard，它规定了关于本规范的详细要务。

A. 劳动 · 人权

营业所应保护劳动者的人权，并同国际社会达成的共识一样，为劳动者能得到尊严与尊重的待遇而努力。这适用于临时劳动者、移民劳动者、学生劳动者、签约劳动者、直接雇佣劳动者等所有类型的劳动者。

A1) 自愿劳动

不可使用强制、担保（为偿还债务而劳动）或被合约捆绑的劳动、非自愿劳动或剥削徒刑劳动、奴隶制及人口贩卖。此处也包括为了获取劳动力或劳工而利用威胁、暴力、压制、绑架或欺诈等手段进行运送、窝藏、雇佣、转移或收容。不可对包括工人宿舍或住所在内的企业提供的设施进行不合理地限制出入，也不可以不合理地限制劳动者在设施内进行自由活动。作为雇佣流程的一环，需针对所有劳动者使用其对应的母语起草包含雇佣条件的雇佣合同，且必须以书面形式提供给劳动者。外国人移民劳动力必须在离开出生国家前拿到书面雇佣合同，并且此合同中需包含劳动条款及条件。并且，劳动者在入境录用国家时，劳动合同内容不允许有替换或变更，但如果为了遵守当地法律而进行了变更，并提供与原有条款同等或更合适的条款，可作为例外进行认证。所有工作需出于劳动者自愿，劳动者根据劳动合同，在不损失公司利益前提下，有权告知公司随时进行合理辞职或退休。雇主和人力资源企业及分包商不可保管或销毁、隐藏或扣押政府发放的身份证、护照或劳动许可证等身份及移民相关文件。雇主仅可在履行法律义务的情况下对文件进行保管。除上述情况外，劳动者们在任何情况下都有权查看文件。不得要求劳动者支付雇主的人力资源企业或分包商的募集手续费或雇佣相关其它手续费。但如果发现劳动者已支付了手续费，需退还给劳动者。

A2) 年少劳动者

营业所不得在任何生产阶段雇用在 1) 满16岁 2) 接受义务教育的年龄 3) 低于法律规定的最低劳动年龄的童工。必须执行适当的程序来确认劳动者的年龄。必须在采用以教育为目的的合法工作场所见习项目。未满18岁的青少年劳动者不得从事危险作业、加班、夜班作业。营业所应通过管理学生记录、彻底核查教育机构、以及相关法规规定的学生劳动者人权保护等方面的努力，合理地执行对于学生劳动者的管理，并且，为全部学生劳动者提供必要的支援与教育训练。若没有当地法律法规，学生劳动者、实习及见习生的薪资水平须与执行其他相似业务的新员工的最低水平保持一致。发现童工时，须进行援助和纠正。因考虑到对未成年劳动者的保护措施（禁止加班等）在现实情况中存在困难，建议慎重决定录用未成年劳动者。若不可避免地录用了未成年劳动者，请务必遵守未成年劳动者保护程序。

A3) 工作时间

除紧急情况或特殊情况外，包括延长工作时间在内的每周工作时间不得超过60小时，或不得超过法定工作时间。并且，营业所应保障劳动者每7天具有最少一天的休息日。营业所的工作时间和休息日必须遵守相关法律法规，超时工作必须为自愿行为。

A4) 工资及福利待遇

营业所应根据当地法规，支付高于最低工资与加班补贴比率的金额，并提供必须的福利待遇。不得将扣除工资作为惩戒措施。须适时地通过发放明细或类似文件提供工资支付标准。工资明细须详细的包含可证明对已执行业务给予了妥当报酬的相关信息，并在合适的时机提供给劳动者，便于其了解。当使用临时、派遣及外包人员时，应遵守当地相关法规。

A5) 人道待遇

营业所应尽全力杜绝工作场所的残酷行为，不可有包含对劳动者的暴力行为、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体压迫、集体霸凌、公开羞辱或语言暴力等在内的残酷、非人道行为，也不可有遭受此类待遇的危险。为保障人道对待，营业所应明确规定对于不人道行为的惩戒政策与程序，并向劳动者公示相应的政策与程序。

A6) 禁止歧视/欺凌

营业所不得在录用、工资、晋升、福利待遇、研修机会等雇用相关行为上根据人种、肤色、年龄、性别、性取向、出身民族/国家、残障与否、怀孕与否、宗教、政治立场、团体成员身份、是否完成兵役、作为保护对象的遗传医学信息、结婚与否等对其进行歧视或霸凌。并且，营业所应采取合理水平的措施，接受劳动者的宗教习惯。不得要求劳动者或待录用者进行可作为歧视依据的怀孕测试或医疗检查。

A7) 结社的自由

营业所应尊重劳动者的依法组织工会、加入公会、为进行团体协议与和平集会/示威与其他劳动者自由结社的权利，同样尊重劳动者参与或不参与活动的权利。劳动者们或其代表对工作条件及经营惯例不应有歧视、报复、威胁或欺凌的担忧，可以与管理层公开的沟通并分享自身的想法及忧虑。

B.健康・安全

营业所应构建安全健康的工作环境以及健康安全的经营系统，以便最小化工作相关灾害及疾病、提高产品/服务品质、最小化生产失误、留住劳动者及提高工作积极性。并且，为了解并解决营业所的健康安全问题，必须持续地听取劳动者意见并进行培训，保障劳动者拒绝从事危险作业和对易受伤害的作业环境进行举报的权利。

B1) 产业安全

对于劳动者安全方面存在的潜在危险因素（例如：须判断和评估此类化学物质、触电及其它能源资源、火灾/爆炸、运输手段、坠落等）可能暴露的问题，并通过恰当的设计、工程及行政方面的措施、预防层面的持续保修、安全的作业程序（包括Lock-out, Tag-out）、持续的安全教育来进行完善。必要时，向劳动者提供适合的个人保护装备，并且进行培训使其能够有效地应对相应危险因素。将孕产妇/哺乳期劳动者排除在危险的工作环境之外，消除或减少健康/安全方面的危险因素，采取合理措施以提供妥善舒适的工作环境。

B2) 应急预案(紧急情况)

营业所须事先了解和评估紧急事态和情况，采取包含报告紧急事态、通知员工、避难流程、教育及训练在内的应急预案及流程，将损失降到最低。最少每年2次紧急避难训练或采用比法律规定事项更加严格的标准。此外，应急预案还应包含恰当的感知及控制装备、无障碍紧急出口、合适的逃生装备、应急人员联系方式和重建计划。必须将对生命、环境及财产的损失降至最低作为计划和流程的重中之重。

B3) 工伤和疾病

企业应该规范流程和机制来预防、管理、跟踪和报告工业事故和疾病。应鼓励劳动者上报工伤和疾病，对情况进行分类、记录后要提供必需的治疗。应执行消除诱因的改正措施，为劳动者的复工提供支持。此外，为了防范、预防和应对员工之间潜在的传染病蔓延，必须制定程序并实施合理的措施。

B4) 职业健康

营业所应根据管理机制掌握、评估及控制员工在化学、生物、物理因素下暴露的情况。应通过合理的设计、工程及行政方面的管控措施来消除或控制潜在危害。若无法通过此类措施妥当的控制危害，则需要向劳动者提供保管妥当的个人防护装备，并要求劳动者使用。防护项目中应包含关于此类危害的相关教育资料。

B5) 负重工作

营业所须掌握、评估和控制重复作业、负重作业等给劳动者造成高负荷体力负担的工作。

B6) 机械安全防护装置

营业所应当对生产设备或其他机械装置进行安全性评估。使用可能伤害劳动者的危险机械装置时，应提供物理保护装置、安全联动装置(Interlock)、防火墙等，并妥当管理相应装置。

B7) 卫生、饮食和住宿

工作场所应为劳动者提供清洁的卫生间、饮用水、卫生的食品烹饪/储存空间及就餐场所。员工宿舍应保持洁净安全，提供合适的紧急出口、热水、供暖及通风设施、可单独保管个人物品和贵重物品的储物箱、个人空间。

B8) 安全与健康培训

营业所应当以劳动者为对象，用劳动者理解的语言进行安全与健康培训。应在营业所内醒目的位置展示健康与安全的相关信息，且劳动者可以靠近查阅。应在上岗前乃至上岗后的时间内定期向所有劳动者提供相关培训。应鼓励劳动者提出健康和安全问题，并保证劳动者不会被报复。

C.环境

营业所必须认识到，对环境履行责任对于生产世界一流的产品至关重要，在保护工作场所制造过程中的公共健康和安全的同时，应最大限度地减少对社区、环境和自然资源的消极影响。

C1) 环境许可证和报告

营业所须持有所有与环境认证相关的许可和批准，并持续保持更新。还须遵守许可流程中的操作和报告要求。

C2) 预防污染和减少资源使用

营业所要通过生产、维护维修及变更工序、替代原料的使用、资源保护、原材料回收利用和再使用等途径，努力从源头上减少或消除资源使用量和废物排放量。

C3) 有害化学物质

营业所在排放有害化学物质时应识别可造成环境污染的化学物质、废弃物、影响人类和环境的其它有害物质，并对相应物质进行安全处理、转移、存储、使用、再利用/再使用及废弃。

C4) 固体废弃物

营业所应系统的识别、管理、减少固体废弃物，并有责任的进行废弃或再利用。

C5) 大气排放

营业所应掌握挥发性的有机化合物、气溶胶、腐蚀性气体、粉尘、臭氧层破坏物质和工程产生的燃烧副产品的特点，进行日常检查，并根据规章制度进行管理和/处理后排放。此外 应定期检验大气污染纺织设备的处理效率。

C6) 产品所含物质限制

营业所必须遵守在产品及其制造工序上禁止/限制物质以及符合再利用/废弃相关标志(标签)法规和顾客的需求。

C7) 水资源和雨水管理

营业所应当记录水源、水的使用及排放情况，执行落实水资源管理项目，掌握其特性，寻找储存水的机会，并控制污染路径。全部废水在排放或废弃前，应掌握其特性，并监控、管理，务必依照要求进行处理应定期测试废水处理和控制系统的性能，保持最佳性能，严格遵守限制要求。

C8) 能源消耗和温室气体排放

营业所应制定缩减温室气体的目标。应计算并记录能源消耗量和 Scope1/2温室气体排出量，并就温室气体的缩减目标进行公开报告。另外，在提高能源效率的同时，必须找到有效方法，尽量减少能源消耗和温室气体排放。

D.道德

为履行其社会责任、谋求成功的事业，营业所应始终在各经营环节讲求伦理，并遵守以下最高水准的伦理标准。

D1) 业务清廉（遵守正道经营）

应在所有业务活动中遵守最高清廉标准。营业所应根据LG Display的正道经营方针，禁止一切形式的贿赂、腐败、抢夺及侵占行为，并采取不宽容政策。

D2) 禁止不正当利益

不可约定、提议、允许、提供或接受为收受贿赂或不正当利益而进行的各种手段。 此处包括以获取或拥有业务权利、赋予特定人员以业务权利或获取不正当利益为由，直接、间接的通过第三方约定、提议、允许、提供或接受钱财的行为。 为遵守反腐法令， 应实行检察、记录管理及执行程序。

D3) 信息公开

应透明公开的执行所有业务，并详细准确地记录在册。营业所应根据相关规定和行业标准，公开劳动、保健和安全、环境管理实况、经营活动、控制结构、财务状况及成果等相关信息。不允许在供应网内对相关领域的实况及惯例进行记录上的伪造或虚假陈述。

D4) 知识产权保护

营业所要尊重知识产权，保护客户信息安全。必须保护技术和专有技术转让。此外，还要保护LG Display和LG Display客户信息安全。

D5) 公平交易、广告及竞争

营业场所应遵守广告及竞争相关规定和公平交易标准。

D6) 保护身份和禁止报复

营业所应执行保护内部告发者的程序。营业所应向劳动者告知相关程序，使其免除对被报复的担心，放心地举报问题。

D7) 负责任的矿物采购

营业所不应使用通过非法、对环境造成不利影响的或非伦理的方法采购的原材料，并制定相关政策，保证使用通过符合OECD方针或同等、被认证的核查框架的方式进行矿物采购。在相关政策内必须包含冲突/责任矿物条款，向LG Display供应的原材料、零部件及用于产品的矿物（钽、锡、钨、金：以下称为3TG/钴、云母、锌、铝、铜、锂、镍、镁：以下称为责任矿物），应构建一个体系，保证不直接或间接的向严重蹂躏刚果民主共和国或其邻近国家人权的武装势力提供财源或便利。营业所应对向LG Display和客户公司供应原材料、零配件及产品内3TG/责任矿物的原产地及供应网进行实地考察，并根据LG Display及LG Display的客户公司要求提供包括3TG/责任矿物的原产地、冶炼厂及精炼商信息的核查资料。

D8) 个人信息保护

营业所应系统地保护与企业经营相关的所有个人信息。个人信息的收集、保管、处理、传送及共享时，要遵守个人信息保护法等相关法规。

E.管理体系

雇主必须采用或建立涵盖本准则内容的管理系统。应建立有关管理制度，并加以改善，使企业活动及产品符合相关法规规范及客户要求，遵守本规范的同时，掌握和缓和本规范有关的运营风险。管理体系应包含A)劳动人权、B)健康安全、C)环境、D)伦理的相关内容。*当具备A)劳动人权、B)健康安全、C)环境、D)伦理各部分有效认证书时，可省略对相应领域管理体系的检查。

E1) 企业表明遵守意志

营业所在遵守企业有关社会/环境责任规范的同时，应将其表明持续改善的决心的政策声明书，经最高经营者批准后，张贴在营业所内。

E2) 管理层的义务和责任

营业所应当明示对管理制度或对相关项目负责的公司高级管理层及代表。管理层应定期审查状况。另外，要任

命具有企业社会责任和可持续发展管理职责和权利的代表。

E3) 应对法规和客户要求

营业所必须有建立程序来标识、监控和执行包括本准则在内的相关法律和客户要求。

E4) 风险评估和管理

营业所应构建体系来掌握遵守运营层面的相关法律、环境、健康安全、劳动人权惯例及伦理风险。此外，为有效控制掌握风险，应规定各项风险的优先顺序，并定期管理其是否符合规定。

E5) 改进目标

营业所应将绩效目标、目标值和实施方案书面化，并定期评估对比目标的成果，以改善社会和环境成果。

E6) 培训

营业所在实行政策、程序，改进目标的同时，为遵守有关法律法规，必须面向管理人员和劳动者开展培训项目。

E7) 沟通

营业所必须明确地向其劳动者、合作公司和客户传达他们的方针、惯例、期望和成果。

E8) 员工参与

营业所应当建立劳动者意见汇总和参与的流程，包含有效的投诉处理系统，以评估与本规范相关员工的理解程度，并汇总意见，以引导持续的改进。须向劳动者提供可以提出困难和反馈问题的安全环境，且没有被报复或威胁的忧虑。

E9) 评估

营业所应当定期评估是否遵守本规范，相关法规和客户要求。另外，应顾客的要求，须允许第三方进行评估。

E10) 改进措施

通过对内外评估及检查，在规定时间内，对确认的不足之处采取配备相关处理流程的更正措施。

E11) 文件和记录

关于文件及记录的生成和保管，在妥当保管机密的同时，必须遵守相关法规和公司要求。

E12) 供应网的责任

营业所要将本规范的要求传达给下游合作公司，并审核其是否遵守了本规范。根据客户的要求运行对合作商进行第三方评估。

Contents

LG Display ESG 供应网行为规范.....	1
Contents.....	8
LG Display ESG 供应网标准	
A. 劳动人权(Labor & Human Rights).....	11
A1) 自愿劳动.....	11
A2) 年少劳动者.....	18
A3) 工作时间.....	24
A4) 工资及福利待遇.....	30
A5) 人道待遇.....	35
A6) 禁止歧视/欺凌.....	38
A7) 结社的自由.....	42
B. 健康安全(Health & Safety).....	47
B1) 产业安全.....	47
B2) 应急预案(紧急情况).....	56
B3) 工伤和疾病.....	64
B4) 职业健康.....	72
B5) 负重作业.....	75
B6) 机械安全防护装置.....	76
B7) 卫生、饮食和住宿.....	79
B8) 健康安全培训.....	84
C. 环境 (Environment).....	88
C1) 环境许可证和报告.....	88
C2) 预防污染和减少资源使用.....	90
C3) 有害化学物质.....	92
C4) 固体废弃物.....	97
C5) 大气排放.....	99
C6) 产品所含物质限制.....	103
C7) 水资源和雨水管理.....	104
C8) 能源消耗和温室气体排放.....	109

D.企业伦理 (Ethics).....	112
D1) 事业清廉性（遵守正道经营）及禁止不正当利益.....	112
D2) 禁止不正当利益.....	113
D3) 信息公开.....	114
D4) 知识产权保护.....	115
D5) 公平交易、广告及竞争.....	116
D6) 保护身份和禁止报复.....	117
D7) 负责任的矿物采购.....	118
D8) 个人信息保护.....	120
E.经营系统(Management System).....	122
E1) 企业表明遵守意志.....	122
E2) 管理层的义务和责任.....	123
E3) 应对法规和客户要求.....	126
E4) 风险评估和管理.....	127
E5) 改进目标.....	128
E6) 培训.....	129
E7) 沟通.....	130
E8) 员工参与.....	131
E9) 评估.....	133
E10) 改进措施.....	134
E11) 文件和记录.....	135
E12) 供应网的责任.....	136
参考文献.....	138

A. 劳动人权(Labor & Human Rights)

劳动者

《劳动标准法》第二条(定义)

无关职业的类型，以工资为目的在相关企业或在营业所提供劳动的人员。

劳动

《劳动标准法》第二条(定义)

指精神劳动和肉体劳动。

劳动合同

《劳动标准法》第二条(定义)

以劳动者向雇主提供劳动，雇主对此支付工资为目的而签订的合同。

A. 劳动人权(Labor & Human Rights)

营业所应保护劳动者的人权，并同国际社会达成的共识一样，为劳动者能得到尊严与尊重的待遇而努力。这适用于临时劳动者、移民劳动者、学生劳动者、签约劳动者、直接雇佣劳动者等所有类型的劳动者。

A1) 自愿劳动

不可使用强制、担保（为偿还债务而劳动）或被合约捆绑的劳动、非自愿劳动或剥削徒刑劳动、奴隶制及人口贩卖。此处也包括为了获取劳动力或劳工而利用威胁、暴力、压制、绑架或欺诈等手段进行运送、窝藏、雇佣、转移或收容。不可对包括工人宿舍或住所在内的企业提供的设施进行不合理地限制出入，也不可以不合理地限制劳动者在设施内进行自由活动。作为雇佣流程的一环，需针对所有劳动者使用其对应的母语起草包含雇佣条件的雇佣合同，且必须以书面形式提供给劳动者。外国人移民劳动力必须在离开出生国家前拿到书面雇佣合同，并且此合同中需包含劳动条款及条件。并且，劳动者在入境录用国家时，劳动合同内容不允许有替换或变更，但如果为了遵守当地法律而进行了变更，并提供与原有条款同等或更合适的条款，可作为例外进行认证。所有工作需出于劳动者自愿，劳动者根据劳动合同，在不损失公司利益前提下，有权告知公司随时进行合理辞职或退休。雇主和人力资源企业及分包商不可保管或销毁、隐藏或扣押政府发放的身份证、护照或劳动许可证等身份及移民相关文件。雇主仅可在履行法律义务的情况下对文件进行保管。除上述情况外，劳动者们在任何情况下都有权查看文件。不得要求劳动者支付雇主的人力资源企业或分包商的募集手续费或雇佣相关其它手续费。但如果发现劳动者已支付了手续费，需退还给劳动者。

禁止强制劳动

《劳动标准法》

第七条(禁止强制劳动)

雇主不得通过暴行、威胁、监禁以及对精神或身体上的自由使用不正当约束手段，不得强制要求违背劳动者个人自由意志的劳动。

第二十条(禁止预先确定违约金)

雇主不得签署有关预先确定未履行劳动合同时的违约金或损失赔偿金的合同

第二十一条(禁止抵消预支款)

雇主不得将预支款或其他以提供劳动为条件的预支借款与工资进行抵消。

第二十二条(禁止强制存款)

雇主不得在劳动合同之外附加强制储蓄或管理储蓄金的不合理要求。

非自愿劳动

强制、担保(包括债务约束)或合同劳动、非自愿或剥削性的监禁劳动、奴役劳动或人口贩卖。此处也包括为获取劳动力或服务而使用威胁、强制、强压、诱拐或欺诈手段进行输送、窝藏、招聘、转移或收容劳动者，或提供相关便利。

A1.1 不得允许任何形式的强制劳动或非自愿劳动(例如强制劳动、受奴隶合同限制的劳动、为抵消债务的劳动、基于人身买卖的劳动、犯人的劳动)。

1. 文件/记录遵守事项

1) 自愿劳动

- 在人事记录、投诉处理及工作时间明细、工资记录中，不应存在任何形式的非自愿劳动，且所有超时工作必须为自愿行为。
 - 非自愿劳动的示例：劳动者不同意的劳动、非法拖延的工资或津贴、奴役形态的工作(例：签证协商、监禁、以教育为代价的劳动)、通过警卫(武装或非武装)扣押劳动者、无权拒绝的非自愿超时劳动
- 不得安排超时工作使劳动者无法离开工作场所，不得对拒绝进行超时工作的劳动者采取扣除工资等的处罚措施、行使任何类型的强制行为、剥夺其今后的加班机会，也无法对其它拒绝超时工作的相关情况进行处分。
- 离职需要提前在 1 个月以内进行申请。
- 在没有合理申请的情况下离职时，罚款不得超过 1 个月基本工资的 60%。
- 离职必须是在没有处罚、罚款、暴力或扣留工资的相关威胁条件下的自愿行为。
- 所有工作必须为自愿的。(包括见习配置)

2) 手续费

- 向劳动者收取的全部手续费、扣除金额、保证金、罚金等应直接通知劳动者本人，并确保与此相关的全部文件及记录。
 - 在报酬、工资及其它记录中，除了“RBA 人口贩卖及强制劳动-手续费定义”
<https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBADefinitionofFeesJan2021.pdf> 中罗列的被许可的手续费以外，不得收取被禁止的手续费、过度的手续费、负债或贷款等内容。
- 不得向劳动者征收当地法规及 RBA 中禁止的手续费，当被确认已向劳动者征收相关费用时，应在发现之日起 90 天内归还劳动者。
- 如无相关法律法规要求，则禁止要求劳动者进行预存款。依据法律需要预存款时，合作企业需提供准确的预存款发票，并且相应预存款应在劳动者的雇佣关系结束后 1 个月以内或比相应预存款返还期限更短的时间内迅速的将全额退还给劳动者。

3) 贷款

- 个人贷款时，在劳动者总基本工资的 10% 以内免息，贷款期限须在 6 个月以内。

- 教育贷款时，在劳动者总基本工资的最高 10%以内进行贷款，贷款期限须在 1 年以内。
- 针对贷款偿还条款可以解读为因偿还债务须进行奴役生活或强制劳动时，禁止向劳动者或求职者提供个人贷款。

A1.2 应确立防止一切形式的强制劳动或者非自愿劳动的政策与程序。

1. 文件/记录遵守事项

- 不允许强制/债务/非自愿或剥削性质的监禁/人口贩卖或奴役劳动，规定劳动者不支付手续费/过度的手续费/保证金或不担任作为雇佣一环的债务，应确立有效的政策和流程，以确保劳动者在自愿或非自愿结束雇佣关系时，可以支付其与所有工作时间相对应的工资。
 - 适用于直接和间接雇佣劳动者。
 - 政策和流程的范围适用于招聘、录用及雇佣。
 - 应规定劳动者不可直接或通过扣除工资来支付一次性/分期付款。
- 针对各国家外国人劳动者和韩国国内迁移劳动者在上岗前需要支付的一切手续费费用金额，应设有相应的计算方式。

外国人劳动者(外来劳动者)的雇用

外国人劳动者的情况，在其以就业为目的离开本国或本人居住的地区之前，应将劳动合同的核心内容以文件形式提供给劳动者，并使用劳动者的母语向其说明。劳动合同的核心内容中应至少包括以下事项。

- 工作内容
- 工作时间
- 薪资
- 休假
- 福利待遇(居住、交通、工作服等)
- 向劳动者征收的手续费明细及金额
- 其他福利(年金、保险等)
- 工资扣除事项等

A1.3 为了使劳动者能够理解劳动合同条款，在确定雇用之前(内部或外来移民劳动者的情况，在离开本国/地区之前)，应根据法律要求制定的劳动合同的核心内容以文件形式提供给劳动者，并使用劳动者的母语进行说明，让劳动者明晰相关雇佣条件。

1. 文件/记录遵守事项

1) 雇佣合同

- 劳动者们必须在被雇佣前拿到母语版本的书面雇佣合同。
 - 雇佣合同：雇佣书信/协议文本/合同书
 - (变更时)应公开一切的合同变更事项，并遵循正直诚实的惯例与劳动者沟通/协商。
 - 应对遵循法律或客户要求事项的劳动者群体进行定义。(例：学生、实习生、派遣人员等)
 - 当无法用书面形式使用劳动者的母语时，允许使用劳动者的当地语言，但书面文件需通过劳动者的母语进行说明。
- 应在合同中明确规定，劳动者在收到合理的通知时，可在无损失的情况下辞职。
 - 合理的通知：在雇佣条款、当地法律或与雇主的相互协商下明确的通知期限中最短的期限
 - 无损失：
 - 当地劳动者：不使用处罚、罚款、暴力或不支付工资威胁
 - 迁移劳动者：不使用遣返本国、处罚、罚款、暴力或不支付工资威胁
- 不应使用为了妨碍“逃跑”、“提前辞职”的措辞表达。

2) 迁移劳动者

- 若非为遵守当地法律或使其适用同等级别或更好的雇佣条件，在其到达雇佣国家后将无法替换或变更雇佣合同。
 - 应公开合同变更的一切事项，并遵循正直诚实的惯例与劳动者沟通/协商。
- 应在迁移劳动者出境前，向其转达劳动条件及报酬(被保障的最低工资)和一般生活及业务条件等相关信息。

3) 应用劳动者可以理解的语言口头说明下列核心雇佣合同条款。

- 工作内容、工作时间、休假及年假、离职资格、福利待遇(居住、交通、工作服)、向劳动者收取的手续费及金额、工资及工资抵扣(包含所有社会保障保险)、计算方式、提供其它法律未作要求的福利(津贴、保险等)
 - 须保留口头确认雇佣合同核心条款的相关记录。

TPEA (第三方雇佣机构)

代表个人或公司，以经济补偿为交换招聘后备人力，承担帮助或处理就业、职业发展路径需求的角色，并维持业务的下游代理人等民间服务企业或公共机构或政府机构

A1.4 录用后，不得保管劳动者的政府签发身份证以及个人材料的原件。(同样适用于第三方雇佣机构/下级合作公司)**1. 现场遵守事项**

- 应能够向劳动者证明及展示提供有保管个人材料的空间。
- 劳动者有权直接保管或管理其身份证明文件。

2. 文件/记录遵守事项

- 应制定妥善的政策，以确保不私自保管政府签发的身份证或个人文件原件。
- 在劳动者文件中，不得有劳动者的个人文件原件。
 - 例：护照、工作签证/许可证、市民证、居住证、身份证、社会保障/保险卡/文件、出生证明、银行材料等
 - 虽允许雇主仅在取得就业许可及其它法律文件或需要更新信息期间持有其他相关个人文件，但也需要雇主或代理人明示保管相应文件的理由及预计保管期限。
- 在部分国家根据当地法律，雇主保管外国人或国内迁移劳动者的个人资料时，应具备相应的政策和流程来更加安全的保管仅法律要求的个人资料，且劳动者有权随时查看相应记录，任何情况下，都不得以为安全保管政府签发的身份证、护照或就业许可证为由向劳动者收取手续费。
 - 营业所应与 TPEA 在内的相关第三方相互协助，及时将所有身份证明资料原件归还给劳动者。
- 不得以任何方式毁损个人资料。

A1.5 禁止不合理地限制劳动者的自由移动。

1. 现场遵守事项

- 劳动者应可以在需要时自由地行动，以享受其基本的自由权利。
(不得有类似卫生间使用权等不合理的控制体系)
- 应保证劳动者在不工作时可以自由地往返营业所和宿舍(住所)。
 - 劳动者们居住在营业所(宿舍)时，应开放宿舍的出入权限，不得有流程上不合理的限制措施，或针对限制包含劳动者休息时间在内出入设施的自由而实施不当的警卫措施。
- 除保护劳动者的安全需要或相关法律允许的情况外，都不得约束或限制劳动者在饮用水及劳动者的宿舍寝室使用等生产区域或营业所提供的设施内的自由。
- 不得限制劳动者使用卫生间的时间及频率、可使用卫生间的劳动者人数，不得以使用卫生间期间不支付工资等为由限制劳动者的卫生间使用权。

2. 文件/记录遵守事项

- 应制定有关移动自由的政策/程序。
- 出入记录中不得出现关于自由移动的一切限制内容。
 - 应设有营业所/宿舍出入记录。
 - 针对有健康安全危险或需要接受培训才能靠近的特定区域，可以合理的限制劳动者靠近和接触。
 - 出入设施的自由不适用于罪犯劳动的情况。
 - 移动自由的示例：卫生间、饮水、外部医疗设施等的出入

最低年龄

《劳动法》第六十四条(最低年龄与就业许可证)
规定不得使用未满 15 岁(包括「初等·中等教育法」规定的中学在读的未满 18 岁的人)的劳动者。

A2) 年少劳动者

营业所不得在任何生产阶段雇用在 1) 满 16 岁 2) 接受义务教育的年龄 3) 低于法律规定的最低劳动年龄的童工。必须执行适当的程序来确认劳动者的年龄。必须在采用以教育为目的的合法工作场所见习项目。未满 18 岁的青年少劳动者不得从事危险作业、加班、夜班作业。营业所应通过管理学生记录、彻底核查教育机构、以及相关法规规定的学生劳动者人权保护等方面的努力，合理地执行对于学生劳动者的管理，并且，为全部学生劳动者提供必要的支援与教育训练。若没有当地法律法规，学生劳动者、实习及见习生的薪资水平须与执行其他相似业务的新员工的最低水平保持一致。发现童工时，须进行援助和纠正。因考虑到对未成年劳动者的保护措施（禁止加班等）在现实情况中存在困难，建议慎重决定录用未成年劳动者。若不可避免地录用了未成年劳动者，请务必遵守未成年劳动者保护程序。

A2.1 应雇用高于最低年龄的劳动者。

1. 现场遵守事项

- 劳动者中不得有未满最低年龄的人。
 - 应以高于满 16 岁、接受义务教育的年龄、法定最低工作年龄的年龄为标准。

2. 文件/记录遵守事项

- 员工文件和/或劳动者名单内的全部劳动者应在最低年龄以上或公司政策规定的最低年龄以上。(适用更高的年龄)
- 当通过外部监察或自查发现当前未成年劳动者、过去未成年劳动者或合同到期的未成年劳动者时，营业所应立即向 LGD 相关部门进行通报。

当前未成年劳动者

监察时间内正在设施内工作的未成年劳动者

过去未成年劳动者

在开始上岗工作时未满足法定最低年龄，但在监察时间内超过最低年龄的劳动者

合同到期的未成年劳动者

在监察时间内，不再在设施内工作的当前未成年劳动者或过去未成年劳动者

确认最低年龄

在 RBA 中要求利用下列文件确认劳动者年龄。

- 通过网上资源或地方政府办公室等第三方资源（可利用时）的验证
- 出生证明
- 政府签发的个人身份证
- 驾驶证
- 投票登记证
- 印有“正式盖章”的学生证明文件副本
- 地方政府代理人的陈述书
- 外国人就业许可证或其他政府认证文件

第三方雇佣机构(3rd-party Employment Agent)

收取费用后代表个人或企业提供就业协助或代替其处理就业事项的私营企业。或公共机构或政府机构

职业安全法第十九条（有偿职业中介业务）

有偿职业中介业务以接受介绍的劳动者计划就业的地点为基准，分为国内有偿职业中介业务与国外有偿职业中介业务，计划从事国内有偿职业中介业务的人应向主要业务所所在地的辖区特别自治道行政首长、市长、郡首及区长进行注册登记，计划从事国外有偿职业中介业务的人应向雇用劳动部长官进行注册登记。

关于派遣劳动者的保护等的法规第二条（定义）派遣业主是指从事劳动者派遣业务的主体，

第五条（劳动者派遣对象业务等）

劳动者派遣业务是除制造业的直接生产工序业务外，考虑专业知识、技术、经验或业务性质等判断为合适的业务，以总统令规定的业务作为对象。

A2.2 应适时有效地确定相关政策与流程，防止直接或通过第三方雇佣机构间接雇用未满法律规定的最低就业年龄的劳动者。

1. 文件/记录遵守事项

- 应制定妥当的方针和程序来禁止儿童劳动。
- 童工的年龄在满足法律要求后，不得拒绝该劳动者的就业行为。
- 当确认为童工时，应提供援助/救助。
- 在确认劳动者的年龄时，须包含通过肉眼确认政府认证的带有照片的身份证。
 - 验证 2 张以上的官方身份证明有效性，并进行调查和交替参考
 - 用于验证和互相参考的身份证类型
 - 将附有照片的身份证与劳动者的面部进行对照
 - 通过网上资源或地方政府办公室等第三方资源（可利用时）的验证
 - 出生证明
 - 政府签发的个人身份证
 - 驾驶证
 - 投票登记证
 - 印有“官方职印”的学校证明文件副本
 - 地方政府代理人的陈述书
 - 外国人就业许可证或其他政府认证文件
- 为了对劳动者进出设施进行管理，应配备可信赖的身份确认系统。
 - 例如，为防止未成年劳动者使用他人身份证进出设施，使用指纹识别或印有劳动者本人照片的 ID 卡。
- 在儿童福利的提供层面上，应设立儿童劳动援助/救助流程。
 - 未成年援助中包含的内容
 - 体检和必要时的适当措施
 - 完成义务教育（为支援恢复学业的学费及合理消费水平的必须额外费用）
 - 维持儿童的所得直到其具备合法的就业资格
 - 若劳动者达到最低劳动年龄，应向其提供与先前的工作岗位同等或更佳的岗位
 - 当存在未成年劳动者且为合法雇佣时，将未成年劳动者调岗至适合的见习岗，以代替辞退或收取罚款，并符合教育的需要，根据需求限制工作时间和工作类型
 - 救助项目应持续 6 个月或比劳动者达到最低年龄前的更长期限内开展。

A2.3 应保证未满 18 岁的劳动者（以下简称“年少劳动者”）不从事包括夜间工作、加班在内的影响健康或威胁安全的业务。

1. 现场遵守事项

- 年少劳动者们不得进行危害健康或危险的工作。

2. 文件/记录遵守事项

- 应制定年少劳动者管理方针及流程。
- 应执行法律要求的体检。
- 应识别年少劳动者，并安排其在安全的岗位工作。
- 应遵守年少劳动者相关法律，但即使法律中未提及，也不得安排年少劳动者负责进行以下工作。
 - 同下列内容但不局限于此 的暴露于有害环境、物质、药品或在工序中的潜在危害健康的工作
 - 在易因炎热和严寒患病或负伤的环境/条件下进行的工作
 - 在需要保护听力的噪音环境下进行的工作
 - 对存在爆炸物或含有爆炸成分的物品进行处理的工作
 - 暴露于镭、自发光化合物、钷，以及美国劳工部政策规定的年电离辐射值超过 0.5rem 的放射性物质下的工作
 - 如下的在根本上具有危险的场所及工作
 - 地下
 - 水中
 - 超过 2m 的高空
 - 危险限制区域
 - 超过青少年劳动者相关法定标准的包括化学工序或在周边进行的相关工作。当没有法定标准或产业规定时，青少年劳动者不得超过成人最大暴露标准的 50%
 - 使用以下设备的工作
 - 电动式起重机
 - 不具备法定作业许可证的电动式移动设备
 - 冲压、切割及激光设备，或者易夹手指的设备
 - 环境健康及安全部门或公认保健专员定义的对青少年劳动者有危险的其它要素
 - 环境及运输的限制事项等相关法规所限制的工作
- 年少劳动者不得进行夜间工作或加班。
 - 依据当地法律可对夜间工作进行具体的定义，但一般指在晚 10 点至第二天上午 7 点之间连续或部分时间工作
- 应能够从员工文件、体检记录、考勤记录等资料中确认年少劳动者的管理结果。

美国劳工部方针

美国劳工部下属雇佣标准局,
CFR, Title 29, Chapter 5, Part
570:

'Occupations Particularly
Hazardous for the Employment
of Minors between 16 and 18
Years of Age or Detrimental to
Their Health or Well-Being'

限制区域

虽有充足的空间可以执行被分配的工作，但因限制出入自由，劳动者无法持续停留的空间。

公认保健专员

在检查及评估设施的生产环境和劳动者的安危方面具备所有专业性、培训经验及经历的获得一定认可或认证的个人（现场或外部）

禁止使用

《劳动标准法》第六十五条（禁止使用）

雇主不得使孕妇或产后不满 1 年的女性（以下简称“孕产妇”）与未满 18 岁者从事道德上或者有害/危害健康的业务。

《劳动标准法》实施令附件 4 中明示有禁止工种。

- 应引入可以追踪年少劳动者的机制。
 - 区分允许年少劳动者进行的工作和禁止的工作（包含新增业务），并在工作说明中标注此限制事项
 - 为了解掌握年少劳动者是否被分配了禁止的工作而实行的追踪机制
 - 工作时间追踪机制
 - 体检追踪机制

体验工作的见习生

实习生、见习生等不受其称呼的限制，以教育或训练为目的在企业或营业所体验工作（业务）的人，区别于《劳动标准法》规定的以工资为目的在企业或营业所提供劳动的劳动者。

（出处：关于体验工作的训练生的法律地位判断及保护指南）

职业训练生

根据「有关职业教育振兴及促进产学协力的法规」及「劳动者职业能力开发法」，以及其他法令规定，接受面向学生和劳动者的学习并提高就业或职务所需的知识、技术及态度的职业教育及职业训练的人

学生劳动者

注册在教育机关的项目中，并为了由教育机关主办的实习、现场学习或其他项目而雇用的无关年龄的劳动者

恰当的通知

劳动者自愿解除雇佣合同或与合作企业的合同，需在最长 1 个月或相关法规中要求的情况提前通知

A2.4 应制定并执行切实有效的雇用职业训练生/实习生/学生劳动者的政策及流程。

1. 现场遵守事项

- 职业训练生/实习生/学生劳动者等应根据职务培训项目，仅进行与专业领域或新的职业培训相关的课题，不得进行当地法规禁止的课题。

2. 文件/记录遵守事项

- 当不雇佣职业训练生/实习生/学生劳动者时，也要具备相关政策。
- 应根据职务培训项目，仅向职业训练生/实习生/学生劳动者等安排与专业领域或新的职业培训相关的课题。
 - 学生劳动者、实习生或训练生是年少劳动者时，适用于 A2.3 的相关条件
 - 仅安排学生劳动者、实习生或训练生参与以完善学历/证书或提高技术的学习目标的工作活动
- 须明确见习的最长时限。（报酬低于最低工资时，期限不得超过 6 个月）
 - 与见习岗位的劳动者的见习期限不同学生劳动者、实习生或训练生项目在大部分国家中通过法律来限制期限。
 - 当没有相关法规时，最长时限为 1 年，且不得从原合同中记载的已商定结束日向后延长。
- 不得使用代理人或中介企业招聘、录用、介绍、管理学生劳动者、实习生或训练生。
- 包括学习的安排、配置、选择在内，全部劳动应为自愿劳动。
 - 当学生提出恰当的通知并提前解除合同时，不得让其遭受一切缴纳手续费、罚款或其它以外的不合理损失。
- 不得仅以补充劳动力为目的使用学生劳动者、实习生，或者训练生。（不得以回避在正规雇佣关系中发生的劳动/社会保障法及规定的对员工的义务为目的，使用学生劳动者、实习生或训练生）
 - 营业所应保证为学生劳动者购买事故或责任保险，并为其购买法律、规定中要求的一切其它形式的保险。
- 对于学生劳动者，必须将特定条件记录在学生劳动者（或法定监护人）和学校、营业所之间三方协议中。
 - 学生劳动者的全名
 - 学生劳动者的紧急联系信息
 - 学生劳动者的学校名称与地址

- 营业所名称与地址
- 居住条件（适用时）
- 工资和福利
- 餐费和住宿费（使用时）（不得高于公正的市场费率）
- 工作时间
- 执行职务和工作的场所
- 3 份签名的附件
- 营业所在选择学校前，应对其进行核查和日常检查来确认是否遵守相关法规、本行为手册及标准。
 - 须确认学校是否持有所有运营地区所需的适合且当前有效的注册证、证明书、许可证。
- 应对劳动者核查是否如实的注册在培训机构的有效学习项目，实施更正措施以解决培训机构的违规事项，并采取包括终止合同在内的适当的制裁措施。
 - 在营业所设施内上岗工作前，学生应在本合同中签名，熟知合同内容，并确认是否收到了 1 份复印件。
- 应在人事文件中保留/管理学生劳动者、实习生或训练生的记录。（包括相应的同意、学习目标、评价、教育参考资料、作业等）
- 训练（见习）合格后，应具备晋升/录用机会、资格、雇佣合同、职务、工作时间、工资及福利待遇相关的记录。
- 学生工资应等于或高于执行相同或类似业务的其他新员工的工资，当没有相同或类似业务时，学生工资不得低于当地的最低工资。
- 不得从学生的工资中扣除培训手续费、安置手续费。
- 任何时候设施内可雇佣的职业训练生/实习生/学生劳动者人数都应遵守法律的相关限制要求。

术语解释

工作时间

《劳动法》第五十条（劳动时间）

去除休息时间后的一周工作时间不得超过 40 小时；去除休息时间后的每天的工作时间不得超过 8 个小时

第五十三条(延长工作的限制)

在劳动者与雇主协商的前提下，一周工作时间可延长 12 小时。

第七十四条(孕产妇的保护)

雇主不得要求孕期女性劳动者超时工作，当劳动者要求时，应将其调整至轻松类型的工作。

休息日

与劳动者不工作的时间段相对应的连续的 24 小时

A3) 工作时间

除紧急情况或特殊情况外，包括延长工作时间在内的每周工作时间不得超过 60 小时，或不得超过法定工作时间。并且，营业所应保障劳动者每 7 天具有最少一天的休息日。营业所的工作时间和休息日必须遵守相关法律法规，超时工作必须为自愿行为。

A3.1 应保障劳动者的每周工作时间不超过 60 小时或法定限度。

1. 文件/记录遵守事项

- 每周每位劳动者的工作时间不得超过 60 小时或法律规定的工作时间。
 - 应遵守比当地法规和 LGD 行为规范更严格的标准。
 - 除非当地法律条件中未做单独说明，否则不适用于包括高管/管理层/专职在内的免除对象劳动者。
- 事件记录应保证准确。
- 处于紧急情况或意外情况时，可以超过每周工作时间的要求开展工作，但应记录符合紧急情况或意外情况标准，并制定文件形式的计划以保证情况结束后重新遵守工作时间。紧急情况结束后，应立即向未能按工作时间工作的劳动者调休。
 - 紧急情况或意外情况：地震、洪水、火灾、国家紧急状态、未通知的长时间停电、发生传染病/流行性感染病、长期政治动荡等严重妨碍生产或脱离正常情况和营业所控制的事件或情况
 - 可以合理的预测生产旺季、机器故障、休息、季节性变动等，因此对此类可制定计划的情况，将不被视为紧急情况或意外情况

休息日

《劳动法》第五十五条(休息日)

雇主应向劳动者提供一周平均一次以上的带薪休息日。

休息

《劳动法》第五十四条(休息)

在工作时间期间，当工作时间为4小时时应提供30分钟以上，8小时时应提供1小时以上的休息时间，劳动者自由使用休息时间。

休假

《劳动法》第六十条(年假带薪休假)

雇主应对一年内正常出勤80%以上的劳动者提供15天的带薪休假，对于不满1年的劳动者，每全勤1个月提供1天的带薪休假。

生理休假

《劳动法》第七十三条(生理假)

若女性劳动者提出申请，雇主应每月提供1天的生理假。

A3.2 每七(7)天向劳动者提供至少一(1)天的休息日。

1. 文件/记录遵守事项

- 劳动者应每七(7)天获得至少一(1)天的休息日。
 - 除非当地法律条件中未做单独说明，否则不适用于包括高管/管理层/专职在内的免除对象劳动者。
- 处于紧急情况或意外情况时，可以超过休息日要求开展工作，但应记录符合紧急情况或意外情况标准，并制定文件形式的计划以保证情况结束后重新遵守休息时间。情况结束后，应立即向未能按休息日休息的劳动者调休。
 - 紧急情况或意外情况：地震、洪水、火灾、国家紧急状态、未通知的长时间停电、发生传染病/流行性感染病、长期政治动荡等严重妨碍生产或脱离正常情况和营业所控制的事件或情况
 - 可以合理的预测生产旺季、机器故障、休息、季节性变动等，因此对此类可制定计划的情况，将不被视为紧急情况或意外情况

A3.3 应通过准确与详细的记录对劳动者的工作时间进行管理，对于工作时间与劳动者沟通，并制定有效的政策与系统/程序对工作时间进行管理控制。

每周工作时间

每周固定连续 7 天时间例如星期天上午 12:01 至星期六晚 12 点之间的时间段

1. 现场遵守事项

- 应具备时间记录装置，且所有装置可以正常运转。
 - 应具备相关功能，可以识别即将超出每周 60 个小时及休息日要求的劳动者，并追踪各劳动者的每周总工作时间和休息情况。应在超出此类要求的标准前向管理层提交概况报告，并具备提前警告的系统。

2. 文件/记录遵守事项

- 应制定工作时间/休息日政策方针，以准确地掌握、记录、管理、控制超时工作及包含休息日的工作时间。
 - 工作时间和休息日应遵守地方/国家法律和规定，并确保了解 LGD 要求。
 - 应整合法律要求和 LGD 要求。
 - 应监控实际执行情况。
 - 应采用可确保遵守所有要求的方案。
- 应审核记录劳动时间的营业所时间记录和制度，以确认是否准确完整地记录了时间。
- 营业所应制定生产日程，以满足预定的生产能力、预定的订货交货时间、每周 60 小时工作时间及每 7 天提供 1 天休息的要求。
- 营业所在准备正式记录工作时间时，应包含以下活动。
 - 无关生产线是否运转，在生产线度过的时间
 - 入职培训、公司政策及流程相关培训、生产计划会议、组装会议、每日总结会议等义务的会议及培训所有会议须在正常轮班时间内召开。
 - 营业所不得要求劳动者在规定的轮班工作开始前提前出勤准备工作，即使是提前几分钟，除非提前的时间算作带薪工作时间。
 - 必须完成的行政管理流程，包括但不限于以下内容的累计超出 15 分钟的事项：
 - 长时间排队等待上下班打卡的时间
 - 出入生产线或设施时，长时间排队等待安保检查的时间
 - 考勤卡审批等等待上司审批的时间
 - 在出入设施前，长时间排队等待通过设施要求的检查的时间。
 - 劳动者加入工厂或无论在何位置执行生产相关工作的营业所管理的其它流程

[参考.工作时间验证程序及标准]

1) 程序

- 采样
 - 对象劳动者：审核人在全体员工中以平方根规模按照组织、交班组、年龄、弱势群体组选择对象劳动者(需要全体人员名单)
 - 对象月：根据生产量或工作时间选择 3 个月(peak, average, low)
- 在工时模板中输入样本劳动者的相应日期（月日），按照总周数与违反比例确定遵守水平

2) 判定等级

- 工作时间
 - RBA 7.1

区分	$ww \leq 1\%$	$1\% < ww \leq 5\%$	$5\% < ww \leq 15\%$	$15\% < ww \leq 40\%$	$40\% < ww$
84 < 工作时间	Priority (重大)				
72 < 工作时间 ≤ 84 小时	Conformance (遵守)	Minor (轻微)	Major (主要)	Priority (重大)	Priority (重大)
60 < 工作时间 ≤ 72 小时	Conformance (遵守)	Opportunity for Improvement (改进机会)	Minor (轻微)	Major (主要)	Priority (重大)
法规* < 工作时间 ≤ 60 小时	Conformance (遵守)	Opportunity for Improvement (改进机会)	Minor (轻微)	Minor (轻微)	Major (主要)
工作时间 < 法规*	Conformance (遵守)				
1.年少劳动者超过每周 60 小时或使用比法规更严格的标准进行工作 2.年少劳动者进行超时/夜间工作	Priority (重大)				

*当地法规比每周 60 小时更严格的情况

• 连续工作
- RBA 7.1

区分	ww ≤1%	1% < ww ≤5%	5% < ww ≤ 40%	40% < ww
24天 ≤ 连续天数	Priority (重大)			
12 < 连续天数 < 24天	Minor (轻微)	Minor (轻微)	Major (主要)	Priority (重大)
6 < 连续天数 ≤ 12天	Conformance (遵守)	Minor (轻微)	Minor (轻微)	Major (主要)
连续天数 ≤ 6天	Conformance (遵守)			
年少劳动者连续6天或超过比法规更严格的标准进行工作	Priority (重大)			

• 标准比较

- 周单位工作时间监控标准 (LMT: Labor management Tool)

每周工作时间		连续工作	
RBA	NY	RBA	NY
84 < 小时数	84 < 小时数	24 ≤ 天数	21 ≤ 天数
72 < 小时数 ≤ 84	72 < 小时数 ≤ 84	12 < 天数 < 24	14 ≤ 天数 ≤ 20
60 < 小时数 ≤ 72	60 < 小时数 ≤ 72	6 < 天数 ≤ 12	7 ≤ 天数 ≤ 13
	49 < 小时数 ≤ 60 40 < 小时数 ≤ 49 小时数 < 40	天数 ≤ 6	天数 ≤ 6

产前产后休假

《劳动法》第七十四条(孕产妇女的保护)

对于孕期女性，雇主应在产前与产后期间提供 90 天的产前产后休假，产后休假应为 45 天以上。当孕期女性劳动者因发生流产或死产而提出申请时，雇主应根据总统令的规定给予流产·死产假。

第七十四条之 2 (批准产检时间等)

当怀孕的女性劳动者依据《母子保健法》第十条，申请孕产妇定期接受健康诊断所需的时间时，雇主应给予批准，

第七十五条 (育儿时间)

对于须照料产后不满 1 年的幼儿的女性劳动者，当其要求时应提供 1 天 2 次各 30 分钟以上的带薪哺乳时间。

A3.5 应保障包括病假或产假在内的劳动者依法享受的法定休假、节假日及其他休假。

1. 现场遵守事项

- 每个交班组具有至少一次的包括用餐时间的义务休息时间。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应为病假、休假、公休日及育儿/产假制定切实有效的政策和流程。
 - 当劳动者提供医疗诊断书时，应在没有解雇或经济上损害的条件下提供合理时长的病假或产假。
- 根据当地法律要求，劳动者有权享有用餐时间、休息时间、休假期间、公休日、休息日。
 - 大部分国家要求向劳动者提供每 2 小时或 4 小时休息 20~30 分钟和规定的用餐时间。

2) 记录

- 应安全妥善地保管 12 个月内的休假记录，且与医疗诊断书、实际休假及休息信息一致。
- 休假期间的工资记录中不得有因产假或病假产生的经济损失。

薪资

《劳动法》第二条(定义)雇主以劳动为代价向劳动者支付的工资、薪资等其他任何名称的一切财物。

最低工资制

国家介入劳资双方的工资确定过程，以法律的形式确定工资的最低水平并要求雇主支付最低工资以上的工资，从而对低工资劳动者进行保护的制度。最低工资委员会于每年 8 月 5 日之前确定下一年最低工资水平，并于下一年 1 月 1 日起生效。

工资总帐

《劳动法》第四十八条(工资总帐)

雇主按照营业所分别制作工资总帐，并且每次支付工资时，应记录工资与计算家庭津贴的基础的事项、工资金额及此外的总统令规定的事项。

加班补贴

《劳动法》第五十六条(加班、夜间工作及休息日工作)

针对加班(依据第五十三条、第五十九条及第六十九条附加条件中的被延长的工作时间)、夜间工作(在下午 10 点以后至早上 6 点之间工作)或休息日工作，雇主应额外支付正常工资的 50% 以上。

A4) 工资及福利待遇

营业所应根据当地法规，支付高于最低工资与加班补贴比率的金额，并提供必须的福利待遇。不得将扣除工资作为惩戒措施。须适时地通过发放明细或类似文件提供工资支付标准。工资明细须详细的包含可证明对已执行业务给予了妥当报酬的相关信息，并在合适的时机提供给劳动者，便于其了解。当使用临时、派遣及外包人员时，应遵守当地相关法规。

A4.1 应准确计算正常工作时间与加班时间的法定工资，并向劳动者进行支付。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定切实有效的工资及福利制度。

工资应对应工作时间的代价来支付

- 对于培训、会议等公司要求的一切活动，也要向劳动者支付对应活动时间的等价报酬。
- 所有劳动者们至少应依法获得所有正规工作时间的最低工资。
 - 没有法定最低工资标准的国家，将适用行业合理的工资水平作为标准。
- 应支付加班补贴和其它福利待遇，并不得低于正规工作时间达成协议的金額。
 - 针对正规工作时间达成协议的金額是指法定最低工资、雇佣合同中明示的工资、依据劳资双方团体协约的工资。
- 对于加班补贴比率没有法律相关规定的国家，最低加班补贴比率为基本工资的 125%。
- 针对学习人员的工资比例如下：
 - a) 实习生：若绩效明显的低于对工资标准的期望值，则为最低工资
 - b) 见习生：若法律有具体的定义更低的工资，则为最低工资满足新技术要求时，达成的工资增长协议对于成功地完成见习的劳动者，应明确记录其晋升及工资调整事项。
- 不得有经济/学业方面的处罚。（仅在与培训构成要素-成果低下有直接关系时允许学业方面的处罚）（学生工及实习生）
- 不得针对因产假或病假而产生的缺勤进行经济上的罚款。
- 不得就 PPE 扣除工资。

- 由第三方服务公司、雇佣代理人、职业学校或签约人雇佣的劳动者移动至其它地区/国家/地方/州时，最低工资及其它福利待遇依据劳动者被安置地区的法规而定。

2) 记录

- 应准确计算工资、福利待遇、加班补贴，并将支付记录保存 12 个月。
- 按时地直接向劳动者或向法定的第三方支付工资，没有任何无理理由扣除（包括处罚措施）。
- 应在协议支付时间起 2 天内进行支付包括加班补贴的重复补贴。
- 应在自最后一个工作日起之后的一个月內支付退休补贴。
- 应保证劳动者不通过其他中介直接收到工资。（银行除外）
- 难以准确地计算正规及加班工作时间时，以 15 分钟以上为单位四舍五入取整。

时间（分钟）	$0 \leq x < 15$	$15 \leq x < 30$	$30 \leq x < 45$	$45 \leq x < 60$
关于加班的上舍入时间分配（分钟）	15	30	45	60

[中国法规]

《劳动法》第四十四条

加班时，应支付工资的 150%，

休息日工作时，应支付工资的 200%，

法定节假日工作时，应支付工资的 300%。

《中华人民共和国劳动法》

(1995 版)第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬。

(一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

(三) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

营业所的劳动者应加入社会保险并支付社会保险金。社会保险包括养老保险、医疗保险、工伤保险、雇用保险以及生育保险。

《中华人民共和国劳动法》

(1995 版)第七十二条，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。包括退休、医疗、工伤、失业、生育保险。

A4.2 各工资周期内，应当在适当的时间支付工资，并向劳动者提供含有已执行工作相关信息的工资明细。

1. 文件/记录遵守事项

1) 记录

- 支付工资前，必须向劳动者提供包含正规工作时间、加班时间、加班补贴、扣除金额的详细信息（保险缴纳金、雇主和劳动者缴纳金）的工资明细。
 - 工资明细应以劳动者能够理解的形式进行记录。
 - 在大部分国家都规定了雇主应将劳动者工资的一部分用来缴纳国家或民间保险制度。一般由退休、失业、事故、医疗、其它保险费构成，须将这些内容向劳动者说明并反映在工资明细内。
 - 不允许与个别劳动者协商不缴纳法律要求的社会保险费。
- 营业所每次向劳动者支付工资时，都应同时提供明确包含以下信息的明细。
 - 正常工作时间和超时工作时间
 - 关于正规工作时间、加班时间、休息时间的确切的工资比例
 - 各扣除项目的账目及定义
 - 各福利待遇支付的账目及定义
- 当被发现少支付或无理由扣除（包括处罚措施）了劳动者的法定工资时，必须退还相应的未支付部分或扣除金额。

A4.3 不得将扣除工资作为惩戒手段。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定切实有效的政策和流程，包含工资应作为对应工作时间的代价来支付的定义，并禁止以处罚名义扣除工资。
- 劳动者迟到时，相应的工资扣除金额应与迟到时间对应。

2) 记录

- 在处罚记录、工资明细及工资记录等相似文件中不得有以任何形式的处罚名义扣除工资的内容。
- 当无法计算准确的迟到时间时，以 15 分钟以上为单位舍入。

时间（分钟）	$0 \leq x < 15$	$15 \leq x < 30$	$30 \leq x < 45$	$45 \leq x < 60$
关于迟到的舍入时间分配(分钟)	0	15	30	45

- 不得有预存款、手续费、工装费、医疗检查、处罚罚款、道具、身份调查相关的扣除等法律中未规定扣除或支付项目。

A4.4 应准确计算扣除或者代扣代缴金额，并在当地法规要求的时间内向相应政府机关进行缴纳。

1. 文件/记录遵守事项

1) 记录

- 计算：每月劳动者都应可以查看个人的失业、退休/退休金、健康/医疗、生命、事故、障碍等劳动者保险制度相关的雇主缴纳记录，并可确认各类型的总金额。
- 缴纳：应当可以确认 12 个月内的缴纳记录，且按时缴纳。
 - 应立即完成在相应机关税及其它政府项目的缴纳。
 - 不允许与个别劳动者协商不缴纳法律要求的社会保险费。

工作场所

劳动者开展工作或因业务需要经常进出的场所，依照雇佣义务或雇佣关系而发生的雇佣相关业务职业相关的社会职能、会议及培训、公务出差、为客户和合作企业准备午餐、晚餐或活动、电话沟通、通过电子媒体的通讯

禁止暴力

《劳动法》第八条(禁止暴力)雇主不得因包括发生事故在内的其他任何理由对劳动者施加暴力。

非人道待遇

RBA 中将性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体施加强压、语言暴力、剥夺向其他劳动者提供的基本的身体上的便利、暴力、性暴力、霸凌、引发公共羞耻心等定义为非人道待遇。

惩戒

《劳动法》第二十三条(限制解雇等)雇主不得在没有正当理由的情况下对劳动者进行解雇、留职、停职、调岗、降薪或此外其他惩戒措施(以下简称“无故解雇等”)。

性骚扰预防培训

男女雇佣平等和支持工作家庭平衡的相关法律第十三条(职场内性骚扰预防培训)为在职场内预防性骚扰，并为员工提供安全的工作环境，雇主应实施预防职场内性骚扰的培训，且雇主及劳动者都应接受预防性骚扰的培训。(实施令第三条规定每年实施一次以上培训)

A5) 人道待遇

营业所应尽全力杜绝工作场所的残酷行为，不可有包含对劳动者的暴力行为、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体压迫、集体霸凌、公开羞辱或语言暴力等在内的残酷、非人道行为，也不可有遭受此类待遇的危险。为保障人道对待，营业所应明确规定对于不人道行为的惩戒政策与程序，并向劳动者公示相应的政策与程序。

A5.1 不允许性骚扰或性虐待、体罚、精神和身体上的强压、语言暴力或威胁、暴力、性暴力、欺凌、引发公共羞耻心、限制身体上的休息、来自家庭的孤立等行为。

1. 现场遵守事项

- 不得发生非人道对待的情况。
 - 非人道的待遇是指包括暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体上的强压、集体霸凌、公共羞辱或语言暴力的残酷且非人道的待遇。

2. 文件/记录遵守事项

1) 记录

- 投诉处理记录中不得有关于非人道待遇的相关记录。当发现相关事例时，应及时采取适当的整改措施并进行管理记录。
- 惩戒记录中不得包括非人道的惩戒措施。

A5.2 针对人性化的工作环境和对劳动者公正的待遇制定切实有效的政策和流程。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定切实有效的政策和流程保障人道待遇。
 - 应制定惩戒政策以威慑性骚扰和身体虐待的行为。
 - 对于惩戒政策，应通过培训、手册、公示板等方式告知劳动者及管理者，实现沟通并实施培训。
 - 惩戒规定中应包括以下事项。
 - 惩戒种类及惩戒确定程序
 - 劳动者报告非人道对待事例的投诉/不满处理程序
 - 调查并处理投诉/不满的程序
- 应在发生非人道行为时，劳动者可以在没有被报复的顾虑下进行申告的流程，并指定负责人进行管理。

A5.3 按照惩戒程序接受经营团队检查并实施惩戒措施，应记录管理相应内容。

1. 文件/记录遵守事项

1) 记录

- 应确保可以查询所有惩罚措施示例。
- 针对劳动者的所有惩罚措施记录，都应接受管理层的审查并提交以供考证。
- 应告知劳动者全部惩戒决定，并获得劳动者的签字或确认。

禁止歧视

男女雇用平等与支持工作·家庭平衡的相关法律中对男女不平等做出如下规定。

第七条(招聘与雇用) 雇主在招聘或雇用劳动者时不得区别对待男性和女性，在招聘女性劳动者时不得提出或要求与履行职务无关的容貌、身高、体重等身体条件、未婚条件以及其它雇用劳动部令规定的条件。

第八条(工资) 雇主应对相同企业内的相同价值的劳动支付相同工资。

第九条(工资外的财物) 在提供工资外的辅助劳动者生活的财物或融资等福利待遇方面，雇主不得进行男女差别。

第十条(培训、安置及晋升) 雇主在劳动者的培训、安置及晋升上不得进行男女差别。

第十一条(退休及解雇) 在劳动者的退休及解雇方面，雇主不得进行男女差别对待，雇主不得签署将女性劳动者的婚姻、怀孕或生产作为预计辞退事由的劳动合同。

A6) 禁止歧视/欺凌

雇主应努力营造无欺凌和无非法歧视的职场环境。营业所不得在工资、晋升、报酬、提供研修机会等雇用惯例中将人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同、出身民族/国家、残障与否、怀孕与否、宗教、政治立场、团体成员身份、是否完成兵役、作为保护对象的遗传医学信息、结婚与否等作为根据对其进行歧视和欺凌。并且，营业所应采取合理的措施，以便于接纳劳动者的宗教习惯。不得要求劳动者或待录用者进行可作为歧视依据的怀孕测试或体检。

A6.1 不得以任何理由进行歧视。

1. 现场遵守事项

- 营业所内不得发生有关歧视的事例。

2. 文件/记录遵守事项

1) 人力资源流程

- 在工资明细、福利、一般培训（机会）、处罚、申请书提问及考证、录用、停止雇佣、晋升、职务公告及广告、职务说明、劳动者代表或加入劳动团体等的记录中不得有歧视事例。
- 应依据非区别对待标准提供住宿设施。

2) 体检

- 不得要求劳动者或者潜在劳动者进行能够作为歧视手段来利用的医疗检查。
 - 有地方政府在向外国人及国内迁移劳动者签发就业签证前要求其体检的情况。
 - 除工作本身条件要求或为保障职场安全的情况外，不得基于个人的体检记录作出对雇用状态带来负面影响的决定。
 - 对于不要求体检的岗位，不得以拒绝体检为由，在相应岗位的资格条件的判定中对劳动者进行区别对待。
- 不得将体检、孕检或避孕、贞操测试作为雇佣或持续工作的条件
- 对于患有慢性疾病的劳动者，应努力为其调整工作时间、提供特殊装备、保障休息机会、保障医院诊疗时间、提供病假、调整复职等。
- 不得以雇用或持续工作为条件要求进行 B 型肝炎或 HIV 等检查。
- 雇用前或雇用后的怀孕检查或体检，仅能够在下列情况下实施。
 - 法律要求的情况
 - 文件规定的医疗资格人员(医生，护士等)在特定工作环境下为履行工作而必须的措施

区别对待

《劳动法》第六条(公平的待遇)对于劳动者，雇主不得以男女性别为由进行歧视性对待，不得以国籍、信仰，或社会身份为由在工作条件上进行歧视性对待。

男女雇用平等与支持工作·家庭平衡的相关法律

第二条(定义)“歧视”是指雇主以劳动者的性别、婚姻、家庭内地位、怀孕或生产为由，在没有合理理由的情况下对录用或工作条件进行差别对待，或采取此外的其他不利措施的情况[包括雇主即使采用相同的录用条件或工作条件，但在满足条件的男性或女性中，其中一个(性别)明显少于另一性别而对特定性别带来不利结果，并无法证明该条件正当的情况]。

· 劳动者书面同意的情况

3) 怀孕/生产/育儿

- 应保护基于怀孕/生产的雇用，遵守有关福利待遇、工资等法规规定。
 - 不得以贞操/怀孕检查、出生及育儿假为理由，在无危险职位拒绝录用申请人或终止对劳动者的雇佣。
 - 不得禁止劳动者怀孕或为使其打消怀孕想法以解雇、不承认工龄、削减工资及缩减福利待遇等不当的雇用待遇威胁女性劳动者。
 - 应采取例如调整至不危险的工作等的合理措施，使孕产妇能够保障胎儿的安全与健康。

A6.2 应制定并履行预防歧视与欺凌的适时有效的政策及流程。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定禁止歧视的政策。
- 在作出录用、雇佣（报酬、晋升、培训机会等）或解雇的决定时，应以劳动者的能力和业绩作为参考基础。
- 除当地法规允许的情况外，在应聘、入职及晋升、报酬、培训机会、工作安排、工资、福利待遇、惩戒、解雇在内的人事业务中，应纳入人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同、出身民族、-国家、残障与否、怀孕与否、宗教、政治立场、团体成员身份、是否完成兵役、作为保护对象的遗传医学信息、结婚与否等内容。
- 除了依据健康安全法规要求或为了判断职业环境的合理性，不得要求劳动者进行怀孕检查或体检，并在政策中纳入禁止依据检查结果进行歧视的内容。
- 政策中应包含任何劳动者都不会因为举报歧视行为而遭受处罚或报复的相关内容。
- 应指定负责人，履行禁止歧视的政策与程序。
- 应按照法规对体检及医疗记录进行妥善保管，以防止泄露个人信息。
- 对劳动者、监督者、经营团队进行有关禁止歧视的政策与程序的培训，并保管培训记录。每年对监督者与管理者进行培训。
- 对于可能发成歧视的活动，对相关员工进行预防歧视的培训。
- 应对第三方雇用机构/营业所代理人进行有关禁止歧视的政策以及相关法律法规的培训。

宗教活动

RBA 中要求，为提供合理便利的宗教活动，营业所应采取措施，防止劳动者基于宗教受到歧视对待。当特定宗教的劳动者为履行宗教义务而需要设施或时间时，应采取措施提供相应条件。

A6.3 应对宗教活动提供合理的便利条件。

1. 现场遵守事项

- 当多数劳动者需要祈祷室履行宗教仪式时，应提供干净安全的空间。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应确定适合且有效的程序合理调整工作环境，使劳动者在职场中或应聘过程中能够履行宗教仪式。
- 应确立接受宗教相关便利请求的体系。
 - 对于合理的提供宗教便利的要求，在寻找其方案（包括在营业所外的方案）后，能够基于安全与安保，和/或对业务的影响、运营费用或其他劳动者方面的原因进行拒绝。
 - 为了提供宗教惯例相关的宗教便利，营业所应采取合理的措施，保障所有劳动者不因个人宗教信仰而受到歧视。
- 对于劳动者的有关宗教活动的要求，经营团队应按照如下方式合理接受。
 - 变更日期
 - 自愿的替班与交班组
 - 职务变更，平行调动
 - 着装规定
 - 使用雇主设施
 - 检测与选拔程序

2) 记录

- 接受并审核申请，适时向申请人提出有关提供便利（或拒绝提供）的决定及决定理由。

3) 集体谈判协议（CBA）

- 提供宗教相关便利应与集体协议中明示的内容一致，若存在差异，应在不侵犯要求宗教便利设施的劳动者私生活的前提下，与劳动者代表进行协商。

成立工会

RBA 中规定，劳动者能够成立并加入工会，经营团队不得直接或间接地妨碍工会的成立、认证或支配相关的选举过程。

工会

《工会及劳动关系调解法》第二条(定义)以劳动者为主体自发组成的，为保障与改善工作条件，并寻求其他劳动者的经济社会地位的提高而组织的团体或联合团体视为工会，下列情况，不认定其为工会。

- 允许仅代表雇主或只寻求雇主利益的人加入的情况
- 主要经费由雇主提供的情况
- 仅以福利、培养及其他福利事业为目的的情况
- 允许非劳动者加入的情况
- 以政治运动为主要目的的情况

谈判

《工会及劳动关系调解法》第三十条(谈判等原则)工会与雇主或雇主团体应根据审议诚实地谈判并签署团体协议，不得滥用权限，工会与雇主或雇主团体在没有正当理由的情况下不得拒绝或懈怠对待谈判或签署团体协议。

A7) 结社的自由

营业所应尊重劳动者的依法组织工会、加入公会、为进行团体协议与和平集会/示威与其他劳动者自由结社的权利，同样尊重劳动者参与或不参与活动的权利。劳动者们或其代表对工作条件及经营惯例不应有歧视、报复、威胁或欺凌的担忧，可以与管理层公开的沟通并分享自身的想法及忧虑。

A7.1 应保障劳动者根据其自由意志成立工会并加入工会的权利。

1. 现场遵守事项

- 禁止存在任何类型的、明显的暴力和威胁。
- 禁止存在管理层操控过工会的证据。
- 禁止存在拒绝工会结社的证据。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 成立工会，并应制定政策以尊重劳动者加入或不加入工会的个人权利。
 - 劳动者可以成立或加入工会（或可以拒绝加入），也允许和管理层独立地组成组织。管理层不得直接或间接的妨碍工会的设立、批准或控制相关选举的执行。即使不存在工会，其本身不是违规的。
- 在结社自由的相关政策中，必须包含不妨碍工会的成立、活动，且不提供资金支持的条款。

2) 记录

- 不得发生以文件形式或其它全部明确形式的威胁或侵犯自由集结权利的行为。
- 若可能，必须有 12 个月期间的工会会议记录及财务记录，以确认资金及资料的出处。
- 公司方能够提供工会活动所需的会议场地及会议资料（笔记本、笔）等。
- 沟通记录中不得包含侵害了结社自由的内容或不得禁止关于结社的沟通自由。
- 关于结社自由的投诉应有立即处理的记录。

劳资协商会

有关劳动者参与及增进合作的相关法律第四条(劳资协商会的设置)

劳动者人数在 30 人以上的营业所应设置劳资协商会，基于第十二条（会议）的规定每三个月定期组织会议。

A7.2 尊重劳动者的与劳动者团体谈判或不与其谈判的法律权利。

1. 现场遵守事项

- 不得存在证明经营团队拒绝工会要求的协商的证据。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 公司政策中应包括认可劳动者以团体形式进行谈判或不进行谈判的权利的内容。

2) 记录

- 不得存在证明经营团队拒绝工会要求的突发性协商的证据。
- 与具有谈判资格的工会一同参与集体谈判过程。

3) 集体谈判协议（CBA）

- 应实施集体谈判协议条件。

A7.3 尊重全部劳动者的加入和平集会的权利，同样尊重其不参与集会的权利。

1. 现场遵守事项

- 保障和平集会的权利。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 公司的政策中应明示劳动者的权利、通过个人或集体表达、提高、拥护自身的兴趣和想法的权利、亦或不这样的权利。
- 为保持健康、安全、高效的工作环境，应提供有关集会的合理的时间、场地以及方法。

2) 记录

- 尊重劳动者参与或不参与集会的权利
- 劳动者行使参与或不参与集会的权利时，不得妨碍、制止或强行要求劳动者。

黑名单

禁止因政治立场、加入工会与否等法律保护的状态或与工作无关的标准，以拒绝雇用或其他处罚为目的制作、维持、使用和/或传播员工或潜在员工目录的黑名单的行为。

雇佣相关决定

从录用、解雇、就业、业务分配、报酬、晋升、降职、转岗、（就业）培训、处罚、指定劳动者开始，以及工作时间、休假、营业所健康安全措施等的劳动者工作条件。

A7.4 不得对工会成员或劳动者代表以及未加入工会的劳动者进行区别对待或歧视。

1. 现场遵守事项

- 不得存在禁止结社的证据。

2. 文件/记录遵守事项

- 不得解雇、处罚或威胁劳动者，诱导劳动者结社、加入工会或不那样做或使其受挫。（就工会结成、加入及/或参与，可以参与集团谈判的法律权限行使，组织或参与合法的罢工及示威，遵守集团谈判协议或其它法规向管理层提出问题）
 - 不得在工资、晋升、培训、处罚、录用及解雇等方面区别对待工会成员与非工会成员。
 - 因管理层和正当的被认证的工会之间签订的集团谈判协议而使工会成员和非工会成员间的雇佣条件产生差异的情况，将不被看作区别对待。
- 在没有劳动者明确表达或书面同意的情况下，不得从工资中扣除工会加入费或工会会费。
- 加入工会的员工的工资应与从事类似工作的其他劳动者相同。

B.安全健康(Health & Safety)

职业健康

职业安全健康法 第二十三条 (职业健康)平时劳动者人数为 50 人以上的企业，在安排了非医生的健康管理员的营业所内，为了指导劳动者的健康管理或其他健康管理师工作，应在营业所内安排职业保健医生。

安全与健康总监

职业安全健康法 第六十二条 (安全健康总责任人)当分离、承包出去的业务在营业所内进行作业时，雇主应指定安全健康总责任人对业务进行综合管理，以预防本单位劳动者及承包方的劳动者在同一场所内进行工作时可能产生的工伤。
(包括承包方的劳动者在内全部劳动者人数为 100 人以上的企业)

B.健康安全(Health & Safety)

营业所应构建安全健康的工作环境以及健康安全的经营系统，以便最小化工作相关灾害及疾病、提高产品/服务品质、最小化生产失误、留住劳动者及提高工作积极性。并且，为了解并解决营业所的健康安全问题，必须持续地听取劳动者意见并进行培训，保障劳动者拒绝从事危险作业和对易受伤害的作业环境进行举报的权利。

B1) 产业安全

对于劳动者安全方面存在的潜在危险因素（例如：化学物质、触电及其它能源资源、火灾、运输手段、坠落等），须判断和评估此类劳动者可能暴露在其中的情况，并通过恰当的设计、工程及行政方面的措施、预防层面的持续保修、安全的作业程序（包括 Lock-out, Tag-out）、持续的安全教育培训来进行完善。必要时，向劳动者提供适合的个人保护装备，并且进行培训使其能够有效地应对相应危险因素。将孕产妇/哺乳期劳动者排除在危险的工作环境之外，消除或减少健康/安全方面的危险因素，采取合理措施以提供妥善舒适的工作环境。

B1.1 取得与职业安全相关的全部许可，并接受核验，持有许可证、认证书或报告书，此外，应执行程序保持许可证的最新状态。

1. 现场遵守事项

- 起重机、锅炉、叉车等特殊装备的最新许可、授权、检查结果须根据要求进行公示。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 制定并管理书面的事先通知程序，从而在现有许可期限到期之前进行更新，并且实现文件化从而进行追溯。
 - 遵守日历系统或通过邮件系统的通知/任务/日历预约等

2) 记录

- 持有许可证、认证书或检查报告书、选任证明，并保证其有效且可接受核验。许可中能够包括如下内容。
 - 建筑占有许可，电梯许可
 - 压力容器（锅炉等）、起重机等有害危险的机械器具类的安全认证及检查
- 根据法规以及顾客要求事项实施产业安全和健康检查，并具备相应报告书。

- 作业环境测定、饮用水水质检查、局部排气装置检查等

3) 饮用水

- 应具备饮用水中是否含有能够威胁到地区和工作的污染物质的检查报告，并进行审查。地区饮用水供应公司使用 WHO（世界卫生组织）的饮用水品质标准或用与此同等级别的标准进行替代。

B1.2 须判断和评估劳动者可能暴露在其中的潜在危险因素（例如：触电、火灾/爆炸、坠落、导电等），利用控制体系加以缓解。

1. 现场遵守事项

1) 管制

- 应通过恰当的工程技法实施管理。
- 必须以劳动者的母语或其可以理解的语言或图片形式提供警示标志。对于视觉上危险警告标，必须进行培训以保证劳动者可以正确的理解相关警告。

2) 建筑

- 建筑物应在结构上稳固并遵守当地建筑法规。
- 应能够识别密闭空间，当需要在密闭空间进行维护或清扫作业时，应制定出入密闭空间的程序并严格执行。

3) 化学物质

- 必须妥当、有效的对化学物质进行分类、使用、存储，并在设施内被移动。
- 必须控制靠近接触有害化学物质。
- 针对员工的潜在暴露危险，应采取分类、2次隔离、通风换气、火灾保护、恰当的存储空间等措施。

4) 坠落

- 在阶梯以及高空作业区域适合地提供安全栏杆，高空作业台应满足荷重容量等级。
- 在通道、楼梯及工作空间内不得有跌倒绊倒的危险。（被保管的材料、电线等）
- 劳动者在高空作业区域(屋顶作业、高空升降卡车、脚手架等)作业时，应提供适当的防坠落的装备与安全带的连接点。
- 应向暴露在超过 2m 有坠落危险情况下的劳动者提供适当的栏杆保护或安全带，并在走廊和通道表面邻近的楼层或高于地面 1.3m 以上的所有场所内提供标准的栏杆。

5) 触电

- 制定例如关闭配电板、关闭分电盘面板、处理电气设备周边出入口障碍等电气相关的注意事项以及管理措施。
- 应采用全部防护方案，预防不当接触带电配件。
- 在可能接触到带电部分的场所内，应限制使用金属梯架。
- 所有设备和电气装置都应接地或为双重绝缘类型。

LOTO(上锁挂牌)

对机器或设备进行维护时，为保护劳动者所必须的关闭装置及标志

- 应当在所有隔离开关和断路器上粘贴标明用途或相应装备信息的标签，为使人们可以靠近，采取必要的物理保护避免损伤，并放置在远离可燃物质的区域。
- 应立即修理或替换暴露在外的线路和已磨损或损坏的绝缘物品，并且在电源延长线或线缆上不得有连接点或胶布。

6) 车辆

- 对于使用叉车等工业动力车辆的区域，应明确标示行人安全通道，有条件时应采用物理隔离的方式划分车辆行驶区域。

7) 火灾

- 应最少化存储可燃物质，并且在具备适当的火灾感应与控制手段的区域内进行保管。
- 为防止堆积蒸汽，当保管易燃性以及可燃物质时，应实施适当的通风措施，并且，在可燃性与易燃性物质的保管或使用区域、或在易燃环境中，应消除明火危险（例如：吸烟、电火光、火苗暴露）。
- 应在使用火气的作业中任命消防安全负责人，并且在高温作业区域的 11 米（35 英尺）以内不得有易燃性及可燃性物质。应使用气体探测器进行监控，当易燃性或可燃性气体的数值超过低引爆标准(Lower Explosive Level, LEL)的 6%时应立即中断作业。火气监测应在作业中、作业完成后各进行 1 小时。

2. 文件/记录遵守事项

1) 管制

- 应制定安全作业程序并实现文件化，以应对无法在工程上或无法完全控制危险因素的情况。
- 针对被确认的危险，在危险评估结果中应包含可执行的危险控制解决对策，并相继采取措施。
- 在劳动者出入之前，应对密闭空间的危险因素进行评价。
- 应每天对全部作业车辆进行安全检查。
- 为预防触电危险，应对电气设置与配线进行定期检查。(插头与插座损伤、配线磨损、保护膜缺损等)
- 对于电气设备、空气压缩设备、机器等会因不当操作给劳动者带来损伤的装备作业，应确定上锁挂牌(LOTO)流程，并向个人提供上锁装置。
- 密闭空间作业、高空作业(2 米以上)以及明火作业(焊接、切割、研磨等)，以及使用有害化学物质时应遵守作业流程。

- 为了安全地进行使用火气的作业（切割、焊接、锡焊等），应设立火气作业许可系统，且许可证至少保留一年
- 为保障业务的安全进行，应向劳动者提供与业务相关的危险要素培训资料（例如：安全作业方针、运营指南等）。管控的方法有个人防护设备（防护眼睛、手套、耳罩）；运营程序（上锁挂牌，混合化学物质）；工程控制（通风、机械安全装置、建筑物喷水装置）等。劳动者在出入密闭空间之前，应接受有关危险作业环境的培训。
- 应制定程序与劳动者政策，鼓励劳动者提出安全隐患事项。
（例：激励体系等）

2) 评价

- 文件化的程序中应包括对项目的评价、告知劳动者的方法等。
- 针对危险性评估资料，应至少一年或根据危险特性、水平及运营环境进行更加频繁的审查和再考证。危险要素评估后，应在危险要素缓解/控制阶段，针对各个阶段都进行充分评估，并在进行下一阶段前，须能确定在当前阶段无法完全解决危险的理由。
- 营业所应根据所有健康安全法规对签约企业的作业进行管理，制定并执行监控流程，流程应包含但不局限于以下项目。
 - 开始上岗工作前针对包含紧急情况流程在内的健康安全、环境要求进行培训
 - 执行危险评估
 - 健康安全、环境事故报告

B1.3 针对健康安全有害因素或担心劳动者暴露在有害危险情况的地方，应始终正确穿戴妥当的安全保护器具。

[中国法规]

劳动者应正确佩戴个人防护设备。

《中华人民共和国职业病防治法》第三十四条：劳动者应正确佩戴个人防护设备

1. 现场遵守事项

1) PPE 要求

- 在劳动者的作业提供选择准确的防护设备。
- 公开防护设备穿着标识，告知劳动者应穿着防护设备。
- 在需要佩戴防护设备进行作业的区域，劳动者应根据防护设备相关程序正确佩戴。
 - 当劳动者的呼吸道及皮肤暴露于有害化学物质的场所中，以及在相应场所作业时，应穿戴最基本的防护器具（防毒面罩、耐化学安全鞋、长袖工作服、耐化学手套、面部保护带、无法提供面部保护带时至少提供防护眼镜）。

2) PPE 可溶性

- 应妥当的提供 PPE。
 - 正确标示需要佩戴的防护设备，（相比暴露极限值）使长时间在相应区域进行作业或常驻的全部劳动者正确佩戴防护设备。
- 保护器具的状态须良好并在有效期内，且能够发挥其应有的作用。
- 妥善保管防护设备，并易于接触。

2. 文件/记录遵守事项

1) PPE 流程

- PPE 是免费提供的，不得从工资中扣除。
- 应开发并履行评价劳动者的安全危险、在特定作业和/或设施区域提供正确的防护设备的程序。
 - 应对噪音、化学物质、重型设备的使用、不舒服的姿势、高空作业，以及高空坠物等全部危险因素进行评价。
- 应设有申请和更新 PPE 的流程。
- 关于 PPE 的使用，应设有切实有效的通知及执行流程。
 - 安全健康标志及标签、监督人的定期执行、营业所检查

2) 记录

- PPE 妥当性评估
- PPE 库存及替换记录
 - PPE 状态监控
- 确保新增 PPE 的合理库存及记录管理

- 整理各职务的 PPE
- 呼吸系统保护装备的合理性验证记录
- 证明未征收 PPE 相关手续费及费用的工资记录

B1.4 将孕产妇/哺乳期劳动者排除在高危工作之外，包含业务分配在内，保证将孕产妇及哺乳期劳动者所在的工作场所内的健康安全危险降至最低，并应设立有妥善的流程为其提供合理的便利设施。

1. 现场遵守事项

- 针对孕产妇劳动者，不得安排对其和胎儿有危害的岗位。
- 应为孕产妇准备合理的便利设施。

2. 文件/记录遵守事项

1) 危险性评估

- 报告怀孕前，应对孕产妇（育龄期女性）进行潜在的/全面的风险评估，并包含以下内容。
 - 拿取/搬运重物
 - 久站或久坐
 - 暴露于传染病/铅/有害化学物质/放射性物质中
 - 工作压力
 - 工作场所及姿势
 - 职场内暴力威胁
 - 长时间劳动
 - 暴露于高温/高噪音中
 - 夜班组
- 告知怀孕后，应对相应岗位进行劳动者风险评估，产前风险评估应包含以下内容。
 - 有机汞工作
 - 放射性物质工作
 - 铅暴露
- 应针对产后复职劳动者进行风险评估。

2) 为孕产妇准备的合理便利设施

- 生产后 1 年内，当劳动者需要哺乳时，应为其提供合理的休息时间。
- 应提供一个封闭隐私的、同事或一般人无法进入的空间作为专用哺乳场所。
 - 无需指定为单独专用区域的场所
 - 不得是卫生间或浴室，且应该是距离供水设施、卫生用品保管箱较近的安全、干净的场所。
 - 若带薪休息时间不用于哺乳，将不补偿喂奶的休息时间

3) 记录

- 生产前/后各劳动者以风险评估及政策为根据的措施记录
- 孕产妇劳动者风险评估报告书及措施记录
- 在工作时间记录中应能够确认已给予了孕产妇合理的吸奶时间。

特定消防对象

有关火灾预防和消防设施安装·维护及安全管理法律 第二条(定义)特定消防对象是指需要安装消防设施的消防对象,根据实施令附件 2 规定,包括工厂(持续作为物品的制造·加工[包括洗涤·染色·涂装·漂白·缝制·干燥·印刷等]或修理而使用的建筑物,不单独分类为邻近生活设施、危险品保存及处理设施、飞机及汽车相关设施、粪便及垃圾处理设施、墓地相关设施等)及仓库设施、危险品保存及处理设施等。

选任消防安全管理者

有关火灾预防和消防设施安装·维护及安全管理法律 第二十条(特定消防对象的消防安全管理)对于发生火灾时会带来大规模损失,从而需要专业的消防安全管理的部分消防对象,其所有者、管理者或占有者应选任具有消防安全管理相关专业资格的人员作为消防安全管理者及消防安全管理辅助者。

B2) 应急预案(紧急情况)

营业所须事先了解和评估紧急事态和情况,采取包含报告紧急事态、通知员工、避难流程、教育及训练在内的应急预案及流程,将损失降到最低。最少每年 2 次紧急避难训练或采用比法律规定事项更加严格的标准。此外,应急预案还应包含恰当的感知及控制装备、无障碍紧急出口、合适的逃生装备、应急人员联系方式和重建计划。必须将对生命、环境及财产的损失降至最低作为计划和流程的重中之重。

B2.1 取得包括消防在内的预防与应对紧急情况的全部许可,并接受核 验,持有许可证、认证书或报告书,此外,应执行程序保持许 可证的最新状态。

1. 现场遵守事项

- 应公示紧急情况预防应对流程及紧急联系网。
 - 紧急情况中可包括火灾、爆炸、洪水、化学物质泄露、停电及自然灾害、暴动及暴力事态、罢工等。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 制定并管理书面的事先通知程序,从而在现有许可期限到期之前进行更新,并且实现文件化从而进行追溯。
 - 遵守日历系统或通过邮件系统的通知/任务/日历预约等

2) 记录

- 取得法律要求的与火灾安全以及紧急情况预防与应对相关的许可,并进行检查,以及选任管理者。
- 持有许可证、认证书或检查报告书、选任证明,并保证其有效且可接受核验。
 - 消防安全检查及紧急情况应对资料等

消防设施

《有关火灾预防和消防设施安装、维护及安全管理的法规》第二条(定义)消防设施是指消防设备、警报设备、疏散结构设备、消防用水设备，以及此外的消防活动设备等。

消防设施的自检

《有关火灾预防和消防设施安装、维护及安全管理的法规》第二十五条(消防设施等的自检)特定消防对象的相关人员应对设置在消防对象的消防设施进行定期自检，或者要求管理企业或技术资格人员定期进行检查。应向消防本部长或消防所长报告检查结果。自检分为运转性能检查和综合精密检查，每年应各实施一次。

B2.2 应具备准确高效的火灾感应、警报、消防系统。

1. 现场遵守事项

1) 火灾感应

- 应具备当地法规或保险公司要求的自动热/烟雾感应器
- 火灾感应器及系统应正常运转。

2) 火灾警报

- 应具备手动或自动火灾警报设备，火灾警报设备应正常运转。
- 应沿着应急通道，设置手动火灾警报装置。

3) 灭火

- 应在无障碍空间放置手提式灭火器。
- 应安装当地法规或保险公司要求的自动喷水装置。
 - 喷水阀应设置在完全开放的位置，消防泵应设置为自动运转模式。
 - 喷水装置应安装在距离收纳空间顶部不少于 0.5m 的位置
- 应在灭火器及消防栓上粘贴检查标签。
- 灭火水箱及水压应符合当地法规要求

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 根据当地法规、保险公司及顾客要求，定期进行检验、检查以及维护，使得灭火器、热/烟雾感应器、火灾警报设备等保持良好的运行状态。

2) 记录

- 手提式灭火器的检查频率应至少每月 1 次，单一感应器的检查频率应至少每半年 1 次。
- 检验、检查以及维护的频率采用制造商、当地法规或者保险公司要求/建议的频率中最严格的频率。
- 应将检验、检查、维护程序、频率以及结果制作成文件。

B2.3 判断并评价营业所内全部可能造成影响的潜在紧急情况，并制定切实有效的紧急情况预防及应对程序（对策/流程）。

消防计划书

《有关火灾预防和消防设施安装、维护及安全管理的法规》第二十条(特定消防对象的消防安全管理)特定消防对象的相关人员以及消防安全管理对象的消防安全管理者根据实施令第二十四条制作消防计划书。

1. 现场遵守事项

1) 标记

- 应妥善并有效地公开紧急联系网、紧急应对组织、紧急情况的预防与应对程序等。
- 应在所有设施内公示紧急情况应对地图，并明确标记逃生路径和集结地。

2) 集结地

- 应将安全区域指定为集合场所（集结地）。
 - 应分别指定发生台风/恶劣天气时进行疏散的室内集结地，以及在发生化学物质泄漏或火灾时疏散的室外集结地。

3) 紧急情况的应对

- 应将应急包放置在集结地附近，以便于拿取使用。
- 在化学物质泄漏的相关紧急情况中，为了可以快速感应和应对，应备有有害化学物质蒸汽感应装置、相关法规规定的视觉/听觉警报装置、洗眼器及应急淋浴间、泄漏应急包(Spill Kit)等。
- 应能够手动或自动切断生产装备的电源，防止在紧急情况时发生劳动者损伤及设备损伤。
- 应根据制造商的说明或建议事项定期对全部应急设备进行测试，及时发现并维修功能异常或运转异常的设备。最少每 1 年或根据此外的法规实施检查。
- 应将适合的急救箱等急救装置放置在全部劳动者能够容易接触的营业所的主要场所，并全面地进行维护保养。

2. 文件/记录遵守事项

1) 危险性评估

- 应实施对于紧急情况的危险性评价。危险性评价应至少考虑到对环境与财产的损失，并且至少包括以下内容。
 - 火灾、化学物质泄漏（大量保管化学物质或使用有毒物质时）、地震（位于发生地震的区域时）、恶劣天气（需考虑营业所所在地可能发生的自然灾害。暴雨、洪水、台风、寒霜、暴雪等），职场内暴力事件、罢工
- 风险评估应为最新状态。（应在有重要变更事项时或至少每 3 年进行更新）
 - 最新状态应反映设施/运营的当前情况。

2) 事业连续性及重启流程

- 应制定适当、适用于最新状态的事业连续性及重启流程
- 3) 紧急状况应急措施
- 应具备有书面形式的最新紧急情况应对计划(ERP), 并反应包含了应急人员联系方式的风险评估内容。
 - 应急预案中应明示在紧急情况发生时的主要任务和角色。
 - 对于应急预案, 当劳动者要求查看时应给予提供。
 - 在发生紧急情况后, 应制定措施计划, 其中包括事故报告、对紧急情况根本原因的调查、整改以及预防措施, 并根据整改计划进行记录管理, 以确保完成措施的实施。
 - 应向劳动者对于作业环境中可能发生的潜在紧急情况类型以及应急预案进行培训。应向全体员工以及来访者告知室内及室外集结地。
 - 应搭建可信赖且高效的内外部通信手段, 在发生紧急情况时通知作业环境内的全部人员进行疏散。通信手段应保证覆盖作业环境内全部位置, 并且, 应开发与保持通知周围环境、国民、相关政府机关的方案。
- 4) 记录
- 风险评估结果
 - 事业连续性及重启流程
 - 紧急状况应急措施
 - 适用时, 关于紧急情况事后评估结果的整改措施计划
 - 应急装备的所有检查及维护保修记录

引导灯

发生火灾时引导疏散的灯，正常状态下使用常用电源保持开启，停电时自动转换为紧急电源保持开启

避难区引导灯

表示避难或避难通道出入口的标识，引导疏散

通道引导灯

用于指引避难通道的引导灯，有通道引导灯、客厅通道引导灯，以及楼梯通道引导灯

过道引导灯

在作为避难通道的过道设置的通道引导灯，用于指引疏散方向

楼梯通道引导灯

设置在作为避难通道的楼梯或倾斜面的通道引导灯，照亮地面及脚踏面

避难区引导标志

表示避难区或避难通道的出入口，引导疏散的标志

通道引导标志

设置在作为避难通道的过道、阶梯等，是引导避难区方向的引导标志

避难引导线

是聚光方式或光源点灯方式的引导线，形成为带状从而能够在黑暗的状态下进行疏散引导的避难引导设施

B2.4 保证避难区有效畅通且可达，建筑外的避难区的数量与位置应适当且易于接近。

1. 现场遵守事项

1) 避难区

- 所有区域应具有适当数量的有效的避难区。
- 避难区之间应以一定间隔隔开，平时不得与出口混用。
- 紧急出口与通向建筑物外部的避难通道之间不得有障碍物。
- 连接到外部开放空间/停车场的建筑物的避难区不得连接至死胡同。
- 紧急出口处不得堆放物品，不得用作除逃生以外的其它用途。
- 高使用频率（过 50 人使用）危险地区的所有
- 全部避难区应能够在没有钥匙、出入卡、密码、特别的知识或努力的情况下打开。
- 所有紧急出口都必须设计为 panic bar(panic hardware) 形态，以确保只用一步就可以迅速打开出口。
 - 关于紧急出口的不恰当示例：为了打开紧急出口而需要经过多个步骤时、要用强大的力量时、旋转门、垂直打开的卷帘门、无安全功能且紧急时无法向出去的方向旋转并完全打开的滑动推拉门

2) 避难区引导灯

- 应在全部楼层的出口设置避难区引导灯。
- 停电时，应保证紧急出口保持常亮。
- 当最近的紧急出口位置不明确时，应在主要逃生通道中设置通道引导标识、紧急出口引导标识、通道引导灯

3) 紧急照明灯

- 应提供停电时能够照亮疏散通道的通道引导灯/紧急照明灯。
- 应在连接紧急出口的楼梯、通道及相关法规中要求的区域中提供能起到适当功能的紧急照明灯。
- 应能够使用电池或紧急发电机向紧急照明提供电源。

4) 分离

- 逃生通道内除喷水器水管、供水水管、电气相关服务、空气调节设备外，不得设置其它设备。
- 应使用防火门或防火窗保护与避难通道连接的开放空间。

- 防火门状态须保持良好，在火灾警报或烟雾感应时自己或自动关闭，或平时也保持关闭。

5) 避难通道

- 通道宽度最窄的地点不得小于 1m，门的最小宽度不得低于 81cm（32 英尺）若有当地法规另行规定时，应当遵守相应地区的规定。
- 通向紧急出口的通道最大长度应确保在从营业所出发 60m 以内。

6) 升降机

- 除了以消防或其他紧急情况为目的设计的电梯外，应用一种以上语言标注禁止使用并张贴在所有电梯上。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 为保持逃生通道和紧急出口畅通无阻，应具备切实有效的流程进行管理。

2) 记录

- 应具备紧急应对设备（紧急照明灯、避难区引导标志、避难通道、灭火器、避难区等）的检查记录，以及根据当地法规、保险公司要求，或当地惯例中相对严格的要求检查设备，并对其进行证明。

B2.5 以全体员工为对象进行切实有效的应对火灾及其它紧急情况的防灾训练与疏散训练，并保管记录。

1. 文件/记录遵守事项

1) 紧急疏散训练计划

- 应设有切实有效的火灾及其它紧急情况疏散训练项目。
- 应在所有区域（宿舍、公司食堂、仓库、办公室、生产设施、研究开发实验室、出入库场所等），以包括夜班组在内的所有劳动者为对象，组织切实有效的紧急疏散训练，安排合理有效的训练次数（每年 2 次）或法律要求次数中较高的情况。（但其中应至少实施一次夜间训练）
- 对于其他可能的紧急情况的疏散训练，应根据危险性评价确定适合的频率进行实施，并且训练频率应包括在相应程序中。

2) 效果评估

- 评估各应对训练的效果并写成文件。
 - 训练时间、疏散时间、紧急情况应对时间、劳动者参与人数、潜在的改善事项等
- 应实施疏散训练的纠正行动计划。
- 若最后一次训练以后劳动者离职率超 20%，则需要再培训。
- 过去三年的记录（包括纠正行动计划）应可供审查，并可监控正在实施的纠正行动计划。

消防训练

《有关火灾预防和消防设施安装、维护及安全管理的法规》第二十三条(对于特定消防对象的劳动者及居住者的消防训练)在特定消防对象中工作或居住的人员超过 11 人时，特定消防对象的相关人员应对在相应场地工作或居住的人员进行消防、警报、疏散等训练，并进行必要的消防安全管理培训。此时，疏散训练中应包括由消防对象进行疏散并引导至安全场地的训练。

B2.6 必须向指定的应急响应人员提供适当有效的防护设备，并每年进行培训。

1. 现场遵守事项

- 应提供并妥善保管应急响应防护设备。
- 应急响应防护设备应明确标记，并放置在醒目、易于获取的地方。
- 应当能够通过徽章、其他颜色的服装/安全帽、办公室/办公场所标志等来标识应急响应人员。

2. 文件/记录遵守事项

1) 指定应急反应小组(ERT)

- 每个设施的所有班次都要配备应急反应小组，并安排熟练的劳动者担任组员。

2) 应急反应小组应具有在紧急情况下指挥应对的职责和权力。

3) 应急反应小组应具备必要的资格。

4) 应急反应小组培训

- 应急反应人员应接受每年 1 次以上的培训。特别是，应急准备及响应政策与流程发生变更时，必须在 30 天内进行教育和培训。
 - 应急反应人员应通过培训化学物质的危险要素和注意事项、阻断和净化泄漏的方法、火灾危险和应对措施、化学物质和被污染的吸收剂的正确使用和处理方法、防护设备的选择和使用以及当地法规要求的其他信息。
- 教育和培训内容应根据在紧急情况下的职责确定。
 - 参与有害物质的控制管理、净化、处理或其他应急流程（例如：消防活动）的劳动者们应定期地接受培训，以掌握应急计划和应对措施、自身责任、执行任务时所需的设备等相关内容。
- 培训材料和记录必须可供审查和保持最新。

工伤

职业安全健康法 第二条 (定义)
指提供劳务的人因与自身工作有关的建筑、设备、原材料、煤气、蒸汽、粉尘、或因作业或除此以外的其它工作而死亡、受伤或患病。

重大灾难

雇佣劳动部法令 (产业安全健康法实施规则) 第二十三条 (重大灾害的范围)

重大灾难是指以下情况之一：

- 导致 1 人死亡的事件
- 导致 2 名或 2 名以上人员受伤且需要 3 个月以上疗养的事件
- 导致 10 人或 10 人以上人员同时受伤或患有职业病的事件

B3) 工伤和疾病

企业应该规范流程和机制来预防、管理、跟踪和报告工业事故和疾病。应鼓励劳动者上报工伤和疾病，对情况进行分类、记录后要提供必需的治疗。应执行消除诱因的改正措施，为劳动者的复工提供支持。此外，为了防范、预防和应对员工之间潜在的传染病蔓延，必须制定程序并实施合理的措施。

B3.1 应取得与工伤和疾病相关的全部许可，并提交报告，此外，必须实施流程以确保许可证始终为最新状态。

1. 现场遵守事项

- 法律要求的各种张贴必须最新，各种标识和相关信息必须张贴在员工共同区域/休息室/食堂等处。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 制定并管理书面的事先通知程序，从而在现有许可期限到期之前进行更新，并且实现文件化从而进行追溯。
 - 遵守日历系统或通过邮件系统的通知/任务/日历预约等

2) 记录

- 应具备要求的所有工伤和疾病许可、执照，并可审查且有效。
- 应具备工伤和疾病检查报告并可供审查。
 - 检查报告可包含受伤日志、呼吸系统保护、听力保护项目、医疗记录可用性通知等。
- 按照法律要求，现场治疗设施应具备政府颁发的资格证、许可、检查、盖章，并可以审核。

3) 专业医疗资格

- 当具有有效的职业健康认证书（例：急救员证书）和护士、或雇佣医生、或使用医生/护士服务时，应具备他们的资格证/执照复印件并可供审查。

工伤报告

雇佣劳动部法令(职业安全健康法实施规则)第七十三条(工伤报告等)因工作导致人员死亡或者导致负伤需 3 天以上病假或出现有人患病的情况,需在相应工伤发生当天起一个月内,填写工伤报告并提交给地方雇佣劳动官署的长官。

工伤记录管理

雇佣劳动部法令(职业安全健康法实施规则)第七十二条(工伤记录等)发生工伤时,必须记录并保存下列事项,或者在工伤调查表复印件或疗养申请书复印件上附加预防再发生计划并进行保存。

- 营业所概要及劳动者个人资料
- 灾害发生的日期和地点
- 灾害发生的原因及过程
- 防灾计划

[中国法规]

应对暴露在风险因素中工作的劳动者进行工作前和工作后的健康检查。

《中华人民共和国职业病防治法》第三十五条:对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。

必须对工作场所内的对职业健康产生危害的因素进行登记和监管。

《中华人民共和国职业病防治法》第十六条:用人单位工作场所存在职业病危害因素的,应当申报危害项目,接受监督。

B3.2 应查明掌握过去业务上所发生的灾害/疾病的根本原因, 并进行调查与归档方便实施整改/预防措施, 同时与相关工作人员沟通, 跟踪管理直至整改/预防措施终止。

1. 文件/记录遵守事项

1) 报告

- 必须建立劳动人员上报安全健康事故和隐患事故的系统, 以及调查、监管和管理这些报告的系统。
- 应任命负责人负责监督和监管事故管理政策及流程。
- 为了减少事故发生, 必须追踪和记录所有有法律报告义务的事故和没有法律报告义务的事故(文件保留期限采用 5 年和法律规定中更严格的期限标准)并调查。
- 发生可能引起死亡或社会担忧的事故(例: 导致多数人严重受伤的情况、多数人感染传染病/流行病的情况)时, 必须在事故发生后 24 小时以内向客户公司报告。
 - 设备位置及事故
 - 事故说明
 - 事故时间
 - 伤亡人数和/或失踪人数
 - 现场说明
 - 控制及救济措施等

2) 分析

- 应对所有事故进行调查和分析, 以保障整改及预防措施的实施。
 - 应根据法规规定在工作前、工作中、工作后、紧急情况发生后进行体检, 并保留相关记录。
 - 应该分析、调查和审查急救案例, 急救案例之上的事件和事故, 以及所有造成人员伤亡的事件的数量和类型。
- 最少每年 1 次定期进行统计趋势分析, 并采取整改措施, 加以监管与落实。
- 工作时应执行风险评估, 并对高危岗位离职人员保留离职后向其提供健康检查的介绍流程和记录。

3) 预防措施

- 应编写事故调查报告, 报告应包含对整改措施的核查和执行整改措施。
- 体检结果有异常或负伤时, 应立即采取妥当的预防措施。
 - 应立即将该工作人员调离现行职务, 并提议将其转为其他岗位。
 - 不能以健康检查的结果为理由解除工作合同。
 - 应向劳动者提供妥当的治疗或复检。
 - 需支付给劳动者治疗、复查、康复的费用。

隐患事故

即使实际未产生相应后果，但明显有可能造成不必要后果（例：对人员、财产、环境或企业造成有害影响）的事故

- 应实施整改措施以降低风险。

B3.3 为了向受伤或生病的工人提供初步治疗，应当具备有效的急救流程和适当数量的现场急救人员。

急救用品

《职业安全与健康标准相关规则》第八十二条(急救用具)伤员急救需要配备下列急救用具，并应告知劳动人员其储存场所和使用方法。

- 绷带材料、药用棉、医用镊子及创可贴
- 外伤用(外傷)消毒剂
- 止血带·夹板和担架
- 烫伤药(只限于处理高温物体的车间或其它有烫伤隐患的车间)

1. 现场遵守事项

- 应当能够通过徽章、其他颜色的服装、办公室/办公场所标志等来标识应急响应人员。
- 必要时医务室应配备适量的治疗伤员的医疗人员，并配备医疗用品。
- 如果医务室一天 24 小时不开放，应该提供外部医疗服务等方案并告知职员。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 根据伤情，需要制定明确的书面流程。(现场应急处置、医务室救治、外省市医院护送等)

2) 急救人员

- 职业健康专业人员或现场应急人员应接受外部机构的培训，或者根据当地法规，接受持有许可证的公司内部医生的培训，并保留证书。
- 如果无法在营业所内提供专业医疗服务，应在营业所设置经过培训的现场应急小组，然后将受伤的劳动者送到外部医疗机构做进一步治疗。
- 应备有现场急救人员的培训训练资料和记录，并且及时更新。

3) 公司内医务室/医院

- 雇用护士或医生或接受医生/护士服务时，其因持有最新版本的资格证/执照复印件。
- 保持更新现场诊疗日志。(因个人信息保护法规可能会限制对此信息的查阅。)
- 应提供关于运营现场诊所的书面流程和尽可能普及用品。

B3.4 应在适当的区域准备急救箱，以方便救治受伤或生病的劳动者。急救箱应配备适量的药物并每月进行一次检查。

1. 现场遵守事项

1) 急救箱

- 可以在指定地点使用具备所有用品的急救箱。
- 急救箱不能上锁，若有上锁时，现场急救人员须时刻带好钥匙。

2) 急救装备

- 应在指定位置配备妥善管理的急救装备。
 - 防火用毯子、洗眼器、应急淋浴设施等
- 洗眼器和应急淋浴设施应设置在距离危险场所徒步 10 秒以内的位置，在靠近装备时不得有台阶楼梯或需要上下坡的倾斜道路，从危险场所到应急装备之间的路径不得有任何障碍物，且尽可能为一条直线，

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 为了所有急救装备及急救箱的检查、维修管理、维护、库存准备，应准备切实有效的维护管理流程。
- -急救箱库存明细中应包含医用纱布、创可贴、绷带、伤口清洗剂、医用剪刀、镊子、胶带、医用乳胶手套。
- 洗眼器应具备 2 个有护具的洗眼清装置，且洗眼器和应急淋浴设施都能连续 15 分钟提供温水。
- 急救装备及急救箱的检查频率应保持在每月 1 次以上。（包括公司附属医院的医疗用品）

2) 记录

- 急救箱的库存明细检查记录应保持为最新版本。
- 应保持急救箱药品出库台账记录。
- 应对洗眼器和应急淋浴设施进行每周 1 次的检查，确认并书面记录正常运转情况，及时记录不合适事项并进行整改。

确诊病例

有传染病症状的人。

传染病

由细菌、病毒、寄生虫、真菌等病原性微生物引起的疾病或疾患，可以直接或间接地从一个人传播给另一个人。

大流行病

世界范围内的疾病大流行。大流行病是指一种感染人的新病毒在人与人之间持续传播并扩散的情况。此时，由于几乎没有对新病毒的免疫力，因此该病毒在世界范围内传播。

WHO(世界卫生组织)

负责国际公共卫生的联合国专业机构。

大流行阶段

WHO 的大流行阶段在全球范围内适用，并提供了一个全球框架，以帮助世界各国制定大流行的防范及应对计划。该框架分为六个阶段，以确保将新的建议和接近方式易于整合到现有的国家防范及应对计划中。

B3.5 为了防范、预防和应对员工之间潜在的传染病蔓延，必须制定并实施可采取合理措施的程序。

1. 现场遵守事项

1) 必须采取以下措施保证个人卫生。

- 提供包括卫生用品在内的洗手和晾干的适当设施，卫生用品包括但不限于洗手液、不可再使用的毛巾、手消毒液等；
- 建议劳动者生病时在家休息；
- 尽量不让劳动者之间共享电话、工具或装备；
- 应根据当地政府的要求和建议保障劳动者接种疫苗，并遵循所有健康安全措施。

2) 应保护劳动者并维持防止传染病扩散所需物品的库存，并保证可随时提供以下物品。

- 所有卫生间内备置洗手液或手消毒液（可选）
- 提供面罩、N95 口罩（合格性通过产品）、手套、大褂（或防护服）及护目镜
- 包括干净的毛巾、香皂和消毒剂在内的清洁维持及消毒用品
- 配置可用于感应和控制疾病扩散的用品（例如：体温计、隔板、监测套装等）

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应实施形成文件的传染病防范和应对程序，用以识别、评估和控制职场中传染病的传播，并时刻关注相关保健机关的指导意义，掌握最恰当将建议整合到程序和计划中的方法。该项目应基于对职场可能发生的疾病等相关危险的彻底风险评估。
- 为了防范传染病，应制定应对程序，并包括以下因素。
 - 包括劳动者所处的具体危险因素在内，劳动者可能暴露的传染病感染源分析。
 - 识别和执行缓解这种危险所需的控制措施的系统。
 - 识别、隔离及移送确诊病例的程序。
 - 对办公室、隔离室、宿舍及公用空间（适用时）的清扫及消毒程序。
 - 必要时，识别提供清洁和消毒的专业服务提供商。
 - 识别医疗和实验室服务提供商。

- 必须通过组织和指定直接负责人（DRI）在各个作业设施组建一个传染病应对小组（IDRT），IDRT 为保护劳动者的健康和安​​全、环境及地区社会，有义务和权限指示应对传染病情况。
- 劳动者不得因与传染病有关的理由受到歧视或成为欺凌或报复的对象。
- 报告确诊病例后，应按照相关法律法规和规定保护劳动者个人信息。
- 对于传染病相关的医疗检查、隔离、治疗及休假期间，应根据相关法律法规和规定向劳动者支付工资。
- 要规定并维持传染病防扩散物品的适当报废程序。
- 制定适当地检查传染病的程序，宣布国家传染病紧急状态（大流行病阶段 4/5）时，营业所应采取以下措施。
 - 要加强职场内传染病预防措施。
 - 根据国家/地区方针，为防止职场内传染病扩散，应采取合理措施。
- 所有劳动者、监督官、管理者、现场签约企业及供应商必须接受包括以下内容的传染病控制基本原则的教育。
 - 洗手、咳嗽及打喷嚏、清洁表面及消毒，不共享工具、食物、饮品或设备等个人卫生相关教育。
 - 关于传染病症状及征兆的自我监测及及时报告相关教育。
 - PPE 的适当使用及废弃相关教育。
 - 适当饮食处理及准备相关教育。
- 教育应在最初入职期间、每年再教育期间及传染病或大流行时提供。

2) 报告

- 鼓励劳动者及时报告所有传染病症状，在作业设施发现疑似感染确诊病例时应如下操作。
 - 需安全隔离和转运确诊病例。
 - 必须进行核查，以识别所有可能与疑似感染者或确诊病例接触过的人。
 - 根据相关专家/国家方针，需加强对作业设施的清洁及消毒。
 - 在作业设施或社区发现传染病后，应与国家/地区合作，根据方针实行工作时间管理、变更作业设施总职员数或关闭作业设施。
 - 必要时，应按照地区当局的方针恢复作业设施。
- 职场应具备报告疑似感染或确诊病例的程序，必要时应按照相关法律法规和规定，向国家/地区报告所有传染病确诊病例。

- 合作企业应遵守 LGD 合作企业事故报告要求，报告感染确诊病例。
- 必须保存与传染病防范及应对相关的所有文件，LGD 要求时，随时提供以审查。

B4) 职业健康

营业所应根据管理机制掌握、评估及控制员工在化学、生物、物理因素下暴露的情况。应通过合理的设计、工程及行政方面的管控措施来消除或控制潜在危害。当通过此类手段无法适当的控制危害时，应当免费向劳动者提供被妥善保管的个人防护用品，且劳动者应当在工作中使用相应的防护装备。防护项目中应包含关于此类危害的相关教育资料。

B4.1 持有与潜在职业健康风险因素相关的所有许可证、检查认证、许可证、证书或报告，应建立流程保持许可证的最新状态。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 须持有法律要求的所有职业健康许可认证，且许可必须有效。
- 应制定并管理事先通知的书面程序，以确保在现有许可期限到期之前进行更新、遵守法律规定的工作环境监测周期，并且实现书面流程便于追踪管理。
 - 遵守日历系统或通过邮件系统的通知/任务/日历预约等

2) 记录

- 作为制约检查的一部分，应可以审核 3 年间的职业健康抽审记录，包括政府机关实施的抽审。
 - 应持有可审查的职业健康调查报告（工作环境测量报告），并且报告须符合许可和/或法律/客户要求。

作业环境的测定

职业安全与健康法 第二条(定义)
作业环境的测定是指，为掌握工作环境实际情况，雇主对相关劳动者或营业所制定有害因子测定计划后，对样本进行采集分析与评估。

职业安全健康法 第一百二十五条（职业环境测定），同实施规则第一百九十条、附件 21（工作环境测定的对象有害因子）

对新启动或变更作业场所或作业工序，而导致劳动者暴露在下列工作环境监测有害因子的作业场所应作为测定对象，并在 30 天内进行测定，此后每 6 个月测定 1 次以上。

- 化学因素：114 种有机化合物、24 种金属类、17 种酸和碱类、15 种气态物质、12 种许可对象有害化学物质、金属加工油
- 物理因素：噪音（8 小时时间加权平均值 80dB 以上）、高温
- 粉尘：矿物性粉尘、谷物粉尘，棉尘、木屑、焊接烟尘、玻璃纤维、石棉粉尘

健康诊断

职业安全健康法 第一百二十九条 (一般健康诊断) 为了保护劳动者的健康, 文职劳动者每 2 年须进行一次以上的体检, 其他劳动者则需要每年一次以上。

根据职业安全健康法第一百三十条的规定, 对暴露在噪音、粉尘、化学物质等如下特殊健康诊断对象有害因子下的劳动者, 必须实施特殊健康诊断。

- 化学因素(苯、甲苯、石棉等 16 3 种)
- 7 种粉尘 (谷物粉尘、矿物性粉尘、棉尘、木屑、焊接烟尘、玻璃纤维粉尘、石棉粉尘)
- 8 种物理因子(噪音、高热等)
- 2 种夜间作业

在安排到暴露于有害因子下的工作之前, 须先进行体检, 然后遵循各有害因子既定的时间及周期实施体检(详细时间及周期参见执行规则第二百零二条附件 22)

职业接触限值 (OEL)

工作场所暴露水平的限度由当地监督机构或安全健康机构开发制定, 以防止产生影响健康的副作用。

B4.2 应正确控制劳动者对化学性、生物性或物理性因素的暴露。

1. 现场遵守事项

- 为了减少或消除劳动者在化学性、生物性、物理性因子下的暴露, 应采取如恰当的设计 (清除及代替)、工程控制 (排放换气、设置围栏等)、行政控制 (限制劳动者的暴露时间、岗位循环等)、安全防护设备等有效方法进行运营。
- 正常工作时间内, 工作场所不得出现恶臭异味、烟雾、灰尘及有害健康的情况。
- 放射性机器必须在可控制的区域内运转, 进入控制区域的所有员工都必须佩戴个人辐射剂量计。
- 如果超出职业接触限值 (OEL), 应立即采取措施, 提供恰当的工程控制装置或临时 PPE, 直至至少隔一天连续 3 次进行的监测结果低于职业接触限度 (OEL)。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 当有重要变更事项时应更新风险评估, 风险评估中应包含接触多种化学物质。
 - 还应包含吸入、摄取、接触等各种化学物质接触途径。
- 应制定包含相关职业健康样品提取及检查在内的切实有效的风险评估, 并确认和评估化学性、生物性或物理性因子的潜在危险。
- 当工作环境引入新的化学性、生物性或物理性因素, 或当现有流程发生变化可能对员工健康产生风险时, 应在相关的工作环境检查中进行健康风险评估。
- 负责放射性设备安全管理的员工应接受辐射安全管理相关的培训, 适用时, 应依照法律取得辐射管理安全认证。

2) 控制 (风险评估)

- 针对化学性、生物性、物理性物质, 为了控制其已被确认的潜在风险, 应筹备切实有效的项目, 并以书面文件形式记录并遵守控制体系。
- 为了确认已执行的控制及整改措施的效果, 制定定期评估计划 (需要时) 除因发生重大变化而需要重新评估的情况之外, 评估频率应保持在至少每三年一次。
- 评估频率最长为一年, 但健康风险评估、流程变更时或比限制条件要求更频繁的取样时除外。

- 辐射性设备的安全检查应在设置了以下（但不限于）道具后，每年至少 1 次通过获得资格认证的企业检查。
 - 警告标志、警示灯、联锁装置、紧急停机装置

3) 记录

- 应提供呼吸道受损评估、听力受损评估或与特定工作活动相关的任何其他医疗评估记录，以评估劳动者是否因暴露于该因素而受到伤害。

对肌肉骨骼产生负担的作业
职业安全健康标准相关规则 第六百五十六条 指雇佣劳动部长官根据作业量・作业速度・作业强度及作业现场结构等事项决定、告示(2020-12 号)的工作, 包含重复作业、不当的动作及重物作业等 11 项。

对肌肉骨骼产生负担的作业有害因素调查

《职业安全与健康标准相关规则》第 657 条(诱因调查) 雇主在劳动者进行对肌肉骨骼产生负担的作业时, 须每 3 年进行一次有害因素调查。

B5) 负重作业

营业所须掌握、评估和控制重复作业、负重作业等给劳动者造成高负荷体力负担的工作。

B5.1 必须掌握给劳动者造成过重肉体负担的工作有害因素, 评估其危险性并告知劳动者并加以管理。

1. 现场遵守事项

- 为减少或消除负重作业（对肌肉骨骼产生负担的作业）（例：重复作业、不当的动作、重物作业、长时间站立等），应制定有效的管理措施。
 - 恰当的设计
 - 制定工程措施（例：工序自动化、调节作业台高度等）以减少体力劳动。
 - 制定管理措施(限制劳动者工作时间、职务循环)以减少体力劳动。

2. 文件/记录遵守事项

1) 风险性评估(对肌肉骨骼产生负担的作业有害因素调查)

- 应当建立规范化流程来掌握、评价及控制高负荷体力负担劳动, 并且流程应及时更新。
 - 要实施与职务类别、身体、高负荷体力劳动相关的过去 3 年的负伤检查和动向分析。
 - 若营业所或工作场所内发生重大变更, 应进行更新; 若无变更, 则不需要重新评估。(应当书面记录无变更事项)
- 应实施人体工学方面的管理并监控其效果。
 - 包含周期性地人体工学作业分析、劳动者不便事项问卷调查数据、劳动者/监督人反馈、各职务离职率、各职务缺陷率, 但不限于此的核心绩效指标等
- 应激励关于不便的初期报告, 并采取应对措施。

安全检查

职业安全健康法第九十三条(安全检查)使用总统令规定的有害或危险机械、器具或设备的雇主，必须使用雇佣劳动部长官针对有害、危险机械等的安全性能是否符合雇佣劳动部长官规定并公示的标准，并接受检查。

遵守 CE 安全要求

除特别协议外，MB（机械制造企业）/SI（系统集成商）/CM（签约制造企业）都应根据机械类方针 2006/42/EC 的 CE 安全要求向 LGD/LGD 分配的法人供应机械。MB/SI/CM 必须确认向 LGD/LGD 分配的法人供应的机械是否符合 EHSR（必需的健康及安全要求）及标准。

MB/SI/CM 应提供符合必需的健康及安全要求（附件 D）的履行方式和此类措施有效的相关证据。因此，MB/SI/CM 应根据附件 VII, A.1 提供技术文件。但，集成宣言、集成设备的 EC 宣言或机器本身的 EC 宣言除外。

附件 I - 考虑到机械的设计及构成相关的必需健康和安要求正常条件及可预测的异常情况，适用一致标准来缓解风险评估 EN ISO 12100 执行危险。

类型 A - 所有机械类

类型 B - 多样的机械及产业

类型 C - 特定机械及产业

作为遵守 EHSR 的证据提交的技术文件（附件 VII）

MB/CM 应仅在所有必需方针的所有要求按 MD2006/42/EC 中履行规定内容时，在机械上应用 CE 标签。

附件 II 至 XI（方法）- 仅当机器在 EU 市场上市时需要

1. CE 声明

2. CE 标志

3. 根据机械类制造相关的内部检查进行的合理性评估（附件 VIII）

4. 编写技术文件的责任人或有权限的人

B6) 机械安全防护装置

营业所应当对生产设备或其他机械装置进行安全性评估。使用可能伤害劳动者的危险机械装置时，应提供物理保护装置、安全联锁装置 (Interlock)、防火墙等，并妥当管理相应装置。

B6.1 必须取得与机械设备相关的所有许可证、认证书或报告，此外，应执行程序保持许可证的最新状态。

1. 现场遵守事项

- 法律要求的公告应为最新版本，并将各种标识和相关信息公示在员工可以看到的的地方。
 - 员工共同区域/休息室、内部食堂等
- 从 2023 年起引进的 LG Display 指定的面向特定客户新品开发线的机械设备应取得 CE 安全认证或认证遵守 CE 安全要求。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应制定并管理书面的事前通知程序，以确保在现有许可期限到期之前进行更新、遵守依据法律要求进行的定期检查时间，并且实现书面化流程以便跟踪管理。
 - 遵守日历系统或通过邮件系统的通知/任务/日历预约等

2) 记录

- 必须持有当地法规要求的机器设备认证，且认证记录可确认。
- 必须持有机械安全性试验及评估报告，报告须满足法规要求和各项许可条件等，且是可供审核。

B6.2 须执行正确有效的机器安全维护流程，使劳动者能够安全地操作机器。

1. 现场遵守事项

1) 紧急停止及安全装置

- 须为所有机械设备配置恰当的安全装置、紧急停止装置，且操作人员必须安全操作机器。
 - 必须了解因机器停转点、旋转电机、齿轮、滑轮、飞轮、皮带、链条等的启动引起的潜在危险因素。
- 当机械有可能对劳动者带来伤害危险时，应向劳动者提供物理防护带、安全联锁装置、电气安全及安全控制装置，并对机器进行妥当的维护保养。
- 上锁挂牌项目应不仅适用于所有一般作业，还应在化学品供应和再循环管线和水泵、电气装置和流动设备、联锁装置和保护装置中的分流和缺陷的维护保养时执行。。

2. 文件/记录遵守事项

1) 危险性评估

- 须备有机械设备安全维护项目的书面化流程。
- 运营机械设备风险评估项目，在采购前/安装前，应了解所有机械设备的风险。
- 应对机械的日常/非日常作业进行风险评估，并依照结果斟酌风险控制/缓解措施。
- 应制定和实施对电动工业卡车使用进行适当管理的书面程序，为保障工作场所安全并开发预防受伤/事故的控制措施，需进行风险评估。

2) 管制

- 对已识别的危险因素应安装必要的安全装置。
- 应对机械及安全装置、紧急停止装置进行定期检查及维护。
- 必须培训劳动者学习机械设备安全知识、安全装置和紧急停止装置的使用方法。

3) 作业方针

- 应在机械设备(或附近)用劳动者能理解的语言提供作业指南(在必要或要求的情况下)。须持有与使用机械设备安全启动文件。
- 机械安全运营应书面化并可以使用。

- 可使用机械设备和安全装置检查和预防整顿记录，并及时进行更新。
(3年)
- 所有电动工业卡车及相关驾驶员/操作人员都应在开始作业前依据相关法规要求取得许可/执照。应保证依照相关法规对电动工业卡车进行定期检查及维护保养，并维护相关记录。

宿舍规则

《劳动标准法》第九十九条(规则的制定和变更)工人寄宿附属宿舍时管理者应就下列事项编制宿舍规则。

- 有关起床、就寝、外出和外宿的事项
- 活动事项
- 饮食事项
- 安全和健康事项
- 建筑物和设备管理事项
- 此外, 适用于所有寄宿在宿舍的工人的事项

集体食堂

《食品卫生法》第八十八条(集体食堂)设立和运营集体食堂时, 应当向市长、郡守、区长申报, 并遵守下列事项。

- 彻底进行卫生管理, 以免发生食物中毒患者
- 料理 • 供应的食品每次一人份量, 保存 144 小时以上
- 设有营养师的情况下, 勿要妨碍其工作
- 设有营养师时, 如果没有正当理由, 应该遵循营养师的建议, 对集体食堂进行卫生管理

消毒

预防和管理传染病的法规施行令第二十四条(需要消毒的设施)针对根据食品卫生法规定的集体食堂(每次向 100 人以上提供饮食时)及建筑法规定的宿舍(作为工厂员工使用的设施, 每栋使用共同厨房设施的人数超过总人数的 50%), 必须进行预防传染病所必需的消毒(实施清扫或消毒, 老鼠和害虫等驱除措施)。

B7) 卫生、饮食和住宿

工作场所应为劳动者提供清洁的卫生间、饮用水、卫生的食品烹饪/储存空间及就餐场所。员工宿舍应保持洁净安全, 提供合适的紧急出口、热水、供暖及通风设施、可单独保管个人物品和贵重物品的储物箱、个人空间。

B7.1 必须提供与食品、卫生和住房相关的所有健康和认证、许可证和审核结果, 并且必须实施流程以确保许可证始终最新。

1. 现场遵守事项

- 现场应公示有效的卫生许可证。(适用时)

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应确立规范化流程, 确保现行许可、执照和健康检查文件到期前得以更新。
 - 遵守日历系统或通过邮件系统的通知/任务/日历预约等

2) 记录

- 应具备法律要求的所有食品、卫生、居住许可及检查报告书, 并且有效可审核。
 - 租赁公寓(宿舍)须取得当地政府的许可。
 - 区内食堂/厨房工作人员需携带有效的健康证。
 - 须持有食品样品检查报告书。
- 应至少每半年一次以上或按比当地限定条件中更为严格的标准对饮用水进行定期检查。
 - 当地自来水公司可以证明水质符合 WHO 或类似标准时, 可以不出具饮用水检测证明, 但须持有相应证明。

B7.2 宿舍、卫生间和职员空间必须保持干净、安全、并符合国际住房标准。

1. 现场遵守事项

1) 环境

- 宿舍与公司的距离应在合理范围内，建议移动时间不超过 1 小时
- 提供通勤为目的的交通方式时，应在指定对象前和定期对第三方运输企业进行核实。
- 宿舍和卫生设施(共同区域、走廊、卫生间等)必须保持清洁和妥善保养。
- 应具备适当的照明、供暖及换气通风设施。
- 应提供充足的安全电器插座。
- 须为每个劳动者提供足够的空间，并向每人提供保管箱，以便于能安全保管个人物品。
- 居住在宿舍的劳动者可以随时自由出入自己的寝室和宿舍。不应通过出入管理日志等方式要求出入权限。
- 要制定适当数量的区内废弃物处理设施和害虫防治措施。
- 应每年或按比法规要求中更短的周期进行清扫。
- 卫生间内应提供纸篓，并安装门以保护个人私生活安全。

2) 构造及配置

- 应区分男女，配置充足的设施。
- 寝室和烹饪设施必须分开。
- 宿舍楼应与生产、仓库或化学品储存区所在的建筑物分离开。
- 每个寝室的居住人数应在 8 人以下。
 - 宿舍寝室内只能使用双层床或单人床，不得使用三层床或除家人以外的劳动者之间共用床铺。
 - 双层床床间最小间隔为 0.7 米。
彼此平行的双层床间通道宽度应在 1.2 米以上。
 - 应提供足够的饮用水设施，设施应设置在离各寝室 61 米的范围内。
- 卫生间和淋浴间应考虑到使用人的便利。
 - 应男女分开，提供厕所和浴室。如果男女厕所和浴室位于同一建筑物内，则必须从地板到天花板竖立一个或多个隔离墙以分隔两个设施。
 - 厕所和浴室应使用住户的母语标记为“男厕”和“女厕”，以便于快速区分。
 - 卫生间应位于离各寝室 61 米的范围内。

- 应每满 15 名寄宿劳动者就提供一个或一个以上的室内或室外冲厕，公用卫生间应男女各配备一个或一个以上的马桶设施。
- 应配备有足够水压的冷热水淋浴间，淋浴房应位于离各宿舍 61 米的位置范围内。
- 每满 15 人至少应安装一个淋浴器。
- 浴室的地板为了便于排水应朝向地漏倾斜。

3) 紧急情况应对

- 必须提供适量的火灾、热量、烟雾探测、警报通知以及消防系统。
 - 消防系统应设置在离宿舍寝室及公用场所 25 米的范围内，并设置在能靠近的地方。
- 每层应有 2 个以上的逃生通道。
- 紧急出口门应易靠近，设有明确的标识，且不得在内部上锁。
 - 仅在使用了逃生装备（例：推杆）时，可以在门外面上锁。
- 为便于使用，须提供适量的急救箱。

2. 文件/记录遵守事项

1) 流程及记录

- 须建立清洁和卫生管理方案。卫生方案必须是可追溯记录和最新的。
- 应建立害虫控制方案、害虫控制日志必须是可审核的和最新的。
- 应建立可追溯和最新的预防性维护计划（例如紧急响应支持设施）。
- 租赁公寓时，应实施风险评估，且在有变更、现场检查、应急流程时对其进行更新

B7.3 应维持内部食堂、卫生间、劳动者空间的安全、洁净卫生，并依照当地健康规定进行管理。

1. 现场遵守事项

1) 环境

- 食堂和厨房、卫生间、工人空间应保持清洁。
- 出入口必须与用餐的劳动者数量相适应。
- 应在内部食堂和厨房、卫生间内设置适当的洗手设施。
- 应有效控制害虫。
- 根据相关法规，应持有包括卫生许可证或认可证明在内的检查文件，并在烹饪及提供服务的设施内公示。
- 应保管、处理及管理包括食物垃圾的所有废弃物。
- 厨房及食堂内提供应充分的换气，且保持地面干燥。
- 排气扇和排风罩应保持洁净，不得有油污和食物残渣。
- 应提供有盖子的垃圾桶。

2) 餐厅劳动者

- 食品服务人员在必要时应戴口罩、发网和手套，以防污染食物。

3) 紧急情况应对

- 应设有恰当的火灾和热感应、警报/消防系统。
- 每层应有 2 个以上的逃生通道。
- 紧急出口门应易靠近，设有明确的标识，且不得在内部上锁。

4) 食品储存

- 必须清洁食物储存和烹饪区域。
- 妥善保管食材。(食品不得存放在地板，必要时可以冷藏保管，未烹饪的生食和已烹调的熟食须分开保管，食品盖上盖子保管)
- 必须在指定的保质期到期之前使用或处置食品。

2. 文件/记录遵守事项

1) 流程及记录

- 应建立并遵守食品安全处理流程和卫生标准（在冷藏、储存和烹饪区域）。
- 应建立食品安全处理流程/持有卫生定期监测记录和报告记录。

厨师及营养师

(《食品卫生法》第五十一条，第五十二条和第五十六条)

集体食堂运营者每次供餐人数超过 100 人时，必须配备 1 名厨师和 1 名营养师。厨师取得营养师执照时，可以只设厨师。

为提高食品卫生水平及资质，集体食堂厨师和营养师须每 2 年接受一次教育

区内食堂

可以在餐厅或建筑物的隔间内供应伙食给劳动者

健康诊断

根据食品卫生从业人员的健康检查规则，集体食堂厨师每年都必须接受健康体检。

- 伤寒
- 肺结核
- 传染性皮肤疾病(麻风病等细菌性皮肤疾病)

- 须使用区内食堂和厨房清洁，消毒和/或防治害虫记录，且保持更新。
- 如果当地法规对设施健康检查，其他检查有要求或要求提供医疗证明时，必须持有并提供有效的证明。
- 包含的应急支援设施的预防性维护保修项目记录应恰当、有效。

安全健康培训

职业安全健康法实施规则 附表 5

营业所应进行下列培训。

- 定期培训
 - 劳动者-每季度 6 小时以上，管理监督者-年 16 小时以上（本要求对应文职人员，不适用于劳动者）
- 招聘时：8 小时以上
- 作业内容变更时：2 小时以上
- 特别培训：16 小时以上

安全与健康管理人员等的培训

- 安全与健康管理人员
 - 新规培训 6 小时以上
 - 补充培训 6 小时以上
- 安全管理员，健康管理员
 - 新规培训 34 小时以上
 - 补充培训 24 小时以上

B8) 健康安全培训

营业所应当以劳动者为对象，用劳动者理解的语言进行安全与健康培训。应在营业所内醒目的位置展示健康与安全的相关信息，且劳动者可以靠近查阅。应在上岗前乃至上岗后的时间内定期向所有劳动者提供相关培训。应鼓励劳动者提出健康和安全问题，并保证劳动者不会被报复。

B8.1 针对所有已确定的作业现场风险，应以劳动者的母语或其可以理解方式向劳动者提供恰当的工作场所健康安全信息和培训。应鼓励劳动者提出安全/保健问题，并确保没有报复的风险。

1. 现场遵守事项

- 健康安全传播内容应公示在设施内清晰可见的位置，并方便劳动者靠近查阅。
- 应设有提醒风险因素的恰当标识、介绍、标签。（化学、人体、生物学、车辆相关危险等）
- 提出安全隐患的机制应明确存在。

2. 文件/记录遵守事项

1) 语言

- 应使用母语或劳动者可以理解的语言进行所有沟通。

2) 培训

- 应有效地进行适当的培训项目。
 - 应对健康安全培训需求进行分析，并将其书面化。
 - 培训需求分析后，应建立培训计划。
 - 须准备合适的培训计划、培训材料和相关记录，并保持更新。
 - 法律所要求的培训，应该通过法律合规日程管理，以便当事者在适当时间内完成培训课程，且培训项目应及时更新。
 - 应在营业所内增加新业务、化学物质、机械或工程时、或者有重大变更事项时对内容进行更新。
- 培训应由最低培训要求（机械、电器、化学、火灾、物理危害）和培训需求评估中确认的培训项目组成。
- 应包括如何正确使用 PPE。
- 应包含掌握在工作中可能发生的潜在紧急情况类型和应急行动要领，包括内部/外部集合场所。

- 应包含机械设备安全、安全装置和紧急停止装置的使用、LOTO(Lock out-tag out, 上锁挂牌) 流程的相关内容。
- 应包含受伤及疾病报告的相关内容。
- 应包含在进入密闭空间前危险气体及密闭空间的操作流程。
- 在上岗前后的工作时间内, 都要根据培训项目定期向劳动者提供培训。
- 负责化学物质存储、化学物质泄漏、净化或处理的劳动者应接受特殊培训。
- 职业健康专家及急救人员应接受外部机构的培训, 或当地法律允许时, 接受内部公认职业健康专家(例: 医生) 的培训并取得认证。

3) 沟通

- 应与所有劳动者实行恰当有效的沟通程序。
- 应在设施内明确公示劳动者暴露的潜在在工作场所危害, 或设置在劳动者可以确认、接近的场所。
- 确立关于劳动者的官方沟通程序, 至少应包括风险沟通流程(在营业所中存在的所有风险和**提高安全与健康营业所的措施**)。
- 应向所有员工和访客告知内部及外部的集合场所。

4) 安全健康风险告知

- 应配备切实有效的程序以更好的接受、研究及应对安全隐患, 应鼓励劳动者提出健康安全的相关担忧事项, 且不得有被报复的危险。
- 劳动者有权拒绝在不安全的工作条件下开展工作, 并能立即顺畅地将相关事件报告给雇主。

5) 评价

- 培训、沟通及安全隐患事项告知程序应至少每三年进行一次定期评估, 并在发生重要变化前提前进行评估。

6) 记录

- 培训记录中应包括教育效果性验证(培训测试后, 通过对接受培训的劳动者进行采访等方式, 以验证培训目标是否已经实现)。
- 应将安全风险、评估、整改措施、沟通相关的记录和资料书面化。
- 应提供各职务风险要素的相关培训资料(安全作业方针、运行方针等) 以保障作业安全。(例如: PEE、运行流程、工程操作等)

- 在处理投诉记录中，应显示对健康安全担忧事项的应对是在不会被报复的条件下完成的。

C.环境 (Environment)

环境

包括空气、水、土壤、天然资源、植物群、动物群、人类及这些要素之间的相互关系，以及组织(3.1.4)运作的周边条件。[ISO 14001: 2015]

环境主要许可，申报事项

- 《大气环境保护法》(第二十三条)
- 欲安装排气设施者需先向市/道政府申报或获得许可
- 《大气环境保护法》(第三十条)
- 欲启动排放设施或防止设施，需先向市/道政府提交启动活动申报
- 《水环境保护法》(第三十三条)
- 欲设置废水排放设施者需先向环境部申报或获得许可
- 《水环境保护法》(第三十七条)
- 欲启动排放设施或防止设施，需要向环境部提交启动活动申报
- 《化学物品管理法》(第二十八条)
- 欲操作有害化学物质者需先获得环境部的许可
- 《废弃物管理法》(第十七条)
- 工业废弃物排放方必须向特别自治市市长、特别自治道知事、市长、郡守、区长申报营业所废弃物的种类和产生量等，排放指定废弃物的经营者应在处理指定废弃物之前向环境部部长官提交相关文件
- 《噪音与振动管理法》(第八条)
- 要安装排放设施的经营者需要向特别自治市市长、特别自治道知事或市长、郡守、区长进行申报

C.环境(Environment)

营业所必须认识到，对环境履行责任对于生产世界一流的产品至关重要，在保护工作场所制造过程中的公共健康和安全的同时，应最大限度地减少对社区、环境和自然资源的消极影响。

C1) 环境许可证和报告

营业所须持有所有与环境认证相关的许可和批准，并持续保持更新。还须遵守许可流程中的操作和报告要求。

C1.1 所有设施必须具备法律要求的所有与环境许可、认证、执照、登记。

1. 现场遵守事项

- 应掌握所有大气排放、废水放流、污水泄漏、有害化学物质存储及使用、废弃物（固体、有害）产生对环境造成的所有影响

2. 文件/记录遵守事项

1) 流程

- 应制定书面化流程，以保证现行许可、认证、登记或授权可以在到期前进行更新。
 - 例) 通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等
 - 相应地方和国家管制机关批准的有害废物排放或登记现状的变更事项

2) 记录

- 应具备法律要求的、可核查的、有效的所有环境相关许可、License、登记。
 - 运营许可、大气排放、废水排流、污水泄漏、有害物质存储和使用、废弃物（固体、有害）的产生
 - 应具备所有有害废弃物相关合作公司的 License 及认证资料。

提交报告

《废弃物管理法》(第三十八条)

工业废弃物排放方的申报人应在下一年度的二月底前将废弃物产生、处理相关报告书提交给相应的许可、认证、申报、确认机关的长官。

C1.2 应根据法律要求，适时向环境部门报告。

1. 文件/记录遵守事项

1) 流程

- 必须书面化流程，以确保在截止日期之前提交文件。
 - 例) 通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等

2) 记录

- 法律要求的所有环境报告书应可以审核，且符合法律要求。
 - 废气排放
 - 废水排流
 - 废弃物
 - 有害废弃物

环境因素

与环境相互作用的活动、产品或服务的因素。[ISO14001:2015]

环境影响

对环境方面造成整体或局部积极或消极影响或者可能产生消极影响的环境变化。[ISO14001:2015]

C2) 预防污染和减少资源使用

营业所要通过生产、维护维修及变更工序、替代原料的使用、资源保护、原材料回收利用和再使用等途径，努力从源头上减少或消除资源使用量和废物排放量。

C2.1 营业所应制定实施切实有效的方案（包括目标和目标值），以确认、管理、降低或消除污染物质的产生及排放、废弃物的产生，节约自然资源。

1. 现场遵守事项

- 在制造、产品或包装过程中应遵守对特定物质做出禁止或限制的相关法律、规定及客户要求，
- 在营业所内应实行恰当的保存措施，采用保存指向的维护保修及生产流程，并实施减少材料、重复使用材料、再利用材料的战略，以预防或消除包括水排放及能源损耗在内的所有类型的能源材料浪费（依照顺序）
 - 为改善资源使用效率，更好的整备工程及行政体系，或按照积极利用和预防（去掉不必要的消耗流程）、降低、代替（使用更加环保或可再生的资源）、重复使用/再利用/恢复的优先顺序进行处理。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 重要性评估应识别环境层面的重要因素，并制定可以对其进行监控和控制的方案。
- 应针对已确认的各物质产生源头、废弃物（包括有害废弃物）、已使用的天然资源设定明确的年度目标和目标值，并在费用控制范围内每年对目标进展进行证实。
 - 减少资源消耗量、减少废弃物产生和污染、可在废弃物成分中的捕捉或再利用物质
 - 应增加污染控制装备、或修改生产、维护管理、设施流程、或通过其它手段进行消除/降低。
 - 天然资源：水、矿石燃料、矿物、原始林产物
 - 灵活利用生产、维护管理、改善设备流程、替换材料、重复使用、保存、再利用或其它手段以节约天然资源。
 - 若未设有费用节减程序，则须在对劳动者有危害或过度产生费用的地方引入费用节减程序。

2) 记录

- 重要性评估结果（当机械、流程、使用材料或设施方面发生变更时，需进行更新）

- 各物质的产生及污染物质、废弃物、自然资源的排放数据

有害化学物质

《化学物质管理法》第二条(定义)是指有毒物质、许可物质、限制物质或违禁物质、事故应急物质，此外还包括有害性或可能有危害性的化学物质。

- 化学物质：元素、化合物和通过对其进行人工加工而获得的物质以及对自然状态下存在的物质进行提取或提纯的物质，
- 有毒物质：由环境部部长规定并公告的，具有有害影响的化学物质
- 许可物质：由环境部长官与相关中央行政机关负责人进行协商，并由化学物质评估委员会根据「化学物质登记和评估条例」第七条审议后公告决定，作为可能具有危害性的化学物质，其制造、进口和使用须经环境部长官许可
- 限制物质：由环境部部长公告决定，认定为特定用途时危害性较大的化学物质，禁止其制造、进口、销售、保管、储存、运输与使用
- 违禁物质：由环境部部长公告决定，认定为危害性较大的化学物质，禁止其制造、进口、销售、保管、储存、运输与使用
- 事故应对物质：环境部长应根据第三十九条指定和通知的化学物质，是指化学性质上具有强烈的急性毒性或爆炸性，有较高几率导致化学事故或发生化学事故时其危害规模可能较大，因此有必要对其进行防范的物品

C3) 有害化学物质

营业所在排放有害化学物质时应识别可造成环境污染的化学物质、废弃物、影响人类和环境的其它有害物质，并对相应物质进行安全处理、转移、存储、使用、再利用/再使用及废弃。

C3.1 使用政府批准许可的公司，依照当地法规对有害化学物质（包括废弃物）进行正确分类、标记、使用、储存、运输和处理。

1. 现场遵守事项

1) 管理

- 应对有害化学物质进行切实有效的分类、使用、储存以及向设施内运送。
 - 有害化学物质储存场所须具备以下条件。
 - 妥善的通风换气
 - 适当的火灾预防及防火装备
 - 温度、湿度测量及控制装置
 - 有害气体感应器
 - 二次隔离容器
 - 可防止泄漏部分扩散至储存区域以外的防护墙
 - 对于易燃性及可燃性化学物质仓库，使用防静电电器或防爆型电子机器
 - 恰当的 PPE（个人防护用品）
 - 安全淋浴器、洗眼器、Spill 套装等应急装备
 - 请勿将危险化学品存放在受天气影响的地方。
 - 在任何情况下，不允许装载三个以上的全密封容器。
 - 含有液体危险化学品的金属桶不应装载，除非它们被专为滚筒装载设计的堆积装置牢固固定。
 - 设施内的所有化学品运输管道也应标明运输危险化学品的名称和流向。管道必须按照相关标准和规定使用正确的配色方案，但如果不存在此类标准，则可遵循 ANSI/ASME A1 (Identification of Piping Systems) 方案。
- 有害废弃物储存场所应具备以下条件。
 - 建筑材料和电气设备应与保管的有害废弃物亲和(不得对环境造成恶劣影响)。
 - 须在有害废弃物储存场所内外张贴危险标识、相关规定及标准中明确的标签、包括吸烟在内的其它行为的禁止标示牌，并准备进入场所所需的个人防护用品。
 - 禁止无故、强行接近储存场所。
 - 应用围栏 或其他遮盖物防止其暴露在户外自然天气情况中。
 - 储存场所内应配有可以收集并保管泄漏或流出物质的二次隔离容器。

材料安全数据表(MSDS)

作为记录了实际或潜在有害物质特性的相关重要信息的正式文件，可用于识别制造企业，一般包含以下内容。

- 化学性质
- 有害成分
- 物理和化学特性
- 火灾及爆炸资料
- 反应资料
- 人体危险资料
- 暴露限度资料
- 安全保管及处理的注意事项
- 保护装备的必要性
- 泄漏管理、清洗和废弃程序

[中国法规]

运输有害废物时需填写发票。

Law of the People's Republic of China on the Prevention and Control of Environmental Pollution by Solid Wastes, article 59: The unit which transferring the hazardous wastes shall, in accordance with relevant National regulations, fill in the manifest of transferred hazardous waste.

危险废弃物应当依法处理。

Law of the People's Republic of China on the Prevention and Control of Environmental Pollution by Solid Wastes, article 55: The hazardous waste must be disposed of in accordance with relevant State regulations.

- 应通过设计和建设，防止有害废弃物的流出或泄漏导致地表水或地下水的污染、或防止流入排水管或下水道管。
- 必须提供消防设备。
- 应安装有效的报警装置，以便在紧急情况下，通知设施劳动者和外部应急响应小组。
- 对于挥发性、酸性、腐蚀性物质的储存场所，必须安装强制通风装置。
- 必须为处理危险废弃物的劳动者提供个人防护设备。
- 个人防护装备和位于危险废物存储区域外的个人防护装备保险箱也应保持无任何功能缺陷或不足。
- 储存场所内应有足够的空间满足应急响应小组（ERT）及装备的出入、以及其他移动需要

2) 管制

- 为了切实有效的控制劳动者潜在暴露或接触可能，应在全部区域内实行如隔离、双重储存、通风换气、火灾预防、妥善的保管柜等的方案。
 - 对于地下储存罐(UST)，应安装二次结构隔断，每两年实施一次罐体泄漏实验，检查第一道或二次结构隔断的缺陷、或二次结构隔断有无泄漏应具备可通过肉眼检查或测试仪器监控及其它方法在初期阶段感应是否泄漏的装备。

3) 有害信息

- 危险标识和信息（粘贴标签和确保 MSDS）
 - 危险标识必须遵守关于化学物质分类，标识的 GHS(Globally Harmonized System)，且劳动者必须了解符号及图片文字的含义。在有害化学物质容器上黏贴标签时，建议依照美国消防协会(NFPA)的标准 704 有害物质识别体系。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定保障有害化学物质的切实有效地引进、储存、分发、使用的相关流程。
- 应建立书面化程序以追溯，审查和批准所有危险化学品的使用，并且所有新购买的危险化学品必须在使用前获得批准。
- 对所有新有害化学品的选择程序，应包括对有害及其无害替代品的彻底评估。

2) 有害信息

- 在使用处和存储地点，必须用劳动者能够理解的语言提供有害化学物质信息(标签和材料安全数据表(MSDS))。
 - 当申请了新化学物质时，安全部门应确认是否从制造商处获取了相应物质的材料安全数据表(MSDS)。

3) 记录

地下储罐 (UST, Underground Storage Tank)

是指总体积 10% 以上的部分埋在地下, 被土覆盖的、或储存库的水箱和与水箱相连的地下储罐

地上储罐(AST, Aboveground Storage Tank)

指安装在地上或总体积 90% 以上在地上的储罐或其他容器。

废弃物

由生产, 加工和/或消耗中产生的、和生产者不再使用或打算今后处置或已处置的物质

《废弃物管理法》第二条(定义)

指的是人类生活或商业活动不需要的物质, 如垃圾、燃烧材料、污泥、废油、废酸、废碱和动物尸体。

有害废弃物

潜在直接威胁人体及动植物和环境的废弃物。

《废弃物管理法》第二条(定义)

总统令中规定的废弃物被称为指定废弃物, 是指营业所废弃物中的废油、废酸等可污染周边环境的物品或医疗废弃物等对人体造成危害的有害物质。废弃物管理法实施规则, 见附表 4 废弃物的类别详细分类。

废弃物的处理和存放标准遵循《废弃物管理法》实施规则附件五 - 关于废弃物处理的具体标准和方法。

- 必须保持准确的化学品库存记录。
- 应持有有害化学品、储存所和使用的相关检查记录, 并且记录要完整。
- 在当地法规规定的期限内, 应当保管以下事项相关的有害化学物质库存、目录、运送文件的复印件。
 - 废气排放
 - 加工废水存储
 - 有害化学物质保管与使用
 - 有害废弃物保管
- 文件必须给予认证危险废物仅且只能通过取得当地管制当局的批准和取得许可证的企业进行运输和处置。
- 地下储罐-(UST)及地上储罐(AST)的登记簿上必须包括以下信息。
 - 生产日期、制造形式及制造材料
 - 位置、尺寸及容量
 - 设计压力、转温度及压力
 - 当前状态 (例如: 使用中、暂停使用、废弃)
 - 附属装备 (例如: 水泵、管道、阀门、仪表、其他导管连接装置、测试口、测试仪器、控制装置等)
 - 泄漏/泄漏预防和检测系统
 - 检查、维护和维修记录
- 应指定危险废物管理人员。
- 应指定至少一名紧急状况响应人员用于在发生危险化学品泄漏时, 应对紧急状况和报告活动。
 - 营业场所运营期间要常驻场所内。
- 对有害化学物质的应急计划应尽量减少对人类和环境的消极影响。应急响应计划应包括以下内容。
 - 内部报告和通报条件
 - 设备负责人、区域火灾和应急反应小组联系处、区域医院和其他需要的医疗联系处
 - 识别和评估作业场所工程和存放场所即时潜在的危险, 如火灾/爆炸、溢出和泄漏
 - 紧急疏散路线, 程序和控制
 - 控制和隔离泄漏中的有害化学物质的详细流程
 - 正确清洗及处理泄漏的有害化学物质
- 对于 HSHC(Hazardous Substances of High Concern) 物质, 应进行评估以清除或代替, 并监控实施情况, 如有一定情况的超出, 则需要进行调整。

紧急状况负责人

指定在工作场所管理紧急情况相关活动的个人。紧急状况负责人及紧急应对组不仅应拥有所有紧急状况下，使用必须资源的权力，还要正确掌握设施、所有设备作业、紧急状况应对计划(ERP)的所有要素，营业所内的所有记录物的位置。

紧急状况应急措施

记载在紧急情况下应采取的行動的文件，包括紧急联系处和联系流程、医院信息以及控制、隔离、清洁溢出材料的程序

HSHC

含有以下原料的化合物

- 1-Bromopropane (CAS 106-94-5)
- Benzene (71-43-2)
- Dichloromethane (Methylene Chloride) (75-09-2)
- Methanol (67-56-1)
- n-Hexane (110-54-3)
- N-Methyl-Pyrrolidone (NMP) (872-50-4)
- Tetrachloroethylene (127-18-4)
- Toluene (108-88-3)
- Trichloroethylene (79-01-6)

- 应详细的体现使用的所有有害化学物质，并保持最新状态。
 - 化学物质信息（名称、CAS 编号、制造商） - 使用目的
 - 使用及储存场所
 - 每年使用的有害化学物质数量
 - 法律允许的最大储存量
 - 暴露信息（周期、期限、暴露人员） - 应用及控制信息
 - 依照管制物质规范(069-0135)的清洁剂 Test 结果（2 年有效期）
- 不得使用法律或客户公司禁止的以下化学物质。
 - 苯(CAS: 71-43-2) - 正己烷(CAS: 110-54-3)
 - 三氯乙烯(CAS: 79-01-6) - 二氯甲烷(CAS: 75-09-2)
 - 四氯乙烯(CAS: 127-18-4)
- 对于包括有毒物质和化学品的环境污染物泄漏等的所有紧急情况，必须开发及维持向当局和相关政府机构以及周边地区社会和公众提供信息的流程。

C3.2 应对有害废弃物处理合作商进行评估，确认其根据当地规定、许可条件和合同要求处理废弃物，安全地处置有害废弃物。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应配备切实有效地流程以确保有害废弃物的安全回收及处置。

2) 减少程序

- 切实有效的有害废弃物减少程序中应包含年度目标、定期的目标追踪、监控进行情况、偏离目标值时进行调整等相关内容。

3) 有害信息

- 在使用处和存储地点，必须用劳动者能够理解的语言提供有害化学物质信息(标签和材料安全数据表(MSDS))。

4) 企业评估

- 应针对有害废弃物处理企业及运输企业是否遵守了合同条款进行定期评估，并制定整改措施计划流程。
- 评估应至少每三年进行一次，或有重要变化时执行。
- 在选定新企业前须进行评估。

5) 记录

- 应用书面文件证明仅使用当地监管当局的批准及/或取得执照的企业进行有害物质运送及处理业务。
- 包含改善部分的监察报告
 - 当敲定整改措施计划后，应对执行情况进行监控，确保执行及执行完毕。
 - 若整改措施未能落实，则采取进一步的措施以保证在规定期限内完成整改。
- 有害废弃物运输文件复印件
- 年度减少量目标、进行情况监控及整改措施计划

废弃物

根据《废弃物管理法》第二条(定义)中规定, 作为其他材料的生产、加工和/或在消费中产生的物质, 生产者不再使用或打算今后处置或已处置的物质: 如垃圾, 软材料、污泥、废油、废酸、废碱以及动物尸体等人们生活或业务活动所不需要的物质。

营业场所一般废弃物

《废弃物管理法实施规则》附件四, - 根据废弃物分类详情不包括指定废弃物和医疗废弃物。

C4) 固体废弃物

营业所应系统的识别、管理、减少固体废弃物, 并有责任的进行废弃或再利用。

C4.1 管理固体废弃物并负责的进行废弃处置。

1. 现场遵守事项

1) 管理

- 应在设施内正确标识、分类、处理、储存和运输废物。
- 须在设施内可以看到减少程序。

2) 管制

- 为了切实有效的控制劳动者潜在的暴露和接触可能, 应实行如隔离、双重储存、通风换气、火灾预防等的方案。

3) 有害信息

- 危险标识和信息 (标签和 MSDS)、废弃物特性及应对信息

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应配备切实有效地固体废弃物的储存、使用、运输、废弃处置流程。
- 应配备追踪、审核、批准废弃物的切实有效地流程。

2) 减少程序

- 切实有效地固体废弃物减少程序中应包含年度目标、定期的目标追踪、监控进行情况、偏离目标值时进行调整等相关内容。
- 应开发程序或准备解决方案, 对废弃物填埋场回收率进行量化监测。
 - 所有材料的文件中不仅是设施中排放的各废弃物的预测质量, 至少还应包含废弃材料的管理流程说明和排放材质的路径 (再利用、从废弃物转换为能源等) 说明文件

- 应每年审核填埋场回收率, 并设定通过工序变更、材料替换、内外部再使用、材料再利用或控制由废弃物向能源转换的转换率低于 10%等方式来改善填埋场回收率的目标, 然后监测目标达成的过程。

3) 有害信息

- 应在废弃物的使用和储存场所, 用劳动者可以理解的语言提供废弃物信息 (标签和材料安全数据表(MSDS)或废弃物特性)。

废弃物填埋场回收率

依照下列公式计算出的 1 年内虽被送往填埋场但未被回收、未被焚烧的废弃物总比例。 $1 - [(被填埋的质量 + 未被回收而被焚烧的质量) / 被废弃处置的物质质量]$ 。

未被回收而被焚烧的质量

为更好的再利用而未进行能源回收的、在废弃物焚烧炉内被焚烧的固体废弃物总质量

被填埋的质量

1 年内在适用于联邦条件的所有类型的填埋场内处理的固体废弃物总质量

无填埋废弃物

至少 1 年内整体填埋的回收率为 100%，且由废弃物转换为能源的转换率不满 10%的营业所

由废弃物转换为能源的转换率

包括焚烧、厌氧消化和用于生物燃料的生物量转换在内，以及物质被破坏且能源用作益处的所有废弃物管理工序被送至用于由废弃物向能源的转换作业的被废弃物总比例可通过以下公式计算： $(被送至用于能源转换作业的质量) / (被废弃物质的质量)$

4) 记录

- 准确的废弃物库存记录
- 废弃物和其储存场所相关的检查记录
- 废弃物货运清单、运送文件复印件
- 应用书面文件证明仅使用当地监管当局的批准及/或取得执照的企业进行运送及处理固体废弃物业务。
- 年度减少量目标、进行情况监控及整改措施计划
- 废弃物管理总账中应包括每月废弃物产生量、废弃物类型（有害或一般）、再利用及其它处理方法、废弃物运送及处理企业名称。

蒙特利尔议定书

目的是限制排放破坏臭氧层物质，于 1989 年 1 月生效的国际协议

空气污染物

存在于大气中的物质被认定为空气污染诱因的气体、颗粒物。

挥发性有机化合物(VOC)

指环境部长官公示的碳氢化合物中的石化产品、有机溶剂和其他物质。

气体

由物质的燃烧、合成、分解或者物理性质改变而产生气态物质

颗粒物(气溶胶)

当物质被破碎、分类、沉积、转移或以其他方式机械加工、燃烧、合成或分解时，产生的固体或液体上的细微物质

灰尘(粉尘)

悬浮或落在空气中的颗粒物

C5) 大气排放

营业所应掌握挥发性的有机化合物、气溶胶、腐蚀性气体、粉尘、臭氧层破坏物质和工程产生的燃烧副产品的特点，进行日常检查，并根据规章制度进行管理和/处理后排放。应依据蒙特利尔议定书及相应规定对破坏臭氧的物质进行有效管理。此外 应定期检验大气污染纺织设备的处理效率。

C5.1 应定期监控大气排放，并定期检查大气排放控制系统的性能。

1. 现场遵守事项

- 应妥善管理和正确识别大气排放处理装置，
- 要根据当地法规和许可条件处理大气污染物。
- 须在设施内可以看到减少程序。
- 破坏臭氧物质必须黏贴明确的标签以供识别。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应具备有切实有效地流程用以跟踪、审核、批准大气排放/处理。
- 应制定应急措施，以对应现场大气排放处理系统出现故障的情况。
- 臭氧破坏物质要按照《蒙特利尔议定书》和适用的法规进行管理。

2) 减少程序

- 大气排放减少程序中应包含目标、定期的目标追踪、进行情况监控、偏离目标值时进行调整的相关内容。

3) 装备

- 应安装并维护大气排放处理系统，用以降低各设施污染物质排放，并运行日常预防维护保修程序、系统效率监控程序、评估现有大气排放系统完整性的程序。
 - 为评估当前大气排放系统的完整性，应定期检查大气排放系统，并立即整改被确认的缺陷。

4) 人员

- 应任命大气排放处理负责人，并对下列事项负责。
 - 大气污染防治设施的维护管理
 - 检查大气污染防治设施
 - 监测大气排放

工程装备

与大气污染控制装置连接使用或产生污染物质的机械或装备

环境技术人员

为保证排污设施和防污设施的正常运转，项目人员应当按照《大气污染防治法实施条例》第十七条的规定，根据营业所规模聘任环境技术人员。

- 一类营业所：具有大气环境技师以上技术资格人员 1 人或 1 人以上
- 二类营业所具有大气环境监测技师以上技术资格的人员 1 名以上
- 三类营业所：具有大气环境监测技师等技术资格的人员、环境技师或亲自从事 3 年以上大气领域环境相关工作的人员 1 人以上
- 四类、五类营业所取得排放设施安装许可或排放设施安装申报已被受理的经营者，或取得排放设施安装许可或排放设施安装申报已被受理的经营者在从事合作公司的排放及防治设施业务的被雇佣人中任命的 1 名以上

HAP（有害大气污染物质）

已知或可能引发负面环境效果的污染物质，其中负面环境效果包含癌症、生殖功能异常、畸形儿等类似的严重健康问题。此处对应有二噁英及甲苯或镉、汞、铬及铅等重金属，均为已知的毒性大气污染物质。

异常环境条件

包含但不限于工程装备问题、自然灾害、废气控制装置故障、事故、停电等，如引发大气污染控制装置的故障、限值异常的大气污染物质排放的负荷超载等。

- 紧急情况的应对

5) 记录

- 大气排放和排放源的检查及报告记录
- 可能影响大气排放的生产或流程变更时，应评估改变大气污染防治设施的必要性，必要时应采取的措施。
- 大气排放源和臭氧破坏物质必须始终保持最新且准确。
 - 破坏臭氧物质指 Chlorofluorocarbons (CFCs), Hydrochlorofluorocarbons (HCFCs), Hydrobromofluorocarbons (HBFCs), Halons, Methyl bromide, Carbon tetrachloride and Methyl chloroform 或包含上述物质的物质，主要用于制冷剂、发泡剂、电子设备零件、工业用溶剂、清洁剂（包括干洗、烟雾剂、熏剂）/
- 应填写并保留大气污染源一览表。
 - 应包含大气污染物质质量比例及各大气污染源的构成、产生过程或活动、降低装备、排放口等相关内容。
 - 生产或工序变更后，有可能对大气污染产生影响时，应修改一览表内容。
 - 一览表应以电子形式保存，并每年进行审核。
- 关于大气污染一览表中标注的各排放源，应包含质量比例及处理效率的计算，量化大气污染成分并记录监控
 - 应手动或在线形式至少每年一次或依据相关规定更频繁的进行。

6) 应急

- 大气污染防治设施误启动、故障、维护和/或改造时，应执行应急预案和应对措施。
 - 对于有害大气污染物质（HAP），通过大气污染控制装置通风的工程装备应立即停止运转，防止机器中剩余的大气污染物在待机时排放至大气；所有 HAP 排放作业的流动气体通过分流线路等迂回于大气污染控制装置时，无论何种情况或大气污染控制装置的电源切断或故障，合作企业都应安装及维护自动停止排放 HAP 的所有作业的切断装置。
 - 对于无害的大气污染物质，若未采取整改措施以阻止不受控制的大气污染排向大气，72 小时以内停止运行向大气污染控制装置通风的工程装备。
- 接到社区投诉后，需要监测空气排放以核实大气排放，并及时落实整改措施(如存在的情况)。
- 收到政府当局违反通知书的合作企业，应在最快时间内通过与监管机构及/或当局的对话将违反事实告知给所有相关当事人，并迅速采取整改措施或依照当局指示行事。
- 发生异常环境条件时，应在 7 日内通知客户公司，并按有关规定告知监管机构。
 - 通知书应包括异常环境条件的潜在原因和事先实施的整改或预防措施

边界噪音

沿工地边界测量的设备或建筑设备产生的噪音水平

征用区域土地用途

周边噪声水平大体上相似且通常与土地使用用途一致的区域或地域

dB(A) 或 dBA

分贝 (dB) 是直接用噪音检测器测定的噪音单位。dBA (A 加权噪声水平) 最接近人耳可以做出反应的噪声

L50

作为测量周期中出现的中间噪音等级，呈现出 50% 的测量等级高于中间值，50% 的测量等级等于或小于中间值。

LMAX

测量一定时间段内噪音时持续 1 秒以上的最大噪音值

C5.2 环境噪声水平应控制在规定限度以内。

1. 现场遵守事项

- 不应观察到过多的边界噪声。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定切实有效的流程以根据相应规定对边界噪声来源进行确认、评估、定期监控和管理。

- 依据许可条件在营业所附近地区变更“土地用途类别”时，或收到了地区社会的噪音投诉并已设定标准值时，应对边界噪音水平进行评估。

- 边界噪音水平应按年周期（或比法律要求更频繁地）进行测定和评估。

2) 装备

- 为控制边界噪音水平，应安装、维护适当的边界噪音控制装置，并运行日常预防维护保修程序、系统效率监控程序、评估当前边界噪音管理装置的完整性的程序。

3) 人员

- 任命环境噪音管理负责人，并对下列事项负责。

- 边界噪音控制装置的维护管理

- 检查边界噪音控制装置

- 监控边界噪音

- 紧急情况的应对

4) 记录

- 边界噪音检查及报告记录

- 应管理所需的边界噪音许可证复印件、边界噪音控制装备和相关预防性的维护保修文件。

- 应保留相关规定或许可证以及许可证变更的记录、还有为解决不足或违规事项的整改措施记录。

- <法规>边界噪声水平应符合下表（噪声振动管理法实施规则 附件 5）标准。

目标区域	时间段[单位: A		
	白天 (06:00-18:00)	晚上 (18:00-24:00)	夜间 (24:00-06:00)
가. 城市中专用居住区和绿地、管理区中的集聚区域、住宅开发区、旅游休闲开发区和自然保护区中的除渔业资源保护区外的区域	50 以下	45 以下	40 以下
나. 城市地区中一般居住地区及准居住地区、绿地(集聚区域,住宅开发区,旅游休闲开发区除外)	55 以下	50 以下	45 以下
다. 农林地区,自然资源保护区,渔业资源保护区,管理区中除珍木和罗木以外的其他区域	60 以下	55 以下	50 以下
라. 城市中的商业地区,准工业地区,管理地区中的产业开发振兴区	65 以下	60 以下	55 以下
마. 城市中的半工业区及专用工业区	70 以下	65 以下	60 以下

※ 中国工厂边界噪声监管标准

本地类别	每周(dB)	夜间(dB)
0	50	40
1	55	45
2	60	50
3	65	55
4	70	55

* 可通过环境影响报告查看本地类别

有害物质法规

《欧盟有害化学物质使用限制》(EU RoHS Directive)是典型的监管法规，类似还有日本 J-Moss、中国 RoHS、韩国的 K-RoHS（关于电器及电子产品和汽车的资源回收利用管理条例）、US/CASB-20/50 等。

主要有害物质

根据当地地区及国家单位现行法规禁止在产品内使用的物质，如铅、汞、镉、六价铬、聚溴化苯(PBBs、聚溴化二苯醚((PBDEs)、BBP、DBP、DEHP、DIBP 等。

C6) 产品所含物质限制

营业所必须遵守在产品及其制造工序上禁止/限制物质以及符合再利用/废弃相关标志(标签)法规和顾客的需求。

C6.1 必须实施有效的程序，以符合与产品所含有害化学物质管制的相关法律规定/客户条件。

1. 文件/记录遵守事项

1) 企业水平

- 产品所含物质限制相关的书面化企业政策/流程/责任/执行证明

2) 政策（营业所标准）

- 应制定确实有效的流程，以测定和记录产品的化学成分。
- 应制定书面审核流程，以便于将客户公司的要求与自身规格进行比较确认。
- 应制定书面审核流程，以确认采购的材料、包装、成分是否遵循了客户的要求。
 - 定期针对以上流程进行检查和评估，以确认其合理性。
 - 发现违规事项时，应具备已确立的解决流程，并跟踪/执行整改措施。
 - 若整改措施未能正常地执行，则应采取进一步的措施保证在规定期限内完成整改。
 - 申请供应企业的材料/零部件分析数据
- 须具备材料/零部件供应企业遵守产品所含物质限制要求的书面化要求

3) 记录（营业所标准）

- 产品的化学性质成分记录
- 给客户的产品所含物质限制遵守规则及声明、认证书
- 供应企业提供的产品所含物质限制遵守规则及声明、认证书
- 展示遵守产品所含有害化学物质法规及客户要求的监控和报告记录

废水

《水环境保护法》第二条(定义)

废水是水体中混合液体或固体的污水杂质，不能直接使用的水

工序废水

制造或工业过程排放中可能含有污染物

C7) 水资源和雨水管理

营业所应当记录水源、水的使用及排放情况，执行落实水资源管理项目，掌握其特性，寻找储存水的机会，并控制污染路径。全部废水在排放或废弃前，应掌握其特性，并监控、管理，务必依照要求进行处理应定期测试废水处理和控制系统的性能，保持最佳性能，严格遵守限制要求。

C7.1 应制定切实有效地流程，来书面化、专业化、监控水源、水排放和污染控制渠道。

1. 现场遵守事项

1) 取水

- 取水和水排放地点不得对地区水域产生严重影响。（例如：排放深色废水、恶臭、漂浮物）

2) 水排放

- 根据当地法规和许可要求处理工业废水和/或污水。
- 可通过肉眼检查运行中的废水处理系统。
- 废水排放至地方处理系统或地表水。（当地法律和规定中允许时）
- 如果未达到法律排放标准时，应按照相关法律法规将工序废水作为危险废物处理。

3) 减少程序

- 节水项目可以确认。
 - 为了改善资源效率，应配备工程及行政系统或积极地利用，并按以下顺序优先处理。
 - 预防：取消不必要的消耗流程
 - 最小化：改善流程效率
 - 替换：使用更加环保或可再生的资源
 - 再使用、再利用、恢复

4) 内部水道污染管理

- 设施内水道不得有污染的情况，并对污染进行保护（例如：雨水排水管附近不得有积水的水坑、润滑脂残渣、油污等）
- 应对水道污染配备恰当的应急装备/材料。

2. 文件/记录遵守事项

1) 取水

- 水源须干净。
 - 水源：现场（例如：表面取水、通过水井的岩层水）或外部市运营/民间企业运营的服务
 - 掌握在市运营/民间企业运营服务处取水的位置
 - 应利用如下参考工具对设施所处的场所进行水风险评估，评估应考虑到竞争性用水、水质、缺水等方面。
 - WWF 水危险过滤器
 - WRI 送水管
 - WBCSD 世界水管理工具
 - 用水量(Footprint)评估工具
 - GEMI 地区水管理工具
- 应根据目的，对用水标准执行切实有效的年减少计划，若未正常执行，则必须执行整改措施计划。
- 年用水减少程序的执行不得侵害劳动者或伴随着过度的费用支出。
- 应开发并利用综合水道计量监控系统，其中包括家用/产业用水资源的单独计量器，水道计量必须满足超过法规中明示的要求标准。

2) 水排放

- 根据当地法规，废水的保、处理、流放需要建立书面化的程序，并作为最新范本予以保留。
- 应制定切实有效的程序，以跟踪、审核批准所有的废水排放事宜。
- 当现场污水处理系统超过其处理能力或故障时，应建立并实施应急响应计划。
- 应在使用及储存地点用劳动者可以理解的语言提供废水的特性及应对信息。
- 应安装并运行妥善的废水处理系统，将营业所内产生的水质污染物依照相关法律要求的标准降至最低，且运行日常预防维护保修程序、废水处理系统效果监控程序、评估当前废水处理系统的完整性的程序。
 - 废水处理系统定期检查
 - 对已确认的缺陷的立即采取措施
 - 可能影响工序废水的生产或流程变更时，应评估废水处理流程变更的必要性，必要时应采取相应措施。
 - 应每年审查废水处理过程的正确性。

- 应根据相关法律法规的要求规定的频率进行监测排放废水中的水污染物，如无上述规定，应至少每月监测一次，以确认是否遵守相关法律法规。
- 当相关法规中未提供废水的水质污染物质排放许可标准，则应应用 LG Display 废水排放标准表中明示的限制。

LG Display 废水排放标准		
检验项目	终端处理厂 排放时标准	公共水域 排放时标准
温度	40° C	流入水温度增加 3° C
pH	6.0 - 9.0	6.0 - 9.0
CODcr(重铬酸盐指数)	300mg/L	100mg/L
5 天的生化需氧量(BOD5)	150mg/L	20mg/L
TSS(总悬浮物质)	300mg/L	20mg/L
氟化物	20mg/L	5mg/L
总氮	70mg/L	10mg/L
NO2-N(亚硝酸盐)	不适用	1mg/L
NO3-N(亚硝酸盐)	不适用	10mg/L
氨氮	25mg/L	5mg/L
总磷	8mg/L	1mg/L
O&G (油和油脂)	20mg/L	5mg/L
总砷	0.2mg/L	0.01mg/L
总镉	0.05mg/L	0.02mg/L
总铬	1mg/L	0.05mg/L
6 价铬	0.1mg/L	0.01mg/L
总铜	0.5mg/L	0.5mg/L
总铅	0.2mg/L	0.1mg/L
总汞	0.005mg/L	0.002mg/L
总镍	0.5mg/L	0.1mg/L
总银	0.1mg/L	0.1mg/L
总锌	1.5mg/L	0.5mg/L
氰化物	0.2mg/L	0.15mg/L

- 从当局收到违规通知书后，应及时与当局沟通，将违规事项告知当事人，并及时或以当局指定的方式采取一切整改措施。

3) 内部水道污染管理

- 应具备切实有效的流程对设施内部的水道污染进行管理。
- 应指定水道潜在的污染源。

环境技术人员

为保证排污设施和防污设施的正常运行，项目负责人应当按照《水环境保护法实施条例》第十七条的规定，按营业所的不同规模聘用环境技术人员。

- 一类营业所：水质环境技师 1 人或 1 人以上
- 二类营业所：水质环境职业技师 1 人或 1 人以上
- 三类营业所：水质环境职业技师，环境技师或直接从事水质环境相关工作 3 年以上者 1 人或 1 人以上
- 四类、五类营业所：取得排放设施安装许可或已受理排放设施安装申报的营业所中或者在已取得排放设施安装许可证或已受理排放设施安装申报的营业所中，在营业所内从事排放设施及防治设施业务中的雇佣人 1 人或 1 人以上

雨水

雨水、融雪水、表面渗漏及排水产生的水、不包括农田雨水渗透及渗漏。

雨水管理计划

规定从结构和非结构性上进行控制的文件，旨在尽量减少外部雨水排放造成的消极环境影响。

产业活动

包含储存区域及储存罐、装船及接收区域、加油区、车辆及装备储存/维护保养区域、材料使用及处理区域在内的区域，废弃物处理及废弃区域，粉尘或颗粒产生区域，清扫及冲洗区域。

污染水构成成分

与商业活动相关的污染物，如石油、金属、溶剂、酸性物质和碱性物质

- 应制定应急计划来管理水道污染。
 - 应维持适当的应急装备检查及维护管理流程。
 - 应保留过往泄漏/水道污染检查及整改/预防措施计划文件
- 4) 人员
- 应指定 1 名及以上设施组织架构内负责人，来负责废水处理设施的运行、维护和检查、水道污染预防、废水排放监控以及应对紧急情况。
 - 人员应根据当地或国家监管要求获得污水处理设施证书。
- 5) 记录
- 水道污染源的识别记录
 - 近 3 年间泄漏/水道污染情况记录
 - 对过往泄漏/污染的预防/整改措施计划
 - 若整改措施未能正常地执行，则应采取进一步的措施以保证在规定的期限内完成整改。
 - 管理准确的废水目录
 - 废水和储存场所的检查记录
 - 废水目录、运送/排流的相关文件复印件
 - 应用书面文件证明仅使用当地监管当局的批准及/或取得执照的企业进行有害物质运送及处理业务。
 - 年度减少量目标、进行情况监控及整改措施计划
- 6) 暴雨管理
- 应掌握可能影响雨水外流的潜在污染源。
 - 暴露在雨水和相应污染物构成成分中的产业活动领域目录
 - 编写可使雨水排放污染恶化的潜在流出和泄漏的相关目录和说明、指定易受影响可能性高的排放口
 - 编写暴露在雨水中的区域在过往 3 年间发生的或由雨水排水系统排放的过往流出及泄漏相关的目录和说明
 - 编写雨水以外的其它排放物目录，清除所有未批准的雨水以外的其它排放物
 - 应准备有包含以下信息的设施地图。
 - 设施内部雨水排水区域、排水区域中受周边区域流淌的雨水影响部分、各排水区域的流淌方向、现场水域、土壤侵蚀区域的概况
 - 雨水排放物和批准的雨水以外排放物流入的邻近水域和城市雨水排水入口的位置
 - 包括可影响雨水排放物、批准的雨水以外排放物及流出物的结构性控制措施，以及雨水集水及输水系统的位置、连接的排放地点、流向

非雨水排放物

由潜在的业务活动产生的污染物导致可能已被污染的营业所地表流量等类似情况

除雨水以外未经授权的排放水

包括车辆、设备、建筑物、道路清洗及清扫产生的水、未正确处置或倾倒的物质、溢出或泄漏的物质

结构控制

用于防止或减少污染物进入雨水渠的结构设备（排水槽、隔离层、钉子、二次隔离容器、油/水分离器）。

非结构性控制

相当于防止产业污染物与雨水及批准的雨水以外排放物接触的工序、禁止、流程、运行安排，并利用次要技术的成本效益高的措施

- 不受设施影响的所有区域的概况，其中包括包装区域、建筑、有屋顶的储存区域、其它带顶的构造物。
- 材料放在暴露于雨中的位置和发生过大量流出或泄漏情况的位置
- 成为潜在污染源的进行产业活动的区域位置
- 应选择有效的结构性控制及非结构性控制，以防止雨水污染
 - 为确认生产区域内通过雨水排水系统直接连接的部分，应进行每年一次以上的检查，并在可影响连接的变更作业后进行检查。若发现此种连接，应立即解除连接。
 - 应依照所有相应法规对从雨水控制系统排放的废弃物进行管理。
- 营业所应在下雨时采集雨水样品对主要雨水污染指标（例如：颜色、气味、透明度、漂浮物质、泡沫、油）进行视觉评估。另外，在营业所雨水排放点采集实验分析用的雨水样本。基于潜在的污染风险，取样应至少每六个月进行一次。
 - 检查项目应根据污染源类型分类的不同而有所不同，至少应包括 pH、化学需氧量、色度、油及油脂。
 - 当地要求中未提供评估适当性的标准时，应应用 LG Display 废水放流标准表(C7.1)。
- 应在营业所内针对雨水控制措施按年度进行一次整体的评估，评估中包含以下措施。
 - 肉眼观察、取样/分析数据评估
 - 雨水管理计划中规定的检查概况
 - 事故报告和整改措施跟进结果
- 应指定一名及以上负责所有雨水设施相关的紧急情况应对及协调报告活动的员工
- 应运行可以立即关闭雨水排水排放口的系统，以便于当雨水排水系统中流出有害物质时，防止其流向设施边界以外。应具备必要的计划及流程，保障向内部管理及当地监管机构通报和立即采取措施解决流向设施边界以外的有害物质问题，对问题进行分析并掌握紧急流出事故的原因，采取整改措施。
- 应编写、执行、保管用于防止雨水流出污染的书面雨水管理计划，并在符合下列情况的设施内，适合的时候/产业活动产生变化前修改和执行雨水管理计划。
 - 雨水排放物中包含的污染物大量增加的设施
 - 新增产业活动区域暴露在雨水中的设施
 - 展开引发设施内新污染源的产业活动的设施。

若所负责的业务会对雨水水质产生影响，则应向所有相关劳动者根据相应规定提供充分的雨水管理培训。

温室气体

低碳绿色增长基本法 第二条-应对气候危机的碳中和、绿色增长基本法 第二条（定义）

是指二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、二氧化氮(N₂O)、氢氟碳化物(HFCs)、氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及除此之外总统令规定的大气中吸收红外线辐射热或再释放引发温室效应的气体状态物质。

温室气体排放

低碳绿色增长基本法 第二条-应对气候危机的碳中和、绿色增长基本法 第二条（定义），温室气体排放是指伴随人类活动而产生的温室气体直接在大气中排出、放出或泄漏的直接排放，亦或是因使用人类提供的电或热（仅使用燃料或电力作热源）使温室气体排放的间接排放。

温室气体排放量报告

低碳绿色增长基本法施行令-温室气体排放权的分配及交易相关法律施行令第三十九条-管理企业在每年 3 月 31 日前将经过核查机构核查的明细书以电子形式提交给各部门对应的主管机构。

C8) 能源消耗和温室气体排放

营业所应制定缩减温室气体的目标。应计算并记录能源消耗量和 Scope1/2 温室气体排出量，并就温室气体的缩减目标进行公开报告。另外，在提高能源效率的同时，必须找到有效方法，尽量减少能源消耗和温室气体排放。

C8.1 应跟踪并书面化记录能源消耗和温室气体排放情况，且公开报告温室气体的减排计划。

1. 现场遵守事项

- 不得有虽进行了跟踪但未书面化记录的能源消耗或温室气体排出事项。
 - 燃烧（焚烧炉、柴油发电机、现场焚烧废弃物）、电器使用（设施内未计量电器消耗）、制冷剂泄漏（HVAC 机械或其它冷藏设备）或产生温室气体的工序（例如：来自溶剂和泡沫的 CFCs 和 HFCs）

2. 文件/记录遵守事项

- 应将电器或其它能量源的种类书面化，并准确记录各能量源的消耗量。
 - 现场燃烧（石油、煤炭、柴油、天然气、丙烷、垃圾等）
 - 在现场燃烧的总燃料量（申请书及购买记录）
 - 购电
 - 再生能源（从外部购买时）
- 应书面化 Scope1 和 Scope2 温室气体的排放量。（与温室气体排放量相关的凭证资料应至少保留 5 年或保管比地区限制要求的期限更长的时间。）
 - 温室气体 = 不仅是二氧化碳、甲烷、水蒸气、二氧化氮，还包括氯氟烃、氢氟碳化物、氟碳化物、六氟化硫。
 - Scope1：直接的温室气体排放
 - Scope2：因使用电、热或蒸汽而引起的间接性温室气体排放，不包含运输、运营中产生的废弃物、旅行、通勤、使用中或达到使用寿命的产品处理(Scope3)
- 应公开 Scope1 和 Scope2 温室气体年排放量，且不允许以百分比为单位进行公开。
 - 被定义的报告对象说明（例如：财务/运营控制或持股）
 - 必须使用国际公认的温室气体协议，说明计算能源消耗和其他温室气体排放源的温室气体排放量的方法。

C8.2 实施具有成本效益的方法，以提高能源效率，最大限度地减少能源消耗和温室气体排放。

1. 现场遵守事项

- 必须制定最小化能源消耗和温室气体排放的技术或管理策略。
 - 建筑自动化技术、恒温器、照明控制或高效加热、冷却、照明、通风技术
 - 使用有效率或低温室气体排放燃料(天然气、电力等)的燃烧设施或车辆
 - 购买或生产再生能源
 - 使用高效洗涤剂回收/处理系统
 - 在供暖、通风、空气调节系统(HVAC)中使用全球增温潜势(GWP)较低的制冷剂
- 应具备减少能源消耗和温室气体排放的程序。

2. 文件/记录遵守事项

1) 减少程序

- 应具备有效的程序来改善能源效率和温室气体的产生，程序中应包含年度目标、定期目标追踪、进行情况监控、偏离目标值时进行调整的内容。
- 应确定程序的角色和责任、书面流程、目标值、监控、报告体系。
 - 实施有效管理能源消耗的程序。(适用于锅炉，制冷设备等的"启动、停止"程序)

2) 记录

- 应保管准确的能源及温室气体排放库存记录、使用场所的检查记录。

D.企业伦理 (Ethics)

D.企业伦理(Ethics)

为履行其社会责任、谋求成功的事业，营业所应始终在各经营环节讲求伦理，并遵守以下最高水准的伦理标准。

正道经营

这意味着以伦理经营为基础，坚持不懈地培育出实力，正大光明取得胜利的 LG 的行为准则。所谓的正道经营并不单纯指伦理经营，而是指在伦理经营中，以在竞争中取胜的实力为基础，创造实质性的成果。

各国防止腐败法种类

- (美国)
 - 海外反腐败法 (FCPA: Foreign Corrupt Practices Act)
 - 处罚贿赂外国公务员行为的美国法律
 - 作为纽约证券交易所上市企业，LG Display 为适用对象
- (韩国)
 - 防止腐败及国民权益委员会的设置和运营的相关法律
 - 关于禁止不正当请求及收受钱财等的法律
- (中国)
 - 中国刑法
 - 中华人民共和国反不正当竞争法
- (越南)
 - 越南刑法

D1) 事业清廉性（遵守正道经营）及禁止不正当利益

应在所有业务活动中遵守最高清廉标准。营业所应根据 LG Display 的正道经营方针，禁止一切形式的贿赂、腐败、抢夺及侵占行为，并采取不宽容政策。

D1.1 为保证在所有业务关系中遵守最高水准的清廉性标准，应制定有效的政策，并应用禁止一切形式的贿赂、腐败、敲诈勒索及贪污的不宽容政策。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 为保证在所有业务关系中遵守最高水准的清廉性标准，应制定切实有效的政策及流程，并应用禁止一切形式的贿赂、腐败、敲诈勒索及贪污的不宽容政策。

2) 调查及制裁

- 应运行切实有效的定期监控程序，以保障不正当利益、信息公开、公平交易、广告竞争、身份保护和禁止报复、个人信息保护的安全。
- 有违规嫌疑时，应有妥当的调查流程。
- 当违规事实被确认/证明时，应有恰当的制裁和预防措施计划。
- 应制定切实有效的流程，保护拒绝受贿、举报不遵守“最高标准的清廉性”政策要求的劳动者免遭报复。

3) 记录

- 针对违规嫌疑的调查报告
- 针对被确认/证明的违规行为的制裁记录及预防措施计划
- 不得有一切因拒绝受贿、举报不遵守“最高标准的清廉性”政策要求等因利益冲突声明而造成的负面结果。
- 应至少按年周期给管理层和劳动者提供关于一切形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污的不宽容政策及投诉流程的培训。

D2) 禁止不正当利益

不可约定、提议、允许、提供或接受为收受贿赂或不正当利益而进行的各种手段。此处包括以获取或拥有业务权利、赋予特定人员以业务权利或获取不正当利益为由，直接、间接的通过第三方约定、提议、允许、提供或接受钱财的行为。为遵守反腐法令，应实行检察、记录管理及执行程序。

D2.1 不得为获取不当或不恰当利益而承诺、提供、许可、供应或接受贿赂。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定切实有效地流程，确保禁止送礼/贿赂、鼓励利益关系冲突声明。
 - 礼物：针对合作公司或来自合作企业的礼品在社会普遍观念上的成本和频率不得过高。（需要建立礼品的数量标准和频率标准）
 - 贿赂：不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂或其他形式的不当或不正当利益。
 - 利益关系冲突：鼓励劳动者/员工揭发利益冲突
 - 当使用人力资源企业时，在人力资源企业立场上来看也一样要执行此流程。
- 保障遵守防止腐败法

2) 记录

- 利益冲突声明记录

D3) 信息公开

应透明公开的执行所有业务，并详细准确地记录在册。营业所应根据相关规定和行业标准，公开劳动、保健和安全、环境管理实况、经营活动、控制结构、财务状况及成果等相关信息。不允许在供应网内对相关领域的实况及惯例进行记录上的伪造或虚假陈述。

D3.1 不得误报、伪造记录或作虚假陈述。

1. 现场遵守事项

- 公布公开发表的公司信息时，必须保证信息准确。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 公司的产品、服务、机会、地址等相关公开信息中不得有虚假陈述。
 - 劳动、健康安全、环境措施、业务活动、组织、财务状况及成果等相关信息应依照管理规定及业界模范标准进行公开
 - 在与供应企业的关系方面，不得有伪造记录或对条件、惯例的虚假陈述。
 - 不适用于因粗心产生的错误。
- 须具备有关正式程序的相关内容，以保证公开信息不是虚假的且没有被误解的可能性。
- 应具备关于记录、检查、调查的切实有效的政策。
 - 记录：所有业务往来必须透明，并准确地反应在账本及记录中。
 - 例如：为保证模范的会计政策、流程、记录、信息的准确性的内部管理
 - 检查：通过检查/评估/监察来确认记录未被伪造及准确与否
 - 例如：年度定期第三方财务监察
 - 调查：应调查劳动者、管理者、代理人的虚假陈述

2) 记录

- 须具备有关业务运营的财务及年度报告并可以审核。
 - 包括所有类型的已公开发表的公司信息（招聘公告、产品详情、公司/设施宣传册/广告纸、商业广告、报道资料、网站等）
- 应可以审核检查及调查记录。

商业机密

《防止不正当竞争及保护营业秘密的法规》第二条(定义) 商业秘密是指没有公开、具有独立的经济价值，除了经过相当大的努力在生产方法、销售方法上的保密以外，对经营活动有用的技术上或经营上的信息。

侵犯商业机密的行为

- A.窃取(窃取)、欺诈(欺罔)、恐吓并以其其他不正当手段获取商业机密的行为(以下简称"不正当获取行为")或将其取得的营业秘密予以使用或公开(包括保密和通知特定的人。包括以下)行为
- B.不正当获取商业机密的行为是指在由已知或不知构成重大过失的情况下取得商业机密并使用公开商业机密的行为
- C.取得商业机密后，已知或不知构成重大过失的情况下使用或公开该商业机密的行为
- D.根据合同担任与商业机密相关岗位的员工为了获得不当利益或以损害商业机密的持有人为目的使用或公开商业机密的行为
- E.根据商业机密种类，已公开的事实或公开行为是指，已知或不知构成重大过失的情况下，取得商业机密的行为，以及使用与公开商业机密的行为
- F.取得商业机密后，根据商业机密种类，已知或不知构成重大过失的情况下，使用或公开该商业机密的行为

D4) 知识产权保护

营业所要尊重知识产权，保护客户信息安全。必须保护技术和专有技术转让。此外，还要保护 LG Display 和 LG Display 客户信息安全。

D4.1 应保护知识产权和商业信息（营业所、客户/合作伙伴信息）并不被泄密。

1. 现场遵守事项

- 对知识产权和商业信息须进行可视化保护。

2. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应制定切实有效的政策和流程保护知识产权和从客户/合作公司接收到的信息。
 - 应包括以下信息。(核心客户员工姓名和联系方式信息、合同价格和规模、承包商、材料/元器件合作商名称等、身份信息和商标、第三方知识产权、专利记录、版权保护的内容等)
- 对于知识产权和 IT 系统的访问，应设有切实有效的流程和 IT 控制措施。
 - 须检查过去的 12 个月间是否遵守了在业务运营中使用的软件的授权。
 - 营业所应在企业的中央资料库中保存程序授权证明。
 - 为躲避恶性程序及网络攻击，应制定政策、流程并采取安保措施。
 - 应与员工就程序资产管理政策及流程进行沟通，并包括取得正确的授权及相关程序的采购/使用方法。(最少一年 1 次以上)

2) 合同

- 应与管理层/劳动者签订保密协议（与雇佣合同单独或一同）

禁止不正当的垄断行为

《垄断限制及公平交易法规》第十九条

经营者不得以合同、协定、决议或其他任何方式与其他经营者协商共同进行限制不正当竞争的下列行为，或唆使其他经营者进行该行为。

1. 决定、维持或变更价格的行为
2. 决定商品或劳务的交易条件以及其费用或费用的支付条件
3. 限制商品的生产、出库、运输或交易、或劳务交易的行为
4. 限制交易区域或交易对象的行为
5. 对为了生产或劳务的交易而新设或增设设备或引入的装备进行妨碍或限制的行为
6. 在进行商品或劳务的生产、交易时，限制商品或劳务的种类、规格的行为
7. 共同执行、管理营业的主要部门或为了便于执行、管理而设立公司等等的行为
8. 投标或拍卖中决定中标人、得标人、投标价格、中标价格或得标价格的行为，以及决定总统令在投标或拍卖中规定的其他事项的行为
9. 作为第 1 号至第 8 号以外的行为，由于妨碍或限制其他经营者(包括进行了相应行为的经营者)的经营活动或经营内容，从而在一定交易领域限制了竞争的实质性行为

D5) 公平交易、广告及竞争

营业场所应遵守广告及竞争相关规定和公平交易标准。

D5.1 应遵守公平交易（禁止私下约定）、广告、竞争标准执行业务

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应维护切实有效的政策和流程，确保公平交易、广告、竞争的标准。
- 应制定保障措施，以防止与其他公司串通产品定价或其他可能妨碍公平竞争的因素。
- 应具备公平交易、广告、竞争相关的监控流程。

D6) 保护身份和禁止报复

营业所应执行保护内部告发者的程序。营业所应向劳动者公告相关流程，使其可以不必担心被报复，放心地举报问题。

D6.1 不得有遭受报复或身份保护水平下降的风险。

1. 文件/记录遵守事项

- 应具备切实有效的政策和监控流程，以保障内部举报人及投诉系统使用者的身份受到保护且不会被报复。
- 应具备相应的安全装置以预防身份保护水平的下降和报复行为。

供应链

是由从矿山到 LG Display 的一连串分包商供应网组成，包括开采矿物的承包商到加工、交易、提炼或制造的承包商、合作商、矿物加工企业、采矿公司和可能包括其他采矿企业自行拥有、经营或直接或间接采购的供应链。

冲突矿物报告模板

无冲突采购计划开发的标准报告模板，通过供应网轻松传递矿物原产国和正在使用的冶炼厂或精炼厂相关信息。

<http://www.conflictreesourcing.org>

D7) 负责任的矿物采购

营业所不应使用通过非法、对环境造成不利影响的或非伦理的方法采购的原材料，并制定相关政策，保证使用通过符合 OECD 方针或同等、被认证的核查框架的方式进行矿物采购。在相关政策内必须包含冲突/责任矿物条款，向 LG Display 供应的原材料、零部件及用于产品的矿物（钽、锡、钨、金：以下 3TG/钴、云母、锌、铝、铜、锂、镍、镁：以下称为责任矿物）应构建一个体系，保证不直接或间接的向严重蹂躏刚果民主共和国或其邻近国家人权的武装势力提供资金或便利。营业所应对向 LG Display 和客户公司供应原材料、零配件及产品内 3TG/责任矿物的原产地及供应网进行实地考察，并根据 LG Display 及 LG Display 的客户公司要求提供包括 3TG/责任矿物的原产地、冶炼厂及精炼商信息的核查资料。

D7.1 贯彻落实有效的无争端矿物采购计划和政策，确保 3TG/责任矿物的采购与 OECD 考察指南或认定同等效力的考察体系一致。

1. 文件/记录遵守事项

1) 政策

- 应贯彻切实有效的供应网政策及管理系统，以确保产品内含有的 3TG /责任矿物以 OECD 考察指南或认定同等效力的考察体系一致的方式进行采购，并与合作公司沟通及对外公开。
 - 对外公开：包括公司网站内公示（包含 URL）、持续可能性报告、供应企业行动规范、其它官方沟通渠道
- 须根据 OECD 考察指南对矿物的原产地和供应链进行核查。

2) 执行企业标准

- 负责任的矿物采购相关的书面化的企业政策/流程/责任/执行证据

3) 执行营业所标准（无企业标准执行时）

<管理系统要求>

- 须指定负责执行核查程序的高层管理者。
- 须记录与供应企业的书面协议或合同上的采购条件。
- 缓解风险失败时，应根据 OECD 考察指南来缓解风险，其中也包括中断或结束与供应企业的业务关系。
- 确保遵守政策及管理系统，且确认流程得到改善时，应以年为单位对管理系统进行审核，以便于进行改善。

<记录>

- 3TG /责任矿物核查相关记录至少保管 5 年
- 年度审核及改善计划
- 确认有风险时，与供应企业制定的缓解计划
- 风险缓解措施未能正常进行时，在期限内完成该措施的补救措施

个人信息

《个人信息保护法》第二条(定义)个人信息是指与活着的个人相关的信息，通过姓名、身份证号码及图像等可以了解个人的信息(该信息包括即使仅通过该信息无法识别特定个人但可通过与其他信息相结合轻易地识别出来)。

个人信息保护原则

根据《个人信息保护法》，

- ① 个人信息处理者应明确个人信息的处理目的，在其目的所必需的范围内，合法、正当地收集最低限度的个人信息。
- ② 个人信息处理者应在处理个人信息的目的所必需的范围内适当处理个人信息，不得用于其目的以外的用途。
- ③ 个人信息处理者应在个人信息处理目的所必需的范围内，保证个人信息的准确性、完整性和最新性。
- ④ 个人信息处理者应根据个人信息的处理方法及种类等，考虑信息主体的权利受到侵害的可能性及其危险程度，对个人信息进行安全管理。
- ⑤ 个人信息处理者应当公开个人信息处理政策等与个人信息处理有关的事项，保障信息主体查阅请求权等权利。
- ⑥ 个人信息处理者应处理个人信息，应尽量减少对信息主体的隐私侵害。
- ⑦ 个人信息处理者在可以匿名处理个人信息的情况下，应确保匿名处理。
- ⑧ 个人信息处理者应遵守和落实本法及有关法令规定的责任和义务，努力获得信息主体的信任。

D8) 个人信息保护

营业所应系统地保护与企业经营相关的所有个人信息。个人信息的收集、保管、处理、传送及共享时，要遵守个人信息保护法等相关法规。

D8.1 不得有公开未被认可的个人信息的风险或证据。

1. 现场遵守事项

- 个人信息须可视化保护。

2. 文件/记录遵守事项

- 应具备切实有效的政策和监控流程，以保护个人信息及阻止无故的公开行为。
- 在收集、保管、处理、传送、分享个人信息时，须事先获取个人的同意，并遵守个人信息保护法规。

E.经营系统(Management System)

管理体系

为实现目标制定的政策和目标以及建立流程，而组织相互关联或相互作用的因素的集合。[ISO 14001: 2015/ISO 9000: 2015].

政策

由组织首席执行官正式表明与业绩相关的组织意图和方向。[ISO 14001: 2015/ISO 9000: 2015].

首席执行官

最高级别的指导和管理组织的个人或团体。[ISO 14001: 2015 / ISO 9000: 2015].

E.经营系统(Management System)

雇主必须采用或建立涵盖本准则内容的管理系统。应建立有关管理制度，并加以改善，使企业活动及产品符合相关法规规范及客户要求，遵守本规范的同时，掌握和缓与与本规范有关的运营风险。经营系统应包括 A) 劳动人权 B) 健康安全 C)环境 D) 伦理的相关内容。

*若具备各领域（A) 劳动人权 B) 健康安全 C)环境 D) 伦理）相关的有效认证书，则可省略对相应领域经营系统的检查。

E1) 企业表明遵守意志

营业所在遵守企业有关社会/环境责任规范的同时，应将其表明持续改善的决心的政策声明书，经最高经营者批准后，张贴在营业所内。

E1.1 应建立经最高经营者批准的正确及有效的政策/规范。

1. 现场遵守事项

- 营业所的劳动人权、健康安全、环境、伦理相关的政策声明应使用劳动者们可以理解的语言在营业所内进行公示，并保证所有劳动者都可查阅。

2. 文件/记录遵守事项

1) 批准/公开

- 最高经营者签署/批准的宣言/规范应表明遵守法规及其他要求(包括客户要求)的意愿，以及持续改进的意愿。
 - 公开公示方针/规范时（例如：企业内网或互联网），可没有管理层的批准。
 - 运营流程：准确、透明的信息公开（例：公司记录的正确性、账本及记录的正确报告、依照法律/一般业界惯例进行公开）

2) 内容

- 政策宣言要符合营业所运营的性质和范围。
 - 针对伦理方面，“正直真实地经营管理”的表述应在伦理纲领、行为规范、经营原则或类似的文件中使用。
 - 一般伦理正直诚实的经营管理（例如：利益冲突、盗窃、敲诈勒索、贪污、公司资产保护、公平竞争），身份保护及禁止报复（例如：内部举报者、匿名举报
 - 遵守法律：防止腐败或禁止收受贿赂、禁止垄断、个人信息保护、知识产权(IP)保护、负责任的调配矿物

E2) 管理层的义务和责任

营业所应当明示对管理制度或对相关项目负责的公司高级管理层及代表。管理层应定期审查状况。另外，要任命具有企业社会责任和可持续发展管理职责和权利的代表。

E2.1 应切实有效地分配所有职员/劳动者(从高层管理人员(Senior manager)到劳动者)的责任和权限，以遵守经营系统的运作和法规、规定和规范。

1. 文件/记录遵守事项

1) 管理层(Senior representative)

- 为执行程序而选任的高层管理者(Senior manager) 应保证遵守法规和限制规定、LG Display ESG 供应网行动规范要求。
- 应赋予高层管理者正遵守限制规定和 LG Display ESG 供应网行动规范中所需的执行程序、流程、整改措施的权限。

2) 分配

- 各职位业务计划、职务描述和/或设施经营系统文件内应记录每个组织的职责和权限。（包括一般情况和紧急情况时）
- 现场监督遵守事项的直接负责人要安排为正式职员。直接责任者被赋予下列义务。
 - 须为高层管理者，当然要有出入权、执行变更的能力和权限，还应具备包括人事资源及预算等恰当的资源利用权限。
 - 应理解并履行有关法规及守则和标准的要求。
 - 定期检讨管理制度的效果，并采取措施进行改善。
 - 直接负责人的成果基于相关法规、客户要求及其它相应标准的要求事项而制定来进行评估。
 - 要根据情况成立部门间协作结构或委员会，并确认是否执行和遵守了根据相关法规及客户的要求。

直接责任人(DRI,
Directly Responsible Individual)

E2.2 应为绩效和管理系统建立正确及有效的经营审查和持续改进程序。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应具备切实有效的年度审核流程。
 - 审核周期/频率（至少每年一次，若有重大变化时应更频繁的进行）

2) 记录

- 系统讨论会议
- 依据讨论结果的整改及预防措施方案
- 经营讨论会议资料/分析/数据
- 经营讨论会议相关记录应包含如下内容。

风险

不确定性的影响。[ISO 14001: 2015 / ISO 9000: 2015].

- 案件
- 日期
- 出席人员（包含高层管理人）
- 目标对比进展情况
- 审计结果
- 整改措施完成事项
- 风险/热点
- 评估管理系统的有效性，包括改进措施计划中的改进机会和其他有关信息
- 协商好的预防/整改措施

E3) 应对法规和客户要求

营业所必须有建立程序来标识、监控和执行包括本准则在内的相关法律和客户要求。

E3.1 必须建立切实有效的遵守流程，以监控、掌握、了解、遵守和保障与劳动人权、健康安全、环境和伦理领域相关的相应法律、法规和客户要求。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 为理解和遵循最新法规及客户要求，应确立最优化季度流程。
：识别 → 追踪 → 评估 → 整合 → 执行 → 记录

2) 记录

- 应熟知法规及客户要求事项，并指定管理流程的责任人。
- 准确的最新遵守记录簿
- 遵守日程、邮箱通知/工作/日程预约
- 整理相应法规及运营方面影响的主要客户要求事项
- 在讨论新要求后，新增指定或变更的运营/政策/流程

E4) 风险评估和管理

营业所应构建体系来掌握遵守运营层面的相关法律、环境、健康安全、劳动人权惯例及伦理风险。此外，为有效控制掌握风险，应规定各项风险的优先顺序，并定期管理其是否符合规定。

E4.1 必须确立有效的风险管理流程，制定和执行标识、评估和最小限度/缓解/控制其风险的程序。

1. 现场遵守事项

- 针对已被识别的风险，应具备相应的控制方法。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 必须确立了解主要风险(包括相关法律要求，相关客户要求)的风险评估进程。
 - 所有现场运营/流程
 - 物理位置
 - 考虑由对多种化学物质的暴露、复合性物理化学暴露的影响和暴露时间
 - 在伦理方面，风险评估应考虑业务情况（运营国家、利益相关者等），还至少应考虑政治、诚实、知识产权保护、贿赂、腐败、欺诈/贪污、敲诈勒索、合法/伦理/公平的业务惯例、举报违规、保护内部举报人、回扣、个人信息保护、非法支出等事项。
- 应每年例行风险评估，发生重大更改时，则须更新风险评估。
- 应制定措施计划、流程上的控制或改善目标，以将一切已确认的风险降至最低。
- 应定期评估控制措施的效果。

2) 记录

- 正式的风险性评估报告
- 针对已被识别的风险的整改/预防措施计划
- 控制书面化的流程
- 执行计划及进行（包含负责人及期限）

E5) 改进目标

营业所应将绩效目标、目标值和实施方案书面化，并定期评估对比目标的成果，以改善社会和环境成果。

E5.1 成果（改进）须制定和实施正确及有效的绩效管理流程，包括制定目标和指标、定期审查目标实施的进展情况，并在必要时保留正确及有效的成果管理流程，包括适当的调整。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应制定切实有效的年度成果管理流程，以帮助达成指标/目标/目标值。
 - 依据风险评估结果，应包括法规、客户公司要求、公司自身标准/要求在内的流程。
 - 针对目标指定负责人
 - 明确执行计划和完成日期
 - (在适当情况下)与劳动者就目标进行沟通
 - 针对目标达成的进行情况设置审核频率
 - 明确的设置目标和目标值，以便于持续的改善跟进
- 指标/目标/目标值未按计划达成时，应对此指定进一步的措施计划

2. 记录

- 公开指标/目标/目标值的执行记录
- 定期报告进行情况
- 系统讨论会议
- 依照讨论结果的整改/预防措施方案
- 经营讨论会议资料/分析/数据

E6) 培训

营业所在实行政策、程序，改进目标的同时，为遵守有关法律法规，必须面向管理人员和劳动者开展培训项目。

E6.1 对于所有政策/流程/职务和绩效目标值，必须建立切实有效的培训程序，对所有管理人员/工作人员的进行培训。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 即使是持有各领域相关有效证书，也应进行培训。

- 新职员定向指导计划

- 保持培训计划

- 培训必要性分析

- 培训计划

- 劳动：自愿劳动（强制/非自愿劳动、剥削性监禁/合同/担保、人口贩卖、奴隶劳动等）、劳动条件、禁止个人文件保管、活动自由、法律最低工作年龄、年少劳动者保护

- 伦理方面，不仅是劳动者，应以所有社内承包商、合作企业、业务合作伙伴和其他利益关系者为对象实施。

- 培训材料

- 培训记录

- 培训周期/频率

- 培训效果性验证

2) 评价

- 培训项目应每三年评估一次，或有重要变更事项时，按照相比之前更短的周期开展定期评估。

3) 记录

- 培训材料

- 培训效果性验证

- 培训评价报告书及整改措施（需要时）

E7) 沟通

营业所必须明确地向其劳动者、合作公司和客户传达他们的方针、惯例、期望和成果。

E7.1 必须确立一个流程，清晰准确地向劳动者/管理人员、合作公司和客户传达有关政策、惯例、绩效和策略等的信息。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应具备切实有效的关劳动者/管理者、合作公司及客户的沟通/报告流程。
- 与合作公司的沟通程序应包括对合作公司管理层的信件、要求合作公司遵守 LG Display 行为规范及所有限值要求的签约条件。
- 与客户的沟通程序应包括录用惯例和成果（包括自愿的劳动，例如：劳动者的人口统计、第三方雇佣机构目录和相应劳动者比例、劳动者相关费用（绝对的总金额和每个合同金额）、第三方雇佣机构手续费）
 - 注意：提交客户的自我评估问卷（SAQ）并不构成信息对客户的公开/沟通。

2) 评价

- 沟通程序应不超过 3 年执行一次，或有重大变更情况时，按照相比更频繁的周期来定期执行。

3) 记录

- 应包含对沟通效果的考证内容
- 培训材料
- 对合作公司的广告计划书

E8) 员工参与

营业所应当建立劳动者意见汇总和参与的流程，包含有效的投诉处理系统，以评估与本规范相关员工的理解程度，并汇总意见，以引导持续的改进。须向劳动者提供可以提出困难和反馈问题的安全环境，且没有被报复或威胁的忧虑。

投诉处理

关于劳动者参与及增进合作的法规
第五章 第二十六条 (投诉处理委员)
日常劳动者超 30 名以上的营业所内应安排投诉处理员，以便听取劳动者的投诉并进行处理。

第二十七条 (投诉处理委员的构成及任期) 委员会由不超过三名代表劳工和管理的成员组成，但如果是设立理事会的企业或营业所，应从其委员会成员中选出，若没有可以委派人员。

第二十八条 (投诉处理) 投诉处理委员听取劳动者投诉事项时，应当在 10 个工作日内将措施事项和其他处理结果通知相关劳动者。

E8.1 应建立可以秘密地提出劳动者相关投诉或不满的程序，使劳动者不必担心遭到报复或威胁。

1. 现场遵守事项

- 投诉和不满提出渠道必须以员工的母语清楚地进行沟通，并且可视化（投诉举报采集箱、直通电话、直通电子邮件、第三方线路等）。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应在公司内（劳动者和员工）和公司外部（供应企业劳动者、地区共同体、利益关系者及内部举报者）建立可以通过匿名方式进行报告投诉和不满的切实有效的流程，且不必担心遭到报复。
- 应具备可以安心举报并可以鼓励举报的明确的投诉处理渠道。

2) 调查及措施

- 应迅速的调查投诉或不满事项，当相应主张为事实时，应采取迅速的援助措施。
- 提出投诉或不满人员都应接受身份保护，且不被报复或威胁。

3) 记录

- 投诉和不满记录应保管 12 个月以上。
- 应向劳动者提供有关如何报告投诉和不满的书面文件。

E8.2 为了进行改善，应建立切实有效劳动者协商/参与流程，以便于通过各种渠道邀请、鼓励劳动者的反馈和参与。

1. 现场遵守事项

- 应明确告知反馈渠道，且易于使用（建议箱等）

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应具备切实有效的流程以保证劳动者获取反馈。（例：劳动者问卷调查、建议箱、劳动者聚会、劳资共同委员会、劳动者/工会代表、流程改善组织等）
- 应通过包含设计的定期调查（一年一次以上）、采访或类似机制在内的多种渠道积极的邀请劳动者给予反馈，以此确认投诉处理结果、确认改善部分、了解劳动者的满意度。
- 应保障有意愿参与的劳动者在营业所内可以通过沟通的语言（相应语言非母语时）使用此类渠道。

2) 评价

- 立即评估被接收的反馈的妥当性，若妥当时，应立即采取措施

3) 记录

- 劳动者意见/反馈记录应保管 12 个月以上。
- 应将意见/反馈的提供方法以书面形式告知给劳动者。
- 必须制定与执行计划或正在执行行动计划。

E9) 评估

监察（或审查；Audit）

旨在收集和评估证据以确定符合标准的要求的独立的书面化的系统。
[ISO 14001: 2015 / ISO 9000: 2015].

营业所应当定期评估是否遵守本规范，相关法规和客户要求。另外，应顾客的要求，须允许第三方进行评估。

E9.1 切实有效的自我审核流程应定期评估是否遵守 LG Display ESG 供应网行为规范，包括相应法规和规定。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应具备切实有效的自我审核流程，定期评估是否遵守相应法规要求、LG Display ESG 供应网行为规范要求、ESG 相关客户要求、自身方针、标准、经营体系、适用设施的其它要求。
 - 评估范围：设施的所有区域/所有流程、物理状态、工作惯例/文件和记录审核/采访负责 ESG 的负责人
- 核查结果应由高层管理者(Senior management)审核。
- 评估/核查应一年内至少执行一次。
- 产品最终装配工厂/营业所应取得和持有 ISO 14001 或 European Union Eco-Management & Audit Scheme (EMAS)认证。
- LGD 及第三方应查阅对遵守本行为规范的营业所的全面独立评价，不得在无法执行该规范的地区进行制造作业，或不得直接或间接聘用人力，或不得直接或间接供应材料、产品或服务。

2) 记录

- 自我审计报告
- 整改措施计划及追加措施（整改措施计划执行不足时）

最终组装工厂/营业场所

进行最终组装、检查、出库的营业所。

E10) 改进措施

通过对内外评估及检查，在规定时间内，对确认的不足之处采取配备相关处理流程的更正措施。

整改措施

消除不合格原因、防止再次发生的措施 [ISO 14001: 2015 / ISO 9000: 2015]

E10.1 必须建立切实有效的整改措施流程，来处理经过内外部审计、评估、检查、调查和审核确认的不符合法律法规或不满足 LG Display ESG 供应网行为规范的事项。整改措施应包括根本原因分析，整改措施和预防措施，以便于解决不合格问题。

1. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 应建立切实有效的整改措施程序和流程。
 - 应针对通过内外部审计、评估、检查、调查和审核识别出的所有不符合法律或客户要求及 LG Display ESG 供应网行为规范的事项来指定整改措施计划。
- 应确保整改措施报告书/计划和进行结果表。
 - 对解决发现事项的根本原因进行分析
 - 具体措施
 - 措施执行负责人
 - 措施执行截止日期
 - 确认措施实施完成的手段
 - 向所有受影响的个人及部门进行传达
- 整改措施落实不到位的，要按日程落实，采取进一步措施。
- 整改措施计划 (CAP) 与成果管理目标/目标值应相互关联。
- 措施实施完成事项应由监察人、调查人、判定违反的当事人上司或代理人进行审核

CAP (Corrective Action Plan)

2) 记录

- 书面记录不符合事例
- 针对各不符合事例的整改措施计划
- 关于整改措施计划的进行情况报告
- 确认考证报告（需要管理者的确认）
- 应保留过去三年收到的包括与政府机构的沟通在内的所有管制性传票/违规行为的副本，以供审查。
 - 如果第三方或政府机构未确认措施终止，审计人应确认终止。
 - 参考：为了解监管部门近 3 年来对各要素的整改措施或是否征收罚款，审计人员可进行一般公开记录搜索。

E11) 文件和记录

关于文件及记录的生成和保管，在妥当保管机密的同时，必须遵守相关法规和公司要求。

E11.1 运营体系应切实有效的保管运营文件和记录并确保机密，应给予适当的访问权限。

1. 现场遵守事项

- 文件应安全保管，仅能用被许可的访问权限阅览。

2. 文件/记录遵守事项

1) 程序

- 为了确保机密性，应制定切实有效的书面化及记录流程和访问标准，以遵守包括记录保管法规在内的法规。

2) 记录

- 当地法规要求，客户要求的文件和记录的列表/表格，应是可用的、正确的和最新的。
- 记录应至少包含以下内容。
 - 工资支付和工作时间记录
 - 劳动者年龄验证
 - 财务审计报告
 - 保密协议（NDA）
 - 合同条件
 - 自我审计报告
 - 合规性评估
 - 风险评估
 - 工作实践和流程
 - 目标与目标值对比成果
 - 监管机构的调查报告
 - 事故调查
 - 工人投诉
 - 培训记录
 - 管理制度审查会议的记录和措施项目
 - 整改措施记录
 - 人事记录内应记录利益冲突的声明
- 如果客户公司要求，应随时提供所有文件以供审查。（例：ESG 供应网行为规范履行相关的合同中明确或另行要求的文件等）

E12) 供应网的责任

营业所要将本规范的要求传达给下游合作公司，并审核其是否遵守了本规范。根据客户的要求运行对合作商进行第三方评估。

1 级合作公司

依据被审计人定义标准决定
示例) 年交易金额、核心元件、
一次以上采购、ICT 产业供应链
内等

“1 级合作公司”的定义
包括不固定所属在 A3 和 A4 范
围内的任何三方雇佣机构、现场
服务提供企业

劣势

包括处罚、罚款、暴力或无偿工
资威胁

E12.1 应告知 1 级合作公司 LG Display ESG 供应网行为规范要求，并识别主要合作公司。

1. 文件/记录遵守事项

1) 转抄（企业）标准

- 书面化的企业政策
- 书面化的企业流程
- 责任分配

- 履行凭证资料

2) 所有单一购买订单(Purchase Order) 及合作企业的合同（营业所标准）

- 根据合作企业的类型，要求其执行可应用的 LG Display ESG 供应网行为规范
- 第三方雇佣机构及下游合作公司遵守本国及派遣国家/地区的法律要求（海外及国内依据劳动者应用时）

3) 履行通知（营业所标准）

- 当发现包括违反 LG Display ESG 供应网行为规范在内的合同违反事项时，将向合作企业发送合同履行通知

4) 合作企业识别流程（营业所标准）

- 下游主要合作企业的识别、主要合作企业的定义
 - 主要供应商应根据各营业所定义的标准（采购金额、关键零部件、一次性超额采购、ICT 产业群等）进行识别。
- 必须包括第三方雇佣机构、下游合作企业、现场服务提供企业

5) 沟通流程（营业所标准）

- 针对 LG Display 行为规范要求和可能的追加合同要求，制定切实有效的沟通程序
- 包括第三方雇佣机构、下游合作企业、现场服务提供企业的与合作企业的沟通资料

E12.2 应具备有效的流程，保障主要 1 级合作公司能执行 LG Display ESG 供应网行为规范。

SAQ (Self Assessment Questionnaire)

通过 RBA on-line 平台可简略的评估 RBA 各领域的预测风险的问卷只是基于简单的基本信息和 yes no question 的风险评估，很难完全使用。

CMA (Customer Managed Assessment)

客户公司主管的 RBA Audit.

VAP (Validated Audit Process)

通过第三方指定的认证机构进行的 RBA 认证审核。它可供会员公司共同使用，有效期为 2 年。

AMA (Auditee Managed Assessment)

受检营业所主管的审核。只允许 RBA 成员。

1. 文件/记录遵守事项

1) 转抄（企业）标准

- 书面化的企业政策
- 书面化的企业流程
- 责任分配
- 履行凭证资料

2) 流程（营业所标准）

- 应确保流程可正常使用，以便于确认合作企业的 LG Display ESG 供应网行为规范执行情况。
- 如果自我风险评估被用作自我评估（RBA/LGD SAQ）时，必须考证危险性评估相关信息，或为考证危险性的评价信息进行审计。
- 应执行审计（CMA 或 VAP）或 AMA（由合格的第三方方审计公司实施的情况下，可以接受）
- 必须适用于所有第三方雇佣机构、下游合作公司和在相应营业所工作的现场服务提供企业。
- 如果在现场访问或审计过程中发现主要的安全/健康或环境不符合事项或风险，应将其记录在报告中，并制定整改措施计划。
- 被排除的主要合作企业如有不符合的相关陈述或征兆时，则应对其进行审计。
- 发生不符合事项时，赋予和合作企业进行 CAP(Corrective Action Plan) 流程的义务
- 发现 Priority 不符合事项时，不应立即解除供应合同，而是就此未执行 CAP 流程时，告知可能会解除供应合同。
- 应强化合作企业执行 LG Display ESG 供应网行为规范的执行力度，以保证结束所有 Priority 发现事项。

3) 记录（营业所标准）

- 针对发现不符合事项区域的整改措施计划
- 针对是否执行整改措施的核查机制

参考文献

- Responsible Business Alliance (Code of Conduct V7.0, VAP Operation Manual V7.1)
(<http://www.responsiblebusiness.org>)
- ILO International Labor Standard, ILO Code of Practice in Safety and Health
(<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)
- ISO 14001
(www.iso.org)
- ISO 45001
(www.iso.org)
- OECD Due Diligence Guidance
(www.oecd.org)
- 法制处
(www.law.go.kr)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
(www.oecd.org)
- NY Supplier Responsibility Code and Standard V5.0
(<https://www.apple.com/supplier-responsibility/>)
(<https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility/>)
- Microsoft Supplier SEA Manual H02050_version L
- UN Global Compact' s 10 Principles

修订管理表

版本	0.0	2018年1月1日	首次制定
	0.1	2018年10月31日	部分修订
	1.0	2020年11月30日	部分修订
	2.0	2021年7月7日	部分修订
	3.0	2022年6月29日	部分修订
	4.0	2023年12月11日	部分修订
	4.1	2026年3月6日	部分修订

使用本准则时，请确认是否为体现了最新修订事项的修订版本。

此外，在使用本规范时
若出现有关错误、遗漏或者不明确事项的相关咨询或反馈，
请发送邮件至下列邮箱进行咨询。
咨询处：LG Display ESG 核查/评估组(rohky@lgedisplay.com)



Copyright © 2026 LG Display Co., Ltd.保留所有权利。