



LG Display ESG 供应商行为规范 / 标准

（版本 3.0）

在使用本规范时，请通过以下联系方式
确认是否能够使用反映最新修改事项的修订版本。

此外，在使用本规范时，
如果有有关错误、遗漏或者不明确事项的疑问及反馈，
请联系以下联系方式。

联系信息：LG Display ESG Supply Chain Assessment Team (sincerity@lgdisplay.com)



Copyright © 2022 LG Display Co., Ltd. All rights reserved.

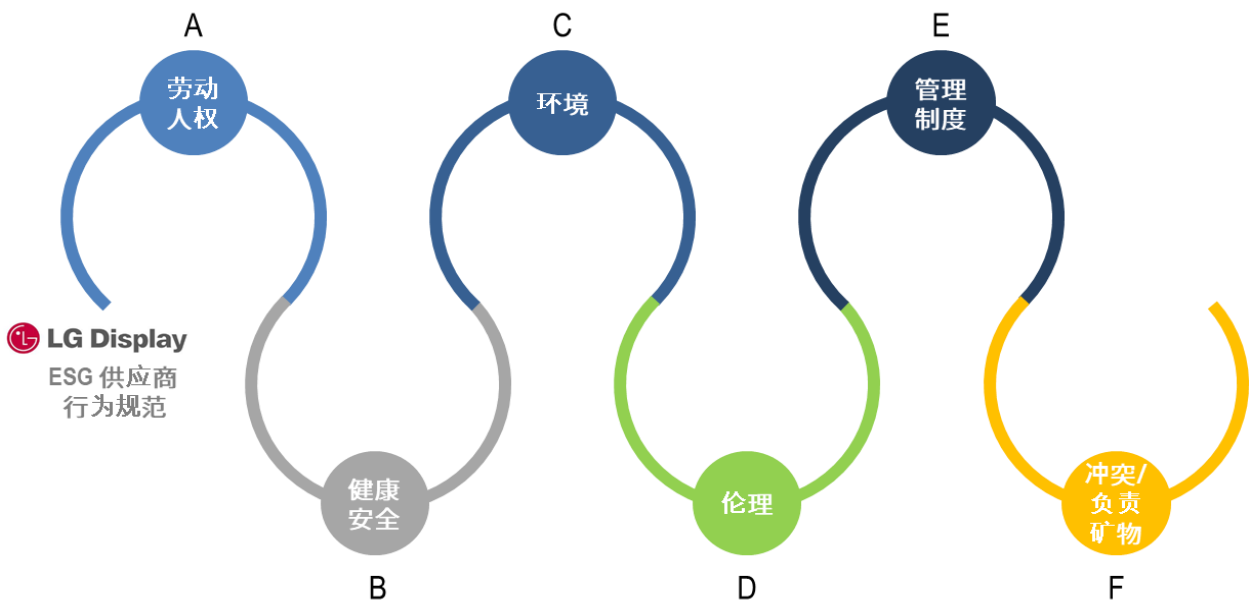
LG Display ESG 供应商行为规范标准

LG Display ESG 供应商行为规范(以下简称“规范”)的目的在于使与 LG Display 的产品生产相关的 LG Display 和合作公司的全部国内外营业所(以下简称“营业所”)构筑安全的工作环境，包括正式员工、临时员工、派遣员工以及外包员工在内的全部劳动者（以下简称“劳动者”）得到尊重，同时，实现环境友好及符合伦理规范的企业运营。

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。本规范不仅是 LG Display 和合作公司要遵守，向合作公司提供原材料及包装的所有合作公司都要遵守。

LG Display 可以根据需求更改本规范，LG Display（和/或外部审计员）可以访问该营业所，以评估是否符合本规范并要求其进行改进。

本规范包括 6 个领域。A 劳动人权；B 健康安全；C 环境；D 提出企业伦理标准；E 管理制度中对遵守上述规范所需的构成要素；F 以及对冲突/负责矿产进行说明。



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。

本规范不仅反映了国内法规，还反映了 OECD 跨国公司的方针、联合国商务与人权指导原则、国际劳工组织（ILO）核心公约、UN Global Compact 的 10 个原则等国际标准，本规范与地区法规发生冲突时，将优先适用更严格的标准。

此外，LG Display 维持明确规定对营业所遵守本规范的期望事项的 LG Display ESG 供应商标准。

A. 劳动人权

营业所应使全体劳动者在公平并符合伦理道德的工作环境中得到最高的尊严与尊重，并严格遵守全部相关法规，将人权放在首要位置。

A1) 自愿劳动

营业所应保证全部工作应在自愿的基础上完成，不得雇用强制劳工或无合法工作权力的工人、处于监护合同下的工人、被迫非自愿劳动的犯人、奴隶或贩卖人口。这包括不得通过威胁、强迫、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移社会弱势群体。劳动应为自愿形式，劳动者应能够自由选择离职或辞职。应使用劳动者能够理解的语言明示劳动合同的雇用条件。雇主及其代理人不得以雇用劳动者为名义向相应劳动者索取雇用或与其相关的手续费，若劳动者支付了相关手续费，应向劳动者归还相应金额。并且，包括对出入企业内设施的不合理限制在内，在营业所内不得对劳动者的行动路线进行高于合理水平的限制。除了法律要求的必须由雇主保管的情况外，雇主及其代理人不得代替劳动者保管其政府签发的身份证、护照及劳动许可证等劳动者身份证或外来相关证件，并且不得对其进行废弃、藏匿、没收及使用。

A2) 年少者保护

营业所不得在任何生产阶段雇用任何1) 未满15 岁、2) 或低于完成义务教育年龄，3) 或低于该国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。能够使用以教育为目的的合法的营业所见习项目。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。考虑到对青年工采取保护措施（禁止加班等）的难度，建议谨慎决定雇用青少年工。如果不可避免地要雇用青少年工，则必须遵循青少年工的保护程序。

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。每周正常工作时间不得超过 48 小时。营业所应遵守与工作时间和休息日相关的所有适用的法律、法规要求，所有加班必须是自愿的。

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。在按照劳动者理解的语言与劳动者签署劳动合同之前，以及在雇用期间必要时，雇主应适时提供有关工资的准确的书面信息。不得将扣除工资作为惩戒措施。当使用临时、派遣及外包人员时，应遵守当地相关法规。

A5) 人道的待遇

营业所应坚决杜绝职场内的欺凌行为，不得发生对劳动者的性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体强压、语言暴力在内的欺凌及非人道对待。为保障人道性对待，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

营业所不得在工资、晋升、报酬、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、工会身份、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性对待。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。并且，除了依据当地法规要求，或判断是否符合职场安全性要求的情况外，不得要求劳动者进行作为歧视依据的怀孕测试或医疗鉴定。

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。

B. 健康安全

营业所应构筑安全健康的工作环境以及安全健康制度，最小化工作相关灾害及疾病，提高产品/服务品质，最大程度降低生产相关问题，维持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，必须对劳动者持续进行培训并听取意见，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) 职业安全

营业所应取得必须具备的健康及安全许可，并保持最新状态，遵守许可的要求事项。对于劳动者安全方面的潜在危险因素（例如：触电、火灾/爆炸、跌落、导电等），应通过识别并评价可能的情况、正确的设计与工程、行政措施、起到预防作用的维护、安全的作业程序(包括上锁、挂牌)，以及持续的安全教育进行管理。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。使劳动者能够自由地提出有关安全方面的问题而没有从公司及上级遭到报复的恐惧。

B2) 应急预案(紧急情况)

营业所应事先掌握紧急情况并进行评价，采取应急预案及程序使灾害最小化。应急通道应时刻开放，并且每年应进行两次以上疏散训练。

B3) 工伤和疾病

营业所应规范流程和机制来预防管理、追溯并报告工伤和疾病。此外，为了防范、预防和应对员工之间潜在的传染病蔓延，必须制定并实施可采取合理措施的程序。

B4) 职业健康

营业所应当依据管理体系，识别、评估并控制工人暴露在化学、生物及物理有害因素下。应通过适当的设计、工程和管理控制措施来消除或控制潜在危害。当无法通过这些措施充分控制危害时，工人应可获取和使用适当的、妥善维护的个人防护装备。防护计划应包括与这些危害相关的风险的培训资料。

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。使用可能伤害工人的危险机械装置时，应提供安全防护装置、安全联锁装置、防护墙等，并予以妥善维护。

B7) 卫生、饮食和居住

营业所应为员工提供清洁的卫生间、饮用水、和卫生的食品烹饪/储存空间及就餐场所。职工宿舍要清洁安全，提供合适的应急路线、热水、供暖及通风设施，以及安全的个人物品和贵重物品的储存设施和个人空间。

B8) 安全与健康培训

营业所应当用工人能够理解的语言进行健康和安全培训。在营业场应显眼的地方张贴有关健康与安全的信息，并可供工人查阅。必须在上岗前和上岗后定期向所有工人提供培训。

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，在确保营业所的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

营业所应制定和实施充分且有效的方案，以识别、管理、减少或从源头消除污染物的排放及废弃物的产生，并做到节约自然资源。

C3) 有害化学物质

营业所在排放危险化学品时，应识别可能造成环境污染的化学物质和其他废弃物，并安全处理、移动、储存、使用、回收/再利用和处置此类物质。

C4) 固体废弃物

营业所应系统识别、管理、减少和销毁，再使用固体废弃物。

C5) 排放空气污染

营业所应掌握有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序中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，应定期监测空气污染物处理设施的处理效率。

C6) 限制产品所含物质

营业所必须遵守在产品及制造工序上禁止/限制使用的物质以及符合再利用/废弃相关标志(标签)的法规和顾客

的需求。

C7) 水资源和暴雨水管理

营业所应实施水资源管理计划，以记录、描述和监测水资源及其使用和排放；应寻找机会保护水资源并控制渠道污染。所有废水在排放或处理前，需按要求进行分类、监测、控制和处理。参与者应对其废水处理和控制系统运行状况进行常规监控，以确保最佳性能和监管合规。

C8) 能源消耗和温室气体排放

营业所应以公司和营业所为单位，计算并记录能源消费量和温室气体排放量。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. 伦理

营业所应始终在所有业务方面遵守道德，以履行其社会责任并成功开展业务，并且应遵守以下最高道德标准。

D1) 遵守正道经营及禁止不正当利益

根据 LG Display 的诚信管理政策，营业所应制定政策，禁止所有腐败行为，如收受礼品、贿赂、贪污、提议/承诺提供贵重物品，或接受/允许这些行为，并调查违规行为并实施制裁补救程序。应遵守所有适用的反腐败法律和法规。

D2) 信息公开

营业所要按照有关法律，规章和行业惯例，准确记录和如实公开与劳动人权、健康安全、环境管理实际情况、经营活动、治理结构、财务状况及绩效相关的信息。另外，所有信息保管及废弃时，必须严格遵守相关法规和规定。

D3) 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) 公平交易、广告及竞争

营业所应遵守广告及竞争相关规定和公平交易标准。

D5) 保护身份和禁止报复

营业所应实施保护举报人的方案。营业所应将相关程序告知员工，以便他们可以提出问题，而不必担心遭到报复。

D6) 个人信息保护

营业所应系统地保护与业务管理相关的所有个人信息。另外，要系统地保护所有与企业经营相关的个人信息。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. 管理制度

营业所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。管理制度应包括与A)、劳动人权 B)、健康和安全的 C)、环境 D) 伦理有关的内容。*具备各领域(A)、劳动人权 B)、健康和安全的 C)、环境 D)、伦理)的有效认证书时，可省略该领域的管理制度检查。

E1) 企业表明遵守意志

营业所在遵守企业有关社会/环境责任的规范的同时，应将表明其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

营业所应当明示出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) 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

营业所应建立包括环境、健康和安全的、劳动人权惯例及伦理风险的制度。此外，还要确定各项风险的优先次序，定期管理其是否合规。

E5) 改进目标

营业所应将绩效目标、目标值和实施计划进行书面化，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，须应根据有关法律法规，面向管理人员和劳动者开展培训项目。

E7) 沟通

营业所必须清楚地向其劳动者、合作公司和客户传达他们的政策、施行、期望和成果。

E8) 劳动者参与

营业所应评估员工对规范，包括有效的申诉系统的理解，并收集意见，以建立收集和处理员工反馈的过程。

E9) 评估

营业所应当定期评估是否有遵守本规范、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

应进行内部和外部评估和检查，确保在指定时间内改进已识别的缺陷。

E11) 文件和记录

文件及记录的生成及维持须遵守相关法规。

E12) 供应商责任

营业所要将本规范的条件传达给基层合作商，并审核其是否遵守本规范。根据客户的要求运行对合作商进行第三方评估。

F. 冲突/负责矿物

F1) 负责任的矿物采购

营业所必须制定相关政策，避免使用非法的，对环境产生消极影响的或通过非伦理方法采购原材料。相关政策必须包括冲突/负责矿物条款，应建立一个由LG Display供应的原材料、零部件及产品所使用的矿物质（钽、锡、钨、金：以下称为3TG / 钴、云母、锌：以下称为负责矿物）不会直接或间接地向严重蹂躏刚果和及其邻国人民人权的武装部队提供财源或便利的制度。营业所应对向LG Display和客户供应的原材料、配件及产品内3TG/负责矿物的原产地及供应网进行实地考察，并根据LG Display及LG Display的客户要求提供包括3TG/负责矿物的原产地、冶炼厂及精炼商信息在内的实地考察资料。

目录

LG Display ESG 供应商行为规范	1
目录.....	8
LG Display ESG 供应商标准	
A. 劳动人权 (Labor & Human Rights)	11
A1) 自愿劳动	11
A2) 年少者保护	17
A3) 工作时间	22
A4) 工资及福利待遇.....	28
A5) 人道的待遇	32
A6) 禁止歧视/欺凌	35
A7) 结社的自由	39
B. 健康安全 (Health & Safety).....	45
B1) 职业安全	45
B2) 应急预案(紧急情况).....	52
B3) 工伤和疾病	60
B4) 职业健康	68
B5) 负重工作	71
B6) 机械安全防护装置.....	72
B7) 卫生、饮食和居住.....	75
B8) 健康与安全培训	80
C. 环境 (Environment).....	83
C1) 环境许可证和报告	83
C2) 预防污染和减少资源使用.....	85
C3) 有害化学物质	86
C4) 固体废弃物	92
C5) 排放空气污染.....	94
C6) 限制产品所含物质	98
C7) 水资源和暴雨水管理.....	99
C8) 能源消耗和温室气体排放.....	105

D. 企业伦理 (Ethics).....	109
D1) 遵守正道经营及禁止不正当利益	109
D2) 信息公开	113
D3) 知识产权保护	114
D4) 公平交易、广告及竞争	115
D5) 保护身份和禁止报复	116
D6) 保护客户及个人信息	117
E. 管理制度 (Management System).....	119
E1) 企业表明遵守意志	119
E2) 管理层的义务和责任	120
E3) 法规和客户要求	122
E4) 风险评估和管理	123
E5) 改进目标	124
E6) 培训	125
E7) 沟通	126
E8) 劳动者参与	127
E9) 评估	129
E10) 改进措施	130
E11) 文件和记录	131
E12) 供应商责任	132
F. 冲突/负责矿物 (Conflict/Responsible Minerals).....	135
F1) 负责任的矿物采购	135
参考文献	137

A. 劳动人权 (Labor & Human Rights)

劳动者

《劳动法》第二条(定义)

无关职业的类型，以工资为目的在合作公司相关企业或在营业所提供劳动的人员。

劳动

《劳动法》第二条(定义)

指精神劳动和肉体劳动。

劳动合同

《劳动法》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)

营业所应使全体劳动者在公平并符合伦理道德的工作环境中得到最高的尊严与尊重，并严格遵守全部相关法规，将人权放在首要位置。

A1) 自愿劳动

营业所应保证全部工作应在自愿的基础上完成，不得雇用强制劳工或无合法工作权力的工人、处于监护合同下的工人、被迫非自愿劳动的犯人、奴隶或贩卖人口。这包括不得通过威胁、强迫、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移社会弱势群体。

劳动应为自愿形式，劳动者应能够自由选择离职或辞职。应使用劳动者能够理解的语言明示劳动合同的雇用条件。雇主及其代理人不得以雇用劳动者为名义向相应劳动者索取雇用或与其相关的手续费，若劳动者支付了相关手续费，应向劳动者归还相应金额。并且，包括对出入企业内设施的不合理限制在内，在营业所内不得对劳动者的行动路线进行高于合理水平的限制。除了法律要求的必须由雇主保管的情况外，雇主及其代理人不得代替劳动者保管其政府签发的身份证、护照及劳动许可证等劳动者身份证或外来相关证件，并且不得对其进行废弃、藏匿、没收及使用。

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

- 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。
- 劳动合同中不得包括要求强制劳动，犯人劳动、受限于合同的劳动、担保劳动（包括以雇用为担保的债务负担）、人身买卖或奴隶劳动，或会引发上述结果的条例或语句。
- 不得向劳动者征收当地法规及 RBA 禁止的手续费，当确认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。
- 工资明细、工资及其他相关记录中，不得包括法律及 RBA 中禁止的手续费、过多的手续费、负债及贷款等内容。
- 对于当地法规或 RBA 未定义的手续费，不得要求外国劳动者支付当地劳动者不支付的手续费。
- 不得有因非自愿加班导致的投诉处理记录。

术语解释

[中国法规]

在签订劳动合同时，应告知劳动者作业过程可能伴随的职业病风险及结果，以及保护措施，并明示于劳动合同中。

《中华人民共和国职业病防治法》(2016)第三十三条 用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

- 全部加班应自愿实现。全部劳动者有权拒绝加班。
- 不得将所分配的生产量及成果报酬确定为只有劳动者超过正规劳动时间(除加班时间外)工作，才能够获得相当于最低工资或普通生活工资的水平。
- 除支付工资的银行账户外，不得直接管理或查询劳动者的银行账户。

禁止强制劳动

劳动标准法

第七条(禁止强制劳动)

雇主不得通过暴力、威胁、监禁，及精神或身体上的不当限制人身自由的手段强制要求劳动者的违背自身自由意志的劳动。

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额外签署要求强制存款或对存款进行管理的合同。

非自愿劳动

非自愿劳动包括强制劳动、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、犯人的劳动等。

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

- 制定防止强制劳动及非自愿劳动的政策及程序，监督是否依程序执行工作，并且，包括改善措施在内，应包括下列事项。(包括改善措施)
 - 政策及程序应适用于全部直接劳动者与间接劳动者。
 - 适用于全部的营业所及第三方雇用机构的管理政策
 - 用于至少确定一级合作公司是否遵守本内容的程序
 - 在开始基于劳动合同的劳动之前，计算每一个外国人劳动者应支付的全部手续费及费用的程序
 - 禁止雇用过多手续费的政策
 - 劳动者辞职或被解雇时，对于已工作时间的工资的支付时间及方法
 - 不得以雇用为条件，要求手续费、保证金，或债务。(包括一次性支付/分期支付、直接支付、从工资中扣除等方式)
 - 除非适用法律法规规定，否则禁止向工人收取任何形式的押金。当法律要求时，应提供准确的保证金收据，并在终止雇用关系时在法规规定的支付退休金或支付最后一月工资的期限内全额归还。
 - 当贷款的偿还条件能够被解释基于债务的担保劳动或强制劳动时，禁止向劳动者或求职者进行个人贷款。
- 应在劳动合同或劳动者培训资料等中明示，劳动者能够依据当地法规在没有处罚的条件下辞职
 - 禁止插入妨碍工人提前退休的条款
- 应制定程序，监督并改善禁止强制劳动的政策及程序，当发现相应事项时，应管理有关监督及纠正措施的结果报告书。
- 为履行禁止强制劳动的政策及程序，应指定负责人。

② 培训/沟通

- 应对所有员工及在公司内工作的合作公司员工、合作公司、第三方雇用机构等进行培训或告知相应内容，并保管记录。
- 营业所应给负责反骚扰和虐待的所有员工提供完善培训。

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

[中国法规]

使用劳务派遣公司的劳动者时，应在派遣公司与派遣公司的劳动者之间的合同内明示劳动者将工作的公司、工作时间、业务等内容。

《中华人民共和国劳动合同法》第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

A1.3 在确定雇用之前(外国人、外来劳动者的情况，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，使劳动者能够理解劳动合同条例，并使用劳动者的母语进行说明。

① 文件/记录遵守事项

- 应保留依据，用于证明在确定雇用劳动者之前(外来劳动者的情况，在离开本国/地区之前)，已向劳动者提供根据法规规定的以母语制定的文件形式的劳动合同的核心内容，并使用劳动者的母语向其说明。
 - 在劳动合同的核心内容中，明确了工作/生活条件和工资（保证最低工资）。
- 雇用条件应遵守相关 ILO 协定及劳动关系法令。
- 当使用第三方雇用机构/合作公司，或者代理人时，应签署规定其遵守适用于劳动者的条件的详尽说明的约定书。
- 不得出现下述情况，外来劳动者在其本国签署劳动合同，或者协定以一定条件签署劳动合同后出国，但抵达工作地国后，与外来劳动者签署修改为不利于劳动者的工作条件的劳动合同。
- 应公开全部合同变更内容，遵循与劳动者沟通/协商的惯例，遵守法律规定。
- 应雇用遵守法律和/或顾客要求的劳动者群体(学生/实习/派遣等)。
- 应在合同条件中明确规定，劳动者进行合理通知时，无需另行处罚即可辞职。
 - 禁止插入妨碍工人提前退休的条款
- 如果外籍工人在未事先提供合理通知的情况下，提前自愿解除其劳动合同，则营业所可允许其承担调返输出国的实际费用，除非法律禁止此类做法。如果上述调返费用超出其 1 个月净工资的 60%，则超出部分的费用将由雇主支付。

第三方劳务派遣机构

一个私营服务企业或公共机构或政府机构，包括分代理，根据合同和以经济补偿为交换，以个人或企业的名义经营，其作用是提供就业或职业发展机会以填补就业空缺。

[中国法规]

派遣劳动者的合同期限应为 2 年以下的固定劳动期限，工资以月薪进行支付。

派遣劳动者没有相应业务时，应按照最低工资标准支付月薪。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。按月支付劳动报酬。被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

A1.4 雇用后，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用机构/下级合作公司)

① 现场遵守事项

- 居住在全部形式的公司/代理人/合同企业的居住设施的外国人/外来劳动者及全部劳动者都应得到保护，免受无故闯入的侵犯，并且，应获得随时能够接触的安全的个人保管箱。
- 应能够向劳动者证明及展示提供有保管个人材料的空间。

② 文件/记录遵守事项

- 对于证明劳动者身份的文件，劳动者具有保管权与管理权，营业所不得限制劳动者对于相应文件的权利
- 应制定政策或程序，明示不得保管政府签发的身份证或个人文件原件相关内容。但在法律上要求时，雇主可以保存原件，此时劳动者不能拒绝。
- 如果当地法律允许确认身份(年龄)以及确认工作许可/法律文件，个人文件可能会临时存储，但必须给工人告知事由和保管期间。
- 劳动者文件中不得包括劳动者的个人文件原件(例如：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、银行文件等)。
- 当地法规要求雇主保管外国人劳动者的个人文件时，应制定程序只安全保管法规中明示的个人文件，并且，不得无故变更或毁损个人文件。当劳动者要求使用相应文件时，应立即给予批准。任何情况下，不得以安全保管政府签发的身份证、护照或劳动许可证为由收取手续费。
- 营业所应与第三方劳务派遣机构协助，确保及时将所有身份证件原件退还给工人。

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

- 当劳动者居住在营业所(宿舍)时，住所的门不得为开放式，或不合理地限制出入。
- 劳动者需要去卫生间或喝水时，应能够自由移动。
- 劳动者在非工作期间，应能够自由离开营业所或宿舍。
- 不得制定例如限制出入卫生间等的限制行动的制度。

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(存在时)中不得包括对于移动的全部限制(例如：卫生间、喝水、外部医疗设施、出入营业所/宿舍)。
- 不得对使用卫生间休息时间不付薪水或限制休息时间长度、频率及限制可使用卫生间的劳动者人数等限制劳动者使用卫生间。
- 在有健康和安全危险的特定地区，因为缺乏教育，工人的出入可能受到合理限制。

最低年龄

《劳动法》第六十四条规定(最低年龄与就业许可证)中规定,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) 年少者保护

营业所不得在任何生产阶段雇用任何 1) 未满 15 岁、2) 或低于完成义务教育年龄, 3) 或低于该国家/地区的最小就业年龄(以这三者中最大者为准)的任何人。必须采用适当的程序来验证劳动者的年龄。能够使用以教育为目的的合法的营业所见习项目。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。如果发现童工, 则必须提供支援和纠正。考虑到对青年工采取保护措施(禁止加班等)的难度, 建议谨慎决定雇用青少年工。

如果不可避免地要雇用青少年工, 则必须遵循青少年工的保护程序。

A2.1 应雇用高于最低年龄的劳动者。

最低年龄适用未满 15 岁, 或者营业所所在地法规规定的最低就业年龄中更高的年龄。

① 现场遵守事项

- 营业所不得使用童工(最低就业年龄者)。

② 文件遵守事项

- 应制定禁止童工的正式政策。
- 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)
- 如通过外部审核和自查发现存在在职童工、历史性童工或离职童工, 营业所应立即通知 LGD 相关部门并执行 LGD 指示的纠正计划。

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

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“儿童”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

第三方雇佣中介(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) 以接受介绍的劳动者计划就业的地点为准，将有偿职业中介业务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辖区特别自治道行政首长、市长、郡的行政首长及区长注册主要业务所在地，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注册所在地。

关于派遣劳动者的保护等的法规第二条（定义）派遣企业主体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) 劳动者派遣业务的对象为除制造业的直接生产工程业务外，考虑专业知识、技术、经验或业务性质等判断为合适的业务，是以总统令规定的业务作为对象。

① 现场遵守事项

- 营业所不得使用童工(最低就业年龄者)。

② 文件/记录遵守事项

- 应制定管理未满就业年龄者就业的政策与程序，并且应包括以下内容：
 - 有关禁止童工的政策沟通与培训方案(营业所/第三方雇用机构/合作商)
 - 通过身份证、户口本、出生证明、护照、家庭关系证明、学校毕业证等正式文件中的两件验证年龄的程序。
 - 对照政府正式文件中的照片与劳动者本人进行确认。
- 应具备相关制度，防止使用他人身份证出入营业所。
- 应制定程序，援助确认在营业所工作的儿童，并且，应包括以下内容：
 - 体检和必要时的适当措施
 - 完成义务教育
 - 维持儿童的所得直到其具备合法的就业资格
 - 代替解雇未成年劳动者或向其征收罚款，应考虑教育的需要，将其移动至限制劳动时间与类型的适合的见习岗位(合法且真实存在的职责)。
- 应具备有关劳动者利益的政策的教育资料/记录。

A2.3 应保证未满 18 岁的劳动者（以下“青少年劳动者”）不从事包括加班在内的影响健康或威胁安全的业务。

禁止使用

《劳动法》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（以下成为“孕产妇”）与未满 18 岁者从事道德上或者健康上危险的业务。《劳动法》实施令附件 4 中明示有禁止工种。

① 现场遵守事项

- 青少年劳动者不得从事有害健康或危险的业务。

② 文件/记录遵守事项

- 应制定年少劳动者管理政策及程序，并且包括以下内容。
 - 法律要求的体检
 - 根据危险性评价，安排在安全的职责及工程
 - 遵守法定每日工作时间
 - 年少劳动者不得从事夜间工作或超时工作。
- 应能够从员工文件、体检记录、考勤记录等中确认年少劳动者的管理结果。
- 运营用于管理年少劳动者的监督制度
 - 识别与评价禁止年少劳动者从事的业务，并记录在职务说明书中
 - 管理程序，防止将年少劳动者安排到禁止的业务
 - 监督工作时间
 - 监督体检
- 除法律禁止的工作外，年少劳动者还不得从事以下工作。
 - 暴露于有害环境、物质、药品或工艺，具有危害健康的潜在因素的工作，因过热或过冷而具有压力或具有受伤危险性的环境/条件
 - 达到需要保护听力的程度的噪音环境
 - 爆炸物或含有易爆成分的物品
 - 暴露于镭、自发光化合物、钷，以及美国劳动部政策规定的年电离辐射值超过 0.5rem 的辐射物质
 - 在实质上危险场所的作业
 - 地下、水中
 - 超过 2m 的高度
 - 危险限制区域
 - 年少劳动者不得超过成人最大暴露标准的 50%。(例如：成人最大暴露标准为 100ppm/8 小时，则青少年标准为 50ppm/8 小时)
 - 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，或者手指易夹住的设备
 - 营业所健康与安全管理者指定的作业
- 年少劳动者不得加班，和从事夜班工作。

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：有关体验工作的见习生的法律地位判断及保护的指南）

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年龄的劳动者

A2.4 应制定并执行有效的雇用职业训练生/实习生/学生劳动者的政策及程序。

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教育项目，仅履行与专门学习或新的职业教育相关的课题，不得执行当地法规禁止的课题。

② 文件/记录遵守事项

- 不雇用职业训练生/实习生/学生劳动者时的政策
- 应根据当地法规制定安排职业训练生/实习生/学生劳动者，或对见习生进行管理的程序，并且包括以下内容。
 - 仅向职业训练生/实习生/学生劳动者等安排与职务教育项目的专门学习或新的职业教育相关的课题
 - 最长见习期(报酬低于最低工资时不得超过 6 个月)
 - 成功完成见习后，对晋升/雇用机会的详细事项、资格条件、募集、劳动合同、工作性质、工作时间、工资、福利待遇
 - 直接管理学生劳动者、实习生或训练生的募集、雇用或协调，不通过代理人或中介机构。
 - 包括学习的安排、配置、选择在内，全部劳动应为自愿劳动。
 - 根据当地法规对学生劳动者、实习生，或训练生的权利保护事项
 - 对学生劳动者/实习生，或训练生记录(符合时包括有关合同、学习目标、评价、培训资料等的参考事项与安排等)等进行记录管理
 - 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。
 - 教育项目概要及教育资料
 - 与管理者、监督者或劳动者沟通政策及履行方法，并进行培训
 - 学生劳动者项目不得超过法律规定的期限，最长应确定为 1 年。
 - 学生劳动者能够随时解除劳动合同，并且没有支付任何手续费或罚款的义务。
 - 应保障学生劳动者学校出勤的权利。
 - 应向学生劳动者支付相当于新员工工资的工资水平。
 - 不得从学生劳动者的工资中扣除教育手续费、安置手续费。
 - 学生劳动者应依法加入保险。
 - 任何时间，在全体劳动者人数中，学生劳动者的人数不得超过 10%。
- 合作伙伴不得使用第三方招聘代理机构进行与招聘、聘用、安排、管理或雇用学生工相关的工作。

- 三方合同(学生劳动者(和/或法定监护人)、学校、被监督人)的具体合同条件应包括以下内容。
 - 相应法规与规定要求的全部条件
 - 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
 - 居住状态(符合时)
 - 工资和福利
 - 餐费与住宿费(不得高于公允市场水平)
 - 工作时间
 - 工作性质及地点
 - 签署 3 份合同
- 选定学校
 - 在选定学校前，应对各个学校进行事先核查与定期确认，确认其是否遵守法律规定。
 - 确认相应学校是否具备有效的注册证或许可证。
 - 将相应学校违反本规定时采取的措施及程序书面化，并严格执行。

工作时间

劳动标准法

第五十条(工作时间)

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

《劳动标准法》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。

休息日

工人连续 24 小时不工作的时间段。

休息

《劳动标准法》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

《劳动标准法》第六十条(年假及带薪休假) 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

《劳动标准法》第七十三条(带薪休假) 在女性劳动者要求时，雇主应每月提供 1 天生理休假。

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。

每周正常工作时间不得超过 48 小时。营业所应遵守与工作时间和休息日相关的所有适用的法律、法规要求，所有加班必须是自愿的。

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。
- 由于应急或紧急情况导致工作时间超过 60 小时或法律规定的时间时，应记录并管理应急或紧急情况。

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。
- 由于应急或紧急情况，工作超过 7 天或未获得法律规定的休息日时，应记录并管理应急或紧急情况。

[中国法规]

由于产量提高等原因需要延长工作时间时，应与工会及劳动者协商后确定。延长工作时间通常每天不得超过 1 小时。对于需要延长工作的特殊情况，在保障劳动者的健康的前提下，每天不得超过 3 个小时以及每月不得超过 36 小时。

《中华人民共和国劳动法》

（1995 版）第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

每周提供至少一天的休息日。

法律要求：《中华人民共和国劳动法》（1995 版）第三十八条，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

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。

① 文件/记录遵守事项

- 对于延长工作时间及包括休息在内的劳动时间的确认、记录、管理及控制，应制定符合当地法规及 RBA 规定的劳动时间政策及程序，并监督是否遵守法规及 RBA 规定。
- 发现违规现象时，应执行文件化的纠正措施，并记录与管理执行纠正措施后的进展情况。
- 搭建用于遵守工作时间的事前预警系统，向劳动者及管理者沟通/培训劳动时间标准，并管理记录。
- 应能够利用有关劳动时间与加班的明确的沟通/培训资料。
- 应管理考勤记录。
- 营业所应制定生产计划，以满足约定的产量和交货时间的要求，以及每周工作工作不超过 60 小时和每 7 天提供 1 个休息日的要求。
- 营业所应将以下活动包括在正式的工作时间记录中：
 - 生产时间，无论生产是否在正常运行；
 - 强制性会议和培训，包括但不限于入职培训、公司政策和程序培训、生产计划会议、班组会议及每日总结会议。所有会议必须安排在正常的工作时间内；
 - 营业所不得要求工人在规定的工作时间开始之前到达产线，即便是提前几分钟做准备工作，除非这段时间算作带薪的工作时间；
 - 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：
 - 长时间排队等待打卡下班；
 - 在进/出车间或工厂是，长时间排队等待安保检查；
 - 等待主管审批，如审批考勤卡等；
 - 在进/出工厂前，长时间排队等待工厂要求的检查。
 - 由于工作原因，营业所要求工人待在工厂或在任何地方从事与生产相关的任何其他活动。

[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（最高、平均、最低）
- 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 ≤1%	1%< ww ≤5%	5%< ww ≤15%	15%< ww ≤40%	40%< ww
84< 工作时间	Priority (优先)				
72< 工作时间 ≤84 小时	Comformance (遵守)	Minor (轻微)	Major (主要)	Priority (优先)	Priority (优先)
60< 工作时间 ≤72 小时	Comformance (遵守)	Opportunity for Improvement (改进机会)	Minor (轻微)	Major (主要)	Priority (优先)
法规*< 工作时间 ≤60 小时	Comformance (遵守)		Minor (轻微)	Minor (轻微)	Major (主要)
工作时间 < 法规*	Comformance (遵守)				

- 连续工作
 - RBA 7.1

区分	$ww \leq 1\%$	$1\% < ww \leq 5\%$	$5\% < ww \leq 40\%$	$40\% < ww$
24 天 ≤ 连续天数	Priority (优先)			
12 < 连续天数 < 24 天	Minor (轻微)	Minor (轻微)	Major (主要)	Priority (优先)
6 < 连续天数 ≤ 12 天	Comformance (遵守)	Minor (轻微)	Minor (轻微)	Major (主要)
连续天数 ≤ 6 天	Comformance (遵守)			

- 标准比较
 - 周单位工作时间监控标准（LMT：劳动管理工具）

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

A3.4 紧急或特殊情况下，工人可能每周工作超出 60 小时和/或超出每 7 天休息 1 天的要求。

- 除非是紧急或特殊情况，否则营业所应将每位工人的实际工作时间限制在每周 60 小时以内，并工人每 7 天应至少休息 1 天。
- 紧急或特殊情况
基本上中断生产、不同寻常及超出营业所控制的事件或情况，如地震、洪涝、火灾、国家紧急状态、不可预料的长时间停电以及长时间政治动荡。可以合理预测从而计划应对的情况将不视为特殊或紧急情况，包括生产旺季、机器故障、节假日和季节性波动。

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。当孕期女性发生流产或死产时，劳动者要求时雇主应根据总统令的规定给予流产死产假。

第七十四条的 2(产检时间的许可等) 孕期女性劳动者要求「母子健康法」第十条规定的孕产妇定期体检所需的时间时，雇主应给予批准。

第七十五条(育儿时间) 对于具有产后不满 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。

[中国法规]

工作 1 年以上 10 年以下时，能够使用 5 天的带薪年假；10 年以上 20 年以下时，能够使用 10 天带薪年假。工作 20 年以上时，提供 15 天的带薪年假。法定假日与休息日不计算为年假。

《职工带薪年休假条例》第三条 职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天。已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天。已满 20 年的，年休假 15 天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

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。

- 应提供当地法规确定的休息时间及用餐时间。
- 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。

① 现场遵守事项

- 按照法律规定，每个交班组的劳动者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

- 如劳动合同、就业规则、员工手册及其他公司内正式文件的规定，劳动者根据当地法律享有用餐时间及休息时间、休假时间、节假日及假期。
- 应准确记录并管理休假及公休日的使用记录。
- 制定有关病假与产假的正式政策及程序，并与劳动者、管理者、经营团队沟通。
- 因疾病与生产使用休假时，其休假记录应与医疗诊断书上的日期一致，并且，休假期间的工资记录不得因产假或病假而存在经济上的损害。

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)雇主按照营业所别制作工资总帐，并且，每次支付工资时应记录作为工资与家庭津贴的计算基础的事项、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、夜班及休息日工作) 对加班(第五十三条、第五十九条，以及第六十九条的中的延长工作时间)、夜间工作(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。在按照劳动者理解的语言与劳动者签署劳动合同之前，以及在雇用期间必要时，雇主应适时提供有关工资的准确的书面信息。不得将扣除工资作为惩戒措施。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

- 作为付出工作时间的代价支付工资，对于培训、会议等公司要求的一切活动也应支付相当于活动时间的报酬。
- 全部劳动者依法获得全部正规工作时间的至少满足最低工资水平的工资，直接或间接劳动者的基本工资必须时刻维持或高于劳动者所属分类的最低工资水平。
- 应准确计算工资、福利待遇、加班补贴，并保管支付记录。
- 合作伙伴应当要求劳务派遣机构向派遣工人正确地支付工资，并不断检查其合规状况。
- 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%。
- 当难以计算准确的加班时间时，以 15 分钟为单位舍入。

时间(分钟)	$0 \leq x < 15$	$15 \leq x < 30$	$30 \leq x < 45$	$45 \leq x < 60$
对于加班工作的舍入时间(分钟)	15	30	45	60

[中国

《劳动法》第四十四条法规]

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工资的工资报酬。

(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 各个工资周期，应向劳动者提供包括充分内容的工资明细。

① 文件/记录遵守事项

- 应向劳动者提供包括延长工作时间、加班补贴、扣除的税金及社会保险(养老保险、雇用保险、医疗保险、工伤保险等)在内的详细信息的工资明细。
- 工资明细应以劳动者能够理解的形式进行记录。
- 应向劳动者培训工资计算方法。
- 不得无故扣除(包括惩戒措施在内)工资，应适时直接向劳动者(或者法律规定的第三方)支付工资。
- 对于定期发生的工资(加班等)，(按照比员工合同或法律的更严格的标准)，支付时间不得推迟超过约定时间的 2 天以上。
- 对于退职工资，应在当地法律规定在期限内进行支付，或者，当地没有相关法律规定时，应在最后工作日起最晚 1 个月内工资支付。
- 营业所应确保向工人每一次支付时都随附清晰的工资单，说明：
 - 正常工作和加班工时数
 - 正常工作时间工资、日常加班时间和节假日加班的加班工资_费率；
 - 每笔扣款的金额和名义；
 - 每笔福利款项的金额和名义。

A4.3 不得将扣除工资作为惩戒手段。

① 文件/记录遵守事项

- 应制定政策，防止以惩戒为名义扣除工资，不得存在扣除记录。
- 劳动者迟到时，相应的工资扣除金额应与迟到时间对应。
- 当无法计算准确的迟到时间时，以 15 分钟为计算如下

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

- 禁止扣除或收取押金、手续费、制服、医疗检查、处罚罚款、工具、身份调查等法律上未规定的费用。

A4.4 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

- 应根据法定扣除比率准确计算从劳动者工资中扣除的税金、社会保险金等代扣代缴金，并且在法定时间内进行缴纳。
- 应告知劳动者税金及社会保险金的缴纳情况，不得在与劳动者协商后不缴纳法定的社会保险金。

工作场所

工人开展工作或因业务经常出入的场所；因雇佣责任或雇佣关系而开展与雇佣相关业务；

与工作相关的社会职能、会议和培训、正式出差和午餐、晚餐或为客户/合作伙伴而组织的宣传活动、电话交流以及通过电子媒体进行沟通。

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、孤立、诱发公共羞耻心等规定为非人道待遇。

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

《男女雇用平等与支持工作·生活平衡的相关法规》第十三条(职场内性骚扰预防培训) 为在职场内预防性骚扰，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，雇主及劳动者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) 人道的待遇

营业所应坚决杜绝职场内的欺凌行为，不得发生对劳动者的性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体强压、语言暴力在内的欺凌及非人道对待。为保障人道性对待，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 不得进行性骚扰或性虐待、体罚、精神或肉体强压、语言暴力或威胁、暴力、性暴力、孤立、诱发公共羞耻心等行为、身体休息的制裁、与家人的隔离。

① 现场遵守事项

- 不得发生非人道对待的情况。

② 文件/记录遵守事项

- 投诉处理记录中不得包括非人道对待的事例。当发现事例时，应及时采取适当的纠正措施并进行管理记录。
- 惩戒记录中不得包括对于非人道对待的惩戒措施。

A5.2 确立有关人道的工作环境及公平对待劳动者的适时有效的政策与程序，并告知劳动者。

① 文件/记录遵守事项

- 应制定禁止体罚或性骚扰及虐待的惩戒政策。
- 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
- 应建立工人匿名举报的程序，使其不必担心遭到报复。当发生不人道待遇时，应执行所建立的程序，并指定一名责任人去管理。

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

- 应制定符合法律规定，同时不包括非人道惯例的惩戒规定。
- 保留并管理全部惩戒决定记录。
- 应告知劳动者全部惩戒决定，并获得劳动者的签字或确认。
- 在任何情况下都不允许对举报人进行报复，应持续实施所建立的防止打击报复程序，必要时应立即改进。

禁止歧视

《男女雇用平等与支持工作・生活平衡的相关法规》中对男女差别进行如下规定。

第七条(募集与雇用) 雇主在募集或雇用劳动者时不得进行男女差别，在招聘女性劳动者时不得要求与履行职务无关的容貌、身高、体重等身体条件、未婚条件以及其他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，雇主不得签署将女性劳动者的婚姻、怀孕或生产作为退职事由的劳动合同。

区别对待

《劳动标准法》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・生活平衡的相关法规》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雇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雇用条件或工作条件，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]。

A6) 禁止歧视/欺凌

营业所不得在工资、晋升、报酬、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、工会身份、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性对待和欺凌。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。并且，除了依据当地法规要求，或判断是否符合职场安全性要求的情况外，不得要求劳动者进行作为歧视依据的怀孕测试或医疗鉴定。

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

- 禁止怀孕歧视
 - 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。
 - 不得拒绝孕产妇及产后不满 1 年的劳动者应聘不会对其带来损害的岗位。
 - 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。
 - 不得作为雇用或持续工作的条件，要求进行怀孕检查。
- 不得基于体检结果进行歧视性对待
 - 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。
 - 在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中对劳动者进行差别。
 - 不得将体检、怀孕检查、或避孕、童贞检验作为雇用条件。(有时，当地政府在签发工作签证之前，会要求外国人劳动者进行体检)
 - 不得要求劳动者或者潜在劳动者实施能够利用为歧视手段的体检。
 - 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

- 劳动者书面同意的情况
- 应明确识别并评价需要进行孕产妇、产后不满 1 年劳动者、青年少劳动者等管理的工作，并且，在安排相应工作时，以及新雇用与分配工作时应告知劳动者。
- 应核查是否对受保护劳动者在员工招聘与解雇上进行歧视对待
- 在雇用与解雇记录中，无法证明应聘者不能胜任职务时，不得进行歧视。
- 雇用公示与招聘广告中不得存在歧视性因素。

A6.2 应确立并履行禁止歧视与欺凌时有效的政策及程序。

① 文件/记录遵守事项

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，应采取相应措施提供相应条件。

- 应制定禁止歧视的政策，并包括以下内容。
 - 除当地法规允许的情况外，不得在应聘、入职、晋升、报偿、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根据人种、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、工会身份、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
 - 除法律规定或用于判断是否符合有害作业环境的情况外，不得要求进行怀孕检查或体检并根据结果进行歧视
 - 任何劳动者不得因举报歧视情况而受到惩戒或报复。
- 在做出招聘，雇用（薪酬，晋升，培训机会等）或解雇决定时，应以工人的工作技能和绩效为基础。
- 职务资格说明书中应明确定义“职业资格条件”，而非个人品性。
- 营业所应定期对招聘行为、报酬记录、员工评价、晋升文件、培训记录、员工福利待遇政策与程序、解雇/惩戒记录等进行核验，防止发生歧视。
- 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保管，防止泄露个人信息。

② 培训/沟通

- 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/营业所代理人实施有关禁止歧视的政策以及相关法律法规的培训。

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

- 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。
- 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。
 - 变更日程
 - 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
- 对于提供与要求合理的宗教便利设施的方法等内容，向劳动者与监督者进行培训，并且每年再次培训。
- 确立接收宗教相关要求的制度。
 - 适时向请求人提供有关相关要求接收、核对、提供便利（或拒绝提供）等的决定及其理由。
 - 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。
- 对于提供与要求合理的宗教便利设施的方法等内容，向劳动者与监督者进行培训，并且每年再次培训。
- 提供宗教相关便利的应该与集体协定中明示的内容一致，如不一致，应在不侵犯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

- 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，不得滥用职权，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。

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

- 对于成立工会，不得施加暴力或任何形式的威胁。

② 文件/记录遵守事项

- 确立政策，尊重劳动者的成立工会，加入或不加入工会的权利，并使用劳动者理解的语言进行沟通。
- 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。
- 对于劳动者组成或不组成团体的权利，解散工会或不解散的权利，不得存在任何法律证据，证明营业所涉及违反当地法规侵犯相关权利的不公平行为。

劳资协商会

《有关劳动者参与及增进合作的相关法规》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

- 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。
- 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。
- 与具有谈判资格的工会一同参与集体谈判过程。

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

- 在公司的政策中明示劳动者的权利，以个人或团体表达、增进、追求、拥护自身关心事项与想法的权利，或不如此的权利，并使用劳动者理解的语言与劳动者及其代理人进行沟通。
- 公司的政策/程序中应包括如下内容。
 - 尊重劳动者参与或不参与和平集会的权利
 - 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。
 - 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。

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。

雇佣决策

聘用、解除劳动关系、工作保障、工作分配、报酬、升职、降级、转岗、(职业)培训、纪律惩处和工人岗位分配，以及工人的状况，包括工作时间、休息时段、职业和健康安全措施。

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

- 不存在任何明显的禁止结社的证据。

② 文件/记录遵守事项

- 应在政策/文件中对以下内容进行明示。
 - 不得在工资、晋升、培训、惩戒、雇用及解雇等方面区别对待工会成员与非工会成员。
 - 不得为了组成或加入以下劳动者工会，或不如此而解雇、惩戒或威胁劳动者。
 - 结成、加入和/或参与工会
 - 行使参与团体谈判的法定权利
 - 组织或参与合法的罢工及示威
 - 对团体谈判协议或其他应遵守法规向高层提出异议
 - 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。

A7.5 不得控制或尝试控制工会。

① 现场遵守事项

- 经营团队不得控制工会。

② 文件/记录遵守事项

- 在涉及结社自由的政策中，应明示不妨碍工会的成立・活动，并且不提供资金支持的内容
- 为了解工会会议录，以及允许时了解资金及资源的出处，应保持 12 个月的财务记录
- 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。
- 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. 健康安全（Health & Safety）

职业健康

《职业安全与健康法》第二十三条

(职业健康) 员工人数为 50 人以上的业务场所，应委任安全管理者辅助雇主，或委任安全健康管理者在安全相关技术问题方面向业务管理人员提出建议与指导工作。

安全与健康总监

《职业安全健康法》第六十二条(安全健康总监) 营业所内将部分业务分离而承包给其他企业时，雇主应指定安全与健康总监，对在同一空间进行作业的自身劳动者及承包方的劳动者进行管理，防止发生工伤灾害。(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)

营业所应构筑安全健康的工作环境以及健康安全制度，最小化工作相关灾害及疾病，提高产品/服务品质，最大程度降低生产相关问题，维持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，必须对劳动者持续进行培训并听取意见，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) 职业安全

营业所应取得必须具备的健康及安全许可，并保持最新状态，遵守许可的要求事项。对于劳动者安全方面的潜在危险因素（例如：触电、火灾/爆炸、跌落、导电等），应通过识别并评价可能的情况、正确的设计与工程、行政措施、起到预防作用的维护、安全的作业程序(包括上锁、挂牌)，以及持续的安全教育进行管理。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。使劳动者能够自由地提出有关安全方面的问题而没有从公司及上级遭到报复的恐惧。

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、叉车等特定设备要求的最新有关许可证、执照、检查结果应按要求张贴。

② 文件/记录遵守事项

- 取得法律规定的与职业安全及健康相关的全部许可，并接受核验，选任负责人。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。
 - 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核验
 - 选任健康和安全管理者、安全管理者以及健康管理者
- 根据法规以及顾客要求事项实施职业健康和安全检查，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
- 按照许可以证明示的周期或顾客要求的周期进行检查，并且不得超过 2 年。

术语解释

安全管理者

《职业安全健康法》第十七条(安全管理者等) 劳动者人数为 50 人以上的营业所，应选任安全管理者在安全相关技术问题方面辅助雇主或管理负责人，向管理负责人提出建议与指导。

健康管理者

《职业安全健康法》第十八条(健康管理者等) 劳动者人数为 50 人以上的营业所，应选任健康管理者在健康相关技术问题方面辅助雇主或管理负责人，向管理负责人提出建议与指导。

安全与健康管理负责人

《职业安全健康法》第十五条(安全与健康管理负责人) 劳动者人数为 50 人以上的营业所，应选任安全与健康管理负责人。

- 确立并管理书面的事先通知流程，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。（例如：通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等）
- 必须对饮用水测试那些被评估在所在区域和运营有风险含有的污染物。并保存这些测试报告可供核查。地区饮用水供应公司能够使用 WHO（世界健康机构）的饮用水品质标准或与此同一级别的标准进行替代。

B1.2 应识别和评价劳动者安全方面的潜在危险因素（例如：触电、火灾/爆炸、跌落、导电等），并利用控制系统进行缓解。

① 现场遵守事项

- 应运营以下安全管理项目。
 - 能够采用时，应通过工程方法进行管理。
 - 建筑物应在结构上稳固并遵守当地建筑法规。
 - 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。
 - 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。
 - 对于使用叉车等工业动力车辆的区域，应明确标示安全通道，有条件时应采用物理隔离的方式划分车辆行驶区域。
 - 应使用劳动者的母语标示警告与识别标识，对有关车辆的化学与物理危险性进行提醒。
 - 警告标识应以文字或图片的方式提供，以便所有劳动者都能理解。对于没有文字的图片及视觉性危险警告标识，应教育劳动者理解警告。
 - 应采用全部防护方案，预防不当接触带电配件。
 - 禁止在梯子或使用梯子的人可能接触带电部件的区域使用金属梯子；
 - 所有设备和电气设备都应接地或使用双绝缘类型；
 - 所有分断的开关和断路器应贴有标签，以表明其使用或供电的设备，并且断路器应可供使用，防止物理损坏，且远离可燃材料；
 - 应及时修理或更换暴露的电线和已磨损或损坏的绝缘线，而柔性电线应仅在没有拼接或接头的情况下整条使用；
 - 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，应提供适当的防止坠落的装备与安全带的连接点。
 - 应给面临超过 2 米的坠落风险的工人提供足够的护栏或安全带，并且，如果过道或通道表面高于任何相邻平面或地面 1.3 米，应提供标准护栏；
 - 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。
 - 应最少化可燃物质，并且作业范围应规定在具备适当的火灾感应与控制的区域。
 - 为防止堆积蒸汽，当保管引燃性以及可燃物质时，应实施适当的通风措施，并且，在可燃性与引燃性物质的保管或使用区域或在引燃性环境中，应消除明火危险（例如：吸烟、电气、电火光、燃放烟花爆竹）。
 - 动火作业时，应指定主管人员，并在动火工作区 11 米（35 英尺）以内的区域保持无易燃和可燃材料。应使用气体探测器监测工作区

空气。如果易燃或可燃气体的浓度超过较低爆炸级别（LEL）的6%，必须停止工作。动火作业结束后，应进行一小时的消防监视；

- 应明确制定能够消除安全隐患的机制。

② 文件/记录遵守事项

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

- 评价危险因素后，缓和/控制危险因素阶段中的每个步骤应该都被充分评价，进行下阶段之前，应该可以确定为什么当前阶段不能完全解决危险。
- 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。
- 在劳动者出入之前，应对密闭空间的危险因素进行评价。
- 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。
- 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、空气压缩机、机器等会因不当操作给劳动者带来损伤的装备，应确定上锁挂牌(LOTO)流程，并提供独立的上锁设备。
- 每次动火作业均需获得动火作业许可证，且至少保留一年。
- 营业所应确立和实施具体规程来管理和监控现场承包商的工作，确保其符合所有适用的健康和安全生产法律法规。这些包括但不限于：
 - 在工作开始之前提供环境、健康和安全生产要求培训，包括紧急规程
 - 执行风险评估
 - 报告环境、健康和安全生产事故

③ 培训/沟通

- 为保障安全的作业，向劳动者提供有关作业危险因素的培训资料（例如：安全作业指南、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。(微软)年度培训。

- 应制定程序与劳动者政策，鼓励劳动者提出安全隐患事项。(例如：奖金制度等)
- 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。

B1.3 在涉及保健安全有害因素或担心作业者暴露有害危险的地方， 应始终正确佩戴安全保护具。

① 现场遵守事项

- 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。
- 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。
- 在劳动者的作业提供选择准确的防护设备。
- 保证安全防护设备状态良好，不超过有效期，起到防护作用。妥善保管防护设备，并易于接触。
- 当劳动者出入有害化学物质的场所，以及作业时其呼吸道及皮肤暴露于有害化学物质时，应佩戴最基本的防护设备（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最少提供防护眼镜）。

② 文件/记录遵守事项

- 当需要使用防护设备时，应提供保障防护设备使用的程序，该程序应包括以下内容。
 - 防护设备佩戴标识、管理监督者的定期指导与监督、作业场检验、防护设备的要求与更新程序
- 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。
- 防护设备是免费提供的，不得从工资中扣除。

[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

B1.4 避免让孕妇/哺乳期妇女接触高危工作环境，尽量降低其在工作场所健康与安全上所面临的任何风险，同时为哺乳期妇女提供适当的设施。

① 现场指南

- 怀孕的工人不从事对孕妇和胎儿有危害的工作
- 为哺乳期妇女提供适当的设施

② 文件/记录遵守事项

- 建立实施充分有效的政策和程序，尽量减少对孕妇和哺乳期妇女健康和安全的影响
- 建立实施充分且有效的风险管理流程：
 - 应对孕妇（在报告怀孕前）和育龄妇女的潜在危害进行通用的风险评估，并对返岗工人进行风险评估。
 - 产前风险评估必须包括：接触有机汞；接触放射性物质；暴露于铅元素。
- 提供一个可避免同事和公众看到及突然闯入的私密场所，供员工挤奶：
 - 靠近工作区，安全干净的区域，有供水设施和卫生的储存设施，不能使用厕所或浴室作为或改建为该场所。
- 工作时间记录必须能够确认给孕妇合理的吸乳时间。

B2) 应急预案(紧急情况)

营业所应事先掌握紧急情况并进行评价，采取应急预案及程序使灾害最小化。应急通道应时刻开放，并且以每年两次以上或法律要求中更为严格的标准进行疏散训练。

特定消防对象

《有关火灾预防和消防设施安装、维护及安全管理的法规》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，营业所（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，其邻近生活设施、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、维护及安全管理的法规》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。

B2.1 取得包括消防在内的预防与应对紧急情况的全部许可，并接受核实验，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

- 应急预案及紧急情况下的联系方式应在工作场所公开张贴。紧急情况包括火灾，爆炸，洪水，化学品泄漏，停电和自然灾害，暴乱和暴力事件以及罢工。

② 文件/记录遵守事项

- 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。
- 按照消防许可证所规定的频率或顾客要求的频率进行检查。
- 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。（例如：通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等）
- 应持有明示有许可取得日及到期日，许可机构等信息的许可目录。

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》第三条(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

- 当地法规或保险公司要求时，应具备下列设备。
 - 自动喷水装置
 - 自动热/烟雾感应器
 - 手提式灭火器
 - 报警和广播系统
- 充满电的灭火器，并且灭火器应配置于指定位置，并粘贴有检验表。
- 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。
- 消防水箱水位和水压正常
- 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。
- 禁止使用包括石棉的灭火器具/设备。
- 消防喷淋头与所储存的货品顶部的距离不小于 0.5 米。

② 文件/记录遵守事项

- 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。
 - 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。
 - 便携式灭火器的检查频率至少为每月一次。单体感烟探测器的检查频率至少为每半年一次。
 - 应将检验、检查、维护程序、频率以及结果制作成文件。

B2.3 识别并评价营业所内全部可能造成影响的潜在紧急状态，确定正确有效的紧急情况预防及应对程序（对策/程序）。

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

- 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。
- 应在设施各处张贴紧急疏散地图，清晰地标明逃生出口路线和集结地。
- 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。
- 必须将紧急应变装备配置在集结点以供使用。
- 在发生与化学物质泄漏相关的紧急情况时，应具备以下设备以探测与应对紧急情况。
 - 有害化学物质蒸汽探测装置
 - 根据相关法规的视觉/听觉警报装置
 - 洗脸器及紧急冲洗区
 - 应对泄漏工具箱(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，发现功能异常或运转异常时及时进行处理。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应急处理装置放置在全员劳动者能够容易接触的营业所的主要场所。
- 供应商应在所有电梯上，为了确保所有工人都能理解，以一种或多种语言在张贴警示标志，防止紧急情况下乘用，但专门设计用于消防或其他紧急情况的特定电梯除外。

② 文件/记录遵守事项

- 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害，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
- 应以危险性评价为基础，确立应急预案(ERP)。

- 应急预案中应明示发生紧急情况时的主要任务与角色。
- 当变更风险评价结果，或紧急应变小组发生变更时，应对应急预案进行修改，反映应急训练结果。即使没有变更，应最少每三年评审和更新一次应急预案。
- 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，包括事故报告、对紧急情况根本原因的调查、改正以及预防措施，并根据改正计划采取措施并管理记录。
- 应制定业务连续性与恢复程序。
- 应对有关紧急装备的全部检查以及维护记录进行文件化管理。

③ 培训/沟通

- 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。

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

- 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。
 - 避难区与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。
 - 逃生出口不能堆放东西；同时不能使用围栏，除非是作为出口。
 - 在使用频率高（区域内工人超过 50 人）或危险区域的全部逃生门的开门方向应朝外。
 - 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。
 - 全部避难区应设计成门闩（太平门闩）的形态。
 - 逃生门不符合项示例：需要多个动作，或者需要极大的力量才能为打开逃生门；使用旋转门，垂直打开的卷帘门；滑动门没有安全功能，在紧急情况下，不能沿逃生方向旋转而完全打开。
- 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，避难区引导灯应仍然能够提供照明。
 - 应设置通道引导标志、避难引导标志、通道引导灯，从而由主要避难通道引导至最近的避难区。
 - 应在营业所各个位置公开标示有避难通道以及避难区、集结地等的紧急逃生图。
- 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。
 - 应提供连接到避难区的阶梯、避难通道及过道、灯以及相关法规要求的在其他区域正常发挥作用的紧急照明灯。
 - 应能够使用电池或紧急发电机向紧急照明提供电源。
- 分离
 - 避难通道内除喷水泵、供水泵、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。
 - 应保证防火门处于良好状态，并且在火警时或探测到烟雾时应能够自动关闭。或处于常闭状态。
- 逃生通道

- 通道的宽度在最窄点时不得小于 1 米宽。任何单开门的最小宽度应至少为 81 厘米（32 英寸）。另外当地适用法规有具体要求的，应当遵循当地适用法规。
- 车间内疏散路线与应急门的最大距离应小于 60 米。

- 电梯

- 供应商应在所有电梯上，为了确保所有工人都能理解，以一种或多种语言在张贴警示标志，防止紧急情况下乘用，但专门设计用于消防或其他紧急情况的特定电梯除外。

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》第二十二条(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。

② 电梯

- 供应商应在所有电梯上，为了确保所有工人都能理解，以一种或多种语言在张贴警示标志，防止紧急情况下乘用，但专门设计用于消防或其他紧急情况的特定电梯除外。
- 灭火器的检查频率为至少每月一次。
- 应能够确认应急训练记录，并对训练过程中发现的待改善事项进行文件化管理，并进行监督直到完成改善。

B2.5 以全体员工为对象进行正确有效的应对火灾及其他紧急情况的训练与疏散训练，并保管记录。

① 文件/记录遵守事项

- 应准备适合有效的紧急疏散训练项目。
- 应对全体工人，包括夜班工人，在全部区域(宿舍、食堂、仓库、办公室、生产设施、研发实验室、出入场所等)，正确且有效地实施紧急疏散演练(其中至少一次应为夜间训练)；演练的频次为一年一次(一年2次)，或当地适用的法规要求更多次数，应满足当地适用法规。
- 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。
- 应评估和记录每次疏散训练的效果(训练时间、疏散时间、应对紧急情况时间、参与的劳动者人数、潜在改善事项等)。
- 应实施疏散训练的纠正行动计划。
- 如果自上次演练以来，员工离职率超过20%，则需要进行新的一次演练。
- 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。

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

- 应提供紧急响应小组(ERT)的资格要求、培训、会议记录、响应小组联系程序、联系方式等资料。
- 紧急响应小组应具有在紧急情况下指导响应的责任和权力。该流程还应包括以下恢复重建计划。
 - 应调查因人为错误、设备故障或其他原因引起的紧急情况的原因，或积极配合有关当局的调查。
 - 必须保管调查记录以确定紧急情况的根本原因。
 - 应告知工人如何规避类似事故的方法。

③ 培训/沟通

- 从事危险物品控制、净化、处理或其他应急响应程序（如：消防）的有关员工应定期接受有关应急响应计划和措施、职责以及履行职责所需的设备方面的培训。
- 应急响应人员应通过培训知晓化学品的危险和注意事项、泄漏预防和补救措施、火灾危险应对措施、化学品和污染吸收剂的正确处理方法、防护设备的选择和使用以及当地法规要求的其他信息。
 - 应急响应小组成员必须每年接受培训。特别是，当应急准备和响应政策和程序有更改是，教育和培训应在更改后 30 天内进行。
 - 教育和培训内容应根据在紧急情况下的职责确定。
 - 培训材料和记录必须可供审查和保持最新。
 - 每个设施的所有班次都要配备应急响应小组，并安排熟练的劳动者担任组员。

工伤

《职业安全与健康法》第二条（定义）：指工人因与工作有关的建筑、设备、原材料、气体、蒸汽、粉尘、操作或其他活动而死亡、受伤或患病。

重大灾难

《雇佣劳动部法令（职业安全与健康法实施细则）》第三条（重大灾难范围）

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

[中国法规]

职业健康档案应包括员工就业记录、工业危害曝光记录、职业健康档案、职业病诊断和个人健康信息。

《中华人民共和国职业病防治法》第三十六条：职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。

B3) 工伤和疾病

营业所应该规范流程和机制来预防管理、追溯和报告工伤和疾病。此外，为了防范、预防和应对员工之间潜在的传染病蔓延，必须制定并实施可采取合理措施的程序。

B3.1 应取得与工业事故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最新。

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

- 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。（例如：通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等）
- 法律法规所要求的各种与工伤和职业病相关的许可证和执照均已齐备而且有效，可供审查。
- 工伤和职业病测试报告已齐备，可供审查。
 - 这些报告应包括工伤记录，呼吸防护，听力保护项目，体检报告告知等。
- 现场医疗诊所的由政府颁发的证书、许可证、检查记录及批准文书可供审查；
- 有效的职业健康相关的证书可供审查，例如急救员证书等；如果雇用护士或医生，或者使用医生/护士服务，应提供他们的证书/执业证照副本以供审查。
- 应持有明示有许可取得日及到期日，许可机构等信息的许可目录。

工伤报告

《雇佣劳动部法令(职业安全与健康法实施规则)》第七十三条(工伤报告)因工业事故导致人员伤亡或者导致 3 日以上病假或患病的情况,需在一个月内,编制工伤报告并提交给当地就业办公室负责人。

工伤记录管理

《雇佣劳动部法令(职业安全与健康法实施规则)》第七十二条(工伤记录等)发生工业事故时,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防灾部署。

- 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 应查明过去的业务上所发生的灾害/疾病的根本原因,并进行调查与归档以实施整改/预防措施,同时与相关工作人员沟通,直至整改/预防措施终止。

① 文件/记录遵守事项

- 为了减少事故,必须追溯和记录所有没有法律报告义务的灾害和没有法律报告义务的事件(文件保留期限为 5 年或比法律标准更严格)并进行调查。
- 应任命负责人负责监督和监管事故管理政策及流程。
- 应提供过去的伤病统计数据。
- 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。
- 必须建立劳动人员的健康与安全事故报告和隐患事故系统,以便于调查、监管和管理这些报告。
- 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。
- 发生伤亡事故或引起社会恐慌的事故(例:多人严重受伤,多人患有传染病/流行病)时,应在事故发生后 24 小时内向 LGD 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
- 根据法律法规规定,应实施岗前、岗中和岗后职业病体检,并保留体检报告。
- 劳动者的健康检查结果异常或在工作场所受伤时,应采取以下措施。

- 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。
- 应实施整改措施以降低风险。

未遂事件

尽管未造成实际的后果，但很明确可能会导致不良后果（例如，对人员、财产、环境和业务带来不利影响）的事件。

- 对于退休人员的健康检查，应进行工作岗位风险评估，并保留指导程序和评估记录，为高风险退休人员提供退休后健康检查。

② 培训/沟通

- 整改措施引入新的流程、设备、设施等时，应与受影响的员工进行沟通和对其进行必要的培训，并记录在案。

B3.3 为了向受伤或生病的工人提供初步治疗，应当制定有效应急预案和配置适当数量的现场应急处理人员。

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。

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 · 棉布 · 镊子和创可贴
- 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)

② 文件/记录遵守事项

- 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)
- 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，或者根据当地法律，由持有许可证的公司内部医生培训，并保留证书。
- 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。
- 内部医务室或诊所
 - 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。
- 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。

③ 培训/沟通

- 准备齐全的现场应急处理人员的教育培训资料和记录，并且及时更新。

B3.4 应在指定区域提供适当的急救箱，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

- 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，若有上锁的情况，现场应急人员须时刻带好钥匙。
- 在指定地点提供适当的、妥善维护 的急救装备。
- 洗眼器和紧急淋浴站应安置在距离危险地点步行时间不超过 10 秒的地点。需要使用该设备时，不得上下楼梯或坡道，从危险地点到该设备的路径应没有任何障碍物，并尽可能直行。

② 文件/记录遵守事项

- 应建立充分且有效的程序，用于检查、维护、保养和存放所有应急装备 (灭火毯、洗眼器/剂、紧急喷淋装置等)和急救药箱；
- 应制定在配备急救药箱时应考虑人员、面积和工作特性的程序；
- 应急装备和急救药箱应每月至少检查一次；(包含公司内部附属诊所的医疗用品)
- 洗眼器和应急淋浴站应每周测试一次，以验证其能正确使用，并保留记录；任何缺陷应记录并立即纠正；
- 洗眼器应配备两个带保护器的洗眼喷水头；洗眼器和应急淋浴站应用温水，并可以连续喷水 15 分钟；
- 提供和最新的应建立急救药箱的药品清单和检查跟踪记录，并保存和保持最新；
- 急救药箱里应配备胶手套、三脚架和医疗剪刀；
- 应保留急救药箱药品处理记录。

③ 培训/沟通

- 根据劳动者意愿决定急救箱是否所有劳动者都能自由使用还是只有急救人员才能使用，并将决策结果告知所有劳动者。
- 可能暴露于化学品飞溅的工人应每年接受如何使用眼洗器和紧急淋浴站的培训。

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、预防和应对劳动者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**

- 为了个人卫生，必须采取以下措施。
 - 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；
 - 确保工人接受适当的疫苗接种，并根据当地政府要求和建议，遵循所有健康和安全措施。
- 确保保护劳动者并防止传染病扩散所需物品的库存，并随时提供以下物品。
 - 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
 - 备置可用于感知和控制疾病扩散的用品（如：温度计、隔板、检查套件等）

② 文件/记录遵守事项

- 应实施形成文件的传染病防范和应对程序，以识别、评估和控制职场中传染病的传播，并监督相关保健机构的方针，以确定如何将建议最佳地整合到程序和计划中。该项目应基于对职场可能发生的疾病相关危险性的彻底风险评估。
- 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）在每个作业设施组建一个传染病应对小组（IDRT），IDRT 有义务和权限为保护劳动者的健康和安、环境及社区而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。
- 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。

③ 培训/沟通

- 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。

B4) 职业健康

营业所应当依据管理体系，识别、评估并控制工人暴露在化学、生物及物理有害因素下。应通过适当的设计、工程和管理控制措施来消除或控制潜在危害。当无法通过这些措施充分控制危害时，工人应可免费获取和使用适当的、妥善维护的个人防护装备。防护计划应包括与这些危害相关的风险的培训资料。

作业环境的测定

《职业安全与健康法》第二条
(定义)工作环境的监测是指雇主为工人或工作场所制定有害因素监测计划后，收集、分析和评估样品，以确定工作环境的实际状况。

《职业安全与健康法》第一百二十五条(作业环境测定)，

同一条例第一百九十条，附件二十一(作业环境测定的危险因素)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：113 种有机化合物、23 种金属、17 种酸和碱、15 种气态物质、12 种有害化学物质、金属加工类
- 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

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

- 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。
 - 如果超出工作场所暴露限值（OEL），应立即采取措施，提供相应的工程控制装置或临时 PPE，直至至少隔一天，或连续 3 次监测结果低于作业场所暴露限度（OEL）。
- 应保存过去三年的工业卫生取样监测报告以供审查，包括由政府执法机构在监管检查工作中执行的取样监测报告。
- 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，并根据法律规定的周期进行的工作环境测量，并且实现文件化从而进行追溯。（例如：通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等）

健康诊断

《职业安全与健康法》第一百二十九条(健康诊断)规定,为了保护劳动者的健康,等同于白领职位的劳动者每 2 年须进行一次以上的体检,其他劳动者每年一次以上。

根据《职业安全与健康法》第一百三十条的规定,对暴露在噪音、粉尘、化学物质等下述特殊健康诊断对象有害因子的劳动者,必须实施特殊健康诊断。

- 化学因素(苯、甲苯、石棉等 16 3 种)
- 粉尘(谷物粉尘、矿物成分尘、棉粉尘、树木粉尘、焊接、玻璃纤维粉尘, 石棉粉尘)7 种
- 物理因子(噪音、有害射线)8 种
- 夜间作业 2 种

在安排到暴露于有害因子的工作之前,须先进行健康诊断,然后根据有害因素确定时间及周期实施(详细时间及周期参见执行规则表 22)

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

- 为减少或消除劳动者暴露在化学性、生物性或物理性因素下,须制定有效方法并加以实施。
 - 为减少劳动者化学性、生物性或物理性因素下而设计的工程控制(例如排放换气, 安装围栏等)
 - 为减少劳动者暴露和正确标明所有化学性、生物性或物理性因素的行政控制(限制劳动者暴露时间, 作业轮转)。
 - 适当的设计, 有效的 PPE
- 在正常工作时间, 工作场所应无异味、烟雾、灰尘和有害因素。
- 辐射设备应放置在进出受控制的区域, 任何进入控制区域的人员应佩戴个人剂量计。

② 文件/记录遵守事项

- 测量频率最长为一年, 但健康危险性评估、流程变更时或比限制条件更频繁的取样除外。
- 已进行充分且有效的风险评估及相关的工业卫生取样和测试, 以确定和评估化学、生物或物理因素的潜在危害。
- 风险评估应在发生重大变化时更新, 风险评估应包括化学品的多重暴露。
- 当新的化学、生物或物理因素被引入工作环境, 或者现有流程发生变化可能会导致员工健康风险时, 完成健康风险评估及相关的工业卫生取样和测试。
- 有成文的充分且有效的计划, 用于控制暴露于化学、生物或物理因素的已知潜在危害, 并且遵循控制措施等级
- 定期评估计划, 以验证实施的控制措施和必要纠正行动的有效性。应该至少每 3 年评估一次, 除非发生重大改变要求重新评估
- 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。
- 直接负责辐射安全管理的个人必须接受辐射安全管理培训, 并且在适用的情况下, 必须拥有法规所要求的辐射安全证书。

- 辐射设备的安全检查应在设备安装后由有资质的公司每年至少进行一次，项目不限于：
 - 警示标签，警示灯，联锁装置，紧急停机开关。

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。

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

对肌肉骨骼产生负担的作业

《职业安全与健康标准相关规则》第六百五十六条 根据作业量、作业速度、作业强度及作业现场结构等以及《雇佣劳动部法令》(2020-12 号)中的定义的工作：重复作业、不当作业、负重作业等 11 项。

- 为减少或消除体力过重作业(对肌肉骨骼产生负担的作业)(例如：重复作业、不当作业、负重作业，站立很长时间等)，必须制定有效的管理措施。
 - 制定工程措施(例如工程自动化、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

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。

- 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。
- 风险性评估(对肌肉骨骼产生负担的作业有害因素调查)
 - 营业所或作业场所不变更时，无需重新评估。(应当书面化无变更事项)
 - 发生重大更改时应更新。
 - 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。
 - 必须履行人体工学管理并监测其效果(包括周期性的人体工学作业分析、劳动者问卷调查数据、劳动者/管理者反馈、职务特殊离职率和职务特殊缺陷率，但不限核心绩效指标等)。

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。使用可能伤害工人的危险机械装置时，应提供安全防护装置, Interlock, 防护墙等，并予以妥善维护。

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

- 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。
- 应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，并根据法律规定的周期进行审查，从使其具有可追溯性。（例如：通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等）

安全检查

《职业安全与健康法》第九十三条(安全检查)，雇主使用总统令规定的有害或危险间机械、器具或设备时，必须达到雇佣劳动部长官规定的有害，危险机器等安全标准并接受劳动部长官的审查。

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

- 须为所有机械装置配有正确的安全装置、紧急停止装置，操作人员必须安全操作机器。
- 必须保护机械免受机器停转点、旋转电机、齿轮、滑轮、飞轮、皮带、链条等引起的潜在危险。
- 需安装自动感应器以检测车间内有无有害化学物质。感应器应能同使用声音、照明或者两者来警告劳动者。
 - 须建立与执行感应器和感应装置维护保修流程(维护周期、检查项目、负责人及记录保管等)，根据设备制造商校准周期、校准公司校准要求和当地法律要求来校准设备，使设备维持正常状态。
- 工作区域应安装联锁(Interlock)系统，以控制设备运行，防止人为错误、疏忽和机器故障，使设备维持正常状态。
- 为提高营业所劳动者的安全及生产效率可考虑安装自动化系统。
- 锁定/解锁程序不仅应适用于所有一般作业，还应用于维护化学品供应和回收管线和泵、电气和流动设备，维修联锁装置和保护装置中的短路和缺陷。
- 启动新/改造设备前，要通过安全检测检查保护设备，正确运转，并确认使用是否安全。

② 文件/记录遵守事项

- 须对机器安全维护计划制定书面化流程，包括以下内容。
 - 操作机械设备风险评估项目，在采购前/安装前，应考虑所有机械设备的风险。
 - 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。
- 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）
- 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/事故的适当控制措施，需进行风险评估。

- 所有电动工业卡车及相关驾驶员/作业人员应当按照相关法律法规，在进行作业前取得必要的许可/驾照，并按照相关法律法规对电动工业卡车进行定期检查和维修，并保持相关记录。

③ 培训/沟通

- 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。
- 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。
- 设备制造规格在作业前应充分传达给作业人员。

宿舍规则

《劳动法》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

根据《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)根据《食品卫生法》规定集体食堂(每次 100 人以上提供饮食时)及《建筑法》规定的宿舍(使用于工厂的雇员的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(清洁、消毒、老鼠和害虫等驱除措施)。

B7) 卫生、饮食和居住

营业所应为员工提供清洁的卫生间、饮用水、和卫生的食品烹饪/储存空间及就餐场所。职工宿舍要清洁安全, 提供合适的应急路线、热水、供暖及通风设施, 以及安全的个人物品和贵重物品的储存设施和个人空间。

B7.1 必须提供与食品、卫生和住房相关的所有健康和安全认证、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 现场指南

- 现场应张贴有效的卫生许可证, (如适用)。

② 文件/记录遵守事项

- 许可
 - 必须持有法律所要求的与食品、卫生、居住相关的许可, 且许可应是可审核的、有效的。
 - 租用的公寓宿舍必须经当地政府批准。
- 执照
 - 必须持有所有与食品、卫生、居住相关的执照, 并具备法律要求的检查报告。
- 健康证
 - 区内食堂/厨房工作人员需携带有效的健康证。
- 检查及报告
 - 饮用水应进行定期监测(至少半年一次), 或按更严格的当地监管要求进行。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。
 - 应公示水质检查结果或证明文件。
 - 应实施食物送样测试。
- 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。

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

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)

- 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。
- 为了方便人员安全地进出宿舍, 必须配置敞亮、照明充足的楼梯
- 各个楼层配置适当数量的逃生通道
- 逃生门必须易于使用、清晰标记, 并且可从内部解锁。使用逃生设备(例如推杆)时, 门可以能从外部锁上。
- (如适用) 冬季必须为建筑物供暖。通过窗户提供光线和通风。
- 应提供足够的照明(照明适合阅读、书写和其他业务外活动)和安全的电源插座。
- 寝室和烹饪设施必须分开。
- 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。
 - 烟雾探测器可以选择用从中央布线方式还是独立电池的方式, 每年需检测 1 次或 1 次以上, 确认探测器能否正常运转。
 - 消防系统应设置在离宿舍寝室及公用场所 25 米范围内。
- 要制定适当数量的区内废弃物处理设施和害虫防治措施。
- 为便于使用, 须提供适量的急救箱。
- 应为每个工人提供足够的空间, 并向每人提供保管箱, 以便于能安全保管个人物品。
 - 宿舍卧室只能配双层床或单人床, 除家庭外, 不要在工人之间使用三层床。
 - 宿舍卧室人均个人生活空间要超过 3 平方米。
 - 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。
 - 9 人以上不能共享同一个宿舍。
 - 如果使用双层床, 应提供不小于 2.8 米的天花板高度。
- 应区分男女, 配置充足的设施。
- 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。

- 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要求出入权限。
- 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。
- 卫生间应配置在离各寝室 61 米的范围内。
- 应提供足够的水压的冷热水淋浴房，淋浴房配置在离各寝室 61 米的范围内。
- 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。
- 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。
- 厕所应配备门以保护隐私，并提供垃圾桶。

② 文件/记录遵守事项

- 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）。
- 对租用的公寓实施风险评估，进行更新（发生重大变化时），进行现场检查和执行应急程序。

B7.3 区内食堂、卫生间、工人空间须安全及保持干净卫生，并符合当地卫生安全法规。

① 现场遵守事项

- 食堂和厨房、卫生间、工人空间应保持清洁。
- 食品储存
 - 必须清洁食物储存和烹饪区域。
 - 妥善保管食材。(食品不可放在地板上保管，必要时可以冷藏保管，未烹饪的生食和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。
- 出入口必须与用餐的劳动者数量相适应。
- 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。
- 用高温加热做饭的工人应穿着合适的个人防护用品；
- 食堂、厨房和卫生间必须准备洗手设施。
- 应有效控制害虫。
- 配备足够的火灾和温度探测设备、报警和通知及灭火系统；
- 逃生门可以使用、有清晰标识且可从里面打开；
- 应在现场公示了最大就餐人数；
- 应提供数量充足的急救箱；
- 应按照适用的法律和法规保存卫生执照、许可及检验记录并将其张贴在食物制备和供应区域。
- 在液体可能溅落的区域，必须用插座连接到电源上供电。
- 使用冷冻库时，必须配备从里面紧急疏散出来的装置，并且建立即使在黑暗的地方也能发现这个装置的指南，
- 如果要求保持食物的温度，必须提供一个温度计指示当前温度。
- 厨房和餐厅应提供充足的通风，地板应防滑。
- 排气扇和机罩应保持清洁，且无油脂和食物。
- 应提供有盖的垃圾桶。

② 文件/记录遵守事项

- 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。
- 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。
- 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）。

安全与健康培训

《职业安全与健康法实施规则》

附件八 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
 - 监管者 - 每年 16 小时以上(本要求为文职人员不适用劳动者)
- 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

安全与健康管理部门负责人的培训

- 安全与健康管理部门负责人
 - 新规培训 6 小时以上
 - 补充培训 6 小时以上
- 安全管理员, 健康管理师
 - 新规培训 34 小时以上
 - 补充培训 24 小时以上

B8) 健康与安全培训

营业所应当用工人能够理解的语言进行健康和安全培训。在营业场所应显眼的地方张贴有关健康和安全的健康信息，并可供工人查阅。必须在上岗前和上岗后定期向所有工人提供培训。

B8.1 应以工人使用或能够理解的语言，清晰地张贴有关工作场所健康与安全信息和向工人提供相关培训，内容涵盖工人面临的所有已辨识的工作场所危害。应鼓励工人提出安全/保健问题，确保没有被报复的风险。

① 现场遵守事项

- 在工厂内清晰地张贴健康与安全相关信息；或放置在工人可识别且可出入的场所。
- 上报安全问题的机制应清晰可见。

② 培训/沟通/安全问题上报方案

- 培训
 - 应对健康与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。
 - 须建立合适的培训计划，培训材料和记录，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。
 - 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)。
 - 应在工人上岗前对其进行培训，且以后定期培训。
 - 负责储存、清除或处置化学品包括废弃物的工人应接受专门培训。
 - 职业健康专业人员和急救员必须由外部机构进行培训，或在当地法律允许的情况下，由内部符合资质的职业健康专业人员（如医生）进行培训和认证。
 - 要用劳动者理解的语言进行培训。
 - 培训计划应规定最低培训要求（机械、电气、化学、火灾和物理危害），涵盖通过培训需求评估确定的培训，但必须包括：
 - i) 正确地使用适当的 PPE
 - ii) 在工作地点可能发生的紧急情况类型，以及在紧急情况下该怎么办，包括室内和室外的集合点。
 - iii) 机器安全以及安全防护装置和急停开关的使用。
 - iv) 报告工伤和职业病
 - v) 进入密闭空间之前执行的有害空气和密闭空间工作程序

vi) 挂牌上锁签程序。

- 沟通

- 确立关于劳动者/工作人员的官方沟通程序，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健康与安全及营业所的措施)。
- 每当在工厂中增加新的作业、新的操作、化学品、机器设备或流程，或发生显著变化时，都需要更新内容。
- 沟通要用劳动者理解的语言进行。
- 应在工厂内清晰地张贴工人面临的潜在工作场所危害的警示标志，或放置在工人可识别且可出入的场所；
- 应将室内和室外集合点告知给所有员工和访客；
- 员工有权拒绝在不安全的工作条件下工作。应允许他们毫不拖延地向雇主报告任何此类案件。

- 安全问题通知程序：

- 应建立充分且有效的用于接收、审查和回应报告的安全问题的程序，应鼓励工人提出健康/安全问题，确保没有被报复的风险。
 - 在处理投诉记录中，要显示对保健/安全担忧事项的应对没有报复。
- 必须定期评估培训、沟通和安全问题通知程序，频次不得超过 3 年；如发生重大变化，则应立即评估。

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 23 条)
欲安装排气设施者需先向市/道政府申报或获得许可
- 《空气质量保护法》(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(33 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(37 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 28 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)
排放工业废弃物者必须将工厂废弃物的种类和排放量向特别自治市、特别自治道分部、市长、郡守、区厅长申报，排放指定废弃物者，在处理指定废弃物之前还须向环境部提交相关文件（在省、自治区域内，夸设区的市级行政区域转移危险废物途径移出地、接受地以外的市级行政区域的，危险废物移出地设区的市级人民政府环境保护行政主管部门应当在此批准转移后 3 个工作日内，通知沿途的设区的市区人民政府环境保护行政主管部门）
- 噪音与振动管理法(第 8 条)
欲安装排放设施者需先向特别自治市长、特别自治道分部或市长、郡守、区厅长申报

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，在确保营业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 所有运营中的设施必须持有法律要求的所有与环境相关的许可证、执照、批准和登记。

① 现场遵守事项

- 应把握以下类型的环境影响
 - 大气排放
 - 废水放流
 - 雨水污染
 - 辐射安全
 - 有害化学物品保管及使用
 - 废物(固体，有害)排放
 - 境界噪声振动等

② 文件/记录遵守事项

- 均持有法律所要求的、可核查的、有效的所有与环境相关的许可、认证、批准、登记。
 - 执照
 - 许可
 - 登记
 - 变更事项(当地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)
- 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。
 - 例) 通过日历检查系统或邮件系统的通知/分配/日程预约等
- 应持有明示有许可取得日及到期日，许可机构等信息的许可目录。

C1.2 应根据法律要求，适时报告环境部门。

提交报告

《废弃物管理法》(第三十八条)

申报单位废物排放者，需在下一年度 2 月底前将废物排放及处理业绩报告提交给对应许可、批准、申报和确认的机关

① 文件/记录遵守事项

- 必须书面化流程，以确保在截止日期之前提交文件。报告书的追溯应当书面化，且正确、可用。
- 环境测试报告已齐备，可供审查，并且符合许可证或执照的条件
 - 废气排放
 - 废水排放
 - 一般废弃物
 - 有害废弃物

C2) 预防污染和减少资源使用

营业所应制定和实施充分且有效的方案，以识别、管理、减少或从源头消除污染物的排放及废弃物的产生，并做到节约自然资源。

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的影响的环境变化。[ISO14001:2015]

C2.1 通过标识和管理包括各种废弃物在内的环境因素，制定并实施正确和有效的流程（包括目标和指标），以减轻对环境的影响。

① 文件/记录遵守事项

- 程序至少应包括以下几个要素。
 - 重要性评估：确定重要的环境因素，并制定监控和控制这些因素的计划。
 - 应针对各个已确定的重大排放源、废弃物（包括有害废弃物）和使用的自然资源设定明确的年度目标和指标，展示在无需增加过多成本年度的基础上，年度改进。
 - 减少资源消耗，减少废弃物和污染的产生，收集或再利用可能进入废弃物处理流程的物质
 - 定期评估改进机会（至少一年一次）
- 应通过增加污染控制设备，改进生产、维保和所使用的设施/流程等方法，或采取其他措施，达到消除或最小化的目的。
- 应通过改进生产、维保和所使用的设施/流程，使用替代性材料，运用重复利用、节约、回收利用等方法，或采取其他措施，有节制地使用自然资源。
- 减排计划应在不会导致工人伤害或过高成本的前提下实施
- 营业所应进行重要性评估，了解其材料资源使用和环境影响，并设定明确的年度目标以减少这种影响

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

营业所在排放危险化学品时，应识别可能造成环境污染的化学物质、识别废弃物，对人类和环境产生影响的其他有害物质，并安全处理、移动、储存、使用、回收/再利用和处置此类物质。

C3.1 根据当地法律法规，使用政府批准和许可的公司对危险化学品（包括废弃物）进行正确分类、标记、处理、储存、运输和处置。

① 现场遵守事项

- 应根据当地法规在工厂内对危险化学品进行分类、处理、储存和运输。
- 为控制对工人的暴露或接近，应采取隔离、双重隔离、通风、防止火灾、适量配置保管箱、危险标志和信息提醒(标签和材料安全数据表(MSDS))、限制接近等方案。
- 旨在提高资源利用效率的工程和行政管理系统应处于良好维护状态或较高的正常开工率，并按下列优先顺序进行控制：
 - 预防(消除不必要的消耗过程)；
 - 最小化；
 - 替代(使用更环保或可再生的资源)；
 - 再利用/再生/修复。
- 营业所内所有化学物质容器和化学物质处理罐必须符合有关法规的规定，标签必须提及内部化学物质的名称和材料安全数据表(MSDS)中提到的安全/或环境警告。
 - 警告标志必须遵守关于化学物质分类，标识的 GHS（全球化学品统一分类和标签制度），劳动者必须了解符号及图片文字的含义。标记危险化学品容器时，建议参考美国消防协会(NFPA)的危险要素识别制度。
- 易燃/可燃化学品仓库需配备防静电装置和防爆型电气装置。
- 有害化学物质保管场所须安装能感应泄漏及应对的有害化学气体感知装置和根据相关法规设置视听警报装置。另外，为了处理有害化学物质的使用者，必须配备适量的个人防护具(PPE)和紧急淋浴器、洗脸器、防泄漏装置等紧急装备。
- 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。

地下罐储 (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管道

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是指工作场所废弃物中的废油、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。

- 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。
- 地下罐储(UST)，设置二次隔离结构物，每两年进行一次罐体泄漏试验，检查一次或二次隔离结构物是否存在缺陷或二次隔离结构物中是否有泄漏情况。
 - 必须配备设备，以便通过目视、仪器监测和其他方法在初期阶段尽早检测泄漏。
- 设施内的所有化学品移送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 A13.1（管道标识要求）方案。
- 有害废弃物的保管场所应满足以下条件。
 - 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)。
 - 应在危险废弃物储存区域内外张贴以下标志。
 - 危险废弃物的危害性
 - 进入存储区域所需的个人防护设备
 - 相关法规和标准中规定的标签
 - 包括吸烟在内的违禁活动
 - 禁止擅自接近有害废弃物保管场所。
 - 要用篱笆或其他盖子防止暴露在风雨中。
 - 应设置二次隔离容器以限制或防止泄漏。
 - 为防止有害废弃物保管场所的泄漏或泄漏导致表层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。
 - 对于通风，酸性、腐蚀性或腐蚀性材料，必须安装强制式通风装置。
 - 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弃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。
 - 应有足够的空间便于应急响应小组（ERT）出入、设备移动以及其他活动
- 对于所有紧急情况，包括有毒物质和化学品的环境泄漏，有必要建立与提高向当局和相关政府机构以及周围社区和公众提供信息的程序。

② 文件/记录遵守事项

材料安全数据表(MSDS)

记录关于实际或潜在有害物质特性的重要信息的正式文件，用以识别物质的制造商，一般包括以下内容。

- 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。

《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》第五十九条：转移危险废物的单位，必须按照国家有关规定填写危险废物转移联单。

危险废弃物应当依法处理。

《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》第五十五条：必须按照国家有关规定处置危险废物。

- 有关入库、保管、分发、使用、归还、处理的书面化流程须是可用的和正确的。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。
- 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。
- 必须遵循正确的化学品储存和处理程序。
- 如有需要改进的情况，则必须建立整改措施计划，并监控和落实该计划。如果整改措施计划没有得到切实地执行，应采取措施，在规定的时间内完成这些计划。
- 当需要新化学品时，安全部门应确保从制造商处获得任何适用的材料安全数据表（MSDS）。
- 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))。
- 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。
- 必须持有有害废弃物处理企业相关的所有许可证及许可复印件。必须建立流程，以确保许可证得以及时更新，并定期进行审核。
- 危险废物库存、装载和事故记录应保存 5 年。
- 当地法规规定的期限内，应当保管以下危险化学品清单、目录和装运单据的副本。
 - 废气排放
 - 工艺废水的储存
 - 有害化学物质保管与使用
 - 危险废物的储存
- 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
 - 现状(例：使用中、暂停使用、销毁)

- 附属设备(例如: 水泵、管道、阀门、规管、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
- 应指定危险废弃物管理人员。
- 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。
- 对危险化学品的紧急状况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 HSHC (Hazardous Substances of High Concern) 物质, 为了去除或更换, 应进行评价, 确认措施的现状, 如果超出一定应进行调整。
- 营业所应制定并维护最新的书面化的学品清单, 详细记载所有导入的危险化学品。
 - 化学产品信息 (商业名称、CAS 编号、化学品制造商)
 - 使用目的
 - 使用和储存地点
 - 危险化学品的年度使用量
 - 法律允许的最大储存量 (如果适用)
 - 接触信息 (频率、持续时间和接触人群)
 - 使应用和控制信息
 - 遵循受管制物质规范 069-0135 的清洁剂试验结果 (有效期为 2 年)
- 不允许使用任何法规或顾客社禁止使用的化学品:
 - 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)

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)

- 四氯乙烯 (CAS: 127-18-4)

- 营业所制备、贮存、使用或以其他方式保管的高危险易燃易爆或有毒害材料量若超出适用法律法规规定的阈值量，则必须建立书面工艺安全管理系统 (以下简称“PSM 系统”)，以防止出现灾难性泄漏或爆炸，或尽量减轻此类事件的后果。供应商应根据当地规定的阈值量和 PSM 系统规定进行工艺安全管理。

③ 培训遵守事项

- 有关有害化学物质(包括废物)的使用、处理、保管和处理的培训材料和记录应是可利用的、正确的、最新的。
- 负责化学物质保管、净化或处理的劳动者要接受特别教育。
- 必须对劳动者进行储存设施或运输设备的符号及图片文字体系的培训。
- 关于危险废物管理的员工培训文件应至少保持五年或按照相关监管要求规定的期限保存。

C3.2 应评估危险废物处理商，以确保废物按照当地法规、许可证要求和合同要求进行管理、储存和处理，并安全地处置危险废物。

① 文件/记录遵守事项

- 已实施用于安全回收和处置有害废弃物的充分且有效的程序。
- 充分且有效的减排计划，包含：
 - 年度目标
 - 定期目标跟踪
 - 实施进度监控
 - 偏离目标值时进行调整
- 危险废物的处理商和运输商的评估，应包括：
 - 用于评估供应商是否遵守合同条款和条件的定期评估和相应纠正行动计划流程；
 - 评估应至少每 3 年进行一次，或在发生重大变化时进行；
 - 在选择新供应商之前必须进行评估
- 有书面证据证明对仅使用于经当地监管部门批准和/或持有执照的危险废物的处理商和运输商
 - 应保留包括可能的改进事项的审核报告以供评审；
 - 危险废物转运文件的副本
 - 年度减排指标、进度监测和纠正行动计划

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

营业所应系统识别、管理、减少和应该负责、废弃或必须回收。

C4.1 对一般固体废弃物进行管理和负责任地处理

① 现场遵守事项

- 应在设施内正确标识、分类、处理、储存和运输废物。
- 固体废物应得到有效和适当的控制。(例如分离、双重隔离、通风、防火、危险标志和信息(标签和材料安全数据表(MSDS)、废物特性和响应信息))
- 在工厂内可以观察到减排计划。
- 旨在提高资源利用效率的工程和行政管理系统应处于良好维护状态或较高的正常开工率, 并按下列优先顺序进行控制:
 - 预防(消除不必要的消耗过程);
 - 最小化;
 - 替代(使用更环保或可再生的资源);
 - 再利用/再生/修复。

② 文件/记录遵守事项

- 在废弃物使用和存储地点, 应以工人能够理解的语言提供废弃物信息(标签和材料安全数据表(MSDS))。
- 应制定适当和有效的固体废物储存、处理、运输、处置、跟踪和审查程序。
- 充分且有效的减排计划, 包含:
 - 年度目标
 - 定期目标跟踪
 - 实施进度监控
 - 偏离目标值时进行调整
- 书面证据应包括:
 - 准确的废弃物库存清单
 - 废物及其储存点的检查记录
 - 废物转移清单和运输文件的副本
 - 年度减量目标, 进度监督和纠正行动计划
- 废弃物管理记录应包括。

- 每月产生废弃物量
- 废弃物类别（危险或一般）
- 处理所有废弃物
- 回收和其他处理方法
- 废物运输和处理商名称

空气污染物

《空气质量保护法》第二条（定义）
存在在大气中被认定为空气污染的气体、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。

天然气

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) 排放空气污染

营业所应掌握有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序中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。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。此外，应定期监测空气污染预防设施的处理效率。

C5.1 应定期监测排放空气污染状况，和废气排放控制系统的性能。

① 现场遵守事项

- 要根据当地法规和许可条件处理大气污染物。
- 废气排放处理设备合适，得到妥善维护和标识
- 旨在提高资源利用效率的工程和行政管理系统应处于良好维护状态或较高的正常开工率，并按下列优先顺序进行控制：
 - 预防(消除不必要的消耗过程)；
 - 最小化；
 - 替代(使用更环保或可再生的资源)；
 - 再利用/再生/修复。
- 臭氧破坏物质必须清楚标明。

② 文件/记录遵守事项

- 应编制并持有空气排放源清单。
 - 空气排放记录：应包含有关空气污染物的成分和质量比的信息
 - 与包括社区组织、管制机构和地方当局在内的外部利益攸关者就大气排放问题进行沟通。
 - 按照温室气体协议统计标准或各适用法律法规的标准，温室气体排放清册应包括范围 1 排放和范围 2 排放
 - 供应商应以电子表格形式保存该清册，并每年评估该清册。
 - 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。
- 应制定适当和有效的程序，跟踪、审查和批准废气的处理。
- 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。
- 充分且有效的减排计划，包含
 - 年度目标

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令》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：大气环境职业技师以上具有技术资格人员 1 人或 1 人以上
- 三类营业所：具有大气环境职业技师以上技术资格的人员，环境技师或直接从事大气领域环境相关工作 3 年以上的人员 1 人或 1 人以上
- 四类、五类营业所：取得排污设施安装许可或已受理排污设施安装许可的营业所中或者在已受理排污设施安装申报的安裝排污设施的合作公司内，从事排污设施及防污设施业务的排污工作的被雇佣者 1 人以上

- 定期目标跟踪
- 实施进度监控
- 偏离目标值时进行调整
- 任命一名负责空气排放处理的人员，并指定以下职责：
 - 废气排放处理设施的维护
 - 检查废气排放处理设施
 - 监测废气排放状况
 - 应对紧急情况
- 应设置和运行空气污染防治设施，以处理空气污染物。
 - 大气污染防治设施必须得到相关监管机构的许可。
 - 运行定期维护计划
 - 空气污染控制设施有效性监测计划
 - 正确的程序和操作记录文档。
 - 若在过去的检查结果中确认违反法规的事项时，则必须把握根本原因和采取整改措施。
 - 须每年对大气污染物进行分析试验，确认是否遵守相关规定。
- 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。
 - 有害空气污染物（HAP）的排放时，通过废气排放控制装置的工序设备中止运行，绕过废气排放控制装置时，必须安装一个自动停止所有排出 HAP 作业的切断装置。
 - 排放类似空气中的污染物时，即使根据有关规定无需立即停止，也应对废气排放控制装置通风的工序设备停止使用 72 小时。
- 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)。
- 发生非正常环境事故的，应当按照有关法规要求向所有有关政府机构通报。
- 在异常环境条件发生后，应在 7 日内通知 LGD，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
- 应保留过去五年的监测和报告记录（或当地法规要求的期间，以较长者为准）以供审查，这些记录应符合法律要求并完成。

③ 培训遵守事项

- 负责大气排放处理系统的运行和维护的职工培训资料和记录应是齐全的、正确的、最新的。

用地噪声类型

在工业企业边界测量到的固定工业或建筑设备产生的噪声级别。

用地噪声类型

划定地区或区域，土地用途基本一致，且环境噪声级别大体相似。

dB(A) / dBA

分贝（dB）是直接用声级计测量的噪声单位。A 加权声压级别（dBA）最接近人耳可以响应的噪声。

L50

这是测量周期期间出现的中间噪声级别，其中 50% 的测量水平超过中间值，50% 等于或小于中间值。

LMAX

测量一段时间内的噪声时持续 1 秒的最大噪声值

C5.2 环境噪声水平在监管限值以内

① 现场指南

- 无过度的边界噪声
- 警戒噪音的工程及管理控制要适当有效率。
- 警戒噪音控制装置必须得到确认、妥善和妥善的维护。

② 文件/记录指南

- 已实施充分且有效的程序，用于确保边界噪声来源得到识别、评价、定期监测和控制。
- 边界噪声水平应按如下方式测量和评估：
 - 每年至少监测一次，或按法规要求的更多频次监测
 - 变更土地使用类型时
 - 如果有任何社区对噪音投诉，则将相应地设置边界噪音水平标准
- 应安装和维护适当的边界噪声控制装置，以便依据适用的法规要求控制边界噪声水平。应保留过去五年的监测和报告记录（或当地法规要求的期间，以较长者为准）以供审查，这些记录应满足：
 - 供应商应保留设备运行期间的记录副本，并保留完整的与边界噪声控制设备预防性维护相关的任何文件。
 - 保留违反适用法规或许可证、执照要求的事件的记录，以及为解决这些缺陷或不符合而采取的纠正措施的记录。
- 指定环境噪声控制负责人，并分配以下职责：
 - 维护保养边界噪音控制设施
 - 检查边界噪音控制设施
 - 监测边界噪音
 - 响应紧急状态
- 边界噪声水平必须符合下表中的要求（《噪声和振动控制法实施条例》附表 5）。

目标区域	时段 [单位: dB(A)]		
	白天 (06:00-18:00)	进餐 (18:00-24:00)	夜间 (24:00-06:00)
a) 除市区专属住宅区和绿地外，管理区之间的居住区、住宅开发推广区、旅游娱乐发展推广区、自然环境保护区之间的渔业资源保护区	≤ 60	≤ 55	≤ 50

目标区域	时段 [单位: dB(A)]		
	白天 (06:00-18:00)	进餐 (18:00-24:00)	夜间 (24:00-06:00)
b) 在市区、一般及混合住宅区、绿地（不包括居住区、住宅发展推广区、旅游及康乐发展推广区）	≤ 65	≤ 60	≤ 55
c) 农林区、自然保护区之间的渔业资源保护区，以及管理区中不包括项目 A、D 的其他区域	≤ 70	≤ 65	≤ 60
d) 商业区、市区混合工业区、管理区之间的工业发展促进区	≤ 60	≤ 55	≤ 50
e) 城市一般工业区和专属工业区	≤ 65	≤ 60	≤ 55

※ 中国工厂边界噪声管理标准

区域种类	日间(dB)	夜间(dB)
0	50	40
1	55	45
2	60	50
3	65	55
4	70	55

* 可以通过业务地点的环境影响评估报告里的数据来搜索区域类别。

C6) 限制产品所含物质

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/CA SB-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。

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

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。该计划应包括测量、分析和记录产品化学成分的书面的有效步骤。

① 文件/记录遵守事项

- 应建立充分且有效的测量和/或记录产品化学成分的程序，包括：
 - 一个将客户要求与自己的规格进行比对的文件化的审查流程
 - 一个确保采购的材料、包装物和部件符合客户要求的文件化的流程
 - 要求材料/部件供应商满足的物资限制方面的文件化的要求
- 定期对这些程序进行审核和评估以验证其符合性。
- 应建立正式程序以标识不合格的物质或材料，并相应地采取整改措施。整改措施落实不到位的，应当采取进一步措施，限期完成整改任务。
- 为符合法规和客户对产品中危险化学品监管的要求，应保留最近三年的监测和报告记录。

废水

水环境保护法第 2 条（定义）废水是不能使用的水，因为它含有液态或固态水污染物。

C7) 水资源和暴雨水管理

营业所应实施水资源管理计划，以记录、描述和监测水资源及其使用和排放；应寻找机会保护水资源并控制渠道污染。所有废水在排放或处理前，需按要求进行分类、监测、控制和处理。参与者应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能和监管合规。

C7.1 实施充分且有效的程序，以记录控制渠道文件化、描述和监测水资源、废水水排放并控制排水渠污染

① 现场遵守事项

- 取水点和排水点不会明显严重影响当地水体（例如，排放的深色废水、刺鼻辣的气味、漂浮的碎片）。废水排放到市政处理系统或地表水系（如果当地法律法规允许）；
- 根据许可证要求对工业废水和/或生活污水进行处理。
- 废水处理系统正在运行之中，目测检查发现呈现有效运行状态。
- 储水池、管道和贮存罐等设备与正被储存和运输的废旧材料相配。
- 在现场应该能够辨识出用水减量计划
- 排水管道看起来未遭污染，并得到妥善保护，免受污染（例如，雨水渠附近没有积水和油脂/浮油。）；在现场有适当的应急响应装备/物资用于应对可能发生的水道污染
- 旨在提高资源利用效率的工程和行政管理系统应处于良好维护状态或较高的正常开工率，并按下列优先顺序进行控制：
 - 预防(消除不必要的消耗过程)；
 - 最小化；
 - 替代(使用更环保或可再生的资源)；
 - 再利用/再生/修复。

② 文件/记录指南

- 已实施水资源使用基准和充分且有效的年度减排计划，包含目标和实施偏离正轨时采取的纠正行动计划。
- 考虑了竞争性用水、水质和缺少水，使用以下参考工具对工厂所在位置进行了水资源风险性评估，：
 - 世界自然基金会(WWF) 的水风险评估工具(Water Risk Filter 水风险过滤器)

工艺废水

由制造或生产工艺排放出的，可能含有污染物的废水。

环境工程师

为了使排放设施和预防设施正常运行，经营者必须根据“《水环境保护法实施条例》的附表 17”为每个工作场所任命环境工程师。

•第 1 类工作场所：1 个或多个水致病的公司

•第 2 类工作场所：在与水质环境行业中的 1 名或更多工程师

•第 3 类工作场所：至少一名水质行业工程师，环境工程师或直接从事水质环境相关工作超过 3 年的人员

•第 4 类，第 5 类工作场所：已获得排放设施安装许可证或排放设施安装报告已被接受的业务运营商，或者已收到排放设施安装报告或已收到排放设施安装报告的业务运营商正在营业场所从事排放设施和预防设施的业务。现场员工中至少有一名指定的人员。

- 世界资源研究所(WRI) 的水资源框架
- 世界企业永续发展协会(WBCSD) 全球水资源工具(Global Water Tool)
- 水足迹评估工具(The Water Footprint Assessment Tool)
- 全球性企业环境管理组织(GEMI) 的本地水资源工具(Local Water Tool)
- 应建立和保持最新的废水储存、处理和排放记录程序。
- 在使用点和储存点提供以工人理解的语言写就的有关废水特性描述和应对信息。
- 供应商应对工艺废水进行识别和分类。
- 应保持工艺废水清单，包括以下内容：
 - 每个工艺废水的成分
 - 每个工艺废水的生成量
 - 如果生产或工艺的变化可能影响工艺废水，应评估是否需要改变废水处理流程，必要时可采取行动。
 - 应每年评估废水处理过程的充分性。
- 应已安装和维护适当的工艺废水处理系统，该系统能够最大限度地减少每个工厂的污染物排放量，包括：
 - 常规预防性维护计划
 - 系统效率监控计划
 - 定期对废水处理系统的检查
 - 对已发现的缺陷立即采取行动
 - 保留适宜的文件化程序核运行记录
- 应建立和实施现场废水处理系统超负荷运行或者发生故障时采取的应急响应计划。
- 应建立充分且有效的控制内部排水渠道污染的程序，包括：
 - 确定排水渠道的潜在污染源
 - 控制排水渠道污染的应急响应计划
 - 适当的应急响应装备检查和维护流程
 - 过往溢漏/水道污染检查工作和纠正/预防性行动计划 (过去 3 年)
- 至少指派一个人负责废水排放的各个方面，包括处理、水道污染预防以及与水相关的应急响应和报告活动。
 - 责任人应当按照当地或国家监管要求，持有污水处理设施相关工作许可证。
- 应制定废水减量方案，并制定尽量减少废水产生的战略。
 - 年度减排/回用目标
 - 改进进展
 - 制定纠正措施，实现减少废水的目标

- 排放废水中水污染物排放限额标准的符合情况应按照国家法律法规规定的频率进行监测。在没有此类法规的情况下，应每月至少监测一次，以确认遵守相关法律法规。
- 如果不能按照法律规定排放废水的，必须依据有关法律法规将工艺废水作为危险废物处理。
- 如果没有相关法规规定废水中水污染物排放标准，应使用 LG Display 废水排放标准规定的限值。

LG Display 废水排放标准		
检查项目	终端排放处理厂的标准	公共水域排放标准
温度	40° C	进水系统的温度增加 3° C
Ph 值	6.0 - 9.0	6.0 - 9.0
COD (化学需氧量)	300mg/L	100mg/L
BOD5 (五日生化需氧量)	150mg/L	20mg/L
总悬浮物(TSS)	300mg/L	20mg/L
氟化物	20mg/L	5mg/L
总氮	70mg/L	10mg/L
NO ₂ -N (亚硝酸盐)	N/A	1mg/L
NO ₃ -N (硝酸盐)	N/A	10mg/L
氨氮	25mg/L	5mg/L
总磷	8mg/L	1mg/L
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
六价铬	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

- 在收到当地主管部门的任何违规通知之后，供应商应及时与主管部门沟通，将违规行为通知所有相关方，随后及时或按照主管部门指示采取改进措施。
- 如果发生异常环境事件，供应商应在 7 天之内通知 LG Display，并按照适用法规要求通知相应的主管部门。
 - 通知应包括异常环境事件的可能原因以及纠正和预防措施。

② 培训/沟通

- 应保存负责废水处理的工人的培训教材和记录，且这些教材和记录是适当和最新。

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。

雨水污染物构成成分

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

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

雨水防污规划(SWPPP)

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。

结构控制

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

C7.2 应建立正确和有效的流程防止雨水污染，以及污染的雨水和化学物质流入雨水管道。

① 文件/记录遵守事项

- 应查明可能影响雨水径流的潜在污染源
 - 必须编制可能污染雨水的潜在污染源目录和明细，并确定可能受影响的雨水管。
 - 需编制近 3 年来发生化学物质泄漏的区域及由此受污染的排泄雨水的雨水管道目录和明细。
 - 除雨水以外，不得排放未经处理的废水、污水等(雨水以外的非批准排放物)。
 - 废水清单应包含每种工艺废水的成分和水量。
- 作为雨水污染防治规划(SWPPP)的一部分，应选择有效的预防雨水污染的结构性和非结构性管理办法。
 - 包括雨水排放区概要、附近水域位置、雨水汇流的体系、设施的不透水面布局、强降雨中暴露的材料位置的设施地图
 - 要按照有关规定定期监测雨水排放。
 - 为尽量减少或消除雨水外溢造成的污染，应评估管理办法的有效性，并监测雨水排放。
 - 必须指派至少一名职员处理所有设施中与雨水相关的紧急响应和报告活动。
 - 应建立，当有害化学物质流入雨水排水系统时，能够立即关闭设施边界外的雨水排放管道的系统。
 - 为确认在生产现场是否存在有害化学物质或废水直接与雨水排水系统相连的部分，必须每年进行一次或一次以上确认调查。
 - 受污染的水不应直接流入雨水管道（地面排水明渠）。
 - 可能影响连接的作业变更后必须重新进行调查。
- 应进行关于包括下列雨水管理方法的综合年度评估。
 - 肉眼观察、取样/分析数据评估
 - 雨水污染防治规划(SWPPP)中明示的检查摘要
 - 事故报告和整改措施跟进结果
- 营业所下雨时，合作公司要采集雨水样品，对主要优良污染指标(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。
 - 如果当地要求未提供评估充分性的标准，则应参考 LG Display 废水排放标准(C7.1)。

② 培训遵守事项

- 应提供正确的和最新的负责雨水管理的工作人员的培训材料和记录。（前 5 年或依据适用的法律和法规，以较长者为准。）

非点源污染源

《水环境保护法》第二条(定义)
是指向城市、道路、农业用地、山地、工地等不特定场所排放水质污染物质的排放源。占地面积在 1 万平方米以上的单位，需向环境部长官申报非点源污染申报项目及设施。

非点源污染源 设施

根据《水环境保护法实施规则》附件六，包括下列设施。

自然设施

低流设施、人工湿地、渗透设施、植被设施

装置式设施

过滤设施、涡流设施、筛选设施、混凝沉淀设施、生物处理设施

温室气体

《低碳绿色增长基本法》第二条(定义)

是指二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、亚氧化氮(N₂O)、氢氟化碳(HFCs)、过氟化碳(PFCs)、六氟化硫(SF₆)和总统令规定的大气中吸收紫外线并引起温室效应的气态物质。

温室气体排放

根据《低碳绿色增长基本法》第二条(定义)，温室气体排放是指伴随人类活动直接在大气中排出、放出或泄漏而产生的温室气体和使用他人排放的电力或热(燃料或电力)时间接产生的气体。

温室气体排放量报告

根据《低碳绿色增长基本法实施条例》第三十四条的规定，管理单位应当在每年 3 月 31 日前以电子方式向部门主管机关提交经检验机构核准的清单。

C8) 能源消耗和温室气体排放

营业所应以公司和营业所为单位，计算并记录能源消费量和温室气体排放量。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 必须跟进和记录能源消耗和温室气体排放，要公开报告温室气体减排计划。

① 现场遵守事项

- 应记录燃烧(焚烧炉、柴油发电机、现场废弃物焚烧)、使用电力(设施内未计量的电力消耗)、制冷剂泄漏(HVAC 机器或其他冷藏设备)或其他导致温室气体产生的工序(例如：来自溶剂和泡沫的 CFC 与 HFC)，不应有明显的无法溯源的能源消耗或温室气体排放。
- 不得遗漏或排除组织边界内国家指定的排放六大温室气体(CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆)的所有设施。

② 文件/记录遵守事项

- 应跟踪和记录所有范围 1 和范围 2 温室气体排放源的年度消耗/使用，根据减排目标公开年度排放量，不允许百分比单位公开。(与温室气体排放相关的证据数据必须至少保留 5 年，或根据当地法规要求保留一段时间(以较长者为准))
 - 温室气体，如碳氧化物、甲烷、水蒸气和氮氧化物，还包括氟利昂(CFCs)，氢氟碳化物(HFCs)和全氟碳化物(PFCs)，以及六氟化硫(SF₆)
 - Scope 1 排放量计算：现场化石燃料燃烧直接产生的温室气体排放(石油、煤炭、柴油、天然气、丙烷、垃圾等)。燃料消耗总量可以与上年相比，或可以从购买凭证或燃料购买记录(购买收据、刷卡收据等)中轻易确认。
 - Scope 2 排放量计算(使用采购电/热/蒸汽)：应能通过显示每月、年度电/热/蒸汽消费量的电价/热/蒸汽通知单或计量器确认查表量。
 - 使用可再生能源：应能按类型和总消费量(如千瓦时、热量等)追溯可再生能源消费。通过电力公司购买可再生能源时，须将相应事项书面化。可再生能源发电和/或采购应与其他能源来源分开管理，不应列入抵消活动，以尽量减少现场燃烧或总电量。
 - 必须使用国际公认的温室气体协议，将计算能源消耗和其他温室气体排放源的温室气体排放量方法书面化。不从设施层面管理温室气体排放时，必须能够提供企业层面的温室气体排放管理文件，包括设施内所有温室气体排放源。

- 根据国家指南的计算方法计算各排放设施的温室气体排放量，经第三方机构核准后应提交国家机构。(如适用)所有用于计算排放量的活动资料的依据必须以文件形式提供。

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。该策略应当包括下列事项。
 - 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
 - 供暖、通风、协作系统中使用低温室效应指数(GWP)的制冷剂
- 应制定减少能耗和温室气体排放的计划。

② 文件/记录遵守事项

- 制定有效的计划来提高能源效率和减少温室气体排放，并应监测和记录由于该计划而减少的能源。该计划应包括负责人的作用和责任、年度目标、定期目标跟踪、进度监控、偏离目标值时进行调整和报告方式。
- 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)
- 必须保存准确的能源和温室气体排放清册记录以及使用点的检查记录。
- 对能源和温室气体减排的年度目标和目标值对比成果进行测定并加以书面化，当目标值未能顺利实现时，要采取整改措施。
- 进行定期检查，寻找改善机会。
- 温室气体减排目标应制定货币单位排放总量和排放强度管理标准。

D. 企业伦理 (Ethics)

D. 企业伦理 (Ethics)

营业所应始终在所有业务方面遵守道德，以履行其社会责任并成功开展业务，并且应遵守以下最高道德标准。

D1) 遵守正道经营及禁止不正当利益

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。

根据 LG Display 的诚信管理政策，营业所应制定政策，禁止所有腐败行为，如收受礼品、贿赂、贪污、提议/承诺提供贵重物品，或接受/允许这些行为，并调查违规行为并实施补救程序。营业所应遵守所有适用的反腐败法律和法规。

D1.1 合作伙伴应制定一项政策，在所有业务关系中遵守最高的诚信标准。对于任何违反此政策以获得不公平或不正当利益的行为，应进行适当的调查和制裁。合作伙伴应遵守适用于您的业务运营的所有反腐败法律。

① 文件/记录遵守事项

- 应建立关于一切形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污的违规行为的官方政策。
 - 礼物: 根据社会惯例，供应商的礼品在成本和频率方面不应过多。（有必要为礼品的数量和频率制定标准）
 - 贿赂: 承诺、提供、授权、授予或接受贿赂或任何其他手段以获得不公平或不正当的优势的错误行为。
- 应制定适当和有效的程序，调查和制裁违反廉正管理的行为。
 - 应保证以下项目：
 - 不公平利润
 - 信息披露
 - 公平交易、广告和竞争
 - 身份和报复保护
 - 个人信息保护
 - 调查有关不正当商业行为的指控并采取行动。（根据调查结果，包括预防措施）
 - 制裁决定和行动必须与纪律程序一致。
- 应制定程序，保护举报违反诚信管理或拒绝任何相关行为（利益冲突宣言）的员工/工人。
 - 必须记录利益冲突的报告和声明。
 - 员工的个人档案、休假记录和公共记录表明不得因报告或宣布利益冲突而产生任何负面后果。
- 应制定政策和适当有效的程序，确保遵守反腐败法律。

② 培训/沟通

- 至少每年应对管理层和工人进行培训，培训内容包括对一切形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污行为的零容忍政策，以及举报程序。

LG 道德规范

第二章 公平竞争

2. 遵守法律法规

- 1) 韩国和国外的所有商业活动均应按照各国的法律法规进行，并尊重行业惯例。

LG 道德准则指南

- (1) 遵守相关地区的相关法规，以正当的方法进行竞争。
- (2) 特别是须熟知并遵守国内外防止不正当竞争的各种法规。
 - ① 禁止不正当请托和收受财物的法规：禁止通过不正当方法，以获得便利或特惠为目的，直接或通过第三者向公职人员等进行请托，提供财物或表示愿意提供财物意向的行为
 - ② 国际商业交易中的外国公职人员贿赂预防法（海外贿赂贸易预防法）：禁止直接或间接向外国公职人员约定与业务相关的贿赂，提供财物或表示愿意提供财物意向，以获取与国际商业交易有关的非法利润的行为
 - ③ 但不违反社会常规，在法令等中认可的正常行为等除外。
- (3) 所有工作人员均填写并提交「遵守反腐败法规承诺书」。

LG 伦理规范 (P.41)

第 4 章.员工的基本伦理

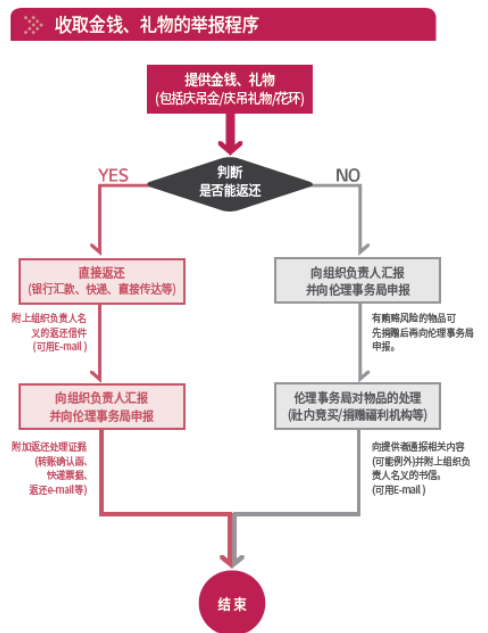
4.公正地履行职责

- (1) 正直公正地履行职责，始终为营造健康的企业文化而努力。
- (2) 不自利害关系人收取可损害判断之公正性的任何形式的金钱利益。
- (3) 在日常生活及工作中不实施可受社会谴责的不道德、非伦理行为。

LG 伦理规范伦理规范实施指南

- (2) 无论何种理由，员工本人或其家人不得从利害关系人处获得或要求获得谢礼 1)，如果不得已收到谢礼的时候应该按照指定的程序进行汇报并采取必要的对策。
- ① 与利害关系人的个人交易行为原则上是禁止的。
 - ② 向利害关系人要求合同以外的事宜或直接间接地给予压力的行为是禁止的。
- (3) 绝对不能不当地持有 LG 可行使影响力的利害关系人的股份或进行共同投资，获得共同财产等，因为这属于不公平交易及利益冲突的行为。
- ① 如果发现拥有利害关系人股份或共同投资，获得共同财产等事实，应该立即按照指定的程序进行举报并采取必要的措施。
 - ② 如果违反本规定，实际拥有的股权比例将被视为从利害关系人处收取的该股权的金额。
 - ③ 如果出现未举报的情形，任何民事责任与刑事责任均由员工本人承担，关于该合作企业也将依据关联程度断绝交易。

禁止收取金钱、礼物的类型		
区分	内容	备注
	金钱	• 现金、支票及其他有价证券
	讲师费	• 在利害关系人主管的活动中进行讲议获得讲师费
	礼物	• 物品、设施、服务使用券、商品券、观光券、向特定人给予特定的促销或优惠等
	庆吊金 庆吊礼物	• 收取庆吊金、庆吊礼物(花环、周岁金戒指等)
	借用 / 购买 / 出售	• 对利害关系人的动产/不动产等资产进行租借、设置担保、无偿接受、购买等 • 员工将个人所有的资产出售给利害关系人
	偿还债务	• 信用卡欠款、赔款、贷款等个人负债的结算或代理偿还。
	贷款保证	• 贷款保证的提供要求或提议
	金钱借贷	• 同利害关系人之间进行金钱借贷的行为，从中收取或支付利息



合作公司不当股份参与的类型

区分	内容
股份	- 与公司有交易关系的所有合作企业的股票 - 即使没有被登录为合作公司，但是可能产生影响力的关系公司都包括在内
共同投资/共同财产的取得	- 员工及其家人同利害关系人共同投资取得动产/不动产。 - 公寓式酒店、高尔夫球、健身房等会员券、不动产投资等 - 通过员工及其家人的名义和利害关系人共同投资与公司之间达成交易关系，实际上拥有合作企业的行为
在合作企业兼职工作	在利害关系人的公司被登记为董事、或进行职员兼职行为及实际上进行该公司业务的行为

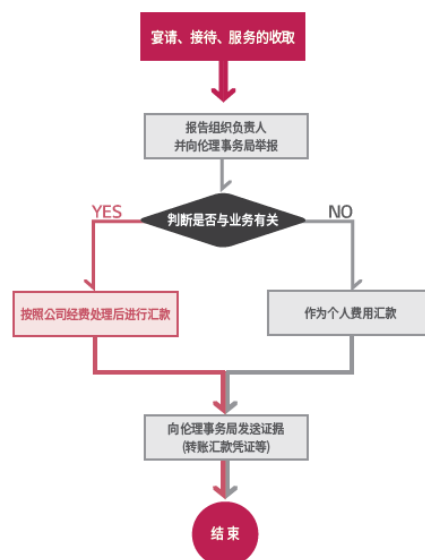
不当参与合作公司股份的举报程序



宴请、接待、服务收取禁止的类型

区分	内容	备注
费用负担	接待费、会餐费及其他个人经费由利害关系人负担的行为	不可避免发生的情况应该退还费用
餐饮	为了洽谈业务进行脱离社会普遍认可范围的享乐款待赠略	即使在限度之内也要组织负责人的批准
不健康场所	出入不健康场所及赌博场所(赌场等)	禁止和利害关系人一同出入
运动/旅游	- 除了公司批准的正式场合以外，参加利害关系人的接待性聚会 - 高尔夫球、滑雪、钓鱼、旅游等 - 与业务无关的利害关系人之邀请活动 - 国内外观光为目的的研修/研讨会等	
收取服务	接受利害关系人提供的服务，或自己首先向利害关系人提出服务要求的行为 - 出差的交通便利或住宿服务等	业务上不得已的情况应该获得上级批准并给于正当的代价支付
协助/赞助	公司或部门活动邀请赞助或受贿。 - 金钱、物品等	
未来保障	- 从利害关系人获得退休后的雇佣保障，或就业介绍约定。 - 与利害关系人进行退休后的交易约定	

宴请、接待、服务收取举报程序



D2) 信息公开

营业所要按照有关法律，规章和行业惯例，准确记录和如实公开与劳动人权、健康安全、环境管理实际情况、经营活动、治理结构、财务状况及绩效相关的信息。另外，所有信息保管及废弃时，必须严格遵守相关法规 and 规定。

D2.1 不得误报、伪造记录或作虚假陈述。

① 现场指南

- 在发布公开传达的公司信息时，信息必须准确。

② 文件/记录遵守事项

- 应建立无伪造的准确检查/评估/审计程序。但是，业务时因疏忽而发生的错误不属于此范围。
- 必须建立和实施预防工作人员及代理人的虚假陈述的程序。
- 通过年度第三方会计审核应确认正确的会计政策、序和记录。
- 应建立内部控制系统，以确保信息的准确性。根据法律要求政府报告必须及时，报告书应完整。
- 应根据适用法律和其他要求准备业务报告。

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

- 甲.窃取(窃取)、欺诈(欺罔)、恐吓并以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
- 乙.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
- 丙.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
- 丁.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
- 戊.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
- 己.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

D3) 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。

D3.1 保护知识产权和商业信息(商业网站、客户/合作伙伴信息),不泄密。

① 现场指南

- 知识产权和商业信息 应受到明显保护。

② 文件/记录遵守事项

- 应制定适当和有效的政策和程序,以保护知识产权和从客户/合作伙伴获取的信息。
 - 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/小资合作商名称等、身份情报和商标、第三方知识产权、专利记录、版权保护的内容等)
 - '应制定信息分发/传播准则。
 - 应和工人和管理层进行签订保密协议。
 - 营业所应对过去 12 个月内用于其业务运营的所有第三方软件进行软件许可证合规性审核。
 - 营业所应建立其所有软件许可证的公司集中存储库。
 - 营业所应制定政策、程序和安全措施,以避免恶意软件和网络攻击,例如仅购买正版(非盗版)软件和保持软件升级的准则。
- 对于知识产权和 IT 系统的访问,必须有适当的 IT 控制措施。

③ 培训/沟通

- 管理人员和监管者必须接受有关情报保护程序的定期培训。(最少一年 1 次以上)
 - 应持有正确的最新的培训材料和记录。
- 供应商应就软件资产管理政策和程序与员工进行沟通。(每年至少一次)
 - 包括适当的许可证获取和软件采购/使用方法

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不正当限制竞争，采取下列行为，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. 对商品或劳务制定交易条件以及付款或支付对等条件的行为
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手的行为
5. 对新设施或设施的建立或在引入生产或服务贸易设备时进行干扰或妨碍的行为
6. 在商品或劳务的生产、交易时，限制商品或劳务的种类、规格的、行为
7. 设立共同执行，管理的营业主要部门或为了便于执行、管理而设立公司等行为
8. 投标或拍卖中决定中标人、得标人、投标人、投标价格、中标价格或得标价格的行为，以及总统令在投标或拍卖中规定的其他事项
- 9.9. 除第 1 号至第 8 号法规中规定的行为之外的，妨碍或限制其他经营者(包括从事该行为的经营者)开展项目活动或项目内容，从而在一定交易领域实际限制竞争的行为

D4) 公平交易、广告及竞争

营业所应遵守广告及竞争相关规定和公平交易标准。

D4.1 按照公平经营（不共谋）、广告和竞争标准开展业务。

① 文件/记录遵守事项

- 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。
- 应制定正式的调查程序，包括与公平贸易、广告和竞争有关的监督程序。

② 培训/沟通

- 应向工人、员工、管理层和商业伙伴提供公平贸易（无共谋）、广告、竞争的培训。管理人员应接受年度再培训。应保留培训材料和记录。

LG 道德规范

第二章 公平竞争

- 1) 追求自由竞争
- 2) 本着自由竞争的原则，在世界任何地方尊重市场经济秩序，通过商品和服务质量来获取客户信任。
- 3) 以真正的实力堂堂正正地展开善意的竞争，不会侵害竞争对手的利益或不当利用对手弱点。

LG 伦理规范实践指南

- (1) 竞争公司的各种信息都是通过不受社会谴责的正当方法获取的，并须正当地利用。
- (2) 确保所有竞争优势的活动都是按照公平的原则和方法进行的。
 - ① 不盗用或擅自侵害竞争公司无形资产。
 - ② 不诽谤竞争公司或恶意利用弱点。
- (3) 不因不正当的串谋行为给其他业务人员及客户带来损失。
- (4) 熟悉与公平交易相关的法规及指南，如有违反或可能违反的情况，应及时告知给有关部门。

D5) 保护身份和禁止报复

营业所应实施保护举报人的方案。营业所应将相关程序告知员工，以便他们可以提出问题，而不必担心遭到报复。

D5.1 没有已确定的报复或身份保护级别不应下降

① 文件/记录遵守事项

- 应制定适当和有效的政策和程序，确保保护举报人和（或）申诉机制的使用者。
 - 防止对身份保护和防止报复和下降的保障措施
 - 与保护身份和防止报复有关的监督程序

② 培训/沟通

- 培训资料和记录必须是齐全的、正确的、和最新的。必须向所有当事人进行年度再培训。

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。

D6) 个人信息保护

营业所应系统地保护与业务管理相关的所有个人信息。另外，要系统地保护所有与企业经营相关的个人信息。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。

D6.1 不得有经授权披露未认可个人信息的危险或证据。

① 文件/记录遵守事项

- 应制定充分和有效的政策和程序，以保护所有组织（包括合作伙伴、客户、消费者和员工）的个人信息。
 - 使用保护手段以防止未认可个人信息的危险或证据
 - 与个人信息保护有关的监控程序
 - 在收集、存储、处理、传输和共享个人信息时先征得个人的同意和遵守个人信息保护法

② 培训/沟通

- 工人和主管应接受个人信息保护程序的培训。培训资料和记录须是齐全的、正确的、且要延续最新版本。

E. 管理制度 (Management System)

管理制度

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. 管理制度 (Management System)

营业所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，掌握和缓和与本规范有关的运营风险。管理制度应包括与 A) 劳动人权、B) 健康和安全、C) 环境、D) 伦理有关的内容。

*具备各领域(A)劳动人权、B)健康和安全、C)环境、D)伦理)的有效认证书时，可省略该领域的管理制度检查。

E1) 企业表明遵守意志

营业所在遵守企业有关社会/环境责任的规范的同时，应将表明其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

- 关于营业所的劳动人权、健康及安全、环境、伦理的政策宣言文应以劳动者能够理解的语言记述，并让所有工人看到张贴在工作场所中。

② 文件/记录遵守事项

- 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。
 - 当谈及到商业道德，应在商业道德规范、行为规范、业务准则或相同文件中的一个文件里引用‘诚实守信做生意’这样的表述。
 - 参考：政策/规范公开标示的情况(例如：内网或外网)，可能未经管理层批准。
- 政策宣言要符合营业所运营的性质和范围。

E2) 管理层的义务和责任

营业所应当明示出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 应正确及有效地分配所有职员/劳动者(从选任管理人员到劳动者)的责任和权限，以遵守管理制度的运作、法规、规章和规范。

① 文件/记录遵守事项

- 为履程序，需选任下列责任的管理代理人。
 - 应确保遵守法律法规和 LG Display ESG 供应商行为规范。
- 应给予管理代理人实施遵守 LG Display ESG 供应商行为规范所必需的计划、程序和整改措施的权利。
- 职位别工作计划、职务描述和/或设施管理系统文件应记录每个组织的职责和权限。
 - 包括正常情况和紧急状况
- 适用于全组织的日常运作和紧急情况下责任安排的文件化程序应是可利用，正确及最新的。
- 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。
 - 直接向现场总经理或同等人员报告，并可直接联系企业社会责任或安全/环境责任部门。
 - 对现场情况进行全面管理。
 - 理解并履行有关法规及守则和标准的要求。
 - 行使权力，调动资源，主导社会/环境改善，并采取整改措施。
 - 得到多个部门参与的协作小组(例如运作、工程、HR、健康和安
全、环境及系统等)的支持，以确定社会和环境要求是否按照相关法律法规和标准得与贯彻落实。
 - 定期检讨管理制度的效果，并采取措施进行改善。
 - 以履行相关法规及守则和标准所规定的条件为准，接受对成果的评估。

直接责任人 (DRI,
Directly Responsible Individual)

② 培训遵守事项

- 关于适用于全组织的日常运作和紧急情况中的责任的教育资料和记录必须是可利用、正确的和最新的。

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

- 管理制度审核流程应包括以下内容。
 - 案件
 - 检讨周期/频率(每年至少一次、发生相当变化时更频繁地)
 - 会议记录
 - 广告计划书材料
- 管理评审会议相关的记录应包括以下内容。
 - 日期
 - 与会者（包括管理代理人）
 - 目标对比进展情况
 - 审计结果
 - 整改措施完成事项
 - 风险
 - 重要事项
 - 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
 - 商定的纠正/预防行动

风险

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

E3) 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 必须建立正确及有效的合规流程，以监测、掌握、了解、遵守和保障与劳动人权、健康和安全、环境和道德相关的适用法律、法规和客户要求。

① 文件/记录遵守事项

- 应制定季度合规流程，以维护当前对适用的法律和客户端要求的理解。
 - 标识 → 追溯 → 评价 → 合并 → 录音
- 供应商应指定一名负责人来识别法律和客户端要求以及管理程序。
- 记录应包括：
 - 合规登记簿
 - 通过电子邮件系统制定合规性日历或提醒/任务/日历提醒项目。
 - 适用法律和法规的摘要和影响运营的关键客户要求
 - 由于新要求的审查过程，新W/更改的操作W/政策W/程序

E4) 风险评估和管理

营业所应建立包括环境、安全和健康、劳动人权惯例及伦理风险的制度。此外，还要确定各项风险的优先次序，定期管理其是否合规。

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

- 管理已识别风险的方法

② 文件/记录遵守事项

- 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。
 - 风险评估的范围
 - 每个场所的操作/流程
 - 物理位置
 - 考虑化学品的多重暴露、物理和化学接触的综合影响以及延长的工作周期
 - 风险评估应每年进行一次，并在发生重大变化时更新。
 - 应制定行动计划、程序控制或改进目标，以尽量减少任何已识别的风险。
 - 应定期评估管理措施的有效性。
 - 风险评估后,在风险因素缓解/控制阶段各阶段都进行了完全评估,在下一阶段进行之前,必须确认现阶段无法完全解决风险的理由。
- 风险评估应包括。
 - 正式风险评估报告
 - 纠正/预防行动计划
 - 程序化控制已书面化
 - 实施计划（有所有者和截止日期）

③ 培训遵守事项

- 进行风险评估的管理者和从业人员应接受正确的培训。
- 应持有正确的最新的培训材料和记录。

E5) 改进目标

营业所应将绩效目标、目标值和实施计划进行书面化，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

- 应制定充分和有效的年度业绩管理程序，以实现指标、目标和指标。
 - 指标、目标和指标的范围
 - 考虑风险评估的结果
 - 法规和客户要求
 - 公司标准/要求
 - 最少要建立 5 年
 - 工艺要求
 - 目标设定的具体周期/频率 (例：年度)
 - 指定负责人
 - 执行计划
 - 完成日期
 - (在适当情况下)与劳动者就目标进行沟通
 - 检讨达成目标的进行现状的周期不超过 2 年，只有在发生相当大的变化时才会更频繁地实施。
 - 为了持续改善, 应该明确设定目标和目标值，不是以业绩为基础，而是以未来为导向树立。
- 指标、目标和指标应包括：
 - 正式的目标、指标和目标跟踪
 - 实施计划
 - 定期进度报告
 - 关于目标的报告应包括关于当前目标、上次审查会议和与目标相关的当前进展情况的详细资料。
- 如果指标、目标或目标没有达成，则制定额外的行动计划

E6) 培训

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

E6.1 对于所有政策/程序/职务和绩效目标值，必须建立正确及有效的培训程序，落实所有管理人员和工作人员的培训进程。

① 文件/记录遵守事项

- 工人和管理者的培训流程应包括：
 - 新职员定向指导计划
 - 回再培训计划
 - 培训必要性分析
 - 培训计划
 - 培训材料
 - 培训记录
 - 培训周期/频率
 - 培训效果性验证
- 应定期评估培训方案，不超过 3 年一次，或如果发生重大变化时
- 培训记录应包括以下内容：
 - 教材
 - 验证培训效果
 - 培训评估报告和纠正措施（如有必要）

E7) 沟通

营业所必须清楚地向其劳动者、合作公司和客户传达他们的政策、实践、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、合作商和客户传达有关政策、实践、绩效和策略信息。

① 文件/记录遵守事项

- 与合作商的沟通程序应包括以下内容。
 - 对合作商管理层的信函
 - 合同条款要求供应商遵守 LG Display 行为规范并遵守所有适用的环境/安全/健康监管要求
 - 对合作商的报告
 - 合作公司的培训
- 建立与客户的沟通计划，并且必须每年进行一次。沟通计划应包括。
 - 征聘惯例和成果(包括自愿就业，例：根据劳动者人口统计学三方就业机构目录和劳动者比例，给予劳动者的薪酬(绝对总额和合同额)，第三方就业机构手续费)
 - 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。

E8) 劳动者参与

营业所应评估员工对规范，包括有效的申诉系统的理解，并收集意见，以建立收集和处理员工反馈的过程。

投诉处理

《有关劳动者参与及增进合作的相关法规》

第五章

第二十六条(投诉处理委员会) 拥有 30 名以上全职劳动者的营业所必须开设投诉委员会，任命管理员，以便听取和解决员工投诉。

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 营业所应建立正确及有效的工人投诉/投诉程序，使劳动者不必担心遭到报复或威胁，提出不满或投诉。

① 现场遵守事项

- 申诉和投诉渠道应以员工的母语进行清晰地传达和可见（投诉收集、热线电话、直接的电子邮件、第三方热线等）。

② 文件/记录遵守事项

- 申诉和投诉程序应符合以下要求：
 - 能够匿名申诉和抱怨。
 - 申诉机制应可供为内部（工人和员工）和外部（供应商的工人、当地社区或相关方、举报者）演员和告密者）使用。
 - 明确的申诉渠道，让任何人轻松申诉/投诉，有利于鼓励报告。
 - 公司应及时调查任何申诉或投诉的有效性，并在投诉有效时立即采取补救行动。
 - 所有提出申诉或投诉的人的身份应被保护，被审方应确保不采取报复或不能受到威胁。
- 申诉和投诉记录应包括以下内容：
 - 申诉/投诉记录应至少保存 12 个月
 - 应向工人提供有关如何申诉和投诉的书面信息。

③ 培训遵守事项

- 应持有关于投诉和不满的流程的培训材料和记录，并且是正确的和最新的。
- 必须向所有当事人提供年度再教育。

E8.2 为了改善通过各种渠道，建立正确和有效的劳动者咨询/参与流程，要求和鼓励劳动者参与改进工作。

① 现场遵守事项

- 反馈渠道应被清晰地传达且易于使用（意见箱等）

② 文件/记录遵守事项

- 由于申诉，营业所应积极主动地邀请工人通过不同渠道提供反馈，包括但不限于定期(至少每年一次)开展调查、访谈或是可识别改进领域并了解工人满意度的类似机制。营业所应确保此类渠道面向所有有意参与的工人开放，并采用工人在营业所沟通时所使用的语言 (如果该语言不是他们的母语)。
- 获取员工反馈的过程应包括以下内容：
 - 劳动者问卷调查
 - 建议箱
 - 劳动者聚会
 - 劳资联合委员会
 - 劳动者/工会代表
 - 流程改善组织
- 分析反馈并采取行动改善情况。
- 工人的输入/反馈记录应包括以下内容：
 - 输入/反馈记录应至少保留 12 个月。
 - 向工人提供有关如何提供改进意见/反馈的书面信息
 - 应制定、执行行动计划，这些行动或再实施中。

E9) 评估

审计(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有遵守本规范、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 正确有效的自我审核流程应定期评估是否符合 LG Display ESG 供应商的行为规范，包括适用的法律法规。

① 文件/记录遵守事项

- 应建立和实施审核计划，包括至少一次定期自我审核（每年至少一次），以评估遵守以下要求的情况：
 - 标准
 - 法规要求
 - LG Display ESG 供应商行为规范规范要求
 - ESG 相关的客户合同要求
 - 公司自己的政策、标准和管理体系
 - 适用于工厂的其他要求
 - 审核范围
 - 工厂的所有区域
 - 所有的流程、物理状态和工作实践
 - 文件和记录的审查
 - ESG 负责人的访谈
- 审核结果应由高级经理审核。
- 自审记录应包括以下内容：
 - 自审报告
 - 作为自我审核的结果的纠正行动计划，和额外的行动（如果纠正行动计划偏离正常轨道）
- 最终装配工厂/营业场所应取得和持有 ISO 14001 或 European Union Eco-Management & Audit Scheme (EMAS) 认证。
- LGD 及第三方查询对遵守本行为规范 of 营业所的全面独立评价，不得在无法执行该守则的地区进行制造作业，不得直接或间接聘用人力，不得直接或间接供应材料、产品或服务。

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

应进行内部和外部评估和检查，确保在指定时间内必须有一个纠正措施的过程已识别的缺陷。

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 必须建立正确及有效的整改措施流程，来处理经过内部、外部审计、评估、检查、调查和审查确认的不符合法律法规或不满足 LG Display ESG 供应商行为规范的事项。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

- 应建立纠正行动计划和程序，包括。
 - 包括下列在内的整改措施报告/计划和进度表：
 - 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
 - 措施完成确认手段
 - 整改措施落实不到位的，要按日程落实，采取进一步措施。
 - 行动的完成应由确定不符合项的小组中的审核员、检查员、官员或其指定人进行评审；
- 纠正行动计划（CAP）与绩效管理目标/目标应相互关联。
- 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。
- 在收到传票的情况下，则应保留表明问题已解决/终止的文件，以便对设施内可能发生的所有类似情况进行审查、整改、预防。
- 如果第三方或政府机构未确认终止行动状态，被审计人应确认终止。
 - 参考：为了解监管部门近 3 年来是否对各要素采取整改措施或罚款，监管人员可在一般公开记录内进行检索。

CAP (Corrective Action Plan)

E11) 文件和记录

文件及记录的生成及维持须遵守相关法规。

E11.1 为确保管理系统内的文件和记录是正确和有效的，应给予适当的访问权限以确保机密性。

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

- 文件化系统应满足下列要求。
 - 限制(包括记录保管法规)
 - 客户要求
 - 至少对于下列文件和记录，应包括书面化和保管流程。
 - 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
 - 员工档案中必须记录关于利益冲突的宣言。
 - 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。
 - 如果客户公司要求，应随时提供所有文件以供审查。（例: ESG 供应商行为规范相关的合同中明确或另行要求的事项等）

E12) 供应商责任

营业所要将本规范的条件传达给基层合作商，并审核其是否遵守本规范。根据客户的要求运行对合作商进行第三方评估。

1 级供应商

审核员根据定义标准决定

示例) ICT 行业供应链中的年度交易金额，核心设备，一次或多次购买等

“1 级供应商”是指通常不属于 A3 和 A4 范围内的所有第三方雇佣机构、提供现场服务的企业

劣势

包括处罚、罚款、暴力或无偿工资威胁

E12.1 LG Display 应该向第一批合作公司告知他们自己的 ESG 供应商行动规范条件,并识别主要合作公司。

① 文件/记录遵守事项

- 营业所必须保存有关 LG Display ESG 供应商行为规范的形成文件的程序。
- 必须与合作伙伴进行正式沟通，告知本规范及其要求，或与合作伙伴签订的合同应包括规范性要求和规定。要求应包括。
 - 对象选定：识别并定义 1 级合作商
 - 沟通：通过会议，电子邮件等通知首批合作商
 - 合同中写入：与 1 级合作商签订的合同中须写入规范性要求和规定
 - 供应商：关于执行 LG Display ESG 供应商行为规范的行动表现
 - 第三方雇佣机构：实施 LG Display ESG 供应商劳动人权和道德行为守则，遵守本国和派遣国的法律要求，保障劳动者不吃亏的辞职制度
- ※ 有关第三方雇佣机构的强制劳动要求，请参阅 A1。
- 主要供应商应根据各营业场所定义的标准(购买金额、核心部件、超额购买一次、ICT 产业群等)进行识别。

E12.2 确保主要 1 级供应商实施 LG Display ESG 供应商行为规范的有效流程

① 文件/记录遵守事项

SAQ（自我评估问卷）

通过 RBA 在线平台
可简要评估 RBA 各领域预期风险的问卷。
只是基于简单的基本信息和是否问题的风险评估，很难完全使用。

CMA（客户管理评估）

客户公司主管的 RBA 审查。

VAP（验证审核过程）

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（受审何方管理评估）

受检营业所主管的审核。只允许 RBA 成员。

- 为确保 LG Display SR 的行为规范得与执行，应进行实地考察与审核，并保留 1 级合作商的问卷调查。需要制定与执行有关的改进措施，包括。
 - 风险评估
 - 如果风险评估本身被用作自我评估（RBA/LGD SAQ）时，必须对危险性评估相关信息，或为验证危险性的评价信息进行审计。
 - 进行审计（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）
 - 发现不合格事项时，与供应商履行 CAP（Corrective Action Plan）程序的义务
 - 如果发现不符合 Priority 的事项时，并非立即解除供应合同，如未履行相关 CAP 程序，则可以解除供应合同。
 - 为了终止所有 Priority 发现事项，加强供应商的 RBA 行为规范，LGD ESG 供应商行动规范。
 - 关于自我评估/审计确认的改进领域的整改措施计划
 - 落实整改措施规划的考核机制
- 对于以全体中的一部分为对象实施等，适用其他基于风险的方法时，应对书面化的标准、准则、评价/审查的执行和对发现事项的整改措施进行记录和保管。此外,对被排除在外的供应商确认不合格嫌疑时,应进行评估。
- 对于整个领域的 LG Display ESG 供应商行为规范不适用于小规模、专业化的合作商或服务提供商时，应采用远程/文档审核或针对特定领域的审查进程或政策。

※ 第三方雇佣机构特定的强制劳动条件参照 A1，
有害废物处理合作社参照 C3

F. 冲突/负责矿物 (Conflict/Responsible Minerals)

F. 冲突/负责矿物 (Conflict/Responsible Minerals)

F1) 负责任的矿物采购

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。

营业所必须制定相关政策，避免使用非法的，对环境产生消极影响的或通过非伦理方法采购原材料。相关政策必须包括冲突/负责矿物条款，应建立一个由 LG Display 供应的原材料、零部件及产品所使用的矿物质（钽、锡、钨、金：以下称为 3TG / 钴、云母、锌：以下称为负责矿物）不会直接或间接地向严重蹂躏刚果和及其邻国人民人权的武装部队提供财源或便利的制度。营业所应对向 LG Display 和客户供应的原材料、配件及产品内 3TG/负责矿物的原产地及供应网进行实地考察，并根据 LG Display 及 LG Display 的客户要求提供包括 3TG/负责矿物的原产地、冶炼厂及精炼商信息在内的实地考察资料。

F1.1 采取适宜、有效的无争端矿物采购项目和政策，从而确保采购 3TG/负责矿物以与 OECD 考察指南或同等的考察体系一致的方式获得供应。

① 文件/记录遵守事项

- 为防止故意购买 3TG/负责矿物的情况，应针对有争议矿产制定适正确及有效的流程和明确的政策
- 应在公司网站上公开政策或通过可持续发展报告、营业所行为准则和其他公司沟通渠道进行发布
- 这项政策至少应该包括。
 - 应包括与产品相关的所有 3TG/负责矿物。
 - 应将毗邻的 DRC 及 DRC 的 9 个国家(安哥拉、布隆迪、中非共和国、刚果共和国、卢旺达、南苏丹、坦桑尼亚、乌干达和赞比亚)纳入管理范围。
 - 根据经合组织的政策对矿物的原产地和供应链进行视察
 - 避免采购直接或间接为有争议地区的非法武装分子提供经济利益的矿物。
 - 冲突/负责矿物采购政策的成立日期和生效日期

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>

- 冲突/负责矿物管理系统的实施应包括。
 - 选择负责管理系统的管理人员，向管理层报告通过管理系统运行确定的潜在风险和运作结果
 - 为管理系统的持续和持续运作分配足够的资源（人力和成本），并向与有冲突矿物相关的合作商传达公司政策
 - 明示购买指定有冲突/负责矿物的相关合同中的要求事项
 - 对冲突/负责矿物进行勘查的明确运作程序
 - 保留至少五年的冲突/负责矿物调查相关记录
 - 来自冲突/负责矿物的利益相关者的意见渠道
 - 确定供应有冲突/负责矿物（炼油厂和炼油厂等）的供应商
 - 冲突/负责矿物供应链中的危险性评估程序
 - 将与冲突/负责矿物有关的管理风险向管理层明确报告的程序
 - 根据经合组织准则减轻冲突/负责矿物风险的官方程序
 - 缓解冲突/负责矿物相关危险性计划(包括各阶段的活动和日程)
 - 明确监测冲突/负责矿物缓解风险计划的程序
 - 中止或终止与未能降低风险的合作伙伴公司的合同，并以年为单位，每年进行审核，以确保其遵守相关的矿产政策，进一步完善系统

② 培训/沟通

- 应向执行冲突/负责矿物管理系统的工作人员提供年度培训，并保留培训记录。

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 V4.8
(<https://www.apple.com/supplier-responsibility/>)
(<https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility/>)
- Microsoft Supplier SEA Manual H02050_version K
- 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

在使用本规范时，请通过以下联系方式
确认是否能够使用反映最新修改事项的修订版本。

此外，在使用本规范时，
如果有有关错误、遗漏或者不明确事项的疑问及反馈，
请联系以下联系方式。

联系信息：LG Display ESG Supply Chain Assessment Team (sincerity@lgdisplay.com)



Copyright © 2022 LG Display Co., Ltd. All rights reserved.