



LG Display ESG 供应链行为准则

(第 5.0 版)

LG Display ESG 供应链行为准则

LG Display ESG 供应链行为准则（以下简称“本准则”）旨在确保与 LG Display 产品生产相关的 LG Display 及其合作公司的所有国内外经营场所（以下简称“经营场所”）建立安全的工作环境，尊重正式员工、临时工及派遣劳动者（以下简称“劳动者”），同时实现环境友好且合乎道德的企业经营，特制定本准则。

经营场所是指包括 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。本准则不仅须由 LG Display 及其合作公司遵守，还须由向合作公司提供原辅材料及包装材料等的所有合作公司遵守。

LG Display 可根据需要变更本准则，LG Display（和/或外部审核方）可为评估本准则的遵守情况而访问经营场所，并要求其进行改进。

本准则由五个领域构成。本准则提出了 A. 劳工与人权、B. 健康与安全、C. 环境、D. 道德方面的标准，E. 管理体系则说明了遵守上述准则所需的构成要素。

各经营场所须履行本准则规定的内容，且其履行情况须能够通过记录和文件予以确认。此外，管理人员和劳动者应能够清楚地说明相关内容。

本准则不仅反映了国内法律法规，还反映了《经合组织跨国企业准则》、《联合国工商企业与人权指导原则》、国际劳工组织（ILO）核心公约、联合国全球契约（UN Global Compact）十项原则等国际标准。当本准则与当地法律法规发生冲突时，以较严格的标准优先适用。

此外，LG Display 运营并维护规定本准则详细要求的《LG Display ESG 供应链标准》（LG Display ESG Supplychain Standard）。

A. 劳动与人权

经营场所致力于保护劳动者的人权，并按照国际社会公认的理念，以尊严和尊重对待劳动者。这适用于临时工、移民劳动者、学生工、合同工、直接雇用劳动者等所有形式的劳动者。

A1) 禁止强迫劳动

不允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于强迫劳动、抵债劳动（为偿还债务而从事的劳动）或契约束缚劳动、非自愿劳动或剥削性监狱劳动、奴役及人口贩卖。这包括以威胁、暴力、胁迫、绑架或欺诈手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员以获取劳动或服务。不得合理地限制劳动者进出企业提供的设施（包括劳动者宿舍或住所），也不得不合理地限制劳动者在设施内的行动自由。作为招聘程序的一部分，必须以劳动者的母语或劳动者能够理解的语言，向所有劳动者提供载明劳动条件的书面劳动合同。外籍移民劳动者必须在离开其原籍国之前收到书面劳动合同，且该合同应包含雇佣条款和条件。此外，劳动者入境接收国时，不允许替换或变更劳动合同，但为遵守当地法律而进行变更、且提供与原条款同等或更优条款的情况除外。所有工作都必须出于自愿，劳动者在按照劳动合同给予合理通知的情况下，可随时离职或解除劳动关系而不受任何不利对待，且此项内容应在劳动合同中明确规定。经营场所须在法定期限内保存所有离职劳动者的相关文件。雇主、劳务中介及其下级中介不得扣留、销毁、隐匿或没收政府签发的身份证件、护照或工作许可证等身份及移民相关文件。雇主仅在遵守当地法律所必需时方可保管相关文件。在此情况下，任何时候均不得拒绝劳动者查阅其文件。不得要求劳动者向雇主的劳务中介或其下级中介支付招聘费或其他与雇佣相关的费用。如发现劳动者已支付此类费用，应将该费用退还给劳动者。

A2) 禁止使用童工与 保护未成年工

经营场所在任何生产环节均不得使用低于以下年龄（以其中最高者为准）的童工：1）16周岁；2）完成义务教育的年龄；3）法定最低就业年龄。须执行适当的程序以核实劳动者的年龄。应利用以教育为目的的合法工作场所实习/学徒项目。未满18周岁的未成年工不得从事危险作业、加班及夜班作业。经营场所须通过学生记录管理、对教育机构进行严格的尽职调查、依照相关法律法规保护学生工人权等措施，确保学生工得到妥善管理，并须向所有学生工提供必要的支持和教育培训。在当地法律无相关规定情况下，学生工、实习生及学徒的工资水平应至少与从事同等或类似工作的其他新入职员工相同。如发现童工，应采取支援和纠正措施。考虑到对未成年工采取保护措施（禁止加班等）在现实中存在困难，建议慎重决定是否招用未成年工。如不可避免地招用了未成年工，必须遵守未成年工保护程序。

A3) 工作时间

除紧急或特殊情况外，每周工作时间（含加班时间）不得超过60小时或法定工作时间。此外，经营场所须保障劳动者每7天至少休息1天。经营场所须遵守有关工作时间和休息日的所有相关法律法规，所有加班均须出于自愿。

A4) 工资与福利

经营场所须遵守所有与工资相关的法律，包括当地法律法规规定的最低工资、加班工资及法定津贴相关法律，并须提供当地法律法规或劳动合同规定的必要福利。所有劳动者从事同等工作、具备同等资格，应获得同等报酬。不得以扣减工资作为纪律处分措施。每次支付工资时，须及时提供易于理解的工资明细单，使劳动者能够确认其劳动报酬已准确支付。使用临时工、派遣工及外包人员时，须遵守当地相关法律法规。

A5) 不歧视/不骚扰/人道待遇

经营场所须尽最大努力杜绝工作场所的虐待行为，不得对劳动者实施暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、集体霸凌、公开羞辱或言语辱骂等严苛和不人道的待遇，也不得存在遭受此类待遇的威胁。在招聘以及工资、晋升、奖励、培训机会提供等雇佣实践中，经营场所不得以种族、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同或性别表达、民族/国籍、残疾、怀孕、宗教、政治倾向、工会会员身份、服兵役情况、受保护的遗传信息、婚姻状况以及其他受相关法律法规保护的因素作为歧视或骚扰的依据。经营场所须明确规定违反上述要求时可适用的纪律处分政策和程序，并告知劳动者。此外，经营场所须为劳动者的宗教活动和残疾提供合理便利。不得要求劳动者或求职者接受可能被用作歧视依据的医学检查（包括妊娠检查或贞操检查）或身体检查。

A6) 结社自由

经营场所须依照当地法律法规，尊重劳动者组织和加入工会、行使集体谈判权，以及为签订集体合同和进行和平集会/示威而与其他劳动者自由结社的权利，同时须尊重劳动者参与或不参与此类活动的权利。当结社自由和集体谈判权受到相关法律法规限制时，劳动者可以选择并加入合法的替代形式的劳动者代表机构。劳动者或其代表应能够就工作条件和管理实践与管理层进行公开沟通，分享意见和关切，而无需担心遭受歧视、报复、威胁或骚扰。

B. 健康与安全

经营场所须建立安全健康的工作环境以及健康与安全管理体系，以最大限度地减少工伤和职业病的发生、提高产品/服务质量、减少生产中断、留住员工并提振士气。此外，在识别和解决经营场所的健康与安全问题时，持续收集劳动者意见并开展培训必不可少，并须保障劳动者拒绝危险作业以及举报不安全工作环境的权利。

B1) 职业安全与健康

须识别和评估劳动者暴露于潜在安全危害因素（例如：化学品、触电及其他能源、火灾/爆炸、运输工具、坠落等）的情形，并采用安全措施优先级体系（控制层级：消除危害因素、替代工艺或材料、工程控制、流程管理与控制）加以缓解。若通过上述方式仍无法充分控制危害因素，须向劳动者提供适当且维护良好的个人防护装备，并开展培训，使其能够妥善应对相关危害。须采取合理措施，使孕期/哺乳期劳动者远离危险的作业环境，消除或降低其健康/安全风险，并提供适当便利。劳动者有权拒绝危险作业并举报有害的工作条件。

B2) 应急准备

经营场所需事先识别和评估紧急情况和事件，并通过实施包括紧急情况报告、员工通知、疏散程序、培训和演练在内的应急响应计划和程序，将损失降至最低。应急疏散演练须至少每年进行2次，或按照法定要求进行，以较严格者为准。此外，应急响应计划须包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻且标识清晰的安全出口、适当的逃生设施、应急响应人员联系方式以及恢复计划。相关计划和程序应着重于最大限度地减少对生命、环境和财产的损害。

B3) 工伤与职业病

经营场所需具备预防、管理、跟踪和报告工伤及职业病的程序和体系。须鼓励劳动者报告工伤、职业病及未遂事故（险肇事故），对相关案例进行分类和记录，并提供必要的医疗救治。须实施纠正措施以消除原因，并支持劳动者重返工作岗位。经营场所需允许劳动者自行撤离迫在眉睫的危险，撤离的劳动者须立即向管理监督人员或部门负责人报告撤离情况。在危险状况消除之前，须允许劳动者不返回岗位，且无需担心遭受报复。此外，须制定并实施相关计划，采取合理措施，为员工之间可能发生的传染病传播做好准备、进行预防和应对。

B4) 工业卫生

经营场所需按照安全措施优先级体系（消除危害因素、替代工艺或材料、工程控制、流程管理与控制），识别、评估和控制员工对化学、生物及物理因素的暴露。若通过上述方式仍无法充分控制危害，须免费向劳动者提供适当且维护良好的个人防护装备，劳动者个人须使用该装备。经营场所需为劳动者提供安全健康的工作环境，并通过对劳动者健康和工作环境的持续、系统监测来加以维持。经营场所需提供职业健康监护，以定期评估劳动者的健康是否因职业暴露而受到损害。职业健康保护计划须持续开展，并包含与工作场所危害暴露相关风险的培训资料。

B5) 高体力强度作业

经营场所需识别、评估和控制给劳动者带来过重体力负担的作业，例如人工搬运或运输物料、处理重物、长时间站立作业、高度重复性或高体力消耗的装配作业等。

B6) 机器安全防护装置

经营场所须对生产设备及其他机械装置进行安全性评估。在使用可能对劳动者造成伤害的危险机械装置时，须提供物理防护装置、安全联锁装置（Interlock）、防护屏障等，并对其进行适当维护。

B7) 卫生、饮食与住宿

经营场所须向劳动者提供清洁的卫生间、饮用水、卫生的食品加工/储存场所以及就餐场所。由经营场所或代表经营场所的第三方（劳务派遣机构等）提供的员工宿舍须保持清洁安全，并须配备适当的紧急出口、热水、充足的照明、供暖及通风设施、可存放个人物品及贵重物品的独立安全储物柜，以及设有门禁装置、大小合理的个人空间。

B8) 安全与健康培训

经营场所须以劳动者能够理解的语言，针对已识别的所有工作场所危害（包括机械、电气、化学、火灾、物理危害等）对劳动者进行安全与健康培训。经营场所内的安全与健康相关信息须张贴在醒目且劳动者能够接触到的位置。健康信息和培训在适用的情况下，须包含针对性别、年龄等相关人口群体的特定风险内容。须在开始工作前以及此后定期向所有劳动者提供培训。应鼓励劳动者提出健康与安全问题，且不会因此遭受报复。

C. 环境

经营场所须认识到履行环境责任是生产世界一流产品的必要因素，在制造过程中保护公众健康与安全的同时，努力将对社区、环境及自然资源的负面影响降至最低。

C1) 环境许可与报告

经营场所须取得并维持所有必要的环境相关许可和登记，并持续反映最新修订内容。此外，须遵守许可程序所要求的运营及报告相关要求。

C2) 污染预防与资源节约

经营场所须努力从源头上减少或消除污染物的排放和排出以及废弃物的产生。为此，可采取安装污染防治设备、改进生产、维护及设施工艺等方法。此外，须节约并有效管理水、化石燃料、矿物、原生林产品等自然资源的使用。为此，可采取改进生产、维护及设施工艺、使用替代材料、再利用、节约、回收利用等方法。

C3) 有害化学物质

经营场所须识别排放时可能造成环境污染的化学物质、废弃物以及对人类和环境产生影响的其他有害物质，并加贴标签，确保对上述物质进行安全的处理、转移、储存、使用、回收/再利用和处置。经营场所须跟踪并记录危险废弃物数据。

C4) 固体废弃物

经营场所须运行系统化的管理程序，以识别、管理、减少并妥善处置或回收利用固体废弃物（非危险废弃物）。此外，须持续管理并记录废弃物相关数据。

C5) 大气排放

经营场所须对挥发性有机化合物（VOCs）、气溶胶、腐蚀性物质、粉尘、颗粒物（灰尘等）、消耗臭氧层物质及燃烧副产物进行特性分析、定期监测、控制，并根据需要进行处理。消耗臭氧层物质须按照《蒙特利尔议定书》及相关法规进行有效管理。经营场所须定期监测其大气排放控制系统是否运行良好。

C6) 物质限制

经营场所须遵守关于产品及制造工艺中禁用/限用物质以及回收/处置相关标识（标签）的所有法律法规及客户要求。

C7) 水资源与雨水管理

经营场所须实施水资源管理计划，记录水源、用水及排水情况，分析其特性并进行监测；寻求节水机会；并控制污染途径。经营场所须确保非法排放物和泄漏物不进入雨水排水管、公共供水系统或公共水体。所有废水在排放或处置前须进行特性分析、监测和管理，并必须按照要求进行处理。须定期监测废水处理及污染物截留/防控系统的性能，以保持最佳性能并遵守法规要求。

C8) 能源消耗与温室气体排放

经营场所须制定并报告全公司层面的温室气体绝对减排目标。须核算、记录并公开报告能源消耗量，以及范围一（Scope 1）、范围二（Scope 2）和范围三（Scope 3）中主要类别的温室气体排放量。此外，须寻找有效方法，在提高能源效率的同时，最大限度地减少能源消耗和温室气体排放。

C9) 生物多样性

经营场所须认识到生物多样性是健康生态系统和可持续经营活动的基础，努力将经营活动对生物多样性的负面

影响降至最低，并进一步为产生积极影响作出贡献。此外，须认识到森林砍伐是对气候变化产生重大影响的问题，参与减少森林砍伐的国际努力，避免在重要生物多样性区域及高保护价值森林进行开发，并努力杜绝非法砍伐森林。

D. 道德

经营场所为履行社会责任并成功开展业务，须在所有业务方面始终坚守道德，并遵守以下最高水平的道德标准。

D1) 商业诚信（遵守正道经营）

在所有业务活动中须遵循最高水平的诚信标准。经营场所须根据LG Display的正道经营（Jeong-do Management）方针，实施零容忍政策，禁止一切形式的贿赂、腐败、勒索和贪污。

D2) 禁止不正当利益

不得承诺、提议、授权、给予或接受贿赂或以其他手段获取不当或不正当利益。这包括为获得或保留业务、向特定人员输送业务或获取不正当利益，直接或通过第三方间接承诺、提议、授权、给予及接受财物。须实施监督、

D3) 信息公开

经营场所须透明地开展所有业务交易，并将其准确反映在账簿和记录中。此外，须根据相关法规及行业主流惯例，公开有关劳工、安全健康、环境管理状况、业务活动、组织结构、财务状况及经营业绩的信息；不得伪造记录或对供应链内相关领域的状况及做法作虚假陈述。

D4) 知识产权保护

经营场所须尊重知识产权。技术和专有技术（Know-how）的转让须以尊重知识产权的方式进行，并须妥善保护LG Display、客户及供应商的信息。

D5) 公平交易、广告与竞争

经营场所须遵守有关广告和竞争的法规以及公平交易标准。

D6) 身份保护与禁止报复

除非法律禁止，经营场所须维持对供应商及员工举报人的保密、匿名及身份保护计划。此外，须告知并维持相关程序，使员工能够提出问题而无需担心遭受报复。

D7) 负责任的矿产采购

经营场所须针对其所制造产品中所含钽 (Tantalum)、锡 (Tin)、钨 (Tungsten)、金 (Gold) 及钴 (Cobalt) 的原产地以及供应链流通与监管链 (Chain of Custody) 制定政策并开展尽职调查。由此，须合理确认上述矿产的采购方式符合经合组织 (OECD) 《关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》或与之同等的公认尽职调查框架。

D8) 个人信息保护

经营场所须承诺保护与其有业务往来的所有人员 (包括供应商、客户、消费者及员工) 对其个人信息的合理隐私期望。此外，在收集、存储、处理、传输及共享个人信息时，须遵守个人信息保护及信息安全相关法律和监管要求。

E. 管理体系

经营场所须采用或建立涵盖本准则内容的管理体系。该管理体系须以遵守与企业活动及产品相关的法律法规和客户要求、遵守本准则，以及识别和缓解与本准则相关的运营风险为目的，进行建立、维护和改进。管理体系须包含与 A) 劳工与人权、B) 健康与安全、C) 环境、D) 道德相关的内容。如具备 A) 劳工与人权、B) 健康与安全、C) 环境、D) 道德各领域的有效认证证书，可免除对相应领域管理体系的检查。

E1) 企业承诺

经营场所须制定人权、健康与安全、环境及道德方针，方针中须明确企业对尽职调查 (Due Diligence) 及持续改进的承诺，并须经管理层批准。该方针须对外公开，并通过便于获取的渠道，以劳动者能够理解的语言传达给劳动者。

E2) 管理层的义务与责任

经营场所须明确负责实施管理体系或相关计划的公司高级管理人员及代表。管理层须定期审查实施现状。此外，须任命具有企业社会责任及可持续经营相关职责和权限的代表。

E3) 法律法规与客户要求的应对

经营场所须采用或建立识别、监测和理解相关法律、法规及客户要求 (包括本准则要求) 的程序。

E4) 风险评估与管理

经营场所须采用或建立识别法律合规、环境、健康与安全、劳工与人权实践及道德风险（包括与运营相关的严重人权和环境影响风险）的流程。此外，须确定各项风险的相对重要性，并实施适当的程序性和物理性控制措施，以控制已识别的风险并确保合规。

E5) 改进目标

经营场所须将改进社会、环境及安全/健康绩效的绩效目标、指标和实施计划形成书面文件，并定期评估目标的达成情况。

E6) 培训

经营场所须为管理人员和劳动者开展培训项目，以落实方针、程序和改进目标，同时遵守相关法律法规。

E7) 沟通

经营场所须建立相关程序，向劳动者、合作公司及客户传达有关方针、实践、期望及绩效的清晰准确的信息。

E8) 员工参与

经营场所须建立包括有效申诉处理制度在内的双向沟通及参与流程，以评估劳动者、劳动者代表及其他利益相关方对本准则相关事项的理解程度并收集其意见，从而推动持续改进。须为劳动者提供安全的环境，使其能够提出申诉和反馈，而无需担心遭受报复或威胁。

E9) 评估

经营场所须定期自我评估对本准则、相关法律法规及客户要求的遵守情况。此外，须允许根据客户要求开展第三方评估。

E10) 纠正措施

经营场所须建立相关流程，对通过内外部评估、检查、调查及审查发现的不符合项及时采取纠正措施。

E11) 文件与记录

经营场所须编制并保存文件和记录，以确保遵守法律法规并符合公司要求，同时须保持适当的保密性以保护个人信息。

E12) 供应链责任

经营场所须建立相关程序，将本准则的要求传达给下级合作公司并监督其遵守情况。此外，须允许根据客户要求对合作公司开展第三方评估。

参考文献

- 国际劳工组织 (ILO) 国际劳工标准、ILO 职业安全与卫生实务守则
(<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)
- ISO 14001
(www.iso.org)
- ISO 45001
(www.iso.org)
- 经合组织 (OECD) 尽职调查指南
(www.oecd.org)
- 韩国法制处 (Ministry of Government Legislation)
(www.law.go.kr)
- 经合组织跨国企业准则
(www.oecd.org)
- NY Supplier Responsibility Code and Standard V5.0
(<https://www.apple.com/supplier-responsibility>)
(<https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility>)
- 联合国全球契约 (UN Global Compact) 十项原则

修订记录表

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
	5.0	2026 年 9 月 11 日	部分修订

使用本指南时，请确认其是否为已反映最新修改内容的修订版。

此外，在使用本指南过程中，

如对错误、遗漏或不明确事项有任何疑问或反馈，

请通过以下电子邮件与我们联系。

联系方式：LG Display ESG Due Diligence/Assessment Team (hahasusu@lgdisplay.com)